

Arbeiter
Angestellte
Beamte



Arbeiter
Angestellte
Beamte

DAS STEUER- UND GROLLBLATT

www.dstg-berlin.de/grollblatt

DSTG kritisiert Bearbeitungsweise und -zeiten der Beihilfestelle

Die DSTG Berlin kritisiert in mehreren Punkten die Arbeit der Beihilfestelle im Landesverwaltungsamt Berlin. Kolleginnen und Kollegen der Berliner Finanzverwaltung beschwerten sich fortgesetzt über die Bearbeitungsweise hinsichtlich der nicht verschreibungspflichtigen Medikamente und beklagen die andauernden langen Bearbeitungszeiten. Seit Monaten hat sich insbesondere an den unzumutbar langen Bearbeitungszeiten der Beihilfeanträge nichts geändert. Die Homepage der Beihilfestelle veröffentlicht die aktuellen Bearbeitungszeiten, die nach wie vor bei etwa sechs Wochen liegen. Trotz vorübergehender Personalverstärkung ist auf Dauer keine spürbare Verbesserung eingetreten. Der Antragsstau besteht fort. Wir fordern eindringlich Abhilfe.

Betroffene werden dadurch gezwungen, ihre Krankheitskosten - einschließlich der nicht verschreibungspflichtigen Medikamente - vorzufinanzieren. Dieser Zustand ist nicht hinnehmbar. Die Personalvertreter der DSTG im Hauptpersonalrat (HPR) haben eine personelle Verstärkung der Beihilfestelle gefordert. Der Hauptpersonalrat kritisierte wiederholt in den letzten Jahren die langen Bearbeitungszeiten der Berliner Beihilfestelle, zuletzt im gemeinsamen Gespräch mit Innensenator Dr. Körting.

Die Bearbeitungszeiten (vom Eingang des Antrages bis zur Veranlassung der Überweisung) müssen auf Dauer deutlich verkürzt werden, um den Bedürfnissen der Beamtinnen und Beamten gerecht zu werden. 20 Arbeitstage, die in der Zielvereinbarung festgeschrieben sind, können dabei allenfalls eine absolute Obergrenze darstellen.

Die Kritik an den langen Bearbeitungszeiten gipfelte im gemeinsamen Gespräch des HPR mit Innensenator Dr. Körting darin, dass die Überweisung der Beihilfe in den letzten Monaten in der Regel erst nach zehn Wochen nach Antragstellung erfolgte.

Ob die von Dr. Körting zugesagte Abhilfe nunmehr greift, werden wir genauestens beobachten und notfalls von neuem beim Hauptpersonalrat vorstellig werden.

Ebenfalls kein Verständnis hat die DSTG Berlin für die Bearbeitungsweise der Beihilfestelle bei nicht verschreibungspflichtigen Medikamenten. Die 28. Kammer des Verwaltungsgerichts Berlin hat am 11. September 2007 acht Klagen von Berliner Landesbeamten entsprochen, mit denen diese höhere

Zuzahlungen ihres Dienstherrn zu ihren Krankheitskosten (Beihilfe) begehrt hatten. Nach Auffassung des Gerichts muss der

>>> Seite 70

INHALTSVERZEICHNIS

DSTG kritisiert Bearbeitungsweise und -zeiten der Beihilfestelle	69
Impressum	70
Krankheitsbedingte Kündigung ohne betriebliches Eingliederungsmanagement	70
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz Personalrat kontrolliert Diskriminierungsverbot	71
Langfristige Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit ist verfassungswidrig	71
Elterngeld- Entwicklung im ersten Halbjahr 2007	72
Verwaltung darf E-Mail-Adressen mit Namen der Beschäftigten bekanntgeben	72
Einstellungsteilzeit von Beamten ist verfassungswidrig	73
Krankheitsbedingte Kündigung eines älteren Arbeitnehmers ...	73
Mehrheit der Bevölkerung für stärkeren öffentlichen Dienst ...	74
Pilotstudie über Ultrafeinstäube aus Laserdruckern und Fotokopierern	75
DSTG-Landeshauptvorstand beschließt Seniorenbeirat	75
DSTG-Service: Beratung, Information, Hilfe	76

DSTG kritisiert Bearbeitungsweise und Bearbeitungszeiten der Beihilfestelle

Seite 69 >>>

Dienstherr sich an den Kosten seiner Beamten für nicht verschreibungspflichtige Medikamente beteiligen (Steuer- und Grollblatt Nr. 9/2007, Seite 55). Der Ausschluss nicht verschreibungspflichtiger Medikamente von der Beihilfefähigkeit verstoße außerdem gegen Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz. Ein sachlich rechtfertigender Grund dafür, bei verschreibungspflichtigen Medikamenten Beihilfefähigkeit vorzusehen, bei nicht verschreibungspflichtigen Medikamenten dagegen nicht, sei nicht ersichtlich.

Die durch Presserklärung öffentlich bekannten Urteile der 28. Kammer des Verwaltungsgerichts Berlin (VG Berlin) werden von der Beihilfestelle vollkommen ignoriert. Der Bitte nach einem Aussetzen der betreffenden Bescheide bis zur Vorlage der schriftlichen Urteilsbegründung lehnte die Beihilfestelle ab.

Die betroffenen Kolleginnen und Kolle-

gen werden damit gezwungen, ins Rechtsbehelfsverfahren zu gehen. Dies bindet unnötige Kapazitäten der Berliner Beihilfestelle, die so für eine zeitnahe Antragsbearbeitung fehlen. Nach Auskunft der 28. Kammer des VG Berlin ist mit einer Veröffentlichung der acht Beschlüsse Ende Dezember 2007 zu rechnen.

Die DSTG empfiehlt allen Kolleginnen und Kollegen, bereits bei Antragstellung unbedingt den zusätzlichen Vordruck „Verordnungsausnahmefall - Ärztliche Bescheinigung über das Vorliegen eines Ausnahmefalles für die Verordnung von nicht verschreibungspflichtigen Arzneimitteln“ ausgefüllt und vom verordnenden Arzt unterschrieben einzureichen. Dabei muss beachtet werden, dass Medikamente im Gegensatz zu weiterhin nicht beihilfefähigen Nahrungsergänzungsmitteln eine Pharmazentralnummer (PZN) besitzen.

Sofern bereits bei früheren Anträgen die Beihilfestelle die nicht verschreibungs-

pflichtigen Medikamente nicht berücksichtigt hat, sollte ein unverzüglich neuer Antrag mit dem Vordruck „Verordnungsausnahmefall“ gestellt werden.

Hinsichtlich der Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht des Landes Nordrhein-Westfalen hat das Oberverwaltungsgericht Münster (OVG) in mehreren Urteilen entschieden, dass der Abzug der Kostendämpfungspauschale in Nordrhein-Westfalen seit dem Jahr 2003 verfassungswidrig ist. Die Berliner Beihilfestelle behält jedoch die Kostendämpfungspauschale weiterhin ein, entsprechende Bescheide ergehen hinsichtlich der Festsetzung und des Abzugs der Kostendämpfungspauschale gem. § 44 Absatz 4 bis 9 LBG vorläufig.

Die DSTG Berlin gewährt ihren Mitgliedern Rechtsschutz. Anträge für Beratung und Verfahrensschutz erhalten DSTG-Mitglieder beim Bezirksgruppenvorstand oder über die DSTG-Landesgeschäftsstelle.

Krankheitsbedingte Kündigung ohne betriebliches Eingliederungsmanagement

Führt der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement im Sinne von § 84 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) durch, kann dies nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.07.2007, Az.: 2 AZR 716/06, bei einer personenbedingten Kündigung wegen Krankheit Folgen für die Darlegungs- und Beweislast im Rahmen der Prüfung der betrieblichen Auswirkungen von erheblichen Fehlzeiten haben. Der Arbeitgeber kann sich dann nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt.

Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus krankheitsbedingten Gründen, ohne zuvor das betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt zu haben, so führt dies nicht ohne Weiteres zur Unwirk-

samkeit der Kündigung. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus

krankheitsbedingten Gründen. Die gesetzliche Regelung ist aber auch nicht nur ein bloßer Programmsatz, sondern Ausprägung des das Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

- die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

IMPRESSUM

 **DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT** - Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung im dbb beamtenbund und tarifunion

Herausgeber: Landesleitung der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT - LANDESVERBAND BERLIN, Motzstraße 32, 10777 Berlin (Tempelhof-Schöneberg)
Öffnungszeiten der Landesgeschäftsstelle: Mo: 9:00 - 18:00 Uhr Di - Do: 9:00 - 14:00 Uhr
Telefon: 030 21473040 Telefax: 030 21473041 E-Mail: info@dstg-berlin.de Internet: www.dstg-berlin.de

Verantwortlich für den Inhalt: Jürgen Köchlin

Redaktion: Carola-Maria Collé, Detlef Dames, Rolf Herrmann, Jürgen Köchlin, Mario Moeller, Bernd Raue, Frank Schröder
Redaktions-/Anzeigenschluss ist jeweils der 10. des Monats. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stimmen nicht immer mit der Ansicht der Redaktion überein. Bei Leserbriefen, e-mail und Faxen behält sich die Redaktion Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor.

© 2007 Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigung oder Verbreitung nur nach Genehmigung mit Quellenangabe.

Fotos: DSTG Berlin Archiv, DSTG-Bundesleitung

Anzeigenverwaltung: Götz Lemke

Kontoverbindung: Commerzbank AG Berlin, BLZ 100 40000, Konto-Nr03 88 200 800

Gestaltung/Layout: Jürgen Köchlin

Druck: DRUCKEREI WICHMANN - Offsetdruck - Buchbinderei, Askanierring 155-156, 13585 Berlin (Spandau)
Telefon: 030 3752030 Telefax: 030 375226 E-Mail: druckerei.wichmann@t-online.de

Titellayout: Karsten Köchlin

Auflage: 8.100 Exemplare - kostenlose Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung 55. Jahrgang Ausgabe Nr. 11/2007 November 2007

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Personalrat kontrolliert Diskriminierungsverbot

Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) haben die örtlichen Personalvertretungen (öPR) eine neue Aufgabe erhalten. Sie haben festzustellen, ob die Dienststellenleitung die Beschäftigten vor Diskriminierung ausreichend schützt und ob die Dienststelle ihren Präventionspflichten nachkommt. Dienststellenleiter haben die Dienstkräfte - einzelne wie auch Gruppen - nach Recht und Billigkeit zu behandeln. Zu den Aufgaben des örtlichen Personalrats nach § 71 Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin) gehört u. a. auch die Kontrolle, ob in der Dienststelle die geltenden Gesetze, Tarifverträge und sonstigen zu beachtenden Vorschriften eingehalten werden. § 72 Abs. 1 PersVG Berlin bezieht die Kontrollfunktion des öPR auf die zugunsten der Beschäftigten geltenden Vorschriften.

Da es kein eigenständiges Beteiligungsrecht „Diskriminierungsbekämpfung“ o. ä. gibt, wird regelmäßig nur ein Informationsrecht des Personalrats bestehen, es sei denn, dass es konkret um eine Dienstanweisung durch die Dienststellenleitung oder um Verhandlungen über eine Dienstvereinbarung geht. In einem solchen Fall handelt es sich grundsätzlich um Regelungen zur Ordnung in der Dienststelle und zum Verhalten der Beschäftigten, so dass der entsprechende Mitbestimmungstatbestand erfüllt ist.

Um Diskriminierungen in der Dienststelle zu vermeiden oder auf bekannt gewordene Diskriminierungen angemessen und kompetent reagieren zu können, muss der öPR einerseits möglichst umfassend über die Zustände in der Dienststelle informiert sein, andererseits ist er auf vertrauliche Hinweise und einschlägige Beschwerden von Kolleginnen und Kollegen in der Dienststelle angewiesen.

Die Mitglieder des örtlichen Personalrats können dieses Thema aber auch offensiv gegenüber der Dienststelle angehen und sich von

dieser über alle evtl. Missstände sowie über aktuelle Probleme oder Vorhaben, z.B. im Rahmen eines Monatsgesprächs, unterrichten lassen. Beabsichtigte Maßnahmen sind gegenüber dem öPR von der Dienststellenleitung eingehend darzustellen und zu begründen. Treten in der Dienststelle oder in bestimmten Dienststellenteilen gehäuft Diskriminierungen auf, so kann sich eine Arbeitsgruppe - möglichst gemeinsam mit der Dienststellenleitung - dieser Thematik widmen.

Im dienstlichen Alltag ist eine Diskriminierung zu vermuten, wenn einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen wegen

- ihrer Rasse,
- der ethnischen Herkunft,
- der Religion,
- einer Behinderung,
- ihres Geschlechts oder
- Alters sowie
- wegen sexueller Orientierung

eine unzulässige Benachteiligung zu befürchten haben.

Alle Vereinbarungen, die gegen Bestimmungen des AGG verstoßen, sind unwirksam.

Die Amtsleitung trägt die Verantwortung für die Unterweisung und Beachtung der Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Bei Nichtbeachten oder Unterlassen geeigneter Maßnahmen zur Beseitigung von Ungleichbehandlungen macht sie sich gegebenenfalls schadenersatzpflichtig. Die Verwaltungsakademie Berlin (VAK Berlin) als zentrale Aus- und Fortbildungsstätte der öffentlichen Verwaltung des Landes Berlin bietet Führungskräften und Personalvertretern entsprechende mehrtägige Schulungen an.

Die Amtsleitung hat sicherzustellen, dass in der Dienststelle keine Benachteiligungen und Belästigungen stattfinden. Das AGG ist bekanntmachungs- und aushangspflichtig. Es müssen zudem innerbetriebliche Kommunikationswege für die Meldung von Benachteiligungen geschaffen werden.

Das AGG gilt für alle Betriebe und Behörden.

Langfristige Berufung in das Beamtenverhältnis auf Zeit ist verfassungswidrig

Wird einem Beamten auf Lebenszeit ein Führungsamt übertragen, so darf dieses nicht für eine Dauer von zehn Jahren lediglich auf Zeit übertragen werden. Eine entsprechende gesetzliche Regelung ist verfassungswidrig. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig in drei Fällen (Az: BVerwG 2 C 21.06, 2 C 26.06 und 2 C 29.07 – Beschluss vom 27. September 2007) entschieden. Eine Klägerin und ein Kläger leiten Schulen, ein weiterer Kläger ist Abteilungsdirektor einer Landesanstalt.

Nach einer Bestimmung des nordrhein-westfälischen Beamtenrechts werden Führungsämter zunächst im Beamtenverhältnis auf Zeit vergeben; während dieser Zeit ruht das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Erst nach zwei Amtszeiten von zusammen zehn Jahren darf dem Inhaber des Führungsamtes dieses Amt auf Lebenszeit übertragen werden.

Diese landesgesetzliche Bestimmung verstößt gegen den hergebrachten Grundsatz, wonach Ämter auf Lebenszeit zu übertragen sind. Dieser Grundsatz hat Verfassungsrang (Art.

33 Abs. 5 GG). Ihm kommt maßgebende Bedeutung für die Erfüllung der dem Berufsbeamtentum vom Grundgesetz zugewiesenen Aufgabe zu, eine stabile, an Recht und Gesetz orientierte Verwaltung im politischen Kräftespiel sicherzustellen. Durch die Übertragung des Amtes auf Lebenszeit soll der Beamte vor sachwidriger Beeinflussung und das Beamtentum insgesamt gegen Ämterpatronage geschützt werden.

Beamte dürfen nach ihrer Berufung in ein Führungsamt nicht zehn Jahre lang der Möglichkeit unsachlicher oder politischer Pressi-

onen und einem Druck zu Willfährigkeit und Anpassung ausgesetzt werden, indem man sie im Ungewissen darüber lässt, ob sie das Amt auf Dauer behalten werden oder wieder in ihr altes, meist niedriger besoldetes zurückkehren müssen. Die Gründe, die den Landesgesetzgeber zur Schaffung dieser gegen das Lebenszeitprinzip verstoßenden Regelung veranlasst haben, hält das Bundesverwaltungsgericht nicht für tragfähig. Es hat daher die Verfahren ausgesetzt und die Frage der Gültigkeit der Regelung dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung vorgelegt.

Elterngeld

Entwicklung im ersten Halbjahr 2007

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes wurden im ersten Halbjahr 2007 rund 200.000 Anträge auf Elterngeld bewilligt. Nachdem im ersten Quartal rund 60.000 Anträge genehmigt wurden, stieg die Zahl der Bewilligungen im zweiten Quartal auf 140.000. Bundesweit wurde von Januar bis Juni 2007 rund 17.000 Vätern Elterngeld bewilligt; dies entspricht einem Anteil von 8,5 %.

Den höchsten Väteranteil gab es in Berlin (11,1 %), gefolgt von Brandenburg (10,0 %), Bayern und Hamburg (jeweils 9,7 %). Weniger attraktiv scheint das Elterngeld für Väter im Saarland zu sein. Dort legten nur 4,1 % der Väter eine „Babyzeit“ ein, in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt betrug der Väteranteil 6,4 % beziehungsweise 6,8 %.

Das Elterngeld beträgt 67 % des letzten Nettogehalts, wenn die Arbeitszeit vollständig oder teilweise reduziert wird, mindestens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro monatlich. Nicht Erwerbstätige erhalten den Mindestbetrag von 300 Euro. Je nach Familiensituation erhöht sich der Betrag um einen Geschwisterbonus und/oder einen Mehrlingszuschlag. Den Mindestbetrag des Elterngeldes erhielten bundesweit 108.000 (54 %) der Mütter und Väter, deren Anträge im ersten Halbjahr 2007 bewilligt wurden. In jedem dritten dieser Fälle (37.000; 34 %) erhöhte sich der Mindestbetrag um einen Geschwisterbonus und/oder einen Mehrlingszuschlag.

Auch beim Bezug des Mindestbetrags zeigten sich im ersten Halbjahr 2007 große regionale Unterschiede: In Sachsen (44,6 %), Brandenburg (46,4 %) und Bayern (46,9 %) erhielten weniger als die Hälfte, in Bremen mehr als drei Viertel (77 %) der Mütter oder Väter den Mindestbetrag.

Ein positives Fazit zur Einführung des Elterngeldes zieht das Bundesfamilienministerium. Fast jede Familie in Deutschland hat in den ersten Monaten dieses Jahres Elterngeld beantragt. Die Erwartungen zum Elterngeld sind voll erfüllt worden.

mehr Freizeit mit ELSTER

Stellenabbau

Die Steuererklärung einfach übernehmen statt NEU ausfüllen - und sicher absenden.

ELSTER-Vorteile auf einen Blick:

- papierlose Steuererklärung: möglich
- weniger Papier bei elektronischer Übermittlung - papierlose Erklärung mit dabei
- maximale Steuerverlast durch Verschärfung der elektronischen Übermittlung und zusätzliche Nutzung eines/dell-tronischen Zeitlimits
- leicht: Die Daten aus dem Vorjahr können einfach übernommen werden.

Gratis-CD bei Ihrem Finanzamt oder als Download unter www.elsterformular.de

ELSTER
DIE ELEKTRONISCHE
STEUERERKLÄRUNG

Verwaltung darf E-Mail-Adressen mit Namen der Beschäftigten bekanntgeben

Das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz entschied am 10. September 2007 - 2 A 10413/07.OVG, dass im Interesse einer transparenten, bürgernahen öffentlichen Verwaltung der Dienstherr sich für einen „personalisierten“ Behördenauftritt im Internet entscheiden darf. Deshalb kann er Namen, Funktion und dienstliche Erreichbarkeit jedenfalls solcher Beamter, die mit Außenkontakten betraut sind, auch ohne deren Einverständnis bekanntgeben. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn einer Übermittlung Sicherheitsbedenken entgegenstehen.

Einstellungsteilzeit von Beamten ist verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 19. September 2007 (Az: 2 BvF 3/02) entschieden, dass die antragslose Teilzeitbeschäftigung (Einstellungsteilzeit) von Beamten, ohne die Möglichkeit zur Wahl der vollen Beschäftigung, gegen die gem. Artikel 33 Abs. 5 GG zu beachtenden Grundsätze der Hauptberuflichkeit und der amtsangemessenen Alimentation verstößt.

Gegenstand des Normenkontrollantrags ist § 80 c Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG). Nach dieser Vorschrift können Bewerber für die Laufbahn des gehobenen und höheren Dienstes in ein Teilzeit-Beamtenverhältnis von dreiviertel der regelmäßigen Arbeitszeit eingestellt werden. Die Einstellungsteilzeit war im Jahr 1997 aus arbeitsmarktpolitischen Gründen eingeführt worden, um auf diese Weise möglichst vielen Bewerbern, insbesondere Lehramtsbewerbern, eine Einstellung in den öffentlichen Dienst zu ermöglichen.

Das Bundesverfassungsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

1. Nach der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts sieht das Grundgesetz im Berufsbeamtentum eine Institution, die, gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung, eine stabile Verwaltung sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatswesen gestaltenden politischen Kräften bilden soll. Das Berufsbeamtentum stellt ein Instrument zur Sicherung von Rechtsstaat und Gesetzmäßigkeit der Verwaltung dar. Prägende Strukturmerkmale des Berufsbeamtentums sind die hauptberufliche Beschäftigung auf Lebenszeit und das hiermit korrespondieren-

de Alimentsationsprinzip. Mit Eintritt in das Beamtenverhältnis wird der Beamte verpflichtet, sich voll für den Dienstherrn einzusetzen und diesem seine ganze Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen.

Mit diesem grundlegenden Strukturprinzip des hergebrachten Berufsbeamtentums ist eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung von Beamten, mit gleichzeitiger Erhöhung des Nebentätigkeitsumfangs, nicht in Einklang zu bringen. Der Dienstherr bietet dem Teilzeitbeamten nicht das Maß an beruflicher Auslastung und, damit einhergehend, an Einkünften, das er einem Vollzeitbeamten gewähren und schulden würde. Im Falle der antragslosen Einstellungsteilzeit wird der betroffene Beamte schon zum Zwecke der gewünschten Einnahmeerzielung – und damit, um ein dem Amt wenigstens annähernd angemessenes Einkommensniveau zu erreichen – typischerweise auf die Ausübung von Nebentätigkeiten ausweichen müssen. In dieser Konstellation, die die Gefahr begründet, dass der Beamte zum „Diener zweier Herren“ wird, sind Interessenskonflikte angelegt, die Einsatzbereitschaft, Loyalität und Parteilichkeit des Beamten gefährden können.

2. Eine andere Bewertung ergibt sich auch nicht daraus, dass Artikel 33

Absatz 5 Grundgesetz im Jahr 2006 neu gefasst und der Vorschrift die sogenannte „Fortentwicklungsklausel“ angefügt wurde. Fortzuentwickeln ist, nach der eindeutigen Gesetzesfassung, allein das Recht des öffentlichen Dienstes, nicht aber der hierfür geltende Maßstab, die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums.

Das Bundesverfassungsgericht kam zudem zu der Auffassung, dass eine verfassungskonforme Auslegung des § 80 c NBG nicht möglich ist. Die Systematik des Gesamtregelungssystems der Teilzeitbeschäftigung lässt die Annahme eines ungeschriebenen Tatbestandsmerkmals, der Wahlmöglichkeit zwischen Teilzeitbeschäftigung und einer Vollzeitstelle, nicht zu. Bei Annahme eines Freiwilligkeitserfordernisses ist kein Anwendungsfall der Regelung denkbar, der nicht bereits auf die bestehende Vorschriften gestützt werden könnte. Der Norm käme damit ein eigenständiger Sinngehalt nicht mehr zu. In diesem Punkt widersprach das Bundesverfassungsgericht der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts, das § 80 c NBG verfassungskonform auslegen wollte.

Das Bundesverfassungsgericht hat damit die Auffassung des dbb und seiner Fachgewerkschaften, dass die Einstellungsteilzeit den hergebrachten Grundsätze des Beamtenums widerspricht, voll bestätigt.

Krankheitsbedingte Kündigung eines älteren Arbeitnehmers

Kündigt ein Arbeitgeber einem älteren Arbeitnehmer wegen – im Vergleich zu jüngeren Kollegen – erhöhten krankheitsbedingten Fehlzeiten, so liegt hierin nicht zwingend eine unzulässige Altersdiskriminierung im Sinne der §§ 1 und 3 Absatz 2 AGG. Eine Altersdiskriminierung scheidet insbesondere dann aus, wenn der ältere Arbeitnehmer deutlich häufiger gefehlt hat als der Durchschnitt vergleichbarer Arbeitnehmer in seiner Altersgruppe.

Im Streitfall liegt auch keine nach dem AGG unzulässige Alterdiskriminierung vor. Obgleich ältere Arbeitnehmer statistisch generell eine höhere Krankheitsanfälligkeit aufweisen als ihre jüngeren Kollegen, kann eine allein auf die Anzahl der Fehltag gestützte Kündigung diskriminierend sein. Das kommt allerdings nur in Betracht, wenn einem älteren Arbeitnehmer wegen Fehl-

zeiten gekündigt wird, die über den durchschnittlichen Fehlzeiten jüngerer Kollegen liegen, sich aber noch im Rahmen der durchschnittlichen Fehlzeiten vergleichbarer Arbeitnehmer seiner Altersgruppe bewegen. Diese Voraussetzung ist hier nicht erfüllt. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers sind nicht nur höher als die Fehlzeiten seiner jüngeren Kollegen, sondern

überschreiten auch die in seiner Altersgruppe durchschnittlichen Fehlzeiten erheblich.

Die gegen die Kündigung gerichtete Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht (ArbG) als auch vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg Urteil vom 18.6.2007, 4 Sa 14/079, keinen Erfolg (Volltext unter www.lag-baden-wuerttemberg.de).

Mehrheit der Bevölkerung für stärkeren öffentlichen Dienst

Der dbb beamtenbund und tarifunion stellte am 11. Oktober 2007 in Berlin ein Umfrageergebnis über das Ansehen des öffentlichen Dienstes vor. Ziel war es, dem vermeintlich schlechten Image des öffentlichen Dienstes in Deutschland Fakten entgegenzustellen.

Nach dem Ergebnis sind im Gegensatz zum schlechten Gesamtbild des öffentlichen Dienstes die persönlichen Erfahrungen der Menschen mit der Verwaltung weit überwiegend positiv. Mit dem Begriff „Beamter“ aber verbinden 61 % der Befragten negative, 50 % neutrale und nur 6 % positive Assoziationen. Dabei existiere das Negativklischee „Beamter“ völlig losgelöst vom tatsächlichen Ansehen von Feuerwehrmännern, Polizisten, Lehrern, Krankenschwestern oder Müllmännern. Sowohl der Anteil

der im öffentlichen Dienst Beschäftigten an der Gesamterwerbsbevölkerung als auch der Beamtenanteil im öffentlichen Dienst würden deutlich überschätzt.

Eine Mehrheit der Bürger von 66 % wünscht sich einen starken Staat. Weitere Privatisierungen staatlicher Dienstleistungen - etwa bei Haftanstalten, Schulen oder Krankenhäusern - wurden von den Bürgern mehrheitlich abgelehnt, im Bereich der Polizei beispielsweise von 97 %.

Für die Untersuchung befragte die forsa Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analysen zwischen dem 23.05. und dem 12.06.2007 insgesamt 2.008 Bürgerinnen und Bürger und 1.045 Beschäftigte im öffentlichen Dienst, davon 497 Beamte und 548 Arbeitnehmer. Der dbb hat die Ergebnisse der Umfrage auf der dbb-Homepage (www.dbb.de) als Broschüre unter dem Titel „Bürgerbefragung öffentlicher Dienst. Einschätzungen, Erfahrungen und Erwartungen“ veröffentlicht.

■ - fachkundig, kompetent, anerkannt

„psd...weetersagen!“
Bestes Gehaltskonto!

Die gute Zusammenarbeit von öffentlichem Dienst und PSD Bank Berlin-Brandenburg eG hat sich bewährt. Unsere günstigen Produkte und der gute Service zahlen sich für Sie aus – und das in barem Münze, wie die Stiftung Warentest in einer aktuellen Ausgabe ihrer Zeitschrift FINANZtest feststellt. Lesen Sie selbst. Auszug aus FINANZtest 7/2005: „Unser Rat“
„Kostenlos. Das beste Gehaltskonto im Test ist das Giro Direkt der PSD Bank Berlin-Brandenburg eG. Das Konto mit ec- und Kreditkarte ist ohne Bedingungen kostenlos. Es kann über die Bankfiliale oder online geführt werden. Die Bank verzinst Guthaben und verlangt nur geringe Dispozinsen. Bekommen können Sie das Konto, wenn Sie in Berlin oder Brandenburg wohnen oder beim Bundesgrenzschutz oder Zoll arbeiten.“

- PSD Giro Direkt – das Giro, das mitverdient**
- + Kostenlose Kontoführung
 - + Kostenlose BankCard und Kreditkarte
 - + Kostenlose Bargeldverfügung an über 18.200 Geldautomaten der genossenschaftlichen Bankengruppe
 - + Gestaffelte Guthabenzinsen ab dem ersten Cent
 - + Günstiger PSD DispoKredit zzt. 8,20 % p.a. Stand 30.05.2006

Weetersagen: www.psd-berlin-brandenburg.de oder **01803 / 850 820**



Pilotstudie über Ultrafeinstäube aus Laserdruckern und Fotokopierern

Im Kalenderjahr 2006 wurde am Institut für Innenraum- und Umwelttoxikologie des Universitätsklinikums Gießen eine Studie über Emissionen aus Laserdruckern und Fotokopierern im Auftrag des Bundesinstituts für Risikobewertung (BfR) durchgeführt. Sie sollte unter anderem mögliche Hinweise auf Zusammenhänge zwischen den Emissionen aus Laserdruckern und Fotokopierern und gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Beschäftigten im Büro ermitteln. Der Abschlussbericht zur Pilotstudie wird gegen Ende des Jahres 2007 erwartet.

Zwischen Januar und Oktober 2006 wurde in 63 Büroräumen in Deutschland die Raumluf gemessen und es wurden 69 der dort arbeitenden Personen untersucht. Für die meisten der gemessenen raumlufttechnischen und medizinischen Parameter sind die Untersuchungsergebnisse unauffällig. Das gilt für Temperatur und Luftfeuchte, flüchtige organische Verbindungen, flüchtige organische Einzelstoffe und Schimmelpilzkonzentrationen ebenso wie für die allergischen und entzündlichen Parameter der Probanden. Der Anteil ärztlich nicht erklärbarer körperlicher Beschwerden war bei den untersuchten Personen aber höher als in Vergleichsgruppen, und ein Teil der untersuchten Personen reagierte überempfindlich auf bronchiale Reize. Bei Inbetriebnahme der Geräte nahm die Belastung der Büros mit Fein- und Ultrafeinstaub deutlich zu. Bei den gemessenen ultrafeinen Teilchen handelt es sich aber offenbar ganz überwiegend nicht um Tonerpartikel.

Ob der Anstieg der Ultrafeinstäube in den Büros gesundheitliche Auswirkungen haben könnte, lässt sich aus der Pilotstudie nicht abschließend beurteilen.

Nach einer Empfehlung des Bundesinstituts für Risikobewertung sollten Beschäftigte, die mit Laserdruckern und Fotokopierern arbeiten, ihre individuelle Fein- und Feinstaubbelastung reduzieren. Hinweise dazu hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund veröffentlicht.

Das BfR hatte die Studie initiiert, nachdem Ärzte gesundheitliche Beschwerden von Patienten gemeldet hatten, die diese auf die Nutzung von Laserdruckern und Fotokopierern, überwiegend am Arbeitsplatz, zurückführten. Bei den geschilderten Symptomen standen Bindehautreizungen, Beschwerden des Atemtraktes und Rachenschleimhautreizungen im Vordergrund. In Abstimmung mit der Interessengemeinschaft der Tonergeschädigten (ITG) wurde das Institut für Innenraum- und Umwelttoxikologie an der Universität Gießen mit der Studie beauftragt. Die humanmedizinischen Untersuchungen führte Frau Professor Caroline Herr am Institut für Hygiene und Umweltmedizin der Universität Gießen durch.

Auf der Internetseite des BfR sind die Zwischenergebnisse dargestellt. Die Endfassung soll gegen Ende des Jahres vorliegen.

Die bisherigen Ergebnisse der Pilotstudie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die angewandten Methoden und das Studiendesign scheinen bei einem ausreichend großen Probandenkollektiv geeignet, die zu klärenden Fragen wissenschaftlich fundiert zu beantworten.
- Mit der Inbetriebnahme von Laserdruckern und Fotokopiergeräten steigt die Konzentration feiner und feinsten Partikel in der Raumluf signifikant an. Die Konzentration ultrafeiner Partikel fällt im

Druckbetrieb aber wieder ab. Bei diesen Teilchen handelt es sich offenbar ganz überwiegend nicht um Tonermaterial. Die genaue Zusammensetzung der Partikel ist noch nicht abschließend geklärt.

- Zwischen den Emissionen aus Büromaschinen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Büroangestellten lassen sich nur schwache Verbindungen herstellen: Bei den untersuchten Personen waren weder Entzündungsparameter noch Sensibilisierungsraten gegenüber dem Bevölkerungsdurchschnitt erhöht. Die Untersuchten hatten aber überdurchschnittlich oft Beschwerden, die dem „Sick-Building-Syndrom“ zugeordnet werden, wie etwa irritative Schleimhautbeschwerden.

Ob die Emissionen aus Büromaschinen gesundheitliche Beschwerden verursachen können, kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht abschließend beurteilt werden. Das BfR rät, Laserdrucker und Fotokopierer bei häufigem Druckerbetrieb und dem Druck vieler Seiten in separaten Räumen mit guter Luftzirkulation zu betreiben.

Betroffene Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern sollten die praktischen Hinweise zur individuellen Vorsorge im Faltblatt „Kopiergeräte und Drucker im Büro“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, (<http://www.baua.de>) aufmerksam lesen.

 - die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

DSTG-Landeshauptvorstand beschließt Seniorenbeirat

Die Mitglieder des DSTG-Landeshauptvorstands haben am 24. Oktober 2007 eine Vorlage über Regelungen für den Seniorenbeirat einstimmig angenommen. Zur Unterstützung des Landesverbands Berlin betreut der Seniorenbeirat Pensionäre, Rentner und Hinterbliebene des DSTG-Landesverbands. Darüber hinaus informiert der Seniorenbeirat über seine Arbeit und veröffentlicht in Abstimmung mit der DSTG-Landesleitung Hinweise sozial- und berufsrechtlicher Art.

DSTG-Mitgliederleistungen . . .

Beispiel

Serviceleistungen der DSTG

„Beratung, Information und Hilfe“

Freizeit-Unfallversicherung mit Krankenhaustagegeld und Invaliditätsentschädigung
Rechtsschutz und Rechtsberatung
DSTG-Magazin mit DSTG- und dbb-Teil, Steuerwarte mit Fachaufsätzen
Fachliteratur „Die grüne Reihe“
Seminarveranstaltung zur politischen oder beruflichen Bildung und Personalräteschulungen
Sportveranstaltungen

Die Entscheidung, Mitglied in der DSTG zu werden, bedeutet Bejahung des Solidaritätsgedankens und Investition für die eigene Interessenvertretung!

Zeigen Sie sich solidarisch - treten Sie in die Fachgewerkschaft ein!

■■■■■ - die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Ausfüllen und bitte an die DSTG-Berlin senden:

Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin
Motzstraße 32
10777 Berlin

FAX: 030 21473041

Ja, ich werde Mitglied und erkläre meinen Eintritt in die Deutsche Steuer-Gewerkschaft - LV Berlin - mit Wirkung vom 2008.

Name: Vorname: Geburtsdatum:
Anschrift:
Telefon privat: E-Mail privat:
Dienststelle: Telefon dienstl.:
Besoldungsgruppe: A Vergütungsgruppe: BAT/-O teilzeitbeschäftigt: % seit:
Steueranwärter/in seit: Finanzanwärter/in seit:

Hiermit ermächtige ich - jederzeit widerruflich - die Deutsche Steuer-Gewerkschaft - Landesverband Berlin - die satzungsgemäßen Beiträge vierteljährlich zum 15.02., 15.05. 15.08. und 15.11 jedes Jahres zu Lasten meines Kontos bei(m)

Bankleitzahl: Kontonummer: einzuziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht keine Verpflichtung zur Einlösung. Dadurch verursachte Mehrkosten gehen zu meinen Lasten. Mit meiner Unterschrift versichere ich die Richtigkeit der obigen Angaben.

....., den,
.....
(Unterschrift)