

Der Klimawandel und seine Folgen

Heiß begehrt und bitter nötig: Hitzeaktionspläne



Der Klimawandel und seine Folgen

Heiß begehrt und bitter nötig: Hitzeaktionspläne

Nicht erst der zurückliegende Sommer hat gezeigt: Perioden extremer Hitze und Dürre werden in Deutschland immer häufiger und sie dauern immer länger an. Hitze und ihre Folgen werden für Mensch, Tier und Pflanze zu einer ernsthaften Bedrohung. Höchste Zeit, aktiv zu werden. Aber wie?

Der Hitzesommer 2003 forderte europaweit 70 000 Todesopfer – eine Zahl, die damals noch niemand so recht zur Kenntnis nahm. In den drei Sommern 2018 bis 2020 waren es allein in Deutschland 19 000. Schon die Juli-Hitze dieses Jahres kostete hierzulande mindestens 3 000 Menschen das Leben. Die Zahlen für den gesamten Sommer liegen noch nicht vor. Weltweit geht die Weltgesundheitsorganisation für die kommenden Jahre von Millionen Hitzetoten aus – Tendenz steigend.

Besonders in den Städten werden Tagestemperaturen von über 30 Grad im Schatten für vulnerable Gruppen – Menschen über 65 Jahren, Schwangere, Kinder, Vorerkrankte, Obdachlose, Menschen, die im Freien schwerer Arbeit nachgehen – zum Problem. Das gilt erst recht, wenn solche Phasen länger anhalten. Bodenversiegelung und dichte Bebauung beispielsweise sorgen dafür, dass die Hitze auch nachts nicht entweichen kann. „Tropische Nächte“ von 20 Grad und mehr setzen dann nicht nur vulnerablen Gruppen zu.

■ Was ist erforderlich?

Zunächst einmal: Problembewusstsein. Ein Sommer wie der vergangene ist keine Ausnahmerecheinung mehr. Immer mehr Menschen werden in naher Zukunft durch Hitze und ihre Folgen gesundheitliche Schäden davontragen – bis hin zum Tod. Dehydrierung, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Zunahme von Allergien (durch aggressivere Pollen und verlängerte Vegetationsphasen) sowie Infektionen (durch invasive Mückenarten und Vermehrung von Bakterien in salzarmen

Gewässern) sind nur einige der relevanten Konsequenzen.

Das erfordert akut, mittelfristig und auf lange Sicht Eingriffe, Reaktionen und Anpassungen auf kommunaler Ebene – dort, wo die Hitze jeweils zuschlägt, dort, wo die Menschen leben und arbeiten. Städte sind anders betroffen als ländliche Regionen, zum Notfall kann extreme Hitze aber überall werden. Medikamente beispielsweise wirken bei Hitze anders als bei Normaltemperaturen. Das müssen Hausärzte und -ärztinnen wissen, um ihre

Patienten entsprechend zu instruieren. Fällt die Temperatur nach einer Hitzewelle, kommt es vermehrt zu Schlaganfällen, wenn der Körper versucht, den Wärmeaustausch den veränderten Bedingungen anzugleichen. Darauf müssen Kliniken und Rettungsdienste vorbereitet sein.

Doch während für natürliche Extremereignisse wie Wald- und Flächenbrände, Erdbeben, Überschwemmungen oder Stürme Notfallpläne existieren, herrscht mit Blick auf extreme Hitzeereignisse in dieser Hinsicht vielerorts noch Wüste. Dabei ist die Liste der Aufgaben lang, die der Beteiligten ist es auch. Ein koordiniertes und geübtes Vorgehen ist beziehungsweise wäre daher essenziell.

Akut müssen vulnerable Gruppen besonders geschützt werden, etwa durch Warnungen im Vorfeld, Vorbereitungen in Pflege, Gesundheitswesen und Katastrophenschutz, durch Handlungsanweisungen für die Bevölkerung, Zurverfügungstellung kühlender Räumlichkeiten und/oder Verschattung sowie Sicherstellung von Energie- und Wasserversorgung.

Mittel- und langfristig geht es darum, vor allem die Städte hitzeresilient zu machen: durch das Anlegen von Trinkbrunnen, Frischluftschneisen, Grünanlagen und Wasserflächen, durch die Identifikation besonders wärmegeplagter Straßenzüge und Einleitung von Entlastungsmaßnahmen, durch Reduktion der Luftschadstoffe, energieeffizientes Bauen et cetera. Für die Verwaltungen auf kommunaler, Kreis- und Landesebene ist das eine enorme Aufgabe.

■ Wer macht was?

Wer diese Aufgaben stemmen soll, darüber wird gestritten. Der Bund verweist auf Länder und Kommunen, die Länder sehen die Kreise und Kommunen

> Info

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung informiert umfassend und mit vielen Best-Practice-Beispielen unter <https://www.klima-mensch-gesundheit.de/> zum Thema. Zur Toolbox des Bayerischen Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit geht es hier: <https://tinyurl.com/9vf6v6s3>, zur Arbeitshilfe für Kommunen hier: <https://tinyurl.com/4efmww84>. Wie hitzeresilienter Stadtumbau aussehen kann, erfahren Sie unter <https://tinyurl.com/98puzx36> und <https://tinyurl.com/yrax4y4f>.

in der Pflicht, und die Kommunen sind oft ratlos oder überfordert. Es fehlt an Personal, auch an den entsprechenden Strukturen, von Finanzierung gar nicht zu reden. Hitzeschutz betrifft viele Bereiche, die eng miteinander verzahnt sind, häufig aber nicht in dieselbe Zuständigkeit fallen. Beispiel Stendal: Die Stadt gehört zum Altmarkkreis Stendal. Der ist für das Gesundheits- und Umweltamt zuständig, außerdem für alle Schulen außer den Grundschulen – die unterstehen der Stadt.

Kreisfreie Städte wie Erfurt, Dresden, Gera, Halle, Leipzig oder Magdeburg haben es da leichter. Energie- und Wasserversorger, Umwelt-, Bau-, Gesundheits- und Schulamt liegen in einer Hand. Dresden und Erfurt haben sich beim Thema Hitzeschutz sogar zu einem Projekt zusammengesetzt: „HeatResilientCity“ (HRC). Es geht um hitzeresiliente Stadt- und Quartiersentwicklung in Großstädten – und die beiden Städte waren so erfolgreich und innovativ, dass das Projekt 2022 mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis Forschung ausgezeichnet wurde. Gefördert wurde HRC durch das Bildungsministerium für Bildung und Forschung, die

Federführung übernahm das Leibniz-Institut für ökologische Raumentwicklung in Leipzig.

■ Wo gibt es Hilfe?

Kooperationen können also ein Weg sein, die vielfältigen Aspekte des Themas zu meistern. Inspirationen durch Best-Practice-Beispiele sind ein weiterer. Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung stellt nicht nur vielfältiges Infomaterial zur Verfügung, sondern versammelt auch zahlreiche Beispiele für kommunale Hitzeschutzkonzepte aus ganz Deutschland – mit Dresden, Erfurt, Magdeburg, Potsdam und Rostock sind die neuen Länder darin prominent vertreten.

Bayern hat eine kommunale Handreichung samt Toolbox zum Thema entwickelt, in der jeweils gewichtet wird, wie Aufwand, Kosten, Realisierung und Wirkung zu veranschlagen sind. Die Palette reicht von einfach/gering bis komplex/langfristig, sodass jede und jeder hier fündig werden kann. Und beispielsweise auf „Coole Straßen“ trifft, die Wien in Zeiten extremer Hitze einzurichten versucht: durch Sperrung des Straßenverkehrs, mobile Wassernebelmaschinen und Installation von Trinkbrunnen, um Hitzeinseln erträglicher zu gestalten.

Internationale Beispiele finden sich auch in einer Arbeitshilfe für Kommunen, die die Hochschule Fulda im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU) und des Umweltbundesamts entwickelte. Praxisnah und anschaulich werden hier 19 Empfehlungen formuliert, die auf Erfahrungen aus ganz Europa mit den unterschiedlichsten regionalen Besonderheiten fußen.

Der Bund fördert also und regt an, sammelt und stellt Expertise zur Verfügung. Dennoch: Verpflichtend sind Hitzeaktionspläne derzeit nicht, und wer sie festschreiben will,

muss zahlen. Das, so scheint es, will man bislang tunlichst vermeiden. Stattdessen wird die Verantwortung dafür weiter hin- und hergeschoben, bis sie letztlich mit den Kommunen bei der schwächsten Verwaltungseinheit landet. 2017 erstellte die damalige Bundesregierung zwar Handlungsempfehlungen für die Erstellung solcher Konzepte, aber ein nationaler Hitzeaktionsplan mit verbindlichen Vorgaben für Gesundheitswesen und Katastrophenschutz steht nach wie vor aus.

Es wird höchste Zeit, dass sich das ändert.

Andrea Böltken

dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion; Vorsitzende des dbb landesbundes 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: Michael Eufinger (leitender Redakteur)

Verantwortliche Redakteure für:

Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt

Sachsen: Michael Jung

Sachsen-Anhalt: Silke Grothe

Thüringen: Uwe Sommermann

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

Model Foto: 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:

Andrea Franzen,

Telefon: 02102.74023-714

Anzeigendisposition:

Britta Urbanski,

Telefon: 02102.74023-712,

Preisliste 25, gültig ab 1.1.2022

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG

DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern

8. Landesgewerkschaftstag des dbb mecklenburg-vorpommern tritt in Linstow zusammen

Dietmar Knecht stellt sich erneut zur Wiederwahl

Der dbb beamtenbund und tarifunion mecklenburg-vorpommern geht selbstbewusst und kämpferisch in seinen nächsten Landesgewerkschaftstag, der unter dem Motto: „Klarer Kompass für unser Land – dbb m-v“ am 27. und 28. September 2022 im Van der Valk Resort Linstow stattfindet.

Über 130 Delegierte, die knapp 18 000 Mitglieder aus 37 Mitglieds-gewerkschaften landesweit vertreten, werden neben der gewerkschaftspolitischen Kursbestimmung auch eine neue sechsköpfige Landesleitung wählen.

Dietmar Knecht, der seit 2007 den Landesvorsitz innehat, strebt dieses Amt erneut an. Für die weiteren Sitze in der Landesleitung bewerben sich nach jetzigem Stand Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Verband Bildung und Erziehung, der komba gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst sowie der Deutschen Steuergewerkschaft.

In einem Leitantrag befassen sich die Delegierten des 8. Landesgewerkschaftstages mit der These, dass ein starker öffentlicher Dienst das Rückgrat unseres Staates ist.

Die aktuellen politischen Herausforderungen für Deutschland sind geprägt durch einschneidende Krisenentwicklungen sowie durch die Auswirkungen der Coronapandemie. Eine allgemeine gesellschaftliche Verunsicherung geht mit dieser Entwicklung einher und erfordert, dass staatliches Handeln stärker auf Krisenresilienz ausgerichtet ist.

Diese Entwicklung stellen Staat, Wirtschaft und Gesellschaft vor eine der größten Herausforderungen seit Jahr-

zehnten. Gesellschaftliche Spaltung sowie die Zunahme populistischer Strömungen werden zunehmend zu einer Belastungsprobe für den gesellschaftlichen Frieden in unserem Land. Der Topökonom Hans-Werner Sinn prognostizierte bereits im Frühjahr 2022: „Sorgt selber für euch. Glaubt nicht daran, dass der Staat das schafft. Der Staat wird heillos überfordert sein ...“

Politische und gesellschaftliche Stabilität sind keine Selbstverständlichkeit, vielmehr muss in unserem freien demokratischen Rechtsstaat die politische Richtung stets neu justiert werden.

Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat und seine Institutionen ist in den vergangenen Jahren nachweislich gesunken. Dies, obwohl der öffentliche Dienst sich in den Krisen der vergangenen Jahre als automatischer Stabilisator erwiesen hat. Unter sich schnell ändernden Rahmenbedingungen wurde auf Entwicklungen reagiert und wurden Verwaltungsleistungen für Bürgerinnen und Bürger aufrechterhalten sowie eine Vielzahl an Gesetzen und Verordnungen umgesetzt.

Der demografische Wandel sowie die Veränderungen durch die Digitalisierung bestimmen weiterhin die Herausforderungen, die für den öffentlichen Sektor prägend sind. Der

dbb m-v setzt sich dafür ein, dass alle Fragen zur Bewältigung der demografischen Folgen und digitalen Entwicklung als politische Querschnittsaufgabe verstanden werden.

Der öffentliche Dienst und die privatisierten Bereiche der Daseinsvorsorge müssen Garant für rechtsstaatliche und sichere Verhältnisse in Deutschland sein und sind in vielfältiger Weise Dienstleister und Multiplikator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die freiheitlich demokratische Grundordnung und das Bekenntnis zu ihr ist dabei Maßstab für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Hass und Hetze, Diskriminierung und Gewalt sind damit nicht vereinbar. Wer sich nicht klar zu unserer Verfassung bekennt, für den ist kein Platz im öffentlichen Dienst.

In diesem Kontext gilt es, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu sichern und den öffentlichen Dienst so zu gestalten, dass er für qualifizierten Nachwuchs ein attraktiver Arbeitgeber und Dienstherr ist.

Der dbb m-v setzt sich deshalb für eine nachhaltige Personalgewinnungsstrategie ein, mit der guter Nachwuchs nicht nur gewonnen, sondern auch langfristig an den Staat gebunden werden kann.



© Friedhelm Winmüller

Wesentliche Forderungen sind:

- > eine aufgabengerechte Personalausstattung und eine demografiesensible Personalpolitik
- > eine aufgabenorientierte, geschlechtergerechte und zukunftsfähige Personalpolitik mit entsprechenden Rahmenbedingungen für die Durchsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter in der Behördenkultur
- > das Berufsbeamten-tum als tragende Säule für unsere Demokratie
- > attraktive Tarifverträge
- > gendergerechte Aufarbeitung der Entgeltordnung aller Tarifverträge des öffentlichen Dienstes
- > die Gewährleistung einer wettbewerbsfähigen Einkommensentwicklung
- > attraktive Arbeitsbedingungen
- > die Förderung und Weiterentwicklung von Fortentwicklungsmöglichkeiten
- > eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und Vielfalt
- > die Beschleunigung der digitalen Transformation als Chance für die Verwaltungsmodernisierung

Der dbb m-v vertritt als Spitzenverband des öffentlichen Dienstes die Interessen von 100 000 Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern bei Bund, Land und Kommunen, bei den Eisenbahnverkehrsunternehmen, der Post, der Telekom sowie bei Rettungsdienstunternehmen. ■

Verbändebeteiligung zur Besoldungsanpassung

dbb m-v nimmt Stellung zum Gesetzesentwurf zur Besoldungsanpassung

dbb m-v: Das Ziel, eine moderne und leistungsfähige Verwaltung weiterzuentwickeln und das Land sowie die Kommunen als attraktive Dienstherrn zu stärken, wird durch den Gesetzesentwurf nicht erreicht.

Entsprechend den mit der Landesregierung getroffenen Vereinbarungen erhielt der dbb m-v vom Finanzministerium die Gelegenheit, sich zum Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung von Besoldungs- und Beamtenversorgungsbezügen 2022 und zur Änderung weiterer besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu äußern.

Grundsätzlich verfolgt der Entwurf die vom dbb m-v begrüßte Absicht, die Besoldungs- und Versorgungsbezüge entsprechend des Tarifabschlusses mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) zeit- und systemgerecht zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent zu erhöhen. Von der linearen Erhöhung der Besoldung sollen erstmalig auch die Stellenzulagen erfasst werden. Ebenfalls wird das Ende des 0,2-prozentigen Abzugs für die Versorgung gemäß § 18 Abs. 2 Landesbesoldungsgesetz M-V begrüßt. Darüber hinaus sollen die Anwärterbezüge entsprechend dem Tarifabschluss zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro erhöht werden.

Die Anpassung in Höhe von 2,8 Prozent entspricht zwar der Tarifabschlusses der Länder, die Erhöhung entspricht jedoch den tatsächlichen und finanziellen Verhältnissen aufgrund der aktuell dauerhaften Inflationsrate von 7,5 Prozent –

die zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses noch nicht absehbar waren – nicht im Entferntesten. Eine Berücksichtigung der veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist schnellstmöglich unabdingbar. Der dbb m-v erwartet, dass jedwede Art von Sonder- oder Ausgleichszahlung, die der Bund künftig zur Abmilderung der persönlichen Ausgaben wegen der wirtschaftlichen Krise zur Auszahlung bringt, auf den im Gesetz genannten Personenkreis ausgedehnt wird.

Der Gesetzesentwurf genügt insgesamt dem in der Koalitionsvereinbarung formulierten Ziel „Das Land Mecklenburg-Vorpommern muss im Ländervergleich bei der Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten wettbewerbsfähig bleiben“ nicht.

„Bereits seit geraumer Zeit hält die Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern im Bereich der nord- und ostdeutschen Länder und erst recht im bundesweiten Ranking einem Vergleich nicht stand“, so dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht. „Eine Vielzahl unbesetzter Stellen, beispielsweise bei der Polizei, sind auch damit begründet. So sind im Jahr 2020 etwa 70 Millionen Euro eingeplante Personalausgaben nicht ausgegeben worden, dies entspricht mehr als 1 000 nicht besetzten Stellen.“

Die rückwirkende Gewährung von Erhöhungsbeträgen für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 30. November 2022 an Beamtinnen und Beamte, denen ein Familienzuschlag für das zweite zu berücksichtigende Kind zustand beziehungsweise zusteht, ist zwar grundsätzlich zu begrüßen, belegt jedoch auch, dass die vom Land Mecklenburg-Vorpommern gewählte Einfügung eines § 29 a LBesG M-V zur Gewährleistung einer amtsangemessenen Alimentation entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verbesserungsbedürftig ist. Die Nachgewährung zeigt eindeutig auf, dass trotz der Einführung einer gesetzlichen Regelung der Gesetzgeber weiterhin seiner aus der Verfassung bestehenden Verpflichtung zur Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation in erheblichem Maß und einem erheblichen Zeitraum im Bereich der unteren Besoldungsgruppen (bis zur BesGr. A 8) nicht nachgekommen ist. Dies wird durch die vorgesehenen monatlichen Erhöhungsbeträge von 0,16 Euro bis zu 196,55 Euro eindrucksvoll belegt.

„Gerade Beamtinnen und Beamte der unteren Besoldungsgruppen sind in besonderem Maße darauf angewiesen, dass ihr Dienstherr sie verfassungsgemäß besoldet und sie auch darauf vertrauen

können“, betont dazu der Vorsitzende der dbb m-v Dienstrechtskommission, Thomas Krupp. Das Land ist dringend aufgefordert, besoldungsrechtlich eine verfassungskonforme Regelung zu treffen, die zukünftig die Gewährung einer zu geringen Alimentation ausschließt und dementsprechend Nachzahlungen obsolet macht.

Zudem erscheint es nicht sachgerecht, die Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur sogenannten Mindestalimentation ausschließlich über die „Anhebung“ des Familienzuschlags der Stufe 3 sicherzustellen, da dadurch diesem Besoldungsbestandteil eine im Vergleich zur Grundbesoldung und dem Familienzuschlag der Stufe 1 und 2 zu starke Gewichtung zukommt.

Der dbb m-v hält es für unabdingbar, die Grundbesoldung in Gänze anzuheben, um der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts in zutreffender Weise zu genügen. Zugleich ist eine Anhebung der Eingangsbesoldung gerade im Bereich der unteren Gruppen beziehungsweise die Streichung dieser Besoldungsgruppen mindestens bis zur Besoldungsgruppe A 6 notwendig, um den öffentlichen Dienst attraktiver für Nachwuchskräfte zu gestalten und das dort noch vorhandene Bestandspersonal zu motivieren.

Der dbb m-v erneuert seine Forderung, dass Betroffene nicht erst nach erfolgter Antragstellung amtsangemessen alimentiert werden, sondern – auch aus Fürsorgegründen – von Amts wegen.

Bereits jetzt verweist der dbb m-v auf den im September 2022 zu erwartenden 14. Existenzminimumbericht, der prognostisch die Höhe des von der Einkommensteuer freizustellenden Existenzminimums für Erwachsene und Kinder beibehalten und Auswirkungen auch auf die Besoldung haben wird.

Der dbb m-v spricht sich abschließend aufgrund veränderter realer Lebenssituationen dafür aus, die Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen nach § 4 Abs. 1 i. V. m. § 6 Abs. 2 der Bundesbeihilfeverordnung auf 30 000 Euro zu erhöhen. Werden die Einkünfte von derzeit 20 000

Euro überschritten, entfällt nicht nur der Beihilfeanspruch, sondern auch der beihilfeorientierte Tarif der jeweiligen privaten Krankenversicherung. Dabei ist zu beachten, dass ein neuer (Basis-)Vertrag in der PKV mit einer Prämiengestaltung, die den derzeitigen Gesundheitszustand be-

rücksichtigt, notwendig wird. Dies führt insbesondere in Familien von Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zu kaum überschaubaren finanziellen Belastungen.

„Werden unsere Anmerkungen im Gesetzgebungsver-

fahren nicht berücksichtigt, wird das Ziel, eine moderne und leistungsfähige Verwaltung weiterzuentwickeln und das Land als attraktiven Dienstherrn zu stärken, durch den Gesetzentwurf nicht erreicht“, machte der dbb Landesvorsitzende abschließend deutlich. ■

Neuer NDR-Rundfunkrat konstituiert

Interessenvertretung auf Beitragszahlerinnen und Beitragszahler ausgeweitet

Das unabhängige Aufsichtsgremium wählte Sandra Goldschmidt aus Hamburg zu seiner Vorsitzenden. Zum 1. stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wurde der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht (Mecklenburg-Vorpommern); den Vorstand komplettieren Cornelia Höltkemeier (Niedersachsen) und Dr. Nico Fickinger (Schleswig-Holstein).

Der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht betonte anlässlich seiner Wahl: „Als Interessenvertreter der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche, die in der Regel auch alle Beitragszahlerinnen und Beitragszahler des öffentlich-rechtlichen Rundfunks sein dürften, freut es mich, dass mein Tätigkeitsbereich auf diesen Bereich ausgeweitet wurde. Der Rundfunkrat vertritt unabhängig die Interessen aller Bürgerinnen und Bürger im Norden und spiegelt die Vielfalt der Gesellschaft wider.“

In die ersten 100 Tage Amtszeit des Rundfunkrats fiel auch die aktuelle Krise des rbb, die Auswirkungen auf den gesamten öffentlich-rechtlichen Rundfunk haben wird. Themen, die einerseits Fassungslosigkeit und andererseits Zorn beziehungsweise Enttäuschung über etwas, was man nicht für möglich gehalten hätte, widerspiegeln.

„Nach mehreren Beratungen und einer Klausursitzung der Gremien steht fest, dass der NDR offensichtlich völlig anders aufgestellt ist als der rbb“, so Knecht. „So gibt es beispielsweise keine variablen Bestandteile oder Bonusregelun-

gen für die Geschäftsleitung, die festen Gehälter sind in den jährlichen Geschäftsberichten einsehbar, die Bezüge der Geschäftsleitung und der AT-Kräfte sind seit zwei Jahren eingefroren, privat abgerechnete Abendessen gab es nicht und

die Büros der Intendanz sind seit vielen Jahren nahezu unverändert, was die Ausstattung angeht.“

Darüber hinaus ist der NDR mit seiner Compliance-Struktur weiter als alle anderen Rundfunkanstalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben schon sehr lange die Möglichkeit, sich an einen externen Anwalt zu wenden, wenn ihnen etwas merkwürdig vorkommen sollte. Auch die Aufsichtsgremien gestatten allein durch die Rotation des Vorsitzes im Verwaltungs- und Rundfunkrat aufgrund der vier beteiligten Bundesländer keine Zementierung irgendwelcher zwielichtigen Dinge oder Absprachen.

„Dabei ist schade, dass nun alle unter einem Generalverdacht stehen, das bestätigen auch die Anfragen, die uns als Rundfunkratsmitglieder täglich erreichen. Wir werden dennoch in einem konstruktiven Miteinander und im Sinne der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler auch die Regeln des NDR auf mögliche Schwachstellen hin überprüfen und die Überwachungsfunktion der unabhängigen Gremien weiter professionalisieren“, so Knecht abschließend. ■

> Hintergrund:

Der NDR-Rundfunkrat ist das oberste Organ des NDR. Seine Mitglieder sind ehrenamtlich tätig, sie vertreten in repräsentativer Weise gesellschaftliche, weltanschauliche, kulturelle, wirtschaftliche und politische Organisationen und Gruppen aus den vier NDR-Staatsvertragsländern. Der Rundfunkrat überwacht die Einhaltung der Programmanforderungen und berät den Intendanten in allgemeinen Programmangelegenheiten. Zu den gesetzlich festgelegten Aufgaben des Gremiums gehört unter anderem die Wahl und Abberufung des Intendanten beziehungsweise der Intendantin und des stellvertretenden Intendanten beziehungsweise der stellvertretenden Intendantin ebenso wie die Wahl und Abberufung des Verwaltungsrats. Dem Rundfunkrat obliegt die Genehmigung des jährlichen Wirtschaftsplans und des Jahresabschlusses. Seine Amtszeit beträgt fünf Jahre. Der Vorsitz wechselt nach Ländern in der Reihenfolge Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, die Wahl erfolgt jeweils für 15 Monate. Aus den Mitgliedern der jeweiligen Bundesländer sind die vier Landesrundfunkräte zusammengesetzt, auch ihre Amtszeit beginnt jetzt neu. 37 der laut Staatsvertrag insgesamt 58 Mitglieder gehören dem NDR-Rundfunkrat erstmalig an, so auch Knecht.

Mecklenburgische Bäderbahn

Abschluss in der zweiten Runde

Am 17. August 2022 – und somit noch vor Abschluss der Friedenspflicht und bereits in der zweiten Verhandlungsrunde – hat die Mecklenburgische Bäderbahn Molli GmbH (Molli) mit ihrem Arbeitgeberverband Deutscher Eisenbahnen (AGVDE) zusammen mit der GDL ein rundum gelungenes Gesamtpaket geschnürt.

Mit einer Laufzeit bis Ende 2026 wurde für die GDL-Mitglieder bei der Schmalspurbahn langfristige Planbarkeit gegeben.

Folgende Verbesserungen konnten unter anderem erreicht werden:

> Eine Energieprämie von 500 Euro für Arbeitnehmer, die noch im Dezember 2022 ausgezahlt wird.

> Vier allgemeine Vergütungserhöhungen von jährlich 3 Prozent ab Januar 2023 und die Einführung zweier weiterer Vergütungsstufen ab 35 beziehungsweise 40 Jahren.

> Absenkung der Arbeitszeit auf 38 Stunden pro Woche ab Januar 2023 ohne Lohnabzug – was einer Entgelterhöhung von 1,3 Prozent entspricht.

> Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung über den DEVK-Pensionsfonds von 1,25 Prozent, mindestens 30 Euro ab demselben Zeitpunkt.

Verbesserungen der Zulagen ab Januar 2023 wie beispielsweise:

> Sonn- und Feiertagszulage von 7 Euro pro Stunde

- > Nachtzulage 4,75 Euro pro Stunde
- > Wagenmeisterzulage von 25 Euro pro Schicht
- > Vertriebszulage (Fahrkartenverkauf) von 2,50 Euro pro Schicht
- > Zulagenkatalog für besondere Qualifizierung im Bereich der Werkstatt

Ab Januar 2025 erhalten Arbeitnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, bei gleichbleibender Vergütung einen Anspruch auf zusätzlich sechs Urlaubstage.

Die Tarifkommission der Molli hat dem Abschluss einstimmig zugestimmt. ■

Vertreterversammlung des vhw-MV in Stralsund

30-jähriges Bestehen des vhw-MV nachgefeiert

Kurz vor Beginn der Sommerferien fand an der Hochschule Stralsund die diesjährige Vertreterversammlung des vhw-MV statt und wurde von einem Laborbesuch im Institut für Regenerative EnergieSysteme – IRES und einem anschließenden Essen in einem Stralsunder Restaurant umrahmt.

Prof. Dr. Rüdiger Klostermeyer (vhw-MV) organisierte die Aktivitäten an der Hochschule Stralsund. Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch den Prorektor für Studium und Lehre Prof. Dr. rer. nat. Michael Koch erfuhren diese vom Institutsleiter Prof. Dr. rer. nat. Johannes Gulden

auf sehr anschauliche Art, welche Forschungsschwerpunkte das Institut auf dem Gebiet der regenerativen Energiesysteme verfolgt.

Die Seniorenbeauftragte Stefanie Voigt berichtete von der dbb Landesseniorenversammlung am 8. Juni, auf der eine

Resolution verabschiedet wurde, in der ein besserer Internetzugang und eine Energiekostenzulage von 1 500 Euro auch für die Seniorinnen und Senioren gefordert werden.

In der Vertreterversammlung wurden unter anderem auch

Probleme bei Berufungsverfahren für Professorinnen und Professoren angesprochen. Schwerpunkte dabei waren einerseits die praxisferne Quotenregelung für Frauen in Berufungskommissionen und die Umsetzung der Befangenheitsregelungen für Kommissionsmitglieder sowie für Gutachterinnen und Gutachter.

Mit der einstimmigen Entlastung des Vorstands durch die Teilnehmenden endete die Vertreterversammlung. Wahlen standen 2022 nicht an.

Auf Einladung des Landesvorstands fanden sich am Abend alle im „Torschließerhaus“ in der historischen Altstadt Stralsunds zu einem gemeinsamen Abendessen zusammen.

In historischem Ambiente feierte der vhw-MV sein 30-jähriges Bestehen, nachdem die Coronapandemie eine entsprechende Feier im März verhindert hatte. So wurde der Tag auf sehr angenehme Art beendet. ■



> Prof. Dr. Manfred Krüger (2. von links) bei der Eröffnung der Vertreterversammlung. Prof. Dr. Andreas Kuß, Prof. Dr. Manfred Krüger, Ilona Plath, Kerstin Dankwardt (von links)

Jeder Vorfall ist einer zu viel

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Das Thema „Gewalt gegen Beschäftigte“ ist ein uneingeschränkt wichtiges Thema für den SBB. Nach der von uns beauftragten und auf einem Kongress vorgestellten Studie zu diesem Thema gilt es nun, für unsere formulierten Forderungen zu werben.

Unsere Studie hat geholfen, für das Thema zu sensibilisieren und neben der gefühlten, nun auch die tatsächliche Situation zu beschreiben. Tatsache ist: Beschäftigte des öffentlichen Dienstes werden bei und wegen ihrer Tätigkeit für den

schen Verfahren, aber auch bei der Bewältigung gesundheitlicher und emotionaler Folgen.

Um die Situation im Lehrerberreich zu erörtern, führten die SBB-Landesvorsitzende und der Vorsitzende der Fachkom-

den Rechner des Ministers läuft. Dieses System könnte aus unserer Sicht eine gute „Blaupause“ für andere Ressorts und Behörden darstellen. Auch über weitere Maßnahmen wie Fortbildungen, Arbeitsschutzanforderungen und

eine offene und gute Besprechung. Wir konnten den Austausch mit der Überzeugung verlassen, dass das Thema Gewalt gegen unsere Kolleginnen und Kollegen einerseits gesehen, andererseits aber auch erforderliche Maßnahmen als notwendig und nicht verhandelbar betrachtet werden.

Eines unserer Ziele ist die vollständige und einheitliche Erfassung aller Gewaltvorkomm-



> Im Gespräch: SBB-Vorsitzende Nannette Seidler und Micha Welz mit Staatsminister Christian Piwarz und Referatsleiter Klaus Habermalz

Staat, für das Gemeinwohl, im Auftrag unserer Demokratie verbal und tätlich angegriffen.

Unsere Forderungen sind klar: Unsere Kolleginnen und Kollegen müssen geschützt werden – durch präventive Maßnahmen sowie durch notwendige Sicherheits- und Schutzausrüstungen. Soweit es zu Übergriffen kommt, darf es kein „Wegducken“ geben. Betroffene müssen unterstützt und begleitet werden in juristi-

mission Sicherheit, Frank-Michael Welz, im August 2022 ein Gespräch im Sächsischen Staatsministerium für Kultur (SMK). Mit Staatsminister Christian Piwarz und Referatsleiter Klaus Habermalz bestand schon zu Beginn Einigkeit darin, dass jeder einzelne Vorfall einer zu viel ist. Angriffe gegen Lehrer seien deshalb im SMK Chefsache. Es gibt ein elektronisches Meldesystem, das über alle „besonderen Vorkommnisse“ berichtet und welches über

Möglichkeiten der Begleitungen Betroffener gab es einen sehr offenen und konstruktiven Austausch.

Am gleichen Tag fand ein weiteres Gespräch der beiden SBB Vertreter zum gleichen Anliegen mit dem Vorsitzenden der CDU-Fraktion im Sächsischen Landtag, Christian Hartmann, statt. Auch wenn der Sächsische Landtag als Gesetzgeber hierzu, zumindest aktuell, nicht gefragt ist, war es doch

nisse in der öffentlichen Verwaltung des Freistaates Sachsen. Ebenso müssen die Prävention sowie die Begleitung Betroffener verstetigt und gestärkt werden. Null Toleranz muss der Grundsatz sein und bleiben. Als SBB werden wir deshalb mit Vertreterinnen und Vertretern aller Ressorts und demokratischen Parteien im Sächsischen Landtag zu diesem Problem den Dialog suchen. Weitere Gesprächstermine sind bereits vereinbart. ■

dbb

zukunftsnetzwerk digital – Wir denken aus Sicht der Mitglieder!

1,3 Millionen Mitglieder, 41 Mitgliedsgewerkschaften, ein Dachverband: Wir als dbb beamtenbund und tarifunion bilden ein schlagkräftiges Netzwerk. Im Zentrum stehen unsere Mitglieder.

Gemeinsam wollen wir jetzt eine Plattform schaffen, die genau das verkörpert: Relevante Informationen, individuelle Inhalte und interessante Vorteilsangebote. Das Ziel: Unsere Mitgliederbasis zu binden, zu aktivieren und zu erweitern.

Das „zukunftsnetzwerk digital“ soll das digitale Betriebssystem, die digitale Schaltzentrale für den dbb und seine Mitglieder werden. Unser Ziel: Jede Mitgliedsgewerkschaft nutzt die gleiche Web-App und passt sie individuell an die Bedürfnisse ihrer eigenen Mitglieder und an ihr eigenes Corporate Design an, sodass Nutzer die Web-App als kombiniertes digitales Angebot des dbb, der Landesbünde und ihrer jeweiligen Gewerkschaft begreifen. Allen 1,3 Millionen Mitgliedern steht auf diese Weise das gleiche intuitive und nutzerfreundliche Digitalangebot zur Verfügung – individualisiert

durch passgenaue Informations- und Partizipationsangebote ihrer Gewerkschaft auf Landes- und Bundesebene. Ein gemeinsamer technischer Standard für alle, individuelle Inhalte für jeden Einzelnen.

Unsere Web-App stellt den Nutzer ins Zentrum und ist ganz aus den Augen der Mitglieder gedacht. Einfache, etablierte Navigationsstrukturen erleichtern die Nutzung des Digitalangebots aus mehreren Perspektiven – kinderleichtes Handling der Web-App aus der Sicht des Gewerkschaftsmitglieds und intuitive Inhaltserstellung für Gewerkschaften und Verbände in ihren alltäglichen Arbeitsabläufen.

Unsere drei Säulen sind:

> Individualisierung: Jede Mitgliedsgewerkschaft gestaltet die Web-App nach ihren eigenen Bedürfnissen und bie-



tet ihren Nutzern genau die Inhalte, die für sie relevant sind.

- > Personalisierung: Das digitale Angebot der Web-App wird bis ins Detail für das jeweilige Mitglied personalisiert: Vom persönlich zusammenstellbaren Newsfeed bis hin zur persönlichen Ansprache für ein positives Nutzungserlebnis.
- > Partizipation: Die Web-App soll nicht nur relevante Informationen bereitstellen, sondern die Nutzer auch zur Beteiligung einladen. Die Mitglieder werden so zum Teil unserer Community. Sie entscheiden mit, stellen Fragen, bringen eigene Ideen ein.

Damit am Ende für die Mitglieder ein tolles Nutzungserlebnis steht, ist die Einbindung von

Kolleginnen und Kollegen aus der dbb Familie für uns von Beginn des Projektes an sehr wichtig gewesen. Dafür haben sich Botschafter und Botschafterinnen aus verschiedenen Gewerkschaften, Verbänden, Landes- und Bundesverbänden bereit erklärt, das Projekt mitzugestalten und ihre Perspektive einzubringen. Wir freuen uns, hierbei auch den SBB – vertreten durch Nannette Seidler – mit an Bord zu haben und bedanken uns für die aktive Teilnahme. Die Konzeption der Plattform ist derzeit noch im Gange. Ein Großteil ist bereits programmiert. In wenigen Wochen beginnt die Testphase. Wir freuen uns nun, dass die Plattform bald auch auf Herz und Nieren getestet wird.

*Autor*innen Projektteam
zukunftsnetzwerk digital*

© bta digital

9

Sachsen

Kommentar

zukunftsnetzwerk digital – mehr als eine Chance

Kommunikation ist ein omnipräsentes Thema im SBB. Regelmäßig fragen wir uns, ob und wie wir unsere Botschaften am besten zu den Kolleginnen und Kollegen unserer Gewerkschaften bringen. Dass nicht jede Information für jedes Mitglied gleichermaßen interessant ist, macht die Sache dabei nicht gerade einfacher.

Natürlich hat jede und jeder die Möglichkeit, sich über unsere Website, das Regionalmagazin oder auch über Facebook und Instagram zu informieren. Auch E-Mails über die Fachgewerkschaften, Flyer und Newsletter sollen und können ihren Weg zu den Einzelmitgliedern

finden. Und genau diese Wege gehen eben auch die Bekanntmachungen der jeweils eigenen Gewerkschaft, der Querschnittsvertretungen, der Kommissionen, Arbeitsgruppen und Dachverbände. Klar, dass dem einen oder der anderen dabei der Überblick sowie



der berühmte „rote Faden“ verloren gehen kann.

Das Ziel, eine gemeinsame Kommunikationsplattform in der dbb Familie zu schaffen, ist deshalb eine riesige Chance für unsere gewerkschaftliche Arbeit: Information, Partizipation und Meinungsaustausch als gemeinsames Angebot, nach den jeweiligen Bedürfnissen bereitgestellt, sortiert und „abholbereit“ – für unsere Mitglieder eine enorme Erleichterung. Auch die Form der Bereitstellung von Infos für unsere überwiegend im Ehrenamt tätigen

Funktionstragenden ist ganz sicher vielerorts eine Erleichterung.

Ich bin deshalb wirklich froh und dankbar, die Sicht des SBB, die Sicht eines Landesbundes, in die Gestaltung des zukunftsnetzwerkes einbringen zu können. Die Arbeit daran ist sehr offen, konstruktiv und macht auch noch Spaß. Und ganz klar gibt es, wie bei allem Neuen, bei allen Veränderungen, viele Fragen, einige Vorbehalte und Bedenken. Diese müssen angesprochen, beantwortet und ausgeräumt werden. Ich bin

sehr optimistisch, dass das gelingt und am Ende ein Produkt steht, welches unser gewerkschaftliches Tun bereichert.

Nicht zuletzt wird die gemeinsame digitale Kommunikationsplattform auch die kollektive Identität stärken, das WIR in der dbb Familie. Gemeinschaft und Teamgeist sind aus meiner Sicht essenziell, sind unser Selbstverständnis als Gewerkschafter*innen – das ist die Herausforderung, aber auch große Chance des Projektes.

Nannette Seidler

Antrittsbesuch

Neue DSTG-Landesleitung beim sächsischen Finanzminister

Wir hatten im Gespräch die Möglichkeit, unseren Namen Gesichter zu geben und alle Themen, die uns derzeit bewegen, anzubringen.

Neben reinen Themen der Finanz- und Steuerverwaltung hatten wir Inhalte im Gepäck, die alle Kolleginnen und Kollegen der sächsischen Verwaltungen betreffen. Dabei war es unser Anspruch, unsere Standpunkte und Argumente auszutauschen, nicht die Themen abschließend zu klären. Die Einigung beziehungsweise Annäherung bei den meisten Themen wird erst mit dem SBB als Verhandlungspartner oder im Anhörungsverfahren gelingen. Wir haben jedoch eine Meinung zu den Sachverhalten und Aufträge von unseren Mitgliedern, die wir im Gespräch weitergegeben haben.

Die Wegstreckenentschädigung bewegt etwa die Gemüter. Für unsere Kolleginnen und Kollegen stehen nicht genügend Dienstwagen zur Verfügung, so werden viele dienstlich veranlasste Wege und Reisen mit privaten Fahrzeu-

gen zurückgelegt. Dafür erhalten wir eine Wegstreckenentschädigung vom Dienstherrn, die im sächsischen Reisekostengesetz geregelt ist. Dieses Gesetz wurde zuletzt im Jahr 2013 angepasst und muss dringend, auch aufgrund der aktuellen Preise an den Tankstellen, geändert werden. Es kann nicht sein, dass unsere Kolleginnen und Kollegen auf den Kosten für dienstliche Fahrten sitzen bleiben. Bereits mit der Initiative „Wertschätzung“ war die Anpassung des sächsischen Reisekostengesetzes im Fokus. „Aufgrund der jetzigen Preissteigerungen, ob in Folge des Ukrainekrieges, der Pandemie oder der Inflation, ist der Handlungszwang noch größer“, mahnte der DSTG-Landesvorsitzende Jens Kunad im Gespräch mit dem Staatsminister Hartmut Vorjohann. Das sächsische Reisekostengesetz wird wohl noch in diesem Jahr in die Anhörung gehen. Es wird sich

erst dann zeigen, ob die Beträge der Wegstreckenentschädigung angemessen erhöht werden. Im Gespräch sind wir bei der Frage der Höhe der Entschädigung mit unterschiedlichen Standpunkten auseinandergelangen.

Die Übernahme des Tarifergebnisses zum 1. Dezember 2022 beherrscht die Nachfragen unserer Mitglieder. Auf diese Frage haben wir eine klare Antwort erhalten. Das Tarifergebnis wird zeit- und inhaltsgleich übernommen. Jetzt müssen wir alle hoffen, dass das benötigte Gesetzgebungsverfahren für die Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge zügig nach der Sommerpause durch das Kabinett abgeschlossen wird.

Ein weiteres wichtiges Thema für unsere Mitglieder ist die amtsangemessene Alimentation. Dies haben wir kurz ange-

rissen und zum Ausdruck gebracht, dass wir die Entscheidung und die Argumente des SBB, die Verhandlungen abzubrechen, absolut teilen.

Klar ist: Hier vertreten wir unterschiedliche Standpunkte. Wir bleiben gespannt, wie die Vorstellung des SMF an dieser Stelle sein wird. Der Gesetzesentwurf soll nach der Sommerpause ins Kabinett eingebracht werden. Der SBB wird im Rahmen des Anhörungsverfahrens beteiligt und dann werden wir sehen, wie die Vorstellungen seitens des Finanzministers sind.

Zum Abschluss ein Thema in eigener Sache: Die Grundsteuerreform, welche wir auch mit dem Minister besprochen haben. Wir möchten an dieser Stelle dafür werben, eine ELSTER-Erklärung abzugeben. Papiererklärungen lähmen unsere Arbeit in den Finanzämtern und verlängern die Bearbeitungszeiten. Wir bitten um Verständnis für die Kolleginnen und Kollegen zu haben, wenn



© DSTG

> Die Landesleitung der DSTG mit dem Finanzminister Hartmut Vorjohann

die Leitungen länger besetzt sind oder ELSTER mal nicht funktioniert. Die gesetzliche

Regelung haben wir uns nicht ausgedacht, die Telefone laufen heiß aufgrund der vielen Nach-

fragen. Und die Programme sind nicht von unseren Kolleginnen und Kollegen gemacht.

*Manja Kropp
Stellvertretende Vorsitzende
der DSTG Sachsen*

SBB-Senioren

Ehrenamtliches Engagement gewürdigt

Die SBB-Senioren überreichten Ingrid Schwaar anlässlich ihres 80. Geburtstages im Juli 2022 einen Blumengruß in Würdigung ihres langjährigen gewerkschaftlichen Engagements.

Schwaar führte als Vorsitzende des Sächsischen Lehrerverbandes (SLV) ihre Gewerkschaft von 1996 bis 2008. Ferner war sie über ein Jahrzehnt Mitglied der SBB-Landesleitung. Auch heute nimmt sie gern an den Veranstaltungen der SBB-Senioren teil.

Mit der Vorsitzenden der SBB-Senioren, Rita Müller, hat sie

eine besondere Verbindung. 1965, vor 57 Jahren, begegneten sie sich das erste Mal an der EOS in Freital. Ingrid Schwaar als frisch gebackene Lehrerin für die Fächer Sport und Deutsch und Rita Müller als ihre Schülerin.

Wir wünschen Ingrid Schwaar noch viele aktive Jahre bei bester Gesundheit. ■



© SBB-Senioren

> Rita Müller (links) und Ingrid Schwaar

Bezirkstag des BDZ-Bezirksverbandes Hannover „Wir gestalten Zukunft“

„Wir gestalten Zukunft“ war das Motto des Bezirkstages des Bundes der Zollbeamten (BDZ), Bezirksverband Hannover, vom 16. bis 18. Mai 2022 in Schneverdingen. 84 Delegierte wählten einen neuen Vorstand und bestimmten die gewerkschaftspolitischen Aufgaben der nächsten fünf Jahre.

Olaf Wietschorke wurde in seinem Amt als Vorsitzender des BDZ-Bezirksverbandes Hannover bestätigt. „Das Motto des Bezirkstages ist eine Herausforderung, bedeutet einen Auftrag für alle Beschäftigten und stärkt den Teamgeist der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter“, betonte Wietschorke.



> Jan Hollmann, Stefanie Müller, Kai Wenning (alle drei stellvertretende Vorsitzende), Maïke Bialucha (Schriftführerin), Olaf Wietschorke (Vorsitzender), Tobias Willmroth (IT-Koordinator), Stefanie Maas (stellvertretende Vorsitzende), Oliver Mögenburg (von links)

Neben Wietschorke wurden Stefanie Müller (Ortsverband Braunschweig), Jan Hollmann (OV Bremen) und Kai Wenning (OV Nordhorn) als stellvertretende Vorsitzende in ihrem Amt bestätigt. Neu in das Amt einer stellvertretenden Vorsitzenden wurde Stefanie Maas (OV Bremerhaven) gewählt.

■ Bericht über Aktivitäten

Mit dem Bericht des Vorstandes wurden die Delegierten über die gewerkschaftlichen Aktivitäten der letzten fünf Jahre informiert. Hier zu benennen sei der Kampf um die Eilzuständigkeit für polizeiliche Aufgaben in den betroffenen Bundesländern, die politischen Gespräche mit den Landtags-

fraktionen in den einzelnen Bundesländern, der Einsatz für den Tarifabschluss, Erfahrungsaustausch mit Personalräten sowie die Zusammenarbeit mit den drei dbb Landesbünden Sachsen-Anhalt, Niedersachsen und Bremen. Thematisiert wurden auch die Auswirkungen der Coronapandemie, wie zum Beispiel auf das mobile Arbeiten und dessen Weiterentwicklung für die Zeit nach Corona.

■ Grundlegende Satzungsänderungen

Um zukünftig besser auf Krisenzeiten wie die derzeitige Coronapandemie vorbereitet zu sein, wurden grundlegende

Satzungsänderungen beschlossen. So ist es zukünftig möglich, Gremiensitzungen auch online zuzulassen. Ferner gibt es zukünftig einen IT-Koordinator im Bezirksvorstand, um den technischen Anforderungen gerecht zu werden.

■ Personalgewinnung muss an erster Stelle stehen

Am 17. Mai 2022 fand die öffentliche Veranstaltung statt. Hier konnten unter anderem Gäste aus den Bezirksverbänden Berlin-Brandenburg, Hessen und Nürnberg, Alexander Zimbehl, Vorsitzender des Niedersächsischen Beamtenbundes (NBB), Friedhelm Schäfer,

2. Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, sowie der stellvertretende Bundesvorsitzende des BDZ, Thomas Liebel, begrüßt werden.

Wietschorke brachte in seinem Redebeitrag zum Ausdruck, dass die Gewinnung und das Halten von Nachwuchskräften in der Bundesfinanzverwaltung das „A und O“ in Zukunft sein werde, da zahlreiche Stellen nicht besetzt seien. „In fünf Jahren werden vermutlich 450 000 Stellen im öffentlichen Dienst durch Ruhestand frei werden. Davon ist auch der Zoll betroffen“, betonte Wietschorke. Um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu erhöhen, müsse unter anderem dringend die technische Ausstattung verbessert werden. „Nur so kann die Arbeit erleichtert und echte Perspektiven für mobiles Arbeiten geschaffen werden“, unterstrich Wietschorke.

Alexander Zimbehl, Landesvorsitzender des NBB, kritisierte in seinem Grußwort die immer noch unzureichende Alimentation der Landesbeamten in Niedersachsen. Die schon vor 15 Jahren gefällte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts sei immer noch nicht umgesetzt. Weiter gäbe es Ruhestandler an der Grenze zur Grundsicherung. Mit der steigenden Inflation steige auch ihre Anzahl.

dbb Vize Schäfer kritisierte in seinem Grußwort, dass es im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wenige Vorgaben zum öffentlichen Dienst gäbe. Die Bundesregierung sei derzeit mit der Pandemie und dem Ukrainekrieg beschäftigt. Seitens des Bundesministeriums des Innern liege zwar ein Gesetzentwurf von 2021 zur Alimentation (regionale Ergänzungszuschläge, Kinderzuschläge) vor, dieser müsse aber dringend ergänzt und weiterentwickelt werden. Im Hinblick auf die Verwaltungsdigitalisierung und



> Teilnehmer*innen am Bezirkstag

-modernisierung sagte Schäfer: „Politik will mehr Staat, Sicherheit und Einnahmen. Dafür ist aber Personal erforderlich. Digitalisierung allein reicht nicht aus, da auch Personal für den nicht digitalisierten Bereich erforderlich ist.“

Der stellvertretende BDZ-Bundvorsitzende Liebelt betonte in seinem Grußwort, dass nach der Pandemie hinsichtlich des mobilen Arbeitens ortsflexible Arbeitsmodelle und gebe-

nenfalls Rückkehrkonzepte für die erforderliche Besetzung der Arbeitsplätze in den Dienststellen gefunden werden müssen. Im Hinblick auf die E-Akte wies er darauf hin, dass diese nicht für alle Bereiche des Zolls nutzbar sei, wie zum Beispiel bei der Zollfahndung. Liebelt machte ebenfalls deutlich, dass zukünftig Personalgewinnung an erster Stelle stehe. Zwar sollen bis 2029 8 000 neue Planstellen für Zöllnerinnen und Zöllner geschaffen werden.

Demgegenüber stehen aber 12 000 Zöllnerinnen und Zöllner, die in den Ruhestand gehen. Fazit sei, dass mit den derzeit geplanten Stellen der erforderliche Personalbedarf nicht gedeckt werde. Um die Attraktivität der Laufbahn des mittleren und gehobenen Zolldienstes zu steigern, seien neben Stellenhebungen und Laufbahndurchlässigkeit auch die Anpassung der Dienstpostenbewertung erforderlich, mahnte Liebelt.

► Über zukünftige Arbeit abgestimmt

Am 18. Mai 2022 stimmten die Delegierten über elf Anträge ab. Die Anträge betrafen unter anderem die Erhöhung der Entfernungspauschale, Personalgewinnung, Evaluierung der Stellenzulage für die Bundesvollstreckungsstelle Zoll sowie Schutzausrüstung, um nur einige zu nennen.

dbb frauenvertretung sachsen-anhalt

Spitzengespräch mit der Ministerin für Arbeit, Soziales und Gleichstellung

Am 29. Juni 2022 fand das Gespräch zwischen der Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Petra Grimm-Benne (SPD), und dem Vorstand der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt statt. Thema war unter anderem die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes Sachsen-Anhalt.

Nachdem die 2016 gewählte Koeniakoalition am Projekt „Landesgleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt“ scheiterte, hat die 2021 neu gewählte Koalition zwischen CDU, FDP und SPD die Verwirklichung der Novellierung des Frauenfördergesetzes erneut in ihren Koalitionsvertrag aufgenommen. Die Ministerin definierte die Gesetzesnovellierung für die neue Landesgleichstellungsbeauftragte als dringend notwendige Aufgabe. Der Gesetzentwurf für ein neues Landesgleichstellungsgesetz soll 2023 vorliegen. Hierzu findet ein Anhörungsverfahren mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften statt. Die dbb frauenvertretung sachsen-anhalt kündigte schon jetzt eine kritische „Stippvisite“ an. Michaela Neersen, Vorsitzende der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt, bot unter Darstellung der wichtigsten Eckpunkte die Expertise sowie

Unterstützung der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt an.

Dringenden Handlungsbedarf im Landesgleichstellungsgesetz sehe die dbb frauenvertretung sachsen-anhalt unter anderem im Klagerecht für Gleichstellungsbeauftragte, in der paritätischen Besetzung von Gremien und eine entsprechende Sanktionierung sowie einer klaren Abgrenzung der Aufgaben von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

Ferner informierte die Ministerin die Gesprächsteilnehmer darüber, dass im 3. Quartal 2022 die Stelle der Landesgleichstellungsbeauftragten wieder besetzt werden soll.

Weiteres Thema war auch die „Retraditionalisierung“ der Rollenverteilung in Familien während der Coronapandemie. Auch vom Sozialministerium

wurde eine „Retraditionalisierung“ bei der Übernahme von Care-Aufgaben wahrgenommen. Hinzu kommen die hohen Anforderungen an und im Homeoffice. Neersen machte an dieser Stelle deutlich: „Durch

gesellschaftlichen Krisensituationen zur Disposition gestellt zu werden.“

Neben der Sozialministerin Grimm-Benne nahmen an dem Gespräch seitens des Sozialministeriums die Abteilungsleiterin Arbeit und Integration, Dr. Kristin Körner (derzeitig auch Leiterin der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik), und seitens der dbb frauenvertretung neben der Vorsitzen-



► Michaela Neersen, Vorsitzende der dbb frauenvertretung, Petra Grimm-Benne, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Janine Dietz, stellvertretende Vorsitzende der dbb frauenvertretung (von links)

die Pandemie ist einmal mehr klar geworden, dass frauenpolitische Errungenschaften Gefahr laufen, besonders in

den Neersen, Janine Dietz, stellvertretende Vorsitzende, teil.

dbb frauenvertretung sachsen-anhalt

Öffentlicher Dienst braucht dringend Modernisierung

Am 9. Juli 2022 fand die erste Hauptversammlung der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt in diesem Jahr in Magdeburg statt. Themen waren unter anderem der 8. Landesgewerkschaftstag des dbb sachsen-anhalt, hier im Besonderen die paritätische Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern, sowie die Modernisierung des öffentlichen Dienstes.

In Vorbereitung des 8. Gewerkschaftstages des dbb sachsen-anhalt im Oktober 2022 wurden neun Anträge aus den Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften diskutiert und beschlossen. Zentrale Forderungen der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt sind unter anderem die paritätische Besetzung von dbb Gremien mit Frauen und Männern, die Novellierung des Frauenförderungsgesetzes zu einem modernen Gleichstellungsgesetz, Verbesserung und Vereinheitlichung der Rahmenbedingungen für Telearbeit unabhängig der Verwaltungsebene sowie die verbindliche Einführung eines geschlechtergerechten Gesundheitsmanagements in den

Landesbehörden. „Telearbeit ist ein zentrales Element für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es möglich machen, dass Frauen und Männer zugleich erwerbstätig sein und private Sorgearbeit leisten können“, betonte Neersen.

■ Anträge an den 8. dbb Gewerkschaftstag

Ein Antrag der dbb frauenvertretung an den 8. Gewerkschaftstag des dbb sachsen-anhalt zielt auf die Parität im dbb Landesverband auf allen Ebenen ab. In der Begründung heißt es dazu: „Paritätische Besetzung von Führungspositio-

nen, Gremien und Arbeitsgruppen ist die Grundlage dafür, dass Frauen und Männer gleichberechtigt gesellschaftlich präsentiert werden. Nur durch eine durchgängige Umsetzung wird gewährleistet, dass Frauen als Bedienstete im öffentlichen Dienst und in den gewerkschaftlichen Gremien angemessen berücksichtigt werden.“

■ Verschärfung des Personalmangels

In den Berichterstattungen der Frauenvertretungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften wurde deutlich, dass Probleme wie Personalmangel, Nachwuchskräfte-mangel sowie die



schlechte technische Ausstattung der Beschäftigten, sich weiter verschärfen. Entwicklungspotenzial sei vorhanden, werde aber nicht genutzt. „Auch wenn der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften seit Jahren auf diese Probleme hinweisen, dürfen wir nicht „müde“ werden, immer wieder auf die Probleme hinzuweisen und nachzuhaken“, betonte Neersen.

Im Hinblick auf den Personal- und Fachkräftemangel müsse die Politik deutlich mehr tun. „Um Fachkräfte und Nachwuchs zu gewinnen und zu halten, muss der öffentliche Dienst grundsätzlich modernisiert werden. Das schafft man nur mit modernen Arbeitsbedingungen, zeitgemäßer technischer Ausstattung und echten Perspektiven für junge Leute“, sagte Neersen. ■

Betriebsratswahl bei der Deutschen Post

DPVKOM konnte Mandate verteidigen

Bei den vom 3. bis 5. Mai 2022 stattgefundenen Betriebsratswahlen im Bereich der Deutschen Post AG konnte die Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM – Die Fachgewerkschaft für die Beschäftigten der Post, Postbank, Telekom und Call-Center/Regionalverband Nord/Ost (es gibt keine DPVKOM Sachsen-Anhalt) die Anzahl ihrer Mandate in der Niederlassung Betrieb Magdeburg verteidigen.

In dem 27-köpfigen Betriebsratsgremium hat die DPVKOM erneut elf Betriebsratsmandate errungen. Davon sind vier Betriebsräte in der Freistellung.

„Als starke Opposition werden die Betriebsräte unserer Fachgewerkschaft die Interessen der Beschäftigten wahrnehmen. Im Betriebsrat der Nie-

derlassung Betrieb Leipzig (Einzugsgebiet Halle) sind wir ebenfalls wieder vertreten“, sagte Andreas Kögler, Vorsitzender der DPVKOM Nord/Ost,

erfreut. Hier konnte die DPVKOM ebenfalls ein Mandat erreichen. Ferner wurden beim DHL Hub Leipzig GmbH zwei Freistellungen erzielt. Insgesamt nehmen drei DPVKOM-Mitglieder die Interessen der Beschäftigten wahr.

■ „Krisenmodus“

Durch die Coronapandemie gestalteten sich die diesjährigen Betriebsratswahlen sehr schwierig. „Wir schauen auf

eine anstrengende Zeit zurück. Nach anderthalb Jahren Coronapandemie, in denen der direkte Kontakt zu den Beschäftigten eingeschränkt war, wurden wir vor großen Herausforderungen gestellt“, äußerte Kögler. Viele geplante Betriebsstättenbesuche mussten abgesagt oder verschoben werden. Darüber hinaus mussten auch

Ansprachen von Betriebsratskandidatinnen fanden gar nicht oder nur sehr eingeschränkt statt. Zum anderen wurde der Wahlkampf auch durch ständige Angriffe des gewerkschaftlichen Mitbewerbers erschwert, die nicht nur unsachlich, sondern auch diffamierend gegenüber unseren Kandidatinnen und Kandidaten



> Betriebsratskandidatinnen und -kandidaten der DPVKOM in der Niederlassung Betrieb Magdeburg



> Wahlkampfaktion in Magdeburg

Betriebsversammlungen abgesagt werden. Der direkte Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Betrieben, die unmittelbare Kommunikation sowie persönliche

waren. „Das alles hat natürlich auch an den Nerven aller Beteiligten gezerrt“, betont Kögler.

Trotz „Krisenmodus“ gelang es der DPVKOM, im Wahlkampf

Fachthemen, wie die Flexibilisierung in der Zustellung oder Arbeitsbekleidung für die Mitarbeiter in den stationären Bearbeitungen, anzusprechen. Die Forderungen und Positionen der DPVKOM konnten erfolgreich vermittelt werden.

■ Mitgliederzuwachs

Ferner konnte die DPVKOM in den zurückliegenden Wochen und Monaten durch verschiedene Aktionen in den Betrieben einen Mitgliederzuwachs

verzeichnen. „Das hat uns einmal mehr gezeigt, wie wichtig Interessenvertretungen sind. Alle Kandidatinnen und Kandidaten unserer Fachgewerkschaft werden die Interessen der Beschäftigten bestmöglich vertreten. Sie alle sind hoch motiviert, die Arbeitsbedingungen im Unternehmen der Deutschen Post im Sinne der Mitarbeitenden zu gestalten, unsoziale Maßnahmen zu verhindern und klare Positionen zu vertreten“, sagt Kögler. ■

VBE ist kritisch

Lehrermangel soll mit 4-plus-1-Modell begegnet werden

Im neuen Schuljahr 2022/2023 soll in Sachsen-Anhalt das „4-plus-1-Modell“ an den Start gehen. Vier Tage sollen Kinder während eines Modellprojektes zur Schule gehen, der fünfte Tag könne „kreativ“ genutzt werden. Der Verband Bildung und Erziehung (VBE) Sachsen-Anhalt lehnt dieses Vorhaben des Landes strikt ab.

„Nach zwei Jahren Corona, in dem zum Teil sehr massiv auf die Schulpflicht und damit auch auf den Schulbesuch beharrt und verwiesen wurde, stellt dieses Modell die Glaubwürdigkeit von Lehrkräften in Abrede“, kommentiert Torsten Wahl, Landesvorsitzender des VBE Sachsen-Anhalt, das Vorhaben des Bildungsministeriums. Die Einführung des 4-plus-1-Modells für die

Sekundar- und Gemeinschaftsschulen stelle eine Bankrotterklärung des Landes Sachsen-Anhalt im Bildungsbereich dar.

Zunächst an zwölf Sekundar- und Gemeinschaftsschulen soll das Modell mit vier Präsenzunterrichtstagen pro Woche und einem Tag für Distanzler oder praktischen Tag in Unternehmen erprobt werden. Die Teilnahme sei freiwillig und

auf ein Schuljahr begrenzt. Grundlage sei ein Beschluss des Landtages Sachsen-Anhalt vom 24. Februar 2022, neue Modelle zur Unterrichtsorganisation an den Schulen zu erproben. Mit dem Modellprojekt soll den Schulen im Rahmen ihrer jeweiligen Bedingungen mehr Flexibilität bei der Unterrichtsplanung und -durchführung gegeben werden.

„Hier wird eindeutig Lebens- und Lernzeit auf Kosten der Schülerinnen und Schüler vergeudet. Ein solcher Tag muss sehr gut in die Unterrichtsarbeit eingeplant, vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden. Ein Distanzlerntag bedeutet jedoch für die Lehrkräfte eine enorme zusätzliche Belastung“, kritisiert Wahl.

Neben dem 80-10-Modell, mit dem die zeitliche Verkürzung der Unterrichtszeit von 90 auf 80 Minuten vorgesehen sei, solle nun mithilfe eines neuen 4-plus-1-Modells versucht werden, dem Lehrermangel zu begegnen. ■

Amtsangemessene Alimentation

Warum wir als tbb Klagen führen und das auch Ihnen empfehlen

Der tbb hält das im November 2021 verabschiedete Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation trotz und gerade wegen der unverhältnismäßig hohen Anhebung der Familienzuschläge für nicht mit den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) zu einer amtsangemessenen Alimentation vereinbar.

Der tbb vertritt die Auffassung, dass mit den von der Landesregierung im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Maßnahmen (Streichung der Stufe 1 in A 6 und A 7, Anhebung des Familienzuschlages für Kind 1 und 2) allein die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes für eine dem Amte nach angemessene Alimentation nicht eingehalten werden. Vielmehr kommt es zu einem dauerhaften Ungleichgewicht zweier grundrechtsgleicher Rechte, durch die Überbetonung des Alimentations- zulasten des Leistungsprinzips, verdeutlicht an folgendem Beispiel: Um den Besoldungs-„vorsprung einer/s Kollegin/en in A 6 Stufe 1 mit zwei Kindern“ betragsmäßig einzuholen, muss ein in A 6 eingruppierte/r Beamtin/er ganze 34 Jahre arbeiten. Eine verfassungsgemäße Besoldung wird nicht lediglich mittels Detailanpassungen bei den unteren Besoldungsgruppen und Familienzuschlägen erreicht. Die Besoldung muss unabhängig von Familienstand und Kinderzahl im Grundsatz vorrangig dem Amte nach angemessen sein und der/dem Empfänger/in einen angemessenen Lebensstandard bieten. Zur Vermeidung besoldungsinterner Verwerfungen müssen Grundbesoldung und Familien- und/oder sonstige Zuschläge in einem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen.

Die Notwendigkeit der Einleitung gerichtlicher Schritte

durch Übernahme der Kosten von ausgewählten Klagen von Mitgliedern der Fachgewerkschaften steht für uns und unsere 34 Fachgewerkschaften auf Landes-, Kommunal- und Bundesebene außer Frage und führte nach einem Beschluss unseres zweithöchsten Gremiums im tbb Landeshauptvorstand im Oktober 2021 zu einer außergewöhnlichen solidarischen Unterstützung aller unserer 34 Fachgewerkschaften.

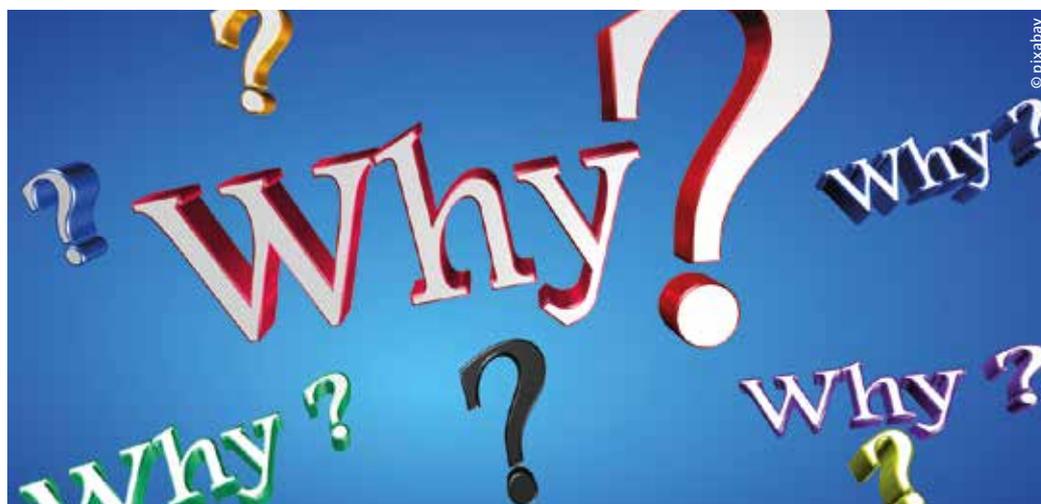
Zwei gutachterliche Stellungnahmen des wissenschaftlichen Dienstes des Thüringer Landtags sowie des renommierten Prof. Dr. Dr. hc. Ulrich Battis stützen unsere Rechtsauffassung und geben uns die Zuversicht, eines für uns positiven Klageausgangs (beide finden Sie als Mitglieder im internen Bereich unserer Homepage).

Nachstehende Gründe haben wir ausführlich auf unserer Homepage bereitgestellt: <https://www.thueringerbeamtensbund.de/aktuelles/news/warum-wir-als-tbb-klagen-fuehren-und-auch-ihnen-das-empfehlen/>

- > Grund 1: Das Thüringer Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation vermag es nicht, die Verletzung des Abstandsgebots der Besoldungsgruppen im Verhältnis zur unteren Besoldungsgruppe zu beseitigen.
- > Grund 2: Die mit dem Gesetz vorgenommene massive Anhebung der kinderbezogenen Besoldungsbestandteile (Familienzuschlag) für das erste und zweite Kind führt dahin, dass sich der Charakter der Familien-„zuschlags“ im Verhältnis zur Grundbesoldung sich hin zu einer Nebenbesoldung entwickelt und damit

nicht mehr dem vom BVerfG entwickelten Vorstellungen zum Charakter des Familienzuschlags als „die Grundbesoldung ergänzend“ entspreche.

- > Grund 3: Um die Besoldung verfassungsgerecht auszugestalten, dürfen nicht allein fiskalische Gesichtspunkte und das Bemühen, Ausgaben zu sparen, im Mittelpunkt stehen. Das TFM hat mit der Entscheidung, die Familienzuschläge anzuheben jedoch die offensichtlich kostengünstigste Lösung gewählt und nicht die verfassungsrechtlich gebotene.
- > Grund 4: Das vom tbb in Auftrag gegebene Gutachten des Prof. Dr. Dr. hc. Ulrich Battis bescheinigt zudem, dass der Gesetzgeber seinen verfassungsgemäßen Gestaltungsauftrag verkennt, zudem verletze das Gesetz das Prozeduralisierungsgebot.
- > Grund 5: Zudem bleiben trotz der Nachzahlungen im Gesetz die Parameter 1 (Entwicklung im Vergleich zu den Tariflöhnen) und 2 (Entwicklung im Vergleich zum Nominallohnindex) signifikant (das heißt mit einer Differenz von mehr als 5 Prozent) verletzt. ■



© pixabay

tbb

dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach zu Besuch



Der Bundesvorsitzende des dbb, Ulrich Silberbach, war zu Gast bei der Landesleitung des tbb im August 2022.

In entspannter Atmosphäre wurde Bundes- und Landes-themen beraten. Die Landes-leitung hatte die Möglich-keit im direkten Austausch mit

dem Bundesvorsitzenden ihre Anliegen und Wünsche vorzubringen. Das werden wir wiederholen! Vielen Dank an Uli!

> Frank Schönborn, Ulrich Silberbach, Uwe Allgäuer, Andreas Schiene (von links oben), Uwe Köhler, Saskia Grimm, Nicole Siebert (von links unten)

Verband der Verwaltungsbeamten des Höheren Dienstes im Freistaat Thüringen

Mitgliederversammlung 2022: Neuer Vorstand gewählt

Bei der regulären Mitgliederversammlung des VHDT wählten die Delegierten am 22. Juni 2022 in Erfurt einen neuen Landesvorstand.

Der neu gewählte Vorstand brachte einen Wechsel im Vorsitz des Verbandes mit sich, da der bisherige Landesvorsitzende Volker Kurz sich vom ersten Vorsitz zurückziehen wollte. Dankenswerterweise wird er in der nächsten Wahlperiode die Stellvertretung übernehmen, sodass ein „nahtloser Übergang“ ohne Wissensverluste möglich wird.

Antje Fülöp, Architektin, wurde einstimmig zur neuen Landesvorsitzenden des VHDT gewählt. In ihrer bisherigen Stellvertreterfunktion bedankt sie sich für den Vertrauensvorschuss.

Zum neuen Vorstand wurden gewählt:



- > Erste Vorsitzende:
Antje Fülöp
- > Zweiter Vorsitzender:
Volker Kurz
- > Kassenführer:
Stefan Wolf

- > Schriftführerin:
Christina Lorenz
- > Beisitzer:
Rudolf Huhn,
Thomas Wagner und
Olaf Zucht

Andreas Schiene, stellvertreter Vorsitzender des tbb Beamtenbund und Tarifunion, informierte über den aktuellen Stand zum Thema „Amtsange-messene Alimentation“. Er wies auf die umfangreichen Handreichungen des tbb zur Unterstützung seiner Mitglie-der hin. Die Sicherung der Rechte sowohl bei der derzeitigen Besoldung als auch der zu-künftigen Versorgungsbezüge muss erstritten werden! Der tbb stellt hierfür Klagemuster zur Verfügung und beantwor-tet die häufigsten Fragen zum Thema auf seiner Homepage.

Der VHDT bedankt sich aus-drücklich für die umfangrei-chen Informationen, die Andreas Schiene gab.

dbb jugend thüringen

Ausbildungsstart 2022 im öffentlichen Dienst

Sie sind in Thüringen sehr willkommen!

Bei Sonnenschein und mit herzlichen Worten begrüßten

die Jugendvertreterin der dbb jugend thüringen, Saskia



> Landesvorsitzender Frank Schönborn und Landesjugendvertreterin Saskia Grimm vor dem Bildungszentrum in Gotha

Grimm, und der Landesvorsitzende des tbb, Frank Schönborn, die neuen Beamtenan-

wärter:innen an der Fachhochschule in Gotha am 17. August 2022. ■

tbb

Gespräch mit dem Präsidenten des Verfassungsgerichtshofs

Seit Mai 2022 ist Dr. Klaus-Dieter von der Weiden der neue Präsident des Thüringer Verfassungsgerichtshofs.

Der erste Stellvertreter des tbb, Andreas Schiene, und der Landesvorsitzende des tbb, Frank Schönborn, haben zum An-

trittsbesuch einen intensiven Austausch zu Themen der Arbeit des Verfassungsgerichtshofs, zu Themen des

Beamtenrechts und zur Fachkräftegewinnung im öffentlichen Dienst geführt. In vielen Punkten ist Übereinstimmung zur Weiterentwicklung eines modernen öffentlichen Dienstrechts festgestellt worden. Wir bleiben im Gespräch. ■



> Frank Schönborn, Dr. Klaus-Dieter von der Weiden, Andreas Schiene (von links)

dbb jugend thüringen

Stammtischgespräche zum Nachwuchskräfte-mangel

In Erfurt versammelten sich am 12. Juli 2022 Jugendvertreter:innen ihrer Fachgewerkschaften zum spontanen Stammtisch, zusammen mit dem Landesvorsitzenden des tbb, Frank Schönborn.



Anlass war die Medieninformation des Thüringer Finanzministeriums (TFM) zum vorgelegten Haushaltsentwurf 2023. Zumeist unverstanden fühlt sich die Jugend im öffentlichen Dienst. Für den neuen Landeshaushalt 2023 regen sie eine

aktive Nachwuchskräftegewinnungskampagne sowie eine Corona-Sonderprämie für Dual-Studierende an. Den akuten Personalmangel spüren die Jugendvertreter:innen in ihren jeweiligen Dienststellen tagtäglich.

Wie kann man den öffentlichen Dienst attraktiver und jünger gestalten? Wie kann ich mich nach der Ausbildung weiter entwickeln? Kann ich Fortbildungsangebote wahrnehmen, um mich in einem Bereich besonders zu qualifizieren? Was bekomme ich für ein Gehalt? Wie lange muss ich arbeiten? In einem Positionspapier „Attraktiver und junger öffentlicher Dienst“ stellt sich die Thüringer Jugendvertretung genau diese Fragen. ■

BDZ – Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft – Bezirksverband Nürnberg

Erfolg des BDZ bei der Eilzuständigkeit in Thüringen

Thüringen war bislang das letzte Bundesland, in dem Zollbeamte:innen nicht die Eilzuständigkeit für polizeiliche Aufgaben hatte. Diese letzte Lücke im Fleckenteppich der bundesweiten Eilzuständigkeit konnte nun auf Initiative des BDZ geschlossen werden.

Der Thüringer Landtag hat am 10. Juni 2022 eine Änderung des Polizeiorganisationsgesetzes beschlossen, mit der die Eilzuständigkeit für Zöllner:innen auch in Thüringen eingeführt wird. Die Einführung der Eilzuständigkeit in Thüringen ist ein Erfolg des BDZ. Aufgrund einer Initiative des BDZ Bezirksverband Nürnberg (Nordbayern/Thüringen/Westsachsen) e. V. hatte die FDP einen Gesetzentwurf zur Einführung der Eilkompetenz durch eine entsprechende Änderung von § 12 Abs. 4 Thüringer Polizeiorganisationsgesetz in den Thüringer Landtag eingebracht (Drucksache 7/3726).

Nach einer ersten Beratung des Gesetzentwurfes wurde im Innenausschuss die erneute Anhörung beschlossen und verschiedenste Institutionen aufgefordert, eine Stellungnahme zu Fragen abzugeben, die der Innenausschuss zu der Thematik gestellt hatte. Zudem wurde eine öffentliche Diskussion über das Diskussionsforum des Thüringer Landtages durchgeführt, bei der sich auch Kolleginnen und Kollegen geäußert haben. In seiner Stellungnahme an den Innenausschuss machte der Bezirksverband Nürnberg (Nordbayern/Thüringen/Westsachsen) e. V. deutlich, dass dieser Ansatz zielführend und zwingend notwendig ist.

Der Gesetzentwurf wurde nun in der Fassung der Empfehlung des Innenaus-

schusses angenommen. § 12 Abs. 4 des Thüringer Polizeiorganisationsgesetzes vom 25. Oktober 2011 (GVBl. S. 268) erhält demnach folgende Fassung:

„(4) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für Zollbedienstete in den Vollzugsbereichen der Zollverwaltung im Sinne von § 10 a Abs. 1 des Zollverwaltungsgesetzes vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2125; 1993 I S. 2493), das zuletzt durch Art. 6 Abs. 6 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (BGBl. I S. 2274) geändert worden ist, und für Bedienstete ausländischer Staaten mit polizeilichen Aufgaben, soweit völkerrechtliche Verträge dies vorsehen oder das für die Polizei zuständige Ministerium Amtshandlungen dieser Polizeidienststellen allgemein oder im Einzelfall zustimmt. Die Bestimmungen der internationalen Rechtshilfe in Strafsachen bleiben unberührt.“

Am Tag nach der Verkündung der Gesetzesänderung im Gesetz- und Verordnungsblatt für den Freistaat Thüringen/Thüringer Landtag wird die Regelung der Eilzuständigkeit in Kraft treten.

Die vom BDZ verfolgte Strategie einer schrittweisen Verwirklichung der bundesweiten Eilzuständigkeit hat sich damit als erfolgreich erwiesen. Der BDZ setzt sich seit Jahren in allen Bundesländern für rechtliche Regelungen zur Eilkompe-

tenz für Vollzugskräfte des Zolls ein. Der Bezirksverband Nürnberg (Nordbayern/Thüringen/Westsachsen) e.V. hatte diese bereits im Jahre 2008 erfolgreich für das Land Bayern durchsetzen können, der Freistaat Sachsen folgte einige Jahre später.

Thüringen war bislang das einzige Bundesland, in dem für Zollbeamte:innen noch keine all-

rechte, wie beispielsweise § 127 Abs. 1 Strafprozessordnung (StPO) möglich. Diese Verfahrensweise war insbesondere mit Blick auf den in Thüringen bestehenden Personal- und den zunehmenden Krankenstand der Thüringer Polizei ineffektiv. Es kam mithin nicht nur zu Verzögerungen im Rahmen der Tätigkeiten der Zollbeamte:innen, wenn erst Polizeivollzugsbeamte:innen angefordert werden mussten, sondern es wurden zudem auch Polizist:innen für Tätigkeiten gebunden, die ebenso von Zollbeamte:innen umgesetzt werden könnten. Sofern keine Polizeikräfte zur Verfügung ste-



© pixabay

gemeinpolizeiliche Eilkompetenz normiert wurde. Somit waren die Zöllner:innen in Thüringen bei der Feststellung einer Straftat, zur Abwehr einer gegenwärtigen Gefahr oder auch bei Antreffen eines zur Fahndung ausgeschriebenen Straftäters darauf angewiesen, die nächste Polizeidienststelle zu informieren und auf das Eintreffen der zuständigen Polizei-beamte:innen zu warten. Sonstiges Handeln ist ausschließlich auf der Basis der Jedermann-

hen, musste den angehaltenen Personen die Weiterfahrt gestattet werden. Dies war für den BDZ absolut inakzeptabel und auch in der Öffentlichkeit nicht vermittelbar.

Die letzte Lücke im „Flickenteppich“ wird nun geschlossen. Damit haben wir in 16 Bundesländern eine einheitliche Rechtslage und Rechtssicherheit für Zollbeamte:innen und Bürger:innen im Sinne der Gefahrenabwehr. ■