

dbb regional magazin

März 2021 • 28. Jahrgang

3

Mecklenburg-Vorpommern
Sachsen
Sachsen-Anhalt
Thüringen

Quotendiskussionen

Wer sind wir?



Quotendiskussionen

Wer sind wir?

Ein Paukenschlag zum Jahresauftakt: Im Januar 2021 sickerte durch, dass die Berliner Senatorin für Integration, Elke Breitenbach (Die Linke), eine Migrantenquote von 35 Prozent für die gesamte Berliner Verwaltungslandschaft durchsetzen wollte. Das Vorhaben war rasch wieder vom Tisch, die Diskussion ist es nicht. Denn dahinter steht die Frage: Wie offen ist der öffentliche Dienst?

Uneingeschränkt, sagen die einen. Schließlich sind die Einstellungs- und Beförderungsverfahren im öffentlichen Dienst juristisch streng geregelt. Wer dem Anforderungsprofil entspricht, bekommt eine faire Chance. Gleichstellungsgebot und Diskriminierungsverbot sorgen dafür. Werden diese verletzt, kann man die Gerichte anrufen. Häufen sich solche Klagen, deuten sie auf einen Missstand hin; dann ist der Gesetzgeber gefragt. So sieht es beispielsweise der Berliner dbb Landesvorsitzende Frank Becker.

■ Es ist kompliziert

Na ja, sagen andere. Die Quotendiskussion ist nicht neu und sie beginnt auch nicht mit der Frage, ob Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst angemessen vertreten sind. Schwerbehinderte, Frauen, Menschen mit DDR-Sozialisation und -Bildungskarriere erlebten und erleben den Zugang gerade zu attraktiven Positionen in der Verwaltung häufig als hürdenreicher, als der diskriminierungsfreie Ansatz vermuten ließe. Dass es Unwuchten gibt, konnte man erst kürzlich im Bericht der sogenannten Einheitskommission nachlesen. Da wurde die Tatsache bemängelt, dass auch nach 30 Jahren deutscher Einheit Ostdeutsche in Führungspositionen öffentlich-rechtlicher Einrichtungen

nur vereinzelt zu finden sind. Der pragmatische Vorschlag dort lautete, mittels Selbstverpflichtung den Anteil Ostdeutscher in den entsprechenden Führungsriege zu erhöhen. Denn Quoten sind heikel, rechtlich diffizil und in ihrer Reichweite umstritten. Debatten und Entscheidungen darüber können sich hinziehen.

■ Integration mit Quote ...

Gleichwohl gibt es welche: Mit der umfassenden Novellierung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes und des Bundesgleichstellungsgesetzes im Jahr 2015 gelten seit 2016 beispielsweise Quoten für die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Führungsebenen in Bundesbehörden – zunächst auf 30, seit 2018 auf 50 Prozent. Dieses Ziel ist nach Auskunft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend noch nicht in allen der 23 obersten Bundesbehörden (ohne die Zentrale der Bundesbank) erreicht. Doch die Zielvorgaben sind klar und müssen mit konkreten Maßnahmen unterlegt werden.

Eindeutige Vorgaben gelten auch für die Beschäftigung Schwerbehinderter. Fünf Prozent der Mitarbeitenden müssen mindestens diesen Status haben, sofern die Betriebsgröße wenigstens 20 Arbeitsplätze umfasst.

Das gilt für öffentliche wie für private Arbeitgeber, und der öffentliche Dienst hat hier die Nase vorn. Beträgt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen in der Privatwirtschaft noch immer unter fünf Prozent, liegt sie in der öffentlichen Verwaltung seit Jahren konstant über 6,5 Prozent, Tendenz steigend.

Die Publizistin Düzen Tekkal, die nach der vergangenen Bundestagswahl als Integrationsministerin im Gespräch war, plädiert denn auch in der „Welt“ für eine Migrantenquote. Anders, so glaubt die Tochter jesisch-kurdischer Einwanderer, ließen sich die Strukturen flächendeckend nicht aufbrechen. Ihre Überlegungen richten sich dabei vor allem auf junge männliche Migranten. Denen würden „nicht gerade die Herzen zufliegen“. Ihre mögliche Abwendung von der Gesellschaft wäre aber hochriskant, ihre Einbindung dagegen ein Gewinn für alle: „Wir profitieren davon, wenn die Menschen mit beiden Beinen fest auf dem Boden des Grundgesetzes stehen.“

■ ... und ohne

Die Berliner Polizei hat eine solche Integration geschafft – ganz ohne Quote. In den vergangenen Jahren stieg der Anteil ihrer Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf 38 Prozent. Erreicht hat sie





dies durch gezielte, auf unterschiedliche Bevölkerungsgruppen ausgerichtete Kampagnen, auch durch die direkte Ansprache von jungen Menschen in Abschlussklassen, die vor ihrer Berufswahl stehen. Mehr jüngere Menschen, mehr Frauen, mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Allein in den vergangenen drei Jahren stellte die Berliner Behörde nach Auskunft ihrer Chefin Menschen mit Wurzeln aus 95 Nationen ein; der Anteil junger Frauen am Nachwuchs ist ebenfalls kontinuierlich gestiegen und beträgt mittlerweile 33,4 Prozent. Die Polizei steht vor einem Generationenwechsel und muss überdies wachsen. Dass sie diese Prozesse trotz Corona ohne Einbrüche bewältigt, ermutigt Polizeipräsidentin Barbara Slowik, den eingeschlagenen Weg weiterzuverfolgen.

Polizeikommissarin Derya Yildirim aus Hamburg sieht das ähnlich. Eine Quotenregelung lehnt sie ab: „Freund und Helfer kann ... nicht jede und jeder werden, das gilt für Migranten ebenso wie für deutsche Bewerberinnen und Bewerber.“ Unterstützung durch den öffentlichen Arbeitgeber aber sei hochwillkommen. Auch sie selbst habe, wie sie auf der Jahrestagung des dbb im Januar 2021 freimütig einräumte, als Tochter türkischer Einwanderer aufgrund von Sprachproblemen drei An-

läufe für die Aufnahmeprüfung der Hamburger Polizei gebraucht. Doch dank Ansprache und Hilfestellung in der Ausbildung ist sie nun angekommen, wo sie hinwollte. Die Öffnung der Polizei für Menschen mit Migrationshintergrund sei für alle Seiten ein Gewinn: „... wir haben nur Vorteile im Kontakt mit den Menschen auf der Straße.“ Als Einstellungsberaterin war sie selbst in Kulturvereinen, Moscheen, Schulen aktiv, um junge Menschen für die Polizei zu gewinnen, und arbeitet heute am Institut für Transkulturelle Kompetenz der Hamburger Polizeiakademie.

■ Positive Rollenvorbilder

Damit ist Yildirim das, was auf der dbb Jahrestagung auch von Bundesfamilienministerin Franziska Giffey und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Annette Widmann-Mauz, als entscheidend hervorgehoben wurde: ein positives Rollenvorbild. Das sei wichtig, um Berührungspunkte auf beiden Seiten abzubauen, betonte Widmann-Mauz.

„Wenn Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst arbeiten, ermutigt das auch mehr Menschen, in diesem Bereich zu arbeiten“, bekräftigte Milanie Kreutz, die Chefin der dbb frauen, diesen Vorbild-

aspekt. Angesichts der Zukunftsaufgabe, bis 2030 Nachwuchs für rund 800 000 Stellen bei der öffentlichen Hand zu finden, sei diese Frage von langfristiger Bedeutung. Das gilt auch mit Blick auf die Effizienz: Je vielfältiger ein Team, egal in welchem Bereich, desto erfolgreicher. Das gelte nachweislich, erläuterte die Familienministerin: „Wir sind stärker, wenn wir alle in der Gesellschaft vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch nutzen.“ Quotenbefürworterin Tekkal sieht das ebenso und ergänzt: „Und wenn in der Verwaltung jemand sitzt, der aussieht wie Ahmed und dieselben Wurzeln hat wie der Bürger, der bei ihm Rat sucht, dann macht das einen Unterschied.“

■ Hauptsache: Chancengleichheit

Anders als Geschlecht oder körperliche Beeinträchtigung, so wird in den Debatten immer wieder vorgebracht, sei der Migrationshintergrund ein „weiches“ Merkmal, eine darauf fußende Quotierung daher zweifelhaft. Giffey, die eine Quote ablehnt, plädiert stattdessen dafür, intensiv für den öffentlichen Dienst zu werben – und Chancengleichheit herzustellen. Der Themen gibt es dabei viele: Spracherwerb, Anerkennung von zAbschlüssen aus dem Ausland, gegenseitige Vorurteile.

Das alles mag einer Einstellung entgegenstehen. In all diesen Fragen sind konkrete Lösungen denk- und machbar. Ob über Buddy-Programme, Zielkorridore, Quoten oder andere Maßnahmen – Hauptsache, der öffentliche Dienst wird dem gerecht, was ihn als Arbeitgeber ausmacht: diskriminierungsfrei und chancengerecht all jene zu gewinnen und einzubinden, für die der Dienst an der Gemeinschaft eine attraktive Berufsperspektive bietet. Auf dem Boden des Grundgesetzes. Als Querschnitt der Gesellschaft, der er dient.

Andrea Böltken

dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

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

Redaktion: Jan Brenner
(leitender Redakteur)

Verantwortliche Redakteure für:

Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt

Sachsen: Michael Jung

Sachsen-Anhalt: Silke Grothe

Thüringen: Uwe Sommermann

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

Layout: FDS, Geldern

Titelfoto: Pressmaster / Colourbox.de

Verlag: DBB Verlag GmbH,

Friedrichstraße 165, 10117 Berlin

Telefon: 030.7261917-0

Telefax: 030.7261917-40

Internet: www.dbbverlag.de

E-Mail: kontakt@dbbverlag.de

Anzeigen: DBB Verlag GmbH,

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:

Andrea Franzen,

Telefon: 02102.74023-714

Anzeigenendisposition:

Britta Urbanski,

Telefon: 02102.74023-712,

Preisliste 24, gültig ab 1.10.2020

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG

DruckMedien,

Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Antrittsbesuch bei Innenminister Torsten Renz

Wichtiges Signal: Deutlich mehr Sonderurlaubstage

Der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht und die Vorsitzende der dbb Jugend (Bund), Karoline Herrmann, sind am 1. Februar 2021 zu einem Antrittsbesuch mit dem Minister für Inneres und Europa, Torsten Renz, zusammengetroffen.

Neben der im Herbst 2021 anstehenden Tarifrunde in den Bundesländern stand die demografische Entwicklung auf der Tagesordnung. Letztere insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Nachwuchskräftegewinnung und der weiteren Notwendigkeit, auch das Bestandspersonal wertzuschätzen und zu motivieren. Herrmann und Knecht machten darauf aufmerksam, dass beispielsweise die beabsichtigte Zuverlässigkeitsprüfung nur für bestimmte Berufsgruppen, eine pauschale Beihilfe oder die Änderungen im Disziplinarrecht des Landes nicht dazu zählen.

Lobend erwähnte Knecht, dass „notwendige Anpassungen im Dienst- und Tarifrecht seit Beginn der Pandemie in enger Zusammenarbeit erfolgt sind“. Auch sei das Innenministerium bemüht gewesen, einheitliche Regelungen für Beamtinnen und Beamte sowie für Tarifbeschäftigte zu schaffen. Hierzu gehörte auch, dass der Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern für das Jahr 2021 aufgrund der immer noch währenden Corona-Pandemie mit einer Vorgriffsregelung ausgeweitet wurde. Damit kam die Landesregierung einer Forderung des dbb m-v nach.

Die Bundeskanzlerin und die Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten der Län-

der hatten bereits nach den Entscheidungen vom 5. Januar angekündigt, das Kinderkrankengeld für das Jahr 2021 um zehn zusätzliche Tage pro Elternteil (20 zusätzliche Tage für Alleinerziehende) zu erhöhen. Seitens des Bundes wurde die Erweiterung der Kinderkrankentage bereits für gesetzlich Versicherte und die Beamtinnen und Beamten des Bundes durch die Neufassung des § 45 Abs. 2 a SGB V umgesetzt.

Der Anspruch gilt dabei insbesondere für die Fälle, in denen eine Betreuung des Kindes zu Hause erforderlich wird, weil die Schule pandemiebedingt geschlossen ist. Unabhängig von einer möglichen Notbetreuung und Distanzunterricht stellen diese Einschränkungen Eltern erneut vor das Problem, wie die Kinderbetreuung in Kombination mit Homeschooling und Arbeit zu bewerkstelligen ist. Der dbb m-v hatte sich unmittelbar nach dem entsprechenden Beschluss vom 5. Januar an das Innenministerium gewandt und auf die Notwendigkeit, eine entsprechende Regelung für Beamtinnen und Beamten im Mecklenburg-Vorpommern zu treffen, hingewiesen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten und nicht erst auf die Änderung der Sonderurlaubsverordnung (SURV) des Bundes zu warten,



> Karoline Herrmann, Dietmar Knecht und Torsten Renz (von links)

die auch in Mecklenburg-Vorpommern gilt.

■ Mehr Sonderurlaubstage

Der dbb Landesbund hatte intensive Gespräche zur Ausgestaltung einer möglichen Übertragung der Regelungen für die Beamtenchaft in Mecklenburg-Vorpommern geführt. Nunmehr wurden die obersten Landesbehörden, die Landkreise und die kreisfreien Städte informiert, dass der Sonderurlaub für das Jahr 2021 aufgrund der immer noch währenden Corona-Pandemie zur Betreuung von Kindern ausgeweitet wird.

Beamtinnen und Beamte in Mecklenburg-Vorpommern können jetzt pro Kind bis zu 20, insgesamt jedoch maximal 45 Sonderurlaubstage pro Jahr geltend machen. Dabei können die Sonderurlaubstage auch zur Betreuung kranker, behinderter oder auf Hilfe angewiesener Kinder gewährt werden. Ergänzend können die Tage nun auch bewilligt werden, wenn Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen coronabedingt vorübergehend geschlossen werden müssen oder ihr Angebot nur eingeschränkt zur Verfügung stellen können. Dies gilt auch losgelöst davon, ob bereits die Möglichkeit mobilen Arbeitens besteht.

■ Wichtiges Signal für den öffentlichen Dienst

„Mecklenburg-Vorpommern zeichnet sich insbesondere

durch einen auch in Krisensituationen beständigen und sehr gut funktionierenden öffentlichen Dienst aus. Er ist ein Garant für einen reibungslosen Ablauf der ihm übertragenen Pflichten und Aufgabenbereiche“, so Knecht. „Daher ist die Ausweitung des Sonderurlaubs zur pandemiebedingten Betreuung von Kindern für die Landesbeamtinnen und Landesbeamten ein wichtiges Signal.“

„Durch die zügige Umsetzung der Sonderurlaubstage zur Betreuung von Kindern haben wir in dem Punkt bereits schnell Verlässlichkeit erreichen können. Ich habe den dbb beamtenbund und tarifunion bereits in den vergangenen Jahren als streitbaren, aber sehr verlässlichen Diskussionspartner kennengelernt. Ich freue mich auf die zukünftige Zusammenarbeit zum Wohle der Beschäftigten“, sagte Minister Torsten Renz.

„Dass auf den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten Verlass ist, wurde in der Pandemie wieder einmal unter Beweis gestellt. Der wertschätzende Umgang mit den Beschäftigten bei der Übernahme solcher Regelungen dient auch der Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, gerade für junge Familien“, zeigte sich die Vorsitzende der dbb Jugend, Karoline Herrmann, erfreut. Ihrer Einschätzung nach sei es hervorzuheben, dass Mecklenburg-Vorpommern hier mit gutem Beispiel vorangeht. ■

MV Zukunftsrat

Qualität öffentlicher Dienstleistungen gefährdet

Der „MV Zukunftsrat“ wurde 2020 ins Leben gerufen. 49 Mitglieder aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen treffen sich seitdem zu Fachsitzungen. Es wird das Jahr 2030 in den Blick genommen, Ideen werden generiert und Vorschläge erarbeitet, wie ein wirtschaftlich fortschrittliches, ökologisch stabiles und sozial gerechtes Mecklenburg-Vorpommern aussehen kann und welche Schritte dafür notwendig werden.

Als Teil des vom Kabinett beschlossenen Arbeitsprozesses des Zukunftsrates fand am 8. Februar in einer eigenständigen Sitzung die Beratung mit Verbänden und den Landtagsfraktionen statt. Für den dbb m-v als Spitzenverband des öffentlichen Dienstes nahm der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht an der Sitzung mit über 35 Verbänden und den Mitgliedern des Zukunftsrates sowie Vertretern der Landtagsfraktionen teil und gab in seinem Statement und in der anschließenden Aussprache wichtige Anregungen für die weitere Arbeit des Zukunftsrates.

So ging er auf die Notwendigkeit eines funktionierenden öffentlichen Dienstes im Land und auf die Herausforderungen der aktuellen Krise ein: „Damit öffentliche Dienstleistungen bis 2030 und darüber hinaus qualitativ hochwertig für die Bürgerinnen und Bürger erbracht werden können, sind neben den bereits auf den Weg gebrachten Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung weitere Schritte nötig, um der demografischen Entwicklung und dem Wettbewerb zu widerstehen“, so Knecht, „gerade vor dem Hintergrund, dass in den

nächsten Jahren etwa ein Drittel aller Bediensteten in den Ruhestand oder Rente geht. Allein für die Landesverwaltung bedeutet das einen Verlust von 17 000 Menschen und ich fürchte, dass Hunderte Stellen nicht wiederbesetzt werden. Dadurch ist die gewohnte gute Qualität in der Daseinsvorsorge in Gefahr. Erschwerend kommt hinzu, dass immer mehr Ältere hohe Abzüge bei Pension und Rente in Kauf nehmen und vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden.“

Im öffentlichen Dienst des Bundes, des Landes und der Kommunen sowie den privatisierten Dienstleistungsbereichen wie Bahn und Post Mecklenburg-Vorpommerns arbeiten mehr als 100 000 Menschen – verbeamtet oder tarifbeschäftigt.

„Diese alle zu motivieren und bei jungen Leuten das Interesse an einem Job im öffentlichen Dienst zu wecken, ist im Interesse aller Bürgerinnen und Bürger des Landes“, so Knecht. Hier könne man auch mit der Jobsicherheit punkten. Weiterhin müsse die öffentliche Hand vertraute und vielleicht lieb gewonnene Strukturen hinterfragen und



Neues wagen, weniger abwarten, sondern offensiv agieren. Hierzu gehöre auch eine Modernität, die sich in der besseren Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf darstelle und die die Vorteile der Digitalisierung nutze. „Leider reichen so manchem Arbeitgeber und Dienstherrn

ein Bildschirm und ein PC als Beleg für Modernität – da haben wir noch viel Arbeit, vor allem Überzeugungsarbeit, vor uns – das kann der MV Zukunftsrat mit allen Beteiligten über Legislaturen hinweg voranbringen“, machte Knecht deutlich.

> Landesdisziplargesetz wird nicht geändert

Wie in Ausgabe 1/2 des dbb regional magazins berichtet, hatte das Innenministerium Mecklenburg-Vorpommern geplant, durch eine kurzfristige Novelle des Landesdisziplargesetzes die Möglichkeit zu schaffen, Beamtinnen oder Beamte künftig bei schweren Dienstvergehen per Disziplinarverfügung unter Aberkennung des Ruhegehalts aus dem Dienst zu entfernen. Dieser massive Eingriff in die Rechte der Betroffenen hätte zur Folge gehabt, dass Betroffene sich selbst um eine Überprüfung vor Gericht hätten bemühen müssen, ohne dass dies eine aufschiebende Wirkung gehabt hätte. Der dbb m-v und seine Mitgliedsgewerkschaften hatten das Vorhaben strikt abgelehnt.

„Wir können verstehen, dass sich die Intention des Innenministeriums allein gegen extremistisches Gedankengut richten sollte, allerdings konnte im Beteiligungsverfahren mögliche Willkür auch im Falle anderer Tatbestände nicht ausgeschlossen werden“, so dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht. „Deshalb begrüßen wir die Ankündigung von Minister Renz, auf eine Änderung des Disziplinarrechts zu verzichten, ausdrücklich.“ Damit ist bei den skizzierten Fällen weiterhin eine von Dienstherrn zu initiiierende Disziplinarverfügung vor einem Verwaltungsgericht notwendig, die in der Regel in einem Urteil (Richtervorbehalt) mündet.

Personalratswahlen 2021

Kompetenz wählen!

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2021 werden Personalvertretungen in Mecklenburg-Vorpommern neu gewählt. Entscheiden Sie mit, wer als Personalratsmitglied in den nächsten vier Jahren auch Ihre Interessen gegenüber dem Dienststellenleiter vertritt. Entscheiden Sie sich für eine sachliche und sachverständige Personalratsarbeit.

Wählen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten der dbb Gewerkschaften!

Stetiger Personalabbau bei gleichzeitig wachsenden Anforderungen und sich kontinuierlich verschlechternden Rahmenbedingungen, wenig Verständnis in der Politik für den öffentlichen Dienst – hier gilt es, Lösungen anzubieten und Perspektiven zu schaffen. Der dbb m-v und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für die Anerkennung der Leistungen des öffentlichen Dienstes ein. Ohne die Mitgestaltung der Personalräte des öffentlichen Dienstes ist eine erfolgreiche Durchsetzung unserer Ziele nicht denkbar. Dafür sind kompetente, engagierte und mit Verhandlungsgeschick ausgestattete Personalvertretungen notwendig.

dbb Personalratsmitglieder haben in der Vergangenheit bewiesen, dass sie diese Qualitäten besitzen. Und Sie können sich auch in Zukunft auf sie verlassen. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten haben wegen der Unterstützung durch ihre Fachgewerkschaften und den dbb als Dachverband eine besondere Sachkunde, auf die sie bei der Personalratsarbeit zurückgreifen können. Sie sind mit den Verhältnissen des jeweiligen Ressorts und seiner Einrichtungen bestens vertraut.

Sie sind

- > **kompetent**, weil sie fachkundig und sachbezogen geschult werden,
- > **objektiv**, weil für sie nur die Sache ausschlaggebend ist,
- > **weisungsfrei**, weil sie sich beraten, aber nicht dirigieren lassen,

Zum Beispiel bei:

- > Beförderungen und Höhergruppierungen,
- > Versetzungen und Abordnungen,
- > bei Umsetzungen und Zuweisungen,
- > Arbeitszeitregelungen,
- > Umsetzung aktueller Zulagen- und Reisekostenregelungen,



Model Foto: Sergey Nivens / Colourbox.de

Der dbb m-v ist näher dran!

Die Kandidatinnen und Kandidaten der Mitgliedsgewerkschaften des dbb m-v wissen, wo's lang geht.

- > **parteilos unabhängig**, weil Parteipolitik im Personalrat nichts zu suchen hat,
- > **engagiert**, weil sie das Beste für Sie herausholen wollen.

- > Abmahnungen und Kündigungen,
- > Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
- > der Dienststellenorganisation.

> Azubi-Ticket auch für Anwärtinnen und Anwärter

Wie auf der Beratung des Zukunftsbündnisses Mecklenburg-Vorpommern am 4. Dezember 2020 beschlossen, gibt es seit dem 1. Februar 2021 das Azubi-Ticket für alle Auszubildenden sowie diejenigen, die einen Freiwilligendienst in Mecklenburg-Vorpommern leisten und die keinen Anspruch auf ein Schülerticket haben. Das Ticket kann nicht nur für den Weg zur Berufsschule oder zur Ausbildungsstätte, sondern auch für private Zwecke genutzt werden. Es gilt das ganze Jahr für den gesamten öffentlichen Personennahverkehr im Land, also in allen Zügen des Nahverkehrs, Bussen und Straßenbahnen und kostet 365 Euro. Das Land hat dafür zehn Millionen Euro für 2021 und 2022 zur Verfügung gestellt und erhofft sich unter anderem auch eine verstärkte Nutzung des ÖPNV.

Der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht lobte den Schritt der Landesregierung, der geeignet sei, junge, motivierte Menschen an das Land zu binden. „Insbesondere begrüßen wir, dass neben den Auszubildenden auch die Beamtenanwärter der Laufbahngruppe 1 einbezogen wurden und somit alle Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst von der Einführung des Azubi-Tickets profitieren können“, betonte Knecht.



Ausbildung für Nachwuchskräfte des gehobenen Zolldienstes

BDZ begrüßt neuen Hochschulstandort

Das Bundesministerium der Finanzen hat grundsätzlich „grünes Licht“ für die Errichtung eines weiteren BWZ- und Hochschulstandortes im Raum Rostock gegeben.

2020 hatten sich Staatssekretär Dr. Rolf Böisinger (Bundesministerium der Finanzen, BMF) und der stellvertretende BDZ-Bundesvorsitzende und Vorsitzende des Hauptpersonalrats beim BMF, Thomas Liebel, in Anbetracht der vom BDZ bewirkten Planstellenzuwächse auf eine weitergehende Stärkung der räumlichen und personellen Aus- und Fortbildungskapazitäten des Zolls verständigt. Diese zentrale Forderung des BDZ und die damit verbundene Zusage des BMF sollen nun konkret umgesetzt werden.

Der BDZ-Bezirksverband Nord und die BDZ-Ortsverbände in Mecklenburg-Vorpommern haben sich als einzige Gewerkschaften in Politikergesprächen dafür eingesetzt, dass

auch der Norden und Mecklenburg-Vorpommern bei der Stärkung vorhandener und der Findung neuer BWZ-Standorte berücksichtigt werden. Zuletzt hat sich der stellvertretende Bezirksvorsitzende Sebastian Harms mit dem zollpolitischen Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Metin Hakverdi, ausgetauscht. Aber auch das druckvolle Engagement der Ortsverbände in Mecklenburg-Vorpommern fand bei der Landes- und Bundespolitik Gehör. Beispielsweise stand die Kollegin Sabine Knoth vom Ortsverband Rostock mit den mecklenburgischen Bundestagsabgeordneten und sogar der Ministerpräsidentin im Austausch.

Dieser stetige und ständige Einsatz bei der Politik hat ge-

fruchtet. Das Bundesministerium der Finanzen hat vor Kurzem den Bedarf für die Inbetriebnahme einer weiteren Niederlassung des Fachbereichs Finanzen der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (HS Bund) für die Ausbildung der Nachwuchskräfte des gehobenen Zolldienstes anerkannt. Die Generalzolldirektion kann nunmehr die zuständige Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) mit der Einleitung eines Erkundungsverfahrens zur Suche eines Ausbildungsstandorts für unter anderem 600 Unterkünfte und 24 Lehrsäle beauftragen. Das Erkundungsverfahren für die Erweiterung des Fachbereichs erstreckt sich auf die Stadt Rostock oder deren unmittelbaren Umkreis. Die Inbetriebnahme der Niederlassung soll bis spätestens Anfang 2025 erfolgen.

Der Vorsitzende des OV Stralsund im BDZ, Axel Böhring, begrüßte die Standort-

entscheidung ausdrücklich: „Damit erfährt der Zollstandort Rostock eine deutliche Stärkung. Zugleich wird der Hochschulstandort Rostock ausgebaut, was eine wichtige Strukturmaßnahme für Mecklenburg-Vorpommern weit über den Zolldienst hinaus darstellt. Rostock ist als BWZ- und Hochschulstandort geradezu optimal: Neben einer guten verkehrlichen Anbindung finden die zukünftigen Studierenden ein bereits durch die Universität und andere Bildungseinrichtungen geprägtes studentisches Umfeld in einer modernen Großstadt, die mit ihrer unmittelbaren Lage an der Ostsee zugleich einen enormen Freizeitwert aufweist. Außerdem werden neben dem Lehrbereich insbesondere im administrativen Bereich des neuen BWZ zahlreiche Verwendungsmöglichkeiten für Zöllnerinnen und Zöllner geschaffen werden.“

Beamtenbesoldung

Alimentation weiterhin auf dem Prüfstand

Seit vielen Jahren ist das Thema „amtsangemessene Alimentation von Beamten“ in Deutschland ein Fall für die Gerichtsbarkeit. In der Praxis führte das dazu, dass der SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen aufforderte, Widerspruch gegen die Besoldung einzulegen.

Am 4. und 5. Mai 2020 sind zwei wegweisende Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur Bemessung des Mindestmaßes der amtsangemessenen Alimentation und zur Besoldung kinderreicher Beamter ergangen. Auch wenn Sachsen davon nicht unmittelbar betroffen ist, sind die Grundsätze des Bundesverfassungsgerichts auf die sächsische Besoldung zu übertragen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinen Entscheidungen sein bereits im Jahr 2015 entwickeltes Prüfschema zur Untergrenze der Alimentation

weiter präzisiert. Die direkt betroffenen Bundesländer Berlin und Nordrhein-Westfalen sind aufgefordert, ihre Besoldung bis Mitte 2021 verfassungskonform auszugestalten.

Der SBB geht davon aus, dass alle in Deutschland existierenden Besoldungsordnungen von der Rechtsprechung betroffen sind und die Besoldung jeweils auf ihre Amtsangemessenheit hin zu überprüfen ist. Aus diesem Grund befindet sich der SBB in engem Austausch mit

dem dbb und den anderen Beamtenbünden der Länder. Innerhalb Sachsens erfolgt außerdem ein Austausch mit Vertretern des DGB und des Sächsischen Richtervereins. Ein geplantes gemeinsames Gespräch von in Sachsen aktiven

gewerkschaftlichen Interessenvertretungen mit dem Finanzminister musste leider bereits zweimal verschoben werden. Der SBB ist daran interessiert, gemeinsam mit dem DGB, dem Richterverein und dem sächsischen Finanzminister nach tragfähigen Lösungen zu suchen. Aufgrund der hohen Komplexität der Materie und gegebenenfalls nicht unerheblicher finanzieller Auswirkungen geht hier Gründlichkeit vor Schnelligkeit. Ziel muss es sein, möglichst auch für die Zukunft tragfähige sächsische Besoldungsordnungen zu schaffen.

Karen Siwonja, stellvertretende Landesvorsitzende SBB Beamtenbund und Tarifunion



© yurchello108 / Adobe Stock

Novellierung des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes

Modernisierung dringend notwendig

Bereits seit mehreren Monaten beschäftigt sich die Grundsatzkommission Mitbestimmung mit dem Thema „Novellierung des Sächsischen Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG)“.

Auf der Grundlage, dass unser SächsPersVG bereits regelrecht veraltet ist und es dringend grundlegender Änderungen sowie Erweiterungen bedarf, angepasst zum Beispiel an aktuelle Situationen wie die Corona-Pandemie, erhielt die Grundsatzkommission Mitbestimmung eine Vielzahl von Ergänzungen von den Fachgewerkschaften der SBB-

Familie, Erweiterungen und eben auch die Aufhebung von bestimmten Bereichen im SächsPersVG. Die Herausforderungen, die von den neuen Personalvertretungen angegangen werden müssen, sind definitiv nicht kleiner geworden. Gerade unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung und dem damit immer weniger zur Verfügung ste-

henden Personal ist es dringend erforderlich, stärker auf die Digitalisierung von Arbeitsprozessen zu setzen.

Natürlich kann die Digitalisierung die Menschen nicht ersetzen, jedoch stark unterstützen. In vielen Bereichen der Verwaltung ist die Grenze des Machbaren bereits erreicht. Gleichzeitig steigt der Druck, flexible Arbeitszeitregelungen, Homeoffice, Tele- und mobile Arbeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und effektives berufliches Gesundheitsmanagement zu schaffen und weiter auszubauen. Aus diesem Grund ist es

erforderlich, das SächsPersVG in bestimmten Paragraphen an die aktuellen Bedingungen anzupassen und auch neue Bedingungen zu schaffen. Der Umfang der Zuarbeiten aller Fachgewerkschaften ist sehr groß gewesen. Dies zeigt, wie viel Bedarf an Änderungen und Erweiterungen des SächsPersVG besteht. Einige Themen der Zuarbeit waren zum Beispiel

Anhörungen: Alle Tatbestände der Anhörungen sollten mindestens dem Tatbestand der Mitwirkung zugeordnet werden, weil eine Beteiligung nur so gewährleistet werden kann.

Wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte: Die Mitbestimmung für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte soll nicht mehr nur durch Antrag erfolgen, sondern grundsätzlich möglichst werden, nur so können die kollektiven Interessen der Beschäftigten wahrgenommen werden.

Freistellungsstaffelung: Eine geänderte Staffelung der Freistellungen wurde ebenfalls gefordert, damit auch bei kleineren Einheiten, bei denen dennoch viele unterschiedliche Aufgaben anfallen, eine gewisse notwendige Zeit dafür zur Verfügung steht (Freistellungsanteile).

Fristen: Durch einvernehmliche Fristabsprachen sollte das Beteiligungsverfahren flexibilisiert werden.

Vermeidung von Verzögerungen: Die Einführung einer Reaktionspflicht der Dienststelle auf Initiativanträge und Vorlagen im Stufenverfahren wäre vorteilhaft.

Versagungskatalog: Entfall Mitbestimmungsrechte: Unseres Erachtens sollten die Mitbestimmungstatbestände

nicht nur gestärkt, sondern vereinheitlicht werden.

Fristen: Auf beantragte Maßnahmen nach § 83 – Initiativrecht, § 80 Abs. 2 und § 81 Abs. 2 des Personalrates muss bezüglich der Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle eine weitere Verbindlichkeit, eine Frist eingeführt werden. Weiterhin muss eine Parität für feste Fristen nicht nur für die Personalvertretungen, sondern auch für die Arbeitgeber geregelt und somit hergestellt werden.

Dies war jedoch nur ein kleiner Auszug aus den unterschiedlichen Forderungen der Fachgewerkschaften.

Im März 2020 wurde ein Änderungsgesetz zum SächsPersVG zum Thema „Verschiebung der Wahlen“ und „Einsatz von audiovisueller Technik bei Personalratssitzungen und Personalratswahlen für den Wahlvorstand“ veröffentlicht. Weitere

Punkte waren die Möglichkeiten von Briefwahlen und die Nutzung von Umlaufverfahren in Videokonferenzen ohne eine bestehende Geschäftsordnung des Personalrats, zumindest unter Pandemiebedingungen. Dies stellt unter den gegebenen Bedingungen eine starke Erleichterung für alle Personalräte dar.

Wir als Grundsatzkommission haben darauf hingearbeitet, solche Erleichterungen auf den Weg zu bringen und haben aktive Vorschläge dazu eingebracht. Gleichzeitig hoffen wir, dass bei der Novellierung des SächsPersVG diese Aspekte zum großen Teil mit übernommen werden, damit die Personalräte entscheiden können, ob sie diese Möglichkeiten zukünftig zum Teil oder ganz nutzen können.

Imre Bösze, Vorsitzender der Grundsatzkommission Mitbestimmung



> Wahlkampf-Bärchen

Für den kommenden Wahlkampf rund um die Personalratswahlen in Sachsen möchten wir Sie gern tatkräftig unterstützen und haben daher für die Gewerkschaften unserer SBB-Familie Gummi-Bärchen besorgt. Nutzen Sie also diese Chance, um Ihre Botschaften im Personalrats-Wahlkampf zu versüßen.

Bitte schicken Sie uns zeitnah eine E-Mail an

post@sbb.dbb.de

mit der gewünschten Menge. Wir werden Ihre Wünsche Ende März sortieren, gegebenenfalls insgesamt anpassen und weiter informieren.



dbb vorsorgewerk begrüßt Neumitglieder und Werber

Prämienaktion gestartet

Der SBB Beamtenbund und Tarifunion und das dbb vorsorgewerk haben im Rahmen ihrer exklusiven Zusammenarbeit die Unterstützung der Mitgliedsgewerkschaften und -verbände des SBB weiter auf der Tagesordnung. Ein wichtiges Ziel ist dabei, noch mehr Kolleginnen und Kollegen vom Eintritt in eine Mitgliedsgewerkschaft des SBB zu überzeugen.

Wer dafür im Kollegenkreis erfolgreich Überzeugungsarbeit leisten will, sollte stets auch die zahlreichen Vorteile ansprechen, die alle Gewerkschaftsmitglieder über das dbb

vorsorgewerk in Anspruch nehmen können. Dabei wurde berechnet, dass sich die Mitgliedsvorteile vom dbb vorsorgewerk und in der dbb vorteilswelt pro Jahr auf einen

vierstelligen Eurobetrag summieren können. Also weit mehr als der Mitgliedsbeitrag. Übrigens: Die Mitgliedsvorteile stehen auch den Angehörigen der Mitglieder zur Verfügung. Fazit: Das lohnt sich auf jeden Fall!

■ Wann, wenn nicht jetzt?

Manchmal braucht es nur einen kleinen Schubser, andere von einer guten und lohnenswerten Sache zu überzeugen. Das dbb vorsorgewerk begrüßt deshalb seit diesem Jahr jedes SBB-Neumitglied

mit einer Willkommensprämie – genauer gesagt mit einem 15-Euro-Einkaufsgutschein. Aber natürlich sollen auch diejenigen, die das neue Mitglied überzeugt haben, für ihren Einsatz belohnt werden. Werber können zusätzlich für jedes gewonnene Neumitglied sich ebenfalls einen 15-Euro-Einkaufsgutschein einlösen.

■ Das muss das Neumitglied wissen

Wer sich dafür entscheidet, einer der derzeit 38 im SBB >

organisierten Mitgliedsgewerkschaften beizutreten, hat Anspruch auf die Neumitgliedprämie des dbb vorsorgewerk. Nachdem alle Eintrittsformalitäten erledigt sind, wendet man sich direkt an den SBB (siehe Infos auf unserer Homepage). Der SBB schickt nun einen speziellen Link an das Neumitglied, über den die Online-Registrierung im dbb vorteilsClub durchgeführt und anschließend die Prämie angefordert wird. Nicht vergessen: Wer von einem anderen Gewerkschaftsmitglied erworben wurde, markiert bei der Club-Registrierung das entsprechende Auswahlfeld im Webformular!

■ **Das muss der Werber wissen**

Hat das Neumitglied im Registrierungsformular ange-

geben, dass es von einem Gewerkschaftsmitglied erworben wurde, bekommt es später einen sogenannten Werberlink angezeigt. Am einfachsten ist, diesen per E-Mail an seine Werberin beziehungsweise seinen Werber zu senden. Nur über die-

sen Link haben die Werber die Möglichkeit zur Prämienlösung. Falls Sie bereits Mitglied im dbb vorteilsClub sein sollten, müssen Sie sich natürlich nicht neu registrieren, sondern loggen sich einfach mit ihren Zugangsdaten ein. ■



> SBB-Senioren

Seniorenmitbestimmungsgesetz nicht in Sicht

Die Senioren des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e. V. haben sich bereits in der Vergangenheit für das Inkrafttreten eines Seniorenmitbestimmungsgesetzes im Freistaat Sachsen stark gemacht.

Solange in Sachsen kein Seniorenmitbestimmungsgesetz verabschiedet ist, regen wir an, dass sich die Politik in Sachsen dafür starkmacht, Projekte für geistig und sportlich aktive Seniorinnen und Senioren zu schaffen und zu betreuen. Die Seniorinnen und Senioren erhalten damit die Möglichkeit, sich gesellschaftlich einzubringen und somit einen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt zu leisten. Wir haben uns deshalb schriftlich mit unseren Anliegen an die Mitglieder aller im Sozialausschuss vertretenen Parteien gewandt.

Den vollständigen Brief lesen Sie auf der Internetseite der SBB-Senioren unter <http://www.sbb.de/senioren>.

wieder ein festliches und freudiges Ereignis mit Gottesdienst und Festakt.

Nun bereiten wir uns auf die nächste Dekade vor. Ehrlichen Herzens müssen wir feststellen, dass die Mitglieder älter geworden sind und dementsprechend die Treffen seltener wurden. Aber auch im Ruhestand wollen wir den Zusammenhalt pflegen, das sagen unsere Seniorinnen und Senioren. Voller Freude gewannen wir einige Mitglieder aus dem Raum Halle, die den gleichen Beweggrund haben:

Wir bleiben der KEG treu! Das ist der Geist der 90er-Jahre.

*Franz-Josef Fischer,
Landesvorsitzender
KEG Sachsen*

30 Jahre KEG in Sachsen

Königlich und katholisch

Wir feiern den 30. Jahrestag der KEG-Gründung ein Jahr später, da es im Jahre 2020 coronabedingt keine Feiern geben konnte. Das soll uns aber nicht davon abhalten, den Blick zurück zu werfen.

Es war so umwälzend schön im Jahre 1990. Ältere Mitglieder werden es bestätigen: Der Lehrerberuf in der DDR war unter Christen nicht beliebt. Eine kirchliche Ausbildung wurde staatlich nicht anerkannt. Dann kam das hoffnungsfrohe Jahr 1990. Eine rasante Entwicklung! Aber im Lehrer- und Erzieherbereich war der Anteil der Christen nicht groß. Umso erfreulicher war es dann, dass der Wunsch nach einer christlichen Gemeinschaft auf fruchtbaren Boden fiel.

Der 10. April kann als Geburtstag gewertet werden, Martin Gerbert und Christa Henneke aus München sowie Prälat Hermann Joseph Weißbender und

Eberhard Hoffmann aus Dresden trafen erstmals zusammen und schmiedeten einen Plan. So kam es zur „Taufe“ am 28. Juni 1990. Im Dresdner Dompfarramt trafen sich die ersten Mitglieder. Martin Gerbert, Sylvia Kroll, Akademikerseelsorger Dr. Foelz, Herbert Trümper, Gisela Hora – nur einige seien stellvertretend genannt.

Ab 1991 folgten Veranstaltungen im heimischen Land, dem neuen Freistaat Sachsen. Weiterbildung in Bautzen, Mitgliederversammlung ebendort und munter ging es weiter in die Verbandsarbeit.

Unsere Anzahl, es hatten sich über die Jahre mehrere Hun-

dert Mitglieder aus dem Kita- und Schulbereich eingetragen, gestattete nach einer Satzungsveränderung die Mitarbeit in der Standesvertretung auf allen Ebenen. Viele Mitglieder arbeiteten in Personalräten mit, auch auf höchster Ebene. Der damalige Gründungsvorsitzende, Herbert Trümper vom St. Benno-Gymnasium, leitete die Arbeitsgemeinschaft Sächsischer Lehrerverbände als Präsident und verschaffte der KEG einen sehr guten Ruf.

Den zehnten Verbandsgeburtstag feierten wir bei Bautzen. Pater Fridolin Pflüger als geistlicher Beirat zelebrierte den Festgottesdienst und hochkarätige Gäste würdigten in einem Festakt die Existenz der Gemeinschaft KEG in der Diaspora Sachsens.

Der zwanzigste Jahrestag des Bestehens fand im Haus der Kathedrale in Dresden statt,

Offener Brief an Sachsen-Anhalts Bildungsminister

Mehr Gesundheitsschutz für Lehrkräfte

Der dbb sachsen-anhalt und seine Lehrerverbände haben sich mit einem offenen Brief vom 4. Februar 2021 an den Minister für Bildung in Sachsen-Anhalt, Marco Tullner, gewandt und einen besseren Gesundheitsschutz für Lehrkräfte im Zusammenhang mit der Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts an Schulen gefordert. Hintergründe waren ein Konzept des Ministeriums zur schrittweisen Rückkehr zum Präsenzunterricht sowie der unzureichende Infektionsschutz für Lehrkräfte und Schüler.

Am 2. Februar 2021 kündigte Bildungsminister Tullner an, in allen Kreisen, in denen durchgängig Werte von weniger als 200 Neuinfektionen je 100 000 Einwohnern und Woche gemeldet werden, für Grundschüler wieder täglichen Unterricht in festen Gruppen zu ermöglichen, wobei die Präsenzpflicht aufgehoben werden soll. Ferner sollen ältere Jahrgänge aufgeteilt und abwechselnd in der Schule und zu Hause lernen.

Dies nahmen der dbb sachsen-anhalt und seine Lehrerverbände zum Anlass, in einem offenen Brief an Bildungsminister Tullner Maßnahmen zum Infektionsschutz für Lehrkräfte und Schüler zu fordern. Unterstützt wurde der Aufruf vom Philologenverband Sachsen-Anhalt (PhVSA), Verband Bildung und Erziehung (VBE) Sachsen-Anhalt, Sekundarschullehrerverband (SLV) Sachsen-Anhalt, Verband der Lehrer an Wirtschaftsschulen (VLW) Sachsen-Anhalt und Berufsschullehrerverband Sachsen-Anhalt (BLV SA).

„Die schrittweise Rückkehr zu einem geregelten Schulbetrieb gelingt nur bei einem umfassenden Schutz von Leh-

rerinnen und Lehrern“, betonen die Lehrerverbände. Lehrkräfte im Präsenzunterricht arbeiteten kohortenübergreifend und seien einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt. Daher müssten sie „umgehend“ geimpft und mit ausreichend FFP2-Masken versorgt werden. Lehrkräfte und Schüler, die einer Risikogruppe zugeordnet werden, seien vom Präsenzunterricht zu befreien. Betroffene Lehrer sollten stattdessen Online-Unterricht geben. Weiter wurde Bildungsminister Tullner aufgefordert, für die schrittweise Rückkehr zum Präsenzunterricht nach den Winterferien längerfristige und verbindliche Strategien für Sachsen-Anhalts Schulen vorzulegen.

Aus Sicht der Lehrerverbände sollen Abschlussklassen der weiterführenden Schulen (Jahrgänge, in denen schulische Abschlüsse gemäß Schulgesetz erworben werden) sowie der berufsbildenden Schulen in Vollzeit und Teilzeit in Kleinkohorten im Präsenzunterricht verbleiben. Bei der Unterschreitung der 7-Tage-Inzidenz von 100 sei ein praktikables und ordnungskonformes Wechselmodell aus Präsenz- und Fernunterricht umzusetzen. Förderschulen sollen unter

Beachtung der geltenden Verordnungen eigenverantwortlich über Schuljahrgänge und Umfang entscheiden. Bei Unterschreitung der 7-Tage-Inzidenz von 50 sei auch hier ein praktikables und ordnungskonformes Wechselmodell aus Präsenz- und Fernunterricht umzusetzen. Bei Unterschreitung der 7-Tage-Inzidenz von 10 sei eine Rückkehr zum Regelunterricht vollziehbar.

Abstrichen am Niveau der Abschlussprüfungen erteilen die dbb Lehrerverbände eine klare Absage: Die Abschlussprüfungen 2021 müssten sowohl auf Bundesebene als auch mit den Anforderungen der vergangenen Jahre vergleichbar sein. „Schülerinnen und Schüler haben einen Anspruch auf ein voll- und gleichwertiges Abitur“, heißt es in dem Schreiben. Die Prüfungsaufgaben seien so auszuwählen, dass die Schülerinnen und Schüler vielfältige Kompetenzen nachweisen müssen und können. Die Überprüfung dieser Kompetenzen seien am Umfang und der Tiefe der Wissensbestände zu orientieren, die den Schülerinnen und Schülern vermittelt wurden. Eine klare und rechtzeitige Reduzierung und Formulierung des Um-

fangs der Wissensbestände, die Einzug in die Prüfungsaufgaben nehmen sollen, ermögliche den Lehrkräften und Schülern eine tiefgründige Vorbereitung auf die Abiturprüfungen ohne Reduzierung des Anspruchsniveaus.

Ferner fordern die Lehrerverbände, die Abschlussprüfungen gemäß der gültigen Terminpläne zum Schuljahresbeginn durchzuführen. Damit beschränke sich die Anzahl der zu erstellenden Prüfungsaufgaben auf ein notwendiges Minimum und für die Lehrkräfte entstehe in der Korrekturphase keine erneute Doppelbelastung. Schülerinnen und Schüler, die gesundheitsbedingt nicht an den regulären Prüfungsterminen teilnehmen können, sollen über die zentralen

Nachprüfungstermine die Möglichkeit haben, ihre Abschlussprüfungen regulär bis zum Schuljahresende abzulegen. ■



Personalrechtliche Interessenvertretung

Landesregierung legt Gesetzentwurf vor

Der dbb sachsen-anhalt hat den Gesetzentwurf der schwarz-rot-grünen Koalition in Sachsen-Anhalt zur Sicherstellung der personalrechtlichen Interessenvertretung während der Epidemie ausdrücklich begrüßt.

Bedauerlich sei jedoch, dass das Gesetzgebungsverfahren in der ersten und zweiten Lesung sowie die anschließende Verabschiedung des Gesetzes in den Sitzungen des Landtages am 4. und 5. Februar 2021 nicht durchgeführt wurde. Der Gesetzentwurf wurde in den Finanzausschuss des Landtages überwiesen. Die nächste Landtagsitzung findet am 11. und 12. März 2021 statt.



© dbb sachsen-anhalt

„Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern. Das gilt auch für die Arbeit der personalrechtlichen Interessenvertretung, da bringt ein schnelles Handeln auch schnelle Sicherheit“, sagte der Landeschef

des dbb, Wolfgang Ladebeck. Durch die nicht absehbare weitere Entwicklung der Verbreitung von SARS-CoV-2 sei die Durchführung von Präsenzsitzungen der Personalräte während der Pandemie aus Sicht der Betroffenen zu vermeiden.

Der Gesetzentwurf von CDU, SPD und Bündnis 90/Die Grünen sehe vor, dass die Personalräte ihre Sitzungen übergangsweise und vorerst nur für das Jahr 2021 in Video- oder Telefonschaltkonferenzen abhalten können. Notwendige Beschlussfas-

sungen des Personalrates könnten mittels Umlaufverfahren gefasst werden. Sofern es die Gegebenheiten ermöglichen, sollen die Sitzungen ab 2022 wieder in Präsenz stattfinden. Der dbb kritisiert, dass die Landesregierung einen entsprechenden Entwurf nicht bereits im November letzten Jahres eingebracht hat. So seien Personalräte schon einige Monate lang gezwungen, Präsenzsitzungen durchzuführen.

Der dbb sachsen-anhalt hatte im Januar 2021 die Mitglieder der Landesregierung in einem Offenen Brief aufgefordert, für die Personalräte geeignete rechtliche Regelungen zu schaffen, die es rechtskonform erlauben, Beschlüsse außerhalb einer Präsenzsitzung während der pandemischen Lage zu fassen. ■

Familie und Pandemie

Dienst- und tarifrechtliche Regelungen angepasst

Die Vorsitzende der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt, Michaela Neersen, hat die vom Finanzministerium auf den Weg gebrachten dienst- und tarifrechtlichen Regelungen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern in der Corona-Krise begrüßt.

Aufgrund der Corona-Pandemie sind viele Kitas und Schulen zurzeit nur eingeschränkt geöffnet oder haben auf Distanzlernen von zu Hause umgestellt. Das stellt berufstätige Eltern vor großen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung. Das Ministerium der Finanzen Sachsen-Anhalt hat

hierzu die im November 2020 dienst- und tarifrechtlichen Regelungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus für die Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten des Landes Sachsen-Anhalt konkretisiert.

So können Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte

des Landes für die Betreuung ihrer Kinder unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 34 Tage beziehungsweise für Alleinerziehende bis zu 67 Arbeitstage Freistellung vom Dienst erhalten. Diese Voraussetzungen gelten als erfüllt, wenn Kinder das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind. Weiter zählt die Schließung von Kindertageseinrichtungen oder Schulen außerhalb der regulären Schul- oder Betriebsferien. Darüber hinaus kann die Regelung in Anspruch genommen werden, wenn die Voraussetzungen für die Inan-

spruchnahme einer Notbetreuung nicht vorliegen oder wenn ein geeigneter Nachweis über die Schließung der vorgenannten Einrichtungen vorliegt und die Beamtin oder der Beamte versichert, dass keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht. Es kann auch eine halbtägige oder in begründeten Ausnahmefällen auch eine stundenweise Freistellung gewährt werden. Sofern die zur Verfügung stehenden Freistellungstage in 2020 nicht vollständig in Anspruch genommen wurden, können diese 2021 zusätzlich in Anspruch genommen werden. >

■ **Doppelbelastung der Frauen**

Im Zuge der neuen Corona-Beschlüsse von Bund und Ländern vom 19. Januar 2021 wurden auch die Regelungen zum Homeoffice verschärft. Dazu tritt am 27. Januar 2021 eine Verordnung für Homeoffice vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kraft. Demnach müssen Arbeitgeber während der Pandemie das Arbeiten von zu Hause anbieten, wenn keine betrieblichen Gründe dagegenstehen.



© Model Foto: Phovoir/Colourbox.de

Die Betreuung der Kindergartenkinder sowie die Unterstützung beim Homeschooling wird überwiegend von Müttern übernommen, unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind oder nicht. „Die weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind durch die

sogenannte ‚Care-Arbeit‘ zusätzlich belastet“, betont Neersen. Auch sei zu beobachten, dass eine Tendenz zur Retraditionalisierung der Arbeitsteilung in Familien festzustellen sei, obwohl auch Männer für die Kinderbetreuung freigestellt werden könnten. Einem

Rückfall auf eine Rollenverteilung zwischen Müttern und Vätern, die jener der Generation unserer Großeltern entsprechen, müsse umgehend gegensteuert werden, um die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht um Jahrzehnte zurückzuwerfen, mahnte Neersen. „Bezahltes Homeoffice und unbezahlte Care-Arbeit stellen eine Doppelbelastung dar. Das muss sich in der gesellschaftspolitischen Debatte wiederfinden und darf sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen von Frauen auswirken.“ ■

Ausbildung in der Geoinformationstechnologie

BTB übergibt angepasste Ausbildungs- und Prüfungsordnung und Musterausbildungspläne

Die Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB) Sachsen-Anhalt, Landesfachgruppe Vermessung und Landentwicklung (LFG-VL) hat dem Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr (MLV) Ende 2020 Entwürfe einer den heutigen Bedingungen angepassten Ausbildungs- und Prüfungsordnung (APO) für die Beamtenausbildungen sowie Musterausbildungspläne der dualen Berufsausbildung in den Berufen der Geoinformationstechnologie übergeben.

„Der aktuelle Fachkräftemangel macht auch nicht vor den Berufen der Geoinformationstechnologie im öffentlichen Dienst halt“, betonte Rainer Kießling, Vorsitzender der LGV-VL. Deshalb müsse die APO der Beamtenausbildung neben einer organisatorischen und redaktionellen Überarbeitung auch fachlich auf die neuen Anforderungen des modernen Berufsbildes der Geoinformation angepasst werden.

■ **Berufsausbildung aktivieren**

Weiter fordert der BTB/LFG-VL, neben der dualen Berufsausbildung zum Beruf des Geomatikers auch die Berufsausbildung zum Vermessungstechniker in der Verwaltung wieder zu aktivieren. „Man hat zwar den drohenden Fachkräftemangel erkannt und bereits 2012 eine vom Ministerium initiierte Kooperation unter Partnern der Berufsausbildung der Geoinformationstechnologie

gegründet. Das genügt aber noch nicht“, so Kießling.

Im LVerGeo Sachsen-Anhalt seien zum Jahreswechsel 2020/2021 insgesamt 60 Stellen unbesetzt. „Nach jahrelangem ‚Nichtstun‘ der Politik sind nun erste Maßnahmen zum Gegensteuern des Fachkräftemangels und zur Aktivierung der Ausbildungen in der Verwaltung der Geoinformationstechnologie mit Stipendien zum Bachelorstudium sowie zur Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze in der dualen Berufsausbildung ergriffen worden. Aber diese reichen bei Weitem nicht aus“, sagt Kießling. 15 Stipendien- und 15 Ausbildungsplätze pro Jahr seien zu wenig. „In den nächsten Jahren werden circa 40 Kollegen der spezialisierten technischen Verwaltung pro Jahr in den Ruhestand gehen. Aber die jetzt eingestellten Kollegen stehen als Absolventen nicht sofort zur Verfügung. Die Ausbildung dauert



© Guido Hestermeyer

> Rainer Kießling, Landesvorsitzender der Landesfachgruppe Vermessung und Landentwicklung im BTB Sachsen-Anhalt

nun mal in der Regel drei Jahre“, so Kießling.

Erschwerend komme hinzu, dass erfahrungsgemäß nicht alle Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich abschließen beziehungsweise im Beruf tätig werden. Nicht anders sehe es bei der Beamtenausbildung im ehemaligen mittleren und gehobenen Dienst der technischen Verwaltung aus, die seit Jahren nicht mehr im ausreichenden Maße stattgefunden habe beziehungsweise in der Geoinformationsverwaltung komplett eingestellt wurde. Gerade für diese Berufsgruppen seien die Überarbeitungen der APO Grundvoraussetzung für einen Neustart der Beamtenausbildung.

Wissenschaftliche Arbeit liegt vor

Trotz Zusage des Ministeriums im Jahr 2016, die APO zu überarbeiten, sei dies bis heute nicht geschehen, kritisiert Kießling. Mittlerweile liege eine wissenschaftliche Arbeit der Hochschule Anhalt (Anhalt University of Applied Sciences), Fachbereich Architektur, Facility Management und Geoinformation; Institut für Geoinformation und Vermessung (IGV) zum Thema „Fachkräftemangel Geoinformation“ vor. Neben der Betrachtung des aktuellen Ist-Zustandes mit dem Untersuchungsgegenstand Sachsen-Anhalt beinhalte die Arbeit auch Muster zukünftiger APO der Beamtenausbildung inklusive Verwaltungsvorschrift, Ausbildungsrahmenplan und Prüfstoffverzeichnis. Ferner enthalte die Arbeit auch Entwurfsmuster für eine aus Sicht des BTB/LFG-VL, dringend nötige Aktivierung der dualen Berufsausbildung zum Vermessungstechniker im Landesamt für Vermessung

und Geoinformation Sachsen-Anhalt (LVermGeo) sowie weitere Aktivierungsfunktionen zur Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels in den Berufen der Geoinformationstechnologie.

Bereits 2019 hat die LFG-VL des BTB Sachsen-Anhalt in einem Spitzengespräch mit Vertretern des MLV zum Thema „Aktuelle Personalentwicklung und Nachwuchsgewinnung der Geoinformations- und Vermessungsverwaltung im Land Sachsen-Anhalt“ auf den drohenden Fachkräftemangel und damit auch die Notwendigkeit der Überarbeitung der APO aufmerksam gemacht. An dem damaligen Spitzengespräch nahmen aufseiten des Ministeriums Staatssekretär Dr. Sebastian Putz, Karin Lips, Referatsleiterin 12, sowie Robert Tropartz, stellvertretender Abteilungsleiter 4 und Referatsleiter 42, auf Gewerkschaftsseite der Vorsitzende der LFG-VL, Rainer Kießling, die Frauen- und Jugendvertreterin Heike Jacobs sowie Achim Dombert teil. Die

Wolfgang Ladebeck zum DPoIG-Ehrenmitglied ernannt

Der langjährige stellvertretende Bundesvorsitzende der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG), Wolfgang Ladebeck, wurde von den Delegierten des 25. Bundeskongresses der DPoIG am 19. Januar 2021 zum Ehrenmitglied der DPoIG ernannt.



© Friedhelm Windmüller

Bundesvorsitzender Rainer Wendt würdigte Ladebeck vor allem als Stimme der ostdeutschen Landesverbände, der sich immer mit großem Engagement und Leidenschaft für die Belange der Kolleginnen und Kollegen eingesetzt habe. „Mit Klarheit, auch hin und wieder mit Unbequemlichkeit und Nachdruck, hat sich Wolfgang Ladebeck für die Polizei und ihre Beschäftigten in den letzten Jahren starkgemacht“, sagte Wendt. So habe er zum Beispiel 2017 erfolgreich die Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes für die Beamtinnen und Beamten in Sachsen-Anhalt erstritten. Stimme und Gesicht für die DPoIG sei Ladebeck auch im dbb. Als Landesvorsitzender des dbb sachsen-anhalt und Mitglied im Bundesvorstand des dbb vertrete er nach wie vor die Interessen der Polizeibeschäftigten.

Der 60-jährige Ladebeck, der 2020 aus dem aktiven Dienst ausgeschieden ist, ist nicht wieder zur Wahl in die Bundesleitung der DPoIG angetreten. Nach verschiedenen Funktionen in der DPoIG Sachsen-Anhalt war er von 2001 bis 2019 Landesvorsitzender und seit 2007 stellvertretender Bundesvorsitzender der DPoIG.

Gesprächsteilnehmer waren sich einig, dass die bisherige APO unter den heutigen Bedingungen nicht mehr an-

wendbar sei. Die nun übergebenen Entwürfe sollen den schnellen Neuanfang ermöglichen.



© privat

Masterarbeit im online-gestützten weiterbildenden Master-Fernstudiengang Geoinformationssysteme von Rainer Kießling; Hochschule Anhalt (Anhalt University of Applied Sciences); Fachbereich Architektur, Facility Management und Geoinformation; Institut für Geoinformation und Vermessung (IGV), 20. Oktober 2020.

dbb jugend thüringen

Neue Jugendvorsitzende

Am 12. Februar 2021 tagte der digitale Landesjugendausschuss (LJA) mit dem Ziel der Nachwahl des Landesjugendvorsitzenden. Nötig war dieser, da der bisherige Landesjugendvorsitzende Christian Bürger seinen Rücktritt zum 31. Januar 2021 bekannt gegeben hatte. Auch die bisherige stellvertretende Jugendvorsitzende Laura Rytir zog sich aus der bisherigen Jugendleitung zurück.

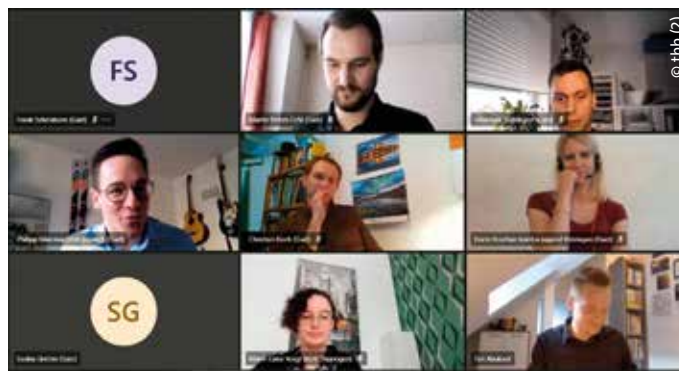
dereinführung des technischen Referendariats ein. Ausdrücklich dankte er den bisherigen Jugendvertretern Christian Bürger und Laura Rytir für Ihre bisherige Mitwirkung in der tbb-Jugendleitung. Die Aufnahme der Jugend in den Landesjugendring Thüringen war der bisher größte Erfolg unter Christian Bürger.



> Saskia Grimm ist neue Vorsitzende der tbb jugend.

und laut werden. Damit ergibt sich eine kleine Welle, die die Welt ins Positive ändert!“

Saskia Grimm (DSTG) wurde zur neuen Landesjugendvorsitzenden gewählt. Christian Hopf (ebenfalls DSTG) wurde zum stellvertretenden Jugendvorsitzenden berufen. Beide bereichern das Team der neuen Landesjugendleitung der dbb jugend thüringen. Neben den bisherigen und zukünftigen stellvertretenden Jugendvorsitzenden Tim Reukauf (tlv) und Martin Peters (GdV) ist die tbb Landesjugendleitung nun wieder komplett.



> Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum digitalen Landesjugendausschuss am 12. Februar 2021

Der Beauftragte der DebeKa, Johannes Gutekunst, verantwortlich für den Bereich Jugend im ö. D. verknüpfte in seinem Grußwort einen aufschlussreichen Vortrag über die DebeKa und deren Know-how, wie die DebeKa auch der Thüringer Jugend gemeinsame Potenziale aufzeigt. Mit einem quirligen Digitalgewinnspiel motivierte er alle Jugendvertreterinnen und -vertreter live mitzuspielen, winkten am Ende kleine Bluetooth-Boxen als Prämie für die ersten drei Schnellsten.

Unterstützt wurde der LJA durch zahlreiche Grußworte. tbb-Landesvorsitzender Frank Schönborn betonte die Wichtigkeit der nachfolgenden Generationen „Jugend“ in der Gewerkschaftsarbeit, aber auch für den öffentlichen Dienst (ö. D.) in Thüringen all-

gemein. Er verwies auf die gravierende Ausbildungspolitik. Thüringen ist Schlusslicht in der Ausbildung im ö. D. Dem entgegenzuwirken und mit Blick auf die ausscheidenden Kollegen in den nächsten zehn Jahren initiierte der tbb eine Ausbildungsinitiative und setzt sich zudem für die Wie-

Mit einem Grußwort war auch die dbb bundesjugend in Person von Philipp Mierzwa vertreten. Bemerkenswert und mit Gewerkschaftspower sprach er die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Stil von Pippi Langstrumpf an: „Seid wild, frech und wunderbar.“ Weiterhin fügt er hinzu: „Jeder muss aufstehen

Noch ein weiteres Grußwort hatte der LJA in petto. Auch die Deutsche Beamtenversicherung (DBV) ließ es sich nicht nehmen, am Thüringer Event teilzunehmen. Frank Meurer (DBV) begrüßte die Teilnehmenden und stellte eine Forsa-Studie „Was junge Leute von Gewerkschaften erwarten“ vor. ■

Personalmangel im Arbeitsschutz

33 Jahre Abstand zwischen Kontrollen

Der Vorsitzende des Thüringer Beamtenbundes (tbb), Frank Schönborn, kritisiert, dass beim Arbeitsschutz „jahrelang geschlampt und Personal abgebaut worden ist“. Es stehe zu wenig Personal im Arbeitsschutz für Arbeitsschutzkontrollen zur Verfügung.

„Die Kolleginnen und Kollegen in den Behörden für Arbeits-

schutz waren schon vor der Pandemie überlastet. Die Coro-

na-Krise wirkt auch hier wie ein Brennglas. Es fehlen an allen Ecken und Enden Menschen, die einen Blick in die Betriebe werfen können, ob die Verordnung auch eingehalten wird“, so Schönborn.

Während Ordnungsämter und Polizisten den öffentlichen und privaten Bereich kontrollieren,

ist dies in Betrieben nicht der Fall. Es muss aber besonders da hingeschaut werden, wo die Risiken am größten sind. Arbeitgeber haben für jede Betriebsstätte einen Hygieneplan zu erstellen, der von den Arbeitsschutzbehörden geprüft werden kann. „Gerade jetzt brauchen wir gezielte Arbeitsschutzkontrollen, aber mit 45

Arbeitsschutzkontrolleuren in Thüringen kommen wir nicht weit“, konstatiert Schönborn. „45 Arbeitsschutzkontrolleure – das waren schon vor der Pandemie zu wenig. Aktuell kommt noch die Überprüfung bei der Durchsetzung der Homeoffice-Pflicht, die bis zum 15. März 2021 gelten soll, hinzu.“

► **Wirksame Kontrollen nötig**

Schönborn weiß aus Erfahrung aus den eigenen Reihen: Rechtliche Vorgaben allein garantieren keinen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vielmehr hängt die Wirksamkeit der Vorschriften von deren tatsächlicher Umsetzung ab, hierzu gehören potenzielle Sanktionen. Damit das Thema von der Arbeitgeberseite ernst genommen wird, bedarf es wirksamer Kontrollen in den Dienststellen und Betrieben. Rein statistisch gesehen beträgt jedoch der Abstand zwischen zwei Arbeitsschutzkontrollen in einem Unternehmen 33 Jahre. „Die Arbeitgeber können also davon ausgehen, dass Regelverstöße in zahlreichen Fällen nicht aufgedeckt werden, da die dafür



notwendigen Kontrollen aus Personalmangel nicht flächendeckend durchgeführt werden können“, bemängelt der Vorsitzende des Thüringer Beamtensbundes den Zustand.

► **tbb fordert personelle Aufstockung**

Der tbb fordert, die Zahl der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz in

Thüringen an die Veränderungen im Berufsalltag anzupassen, um die Gesundheit der Berufstätigen wirksam schützen und langfristig erhalten zu können. Fachfremd eingesetztes Personal in Arbeitsschutzbehörden sollte sofort wieder für die Überwachung und für Kontrollen eingesetzt werden. Darüber hinaus müssen die Arbeitsschutzbehörden

und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie ihren vielseitigen Kontroll-, Informations- und Beratungsaufgaben auch tatsächlich gerecht werden können. Das Bundesministerium müsse zudem schnellstens per Gesetz eine deutlich höhere Kontrollquote festlegen. ■

Schreiben an Ministerpräsident Ramelow

COVID-19-Infektion als Arbeits- oder Dienstunfall

In einem gemeinsamen Schreiben an den Thüringer Ministerpräsidenten fordern tbb, DPoIG, BSBD und DGVB, dass eine COVID-19-Erkrankung in die Liste der Berufskrankheiten-Verordnung aufgenommen wird. Als Minimum sollten Regelungen zur Ansteckung mit COVID-19 im Berufsalltag erlassen werden, die eine Beweisführung für Betroffene erleichtern.

Bestimmte Beamtengruppen, die als Dienstleister für unsere Bürgerinnen und Bürger im

Einsatz sind, wie Polizei- und Justizvollzugsbeamte, Gerichtsvollzieher oder Lehrer,

sind im dienstlichen Alltag den Infektionsrisiken durch das Virus allgemein und situativ stär-

ker als die Normalbevölkerung ausgesetzt. Das Schreiben behandelt insoweit die Frage, ob und unter welchen Umständen bei einer Infektion Dienstunfallschutz besteht.

► **COVID-19 als Arbeitsunfall**

Für gesetzlich Unfallversicherte (Tarifbeschäftigte) hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Empfehlungen für die Anerkennung einer Infektion mit SARS-CoV-2 als Versicherungsfall erarbeitet: Erfolgt eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infolge einer versicherten Tätigkeit, >

ohne dass die Voraussetzungen einer Berufskrankheit vorliegen, kann die Erkrankung einen Arbeitsunfall darstellen. Dies setzt voraus, dass die Infektion auf die jeweilige versicherte Tätigkeit (Beschäftigung, (Hoch-)Schulbesuch, Ausübung bestimmter Ehrenämter, Hilfeleistung bei Unglücksfällen) zurückzuführen ist. In diesem Rahmen muss ein intensiver Kontakt mit einer infektiösen Person („Indexperson“) nachweislich stattgefunden haben und spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Kontakt die Erkrankung eingetreten beziehungsweise der Nachweis der Ansteckung erfolgt sein. Die Intensität des Kontaktes bemisst sich dabei vornehmlich nach der Dauer und der örtlichen Nähe. Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vom 20. August 2020 geht von einer Kontaktdauer von mindestens 15 Minuten bei einer räumlichen Entfernung von

weniger als eineinhalb bis zwei Metern aus. Im Einzelfall kann auch ein zeitlich kürzerer Kontakt ausreichen, wenn es sich um eine besonders intensive Begegnung gehandelt hat. Umgekehrt kann dies für einen längeren Kontakt gelten, obwohl der Mindestabstand eingehalten wurde.

Im Ergebnis ist in jedem Einzelfall eine Abwägung erforderlich, bei der alle Aspekte, die für oder gegen eine Verursachung der COVID-19-Erkrankung durch die versicherte Tätigkeit sprechen, zu berücksichtigen sind. Nur die Infektion, die infolge der versicherten Tätigkeit eingetreten ist, erfüllt die gesetzlichen Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles.

■ COVID-19 als Dienstunfall

Der Beamte befindet sich in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis zu seinem jeweiligen Dienstherrn (Art. 33 Abs. 4 GG). Adressat seiner Dienstleistung ist und bleibt



© Pixabay.de

die Allgemeinheit. Bei Beamten wird vom Gesetz und vom Dienstherrn verlangt, dass sie in bestimmten Positionen in gewissem Umfang das Risiko auf sich nehmen, bei der Dienstausbübung die Beeinträchtigung persönlicher Rechtsgüter (zum Beispiel Gesundheit) zu riskieren. In manchen Bereichen wie der Polizei reicht dies bei Einsätzen sogar bis hin zur Gefährdung des eigenen Lebens. Im Gegenzug ist der Dienstherr im Falle eines Dienstunfalls nach den Versorgungsgesetzen von Bund und Ländern als Ausprägung der allgemeinen Fürsorgepflicht (§ 45 BeamtStG) zur besonderen Unfallfürsorge verpflichtet.

Beamtinnen und Beamte sind über die Dienstunfallfürsorge ihres Dienstherrn abgesichert. Dabei ist jede Behörde für die Ausgestaltung des Verfahrens der Unfalluntersuchung selbst verantwortlich. Es gibt keine (einheitliche) Handlungsempfehlung und zudem aufgrund des föderalisierten Beamtenrechts Unterschiede zwischen

den 17 Dienstherren. Ob eine COVID-19-Infektion als Dienstunfall anerkannt werden kann, ist daher nicht pauschal beantwortbar.

Bekannt wurde, dass Anträge von Beamtinnen und Beamten auf Anerkennung der Infektion als Dienstunfall mit der Begründung abgelehnt wurden, es liege eine Pandemielage vor. Diese bedinge eine Allgemeingefahr, da in einem bestimmten Gebiet alle Menschen mehr oder minder gleich bedroht seien. Mit einer Infektion realisiere sich also kein in der konkreten Tätigkeit liegendes Risiko. Hat eine Beamtin oder ein Beamter also den Verdacht, dass eine vorliegende Infektion während der Ausübung des Dienstes geschehen ist, sollte auf jeden Fall eine Dienstunfallanzeige beim Dienstvorgesetzten erfolgen. Auch sollten umfassende Aufzeichnungen der beruflichen und privaten Kontakte erstellt werden, um gegebenenfalls rekonstruieren zu können, wann und wo sowie durch wen es zur Infektion

kam. In Thüringen ist dies in §§ 25 ff. ThürBeamtVG geregelt.

Gemäß § 26 ThürBeamtVG ist ein Dienstunfall ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist.

Die rechtlichen Voraussetzungen besagen unter anderem, dass der jeweilige Infektionszeitpunkt eindeutig bestimmbar sein und ein Ursachenzusammenhang zwischen der Infektion, der dienstlichen Tätigkeit und der Erkrankung bestehen müsse. Die Beweislast liegt dabei beim betroffenen Beamten.

Der Gesetzgeber hat die generelle Möglichkeit, sich im Dienst mit einer Infektionskrankheit anzustecken, gesehen und in § 26 Abs. 3 ThürBeamtVG aufgeschrieben. Dies gilt jedoch nur für Krankheiten, die in der Berufskrankheiten-Verordnung aufgeführt sind. ■

tbb Ausbildungsinitiative

Rückkehr zur Referendarausbildung als Beamte auf Widerruf

2016 wurde der juristische Vorbereitungsdienst vom Beamtenverhältnis auf Widerruf mit dem Gesetz zur Änderung der Rechtsverhältnisse im juristischen Vorbereitungsdienst in ein Angestelltenverhältnis eigener Art in Thüringen überführt.

Die im tbb organisierten Fachgewerkschaften wandten sich mit massiver Kritik gegen das Vorhaben und befürchteten massive Wettbewerbsnachteile im Kampf um die Nachwuchsjuristen. Zurückgehende Bewerberzahlen in den letzten Jahren haben unsere Befürchtungen bestätigt.

Die mit der Umstrukturierung des Ausbildungsstatus in ein Angestelltenverhältnis vorgeordnete „Unterhaltsbeihilfe“ von 1 100 Euro brutto monatlich erscheint auch aktuell mit Blick auf die Nachbarländer zu gering bemessen. Gerade Studenten mit geringem finanziellem Rückhalt in der Familie trifft dies besonders hart, verbleiben doch nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben netto 858,44 Euro.

Für eine 30m²-Wohnung liegt der durchschnittliche Miet-

preis in Jena aktuell bei 9,95 Euro/m². Damit beträgt in unserer Rechnung die Gesamtmiete für 30 m² circa 425 Euro (Kaltmiete: 240 Euro plus 85 Euro NK zzgl. Heizung/Strom).

Dem Referendar bleiben nach Abzug der Warmmiete 433 Euro zum Leben, das heißt, um Telefon, Versicherungen, Lebensmittel und Kleidung zu zahlen. Das sind knapp 13 Euro weniger als der Regelbedarfssatz in der Sozialhilfe für Alleinstehende (446 Euro).

Andererseits waren auch in die damaligen Überlegungen zur Abkehr vom Status des Beamten auf Widerruf eingegangen, dass nur ein geringer Prozentsatz aller Referendare in den Staatsdienst übernommen wird. Alle anderen müssen sich danach eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft su-

chen und/oder müssen über Arbeitslosengeld und Sozialhilfe den Übergang in eine Tätigkeit überbrücken. Als Beamter auf Widerruf ist der Referendar jedoch vom Zugang zum Arbeitslosengeld ausgeschlossen. Zudem muss er gegebenenfalls einen weiteren Wechsel des Krankenkassensystems (privat zurück zu gesetzlich) vollziehen.

Der tbb setzt sich für eine bessere Bezahlung von Referendaren und Auszubildenden ein. Ein Vergleich mit den Nachbarländern zeigt, dass die Referendarbezüge dort deutlich höher sind. Um junge Fachkräfte zu gewinnen, müssen daher die entsprechenden Rahmenbedingungen für den juristischen Vorbereitungsdienst geschaffen werden. ■

> vhw thüringen

Neue IT-Studiengänge ab Herbst 2021

An der Dualen Hochschule Gera Eisenach (DHGE) werden zwei neue duale IT-Studiengänge angeboten. Verwaltungsinformatik und Digitales Verwaltungsmanagement werden am Campus Gera neu implementiert. Weiterführende Angebote sind auf der Homepage oder zum Hochschulinformationstag (HIT) am 24. April 2021 zu erfragen.

https://www.ich-studiere-dual.de/DHGEMicro/Termine/HIT_Gera.html

Der HIT am Campus Eisenach findet am 8. Mai 2021 statt.

https://www.ich-studiere-dual.de/DHGEMicro/Termine/HIT_Eisenach_Fruehling.html

> Thüringer Beihilfestelle

Beihilfeanträge online

Der Online-Auftritt der Thüringer Beihilfestelle wurde überarbeitet. Damit konnten zur Einreichung von elektronischen Beihilfeanträgen das Anlegen eines Benutzerkontos sowie die Antragstellung anwenderfreundlicher gestaltet werden. Die bisherigen Probleme bei Einreichen von mehr als vier Belegen konnten abgestellt werden.

Den Online-Kurzantrag finden Sie hier:

<https://tlf.thueringen.de/landesbedienstete/beihilfe/>



> Digitalisierung der Thüringer Behörden dauert länger

tbb Landesvorsitzender Frank Schönborn berichtet in einem mdr-Radiointerview über die Digitalisierung im Freistaat. Nach seiner Einschätzung ist das Ziel der flächendeckenden Nutzung digitaler Verwaltungsdienstleistungen bis Ende 2022 in Thüringen nicht zu schaffen.

Zum Hören: <https://www.thueringer-beamtenbund.de/aktuelles/news/digitalisierung-der-thueringer-behoerden-dauert-laenger/>

DIGITALISIERUNG



tbb
beamtenbund
und tarifunion
thüringen