t@cker

Ausgabe
3
2013

dbb jugend magazin für junge leute im öffentlichen dienst



Frauen im Justizvollzug:

Wir stehen unseren Mann

7



2

dbbj-Vize Gadzalla: Einkommensplus? Mit Sicherheit!



3

Wieder kein Arbeitgeber-Angebot: dbb jugend streikt!



11

Diversity-Management: Vielfalt managen, Vorteile nutzen



13

Interview: dbb jugend nrw-Chef Markus Schallenberg



15

dbb Innovationspreis 2013: Ausschreibung läuft

Inflationsgerüchte, steigende Mieten, Niedrigzinsen – noch nie war der Zeitpunkt so günstig in die eigenen vier Wände zu investieren. Mehr dazu auf Seite 16

herausgeber:
dbb jugend

Bei den Tarifverhandlungen Länder geht's auch um den Justizvollzug

Einkommensplus? Mit Sicherheit!

Der Justizvollzugsdienst gehört in den Verantwortungsbereich der Länder und ist damit auch unmittelbar von der aktuellen Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) betroffen. Die aktuelle t@cker-Ausgabe zeigt in der Reportage über die Kolleginnen im Justizvollzug, wie anspruchsvoll die Arbeit in dieser „anderen Welt" ist, von der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung einmal ganz abgesehen. Für den tollen Job, den die Beschäftigten des Justizvollzug Tag für Tag und rund um die Uhr leisten und damit die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger garantieren, haben sie ebenso wie die Kolleginnen und Kollegen der vielen anderen Beschäftigungsbereiche des öffentlichen Landesdienst ein faires Einkommensplus verdient!



Auch ich möchte als Beschäftigter im Justizvollzug die Gelegenheit nutzen, Euch hier einmal kurz einen „Insider"-Einblick in den Job „hinter Gittern" zu verschaffen.

Dunkle lange Gänge, Haftraumtür an Haftraumtür hintereinander gereiht, eine Vielzahl an Straftaten und Schicksalen, die hinter den Türen auf wartet, und ein straff durchgeplanter Tagesablauf lassen gleich zu Beginn des Berufslebens erahnen, was einen jungen Dienstanfänger in den nächsten Jahren im „Knast" erwartet. Man tritt in eine andere Welt ein, die mit den Bildern und Meinungen in der Öffentlichkeit wenig zu tun hat. Jeder Mitarbeiter des allgemeinen Vollzugsdienstes muss jeden Tag den enormen Spagat zwischen Schutz der Allgemeinheit auf der einen Seite und dem Resozialisierungsauftrag auf der anderen Seite hinbekommen. So müssen z.B. strenge Haftraumkontrollen durchgeführt und die intimsten und persönlichsten Sachen der Inhaftierten durchsucht werden, andererseits sollen die Justizvollzugsbediensteten den Gefangenen einfühlsam und beratend zur Seite stehen, wenn es darum geht, persönliche Schwierigkeiten zu überwinden. Die Anforderungen, die hier an jeden einzelnen Mitarbeiter gestellt werden, erfordern einen starken Charakter und reichlich Fingerspitzengefühl. Die Erwartungen, die Politik und Allgemeinheit an die Bediensteten stellen, sind riesig, die Wertschätzung die ihnen entgegengebracht wird, ist dagegen oftmals nur sehr gering.

Aber gerade dann, wenn man in der Öffentlichkeit oder aus den Medien nichts aus dem Strafvollzug hört, ist es meistens ein sicheres Zeichen dafür, dass hinter den hohen Mauern im Stillen hochprofessionell und erfolgreich gearbeitet wird – und zwar zum Wohle der Gesellschaft! Nun ist es an der Zeit, diese wertvolle Dienstleitung angemessen in der Bezahlung zu berücksichtigen.

Auch im Namen aller anderen Beschäftigtengruppen erwarten wir von den Arbeitgebervertretern in der nächsten Verhandlungsrunde ein angemessenes, faires Angebot. Insbesondere die Forderung einer Einkommenssteigerung von 100 Euro mehr für Auszubildende und Anwärter und deren Übernahme nach der Ausbildung darf auf keinen Fall auf dem Angebotspapier fehlen.

In diesem Sinne: Glück auf!

Michael Gadzalla
Stellvertretender Vorsitzender
dbb jugend



So geht es nicht, liebe Arbeitgeber: Man kann sich nicht zu Tarifverhandlungen verabreden, bei denen – das ist gemeinhin bekannt – ein Kompromiss erzielt werden muss, und ohne Angebot, ohne den Hauch einer Idee, die über den Hinweis auf die angeblich leeren Kassen hinausgeht, ankommen. Das ist nicht nur respektlos gegenüber den Verhandlungspartnern, sondern ein althergebrachtes Ritual, dass endlich in die Mottenkiste gehört. Hinter uns liegen nunmehr zwei ergebnislose Verhandlungsrunden für die Beschäftigten der Länder – insgesamt rund drei Millionen Arbeitnehmer und Beamte sind immerhin von der aktuellen Einkommensrunde betroffen –, bei denen sich die Vertreter der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) standhaft geweigert haben, konstruktiv zu werden. Deswegen müssen wir jetzt vor der alles entscheidenden dritten Verhandlungsrunde am 7./8. März 2013 in Potsdam den Druck erhöhen und sehen uns gezwungen, zu ersten Warnstreiks aufzurufen. Auch die dbb jugend wird ihren Unmut bundesweit auf den Straßen kundtun: Wir fordern anständige Verhandlungen und ein faires Ergebnis! Daher an dieser Stelle der Appell an Euch: Beteiligt Euch an den Warnstreik- und Protestaktionen in Eurem Bundesland, zeigt klar und deutlich, dass Ihr so nicht mit Euch umspringen lasst!

t@cker berichtet über den Verlauf der Einkommensrunde und zeigt beispielsweise in der t@cker-story über Frauen im Justizvollzugsdienst, wie wichtig die Landesbeschäftigten für Staat und Gemeinwesen sind. Ein großer Tipp ist der dbb Innovationspreis 2013: 50.000 Euro gibt's für gute Ideen aus dem öffentlichen Dienst – mitmachen, gewinnen!

Sandra Kothe
Vorsitzende dbb jugend

Einkommensrunde Länder

Arbeitgeber legen kein Angebot vor – dbb jugend streikt!



Sandra Kothe, Vorsitzende dbb jugend, und Jens Bullerjahn, TdL-Verhandlungsführer.

Auch in der zweiten Runde der Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) am 14. Februar 2013 in Potsdam haben die Arbeitgeber kein Angebot vorgelegt – entsprechend groß ist der Frust auf dbb-Seite, und dbb-Verhandlungsführer Willi Russ kündigte an, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder den Druck auf die Arbeitgeber jetzt erhöhen würden. Der Nachrichtenagentur dpa sagte Russ am 15. Februar 2013: „Vor allem in der ersten Märzwoche werden wir eine große Zahl von Warnstreiks organisieren. Da wird zum Beispiel in Sachsen viel Unterricht ausfallen, in Nordrhein-Westfalen der Krankenhausbetrieb beeinträchtigt, in Bayern wird die Steuerverwaltung protestieren und in Baden-Württemberg werden die Autobahnmeistereien bestreikt."
Die Arbeitgeber sollten beim Start der dritten Verhandlungsrunde, die für den 7. März vereinbart ist, den Protest spüren, so Russ weiter. Die Angestellten der Länder verlangten einen angemessenen Einkommenszuwachs, sagte Russ. „Sie lassen sich nicht als Beschäftigte zweiter Klasse abspeisen."

dbb jugend protestiert flächendeckend

Auch die dbb jugend kritisierte die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber, am Verhandlungstisch konstruktiv an einer Einigung mitzuwirken. „Der öffentliche Dienst Deutschlands ist auf guten Nachwuchs angewiesen. Der demografische Wandel wird hier besonders deutlich, denn die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter geht zurück. Wir brauchen eine Ausbildung, die so attraktiv wie möglich sein muss, um junge Menschen zu gewinnen. Ein angemessenes Ausbildungsentgelt gehört genauso dazu wie eine Übernahmegarantie nach der Ausbildung", betonte dbb jugend-Chefin Sandra Kothe am Rande der zweiten Verhandlungsrunde am 14. Februar 2013 in Potsdam. Fast ein Fünftel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sei älter als 55 Jahre – doppelt so viel wie in der Privatwirtschaft. „Einstellungsstopps und die Nichtbesetzung freier Stellen verschärfen die Nachwuchssorgen. Es wird schwieriger, qualifizierte und motivierte junge Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen", so Kothe. „Unsere Antwort: Attraktive Beschäftigungsbedingungen! Erhöhung der Ausbildungsentgelte um 100 Euro! Übernahme aller Auszubildenden im Länderbereich! Junge Menschen vergleichen genau, wo sie die besten Chancen haben, sich verwirklichen zu können und gleichzeitig auf einen sicheren Arbeitsplatz zu bauen. Wer gute Leute will, muss die entsprechenden Bedingungen schaffen. Unsere Forderungen sind fair und notwendig, um den Wettbewerb um die besten Köpfe zu gewinnen."
Da gute Argumente aktuell offensichtlich nicht ausreichten, müsse der Druck nun auf der Straße, in den Betrieben und Verwaltungen verstärkt werden, stellte die dbb jugend Vorsitzende Kothe fest. „Egal ob Tarifbeschäftigte oder Beamte: Bei Demonstrationen und Warnstreikaktionen machen dbb und dbb jugend ab sofort gemeinsam klar, dass gute Ausbildung kostet!"
Auch für Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik des dbb und Verhandlungsführer in Potsdam, sind attraktive Arbeitsbedingungen für junge Beschäftigte der Garant für die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Deutschland: „Wir können uns schlichtweg nicht leisten, diejenigen außen vor zu lassen, die zukünftig dafür sorgen werden, dass dieses Land auf höchstem Niveau funktioniert. 100 Euro mehr und die Übernahme aller Auszubildenden sind eine Investition in die Zukunft! Ohne motivierte junge Menschen hat der öffentliche Dienst kein Zukunft!" ■



dbb Verhandlungsführer Willi Russ im Interview.



Entlastung für Ehrenamtliche

Der Bundestag hat am 1. Februar 2013 das „Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes" beschlossen. Damit wird die so genannte Übungsleiterpauschale im Einkommensteuerrecht von 2.100 auf 2.400 Euro jährlich angehoben. Auch die Ehrenamtspauschale wird von 500 auf 720 Euro (60 Euro monatlich) erhöht. Diese Einnahmen unterliegen weder der Steuer- noch der Sozialversicherungspflicht. Das Gesetz tritt rückwirkend zum 1. Januar 2013 in Kraft. Zu den weiteren Verbesserungen gehören eine höhere Steuerfreigrenze für Gewinne aus sportlichen Veranstaltungen und Änderungen bei Haftungsregeln für Ehrenamtliche. Wer für einen Verein oder eine Stiftung ehrenamtlich tätig ist, haftet bei einer zweckwidrigen Verwendung von Spendengeldern nur noch bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit. Bisher setzte die Haftung bereits bei leichten Nachlässigkeiten ein. Außerdem können Vereine nun leichter Geld ansparen. ■

Aktuelle Termine

Klick auf den Kalender, um zu allen Jugend-Terminen zu gelangen.

MÄRZ						2013
MON	DIE	MIT	DON	FRE	SAM	SON
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Einkommensrunde Länder

dbb jugend in Aktion

Jetzt reicht's, sagt die dbb jugend in Richtung Arbeitgeber und macht mit bundesweiten Aktionen deutlich, dass die Landesbeschäftigten in der dritten und alles entscheidenden Verhandlungsrunde am 7./8. März 2013 ein anständiges Angebot erwarten.

Februar 13 2013 Mittwoch

Protest in Magdeburg

„Übernahme jetzt!" fordern fünf junge Auszubildende aus dem Magdeburger Finanzamt mit einem Mega T-Shirt – die dbb jugend sachsen-anhalt beteiligt sich hör- und sichtbar an der Protestkundgebung in Magdeburg: Junge Mitglieder aus mehreren Verbänden der dbb jugend sachsen-anhalt sind vorm Finanzministerium in Magdeburg dabei und zeigen, dass sie bereit sind, für ihre eigene Zukunft auch auf die Straße zu gehen. „Junge Menschen brauchen eine klare und verlässliche Perspektive nach Abschluss ihrer Ausbildung", sagt Dennis Bauer, Landesvorsitzender der dbb jugend sachsen-anhalt. „Die Länder sind aufgefordert, alle Auszubildenden nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen und Anwärterinnen und Anwärtern mit der Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Probe eine belastbare Perspektive aufzuzeigen." Für Thomas Löwe, stellvertretender Landesvorsitzender der dbb jugend sachsen-anhalt, ist auch die Forderung nach einer Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 100 Euro mehr als gerechtfertigt: „Es ist längst überfällig, dass der öffentliche Dienst so aufgestellt wird, dass er mit der Wirtschaft um die leistungsfähigen Bewerber konkurrieren kann".



Februar 20 2013 Mittwoch

Wenn Krankenpflege krankt: Mahnwache in Aachen

Verdutzte Gesichter der Passanten vorm Haupteingang der Uniklinik Aachen: Da liegt plötzlich das Pflegepersonal in den Krankenbetten und ruft um Hilfe. Sollte es nicht eigentlich andersherum sein? Dem eisigen Wind zum Trotz versammeln sich rund 50 Gewerkschafter aus dem Bereich der Krankenpflege von 12-13 Uhr vorm Uniklinikum Aachen zu einer einstündigen Mahnwache. Nachdem die 2. Tarifrunde bei den Verhandlungen für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst der Länder ohne Angebot ausgegangen war und sogar vorzeitig beendet wurde, zeigen insbesondere die jungen Kolleginnen und Kollegen nun Flagge. Mit Bannern und Aufschriften wie „Zukunft totgespart" und „Jugend macht Staat" positionieren sie sich direkt am Ort des Geschehens: Mit drei Krankenhausbetten im Schlepptau machen sie auf den personellen Notstand in der Krankenpflege aufmerksam. „Es kann nicht sein, dass der Personalmangel auf den Schultern des Pflegepersonals lastet und sich auf die Patienten ausweitet!", ärgert sich Markus Schallenberg, Landesjugendleiter der dbb jugend nrw. Sebastian Bernd (stellv. Vorsitzender vdla-jugend nrw), selbst Pfleger am Uni-Klinikum Aachen, berichtet von unterbesetzten Frühschichten, was dazu führe, dass Patienten nachts geweckt und gewaschen werden müssten – "unzumutbare Umstände für Pfleger sowie Patient. Und andernorts sieht es nicht anders aus!" Die rund 1.800 Pflegerinnen und Pfleger am Uniklinikum Aachen schieben derzeit 60.000 Überstunden vor sich her, die sie nicht abbauen können. Auszubildende werden nicht übernommen und finden während ihrer Ausbildung nicht genügend Anleitung auf den Stationen wegen fehlender Personalressourcen. Die meisten ausgebildeten Pfleger wechseln zu kommunalen Krankenhäusern, da dort die Bezahlung einfach besser ist... „Nur durch gerechte Bezahlung und eine gesicherte Perspektive kann die Bereitschaft junger Pflegerinnen und Pfleger zur Arbeit an den Unikliniken des Landes gefördert werden – das gilt im Übrigen für den gesamten Landesdienst", betont dbbj-nrw-Chef Schallenberg.



Februar 25 2013 Montag
Februar 26 2013 Dienstag

24-Stunden-Mahnwache Staatskanzlei Düsseldorf

Am 25. Februar 2013 startet die dbb jugend nrw um 10 Uhr eine 24-stündige Mahnwache vor der Staatskanzlei in Düsseldorf. An der Arbeitsstätte von NRW-Ministerpräsidentin Hannelore Kraft wollen die jungen Beschäftigten damit in der aktuellen Einkommensrunde mit den Ländern auf ihre Situation aufmerksam machen. Neben der geforderten Einkommenserhöhung um 6,5 Prozent steht für sie besonders das Thema „Übernahme" im Mittelpunkt. „Unsere Landesmutter trägt die Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Sie wird ihrer Pflicht nicht gerecht, die Jugendlichen in den Landesverwaltungen nicht nur ausbilden zu lassen, sondern sie auch darüber hinaus zu beschäftigen", kritisiert Markus Schallenberg, Vorsitzender der dbb jugend nrw. Im Gespräch mit Christina Halstenberg-Bornhofen, Leiterin der Zentralabteilung Verwaltung in der Staatskanzlei, bringen die Vertreter der jungen Beschäftigten ihre Forderungen vor. ■



Gespräch mit SPD-Innenpolitiker Wolfgang Gunkel

Für langfristige Personalplanung im öffentlichen Dienst

Zu einem Gedankenaustausch kamen die dbb jugend-Vorsitzende Sandra Hennig und der SPD-Innenpolitiker Wolfgang Gunkel, Mitglied des Bundestags-Innenausschusses, am 20. Februar 2013 in Berlin zusammen.
Im Zentrum stand das Thema Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst. Man war sich einig darüber, dass nur eine langfristige Personalplanung einen funktionsfähigen öffentlichen Dienst sichern kann. Kothe und Gunkel bedauerten, dass es zum heutigen Zeitpunkt an aussagekräftigen Bedarfsanalysen fehle, um eine solche Personalplanung nachhaltig steuern zu können. Die dbb jugend-Chefin kritisierte in diesem Zusammenhang, dass das Fachkräftegewinnungsgesetz des Bundes viel zu kurz greife: „Leider konzentriert man sich hierin nur punktuell auf den technischen Bereich und lässt andere Sektoren des öffentlichen Dienstes, die ebenfalls händeringend um Nachwuchs suchen, völlig außer Acht."



Weitere Themen des Gesprächs waren die Übernahmepraxis – auch in Anlehnung an die aktuell laufende Einkommensrunde für die Beschäftigten der Länder – und die Frage, wie Politiker zum Ansehen des öffentlichen Dienstes beitragen könnten. ■

Seminarprogramm 2013 gestartet

START-Workshop Gewerkschaftsarbeit



Den Auftakt im Seminarprogramm der dbb jugend (Bund) im Jahr 2013 machte der START-Workshop vom 15. - 17. Februar 2013 in Köln.
Zehn Newcomer aus den verschiedensten Ecken Deutschlands kamen zum Wochenend-Workshop nach Köln-Riehl. Die Teilnehmer aus den unterschiedlichsten Landesjugendverbänden und Fachjugendgewerkschaften, die neu in Gremien gewählt worden sind oder unmittelbar vor der Übernahme eines Amtes stehen, wurden „fit" gemacht für ihre zukünftige Arbeit in ihrer Organisation.

Seminarleiter und dbb jugend-Vize Marco Karbach: „Wir wollen den Teilnehmern helfen, dass jeder bestens vorbereitet und selbstbewusst seine neue Tätigkeit in unserem Dachverband oder in einer der vielen Mitgliedsgewerkschaften angeht."
Dementsprechend war das Seminarprogramm sehr vielfältig gestaltet. Neben Informationen zum Vereins- und Satzungsrecht wurden auch Finanzierungsfragen der Jugendverbandsarbeit behandelt. Astrid Hollmann, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, beantwortete den „Novizen" Fragen zum Aufbau und den Strukturen innerhalb des dbb. Vor allem über die im November 2012 beschlossene Verschmelzung von dbb und dbb tarifunion wurde nochmals informiert. Des Weiteren standen Teambildung und Veranstaltungsorganisation auf dem Programm.
Seminarleiter Marco Karbach zog ein positives Fazit: „Unser Workshop wurde auch in diesem Jahr sehr gut angenommen, und wir konnten den Teilnehmern viele Anregungen für ihre zukünftige Arbeit mit auf den Weg geben." ■

Studie „Eltern - Lehrer - Schulerfolg": Druck nimmt zu

Das Bundesfamilienministerium (BMFSFJ) hat am 25. Februar 2013 die Studie „Eltern - Lehrer – Schulerfolg" vorgestellt, die einen weitreichenden Einfluss der Schule auf Eltern und Familie konstatiert: Eltern werden zeitlich immer mehr gefordert, die Schullaufbahn der Kinder zu unterstützen. „Wir stellen fest, dass viele Eltern das Gefühl umtreibt, ihre Kinder sind immer seltener einfach nur Kind. Auch bei den Kleinsten heißt es oft schon ‚höher, schneller, weiter'. Viele Eltern verunsichert das und dieses Gefühl sollten wir ernst nehmen", sagte Hermann Kues, parlamentarischer Staatssekretär im BMFSFJ. Die Studie belegt, dass die Institution Schule tief in die Familien hineinwirkt und insbesondere die Erwerbstätigkeit von Müttern beeinflusst. Jungen und Mädchen können heute die Schule ohne elterliche Unterstützung kaum noch erfolgreich durchlaufen: Schule bedeutet für Eltern, dass sie gefordert und eingebunden werden. Eltern machen die Erfahrung, dass ihre Kinder die Schule heute nur noch erfolgreich bewältigen können, wenn sie selbst als Mutter und Vater kontinuierliches Engagement, Assistenz und Führung in den einzelnen Fächern übernehmen. Vor allem Mütter sehen sich, das macht die vorliegende Studie deutlich, ab dem Schulbesuch des ersten Kindes in der Pflicht und fallen dadurch in alte Geschlechterrollen zurück: Sie dehnen die Erwerbsunterbrechung aus und kehren später oder in geringerem Umfang in den Beruf zurück.

Mehr: www.bmfsfj.de ■



dbb-Vize Lühmann:

Mehr Unterstützung für Fahranfänger

Die Ausbildung von Fahranfängern in Deutschland muss verbessert werden. Das hat die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann gefordert. „National müssten wir uns viel stärker gerade um diese besonders gefährdete Gruppe kümmern“, sagte Lühmann am 19. Februar 2013 auf dem Europäischen Polizeikongress in Berlin, wo sie das Forum „Polizeiliche Verkehrssicherheit in Europa – Verkehrsunfallprävention, Verkehrsüberwachung und Technik“ moderierte. „Leider sind wir hier in den letzten Jahren nicht vorangekommen“, kritisierte die dbb Vize, die auch Mitglied im Verkehrsausschuss des Bundestages ist.
Junge Fahrer haben ein überproportional hohes Unfallrisiko: Die 18- bis 24-Jährigen sind fast bei jedem vierten Pkw-Unfall mit Personenschaden Hauptverursacher. Lühmann plädierte dafür, die guten Erfahrungen des begleiteten Fahrens mit 17 zu nutzen und die Fahrausbildung in mehrere Phasen aufzuteilen. „Es kann doch nicht sein, dass wir junge Menschen nach einigen Wochen der Ausbildung in den Straßenverkehr entlassen und uns dann nicht mehr um sie kümmern“, so die ehemalige Polizistin Lühmann. „Andere europäische. Länder haben bereits Erfahrung damit, auch nach Erteilung der Fahrerlaubnis Fahranfängern die Möglichkeit der Rückmeldung zu geben, um so ihr Routineverhalten und Gefahrenbewusstsein zu verbessern.“ ■



Pferdefleisch-Lasagne und falsche Bio-Eier

Es fehlen über 1.000 Lebensmittelkontrolleure



Der dbb hat angesichts des neuen Lebensmittelskandals die Einstellung von mehr Kontrolleuren gefordert. „Wir müssen in Deutschland den Kontrolldruck bei der Lebensmittelsicherheit deutlich erhöhen“, sagte dbb-Chef Klaus Dauderstädt am 25. Februar 2013 der Nachrichtenagentur dpa. „Uns fehlen schon jetzt über 1.000 Lebensmittelkontrolleure, und auch in diesem Bereich ist der öffentliche Dienst überaltert und unterbesetzt.“

Auf einen Lebensmittelkontrolleur kämen inzwischen 1.000 Betriebe. Dauderstädt: „Da können weder die Fertigprodukte in Supermärkten noch die Produktionsbedingungen in der Landwirtschaft wirkungsvoll kontrolliert werden.“ Das Problem werde sich in den nächsten Jahren noch massiv verschärfen, wenn Bund und Länder nicht umgehend für eine sachgerechte Mittel- und Personalausstattung sorgten. Dauderstädt: „Wir haben hier kein Gesetzesdefizit, sondern ein Vollzugsdefizit.“ Der Bürger frage sich zu Recht, welcher Bereich nach dem Pferdefleisch- und Eierskandal als nächstes dran komme. „Milchprodukte? Nudeln? Oder gesundheitsschädliches Obst und Gemüse?“, fragte der dbb Chef. ■



Jugendliche brauchen mehr freie Zeit

Der Deutsche Bundesjugendring (DBJR), dem auch die dbb jugend angehört, fordert mehr freie Zeit für junge Menschen und begrüßte daher am 13. Februar 2013 Vorschläge zur generellen Arbeitszeitverkürzung in Deutschland. Julia Böhnke, stellvertretende DBJR-Vorsitzende: „Eine Weniger--Stunden-Woche ist generell eine gute Idee. Alle Jugendlichen brauchen unbedingt mehr freie Zeit, über die sie selbst bestimmen und verfügen können. Sie brauchen mehr Zeit für Freizeit oder für ihr ehrenamtliches Engagement. Sie brauchen mehr Zeit außerhalb von Schule, Ausbildung, Studium oder Beruf. Wir sind überzeugt, dass mehr Zeit für Engagement, Miteinander, für Freunde und Familie, mehr Zeit zur freien Verfügung unsere Gesellschaft positiv verändern kann. Es entstehen Freiräume, die die Fantasie beflügeln, Platz für neue Ideen schaffen, für Austausch und Miteinander.“ ■



Frauen im Justizvollzug:

„Wir stehen unseren Mann“

Rund 70.000 Menschen sind derzeit in einer der knapp 200 Justizvollzugsanstalten in Deutschland inhaftiert. Für Beaufsichtigung, Versorgung und Betreuung der Strafgefangenen sind Justizvollzugsbeamte rund um die Uhr im Drei-Schichtbetrieb zuständig, auch an Wochenenden und Feiertagen. Waren weibliche Bedienstete bis vor etwa 20 Jahren noch ein Novum im Männervollzug, ist ihr Einsatz dort heutzutage Normalität. Mit einem Frauenanteil von gut 30 Prozent ist der Allgemeine Vollzugsdienst der Justizvollzugsanstalt Halle Vorreiter, was den Einsatz weiblicher Bediensteter insbesondere im Männervollzug angeht. Ein Besuch auf Station…

Von Britta Ibald



dbb jugend goes Diversity

Grau hängt der Winterhimmel über Halle und will so gar nicht zum verheißungsvollen Namen des Stadtteils passen, in den es geht: „Frohe Zukunft“ nannten die deutsch-demokratischen Stadtväter die Plattenbausiedlung, in der – auch nicht so ganz mottogetreu – der größere der beiden Standorte der Justizvollzugsanstalt Halle liegt: die so genannte Nebenstelle in der Wilhelm-Busch-Straße. Sie verfügt über 340 der insgesamt 624 Hallenser Haftplätze, 116 Plätze davon zählen zur sozialtherapeutischen Abteilung („SothA“), der einzigen in Sachsen-Anhalt. Ausschließlich männliche Erwachsene befinden sich hier im geschlossenen und offenen Vollzug, die SothA ist insbesondere zuständig für männliche Verurteilte, die wegen einer Sexualstraftat zu einer Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren verurteilt worden sind.

Freiwillig hinter Gittern? Gerne!

Schlüsselklimpern, Schließen, Tür auf, Tür zu – typische Knastgeräusch begleiten den Weg in die SothA, wo sich bereits einige weibliche Justizvollzugsbedienstete eingefunden haben, um über ihren Staatsdienst hinter Gittern zu berichten. Marcel Enger, Vollzugsleiter der JVA-Nebenstelle, nutzt die Gelegenheit für einen Versuch, sich an den Justizvollzug ohne weibliche Bedienstete zu erinnern: „Das war eigentlich nur noch zu Beginn meiner Ausbildung ein Thema – wenn überhaupt“, sagt er, „heute sind Frauen im Männervollzug die Regel, nicht die Ausnahme, und das ist auch gut so.“
Dem kann die Damenrunde, die sich im Personalaufenthaltsraum der SothA versammelt hat, nur zustimmen. Silke Gregor (42), Annegret Eisenschmidt (44), Diana Litzkow (41) und Annette Titze (40) arbeiten seit Jahren freiwillig hinter Gittern, im Männervollzug, und sie machen ihren Job gerne.

Annegret Eisenschmidt, seit 1987 im Vollzugsdienst und damit die Dienstälteste in der Runde, kann sich allerdings noch gut an die „Wendezeit“ erinnern, in der sich neben den politischen Umbrüchen auch der Geschlechter-Paradigmenwechsel im Justizvollzug Bahn brach: „Als ich 1990 nach drei Jahren Frauenvollzug in den Männervollzug an der JVA Nauen wechselte, gab es schon Sprüche à la ‚Frauen haben im Männervollzug nichts zu suchen‘.“ Gar nicht so sehr von Seiten der Inhaftierten. Bedenkenträger waren vor allem die männlichen Kollegen – die einen sprachen offen über ihre Vorbehalte, andere hinter vorgehaltener Hand. „Ihr seid nicht so stark wie wir, wir müssen immer auf Euch aufpassen, Arbeit für Euch mit erledigen, und trotzdem bekommt Ihr das gleiche Geld“, zitiert Annegret Eisenschmidt die Einwände. „Dass das Vorurteile waren, haben die meisten aber ganz schnell realisiert“, berichtet sie weiter,







„Entscheidend ist das Standing, nicht das Geschlecht“: Silke Gregor und ihre Kolleginnen machen ihren Job im Männervollzug der JVA Halle gerne.



heute sei es im Grunde kein Thema mehr, das als problematisch angesehen werde. „Wir stehen unseren Mann“, stellt Diana Litzkow klar. Auch sie ist schon lange im Vollzugsdienst, in der Hallenser SothA fungiert sie als Hausleiterin. Die großgewachsene Frau erzählt, dass sich die anfänglichen Befürchtungen, dass Frauen insbesondere bei Inhaftierten mit ausländischen Wurzeln Autoritätsprobleme haben könnten, nicht bestätigt hätten. „Wir Frauen werden respektiert, unsere Weisungen werden befolgt“, erzählt Litzkow. Ihre Kollegin Silke Gregor, seit 1997 im Vollzugsdienst tätig, ergänzt: „Für viele Kollegen war es ein regelrechtes ‚Aha-Erlebnis‘ zu sehen, dass man als Frau über andere Problemlösungsstrategien verfügt, um etwa wirkungsvoll eine angespannte Situation aufzulösen.“ Hinzu komme natürlich auch eine gewisse „Beißhemmung“ bei den Gefangenen: „Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich die inhaftierten Männer in aller Regel scheuen, eine Frau anzugreifen. Bei einem männlichen Gegenüber ist in mancher Situation eine Tätlichkeit wahrscheinlicher.“

„Entscheidend ist das Standing, nicht das Geschlecht“

Von Beißhemmung seitens der Inhaftierten konnte beim Einstieg von Annette Titze in den Vollzugsdienst der Hallenser Nebenstelle indes keine Rede sein. Äußerst lebhaft erinnert sich die gelernte Krankenschwester noch an ihre ersten Gänge über die Außenanlage zwischen den Haftgebäuden Ende der 90er Jahre, die zu einem wahren verbalen Spießrutenlauf ausarteten. „Von den seinerzeit dort einsitzenden Jugendstraflern kamen Sprüche durch die Fenster, da blieb mir echt die Spucke weg, sowas hatte ich noch nie im Leben gehört...“ ... und die hier auch nicht abgedruckt werden. Heute bleibt Annette Titze nicht mehr die Spucke weg. Für jeden Spruch, den ihr die Gefangenen währen ihres medizinischen Dienstes, in dem sie seit 1999 als leitende Krankenschwester eingesetzt ist, „drücken“, gibt’s die passende Retourkutsche. „Und diese Unverfrorenheit und Respektlosigkeit damals hatte ganz bestimmt auch viel mit dem jungen Alter der Gefangenen zu tun“, erklärt Titze, „erwachsenen Männern kommen so flache, banale Sprüche einfach nicht mehr so leicht über die Lippen – auch ein gestandener Schwerstkrimineller weiß, dass er sich mit sowas eher blamiert als Eindruck macht.“

Ganz entscheidend, darin sind sich die Vollzugs-Frauen einig, ist das Standing, das sich jeder einzelne Bedienstete bei den Inhaftierten verschaffe, nicht das Geschlecht. „Wichtig für den Respekt bei den Gefangenen ist, ob Du ‚grade‘ bis“, sagt Annegret Eisenschmidt. Das heißt: Man ist als Vollzugsbediensteter nicht arrogant, sondern ehrlich und behandelt alle konsequent gleich, man verspricht nur, was man halten kann, und setzt das dann auch in die Tat um. „Das können Frauen und Männer gleichermaßen“, sagt Silke Gregor. Und der „Stand“ eines Bediensteten spricht sich rum unter den Gefangenen, nicht nur von Station zu Station innerhalb einer JVA, sondern bundesweit.

Angst – ein schlechter Begleiter

Angst? Ist ein schlechter Begleiter für den Job im Vollzugsdienst, sagen die Kolleginnen der JVA Halle einhellig – und auch das gelte grundsätzlich und völlig unabhängig vom Geschlecht. „Ich war lange Jahre Ausbildungsleiterin“, berichtet Diana Litzkow, „und in dieser Zeit habe ich den Anwärterinnen und Anwärtern immer wieder gesagt, dass sie falsch in dem Job seien, wenn sie Angst hätten. Wenn wir hier ständig darüber nachdenken, was passieren könnte, wären wir ganz schnell psychisch am Ende.“ Sie fühle sich jedenfalls während ihrer Arbeit nicht unsicherer als „draußen“, ergänzt Krankenschwester Annette Titze, obwohl sie in aller Regel allein mit den kranken Häftlingen im Behandlungszimmer ist. „Sicherheit ist vor allem eine Frage der Organisation“, betont Titze. Zum Einen hätte jeder Vollzugsbedienstete mit seinem Personensicherungsgerät die Möglichkeit, per Knopfdruck sofortige Hilfe durch Kollegen anzufordern. Zum Anderen könnten und würden alle Abläufe des Vollzugs so sicher wie möglich organisiert: „Dazu gehört, dass ich nicht auf einmal 30 Gefangene im Wartezimmer sitzen habe, die alle unbedingt mit mir sprechen wollen, sondern, dass ich ei-



Leitende Krankenschwester Annette Titze: „Sicherheit ist eine Frage der Organisation.“



Personensicherungsgerät: Jeder Justizvollzugsbedienstete kann per Knopfdruck sofortige Hilfe anfordern.





nen Großteil der Patienten einzeln im jeweiligen Haftraum aufsuchen kann. Dazu gehört auch, dass bei schwierigen Persönlichkeiten immer ein männlicher Kollege in Reich- oder Rufweite ist."

Spagat zwischen Distanz und Nähe

Schwieriger als die latente Dauergefahr ist für die JVA-Vollzugsfrauen ebenso wie für alle anderen Vollzugsbediensteten auch der tägliche Spagat zwischen Distanz und Nähe. „Womöglich leiden wir in diesem Punkt auch ein bisschen mehr als unsere männlichen Kollegen", überlegt Silke Gregor, schließlich sähen die Gefangenen in weiblichen Bediensteten oft eher eine Vertrauensperson, einen Ansprechpartner – „das liegt wohl in der Natur der Dinge, der Mutter vertraut man sich ja in der Regel auch eher an..." Werde die Beziehung zwischen Gefangenem und Bediensteter zu eng, sei höchste Vorsicht geboten, wissen Gregor und ihre Kolleginnen. „Man darf nie Gefahr laufen, einen Inhaftierten anders zu behandeln als den anderen – es darf keine Vorlieben, keine Benachteiligungen geben." Deswegen hat Silke Gregor, die als Behandlungsgruppen-Betreuerin in der SothA direkt in den therapeutischen Ablauf eingebunden ist, vor einigen Jahren auch die Reißleine gezogen und sich von der konkreten Deliktsaufarbeitung freistellen lassen. „Nach fünf, sechs Jahren, in denen man täglich die Details der Straftaten mit den Tätern durchgehen muss, war bei mir eine Grenze erreicht, das ging zu sehr an die Substanz", so Gregor. Und die 42-Jährige hatte gemerkt, dass ihr Detailwissen die Art und Weise, wie sie die Inhaftierten behandelt, zu beeinflussen drohte. „Da war dann Schluss für mich", berichtet Gregor.

Probleme? Wie alle anderen auch

Frauenspezifische Probleme sehen die weiblichen Justizvollzugsbediensteten aus Halle eigentlich eher weniger – mehr auf den Nägeln brennen jene Themen, die den Vollzugsdienst allgemein betreffen: Unter dem massiven Personalabbau stöhnen alle Beteiligten – „wenn auf 120 Inhaftierte wegen Stellenabbau und hohem Krankenstand nur zwei Beamte kommen, kann von einer sinnvollen Umsetzung des Strafvollzugs keine Rede mehr sein", kritisieren Gregor und Co., und auch die psychologische Begleitung der Beschäftigten lasse zu wünschen übrig. Suizide, Suizidversuche, brenzlige Situationen – all das geschehe im Strafvollzug und betreffe natürlich auch jeden einzelnen Bediensteten, der damit zu tun habe. Aber eine professionelle Aufarbeitung dieser Erlebnisse erlebten die Beschäftigten nur äußerst selten, so der Vorwurf. Dieser wiegt um so schwerer angesichts der Tatsache, dass die Beschäftigten ihre Erlebnisse oftmals nicht mit ihren Angehörigen zu Hause aufarbeiten können: Einerseits, weil es Ihnen grundsätzlich verboten ist, Anstaltsinterna nach außen zu tragen. Andererseits, „weil sich ein Außenstehender gar nicht vorstellen kann, wie es hinter den hohen Mauern zugeht, das ist schon ein ganz eigenes System hier drin", erzählt Silke Gregor. Dennoch machen sie und ihre Kolleginnen ihren Job hinter Gittern gerne – und würden nicht tauschen wollen.

Anstaltsleiter Stach: „Frauen gehören in den Vollzug"

Gebührend stolz ist denn auch Anstaltsleiter Hans-Jürgen Stach auf die gute Frauenquote seiner JVA Halle: „39 Prozent all unserer 320 Bediensteten sind weiblich, bei den 220 Bediensteten im Allgemeinen Vollzugsdienst sind es 30 Prozent." Eine höhere Frauenquote sei allein aus organisatorischen Gründen kaum mehr möglich, betont Stach: „Ein durchgängig paritätischer Einsatz von Männern und Frauen ist angesichts der Besonderheiten des Justizvollzuges nicht immer möglich, allein der Schutz der Intimsphäre setzt hier Grenzen, beispielsweise dürfen Frauen bei einer körperlichen Durchsuchung eines Mannes nicht anwesend sein." Zudem, so Stach, müsse immer gewährleistet sein, dass Konfliktsituationen notfalls auch mit dem Einsatz körperlicher Stärke gelöst werden können – Stärke, die bei Frauen nicht immer vorhanden sei und insofern immer eine ausreichende Zahl von männlichen Bediensteten präsent sein müsse. „Das schließt aber den Einsatz von Frauen nicht aus, im Gegenteil, ich finde, dass Frauen mit ihren besonderen Fähigkeiten zwingend in den Vollzug gehören", unterstreicht Anstalts-Chef Stach. „Der Einsatz von Frauen bringt nicht zuletzt die gesellschaftliche Normali-





Hoher Frauenanteil: Um die insgesamt 624 Hallenser Haftplätze kümmern sich 220 Vollzugsbedienstete, 30 Prozent davon sind Frauen.



Gesellschaftliche Normalität: JVA-Chef Hans-Jürgen Stach findet, dass Frauen zwingend in den Justizvollzugsdienst gehören.

tät in die Gefängnisse und ist damit ein wesentlicher Bestandteil des Behandlungsvollzuges. Die Gefangenen müssen einen angemessenen Umgang mit Frauen lernen, und wir können jetzt nach zwei Jahrzehnten Erfahrung sagen, dass sich der Umgangston und das Klima innerhalb der JVAen durch den Einsatz der Frauen deutlich verbessert haben. In aller Regel begegnen die Inhaftierten Frauen höflich und ordentlich – und nehmen sich die Aufforderung von ihnen, mal duschen zu gehen oder den Haftraum aufzuräumen, deutlich eher zu Herzen“, berichtet Stach schmunzelnd. „Die Geschlechter ergänzen sich also im Vollzug mit Blick auf Behandlungserfolg und Sicherheit in der Anstalt erhöht, und deshalb sollten wir diesen Weg weiter gehen“, empfiehlt der Anstaltsleiter abschließen und liefert damit ein gutes Schlusswort. ■

Justizvollzug: Viel mehr als „Schließer“



Wer glaubt, der Allgemeine Justizvollzugsdienst beschränke sich allein auf das Auf- und Zuschließen des Haftraums, irrt sich: Wer als Bediensteter im Strafvollzug arbeitet, braucht neben körperlicher Fitness psychologische Kenntnisse und große psychische Ressourcen. Die Justizvollzugsbeamten sind rund um die Uhr sieben Tage die Woche im Drei-Schichtbetrieb für Beaufsichtigung, Betreuung und Versorgung der verurteilten Straftäter zuständig. Die Frühschicht beginnt gegen sechs Uhr am Morgen mit dem Zell-Aufschluss und der „Lebendkontrolle“. Für kurze Zeit sind die Hafträume geöffnet, die Häftlinge können frühstücken, sich ärztlich versorgen lassen. Gegen sieben Uhr beginnt für die meisten Gefangenen der Arbeitstag in den Anstaltsbetrieben, andere gehen zur Schule oder Therapie. Wer keine Beschäftigung hat, wird wieder eingeschlossen. Einige Inhaftierte dürfen derweil vormittags ihre Freistunde im Freien nehmen und müssen beaufsichtigt werden, andere haben zu begleitende Arzt- oder andere Termine. Ebenfalls regelmäßig auf dem Tagesprogramm der Vollzugsbediensteten stehen Haftraumkontrollen. Gegen Mittag sind die Zellen zur Essenausgabe wieder geöffnet. Dann dürfen die Insassen auch Anträge stellen und diese mit den Bediensteten abstimmen und besprechen – wobei die Vollzugsmitarbeiter oft viel Fingerspitzengefühl an den Tag legen müssen. Nachmittags haben die Inhaftierten in der Regel Freizeit, wozu die Hafträume wieder geöffnet werden – es gibt Sportgruppen, Arbeitsgruppen, die Gefangenen dürfen telefonieren und Besuch empfangen – alles unter den wachenden Augen der Vollzugsbediensteten. Gegen 19 Uhr werden die Inhaftierten für den Nachtverschluss wieder in ihre Hafträume eingeschlossen, die Nachtschicht übernimmt. Die Ausbildung für die Justizvollzugsdienst erfolgt im Rahmen einer zweijährigen dualen Ausbildung, nach einer erfolgreichen Verbeamtung auf Probe erfolgt die Verbeamtung auf Lebenszeit. Da der Justizvollzug in die Hoheit der Bundesländer fällt, müssen die Vollzugsbeamten als Landesbeschäftigte damit rechnen, in jeder JVA des jeweiligen Landes eingesetzt zu werden. Das kann je nach Wohnort zu längeren Arbeitswegen führen – in der JVA Halle liegt der aktuelle Spitzenwert hier bei 124 Kilometern einfache Strecke. ■



Und Nerven sparen!
Und Gebühren sparen!
Jetzt Bausparen!

Sichere Dir jetzt günstige Finanzierungskonditionen.
Mit einem Ideal Bausparvertrag von Wüstenrot.

Jetzt Angebot anfordern:
www.dbb-vorsorgewerk.de/bausparensparen
oder 030/40 81 64 44

wüstenrot
dbb vorsorgewerk
günstig • fair • nah



Diversity-Management

Vielfalt managen, Vorteile nutzen

Die dbb jugend hat 2013 zu ihrem Themenjahr „Diversity“ ausgerufen: Sie will damit auf das Thema Diversity – Vielfalt – aufmerksam machen und aufzeigen, was Diversity Management als Instrument moderner Personalpolitik insbesondere im öffentlichen Dienst erreichen kann. Denn noch ist das Vielfaltsmanagement nicht gerade in aller Munde, allenfalls die Personaler in der Privatwirtschaft haben die Vorteile, die sich aus der zunehmenden Heterogenität ihrer Belegschaften ergeben können, bereits in ihre Erwägungen einbezogen und entwickeln entsprechende Konzepte. t@cker wird den aktuellen Stand in Sachen Diversity und Diversity-Management in den kommenden Ausgaben von verschiedenen Seiten beleuchten. In dieser Ausgabe an dieser Stelle gibt’s einen ersten allgemeinen Überblick – gedacht als Einführung ins Thema...



dbb jugend goes Diversity

Das Konzept Diversity-Management gibt Antworten auf die Frage, wie Unternehmen und Organisationen die gesellschaftliche Vielfalt sowie die vielfältigen Talente und Fähigkeiten ihrer Belegschaften wertschätzen und besser für ihre Ziele nutzen können. Dabei toleriert das Vielfaltsmanagement nicht nur die individuelle Verschiedenheit (= die Diversity) der Beschäftigten, sondern hebt diese vielmehr als positive Wertschätzung besonders hervor und versucht, sie für den Unternehmens- bzw. Organisationserfolg nutzbar zu machen. Die Ziele von Diversity Management sind es, eine produktive Gesamtatmosphäre zu erreichen, Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und Chancengleichheit herzustellen und zu verbessern. Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Fokus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter in ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Bei den Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren, zum anderen um individuelle Unterschiede – die so genannten „Big 6“ sind Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion.

Ursprung in den USA der 1960er Jahre

Ursprünglich kann das Diversity Management als sozio-politische Graswurzelbewegung in den USA der 1960er Jahre verortet werden – als Zusammenfluss der dortigen Frauen- und Bürgerrechtsbewegung. In den letzten Jahrzehnten entwickelte sich Diversity Management indes weltweit zu einem Konzept der Unternehmensführung. Die Beschäftigung mit Diversity Management im europäischen Raum folgt der Dynamik der Internationalisierung des Themas: International tätige Konzerne werden im Zuge von Unternehmenszusammenschlüssen mit Zielsetzung und Leitlinien des Diversity Management amerikanischer Prägung konfrontiert und fungieren als Katalysator bei der Entwicklung eines europäisch geprägten Diversity Management, das der unterschiedlichen Genese der Managementsysteme und Organisationskulturen in beiden Kulturräumen Rechnung trägt. Eine Studie von Roland Berger Strategy Consultants aus dem Jahr 2011 hat jedoch gezeigt, dass Unternehmen Probleme haben, ein umfassendes Diversity Management zu implementieren. So wurden von rund 70 % der befragten Unternehmen geregelte Minderheitenquoten abgelehnt, da mitunter Mitarbeiter ausschließlich aus gesetzlichen Gründen befördert werden müssten.

Öffentlicher Dienst: Vielfalt institutionalisiert

Was den Stand von Diversity Management im Bereich des öffentlichen Dienstes angeht, erläutert Alexander von Dippel, Diplom-Kaufmann, Diversity-Forscher, Trainer und Berater und langjähriges Vorstandsmitglied der Internationalen Gesellschaft für Diversity Management (idm): „In öffentlichen Verwaltungen ist in den letzten Jahrzehnten der Umgang mit Vielfalt zunehmend institutionalisiert worden – daraus entstanden sind Verwaltungseinheiten für Frauen, Migration und andere. Es wird häufig versucht, diese Vielfalt über eine Einteilung der Persönlichkeit in verschiedene Gruppen von etablierten Sozialkategorien zu charakterisieren. Auch sind beispielhafte Aufzählungen von Merkmalen üblich, die mit einem ‚etc.’ abgeschlossen werden, welches dann meistens ignoriert wird“, so von Dippel. Seine Kritik: Bei der Fokussierung auf die einzelnen Merkmale und ihre Unterschiede werde oftmals vergessen, dass Diversity auch Gemeinsamkeiten beinhalte. Für den öffentlichen Sektor bedeute Diversity Management nämlich insbesondere ein strategisches Konzept, „das darauf abzielt, Vielfalt richtig zu managen und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Dabei geht es jedoch über die Abwehr von Diskriminierungen hinaus und betont die Potentiale des Individuums. Im Kontext einer Organisation gilt es, diese Potentiale produktiv nutzen zu können. Diese Potentiale stellen also einen Wert dar, der dadurch geschätzt wird, dass Vielfalt so gemanagt wird, dass Bedingungen geschaffen werden, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft uneingeschränkt entwickeln und entfalten können und wollen.“

US-amerikanische Verwaltungen früh aktiv

In einer nicht repräsentativen Studie von 2005 ermittelte von Dippel in Berliner öffentlichen Verwaltungen, dass noch kein „Diversity-Bewusstsein" in den Köpfen der Führungskräfte vorhanden und das Konzept weitgehend unbekannt war. In den USA dagegen werde Diversity bereits seit Mitte der 90er Jahre auch in öffentlichen Verwaltungen eingesetzt, so von Dippel. „Interessant sind die Begründungen, aus denen heraus Diversity eingeführt wurde: Die bestehende Vielfalt in der Bevölkerungs- und Beschäftigtenstruktur kann als wichtiges Argument für die Einbeziehung und Wertschätzung von Vielfalt angeführt werden; die Forderung, Organisationskulturen dementsprechend zu gestalten, wurde zunächst nicht ökonomisch, sondern mit Menschen- und Bürgerrechten begründet. Daraus entstandene Gleichstellungsprogramme wurden aber von Mitgliedern der dominanten Gruppe nicht akzeptiert, da sie sich nur auf die Förderung bestimmter Merkmalsausprägungen beschränkten – ‚Frauenförderung' z.B. kann auf Männer weniger überzeugend wirken als ‚Gleichstellung der Geschlechter'. Die Einbeziehung und Wertschätzung von Vielfalt versprach dagegen weniger Selektivität, setzte sich aber erst durch, als Ende der 80er Jahre erste Erfolge durch Empowerment von Minderheiten sichtbar wurden. Dabei spielte die Idee eine Rolle, dass öffentliche Verwaltungen ihrem Auftrag besser nachkommen könnten, wenn ihre Beschäftigten ein repräsentatives Abbild der Gesellschaft darstellten. Die Hauptbegründung aber, warum öffentliche Verwaltungen mit der Einführung von Diversity Management begannen, ist in dem Mangel an Fachkräften zu sehen", betont der Diversity-Experte. Das Personalmarketing-Argument besage nämlich, dass Organisationen, die Diversity propagierten, bessere Chancen bei der Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal hätten.

Vorbildfunktion und gute ökonomische Argumente

Im deutschsprachigen Raum erfolgt die Einführung von Diversity-Programmen in öffentlichen Verwaltungen erst seit kurzem – laut Alexander von Dippel hat die Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht einen wesentlichen Teil dazu betragen, dass das Konzept nun mehr Beachtung findet. „Dabei gibt es viele weitere Gründe, warum ein integriertes Diversity Management auch in und von Verwaltungen verwirklicht werden sollte", argumentiert von Dippel: „Eines der eingängigsten Argumente ist sicherlich, dass im Rahmen eines Vorbildcharakters von Verwaltungen für die Gesellschaft Diversity Management ein Instrument dazu sein kann, eine repräsentative Belegschaft zu erlangen. Doch auch ökonomische Beweggründe können für Verwaltungen eine gewisse Relevanz haben- dazu gehören u.a. die Vermeidung von Kosten, die durch Diskriminierung verursacht würden, eine erhöhte Kreativität und verbesserte Problemlösungskompetenz, das Eingehen auf die Bedürfnisse der vielfältigen Beschäftigten, ein verbessertes Marketing, das mit mehr Aufmerksamkeit auf die Vielfalt der Zielgruppen eingehen kann, sowie das Personalmarketing-Argument", sagt der Diversity-Fachmann.

Von der Integrations- zur Diversity-Politik



Alexander von Dippel weist zudem auf das besondere Spannungsverhältnis hin, in dem sich der öffentliche Dienst bewegt: „Öffentliche Verwaltungen sind nicht nur einer der größten Arbeitgeber, in welcher Funktion sie als Organisation auftreten, die Maßnahmen und Strukturen im Hinblick auf ihre Belegschaft ausrichten. Sie stehen als Teil der Exekutive außerdem im Spannungsfeld zwischen Recht und Politik einerseits und der Gesellschaft bzw. Bevölkerung andererseits. Sie haben Kontakt zu den BürgerInnen, regeln wichtige Aspekte des sozialen Miteinanders, greifen aktiv in die Planung und Gestaltung von Städten und besiedeltem Raum ein, erbringen Dienstleistungen und fördern Dienstleister und Vereine." Mit diesen Funktionen rücke im Sinne einer Umsetzung von Diversity-Politik die diverse Klientel in den Mittelpunkt, so von Dippel. „Traditionell jedoch waren frühe Politiken, welche sich an ‚Minderheiten' richteten, zumeist angelehnt an ein homogenes Ideal: christliche, heterosexuelle, männliche Staatsangehörige mittleren Alters und Einkommens ohne körperliche Beeinträchtigungen. Menschen, die davon abwichen, wurden bestenfalls als ‚defizitär' betrachtet, wobei sich etwaige Förderaktivitäten nach einem entsprechenden Beratungs- und Betreuungsparadigma richteten." Als Beispiel nennt von Dippel eine „Integrationspolitik", deren Ziel an einem „Assimilationsprinzip" orientiert ist: „Die Zugewanderten sind dazu aufgerufen, sich an die Normen und Werte der Mehrheitsgesellschaft anzupassen bzw. diese zu übernehmen. Während herkömmliche Integrationspolitik fragt: ‚Was muss getan werden, um den Zugewanderten die Eingliederung in ‚unsere' Gesellschaft zu erleichtern?', stellt sich aus der Perspektive einer Diversity-Politik die Frage: ‚Was muss getan werden, damit in einer durch Migration stark veränderten Stadt die Verwaltung und die lokale Politik selbst den Bedürfnissen einer kulturell vielfältigen Bürgerschaft weiterhin entsprechen?'". Nicht die Menschen sollten sich ändern, sondern die Strukturen, so von Dippel. Somit finde ein Paradigmenwechsel von einer defizitären, auf Assimilation gerichteten Perspektive statt, hin zu einer Sichtweise auf Vielfalt als kulturelle und wirtschaftliche Ressource, welche über die Abwehr von Diskriminierungen deutlich hinausgehe. In der Wiener Stadtverwaltung z.B. wurde zu diesem Zweck eigens eine Magistratsverwaltung für Diversitätsangelegenheiten eingerichtet, die eine Querschnittsfunktion wahrnimmt, berichtet der Experte.

Gefahr der „Schubladisierung" – was sich ändern muss

Eine Gefahr sieht Alexander von Dippel in der „Schubladisierung", ein Problem, das aus der traditionellen divisionalen Herangehensweise an spezielle Bedürfnisgruppen entstehe: So existierten Verwaltungseinheiten für Frauen, für MigrantInnen und Themen wie Generationen, wohingegen Homosexualität oder Behinderung wieder an anderen Stellen bearbeitet würden – und dies zumeist mit einer deutlichen Ungleichgewichtung zwischen den Dimensionen untereinander. Diese sehr statische Einteilung kritisiert von Dippel, „weil sie eine Hierarchie zwischen verschiedenen Dimensionen etabliert und somit zu einer Konkurrenz zwischen ihnen führen kann. Problematisch ist auch die Einteilung in endlich viele Gruppen. Werden diese Dimensionen in einem statischen Set behandelt, wie es von manchen PraktikerInnen des Diversity Management anklingen mag – ‚Wir machen Gender, Familie, Work-Life und beschäftigen Behinderte' –, und im Sinne gegebener, fixer Sozialkategorien verstanden, birgt dies zudem die Gefahr der Schubladisierung und Essentialisierung, d.h. aus der Gruppenzugehörigkeit wird auf vermeintlich zwangsläufig daraus folgende Merkmale, Eigenschaften oder Verhaltensweisen geschlossen und Stereotype können sich sogar noch verstärken."
So könne beispielsweise eine muslimische Frau auf Jobsuche ganz eigene Diskriminierungserfahrungen erleben, die nicht mit denen von muslimischen Männern oder christlichen Frauen vergleichbar seien, so von Dippel. „Es geht also nicht um eine simple Addition von Diskriminierungsachsen", sondern darum, Vielfalt in jeder Hinsicht mitzudenken. ■

dbb jugend nrw

Wut über „Possentheater“

Der öffentliche Dienst fordert bei den laufenden Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder ein Plus von 6,5 Prozent und eine Übernahme aller Auszubildenden im Landesdienst. Doch die Arbeitgeber stellen sich taub. Dem Vorsitzenden der dbb jugend nrw Markus Schallenberg bereitet das Bauchschmerzen.



„Wir sind über das alljährliche Possentheater stinksauer. Herr Bullerjahn vermittelt mit dieser Haltung, dass er die Vorstellungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht ernst nimmt. Wir sind zusammen an einen Tisch gekommen, um zu verhandeln. Wir würden uns einen konstruktiveren Umgang mit unseren Forderungen wünschen, als die Unterstellung, dass die Gewerkschaften ein Angebot der Arbeitgeber mit einer laxen Handbewegung abtun würden und man deshalb keines abgeben werde“, sagt Schallenberg im Interview auf der Homepage der dbbj nrw. „dbb Verhandlungsführer Willi Russ tut gut daran, die Tarifgemeinschaft der Länder nachdrücklich aufzufordern, ein realistisches Angebot vorzulegen“, so Schallenberg weiter. Die Forderung sei realistisch. Es werde für den öffentlichen Dienst immer schwerer, geeignetes Personal zu finden, wenn keine adäquate Bezahlung zu finden sei. Außerdem führten die Reallohneinbußen der vergangenen Jahre zu Haushaltsproblemen – nicht bei den öffentlichen Kassen, sondern in den Geldbeuteln der Beschäftigten.
Das ganze Interview: www.dbbjnrw.de ■



Wanted: Mr dbbj!

Nachdem die dbb jugend nrw im vergangenen Jahr „das Mädchen von Seite 1“ für ihren Veranstaltungskalender gesucht hat, sind nun die Männer an der Reihe! Für das Coverbild ihres Veranstaltungskalenders sucht die dbb jugend nrw nun „Mister dbbj“, der ein Jahr lang dem Verband (s)ein Gesicht gibt. Mitmachen kann jeder, der Lust hat, mit seinem Gesicht ganz vorne auf dem Kalender 2013/14 abgebildet zu werden, in NRW wohnt oder arbeitet und Mitglied in einer dbb-Fachgewerkschaft ist.



Männer, was die Mädels können, könnt ihr schon lange, oder? Also: Macht mit! Mehr Infos gibt’s bei der dbb jugend nrw im Netz: http://bit.ly/12L4Mog ■

Bei Euch ist was passiert? Gibt‘s was Neues?
t@cker will es wissen!

Schickt Eure Post an: redaktion-tacker@dbb.de

dbb jugend bayern

Ehrenamt stärken!

Um die Belange und Interessen der Jugend im öffentlichen Dienst zu diskutieren, hat sich die Landesjugendleitung der dbb jugend bayern am 24. Januar 2013 mit dem stellvertretenden SPD-Fraktionsvorsitzenden im Deutschen Bundestag und Vorsitzenden der BayernSPD, MdB Florian Pronold, getroffen.



Die Jugendvertreter verwiesen auf den hohen Stellenwert ehrenamtlicher Tätigkeit innerhalb der Gewerkschaften und forderten eine stärkere politische Anerkennung dieses Engagements. Zum Beispiel sehe die Sonderurlaubsverordnung für Beamte, Soldaten und Richter (SUrlV) vor, das Urlaub für gewerkschaftliche, fachliche, staatspolitische, kirchliche und sportliche Zwecke aufeinander anzurechnen ist. Ehrenamtlich Tätige bei Gewerkschaften bekommen genauso viel Sonderurlaub wie andere Beschäftigte, die diesen „Urlaub“ ausschließlich für staatspolitische Bildung in Anspruch nehmen können. Die Förderung der Jugendarbeit bleibt dabei unberücksichtigt; das Gesetz zum Zwecke der Förderung der Jugendarbeit findet bei Beschäftigten des Bundes keine Anwendung.
Pronold sah eine entsprechende Änderung der SUrlV als „kleines Rädchen im Staatshaushalt, das diesen nichtübermäßig belasten würde“. ■

dbb jugend hessen

Hamburger Mediopolis

Das Seminarprogramm der dbb jugend hessen liegt endlich vor uns wartet wieder mit spannenden Angeboten auf – t@cker stellt vor: „Hamburger Mediopolis“. Rund ums Thema Medien und Zukunft der medialen Kommunikation geht’s bei der fünftägigen Bildungsexkursion in die Metropole an der Elbe. Beginnend mit einer Führung durch das Studio der ARD „Tagesschau“ und gefolgt von diversen weiteren Stippvisiten in der Hamburger Medienwelt gibt es Infos rund um die Entstehung von Nachrichten. Die Teilnehmer lernen, mediale Einflüsse zu verstehen, Entwicklungen und Risiken abzuschätzen und Handlungsoptionen zu entwickeln. dbb jugend-Mitglieder bis 27 Jahre zahlen für Bahnfahrt ab/bis Frankfurt a.M., 4 Übernachtungen, Frühstück, Exkursionen, Stadtrundgang und Seminarreader mit Info- und Serviceteil 229 Euro. Das Seminar wird zweimal angeboten: 13. – 17. Mai 2013 (Anmeldeschluss: 12. März 2013) und 2. – 6. Dezember 2013 (Anmeldeschluss: 25. September 2013). Dienstbefreiung auf Antrag möglich!

Mehr Infos und Anmeldung:
www.dbbj-hessen.de/bildungsreisen/213-hamburger-mediopolis ■



dbb kreisjugend bamberg



Gegen den Mief bei der Telekom

Das Rauchen in Treppenhäusern der Deutschen Telekom, das hier und da noch durch Betriebsvereinbarungen gedeckt wurde, fällt endgültig. Auf Initiative des Vorsitzenden der dbb Kreisjugend Bamberg Johannes Wicht, der selbst Telekom-Mitarbeiter und Nichtraucher ist, hat der Betriebsrat jetzt entschieden, dass das Rauchverbot in allen Gebäuden der Telekom gilt. Die Nichtraucher werden dankbar sein. Ob hingegen Johannes Wicht nach dieser Aktion der Lynchjustiz aufgebrachter Raucherinnen und Raucher zum Opfer gefallen ist, war bis zum Redaktionsschluss nicht bekannt... ■

dbb Mitgliederwerbung 2013

Mehrwert
für Mitglieder



Werben Sie für Ihre Fachgewerkschaft ...

... und der dbb belohnt Sie mit einem Wertscheck und verlost am Ende der Aktion unter allen Werbern zusätzlich einen attraktiven Sonderpreis.

Aktion: 1. 1. 2013 bis 31. 12. 2013

Infos:
www.dbb.de/mitgliederwerbung
Telefon 030.4081-40
Fax 030.4081-5599

dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin



Bewerbungsfrist endet am 15. April 2013

dbb Innovationspreis 2013: Ausschreibung gestartet

Der dbb hat seinen diesjährigen Innovationspreis ausgeschrieben. Der Award, der mit 50.000 Euro zu den höchstdotierten Preisen in der Bundesrepublik Deutschland zählt, soll zum nunmehr dritten Mal Innovationen aus dem öffentlichen Dienst würdigen.



dbb-Chef Klaus Dauderstädt: „Deutschlands öffentlicher Dienst hat gute Ideen für alle."

„Wir wissen um das großartige Innovationspotenzial des öffentlichen Dienstes und den Einfallsreichtum seiner Beschäftigten. All dem eine verdiente und öffentlichkeitswirksame Plattform zu bieten, ist Ziel des dbb Innovationspreises", sagte der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt anlässlich des Ausschreibungsstarts am 8. Februar 2013 in Berlin. Der öffentliche Dienst müsse mit seinen Aufgaben wachsen, – modern, innovativ und kreativ, so Dauderstädt. „Diesen Part schultern die Menschen, die in den Betrieben, Behörden und Verwaltungen arbeiten. Sie stecken voller guter Ideen, und die wollen wir fördern und als Vorbilder auszeichnen."

Preisverleihung beim Kongress „neueVerwaltung" in Leipzig

Der dbb Innovationspreis wird in diesem Jahr erstmals im Rahmen des dbb akademie-Kongresses „neueVerwaltung" am 5. Juni 2013 in Leipzig verliehen. Die größte Innovationsmesse für den öffentlichen Sektor im deutschsprachigen Raum steht unter dem Motto „Digitale Gesellschaft und Verwaltung" und beschäftigt sich mit den Herausforderungen, die die moderne Informationstechnik für die Verwaltung bedeutet, die zugleich den demografischen Wandel, finanzielle Einschränkungen und wachsende Aufgaben in Einklang bringen muss. „Als preiswürdige Innovationen kommen Vorschläge in Betracht, die dieses Thema zum Gegenstand haben. Zudem sind Projekte willkommen, die neue Formen des Personalmanagements, etwa in Bezug auf familienfreundliches Arbeiten, zum Gegenstand haben, ebenso wie Beiträge zu neuen Formen des Verwaltungshandelns", erläuterte der dbb Chef. Für den dbb Innovationspreis bewerben können sich sowohl Einzelpersonen als auch Teams und Institutionen innerhalb des deutschsprachigen Raums. Die Bewerbungsfrist endet am 15. April 2013.

Hochkarätige Jury bewertet Einsendungen

Beurteilt werden die Einsendungen von einer hochkarätig besetzten Jury, der Stephanie Bschorr, Präsidentin des Verbands deutscher Unternehmerinnen (VdU), Beate Lohmann, Abteilungsleiterin Verwaltungsmodernisierung/Verwaltungsorganisation im Bundesinnenministerium, Dr. Gerd Landsberg, Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Deutschen Städte- und Gemeindebunds, Dr. Johannes Ludewig, Vorsitzender des Nationalen Normenkontrollrats, Hartmut Möllring, langjähriger Finanzminister Niedersachsens, Prof. Dr. Tino Schuppan, Professor für Public Management und wissenschaftlicher Direktor am Institute for eGovernment (IfG.CC) in Potsdam, und der ehemalige Berliner Innensenator Dr. Eckart Werthebach angehören. Preisträger der beiden vorangegangenen Wettbewerbsjahre waren der Prozessdatenbeschleuniger „P23R" der Fraunhofer Gesellschaft (2012) und die 3D-Simulationssoftware „SAFER" der Feuerwehr- und Katastrophenschutzschule Rheinland Pfalz (2011).

Mehr Informationen rund um den dbb Innovationspreis 2013:
www.dbb.de/innovationspreis

Unser Tipp:

Kaufen statt Mieten

Inflationsgerüchte, steigende Mieten, Niedrigzinsen – noch nie war der Zeitpunkt so günstig in die eigenen vier Wände zu investieren. Doch wie lässt sich der Erwerb einer Immobilie am besten finanzieren? Ein Bausparvertrag bietet viele Vorteile und ist auch in Zeiten niedriger Darlehenszinsen ein attraktiver Baustein auf dem Weg ins Eigenheim.



Geringes Wohnraumangebot, Luxussanierungen, Flucht ins Betongold – die Gründe für steigende Mieten sind vielfältig. Vor allem in den Ballungszentren klettern die Mieten derzeit auf historische Höchstwerte. In Hamburg liegt die Durchschnittsmiete derzeit bei 11,41 Euro pro Quadratmeter, in München bei unglaublichen 14,09 Euro. Doch auch andernorts fließt ein Großteil der Einkünfte in die Miete: Im Schnitt muss jeder Bundesbürger ab 18 Jahren ein Drittel seines Haushaltseinkommens dafür aufwenden. In den unteren Einkommensgruppen sind es sogar 43 Prozent.

Kein Wunder, dass derzeit rund 17 Prozent der Deutschen auf der Suche nach einer neuen Bleibe sind, so das Umfrageergebnis einer Studie des Marktforschungsinstituts TNS Infratest. Zudem sind die Zinsen für Baufinanzierungen auf einem historischen Tiefstand.

Vielen stellt sich deshalb die Frage: Warum nicht kaufen statt mieten? Immerhin ist und bleibt eine Wohnimmobilie ein wichtiger Baustein zur Altersvorsorge. Gleichzeitig werben viele Gemeinden mit Förderprogrammen um neue Einwohner, was den Kauf eines Eigenheims noch einmal erschwinglicher machen kann. Von den Fördertöpfen profitieren meist Familien mit Kindern. Auch eine energieeffiziente Bauweise wird oft belohnt. Andere Kommunen stellen beispielsweise günstigen Baugrund oder auch Zuschüsse für eine Finanzierung zur Verfügung. Informationen über eventuelle Förderungen zu Bau oder Kauf lassen sich beim jeweils zuständigen Liegenschaftsamt einholen.

Wer die maximale Förderung erhalten will, sollte auch Bausparen in seinen Finanzierungsmix einbauen. Denn wer jetzt ins Bausparen einsteigt, kann bei Einhaltung bestimmter Einkommensgrenzen attraktive staatliche Förderung nutzen: über die Wohnungsbauprämie, die Arbeitnehmersparzulage sowie die Wohn-Riester-Förderung des Staates. Diese staatliche Förderung kann sich durchaus sehen lassen: Bei Riester-Darlehen und dem Riester-Bausparvertrag zahlt der Staat jährlich 154 Euro Grundzulage für Alleinstehende, Verheiratete erhalten das Doppelte. Hinzu kommen 185 Euro Kinderzulage für jedes kindergeldberechtigte Kind, für seit 2008 geborene Kinder sogar 300 Euro. Der Gesamtbeitrag für die volle Zulagen-Förderung liegt bei vier Prozent des Vorjahres-Bruttoeinkommens. Bis zu 2.100 Euro Einlagen können so jährlich gefördert werden.
Wer sich schon in jungen Jahren für Wohn-Riester entscheidet, profitiert extra: Denn Zulage-Berechtigte, die zu Beginn des Kalenderjahres das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen sogenannten Berufseinsteiger-Bonus, eine einmalig um 200 Euro erhöhte Grundzulage.

Testsieger Riester-Bausparen

Testsieger Riester-Bausparen

Mitglieder der dbb jugend und deren Angehörige profitieren mit einem Bausparvertrag über das dbb vorsorgewerk und seinem langjährigen Kooperationspartner, Wüstenrot, gleich mehrfach: In aktuellen Tests wurde das Riester-Bausparen der Wüstenrot Bausparkasse gleich zweimal zum Sieger gekürt. Und auch in der Untersuchung von „Focus-Money“ belegte die älteste deutsche Bausparkasse in der Kategorie „Bester Wohn-Riester Bausparverträge“ den ersten Platz.

Extra-Vorteil

Als Mitglied der dbb jugend spart Ihr mit einem Abschluss über das dbb vorsorgewerk die Hälfte der Abschlussgebühr eines Bausparvertrags. ■

Extra-Vorteil für Mitglieder der dbb jugend

Lasst Euch von den Kolleginnen und Kollegen des dbb vorsorgewerk beraten.
Gerne wird Euch auch eine fachmännische Beratung vor Ort vermittelt.
Weitere Informationen erhaltet Ihr auch online unter:
www.dbb-vorsorgewerk.de.

t@cker-Mega-Aktion 2013

Aufsitzen!
Das Frühjahr naht – auf geht's mit t@cker in die nächste Fahrradsaison! Wir liefern die passenden stylishen Accessoires, so dass dem Pedal-Sport an der frischen Luft nix mehr im Weg steht: In das Ortlieb Back-Roller Gepäckträger-Taschenpaar bekommt Ihr mindestens vier Aktenordner oder Wäsche für fünf Tage und seht damit obendrein auch noch reichlich cool aus – absolute Wasserdichtigkeit, Quick-Lock-Aufhängsystem und Schultergurte für den komfortablen Transport zu Fuß machen das Ding perfekt. On top gibt's ein



schickes Bikecap für den Fahrrad-Sattel – ebenfalls eine wasserdichte Angelegenheit, trendy, einfach im Gebrauch und mit Anti-Diebstahl-Band.
Einfach in den t@cker-Ausgaben Januar bis April die mit den Tackern markierten Wörter sammeln, in die Maske eintragen und die Lösung bis spätestens 30. April 2013 per Mail an redaktion-tacker@dbb.de senden!

_____ _____
_____ _____
___ _____ _____



Und für zwischendurch gibt's wie immer unsere

t@cker-Frage:

Wie heißt der Vorsitzende der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), mit dem die Verhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder am 7. März 2013 in Potsdam in die entscheidende Runde gehen?

Deponia
Mit „Deponia" liefern die Hamburger Knobelexperten von Daedalic einen neuen Adventure-Hit: Rufus, verschroben und übellaunig, lebt in einer kleinen Siedlung irgendwo im abgelegensten Quadranten der weltumspannenden Müllkippe Deponia und träumt von einem Leben in den „oberen Schichten". Als plötzlich die wunderschöne Goal



aus eben diesen privilegierten Sphären in einen benachbarten Müllberg fällt, wittert Rufus seine Chance und beschließt, die bewusstlose Schönheit zurück in ihre Heimat zu bringen – Startschuss für eine verwirrende Verfolgungsjagd voller verrückter Verwechslungen und die abgedrehteste Liebesgeschichte, die die Spielewelt seit langem gesehen hat. Detaillierte handgezeichnete Grafik im Widescreen-Format und erstklassige Zeichentrick-Animationen im Comic-Stil erwecken das neue Adventure zum Leben.
t@cker verlost ein Exemplar des PC-Spiels! Einfach bis spätestens 31. März 2013 die richtige Antwort auf die t@cker-Frage an redaktion-tacker@dbb.de mailen und gewinnen!



CD-Tipp

Foals: Zurück zur Natur
Die Foals aus England bringen mit ihrem neuen Album „Holy Fire" eine musikalische Vielfalt unter den Laser, die taugt, den Atem stocken zu lassen: Funk, Afro-Pop, Elemente aus Asien-Pop und Krautrock werden so selbstverständlich mit Indie und Rock gemixt, dass alles glatt ins Ohr geht, nur, um unter der Oberfläche immer wieder absolut erstaunliches entdecken zu lassen. Der Grundsatz lautet: Bloß keine Wiederholungen! Brachialer Breitwandrock wechselt mit tanzbarem Pop, auf die gefühlvolle Ballade folgt in Gospel getränkter Techno mit Disco-Attitüde. Dass dieses Album trotz seiner Fülle so homogen und angenehm analog klingt liegt vielleicht daran, dass die eine Hälfte im dampfenden australischen Sumpf aufgenommen wurde, während das britische Studio für die andere mit unzähligen Pflanzen zum Dschungel gemacht wurde. Phänomenal hitverdächtig!

impressum
herausgeber: Bundesjugendleitung, dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin, tel 030. 40 81 - 57 51, fax 030. 40 81 - 56 99, e-mail info@dbbj.de. **redaktion:** Britta Ibald (verantw.), Jan Brenner, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin, tel 030. 40 81 - 55 50, fax 030. 40 81 - 55 99, e-mail redaktion-tacker@dbb.de. **fotos:** dbb jugend, Britta Ibald, Marco Urban, Friedhelm Windmüller, Fotolia **anzeigen:** dbb vorsorgewerk GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, tel 030. 40 81 - 64 00, fax 030. 40 81 - 64 99, e-mail vorsorgewerk@dbb.de. **gestaltung:** Jacqueline Behrendt. t@cker wird gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Für die Inhalte der in t@cker gelinkten Internetseiten übernimmt die Redaktion keine Verantwortung.

filmtipp



Der deutsche Wissenschaftler Alfred Wegener veröffentlicht 1912 die Theorie, dass die Kontinente der Erde ursprünglich alle miteinander verbunden waren. Im Herbst 1939 startet die deutsche Regierung eine Polarexpedition, um Beweise zu dieser Theorie zu finden – trotz bestehender Kriegsgefahr. Leiter der Expedition ist der Geologe Friedrich (Axel Prahl). Unterstützung bekommt er von der fachkundigen und attraktiven Assistentin Leni (Jeanette Hain). Auf der Schiffsreise werden sie von zwei englischen und einem schwedischen Wissenschaftler begleitet. Der Kapitän des Dampfers ist Norweger, die Besatzung besteht aus Russen. Aufgrund der politischen Lage kippt die Stimmung an Bord immer mehr. Die Lage droht zu eskalieren, als Friedrich aus Berlin den Befehl bekommt, das Kommando des Schiffes zu übernehmen und mit dem an Bord gelagerten Dynamit in die kriegerischen Auseinandersetzungen im Eismeer einzugreifen.



Ein schillerndes Ding, dieser Film, für den der Schwede Peter Dalle als Regisseur und Drehbuchautor verantwortlich zeichnet. Zum gewissen Teil Thriller, zum anderen psychologisch grundiertes Historiendrama, durchsetzt mit Melodram, im landschaftlich spektakulären Setting eines Abenteuerfilms – sehenswert!

Kinostart: 14. März 2013

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend