

# dbb regional magazin

März 2022 • 29. Jahrgang

3

Mecklenburg-Vorpommern  
Sachsen  
Sachsen-Anhalt  
Thüringen

Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst

# Echte Unterstützung – jetzt!





© colourbox.de

2

dbb

## Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst Echte Unterstützung – jetzt!

Endlich geht es los: Im März 2020 wurden die Tarifverhandlungen mit den kommunalen Arbeitgebern für den Sozial- und Erziehungsdienst wegen der Coronapandemie unterbrochen, auch im vergangenen Jahr kam die Coronalage einem Abschluss in die Quere. In drei Verhandlungsrunden soll nun erreicht werden, was die gut 330 000 Beschäftigten dringend brauchen: finanzielle Aufwertung, Entlastung, Rechtsanspruch auf Weiterqualifizierung.

Die gute Nachricht aus Borkheide im Landkreis Potsdam-Mittelmark lautet: Die Kita „Sonnenschein“ musste auch während der Pandemie nie ganz schließen. Aber die Belastung für die 16 Erzieherinnen und Erzieher war und ist enorm. „Ganz viele Kollegen sind wegen einer Coronaerkrankung nicht da“, erzählt Kitaleiterin Andrea Bergholz dem Redaktionsnetzwerk Deutschland im Februar 2022. „Teilweise waren nur sieben Erzieher in der Kita für

111 Kinder da. Daher mussten wir die Öffnungszeiten zunächst auf unbestimmte Zeit verkürzen. Denn das ist die ‚Schmerzgrenze‘. Noch weniger geht nicht.“

### ■ Wer? Wann? Wo?

Das ist für die Kinder schwierig, für die Eltern, für die Leiterin und ihr Team. Und doch haben sie durchgehalten. Notfallpläne erarbeitet, täglich neu justiert, wie mit den wechselnden Verordnungen

umzugehen war und ist. „Wir arbeiten viel mit Mimik und Gestik“, erläutert Bergholz, „das ist vor allem für die jüngsten Kinder ganz wichtig, wenn sie ihre Sprache entwickeln. Wenn sie aber unser Gesicht nicht sehen, dann können sie nicht sprechen lernen.“ Also entschlossen sie sich, im Haus auf das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung zu verzichten. Zum Glück sei keine der Kolleginnen schwer an Corona erkrankt. „Da macht man sich schon Gedanken.“

Hinzu kam die Organisation von Aufgaben für Kollegen im Homeoffice, was es im Kitabetrieb sonst gar nicht gibt. Außerdem die tägliche Logistik: „Wir haben festgelegt, wer wann wo auf welchem Spielplatz ist und wer mit den Kindern im Wald spazieren gehen darf.“ Von der Überzeugungsarbeit bei Eltern für die Einhaltung von wechselnden Coronamaßnahmen, deren Sinn die Mitarbeitenden teils selbst nicht verstanden, gar nicht zu reden.

## ■ Schulsozialarbeit: Finanzierung fraglich

Auch an den Schulen hat Corona die Belastungen für Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte drastisch erhöht. „Es kommen Schüler von allein zu mir und sagen: Ich komme nicht mehr klar“, sagt die Schulsozialarbeiterin Anke Neumann, die am Hildebrandt-Gymnasium in Stendal tätig ist. Einige, so erläutert sie dem mdr Sachsen, wiesen Essstörungen auf, andere verletzten sich selbst.

Für Mecklenburg-Vorpommern vermeldet die Barmer eine überdurchschnittliche Zunahme an Krankheitsausfällen wegen psychischer Belastungen. Betroffen seien vor allem Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher: Im Nordosten fielen Lehrerinnen und Lehrer im Schnitt 23,5 Tage krankheitsbedingt aus, Erzieherinnen und Erzieher 29,5 Tage. In süddeutschen Bundesländern lägen die entsprechenden Zahlen bei elf und gut 20 Tagen. Diese Zahlen gehen nicht alle auf psychische Erkrankungen zurück, aber der Anteil daran ist signifikant gestiegen.

Gleichzeitig ist die Finanzierung der Schulsozialarbeit gefährdet. In Sachsen-Anhalt sollen die Kommunen künftig einen Teil der Kosten tragen, denn in diesem Jahr läuft eine Förderung der Europäischen Union aus: Übernahme sie bislang 80 Prozent – bald 60 Prozent – der Kosten für die aktuell knapp 400 Sozialarbeiterstellen, kam für die restlichen 20 Prozent das Land auf. Nun sollen die Kommunen ebenfalls 20 Prozent tragen. Doch die verweisen auf leere Kassen.

## ■ Geld, Personal, Fortbildung

„Ach, dieses Argument wird uns immer begegnen“, kon-

tert dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach, „und wenn wir warten wollten ... dass die Arbeitgeber uns zurufen, ‚Von uns aus kann's losgehen, unser Tarifsparschwein ist gut gefüllt!‘, dann könnten wir mit tarifautonomen Verhandlungen gleich aufhören.“ Nicht erst Corona habe gezeigt, dass die „personalintensiven Aufgaben zu oft durch Notlösungen bearbeitet wurden“, hebt Andreas Hemsing, der stellvertretende Vorsitzende der dbb Bundestarifkommission, hervor. „Hier ist das Ende der Fahnenstange erreicht.“ Und die Bereiche Erziehung und Soziale Arbeit seien nun einmal „kommunale Kernkompetenzen“.

Verhandelt wird um dreierlei:

- > finanzielle Aufwertung, um die derzeit Beschäftigten zu halten und Nachwuchskräften, Quer- und Seiteneinsteigern Anreize zu bieten, sich überhaupt für das Berufsfeld zu entscheiden;
- > Entlastung, etwa durch die Ausdehnung der Vor- und Nachbereitungszeiten oder durch die verbindliche Einführung der Position der stellvertretenden Leitung;
- > einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung im Sinne einer qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildung und Sozialen Arbeit.

Und die Zeit drängt. Rund 230 000 Erzieherinnen und Erzieher werden in den kommenden Jahren in Krippen, Kindergärten und Horten fehlen. So lautet die Prognose des Deutschen Städtetages. Menschen im Beruf zu halten und vor allem neu dafür zu gewinnen ist also unerlässlich, sollen die Kommunen ihrem Betreuungsauftrag gerecht werden. Immerhin gilt es laut politischen Vorgaben des Bundes, ab 2026 den Ganztagsanspruch für Grundschulkindern umzusetzen. Bis 2030 wird der Personalbedarf allein im Bereich „frühkindli-

che Bildung“ sogar bei über 280 000 Stellen liegen.

## ■ Selbstbewusst in die Verhandlungen

Gerade die mit Corona verbundenen Anstrengungen haben uns den gesellschaftlichen Stellenwert des Sozial- und Erziehungsdienstes unmissverständlich vor Augen geführt. Sind Kitas und Schulen geschlossen, nehmen die Kinder Schaden. Und es kaputtliert unsere moderne Gesellschaft in Rollenmodelle zurück, die wir längst überwunden glaubten. Denn auch das hat die Pandemie gezeigt: Den Löwenanteil der Fürsorge für Kinder und Jugendliche haben die Frauen, die Mütter, übernommen. Die dafür beruflich zurücksteckten. Wollen wir in solche Verhältnisse wirklich zurück?

Auch der Sozial- und Erziehungsdienst wird zu 90 Prozent von Frauen geleistet. Und deren Selbstbewusstsein ist im Zuge der Pandemiebewältigung deutlich gewachsen. Ein aufmunterndes Schulterklopfen wird da nicht reichen, um die berechtigten Forderungen nach Entlastung, Aufwertung und Weiterqualifizierung des Berufsstandes zu erfüllen. Überlastung macht krank. Niedrige Löhne vertreiben die Menschen aus dem Beruf und halten mögliche Nachwuchskräfte davon ab, ihn überhaupt zu ergreifen. Mit der Qualität der frühkindlichen Bildung steht und fällt die Zukunft unserer Gesellschaft.

Spätestens die Erfahrungen der letzten Jahre, das Erleben, wie Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sich bemüht haben und bemühen, die Pandemiefolgen für die Kleinsten, für Schülerinnen und Schüler sowie Jugendliche erträglicher zu machen,

haben gesamtgesellschaftlich denn auch zu einem Umdenken geführt. Das zeigt sich auch bei Tarifaueinandersetzungen.

„Eine deutliche Mehrheit der Eltern“, so Verhandlungsführer Silberbach, „ist auf unserer Seite. Statt wie früher wütend auf die Erzieherinnen und Erzieher zu sein, stellen die sich mittlerweile mit einem Plakat zusammen mit uns zum Protestieren vor das Rathaus. Das ist wunderbar.“ Die Kommunen sind am Zug. Es ist allerhöchste Zeit.

Andrea Böltken

## dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

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

**Redaktion:** Michael Eufinger (leitender Redakteur)

**Verantwortliche Redakteure für:**

Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt

Sachsen: Michael Jung

Sachsen-Anhalt: Silke Grothe

Thüringen: Uwe Sommermann

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

**Layout:** FDS, Geldern

**Model Foto:** Colourbox.de

**Verlag:** DBB Verlag GmbH,

Friedrichstraße 165, 10117 Berlin

**Telefon:** 030.7261917-0

**Telefax:** 030.7261917-40

**Internet:** www.dbbverlag.de

**E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de

**Anzeigen:** DBB Verlag GmbH,

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

**Anzeigendisposition:**

Britta Urbanski,

**Telefon:** 02102.74023-712,

Preisliste 25, gültig ab 1.1.2022

**Herstellung:**

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG

DruckMedien,

Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Gesamtgesellschaftliche Aufgabenkritik erforderlich

# Wie lange sollen „Dritte“ noch staatliche Aufgaben übernehmen?

Aufgrund der steigenden Zahl von Beschwerden von unzufriedenen Bürgerinnen und Bürgern, die ihren Unmut insbesondere gegenüber Einzelhändlern oder Gastronomen zum Ausdruck bringen, die immer mehr verwirrende staatliche Regeln kontrollieren sollen und selbst wütend über den Kontrollzwang sind, regt der dbb beamtenbund mecklenburg-vorpommern eine breit geführte Diskussion über eine gesamtgesellschaftliche Aufgabenkritik an.

„Wir müssten beispielsweise definieren, was die öffentliche Verwaltung künftig aus Sicht der Landespolitik, der Wirtschaft und der Bürgerinnen und Bürger mit einem weiterschwindenden Personalkörper leisten soll beziehungsweise zu leisten in der Lage ist“, so der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht in Schwerin.

Gerade die Durchsetzung pandemiebedingter Vorgaben in der aktuellen Krise zeige doch mehr als deutlich, auf wessen Schultern ureigenste staatliche Aufgaben abgewälzt werden. Es könne nicht im Sinne einer Rechtsetzung und deren schlussendlicher Durchsetzung sein, dass Einzelhändler, Hoteliers, Verkehrsdienstleister oder Gastronomen die Überprüfung der 3G-, 2G- oder 2G+-

Regeln ihrer eigenen Kunden übernehmen, ohne monetär etwas davon zu haben. Im Gegenteil: Weise man den Betroffenen Fehler nach, drohten empfindliche Strafen. „Wie lange sollen oder wollen also ‚Dritte‘ auf eigenes Risiko noch staatliche Aufgaben übernehmen, weil der Staat davon ausgeht, dass sie für ihn Beliehene sind? Beliehene – ein bekanntes Beispiel ist der TÜV – sind in der Regel mit einer geregelten Befugnis ausgestattet und erhalten für ihre Kontrollbefugnisse Entschädigungen, was bei einem Frisör oder Einzelhändler nicht der Fall sein dürfte“, so Knecht.

Gleiches gelte für Arbeitgeber, die man wie selbstverständlich ebenfalls verpflichtet habe, die Änderungen des Infektions-

schutzgesetzes in Bezug auf 3G in Betrieben umzusetzen. Ähnliches treffe für Apotheken zu, die Impfpässe für das Ausstellen eines EU-weit gültigen Impfbefreiungsscheins prüfen, auch das sei nach Meinung des dbb m-v eine hoheitliche Aufgabe, die demzufolge von Bediensteten der öffentlichen Hand zu übernehmen wäre. Natürlich sei es allein aus demografischen Gründen utopisch, für das alles mehr Personal zu fordern beziehungsweise vorzuhalten. Bereits vor Corona hätte die öffentliche Verwaltung zu wenig Personal an Bord gehabt, die Krise habe aber allen vor Augen geführt, wie fragil die öffentliche Daseinsvorsorge an manchen Stellen sei. Insbesondere gelte das für die Durch- und Umsetzung gesetzlicher Vorgaben.

„Mit Blick auf eine mögliche Impfpflicht gegen COVID-19 sei deshalb die Frage gestattet, wie, mit wem und mit welchem kalkulierten Personaleinsatz ein solches Gesetz durchsetzbar wird, ohne dass es zulasten der öffentlichen Hand, der Wirtschaft oder von Unternehmen unseres Landes geht“, so Knecht abschließend. „Wenn wir uns alle einer Aufgabenkritik dazu nicht stellen, droht ein weiterer enormer Vertrauensverlust in den Staat. Ich wiederhole an dieser Stelle gern meine Ansicht vergangener Jahre: Ein Gesetzgeber sollte keine Gesetze erlassen, bei denen von vornherein klar ist, dass er sie nicht durchsetzen kann. Das zeigt eher die Ohnmacht des Staates!“ ■

GDL Nordost zum Antrittsbesuch bei Staatssekretärin Jesse

## Krombholz: M-V-Vergabegesetz mustergültig

Anfang Februar empfing die Staatssekretärin im Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit, Ines Jesse, gemeinsam mit dem VMV-Geschäftsführer Berthold Witting und der Abteilungsleiterin Verkehr, Andrea Herkenrath, Vertreter des GDL-Bezirks Nordost sowie dbb m-v Chef Dietmar Knecht zu einem Antrittsbesuch.

Beide Seiten erörterten intensiv ihre Positionen. Dazu gehört für das Land weiterhin die bessere Verknüpfung aller Verkehrsträger. In Bezug auf weitere Digitalisierung auf der Schiene stellte GDL-Bezirksvorsitzender Volker Krombholz klar, dass „die GDL weiterhin das DB-Prestigeobjekt ‚auto-

nomes Fahren‘ im Sinne der Fahrgäste kritisiert und davon ausgeht, dass das Land Bemühungen der DB hierzu kritisch hinterfragt“.

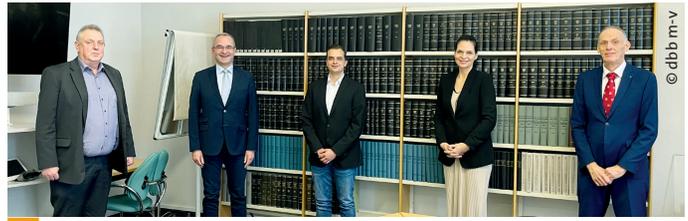
Land und GDL teilen die Sorge, dass durch die Ankündigungen der DB Netz AG, in enormem Umfang Baumaßnah-

men durchführen zu wollen, insbesondere Pendlerinnen und Pendler sowie Touristen abgeschreckt werden. Auch sind weitere Ausfälle und Verspätungen durch die demografische Entwicklung abzusehen. „Junge Leute finden Schichtdienst nicht attraktiv“, so Knecht. „Probleme gibt es momentan auch mit der 3G-Regelung am Arbeitsplatz – wo soll ein Lokführer beispielsweise zwischen zwei Schichten an einen Schnelltest kommen? Die DB als großes Unternehmen versucht dort gegenzusteuern, den privaten Eisenbahnunternehmen ist das egal und sie lassen daher Züge wegen Personalmangels kurzfristig ausfallen.“

Die Ankündigung von Minister Meyer, dass das Land Zugleis-

tungen mit jährlich 3,4 Millionen Kilometern (einschließlich der Rostocker S-Bahn) bis 2039 nach einer europaweiten Ausschreibung an die DB Regio vergibt, verspricht Verlässlichkeit in der künftigen Auftragserfüllung. Der Spitzenkandidat für die diesjährige Betriebsratswahl bei DB Regio in Rostock, Erik Knochenhauer, ist sich sicher, dass „diese Vergabe eine gute Nachricht für die Kolleginnen und Kollegen aus der Region ist. Hinzu kommt die Innovation von batterieelektrischen Fahrzeugen, die den Dieselantrieb ersetzen sollen. Damit profitiert Mecklenburg-Vorpommern auch aus ökologischer Sicht.“

Krombholz ging abschließend auf die Rolle des Verga-



> Volker Krombholz, Dietmar Knecht, Erik Knochenhauer, Ines Jesse, Berthold Witting (von links)

beigesetztes Mecklenburg-Vorpommerns ein, was unter dem damaligen Verkehrsminister Christian Pegel verschärft wurde. „Neben allen Vorzügen für die vom Vergabegesetz betroffenen Beschäftigten spielte es der GDL auch in der zurückliegenden Tarifaueinandersetzung mit der DB in die Karten und kann von daher als mustergültig auch für andere Länder bezeichnet werden“, so Krombholz.

Das Angebot von Staatssekretärin Jesse, für den Beruf des Lokomotivführers eine Werbekampagne zu initiieren, begrüßten die GDL-Vertreter und sagten ihre Unterstützung zu. Erik Knochenhauer ergänzte in diesem Zusammenhang: „Wünschenswert aus unserer Sicht wäre, dass die DB zukünftig weniger in Leuchtturmprojekte investiert und stattdessen den direkten Bereich beispielsweise durch zusätzliche Lokführerausbildung stärkt.“

## VBE-Expertise veröffentlicht

# Bis 2030 fehlen bundesweit mindestens 81 000 Lehrkräfte!

In Deutschland existiert ein massiver Lehrkräftemangel. Eine vom Verband Bildung und Erziehung (VBE) bei Prof. i. R. Dr. Klaus Klemm in Auftrag gegebene wissenschaftliche Untersuchung zeigt, wie sich Lehrkräftebedarf und tatsächliches -angebot in Deutschland bis 2030 entwickeln werden.

Der Vorsitzende des VBE-Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern, Michael Blanck, kommentierte anlässlich der Veröffentlichung der Expertise: „Mit dem Lehrkräftemangel stehen wir vor einem der derzeit größten Probleme im Schulbereich, auch in Mecklenburg-Vorpommern. Dieser stellt eine massive Bedrohung für Bildungsqualität, -gerechtigkeit und die Zukunft unseres Landes dar. Die größten Herausforderungen, mit denen Schule aktuell konfrontiert ist und künftig konfrontiert sein wird – Coronapandemie, Integration, Inklusion, Digitalisierung, Ganztagsbeschulung – werden ohne Bereitstellung

der erforderlichen personellen Ressourcen nicht zu lösen sein. Leider sieht die Realität auch in Mecklenburg-Vorpommern so aus, dass die Lehrkräfte schon seit Langem und nochmals verstärkt durch die Pandemie an oder oberhalb ihrer Belastungsgrenze arbeiten. Ausgeschriebene Stellen können nicht vollumfänglich besetzt werden. Der Anteil durch Personen im Seiteneinstieg, auf die wir auch aus diesen Gründen derzeit nicht verzichten können, ist konstant hoch. Die notwendige individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern ist unter den gegebenen Rahmenbedingungen in der Regel nicht mehr leistbar,

was sich auch bei dem sogenannten Aufholprogramm bemerkbar machen wird. Der Lehrkräftebedarf, vor allem in Verbindung mit dem entsprechenden -angebot, darf von der Politik nicht länger schöngerechnet werden.“

Vor dem Hintergrund der Ende Januar vom VBE-Bundesverband veröffentlichten Expertise erwartet der VBE Mecklenburg-Vorpommern von der Politik, unverzüglich offenzulegen, wie groß die Lücke zwischen Lehrkräftebedarf und Neuangebot an Lehrkräften bis 2030 in unserem Land wirklich ist und welche zusätzlichen personellen Ressourcen für



> Der Vorsitzende des VBE-Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern, Michael Blanck

Ganztag, Inklusion und die Unterstützung von Kindern in herausfordernden Lagen benötigt werden. Blanck betonte: „Diese Parameter fanden derzeit in den Veröffentlichungen der Bildungsministerien der einzelnen Länder zum Lehrkräftebedarf keine beziehungsweise wenig Berücksichtigung. Wenn man dann noch dringend notwendige Maßnahmen zur Stei-

gerung der Attraktivität des Lehrerberufes wie zum Beispiel mehr Anrechnungsbedarf, kleinere Lerngruppen und eine Absenkung der Unterrichtsverpflichtung einkalkuliert, wird der Bedarf noch größer. Es wäre aber ein Trugschluss zu glauben, dass man auf diese Maßnahmen aufgrund des Bedarfes verzichten müsste. Umgekehrt wird ein Schuh daraus. Wenn auch erst das Loch der offenen Stellen größer werden könnte, wird man durch eine

Attraktivitätssteigerung mehr Personen für ein Lehramtsstudium und für den Einstieg in diesen Beruf gewinnen können.“

Deshalb müsse jetzt gehandelt und eine Attraktivitätsoffensive gestartet werden. Neben dem Konkurrenzkampf zwischen den Bundesländern um neue Lehrkräfte werde durch den allgemeinen Fachkräftemangel auch die Wirtschaft immer lukrativer für Lehramts-

hochschulabsolventen, was zu einer weiteren Verschärfung durch fehlende Bewerbungen auf ausgeschriebene Lehrstellen führen könnte. Den Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern in den sogenannten MINT-Fächern spüre man schon heute in Mecklenburg-Vorpommern sehr deutlich, dieser werde künftig zu großen Problemen in der Absicherung der Unterrichtsqualität dieser Fächer führen. Leider sei nach wie vor auch zu wenig ge-

tan worden, um das Lehramtsstudium praxisnäher zu gestalten. Derzeit kämen noch viel zu wenige von denjenigen, die ein Lehramtsstudium aufnehmen, auch in den Schulen an. „Deshalb erwarten wir, dass die Landesregierung umgehend eine Strategie aufzeigt, wie sie die zu erwartende personelle Unterdeckung beseitigen will. Es geht hier auch um die Zukunft Mecklenburg-Vorpommerns“, so Blanck abschließend. ■

DPOIG im Gespräch mit Landtagsabgeordneten

## Gewerkschaftliche Kernforderungen formuliert

Der pandemischen Lage angepasst fand am 15. Februar 2022 ein Gespräch zwischen dem parlamentarischen Geschäftsführer der FPD-Fraktion und Mitglied des Innenausschusses im Landtag Mecklenburg-Vorpommern, David Wulff, und dem DPOIG-Landesvorsitzenden Ronald Müller online statt.

Neben dem Kennlernen diente dieses Gespräch auch dem Abgleich von parteilichen und gewerkschaftlichen Sichtweisen auf die aktuelle Entwicklung in der inneren Sicherheit und in der Sicherheitsarchitektur des Landes.

Ronald Müller nutzte die Gelegenheit, um die gewerkschaftlichen Kernforderungen der DPOIG M-V zu formulieren. Dazu gehören insbesondere Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage in

Mecklenburg-Vorpommern, die Inkraftsetzung der §§ 17 a ff. der Erschwerungszulagenverordnung Bund für die Landespolizei M-V und die Forcierung der digitalen Entwicklung in der Landespolizei.

Beide Seiten kamen überein, dass dieses Gespräch ein Startschuss für den zukünftigen gegenseitigen Austausch sei. Die DPOIG M-V werde, so versicherte Ronald Müller, konstruktiv mit ihrer Expertise beratend zur Verfügung stehen. „So können und werden wir die Belange und Probleme unserer Mitglieder in die entscheidende Politik tragen“, betonte der DPOIG-Landesvorsitzende im Anschluss an das konstruktive Gespräch. ■

Warnstreiks in Mecklenburg-Vorpommern, Berlin und Brandenburg

## GdS akzeptiert keine Nullrunde bei der AOK Nordost

Am 12. Januar 2022 starteten die diesjährigen Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft AOK (TGAOK). Diese legte zu Verhandlungsbeginn kein Angebot vor und begründete dies mit der wirtschaftlichen Situation der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).

Stattdessen wurde den Gewerkschaften mitgeteilt, dass die TGAOK dem Antrag der AOK Nordost auf Ausklammerung aus der Tarifierhöhung 2022 zugestimmt habe. Die Gewerkschaft der Sozialversi-

cherung im dbb (GdS) lehnt eine solche Zwei-Klassen-Gesellschaft unter den AOK-Beschäftigten ab und hat daher ihre Mitglieder zu einem Warnstreik aufgerufen, dessen zentrale Kundgebung am 19. Janu-

ar vor dem AOK-Gebäude in der Berliner Wilhelmstraße stattfand.

Auch in Mecklenburg-Vorpommern beteiligten sich zahlreiche Beschäftigte aus den Ge-

schäftsstellen der AOK Nordost in Rostock, Schwerin und Neubrandenburg, die derzeit vielfach auch im Homeoffice arbeiten, sowie aus kleineren regionalen Geschäftsstellen an der Arbeitsniederlegung, um



© GdS

> GdS-Bundesvorsitzender Maik Wagner (Mitte) mit der GdS-Landesvorsitzenden Grit Schneider, Landesjugendleiterin Lena Bansner und weiteren streikenden

den Forderungen der Gewerkschaft vor Beginn der nächsten Verhandlungsrunde Nachdruck zu verleihen.

GdS-Landesjugendleiterin Lena Bansner betonte: „Dass unser Arbeitgeber sich aus dieser Tarifrunde komplett ausklinken will, ist für uns als Gewerkschaft und die über 1 300 Beschäftigten der AOK Nordost, die wir vertreten, vollkommen inakzeptabel.“ Bansner, die auch stellvertretende Vorsitzende der dbb Jugend m-v ist, zeigt sich erfreut und zufrieden über die hohe Beteiligung an dem von der GdS ausgerufenen Warnstreik, die zeige, dass die Kolleginnen

und Kollegen hinter den gewerkschaftlichen Forderungen stehen. Diese beinhalten im Einzelnen:

- > lineare Erhöhung der Vergütungen und Sozialzuschläge sowie der Ausbildungsvergütungen um 5,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten
- > unbefristete Übernahme der Azubis nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung
- > Zuordnung zur Erfahrungsstufe 2 für Auszubildende bei Übernahme in das Arbeitsverhältnis
- > Bonus für GdS-Mitglieder
- > Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen

- > Ausbau des Gesundheitszuschusses
- Darüber hinaus erwartet die Gewerkschaft von der TGAOK, attraktive Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung tarifvertraglich zu verankern.

Nachdem sich auch nach der letzten Verhandlungsrunde Ende Januar trotz der Streiks nichts getan hat und auch wegen der Enttäuschung angesichts der fehlenden Transparenz der AOK Nordost zur „Herausnahme“, hat die GdS für den 23. Februar zu einem ganztägigen Warnstreik mit zentralen Kundgebungen in Berlin und Essen aufgerufen. Insbesondere für die Beschäftigten der AOK Nordost stehen nach wie vor massive Einschnitte im Raum, sollte der Arbeitgeber seine Blockadehaltung nicht aufgeben.

Konkret geht es um

- > die ersatzlose Streichung des Weihnachtsgeldes für die Jahre 2022 und 2023,

- > eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich,
- > keine Tarifierhöhung für die Beschäftigten der AOK Nordost für mindestens zwei Jahre (2022 und 2023) und die fehlende Zusage der Anpassung auf AOK-Tarifniveau ab 2024.

Die nach eigenen Angaben der AOK angespannte Finanzsituation konnte der GdS bisher nicht dargelegt werden. Aus diesem Grund folgten am 23. Februar zahlreiche Beschäftigte dem Streikaufruf der Gewerkschaft, viele machten sich auf den Weg nach Berlin, um dort vor dem Hauptsitz der AOK Nordost ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Nach der Terminverschiebung durch die Arbeitgeber sollen nun die Gespräche zur finanziellen Lage der AOK Nordost Ende März 2022 zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften fortgeführt werden. Wir werden weiter dazu berichten.

## DSTG-Landesvorstand tagt digital

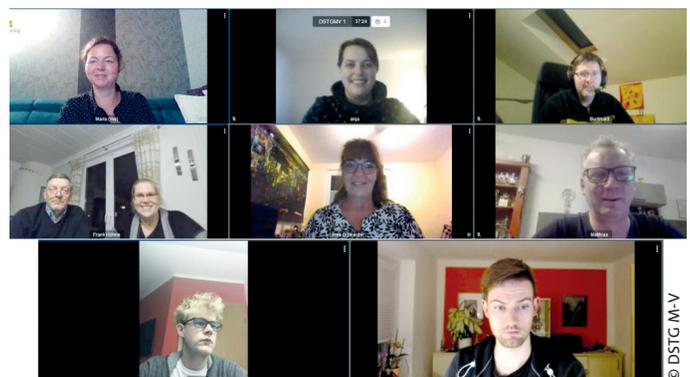
# Gewerkschaftspolitische Leitplanken besprochen

Am 25. Januar 2022 fand eine Sitzung des DSTG-Landesvorstandes Mecklenburg-Vorpommern in Form einer Videokonferenz statt. Die ersten Leitplanken für die Arbeit 2022 konnten besprochen werden.

Gehofft, gewartet und doch wieder keine Sitzung in Präsenz. Am 25. Januar 2022 fand deshalb die erste Sitzung des DSTG-Landesvorstandes Mecklenburg-Vorpommern in diesem Jahr in Form einer Videokonferenz statt. Da seit der letzten Sitzung bereits einige Zeit vergangen war und in diesem Jahr nicht nur der 19. Steuergewerkschaftstag des Bundes im Juni 2022, sondern auch der 8. dbb m-v Landesgewerk-

schaftstag (verschoben in den September 2022) sowie die Durchführung einer Landeshauptvorstandssitzung auf der Agenda stehen, gab es sehr viel zu besprechen.

Die Vorstandsmitglieder waren sich einig, dass man zum dbb Landesgewerkschaftstag mit einer starken Mannschaft anreisen und bei der Durchführung des Gewerkschaftstages personell aktiv unterstützen



© DSTG M-V

will. Die DSTG M-V wird für beide Gewerkschaftstage aus ihrer Sicht wichtige Anträge formulieren und einreichen. In Vorbereitung ist zudem eine Videokonferenz der Landesleitung mit der DSTG-Bundesleitung und ein erstes Gespräch mit Finanzminister Heiko Geue.

„Ausdrücklich bedanken möchten wir uns an dieser Stelle bei der DSTG-Bundesleitung und der dbb Landesleitung für die finanzielle Unterstützung der Personalratswahlen im vergangenen Jahr“, so der DSTG-Landesvorsitzende Frank Höhne.

## Geplanter Entwurf des Sächsischen Gesetzes zur Corona-Sonderzahlung

Vom ...

Der Sächsische Landtag hat am ... das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

## Sächsisches Gesetz über die Gewährung einer einmaligen Sonderzahlung auf Grund der Corona-Krise (Sächsisches Corona-Sonderzahlungsgesetz – SächsCorSZG)

© SBB

Kommission Beamtenrecht

# Herausforderungen meistern!

„In Herausforderungen Chancen sehen“ – so lautete das Motto des letzten Gewerkschaftstages des SBB. Auch wenn dieser nun schon eine Weile zurückliegt, hat das Motto doch nichts von seiner Aktualität verloren. Welchen Herausforderungen stellt sich aktuell die Kommission Beamtenrecht des SBB?

Ganz klar, die Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation aus dem Jahr 2020 stellt derzeit die größte Herausforderung im Beamtenbereich dar. Aber es besteht auch die Chance, die Besoldung dauerhaft verfassungsfest zu machen. Seit 2021 laufen dazu Gespräche der gewerkschaftlichen Spitzenverbände in Sachsen mit Finanzminister Vorjohann. Das bisher letzte Gespräch wurde am 3. März ergebnislos abgebrochen. Trotzdem gibt es ein Ziel – die Durchführung eines Gesetzgebungsverfahrens noch im Jahr 2022. Mehr dazu in der nächsten Ausgabe. Für den SBB sind dessen Landesvorsitzende Nannette Seidler und ihre Stellvertreterin Karen Siwonia immer an vorderster Front dabei. Intensiv begleitet werden die beiden im Hintergrund durch die Kommission Beamtenrecht sowie die Landesleitung des SBB. Es galt umfangreiches Zahlenmaterial zu bewerten, rechtliche Möglichkeiten auszuloten und im Hin-

terkopf zu behalten, welche Lösungen sowohl durch das Bundesverfassungsgericht als auch durch die Gewerkschaftsmitglieder als tragfähig angesehen werden könnten. Wir werden dabei nicht müde zu betonen, dass wir keine Verfassungsrechtler sind. Aus diesem Grund hat der SBB jetzt einen Sachverständigen mit ins Boot holen: Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis, Emeritus der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin und Experte für Staats- und Verwaltungsrecht sowie Verwaltungswissenschaften. Von ihm erhoffen wir uns Erkenntnisse darüber, ob der im Wesentlichen aus Elementen der Beihilfe bestehende Umsetzungsvorschlag des Finanzministers mit einer möglichst überwiegenden Wahrscheinlichkeit vor Gericht standhalten wird. Auf diese fachliche Einschätzung sind wir schon sehr gespannt.

In den Gesprächen geht es nicht nur um die reine Umset-

zung der Rechtsprechung für die Vergangenheit und die Zukunft, sondern auch um ein Prozedere der regelmäßigen Prüfung, ob die Lösungsansätze sich auch in der Praxis dauerhaft als tauglich erweisen, eine verfassungsgemäße Besoldung sicherzustellen. Der Idealzustand wäre eine angemessene Bezahlung der Beamtinnen und Beamten, die ohne Massenwidersprüche und Klageverfahren auskommt. Wir werden sehen, inwieweit die jetzt auf dem Tisch liegenden Vorschläge diesem Ideal nahekommen.

### Übertragung der Tarifergebnisse

Das Sächsische Gesetz zur Coronasonderzahlung ist am 9. Februar 2022 einstimmig im Landtag beschlossen worden. Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richtern wird – entsprechend den Tarifbeschäftigten – bis 31. März 2022 zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung aufgrund

der Coronakrise eine einmalige Sonderzahlung als zusätzliche Unterstützung zu den ohnehin geschuldeten Bezügen im Sinne des § 3 Nr. 11 a EStG gewährt. Diese Leistung beträgt 1 300 Euro (bei Vollbeschäftigung) und für Beamte auf Widerruf 650 Euro (bei Vollbeschäftigung). Die lineare Besoldungserhöhung zum 1. Dezember 2022 in Höhe von 2,8 Prozent soll in das Gesetzgebungsverfahren zur Alimentation integriert werden. Das ist erst einmal erfreulich.

Wir haben im Rahmen des Anhörungsverfahrens zu dem Gesetzesentwurf Stellung bezogen und mahnen auch weiterhin an, dass das Gesetz zu einer Benachteiligung der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten führt. Während Rentnerinnen und Rentner weiterhin durch die Rentenanpassungen an zukünftigen Steigerungen teilnehmen, sind Ruhestandsbeamtinnen und -beamte aufgrund des vorliegenden

Konstruktes davon angenommen. Dadurch entstehen – zumindest bis zum 1. Dezember 2022 – „Leermomente“ für diesen Personenkreis, in denen trotz zusätzlicher Belastungen durch die Coronakrise auch für die Ruhestandsbeamtinnen und

-beamten und trotz hoher Inflationsrate keine Abmilderung, geschweige denn ein Ausgleich dafür erfolgen.

**Ausblick**

Darüber hinaus erwarten uns 2022 sicher wieder eini-

ge Anpassungen von Gesetzen und Verordnungen. Insbesondere die Novellierung des Sächsischen Reisekostengesetzes ist schon eine Zeit lang pandemiebedingt überfällig, ein Anpassungsbedarf jedoch unstrittig vorhanden. Uns erwarten also

auch in diesem Jahr wieder einige Herausforderungen und wir begreifen jede Einzelne davon als Chance.

*Karen Siwonja,  
stellvertretende  
Landesvorsitzende,  
Vorsitzende GK-Beamtenrecht*



Bildungspolitik

# SLV im Gespräch mit Staatsminister Christian Piwarz

Am 3. Februar 2022 fand der turnusmäßige Austausch zwischen dem Sächsischen Staatsminister für Kultus, Christian Piwarz, und dem Geschäftsführenden Vorstand des SLV statt.

Neben dem Staatsminister und dem SLV-Vorstand nahmen aus dem SMK auch Claus Schulte (Abteilung 2, Lehrer und Ressourcen), Petra Zeller (Leiterin Referat 24, Lehrerbildung) und Referent Björn Schaarschmidt an der Video-sitzung teil. In weitgehend konstruktiver Atmosphäre wurde über brennende Fragen zur Lehrerausbildung, zum Lehrkräftemangel, zu Entlastungen für das Schulpersonal und zur Pandemie-

situation im Schulbereich gesprochen.

Eine flächendeckende Lehrerversorgung im gesamten Freistaat ist weiterhin die große Herausforderung. Langfristige Lösungen zu deren Bewältigung sieht der SLV vor allem auch in einer stärkeren Regionalisierung der Lehrerausbildung. Die Grundschullehrerausbildung in Chemnitz hat bereits eine Schlüsselrolle für die Siche-

rung des Lehrernachwuchses in der Region eingenommen. Die Lehramtsstudiengänge an der TU Chemnitz sind deshalb auch für die Schularten Oberschule, Förderschule und berufsbildende Schulen zu etablieren. Zusätzlich müssen Außenstellen der Universitäten in Westsachsen und Ost-sachsen eingerichtet werden. Damit kann gleichzeitig mehr sächsischen Abiturienten ein Lehramtsstudium unweit ihrer Heimatorte ermöglicht werden. Künftige Zielvereinbarungen mit den Universitäten sollten stärker an der Zahl erfolgreicher Studienabsolventen ausgerichtet werden.

Die Erweiterung der Zahl der Studienplätze im Lehramt auf 2 700 jährlich, die Verstetigung der Grundschul-lehrerausbildung an der TU Chemnitz, zusätzliche Ausbildungsstätten für Grundschulreferendare in Löbau und Annaberg-Buchholz sowie der Anwärtersonderschlag von über 1 000 Euro monatlich für Referendare in Bedarfsregionen sind geeignete Maßnahmen, um mehr Lehrkräfte in ebendiese Bedarfsregionen zu lenken. Denen müssen nun endlich weitere Schritte folgen, um eine flächendeckende Lehrerversorgung in ganz Sachsen zu gewährleisten.

Angesichts steigender Schülerzahlen und bundesweit hoher Lehrkräftebedarfe ist die Bekämpfung des Lehrkräftemangels auch in Sachsen weiterhin ein wichtiges Thema. Der SLV hatte immer wieder angemahnt, dass die tatsächlichen Bedarfe an den Schulen im Freistaat vom SMK nicht veröffentlicht werden. Staatsminister Christian Piwarz stellte im Gespräch eine realistische Lehrkräftebedarfsprognose in Aussicht, die derzeit von seinem Ministerium erarbeitet wird und auf deren Grundlage entsprechende Maßnahmen intensiver verfolgt werden sollen. Dazu gehört unter anderem die Öffnung der Schulen für ausländische Fachkräfte und für zusätzliche Berufsgruppen. Auch die Fortführung der Verbeamtung über das Jahr 2023 hinaus sieht Staatsminister Christian Piwarz als unerlässlich an.

Neben der Gewinnung neuer Lehrkräfte ist auch die Bindung des vorhandenen pädagogischen Personals an den Schulen von enormer Bedeutung. Staatsminister Christian Piwarz zeigte sich überrascht, als vonseiten des SLV über zunehmende Diskrepanzen, mangelnde Transparenz und Generationenkonflikte zwischen einigen Schulleitungen und Lehrkräften berichtet wurde, was vermehrt Ausfälle und vorzeitige Renteneintritte beim Lehrpersonal zur Folge hat. Der SLV sieht in Schulleiterschulungen zu guter Mitarbeiterführung und Personalbindung Möglichkeiten, Kommunikationsprobleme zu überwinden und mehr Verständnis füreinander zu entwickeln.

Zusätzliche Anforderungen im Schulalltag, wie zum Beispiel Integration, Inklusion,

Ganztagsbetreuung oder Mentorentätigkeit, haben schon vor Corona einen erheblichen Mehraufwand für die Lehrkräfte bedeutet. Während der Pandemie haben die Herausforderungen noch einmal zugenommen, viele Pädagoginnen und Pädagogen sind beruflich an ihre persönlichen Belastungsgrenzen gestoßen.

Staatsminister Christian Piwarz nimmt die Erwartungen der sächsischen Lehrerinnen und Lehrer hinsichtlich gewünschter Entlastungen weiterhin ernst, gleichzeitig sind sich die politischen Akteure ihrer Verantwortung für die Unterrichtsversorgung in Zeiten des Lehrermangels bewusst. Arbeitserleichterungen sind deshalb nur in dem Rahmen möglich, wie es gelingt, genügend Lehrkräfte einzustellen. Die Lehrernachwuchsgewinnung hat also auch für Entlastungen eine entscheidende Bedeutung.

Zum Zeitpunkt des Gesprächs sehnten sich viele Lehrerinnen und Lehrer angesichts der andauernden Belastungen durch die Coronapandemie nach Erholung in den Winterferien. Für das zweite Halbjahr des Schuljahres 2021/2022 kündigte der Staatsminister eine Rückkehr zu mehr Normalität im Schul- und Kitabetrieb an. Mit Inkrafttreten der neuen Verordnung am 6. März 2022 gilt die Schulbesuchspflicht wieder, der eingeschränkte Regelbetrieb an Grund- und Förderschulen sowie in Kitas fällt weg und Schulfahrten sind wieder möglich.

*Diana Grille,  
Referentin für Medien- und  
Öffentlichkeitsarbeit im SLV*

## Kandidatinnen und Kandidaten gesucht Sozialwahlen 2023

Die Vorbereitungen zu den Wahlen in der Sozialversicherung laufen weiter, um unser gemeinsames Ziel zur Stärkung der Selbstverwaltung konsequent zu unterstützen.

Die Selbstverwaltung der Sozialversicherung bekommt in der Öffentlichkeit immer noch zu wenig Aufmerksamkeit. Alle sechs Jahre werden in Deutschland die Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherungen gewählt. Bei den Krankenkassen ist das der Verwaltungsrat, bei den Renten- und Unfallversicherungen die Vertreterversammlung. Sie werden jeweils zur Hälfte aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgebenden und der Versicherten gebildet. Der Verwaltungsrat in der gesetzlichen Krankenversicherung entscheidet beispielsweise, welche Präventions- oder RehaMaßnahmen übernommen werden und

setzt außerdem ehrenamtlich besetzte Widerspruchsausschüsse ein. Diese Arbeit ist also von enormer Bedeutung für die Versicherten, bekommt in der öffentlichen Wahrnehmung, aber auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen leider immer noch nicht die notwendige Aufmerksamkeit.

Der dbb hat 2017 erfolgreich an den Sozialwahlen teilgenommen. Im Einzugsbereich von Sachsen sind Vertreterinnen in den Selbstverwaltungsgremien bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund, der DRV Mitteldeutschland und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft vertreten.



Wir möchten gemeinsam mit unseren Fachgewerkschaften bei der Unfallkasse Sachsen und der AOK PLUS – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen zur Sozialwahl 2023 antreten. Wir sehen es als besonders wichtig an, dass die Erfahrungen unserer Mitglieder aus den Betrieben und Dienststellen in die Selbstverwaltung zum Wohle der Versicherten eingebracht werden. Mit Kandidatinnen und Kandidaten aus unseren Reihen können wir dies verbessern und damit auch die Prävention stärken. Für 2023 werden hier aktuell Kandidatinnen und Kandidaten gesucht.

Für die Kolleginnen und Kollegen, die Verantwortung für diese wichtige Aufgabe übernehmen, konnten durch einen verbesserten Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeit-

gebenden die Rahmenbedingungen für die Ausübung des Ehrenamtes verbessert werden.

Mit der Gesetzesänderung aus dem Jahr 2020 sollen durch die Stärkung der Urwahlen, die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Ausübung des Ehrenamtes und die Einführung einer Geschlechterquote die Modernisierung der Sozialversicherungswahlen und Stärkung der Sozialen Selbstverwaltung verbessert werden.

Aktuelle Informationen werden laufend auf den Sonderseiten „Sozialwahl 2023“ von dbb und SBB im Internet veröffentlicht.

*André Ficker,  
stellvertretender  
Landesvorsitzender*



## SBB Frauen

# Mentoringprogramm der dbb Bundesfrauen

Zukünftig erhalten die SBB Frauen Unterstützung im Rahmen eines Mentoringprogramms. Ins Leben gerufen hat dieses die dbb bundesfrauenvertretung.

Das Programm ist für die Dauer von einem Jahr angelegt und startete erfolgreich mit

dem Grundlagenseminar Mitte Februar. Die Teilnehmerinnen aus verschiedenen Bundeslän-

dern können somit voneinander lernen und sich weiter vernetzen. Diese Chance nutzen wir natürlich bereitwillig, um unsere weiblichen Mitglieder bestmöglich bei Politik und Verwaltung vertreten zu können. Denn es gibt noch viel zu tun. So wird auch in diesem Jahr der „Equal Pay Day“ veran-

staltet, um auf die immer noch bestehende Lohnlücke von 18 Prozent zwischen Frauen und Männern hinzuweisen. Rechnet man den Wert von 18 Prozent in Tage um, arbeiten Frauen vom 1. Januar an 66 Tage umsonst. Der diesjährige Equal Pay Day findet deshalb am 7. März 2022 statt. ■

## GDL-Bezirk Mitteldeutschland

# Neuer Bezirksvorstand gewählt

Bereits am 8. November 2021 fand die Bezirksversammlung des GDL-Bezirk Mitteldeutschland in Dresden statt. Rund 80 Delegierte wählten einen neuen Bezirksvorstand und stellten somit die Weichen für die gewerkschaftspolitische Arbeit der nächsten zwei Jahre.

Mit großer Mehrheit wurde Thomas Rüge zum neuen Bezirksvorsitzenden des GDL-Bezirk Mitteldeutschland gewählt. Mit über 35 Jahren Berufserfahrung als Lokführer und 15 Jahren Betriebsrats Erfahrung kandidierte der heute 54-Jährige für dieses Amt.

„Wir leben in einer schwierigen Zeit, in der die Deutsche Bahn unbedingt das Tarifeinheits-

gesetz (TEG) mit aller Macht durchsetzt. Unsere Mitglieder diesbezüglich zu begleiten und die Folgen des TEG abzufedern, ist eine Aufgabe, die viel Überzeugungsarbeit erfordert, und dieser Aufgabe stelle ich mich. Kurzfristig sind alle Sinne auf die BR-Wahlen 2022 fokussiert. Ich bin sehr froh, dass wir als GDL im Dachverband des dbb organisiert sind, und bedanke mich auf diesem Wege für die

Unterstützung in dieser schwierigen Zeit. Ich freue mich, die GDL im SBB vertreten zu dürfen“, sagte Rüge nach seiner Wahl.

Der GDL-Bezirk Mitteldeutschland sieht sich als die Gewerkschaft der Eisenbahner im mitteldeutschen Raum. Er organisiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Eisenbahnverkehrsunter-



► Thomas Rüge ist neuer Bezirksvorsitzender der GDL Mitteldeutschland.

nehmen. Der Zuständigkeitsbereich umfasst das Gebiet der heutigen Bundesländer Sachsen und Sachsen-Anhalt. ■

dbb sachsen-anhalt

# Personalgewinnung und -bindung

Fachkräftemangel ist ein Stichwort, welches alle Unternehmen und Behörden in der Bundesrepublik Deutschland kennen. Die eine Seite ist die Gewinnung neuen Personals, aber eine weniger beachtete Seite ist die Bindung des vorhandenen Personals.

Auch wenn noch immer Teile der Politik dieses Problem negieren, sind in den letzten beiden Jahren die Anstrengungen zur Gewinnung neuen Personals in der sachsen-anhaltischen Verwaltung erheblich gesteigert worden. Dennoch ist zwingend eine Arbeitgebermarke aufzubauen und die Rekrutierung auf den Stand der Technik zu heben. Junge Menschen suchen Jobs auch über Social-Media-Kanäle. Hier steckt die Verwaltung bestenfalls in den Kinderschuhen. Zum Thema Personalbindung sind jedoch nur wenige Anstrengungen zu verzeichnen.

80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst können sich vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln – knapp ein Drittel gar zu einem Arbeitgeber in der Privatwirtschaft. Das hat eine Umfrage zum „Bleibebarmeter öffentlicher Dienst“ mit 7500 Teilnehmenden aus dem öffentlichen Dienst in Bund, Ländern und Kommunen ergeben.

Für Verwaltungen ist es deshalb essenziell, neben der Rekrutierung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das bestehende Personal an sich zu binden. Aber welche Erwartungen haben die Beschäftigten an ihren Arbeitgeber und wie kann die Personalbindung gelingen?

## ■ Potenziale erschließen

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexiblere Arbeitszeiten,

Qualifizierungsangebote und ein passgenaues Gesundheitskonzept können dabei helfen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Potenziale auf dem Arbeitsmarkt besser zu erschließen“, sagt Ulrich Stock, erster stellvertretender Vorsitzender des dbb sachsen-anhalt und Vorsitzender der Deutschen Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG) Sachsen-Anhalt. Aber das alleine reiche nicht. Der Wettbewerb sei enorm und das Problem werde sich weiter verschärfen. „Fakt ist, dass schon jetzt Fachkräfte fehlen, um die vom Land vorgegebenen Aufgaben umzusetzen. Weitere Kolleginnen und Kollegen werden in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Und die Neueinstellungen reichen bei Weitem nicht aus, um diesen Mangel zu kompensieren“, kritisiert Stock.

## ■ Wertschätzung der Beschäftigten

Beschäftigte in der Verwaltung seien eigentlich größtenteils zufrieden mit ihrer konkreten Tätigkeit, jedoch nicht mit ihrem Arbeitgeber. Viele kritisieren, dass sie kaum Wertschätzung von ihren Führungskräften erhalten. Das erkläre auch die mangelnde Bereitschaft von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, ihre Behörde potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern weiterzuempfehlen. „Dabei steigert eine wertschätzende Mitarbei-

terführung die emotionale Bindung sowie die generelle Zufriedenheit der Beschäftigten“, betont Stock.

## ■ Attraktive Ausbildung und Weiterbildung

Ein weiterer wesentlicher Gegenstand der Personalbindung sei auch die Aus- und Weiterbildung. „Die Beschäftigten müssen und wollen auch befähigt werden, sich durch lebenslanges Lernen an die sich verändernden Anforderungen anzupassen“, betont Stock. Der Mix aus Verordnungen und Gesetzen werde immer komplexer. Verwaltungskräfte brauchen fundiertes und aktuelles Fachwissen. Darüber hinaus gelte es, die Aufstiegschancen im öffentlichen Dienst durch Weiterentwicklung der Master- und Bachelorstudiengänge zu verbessern.

Der wachsende Wettbewerb mit der privaten Wirtschaft mache es erforderlich, qualifizierten Nachwuchs nicht nur zu erreichen, sondern auch durch eine attraktive Ausbildung und Bezahlung an den öffentlichen Dienst zu binden. Es werde zukünftig erforderlich sein, nicht nur ausgebildete Kräfte am Arbeitsmarkt zu suchen, sondern verstärkt Schulabgänger zu gewinnen, die gleich nach der Schule eine Berufsausbildung oder ein Studium im öffentlichen Dienst absolvieren. Durch gezielte Werbung für eine Ausbildung und Karriere im öffentlichen Dienst in allgemeinen Medien, Fachmedien und im schulischen Bereich könne das Interesse junger Menschen für den öffentlichen Dienst geweckt werden. Zudem müsse die Attraktivität des öffentlichen Dienstes auch im Hinblick auf die gesellschaftliche Veränderung angesichts der Zuwande-

rung nach Deutschland für Personen mit Migrationshintergrund gestärkt werden.

## ■ Flexible Arbeitszeitmodelle

Eine große Herausforderung werde es künftig sein, dienstliche Verpflichtungen mit familiären und persönlichen Lebenssituationen in Einklang zu bringen. „Privatleben und Beruf müssen miteinander harmonieren“, so Stock. Dazu seien flexible Arbeitszeitmodelle, bestehende Angebote an Teilzeit- und Beurlaubungsmodellen, Arbeitszeitkonten und vieles mehr bedarfsgerecht auszubauen.

## ■ Homeoffice und alternierende Telearbeit

Die Pandemie habe auch einmal mehr gezeigt, dass Homeoffice beziehungsweise alternierende Telearbeit immer beliebter werden. Hier sieht Stock ein großes Potenzial. Diese Form bedürfe aber der Gestaltung, insbesondere in Form von Dienstvereinbarungen und Vorhaltung der entsprechenden Technik.

Ferner müssen das Wissen und die Erfahrungen der älteren Beschäftigten an die jüngeren Beschäftigten weitergegeben werden. Hier biete sich an in geeigneten Fällen das Fachwissen durch Hinauschieben des Ruhestandes zu nutzen und zeitgleich neues Potenzial aufzubauen. Weiterhin bedarf es eines flächendeckenden Gesundheitsmanagements, um Krankheiten zu vermeiden und die Gesundheit einer älter werdenden Beschäftigungsstruktur zu erhalten. Entsprechende Haushaltsmittel werden aber nur in homöopathischen Dosen zur Verfügung gestellt. ■

Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD)

# Spitzengespräch mit Sachsen-Anhalts Justizministerin Weidinger

Am 13. Januar 2022 trafen sich der Landesvorstand des Bundes der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD) mit Sachsen-Anhalts Justizministerin Franziska Weidinger zu einem ersten Gespräch seit ihrer Amtseinführung im September 2021.

Themen waren die Digitalisierung in den Justizvollzugsanstalten in Sachsen-Anhalt, die Vollzugs- und Schichtzulage sowie die Standortfrage Halle und Volkstedt. „Die Notwendigkeit der Digitalisierung hat sich unter dem Eindruck der Coronapandemie auch im Justizvollzug bestätigt“, sagte Mario Pinkert, Landesvorsitzender des BSBD Sachsen-Anhalt.

Digitaler Wandel sei aber ein Thema, das bislang kaum mit dem Justizvollzug in Verbindung gebracht werde. Gefordert werde zwar ein möglichst flächendeckender Zugang zu digitalen Medien und zum Internet, aber kaum jemand denke dabei an Gefangene. Der Grund hierfür liege auf der Hand: Bei vielen Sorge der Gedanke eher für Unbehagen. Das Thema wird ausgespart. Pinkert gibt aber zu bedenken: „Aus verfassungs- und menschenrechtlicher Sicht erscheint die Digitalisierung auch im Justizvollzug sinnvoll und notwendig. Was wir brauchen ist ein Digitalpakt für den Strafvollzug.“

Dem Anliegen, die Vollzugsanlage an die Polizeizulage anzupassen, stand Ministerin Weidinger offen gegenüber. Die Vollzugszulage habe sich seit über zehn Jahren nicht geändert. Dieses treffe auch für die Schichtzulage zu, die auf dem Stand von 2011 ausgezahlt werde.

Nach dem Scheitern des lang geplanten Gefängnisneubaus in Halle stößt nun auch die Ersatzlösung, ein neues Hafthaus in Volkstedt zu errichten, auf Probleme. Experten des Landesbaubetriebs halten den Standort nach eingehender Prüfung für ungeeignet. Sollten sich die Bedenken bestätigen, verschärft sich der Druck auf die Landesregierung. Diese muss bis zum 1. Januar 2025 jeden Häftling in einer Einzelzelle mit mindestens neun Quadratmetern Platz unterbringen, hat aber dafür nicht genügend Platz. Kann das Land die entsprechende Unterbringung nicht garantieren, können Gefangene Klage einreichen. Eine Arbeitsgruppe im Justizministerium empfahl bereits im Oktober 2021, statt des Neubaus eines Superknasts in Halle die Standorte Volkstedt im Landkreis Mansfeld-Südharz sowie die Außenstelle Halle im Stadtteil Frohe Zukunft zu sanieren und zu erweitern. Doch das Finanzministerium erteilte den Plänen des Justizministeriums bisher eine Absage.

Die Gesprächsteilnehmer waren sich einig, dass die Personalsituation in den Justizvollzugsanstalten weiter angespannt sei. Die Einstellungszahlen der letzten drei Jahre werden die Altersabgänge nicht kompensieren. „Hier besteht dringender Hand-



© BSBD

> Torsten Gröne (BSBD), Josef Molkenbur (Staatssekretär MJ), Franziska Weidinger (Ministerin), Anett Matz (BSBD) sowie Mario Pinkert (BSBD) (von links)

lungsbedarf seitens der Politik“, betonte Pinkert. In diesem Zusammenhang wurde der Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen kritisiert, die bereit seien, ihre Lebensarbeitszeit zu verlängern. „Es kann nicht sein, dass Kolleginnen und Kollegen, die sich für eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit entschieden haben, drei bis vier Wochen vor ihrem offiziellen Pensionseintritt noch immer keine Information haben, ob ihr Antrag bewilligt wird“, kritisiert Pinkert. Für die weitere Lebensplanung der Kolleginnen und Kollegen sei dies unzumutbar. Er könne die Betroffenen dann verstehen, dass sie ihren Antrag zurücknehmen.

Ministerin Weidinger nutzte das Treffen, um den Bediensteten im Justizvollzug in Sachsen-Anhalt für ihren Einsatz für die Sicherheit in Sachsen-Anhalt zu danken. „Gerade während der Pandemie, die für uns alle viele Einschränkungen bedeutet, zeigt sich,

dass unsere Kolleginnen und Kollegen im Justizvollzug sehr gute Arbeit leisten und mit ihrer Einsatzbereitschaft den Dienstbetrieb sicherstellen. Dafür gilt allen Bediensteten mein aufrichtiger Dank“, so die Ministerin.

Zum Abschluss des Gesprächs waren sich alle Teilnehmenden einig, auch künftig regelmäßig ins Gespräch zu kommen. „Mein Ziel ist es, direkt zu erfahren, wo etwas gut und wo etwas nicht gut läuft“, sagte die Justizministerin.

Seitens des BSBD nahmen neben dem Landesvorsitzenden des BSBD auch Torsten Gröne, stellvertretender Landesvorsitzender, sowie Anett Matz, Frauenbeauftragte, an dem Gespräch teil. Vonseiten des Justizministeriums waren neben Justizministerin Weidinger der Staatssekretär Josef Molkenbur sowie die persönliche Referentin Caroline Müller anwesend. ■

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

# Ronald Kampe neuer Vertreter des GDL-Bezirk Mitteldeutschland im dbb sachsen-anhalt

Am 11. Januar 2022 wurde in der erweiterten Bezirksvorstandssitzung im GDL-Bezirk Mitteldeutschland Ronald Kampe zum Vertreter für den dbb sachsen-anhalt gewählt.

Der 55-jährige Kampe stammt aus einer Eisenbahnerfamilie. Er lernte 1984 den Beruf des Lokführers. 1991 trat er in die GDL ein. Mit viel Engagement und gewerkschaftlichem Interesse führte Kampe seinen Beruf als Lokführer bis 2005 in Magdeburg aus. Wegen Leistungsverlustes bei der Deutschen Bahn (DB) und des damit verbundenen Personalabbaus wechselte er kurze Zeit in die freie Wirtschaft. Um einige Erfahrungen reicher, kehrte Kampe dann 2008 in seine Heimatstadt Magdeburg zur DB zurück. Gewerkschaftlich immer noch stark verbunden, übernahm Kampe 2019 die GDL-Ortsgruppe Magdeburg als Vorsitzender. Getreu seinem Motto: „Jetzt wird angepackt, es gibt noch viel zu tun.“ ist Kampe seit dem 1. Dezember 2021 bei der GDL angestellt, um sein Wahlamt im Bezirk Mitteldeutschland auszuüben.

„Wir leben in einer schwierigen Zeit, in der die DB unbedingt das Tarifeinheitsgesetz (TEG) mit aller Macht durchsetzt, natürlich mit Unterstützung der Eisenbahnverkehrsgewerkschaft (EVG). Unsere Mitglieder diesbezüglich zu begleiten und die Folgen des TEG abzufedern, ist eine Aufgabe die viel Überzeugungsarbeit erfordert, und dieser Aufgabe, stelle ich mich. Kurzfristig sind alle Sinne auf die BR-Wahlen 2022 fokussiert. Ich bin sehr froh, dass wir als GDL im Dachverband dbb organisiert sind, und bedanke mich auf diesem Wege für die Unterstützung in dieser schwierigen Zeit. Ich freue mich, die GDL im dbb sachsen-anhalt vertreten zu dürfen“, sagte Kampe im Zuge seiner Wahl.

Bereits am 8. November 2021 fand die Bezirksversammlung des GDL-Bezirks Mitteldeutschland in Dresden statt. Rund 80



> Thomas Rüge, Vorsitzender der GDL – Bezirk Mitteldeutschland



> Ronald Kampe, erster Stellvertretender Vorsitzender der GDL – Bezirk Mitteldeutschland und Vertreter im dbb sachsen-anhalt

Delegierte wählten einen neuen Bezirksvorstand der GDL und stellten die Weichen für die gewerkschaftspolitische Arbeit der nächsten zwei Jahre. Zum Vorsitzenden wurde Thomas Rüge und Ronald Kampe zum ersten Stellvertreter gewählt. Bezirksvorsitzender Rüge vertritt die Interessen der GDL im SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen. Der langjährige Bezirksvorsitzende Reinhold Vieback stand aus Altersgründen für eine Wiederwahl nicht mehr zur Verfügung.

Der GDL-Bezirk Mitteldeutschland sieht sich als die

Gewerkschaft der Eisenbahner im mitteldeutschen Raum. Sie organisiert Lokführer, Lokrangierführer, Zugbegleiter, Disponenten, Fahrdienstleiter und Ausbilder sowie Gastronomiemitarbeiter. Der Zuständigkeitsbereich umfasst das Gebiet der heutigen Bundesländer Sachsen-Anhalt und Sachsen beziehungsweise sämtlich dort im bahnverwandten oder mit diesem im weiteren Sinne zusammenhängenden Gewerbe und die in den dementsprechenden Dienstleistungsunternehmen beschäftigten Mitarbeiter.

VBE veröffentlicht wissenschaftliche Studie

## Lehrkräftemangel ist und bleibt größtes Problem

Am 25. Januar 2022 hat der Verband Bildung und Erziehung (VBE) eine bei Prof. i. R. Dr. Klaus Klemm in Auftrag gegebene wissenschaftliche Untersuchung zur Entwicklung von Lehrkräftebedarf und -angebot in Deutschland bis 2030 veröffentlicht.

Demnach fehlen bis 2030 bundesweit 81.000 Lehrkräfte. „Der Lehrkräftemangel stellt eine massive Bedrohung der Bildungsqualität, Bildungsgerechtigkeit und der Zukunft des Landes dar“, kommentierte Torsten Wahl, Landesvorsitzender des VBE in Sachsen-Anhalt, die Veröffentlichung.

Die Expertise von Klemm sorgt für Aufregung auch beim VBE in Sachsen-Anhalt. Die derzeit größten Herausforderungen im Schulbereich seien die Coronapandemie, Integration, Inklusion, Digitalisierung und Ganztagsbeschulung. „Diese sind schon jetzt ohne Bereitstellung der erforderlichen personellen Ressourcen nicht zu lösen“, sagt Wahl.

In Sachsen-Anhalt arbeiten die Lehrkräfte schon seit Längem, nochmals verstärkt durch die Coronapandemie,

an oder oberhalb ihrer Belastungsgrenze. „Die notwendige individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern ist unter den derzeit gegebenen Rahmenbedingungen nicht mehr leistbar“, so Wahl. Unser Bildungssystem sei, insbesondere im Grundschulbereich, massiv unterfinanziert. „Notwendige Maßnahmen und Investitionen in die Gewinnung von qualifiziertem Personal werden zwar von der Politik öffentlichkeitswirksam angekündigt, aber die Umsetzung sieht in der Realität anders aus“, kritisiert Wahl.

Der VBE Sachsen-Anhalt fordert die Politik auf, die Lücke zwischen dem Lehrkräftebedarf und dem Neuangebot an Lehrkräften bis 2030 offenzulegen. Ferner seien die zusätzlich benötigten personellen Ressourcen für die Ganztagsbeschulung, Inklusion und die

Unterstützung von Kindern in herausfordernden Lagen zu ermitteln.

„Fakt ist: In den nächsten zehn bis 15 Jahren werden circa zwei Drittel der Lehrkräfte in den Ruhestand gehen. Hier muss die Landesregierung endlich reagieren und eine langfristige Strategie zur Beseitigung des Lehrkräftemangels sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte vorlegen. Die Landesregierung kann sich nicht weiter hinter undurchsichtigen Zahlen verstecken, sondern muss endlich handeln“, betont Wahl.

Die gesamte Expertise von Prof. i. R. Dr. Klaus Klemm sowie sämtliche Forderungen des VBE können Sie unter [www.vbe.de/service/expertise-lehrkraeftebedarf-angebot-nachlesen](http://www.vbe.de/service/expertise-lehrkraeftebedarf-angebot-nachlesen).

## Hintergrund

Mit Prof. i. R. Dr. Klaus Klemm hat der VBE einen der renommiertesten deutschen Bildungsforscher gewinnen können, um den tatsächlichen Lehrkräftebedarf und das tatsächliche Lehrkräfteangebot bis 2030 zu untersuchen und mit den von der Kultusministerkonferenz (KMK) präsentierten Berechnungen abzugleichen. Die nun vorliegenden Zahlen zeigen, dass es viel dramatischer ist, als von der KMK kommuniziert.

Dr. Klaus Klemm war von 1977 bis 2007 Professor für empirische Bildungsforschung und Bildungsplanung an der Universität Duisburg-Essen. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen in den Arbeitsfeldern regionale Schulentwicklungsplanung, Lehrerbedarfsplanung, Leistungsstudien, Inklusion sowie Bildungsfinanzierung.

## Berufsschullehrerverband

# Jörg Riemer neuer Vorsitzender

Jörg Riemer ist der neue Vorsitzende des Berufsschullehrerverbandes Sachsen-Anhalt e. V. (BLVSA). Er wurde durch die Mitglieder des Verbandes in einer Briefwahl bestimmt und folgt auf Hans-Jürgen Meier, der in den Ruhestand getreten ist.

Der 44-Jährige ist Schulleiter an der Berufsbildenden Schule (BBS) Burgenlandkreis. Von Haus aus ist er Gymnasiallehrer und absolvierte sein Lehramtsstudium für die Fächer Deutsch und Ethik/Philosophie. Von 2010 bis 2016 betreute er als Fachseminarleiter Referendare für berufsbildende Schulen. 2017 wurde Riemer zum Schulleiter der BBS Burgenlandkreis mit den Standorten Weißenfels, Zeitz und Naumburg ernannt und ist seitdem auch Mitglied im BLVSA.

Die insgesamt 24 berufsbildenden Schulen in Sachsen-Anhalt

gehören zu den größten Bildungseinrichtungen im Land. Sie sichern mit dem schulischen Teil der dualen Berufsausbildung sowie zahlreichen Vollzeitbildungsgängen den Fachkräftebedarf im Land und schaffen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Gestaltung der Arbeits- und Lebenswelt. Eine solide berufliche und allgemeinbildende Qualifikation ist die Grundlage für eine erfolgreiche Lebensgestaltung. Diese wird an den berufsbildenden Schulen geleistet.

„Als Vorsitzender des BLVSA möchte ich mich gemeinsam

mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus dem Vorstand dafür einsetzen, dass die sehr gute Arbeit an den berufsbildenden Schulen in der öffentlichen Diskussion stärker gewürdigt wird. Digitalisierung, Personalbedarf und Sicherung der Bildungsgänge sind dabei die anstehenden Herausforderungen“, umriss Riemer die Schwerpunkte seiner zukünftigen Arbeit.

Der BLVSA ist der Berufsverband für Berufsbildner des Landes Sachsen-Anhalt. Er versteht sich vor allem als Interessenvertretung der Lehrkräfte



© privat

> Jörg Riemer: „Digitalisierung, Personalbedarf und Sicherung der Bildungsgänge sind die anstehenden Herausforderungen.“

an den berufsbildenden Schulen und bringt seine Expertise zur Weiterentwicklung des Systems der beruflichen Bildung ein.

Ausbildungsinitiative

# Freistaat Thüringen behandelt Ausbildung im öffentlichen Dienst stiefmütterlich

Den letzten Platz bundesweit indes belegt seit Jahren der Freistaat, vergleicht man die Ausbildungsquote des öffentlichen Dienstes mit der Zahl aller Beschäftigten: Hier sind es 4 von 100 Auszubildenden, beim Klassenprimus Baden-Württemberg mit 8 von 100 doppelt so viele.

Deshalb forderte der Thüringer Beamtenbund (tbb) schon seit Jahren ein Umdenken des größten Arbeitgebers im Freistaat: „Thüringen lässt die Ausbildung im öffentlichen Dienst ausbluten“, mahnte Landesvorsitzender Frank Schönborn bereits im Jahr 2020. Thüringens öffentlicher Dienst lag damals schon mit einer Ausbildungsquote von 3,3 Prozent an letzter Position im Ländervergleich.

Seit gut zwei Jahren fordert der tbb, einheitlich und frühestmöglich alle Ausbildungsangebote im Landesdienst auszuschreiben, die Zahl der Ausbildungsplätze in allen Bereichen zu erhöhen, die Angebote für das duale Studium auf weitere Bereiche auszudehnen und die Anwärter- und Referen-

darausbildung für alle Laufbahnen und eine Werboffensive für die Berufe im öffentlichen Dienst wieder einzuführen.

Schönborn zieht eine Zwischenbilanz: „Die einheitlichen Stellenausschreibungen erfolgen neuerdings zwar rechtzeitig und die Anwärter- und Referendarausbildung für alle Laufbahnen gibt es wieder. Aber weiterhin wird viel zu wenig ausgebildet, berücksichtigt man unter anderem die Abbrecherquote.“ Deshalb müsse über Bedarf ausgebildet werden, weil man sonst keine (Besten-)Auswahl hat. Zudem werde nicht berücksichtigt, dass einige Azubis und Studenten nach der Ausbildung den Freistaat Thüringen verlassen, „da auch die Bezüge geringer als

im Rest der Republik ausfallen“, so der tbb Landesvorsitzende.

Die Situation sei ernst, ernster noch als vor zwei Jahren. Die Zeit vergehe und zu wenig ändere sich. Da sei es kontraproduktiv, wenn die Landesregierung suggerierte, die Zahl der Ausbildungsplätze sei sensationell gestiegen. „Ist sie – um 478 Plätze von 2 540 im Vorjahr auf nun 3 018.“

Auch bei den technischen und naturwissenschaftlichen Fachverwaltungen drohe Personalnot: „Die Studierendenzahlen decken nicht die jährlichen Abgänge in den Fachverwaltungen, um Wiederbesetzungen erfolgreich durchführen zu können“, so Schönborn.

Dies schade langfristig dem Wirtschaftsstandort Thüringen: Er werde unattraktiver und er werde zudem unflexibler, unbeweglicher – schlicht, weil das Personal fehle.

Schönborn schlägt deshalb vor, das duale Studium auf weitere

Bereiche auszudehnen, die Attraktivität der Arbeitgebermarke „öffentlicher Dienst“ zu erhöhen und eine „durchschlagend gute“ Werboffensive für Berufe im öffentlichen Dienst in Thüringen zu starten.

Zusätzlich benötige es gute Ausbilder:innen, die mit Geduld, Zeit, Herz und Energie die jungen Menschen für den öffentlichen Dienst begeistern, fördern und fordern sowie dem Personal von morgen die Idee eines modernen Berufsbeamtentums vermitteln.

In den nächsten Jahren kämen richtungsweisende digitale und interkulturelle Prozesse auf den öffentlichen Dienst zu. Thüringen müsse die Chance und das Potenzial der digitalen Generation für sich erkennen und die Ausbildung, das Studium offen, kreativ und als Riesenchance erkennen.

Um den Gordischen Knoten in Sachen Ausbildung zu lösen, stehe er jederzeit zu Gesprächen bereit, unterstrich der tbb Chef. ■

## Gedankenaustausch

# Thüringer Beamtenbund (tbb) trifft sächsischen Beamtenbund (SBB)

Am 1. März 2022 kam es zu einem Gedankenaustausch der Landesvorsitzenden von tbb Frank Schönborn und SBB Nannette Seidler in Leipzig.

Themen gab es reichlich, so die amtsangemessene Alimentation, die Medienarbeit, praktischer Erfahrungsaustausch sowie aktuelle politische Themen. Von Erfurt nach Leipzig

ist es ein Katzensprung (und umgekehrt). Eins steht fest: Die Landesvorsitzenden aus Thüringen und Sachsen wollen das Treffen unbedingt wiederholen. ■



© tbb/SBB

## Personalratswahlen Thüringen 2022

# HPR-Vorsitzende der Thüringer Justiz: Angelika Schirmer im Interview

Ronny Mohr, stellvertretender Vorsitzender der DJG Thüringen, im Gespräch mit Angelika Schirmer Hauptpersonalratsvorsitzende der Thüringer Justiz und Frauenbeauftragte der DJG Thüringen.

> Frau Schirmer, was ist Ihr Resümee der letzten vier Jahre Ihrer ersten Amtsperiode als Vorsitzende des Hauptpersonalrats der Thüringer Justiz? Ich möchte mich als Erstes für die Unterstützung meiner Hauptpersonalratsmitglieder bedanken und auch für die Unterstützung der Mitarbeiter:innen des Thüringer Ministeriums für Migration, Justiz und Verbraucherschutz (TMMJV). Ja, auch hier gilt mein Dank, denn wer neu ist in einem Amt, der hat viele Fragen.

Gleichwohl bringt ein neues Gesicht auch eine neue Arbeitsweise mit. So war es mir stets ein Anliegen, mit vielen Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen, Vertrauen aufzubauen und mit größtem Einsatz Brücken zu schlagen.

Meine Arbeitsweise sah auch trotz Pandemie vor, viele Arbeitsgespräche zu führen, um die größtmögliche Akzeptanz zu schaffen – auch und gerade in Pandemiezeiten.

> Ihre Amtszeit fiel in die Zeit der Pandemie – was hat das für Ihre Arbeit bedeutet? Hiervon wurden wir leider alle überrollt und es war für unsere Arbeit als Personalratsmitglieder mehr als sportlich. Vieles musste neu gedacht und organisiert werden: Mit den Personalräten Onlinekonferenzen und Schulungen abhalten und organisieren; selbst lernen, wie halte ich solche „Viko's“ ab und

wie funktioniert hier die Arbeit mit dem TMMJV.

Aber heute kann man sagen, dies ist uns gelungen, aber kann nur eine vorübergehende Möglichkeit darstellen, denn Personalratsarbeit lebt vom persönlichen Gespräch. Vieles ist dadurch auch zu kurz gekommen, wie Besuche an unseren Behörden, die ich mir vorgenommen hatte. Ständig neue Hygienekonzepte ... sind ausreichend (und welche) Hilfsmittel für die Beschäftigten da? ... Und damit verbundene neue Gespräche zur Umsetzung bis spät am Abend ... Regelungen für Homeoffice in der Pandemie ... Wie Mütter mit Kindern hilfreich zur Seite stehen, wenn die Schulen geschlossen sind? Was ist zu tun, wenn ganze Abteilungen von Pandemie betroffen sind? Aber auch einfach nur einmal zuhören bei Fragen, wie es Angehörigen und Freunden geht.

Es war und ist eine große Herausforderung. Und ist es noch immer täglich.

In diese Zeit fielen auch die Aktionen zu den Tarifverhandlungen. Also neue Wege gehen: Streik in der Mittagspause als Spaziergang an frischer Luft mit allen dazugehörigen Hygienevorschriften. Mitmachen zählt hier – auch als Frauenbeauftragte der DJG Thüringen –, so viel Zeit muss sein, schließlich vertrete ich eine Gruppe in der Justiz, die „noch“ von vielen Frauen geprägt ist.



> Hauptpersonalratsvorsitzende Angelika Schirmer setzt sich stets für die Belange ihrer Kollegen im Justizbereich ein.

Erreicht hat der Hauptpersonalrat der Thüringer Justiz, dass mehr zu Fragen des Arbeitsschutzes gesprochen und umgesetzt wird. Ebenso konnte eine Rahmendienstvereinbarung zur „Mobilen Arbeit“ im Geschäftsbereich der Thüringer Justiz geschlossen werden.

Gleichfalls sind alle Hauptpersonalräte aller Bundesländer nun regelmäßig im Gespräch und wir tauschen uns über die gemeinsamen Anliegen regelmäßig aus. Dies begeistert mich.

Weiter konnte auch die Zusammenarbeit mit meinem Amtskollegen aus dem Justizvollzug intensiviert werden und wir treffen, sprechen und organisieren uns bei vielen Themen gemeinsam.

> Bitte geben Sie uns einen kurzen Ausblick auf die nächste Zeit. Die Thüringer Personalratswahlen 2022 stehen an. Ich selbst bin in drei Wahlvorständen tätig und wir möchten alle

Kolleginnen und Kollegen ermuntern: Stellen Sie sich zur Wahl, denn es geht um Sie, im Personalrat!

Ich musste nicht lange überlegen und ja, ich stelle mich für eine zweite „letzte“ Wahlperiode zur Wahl. Denn es ist einfach mein Ding. Ich möchte auch junge Kolleginnen und Kollegen noch hierfür begeistern und noch einiges, was jetzt begonnen wurde, weiterführen und umsetzen.

> Haben Sie noch eine Botschaft?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wenden Sie sich an Ihre Personalräte! Sie brauchen uns und wir brauchen Sie, um Ihre Meinung zu vertreten!

Für die „Gewerkschaftsfrau“ kann ich nur sagen: Lernen Sie die Deutsche Justiz-Gewerkschaft kennen, lernen Sie uns kennen und werden Sie Mitglied. Für einen Erstkontakt stehen wir Ihnen per E-Mail unter [djg@dbbth.de](mailto:djg@dbbth.de) gern zur Verfügung.

# Personalratswahlen 2022

## GEMEINSAM MEHR ERREICHEN



tbb  
beamtenbund  
und tarifunion  
thüringen

© tbb

Personalratswahlen Thüringen 2022

## Personalratsschulungen: Ihre Schulung jetzt buchen!

In der Personalvertretung wird der Sachverstand in zunehmendem Maße gefordert. Die Möglichkeiten des modernen Thüringer Personalvertretungsgesetzes stellen hohe Anforderungen an die Personalräte.

Unsere Zielgruppe: Personalräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter und Interessierte

Unsere Inhalte:

- > #Das Personalvertretungsrecht – Entwicklung und Änderungen
- > #Beteiligung der Personalvertretung
- > #Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände
- > #Das Verfahren bei Nichteinigung
- > #Personalvertretungsgesetz in der Praxis
- > #Rechtsprechung
- Kosten 120 Euro pro Teilnehmer:in (Preis für eine Tagesschu-

lung in Präsenz inklusive Verpflegung und digitaler Unterlagen)

(individuelle Inhouseschulungen sind möglich. Preis nach Rücksprache)

■ **Sonderseite für Personalratswahlen eingerichtet**

Unter <https://www.thueringer-beamtenbund.de/service/personalratswahlen/> stehen Ihnen Schulungstermine mit Anmeldung, gesetzlichen Grundlagen, Formularen und Dokumenten sowie Ablaufplan für die Personalratswahlen in Thüringen zur Verfügung. ■

Der Thüringer Beamtenbund (tbb) bietet Personalratsschulungen nach dem Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG) an. Im Seminar werden die dafür nötigen Kenntnisse vermittelt. Durch die ausführliche Einführung in das Thüringer Personalvertretungsgesetz und seine Handhabung sollen Personalratsmitglieder in die Lage versetzt werden, die Interessen der Be-

schäftigten gegenüber dem Dienststellenleiter wirksam zu vertreten.

Schulungstermine 2022:

- > 02.06.2022 (Do.)
- > 20.06.2022 (Di)
- > 05.07.2022 (Mo.)
- > 27.09.2022 (Di.)

Uhrzeit: jeweils 9 bis 16 Uhr

Ort: Erfurt (Präsenz)

BTB Thüringen – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft

## Im Gespräch mit Staatssekretär Torsten Weil

Nach einem 75-minütigen Antrittsgespräch per Videokonferenz stellen die Vertreter des BTB Thüringen einvernehmlich fest: Zwischen dem Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (TMIL) und Gewerkschaft gibt es gemeinsame Arbeitsebenen und Stellschrauben, die bedient werden können und Erfolg versprechen. Jedoch wartet bei gegenteiligen Ansichten auch viel Arbeit, um sich den Forderungen der Gewerkschaft anzunähern.

Am 7. Februar 2022 lud der zuständige Staatssekretär des TMIL, Torsten Weil, begleitet von der stellvertretenden Abtei-

lungsleiterin 1 im TMIL, Anja Lemm, die Fachgewerkschaft des BTB Thüringen zu einem Arbeitsgespräch ein. Der Landes-

vorsitzende des Thüringer Beamtenbund (tbb) und zugleich Vorsitzende des BTB Thüringen, Frank Schönborn, die Frauenver-

treterin des BTB Thüringen, Simone Pabst, und der Fachgruppenvorsitzende Vermessung Steffen Steinbrück, vertraten die

Interessen der Bediensteten der Kataster-, Vermessungs- und Flurbereinigungsverwaltung.

### ► **Fachkräftemangel begegnen**

Der Staatssekretär stellte fest, dass der Fachkräftemangel mit einer ungünstigen demografischen Entwicklung einhergeht, die auch durch Zuwanderung nicht mehr ausgeglichen werden kann. Der öffentliche Dienst kann im Wettbewerb um Arbeitskräfte nicht mehr zwingend mit Tarifzahlungen glänzen, da hier private Arbeitgeber teilweise mit besseren Angeboten werben. Es spielen moderne Arbeitsbedingungen eine größere Rolle bei der Wahl eines attraktiven Arbeitsplatzes. Weil möchte diesen Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern unter anderem mit flexiblen Arbeitszeiten, modernen Arbeitsformen wie Homeoffice sowie Möglichkeiten der Freistellung gewinnen.

Der Staatssekretär kündigte die Wiedereinführung des Referendariats in den technischen Fachrichtungen an. Eine entsprechende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist bereits im Abstimmungsverfahren. Für die Kataster-, Vermessungs- und Flurbereinigungsverwaltung sind für das laufende Jahr vier Stellen zur Ausschreibung vorgesehen. Außerdem verwies Weil auf das erfolgreich integrierte Dualstudium „Vermessung und Geoinformatik“, welches seit dem Jahr 2021 regelmäßig Absolventen für den gehobenen Dienst in der Verwaltung sichert. Mit der kontinuierlichen Geomatikerausbildung werden zudem zusätzliche Fachkräfte gewonnen. Weil lobte außerdem den Plan seiner Kollegin, Staatssekretärin Schönig, künftig junge Leute zielgenau anzusprechen und zu werben.

Schönborn bat zu prüfen, ob für gewisse Tätigkeitsbereiche nicht eine fachübergreifende Öffnung des Anforderungsprofils verbunden mit einer Qualifikationsverpflichtung zum Beispiel für

verwandte Ingenieurwissenschaften oder Meister sinnvoll wäre. Bei den Referendariatsstellen forderte der BTB-Vorsitzende eine frühzeitige und schnellstmögliche Ausschreibung. Zustimmung von allen Anwesenden erhielt Schönborn auf sein Verlangen, den Nachwuchs künftig vor Ort zu suchen, da sonst die Peripherie aussterben würde.

Dem gewerkschaftlichen Vorschlag, durch Erhöhung der Eingangssämter mit finanziellen Anreizen die Attraktivität der öffentlichen Verwaltung zu steigern, widersprach der Staatssekretär.

### ► **Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte anbieten**

Dem BTB Thüringen wurde zugesichert, den Stellenkegel dahingehend zu analysieren, dass der Forderung nach einer Personalentwicklung Rechnung getragen wird. Schönborn sagte, dass jeder Beschäftigte in seiner beruflichen Laufbahn eine Entwicklung verbunden mit einem Entgeltgruppenwechsel beziehungsweise einer Beförderung erfahren müsse. Es darf nicht sein, dass Beschäftigte mit ihrer Eingangsentgeltgruppe in den Ruhestand verabschiedet werden. Der Staatssekretär verwies auf die Zwänge der tarifrechtlichen Tätigkeitsbeschreibungen. Insgesamt stehen für die Entwicklung der Beschäftigten zu wenig Spitzenämter und ausgewiesene Funktionsstellen zur Verfügung, analysierte Schönborn.

Die Gewerkschaftsvertreter warben um eine zeitnahe Verbeamtung der Dualstudenten nach erfolgreicher Integration und Erprobung im zugewiesenen Tätigkeitsbereich. Angeregt wurde ebenso, über eine Verbeamtung im mittleren Dienst wieder nachzudenken. Weil reagierte bei Letzterem mit Blick auf die hoheitlichen Tätigkeiten im Verwaltungshandeln ablehnend.



► Frank Schönborn, Simone Pabst, Anja Lemm, Steffen Steinbrück, Torsten Weil (von links oben)

### ► **Wertschätzende Führungskultur etablieren**

Eine wertschätzende Führungskultur kann oftmals nur mit regelmäßiger Fortbildung der Führungskräfte erzielt werden. Genau hieran fehlte es in den nachgeordneten Verwaltungen, kritisierte der BTB-Vorsitzende. Schließlich bewirke Wertschätzung und gute Mitarbeiterführung motivierteres Personal und einen geringeren Krankenstand.

Anja Lemm führte aus, dass die Kontingente für Führungskraftfortbildungen im Freistaat viel zu eng bemessen seien, und bat Schönborn in seiner Funktion als tbb Vorsitzender um Mithilfe durch Vortrag beim TMK (Innenministerium) und TFM (Finanzministerium).

Der BTB Thüringen regte zudem die Wiederaufnahme und Verstärkung gezielter fachlicher Fortbildungen für alle Statusgruppen an. Regelmäßige Schulungen seien Grundlage für eine funktionsfähige Verwaltung führte Schönborn aus.

Weil sicherte zu, sich offensichtlicher Probleme im Einzelnen gerne persönlich anzunehmen.

### ► **Präventionen und Schulungen zum Thema „Gewalt gegen Beschäftigte“ einführen**

Ein sehr oft unterschätztes Thema, gab Schönborn zu verstehen, sei Gewalt am Arbeitsplatz und er versuchte die Anwesenden dahingehend zu sensibilisieren. Beginne doch Gewalt schon mit verbalen Entgleisungen oder Beleidigungen gegenüber von Beschäftigten. Auch

Kundenkontakte können in einer ohnehin sehr angespannten Zeit der Auslöser von verbaler Gewalt sein. Der BTB-Vorsitzende forderte die Aufstellung von Handlungsleitfäden und die Benennung von Ansprechpartnern. Der Staatssekretär nahm zur Kenntnis, dass betroffene Beschäftigte wissen müssen, an wen sie sich wenden können.

### ► **Homeoffice und Telearbeit beibehalten**

Die Anwesenden waren sich einig: Alternierende Arbeit, Homeoffice und Telearbeit sind Bestandteil eines attraktiven Arbeitsumfeldes. Auch nach der Pandemie gibt es keinen Weg zurück!

Durchweg wurden nur positive Erfahrungen von Pabst und Steinbrück berichtet. Neben Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt Homeoffice zu motivierteren Beschäftigten und gewonnener Lebenszeit, erspart Kosten für Arbeitgeber und Beschäftigte und leistet schließlich einen Beitrag zum Schutz der Umwelt. Der Staatssekretär äußerte, dass es zu einer neuen qualitativen Stufe der Arbeit im Homeoffice kommen müsse. Hierbei dürfen die Anforderungen an einen gesunden Arbeitsplatz nicht aus den Augen verloren werden. Schönborn merkte mit Hinweis auf die EU-Richtlinie in Verbindung mit der EU-Rechtsprechung ergänzend an, dass auch im Homeoffice die Arbeitszeit zu erfassen sei.

Die Vertreter der Gewerkschaft und der Staatssekretär vereinbarten für die Zukunft weitere, regelmäßige Arbeitsgespräche. ■

