

Niedrige Corona-Infektionszahlen

Vorteil Ostdeutschland



Niedrige Corona-Infektionszahlen

Vorteil Ostdeutschland

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland ist das Infektionsgeschehen räumlich ungleich verteilt: Während der alte Westen vergleichsweise hart getroffen wird, scheint das Virus in den ostdeutschen Bundesländern nur langsam voranzukommen. Was steckt dahinter? Und lässt sich daraus Nutzen ziehen?

Wir alle kennen mittlerweile diese Karten: größere und kleinere Ballons, verteilt auf das Bundesgebiet, je dichter, desto dunkler. Blickt man nur auf die Farbigkeit, hat man den Eindruck, da hat jemand die deutsche Teilung einmal anders nachgezeichnet. Westlich und südlich der alten Grenze dominieren die dunklen Kreise. Im Osten dagegen ist der Eindruck deutlich lichter; größere Ballons gibt es nur bei den Ballungszentren.

Die Ballons illustrieren die Corona-Fallzahlen, und die sind seit Ausbruch der Pandemie im Osten konstant niedriger als im Westen. Bei einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von gut 15 Prozent bewegt sich der Anteil der Ostdeutschen an den Corona-Infizierten bei weniger als der Hälfte dessen, was man erwarten könnte: Nur gut sieben Prozent der bis zur zweiten Augushälfte 2020 gemeldeten Corona-Fälle sind in den neuen Bundesländern zu finden.

■ Günstige Ausgangslage

Gerade zu Beginn der Pandemie schienen die Gründe dafür auf der Hand zu liegen: Strukturschwäche, Demografie, Bevölkerungsarmut. Was stets als problematisch galt, verkehrte sich nun ins Gegenteil. Die Bundesländer mit den geringsten Fallzahlen – Mecklen-



> Die Wiederentdeckung des ländlichen Raumes als Lebensmittelpunkt hat ebenso etwas mit niedrigen Infektionsraten zu tun ...

burg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Brandenburg – sind dünn besiedelt, Bevölkerungsinselformen häufig weiträumig verstreut. Wo wenig Menschen leben und industrielle Zentren fehlen, ist notwendigerweise auch die Gelegenheit zur Infektion beschränkt. Anders sieht es mit Regionen aus, die wie die Ostseeküste als Feriengäste anlocken. Dort liegen die Zahlen höher, aber immer noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Die Wirtschaftsstruktur ist im Osten zudem kleinteiliger und regionaler als im Westen. Das bedeutet: weniger Dienstreisen und diese seltener in Metropolen überall auf der Welt. Regen Austausch gibt es eher in der näheren Umgebung oder

mit dem benachbarten Ausland, vor allem Polen oder Tschechien. Beide Länder waren im März keine Corona-Hotspots.

Tendenziell älter und ärmer als im Bundesdurchschnitt ist die Bevölkerung in den neuen Ländern auch nicht so

■ Vorsprung gehalten

Dass dessen Ausbreitung auch seit Aufhebung des Lockdowns nur gebremst voranschreitet, dafür sind neben den genannten Gründen offenbar auch solche verantwortlich, die eher mit gesellschaftlichen Besonderheiten zu tun haben. Nach

viel unterwegs. Man reist weniger und wenn, dann seltener in teure internationale Wintersportorte, die sich wie Ischgl im Nachhinein als gigantische Virenschleudern erwiesen hatten. Im Fichtelgebirge ist alles etwas kleiner, abgeschiedener. Das gilt auch für den Karneval. Cottbus, wo im Februar immerhin 10 000 Menschen feierten, ist die einzige Karnevalshochburg im Osten.

Damit spielten zwei wichtige Faktoren für die anfangs rasche Ausbreitung von COVID-19 in den alten Bundesländern im Osten nur eine kleine bis gar keine Rolle. Als der Lockdown begann, hatte das Virus viele Orte dort schlicht noch nicht erreicht.

Ansicht des Soziologen Till Hilmar von der Uni Bremen hat sich im Zuge der Wiedervereinigung im Osten eine „Rückzugsgesellschaft“ gebildet. Die Menschen hätten sich angesichts der massiven Arbeitsmarktkrise stärker als im Westen auf das Familiäre konzentriert, auf Aktivitäten in Vereinen, Gewerkschaften und anderen Organisationen eher verzichtet – ob aus Enttäuschung, Fremdheitsgefühlen oder anderen Motiven. In Social Distancing jedenfalls sei man geübt. Man bleibt eher unter sich, auf dem Land ohnehin. Wenn es an attraktiven Treffpunkten im Dorf fehlt, geht man eben in den Garten.

Andere attestieren der ostdeutschen Gesellschaft ein hö-

heres Maß an Krisenfestigkeit. Wer schon einmal einen Systemzusammenbruch erlebt habe, der lasse sich von einem weiteren tiefen Einschnitt nicht so schnell aus der Bahn werfen. Einschränkungen, so die Erfahrung, gehören eben zum Leben. Jedenfalls zeigt sich, dass die Menschen in den neuen Ländern die Corona-Regeln tendenziell gelassener befolgen. Maske tragen, Abstand halten – das löst hier selten Ängste vor Entmündigung aus. Als der Jenaer Oberbürger-

Standortnachteil galt – die ländliche Prägung, die sparsame Besiedlung – verkehrt sich nun in bestimmten Lagen ins Gegenteil. Die Immobilienpreise im Berliner Speckgürtel gehen nicht trotz, sondern wegen der Pandemie kräftig nach oben. Und die Definition, in welcher Entfernung zur Metropole noch von „Umland“ gesprochen werden kann, verändert sich. Immer größer wird der Radius, je mehr Menschen es aufs Land zieht. Das gilt auch für andere Großstädte.

Drangvolle Enge im öffentlichen Raum, die die Ausbreitung von Erregern begünstigt.

Die Aussicht auf kleinteiligere Strukturen, auf ein Domizil mit Garten oder im Grünen in Landschaften, die noch nicht restlos zersiedelt sind, kann da durchaus verlockend sein. Zumal die vergangenen Monate gezeigt haben, dass neue Arbeitsmodelle möglich sind. Man muss nicht jeden Tag im Büro sein. Austausch kann auf vielen Kanälen funktionieren.

stabile digitale Infrastruktur, eine funktionierende Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr, auch Offenheit gegenüber Fremden und neuen Ideen. Nicht jede Strukturchwäche lässt sich in Vorteile ummünzen. Aber erst vor wenigen Monaten wurde ein Konjunkturpaket auf den Weg gebracht, das mit gezielten Investitionen in Infrastruktur und Zukunftstechnologien zur Modernisierung der Wirtschaftsstruktur im Osten beitragen soll. Dass Umbrüche Chancen bereithalten, weiß man im Osten nicht erst seit Corona.

Andrea Böltken



Model Foto: Colourbox.de

> ... wie die verstärkte Nutzung des Homeoffice.

meister als Erster eine Maskenpflicht an öffentlichen Orten verhängte, hielt sich die Bürgerschaft daran. Trotz niedriger Infektionszahlen. Thüringen konnte denn auch relativ bald die ersten Corona-Beschränkungen lockern. „Das ist ja das Optimale, wenn man Prävention früh genug einführt, damit eben nichts passiert“, konstatiert Hajo Leeb vom Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie. Und dann den Vorsprung hält.

➤ Weiträumigkeit als Chance

Damit ist der Osten dem Westen gegenüber zum ersten Mal seit der Wiedervereinigung im Vorteil. Was vor Corona als

Diese Entwicklung setzte schon vor Corona ein, aber die Aussicht auf womöglich noch jahrelang aufflammende Infektionsherde, die entsprechende Einschränkungen nach sich ziehen, gibt ihr Auftrieb. Wenn das, was die Attraktivität von großstädtischem Leben ausmacht – unmittelbarer Zugang zu Kunst und Kultur, ein pulsierendes Nachtleben, Innovation und Impulse durch unkomplizierten Austausch mit ganz unterschiedlichen Menschen, das Nebeneinander verschiedenster Lebensstile, um nur einige Aspekte zu nennen –, wenn all dies nicht oder nur unter strengen Auflagen möglich ist, treten die Schattenseiten deutlicher hervor. Beschränkte Wohnverhältnisse. Hohe Mieten und Lebenshaltungskosten.

Nicht jede Dienstreise ist zwingend notwendig. Das erlaubt mit Blick auf Wohn- und Arbeitsorte eine größere Flexibilität.

Schon heute gibt es in Brandenburg und anderswo auf dem Land Coworking-Einrichtungen, die gestressten Städten bieten, was in der Großstadt immer schwerer zu finden ist: konzentriertes Arbeiten in Gemeinschaft, aber auf Abstand und zu bezahlbaren Preisen. Die ländliche Ruhe ist das Tüpfelchen auf dem i. Ortschaften, die in den vergangenen Jahrzehnten unter Abwanderung litten, hoffen auf Wiederbelebung.

Konzepte wie diese benötigen Grundvoraussetzungen: eine

dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion; Vorsitzende der dbb landesbünde mecklenburg-vorpommern, des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen, des dbb landesbundes sachsen-anhalt und des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5599. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de

Redaktion: Jan Brenner (leitender Redakteur)

Verantwortliche Redakteure für:

Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt

Sachsen: Michael Jung

Sachsen-Anhalt: Silke Grothe

Thüringen: Doreen Löser

Artikel, die mit vollem Namen gekennzeichnet sind, stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Herausgeber, des Verlages oder der Redaktion dar. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter.

Layout: FDS, Geldern

Titelfoto: Martin Piechotta/Colourbox.de

Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin

Telefon: 030.7261917-0

Telefax: 030.7261917-40

Internet: www.dbbverlag.de

E-Mail: kontakt@dbbverlag.de

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 a,

40878 Ratingen

Telefon: 02102.74023-0

Telefax: 02102.74023-99

E-Mail: mediacyber@dbbverlag.de

Anzeigenleitung:

Petra Opitz-Hannen,

Telefon: 02102.74023-715

Anzeigenverkauf:

Christiane Polk,

Telefon: 02102.74023-714

Anzeigendisposition:

Britta Urbanski,

Telefon: 02102.74023-712,

Preisliste 23, gültig ab 1.10.2019

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG

DruckMedien,

Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Dienstrechtskommission des dbb m-v

Besoldungsneuregelungsgesetz birgt Verbesserungen

Bereits am 7. Mai 2019 hatte die Landesregierung Maßnahmen zur Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung auf den Weg gebracht. Damit haben auch die gemeinsam mit dem dbb m-v erörterten Änderungen im Besoldungs- und Beamtenrecht eine besondere Bedeutung bekommen.

„Trotz der damals nicht absehbaren Coronakrise hat die Staatskanzlei bis heute mit Hochdruck am Gesetzentwurf gearbeitet, zu dem wir jetzt

Stellung bezogen haben“, so dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht. Der dbb hat das Verfahren mit zahlreichen Spitzengesprächen begleitet.



> Die Dienstrechtskommission tagte unter Wahrung der Abstandsregeln in der Landesgeschäftsstelle des dbb m-v in Schwerin.

Die umfassenden Änderungen bei der Besoldung und im Beamtenrecht haben zum Ziel, die Attraktivität der Landesverwaltung zu erhöhen und diese gegenüber der Wirtschaft und anderen Bundesländern konkurrenzfähig zu machen. Dies hat der dbb m-v stets eingefordert und begrüßt entsprechende Verbesserungen. Besonders fällt auf, dass zunächst die Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug erhöht und später dynamisiert werden sollen. Geplant sind darüber hinaus Vereinfachungen, Vereinheitlichungen und die Einführung neuer Zulagen.

„Viele langjährige Forderungen des dbb m-v sind mit dem Gesetzespaket erfüllt worden. Dennoch gibt es Klärungsbedarf bei der Beihilfe und bei der für uns überraschenden neuen Zuverlässigkeitsprüfung ausschließlich für Polizeikräfte. Wir sind der Ansicht,

dass alle Bediensteten des öffentlichen Dienstes – egal ob Beamte oder Tarifkräfte – mit den Füßen fest auf dem Boden unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu stehen haben, und nicht nur Polizistinnen und Polizisten“, betonte der Vorsitzende der Dienstrechtskommission des dbb m-v, Thomas Krupp.

Ende August hatte der dbb m-v Gelegenheit, im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs in der Staatskanzlei, an dem die stellvertretenden dbb Landesvorsitzenden Frank Höhne und Thomas Krupp teilnahmen, die Inhalte seiner Stellungnahme zu begründen und die Politik für die Belange der Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren. So wird beispielsweise die Verlängerung der besoldungsrechtlichen Verjährungsfristen zugunsten des Dienstherrn nicht weiterverfolgt. Die bisherige Rechtslage behält Gültigkeit. ■

Antrittsbesuch im Verkehrsministerium

Die Krise zwingt zum Umdenken

Seit Mai 2020 ist Ministerialrätin Andrea Herkenrath neue Abteilungsleiterin Verkehr im Schweriner Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung. Sie übernahm ihr Amt in einer durch die beginnende Corona-Krise schweren Zeit.

Der Bezirksvorsitzende des GDL-Bezirk Nord-Ost, Volker Krombholz, und der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht thematisierten die Konsequenzen der Corona-Krise bei einem Antrittsbesuch, an dem auch

der Geschäftsführer der Verkehrsgesellschaft M-V, Detlef Lindemann, teilnahm. Inhaltlich ging es unter anderem um die Zukunft und den Ausbau des Schienenpersonennahverkehrs im Flächenland Mecklen-

burg-Vorpommern. Eine besondere Herausforderung dabei ist das benötigte Personal bei kommenden Ausschreibungen. Mecklenburg-Vorpommern schreibt gerade die Regionalexpress-Linie Rostock–Stralsund–Saßnitz aus. Die Strecken Rostock–Hamburg und Lübeck sowie das Warnow-Netz werden in den nächsten Jahren folgen.

„Durch die Altersabgänge in den einzelnen Unternehmen

muss eine Neugewinnung und Qualifizierung von benötigtem Personal stattfinden“, so Krombholz, „Personalmangel führte bereits zu Verkehrseinschränkungen bei SPNV-Unternehmen in Deutschland“.

Zusätzlich müssten Investitionen in das Streckennetz erfolgen, wie beispielsweise der Kabinettsbeschluss zum Bau der Darßbahn mit einem Finanzvolumen von 115 Millio-

nen Euro. Ein weiteres Gesprächsthema waren die Auswirkungen der aktuellen Krise auf die Unternehmen selbst. Hier ist festzustellen, dass Homeoffice und Maskenpflicht für sinkende Fahrgastzahlen im ÖPNV sorgen und Millionenausfälle verursachen. Weder Kunden, Politik noch Unternehmen haben vorher etwas Vergleichbares erlebt. Da ist es an der Zeit,

auch über völlig neue Ticketgestaltungen nachzudenken. „Um das Vorkrisenniveau und einen weiteren Wechsel von Individualverkehr zum ÖPNV zu erreichen, könnte ich mir beispielsweise Teilzeittickets, die nur an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Zeiträumen gültig sind, vorstellen“, schlug der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht vor. ■



> GDL-Bezirksvorsitzender Volker Krombholz, VMV-Geschäftsführer Detlef Lindemann, Ministerialrätin Andrea Herkenrath und dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht (von links)

Seniorenvertretung fordert Fondslösung

Rentenunrecht muss ausgeglichen werden

Seit fast drei Jahrzehnten streiten ehemalige Beschäftigte aus mindestens 17 Berufsgruppen um ihre in der DDR erworbenen Versorgungsansprüche.

So bestand beispielsweise bis zur Wiedervereinigung eine rechtsgültige Regelung aus dem Jahr 1973, nach der Reichsbahner unter anderem Anspruch auf einen Steigerungssatz zur Berechnung der Altersversorgung gehabt hätten. Diese betrug für jedes Jahr ihrer Dienstzeit bei der Deutschen Reichsbahn 1,5 Prozent des beitragspflichtigen monatlichen Durchschnittsverdienstes der letzten 20 Jahre vor Beendigung der letzten versicherungspflichtigen Tätigkeit, sobald eine ununterbrochene Dienstzeit von zehn und mehr Jahren vorlag.

Im Zuge der Wiedervereinigung sollte ursprünglich das Versorgungsrecht für die Eisenbahner im wiedervereinten Deutschland geregelt und vereinheitlicht werden. Ähnlichen Regelungsbedarf gab es bei der Post und im Gesundheitswesen. Ein gemeinsamer Vorschlag der beteiligten Ministerien zu Abfindungszahlungen an die Betroffenen sollte dem Bundestag im ersten Halbjahr 2020 zum Beschluss vorgelegt werden. Diese Abstimmung

wurde nach den uns vorliegenden Informationen aufgrund der Pandemie auf den Herbst dieses Jahres verschoben. Die Abfindung könnte nach bisheriger Planung gestaffelt zwischen 15 000 und 20 000 Euro betragen, so lautete zumindest der Wunsch der Beteiligten. Diese Summen sind das Mindeste, was die Landesseniorenvertretung hier fordert.

„Wir sehen die Möglichkeit, dass die betroffenen fünf östlichen Bundesländer eine Regelung treffen und wollten bereits im Frühjahr mit den politischen Gesprächen beginnen. Bedingt durch Corona haben wir vor, jetzt damit zu starten“, so der Vorsitzende der Landesseniorenvertretung, Gerd Dümmel. „Aus unserer Sicht sollten die östlichen fünf Bundesländer eine einheitliche Zahlung von 1 500 Euro je Anspruchsjahr für alle Betroffenen vorsehen, wenn deren monatliche Rente unter 2 000 Euro liegt.“

Auch dbb Landeschef Dietmar Knecht schließt sich dieser Meinung an. „Nur eine Abfindungsregelung nach Kriterien,

die als gerecht bezeichnet und vor allem als solche empfunden werden können, kann in Anbetracht des Alters der meisten ehemaligen Betroffenen eine angemessene Lösung sein“, betonte Knecht auf der Sitzung des Vorstandes der Landesseniorenvertretung des dbb m-v am 20. August in Schwerin. ■

Der dbb m-v hat auf seinem Gewerkschaftstag 2017 einen entsprechenden Antrag der GDL einstimmig unterstützt. Die Landesseniorenvertretung befürwortet dieses Anliegen uneingeschränkt und sieht die Beteiligten hier auf einem guten Weg.

> DPoIG kritisiert Rassismus-Debatte

Die DPoIG M-V lehnt die diffamierenden Forderungen nach „Studien über einen strukturellen Rassismus in der Polizei und zum Racial Profiling“ ab. Zuletzt hatte sich Niedersachsens Innenminister Boris Pistorius (SPD) für eine Studie zu Polizeiarbeit und Rassismus ausgesprochen.

„Die DPoIG M-V weist die mit diesen Forderungen verbundenen Unterstellungen entschieden zurück“, so der DPoIG-Landesvorsitzende Ronald Müller. „Unsere Kolleginnen und Kollegen stehen fest auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und setzen sich täglich für die Sicherheit aller Menschen in diesem Land ein.“ Nicht nur vor dem Hintergrund der Krawalle in Stuttgart und Frankfurt a. M. werde offensichtlich, dass die Polizei das Vertrauen der Menschen in diesem Land verdient habe. „Wir brauchen den Rückhalt und Unterstützung durch die Politik für unseren täglichen Dienst. Was wir nicht brauchen sind ideologische und parteipolitische Scheindebatten, die das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei demontieren“, so Müller, der weiter kritisierte, dass Gewalt gegen Einsatzkräfte in manchen Kreisen scheinbar als legitim angesehen werde.

Als Racial Profiling (auch „ethnisches Profiling“ genannt) bezeichnet man ein häufig auf Stereotypen und äußerlichen Merkmalen basierendes Agieren von Polizei-, Sicherheits-, Einwanderungs- und Zollbeamten, nach dem eine Person anhand von Kriterien wie „Rasse“, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder nationaler Herkunft als verdächtig eingeschätzt wird statt anhand von konkreten Verdachtsmomenten gegen die Person. Der Ausdruck entstammt der US-amerikanischen Kriminalistik.

Schuljahresbeginn unter Pandemiebedingungen

Schulstart mit Zuversicht und Magenkrämpfen

Als erstes Bundesland ist Mecklenburg-Vorpommern am 3. August nach den Sommerferien in das neue Schuljahr gestartet. Alle Beteiligten haben ihr Bestes gegeben, dieses unter den aktuellen Voraussetzungen in den Schulen des Landes so gut wie möglich vorzubereiten.

Dazu stellt der Landesvorsitzende des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE), Michael Blanck, fest: „In den Schulen wurde in den letzten Tagen intensiv gearbeitet, um die Einschulungen und den Schulstart so gut es geht vorzubereiten. Jetzt gilt es, diesen Start auch mit Zuversicht umzusetzen.“ Aus der Sicht des VBE M-V werden die meisten Schulen weit mehr Präsenzunterricht als die Mindestvorgaben anbieten. Das ist aber immer von der personellen Situation vor Ort abhängig. „Es ist wichtig, dass die Schülerinnen und Schüler nach der langen Zeit der Einschränkungen wieder einen gut strukturierten Schulalltag bekommen. Und natürlich wird es auch darum gehen, versäumten Stoff nachzuholen, Lücken zu schließen und Nachteile durch den Lockdown auszugleichen. Wir dürfen aber auch nicht so tun, als wenn ein halbes Jahr nichts getan worden wäre. Das würde der intensiven Arbeit der Lehrerinnen und Lehrer, der Eltern und natürlich auch der Schülerinnen und Schüler nicht gerecht werden. Natürlich wird es einige Schülerinnen und Schüler mit großen Lücken im Lernstand geben, wie aber auch welche, die den gleichen Lernstand haben, als wenn normalerweise Unterricht erfolgt wäre“, so Blanck.

Den Schulen sei bewusst, welche Verantwortung sie haben



Model Foto: Marian Vejtek / Colourbox.de

und dass der Schulstart bundesweit genau beobachtet werde. „Natürlich haben wir Lehrerinnen und Lehrer auch ein Bauchgrummeln, wenn wir an den Schulstart denken und parallel sehen, dass die Infektionszahlen wieder steigen. Und vor allem die Sorglosigkeit, die sich in der Gesellschaft anscheinend immer weiter breitmacht, bereitet uns Kopfzerbrechen“, betonte Blanck. Gesellschaftliche Entwicklungen spiegelten sich natürlich auch immer in den Schulen wider.

Selbst wenn in den Schulen konsequent alle Hygieneregeln eingehalten werden, seien den Lehrkräften die Probleme bewusst: „Auch wenn in den Bussen des Schülerverkehrs eine Maskenpflicht gilt, stehen die Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Gruppen und aus unterschiedlichen Schulen auch ohne Masken an den Bushaltestellen beieinander. Wir hätten uns auch gewünscht,

dass eine Busbegleitung mindestens auf den wichtigsten Strecken mit vollen Schulbussen, wie von uns bereits im April gefordert, umgesetzt wird, um auf Einhaltung der Regeln zu achten. Die Busfahrerinnen und -fahrer können

dies nicht leisten“, so der VBE-Landeschef weiter.

Auch ein Ausweichen auf sogenannte Elterntaxen sei für den VBE keine Alternative, da auch hier häufig Kinder unterschiedlicher Gruppen und Schulen ohne Mund- und Nasenschutz transportiert würden. Dort, wo es möglich sei, solle generell auf die Elterntaxen verzichtet werden, wie es der VBE gemeinsam mit dem Deutschen Kinderhilfswerk und dem ökologischen Verkehrsclub in der Initiative „Zu Fuß zur Schule und zum Kindergarten“ fordere.

Der VBE hätte zudem erwartet, dass in der Sommerpause und in den Wochen zuvor, als die Schulen nur zum Teil geöffnet waren, neben einer Mängelbeseitigung unter anderem bei Sanitäreinrichtungen und Fenstern auch mehr Schutzvorkehrungen wie Plexiglasscheiben, vor allem in kleinen Räumen, umgesetzt worden wären.

Neben den zusätzlichen Belastungen, die die Pandemie mit sich bringe, dürften aus Sicht des Verbandes aber auch die alten Probleme nicht aus dem Blick verloren gehen. Blanck: „Auch in diesem Sommer konnten trotz aller Bemühungen wieder nicht alle Stellen besetzt werden. So wird die Welle der unbesetzten Stellen, die wir vor uns herschieben, immer höher. Dazu fehlen die Lehrkräfte, die nicht im Präsenzunterricht eingesetzt werden können. Alles das muss jetzt zusätzlich auf die Schülern der anwesenden Lehrkräfte verteilt werden. Die Belastung wird also enorm sein.“ Der VBE hätte genauso erwartet, dass gerade mit Blick auf den Lockdown die Umsetzung der Digitalisierung mehr Fahrt aufnimmt. Davon sei zu wenig zu spüren. Die meisten Schulen stünden auch heute noch genauso da wie im Februar. „Der Eigeninitiative der Lehrkräfte werden so Grenzen durch die technische Umsetzung gesetzt!“, betonte Blanck.

Trotz aller Probleme wünschte der VBE allen Schülerinnen und Schülern, allen Lehrerinnen und Lehrern und allen anderen Beschäftigten in den Schulen einen guten Schulstart.

Der VBE-Chef: „Dafür tragen wir alle Verantwortung: Eltern, die ihre Kinder nur symptomfrei in die Schulen schicken, Lehrerinnen und Lehrer mit ihrer Vorbildwirkung und die Gesellschaft, die die Hygieneregeln einhält.“ Der VBE rät allen Lehrerinnen und Lehrern und dem pädagogischen Personal, von den durch das Land angebotenen Tests bis zu den Herbstferien rege Gebrauch zu machen. ■

JUNGE POLIZEI

Studierende an der FHöVPR begrüßt

Es ist inzwischen schon zu einer guten Tradition geworden, dass die Jugendorganisation der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG, die JUNGE POLIZEI, in regelmäßigen Abständen mit ihrem Informationsstand an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege (FHöVPR) in Güstrow vertreten ist, um die Polizei-anwärterinnen und -anwärter über ihre Arbeit zu informieren und für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu motivieren.

Am 10. August war auch dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht (im Bild links) mit vor Ort und stellte sich zusammen mit dem Vorsitzenden der JUNGEN POLIZEI M-V, Oliver Navotke (Zweiter von links), der auch stellvertretender Landesvorsitzender der dbbj ist, den Fragen

der „Neuen“. Befragt nach seiner Motivation, für solche Veranstaltungen, aber auch für die Gewerkschaftsarbeit allgemein einen Großteil seiner freien Zeit zu opfern, betonte Navotke: „Es macht mir Spaß, an der Fachhochschule Anwärterinnen und Anwärter davon zu überzeugen,



unserer Gewerkschaft beizutreten, weil ich weiß, dass sie bei uns dann gut aufgehoben sind und die DPoIG sie ihr gesamtes Dienstleben über schützen und ihnen beistehen kann, wenn es notwendig wird.“ Für viele sei es vielleicht schwer nachvollziehbar, „aber ich bin glücklich darüber, dass die DPoIG mir eine Plattform bietet, mit der

ich erreichen kann, dass sich Dinge in unserer Landespolizei verbessern.“ Meckern sei nur angebracht, wenn man auch Lösungsvorschläge parat habe und dafür einstehe. „Das tue ich mit der DPoIG als Segel, egal, wie viel Gegenwind es dann gibt, denn mein Hafen ist unsere Polizei und der soll für alle sicher sein.“

Fachtagung zur Verkehrspolitik

Kommt der ÖPNV gestärkt aus der Corona-Pandemie?

Am 13. August 2020 hatte die Verkehrsgesellschaft Mecklenburg-Vorpommern (VMV) zu einer Fachtagung zum Thema „ÖPNV gestärkt aus der Corona-Pandemie?“ in die Yachthafenresidenz Hohe Düne in Warnemünde eingeladen.

Der Einladung gefolgt waren unter anderem Verkehrsminister Christian Pegel, Landtagsvizepräsidentin Mignon Schwenke, der GDL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky und der dbb Landesvorsitzende Dietmar

Knecht. Nach langer Corona-Pandemie-Pause war dies die erste Präsenzveranstaltung aller Akteure im ÖPNV/SPNV. Der GDL-Bundesvorsitzende dankte der VMV für den Inhalt und die Qualität der Veranstal-

tung, aber auch für den Mut, ein solches Symposium unter den gegebenen Bedingungen durchzuführen. Alle Beteiligten waren sich darüber einig, dass die Stärkung des öffentlichen Verkehrs und die Rückgewinnung der immer noch ausbleibenden Fahrgäste zwingend erforderlich sind. Thema war auch die gemeinsame Sorge angesichts der ansteigenden Gewaltbereitschaft und der Gefahren für alle Beschäftigten im öffentlichen Verkehr und speziell beim SPNV.

Weselsky appellierte an die Teilnehmer des Symposiums,

gemeinsam dagegen anzugehen, um die direkt im Verkehrsmittel Arbeitenden besser zu schützen. Das Spannungsfeld zwischen den sich korrekt verhaltenden Reisenden und den Maskenverweigerern dürfe keinesfalls bei den Mitarbeitern abgeladen werden. Als positives Beispiel nannte er die ODEG, die bereits mehr Sicherheitspersonal einsetze. Gemeinsames Anliegen aller Akteure sei es, dass durch negatives Verhalten Einzelner keine Unsicherheit bei den heutigen und zukünftigen Reisenden auftreten dürfe.

> Minister Christian Pegel im Gespräch mit dbb Landesvorsitzenden Dietmar Knecht und GDL-Chef Claus Weselsky. Man war sich einig darüber, die gemeinsamen Anstrengungen fortzusetzen, um den gesamten ÖPNV/SPNV zukunftsfest und attraktiv für die Reisenden zu gestalten.



Vorstellung der Querschnittsvertretungen

SBB Senioren

Am 2. November 2013 wurde die Seniorenvertretung des SBB als jüngstes Mitglied der Querschnittsvertretungen auf dem 1. Seniorentag ins Leben gerufen.

Senioren werden von Seniorenvertretungen, Seniorenräten, Seniorenbeiräten, Seniorenbeauftragten vertreten, die wiederum als Bindeglied zwischen Politik, Gewerkschaften und älteren Menschen fungieren und deren Teilhabe sichern. Seniorenarbeit beschreibt alle Felder, die sich mit Personen beschäftigen, welche kurz vor oder bereits im Ruhestand stehen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen „BAGSO“ ist die Lobby der älteren Menschen in Deutschland. Unter ihrem Dach haben sich über 100 Verbände – darunter auch der dbb – mit zusammen etwa 13 Millionen älteren Menschen zusammengeschlossen. Die BAGSO vertritt die Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, wobei sie die nachfolgenden Generationen immer im Blick hat. Ihr derzeitiger Vorsitzender ist der ehemalige SPD-Politiker Franz Müntefering. Seniorenarbeit ist keine Therapieform der Medizin oder Psychologie und leider zu oft ein Anhängsel in den Gewerkschaften.

Seniorenarbeit steht für ein realistisches Altersbild in der Gesellschaft, ein selbstbestimmtes Leben im Alter, die gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen, ein solidarisches Miteinander der Generationen, ein gesundes Altern und eine hochwertige gesundheitliche und pflegerische Versorgung.

Derzeit sind in der Hauptversammlung der SBB Senioren

aus 19 Mitgliedsgewerkschaften Vertreter entsandt. Die Schwerpunkte der Seniorenarbeit sind im Positionspapier der SBB Senioren dargelegt und wurden auf dem 2. Seniorentag am 29. November 2018 beschlossen.

➤ **Sicherungssysteme erhalten**

Die verschiedenen Alterssicherungssysteme in der Bundesrepublik haben sich bewährt und müssen daher erhalten bleiben. Dies gilt für die gesetzliche Rentenversicherung sowie für das beamtenrechtliche Versorgungssystem im öffentlichen Dienst. Die Beschäftigten sind angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, um sicherzustellen, dass die lohn- und beitragsorientierten Rentenanwartschaften ein auskömmliches Niveau erreichen. Lebensarbeitsleistung muss entsprechend anerkannt werden!

Die Bedeutung der privaten Altersvorsorge wird wachsen. Für kapitaldeckende Modelle ist eine auf den Zweck der Alterssicherung dienende Anlagestrategie wichtig.

➤ **Rente mit 67**

In den kommenden Jahrzehnten wird die Lebenserwartung weiter steigen, was positiv zu bewerten ist. Bei gleichbleibendem Rentenzugangsalter bedeutet das eine längere Rentenlaufzeit und somit eine höhere ausgezahlte Gesamtrente. Die bisherige Altersgrenze von 65 ist nicht naturgegeben, sondern resultiert



> SBB Senioren: Dr. Hans Peter Klotzsche (Ehrenmitglied der SBB Senioren), Ute Döring, Rita Müller, Klaus Richter (von links)

aus politischen Entwicklungen früherer Jahrzehnte. Sie ist keine grundsätzlich unveränderte Linie. Sie hat sich der demografischen Entwicklung angepasst. Längerfristige Übergangsregelungen stehen für eine Anpassung. Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts unterhalb und oberhalb der Regelaltersgrenze sollten ausgebaut werden.

➤ **Altersarmut**

Die Armutsgefährdungsquote der Bevölkerung im Alter von 65 Jahren und mehr ist in Sachsen zwischen 2005 und 2015 von zwei Prozent auf fünf Prozent angestiegen und wird weiter steigen. Erwerbsminderungen müssen gestärkt werden, um Altersarmut entgegenzuwirken.

„Die zunehmende Alterung der Bevölkerung insbesondere in ländlichen Regionen stellt die Gesellschaft in Sachsen vor neue Herausforderungen, denen nicht nur durch staatliche Interventionen begegnet werden kann. Für Bereitstellung ambulanter medizinischer Versorgung oder einer funktionierenden Verkehrs- und Versorgungsinfrastruktur ist die Schaffung der Rahmenbedingungen durch den Staat unabhängig. Daneben kommen der Erhalt des familiären Umfeldes, der Vermeidung von Altersarmut sowie der sozialen und gesellschaftlichen Teilha-

be der Älteren eine große Bedeutung zu.“ (Quelle Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2017)

Die SBB Senioren setzen sich für die Umsetzung der Aufgaben aktiv ein und fordern von der Politik ein Gesetz, das die Mitbestimmung von Senioren regelt.

Des Weiteren ist ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeit der im Koalitionsvertrag vereinbarte Härtefallfonds für verschiedene Gruppen von Ostrentnern. Der Härtefall betrifft 17 Personen- und Berufsgruppen, für die es in der DDR gesonderte Regelungen für die Altersvorsorge gab. Die Rahmenbedingungen sollten bis zum 30. Juni 2020 gesteckt sein. Nach Angaben des Bundesarbeits- und Sozialministeriums (BAMS) wird das Konzept für eine Fondslösung auch in der aktuellen Pandemie-Situation fachlich vorbereitet. Besondere Eile ist aber nicht zu spüren, deshalb ist es weiterhin erforderlich, die Kraft der Akteure zu bündeln und an die Politik unsere Forderungen heranzutragen. Mit einer „biologischen“ Lösung geben wir uns nicht zu frieden. Ebenfalls nicht, dass nur rund zwei Prozent der Betroffenen berücksichtigt werden sollen.

Die Angleichung einheitlicher Lebensbedingungen im Osten



© SBB

> Hauptversammlung 2019

und Westen ist noch nicht abgeschlossen! Wir organisieren Veranstaltungen zur Beratung von Senioren mit Vorsorgevollmacht, Erben und ähnlichen Themen. In der jetzigen Zeit ist der Zusammenhalt von Senioren unabdingbar, um Vereinsamung in Pandemie-

zeiten entgegenzuwirken. Eine gute Zusammenarbeit hat sich mit Simone Lang entwickelt, MdL-Sprecherin für Soziales und Familie der SPD. Anlässlich der Hauptversammlung der SBB Senioren im Dezember 2019 berichtete sie über ihre Arbeit.

Der Leiter des ifo Institutes Dresden, Prof. Dr. Marcel Thum, und sein Team unterstützten unsere Arbeit in den vergangenen fünf Jahren mit fundierten Vorträgen und Analysen zu aktuellen politischen Themen und Situationen.

Unser Vorstand:
Rita Müller, Vorsitzende;
Klaus Richter, Stellvertreter;
Ute Döring, Stellvertreterin.

Es bleibt noch viel zu tun. Für Ihre Anregungen, Gedanken und Hinweise haben wir stets ein offenes Ohr!

Erfahrungsbericht

Ehrenamtliche Richterin am Sozialgericht

Auf Vorschlag des BTB Sachsen wurde ich ehrenamtliche Richterin am Sozialgericht Chemnitz und habe die Übernahme des Ehrenamtes nicht bereut. Die Berufung erfolgte am 1. Oktober 2018 für fünf Jahre. Es gab keine Schulung für diese Tätigkeit, aber vielleicht liegt es daran, dass ich als Verwaltungsbetriebswirtin gewisse Rechtskenntnisse habe und schließlich soll ein Schöffe ja die Laiensicht einnehmen.

Ich erhalte sehr frühzeitig Einladungen zu den Verhandlungen, wo Kläger, Beklagter und Beigeladene mitgeteilt werden. Pro Jahr nehme ich an rund drei Verhandlungen teil, für die ich als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes freigestellt werde. In der Regel sind pro Sitzungstag drei bis vier

Verhandlungen angesetzt. Vor Sitzungsbeginn erhalten die zwei ehrenamtlichen Richter eine kurze Erläuterung, Einführung in die Fälle. Die verhandelten Themen reichen von Neuberechnungen des Arbeitslosengeldes über die Abgrenzung von abhängig Beschäftigten, Scheinselbstständigkeit bis zur Zahlung von Behandlungskosten für notwendige Operationen an Krankenhäuser. Ein sehr bewegender Fall war die Nichtzahlung eines Zuschusses einer Krankenkasse für einen Badumbau für eine Krebskranke, die bereits innerhalb der Widerspruchsfrist verstarb.

Als Schöffe erkenne ich die Vielfältigkeit der Sozialgerichtsbarkeit. Die Auseinandersetzung des hauptamtlichen Richters mit zig Aktenseiten

und Gutachten geben mir das Gefühl, dass unser Rechtsstaat funktioniert.

In meinem Berufungsscheiben stand: „Durch die Mitwirkung an der Rechtsprechung tragen Sie dazu bei, den sozialen Rechtsstaat zu verwirklichen.“ Das klingt vielleicht etwas hochtrabend, aber es ist zumindest ein gutes Gefühl, sich als Gewerkschafter auch auf diesem Gebiet zu engagieren. Außerdem ist die Schöffentätigkeit in ihren Facetten auch eine Art Fortbildung für meine berufliche Tätigkeit als Schwerbehinder-

tenvertreterin und Personalrätin.

Zusammenfassend kann ich nur für dieses Ehrenamt werben. Vielleicht treffen wir uns als Schöffen am Sozialgericht in Chemnitz zu deiner Vereidigung?

Silke Glück



Chemnitz, den 19. Juni 2018
Sächsisches Landessozialgericht

In Vertretung
[Signature]
Klotzbecker
Vizepräsidentin



Grundsatzkommission Rechtsschutz im SBB

Im SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen ist eine Vielzahl von Bundesbeamten-, Bundes- und Landesfachgewerkschaften organisiert. Eine sehr bedeutsame Leistung aller Gewerkschaften an ihre Mitglieder ist die Gewährung von Berufsschutz über den SBB in Zusammenarbeit mit den Dienstleistungszentren des dbb.

Dieser Rechtsschutz hat einen hohen Stellenwert und ist für viele Mitglieder ein wichtiger Grund, warum sie in einer Gewerkschaft organisiert sind. Hier nimmt die Grundsatzkommission Rechtsschutz (GK Rechtsschutz) eine wichtige Mittlerrolle ein, indem sie die Rechtsschutzgewährung begleitet, zum Teil koordiniert und ergänzt.

Hiermit geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wesentlichen Tätigkeitsfelder der

Kommission in den vergangenen Jahren:

- > Bearbeitung von individuellen Rechtsschutzangelegenheiten in Zusammenarbeit mit dem Dienstleistungszentrum Ost (DLZ Ost) des dbb
- > Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten (zum Beispiel Führen von Grundsatzverfahren vor den Verwaltungsgerichten, Durchführung von Sitzungen der Kommission sowie regel-

mäßige Berichterstattung auf den Landesvorstandssitzungen des SBB)

- > Herausgabe von eigenen rechtlichen Informationen oder Informationen des DLZ Ost an die Mitgliedsgewerkschaften des SBB (zum Beispiel Zurverfügungstellung von Musterwiderrufen und Musterklagen sowie sonstige rechtliche Hinweisschreiben)
- > Durchführung von mitgliederoffenen Informationsveranstaltungen zu wichtigen rechtlichen Themen wiederum in Zusammenarbeit mit dem DLZ Ost
- > Information der Rechtsschutzbeauftragten der Fachgewerkschaften und Durchführung von Rechtsschutztagen

Besonders bewährt hat sich die fachliche Begleitung von Massenverfahren durch die GK Rechtsschutz mit einer Vielzahl von Klägern (Mitglieder der Fachgewerkschaften) vor den Gerichten. Solche Massenverfahren, die zwar selten sind, aber vorkommen, sind auch aufseiten des SBB eine besondere erhebliche Kraftanstrengung. Es gilt hier vieles zu organisieren und die Mitglieder rechtlich auf dem Laufenden zu halten und sehr gut zu betreuen. Solche Massenverfahren sind auch für die Kommission eine Herausforderung. Wir haben uns auch dieser Aufgabe gestellt und werden darauf achten, den Rechtsschutz insgesamt auf qualitativ hohem Niveau zu gewähren.

*Norbert Maroldt,
Vorsitzender der
GK Rechtsschutz im SBB*

Sachsen führt geschlechtergerechtere Rechtssprache ein

Von wegen mitgemeint

Am 7. Juli 2020 hat die Sächsische Staatsregierung beschlossen, dass Gesetze und Rechtsverordnungen im Freistaat Sachsen künftig in einer geschlechtergerechteren Sprache formuliert werden.

Wer kennt sie nicht, die folgende Augen öffnende Geschichte: Ein Vater fährt mit seinem Sohn zum Fußballspiel. Der Wagen kommt von der Straße ab und beide werden schwer verletzt. Noch auf der Fahrt ins Krankenhaus stirbt der Vater im Rettungswagen. Der Sohn lebt, muss aber sofort operiert werden. Er wird in den OP-Saal gefahren, wo schon die diensthabenden Chirurgen warten. Als sie sich jedoch über den

Jungen beugen, sagt ein Chirurg mit erschrockener Stimme:

„Ich kann nicht operieren – das ist mein Sohn!“

Spätestens hier wird klar, dass die Frauen, hier also die Chirurgin und Mutter, beim generischen Maskulinum vielleicht mitgemeint sein sollen, sie aber eben nicht mitgedacht werden! Sind die Frauen in der Sprache unsichtbar, so sind sie

es ebenso in den Köpfen der Menschen.

Das widerstrebt auch Justiz- und Gleichstellungsministerin Katja Meier: „Die Sprache unserer Gesetze ist immer noch von einer Zeit geprägt, in der Frauen und Männer nicht dieselben Rechte hatten.“

Es ist mir deshalb ein besonderes Anliegen, dass die Gleichberechtigung von Frau und Mann endlich auch sprachlich zum Ausdruck kommt.“

Mit dem Kabinettsbeschluss vom 7. Juli 2020 sollen Frauen und Männer in Gesetzen künftig also gleichberechtigt sicht-

bar werden. Bislang ist in den sächsischen Normtexten nur vom Staatsminister oder Schlichter die Rede. Doch Sprache ist eine Handlung und formt Gedanken – was nicht ausgesprochen ist, wird auch nicht gedacht.

Hiermit wird ein wichtiges im Koalitionsvertrag verankertes sowie eigenes Anliegen der SBB Frauen umgesetzt. Hinsichtlich der genauen Auswirkungen auf unsere behördliche Sprache werden wir uns aktiv durch Gespräche und Anträge an politische Entscheidungsträger(innen) einbringen.

Polizei

Eine Berufsgruppe unter Generalverdacht

Seit neun Monaten ist die COVID-19-Pandemie in Deutschland präsent. Der gesamte öffentliche Dienst in Deutschland arbeitet am Limit, um die Pandemie einzudämmen und zu managen. Ein Ende ist noch nicht abzusehen. So ist auch die Polizei gefordert, gerade wenn schnelles und entschlossenes Handeln zur Krisenbewältigung notwendig ist. Statt Dank und Anerkennung ihrer Arbeit: Rassismuskritik! „Das ist nicht zu akzeptieren“, kritisiert Wolfgang Ladebeck, dbb Landesvorsitzender Sachsen-Anhalt.



© Farahim Gasimov / Pixabay.com

COVID-19 hat das tägliche Dienstregime bei der Polizei völlig verändert. Die Aufhebung des Lockdowns und eine Revitalisierung der Gesellschaft und Wirtschaft haben zahlreiche Maßnahmen erfordert, um die Verlangsamung der Infektionswelle zu erreichen. In dieser Phase wurde und wird auch in Zukunft die Polizei in ihrer Gesamtheit gefordert sein.

Deutschland ist das sicherste Land

Die Polizeibeamtinnen und Polizisten sind es, die sich den täglichen neuen Herausforderungen, die die Corona-Epidemie mit sich bringt, stellen. Nicht umsonst gehört Deutschland zu den sichersten Ländern der Welt. Aus vielen Teilen der Bevölkerung erfährt die Polizei in dieser Krise Respekt, Zuspruch, Anerkennung und Dank. 85 Prozent der Bevölkerung in Deutschland vertrauen der Polizei. „Das ist der Dank für eine professionelle Arbeit der Polizistinnen und Polizisten“, äußert Ladebeck. „In der angespannten Situati-

on verzichten die Polizeibeamtinnen und -beamten ohne ‚Wenn‘ und ‚Aber‘ auf Urlaub und dienstfreie Tage. Es werden Dienstzeiten verlagert, Mehrarbeit, wie neue Aufgaben zur Eindämmung der Pandemie, wird freiwillig geleistet. Und das alles neben ihrer täglichen Polizeiarbeit.“ Die Aufgabenzuwächse und ständigen Personalverlagerungen in Schwerpunktbereichen seien mittlerweile zum Tagesgeschäft geworden.

Rassismuskritik nicht tolerieren

Gerade jetzt, in dieser angespannten Zeit, wäre ein Dank der Politik für die geleistete Arbeit angebracht. Aber statt Dank und Anerkennung zu erhalten, werde die Polizei mit Rassismuskritik konfrontiert, die Rechtmäßigkeit der Polizeiarbeit infrage gestellt. „Die derzeitigen Vorwürfe gegenüber der Polizei sind unfair und ungerechtfertigt. Sie stellen die Polizei unter Generalverdacht“, betont Ladebeck. Vor allem ärgert den Gewerkschafter, der selbst Polizist ist,

dass diese Vorwürfe auch aus weiten Teilen der Politik kommen und eine Studie zu rassistischer Diskriminierung durch Polizeibehörden in der Diskussion stehe. „Wir brauchen keine Studie über angeblich vorhandene rassistische Strukturen und explizit über ‚Racial Profiling‘ durch die Polizei. Eine solche Studie würde lediglich dem Misstrauen gegenüber der Polizei nur Vorschub leisten“, kritisiert Ladebeck.

Vorwürfe haben stark zugenommen

Nach dem Vorfall mit George Floyd in den USA haben die Vorwürfe stark zugenommen. Das habe auch extreme Einflüsse auf die Arbeit der Polizei auf der Straße. Sobald Kontrollen stattfinden, die coronabedingt zugenommen haben, um Verordnungen durchzusetzen, werde sofort die Kritik laut, man würde nur kontrollieren, weil die Person offensichtlich ausländische Wurzeln habe. Das seien Themen, mit denen sich die Kollegen derzeit sehr viel auseinandersetzen müssten. Fakt ist: Recht und Gesetz sind die Leitlinien, an die sich die Polizei zu halten habe.

Gewalt gegen Polizeibeamte nimmt zu

Mehr Sinn sehe Ladebeck in einer Studie zur Gewalt gegen Polizeibeamte. Statistische Lagebilder in der Polizei in Deutschland beweisen, dass es seit Jahren steigende Zahlen

von aggressiven Angriffen auf Polizeibeamte gibt. Nicht nur bei Großereignissen, sondern auch im täglichen Streifen- und Einsatzdienst nimmt die Gewalt gegenüber Polizeibeamtinnen und -beamten zu. „Während ganz normalen polizeilichen Handlungen werden die Kolleginnen und Kollegen der Polizei beleidigt, bespuckt, geschlagen und getreten. Das können wir nicht weiter hinnehmen“, betont Ladebeck.

„Racial Profiling“ wird strikt abgelehnt

Personenkontrollen, die auf „Racial Profiling“ beruhen, werden von der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPOIG) und dem dbb strikt abgelehnt. Sie seien nicht nur rechtswidrig, sondern menschenverachtend und diskriminierend und dürfen in der polizeilichen Praxis keine Anwendung finden. Ladebeck: „Bekannt werdende Einzelfälle von Diskriminierungen müssen schonungslos aufgeklärt und zeitnah sanktioniert werden.“

Hintergrund

Als Racial Profiling wird das Handeln von Polizei, Sicherheits- oder auch Einwanderungsbehörden bezeichnet, wenn dieses auf Kriterien wie dem physischen Erscheinungsbild basiert – also etwa Hautfarbe oder Gesichtszügen – sowie auf ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder nationaler Herkunft.

Fachtagung der DSTG-Frauenvertretung

„Durchblick Querbeet“

„Durchblick Querbeet – Bei uns kommt alles auf den Tisch!“ war das Motto der dritten Fachtagung der Landesfrauenvertretung der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Sachsen-Anhalt, die im Frühjahr dieses Jahres im Plenarsaal des Finanzamtes Bitterfeld-Wolfen stattfand.

Rund 50 Teilnehmerinnen diskutierten über aktuelle Themen, unter anderem über die Rentenlücke der Beamtinnen und Beamten mit Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Janine Dietz, Mitarbeiterin der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland und stellvertretende Vorsitzende der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt, informierte über den aktuellen Sachverhalt zu diesem Thema.

■ Finanzielle Einbußen in der Altersversorgung

Aufgrund der gesamtdeutschen Geschichte haben Beamtinnen und Beamte in den neuen Bundesländern in der Vergangenheit oftmals Anwartschaften in zwei verschiedenen Altersvorsorgesystemen – der Beamtenversorgung und

der Gesetzlichen Rentenversicherung – erworben. Dies führe bei den Betroffenen dazu, dass diese zwar in der Gesamtschau einen lückenlosen Lebenslauf vorweisen könnten, sich jedoch die zu berücksichtigenden ruhegehaltsfähigen beziehungsweise rentenrelevanten Anwartschaften auf zwei unterschiedliche Altersvorsorgesysteme aufteilen. Hier sei davon auszugehen, dass die Beamtinnen und Beamten dadurch finanzielle Einbußen in der Altersversorgung hinnehmen müssten.

Wären die Anwartschaften in nur einem Altersvorsorgesystem, nämlich der Beamtenversorgung, erwirtschaftet worden, würde nach Berechnungen theoretisch ein höherer Pensionsanspruch bestehen. Die Summe aus der derzeitigen Pensionszahlung und der zu erwartenden Ren-

tenzahlung reiche bei Weitem nicht an den Pensionsanspruch heran. Zudem könne aufgrund der unterschiedlichen Regelaltersgrenzen in den verschiedenen Versorgungssystemen eine Auszahlung aus der Gesetzlichen Rentenversicherung erst deutlich später als aus der Beamtenversorgung erfolgen.

Demnach würden sich, wenn auch zeitlich begrenzt, weitere finanzielle Unterschiede ergeben. Hinzu komme, dass Tarifbeschäftigte nach 45 Lebensjahren ab dem 63. Lebensjahr Rentenzahlungen ohne Abschläge erhalten. Beamte hingegen müssten Abschläge bis zu 10,8 Prozent hinnehmen. Ausgleich von Systemunterschieden sähe, so die Bewertung der Teilnehmerinnen, anders aus. Die für die Versorgung der Beamten zuständige Bezügestelle hat in diesem Zusammenhang Aufklärung der Bediensteten in Form eines Frage-Antwort-Kataloges angeboten.

■ Enge Zusammenarbeit wichtig

Christian Keil, Mitglied der Landesleitung der DSTG Sachsen-Anhalt und Mitglied im Haupt-

personalrat des Ministeriums der Finanzen Sachsen-Anhalt, sprach über die Bedeutung der Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit den Personalräten. Personalräte seien ein wichtiges Instrument, um wirkungsvoll die Interessen der Beschäftigten zu vertreten beziehungsweise um- und durchzusetzen. So sei er für die Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und -schutzvorschriften, die in bestehenden Gesetzen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften geregelt sind, verantwortlich. Dies erfolge im Rahmen ihrer Mitbestimmung, ihrer Mitwirkung oder ihrer Anhörung zu personellen, sozialen, organisatorischen und einer Reihe anderer Angelegenheiten durch die Dienststelle oder aber durch betroffene Kolleginnen und Kollegen selbst.

Den Gewerkschaften werde durch das Personalvertretungsrecht eine Reihe von eigenständigen Befugnissen eingeräumt. Grundlegend sei hier der § 2 Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) Sachsen-Anhalt, dass die Dienststelle und die Personalvertretungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zum Wohle der Beschäftigten zusammenwirken und sich ihrer Unterstützung bedienen können.

Beide Bereiche, Gewerkschaft und Personalrat, seien wichtig und haben jeweils spezielle Aufgaben zu erfüllen. Aber eines wird anhand der ähnlichen Themenschwerpunkte beider Vertretungen deutlich: Nur durch eine enge Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Personalrat können die Interessen der Kolleginnen und Kollegen optimal vertreten werden.



© DSTG

> Die Teilnehmerinnen der Fachtagung konnten sich „Querbeet“ informieren.

■ Großrechnersoftware „UNIFA“ kann mehr

Tipps und Kniffe zum digitalen Arbeitsplatz „UNIFA“ gab Karen Eschner, Vorsitzende der DSTG-Frauenvertretung Sachsen-Anhalt. „UNIFA“ ist die Großrechnersoftware der Finanzverwaltung. Jeder Bedienstete arbeitet tagtäglich

mit dieser Software und nutzt neben Fachanwendungen auch Trivialprogramme wie Word, Excel oder den Dateimanager.

Schulungen zum Scannen, Mailen und Löschen von Dateien mit „UNIFA“ wurden den Bediensteten bisher noch nicht angeboten. Eschner gab den Teilnehmerinnen daher im Life-

System einen Überblick über die Grundstrukturen der Software und deren Verwaltung. Unter anderem informierte sie über Datenerzeugung, Sortierung von Daten, die Löschung sowie auch das Versenden von Daten per E-Mail, Download aus dem Internet und die ressourcenschonende Speicherung von Daten.

Dass die vermittelten Informationen sich als praxistauglich und erfolgreich zeigten, bestätigte ein Feedback einer Teilnehmerin am nächsten Tag: „Dank der gegebenen Hinweise und gezeigten Tricks konnte ich endlich meinen digitalen Papierkorb leeren.“ ■

BSBD

Justizvollzugsbeamte sind überlastet

Seit dem Fluchtversuch des Attentäters von Halle Ende Mai dieses Jahres aus der Justizvollzugsanstalt (JVA) Roter Ochse in Halle steht der Justizvollzug wieder einmal im Fokus.

„Solange nichts passiert, ist alles schick. Wenn aber was passiert, ist der Vollzug das Schlimmste und das Schlechteste, was es überhaupt gibt“, kritisiert Mario Pinkert, Vorsitzender des Bundes der Strafvollzugsbediensteten Sachsen-Anhalt. Seit dem Fluchtversuch werde ein ganzer Berufsstand niedergemacht und Leistungen, die trotz Personalmangels erbracht würden, nicht genügend gewürdigt.

Gewerkschafter Pinkert sieht das größte Problem beim Personalmangel. Man habe zu viele Standorte für zu wenige Be-

diensleute. Ferner wirft Pinkert der Justizministerin vor, dass sie zu wenig gegen den bestehenden Personalnotstand tue. In einem Brief von Mitarbeitern der JVA Roter Ochse in Halle an das Justizministerium ist zu entnehmen, dass die JVA Roter Ochse 61 Justizvollzugsbeamte bräuchte, um ordentlich arbeiten zu können. Es gebe aber nur 42. Man nehme in Kauf, dass Kollegen psychisch überlastet würden.

Bereits 2017 habe der Hauptpersonalrat des Justizministeriums die Landesregierung auf das Problem aufmerksam ge-

macht. Sämtliche Bereiche der Justiz seien seit Bestehen des Landes ständig überlastet. Daraufhin ließ Sachsen-Anhalts Justizministerin Anne-Marie Keding (CDU) eine Personalprognose bis 2030 und ein Konzept erarbeiten. Die bevorstehende Pensionierungswelle sollte mit gleichmäßigen Einstellungen abgefedert werden. 45 neue Stellen wurden für den Justizvollzug geschaffen, aber 25 konnten nur besetzt werden, da sich nicht genügend geeignete Bewerber fanden.

Wer Justizvollzugsbeamter werden will, muss eine abgeschlos-

sene Berufsausbildung mitbringen. Es folgt eine zweijährige Ausbildung. Das Mindestalter liegt bei 20 Jahren. „An die Bewerber werden natürlich einige Anforderungen gestellt, schließlich kann der Beruf nicht von jeder Person ausgeführt werden. Kurz gesagt: Justizvollzugsbeamte haben eine große Verantwortung und müssen sich daher auch erst einmal beweisen“, betont Pinkert. Die Mitarbeiter hätten es mit psychologischen und medizinischen Problemen zu tun, mit Drogenproblemen und Fragen der Ausbildung der Gefangenen. „Der Job ist sehr vielseitig“, sagt Pinkert. ■



> JVA Roter Ochse

© Cataline CC4.0

dbb jugend

Junges Engagement stärker würdigen

In den vergangenen Monaten haben sich das gesellschaftliche Leben und der Arbeitsalltag drastisch verändert. Statt Normalität und Routine überschlugen sich die Ereignisse und erfordern ständig neue Maßnahmen. Es wäre ein Fehler, sich nur auf die daraus resultierenden Einschränkungen zu konzentrieren.

„Es gilt vielmehr, die nun gleichzeitig an vielen Stellen verstärkt zum Einsatz kommenden Digitalisierungsmaßnahmen effektiv zu nutzen“, sagt Thorben Fiedler, Vorsitzender der dbb jugend sachsen-anhalt. „Die Corona-Krise hat uns die Bedeutung digitaler Technologien für Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft sehr klar vor Augen geführt. Die Krise ist ein Weckruf, die Digitalisierung nun massiv voranzutreiben“, betont Fiedler.

Viele junge Kolleginnen und Kollegen seien bereit und auch dazu in der Lage, mit den modernsten Techniken umzugehen. Doch an ihrem Arbeitsplatz schlage ihnen oft die „Steinzeit“ ins Gesicht. Gerade um Bürgerinnen und Bürgern Verwaltungsleistungen komfortabel digital anbieten zu können und vor allem die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, müsse sich dies schnell ändern.

■ Chancen für die Nachwuchsgewinnung

„Die Chancen standen nie besser, Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen“, betont Fiedler. Doch dass sei kein Alleinläufer. Neben einem attraktiven Gehalt und dem Ausbau der mobilen Arbeit gehöre auch eine Wertschätzung dem Personal gegenüber.

Neben klassischen Verwaltungskompetenzen müssen



> Thorben Fiedler: „Corona-Krise ist ein Weckruf, die Digitalisierung voranzutreiben.“

auch IT- und Managementkompetenzen als gleichwertig anerkannt werden und sich Karriereperspektiven eröffnen.

Fiedler halte es gerade mit Blick auf den Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte für unabdingbar, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von der neuen Flexibilität wie „Mobiles Arbeiten“ und „Homeoffice“ profitieren. Natürlich offenbare sich in vielen Situationen, wo es noch Optimierungspotenzial bei den technischen und organisatorischen Strukturen gäbe. „Aber genau hier liegt die große Chance, die Verwaltungsstrukturen digitaler und zukunftsfähiger zu gestalten und flexiblere Arbeitsmodelle zu entwickeln“, so Fiedler. Hier sollten die Kompetenzen der

jungen Beschäftigten genutzt und weiter ausgebaut werden.

■ Digitalisierung in der Ausbildung

Als weiteren wichtigen Aspekt einer erfolgreichen Digitalisierung sehe Fiedler in den Inhalten in Studium und Ausbildung. Die Basiskompetenzen digitalen Verwaltungshandelns und Veränderungskompetenz müssten fachspezifisch, berufsgruppen- und laufbahngerecht vermittelt werden. „Nur so kann eine fortlaufende Modernisierung der Dienststellen gelingen“, betont Fiedler.

■ Beschäftigte vor Gewalt schützen

Mit großer Sorge betrachte Fiedler die zunehmende Ge-

walt gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Immer mehr Menschen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, haben Angst im Job. Oft trifft es vor allem junge Beschäftigte, die in publikumsnahen Bereichen wie Bürgerbüros eingesetzt werden, um dort Berufserfahrung zu sammeln. Die Erfahrungen, die sie dort machen, sind häufig angsteinflößend. Sie fühlen sich als Zielscheibe für Gewalt und blinden Zorn und finden oftmals bei ihrem Arbeitgeber nicht die Unterstützung, die sie sich erhoffen. „Das fördert nicht gerade das Interesse junger Menschen, sich für einen Job im öffentlichen Dienst zu entscheiden“, betont Fiedler. Im öffentlichen Dienst zu arbeiten, dürfe nicht gefährlich sein. ■

> Korrektur

In der Juli/August-Ausgabe 2020 des dbb regionalmagazins, Landesteil Sachsen-Anhalt, ist der Redaktion im Artikel auf Seite 13 „Personalratswahlen 2020: Neuer Termin im Dezember empfohlen“ ein Fehler unterlaufen. Dort hieß es: „Die Amtszeit für die neu gewählten Gremien beginnt zum 1. Januar 2021.“ Das ist falsch.

Richtig ist: Wenn wie vom Ministerium der Finanzen empfohlen, am 2. Dezember 2020 gewählt wird, endet die Amtszeit des amtierenden Personalrates unter Anwendung von § 188 Abs. 1 BGB mit Ablauf dieses Tages. Die Amtszeit des neuen Personalrates beginnt am folgenden Tag, also bei regelmäßigem Verlauf am 3. Dezember 2020.

Landesverwaltung

In Ausbildung und Digitalisierung investieren



> Antrittsbesuch der neuen tbb Landesleitung beim Thüringer Innenminister Georg Maier: Uwe Sommermann, Nicole Siebert, Innenminister Georg Maier und tbb Chef Frank Schönborn (von links).

Zu langsame Digitalisierung in Thüringen und die viel zu geringe Ausbildungsquote waren am 1. September 2020 die prägenden Themen des Antrittsbesuchs der neuen tbb Landesleitung bei Innenminister Georg Maier.

tbb Landeschef Frank Schönborn und die stellvertretenden Landesvorsitzenden Nicole Siebert und Uwe Sommermann stellten die Ausbildungsinitiative des tbb vor und unterstrichen die Dringlichkeit der Digitalisierung in der Verwaltung. „Thüringen ist laut Digitalisierungsindex das Schlusslicht im Ländervergleich“, so Schönborn, der als Gründe unter anderem zu stark diversifizierte Handlungskompetenzen und fehlende Freistellungen für

Fachpersonal sowie mangelnde finanzielle Ressourcen anführte. Weiter binde die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes sowie die Vorgaben des Transparenzgesetzes zusätzlich Personal.

Innenminister Maier begrüßte das Engagement des tbb und wies auf die bereits erreichten Erfolge im Bereich der Digitalisierung und die Fortschritte bei der Einführung der E-Akte hin. Die Corona-Pandemie habe für

einen Digitalisierungsschub in den Landesverwaltungen gesorgt. Weiter habe ein ressortübergreifender Ansprechpartner für Digitalisierung dazu beigetragen, Abläufe zu verbessern und Vorbehalte abzubauen. „Digitalisierung fängt in den Köpfen an“, bekräftigte Maier, der in diesem Bereich vor allem die Führungskräfte in der Verantwortung sieht.

Schönborn verdeutlichte, wie ernst es aus Sicht des tbb um die Ausbildung steht: „Der öffentliche Dienst in Thüringen liegt mit einer Ausbildungsquote von 3,3 Prozent am Gesamtbeschäftigtenanteil an letzter Position im Ländervergleich.“ Der Freistaat müsse seine Ausbildungskapazitäten gerade in

den technischen Berufen bereits mit dem Haushalt 2021 deutlich erhöhen. „Vor allem muss über Bedarf ausgebildet werden, um Fachkräfte für Thüringen zu gewinnen und zu binden“, so Schönborn. Weiterhin bedürfe es neben eines einheitlichen und früheren Ausschreibungszeitpunktes für alle Ausbildungen im Landesdienst auch einer signifikanten Erhöhung der Ausbildungsstellen in allen Bereichen der Landesverwaltung.

Innenminister Maier stimmte im Ergebnis zu, dass die Ausbildung und die Zahl der Auszubildenden für die Zukunft so zu entwickeln sei, dass die Landesverwaltung ihre Aufgaben auch weiterhin erfüllen könne. ■

Personalpolitik

tbb fordert sofortigen Stopp des Personalabbaus im öffentlichen Dienst

Der tbb fordert die Landesregierung dazu auf, Personalentwicklung nicht nur auf dem Papier festzuhalten, sondern einen Maßnahmenplan zum Erhalt der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes umzusetzen.

„Der Freistaat geht sehenden Auges in die Fachkräftekrise. Während unsere Nachbarländer Sachsen und Bayern bereits massiv Personal einstellen und Ausbildungskampagnen etablieren, hat Thüringen noch nicht einmal den Personalabbaupfad für alle Berufsgruppen ausgesetzt. Ein Personalabbaustopp bei Lehrern und Polizisten reicht nicht, denn der dann not-

wendige Ausgleich der Personalführungen bei Schulen oder der Polizei als auch den bereits von der Landesregierung fortgesetzte Stellenabbau von knapp 5 500 Stellen können nicht allein durch die verbleibenden Bereiche kompensiert werden“, so Andreas Schiene, stellvertretender Landesvorsitzender des tbb. Denn das Personal im Bereich Schule und Polizei umfasst



bereits fast die Hälfte des Landespersonalbestandes. „Die logische Konsequenz eines Personalabbaus ohne die Bereiche Schule und Polizei wäre die komplette Abschaf-

fung der Funktionsfähigkeit des „übrigen“ öffentlichen Dienstes, solange an den Stellenabbauzahlen in der Summe festgehalten wird.“

Ein Drittel aller Beschäftigten scheiden in den nächsten zehn Jahren aus. Fast 16 Prozent der Landesbeschäftigten insgesamt (rund 9 600) sind 60 Jahre oder älter und werden in den nächsten sieben Jahren aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. In den Kommunen betrifft das knapp 6 000 Beschäftigte. Im gesamten öffentlichen Dienst sind 19 Prozent 55 Jahre und älter. Damit verliert der öffentliche Dienst in Thüringen in den nächsten zehn Jahren 34 Prozent seines Gesamtpersonals (rund 20 000 Beschäftigte) unwiderruflich.

Der Thüringer Rechnungshof hatte die im Ländervergleich zweithöchste Personalausstattung pro 1 000 Einwohner kritisiert. „Statistische Personalstandsvergleiche können nicht alleinige Grundlage einer Personalstrategie sein, sondern nur ergänzendes Element bei der Befassung mit Personalbedarfen“, so der tbb Vize. „Wir brauchen einen an den Aufgaben

orientierten zu ermittelnden Personalbedarf. Dieser sollte grundlegender Maßstab für den Personaleinsatz sein.“

Vergleiche der Bundesländer des Personaleinsatzes pro 1 000 Einwohner berücksichtigen eben nicht die Gegebenheiten vor Ort. Hinzu kommen Unterschiede in der Aufgabenverteilung zwischen den Bundesländern und dem kommunalen Bereich. Nicht zuletzt sind nicht alle Bedarfe an der Einwohnerzahl auszurichten. So sind beispielsweise für die Bedarfsberechnungen der Schulen die Anzahl der Schüler für die Hochschulen, die Anzahl der Studierenden, für den Forst- und Landwirtschaftsbereich die Wald- beziehungsweise Agrarfläche, für den Arbeitsschutz die Anzahl der Betriebe maßgebend. Ein Vergleich der Personalbestände auf disaggregierter Ebene wird auch dadurch erschwert, dass nicht alle der in der Statistik ausgewiesenen Funktionen tatsächlich von allen Ländern wahrgenommen werden. ■

> Der geforderte Maßnahmenplan ...

... zum Erhalt der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Thüringen sollte enthalten:

- > sofortiger genereller Stopp des Stellenabbaus,
- > Evaluierung des Personalbestandes unter Anschaffung und Nutzung einer einheitlichen Personalverwaltungssoftware, die auf aktuellem Stand auswertbare Informationen über den Personalbestand beim Freistaat liefert,
- > Umfassende Aufgabenkritik mit der Folge einer am Bedarf orientierten tatsächlichen sach- und fachgerechte Personalausstattung sowie die Gestaltung von effizienten und empfängerorientierten Verwaltungsabläufen und -strukturen
- > Personal- und Wissensmanagement, welches den überproportionalen Abgang Bediensteter in den nächsten Jahren aufnimmt, unter Schaffung sogenannter „Generationenbrücken“ (zeitweiser Doppelbesetzung von Stellen, um die Einarbeitung und den Übergang zu ermöglichen),
- > Einführung eines zentralen Personalrecruiting unter Nutzung von einheitlicher Bewerbermanagementsoftware zur Unterstützung,
- > strategische, bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildung für alle Beschäftigten,
- > Weiterentwicklung und tatsächliche Anwendung der Personalentwicklungskonzepte in allen Bereichen und
- > Stellenbesetzungen in transparenten Verfahren sowie
- > moderne Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzausstattung.
- > Ebenso gehören Wertschätzung, eine Ausbildungsinitiative für Thüringen und ein Ausbau der Digitalisierung essenziell dazu, um Personal in Thüringen zu gewinnen, zu halten, zu entlasten und zu motivieren.

BDR – Bund Deutscher Rechtspfleger, Landesverband Thüringen

Besuch beim Justizminister

Der BDR-LV Thüringen stellte sich, vertreten durch die Landesvorsitzende Barbara Zwinkau und die Jugendbeauftragte Marie-Luise Voigt, am 21. Juli 2020 dem neuen Justizminister Dirk Adams (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) vor.

Neben ersten allgemeinen Informationen zu Umfang und Inhalten unserer alltäglichen Aufgaben in der Thüringer Justiz und den Besonderheiten unseres Rechtspflegerstudiums wurden die brennenden Themen der notwendigen Verstärkung der Personalausstattung, die Personalgewinnung, Aufgabenübertragungen vom Richter auf den Rechtspfleger und vom

Rechtspfleger auf den Urkundsbeamten der Geschäftsstelle, die Herausforderungen der Digitalisierung sowie bessere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsplatzgestaltung (Homeoffice mit Anbindung zum Fachverfahren) besprochen.

Der Justizminister machte deutlich, dass es zwei beson-

dere Ziele seiner zunächst kurz bemessenen Amtszeit von rund einem Jahr gibt: erfolgreiche Haushaltsverhandlungen für die Justiz zu Stellenmehrungen und Stellenhebungen in allen Laufbahnen, besonders für den Bereich der IT. Der Stellenabbaupfad der Landesregierung ist, nachdem die Personalnot immer deutlicher wurde, erst einmal vom Tisch. Als Zweites: das energische Vorantreiben der Digitalisierung in der Justiz.

Wir waren uns einig, dass nicht nur Corona deutlich gemacht hat, wie weit die Thü-

ringer Justiz beim Thema Digitalisierung hinterherhinkt und dass ein schnelleres Vorkommen dringend notwendig ist. Es ist nicht mehr zeitgemäß, dass zum Beispiel Telearbeit in der Thüringer Justiz für die Fachverfahren noch ein Fremdwort ist.

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger werden stets nur nach Bedarf ausgebildet. Der Rechtspfleger ist jedoch ein Allround-Talent und wird entsprechend mit vielen Zusatzaufgaben betraut. Sei es in der Verwaltung, in der IT, in der Aus- und Fortbildung. Dadurch fehlt er an anderen

Stellen. In allen Bundesländern ist der Rechtspfleger ein rares Gut. Man kann nur mit Tauschpartnern über Landesgrenzen wechseln. Es gibt einfach keinen freien Markt. Entsprechend kann nicht zeitnah auf besondere personelle Anforderungen reagiert werden. Es braucht vier Jahre Vorlauf, um einen Rechtspfleger neu zur Verfügung zu haben (Haushalt, Auswahlverfahren, drei Jahre Ausbildung).

Digitales Grundbuch

Ein besonderer Diskussions-schwerpunkt waren die Herausforderungen des Datenbankgrundbuchs (DaBaG), welches bis 2024 bundesweit eingeführt werden soll. Hierzu übergaben wir unserem Minister einen aktuellen Artikel aus dem Rechtspflegerblatt 2/2020. Nach aktuellen Berechnungen des Oberlandesgerichts würden wir zusätzlich 190 Rechtspfleger brauchen, um die Arbeit in einem Jahr zu bewältigen! Über zehn Jahre verteilt, wären es zusätzlich 19 Rechtspfleger pro Jahr. Berechnungsgrundlage: 15 Minuten Arbeitszeit pro Grundbuch-

blatt für die Umschreibung von rund 1,2 Millionen Thüringer Grundbüchern. Jedes Grundbuch muss neu strukturiert, geprüft und freigegeben werden.

Ausbildung ausweiten

Das TMMJV hat das erkannt und der Pakt für den Rechtsstaat hätte grundsätzlich die Möglichkeit eröffnet, mehr Rechtspfleger für die Ausbildung in Thüringen zuzulassen, aber die Realität sieht leider anders aus. Ursprünglich sollten 17 Anwältinnen und Anwälte für Thüringen 2020 ihr Studium beginnen. Dank des Paktes sollten es 29 sein. Tatsächlich können wir dieses Jahr nur 20 neue Kolleginnen und Kollegen in die Ausbildung schicken. Nach harten Verhandlungen wurde mit Hessen, die dafür auch Abstriche machen mussten, dieser Kompromiss gefunden. Die Rahmenbedingungen in Rotenburg lassen keine höheren Anwärterzahlen zu, auch bedingt durch die Corona-Pandemie. Entsprechende Anfragen an andere Rechtspfleger-Fachhochschulen waren erfolglos, weil alle Länder ihr Personal aufstocken müs-

sen. Ob sich für den 2021 beginnenden Studiengang eine Lösung finden wird, ist noch offen. Da sollten die Thüringer Anwärterzahlen sogar weiter steigen.

Justizminister Adams hat versprochen, alle Möglichkeiten zu prüfen und auszuschöpfen, damit wir 2021 die dringend benötigten Rechtspfleger in geplanter Zahl ausbilden können.

Gleichzeitig wird nach weiteren Möglichkeiten gesucht, die enge Personaldecke etwas zu weiten. Überlegungen zu „Grundbucheinsätzen“ wie nach der „Wende“ sollten wir uns nicht verschließen, da sie nötig werden können, um die uns bevorstehenden Aufgaben zu bewältigen.

Inzwischen wurden Gespräche mit Kollegen geführt, die zeitnah in den Ruhestand gehen oder schon gegangen sind, ob sie bereit sind, länger zu bleiben oder zeitweise zur Arbeit zurückzukehren. Dieser Versuch zeigte allerdings bisher wenig Erfolg. Als Verband machten wir allerdings deutlich, dass eine erneute Ausbildung von Bereichs-

rechtspflegern oder die Einstellung von Juristen mit dem Ersten Staatsexamen als Rechtspfleger keine akzeptable Lösung ist. Dafür liegen die im Studium vermittelten Inhalte und die spätere Verwendung zu weit auseinander.

Der BDR wies zum Abschluss darauf hin, dass zusätzliche und neue Aufgaben mit der Einführung der E-Akte auf uns warten. Der Referententwurf des BMJV für ein Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts verspricht ebenfalls Mehrarbeit und mehr Zeiteinsatz für uns Rechtspfleger in diesen Rechtsgebieten.

Die vielen Herausforderungen machen die Notwendigkeit von gut ausgebildetem und vor allem ausreichendem Personal sehr deutlich. Als Vertreter unseres Verbandes hatten wir im Gespräch den Eindruck, dass der Justizminister dies erkannt hat und sich hierfür in seiner Amtszeit starkmachen wird.

*Barbara Zwinkau
und Marie-Luise Voigt*

GDL Gewerkschaft der Lokomotivführer, Ortsgruppe Erfurt

Tag des Zugpersonals



Am 14. September 2020 findet zum vierten Mal der Tag des Zugpersonals der GDL statt.

Die Planungen dafür laufen auf Hochtouren, damit es auch in diesem Jahr trotz Corona-Pandemie wieder ein gelungener Tag des Dankes für das Zugpersonal in allen Eisenbahnverkehrsunternehmen wird. Aktuell sind die Standorte in Erfurt, Frankfurt, Kassel und Darmstadt dafür vorgesehen.

In Erfurt wird der Stand der GDL wie auch die letzten Jahre im Bahnhof hinter dem Infopunkt zu finden sein. In der Zeit von 10 Uhr bis 15 Uhr werden dort die Kollegen interessierter Mitarbeiter der Eisenbahnverkehrsunternehmen über die Ziele der GDL und die Leistungen des FairnessPlan informieren.



> Impressionen vom Tag des Zugpersonals aus 2019

© GDL (2)

Geplant ist auch, den Kollegen, die nicht die Möglichkeit haben, unseren Standort aufzusuchen, direkt an den Zügen einige Informationen zukommen zu lassen.

Selbstverständlich ist dieser Tag des Zugpersonals auch eine Danksagung an das gesamte Personal, welches die ganze Zeit für die Reisenden alles gegeben haben, damit unsere Fahrgäste trotz so man-

cher Unannehmlichkeiten ihre Reiseziele erreichen.

Ins Leben gerufen wurde dieser Tag vor vier Jahren vom bundesweiten Arbeitskreis der Zugbegleiter, um den Kollegen

des Zugpersonals Danke für die geleistete Arbeit zu sagen, welches die Arbeitgeberseite zu meist nicht erkennen lässt.

*Oliver Reichert,
GDL-Ortsgruppe Erfurt*

BDF – Bund Deutscher Forstleute, Landesverband Thüringen

Das Grüne Herz stockt

Wer seit 2018 aufmerksam durch Thüringen fuhr und immer mal den Blick in den Wald schweifen ließ, hat sicherlich schon mitbekommen, dass nicht mehr alles in sattem Grün erscheint.

Zunehmend mischen sich schon im Frühjahr oder zeitigen Sommer Brauntöne in die Landschaft. Und damit sind keine Brachflächen der Landwirtschaft gemeint.

Seit den Herbst- und Winterstürmen vermehrte sich zunehmend der Borkenkäfer und fand dann mit der Dürre und großen Hitzeperiode von 2018 ideale Fortpflanzungsbedingungen. Große Flächen fielen ihm zum Opfer. Zunächst waren „nur“ Fichtenbestände betroffen. Doch die Dürre hielt weiter an. Auch das Jahr 2019 ging in die Geschichtsbücher der Hitze- und Trockenheitsrekordjahre ein. Was die Forstexperten erst nur befürchteten, trat dann tatsächlich ein. Auch Laubholzwälder schwächelten zunehmend. Im Frühjahr 2019 starben auch Buchenwälder – gerade auch ältere Bäume, sogar im Nationalpark Hainich.

Mit Zahlen soll hier nicht gespielt werden. Diese sind übermorgen sowieso längst wieder Makulatur. Fakt ist, dass die Waldschäden durch Stürme, Trockenheit, Borkenkäfer, Waldbrände usw. ein bisher nie dagewesenes Ausmaß annehmen und noch keine Besserung

in Sicht ist. 2020 hat noch keine Erholung gebracht. Experten sehen einen Höhepunkt frühestens im nächsten Jahr. Die Klimaprognosen sehen eher düster aus. Der Wald mit seinen vielen wertvollen Leistungen für uns Menschen ist in Gefahr, obwohl er eigentlich selbst die Lösung im Klimawandel sein soll. Er bindet Kohlendioxid und entzieht es daher der Atmosphäre. Der Wald ist der Klimaschützer schlechthin. Nicht nur deshalb ist seine

Bewahrung so wichtig. Er ist auch Arbeitgeber, Lebensraum, Erholungsort. Wer vom Wald lebt, hat ein Problem. Die Holzpreise sind im Keller. Aufräumarbeiten sind teuer, fast unbezahlbar, die Aufforstung oder der Waldumbau erst recht.

Die Waldeigentümer haben keine nennenswerten Einkommen mehr. Das geht auch ThüringenForst als Landesforstverwaltung so. Hier muss eine andere Finanzierung her. Die privaten Eigentümer sprechen von Flächenprämie. ThüringenForst benötigt deutlich mehr Geld als Zuführung. Außerdem benötigt man sehr viel Kapazität für die Beratung der Waldeigentümer(innen), für

die Steuerung von Wiederaufforstung, natürlicher Wiederbewaldung, dem Waldumbau. Es müssen viele Antworten gefunden werden. Welche Baumarten sind künftig geeignet? Wie sieht der Wald von morgen aus? Wie finanziert sich die Forstwirtschaft?

In den letzten 30 Jahren wurde 40 Prozent des Forstpersonals abgebaut. Auch hier muss ein deutlicher Gegentrend einsetzen. Denn qualitätsvolle Waldpflege braucht mehr Menschen auf der Fläche. Damit das grüne Herz auch morgen noch kraftvoll weiter schlägt.

*Jens Düring,
Pressesprecher BDF Thüringen*



> Geschädigte Waldfläche in der Nähe der Wartburg am Rennsteig

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Laufbahnrecht in der Praxis

Der Inhalt im Überblick:

- Bundes- und Landesrecht
- gesetzliche Regelungen und Laufbahnverordnungen
- Gesetzesbegründungen, Verwaltungsvorschriften, Anmerkungen, Rechtsprechungsnachweise

Was Sie davon haben:

- Zusammenfassung des in der Bundesrepublik geltenden Laufbahnrechts, das sich aufgrund der Föderalismusreform I zunehmend auseinanderentwickelt.
- praxisorientierte Kommentierung
- Das Buch ermöglicht erstmals den unmittelbaren Vergleich der verschiedenen landes- und bundesrechtlichen Laufbahnbestimmungen.
- geeignet für Behörden, Kanzleien und Gerichte

So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit untenstehendem Bestellcoupon per Post, Fax, E-Mail oder über unseren Onlineshop bestellen.



BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- Exemplar/e »Laufbahnrecht in Bund und Ländern«
(€ 58,90 zzgl. Porto und Verpackung)
- Verlagsprogramm

Name

Anschrift

Telefon/E-Mail (freiwillig)

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7261917-23, Fax: 030.7261917-49, E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de.

Werbereinwilligung: Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die DBB Verlag GmbH über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der werblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an vertrieb@dbbverlag.de, per Fax an 030.7261917-49 oder telefonisch unter 030.7261917-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift

1396 Seiten

5., überarbeitete Auflage 2020

€ 58,90* je Exemplar

ISBN 978-3-87863-229-0

* inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung

DBB Verlag GmbH
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin
Telefon: 030.7261917-23
Telefax: 030.7261917-49
E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de
Internet: www.dbbverlag.de
Onlineshop: shop.dbbverlag.de