

dbb magazin

7/8

Juli/August 2019 – 70. Jahrgang

KERNFUSIONSFORSCHUNG

Energieproduktion nach Sonnenart

Seite 12 <

4. dbb forum
ÖFFENTLICHER DIENST
Digitalisierungs-
euphorie oder
KI-Wahnsinn?

Seite 4 <

interview
Anja Karliczek,
Bundesministerin
für Bildung
und Forschung



Prekäre Arbeitsverhältnisse
in der Wissenschaft

Frist schafft Frust

Ein Land der Forscher und Denker, Wiege und Hort der Wissenschaft und Innovation? Nach Jahren, in denen die Exzellenz der Wissenschaft und Forschung „made in Germany“ im Schwinden begriffen war, trifft dieses Bild heute wieder zu. Deutschland hat aufgeholt und in vielen Wissenschaftsdisziplinen und Technologiefeldern international erneut Anschluss an die Spitze gefunden. Institute und Forschungseinrichtungen bersten vor Arbeitsideen und -energien, gute Leute sind gefragt wie nie – werden jedoch als Beschäftigte leider behandelt wie eh und je.

Dass wissenschaftliche Einrichtungen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern häufig befristet Beschäftigungsverhältnisse eingehen, ist bekannt und in vielen Fällen auch mit der Bindung an ein Projekt zu begründen. In weit mehr Fällen allerdings scheinen Kettenbefristungen, die zudem kürzer als ein Jahr sind, einem anderen Zweck zu dienen: Mit leicht zu entsorgenden „Human Resources“ (wer das Kind beim Namen nennen möchte: „Menschenmaterial“) lässt sich schlicht besser manövrieren. Wer so arbeiten muss, versteht sich zu Recht als Prekariat, so hoch gebildet und qualifiziert sie oder er auch sein mag, und schiebt Frust mit der Frist. Wertschätzung sieht in jedem Falle anders aus, von nachhaltiger Sicherung und Bindung einzigartiger Expertise ganz zu schweigen.

Dass der Staat diese unruhliche Befristungspraxis seit Jahrzehnten aktiv betreibt und offenkundig noch immer nicht willens ist, damit ein für alle Mal aufzuhören, ist ein Skandal. Der öffentliche Dienst ist nicht Vorreiter, sondern Schlusslicht im Kampf gegen die sachgrundlose Befristung. Als einzigem Arbeitgeber steht dem Staat zudem die Haushaltsbefristung zur Verfügung – nur er kann Arbeitsverträge mit der Begründung befristen, im Haushalt sei nichts Unbefristetes vorgesehen. Damit muss endlich Schluss sein!

cri

Impressum: Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. Telefon: 030.4081-40. Telefax: 030.4081-5599.

Internet: www.dbb.de. E-Mail: magazin@dbb.de.

Leitende Redakteurin: Christine Bonath (cri). Redaktion: Jan Brenner (br) sowie Steffen Beck (sb), Michael Eufinger (ef), Katja Hänsch (kh), Britta Ibal (iba), Dominique Roth (dro), Isabella Schupp (ifs) und Frank Zitka (zit).

Redaktionsschluss am 10. jeden Monats. Namensbeiträge stellen in jedem Falle nur die Meinung des Verfassers dar.

Titelbild: © Jan Brenner

Bezugsbedingungen: Die Zeitschrift für Beamte, Angestellte und Arbeiter erscheint zehnmal im Jahr. Für Mitglieder einer Mitgliedsgewerkschaft des dbb ist der Verkaufspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim dbb verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 36,90 Euro zzgl. 6,00 Euro Versandkosten, inkl. MwSt., Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 4,10 Euro zzgl. 1,25 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.

Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform beim dbb verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr.

Verlag: dbb verlag gmbh. Internet: www.dbbverlag.de. E-Mail: kontakt@dbbverlag.de.

Verlagsort und Bestellschrift: Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. Telefon: 030.7261917-0. Telefax: 030.7261917-40.

Versandort: Geldern.

Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern.

Layout: Dominik Allartz. Gestaltung: Benjamin Pohlmann.

Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. Telefon: 02102.74023-0. Telefax: 02102.74023-99. E-Mail: mediacenter@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 60, gültig ab 1.10.2018. Druckauflage: 589000 (IVW 1/2019). Anzeigenschluss: 6 Wochen vor Erscheinen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

ISSN 0941-8156



> Topthemen: Wissenschaft und Forschung



4



8



12



16



27



30



40

> aktuell

- > interview
Anja Karliczek, Bundesministerin für Bildung und Forschung 4
- > Meseberger Gespräch:
Erwartungen beim KI-Einsatz nicht zu hoch schrauben 6
- > Beteiligungsgespräch: Besoldungsstruktur wettbewerbsfähig machen 6
- > Autobahn GmbH: Basis für Einzelentscheidungen verbessert 7
- > blickpunkt
Befristungen eindämmen:
Der Staat ist kein gutes Beispiel 8
- > Autobahn GmbH des Bundes:
Tarifeinigung steht 11

> fokus

- > 4. dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST:
Digitalisierungseuphorie oder KI-Wahnsinn? 12
- > reportage
Kernfusionsforschung in Greifswald:
Der Sonne so nah 16
- > drei fragen an ...
... Dr. Heinz Riesenhuber,
Bundesminister für Forschung
und Technologie a. D. 19
- > brennpunkt
Arbeitsbedingungen in der
Wissenschaft: Frust durch Frist 20
- > dbb akademie 22

> spezial

- > in eigener sache 24
- > arbeitnehmerrechte
Aktuelles Urteil des EuGH zur
Zeiterfassung 25
- > europa
Neues EU-Förderprogramm für
Forschung und Innovation 26
- > nachgefragt bei ...
... Sven Giegold, Mitglied der
Grünen/EFA-Fraktion im
Europaparlament 27
- > dbb jugend 28
- > dbb bundesfrauenvertretung
Frauenpolitische Fachtagung 2019 30
- > senioren
Mehr Sicherheit im Online-Banking 34
- > service für dbb mitglieder 38

> finale

- > online 40
- > mitgliedsgewerkschaften 42

3

editorial

Anja Karliczek, Bundesministerin für Bildung und Forschung

Wir werden auch in Zukunft in Technologiefeldern Weltklasse sein

dbb magazin

In Deutschland herrscht Fachkräftemangel. Gleichzeitig haben etwa 1,5 Millionen Menschen zwischen 20 und 30 Jahren keinerlei berufliche Ausbildung. Wie passt das zusammen? Und was muss sich ändern?

Anja Karliczek

Wir müssen die Zahl der Geringqualifizierten deutlich verringern. Das müssen wir tun, um diesen Menschen eine bessere Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Das ist auch ein Beitrag gegen den Fachkräftemangel. Das ist nur über Aus- und Weiterbildung zu schaffen. In der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben wir mit unseren Partnern hier eine Reihe von Maßnahmen vereinbart. Zum Beispiel den nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses zu erleichtern, aber auch die Möglichkeit, Schritt für Schritt über den Erwerb von Ausbildungsbausteinen eine Ausbildung zu absolvieren. Außerdem wollen wir, dass beruflich gewonnene Erfahrung besser anerkannt wird. Wir versuchen im Jahr der Berufsbildung an vielen Stellschrauben zu drehen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, aber auch die Chancen der Menschen zu steigern, die bisher keine oder nur eine geringe Qualifizierung besitzen.

Sie kritisieren, dass die berufliche Bildung viel zu lange im Schatten der akademischen Ausbildung an den Hochschulen stand. Was unternimmt die Bundesregierung dagegen?

Die berufliche Bildung bietet ein breites Angebot von

attraktiven und anspruchsvollen Berufen. Entwicklungen wie die Digitalisierung und die weitere Internationalisierung der Wirtschaft spielen auch dort eine immer größere Rolle. Dabei entstehen neue Berufe und Zusatzqualifikationen. So arbeiten wir zum Beispiel am Fachwirt für E-Commerce und beraten mit Sozialpartnern über eine Zusatzqualifikation für eine internationale Handlungskompetenz. Mit der Modernisierung des Berufsbildungsgesetzes machen wir die geregelte Fortbildung ab 2020 durch einheitliche Abschlussbezeichnungen verständlicher und transparenter. Über diesen Weg werden sich künftig berufliche Abschlüsse gegenüber akademischen Bildungswegen im internationalen Vergleich besser einordnen lassen. Dadurch unterstreichen wir die Gleich-



wertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.

Die große Koalition hat angekündigt, einen Nationalen Bildungsrat zu gründen. Doch seit Monaten gibt es Streit um die Ausgestaltung, besonders zwischen Bund und Ländern. Wann kommt der Bildungsrat? Und ist er der Anfang vom Ende der Länderhoheit bei der Bildung?

Beim Nationalen Bildungsrat sind wir auf einem guten Weg. Die gemeinsamen Eckpunkte mit den Ländern sind weit fortgeschritten. Wir haben durchaus ein gemeinsames Verständnis über Aufgaben, Strukturen und Arbeitsweisen entwickelt: Der Bildungsrat soll kein „Schul-Rat“ werden, sondern Empfehlungen für alle Bildungsbereiche beziehungsweise -etappen erarbeiten. Auch die kommunale Seite soll eingebunden werden. Nur bei den Stimm- und Sitzverhältnissen müssen wir uns noch verständigen. Wir werden uns aber auch hier einigen. Wir müssen jetzt zu einer Verständigung kommen.

Der Digitalpakt für die Schulen geht in die praktische Umsetzung. Haben Sie schon einen Überblick über anstehende Projekte? Wo liegen die Schwerpunkte?

Einige Länder haben die ersten Förderbekanntmachungen für den Digitalpakt Schule veröffentlicht. Die anderen wollen im Sommer damit fertig werden. Der Fokus der Länder liegt aktuell auf der Vernetzung der Klassenräume und dem WLAN-Ausbau in einzelnen Schulen. Wir wollen mit dem Digitalpakt aber auch langfristige Strukturveränderungen erreichen. Landesweite Projekte werden vorbereitet. Da geht es um die Entwicklung oder Weiterentwicklung von Lernplattformen und von zentralen Lösungen für Wartung und Support. Außerdem laufen Vorbereitungen für länderübergreifende Projekte zum Datenschutzkon-

formen Zugang bei digitalen Anwendungen.

Der Präsident der Kultusministerkonferenz, Ralph Alexander Lorz, hat bereits einen „Digitalpakt II“ gefordert. Auch der dbb hat mehrfach kritisiert, dass fünf Milliarden Euro verteilt auf fünf Jahre nicht ausreichen. Wäre eine Verstetigung der Investitionen nicht sinnvoll?

Der Digitalpakt will einen Innovationsimpuls setzen und nachhaltige Strukturveränderungen erreichen. Eine Verstetigung der Mittel wird vor allem bei Support und Wartung gefordert, aber gerade hier löst eine Verstetigung gar nicht das Problem. Wir brauchen Konzepte für die professionelle Betreuung der IT-Infrastruktur, zum Erhalt des Betriebs und zum Schutz gegen Eingriffe. Dafür braucht es gute IT-Netzwerke in Schulen. Der Digitalpakt sieht deswegen ausdrücklich eine regionale oder landesweite Förderung der Entwicklung professioneller Supportlösungen vor. Ich denke auch, dass alle Beteiligten jetzt erst einmal die nächsten Schritte wirklich machen und nicht schon wieder über die übernächsten Schritte sprechen sollten.

Der Lehrermangel entwickelt sich zu einem der zentralen Probleme des Bildungsstandorts. Quereinsteiger können sicher nur vorübergehend Abhilfe schaffen. Wie wollen Sie hier nachhaltige Verbesserungen erreichen?

Quereinsteiger können mit ihrer Erfahrung und dem Wissen aus anderen Arbeitsbereichen Schule und Unterricht bereichern. Aber natürlich ist eine pädagogische Ausbildung, oder zumindest berufsbegleitende Maßnahmen, unabdingbar für eine erfolgreiche Arbeit als Lehrkraft. Wir dürfen uns mit dem jetzigen Zustand nicht abfinden. Der Beruf des Lehrers muss attraktiv sein. Und wir

brauchen künftig genügend Lehramtsstudienplätze. Dabei unterstützt mein Haus die Länder auch hier mit der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“. Mir ist wichtig, die Qualität der Lehramtsausbildung zu verbessern. Gerade haben wir eine neue Förderrunde mit den Schwerpunkten „Berufliches Lehramt“ und „Digitalisierung in der Lehrerbildung“ erfolgreich gestartet. Insgesamt werden jetzt 91 Projekte mit 72 beteiligten Hochschulen in Deutschland davon profitieren.

Im Hochschulbereich gibt es immer noch eine ausufernde Befristungspraxis, gerade beim Nachwuchs, den Hilfskräften und im akademischen „Mittelbau“. Was wollen Sie unternehmen, um mehr Sicherheit und Planbarkeit für die Beschäftigten zu schaffen?

Wir haben den Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ geschlossen. Damit stellen BMBF und Länder rund vier Milliarden Euro jährlich und dauerhaft zur Verbesserung der Studien- und Lehrqualität an den Hochschulen bereit. Und das zusätzlich zur Grundfinanzierung. Damit unterstützen wir auch den Ausbau unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Maßnahmen zur länderspezifischen Umsetzung werden künftig in sogenannten Verpflichtungserklärungen der Länder festgelegt, die verbindliche Erklärungen zur Betreuungssituation an den Hochschulen beinhalten. Deren Umsetzung wird dabei öffentlich nachvollzieh- und überprüfbar sein.

Die Hightech-Strategie 2025 der Bundesregierung will Deutschland an die Spitze der nächsten technologischen Revolutionen stellen. Derzeit ist es so, dass andere Länder die Forschungsfelder wie der Künstlichen Intelligenz weit hinter sich lassen. Haben wir uns zu lange auf vergangenen Erfolgen ausgeruht?

Die KI-Forschung in Deutschland ist gut aufgestellt. Mit dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz haben wir das größte KI-Forschungsinstitut weltweit. Die Bundesregierung hat kürzlich beschlossen, eine halbe Milliarde Euro zusätzlich in Maßnahmen zur KI-Förderung zu investieren. Es ist richtig, dass auch andere Länder eine hohe Dynamik in diesem Bereich entwickeln. Wir müssen uns schneller anpassen und auch mehr wagen. Die Hightech-Strategie 2025 setzt hier an. Über die werden wir es schaffen, auch in Zukunft in Technologiefeldern wie KI, Umwelttechnik, Gesundheit und Mobilität Weltklasse zu sein. Wir dürfen uns selbst nicht immer schlechttreten, bei allem notwendigen kritischen Blick auf Entwicklungen.

> Anja Karliczek ...

... Jahrgang 1971, ist seit März 2018 Bundesministerin für Bildung und Forschung im Kabinett Merkel IV. Die gebürtige Westfälin trat 1998 über die Junge Union in die CDU ein und gehörte seit 2004 dem Rat der Stadt Tecklenburg an. 2013 und 2017 gewann die studierte Betriebswirtin und gelernte Hotelfach- und Bankkauffrau im Wahlkreis Steinfurt III jeweils ein Direktmandat für den Deutschen Bundestag. Im Januar 2017 wurde die gläubige Katholikin in einer Sitzung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zur parlamentarischen Geschäftsführerin gewählt. Karliczek war im Deutschen Bundestag Mitglied des Finanzausschusses sowie stellvertretendes Mitglied im Haushaltsausschuss und im 4. Untersuchungsausschuss und von Oktober 2013 bis Januar 2017 ordentliches Mitglied des Tourismusausschusses. Anja Karliczek ist verheiratet und Mutter von drei Kindern.

Meseberger Gespräch

Erwartungen beim KI-Einsatz nicht zu hoch schrauben

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat vor überzogenen Erwartungen an den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im öffentlichen Dienst gewarnt.

„So banal es klingen mag: Das letzte Wort muss der Mensch haben“, sagte Silberbach bei den Meseberger Gesprächen der Bundesregierung am 17. Juni 2019. Thema waren dort die Auswirkungen von KI-Anwendungen auf Arbeitsprozesse. „Bereits heute werden Entscheidungen oft automatisiert erstellt. Wo es aber um Ermessen, Gesetzesauslegung und die Berücksichtigung von Einzelfällen geht, müssen auch in der digitalen Welt die notwendigen Handlungs- und Ent-

scheidungsspielräume erhalten bleiben. Bürgerinnen und Bürger müssen die Verantwortlichkeiten und Prozesse nachvollziehen können. Sonst bekommt staatliches Handeln schnell ein Legitimationsproblem.“

Zudem forderte der dbb Chef, die Einsatzmöglichkeiten von KI in der Verwaltung nicht nur unter dem Gesichtspunkt von Stelleneinsparung zu prüfen. Silberbach: „Zu oft scheint mir die Begeisterung für neue Technologien von der Hoffnung auf



> Die Auswirkungen vom Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) auf Arbeitsprozesse waren am 17. Juni 2019 Thema beim Gespräch der Bundesregierung mit den Spitzen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Vorne rechts: dbb Chef Ulrich Silberbach.

eine ‚Digitalisierungs-Dividende‘ getrieben zu sein. Davor kann ich nur warnen. Auch durch verstärkten KI-Einsatz im öffentlichen Dienst wird sich der Personalbedarf allenfalls langfristig reduzieren.

Kurz- und mittelfristig brauchen wir eher mehr Fachleute und haben einen höheren Aus- und Weiterbildungsbedarf. Zumal viele Bereiche der Daseinsvorsorge ohnehin personell auf Kante genäht sind.“

Beteiligungsgespräch

Besoldungsstruktur wettbewerbsfähig machen

Die Bundesregierung hat einen weiterentwickelten Entwurf eines Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes und damit zusammenhängender Änderungen dienstrechtlicher Vorschriften vorgelegt. Der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, Friedhelm Schäfer, lobte während des Beteiligungsgesprächs am 29. Mai 2019 im Bundesministerium des Innern in Berlin Änderungen im Besoldungs- und Zulagenrecht, die die Besoldungsbedingungen des Bundes attraktiver und wettbewerbsfähiger machen.

„Das Besoldungsrecht des Bundes wird bereinigt, strukturell modernisiert und unter Beibehaltung der Grundstrukturen durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen deutlich verbessert“, erläuterte Schäfer. Das

gelte unter anderem für verbesserte Stellenzulagen, die Erhöhung des zentralen Vergabebudgets in der Leistungsbesoldung, Anpassungen in der Auslandsbesoldung und die Neuentwicklung finanzieller

Anreize für die Personalgewinnung und -bindung. Auch sei in diesem Zusammenhang an Verbesserungen für Teilzeitleistende und Anwärter gedacht worden. Gleichzeitig würden mit den Fortschreibungen die Bereiche Polizei und Zoll weiter gestärkt. Auch wurde eine Regelung zum Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit neu in das Bundesbesoldungsgesetz aufgenommen.

Der Gesetzentwurf sieht zudem die Übernahme der rentenrechtlichen Regelungen mit dem Ziel der Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder vor. „Das ist eine herausragend positive Neuregelung, mit der langjährigen Forderungen des dbb entsprochen

wird. Beamtinnen und Beamte werden dadurch nicht besser, aber auch nicht schlechtergestellt als gesetzlich Rentenversicherte“, so Schäfer.

Schäfer kritisierte allerdings das Fehlen weiterer Anreize und Wertschätzungselemente gegenüber den Beamtinnen und Beamten im klassischen Verwaltungssektor. Aufgrund einer kurzfristig in den Gesetzentwurf eingebrachten Änderung bezüglich der Neuregelung des Familienzuschlags, im Zuge derer die Bundesregierung geplante positive, aber auch negative Veränderungen zurzeit nicht weiterverfolgt, werde auch der dbb seine Positionen zu diesem Thema neu bewerten, so der dbb Vize.

Autobahn GmbH

Basis für Einzelentscheidungen verbessert

Nach vielen Gesprächen und Diskussionen stehen seit Anfang Juli 2019 die Regelungen zur Überleitung von Beamtinnen und Beamten zur Autobahn GmbH fest. Der dbb konnte dabei klare Zusagen erreichen. Aus Sicht des dbb ist damit eine umfassende Basis geschaffen worden, auf der die Beamtinnen und Beamten ihre persönliche Entscheidung für einen Wechsel treffen können.

Für Beamtinnen und Beamte, die nach deren erforderlicher Zustimmung von den Ländern/Kommunen zur Autobahn GmbH beziehungsweise zum Fernstraßenbundesamt (FBA) wechseln wollen, gilt ab deren Versetzung an das FBA und gegebenenfalls der folgenden Zuweisung an die Autobahn GmbH das Bundesbeamtenrecht. Zur Klärung einer Reihe von Fragen, darunter zur Besitzstandswahrung und Absicherung insbesondere auch der Fortkommensmöglichkeiten, wurde in mehreren Gesprächen zwischen BMVI, BMI und Gewerkschaften auf politischer und fachlicher Ebene nach Lösungen gesucht. Deren Ziel ist, im Regelfall jegliche Schlechterstellung zu vermeiden. Dieses Ziel ist mit Blick auf das „geschnürte Gesamtpaket“ erreicht worden. Offenbleiben musste die Frage, welche Rechtsqualität die vielzitierte Besitzstandszusage des Fernstraßenüberleitungsgesetzes für Beamtinnen und Beamte hat. Nach Auffassung des „Verfassungsministeriums BMI“ hat

es ermessensleitenden Charakter. Dieses prägte auch die Gespräche. Ob es überhaupt einer Klärung dieser Rechtsfrage in Einzelfällen bedarf, bleibt abzuwarten.

Eine Folge der Bedenken des dbb in diesem Zusammenhang ist, dass aus zu Beginn der Gespräche angedachten Anwendungshinweisen zur Überleitung jetzt Anwendungsrichtlinien geworden sind. Das sichert eine stärkere Verbindlichkeit der Inhalte ab.

■ Anwendungsrichtlinie: Wesentliche Ergebnisse

Soweit die Laufbahnbefähigung nach dem Bundesrecht anerkannt werden kann, geschieht dies. Ist dies aufgrund der Vorbildung in Ausnahmefällen nicht möglich, wird der Fall dem Bundespersonalausschuss vorgelegt. Die Besoldung wird mindestens die Höhe der jetzigen Besoldung inklusive aller grundgehaltsergänzenden Zulagen betragen. Ein möglicher Fehlbetrag wird mit einer Ausgleichs-

zulage nach § 19 b BBesG ausgeglichen, die auch ruhegehaltsfähig ist. Die Erfahrungszeiten werden, soweit dies nach Bundesrecht möglich ist, anerkannt. Dies gilt insbesondere auch für Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die der angestrebten Verwendung im öffentlichen Dienst gleichwertig sind.

Die Arbeitszeit im FBA beträgt 41 Stunden. Die Beamtinnen und Beamten, die zur Autobahn GmbH zugewiesen sind, haben eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden beziehungsweise 38,5 Stunden, wenn sie ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten oder in Autobahn-, Straßen- und Fernmeldemeistereien sowie Kfz-Werkstätten arbeiten.

■ Politische Zusagen

Die Autobahn GmbH und das FBA erhalten jeweils einen eigenen Stellenplan. Außerdem findet die Regelung zu Stellenobergrenzen keine Anwendung. Das ist wichtig, damit Beförderungen für zugewiesene Beam-

tinnen und Beamte verlässlich umgesetzt werden können. Die Dienstposten werden gebündelt. Dadurch können Beförderungen auch ohne Aufgabenwechsel umgesetzt werden.

Das BMVI meldet im Rahmen der jährlichen Haushaltsanmeldungen Hebungen von drei bis fünf Prozent der Stellen der zugewiesenen Beamten an. Dies verbessert strukturell den Stellenplan und ermöglicht langfristig Beförderungen im genannten Prozentsatz. Bei Altersabgängen bleiben die Spitzenämter erhalten und nur die geringeren Stellen werden reduziert.

Das BMVI hat zugesagt, eine Beratungs- und Informationsstelle einzurichten, um die Beamtinnen und Beamten umfassend beraten zu können. Der dbb hat ergänzend darum gebeten zu prüfen, ob den Betroffenen im Regelfall nicht bereits vor der Entscheidung die absehbare Ist-Situation nach einer Versetzung dargestellt werden kann. ■

Befristungen eindämmen

Der Staat ist kein gutes Beispiel



24. Juni 2019, dbb forum berlin

Die Bundesregierung will – laut Koalitionsvertrag – befristete Arbeitsverhältnisse zurückdrängen. Doch eine Podiumsdiskussion im dbb forum berlin zeigte, dass der Staat unbedingt auch vor der eigenen Tür kehren muss.

„Sachgrundlose Befristungen – Regelungsbedarf oder Doppelmoral?“ war das Thema der Veranstaltung am 24. Juni 2019. Geladen hatte eine eher ungewöhnliche Allianz: der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und der gewerkschaftliche Dachverband dbb. Anlass sind die Pläne der Bundesregierung, insbesondere die sachgrundlosen Befristungen anzugehen. Erste Hinweise darauf, wie das gelingen soll, stehen im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD. Doch der eigentlich für das Frühjahr 2019 angekündigte Gesetzentwurf lässt wei-

ter auf sich warten. Schnell wurde klar, dass die bisher bekannten Eckpunkte eher mehr Fragen aufwerfen, anstatt Probleme zu lösen.

Arbeitgeber und Gewerkschaft einig

Seltene Einigkeit in dieser Frage zeigten auch dbb und Gesamtmetall – obwohl beide Organisationen eigentlich unterschiedliche Ziele verfolgen. Gefragt nach seinem größten Wunsch für das Gesetzgebungsverfahren stellte dbb Chef Ulrich Silberbach klipp



> Ulrich Silberbach

© Simone M. Neumann (7)

und klar fest: „Die sachgrundlose Befristung gehört abgeschafft.“ Durch Befristungen werde Unsicherheit geschaffen, auch und gerade etwa bezüglich der Familienplanung: „Unsere Jugendorganisation hat das mit dem Satz ‚Befristung ist das beste Verhütungs-

mittel‘ sehr anschaulich auf den Punkt gebracht.“ Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger sah das naturgemäß etwas anders. Zwar räumte er ein, angesichts der guten Konjunktur mit befristeten Jobangeboten derzeit ohnehin keine Fachkräfte gewinnen zu können.

„Aber die wirtschaftliche Entwicklung trübt sich ein. Und in solchen Phasen brauchen Unternehmen mehr Flexibilität, nicht weniger.“

Einig waren sich die beiden Verbandschefs aber darin, dass die Ansätze aus dem Koalitionsvertrag nicht zielführend sind. So sind beispielsweise Quoten geplant, wie hoch der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft sein darf. Bei Unternehmen mit bis zu 75 Mitarbeitern etwa 2,5 Prozent. „Die Metall- und Elektroindustrie ist mittelständisch geprägt. Diese Grenze betrifft etwa 70 Prozent unserer Mitglieder“, erklärte Dulger. „Bei 75 Beschäftigten dürfen die also keine zwei befristeten Vollzeitstellen haben.“ Ein Metall-Unternehmer aus dem Publikum unterstrich, dass dies selbst bei guter Konjunktur für solide unternehmerische Entscheidungen kein ausreichender Spielraum sei.

Silberbach bemängelte in diesem Zusammenhang vor allem die Unklarheit der Pläne: „Was bedeutet das denn für den öffentlichen Dienst? Wie ist hier der Arbeitgeber definiert? Der Staat? Die Gebietskörperschaft? Die Dienststelle?“

► **Der Staat selbst ist „Befristungsmeister“**

Dulger und Silberbach forderten auch gemeinsam, dass der Staat – bevor er unklare und unpraktische Regelungen erlässt (Stichwort „Bürokratisierung“) – auf jeden Fall auf allen Ebenen selbst mehr gegen Befristungen unternehmen müsse. „Im öffentlichen Dienst sind 9,5 Prozent befristet beschäftigt, in der Privatwirtschaft sind es 7,1 Prozent. Und in der Metall- und Elektroindustrie sogar nur 4 Prozent“, so der Gesamtmetall-Präsident. Der dbb Chef ergänzte: „Der öffentliche Dienst ist nicht Vorreiter, sondern Schlusslicht im Kampf gegen die sachgrundlose Befristung. Es gibt zwar



► Rainer Dulger

Vorbilder wie die Länder Berlin oder bald Sachsen, die auf die sachgrundlose Befristung verzichten. Aber in den Bundesministerien wurde in den letzten Jahren fast jeder zweite Beschäftigte befristet eingestellt. Im Geschäftsbereich des Bundesgesundheitsministeriums waren sogar acht von zehn Neubeschäftigten betroffen.“

Ein weiteres Beispiel dazu kam erneut aus dem Publikum. Jens Weichelt, Vorsitzender des Sächsischen Lehrerverbandes, erläuterte, dass in vielen Ländern Lehrkräfte immer noch nur bis zu den Sommerferien eingestellt werden. „Dann endet der Vertrag, sie werden arbeitslos – um dann nach den Ferien erneut eingestellt zu werden. Das ist ein Unding!“ Die Untauglichkeit der bisherigen Pläne zeige sich auch mit Blick auf den öffentlichen Dienst, erklärte Silberbach: „Als einzigem Arbeit-



► Jens Weichelt

geber steht dem Staat die sogenannte Haushaltsbefristung zur Verfügung: Er kann Arbeitsverträge mit der Begründung befristen, im Haushalt sei schlicht keine unbefristete Stelle vorgesehen. Aber dieser Aspekt spielt in der politischen Diskussion bisher so gut wie keine Rolle.“

► **Politik will gegensteuern**

Über alle Parteigrenzen hinweg waren sich dann auch die vier Bundestagsabgeordneten aus dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales auf dem Podium einig: Die gängige Befristungspraxis im öffentlichen Dienst sei erstens ein Skandal und sollte zweitens mit höchster gesetzgeberischer Priorität angegangen werden. Insbesondere die Haushaltsbefristung als „Sonderrecht“ des öffentlichen Dienstes gehöre abgeschafft.

Als besonders verwerflich bezeichneten die Politiker mit Blick auf den öffentlichen Dienst die Hire-and-fire-Praxis bei Lehrerinnen und Lehrern. „Das treibt mir die Zornesröte ins Gesicht“, sagte Wilfried Oellers (CDU/CSU) und appellierte an alle Landesregierungen „und damit an alle dort vertretenen Parteien“, diese unhaltbare Praxis endlich zu unterbinden.

„Der eigentliche Verursacher der kritischen Befristungsfälle ist der Staat selbst“, so Oellers weiter, das belegten schon allein die Zahlen. So seien in der freien Wirtschaft 92 Prozent der Arbeitsverhältnisse unbefristet, und mit einem kategorischen Ende der Befristungsmöglichkeiten ohne Sachgrund nähme man den privaten Arbeitgebern „das einzige unbürokratische und rechtsfeste Flexibilisierungsinstrument“. Damit sprach Oellers bewusst gegen die Absichtserklärung im Koalitionsvertrag zur kategorischen Beendigung sachgrundloser Befristungen. „Ich halte das nicht für sinnvoll, die Befristungen werden zu Unrecht pauschal an den Pranger gestellt.“ Dabei bleibe vollkommen unberücksichtigt, dass Befristungen in der Privatwirtschaft oft auch eine Brückenfunktion zukomme: 43 Prozent der zunächst befristet Beschäftigten würden übernommen, bis zu 25 Prozent verlängert. Dem mochte Gabriele Hiller-Ohm vom Koalitionspartner SPD allerdings nicht folgen: „Wir wollen die sachgrundlose Befristung überall abschaffen“, stellte sie klar. „Befristete Arbeitsverhältnisse sind stets eine schwierige Situation für die Beschäftigten. Sie treffen insbesondere jüngere Menschen, die sich dadurch existenziellen Fragen ausgesetzt sehen – ob es nun um Familienplanung oder den schlichten Lebensunterhalt geht.“

Kritik an den Befristungsabschaffungsplänen der Großen Koalition kam erwartungsge-



> Podiumsdiskussion: Ulrich Silberbach, Rainer Dulger, Till Mansmann, Moderatorin Juliane Hielscher, Gabriele Hiller-Ohm, Markus Kurth und Wilfried Oellers (von links)

mäß von den Vertretern der beiden Oppositionsparteien im Bundestag. Während Markus Kurth (Bündnis 90/Die Grünen) ähnlich wie Oellers „überhaupt keinen Sinn“ in der im Koalitionsvertrag formulierten Strategie erkennt und ein bürokratisches Ungetüm auf die Arbeitgeber zukommen sieht („Man könnte meinen, ‚Warum einfach, wenn’s auch kompliziert geht‘, ist der Wahlspruch der Groko“, unkte Kurth), warnte Till Mansmann (FDP) vor einem „Schönwetter-Gesetz“: In Zeiten, in denen es aufgrund der konjunkturellen Entwicklung nahezu Vollbeschäftigung gebe, seien Befristungen naturgemäß kein Personalinstrument. „Wenn die Konjunktur aber schlechter wird, und das tut sie gerade, braucht die Wirtschaft eine sozialpolitisch sinnvolle Option, um Menschen wenigstens befristet statt gar nicht zu beschäftigen.“ Als zielführender nannten die beiden Abgeordneten eine inhaltliche Überarbeitung der Befristungsgründe und eine klare Absichtsdefinition für das Gesetz. „Mit Ihrem Vorhaben verhindern Sie nämlich nicht eine einzige Kettenbefristung“, stellte Till Mansmann Richtung Koalition klar. Kurth ergänzte, dass viel mehr „Ausweichmanöver der Arbeitgeber“ zu erwarten seien, um die „ohnehin vollkommen willkürlichen Schwellenwerte“ der bislang formulierten Befristungsbeendigung zu umgehen.

Dass die Diskussion um Befristungen – mit und ohne Sachgrund, Kettenbefristungen et cetera – vielschichtig ist, zeigte auch eine weitere Wortmeldung aus dem Publikum.

> Nicht nur der Zeitplan bleibt unklar

Christina Dahlhaus, Bundesvorsitzende der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM), berichtete etwa vom „Entfristungsprogramm“ der Deutschen Post: Wer zwei Jahre sachgrundlos befristet angestellt war, kann hier unbefristet angestellt werden – vorausgesetzt, in der Zeit hat man nicht mehr als zwei Arbeitsunfälle mit einem bestimmten Schadenswert verursacht und war nicht mehr als 20 Tage krank. „Hier hätte ich mir von der Politik eine nachhaltige Kritik an einer solch gesundheitsgefährdenden Unternehmenspraxis gewünscht“, so Dahlhaus. Auch die Frage nach

der Mitbestimmung durch die Betriebs- oder Personalräte sei aktuell in den Koalitionsplänen noch völlig unklar.



> Christina Dahlhaus

Über den weiteren Gesetzgebungsprozess wussten die beiden Vertreter der Koalitionsparteien lediglich zu berichten, dass derzeit im Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Referentenentwurf entste-

he. Eigentlich solle das Gesetzesvorhaben noch in diesem Jahr abgeschlossen werden, so die SPD-Abgeordnete Hiller-Ohm. Doch die Vorstellungen gingen wohl noch sehr weit auseinander, räumte sie ein. Die Erkenntnisse aus der Diskussion mit dbb und Gesamtmetall wollen Hiller-Ohm und Wilfried Oellers jedenfalls mitnehmen und in die Entwurfsarbeit einbringen.

Vor diesem Hintergrund bilanzierte Oliver Zander, Hauptgeschäftsführer bei Gesamtmetall, dass die Diskussionsveranstaltung gerade zur rechten Zeit stattgefunden habe – auch wenn einige Teilnehmerinnen

und Teilnehmer sich mit Blick auf die tatsächliche Ausgestaltung des Gesetzes gerade von den Koalitionsvertretern mehr „Butter bei die Fische“ (so der Zweite dbb Vorsitzende Friedhelm Schäfer) gewünscht hätten. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach resümierte: „Das Ziel aller Arbeitgeber, ob öffentlich oder privat, muss sein, Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. Hierfür brauchen wir eine gut durchdachte, handhabbare Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Dem Staat stünde es dabei gut zu Gesicht, im eigenen Laden mit gutem Beispiel voranzugehen. Die Absichtserklärungen im Koalitionsvertrag werden diesem Anspruch aber noch in keiner Weise gerecht.“



> Oliver Zander

ef/iba

Autobahn GmbH des Bundes

Tarifeinigung steht

Ein Einkommensplus auf den Bundestarif zum Einstieg, 13. Monatsgehalt, Wechselzuschlag, Gefahren- und Erschwerniszuschläge, Boni und bessere Eingruppierungs- und Entwicklungsperspektiven – dbb und Arbeitgeber haben bei den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der neuen Autobahn GmbH des Bundes am 12. Juli 2019 in Berlin einen Durchbruch erzielt.



© Dominique Roth

> Die Unterzeichner des Tarifvertrages (von links): Wolfgang Pieper (ver.di), Gunther Adler (Die Autobahn GmbH des Bundes), dbb Verhandlungsführer und Tarifvorstand Volker Geyer und Martin Friewald (Autobahn GmbH)

„Die Einigung auf einen zukunftsfähigen Tarifvertrag für die Autobahn GmbH des Bundes steht“, zeigte sich dbb Verhandlungsführer Volker Geyer, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Tarifvorstand des dbb, zufrieden. „Der Übergang auf die neue Gesellschaft hat nun eine tragfähige Basis. Aufbauend auf dem TVöD gibt es viele Verbesserungen für die künftigen Beschäftigten, die nun endlich mehr Klarheit haben, wie die Geschäftsgrundlage eines Wechsels zur Autobahn GmbH aussieht. Darauf mussten die Kolleginnen und Kollegen lange warten“, so Geyer. „Diese Tarifeinigung ist deshalb so wichtig, weil sie den Weg in die Zukunft bereitet. Sie betrifft nicht nur die Beschäftigten, die von den Ländern kommen, sondern auch alle künftigen Kolleginnen und Kollegen“, ergänzte Hermann-Josef Siebigteroth, Mitglied der

Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission und Bundesvorsitzender der Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten VDStr. Nun fehlt noch der letzte Baustein: die Klärung der Frage, wie der Übergang der Beschäftigten von der alten Tarifwelt in die neue Tarifwelt gestaltet wird. Dazu verhandeln Gewerkschaften und Arbeitgeber noch im Sommer einen Überleitungsvertrag.

■ Die Kernpunkte der Einigung

✓ **Mehr Entgelt:** Um einen Anreiz für den Übergang zu schaffen, gibt es schon heute neue Entgelttabellen für die Zeit nach dem Übergang. Ohne zu wissen, wie die allgemeine Tarifentwicklung aussieht, wird die ab März 2020 geltende Tabelle des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst des Bundes

(TVöD) für die Autobahn GmbH um 3,5 Prozent bis zur Entgeltgruppe 9c aufgestockt. Ab der Entgeltgruppe 10 erfolgt eine Erhöhung um 2 Prozent. Liegt die Erhöhung in der Tarifrunde mit Bund und Kommunen im Herbst 2020 oberhalb der jetzt vereinbarten Werte, gibt es diesen Differenzbetrag zusätzlich. Ist die Erhöhung im TVöD niedriger, bleibt es bei den höheren Werten. Auch die Auszubildenden und Studierenden sollen attraktive Perspektiven bekommen, ihre Entgelte liegen zwischen 1060 und 1300 Euro im Monat.

✓ **13. Monatsgehalt, Unternehmensbonus und Wechselzuschlag:** Der dbb konnte im Tarifvertrag ein echtes 13. Monatsgehalt durchsetzen. Statt einer anteiligen Jahressonderzahlung gibt es ein volles Gehalt. Zusätzlich gibt es ab 2023 einen Unternehmens-

bonus mit der garantierten Höhe von 10 Prozent auf Basis der Entgeltgruppe 10 Stufe 3, der abhängig von der Erreichung der selbst gesetzten Ziele der Autobahn GmbH steigen kann. In der Übergangsphase gibt es zudem für alle, die zur Autobahn GmbH wechseln, einen einmaligen Wechselzuschlag von 1500 Euro.

✓ **Bessere Eingruppierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten:** Künftig werden Straßenwärter und Werkstattbeschäftigte in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert, Meister und Techniker starten mit Entgeltgruppe 8, Ingenieure mit Entgeltgruppe 10. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für alle Beschäftigten in Autobahn-, Straßen-, Fernmelde-meistereien und Werkstätten 38,5 Stunden, für alle übrigen 39 Stunden.

✓ **Zuschläge:** Für die Tätigkeit im Gefahrenraum „Autobahn“ gibt es 60 Euro pro Monat, Beschäftigte im Kolonnendienst erhalten zusätzlich einen pauschalisierten Erschwerniszuschlag von 60 Euro. Für Streckenwarte und Straßenmeister liegt dieser Zuschlag bei 25 Euro. Für den Winterdienst auf der Straße gibt es 60 Euro, für den Winterdienst in den Werkstätten 15 Euro. Wege- und Zehrgelder werden in einer Außendienstpauschale zusammengefasst. Bis 30 Kilometer Entfernung vom Arbeitsort werden 6,50 Euro Tagespauschale und ab 30 Kilometer 8,50 Euro Tagespauschale gezahlt. Erfüllt wird auch eine weitere dbb Kernforderung: die betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung. Bis zum Übergang werden die Tarifparteien die Weichen für eine solche Absicherung der Beschäftigten stellen. ■

4. dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST

Digitalisierungseuphorie oder KI-Wahnsinn?

Theoretische und praktische Aspekte der Digitalisierung standen am 18. Juni 2019 im Fokus des 4. dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST in Berlin. Angeregt durch Impulsreferate diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Symposiums unter anderem über die Einführung digitaler Bürgerdienste in der öffentlichen Verwaltung, deren Auswirkungen auf die Beschäftigten und die Verantwortung der Führungskräfte im Transformationsprozess.

© Marco Urban (11)

„Mit der Digitalisierung aller gesellschaftlichen Bereiche steht die öffentliche Hand unter Zugzwang: Dem steigenden Anspruch der Bevölkerung nach einfachen, schnellen und praktikablen Möglichkeiten muss der Staat durch neue Verfahren und mobile Online-Lösungen gerecht werden“, brachte der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, Friedhelm Schäfer, die anstehenden Herausforderungen für den öffentlichen Dienst bei der Eröffnung des Symposiums auf den Punkt. „Der Staat muss nicht nur für praktikable Lösungen sorgen, er muss den eingeleiteten Prozess und daraus resultierende Veränderungsnotwendigkeiten auch umfänglich den Bürgerinnen und Bürgern und damit den Nutzerinnen und Nutzern seines Angebots erklären. Der Staat muss über diese Transparenz verloren gegangenes Vertrauen zurückgewinnen.“ Nur so werde es gelingen, für den Prozess zunehmend Akzeptanz zu erlangen, zeigte sich Schäfer

überzeugt. Staatliches Handeln verändere sich: „Der Staat wird immer mehr Dienstleister für den Bürger und verändert sich in diesem Prozess auch als Arbeitgeber.“ Mit der Digitalisierung komme eine Mammutaufgabe auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu, räumte Schäfer ein. „Zugleich ist sie aber auch eine Riesenchance, Verwaltung neu zu denken.“

► **Moderne Technik bezahlen wie Stromgebühren**

Wie in vielen anderen Bundesländern ist die Verwaltungsmodernisierung auch in Berlin eine Großbaustelle. Das wurde im Impulsreferat „Digitalisierung – von der Vision in die Praxis“ von Sabine Smentek, Staatssekretärin für Informations- und Kommunikationstechnik in der Berliner Senatsverwaltung für Inneres und Sport, deutlich. Die ehemalige Unternehmensberaterin mit langjähriger Verwaltungserfahrung hatte im Jahr 2015 als Bezirksstadträtin für



► Friedhelm Schäfer

Jugend, Schule, Sport und Facility Management im Bezirksamt Mitte von Berlin fassungslos miterlebt, wie die Berliner Verwaltung vor der Bewältigung des Flüchtlingszustroms kapitulieren musste. Ausgehend von diesem „einschneidenden Erlebnis“ und der Erkenntnis, „dass die Verwaltung nicht kaputtgespart werden darf“, verfolgt sie seither als Staatssekretärin das Ziel, „eine der Verwaltungen mit

dem schlechtesten Ruf, den man sich nur vorstellen kann“, nachhaltig und schnell zu modernisieren.

Als Grundpfeiler dafür nannte Smentek das E-Government-Gesetz und die zentrale Steuerung aller Projekte über die Senatsverwaltung für Inneres und Sport, wobei sie selbst die notwendigen Standards für Digitalisierung und IT gemäß des Koalitionsvertrages setze. „Auf der anderen Seite bin ich dann natürlich immer schuld, wenn etwas nicht klappt“, so Smentek. In Anbetracht dieser Mammutaufgabe gab sie sich jedoch mehr als zuversichtlich. „Wir werden bis zum Ende der Legislaturperiode zeigen, dass Berlin kein ‚Failed State‘ ist“, sagte die Staatssekretärin und verwies auf das bereits modernisierte und – inklusive künstlicher Intelligenz – nutzerfreundlicher gestaltete Service-Portal Berlins im Internet. Auch die E-Akte werde bis zum 1. Januar 2023 eingeführt sein. Außerdem sollen Digitalisie-

rungsmaßnahmen am Ende der Legislaturperiode kein Gegenstand der Haushaltskonsolidierung mehr sein. „Bürgerinnen und Bürger sollen ihrer Verwaltung wieder etwas vertrauen können, und das kostet natürlich auch Geld. Es muss zur Selbstverständlichkeit werden, dass wir moderne Technik genauso bezahlen müssen wie den Strom, den wir verbrauchen“.



> Sabine Smentek

chen“, bekräftigte Smentek. Dazu gehöre auch, die Attraktivität der Verwaltungsberufe für Nachwuchskräfte zu steigern und die kreative Kraft der Beschäftigten dazu zu nutzen, neue Technologien aufzunehmen und weiterzuentwickeln.

» „Versuchslabore“ für den öffentlichen Dienst

Mehr Mut zu unkonventionellen Lösungen forderte dbb Chef Ulrich Silberbach, der in seinem Impulsvortrag „Mitnehmen und Gestalten“ die Schwerpunkte des dbb zur Digitalisierung vorstellte. Schon das Onlinezugangsgesetz (OZG), das Bund, Länder und Kommunen verpflichtet, bis 2022 ihre Dienstleistungen auch elektronisch über Verwaltungsportale anzubieten, zeige die Komplexität des Unterfangens. „Nun kann man sagen: So ist das staatliche Gefüge in Deutschland, alle Ebenen müssen mitgenommen werden“, sagte Silberbach. „Trotzdem stellt sich die Frage: Wie sollen

Bürgerinnen und Bürger begreifen, was hier passiert, welche Zuständigkeit an welcher Stelle für welche Aufgabe gegeben ist? Das können sie nicht verstehen – und ganz ehrlich: Das müssen sie auch nicht.“ Hier müsse vielmehr der Staat neue Wege gehen und dürfe sich nicht hinter eingefahrenen Strukturen verstecken. „Wenn wir konstatieren, dass staatliches Handeln sich nachhaltig verändert und der Staat vermehrt als Dienstleister wahrgenommen wird, können wir auch über neue Infrastrukturen nachdenken“, so der dbb Chef.

Denkbar, so Silberbach weiter, seien auch Ideenwerkstätten und Experimentierräume, in denen „Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger, Wissenschaft und Start-ups gemeinsam an der digitalen Zukunft arbeiten“. Wichtig sei dabei aber, dass die so entwickelten Lösungen dann auch wirklich flächendeckend umgesetzt würden. „Versuchslabore können neue Impulse setzen – weitere Insellösungen, wie wir sie bisher bei der Digitalisierung der Verwaltung so oft kennengelernt haben, müssen dagegen unbedingt vermieden werden“, machte der dbb Bundesvorsitzende deutlich.

„Für uns ist klar: Der öffentliche Dienst in Deutschland kann Vorreiter für eine moderne, digitale Verwaltung sein. Dafür müssen aber Strukturen und Zuständigkeiten geklärt



> Ulrich Silberbach

werden“, so Silberbach. „Wir brauchen einen klaren Fahrplan, der die Beschäftigten mitnimmt – nicht nur im Hinblick auf ihre Sorgen. Sondern auch und gerade mit einem Ohr für ihre Expertise und ihre Ideen. Und dem Versprechen, dass wir mittels Qualifizierung eine gute Perspektive schaffen. Für die Kolleginnen und Kollegen ebenso wie für die Bürgerinnen und Bürger.“

» Digitaler Wandel als „realistische Euphorie“

Ein aktuelles Lagebild zum digitalen Wandel in den Behörden und Verwaltungen lieferten Jörn Riedel, Chief Information Officer (CIO) und stellvertretender Leiter des Amts für IT und Digitalisierung der Hansestadt Hamburg, sowie Ernst Bürger, Unterabteilungsleiter Verwaltungsdigitalisierung im Bundesinnenministerium (BMI).

Sowohl in Hamburg als auch im Bund arbeitet man derzeit mit Hochdruck an der Umsetzung des E-Governments. Insbesondere gilt es, die Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes (OZG) zu erfüllen: Bis 2022 sollen insgesamt 575 Dienstleistungen von Bund, Ländern und Kommunen online angeboten werden. Mit dem gemeinsamen Ziel vor Augen arbeiten daran mittlerweile mehr als zwei Dutzend interdisziplinäre und interföderale Teams, berichtete Ernst Bürger – und die Rückmeldungen und Fortschritte seien „durchaus ermutigend“. Erstmals gehe man den Transformationsprozess nach der „Multi-Stakeholder-Methode“ an: Alle Beteiligten, von den Juristinnen und Juris-



> Jörn Riedel

ten über die Sachbearbeitenden, die IT-Designenden bis hin zu Bürgerinnen und Bürgern, sitzen sinnbildlich an einem Tisch und gestalten die digitalen Dienstleistungen gemeinsam, nutzerorientiert und agil. „Die Fortschritte, die wir hier erzielen, stimmen optimistisch, dass wir jetzt wirklich etwas bewegen und auf die Beine stellen“, so Bürger.

Aus Hamburg berichtete CIO Jörn Riedel ähnlich Positives und beschrieb die Gemütslage der „Digitalisiererinnen und Digitalisierer von Amts wegen“ als „realistische Euphorie“. Am Ende werde nicht alles digitalisiert sein. „Aber das Wichtig-



te“, sagte Riedel und betonte, dass die Digitalisierung grundsätzlich auch Gelegenheit zur Entbürokratisierung und Prozessoptimierung biete. So nutze man die Transformation in Hamburg, um Prozesse mit allen Beteiligten auf ihren Sinn und ihre Funktionsfähigkeit zu überprüfen, was in nicht wenigen Fällen dazu führe, dass die Dinge grundlegend verbessert würden. Ohnehin habe die Hansestadt bei ihren Digitalisierungsbestrebungen nicht nur den öffentlichen Dienst in den Blick genommen, sondern begreife das Transformationsprojekt als Gestaltungsanspruch für die gesamte Stadt: „Alle Ressorts machen sich Gedanken zu Digitalisierungsvorhaben und entwickeln konkrete Projekte als Ergebnis.“ Das Amt für IT und Digitalisierung, angesiedelt direkt in der Senatskanzlei, diene dabei als zentrale Anlaufstelle und Motor für alle Digitalisierungsvorhaben, inklusive der rechtlichen Grundsatzangelegenheiten.

Gemeinsam warben Bürger und Riedel dafür, die digitale Transformation positiv als große Gestaltungschance für den öffentlichen Dienst zu betrachten. Es verstehe sich von selbst, so Bürger, dass die Ängste und Befürchtungen der Beschäftigten aufgegriffen, moderiert und möglichst vollständig ausgeräumt werden müssten, darin seien sich alle politischen Entscheider mittlerweile einig. Es werde auch interministeriell an entsprechenden begleitenden Projekten mit Fokus auf

Ermutigung und Befähigung der Menschen im öffentlichen Dienst in Sachen Digitalisierung gearbeitet.



> Ernst Bürger

Die beiden E-Government-Experten betonten, dass es sich bei der Digitalisierung nicht nur um einen technischen, sondern vor allem auch um einen gesellschaftlichen und arbeitskulturellen Zeitenwandel handele, der in seinen Auswirkungen nicht unterschätzt werden dürfe. Mit dem Thema E-Government könne man zwar keine Wahl gewinnen, aber durchaus eine verlieren, warnte Bürger. Auch für den Berufsnachwuchs im öffentlichen Dienst sei ein modernes digitales Arbeitsumfeld zunehmend wichtig, unterstrichen Riedel und Bürger. „Die jungen Menschen erwarten einen Arbeitsplatz, an dem man respektvoll mit ihnen umgeht, dazu gehören Einkommens- und Vereinbarkeitsaspekte ebenso wie modernes Arbeitsgerät und ein anstän-

diger Umgang mit den Zeit- und Personalkapazitäten“, so Riedel.

■ Veränderungsprozesse gemeinsam bewältigen

Theorie und Praxis der Umsetzung von Digitalisierungsvorhaben in der öffentlichen Verwaltung beleuchteten die Wissenschaftlerin Stefanie Hecht vom Fraunhofer Institut für Offene Kommunikationssysteme FOKUS und Friedrich Fuß, der Chief Digital Officer der Stadt Bonn.

„Digitale Transformation funktioniert nur, wenn die dafür notwendigen Methoden und Denkweisen abteilungsübergreifend etabliert werden, und das bezieht sich keineswegs nur auf IT-Angelegenheiten“, stellte Fuß klar, der bei der Telekom Deutschland Technischer Geschäftsführer war, bevor er Anfang 2018 zur Stadt Bonn wechselte, um sie bei der Umsetzung ihrer Agenda „Digitale Verwaltung“ zu beraten. Bei der Bundesstadt sollen in den nächsten Jahren zahlreiche Prozesse und Abläufe sowie Kundenkontaktstellen digitalisiert werden, vor allem in den Bereichen Bürgerservice, digitale Bildung und Mobilität. Dieser „gewaltige Veränderungsprozess“ löse nicht selten Ängste aus. Fuß: „Die Veränderungen machen unsicher und ich suche konkret Lösungen für das, was als Problem beschrie-



> Friedrich Fuß

ben wird.“ Als ein wichtiges Ziel seines Coachings nennt Fuß: die Menschen aus dem „Silo-Denken“ zu führen, nach dem Verwaltung organisiert ist, und sie mit prozessorientiertem Denken und Arbeiten vertraut zu machen.



> Stefanie Hecht

Stefanie Hecht informierte über den Geschäftsbereich Digital Public Services (DPS) des Fraunhofer Instituts für Offene Kommunikationssysteme FOKUS, in dem die Forschungsaktivitäten zu E-Government und Öffentlicher IT zusammenlaufen: Politik, Verwaltung und Wirtschaft sollen bei der strategischen Umsetzung von passgenauen und sicheren IT-Lösungen im öffentlichen Raum und in der öffentlichen Verwaltung unterstützt werden. IT-Projekte könnten nutzerfreundlicher gestaltet werden, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig einbezogen werden, so Hecht. „Dann verbessert sich die Gebrauchstauglichkeit der Software, die sogenannte Usability, signifikant. Teure Fehlentwicklungen werden vermieden und die Akzeptanz steigt.“ Die von Hechts Forschungsteam durchgeführte „Usability-Begleitung“ schilderte die Wissenschaftlerin als Mix aus empirischen und analytischen Methoden: „Zu den analytischen Methoden gehört etwa die Untersuchung auf Standardkonformität nach DIN- und ISO-Richtli-

nien. In Kombination mit empirischen Anwendertests lässt sich dann ein realistisches Bild von Stärken und Schwächen eines Projektes gewinnen.“

Eine erfolgreiche Einführung neuer Arbeitsmittel und -methoden hänge vor allem davon ab, wie offen die Beschäftigten der Digitalisierung gegenüberstehen, zeigten sich Fuß und Hecht überzeugt.

Fit werden für die Verwaltungstransformation

Im anschließenden 1. Forum stand die Qualifizierung der Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung im Fokus. „Praxisnah und vorausschauend – Fort- und Weiterbildung als Mittel und Schlüssel zum Erfolg“ lautete der Titel. Die Impulse kamen von Jutta Lang, Generalsekretärin der Führungsakademie Baden-Württemberg, und Daniel Troll, Abteilungsleiter für Grundsatzangelegenheiten der Digitalisierung und digitalen Lehre bei der Verwaltungsakademie (VA) Berlin, die ihre jeweiligen Fortbildungseinrichtungen vorstellten.

Beide Organisationen verfolgen progressive Ansätze, um die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes fit für die Transformation der Verwaltung zu machen. Besonders interessant war in diesem Zusammenhang jedoch eine Erfahrung, von der



> Carla Hustedt und Matthias Flügge mit Moderator Jens-Ole Gerecke (links)



> Jürgen Böhm

sowohl Lang als auch Troll berichteten: Führungskräfte, von denen angenommen werden darf, dass sie schon länger im Berufsleben stehen und entsprechend lebensälter sind, seien für digitale Lernformate weit weniger aufgeschlossen. Daher verzichtet etwa die Füh-

rungsakademie Baden-Württemberg fast vollständig auf solche Formate, sondern setzt – das allerdings mit großem Erfolg – auf „klassische“ Präsenzformate und entsprechende gruppenspezifische Prozesse. Auch Troll bestätigte, dass Distanzlernen, „Learning Nuggets“ und Wikis in der Ausbildung (entsprechend jüngerer Kolleginnen und Kollegen) wesentlich besser angenommen werden würden.

Breite Diskussion über KI in der Verwaltung nötig

Beim Motto des 2. Forums, „Künstliche Intelligenz in der Verwaltung – von der Vision zur Realität“, hätte der Zusatz auch „vom Hype zur Alltagswirklichkeit“ heißen können. Carla Hustedt vom Bertelsmann-Projekt Ethik der Algorithmen und Matthias Flügge vom Fraunhofer Institut für Offene Kommunikationssysteme FOKUS waren sich in der Lagebeurteilung genauso einig wie im Hinweis auf mögliche Risiken beim Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) in der Verwaltung.

In verwaltungstechnischen Verfahren, in denen die KI nur unterstützend und vorbereitend eingesetzt wird, stehe die „KI-Ampel“ klar auf Grün, befand Matthias Flügge. Der flächendeckende Einsatz von KI sei so unproblematisch. Anders sei es bei der Automatisierung von Entscheidungsprozessen selbst und bei selbstlernenden Systemen. Hier stehe die KI-Ampel mindestens auf „Dunkelgelb“. Denn, so auch Hustedt, man „sollte keine Angst vor der Intelligenz der Systeme haben, sondern vor ihrer Dummheit“. Allein die Effizienzsteigerung durch flächendeckende Automatisierung von Entscheidungsprozessen erfordere verbesserte Kontroll- und Beschwerdemechanismen, erklärte Hustedt. „Wenn zum Beispiel die australische Sozialverwaltung 200 000 automatisiert erstellte Mahnschreiben verschickt, von denen mehrere Tausend fehlerhaft sind, braucht man dringend auch leistungsfähige Hotlines und Beschwerdesysteme.“

br/cri/ef/iba/zit



> Jutta Lang und Daniel Troll



Kernfusionsforschung in Greifswald

Der Sonne so nah

Energie nach dem Vorbild der Sonne: Am Max-Planck-Institut für Plasmaphysik steht der derzeit größte und fortschrittlichste Fusionsforschungsreaktor der Welt. Kann die Kernfusion unsere Energieproduktion revolutionieren?

Eigentlich wäre er lieber woanders gelandet. Im Süden, wo es Berge gibt. „Ich bin nicht so der Meeresliebhaber“, gibt Ralf Kleiber zu. „Dass ich hier bin, ist eher Zufall.“ Er habe sich beim Max-Planck-Institut für Plasmaphysik (IPP) beworben, ohne auf den Ort zu schauen, der auf der Stellenausschreibung stand. „Und das Bewerbungsgespräch hat ja in München stattgefunden“, erinnert sich der Physiker. „Das war für mich als passionierten Wanderer natürlich sehr attraktiv.“

Daraus wurde jedoch nichts. Und so tauschte Kleiber die Gipfel der Alpen gegen die Wellen der Ostsee und die turbulente Millionenstadt München gegen das beschauliche Greifswald.

Allzu viel scheint es ihm nicht auszumachen. „Es ist eine nette Stadt“, betont Kleiber, „und durch die vielen Studenten ist auch immer was los.“ Und überhaupt, an seinem Institut habe er sowieso immer wieder mit vielen neuen Leuten zu tun. „Die kommen aus der ganzen Welt hierher, ein super internationales Team.“

Die Welt zu Gast in Greifswald. Der Grund dafür ist eine Anlage am Rand des 55 000-Einwohner-Städtchens, an der Kleiber mit rund 30 anderen theoretischen Physikern forscht: Ein Kernfusionsreaktor. Genauer gesagt, der derzeit weltweit modernste Fusionsreaktor: Wendelstein 7-X. 450 Mitarbeiter hat das IPP da-



> Aus aller Herren Länder: Physiker Ralf Kleiber arbeitet in einem internationalen Team an der Realisierung der Kernfusion.

für in die Hansestadt an der Ostsee gelockt. Neben den 30 Theoretikern auch Experimentalphysiker, Ingenieure, Handwerker und weitere Experten.

Zweck des ganzen Projekts ist nichts Geringeres als die Energieversorgung der Erde ein für alle Mal sicherzustellen. Denn dazu, davon ist hier nicht nur Kleiber überzeugt, braucht es wohl mehr als Windkraft- und Solaranlagen. „Der Gesellschaft ist das Ausmaß des Energieproblems noch nicht bewusst“, warnt der Physiker. „Allein schon, weil der Bedarf in den kommenden Jahrzehnten wohl weiter steigen wird.“ Außerdem gebe es trotz eventueller Speichersysteme für Strom aus erneuerbaren Ener-

gien immer die Herausforderung, dass Wind und Sonne nicht permanent zur Verfügung stehen. „Das wäre bei der Kernfusion anders“, erklärt Kleiber. „Trotzdem sehen wir uns hier nicht als Gegensatz zu den erneuerbaren Energien, sondern als Ergänzung.“

Dass Kleiber diese Meinung nicht exklusiv am Institut hat, beweist schon die Anfahrt zu dem signifikanten Gebäude mit dem wellenförmigen Dach: An der Abzweigung zur Einfahrt flattert ein schon etwas ausgebleichenes grünes Banner am Institutszaun mit der Aufschrift „Scientists for Future“. Bei dieser losen, bundesweiten Organisation handelt es sich um Wissenschaftler, die die



> Verdrillte Kette: Bei einem modernen Stellarator wird das Plasma im Innern des Stahlrings (gelb) mit äußeren Magnetspulen (blau) in komplexen Formen stabil gehalten.

politischen Proteste der Klimaktivisten von „Fridays for Future“ unterstützen.

■ Drei Flaschen Wasser für drei Jahre Strom

Ohne Kernfusion gäbe es kein Leben auf unserem Planeten, denn die Fusion von Wasserstoff zu Helium setzt die Energie für die Sonnenstrahlung frei. 600 Millionen Tonnen Wasserstoff werden auf der Sonne jede Sekunde in 596 Millionen Tonnen Helium umgewandelt, diese spezielle Fusion nennt sich Proton-Proton-Reaktion.

Nun sind die Bedingungen der Sonne nicht ohne Weiteres übertragbar auf die Erde. Dadurch kann diese Proton-Proton-Reaktion nicht unter irdischen Bedingungen nachgestellt werden. Allein die Dichte der Atomkerne in der Sonne ist extrem schwer künstlich herzustellen. Außerdem müssen für die Fusion der Atome hohe Temperaturen von mehreren Millionen Grad in dem Reaktor vorherrschen. Daher behelfen sich die Experten mit einer abgewandelten Kernfusion: der Deuterium-Tritium-Reaktion, die etwas einfacher herzustellen ist.

Kleiber ist kein Lautsprecher. Dadurch wirkt es ab und an noch imposanter, wenn der

theoretische Physiker in nüchternem Ton ein paar Fakten zusammenstellt. Er – hager bis sportlich, Typ Marathonläufer – wirft eine Folie aus seiner Präsentation an die Wand. Darauf zu sehen sind drei Plastikflaschen stilles Wasser und ein alter Laptopakku. „Damit“, zeigt er auf das Bild, „kann eine Familie ihren Strombedarf für drei Jahre decken.“ Das Deuterium, ein natürliches Wasserstoffisotop, sowie das Lithium aus dem Akku reichten dafür aus.

■ Zwei Varianten des Fusionsreaktors möglich

Seit 70 Jahren forschen Wissenschaftler bereits an dieser Deuterium-Tritium-Reaktion. Anfang der 1950er-Jahre begannen Physiker in den USA, in



> Heißes Nichts: Kleiber erklärt das Innenleben eines Stellarators, bei dem das hochgradig verdünnte Plasma auf 150 Millionen Grad erhitzt wird.

Großbritannien und in der Sowjetunion unabhängig voneinander, am Prinzip der Kernfusion zu forschen. In Princeton erarbeitete Lyman Spitzer den ersten Stellarator, auf dessen Basis auch der Wendelstein 7-X in Greifswald aufgebaut ist. Dabei wird in einer ringförmigen, in sich selbst gewundenen Anlage ein auf 150 Millionen Grad erhitztes Wasserstoff-Plasma hergestellt und von außen mit kompliziert angeordneten Magnetspulen eingeschlossen. Schematisch erinnert das Ganze an ein verdrilltes Gummiband, in dem laut Kleiber bereits seit 2015 Plasmen erzeugt werden. „Energie werden wir hier allerdings nicht produzieren“, stellt der Physiker fest. „Wendelstein 7-X soll zeigen, dass die Konstruktion machbar

und für einen Langzeitbetrieb geeignet ist.“

In der Sowjetunion hingegen entschieden sich damals Andrei Sacharow und Igor Tamm für ein anderes Modell, den Tokamak. Diese Variante sieht vor, das Magnetfeld dadurch zu erzeugen, dass der Strom auch direkt im Plasma fließt. Wie sich im Laufe der Jahre herausstellte, hat dieses Tokamak-Prinzip einige Vorteile gegenüber dem Stellarator. „Insbesondere der Bau ist nicht so kompliziert“, bestätigt Ralf Kleiber. Er verspricht sich daher auch viel vom derzeit größten Projekt der Kernfusion in Südfrankreich. ITER heißt es, abgekürzt für „Internationaler Thermo-nuklearer Experimental Reaktor.“ Seit 2007 wird es in einem Kernforschungszentrum nordöstlich von Marseille gebaut, im Jahr 2025 soll dort das erste Plasma hergestellt werden. Anders als bei Wendelstein 7-X soll es dabei jedoch nicht bleiben. Hier soll einmal die erste Kernfusion erfolgen, die mehr Energie liefert, als für das Erhitzen des Plasmas nötig ist.

„Auch wir in Greifswald fiebern da mit unseren Kollegen mit“, sagt Ralf Kleiber, „obwohl wir an zwei unterschiedlichen Konzepten forschen.“ Letzten Endes, so Kleiber weiter, gehe es bei beiden Projekten darum, so

viele Erkenntnisse wie möglich zu gewinnen, um später aus der Kernfusion einen wirtschaftlichen Energieträger zu machen. „Darüber hinaus sind durchaus auch Kombinationen aus Stellertur und Tokamak möglich.“

■ Auch Kernforschung drastisch unterfinanziert

Das riesige, meterdicke Schiebetor aus Beton steht offen. Ralf Kleiber läuft wie selbstverständlich hindurch, nachdem er sich seinen Sicherheitshelm aufgesetzt hat. Dahinter befindet sich eine mit Schläuchen, Rohren und Kabeln übersäte Kugel, die aussieht wie eine Weltraumkapsel. Um sie herum wurden Edelstahlgerüste angeordnet, ähnlich denen beim Bau – nur sauberer. Auch auf der Oberfläche der Kugel selbst sind überall kleine Wege angelegt, mit Pritschen und Planken aus Holz. Sie verleihen diesem futuristisch aussehenden Koloss einen letzten Charme der Improvisation. „Hier wird gerade umgebaut“, stellt Ralf Kleiber klar. Für die vielen unterschiedlichen Experimente bräuchten er und seine Kollegen immer wieder neue Komponenten und Anordnungen. Das dauert: Für den jetzigen Umbau seien zwei Jahre veranschlagt. „Und dann können wir wieder drei Monate lang experimentieren“, schmunzelt Kleiber.

Allerdings, betont er gleich im Anschluss, müssten die Daten, die in diesen drei Monaten anfallen, ja auch aufbereitet und analysiert werden, bevor die nächste Experimentierphase beginnen kann. „Und da kommen wir eigentlich gar nicht hinterher“, meint er knapp. „Gerade für die Aufbereitung der Rohdaten könnten wir mehr Leute brauchen.“

Ein realistischer Zeitraum für wirtschaftlich arbeitende Fusionsreaktoren sei die zweite Hälfte des Jahrhunderts, stellt Kleiber in Aussicht. „Wir könnten auch früher“, will er seine Prognose nicht falsch verstan-



➤ Viereckige Augen: In der Kommandozone können Physiker und Ingenieure bei Tests die Werte und Daten der Anlage ablesen.

den wissen, „wenn der politische Wille da wäre und wir mehr Geld zur Verfügung hätten.“ Mit den aktuellen Mitteln sei es aber nicht früher zu schaffen. Außerdem wisse er auch, dass das Thema Kernenergie gerade in Deutschland immer noch sehr ideologisch aufgeladen ist. „Wir standen schon einmal kurz vor dem Aus“, erinnert sich Kleiber, als es beim Bau von Wendelstein 7-X Verzögerungen gab.

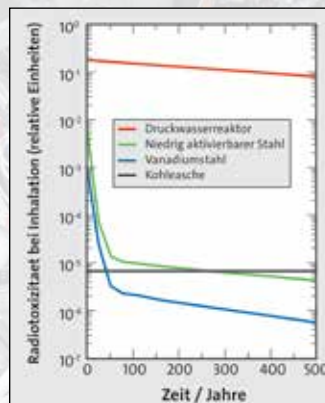
Heutzutage ist die Finanzierung des Projekts relativ stabil, auch weil Wendelstein 7-X inzwischen international anerkannt ist. Finanziert wird die Anlage vom Bund, vom Land Mecklenburg-Vorpommern und der EU. Darüber hinaus gibt es mit Japan und den USA weitere Kooperationspartner.

■ Atommüll nach 100 Jahren unbedenklich

Wie bunt und international es hier zugeht, wird schon vor dem Gebäude deutlich. Auf dem Parkplatz wechseln sich Autos mit Wiesbadener, Hamburger und Euskirchener Nummernschildern ab – also die Kommunen, in denen große Mietwagenfirmen ihre Autos zulassen. Und auch an der Pinnwand hinter dem Konferenztisch, an dem Kleiber sitzt, wird die globale Dimension der Anlage sichtbar. Postkarten aus der ganzen Welt finden sich dort.

Kernfusionsanlagen sind nicht zu verwechseln mit

den herkömmlichen, gerade in Deutschland viel diskutierten Atomkraftwerken, die auf dem Prinzip der Kernspaltung basieren. „Kernfusion ist im Gegensatz zur Spaltung ein passiv sicheres Prinzip“, gibt Kleiber Entwarnung. Ein GAU wie in Fukushima oder Tschernobyl sei bei einem Fusionsreaktor aus mehreren Gründen gar nicht möglich.



➤ Auch bei der Kernfusion fällt radioaktives Material an. Im Gegensatz zur Kernspaltung (rot) strahlt es jedoch nach rund 100 Jahren schon deutlich weniger stark als Kohleasche (schwarz), wenn hochwertiger Vanadiumstahl (blau) verwendet wird.

Zunächst einmal werde bei einem Störfall laut Kleiber der Fusionsprozess sofort beendet. Auch die Nachzerfallswärme würde – selbst wenn kein Kühlmittel vorhanden ist – im Gegensatz zur Kernspaltung nicht den Schmelzpunkt von Stahl überschreiten, wodurch keine Gefahr einer Kernschmelze besteht. „Überhaupt“, wird der Theoretiker grundsätzlich, „fällt bei der Kernfusion für sich gesehen kein radioaktiver Müll an.“

Dennoch entsteht auch bei der Kernfusion strahlendes Material. „Das liegt daran, dass die Fusion in einer Röhre aus Stahl stattfindet“, bestätigt Kleiber. Und die werde mit der Zeit radioaktiv. „Aber“, betont der Physiker, „hier sprechen wir von deutlich kürzeren Lagerzeiten als bei der Kernspaltung.“ Mit speziellem Vanadiumstahl müssten die entsprechenden Teile nur 500 Jahre sicher gelagert werden. „Dann“, fügt er hinzu, „hat der Stahl eine niedrigere Strahlenbelastung als Kohleasche – vor der auch niemand Bedenken haben muss.“ Für den alten Stahl eines Fusionsreaktors brauche man folglich keine Endlager, schließt Kleiber. „Da reichen die Zwischenlager, die wir bereits haben, locker aus.“

Für ihn gebe es daher kaum einen Grund, auf diesen Energieträger zu verzichten. „Wenn wir die Hürden gemeistert bekommen“, ist sich Kleiber sicher, „können wir das Problem des wachsenden Energiebedarfs auf der Erde lösen.“

Text: Dominique Roth
Fotos: Jan Brenner

➤ Kernfusion im Reaktor

Die größte Wahrscheinlichkeit, unter den auf der Erde vorherrschenden Bedingungen eine Kernfusion herzustellen, ist mit der Deuterium-Tritium-Reaktion. Dabei werden diese beiden Isotope des Wasserstoffs mittels Magnetspulen in einem 150 Millionen Grad heißen Plasma gehalten, sodass sie dort fusionieren. Deuterium ist im Meerwasser enthalten, Tritium kann aus Lithium erbrütet werden. Die Vorräte für diese beiden Ausgangsstoffe sind für mehrere Jahrtausende vorhanden.

drei fragen an ...

... Dr. Heinz Riesenhuber, Bundesminister für Forschung und Technologie a. D. Deutschland hat nach wie vor exzellente Ingenieure

1 *In Ihre Amtszeit als Bundesminister für Forschung und Technologie fielen die ersten Versuche, Windenergie kommerziell nutzbar zu machen. Heute gehören Windparks zum Landschaftsbild. Worin sehen Sie die Zukunft der umweltfreundlichen Energiegewinnung?*

Windenergie haben wir in den 80er-Jahren zur Reife entwickelt – Mühlen mit fünf Flügeln, mit einem Flügel, mit drei Flügeln, Geräte mit senkrechter oder waagerechter Achse. Auf Pellworm haben wir sie gegeneinander konkurrieren lassen, in Stürmen und Seeluft, in der Kattara-Senke in Ägypten und auf den indonesischen Inseln. Und als die Technik weitgehend gereift war, da haben wir begonnen, sie über dieses 300-Megawatt-Windprogramm in den Markt einzuführen. An Sonnenenergie haben wir gearbeitet, für Strom und für Warmwasser, im Null-Energie-Haus oder im Sonnendorf Lykovrissi in Griechenland.

Heute sind die Techniken verlässlich, und wirtschaftlich werden sie auch. Jetzt müssen wir sie zusammenführen zu Systemen, in Hochspannungsleitungen über Land, in intelligenten Verteilernetzen, aber auch über die einzelnen Sektoren hinweg in einem Verbund von Strommärkten, Wärmemärkten und Verkehr. Entscheidend wird sein, dass die Zustimmung zu den neuen Energien als Antwort auf den Klimawandel sich auch auswirkt vor Ort, wenn eine neue Windenergieanlage oder eine Stromtrasse gelegt wird.

Und dann brauchen wir dringend große Speicher. Das neue Projekt der Bundesregierung zur Batterieforschung, mit



© AG Melle CC-by-sa 4.0

> Heinz Riesenhuber leitete von Oktober 1982 bis Januar 1993 das Bundesministerium für Forschung und Technologie und ist damit in der Geschichte der Bundesrepublik der am längsten amtierende Minister in diesem Ressort. In seine Amtszeit fielen unter anderem die Förderung der Magnetschwebebahn „Transrapid“ und der ersten öffentlichen Windkraftanlage „Growian“, die – für lange Zeit als größte Windkraftanlage der Welt – zur Erprobung der Windkrafttechnologie im Sommer 1983 im Kaiser-Wilhelm-Koog an der schleswig-holsteinischen Nordseeküste errichtet wurde. Der promovierte Naturwissenschaftler trat 1961 in die CDU ein und war von 1976 bis 2017 Mitglied des Deutschen Bundestages (MdB). Mit mehr als 40 Jahren Parlamentszugehörigkeit steht der 1935 geborene Frankfurter nach Wolfgang Schäuble und Richard Stücklen an dritter Stelle der am längsten amtierenden MdB. Als ältestes Mitglied im 17. (2009 bis 2013) und 18. Deutschen Bundestag (2013 bis 2017) fungierte Heinz Riesenhuber als Alterspräsident.

über 500 Millionen Euro eingesetzten Geldes, muss einen wesentlichen Beitrag für neue Batterietechnik leisten.

2 *Auch unsere Verkehrsinfrastrukturen befinden sich in einem grundlegenden Wandel. Deutschland hat zwar viele Spitzentechnologien entwickelt, eingesetzt werden sie aber oft im Ausland. Ein Beispiel dafür ist die Magnetschwebebahn Transrapid, deren Technologie heute in Asien forciert wird. Verliert Deutschland seinen Glanz als Land der Ingenieure?*

In der Tat war Transrapid eine großartige Leistung deutscher Ingenieure – leise, schnell und technisch tüchtig. Jetzt läuft er in China. Wenn China sich zu einer neuen Technik entschlossen hat, dann wird sie in beengter Zeit gebaut, und sie gelingt. Deutschland hat nach wie vor exzellente Ingenieure mit einer breiten und tief gestaffelten Ausbildung, mit Begeisterung für die Technik. Aber viele Bürger sind zufrieden mit der Welt, die sie gewohnt sind und unsere Genehmigungsverfahren wollen alle

etablierten Interessen berücksichtigen. Damit werden sie langwierig und kompliziert.

Als die Deutsche Einheit vor 30 Jahren entstand, da haben wir für die neuen Länder Infrastrukturen unter Sonderbedingungen aufgebaut, für Verkehr, für Strom, für Telekommunikation. Es ging schnell, weil das notwendig war.

Wenn es uns gelingt, durch Gesetz und Regulierung, in Verwaltung und Gerichtsverfahren schneller zu entscheiden, dann werden unsere Ingenieure auch für die Zukunft Techniken schaffen, die im Weltmarkt erfolgreich bestehen, von der künstlichen Intelligenz, über die Autoindustrie bis zur Biotechnologie.

3 *Ältere Menschen und Menschen mit Einschränkungen kapitulieren allzu oft vor der Komplexität digitaler Kommunikation, weil sie ihnen zu kompliziert ist. Was müsste die Industrie tun, um Geräte und Infrastrukturen im Sinne von „Universal Design“ für alle intuitiv nutzbar zu machen?*

Ein vielleicht entscheidender Punkt könnte die Steuerung durch das gesprochene Wort sein. Da wird die Industrie immer besser – nicht nur im genauen Verstehen des Worts und der Wiedergabe in der Schrift, sondern auch im Verständnis komplexer oder auch ungeschickter Fragen.

Wenn jemand mit Handy und PC aufwächst, ist eine Tastatur keine Hemmschwelle. Für ältere Leute, die nicht daran gewöhnt sind, kann dies sehr wohl ein Hindernis sein. Aber Gespräche suchen sie gerne, und das hat die Industrie verstanden. ■

Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft

Frust durch Frist

Kaum eine Berufsgruppe ist so qualifiziert wie Wissenschaftler und Forscher. Kaum eine Berufsgruppe ist so gefragt wie Wissenschaftler und Forscher. Kaum eine Berufsgruppe ist so wichtig für Fortschritt und wirtschaftliche Entwicklung wie Wissenschaftler und Forscher. Doch die Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sind so prekär wie in kaum einem anderen Metier. Kettenbefristungen sind die Regel – oft mit einer Vertragslaufzeit von unter einem Jahr.

Das Futurium am Berliner Spreebogen. Steffens* Gesicht spiegelt sich in den dreieckigen, türkisfarbenen Kacheln, die sich entlang der Seitenwände mit Glasscheiben abwechseln. Auf der Vorderseite stülpt sich das gesamte Gebäude über seinen zurückgenommenen, komplett verglasten Eingangsbereich. Alles in allem sieht es aus wie ein auf Hochglanz polierter, nach vorne geöffneter Lüftungsschacht. Das Haus der Zukünfte, wie es auf der Homepage heißt, soll „Raum geben für Visionen und Ansätze aus Wissenschaft und Forschung für die Lösung zentraler Zukunftsherausforderungen.“ Und weiter: „Im Kern geht es dabei immer um die Frage ‚Wie wollen wir leben?‘“

Auch Steffens hat sich diese Frage schon mehrfach gestellt – allerdings vor einem anderen Hintergrund. „Vor etwa einem Jahr war ich an einem Punkt in meinem Leben“, rekapituliert der 31-jährige Wissenschaftler, „da habe ich schon Zweifel an

meiner beruflichen Situation gehabt.“ Junger Familienvater, befristet beschäftigt und ohne belastbare Perspektive in seinem Institut. „Für mich war eigentlich klar“, erklärt Steffen, „dass ich mit einer wissenschaftlichen Karriere – Doktorand, Promotion, Postdoc – nur meine prekäre Lage vor mir herschiebe.“ Immerhin gebe es unter seinen Kollegen genügend abschreckende Beispiele dafür. Forscher in den späten 40ern, die immer noch keine entfristete Stelle hätten. „Einer ist sogar schon über 50“, erzählt Steffen und schüttelt den Kopf.

Wie passt das zusammen? Bestens ausgebildete, engagierte junge Menschen sind derzeit überall gefragt: laut einer aktuellen, repräsentativen Umfrage der DZ Bank und des Bankenverbandes BVR nannten 96 Prozent der befragten Unternehmen den Fachkräftemangel als drängendstes Problem. Auf der anderen Seite beschäftigen Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

Scharen von Doktoranden und Postdocs, also Wissenschaftler, die bereits promoviert haben, immer noch befristet – in den allermeisten Fällen ohne Sachgrund. Laut dem Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2017 haben 84 Prozent aller Nachwuchswissenschaftler an außeruniversitären Forschungseinrichtungen einen befristeten Arbeitsvertrag. An Hochschulen liegt die Quote gar bei 93 Prozent. Über die Hälfte aller Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschulen und Forschungseinrichtungen wie der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft, der Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft haben eine Laufzeit von unter einem Jahr. Zwölf Prozent der Promovierenden sind sogar armutsgefährdet, weil sie weniger als

826 Euro im Monat verdienen. In deutschen Großstädten wächst ein neues, bestens ausgebildetes Prekariat heran.

Sie würde es nicht noch einmal machen, nein. Nach kurzem Nachdenken ist sich Karlotta* sicher. „Vor ein paar Wochen hätte ich wahrscheinlich noch anders geantwortet“, sagt die 32-jährige Doktorandin, „aber wenn ich jetzt noch einmal die Wahl hätte, ob ich nun promoviere oder einfach anfangs zu arbeiten – dann würde ich mich für das Zweite entscheiden.“ Karlotta wirkt enttäuscht über die Arbeitsbedingungen in der deutschen Forschungslandschaft. Auch wenn sie natürlich grundsätzlich gewusst habe, auf was sie sich einlässt,



sagt die Sozialwissenschaftlerin aufgeräumt, sei für sie erschreckend gewesen, mit welcher Konsequenz sich dieser Missstand in der täglichen Arbeit niederschlägt. „Professoren zum Beispiel“, betont sie, „haben überhaupt kein Interesse daran, Doktorarbeiten schnell durchzubekommen.“ Ihnen seien die den Promotionen zugrunde liegenden Projekte oft wichtiger. Folglich bleibt den Doktoranden laut Karlotta kaum noch Zeit für ihre eigene Arbeit. „Letzten Endes führt das alles dazu, dass wir Unmengen unbezahlter Überstunden machen müssen.“

Karlotta selbst hat offiziell eine 65-Prozent-Stelle, ist aber nach eigener Aussage zumeist Voll-

zeit mit dem Projekt beschäftigt. „Die meisten von uns machen ihre Doktorarbeit nebenbei“, fährt sie fort. Für sie als Frau sei diese Art der Beschäftigung doppelt problematisch. „In meinem Umfeld gibt es viele, die jetzt Kinder bekommen“, sagt sie, „aber das möchte ich mit einem Zweijahresvertrag eigentlich nicht.“ Karlotta berichtet von viel Frust in der Wissenschaftslandschaft, der sich durch die Kettenbefristungen immer breiter macht. „Dieses ständige Hangeln von Projekt zu Projekt, von einer Befristung in die nächste, sorgt für ein sehr angespanntes Arbeitsklima.“

Ein Arbeitsklima, für das hauptsächlich das Wissenschaftszeit-

vertragsgesetz (WissZeitVG) verantwortlich ist, das 2007 in Kraft trat und 2018 abgeändert wurde. Es hebt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) für wissenschaftliches und künstlerisches Personal aus – mit ihm sind befristete Beschäftigungen über zwölf Jahre hinweg ohne besonderen Sachgrund möglich. Denn für eine Doktorandenstelle wird man in der Regel bis zu sechs Jahre angestellt, das gleiche gilt für die Stelle als Postdoc.

In Fachkreisen haben diese Kettenbefristungen sogar schon einen entsprechenden Namen bekommen: die Zwölf-Jahres-Regel – die jedoch noch ausgeweitet werden kann, wenn etwa der entsprechende Wissenschaftler in Elternzeit geht oder Medizin studiert, dort ist es bis zu 15 Jahren zulässig. Ganz ausgehebelt wird diese Befristungshöchstdauer sogar, wenn die betroffene Stelle hauptsächlich über Drittmittel finanziert wird – was in der wissenschaftlichen Praxis heutzutage eher die Regel als die Ausnahme ist.

Auch Karlotta ist seit kurzer Zeit auf eine über Drittmittel finanzierte Stelle gewechselt. „Dort ist die Bezahlung in der Regel besser“, erklärt sie, „außerdem sind diese Stellen näher an der Forschung und daher auch attraktiver.“ Überhaupt gehe es in der Forschung hauptsächlich um Ansehen und Prestige. Denn mit einem entsprechend prominenten Namen ließen sich leichter Drittmittel einsammeln, was wiederum dazu führt, dass diese Personen größere Budgets, größere Teams und größere Forschungsprojekte verantworten dürfen. „Drittmittel sind für Professoren das A und O, mit denen werden dann neue 50 Prozent Stellen geschaffen“, meint Karlotta. „Die Mehrarbeit wird einkalkuliert oder zumindest in Kauf genommen.“

Wissenschaft und Forschung sind mit der Flut an neuen Mit-

arbeitern schlicht überfordert. Es gibt keine Strukturen und keine verstetigten Mittel, den in den vergangenen zwanzig Jahren rasant angewachsenen Mittelbau an Unis und Forschungseinrichtungen Karrierechancen zu bieten. Seit 2000 ist laut BUWIN der wissenschaftliche Nachwuchs an Hochschulen um 76 Prozent gestiegen. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Professoren nur um 21 Prozent an – ein Flaschenhals. Ein Hauen und Stechen um die begehrten Plätze ist die Folge.

Ein Phänomen, das Steffen in der Wissenschaft nicht für möglich gehalten hat. Doch als er und ein paar Kollegen zusammen an einem Projekt arbeiteten, wurde er eines Besseren belehrt. „Wir brauchten Blutproben für ein Experiment“, schildert er den Vorgang. „Und der Kollege für die Blutproben stellte die Bedingung, dass er unter dem Bericht als Erster genannt wird – andernfalls wollte er die Proben nicht zur Verfügung stellen.“ Den Erst- und Letztgenannten schiebt er erklärend nach, werde die Verantwortung für die Arbeit zugeschrieben. Dem Erstgenannten die inhaltliche, dem Letztgenannten die organisatorische. „Also für gewöhnlich die Besorgung der Drittmittel“, sagt Steffen. Für die Beteiligten eines Projekts, die unter dem Bericht in der Regel in der Mitte stehen, würde sich hingegen kaum jemand interessieren. Wer de facto für welchen Teil verantwortlich zeichnet, sei eigentlich egal.

Für ihn selbst sei es inzwischen nicht mehr entscheidend, ob er vorne, hinten oder dazwischen Erwähnung findet. „Ich habe zum Glück vor ein paar Monaten eine entfristete Stelle an meinem Institut bekommen“, lächelt er zufrieden. Das Hauen und Stechen überlässt er seitdem anderen. dro

* Die Namen der Protagonisten wurden von der Redaktion geändert.

W A H L

© Mathias Richter / stock.adobe

Im Fokus – Personalvertretungsrecht

Fit in die zweite Jahreshälfte 2019

Auch für das letzte Quartal 2019 bietet die dbb akademie Schulungen im Bereich des Personalvertretungsrechts an. Wie immer ist das Seminarangebot darauf ausgerichtet, die Mitglieder in der Wahrnehmung ihrer verantwortungsvollen Aufgabe zu unterstützen.

In den Dienststellen des Bundes sowie in einer Vielzahl von Bundesländern finden im Jahr 2020 Personalratswahlen statt. Für viele Personalvertretungen hat damit das letzte Jahr der Amtszeit begonnen. Allerdings kann das nicht heißen: „Es ist geschafft, wir können uns zurücklehnen“. Denn in der Arbeit der Personalvertretungen gibt es keinen Stillstand. Jetzt geht es darum, weiterhin die Interessen der Kolleginnen und Kollegen, aber auch der Dienststelle fachkompetent, rechtsicher und verantwortungsbewusst zu vertreten.

Anstehende Veränderungen im Rahmen von Digitalisierung und Verwaltung 4.0 müssen angegangen werden – ohne Rücksicht auf Wahlzeiträume beziehungsweise Amtszeiten von Personalvertretungen.

Rechtsprechung auf europäischer Ebene

Auch die Rechtsprechung sorgt dafür, dass in der Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben keine Ruhe eintreten kann. So hat der Europäische Gerichtshof (Große Kammer) am 14. Mai 2019 entschieden, dass die Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten dann gegen EU-Recht verstieße, wenn sie kein System zur Erfassung der von einem jeden Arbeitnehmer

geleisteten täglichen Arbeitszeit zwingend vorsehen.

Damit stehen Personalvertretungen und Dienststellen vor der Frage, ob das Urteil des Europäischen Gerichtshofs das „Aus“ der Vertrauensarbeitszeit, der mobilen Arbeit und des „Home Office“ sein könnte. Ist demzufolge sofortiges Handeln erforderlich und wie müssen Personalverantwortliche und Personalvertretungen jetzt reagieren? Gehören nun alle Dienstvereinbarungen auf den Prüfstand?

Breit gefächertes Themenspektrum

Allein diese Entwicklungen zeigen auf, wie wichtig die Arbeit der Personalvertretung ist und welchen Stellenwert Fortbildung in diesem Zusammenhang haben muss. Denn die Themenfelder, in denen sich Personalräte auskennen müssen, werden immer vielfältiger und anspruchsvoller.

Die dbb akademie bietet daher noch in diesem Jahr eine Vielzahl von Schulungen an, in denen gewählten Personalvertretern das notwendige Know-how vermittelt wird. Schließlich müssen sie sich als gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten aktiv in die veränderten Prozesse der Verwaltung 4.0 einbringen und

sie gemeinsam mit der Dienststelle im Interesse der Beschäftigten gestalten.

Natürlich heißt es in vielen Bereichen auch in diesem Jahr: „Nach der Personalratswahl ist vor der Personalratswahl“ – damit sind ebenfalls Wahlvorstandsschulungen gefragt.

Gerüstet für die Amtsperiode

Gerne begleiten wir Sie mit unserem Schulungsangebot durch Ihre gesamte Amtszeit als gewählte Personalvertretung. Unsere Veranstaltungen

zum Personalvertretungsrecht bieten wir als offene Veranstaltungen im Jahresprogramm und als Inhouse-Schulungen an.

Nähere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf unserer Homepage www.dbbakademie.de.

Ihre Ansprechpartnerinnen sind: Daria Lohmar (Organisation), Tel.: 0228.8193169, d.lohmar@dbbakademie.de Inhouse-Schulungen (Organisation und Durchführung): Rita Genz, Tel.: 030.40816522, r.genz@dbbakademie.de

Schulungen zum Personalvertretungsrecht 2019

Ergebnisorientierte Wahrnehmung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben – Kommunikation, Gesprächsführung und Konfliktmanagement in der Personalratsarbeit	16. bis 19. September 2019	Berlin	2019 Q176 DL
Beteiligung bei der Einführung neuer Technologien – Verhaltens- und Leistungskontrolle	14. bis 16. Oktober 2019	Berlin	2019 Q188 DL
Personalversammlung – Bilanz des Erreichten	21. bis 23. Oktober 2019	Berlin	2019 Q190 DL
	25. bis 27. November 2019	Berlin	2019 Q191 DL
Beteiligungsrechte im Dienstrecht	4. bis 7. November 2019	Berlin	2019 Q182 DL
Wahlvorstandsschulung BPersVG	12. Dezember 2019	Köln	2019 Q194 DL
	16. Dezember 2019	Köln	2019 Q195 DL
	18. Dezember 2019	Berlin	2019 Q196 DL
Best-Practice-Seminar			
Arbeitszeit	16. bis 18. Oktober 2019	Berlin	2019 Q200 DL
Personalrat und Verwaltung 4.0			
Beteiligung bei Verwaltungsmodernisierungen – technische Einrichtungen	28. bis 30. Oktober 2019	Erfurt	2019 Q207 DL
Beteiligungsrechte bei Verwaltungsmodernisierungen – Arbeitszeit/-modelle	4. bis 6. November 2019	München	2019 Q209 DL
Qualifizierung der Mitarbeiter, Beteiligungs- und Initiativrechte	2. bis 4. Dezember 2019	Berlin	2019 Q211 DL
Psychische Belastungen und Gesundheitsmanagement – Beteiligungs- und Initiativrechte	16. bis 18. Dezember 2019	Berlin	2019 Q213 DL

Arbeits- und Tarifrecht

Schlag auf Schlag – TVöD/TV-L-Jahresabschlussstagung

Für Personalräte- und -verantwortliche, Führungskräfte und Tarifrächtler ein Muss zum Jahresende – die TVöD/TV-L-Jahresabschlussstagung. In der Veranstaltung vermitteln Ihnen erfahrende Akteure, was sich im Arbeits- und Tarifrecht geändert hat.

Die Tagung wird sehr aktuell auf die jeweilige Entwicklung der Tariflandschaft, neue Gesetze und Regelungen eingehen. Wir vermitteln Ihnen dabei einen kompakten Überblick über alle wesentlichen Entwicklungen und Änderungen im TV-L/TVöD.

Um tagesaktuell über die Neuerungen zu informieren, wird

das Seminarprogramm daher nach der Sommerpause 2019 laufend aktualisiert und konkretisiert.

■ Aktualität ist Trumpf

Was gibt es Neues im Arbeits- und Tarifrecht? In der Tariflandschaft blicken wir auf die wichtigsten Entwicklungen des Jahres 2019 zurück. In diesem Zusammenhang besprechen wir den Umsetzungsstand, stellen Best-Practice-Beispiele vor und geben einen Ausblick auf die kommenden Verhandlungsrunden. Weitere Neuerungen gibt es im Gesetzesrecht, denn auch 2019 wurden wichtige arbeitsrechtliche Ge-



© XtravaganT / Fotolia

setze verändert, sodass die Praxis entsprechend reagieren muss. Änderungen ergeben sich auch aus der Rechtsprechung, die gerade im Arbeits- und Tarifrecht von zentraler Bedeutung für die Auslegung der oft unbestimmten Begrifflichkeiten ist.

Die Veranstaltung (Sem.-Nr. 2019 Q016 DF) findet vom

11. bis 12. Dezember 2019 in Berlin statt. Der Teilnahmepreis beträgt 530 Euro (inklusive Tagesverpflegung).

Ihre Ansprechpartner sind:
Dr. Thomas Wurm (Inhalte),
Tel.: 0228.8193145,
t.wurm@dbbakademie.de
Daniela Fischer (Organisation),
Tel.: 0228.8193133,
d.fischer@dbbakademie.de ■

In eigener Sache Digitale Transformation der Verwaltung trifft auf analoge Transformation der Sprache

Die Sprachwissenschaft beschreibt ihren Gegenstand unter anderem als in einem stetigen organischen Wandel begriffen, auf den zuletzt die Rahmenbedingungen der sie sprechenden Gesellschaft und natürlich die einzelnen Sprecher selbst entscheidenden Einfluss haben. So betrachtet kann die deutsche Sprache eigentlich gar nicht vor die viel zitierten Hunde gehen. Alles fließt. Trotzdem erreichen die Redaktion immer wieder Leserbriefe, deren Autorinnen und Autoren genau das befürchten. Etwa, weil der Einfluss des Englischen auch vor dem öffentlichen Dienst nicht haltmacht. Der Artikel „Hamburg: Digital First“ aus dbb magazin Juni 2019 ist so ein vermeintliches Corpus Delicti – Verzeihung, Latein.

Zu viel „Denglisch“ gebe es in der Hamburger Verwaltung und mithin auch in diesem Artikel. Es würden Worte erfunden, die es mit dem gemeinten Inhalt im Englischen gar nicht gebe. Auch der dbb müsse analog zu deutschen Behörden arbeiten, die sich eines guten Schreibstils bemühten und im Einklang mit der reinen deutschen Sprache formulierten. Schließlich seien unsere Kunden ja ausnahmslos Angehörige der öffentlichen Verwaltung

und damit auch der guten deutschen Sprache verpflichtet. Dazu brauche es keine Schlagworte „Digital First“ nach Trumps Muster America First und keinen Chief Digital Officer. Der gesamte Bericht wimmele nur so von völlig unnötigen englischen Begriffen.

Als Redakteurinnen und Redakteure (diese offizielle, auch in den entsprechenden Tarifverträgen verwendete Berufsbezeichnung stammt übrigens aus dem Französischen, übernommen in unseren Sprachgebrauch etwa zu Beginn des 18. Jahrhunderts) stellen wir uns der Aufgabe, unter Benutzung der jeweils bestmöglichen, treffendsten und einnehmendsten Sprache zu vermitteln: Themen, Ereignisse, Meinungen. Bestmöglich ist Sprache für uns immer dann, wenn „Sender“ und „Empfänger“ auf der gleichen Frequenz unterwegs sind: Wenn der eine versteht, was der andere sagt. Kurz: Sprachwandel ist das Ergebnis von Kommunikation. Daher schreiben und sprechen wir heute auch nicht mehr wie in den 50er-Jahren und deshalb gibt es heute auch mehr Anglizismen als damals.

Englisch zum Beispiel besteht im Vergleich zum Altenglischen zu 80 Prozent aus französischen Wörtern. Trotzdem

kommt niemand auf die Idee, deswegen die englische Sprache in Gefahr zu sehen. Und auch Deutsch ist keinesfalls vom Aussterben bedroht, schon gar nicht durch Anglizismen oder „Denglisch“ – deutlich mehr Fremdvokabular unserer Sprachen kommt immer noch aus dem Griechischen und Lateinischen.

Anglizismen sorgen in jüngster Vergangenheit wohl deswegen häufiger für Anstoß, weil in den vergangenen Jahren der größte Einfluss auf die deutsche Sprache zweifellos aus dem Englischen kam. Das ist insbesondere auf die vielen Entwicklungen in der Technik, aber ebenso in Wirtschaft und Geschäftsleben, im Sport wie im allgemeinen Lebensstil zurückzuführen. Anglizismen machen Kommunikation im Zeitalter der Globalisierung schlicht einfacher – Englisch ist die führende Geschäfts-, Wissenschafts- und Techniksprache. Und nicht wenige Anglizismen sind tatsächlich auch treffender und flotter als die deutsche Sprache – wer will schon in seiner Herrenunterhose mit kurzem Beinteil (Boxershorts) allein daheim zum Rösten geeignete Weißbrotstücken (Toastbrot) mümmeln, wenn er sich doch einfach schnell die Niethose (Jeans) anziehen und mit sei-

nem Elektrofahrrad (E-Bike) zu seinen Kumpels radeln könnte, die schon gemütlich bei Wacholderbranntwein mit Bitterlimonade (Gin Tonic) und in heißem Öl ausgebackenen Kartoffelscheiben (Chips) zusammensitzen?

Gerade im informationstechnischen Bereich (IT), aus dem der Magazinbericht stammt, legt man, auch im öffentlichen Dienst, neben der Treffsicherheit der Begrifflichkeiten nun auch zunehmend Wert auf genau diesen Habitus von Sprache: Modern, motivierend, animierend, signalisierend: Es geht voran mit der Digitalisierung, oder, umständlicher ohne Fremdwortstamm ausgedrückt, mit der maschinellen Umwandlung von Schriftsprache und verschriftlichten Vorgängen in Ziffern.

Wenn es so funktioniert mit der notwendigen Modernisierung der Verwaltung, wenn mit dieser Sprache Brücken gebaut werden für den so dringend benötigten Berufsnachwuchs in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes – dann ist das doch ein sinnvolles Mittel zum Zweck, finden wir. Sprache lebt und integriert – Menschen wie Entwicklungen. Wer wollte sich dem verschließen? ■

Aktuelles Urteil des EuGH zur Zeiterfassung

Arbeitnehmerrechte gestärkt

Was gilt in Sachen Arbeitszeiterfassung? Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, Az.: C-55/18, scheint es so, dass ab jetzt alle Unternehmen die Regelarbeitszeit immer und in jedem Fall erfassen müssen. Allerdings hat die Entscheidung des EuGH das nicht unmittelbar zur Folge.

Der EuGH hat in seiner Entscheidung über eine Vorlagefrage eines spanischen Gerichts

entschieden. Eine spanische Gewerkschaft hatte Klage gegen die auch in Spanien tätige Deutsche Bank erhoben, die die tägliche Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht stundengenau erfasst, sondern nur ganztägige Abwesenheiten. Die spanischen Rechtsvorschriften sehen eine explizite Verpflichtung zur stundenweisen Erfassung der Arbeitszeit so nicht vor. Im Kern ging es daher rechtlich um die Reichweite der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 und darum, wie deren „praktische Wirksamkeit“ sichergestellt werden kann.

Der Hintergrund

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ist wie alle Richtlinien sogenanntes „Sekundärrecht“ der EU, das sich unmittelbar „nur“ an die Mitgliedstaaten richtet, die diese dann noch umsetzen müssen – in der Regel durch ein eigenes nationales Gesetz. Der Einzelne kann sich daher grundsätzlich nicht direkt auf eine Richtlinie berufen. Richtlinien können lediglich mittel-

bar über die richtlinienkonforme Auslegung von nationalen Gesetzen auch unmittelbar wirken und so beispielsweise in einem Rechtsstreit von Bedeutung sein.

Vom Grundsatz her ist die Entscheidung des EuGH eindeutig und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv: Die Arbeitszeiterfassung ist aus Sicht des EuGH erforderlich. Die Arbeitszeitrichtlinie und konkret die Art. 3, 5 und 6 in Verbindung mit Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtscharta der EU sind so zu verstehen, dass sie „der Regelung eines Mitgliedstaates entgegenstehen, die die Arbeitgeber nicht verpflichtet ein System einzurichten, mit dem die von einer jeden Arbeitnehmerin/einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“.

Der EuGH betont, dass die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit für die Feststellung, ob die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, im Sinne der Richtlinie unerlässlich ist. Danach ist es erforderlich, ein objektives, verlässliches und zugängliches System

einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Allerdings stellt der EuGH auch klar, dass es den Mitgliedstaaten obliegt, im Rahmen des ihnen insoweit eröffneten Spielraums die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, mit dem die Arbeitszeit gemessen werden kann, und insbesondere dessen Form, festzulegen. Zudem betont der EuGH auch die Spielräume der Gesetzgeber und weist dadurch darauf hin, dass kein Gesetzgeber verpflichtet ist, diese Verpflichtung lückenlos auszugestalten. Der „Ball“ liegt nach dieser Entscheidung daher zunächst bei den jeweiligen nationalen Gesetzgebern. Wie der deutsche Gesetzgeber dies umsetzt und gegebenenfalls die Aufzeichnungspflichten verschärft, ist noch vollkommen offen.

Die Rechtslage in Deutschland

Bisher gelten in Deutschland unterschiedliche Regelungen. Eine generelle Verpflichtung, die tägliche Regelarbeitszeit genau zu erfassen, gibt es in Deutschland branchenübergreifend derzeit so nicht. Eine solche Verpflichtung gilt nur in bestimmten Branchen wie

etwa dem Baugewerbe, dem Gaststätten- und Hotel-, dem Transport- und Speditions-gewerbe infolge des Schwarzarbeitsgesetzes sowie den vom gesetzlichen Mindestlohn betroffenen Betrieben infolge des Mindestlohngesetzes.

Ansonsten gilt gemäß § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine Aufzeichnungspflicht für die Arbeitszeit, die über acht Stunden werktäglich hinausgeht – das betrifft übergangsrechtlich also nur „Überstunden“.

Der Druck erhöht sich

Die Entscheidung des EuGH stärkt die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und wird Druck auf die nationalen und damit auch den deutschen Gesetzgeber ausüben, die diesbezüglichen Regelungen weiter zu präzisieren. Wie dies im Einzelnen im deutschen Recht aussehen wird, bleibt abzuwarten. Allerdings ist anzumerken, dass eine nachvollziehbare und verlässliche Aufzeichnung von Überstunden nur dann möglich ist, wenn im Vorfeld auch die Regelarbeitszeit erfasst wird. Eine Ergänzung der Regelung des § 16 Abs. 2 ArbZG erscheint daher durchaus sinnvoll und auch im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie. ■

Neues EU-Förderprogramm für Forschung und Innovation

Horizon Europe

Mit dem mehrjährigen Finanzrahmen laufen Ende 2020 auch die Förderprogramme der Europäischen Union aus – darunter das Programm für Forschung und Innovation „Horizon 2020“. Das neue Programm „Horizon Europe“ soll an die Erfolge des Vorgängers anknüpfen und die Rahmenbedingungen für wettbewerbsfähige Forschung und Innovation in Europa weiter verbessern.

Die Bedeutung freier, politisch unabhängiger Forschung lässt sich vor dem Hintergrund der aktuellen Geschehnisse in Ungarn gar nicht genug hervorheben: Während in Ungarn ganze Forschungsbereiche, die der politischen Führung nicht genehm sind, einfach verboten werden, versucht die Europäische Union, mit ihrem Vorschlag über „das ambitionierteste europäische Forschungs- und Innovationsprogramm aller Zeiten“ die langfristige Innovationsfähigkeit der Europäischen Union durch die Unterstützung einer freien Wissenschaft zu sichern. Das Programm soll die europäische Wirtschaft stark, nachhaltig und wettbewerbsfähig machen.

Das Forschungsprogramm trägt den Namen „Horizon Europe“ und soll auf den Erfolgen und Programmlinien des Vorgängermodells „Horizon 2020“ aufbauen. Im April 2019 haben die europäischen Institutionen eine politische Einigung über die inhaltliche Ausrichtung des Programms erzielt. Finanziell soll „Horizon Europe“ nach Vorschlag der Kommission mit 100 Milliarden Euro ausgestattet werden. Das Budget hängt aber mit der Entscheidung über den gesamten mehrjährigen Finanzrahmen für die nächsten sieben Jahre, also dem Haushalt der Europäischen Union, zusammen. Deshalb scheint es eher wahrscheinlich, dass an dieser Summe im Laufe der Verhandlungen, die voraus-

sichtlich nicht vor 2020 zum Abschluss kommen, noch einmal gedreht wird.

► Inhaltliche Ausrichtung und Neuerungen

„Horizon Europe“ soll die Kontinuität wahren und gliedert sich deswegen ebenfalls in drei Säulen. Die Exzellenz steht nach wie vor im Mittelpunkt, und auch bewährte Finanzierungsregeln und -verfahren bleiben bestehen. Hinzu kommen einige Neuerungen, die insbesondere darauf abzielen, eine spürbare Wirkung für die Gesellschaft zu entfalten.

In der ersten Säule „Offene Wissenschaft“ sollen die Arbeiten des Europäischen Forschungsrats (ERC) und der Marie-Sklodowska-Curie-Maßnahmen wie bisher weitergeführt werden, wodurch international und sektorübergreifend die Karrieren von Wissenschaftlern gefördert werden.

Für die zweite Säule „Globale Herausforderungen und industrielle Wettbewerbsfähigkeit“ sind fünf Cluster vorgesehen, die die Themenbereiche Gesundheit, inklusive und sichere Gesellschaften, Digitales und Industrie, Klima, Energie und Mobilität sowie Nahrungsmittel und natürliche Ressourcen umfassen.

Innerhalb dieser Themen sollen sogenannte „Missionen“ für globale Herausforderungen

möglich sein, die konkrete Ziele adressieren.

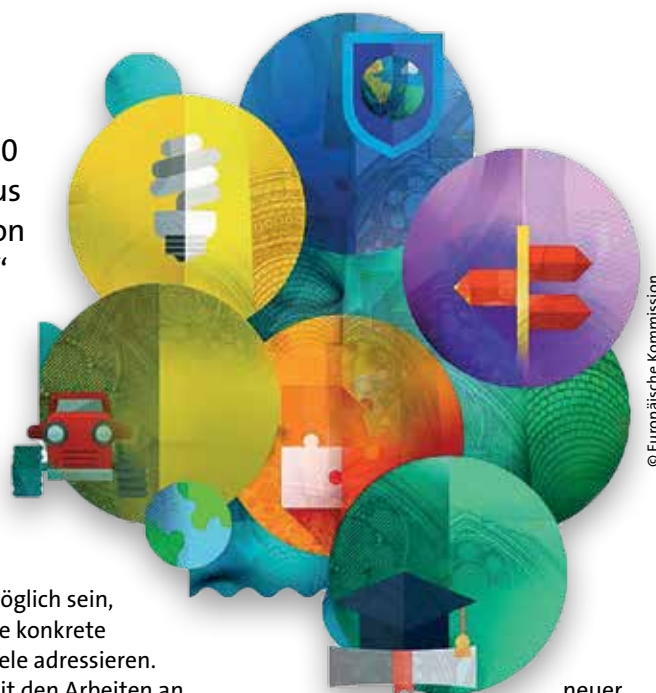
Mit den Arbeiten an fünf großen Missionen möchte die Europäische Kommission bereits beginnen. Das wurde Anfang Juli 2019 auf dem Informellen Rat der Forschungsmi-nister in Helsinki beschlossen. Bis Ende 2019 werden für die Missionen zu den Themen Klimawandel, Krebs, plastikfreie Ozeane, klimaneutrale Städte sowie Bodengesundheit und Ernährung konkrete Ziele und Zeitpläne festgelegt. Zudem wird für jede der fünf Missionen ein Missionsausschuss mit 15 Experten aus Akademikern, Innovatoren, Zivilgesellschaft, Industrie, Finanzen und Endverbrauchern gewählt.

In der dritten Säule „Offene Innovation“ sollen marktschaffende und hoch risikoreiche Innovationen gefördert werden, die über konkrete Instrumente schnell zu marktfähigen Produkten transferiert werden sollen.

Neben dem bereits bestehenden Europäischen Forschungsrat soll zusätzlich in der dritten Säule ein Europäischer Innovationsrat (EIC) geschaffen werden. Er soll dazu beitragen, schnell veränderliche, riskante Innovationen, die über ein großes Potenzial zur Schaffung

neuer Märkte ver-fügen, zu ermitteln und zu finanzieren. Über zwei Finanzierungsinstrumente soll dieser Innovationsrat Innovatoren direkt unterstützen – einerseits in einer frühen Entwicklungsphase, andererseits in der Entwicklung und Markteinführung. Der Innovationsrat soll zu einer zentralen Anlaufstelle für Unternehmen und Start-ups werden und eng mit dem Europäischen Innovations- und Technologieinstitut (EIT) zusammenarbeiten.

Inwieweit Antragsverfahren und Beteiligungsregeln fortbestehen, bleibt abzuwarten. Zentral förderfähig soll aber weiterhin die Verbundforschung sein, wobei in einigen Forschungsbereichen auch einzelnen Forschenden und Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt werden soll, Fördermittel zu beantragen. Offen sind außerdem noch die Fragen nach Assoziierung und Drittstaatenbeteiligung. Auch wenn das Programm – wie zu erwarten – mit weniger Budget startet als bisher vorgesehen, bleibt es ein Bekenntnis zur freien und politisch unabhängigen Forschung in Europa.



© Europäische Kommission

nachgefragt bei ...

... **Sven Giegold, Mitglied der Grünen/EFA-Fraktion im Europaparlament und Sprecher der Europagruppe Grüne**

Für die Ziele des Klimaabkommens müssen sich alle Länder bewegen

Die Fraktion Die Grünen/Europäische Freie Allianz verfügt vor allem wegen des sehr starken Wahlergebnisses in Deutschland über mehr Sitze im Europäischen Parlament. Ist der Klimaschutz nur in Deutschland ein Topthema?

Nein, auch in vielen anderen Ländern haben die Grünen damit zulegen können. In Frankreich konnten wir Grünen wie in Deutschland die Zahl der Sitze ungefähr verdoppeln. Weitere Zugewinne kommen aus den Niederlanden, Belgien und Irland. Als Grüne/EFA-Fraktion sind wir um 50 Prozent gewachsen. Aber den Wählerinnen und Wählern ging es nicht allein um das Klima. Die europaweit erhöhte Wahlbeteiligung ist ein Auftrag, Europa zu stärken. Es ist eine Abwahl der ständigen Blockaden europäischer Politik durch die Berliner GroKo.

Frankreich und andere EU-Partner halten am Atomstrom fest, Polen an der Kohle. Wie wollen Sie die grünen Politikziele in Europa umsetzen?

Der Erfolg der Grünen in Frankreich hat Macron ankündigen lassen, er wolle grüner werden. Atomenergie wird immer teurer, Erneuerbare Energie rechnet sich dagegen immer mehr, sobald sie Planungssicherheit bekommt. Im einkommensschwachen Osten Polens, in der Wojewodschaft Podlasie haben die von Warschau vernachlässigten Bürger mit EU-Geld Anlagen für Energie aus Sonne, Wind und Biogas gebaut. Deren Erfolg wird mehr Aufmerksamkeit schaffen. Bis Ende des



> Sven Giegold

Jahres muss die EU ihre Pläne abgeben, wie wir die Ziele des Pariser Klimaabkommens erreichen können. Dafür müssen sich alle Länder bewegen. Das gilt zuerst auch für Deutschland selbst. Denn die letzten zehn Jahre hat Deutschland selbst leider gebremst und die vorher durch das Erneuerbare-Energien-Gesetz gewonnene Führungsrolle wieder verloren.

Was kann die Europäische Union tun, um den ökologischen Umbau zu steuern?

Für Europa brauchen wir ein intelligentes Stromnetz, das die erneuerbaren Energien dezentral verknüpft und überregional verbindet. Das zunehmende Angebot an volatilen erneuerbarem Strom muss so auch über flexibel steuerbaren Stromverbrauch clever vernetzt werden. Wir wollen dabei zunächst den Schwerpunkt auf den dezentralen Ausbau setzen. Das ist eine große Chance für den ländlichen Raum. Dann braucht es aber auch zentrale europäische Strukturen mit

Netzen und Speichern. Dabei muss auch die Kopplung verschiedener Sektoren mitbedacht werden, wenn Mobilität und Wärme mit der fortschreitenden Stromwende zunehmend elektrifiziert werden. Um mehr Speicherkapazitäten zu schaffen, setzen wir uns zudem für ein Markteinführungsprogramm für Energiespeicher ein.

Was kann der öffentliche Dienst für das Erreichen der Klimaschutzziele tun?

Auch wenn Investitionen für den Klimaschutz in erster Linie von Unternehmen und privaten Haushalten kommen müssen, kommt dem öffentlichen Dienst beim Klimaschutz eine wichtige Rolle zu. Der Staat muss die richtigen Rahmenbedingungen setzen, dass sich individuelles ökologisches Verhalten auch rechnet. Eine besondere Aufgabe hat der Staat als Beschaffer: Mit der richtigen Verwendung von Steuergeldern kann er dafür sorgen, dass sich nachhaltige Produkte auf dem Markt dauerhaft

durchsetzen. Auch bei der Bereitstellung von nachhaltiger Infrastruktur kann der öffentlichen Dienst mit den richtigen Investitionen einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Bereiche wie die öffentliche Infrastruktur, Gesundheit und Bildung, die nicht dem Wettbewerb ausgesetzt sind, sollten öffentlich organisiert werden. Dort, wo sie nichts bringen, braucht es auch keine öffentlich-privaten Partnerschaften. Erfolgreiche private Anbieter, die heute öffentliche Funktionen erfüllen, sollten dies aber auch weiter tun können.

Wie beurteilen Sie das neue Parlament und seine Zusammensetzung?

Das neue Europäische Parlament ist bunter als zuvor. Das ist eine große Chance für politische Veränderungen. Die alte Große Koalition aus Christdemokraten und Sozialdemokraten hat keine Mehrheit mehr. Es braucht die Liberalen und uns Grüne, um zu einer tragfähigen Mehrheit zu kommen. Mit unserem gestärkten Gewicht wollen wir uns dabei einsetzen für den Klimaschutz, ein sozialeres Europa und starke Bürgerrechte. Ob die ebenfalls gewachsenen Populisten an Einfluss gewinnen werden, hängt weniger an den Populisten selbst, sondern daran, wie sehr die proeuropäischen Fraktionen ihnen hinterherlaufen. Wir Grünen werden das jedenfalls nicht tun. ■

Das vollständige Interview online in Ausgabe 5 der dbb europathemen: <https://bit.ly/30sFUC6>

Jugendpolitisches Seminar der Friedrich-Naumann-Stiftung

Betreff: Equal Pay und Frauenförderung

Dreimal im Jahr organisiert die FDP-nahe Friedrich-Naumann-Stiftung in Gummersbach ein jugendpolitisches Seminar, bei dem sich jeweils rund 100 Teilnehmende aus dem gesamten Bundesgebiet in verschiedenen Arbeitskreisen zu diversen Themen austauschen. Für die dbb jugend (Bund) nahm Mitte Juni 2019 Teresa Froitzheim, stellvertretende Landesvorsitzende der dbb jugend nrw, im Arbeitskreis 3 (Gender und Diversity) teil. Sie referierte zu den Themen Equal Pay und Frauenförderung. Folgend ihr Bericht.

Zunächst ging es darum zu klären, was Equal Pay überhaupt ist. Equal Pay bedeutet die finanzielle Gleichstellung zwischen allen Beteiligten am Arbeitsmarkt. Aber was bedeutet eigentlich Gleichstellung? Es geht darum, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Möglichkeiten haben, ihre Vorstellung von einem guten Leben zu verwirklichen. Dazu gehören beispielsweise die gleichen Möglichkeiten in der beruflichen Entwicklung und in der Familie und gesellschaftliche Teilhabe. Und dazu gehört auch, dass es unabhängig vom Geschlecht gleiches Geld für gleiche Arbeit geben muss. Derzeit gibt es in Deutschland allerdings einen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Höhe von 21 Prozent. Selbst im öffentlichen Dienst beträgt der Unterschied – auch Gender Pay Gap genannt – noch sechs Prozent bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen. Ein Umstand, der vollkommen inakzeptabel ist und besser gestern statt heute oder, schlimmer, morgen zwingend beseitigt werden muss. Hierzu wird die dbb jugend auch weiterhin ihren Beitrag leisten und nicht leise sein, bis Equal Pay erreicht ist.

Ursachen erkennen und verändern

Im Arbeitskreis wurde rege diskutiert, woher diese Unterschiede kommen und wie dage-



➤ Johannes Dallheimer, der Leiter des Bundesarbeitskreises Gender und Diversity bei den Jungen Liberalen (JuLis), hatte Teresa Froitzheim von der dbb jugend zum Seminar eingeladen.

gen vorgegangen werden kann. Vor allem den Jüngeren war es noch nicht klar, dass es diese Unterschiede in der Bezahlung überhaupt gibt. Insofern muss an dieser Stelle das Bewusstsein noch stärker geschärft werden, damit das Thema weiter vorangetrieben wird – gerade von den jungen Kolleginnen und als Zeichen der Wertschätzung auch von den männlichen Kollegen. Denn eine weitere Erkenntnis lautet: Viele Themen, bei denen es sich vordergründig um „Frauen“-Themen handelt, sind grundsätzlich viel weitreichender. Deshalb ist die Thematik Einkommensgerechtigkeit global anzusetzen, Lösungsstrategien müssen möglichst weiträumig und umsichtig entwickelt werden.

Ein Beispiel für diese Problematik im öffentlichen Dienst sind

die Beurteilungen, die fairer gestaltet werden müssen. Teilzeitanteile und Elternzeitanteile betreffen nicht nur Frauen, aber wirken sich vor allem für Frauen negativ auf Beurteilungen und Beförderungsmöglichkeiten aus. In Nordrhein-Westfalen fordern Beurteilungsrichtlinien ein hohes Maß an „Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit“ von den Beurteilenden. Andere weisen darauf hin, dass „unbewusste Tatsachen, wie das Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung oder das Geschlecht der Beschäftigten Einfluss auf die Beurteilung haben können“ beziehungsweise dass „geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen angemessen reflektiert werden sollen“. Gemeinsames Ziel dieser Formulierungen ist es, das Bewusstsein der Beurteilenden

für eine mögliche Benachteiligung zu schärfen und dadurch einer, möglicherweise auch nur unterbewussten, Voreingenommenheit entgegenzuwirken. Problematisch an diesen grundsätzlich guten Ansätzen ist jedoch – auch das muss gesagt werden – vor allem, dass sie unpräzise sind. So warnen sie zwar vor einer Benachteiligung, führen aber nicht konkret aus, wie sich diese ausdrücken könnte. Damit bleibt das Thema der subjektiven Wahrnehmung und Bewertung der beziehungsweise des Beurteilenden überlassen. Beim Vergleich des Beschäftigungsumfangs mit den Beförderungsquoten lässt sich feststellen, dass besonders Frauen im Alter von 31 bis 47 Jahren, also während der Familienphase, häufig ihre Arbeitszeit reduzieren und gleichzeitig besonders selten bei Beförderungen berücksichtigt werden (Quelle: vierter Landesgleichstellungsbericht NRW) – genau das gilt es ja zu vermeiden. Ziel ist es nicht, dass der Spieß jetzt umgedreht werden muss und nur noch Frauen in Führungspositionen vorhanden sein sollen. Vielmehr ist ein Gleichgewicht in allen Aspekten der Thematik erstrebenswert.

Auch beim Abendprogramm ging die lebhafteste Diskussion, nicht nur zu diesem Thema, in Gummersbach weiter. Von Politikmüdigkeit oder gar -verdrossenheit keine Spur! Die Seminarteilnehmenden waren sich einig, dass politische Willensbildung für einen lebendigen demokratischen Staat essenziell ist – und, mit Blick auf das Thema Gleichstellung, weitere Wege beschritten werden müssen, damit junge Menschen und insbesondere junge Frauen begeistert werden, sich zu engagieren und ehramtlich tätig zu werden.

Teresa Froitzheim

Tag des öffentlichen Dienstes Dank an 4,7 Millionen Beschäftigte



© Timett Köhler

Die dbb jugend hat ein großes Herz für den öffentlichen Dienst – nicht nur an dessen „Ehrentag“, der jährlich am 23. Juni begangen wird, sondern täglich.

Am diesjährigen „Tag des öffentlichen Dienstes“ sagten dbb Bundesjugendleitung und viele andere junge Beschäftigte aus der dbb Familie ganz besonders Danke: „Bei allen, die im öffentlichen Dienst arbeiten und mit

ihrem täglichen Einsatz dazu beitragen, dass unser Land lebenswert ist. Die es sich zur Aufgabe gemacht haben, für andere da zu sein, und dafür sorgen, dass unsere Gesellschaft funktioniert. Ein herzliches

Dankeschön an jede und jeden der mehr als 4,7 Millionen Kolleginnen und Kollegen! Wir können aus eigener Erfahrung sagen, dass es ein gutes Gefühl ist, Teil des öffentlichen Dienstes zu sein und so entscheidend

zu unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung und einem sozialen Rechtsstaat beizutragen. Wir möchten Dich oder Dich oder Dich ermutigen, auch ein Teil unseres Teams zu werden“, so die dbb jugend. ■

> Rhetorikseminar

Schlagfertig durchstarten

Beim Rhetorikseminar der dbb jugend drehte sich vom 28. bis 30. Juni 2019 im dbb forum siebengebirge in Königswinter alles um eine Frage: Was ist wichtig für eine erfolgreiche Kommunikation?

„Habe einen eigenen Plan, sonst wirst du immer Teil des Plans von anderen Menschen.“ Diesen und weitere prägnante Merksätze bekamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des dbb jugend-Rhetorikseminars



© dbb jugend

„Schlagfertig durchstarten in Politik und Ehrenamt“ von ihrem Dozenten, dem Rhetoriktrainer und Radiosprecher Michael Vetter vermittelt. In Rollenspielen und Versuchen ging es um Strategien und Möglichkeiten, Sprache zu nutzen. „Insbesondere die Analyse von Stärken und Schwächen und das Überwinden rhetorischer Hürden haben jede und jeden von uns deutlich weitergebracht“, sagte Seminarleiter Florian Schütz, stellvertretender Vorsitzender der dbb jugend. „Dank des maßgeschneiderten Programms gab es reichlich praxisnahe Übungen, um künftig noch sicherer und zielgerichteter kommunizieren zu können.“

dbb jugend magazin

online

„Die Staat Macher – sind das nicht alle im öffentlichen Dienst?“, fragt dbb jugend Chefin Karoline Herrmann in der aktuellen Ausgabe des dbb jugend magazins t@cker. „Klar. Aber es gibt die unter uns, die jeden Tag ‚Staat‘ im wahrsten Sinne des Wortes machen: Die Protokollabteilungen beim Bund, bei den Ländern und Gemeinden. Jene Kolleginnen und Kollegen, die dafür Sorge tragen, dass Staatsgäste nach allen Regeln der protokollarischen Kunst – sprich den angemessenen Umgangsformen – empfangen und behandelt werden. Nun mag man das für bräsiges ‚Old-School‘-Gehabe halten, das in der heutigen Zeit längst überholt ist“, so Herrmann. „Aber ist es nicht so, dass man sich, auch heute, als Gast viel wohler fühlt, wenn man entgegenkommend empfangen wird? Wenn sich die Gastgeberin oder der Gastgeber augenscheinlich auf mein Kommen vorbereitet hat? Wissen,



was mir wichtig ist? Wenn man mich sicher durch eine mir fremde Umgebung lotst ohne dass ich das Gefühl habe, wie ein kleines Kind an die Hand genommen zu werden? Wer so empfangen und behandelt wird, ist seinem Besuchsziel grundsätzlich wohlgesonnener. Wertschätzung wird geschätzt“, erklärt die dbb jugend-Chefin. t@cker berichtet in seiner Sommer-Doppelausgabe über die hohe Kunst des Protokolls und ihre Bedeutung, vom angemessenen Auftritt im Job und stellt das Buch „Auf dem Parkett“ von Enrico Brissa vor, der als langjähriger Protokollchef des Deutschen Bundestags absolut up to date ist in den „Künsten der Höflichkeit“.

t@cker – das dbb jugend magazin: Reinschauen lohnt sich wie immer. Einfach direkt reinsurfen unter www.tacker-online.de



Frauenpolitische Fachtagung 2019

Geschlechtergerechtigkeit: „Da geht noch mehr!“

Die 15. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung fragte am 3. Juni 2019 im dbb forum berlin, wie es 100 Jahre nach der Einführung des Wahlrechts und nach 70 Jahren Grundgesetz in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich aussieht. Denn so viel ist bekannt: Noch immer verdienen Frauen im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer, im Ruhestand müssen sie mit weniger als der Hälfte an Renteneinkünften auskommen und auch die politische und wirtschaftliche Macht liegt, auch im öffentlichen Dienst, noch immer überwiegend in den Händen von Männern.

Gemeinsam mit Rechtsexpertinnen und Gleichstellungsanwältinnen legten die dbb frauen die Lücken der gesetzlichen Gleichstellung offen und diskutierten Lösungsangebote und neue Möglichkeiten für eine „Balance of Power“ der Geschlechter.

„Es kann doch nicht sein, dass wir im 21. Jahrhundert in einen Koalitionsvertrag schreiben müssen, dass die Bundesregierung im öffentlichen Dienst die Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen bis 2025 umsetzen will“, rügte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach. Zudem sei dieses Vorhaben angesichts der „erheblichen Defizite bei der



> Ulrich Silberbach

Besetzung von Leitungspositionen mit weiblichen Führungskräften ein durchaus ambitioniertes Ziel“. Silberbachs Appell: „Da geht definitiv noch mehr in

Sachen Geschlechtergerechtigkeit!“ Auch die Gewerkschaften nahmen der dbb Chef bei diesem Thema selbstkritisch ins Visier: „Starke Gewerkschaften sind

ein Glück für die Demokratie mit ihrem Gestaltungswillen und ihrer Durchsetzungsstärke. Damit wir das auch in Zukunft sind und wirklich die Interessen aller unserer Mitglieder vertreten, sage ich ganz klar: Wir brauchen mehr Kolleginnen. Auch dieses Ziel steht auf unserer Agenda für den gewerkschaftlichen Nachwuchs ganz oben“, machte Silberbach deutlich. Hier seien der dbb und seine Mitgliedsorganisationen allesamt gefordert.

Mit Blick auf den digitalen Transformationsprozess warb Silberbach für die Chancen, die neue flexible Arbeitsformen auch für Frauen eröffneten, und sprach sich für mehr Experimentierfreude und Fehlertoleranz aus.

Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Gastgeberin der Frauenpolitischen Fachtagung, warnte vor der zunehmenden Erosion der Gleichstellungsziele in Deutschland: „Der unvollständige Status quo steht auf der Kippe. Zum ersten Mal seit 1949 ist der Frauenanteil im Bundestag rückläufig, immer häufiger fahren rechtspopulistische Kräfte Kampagnen gegen staatliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen. Das sei verfassungsfeindlich und zutiefst undemokratisch, so Wildfeuer.



> Helene Wildfeuer



> Juliane Seifert

Auch der gleichberechtigte Zugang zu finanziellen Ressourcen müsse stärker in den Blick genommen werden. „Aus unserer Sicht sind gendersensible Haushalte dringend geboten, um die gleiche Teilhabe von Männern und Frauen am öffentlichen Leben zu verwirklichen. Gleichstellung kann und muss gezielt über den kontrollierten Einsatz von Steuermitteln gesteuert werden. Deshalb müssen wir auch über steuer- und arbeitsmarktpolitische Fehlanreize sprechen, die das Ehegattensplitting und die Lohnsteuerklassenkombination III/V setzen“, verlangte Wildfeuer.

■ **Wir brauchen Arbeit, die zum Leben passt**

Juliane Seifert, seit März 2018 beamtete Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), stellte sich mit Blick auf das Thema der Frauenfachtagung – Geschlechtergerechtigkeit – als „Exotin“ vor. Seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1949 seien 600 beamtete Staatssekretäre in den Bundesministerien tätig gewesen, darunter 19 Frauen. „Ich darf allerdings hinzufügen, dass wir in der jetzigen Bundesregierung mit insgesamt sechs beamteten Staatssekretärinnen recht gut aufgestellt sind“, räumte Seifert ein. Generell bleibe aber auch in der Bundesverwaltung der Handlungsbedarf bei der Förderung von Frauen in Führungspositionen groß: „Hier

muss es weiter vorangehen. Dazu haben wir uns im Koalitionsvertrag verpflichtet.“ Derzeit prüften BMFSFJ und Bundesjustizministerium eine Erweiterung des bestehenden Führungspositionen-Gesetzes. „Wir schauen uns das gerade für den Bereich der Bundesverwaltung an, möchten aber auch die Unternehmen in der freien Wirtschaft stärker in die Pflicht nehmen, damit Zielvereinbarungen vereinbart und wirksamer umgesetzt werden können“, sagte Seifert. Der Gesetzentwurf werde in Kürze vorgelegt und in die Ressortabstimmung gegeben, stellte die Staatssekretärin in Aussicht.

Auch mit dem Bundesgleichstellungsgesetz, „das demnächst 18 und damit volljährig wird“, seien gesetzliche Regelungen etabliert worden, die Frauen auf ihrem Weg in die Gleichberechtigung unterstüt-



zen. Um diesen Weg fortzusetzen, „brauchen wir Arbeit, die zum Leben passt, mehr flexible Arbeitszeitregelungen, mehr Führung in Teilzeit und faire Beurteilungsinstrumente, die nicht darauf ausgerichtet sind, zu schauen, wer wie lange im Büro sitzt, sondern was die Leute leisten.“

Abschließend ermunterte Juliane Seifert die Frauen – sich selbst einschließend –, weniger Selbstzweifel an ihrer Eignung als Führungskräfte zu hegen, sich besser zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen. „Die Männer machen das schon lange so, wir Frauen können das auch!“

■ **Frauen steuerlich häufig mittelbar diskriminiert**

Ulrike Spangenberg vom Institut für gleichstellungsorientierte Prozesse und Strategien

beleuchtete in ihrem Impulsvortrag die immer noch vorhandene Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Steuerrecht. Das deutsche Steuerrecht wirke vielfach mittelbar diskriminierend, so die promovierte Juristin. Exemplarisch nannte sie das umstrittene Ehegattensplitting, bei dem Eheleute zusammen als eine steuerpflichtige Person gelten. Das komme laut Spangenberg vor allem Ehepaaren zugute, deren Einkünfte stark unterschiedlich hoch sind. Ein Paar etwa mit einem zu versteuernden Einkommen von 60 000 Euro, bei dem ein Partner keine Einkünfte hat, wird – verglichen mit einem Paar mit gleichem Einkommen, das jedoch zu jeweils 50 Prozent auf beide Partner aufgeteilt ist – um 6 200 Euro entlastet. „Das verhindert häufig, dass Frauen nach ihrer Elternzeit wieder in sozialver-



> Ulrike Spangenberg

sicherungspflichtige Beschäftigung kommen“, erklärte Spangenberg. „Denn warum soll ich wieder mehr arbeiten, wenn ich dadurch weniger verdiene?“

Ebenso wie das Ehegattensplitting benachteilige auch das Lohnsteuerverfahren überwiegend Frauen steuerlich. Dieses sieht vor, dass einer der beiden Ehepartner von der Lohnsteuerklasse eins in die niedriger versteuerte Klasse drei wechseln könne, wenn der andere Partner in die überbesteute Klasse fünf wechselt. „90 Prozent aller Steuerzahler in Klasse fünf sind Frauen“, sagte Spangenberg. Dadurch würde nicht nur das ohnehin geringere Einkommen nochmals reduziert, so die Expertin. Es mindere auch die Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld, Krankengeld oder die Rente, weil sich diese Leistun-

gen am Nettoeinkommen orientierten. „Somit sind Frauen hier doppelt benachteiligt, weil sie von den eingezahlten Beiträgen, die sich am Bruttolohn orientieren, prozentual nochmals weniger rausbekommen“, so die Expertin. Dies führe zu einem erhöhten Risiko von Altersarmut bei Frauen.

■ „Verfassungswidriger Zustand“ in Parlamenten

„Bis wir zu einer 50-zu-50-Parität in den Parlamenten kommen, leben wir im Prinzip in einem verfassungswidrigen Zustand.“ Klarer hätte Silke Ruth Laskowski ihre Analyse der mangelnden Repräsentanz von Frauen in der deutschen Legislative nicht zusammenfassen können. In ihrem Impulsvortrag plädierte die Wirtschaftsjuristin mit Professur an der Universität Kassel eindeutig für eine konsequente Ände-



> Silke Ruth Laskowski

rung des Wahlrechts in der Bundesrepublik.

Mit 30,7 Prozent sei der Frauenanteil im Bundestag nach den letzten Wahlen sogar rückläufig und die Lage in den Ländern sei keineswegs besser, so Laskowski. „Es mangelt dabei schon in den Nominierungsverfahren der Parteien an Chancengleichheit. Anders ist nicht zu erklären, dass nur 29 Prozent der Listenplätze und sogar nur 25 Prozent der Direktkandidaturen 2017 an Frauen gegangen sind. Ohne klare Wahlrechtsänderungen wird es hier auch in den nächsten Jahren keine Fortschritte geben“, so die Juristin. Diese Ungleichbehandlung missachte nicht nur die gesellschaftliche Wirklichkeit in Deutschland, sondern sei auch ein klarer Verfassungsverstoß: „Das betrifft die Gleichberechtigung, das passive Wahlrecht

und sogar das Demokratieprinzip selbst, schließlich wird indirekt ja auch die demokratische Wahlfreiheit der Bürgerinnen und Bürger eingeschränkt.“ Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hierzu sei eindeutig und gehe eben nicht nur von förmlichem Recht aus, sondern von der konkreten Lebenswirklichkeit, so Laskowski. Zur konkreten Lebenswirklichkeit in den deutschen Parteien gehöre heute auch die völlig inakzeptable Erwartung, dass sich Direktkandidierende mit signifikanten Beträgen (bis zu 100 000 Euro) aus dem eigenen Vermögen an ihrer Wahlkampffinanzierung beteiligten: „Was bei der bestehenden Entgeltdiskriminierung nur zu einer weiteren Benachteiligung der Frauen in Deutschland führt.“

Laskowski plädiert nachdrücklich für quotierte Kandidierendenlisten auf allen Ebenen. „Das Wahlorganisationsrecht strukturiert die Zusammensetzung der Parlamente vor. Hier müssen wir ansetzen. Es gibt inzwischen etliche Vorschläge zum Thema. Die jüngste Paritätsregelung in Brandenburg könnte ebenso wie die Parität-Gesetze in Frankreich Vorbild sein. Man kann die Listen der Reihe nach paritätisch besetzen oder in Direktwahlkreisen Teams bilden, in denen sich eine Frau und ein Mann die Arbeit in Parlament und Wahlkreis teilen. Hauptsache, wir beenden bald den permanen-



ten Verfassungsbruch, den der jetzige Zustand darstellt.“

➤ **Gemeinsam auf den Weg machen**

„Gleichberechtigte Gesellschaft – Frauen gehen voran“ lautete die Überschrift der von Caroline Paulick-Thiel (Politics for Tomorrow) moderierten Podiumsdiskussion. Dort bedauerte die CDU-Bundestagsabgeordnete Elisabeth Motschmann, dass auch die CDU nur rund 20 Prozent Frauen in den Bundestag schickt. Das Grundproblem: Weil viele Sitze durch Direktmandate gewonnen werden, spielten paritätische Listen kaum eine Rolle beim Verteilungsverhältnis der Sitze im Bundestag zwischen Frauen und Männern. Als ehemalige Quotengegnerin habe sie den Leitsatz „Leistung zählt, nicht Chromosomen“ vertreten. Heute sei sie davon überzeugt, dass es nur mit Quotenregelungen zu schaffen sei, mehr Frauen in Spitzenpositionen in Politik, Wirtschaft und im öffentlichen Dienst zu bringen. „Als ich 1976 in die CDU eingetreten bin, wurden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Frauen in Führungspositionen und die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern heftig diskutiert. Bis heute sind diese Themen aktuell.“ Weniger Delegierten- und mehr Urwahlen – also die direkte Wahl zur Besetzung eines Spitzenamtes innerhalb einer Partei

durch ihre Mitglieder – seien nach Motschmanns Ansicht eine Möglichkeit, mehr Frauen in die Gremien von Politik und Verbänden zu bringen, da so die politische Beeinflussbarkeit handverlesener Delegierter nicht zum Tragen komme.

Heike Hempel, ZDF, Leiterin der Hauptredaktion Fernsehfilm/Serie II und seit Januar 2018 stellvertretende Programmleiterin des ZDF, bezeichnete die Gleichstellung als Teil des Auftrages, den das ZDF als öffentlich-rechtliche Sendeanstalt zu erfüllen habe: „Wir achten in unserem Personalmanagement darauf, dass wir Frauen in verantwortlichen Posten haben.“ Bei der Entwicklung neuer Unterhaltungsformate und Serien hinterfrage man, wie Frauengeschichten in der heutigen Zeit erzählt werden sollten. „Dabei geht es uns nicht darum, den Kommissar gegen eine Kommissarin auszutauschen: „Wir haben uns vorgenommen, die Geschlechter in ihrer Diversität darzustellen.“ Hempel wandte sich entschieden gegen Vorwürfe, dass das ZDF in seinen Unterhaltungsfilmern überkommene Rollenbilder transportiert. „In unseren Filmen geht es um Kompetenz, die wir in Frauenbildern schildern.“

Beate Müller-Gemmeke, Bundestagsabgeordnete von Bündnis 90/Die Grünen, betonte, dass die Gleichstellung quasi in der DNA ihrer Partei verankert

sei. Dort gab es von Anfang an ein Frauenstatut, das seitdem „knallhart“ die Parität der Geschlechter regelt. „Deshalb habe ich mich dort immer wohlgeföhlt, weil die gesellschaftliche Wirklichkeit mit 50 Prozent Männern und Frauen abgebildet wurde und wird. Als Bündnisgrüne sind wir in einer sehr komfortablen Position: Wir leben Gleichstellung und denken sie immer mit.“ Wo solche strikten Reglementierungen nicht existierten, könne die Gleichstellung das nächste Level nur erreichen, wenn die Frauen intensiver als bisher netzwerkten, sich bereichsübergreifend zusammenschlossen. „Sie werden untereinander Kompromisse eingehen müssen. Was aber wirklich zählt, ist, dass sie sich gemeinsam auf den Weg machen. Dafür müssen wir Frauen gemeinsam werben und die größtmögliche Geschlossenheit zeigen. Damit wir uns möglichst breit aufstellen können, ist es wichtig, auch die quotenskeptischen jungen Frauen ins Boot zu holen“, appellierte Müller-Gemmeke.

Helene Wildfeuer kritisierte auch auf dem Podium erneut, dass die Realität im öffentlichen Dienst hinter den Vorgaben des Koalitionsvertrages, bis 2025 zu einer paritätischen Besetzung von Leitungsfunktionen zu kommen, hinterherhinke: „Aufstieg erfolgt im öffentlichen Dienst nach Befähigung und Eignung. Der Knackpunkt ist,

dass hier oft noch männliche Kriterien zugrunde liegen, was Frauen ausbremst.“ Der dbb habe daher bereits früh darauf gedrungen, dass Beurteilungskriterien hinterfragt und geändert werden – was im Augenblick auch geschehe. Doch das allein genüge nicht, so Wildfeuer: „Frauen müssen lernen, solidarischer zusammenzustehen und gemeinsam aktiver für ihre Ziele zu kämpfen.“ Auch die dbb Frauenvorsitzende ist überzeugt, dass es ohne Quotenregelungen nicht gelingen werde, Frauen in allen Bereichen Gleichberechtigung zu verschaffen. „Daher ist auch die Forderung nach einem Parität-Gesetz Beschlusslage der dbb bundesfrauenvertretung, die auf dem Gewerkschaftstag 2017 angenommen wurde. Wir brauchen am Ende aber auch die Menschen dafür“, gab Wildfeuer zu bedenken und wünschte sich auch im dbb mehr Frauen in den Gremien und Führungspositionen.

In ihrem Schlusswort bekräftigte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, dass es eine Aufgabe der Frauen sei, die Zukunft zu gestalten und sichtbar zu werden: „Gleichstellung passiert nicht einfach. Sie ist das Ergebnis harter Arbeit.“ Solidarität sei dafür ein besonders wichtiges Gut, denn gemeinsam sei es möglich, Transformationsprozesse anzustoßen.

br/cr/dro/iba/zit



➤ Podiumsdiskussion: Heike Hempel, Beate Müller-Gemmeke, Helene Wildfeuer, Elisabeth Motschmann und Moderatorin Caroline Paulick-Thiel (von links)

Mehr Sicherheit im Online-Banking

Die Zwei-Faktor-„Komplizierung“

Kaum hat sich die ältere Generation mit dem Internet und lebenserleichternden Maßnahmen wie Online-Banking angefreundet und begriffen, wie es geht, drängen die Banken scheinbar ohne Not auf Komplizierung: Auf einmal sollen Nutzerinnen und Nutzer die „Zwei-Faktor-Authentifizierung“ anwenden, und zwar ab dem 14. September 2019 weitgehend verpflichtend. „Schuld“ an dem zusätzlichen Schritt beim Einloggen ist eine EU-Richtlinie, die jetzt in nationales Recht umgesetzt wird. Der europäische Gesetzgeber hat damit einen wichtigen Schritt zu mehr Sicherheit im Zahlungsverkehr getan.

© Colourbox.de/Cherezov Kirill, MEV



„Zweite Zahlungsdienstleistungsrichtlinie über die Starke Kundenauthentifizierung im elektronischen Zahlungsverkehr“ (Payment Service Directive 2, PSD 2) nennt sich die Verordnung, die Online-Banking sicherer machen soll und bereits im Januar 2019 zu nationalem Recht geworden ist. Für die Umsetzung hatten die Marktteilnehmer allerdings Zeit bis zum 14. September 2019. Viele Kunden haben bereits die entsprechenden Schreiben ihrer Banken erhalten und sind vielleicht sogar schon im „System“. Anderen wird der Brief in den kommenden Wochen zugehen und sie zum Handeln auffordern.

Bisher waren Kunden beim Online-Banking damit vertraut, sich einfach mit der Kontonummer oder einem Benutzernamen sowie einem Passwort auf den Internetseiten der Bank anzumelden. Einige Banken forderten zusätzlich noch eine Zahlen- oder Buchstabenkombination, die nicht über die Tastatur eingegeben werden durfte, sondern per Mausclicks absolviert werden musste. Hierbei spricht man von einer „Ein-Faktor-Authentifizierung“,

weil der Zugang nur über einen Anmeldeschritt hergestellt wurde, der auf Wissen basiert – also Benutzername, Passwort und/oder Zahlenkombination. Dass dies relativ unsicher ist, beweisen viele Fälle von Datenklau, die in den vergangenen Jahren bei diversen Anbietern von Online-Dienstleistungen immer wieder für Schlagzeilen gesorgt haben.

► Starker Schutz ist gefragt

Sicherer soll der Anmeldeprozess mit einem Weiteren „starken“ Authentifizierungsschritt werden, der zusätzlich auf Besitz oder Inhärenz basiert: Besitz würde dabei bedeuten, dass ein zusätzlicher Code zum Beispiel auf einem anderen Gerät – etwa dem Mobiltelefon oder Tablet – eingegeben werden muss, um den Zugang freizuschalten oder einen Zahlungsauftrag auszulösen. Inhärenz wäre ein körpereigenes Merkmal des Nutzers, also ein Fingerabdruck oder die Gesichtserkennung. Außerdem regelt die Richtlinie PSD 2, wann eine starke Authentifizierung nötig ist und welche Ausnahmen es gibt.

Grundsätzlich ist die Zwei-Faktor-Authentifizierung nicht neu. Sie war für den Zahlungsverkehr bisher nur nicht verpflichtend. Nutzer von Microsoft- oder Apple-Produkten zum Beispiel kennen das Prozedere schon länger, weil sie ihre Zugänge zu den entsprechenden Online-Dienstleistungen und damit zu ihren eigenen sensiblen Nutzerdaten bei den Technikgiganten freiwillig mit starker Authentifizierung absichern können.

Jetzt soll die starke Authentifizierung den elektronischen Zahlungsverkehr verpflichtend schützen. Zwar ist die Zahlung an der Kasse per Kredit- oder EC-Karte auch eine elektronische Zahlung. Dort ändert sich aber erst einmal nichts, denn der Besitz der EC- oder Kreditkarte erfüllt in Verbindung mit einer Unterschrift oder der persönlichen Identifikationsnummer (PIN) bereits die Anforderung, eine Zahlung über zwei Faktoren zu legitimieren.

Wird aber zum Beispiel eine Online-Überweisung beauftragt oder werden die Kreditkartendaten bei einem Online-Händler eingegeben, genügen

die bisher übliche Transaktionsnummer (TAN) auf Papier bei der EC-Karte oder gar keine weitere Legitimation bei der Kreditkarte dazu nicht mehr. Hier muss die Starke Kundenauthentifizierung mit einer sogenannten dynamischen Verknüpfung in Bezug auf Empfänger und Betrag erweitert werden.

Das mobile mTAN-Verfahren, bei der zu jeder Überweisung eine TAN per SMS auf das Handy des Kunden gesendet wird, bleibt zwar erlaubt, dürfte aus Sicherheitsgründen aber ebenfalls bald abgeschafft werden.

Die meisten Kreditinstitute bieten mehrere Alternativen an, wie Kunden ihre Aufträge künftig legitimieren können. Am komfortabelsten dürfte für die meisten das System mit einer gesonderten Sicherheitsapp auf dem Smartphone sein, über die Transaktionsnummern sicher übermittelt werden können.

► Sicherer, aber auch komplizierter

Wie genau diese Apps ausgestaltet sind, kann von Bank zu Bank verschieden sein. Neben dieser Möglichkeit werden von

den Banken als Alternative zum Beispiel wieder elektronische TAN-Generatoren angeboten. Daher sollten sich Bankkundinnen und -kunden frühzeitig mit ihrer Bank in Verbindung setzen, wenn sie noch nicht wissen, welches Verfahren für sie am besten geeignet ist.

Ändern wird sich auch das Bezahlen mit der Kreditkarte. Sie ist bei Verlust nämlich fast wie Bargeld zu betrachten: Wer den Namen des Inhabers, die Kartenummer, das Ablaufdatum und den Prüfcode kennt, kann damit bisher zumindest im Internet hemmungslos einkaufen und die

Karte „zum Glühlen“ bringen, weil diese Daten eben keine Elemente der Starken Kunden-authentifizierung darstellen. Dr. Felix Strassmair-Reinshagen von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) schreibt in einem aktuellen Fachartikel zum Thema: „Weder für den Faktor Besitz, denn man kann sich diese Daten leicht aufschreiben und dann unabhängig von der Karte verwenden, noch für den Faktor Wissen, denn anders als ein Passwort, das man geheim halten kann, könnten andere diese Daten unschwer ausspähen, wenn sie – auch nur kurzfristig – in den Besitz der Karte gelangen.“ In Zukunft würden

auch hier Lösungen wie im Online-Banking notwendig sein, zum Beispiel die Eingabe eines Passworts und einer TAN.

Einfacher werden Online-Banking und elektronische Zahlverfahren dadurch nicht. Sicherer aber auf jeden Fall. Dennoch regt sich Unmut über die Umsetzung der EU-Richtlinie. Der Verbraucherzentrale Bundesverband hat Händler und Zahlungsdienstleister zum Beispiel aufgefordert, Lösungen anzubieten, die sicher und bequem sind. Niklas Grisar, Zahlungsexperte der Beratungsfirma Capco, sagte dem „Handelsblatt“ im Februar 2019: „Die Verbraucher sind in vielen Fäl-

len die Verlierer, wie sich das zum Beispiel bei den neuen Vorgaben für das Einloggen beim Online-Banking zeigt. Die Sicherheit steigt, aber es wird für Kunden auch komplizierter.“

Kritik kommt auch aus dem Handel. Ulrich Binnebösel, Zahlungsexperte des Handelsverbandes HDE, sagte dem „Handelsblatt“: „Ziel der PSD 2 sollte eigentlich sein, die Verbraucher zu schützen. Doch schon die alten Gesetze haben die Kunden im Schadensfall vor einem hohen Selbstbehalt bewahrt. Die neuen technischen Vorgaben schützen vor allem die Banken vor zu hohen Verlusten durch Betrug.“ *br*

Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung

Innovationen können die Pflege stärken

Die Finanzierung der Pflege und der Fachkräftemangel standen am 25. Juni 2019 im Fokus eines Gesprächs zwischen dem Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung, Andreas Westerfellhaus, und dem Vorsitzenden der dbb bundessenio-vertretung, Horst Günther Klitzing, sowie seinem Stellvertreter Klaus-Dieter Schulze.

Die Einrichtung der „Konzertierten Aktion Pflege“ und des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, dem auch der dbb angehört, seien sinnvolle und notwendige Maßnahmen auf dem Weg zur Verbesserung der Pflegesituation gewesen, stellte Horst Günther Klitzing fest. Es komme jetzt darauf an, die richtigen Schlüsse aus den vorgelegten Ergebnissen zu ziehen. An erster Stelle müsse dabei die Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe stehen. In diesem Zusammenhang befürwortete Westerfellhaus die Einrichtung von Pflegekammern, die berufsspezifische Fragen im Wege der Selbstverwaltung regeln und die das Ansehen der Pflegeberufe verbessern könnten.

Klitzing unterstrich die Forderung des 2. Bundesseniorenkongresses nach der Einführung einer Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige analog zum Elterngeld. Dies könne mehrmonatige berufliche Freistellungen mit Anrechnung auf die Altersversorgung ermöglichen und so das Risiko von Altersarmut, das insbesondere Frauen träfe, minimieren. Westerfellhaus verwies auf innovative Modelle, die Beschäftigten die Pflege von Angehörigen ermöglichen und die in Zeiten steigenden Fachkräftebedarfs immer wichtiger würden. Arbeitgeber, insbesondere die des öffentlichen Dienstes, könnten hier in einen Attraktivitätswettbewerb eintreten.



> Der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, Andreas Westerfellhaus, Klaus-Dieter Schulze, stellvertretender Vorsitzender der dbb bundessenio-vertretung, und dbb Senioren-Chef Horst Günther Klitzing (von links)

Einigkeit bestand auch in der Einschätzung, dass die Digitalisierung Chancen für eine Verbesserung der Pflegesituation berge, wenn sie aus der Perspektive der Pflegebedürftigen gedacht werde: Einerseits könnten es technische Unterstützungssysteme mit direkter Anbindung an den ambulanten Pflegedienst Pflegebedürftigen ermöglichen, länger in ihrer gewohnten Umgebung zu leben. Andererseits müssten digitale Prozesse etwa bei Rezepten zeitgemäße Wege sparen und dadurch das Personal entlasten.

Beim stationären Aufenthalt in einer Pflegeeinrichtung sei vielen Betroffenen nicht bewusst, dass nur die Kosten für Pflegeleistungen, die von der Pflegeversicherung übernommen werden, feststünden, während andere Kosten variabel seien. Hier müsse eindeutiger informiert werden, kritisierte Klaus-Dieter Schulze. Das gehe insbesondere die jüngere Generation an, die ihr Bewusstsein für die Notwendigkeit privater Vorsorge schärfen müsse. ■



© Colourbox.de

An alles gedacht?

Die optimale Absicherung

Beamten und Beamte benötigen spezielle, auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Versicherungen. Die Weichen für eine optimale Absicherung werden gleich zu Beginn der Beamtenlaufbahn gestellt.

Viele, die ihr Berufsleben im öffentlichen Dienst starten, wundern sich, wie häufig sich Regeln und berufsspezifische Risiken von denen für Arbeitnehmer in der freien Wirtschaft unterscheiden. So haftet man für Schäden, die im Rahmen des Dienstverhältnisses fahrlässig verschuldet werden. Auch wer seinen Dienst nicht mehr ausüben kann, steht vor einschneidenden Veränderungen. Dies kann nur mit einem maßgeschneiderten Versicherungsschutz abgedeckt werden.

Da junge Beamten und Beamte viele Versicherungen neu abschließen, sollten sie sich vor der Entscheidung für einen Anbieter und Tarif ausführlich informieren. Wenn die Versicherungskonditionen nicht zur Berufssituation passen, steht man im Ernstfall eventuell im Regen.

Die DBV Deutsche Beamtenversicherung, langjähriger und exklusiver Kooperationspartner des dbb Vorsorgewerks, hat als Spezialversicherer für Beamte und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ein auf die Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmtes Paket aus Produkten, Services, Beratung und Betreuung geschnürt. Zusätzlich profitieren dbb Mitglieder bei der DBV von attraktiven Beitragsvorteilen für Neuverträge.

Das passiert nicht immer nur den anderen

Wenn Beamte Fehler machen, die einen großen Schaden zur Folge haben, haftet im Normalfall der Dienstherr. Handelt man allerdings grob fahrlässig, muss der Beschäftigte den Schaden bezahlen. Gerade bei Polizei, Justiz und Zoll ist das Risiko hoch, dass etwas schief läuft. Auch bei Lehrern und Verwaltungsbeamten gibt es Gefahrenpotenziale.

Die Beihilfe: Das Krankensicherungssystem für Beamte und Richter

Der Dienstherr kommt damit für Krankheits-, Pflege- und Geburtskosten auf. Allerdings nur bis zu einem bestimmten Bemessungssatz (meist 50 Prozent). Die Restkosten sollten über eine private Krankenversicherung (PKV) abgesichert werden. Um den PKV-Nachweis zum Dienstbeginn vorlegen zu können, empfiehlt das dbb Vorsorgewerk, sich rechtzeitig um den Abschluss zu kümmern. Wer zu diesem Zeitpunkt bereits Mitglied einer dbb Fachgewerkschaft ist, erhält bei der DBV gleichzeitig einen Beitragsnachlass in Höhe von 3 Prozent (tarifabhängig)! Die Spezialisten der DBV helfen auch hier bei der Wahl des richtigen Tarifs.

Eine grobe Fahrlässigkeit wird mit einer Diensthaftpflicht- und einer Vermögensschadenhaftpflichtversicherung abgedeckt. Sie übernimmt auch die Abwehr ungerechtfertigter Ansprüche.

-> **Exklusiv für dbb Mitglieder und Angehörige: 3 Prozent Beitragsnachlass bei Abschluss einer Diensthaftpflichtversicherung bei der DBV.**

„Das schaffe ich nicht mehr“

Beamte, die aus gesundheitlichen Gründen langfristig nicht in der Lage sind, ihren Dienst auszuüben, können dienstunfähig geschrieben werden. Was manche nicht wissen: Eine bereits vor dem Einstieg in den öffentlichen Dienst abgeschlossene „normale“ Berufsunfähigkeitspolice bietet in der Regel für diese Situation keine bedarfsgerechte Absi-

cherung. Nur eine allgemeine oder spezielle Dienstunfähigkeitsversicherung (inklusive Absicherung bei Teildienstunfähigkeit) stellt sicher, dass der Beamte im Fall der Fälle eine Rente gezahlt bekommt.

Wichtig: Beamte auf Widerruf und Beamte auf Probe werden bei Minderung ihrer Arbeitskraft durch geistige oder körperliche Schäden, die nicht Fol-

ge eines Dienstunfalls sind, als dienstunfähig entlassen ohne gesetzlichen Versorgungsanspruch durch den Dienstherrn. Man wird in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert, in den ersten fünf Jahren bestehen aber in der Regel keinerlei gesetzliche Rentenansprüche. Deshalb ist für junge Beamten und Beamte eine Dienstunfähigkeitspolice sehr empfehlenswert. Mit ihr erwirbt man den Anspruch auf eine Dienstunfähigkeitsrente, kombiniert mit einer privaten Altersvorsorge.

-> **Exklusiv für dbb Mitglieder und Angehörige: Bis zu 5,5 Prozent Beitragsvorteil bei Abschluss einer Dienstunfähigkeitsversicherung beziehungsweise Dienstunfähigkeitspolice bei der DBV.**

Mal einfach das dbb Vorsorgewerk fragen!

Auf www.dbb-vorteilswelt.de/ versicherung können sich Berufsstarter im öffentlichen Dienst über die für sie wichtigen Versicherungen informieren. Die Kundenberatung des dbb Vorsorgewerks steht telefonisch – montags bis freitags von 10 Uhr bis 16 Uhr – unter 030.40816444 begleitend zur Seite und vermittelt auf Wunsch gerne einen Berater vor Ort.

sb/kh

Untersuchung zu Lebensverhältnissen Keine Gleichwertigkeit ohne starken öffentlichen Dienst

Die Regierungskommission zur Untersuchung der Lebensverhältnisse in Deutschland hat erhebliche Unterschiede zwischen den Regionen festgestellt. Ohne starken öffentlichen Dienst werde sich das nicht ändern, prognostiziert dbb Chef Ulrich Silberbach.

„Gleichwertige Lebensverhältnisse sind ohne einen modernen, starken öffentlichen Dienst nicht zu machen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende am 10. Juli 2019 anlässlich der Präsentation der Ergebnisse durch die drei federführenden Ressortchefs, Bundesinnenminister Horst Seehofer, Landwirtschaftsministerin Julia Klöckner und Familienministerin Franziska Giffey. „Einige

Regionen verwaisen und verfallen. Schulen und andere öffentliche Gebäude sind mitunter reinste Bruchbuden. Es fehlt das Personal für wesentliche Aspekte der Daseinsvorsorge. Gerade in ohnehin strukturschwachen Regionen wiegen diese Probleme umso schwerer und führen zu einer regelrechten Abwärtsspirale. Das macht den Menschen zu schaffen. Sie fühlen sich abge-

hängt und alleingelassen.“ Die Folgen seien gerade für den öffentlichen Dienst direkt spürbar. „Der Zusammenhang zwischen dem Unmut der Bürgerinnen und Bürger über den Rückzug des Staates aus vielen Lebensbereichen und Regionen einerseits und dem steigenden Aggressionspotenzial gegenüber seinen Repräsentantinnen und Repräsentanten andererseits ist unübersehbar.“

Diese komplexe Problemlage sei mit einem neuen gesamtdeutschen Fördersystem und der durchaus begrüßenswerten

Altschulden-Unterstützung des Bundes für die Kommunen alleine nicht zu lösen. „Das reicht nicht. Wir brauchen eine nationale Strukturstrategie. Einen Konsens darüber, welche Lebensverhältnisse wir wo haben möchten und wer dafür aufkommt. Und diese Strategie ist dann zügig umzusetzen. Erster Ansprechpartner ist und bleibt dabei ein öffentlicher Dienst, der personell und technisch für innovatives Raum- und Strukturmanagement ausgestattet ist und verlässliche Daseinsvorsorge garantiert“, forderte Silberbach. ■



Forschung und Technik

Lange Nächte schaffen Wissen

Forschung und Wissenschaft aus den Hörsälen und Laboren in die Mitte der Gesellschaft zu holen, ist kein leichtes Unterfangen. Zwar sind die Türen der Universitäten und Institute nicht verschlossen. Trotzdem verlangt es Nichtwissenschaftlern einiges an Eigeninitiative ab, wenn sie Forschung live erleben wollen. Anders beim größten Tag der offenen Tür für Wissbegierige: In der Langen Nacht der Wissenschaften in Berlin konnten Besucherinnen und Besucher im Juni 2019 zwischen mehr als 2 000 Veranstaltungen wählen. Auch andere Städte haben das erfolgreiche Konzept aufgegriffen.

➤ Kapselendoskopie kinderleicht am Helios Klinikum Berlin-Buch

40

online

Die Lange Nacht der Wissenschaften in Berlin ist seit 2001 ein Ort des aktiven und diskursiven Austausches zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit. Alljährlich nehmen bis zu 30 000 Menschen die Gelegenheit wahr, persönlich mit Forschenden ins Gespräch zu kommen. Für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind diese Begegnungen eine gute Gelegenheit, Fragen und Meinungen aus der Gesellschaft aufzunehmen. Und weil Berlin eine Stadt mit hoher Forschungsintensität ist, beteiligten sich auch 2019 wieder 65 wissenschaftliche Einrichtungen aus Berlin und Potsdam.

Das schätzt auch der Regierende Bürgermeister von Berlin, Michael Müller, der gleichzeitig Senator für Wissenschaft und Forschung ist: „Berlin ist eine der spannendsten und vielfältigsten Wissenschaftsmetropolen der Welt. Unsere Wissenschaftseinrichtungen tragen wesentlich dazu bei, dass sich unsere gesamte Stadt positiv weiterentwickelt. Erforscht werden in den Hoch-

schulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen viele Megathemen, die unseren Alltag und unsere Zukunft betreffen, wie Klimaschutz, Digitalisierung, Migration oder Gesundheit. Die Lange Nacht der Wissenschaften ist eine großartige Möglichkeit, Wissenschaft hautnah zu erleben.“

Mitorganisatorin Prof. Dr. Monika Gross, Präsidentin der Beuth Hochschule und Vorsitzende des Vereins Lange Nacht der Wissenschaften (LNDW e.V.), sieht in der „klügsten

Nacht des Jahres“ eine Chance sichtbar zu machen, „mit welcher Leidenschaft Lehrende, Mitarbeitende und Studierende Einblicke in ihre Projekte, Labore und die unterschiedlichsten Disziplinen geben. Ich bin alle Jahre wieder begeistert, wie viel Neues es zu entdecken gibt.“

➤ Von riesigen Röntgenmikroskopen ...

2019 folgten rund 26 000 Besucherinnen und Besucher trotz großer Hitze dem Ruf des Wissens, wobei sich unter

anderem der Wissenschaftscampus Adlershof als Besuchermagnet entpuppte. Dort besuchten zum Beispiel rund 1 500 Menschen die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM). Neben Wissenschaft zum Anfassen wurden dort stündlich Führungen durch die Labore und Werkstätten der BAM angeboten, inklusive Einblicke in die Arbeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Schadstoffen in Lebensmitteln und in der Umwelt. Es wurde zum Beispiel gezeigt, wie und warum man Kristalle zum Schweben bringt und wie man „unsichtbares“ Mikroplastik sichtbar macht.

Einer der Stars dieser Nacht war das Modell des Elektronenspeicherrings BESSY II des Helmholtz Zentrum Berlin: BESSY II ist eine Synchrotronstrahlungsquelle der dritten Generation, die extrem brillantes und zugleich weiches Röntgenlicht erzeugt. Dieses Licht können Forscherinnen und Forscher auf der ganzen Welt für ihre Experimente nutzen. BESSY II ist ein universelles Werkzeug, um



➤ Chemie ist, wenn es stinkt und kracht: „Zauberhafte Wissenschaften“ an der Beuth Hochschule.

© LNDW / Karsten Flögel

ganz verschiedene Proben zu untersuchen, zum Beispiel Solarzellen, Materialien für die solare Wasserstofferzeugung und Quantenmaterialien. Aber auch Proteine für die Entwicklung neuer Wirkstoffe, Meteoriten und archäologische Funde können mit dem weichen Röntgenlicht von BESSY II untersucht werden. Oder ganz unwissenschaftlich ausgedrückt: Der Teilchenbeschleuniger kann als Mikroskop benutzt werden. Das BAM nutzt BESSY II zum Beispiel, um die Wechselwirkung von Baustoffen und Umwelteinflüssen zu untersuchen, damit Baustoffe widerstandsfähiger und länger haltbar gemacht werden können.

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft in Oberschöneweide zog mit ihrem Programm knapp 1 900 Besucherinnen und Besucher an. Die Universitätsbibliothek der Technischen Universität konnte mit abwechslungsreichen Veranstaltungen fast 2 000 Neugierige anlocken. In Sachen Medizin war natürlich die Charité gefragt: An den verschiedenen Standorten nutzten mehr als 8 000 Interessierte die Möglichkeit für Einblicke in den menschlichen Körper.

„Direkt auf Augenhöhe miteinander ins Gespräch zu kommen oder selbst einmal ein Experiment durchzuführen und kritisch zu hinterfragen – das sind Möglichkeiten, die sich Menschen außerhalb der Wissenschaft sonst nur selten bieten“, sagte Prof. Dr. Monika Gross.

► ... und gefüllten Keksen

Dass auch das Scheitern nicht nur zur Forschung, sondern auch zu „normalen“ beruflichen Werdegängen dazugehört, zeigte sich beim „Fuckup Night Talk“ in Adlershof: Menschen, die auf der Bühne erzählen, wie sie ihren Job verloren haben oder insolvent gegangen sind. Sie sprachen darüber, woran sie gescheitert sind und warum das für ihre weitere Entwicklung so wichtig war.

► Feuer und Flamme für Seifenblasen an der TU Berlin



Oder der „Science Slam“, bei dem eine Nachwuchswissenschaftlerin und drei Nachwuchswissenschaftler auf unterhaltsame Art ihr Forschungsgebiet vorstellten. Wer wissen wollte, was gefüllte Kekse mit Stahl zu tun haben oder warum Eisbären als Wärmespeicher fungieren, kam dort ebenso auf seine Kosten wie Zeitgenossen, die dem Tod mit einem statistischen Augenzwinkern begegneten.

Das waren nur wenige exemplarische Einblicke in das pralle Berliner Programm zur „klügsten Nacht“. Denn auch in anderen Städten stehen Wissenschaft und Forschung regelmäßig mitten in der Gesellschaft: Unter anderem in Dresden, Leipzig, Hamburg, Heidelberg, Tübingen, München, der Region Nürnberg, Fürth, Erlangen oder in Stuttgart und Frankfurt: Im Prinzip kann jeder Bundesbürger eine „Lange Nacht“ in der Nähe seines Wohnortes besuchen und in die Welt der Forschung eintauchen.

► Erfolgsmodell als Exportschlager

Die Lange Nacht der Wissenschaften in Berlin und Potsdam ist ein Gemeinschaftsprojekt der wissenschaftlichen Einrichtungen der Region. Veranstalter ist der Lange Nacht der

Wissenschaften e. V., in dem sich wissenschaftliche und wissenschaftsnahe Einrichtungen zusammengeschlossen haben. Finanziert wird die Lange Nacht der Wissenschaften weitgehend von den beteiligten wissenschaftlichen Einrichtungen selbst. Auch die Ticketeinnahmen werden vollständig für die Finanzierung der Gesamtveranstaltung verwendet. Die Wissenschaftsnacht wird von zahlreichen Partnern aus der Region unterstützt. Über den Einsatz der Mittel entscheidet die Mitgliederversammlung des LNDW e. V.

Ideengeberin für die Lange Nacht der Wissenschaften war die bereits seit 1997 erfolgreiche „Lange Nacht der Museen“ in Berlin. Dort ermöglichte eine gemeinsame Eintrittskarte den Besuchern erstmals den Zugang zu allen beteiligten Einrichtungen und die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs. Da das Konzept erfolgreich war und eine große Zahl von Besuchern anzog, finden Museumsnächte inzwischen in über 120 Städten statt. So haben auch die Nuit Blanche in Paris, die museums-n8 in Amsterdam, die Lange Nacht der Museen in Wien und die Nacht der Museen in Frankfurt und Offenbach am Main Bekanntheit erlangt, und auch andere Städte sind mit von der Partie.

► LNDW for Future

Zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich in der Langen Nacht präsentiert haben, unterstützen die Aktivitäten von Fridays for Future im Rahmen von Scientists for Future. Als Wertschätzung gegenüber dem Engagement der Jugendlichen hat der LNDW e. V. 2019 kostenfreie Schülergruppentickets angeboten. Zahlreiche Schulen haben davon Gebrauch gemacht: etwa 12 500 Tickets wurden von Lehrerinnen und Lehrern bestellt.

Eine länderübergreifende Aktion wurde 2007 vom Europarat unterstützt. So öffneten am 19. Mai 2007 in 39 Staaten mehr als 2 000 Museen am Samstagabend. In Europa nahmen die Städte Baku, Brüssel, London, Paris, Straßburg, Zagreb, Bratislava, Barcelona, Madrid, Lissabon, Belgrad, Tallinn, Budapest, Venedig, Lugano, Vilnius, Krakau, Warschau und Bukarest daran teil. Neben Museen können auch andere Kulturinstitutionen an dem Erfolgskonzept beteiligt sein. So gibt es zum Beispiel eine Lange Nacht des offenen Denkmals, in der auch private Baudenkmale und Ausstellungen geöffnet werden. *br*

> dbb saar

**Landtag beschließt
Besoldungsanpassung**

Der Saarländische Landtag hat am 19. Juni 2019 in erster und zweiter Lesung das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2019 bis 2021 sowie weitere dienstrechtliche Bestimmungen verabschiedet. „Damit ist die Einkommensrunde 2019 abgeschlossen“, sagte der dbb Landesvorsitzende Ewald Linn.



> Ewald Linn,
Vorsitzender des dbb saar

Der dbb saar hatte zuvor im Spitzengespräch zur Übertragung des Tarifiergebnisses mit der Landesregierung nach harten Verhandlungen seine Forderungen weitestgehend durchgesetzt. Beim Zeitpunkt der Besoldungs- und Versorgungsanpassung gelang ein Kompromiss: Statt wie ursprünglich geplant zum 1. September der betreffenden Jahre, erfolgt die Erhöhung nun zum 1. August 2019 (3,2 Prozent), zum 1. Juni 2020 (3,2 Prozent) und zum 1. April 2021 (1,7 Prozent).

In der Kommission zur Weiterentwicklung der saarländischen Besoldung, die im Spätsommer ihre Arbeit aufnehmen soll, wird der dbb saar sich dafür einsetzen, dass die Landes- und Kommunalbeamten des Saarlandes wieder Anschluss im bundesweiten Besoldungsranking finden.

Das nun beschlossene Gesetz sieht außerdem unter anderem eine Erhöhung der Anwärter-

bezüge um je 50 Euro jeweils zum 1. Januar in 2019 und 2020 vor. Die Anwärterinnen und Anwärter erhalten ab 1. Januar 2020 auch einen zusätzlichen Urlaubstag (dann 30). Zudem wird die Absenkung der Eingangsbesoldung im gehobenen und höheren Dienst rückwirkend zum 1. April 2019 aufgehoben. ■

> DPolG

Rechtsextremismus nicht unterschätzen

Die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG) teilt die Einschätzung von Bundesinnenminister Horst Seehofer und dem Präsidenten des Bundesamtes für Verfassungsschutz, Thomas Haldenwang, dass in Deutschland nach wie vor eine große Gefahr von extremistischen Aktivitäten ausgeht. Der Verfassungsschutzbericht, der am 27. Juni 2019 vorgestellt wurde, zeigt einen besonders starken Anstieg im Bereich des Rechtsextremismus.



> Rainer Wendt,
Bundesvorsitzender der DPolG

Die Zahl der gewaltbereiten Rechtsextremisten hat demnach mit 12 700 Personen einen Höchststand erreicht. DPolG-Chef Rainer Wendt sagte: „Der Mord an Walter Lübcke zeigt einmal mehr, dass die Gefahr, die vom rechtsextremen Spektrum ausgeht, nicht unterschätzt werden darf. Umso wichtiger ist es, dass die Analysekompetenz der Sicherheitsbehörden sowie deren Zusammenarbeit zielgerichtet ausgebaut wer-

> GdS

Neuer Bundesvorstand

> Der neue GdS-Bundesvorstand: Siglinde Hasse, Michael Schwick, Sven Both, Stefan Burkötter, Sven Bochow, Uwe Beckmann, Elke Janßen, Stephan Kallenberg, Maik Wagner (Bundesvorsitzender), Daniel Dewes, Tanja Brüggemann, Uwe Primus, Andrea Rutz-Lorenz, Oliver Bönecke, Ines Prell, Bernhard Schweitzer und Elke Klotzek (von links)

Beim Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) am 22. und 23. Mai 2019 in Magdeburg wurde auch die Führungsspitze neu bestimmt. Die Delegierten bestätigten Maik Wagner, der seit 2012 an der Spitze der GdS steht, in seinem Amt als Bundesvorsitzender. Als stellvertretende Bundesvorsitzende gewählt wurden Elke Janßen (DRV Rheinland), Uwe Beckmann (DRV KBS) und Uwe Primus (AOK Nordwest).

In den GdS-Bundesvorstand gewählt wurden darüber hinaus Oliver Bönecke (IKK classic), Sven Both (BG Bau), Tanja Brüggemann (AOK Niedersachsen), Elke Klotzek (IKK classic), Ines Prell (SVLFG), Andrea Rutz-Lorenz (DRV Bund), Michael Schwick (BA), Bernhard Schweitzer (AOK Rheinland-Pfalz/Saarland), Stefan Burkötter und Sven Bochow (beide TK). Qua GdS-Satzung automatisch Mitglieder des GdS-Bundesvorstandes sind zudem GdS-Bundesgeschäftsführerin Siglinde Hasse, ihr Stellvertreter Stephan Kallenberg und GdS-Bundesjugendleiter Daniel Dewes (DRV KBS), der am Vortag beim GdS-Gewerkschaftsjugendtag neu ins Amt gewählt wurde.

Zur öffentlichen Veranstaltung am Nachmittag des 23. begrüßte der wiedergewählte GdS-Bundesvorsitzende Gäste aus der Politik – darunter der Ministerpräsident des Landes Sachsen-Anhalt, Dr. Reiner Haseloff, die Spitzen verschiedener Sozialversicherungsträger sowie den dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und die Vorsitzenden zahlreicher dbb Mitgliedsgewerkschaften. ■

den muss. Überdies muss die gesetzliche Möglichkeit geschaffen werden, auf verschlüsselte Kommunikation zugreifen zu können, um frühzeitig konkrete Gefahren aufzudecken.“ Fakt sei, dass nicht jeder Gewaltbereite von der Polizei rund um die Uhr überwacht werden könne. „Polizei und Sicherheitsbehörden kön-

nen das Problem des Extremismus jedoch nicht allein lösen“, so Wendt weiter. „Ob Links- oder Rechtsextremismus, Islamismus, Reichsbürger – insgesamt ist es notwendig, dass gesellschaftliche Spannungen abgebaut werden. Politik und Gesellschaft sind gefordert, Fehlentwicklungen frühzeitig zu bekämpfen.“ ■

> BDZ

**Bund soll Wohnungs-
fürsorge verbessern**

Der BDZ fordert eine zügige Umsetzung der in Aussicht gestellten verbesserten Wohnungsfürsorge. „Es besteht mehr als dringender Handlungsbedarf“, sagte der Bundesvorsitzende Dieter Dewes am 27. Juni 2019.



> Dieter Dewes,
Bundesvorsitzender des BDZ

Die explodierenden Mieten und Immobilienpreise hätten die Wohnunterkünfte gerade in Großstädten und ihren Einzugsgebieten für viele Zöllnerinnen und Zöllner unbezahlbar gemacht. Der BDZ und der dbb haben daher wiederholt eine nachhaltigere Wohnungsfürsorge für Bundesbeschäftigte eingefordert. Laut Koalitionsvertrag soll für dieses politische Vorhaben der Wohnungsbestand der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BlMA) genutzt und weiterentwickelt werden. Sie ist eine der größten Grundeigentümerinnen in Deutschland mit bundesweit 25 700 unbebauten Grundstücken mit einer Fläche von 87 000 Hektar. Mittels einer Potenzialanalyse konnten zuletzt bundesweit bereits etwa 200 Flächen identifiziert werden, auf welchen die BlMA selbst Wohnungen für Bundesbedienstete bauen könnte.

BDZ-Chef Dewes beharrt darüber hinaus darauf, dass schnellstmöglich ausreichend Mittel für den Ankauf von Immobilien bereitgestellt werden, um auch kurzfristig den

> DBB NRW

Neuer Vorstand im Amt

> Der neu gewählte Vorstand des DBB NRW (jeweils von links): vorne: Andreas Bartsch, Andrea Sauer-Schnieber, Erich Rettinghaus, Roland Staude (1. Vorsitzender), Jutta Endrusch (2. Vorsitzende), Himmet Ertürk und Andreas Hemsing; 2. Reihe: Moritz Pelzer, Mathia Arent-Krüger, Astrid Walter-Strietzel, Hubert Meyers und Rainer Hengst; 3. Reihe: Anusch Melkonyan, Achim Hirtz und Stefan Behlau

Auf dem Gewerkschaftstag des DBB NRW wählen die rund 360 stimmberechtigten Delegierten am 20. Mai 2019 in Düsseldorf mit überwältigender Mehrheit erneut Roland Staude (komba) zum 1. Vorsitzenden. Der Diplom-Verwaltungsbetriebswirt führt den DBB NRW bereits seit 2014 und wurde durch das hervorragende Ergebnis in seiner bisherigen Arbeit bestärkt.

Breite Unterstützung erfuhr auch Jutta Endrusch (VBE), die nach 2014 zum zweiten Mal im Amt der 2. Vorsitzenden des DBB NRW bestätigt wurde. Andreas Bartsch (DPHV), Himmet Ertürk (vdla), Erich Rettinghaus (DPoIG) sowie Andrea Sauer-Schnieber (DSTG) wurden als stellvertretende Vorsitzende, Stefan Behlau (VBE), Rainer Hengst (DSTG), Achim Hirtz (BSBD) Hubert Meyers (komba) und Astrid Walter-Strietzel (GdS) als Vorstandsmitglieder gewählt. Zum Vorsitzenden der Tarifkommission wählen die Delegierten erneut Andreas Hemsing (komba). Die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung, Elke Stirken (komba), sowie die Vorsitzende der Landesseniorenvertretung, Mathia Arent-Krüger (VBE), und der Vorsitzende der dbb jugend nrw, Moritz Pelzer (komba) gehören dem Vorstand des DBB NRW ebenfalls an.

Bestand bundeseigener Wohnungen zu erhöhen. Zudem sollte die Option des Ankaufs von Belegungsrechten stärker genutzt werden. ■

Kommunal- und Landesverwaltung Sachsen-Anhalts,“ sagte dazu dbb Landeschef Wolfgang Ladebeck am 24. Juni 2019. ■

> dbb sachsen-anhalt

**Personalvertretungsgesetz
verabschiedet**

Die Pläne der Landesregierung zur Reform des Personalvertretungsgesetzes wurden vom Landtag gebilligt. „Ein trauriger Tag für die Beschäftigten in der

„In Sonntagsreden stellen Regierungsmitglieder und Abgeordnete die Beteiligung und Mitnahme der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes als wesentlichen Baustein für eine effektive Verwaltung dar. Durch ihre Zustimmung zu diesem schlechten Gesetz haben sie ihr wahres Gesicht gezeigt“, so Ladebeck weiter. Der gesamte Gesetzestext strotze vor sprachlichen Änderungen und Umsetzung von bereits bestehender Rechtsprechung. Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen der Personalräte und bei der Beteiligung der Beschäftigten in den Dienststellen finde man hingegen nicht. Auch zum Transformationsprozess der Verwaltung im Rah-



> Wolfgang Ladebeck, Vorsitzender
des dbb sachsen-anhalt

men der Digitalisierung enthalte das Gesetz keine Regelungen. „Diese Arbeit hätten sich alle Beteiligten schenken können,“ sagte auch Ladebecks Stellvertreter Ulrich Stock, der im dbb Landesbund die Arbeitsgruppe für Personalvertretungsrecht leitet. „Eine Riesenchance wurde durch die Politik vertan, Mitbestimmung als wesentlichen Baustein der behördlichen Demokratie zeitgemäß zu implementieren.“ ■

> Kurz notiert

Am 14. Juni 2019 hat der Thüringer Landtag die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Ergebnisses der Tarifverhandlungen für die Landesbeschäftigten vom Jahresanfang auf die Beamtinnen und Beamten beschlossen. Besoldung und Versorgung werden damit rückwirkend zum 1. Januar 2019 um 3,2 Prozent erhöht. Zum 1. Januar 2020 (3,2 Prozent) und zum 1. Januar 2021 (1,4 Prozent) folgen weitere Erhöhungen. Anwärterinnen und Anwärter erhalten rückwirkend ab 1. Januar 2019 eine Erhöhung um 50 Euro, ab 1. Januar 2020 um weitere 100 Euro. Damit sei seine wichtigste Forderung umgesetzt, teilte der **Thüringer Beamtenbund (tbb)** mit.

> dbb Hessen

**Landtag beschließt
Besoldungserhöhung**

> Heini Schmitt,
Vorsitzender des dbb Hessen

Mit dem Beschluss des Landtages vom 18. Juni 2019, die Besoldung und Versorgung zu erhöhen, zeigte sich der dbb Landesbund (dbb Hessen) grundsätzlich zufrieden.

Besoldung und Versorgung werden demnach zum 1. März 2019 und zum 1. Februar 2020 jeweils um 3,2 Prozent erhöht. Zum 1. Januar 2021 erfolgt eine weitere Erhöhung um 1,4 Prozent. Der dbb Landeschef Heini Schmitt hob hervor, dass dies ein gutes Signal der Landesregierung sei. „Der dbb Hessen stellt im Vergleich zu vergangenen Jahren einen neuen, besseren Umgang der Landesregierung mit den Beamtinnen und Beamten fest.“

Noch in den Jahren 2015 und 2016 seien diese von der Gehaltsentwicklung abgekoppelt worden. Schmitt: „Daher gibt es angesichts des immer noch vorhandenen Besoldungsrückstandes von 3,5 Prozent aus den Jahren 2015 und 2016 noch deutlich mehr zu tun.“ ■

> DSTG

**Grundsteuerreform:
Wissen, was kommt**

Am 16. Juni 2019 hatten sich die Parteispitzen der Großen Koalition auf eine Reform der Bewertung von Immobilien für Grundsteuerzwecke geeinigt.

Unter anderem soll es durch Öffnungsklauseln möglich werden, dass einzelne Länder vom Bundesgesetz abweichen und eigene Modelle beschließen können.

Details darüber wurden nicht bekannt, man sprach nur von einer „substantziellen Einigung“. Zu den Plänen der Koalition gehört es auch, das Grundgesetz zu ändern, um Öffnungsklauseln überhaupt erst zu ermöglichen. In einer ersten Stellungnahme gegenüber der „Augsburger Allgemeine“ (Ausgabe vom 18. Juni) hat es der Vorsitzende der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) und dbb Vize Thomas Eigenthaler zwar für gutgeheißen, dass es nun eine Einigung gebe. Er wies aber auch erneut darauf hin, dass es sich bei der Reform um eine „Herkulesaufgabe“ für die Finanzämter handele. Im Hinblick auf immer noch fehlende Details forderte er: „Wir wollen endlich wissen, was auf uns zukommt.“



> Thomas Eigenthaler,
Bundesvorsitzender der DSTG

Eigenthalers Kritik zielt darauf ab, dass der Gesetzgeber für eine Gesetzesänderung nur wenige Wochen Zeit habe, da ansonsten eine Einnahmelücke für die Gemeinden in Deutschland entstehe. Der DSTG-Chef befürchtet zudem, dass nun im Spätsommer der Gesetzesentwurf durch die Verbände und durch das Parlament „gejagt“ werde, sodass eine solide Befassung mit dem Gesetzesentwurf kaum möglich sei. Unklar sei auch, ob es für eine Grundgesetzänderung eine Zweidrittelmehrheit im Bundestag und im Bundesrat gebe. ■

> dbb brandenburg

Neue Landesleitung gewählt

> Die neu gewählte Landesleitung, vordere Reihe: Richard Wurche, Ralf Roggenbuck (Landesvorsitzender), Detlef Daubitz; hintere Reihe: Roland Parnitzke, Henning Probst und Kathrin Wiencek (jeweils von links)

Am 3. und 4. Juni 2019 fand in Potsdam der 6. Ordentliche Gewerkschaftstag des dbb Brandenburg statt. Die rund 80 Delegierten des höchsten Satzungsorgans des dbb Landesbundes zogen Bilanz der in den vergangenen fünf Jahren geleisteten gewerkschaftspolitischen Arbeit und befassten sich unter anderem ausführlich mit einer umfassenden Satzungsänderung. Anschließend erfolgte die Wahl der neuen Landesleitung, bei der Ralf Roggenbuck (DJG) in seinem Amt als Vorsitzender bestätigt wurde. Weitere Mitglieder der neuen Landesleitung sind Detlef Daubitz (komba) als Zweiter Vorsitzender sowie Kathrin Wiencek (phv), Richard Wurche (DVG-BB), Henning Probst (BPV) und Roland Parnitzke (GDL) als stellvertretende Vorsitzende.

Im Rahmen des öffentlichen Veranstaltungsteils des Gewerkschaftstages begrüßte Landeschef Roggenbuck am 4. Juni auch im Namen der neuen Landesleitung zahlreiche prominente Gäste, darunter den brandenburgischen Ministerpräsidenten Dietmar Woidke, den Bürgermeister der Stadt Potsdam, Burghard Exner, und den dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach. ■

> Kurz notiert

Udo Beckmann, Bundesvorsitzender des **Verbandes Bildung und Erziehung (VBE)** hat am 19. Juni 2019 die Kultusministerkonferenz (KMK) für ihren Beschluss kritisiert, sich weiterhin nicht an der internationalen Studie zur Berufszufriedenheit und den Arbeitsbedingungen von Lehrkräften (TALIS – Teaching and Learning International Survey) zu beteiligen. „Die Strategie von ‚Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß‘ zu fahren, ist in Zeiten des Lehrkräftemangels geradezu verwerflich.“

„Den zentralen Abituraufgabenpool als die Lösung für eine stärkere Vergleichbarkeit der Länderabiture zu betrachten, war und ist zu kurz gedacht. Die unterschiedlichen Reaktionen der Länder auf das Matheabitur in diesem Jahr zeigen aktuell die Begrenztheit dieses von Politik und Wissenschaft vorangetriebenen Weges. Für mehr Vergleichbarkeit auf höherem Niveau sind weitergehende Maßnahmen nötig.“ Das hat die Bundesvorsitzende des **Deutschen Philologenverbandes (DPHV)**, Susanne Lin-Klitzing, am 31. Mai 2019 deutlich gemacht. Die Kultusministerinnen und Kultusminister der Länder müssten sich besser als bisher untereinander und mit dem Berliner Institut für Qualitätssicherung im Bildungswesen (IQB) abstimmen, das für die Standards und den Abiturprüfungs-pool zuständig ist.

Die UNVERZICHTBAREN

Eine Kampagne des



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

*Kleine Menschen fit für Großes machen –
eine tolle Aufgabe!*

Olga Golikow, Lehrerin

Mehr als **100** weitere **Berufsprofile** im öffentlichen Dienst und
Olga im **Video-Interview** auf: www.die-unverzichtbaren.de



