

EU-Kommissar Nicolas Schmit im Interview

Wie Europa die Krise meistert



Im Interview

Nicolas Schmit, EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte

Gerade jetzt braucht Europa mehr soziale Gerechtigkeit und Konvergenz

2020 scheint ein sehr schwieriges Jahr für Europa und die Welt zu werden. Sind die beschäftigungs- und sozialpolitischen Vorhaben des Arbeitsprogramms der Kommission nicht längst Makulatur?

Die Coronavirus-Pandemie stellt uns alle vor bisher nie dagewesene Herausforderungen. Deshalb ist es richtig, jetzt alle Anstrengungen auf die Überwindung dieser Krise zu richten. Das bedeutet aber nicht, dass die längerfristigen Aufgaben sich einfach in Luft auflösen – Megatrends wie die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt, die Alterung der Gesellschaft und natürlich auch der Klimawandel bleiben ja bestehen. Ebenso das Problem der Armutsbekämpfung sowie adäquate soziale Sicherung für alle. Die Kommission wird ihr Arbeitsprogramm angesichts der Coronavirus-Krise überprüfen und, wo nötig, anpassen. Wenn auch einige Initiativen etwas später kommen, dann heißt das keineswegs, dass die Umsetzung der sozialen Säule jetzt infrage gestellt wird. Gerade jetzt braucht Europa mehr soziale Gerechtigkeit und Konvergenz.

Was kann die EU in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik zur Bewältigung der Corona-Pandemie beitragen, um die sozialen Folgen der sich abzeichnenden Rezession abzumildern?

Die Kommission hat schnell und entschieden gehandelt, um die Mitgliedstaaten bei ihren Anstrengungen zur Eindämmung der Pandemie zu unterstützen. Nationale, regionale und lokale Gebiets-



> Nicolas Schmit

körperschaften stehen bei der Bekämpfung der Krankheit an vorderster Front. Um die negativen Folgen für die Beschäftigung abzufedern, hat die Kommission eine Reihe von ergänzenden Maßnahmen eingeleitet. Allein mit dem neuen Solidaritätsinstrument SURE mobilisieren wir 100 Milliarden Euro, um Kurzarbeitsregelungen und ähnliche Maßnahmen für Selbstständige zu unterstützen. Wir ermöglichen zügig europäische öffentliche Investitionen von bis zu 37 Milliarden Euro, mehr Flexibilität bei der Verwendung von EU-Mitteln und den Zugang zum Solidaritätsfonds der Europäischen Union. Zusätzlich haben wir die Möglichkeit geschaffen,

alle verfügbaren Strukturfondsmittel, einschließlich der verbleibenden Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds, umzuschichten, um sie ganz auf die Bewältigung der Coronavirus-Krise auszurichten. Außerdem haben wir eine Anpassung des Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen vorgesehen, um zu gewährleisten, dass Hilfe dorthin fließt, wo sie am meisten benötigt wird.

Sie waren Arbeits- und Sozialminister, wissen wie Ihre Kollegen im Rat denken. Wie wollen Sie die Regierungen für weitreichende Vorschläge wie etwa den Mindestlohn oder die Arbeitslosenrückversicherung gewinnen?

Mit guten Argumenten natürlich. Zuallererst eine Klarstellung: Den europäischen Mindestlohn gibt es nicht, weder jetzt noch in Zukunft. Was wir wollen, sind faire Löhne für alle, die allen Arbeitnehmern einen angemessenen Lebensstandard erlauben. Deshalb arbeiten wir an einer europäischen Rahmenregelung für gerechte Mindestlöhne. Mindestlöhne sind unerlässlich, um Geringverdiener zu schützen, insbesondere Frauen und junge Menschen, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen. In den Mitgliedstaaten der EU gibt es bereits Mindestlöhne, die entweder gesetzlich festgelegt sind oder durch Tarifverhandlungen erzielt werden. Aber die Abdeckung und Höhe der Mindestlohnsätze reichen nicht immer aus, um tatsächlich vor Armut zu schützen; zum Teil gibt es beträchtliche Lücken. Hier müssen wir ansetzen. Was die Arbeitslosenrückversicherung angeht, so hat die Kommission das zeitlich begrenzte Solidaritätsinstrument SURE aufgelegt, das die Mitgliedstaaten bei der Finanzierung von Kurzarbeitergeld zur Bewältigung der Coronavirus-Krise unterstützt. Gleichzeitig arbeiten wir momentan weiterhin an einem ständigen System für die Zukunft.

War es ein Fehler, dass lange Zeit von einer europäischen Arbeitslosenversicherung gesprochen wurde?

Nein, es war kein Fehler. Das Für und Wider eines europäischen Systems zur Unterstützung von Arbeitslosen wurde in den letzten Jahren breit dis-

kutiert. Durchführbarkeit und Mehrwert alternativer Optionen wurden eingehend geprüft, von „echten“ Versicherungssystemen bis hin zu „gleichwertigen“ Rückversicherungssystemen. Mit anderen Worten, die Möglichkeit einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung war schon sehr lange auf dem Tisch. Ein europäisches System der Arbeitslosenunterstützung wäre ein wichtiger Stabilisierungsfaktor in der EU und ein wichtiges Instrument, mit dem wir besser auf künftige Krisen reagieren könnten. Wie gesagt, SURE ist ein guter Anfang, und die Diskussion über ein ständiges System sollte fortgesetzt werden.

In der Beschäftigungs- und Sozialpolitik hat die EU kaum echte Kompetenzen. Wie wollen Sie über unverbindliche Empfehlungen hinauskommen?

Die EU hat klare Kompetenzen im Bereich der Freizügigkeit von Arbeitnehmern, aber unter anderem auch, was Arbeitsbedingungen anbelangt, oder hätten wir sonst eine Richtlinie zum Beispiel über Arbeitszeit, Regeln im Bereich des Arbeitsschutzes und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben? Ich sehe also nicht, dass die Union keine Kompetenzen hätte. Darüber hinaus hat die Union eine wichtige koordinierende Rolle in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Wir führen einen Dialog mit den Mitgliedstaaten im Europäischen Semester. Die länderspezifischen Empfehlungen, die wir jedes Jahr aussprechen, werden offen mit allen diskutiert – da will niemand der Buhmann sein; und die Regierungen können darlegen, wo sie gehandelt und Missstände beseitigt haben. Unser Kompass dafür ist die Europäische Säule sozialer Rechte. Diese wurde vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission am 17. November 2017 proklamiert und spiegelt die einhellige Unterstützung

der durch die Säule garantierten Grundsätze und Rechte seitens aller EU-Institutionen wider.

Stichwort Subsidiarität: Ist die EU überhaupt die richtige Ebene für Sozialpolitik?

Die EU hat keine ausschließliche Zuständigkeit im sozialen Bereich. Wir achten auf Subsidiarität, aber in einem integrierten Binnenmarkt darf das Soziale nicht ausgeschlossen werden. Soziale Gerechtigkeit und Wohlstand für alle sind Ziele, die in den EU-Verträgen verankert sind. Die europäische Säule sozialer Rechte unterstreicht dies. Regeln zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit schützen schon seit Anfang 1959 die Renten- und Krankenversicherungsansprüche europäischer Wanderarbeitnehmer. Ohne EU gäbe es auch keine Mindeststandards, zum Beispiel im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder was die Arbeitsbedingungen angeht. All das ist in unserem gemeinsamen Binnenmarkt unerlässlich, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten. Außerdem verwendet die EU einen beträchtlichen Teil ihres Haushalts darauf, die wirtschaftlichen Unterschiede zwischen den Regionen zu verringern und in die Menschen zu investieren. Ohne den Europäischen Sozialfonds hätten viele Menschen geringere Chancen, ihr Potenzial zu entwickeln.

Wie wollen Sie es erreichen, dass die Einstimmigkeit in sozialpolitischen Fragen zugunsten von qualifizierten Mehrheitsentscheidungen abgeschafft wird?

In der Sozialpolitik sind auf EU-Ebene für die Mehrzahl der Beschlüsse eine qualifizierte Mehrheit und die gleichberechtigte Beteiligung des Europäischen Parlaments vorgesehen. Das ist das sogenannte ordentliche Gesetzgebungsverfahren. Nur eine begrenzte



© Janek Skarzynski (2)

Anzahl von Bereichen unterliegt noch der Einstimmigkeit im Rat. Wenn wir es damit ernst meinen, das Europäische Parlament als der Stimme der Europäerinnen und Europäer stärken zu wollen, dann scheint eine Ausweitung des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens nur logisch. Die Kommission hat dazu vor einem Jahr ihre Überlegungen vorgestellt. Der Ball liegt jetzt bei den Mitgliedstaaten.

Der europäische Arbeitnehmerbegriff unterscheidet nicht zwischen Beschäftigten mit Arbeitsvertrag und Berufsbeamten. Was macht das mit dem öffentlichen Dienstrecht der Mitgliedstaaten?

In den EU-Verträgen ist nicht definiert, wer Arbeitnehmer ist. Was ein Arbeitnehmer für die EU ist, ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union, des EuGH. Aus einer Reihe von EuGH-Urteilen leitet sich ab, dass die formale Einstufung im nationalen Recht einer erwerbstätigen Person irrelevant ist. Was zählt ist, ob bestimmte objektive Kriterien, welche das Einstellungsverhältnis in Bezug auf Ansprüche und Pflichten der betroffenen Person ausmachen, erfüllt sind. Das heißt, der Besitzstand der EU ist grundsätzlich auch auf Beamte anzuwenden. Dazu kommt, dass es neue Arbeitsformen besonders in der digi-

talen Wirtschaft gibt, denen das Recht auf soziale Sicherheit zusteht.

Bleibt der öffentliche Dienst domaine réservée der Mitgliedstaaten?

Die Mitgliedstaaten bestimmen in erster Linie selbst, welche Arbeitsverhältnisse zum öffentlichen Dienst zählen. Dennoch müssen sie dafür sorgen, dass die Vorgaben des EU-Recht stets gewahrt bleiben, insbesondere das Prinzip der Nichtdiskriminierung. Lassen Sie mich darauf verweisen, dass laut Art. 45 Abs. 4 AEUV die Mitgliedstaaten zwar Einschränkungen der Freizügigkeit einführen dürfen, solche Einschränkungen sich allerdings auf Tätigkeiten beschränken müssen, die mit der Ausübung hoheitlicher Aufgaben zusammenhängen. Der allgemeine Grundsatz bleibt also stets, dass europäisches Recht auch



für den öffentlichen Dienst gilt. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst werden zum Beispiel auch durch die Arbeitszeitrichtlinie erfasst.

Sehen Sie eine Tendenz in der EU-Rechtsprechung, die Kompetenzordnung zugunsten einer Zentralisierung auf EU-Ebene zu interpretieren?

Der vom EuGH entwickelte Arbeitnehmerbegriff schränkt meines Erachtens nicht die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten ein; insbesondere nicht die Freiheit, den Begriff „Arbeitnehmer“ auf nationaler Ebene oder den öffentlichen Dienst nach nationalem Recht zu definieren.

Die Verhandlungen der Mitgliedstaaten über die EU-Finzen sind zäh. Wird die EU künftig überhaupt genug Mittel für soziale Ziele haben?

In der gegenwärtigen Krisensituation müssen wir über die Finanzen der Union ganz schnell Klarheit schaffen, um den Bürgern zu zeigen, wie sehr die EU für sie da ist. Wir überlegen, wie wir den mehrjährigen Finanzrahmen ausrichten können, um den Aufschwung am besten zu unterstützen. Ursula von der Leyen hat bereits signalisiert, dass die Kommission mit Blick auf die Coronavirus-Krise bereit ist, ihren Vorschlag für den EU-Finanzrahmen von 2021 bis 2027 zu überarbeiten. Das wird ein Konjunkturpaket be-

inhalten, mit dem der Zusammenhalt der Union durch Solidarität und Verantwortung gesichert wird.

Was ist Ihr wichtigstes Ziel für Ihre Amtszeit? Was haben Sie sich persönlich vorgenommen?

Ich möchte, dass nach meinen fünf Jahren im Amt Europa sozialer geworden ist.

> Info

Das Interview wurde am 20. April 2020 geführt und ist zuerst in den dbb euro-pathemen erschienen.

dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

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

Redaktion: Michael Eufinger (leitender Redakteur)

Verantwortliche Redakteure für: Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt
Sachsen: Michael Jung
Sachsen-Anhalt: Silke Grothe
Thüringen: Doreen Löser

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

Layout: FDS, Geldern

Titelfoto: Unsplash.com / tam wai

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: Christiane Polk, **Telefon:** 02102.74023-714.

Anzeigendisposition: Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, Preisliste 23, gültig ab 1.10.2019

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

dbb m-v fordert klares Bekenntnis zum öffentlichen Dienst

Beschäftigte jetzt nicht zusätzlich belasten

Bereits vor Beginn der Corona-Krise, die derzeit das gesamte öffentliche und private Leben beherrscht, war der dbb m-v mit der Landesregierung ins Gespräch gekommen mit dem Ziel, über Motivations- und Attraktivitätssteigerungen auch das Image des öffentlichen Dienstes zu entlasten, die Arbeit des Personals wertzuschätzen und insbesondere auch den öffentlichen Dienst für junge Menschen interessant zu machen.

Vertreterinnen und Vertreter der Landesregierung stellten dazu auf der Landeshauptvorstandssitzung im Februar 2020 in Drewitz Überlegungen und Konzepte vor und zeigten sich gleichzeitig offen für Fragen und Anmerkungen aus dem Kreis der anwesenden Mitglieder der Fachgewerkschaften des dbb m-v. Dies wurde innerhalb des dbb auch über unsere Landesgrenzen hinaus als eine Art Paradigmenwechsel gewertet und sehr positiv aufgenommen.

Mit der Einführung der A 13/ E 13 für Grundschullehrkräfte hat die Landesregierung einen guten Anfang gemacht. Dennoch betonte dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht: „Allerdings darf jetzt angesichts der Krise und der im Zusam-

menhang damit nötigen unvorhergesehenen Investitionen nicht in Vergessenheit geraten, dass dieses Anliegen nach wie vor aktuell ist. Ein starker öffentlicher Dienst ist in Krisenzeiten die Lebensversicherung für unser Gemeinwesen, den Staat und die Menschen darin.“

Deshalb hat sich der dbb m-v am 20. April mit einem Schreiben an Ministerpräsidentin Manuela Schwesig gewandt und ein gemeinsames Statement angeregt, mit dem den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern versichert wird, dass ihnen neben Dank und Anerkennung für ihre in Krisenzeiten erbrachten Leistungen auch nach der Krise die entsprechende Wertschätzung entgegengebracht wird und sie

nicht für die durch die Pandemie verursachten zusätzlichen Kosten aufkommen müssen. „Die Betroffenen, die bereits jetzt Erhebliches zur Bewältigung der Krise leisten, dürfen in Zukunft nicht erneut belastet werden, gleichzeitig bleiben mit Augenmaß weitere Investitionen in die Attraktivität und Motivation erforderlich“, unterstreicht der dbb Landesvorsitzende in seinem Schreiben an die Ministerpräsidentin. Eine Antwort aus der Staatskanzlei stand zu Redaktionsschluss noch aus.

Auch die komba gewerkschaft mecklenburg-vorpommern unterstrich in einem Brief an Innenminister Lorenz Caffier, dass sich die Menschen ebenso wie die Landesregierung darauf verlassen können, dass unser Gemeinwesen auch unter diesen Umständen weitestgehend funktioniert. Dies sei dem unermüdlichen Einsatz von jenen in diesem Land zu verdanken, die an vorderster Front rund um die Uhr ihr Bestes geben und das Land am Laufen halten. Verlass sei gerade auf die Beschäftigten in den kommunalen und Landesverwaltungen, in den Krankenhäusern, den Pflegeeinrichtungen, beim Rettungsdienst, bei der Polizei und der



> Dietmar Knecht

Justiz, in der sozialen Arbeit, in den Krisenstäben, bei den Hotlines und quasi aus dem Stand heraus auch bei den Bewilligungsbehörden für diverse Hilfsgelder. „Die Kolleginnen und Kollegen in den Landes- und Kommunalverwaltungen verrichten nicht nur in Krisenzeiten mit großem Engagement einen verantwortungsvollen Dienst. Sie sind ein wichtiger berechenbarer und konstanter Fels in der Brandung. Gerade deshalb warnen wir bereits jetzt mit Nachdruck vor weiteren Einsparungen bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes“, machte der komba Landesvorsitzende Thomas Krupp deutlich. Des Weiteren wies er darauf hin, dass es in elementaren Daseinsvorsorge an vielem Notwendigen zum Schutz der Beschäftigten ebenso wie bei der Bereitstellung einer ausreichenden Infrastruktur für die am Homeoffice Teilnehmenden fehlt. Dies werde nach der Krise gemeinsam aufzuarbeiten sein, so Krupp. ■

VBE Mecklenburg-Vorpommern

Zur Situation in den Schulen

Der Verband Bildung und Erziehung Mecklenburg-Vorpommern (VBE M-V) fordert bei der schrittweisen Wiedereröffnung der Schulen im Land klare Vorgaben.

„Wir begrüßen, dass sich die Bundesländer auf ein einheitliches Vorgehen bei der Öffnung der Schulen verständigt und

die Hinweise aus der Praxis beachtet haben“, so der VBE-Landesvorsitzende Michael Blanck am 23. April 2020 in Schwerin.

Gemeint sei, dass eben nicht mit den kleinen Schülerinnen und Schülern begonnen werde, wie von der Leopoldina vorge-

schlagen, sondern mit den großen wie auch vom VBE favorisiert. Blanck: „Dass dann in Mecklenburg-Vorpommern mit der Öffnung der Schulen bereits am 27. April begonnen werden soll, ist doch sehr ambitioniert, um nicht zu sagen sportlich. Sicherheit geht vor Eile! Und das heißt nichts anderes, als dass Schulen Vorlauf brauchen, um alles vorzubereiten. Dazu gehören klare Vorga-

ben, die vor Wiederaufnahme des Unterrichtsbetriebs in den Schulen sein müssen.“ Der VBE sieht unter anderem folgende Problemfelder, die im Vorfeld geklärt sein müssen:

1. Schülerverkehr

Die Landkreise müssen neue Buslinien festlegen, sodass auch Abstandsregelungen in den Bussen eingehalten werden. Busfahrerinnen und Busfahrer dürfen dafür nicht verantwortlich gemacht werden. Zu klären wäre, ob zusätzliches Begleitpersonal in den Bussen notwendig ist, das auf Verhaltensregeln achtet.

2. Hygieneregeln

Die Sanitäreinrichtungen müssen unter anderem ausreichend mit Seife und Papierhandtüchern ausgerüstet werden. Dazu müssen alle Waschbecken mit Warmwasser funktionieren, was vielerorts fehlt. Schulen benötigen Desinfektionsmittel, die geliefert und nicht in Verantwortung der Schulleitungen organisiert werden müssen. Es ist ein Raumkonzept zu erstellen, indem die maximale Personenzahl pro Raum unter Einbezug der wirklichen Raumgrößen festgelegt wird. Zu klären ist die Organisation des Mundschutzes, falls erforderlich, und die Verantwortlichkeit dafür. Und es muss geklärt werden, ob Fiebermessungen und Testverfahren notwendig sind und wer diese dann vornimmt. Die Frage der Pausengestaltung ist ebenfalls im Vorfeld zu klären.

3. Lernkonzepte und Personal

Nach dem digitalen Lernen benötigen wir jetzt für die Schulen neue Lernkonzepte. Kooperative Lernformen kann es zurzeit nicht geben. Bei einer Teilung von Klassen muss ein einheitliches Vorgehen in den dann unterschiedlichen Lerngruppen abgestimmt werden. Lehrpersonal darf nicht überfordert werden. Das große Engagement,

das die Lehrkräfte in den letzten Wochen an den Tag gelegt haben, ging mit einem hohen zeitlichen Aufwand einher. Wenn jetzt Schülerinnen und Schüler vor Ort und andere im Homeoffice unterrichtet werden müssen, führt das schnell zu Überlastungen. Zu klären ist, welche Lehrkräfte überhaupt zur Verfügung stehen. Eine deutliche Definition der Risikogruppen muss erfolgen.

4. Verhalten der Lernenden einplanen

Nach sechs Wochen ohne Schule haben Schülerinnen und Schüler einen hohen Kommunikationsbedarf mit ihren Mitschülern und Lehrkräften. Je nach Altersgruppen wird un-



> Michael Blanck

terschiedlich damit umgegangen werden. Was passiert mit Schülerinnen und Schülern, die massiv gegen die jetzt festzulegenden Verhaltensregeln verstoßen? Wie werden Schülerinnen und Schüler betreut, die unter Umständen in Quarantäne gehen müssen? Vor allem müssen die Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf insbesondere in den Bereichen geistige, körperliche und motorische Entwicklung sowie mit emotionalen sozialen Entwicklungsstörungen mehr in den Fokus genommen werden. Hier ist häufig ein Körperkontakt unvermeidbar. Wie werden besonders an diesen Einrichtungen Schülerinnen und Schüler und Betreuungspersonal besonders geschützt?

5. Prüfungen und Zeugnisse

Die Termine der Abschlussprüfungen stehen. Diese müssen jetzt auch organisatorisch vorbereitet werden. Es sollte geklärt werden, ob dazu nicht größere Räume, die derzeit in Veranstaltungszentren oder Hotels leer stehen, genutzt werden sollten. Wir müssen uns auch mit der Frage beschäftigen, ob und wie noch Zensuren erteilt werden können und was mit den Zeugnissen wird. Da stehen vor allem die Elftklässler im Mittelpunkt, da die Semesternoten für die Abiturbenotung im nächsten Jahr relevant sein werden. Auch die Bewertung der epochal im zweiten Halbjahr unterrichteten Fächer wie auch offene Bewertungen der Schülerinnen

und ein Stop-and-go wäre die schlechteste aller Optionen. Wir dürfen auch nicht vergessen, dass hinter jeder Person, ob Schülerin oder Schüler, Lehrerin oder Lehrer wie auch weiteres Schulpersonal, eine Familie mit all den Problemen steht, die wir derzeit haben. Auch deren Gefährdung müssen wir auf ein Minimum begrenzen.“

Auf die Entscheidung des Bildungsministeriums, in diesem Jahr grundsätzlich alle zu versetzen, reagierte der VBE M-V positiv: „Wir begrüßen die Entscheidung der Bildungsministerin, die Schülerinnen und Schüler in dieser Situation grundsätzlich zu versetzen. Das entspricht auch dem, was wir der Bildungsministerin vorgeschlagen haben“, so der VBE-Landesvorsitzende Michael Blanck. Damit hätten Schülerinnen und Schüler, die Eltern, aber auch die Lehrkräfte Gewissheit. Auch der Zeitpunkt der Entscheidung sei richtig. Schulen hätten sonst in den nächsten Tagen die sogenannten blauen Briefe verschicken müssen und Elternhäuser beunruhigt. Aus Sicht des VBE sollten Eltern, deren Kinder zum Halbjahr in einigen Fächern 5 gestanden haben, das Gespräch mit den Lehrkräften suchen, um selbst abwägen zu können, ob ein freiwilliges Wiederholen für das eigene Kind eine bessere Alternative wäre. Eine Beratung sei hier dringend notwendig, um auch in Zukunft Lernerfolge zu erzielen und ständigen Misserfolgen vorzubeugen. Der VBE-Chef betonte abschließend: „Uns allen muss klar sein, dass wir nicht so schnell in den Normalzustand Schule zurückkehren werden. Und selbst bei dem großen Engagement, das Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler, aber auch Eltern an den Tag legen, werden wir nicht alle Themenbereiche so abarbeiten können, wie es im normalen Schulbetrieb möglich gewesen wäre. Und diese Lernlücken werden wir nicht in drei bis vier Monaten schließen können.“

komba m-v fordert

Flächendeckende Tarifbindung im Rettungsdienst

Angesichts der Auswirkungen der Corona-Pandemie hat sich die komba gewerkschaft mecklenburg-vorpommern mit einem Schreiben an Gesundheitsminister Harry Glawe gewandt und eine Änderung des Rettungsdienstgesetzes M-V gefordert.

„Die Corona-Pandemie hat weltweit dramatische Folgen. Sie ist eine noch nie dagewesene Herausforderung an unser Gesundheitswesen, ja an unsere gesamte Gesellschaft,“ so Thomas Krupp, Vorsitzender

der komba m-v. „Unsere Kolleginnen und Kollegen vom Rettungsdienst sind rund um die Uhr für unser Gemeinwesen im Einsatz. Jetzt ist es endgültig an der Zeit, die Vergütungen – soweit noch nicht geschehen

– flächendeckend tarifvertraglich abzusichern! Dafür setzen wir uns mit allem Nachdruck ein!“

Das Land sei gemeinsam mit den Landkreisen und kreisfreien Städten, den Landesverbänden der Krankenkassen und den Ersatzkassen dafür verantwortlich, dass tarifungebundene Arbeitgeber die Teilnahme am Rettungsdienst auf Dauer verwehrt werde. Arbeitgeber, die bis zum 30. Juni 2021 keinen Tarifvertrag mit einer

Gewerkschaft nachweisen können, sollen mit Ablauf des 31. Dezember 2021 ihre Zulassung verlieren, so die Forderung der komba m-v an den Gesetzgeber.

Der komba Landesvorsitzende betonte: „Nach unserer Grundauffassung ist es dringend notwendig, insbesondere die bisherige Selbstherrlichkeit der Verbände der freien Wohlfahrtspflege, die sich Tarifverhandlungen oftmals beharrlich verweigern, zu beenden.“ ■

Empfang zum Weltfrauentag Für ein modernes Frauenbild

Anlässlich des Weltfrauentages empfing Ministerpräsidentin Manuela Schwesig am 5. März rund 300 Gäste im Mecklenburgischen Staatstheater Schwerin.

Die Ministerpräsidentin würdigte den Anteil der Frauen an der guten Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns in den vergangenen 30 Jahren: „Wir können stolz sein auf das, was wir alle miteinander in diesem Land erreicht haben. Mecklenburg-Vorpommern ist in den vergangenen Jahren schöner, besser und lebenswerter geworden. All das haben wir ge-

meinsam geschafft – Männer und Frauen.“

Ostdeutsche Frauen hätten einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft in ganz Deutschland geleistet. „Die Selbstverständlichkeit, dass Frauen berufstätig sind und in allen Berufen etwas leisten können, die bringen wir Ostfrauen ins vereinigte Deutschland ein.“



> Auch die Vorsitzende der dbb landesfrauenvertretung, Brigitte Schroeder (rechts), war der Einladung der Ministerpräsidentin gefolgt und nutzte die Gelegenheit für ein kurzes persönliches Gespräch am Rande der Veranstaltung.

Dies gelte auch für die Forderung nach Rahmenbedingungen, die Frauen Erwerbstätigkeit erst ermöglichen, wie zum Beispiel die Kinderbetreuung. Schwesig: „Mittlerweile setzt sich dieses moderne

Frauenbild in ganz Deutschland mehr und mehr durch. Die Frauen in Ostdeutschland haben ganz Deutschland moderner, familienfreundlicher und gleichberechtigter gemacht.“ ■

Landesseniorenvertretungen Nord Treffen in Hamburg

Am 11. März trafen sich in der Geschäftsstelle des dbb hamburg die Landesseniorenvertretungen der norddeutschen Bundesländer erstmals zu einem Erfahrungsaustausch.

Die Senioren des dbb m-v waren durch ihren Vorsitzenden Gerd Dümmel sowie seine Stellvertreter Helmut Halwachs,

Klaus Junker und Viktor Urban vertreten. „Für uns war dieser erstmalige Erfahrungsaustausch der Landesseniorenver-

vertretungen im Nordverbund ein gelungener Auftakt und wir hoffen, dass wir uns zukünftig in regelmäßigen Abständen

treffen werden. Schon jetzt lade ich alle für den Herbst, wenn wir alle zusammen hoffentlich die Corona-Pandemie gesund überstanden haben, zu uns nach Schwerin ein“, so Gerd Dümmel. Er halte einen solchen Austausch für wichtig, zumal die Landesseniorenver-

tretung in Mecklenburg-Vorpommern bundesweit als eine der ersten gegründet worden war. Man sei bereit und in der Lage, andere zu unterstützen und auf dem Weg zu begleiten. Trotz bestehender Unterschiede – in machen Bundesländern gibt es nach wie vor den BRH,

in M-V hat sich dieser 2017 aufgelöst – seien die grundsätzlichen Fragen durchaus vergleichbar. Auch was Veranstaltungen für die Senioren angehe, könne man Anregungen austauschen und gegebenenfalls auch Gemeinsames planen.



> Die Vorsitzenden der Nord-Landesbünde mit ihren Seniorenvertretern, ganz links Dietmar Knecht, Dritter von rechts Gerd Dümmel

DPoIG-Landesvorstand

Meinungsaustausch mit Innenminister Lorenz Caffier

Nachdem im April vergangenen Jahres bei dem Spitzengespräch mit Innenminister Lorenz Caffier, an dem auch der DPoIG-Bundesvorsitzende Rainer Wendt teilgenommen hatte, vereinbart worden war, regelmäßig zum Meinungsaustausch zusammenzukommen, fand am 29. März ein erneuter gewerkschaftlicher Austausch mit dem Innenminister und dem neuen Abteilungsleiter der Polizei, Konrad Herkenrath, statt.

Auch unter erschwerten Bedingungen in Zeiten der Corona-Krise nahm sich Lorenz Caffier die Zeit für aktuelle Fragen und Forderungen seiner Mitarbeiter, die durch den Landesvor-

stand der DPoIG repräsentiert wurden.

Dabei ging es vorrangig um die besondere Situation im Umgang mit dem Coronavirus

und die in dem Zusammenhang fehlende Schutzausstattung für die Einsatzbeamten. Der Innenminister versicherte, dass insbesondere die benötigten Schutzmasken schnellstmöglich beschafft und dann priorisiert in die notwendigen Bereiche im Land verteilt würden. Die durch die Kolleginnen und Kollegen an die DPoIG herangetragene Unzufriedenheit über die teilweise ungleichen und demotivierenden Arbeitszeitregelungen zur Minimierung des Aufenthaltes und des Kontaktes der Beamten auf den Dienststellen wurde ebenfalls vom Landesvorsit-

zenden Ronald Müller angesprochen. Der Minister versprach, den geschilderten Zuständen auf den Grund zu gehen und eine einheitliche Lösung zu finden, die den gegebenen Anforderungen und der Fürsorge gegenüber den Beamten gerecht wird. Neben dem über alles herrschenden Thema Corona wurden jedoch auch die Problematik der zukünftig fehlenden Möglichkeiten zur Schießausbildung, die überfälligen Sanierungsarbeiten an vielen Dienstgebäuden und die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage thematisiert.

Lehrkräfte an Grundschulen

Landtag prüft Verbesserungen

Einen wichtigen Schritt für mehr Attraktivität und Gleichberechtigung im Bildungsbereich hat der Landtag von Mecklenburg-Vorpommern am 1. April getan, indem er den Weg frei gemacht hat für die dafür nötigen Gesetzesänderungen.

„Trotz der aktuellen Krise hat der Landtag heute den wertschätzenden Akt auf den Weg gebracht, Lehrkräfte an Grundschulen ab dem 1. August 2020 nach der A13/E13 zu bezahlen, um den Beruf attraktiv zu gestalten und im Wettbewerb nicht nur mit anderen Schulformen, sondern auch anderen Bundesländern bestehen zu können“, so dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht am

Rande der Landtagssitzung in Schwerin. „Außerdem ist es ein wichtiger Baustein, auch Diskriminierung abzubauen, denn noch immer sind es mehr Frauen, die an Grundschulen arbeiten und damit schlechter bezahlt werden als Lehrkräfte an weitergehenden Schulen.“ Zu begrüßen war bereits in der Vergangenheit, dass Bildungsministerin Bettina Martin diese attraktivitätssteigernde Maß-

nahme als wichtigen Schritt erkannt hat und sich bereits sehr früh den Forderungen des dbb m-v und seiner Bildungsgewerkschaften angeschlossen hat.

„Gerade in den Grundschulen wird das Fundament für gute Bildung gelegt, und hier kommt es besonders auf qualifizierte und kompetente Lehrkräfte an“, betonte der dbb Landesvorsitzende. Auch sein Stellvertreter Michael Blanck, der gleichzeitig Landesvorsitzender des Verbands (VBE) M-V ist, begrüßte den Beschluss des Landtages. „Nicht nur die direkt betroffenen Lehrkräfte werden davon profitieren, sondern

auch alle diejenigen, die sich erst noch für einen Beruf im Bildungsdienst interessieren werden. Ein wichtiges Puzzleteil als Wertschätzung und als Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Ländern ist durch die Landesregierung eingefügt worden. Das ist eine gute Nachricht für alle Betroffenen“, betonte Blanck. Der dbb m-v und seine Bildungsgewerkschaften hatten bereits seit längerem Maßnahmen gefordert, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Allgemeinen und die des Lehrberufs im Besonderen zu steigern und so auch die Chancen im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte zu verbessern.

In eigener Sache

Herausforderungen bieten Chancen

Seit Wochen schränkt uns ein gefährlicher Virus in vielem ein, das uns lieb und teuer ist. Freunde und Familie in den Arm nehmen, unbeschwerte Urlaubsreisen oder Essen gehen mit Freunden – das sind nur ein paar der Dinge, die uns besonders fehlen. Aber auch im Arbeitsleben, im täglichen dienstlichen und gewerkschaftlichen Miteinander müssen wir uns umstellen.



> SBB-Landeschefin Nannette Seidler in der Videokonferenz mit der SBB-Landesleitung.

© privat

Ein Ende der Beschränkungen ist noch längst nicht in Sicht. Die meisten von uns verstehen und akzeptieren die notwendigen Einschränkungen, sind diszipliniert und damit solidarisch. Aber was macht diese Umstellung mit uns und unserem Gewerkschaftsleben? Legen wir das einfach auf Eis und fangen irgendwann mal wieder damit an? Natürlich nicht!

Hier deshalb ein paar kurze Berichte, was jetzt gerade geht – trotz der Corona-Krise oder gerade deswegen.

Auch die SBB-Landesleitung hat natürlich erst einmal reagiert wie alle anderen: Termine für die nächsten Wochen und Monate absagen und darauf hoffen, dass es schnell vorbeigeht. Hinzu kam das Umorganisieren der täglichen Abläufe, der Arbeit in und mit der Geschäftsstelle und innerhalb der Landesleitung.

Recht schnell war aber klar, dass das gewerkschaftliche Leben weitergehen muss, letztlich im Interesse unserer Mitglieder. Und wo gewohnt

Wege nicht weiterführen, muss man eben neue gehen – getreu unserer Devise: in Herausforderungen Chancen sehen!

Den Beginn machten Beschlüsse im Umlaufverfahren, wie gewohnt per E-Mail. Das funktioniert, aber eine notwendige Diskussion ist eher schwierig. Also viel telefonieren, viel aufschreiben, viel verschicken, viel lesen und wieder viel aufschreiben. Das funktioniert auch, ist aber echt mühsam.

Und obwohl schon seit Langem technisch möglich, kam nun langsam, aber deutlich der Gedanke an (vorher eher schwer vermittelbare) Telefon- und Videokonferenzen auf. Und siehe da: geht ziemlich einfach, bringt gute Ergebnisse und kann sogar Spaß machen. Und ganz unter uns: Auch ohne Corona werden wir diese für uns neuen Möglichkeiten nun sicher weinternutzen.

Und wir sind ja wahrlich nicht die Einzigen, die dieses „Aha-Erlebnis“ hatten! Überhaupt zeigt uns doch aktuell die Corona-Pandemie, was so alles machbar ist, vor allem digital und auch menschlich. Hätten Sie geglaubt, wie agil und entscheidungsfreudig Politik und öffentliche Verwaltung im Ernstfall sein kann? Und wie schnell, auch mithilfe techni-

scher Möglichkeiten, Lösungen gefunden und Maßnahmen umgesetzt werden können? Die Geschwindigkeit, in der gelernte Bedenkenträger zu cleveren Problemlösern werden können, hat uns wohl alle erstaunt.

Die erstaunlichste Chance, die diese Corona-Herausforderung aber für uns bereithält, sind wohl die vielfältigen Erkenntnisse und Erfahrungen der Menschen. Wer hätte noch vor ein paar Monaten gedacht, mit welcher Wertschätzung jetzt über die vielen „Unverzichtbaren“ in großen Teilen des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche gesprochen wird – seien es beispielsweise Polizistinnen und Polizisten, Ärztinnen und Ärzte, Pflegende, Rettungskräfte, Lehrende und Erziehende bis hin zu all denen, die jetzt Anträge auf staatliche Unterstützungen, Ermäßigungen oder Stundungen bearbeiten.

Wir alle werden ganz sicher verändert aus dieser Krisensituation herausgehen: Bewusster, mutiger, aber auch empfindsamer und demütiger. Bis es so weit ist, lassen Sie uns weiter zusammenhalten. Passen Sie gut auf sich auf!

*Nannette Seidler,
SBB-Landesvorsitzende*

SLV

Wann wird Schule wieder Schule

Was ist das doch für eine Zeit geworden, wo Lehrer ohne Schüler sind, wo Schüler sich nach Unterricht und sogar nach den meisten Paukern sehnen und Eltern feststellen, was Lehrer bisher wohl geleistet haben müssen ...

Nachdem in Sachsen am 20. April 2020 die ersten Lehrkräfte der Abgangsklassen in Gymna-

sien, Berufsschulen, Förderschulen und Oberschulen wieder ihre eigentlichen Ar-

beitsplätze betreten, besteht schon die Hoffnung, dass irgendwann Normalität eintritt.

Es ist ein komisches Gefühl, das Lehrerzimmer nach Wochen der Abstinenz wieder zu betreten, und das obwohl man nicht aus den Ferien zurückkam. Dazu fehlten auch noch zahlreiche Stühle, damit die Kollegen nicht zu nah nebeneinandersitzen.

Da stehe ich im Schulhaus – heute noch ohne Schüler, ab morgen mit den Abschlussklassen zur Prüfungsvorbereitung.

Da stehe ich in der Realität und bin mit meinen Kolleginnen und Kollegen auf der Suche nach Wegen und Lösungen, um die wirklichen Probleme vor Ort überhaupt erst einmal angehen zu können – fernab von den über Bildung Sprechenden, die wohl auch heute Abend wieder das Fernsehprogramm bestimmen werden.

Viel wurde ja in den letzten Wochen über Presse, Funk und Fernsehen zur Schulsituation berichtet. Aber jetzt, heute und hier, müssen die Voraussetzungen geschaffen werden, dass Schule an ihrem wirklichen Ort wieder mit Leben gefüllt wird.

Vieles wird derzeit von den Schulleitungen mit ihren Lehrerinnen und Lehrern umgesetzt, damit Prüfungen, Konsultationen und Prüfungs-

> Wo einst 30 Schüler saßen, wurde nun stark entzerrt.

vorbereitungen auch stattfinden können. Da sind Zimmer auszuräumen, Laufwege zu markieren, völlig neue Stundenpläne zu konzipieren, Hygienevorschriften umzusetzen – kurz gesagt: Schule völlig neu organisieren. Dies bedeutet aber auch, dass allein bei der kleinen Schülerzahl der Abschlussklassen ein Aufwand entsteht, der von manchen Lehrerkollegien gerade noch so zu stemmen ist. Was passiert erst, wenn in naher Zukunft dann weitere Klassen kommen? Allein die demografische Situation der sächsischen Lehrerschaft macht deutlich, was uns hier erwartet: Ein großer Teil der Lehrkräfte kann aufgrund von Alter oder Vorerkrankungen derzeit nicht in

der Schule sein. Die Gesundheit – das Leben geht vor! Aber auch diese Kolleginnen und Kollegen sind natürlich weiter im Dienst, geben täglich neue Aufgaben an die Schüler „im Homeschooling“, helfen per Ferndiagnose durch Tipps und Erläuterungen und kontrollieren die Arbeitsergebnisse.

Und wie werden in den Schulen die kommenden Tage und Wochen verlaufen? Wie bekommt man alle hygienischen Notwendigkeiten in den Griff? Ich denke nur an oftmaliges Händewaschen, Einlasskontrolle an der Tür mit Desinfektion, Verhinderung einer Gruppendynamik, ständige Aufsichten in den Klassenräumen und in der Pause auf dem Schulhof,

Einzelgänge auf die Toiletten. Aber allein schon das Wissen, dass es mehr Kollegen bedarf, zu kontrollieren (aber ja einige auf Weiteres nicht in der Schule sein dürfen), dass es mehr Zimmer bedarf, um den Abstand zu wahren und die begrenzten sanitären Anlagen lassen mich schon zweifeln, dass dies funktioniert ... aber es bleibt auch Hoffnung, dass es irgendwie trotzdem geht!

Es wird sich also in den nächsten Wochen zeigen, ob, wie und wie schnell wieder Schule wirklich Schule sein kann.

*Michael Jung,
Oberschullehrer und
stellvertretender
Landesvorsitzender des SLV*



© Jona Schöneich

Stillstand durch Corona? Nicht für die SBB Jugend!

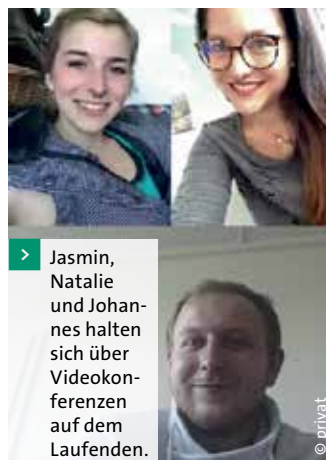
Halb Deutschland ist im Homeoffice. Viele Läden haben geschlossen und der Alltag ist ein ganz anderer. Wir alle wissen um die aktuelle Lage und wie diese jeden von uns einschränken kann. Doch wie wirkt sich dies auf die gewerkschaftliche Arbeit der Landesjugendleitung des SBB aus?

Informieren, Austauschen, im Gespräch bleiben – das sind wichtige Aufgaben einer Gewerkschaft. Doch wie findet dies in der momentanen Situation statt? Die „Treffen“ der Landesjugendleitung haben sich bereits in der Vergangenheit regelmäßig auf eine Video- oder auch Telefonkonferenz beschränkt. Dies ist schon allein den verschiedenen Wohnorten unserer Mitglieder geschuldet. Wir mussten uns deshalb nicht groß umstellen und werden einen Großteil unserer Sitzungen auch weiterhin so gestalten. Das geht unkompliziert, spart Zeit und Geld und man braucht nur

sein Handy, ein Tablet oder einen Laptop.

Insofern findet unser interner Informationsaustausch noch immer regelmäßig und direkt statt. Physische Treffen und Aktionen sind allerdings erst einmal auf Eis gelegt. Wir gehen nicht davon aus, dass sich das so schnell ändern wird. Das ist umso ärgerlicher für uns, als wir gerade mit der neuen Landesjugendleitung so viele Pläne und Ideen haben.

Trotz aller Beschränkungen wollen wir diese aber weiterhin umsetzen. Unser Ziel ist es, Mittel und Wege zur digitalen



> Jasmin, Natalie und Johannes halten sich über Videokonferenzen auf dem Laufenden.

© privat

Wir alle sollten die Zeit nutzen, um digitale Kommunikationsmöglichkeiten zu üben und in den alltäglichen Gebrauch zu integrieren. Spätestens jetzt zeigt sich der unmittelbare Nutzen der Digitalisierung. Und auch wenn sicherlich technisch (zum Beispiel beim schnellen Internet oder bei der Netzabdeckung) noch viel mehr gehen könnte, sind wir doch froh, diese Mittel zu haben und nutzen zu können.

Kommunikation mit den Jugendansprechpartnern unserer Mitgliedsgewerkschaften zu finden, um Informationen oder auch Probleme möglichst direkt weitergeben und diskutieren zu können. Zeitnah wollen wir uns so beispielsweise mit den Jugendvertretern darüber austauschen, welche Probleme und Herausforderungen aktuell für Ausbildung und Auszubildende sowie Anwärter anstehen. Vielleicht können wir sogar Schulungsinhalte für interessierte Mitglieder virtuell zur Verfügung stellen? Auch darüber denken wir nach.

Wer in der aktuellen Situation Fragen zur digitalen Kommunikation in der Gewerkschaftsarbeit hat, kann sich bestimmt auch gern an seine Jugendvertreter wenden. Die SBB-Landesjugendleitung wünscht allen viel Kraft und Ausdauer in der jetzigen Zeit. Sicherlich werden noch einige Problemstellungen durch Corona auf uns zukommen. Deshalb müssen wir zusammenhalten und dürfen gerade jetzt nicht nachlassen.

#bleibgesund #stayhome

*Johannes Seidler, Mitglied
der Landesjugendleitung*

Das dbb vorsorgewerk berät und informiert weiter

Angebote mit Mitgliedsvorteil

Als das dbb vorsorgewerk die im Rahmen der exklusiven Zusammenarbeit mit dem SBB geplanten Informations- und Präsentationsangebote für die Gewerkschaftsmitglieder vorbereitete, war von den Corona-bedingten Maßnahmen wie Kontaktverboten und Ausgangsbeschränkungen noch nichts zu erahnen. Nachdem auf absehbare Zeit wohl keine Veranstaltungen mit vielen Teilnehmern stattfinden können, wird jetzt an alternativen Konzepten gearbeitet.

Auch das dbb vorsorgewerk hat sich rasch auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie und die damit verbundenen Anforderungen an Hygiene- und Infektionsschutz am Arbeitsplatz eingestellt. Der Arbeitsalltag hat sich für jede Kollegin und jeden Kollegen erheblich verändert, je nach familiärer Situation auf ganz unterschiedliche Weise. So arbeitet beispielsweise ein Großteil der Mitarbeiter im Homeoffice. Für die Kollegen in der Kundenbetreuung, die sich aus technischen Gründen vor Ort in den Berliner Geschäftsräumen um die Belange und Anfragen der Kunden und Mitglieder kümmern, wurden Dienstpläne entzerrt und Arbeitsplätze umorganisiert, um den erforderlichen Abstand zu gewährleisten und direkten Kontakt zu vermeiden. Täglich treffen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Geschäftsführer Alexander Schrader zu einer Videokonferenz. Es bleibt natürlich als ganz großes Manko: Die Möglichkeit, vor Ort mit Gewerkschaftsmitgliedern aus den SBB-Mitgliedsgewerkschaften persönlich ins Gespräch zu kommen, fiel quasi über Nacht weg.

Deswegen ist der Informationsbedarf aufseiten der Mitglieder aber nicht kleiner geworden. Im Gegenteil: Nach einer kurzen Orientierungsphase nehmen

die Zahl der Anfragen über die Telefon-Hotline der Kundenberatung und insbesondere die Besuche auf www.dbb-vorteilswelt.de, der Webseite von dbb vorsorgewerk und der dbb vorteilswelt, wieder zu.

Im Angesicht einer solchen sehr außergewöhnlichen Unsicherheitssituation machen sich viele Mitglieder Gedanken darüber, wie sie persönlich abgesichert sind und ob sie in der Vergangenheit alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten genutzt haben, sich und ihre Familie, auch für unvorhersehbare Ereignisse, optimal zu schützen. Oder auch wie man kurzzeitige finanzielle Engpässe – zum Beispiel im familiären Umfeld – überbrücken kann.

Dabei bewährt sich insbesondere in der Corona-Krise die Kooperation des dbb vorsorgewerk mit seinen Kooperationspartnern, die eine große Verbundenheit und Expertise für den öffentlichen Dienst mit sich bringen, wie die DBV Deutsche Beamtenversicherung, Wüstenrot Bausparkasse, BBBank eG, HUK-COBURG, Nürnberger und Swiss Life Select.

■ Online first

Die Webseite www.dbb-vorteilswelt.de ist als Kommunikationsmittel noch mehr in den



> Alexander Konzack im Homeoffice: Auch wenn die Möglichkeit des direkten Kontaktes zwischen dbb vorsorgewerk und SBB quasi über Nacht wegfiel – erreichbar sind die Kollegen weiterhin.

Vordergrund gerückt, denn die Online-Informationen und -angebote sind von überall, rund um die Uhr, erreichbar. Gerade wurde das Kontaktformular überarbeitet, sodass auch auf Smartphones und Tablets die Kontaktaufnahme noch einfacher möglich ist. Sämtliche Online-Rechner und natürlich auch der beliebte dbb vorteilsClub können weiter wie gewohnt genutzt werden.

■ Hilfe zur Selbsthilfe

Das dbb vorsorgewerk und seine Kooperations- und Produktpartner haben in den zurückliegenden Wochen besonders die Angebote in den Vordergrund gestellt, die jetzt deswegen wichtig sind, da viele Menschen wegen COVID-19 den Großteil ihrer Zeit zu Hause verbringen.

Die DBV bot beispielsweise einen kostenlosen Kinder-Unfallschutz und Trickdiebstahl-Schutz an sowie für in systemrelevanten Berufen Tätige einen Kfz-Rückstufungsschutz und privaten Unfallschutz.

Im Online-Einkaufsportaal des dbb vorteilsClub findet man in

den Specials „ALLES FÜR ZU HAUSE“ und „HOMEOFFICE-Angebote“ schnell die Rabattangebote, mit denen man es sich daheim gemütlicher oder komfortabler machen kann.

Über diese und andere interessante Angebote bleibt man vor allem als Abonnent des dbb vorsorgewerk-Newsletters auf dem Laufenden. Mitglieder im dbb vorteilsClub erhalten ihn automatisch.

■ Blick in die Zukunft

Zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Beitrages ist nicht absehbar, wann wieder Präsenzveranstaltungen möglich und sicher sind. Das bedeutet zum Beispiel für Alexander Konzack, der für das dbb vorsorgewerk bei vielen SBB-Veranstaltungen bisher immer direkt vor Ort war, sich Gedanken über alternative Veranstaltungsformen zu machen: „Wir überlegen, per Webinar oder Videokonferenz über die Themen Absicherung und Vorsorge zu beraten. Außerdem prüfen wir die Möglichkeiten, wie sich die Teilnehmer an der virtuellen Diskussion beteiligen

oder ihre individuellen Fragen einbringen können.“

Wer für die Ansprache der kommenden Anwärter und Auszubildenden Informationen zur Weitergabe an die jungen

Beschäftigten benötigt, kann diese in Papierform oder in einem digitalen Format beim dbb vorsorgewerk anfordern.

Deren Kolleginnen und Kollegen haben ein offenes Ohr für

alle Anliegen der sächsischen Gewerkschaftsmitglieder. „Scheut euch nicht, uns zu kontaktieren! Wer schon heute Ideen oder Pläne für das zweite Halbjahr hat, bei denen wir dabei sein sollen,

lasst es uns einfach wissen! Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen des SBB unterstützen wir euch soweit möglich gerne bei der Planung!“, ergänzt Alexander Konzack.

Mitbestimmung

Grundsatzkommission arbeitet digital

Die Grundsatzkommission (GK) Mitbestimmung des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen erhielt im März 2020 die ersten Anfragen zur Personalarbeit in Betrieben und Dienststellen mit angewiesenem Versammlungs- und Dienstreiseverbot. Und dies in einer Zeit, in der Personalräte besonders gefordert sind, Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu ergreifen, Fragen der Beschäftigten zu beantworten und auf die Einhaltung der tariflichen und arbeitsrechtlichen Regelungen zu achten.

Wie kann dies alles in einem nicht angreifbaren und gesundheitsgefährdenden Rahmen umgesetzt werden? Die GK Mitbestimmung hat hier in einem schriftlichen Umlaufverfahren die Fakten zusammengetragen und eine entsprechende Information für die Fachgewerkschaften und ihre betrieblichen Interessenvertreter erarbeitet und unter <https://www.sbb.de/> veröffentlicht.

Hierbei kam der GK Mitbestimmung zugute, dass wir uns schon ausgiebig mit dem Thema Umlaufbeschlüsse im Rahmen der Einführung dieser Regelung im Jahre 2015 beschäftigt hatten. In § 35 Abs. 5 SächsPersVG wird die Möglichkeit von Umlaufbeschlüssen eröffnet. Im damaligen Anhörungsverfahren konnten wir auf die frühzeitige Einbeziehung der Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Schwerbehindertenvertretung hinwirken. In der Geschäftsordnung sind Regelungen zum schriftlichen Umlaufverfahren festzulegen. Eine weitere Möglichkeit besteht in einer Verlängerung der Frist. Dies ist aber in der aktuellen Situation kaum eine Lösung.

Personalrats- und Betriebsratsarbeit

Neben all den allgemeingültigen Informationen und Regelungen gab es am 20. März 2020 eine Erklärung von Bundesminister für Arbeit und Soziales, Hubertus Heil, speziell für Betriebsräte. Darin wies

er auf die Möglichkeit von Betriebsratssitzungen via Telefon- oder Videokonferenz hin: „Der Normalfall ist, dass die Betriebsratsmitglieder zu einer Sitzung zusammenkommen; die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen ist nicht explizit im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen.“

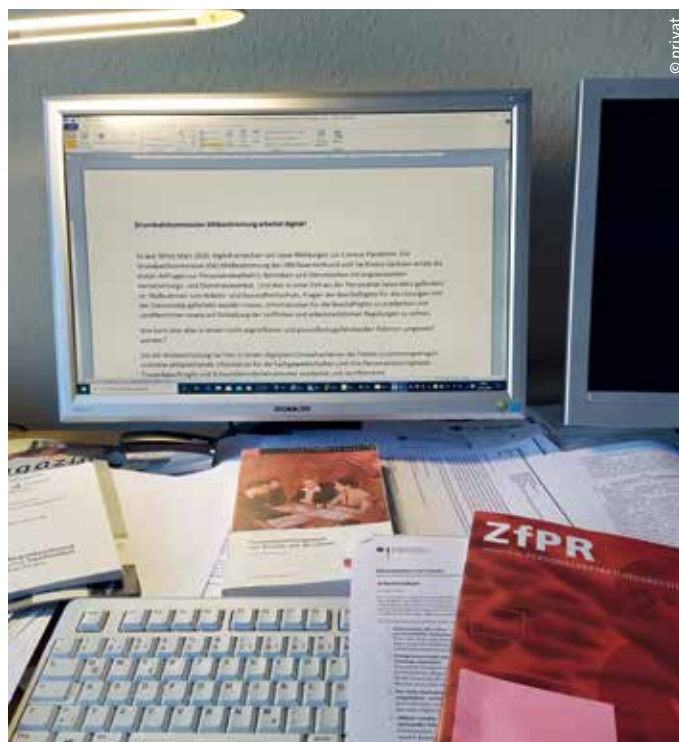
Von einem solchen Normalfall können wir hier jedoch nicht sprechen, denn wir haben es mit einer Ausnahmesituation zu tun. Wir sind daher der Meinung, dass in der aktuellen Lage [...] auch die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz einschließlich online gestützter Anwendungen [...] zulässig ist.“

Dieser Grundsatz ist nach unserer Auffassung auch auf das Anwendungsgebiet des SächsPersVG übertragbar und wird bereits erfolgreich angewendet.

Fort- und Weiterbildung

Der Umgang mit der aktuellen Lage fordert natürlich von den Gewerkschaften und Personalräten neue Wege auch in der Fort- und Weiterbildung. Aktuell bietet die dbb akademie Webinare zu personalvertretungsrechtlichen und tariflichen Themen an. Nutzen Sie die Möglichkeit der modernen digitalen Weiterbildung und weisen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen darauf hin. Ein Webinar zur Durchführung von Video- oder Telefonkonferenzen ist ein Einstieg für alle, um von Beginn an voll dabei zu sein. „Jede Krise hat nicht nur ihre Gefahren, sondern auch ihre Möglichkeiten“, wusste bereits Martin Luther King. Nutzen wir die Zeit!

André Ficker,
Vorsitzender der
GK Mitbestimmung



Fachliteratur zur Mitbestimmung kann auch in digitaler Form abgerufen werden.

Öffentlicher Dienst

An vorderster Front

Der öffentliche Dienst arbeitet derzeit am Limit. Ärzte, Pflegekräfte, Verwaltungsmitarbeiter, Erzieher, Lehrer, Einsatzkräfte und andere erbringen Höchstleistungen, um die Corona-Epidemie einzudämmen und zu managen. Und ein Ende ist noch nicht abzusehen. Neben Polizei, Medizinern, Pflegepersonal und anderen, die an vorderster Front stehen, arbeiten aber auch die Kolleginnen und Kollegen in den Finanzämtern, den Jobcentern, den Sozialämtern und vielen anderen öffentlichen Einrichtungen.

Ob Corona, SARS oder die Flüchtlingswelle – die Krisen haben eines gemeinsam: Sie betreffen besonders das Personal im öffentlichen Dienst. Der über Jahre aufgebaute Personalmangel, besonders im Gesundheitswesen und im öffentlichen Gesundheitsdienst rächt sich nun mit voller Kraft. Trotz der Kürzungen und Privatisierungen, die zum Beispiel den Pflegenotstand verschärft haben, können wir „Krise“, weil unsere staatlichen Einrichtungen gut funktionieren. Ein starker öffentlicher Dienst ist viel Geld wert. Nicht nur in der Krise.

Wenn schnelles und entschlossenes Handeln zur Krisenbewältigung notwendig ist, gehen Beamte und Tarifbeschäftigte oft mit bestem Beispiel voran. Freiwillig leisten sie Mehrarbeit, melden sich für neue Aufgaben, wie zuletzt auch bei der Flüchtlingskrise.

Um eine Aufhebung des Lockdowns und eine Revitalisierung der Gesellschaft und Wirtschaft einleiten zu können, werden zahlreiche Maßnahmen getroffen, um die Verlangsamung der Infektionswelle zu erreichen. In dieser



© Friedhelm Windmüller

> Wolfgang Ladebeck

Phase wird der öffentliche Dienst in seiner Gesamtheit gefordert sein – mehr als schon im Augenblick. Der öffentliche Dienst erfährt in dieser Krise Respekt, Zuspruch, Anerkennung und Dank.

Die „Corona-Krise“ zeigt einmal mehr, wie wichtig die Digitalisierung von Verwaltungsleistungen ist. Darüber hinaus

zeigt sie, wie wichtig es ist, die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung auf ein tragfähiges Fundament zu stellen, um gerade in Ausnahmesituationen gestiegene Ansprüche an die Handlungs- und Leistungsfähigkeit staatlicher Institutionen erfüllen zu können. In dieser Zeit sind der IT-Bereich und die Telekommunikation besonders gefragt. Denn jeder, der es kann, soll und will Homeoffice arbeiten. Dafür müssen die IT-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter den Betrieb gewährleisten. Digitalisierung, das zeigt sich dieser Tage in der öffentlichen Verwaltung, ist nicht mehr „nice to have“. Sie ist existenziell, da nur sie in der Lage ist, „den Laden am Laufen zu halten“. Daher ist es für den öffentlichen Dienst wichtig, aus dieser jetzigen Situation die richtigen Schlüsse zu ziehen. Die Arbeitsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung wurde schnell und unbürokratisch im Homeoffice-Betrieb gewährleistet, indem digitale Strukturen, wo sie bereits vorhanden waren, verstärkt oder mitunter ad hoc auch gänzlich neu geschaffen wurden. Die „Provisorien“ müssen nun in eine Administration 2.0 überführt werden, die durch Homeoffice die Leistungsfähigkeit und die Arbeitsplatzattraktivität des öffentlichen Dienstes erhöht.

Der dbb sachsen-anhalt bedankt sich bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes für ihren engagierten Einsatz für die Bürgerinnen und Bürger in Zeiten der Corona-Pandemie. Die Menschen in Deutschland können sich auf den öffentlichen Dienst verlassen.

*Wolfgang Ladebeck,
Landesvorsitzender
des dbb sachsen-anhalt*



© Colourbox.de / 3 plus medya

Corona-Pandemie Landtag beschließt Verschiebung der Personalratswahlen

Der dbb sachsen-anhalt begrüßt die Entscheidung des Landtages, der Initiative des dbb zu folgen und die Personalratswahlen im Mai 2020 nicht stattfinden zu lassen. Die Entscheidung sei angesichts der besonderen Situation notwendig und richtig.

„Eine ordnungsgemäße Durchführung der Personalratswahlen und ein fairer Wahlkampf sind gegenwärtig nicht möglich. Ob Einschränkungen nach der vom Land verhängten Verlängerung der Corona-Zwangs-pause bis zum 19. April 2020 gelockert werden oder ganz wegfallen, kann heute noch niemand mit Sicherheit sagen“, kommentierte der dbb Landesvorsitzende Wolfgang Ladebeck den Beschluss zur Verschiebung der Personalratswahlen.

Das Parlament hat am 2. April 2020 beschlossen, die Perso-

nalratswahlen wegen der Corona-Pandemie zu verschieben. Die regelmäßigen Personalratswahlen nach § 26 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt sollten in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2020 stattfinden. Die Stimmabgabe sollte landesweit am 6. Mai 2020 erfolgen. Nach dem nun beschlossenen Gesetz wird für die derzeit im Amt befindlichen Personalräte die Amtszeit längstens bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Beschlussverfahren können Personalräte jetzt im Umlaufverfahren oder

elektronisch erledigen. Die bestellten Wahlvorstände bleiben im Amt, soweit die Personalvertretung nichts anderes beschließt. Alle Bekanntmachungen des Wahlvorstandes und bereits eingereichte Wahlvorschläge werden aufgehoben. Das für Personalvertretungsrecht zuständige Finanzministerium wird ermächtigt, durch Verordnung festzulegen, wann die Personalvertretungen neu gewählt werden.

Mit dem von den Regierungsfractionen eingebrachten und

einstimmig beschlossenen Änderungsantrag wird sichergestellt, dass in den Fällen, in denen die Wahl der Personalvertretung auf Grundlage des § 26 Abs. 1 des Personalvertretungsgesetzes in diesem Jahr bereits stattgefunden hat und das Wahlergebnis festgestellt wurde, nicht von der Verschiebung der Personalratswahlen 2020 erfasst ist. Diese Personalvertretungen sind ordnungsgemäß gewählt und auf sie ist das Gesetz zur Verschiebung der Personalratswahlen nicht anzuwenden. ■

© Pixabay.com



DPVKOM

Betriebsratswahlen in der Niederlassung Magdeburg

Vom 26. bis 28. Februar 2020 haben Betriebsratswahlen bei der Deutschen Post Niederlassung Betrieb Magdeburg stattgefunden.

Rund 1050 Beschäftigte gaben in der im letzten Jahr neu gegründeten Niederlassung ihre Stimme der DPVKOM. „Ein hervorragendes Ergebnis“, lobte Andreas Kögler, Vorsitzender der DPVKOM Regionalverband Nord und stellvertretender Bundesvorsitzender der DPVKOM. Damit hat die DPVKOM den Stimmenanteil gegenüber den Betriebsratswahlen 2018 deutlich verbessert.

Im neuen 27-köpfigen Betriebsrat ist die DPVKOM mit elf Kolleginnen und Kollegen vertreten. Von neun Freistellungen entfallen vier auf die Betriebsräte der DPVKOM. „In keinem anderen Betriebsrat bei der Deutschen Post hat die DPVKOM so viele Mandate“, betonte Kögler. Bemerkenswert sei auch, dass auch Nichtmitglieder den Kandidatinnen und Kandidaten der DPVKOM ihr Vertrauen aussprachen. ■



> Andreas Kögler

© DPVKOM

BSBD

Im Gefängnis ist es voll

In Sachsen-Anhalts Gefängnissen haben die Gefangenenzahlen deutlich zugenommen. Die Zahl der Häftlinge ist im vergangenen Jahr um 149 auf 1 746 Gefangene gestiegen – das entspricht einem Plus von rund zehn Prozent. Das geht aus einer Statistik des Landesjustizministeriums hervor. Es droht ein Platzproblem.

Es stellen sich zwei Fragen: Wohin mit den Inhaftierten? Wie sollen die Justizvollzugsbediensteten die Mehrbelastungen stemmen? Die Justizvollzugsanstalten (JVA) des Landes Sachsen-Anhalt verfügten am 1. Februar 2020 über insgesamt 1 943 Haftplätze, davon 18 Haftplätze in der Sicherungsverwahrung, 124 Haftplätze im offenen Vollzug und 22 Haftplätze für den Jugendarrestvollzug.

Derzeit gibt es in Sachsen-Anhalt fünf JVA-Standorte: Jugendanstalt Raßnitz, Justizvollzugsanstalt Burg, zwei Justizvollzugsanstalten „Roter Ochse“ und „Frohe Zukunft“ in Halle und eine Justizvollzugsanstalt in Volkstedt. Die in den letzten Jahren durchgeführten Anstaltsschließungen hatten unter anderem das Ziel, freigesetztes Personal in den verbleibenden Haftanstalten einzusetzen, um so die personellen Engpässe zu lindern. Sinkende Gefangenenzahlen spielten dabei eine nicht unerhebliche Rolle. Doch jetzt droht eine Trendwende. Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung geht von einem zehnprozentigen Anstieg der Gefangenenzahlen aus.

Was bedeutet das für die tägliche Arbeit im Justizvollzug? „Die Justizvollzugsanstalten sind voll, der Belegungsausgleich steht auf dem täglichen Programm. Mit einem erheblichen Mehraufwand werden Gefangene durch Sachsen-Anhalt transportiert. Und das alles mit einer Personalaus-



> Mario Pinkert, Vorsitzender des BSBD Sachsen-Anhalt

stattung für drei Justizvollzugsanstalten“, kritisiert Mario Pinkert, Vorsitzender des Bundes der Strafvollzugsbediensteten Deutschland (BSBD) in Sachsen-Anhalt. Doch nicht nur der Gefangentransport allein sei aufwendig. Hinzu komme, dass die Gefangenen bei jeder Verlegung neu aufgenommen, um beziehungsweise neu eingekleidet und entlassen werden müssen. „Das ist mit viel Verwaltungsaufwand verbunden“, so Pinkert.



> JVA „Roter Ochse“ in Halle an der Saale

Zusätzliche Probleme bereite das drastisch veränderte Gefangenenklientel. „Die Gewaltbereitschaft und psychischen Auffälligkeiten nehmen immer mehr zu und verändern die Vollzugslandschaft. Der steigende Ausländeranteil tut sein Übriges“, betonte Pinkert. Die Strafvollzugsbediensteten seien in besonderem Maße psychosozialen Belastungen ausgesetzt. Der jahrelange Personalabbau führe die Bediensteten an ihre Belastungsgrenze. Burn-out, unbewältigte Belastungen aus alltäglichen Dienstsituation führen zu hohen Krankenständen, finden jedoch innerhalb des Justizvollzugs und der Politik wenig Beachtung.

Der derzeit geplante Um- und Neubau der Justizvollzugsanstalt Halle soll bei laufendem Betrieb erfolgen. Dies führe zu weiteren Belastungen der Bediensteten. Aufgrund der Gefangenenzahlen sei eine teilweise Verlegung in andere Anstalten nicht denkbar. Pinkert macht noch einmal deutlich: „Es gibt nur fünf Justizvollzugs-

anstalten in Sachsen-Anhalt und wir sind schon jetzt unter den Belegungsreserven.“

Pinkert geht weiter: „Betrachtet man die Kosten für den Neu- beziehungsweise Umbau der Justizvollzugsanstalt Halle, die mit 160 Millionen Euro veranschlagt waren, jedoch schon heute von 200 Millionen Euro Baukosten ausgegangen wird, fragt man sich schon, warum nicht vorliegende ‚Machbarkeitspläne‘ mit weniger Baukosten herangezogen werden. Warum erfolgt hier kein Umdenken seitens der Politik, vor allem im Hinblick auf die Sparzwänge. So könnten die so eingesparten Baukosten zum Beispiel für Neueinstellungen sowie eine bessere Bezahlung der Bediensteten genutzt werden.“ Zum Vergleich: Der Neubau der JVA Burg im Jahr 2009 wurde mit 90 Millionen Euro veranschlagt. ■

> Hintergrund

Von einst zehn Justizvollzugsanstalten (JVA) wurden in den letzten Jahren sechs aufgegeben. Eine neue JVA in Burg ist hinzugekommen. Sie wurde, wie auch die Jugendanstalt Raßnitz, nach den gesetzlichen Vorgaben zur Einzelunterbringung der Insassen und unter Berücksichtigung eines modernen Justizvollzuges geplant und gebaut. In der Justizvollzugsanstalt Halle ist die Zahl der Haftplätze durch die Vielzahl der unterzubringenden Haftarten und den damit verbundenen Trennungsgrundsätzen, aber auch durch Haftraumreserven für Transportgefangene zwar nicht reduziert worden, sie stehen aber bedingt durch die Trennungsgrundsätze nicht wirklich für eine Belegung zur Verfügung.

Öffentlicher Dienst im Klammergriff von Corona und Digitalisierung

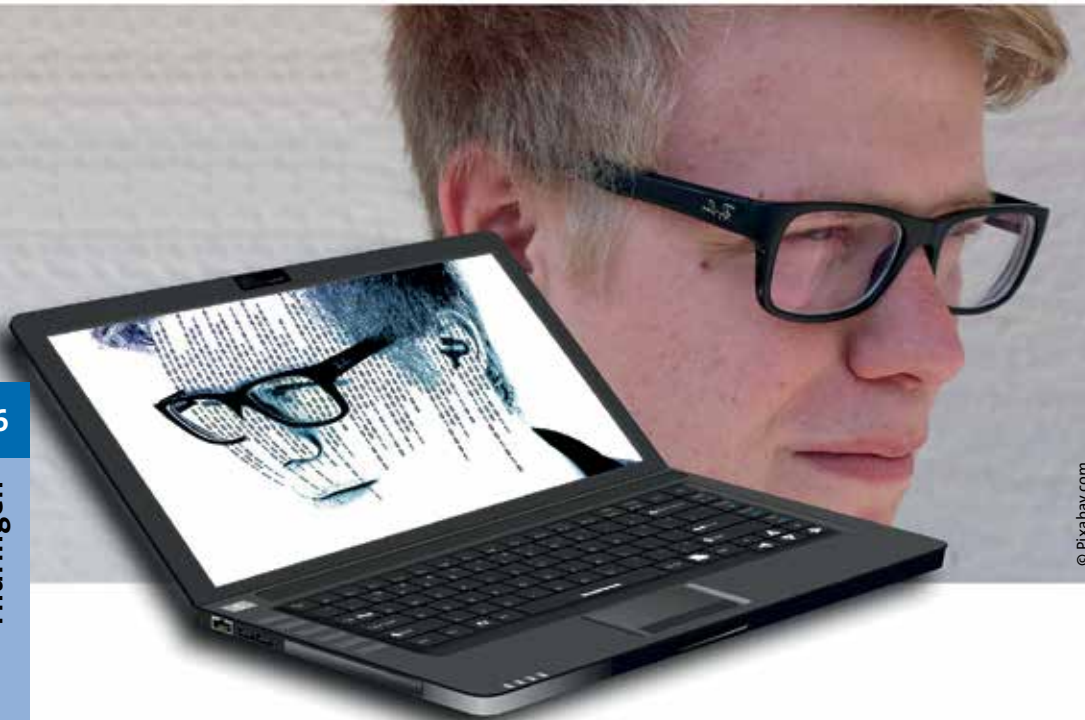
Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

Alle Beschäftigten belastet derzeit die außergewöhnliche Situation: Social Distancing, Hygieneschutzmaßnahmen und bundesweite Mund-Nasenschutzmasken prägen das optische Alltagsbild im Frühjahr 2020. Doch welche Konsequenzen zieht der öffentliche Dienst, oder hat er bereits wieder Fahrt aufgenommen?

scheiden. Die Eigenverantwortung bei der Entscheidung wechselt derzeit vom Chef zum Mitarbeiter. Doch welche Auswirkungen hat Homeoffice tatsächlich auf das diensttherenrechtliche Direktionsrecht und auf die Verantwortlichkeit für die Arbeitsergebnisse auf Beschäftigtenseite, die teils unter hoher Belastung durch die Kinderbetreuung zustande kommen? Auch hier müssen klare Regelungen größtenteils noch gefunden werden. Hier kann sich das in Thüringen seit letztem Jahr geltende neue Personalvertretungsgesetz und die neu geschaffene Allzuständigkeit beweisen. Im neuen Alltag im Homeoffice müssen wir schmerzhaft feststellen, wo überall die technischen Voraussetzungen dazu fehlen. Ein grundsätzliches Umdenken zu mobilen Geräten ist angezeigt, damit echtes Homeoffice für alle möglich ist und sich neue Kommunikationswege wie Video- und Telefonkonferenzen dauerhaft etablieren und neue Arbeitsstrukturen aus einem Mix von Präsenz vor Ort und Homeoffice durchsetzen.

► Digitalisierung

Wir erkennen aktuell deutlich, wie wir aufgrund föderaler Strukturen in der Entwicklung und Umsetzung in unterschiedlicher Geschwindigkeit gehen. Nicht zuletzt zeigen sich große Defizite zwischen Industrie und öffentlichem Dienst, aber auch zwischen ländlichem und urbanem Raum. Die Digitalisierung im öffentlichen Dienst befindet sich im Dornröschenschlaf. Die Nutzung der Videokonferenzen ist inflationär. Die Grenzen finden wir jedoch schon wieder in den Überlastungen der Leitungen oder in der fehlenden



© Pixabay.com

Die COVID-19-Pandemie stellt einen Stresstest für den Föderalismus, für die Verfassung und das menschliche Miteinander dar. Eine solche Situation hat es seit dem Bestehen der Bundesrepublik Deutschland bisher nicht gegeben. Eine bessere Abstimmung wäre sicherlich hilfreich gewesen. Der Föderalismus hat gegenüber dem Zentralismus den entscheidenden Vorteil, dass die einzelnen Bundesländer oder Kommunen genau wissen, welche konkreten Maßnahmen sie mit der vorhandenen Infrastruktur vor Ort zielführend einsetzen können. Notwendige Maßnahmen für Thüringen müssen nicht unbedingt für Mecklenburg-Vorpommern gelten oder gar zur Anwendung kommen. Des-

sen ungeachtet: Die Regelungen verschiedener Länder zum Umgang mit Situationen, auf die unsere Rechtssysteme ganz und gar nicht eingestellt sein konnten, sind zu einem erheblichen Teil bei gleicher Fallgestaltung sehr unterschiedlich. Der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e. V. (tbb) zieht ein erstes Resümee.

► Homeoffice

Gab es bis Corona nur wenige Beschäftigte im Homeoffice, ist seit den vergangenen Wochen fast alles möglich. Über frühere Hemmnisse und Ablehnungsgründe wird jetzt weitestgehend großzügig hinweggesehen: Fast jeder, der die Technik bereits hat, durfte

ins Homeoffice. Für alle anderen wurden – soweit möglich – Lösungen gefunden. Doch weiterhin gilt, es besteht weder eine Pflicht, im Homeoffice zu arbeiten, noch ein Anspruch auf das Arbeiten im Homeoffice, wenn dies in keiner Dienstvereinbarung vorgesehen ist. Jedoch benötigen die Beschäftigten im Homeoffice klar definierte Aufgaben und Regeln zur Erreichbarkeit und Möglichkeiten, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, wenn zum Beispiel Kinder zu betreuen sind. Hier sind nach wie vor die Personalräte gefragt, ihre Mitentscheidungsmöglichkeiten einzusetzen.

Derzeit hat der Beschäftigte mehr Raum, selbst zu ent-

Technik oder Software. Die Verbesserung der Infrastruktur muss jetzt angegangen und forciert werden. Wir benötigen eine Datenbandbreite in den Dienststellen und im allgemeinen öffentlichen privaten Zugang, der es technisch ermöglicht, auch große Datenmengen dauerhaft und sicher im Sinne des Datenschutzes transportieren zu können. Ein massiver Ausbau der Netzkapazitäten mit gesicherten Datenverbindungen in der Thüringer Landes- und Kommunalverwaltung (TOKEN und Ähnliche) ist zu schaffen. Entsprechende Investitionen sind in Größenordnung durch Nachtragshaushalt und zukünftige Haushalte zu planen und zu sichern.

▀ Personal

Die Krise zeigt auf, dass viele Bereiche im öffentlichen Dienst unterbesetzt sind. Hier zeigt sich der jahrelange Sparkurs beziehungsweise die Probleme, in bestimmten Bereichen Personal zu finden. Insbesondere in den Gesundheitsämtern zeigt sich der Mangel jetzt besonders. Die bisherigen Empfehlungen von einem Mitarbeiter (MA) pro 20 000 Einwohner (EW) und auch die neuen Empfehlungen von fünf MA/20 000 EW sind im jetzigen Zeitpunkt völlig utopisch. Hier spielt fehlende finanzielle Attraktivität des amtsärztlichen Dienstes gegenüber anderen Tarifverträgen auch eine große Rolle.

Auch der Stellenwert des Arbeitsschutzes muss wieder deutlich erhöht werden. Der tbb forderte bereits im Februar 2020 in seinem Forderungspapier an die Landesregierung, den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Thüringen an die Veränderungen im Berufsalltag anzupassen, um die Gesundheit der Berufstätigen wirksam schützen und langfristig erhalten zu können. Rechtliche Vorgaben allein garantieren keinen guten Arbeits- und Ge-

sundheitsschutz. 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.

▀ Ausbildung

Nach derzeitiger Einschätzung des tbb muss der öffentliche Dienst ab dem Jahr 2021 seine Ausbildungskapazitäten massiv erhöhen. Die Zahlen aus der privaten Wirtschaft lassen befürchten, dass die Ausbildungskapazitäten in diesem Bereich sinken werden. Thüringen liegt mit 3,8 Prozent Anteil der Gesamtbeschäftigtenanzahl abgeschlagen auf dem letzten Platz im Bundesvergleich. Wir müssen in die Fort- und Ausbildung massiv investieren. Ohne Not und ohne Weitsicht hat Thüringen in den letzten Jahrzehnten ganze Ausbildungszweige komplett abgeschafft und heute suchen wir händeringend nach Fachpersonal. Wege wie das duale geförderte Studium, Erhöhung der Ausbildungszahlen sind nur ein Schritt in die richtige Richtung.

▀ Kinderbetreuung

Einheitlich in den Ländern ist, dass Schulen und Kindertagesstätten geschlossen werden mussten und dass deswegen Kinder zu Hause in der Regel von ihren Eltern betreut werden müssen. Welche Regelungen es dann zum Beispiel für angestellte oder verbeamtete alleinerziehende Eltern gibt, die nicht im Homeoffice arbeiten, wegen der Notwendigkeit der Kinderbetreuung aber nicht zur Arbeit gehen können, fällt zum Beispiel in Schleswig-Holstein erheblich günstiger für diese Eltern aus als in Thüringen. Neben der Notbetreuung für Kinder, deren Eltern in sogenannten systemkritischen Berufen arbeiten, bestand in

Thüringen für die Tarifbeschäftigten und Beamten im öffentlichen Dienst bislang die Möglichkeit von drei Tagen Sonderurlaub, wenn wegen der Schließung der Betreuungseinrichtungen die Eltern zu Hause bleiben mussten. Die Regierung hat zudem per Kabinettsbeschluss festgelegt, dass diese Personengruppe bis zu 20 Tage das Gleitzeitkonto ins Minus fahren darf. Diese Regelung kritisierte der tbb als wirklichkeitsfremd, da es kaum möglich sein dürfte, diese Minusstunden sozialverträglich in einem verträglichen Rahmen wieder auszugleichen. Glücklicherweise haben einige Ministerien für ihren Bereich weitergehende mitarbeiterfreundlichere Lösungen gefunden. Andere leider nicht. Mit der letzten Änderung des Infektionsschutzgesetzes wurde auch eine Verdienstauffällenschädigung für Eltern, die wegen Kinderbetreuung nicht (auch nicht im Homeoffice) arbeiten können, geschaffen. Der tbb hat sich für eine schnelle elternfreundliche Umsetzung für den öffentlichen Dienst in Thüringen eingesetzt. Die Einbindung des tbb in die Suche von Lösungen erfolgte in den letzten Wochen – pandemiebedingt – nicht wie gewohnt, dies sollte sich angesichts der sich teilweise beruhigenden Lage auch wieder verbessern. Eine Erweiterung der Notbetreuung für Kinder von Eltern in weiteren systemrelevanten Berufsgruppen möchten wir unterstützen.

▀ Personalvertretungen

Diese sollten gesetzte Mitglieder der Krisenstäbe sein, damit eine Einbindung von Anfang an gewährleistet ist. Leider wurden weder alle Personalvertretungen noch die Gewerkschaften im Krisenmanagement durch Informationen eingebunden. Die Informationsweitergabe war/ist mehr als mangelhaft. Wir müssen wieder zu einer Beteiligungsform kommen wie vor Corona.

▀ Tarifverhandlungen 2020 im TVöD

Dieses Jahr ist besonderes Feingefühl bei den Forderungen gefragt. Wenn möglich, wird eine Verschiebung auf das nächste Jahr angestrebt. Der dbb/tbb werden Lösungen finden, die eine Abwägung aller Interessen berücksichtigt.

▀ Ausblick

Wir können ängstlich oder optimistisch durch die Krise gehen. Eines jedoch ist Fakt: Der Staat hat sich als stabilisierender Faktor erwiesen. Der Bürger kann sich auf den Staat verlassen. Wenn man der Pandemie überhaupt etwas Gutes abgewinnen kann, dann ist es, dass die Digitalisierung einen notwendigen Anstoß bekommen hat. Der tbb kann sich nur bei jeder einzelnen Mitarbeiterin, jedem einzelnen Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes bedanken, die alle dafür sorgen, dass unser Staat trotz der erheblichen Einschränkungen weiter funktioniert. Ob im medizinischen und sozialen Bereich, im Bereich Sicherheit und Ordnung – auf der Straße und im Justizvollzug –, in den Krisenstäben, in der Bundesagentur für Arbeit, in Bundes- und Landesministerien, Kreis- und Kommunalverwaltungen, Kitas und Schulen, im Bankensektor und in Gerichten und Behörden, die vielleicht bisher noch nicht in unserem Bewusstsein waren, ihnen allen gilt unser Dank. Diese Pandemie zeigt deutlich auf, dass ein starker öffentlicher Dienst in Krisenzeiten die Lebensversicherung für unseren Staat und die Menschen darin ist. Lassen Sie uns die guten Aspekte auch in die Normalität mitnehmen und gemeinsam dafür sorgen, dass die Geschwindigkeiten, die jetzt aufgenommen werden, zu neuen Wegen asphaltiert und dauerhaft in festen Straßen und Eckpfeilern einmünden.

Bleiben Sie und Ihre Familie gesund.

Ihre tbb Landesleitung

dbb jugend thüringen

Neue Arbeitsformen flächendeckend umsetzen

Aus Sicht der jungen Generation ist es bedauerlich, dass es scheinbar immer erst zu Krisen oder Ausnahmesituationen kommen muss, ehe von Politik und Verwaltungsspitze erkannt wird, welchen zentralen Stellenwert die rechtzeitige Umsetzung von Innovationen auch in der öffentlichen Verwaltung hat.

In der jetzigen Corona-Krise spüren viele Verwaltungen, insbesondere im kommunalen Bereich, was für ein Fehler es war, sich viele Jahre gegen alternative Arbeitsformen wie mobile Arbeit und Telearbeit zu wehren. Vielmals besteht immer noch das Vorurteil, dass Telearbeit nur eine bezahlte Arbeitszeitverkürzung sei und entsprechende Personen gegenüber Mitarbeitenden mit reinem Büroarbeitsplatz überverteilt seien. Oft genug miss-trauen Vorgesetzte ihren Mitarbeitenden und trauen es ihnen nicht zu, verantwortungsvoll zu arbeiten, wenn sie sich nicht im Büro befinden.

Auch aus meiner Berufspraxis als Personalrat sind mir diese

Vorurteile und die daraus erwachsenden Konflikte sehr gut bekannt. Ferner kenne ich, gerade in Thüringen, viele kleine Kommunalverwaltungen, in welchen nicht einmal die Kolleginnen und Kollegen aus den Personalvertretungen bisher die Vorteile alternativer Arbeitsformen erwogen haben. Aber auch in großen Kommunalverwaltungen und in der Thüringer Landesverwaltung haben wir einen mehrjährigen Digitalisierungsrückstand, den man kurzfristig nicht aufholen könnte.

Hätte man schon vor Jahren begonnen, entsprechende mobile IT-Technik (Laptops, Tablets, Smartphones) für so viele Kolleginnen und Kolle-



gen wie möglich zu beschaffen, hätte man schon vor Jahren mobile Arbeit und Telearbeit als wertvolle Ergänzung zum herkömmlichen Bürodienst und krisenfeste Arbeitsstrom begriffen. Somit hätte man jetzt auch nicht derartige Probleme bei der Aufrechterhaltung des Dienstes in Zeiten von COVID-19.

Kolleginnen und Kollegen in Telearbeit und Homeoffice oder mit der Möglichkeit zu mobilem Arbeiten sind jetzt voll einsatzfähig, auch wenn sie aus gesundheitlichen Gründen oder zur Kinderbetreuung zu Hause bleiben müssen.

Für alle Verantwortlichen in Politik, Verwaltung und Personalvertretungen muss diese einschneidende Krise jetzt ein Weckruf sein. Sie sollte zum Auftakt dazu werden, endlich die technischen und rechtlichen Voraussetzungen für eine starke Ausweitung von

mobiler Arbeit und Telearbeit zu schaffen.

Außerhalb von Krisenzeiten liegt der klare Vorteil der neuen Arbeitsformen in der besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Ehrenamt und Privatleben und kann somit für alle Beteiligten einen entscheidenden Vorteil bringen. In Krisenzeiten partizipieren auch die Bürgerinnen und Bürger sowie die Politik von der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der Verwaltung.

Jetzt ist die Zeit zu handeln! Wenn dieser Krise auch nicht viel Positives abzugewinnen ist, müssen wir doch aus ihr lernen, was wir in Zukunft besser machen können. Neue digitale Arbeitsformen sind das Gebot der Stunde. Sie sind ein wichtiger Schritt in die Zukunft.

*Christian Bürger,
Vorsitzender der
dbb jugend thüringen*

Regelungen im öffentlichen Dienst in Thüringen

Homeoffice, Urlaub, Kurzarbeit und Co.

Eine Flut an Informationen erreichen uns täglich in der Corona-Krise. Folgende Regelungen haben wir für den öffentlichen Dienst in Thüringen zusammengestellt: Homeoffice und mobiles Arbeiten, Freistellungsanordnung, Urlaub, Sonderurlaub, Kurzarbeit, Neue Arbeitszeitverordnung und Kinderbetreuung.

■ Mobiles Arbeiten

Ungeachtet der rechtlichen Voraussetzungen – es gibt dem

Grunde nach keinen Anspruch auf Homeoffice – erfordern besondere Situationen besondere Maßnahmen. Aus diesem

Grunde sollten Arbeitgeber zum Schutze des Einzelnen und der gesamten Belegschaft alles versuchen, um mobiles Arbeiten/Homeoffice zu ermöglichen.

■ Anordnung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann das mobile Arbeiten im Einzelfall mit Blick auf das Gebot der Rücksichtnahme und Treupflichten anordnen (beispielsweise bei

Rückkehr von Mitarbeitern aus Risikogebieten), wenn er dies technisch möglich macht. In der aktuellen Situation überwiegt der Gesundheitsschutz regelmäßig die persönlichen Interessen des Mitarbeiters.

■ Freistellungsanordnung

1. Kommt der Arbeitgeber zu dem Ergebnis, dass Tarifbeschäftigte ein erhöhtes Risiko für andere Bedienstete und demgemäß für den Geschäfts-

betrieb darstellen oder aus anderen Gründen nicht weiterbeschäftigt werden können, wäre die beabsichtigte Freistellungsanordnung des Arbeitgebers nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen. Eine einseitige Freistellung ist nur dann möglich, wenn einer Beschäftigung erhebliche betriebliche oder persönliche Gründe entgegenstehen, sodass der Arbeitgeber ein überwiegend schutzwürdiges Interesse an der einseitigen Suspendierung des/der Tarifbeschäftigten hat.

Vor Ausspruch der Freistellung sollte geprüft werden, ob eine Beschäftigung der Tarifbeschäftigten im Rahmen von Telearbeit/Homeoffice möglich ist. Zudem sollte eine Freistellung frei widerruflich erfolgen, um so flexibel auf sich ändernde Bedingungen (zum Beispiel Arbeitsbedarf, Quarantäne) reagieren zu können. In diesem Zusammenhang sollte bewertet werden, inwieweit Rufbereitschaften zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung vereinbart werden.

Eine Entscheidung über die Anordnung der Freistellung hat das jeweilige Fachressort beziehungsweise im Rahmen der Delegation die entsprechende Dienststelle in eigener Zuständigkeit und eigenverantwortlich unter Beachtung der arbeits- und tarifrechtlichen Voraussetzungen zu treffen. Hierbei ist auch zu bewerten, inwieweit eine flexible und/oder eingeschränkte Weiterbeschäftigung möglich ist. Im Rahmen der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung sollte jedoch eine ressortübergreifende Abstimmung erfolgen, um die flexiblen Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers Freistaat Thüringen (Abordnung, Versetzung) oder seiner mittelbaren Staatsverwaltung (Abordnung, Versetzung, Personalgestaltung), wie unter Ziffer 4 ausgeführt, zu wahren.

Soweit eine Freistellung zur Eindämmung des Infektionsrisikos erfolgen soll, muss diese Maßnahme auch geeignet sein, das Infektionsrisiko zu reduzieren. Hieran könnte es bereits fehlen, da die Arbeitnehmer trotz Suspendierung der Arbeitspflichten gerade nicht unter häuslicher Quarantäne (= entsprechende wirkungsvolle Schutzmaßnahme der Gesundheitsbehörden) stehen und sich weiterhin im privaten Umfeld ähnlich wie am Arbeitsplatz während der freigestellten Zeit anstecken können.

2. Eine Schließung der gesamten Dienststelle (zum Beispiel mangels Beschäftigungsmöglichkeit oder Verhinderung einer Durchsehung) kann ebenfalls in Betracht kommen. Hierbei ist ebenfalls eine Abwägung entsprechend den vorstehenden Ausführungen vorzunehmen.

■ Urlaub

Der tbb appelliert an Arbeitgeber und Dienstherrn, aber auch an die Beschäftigten im Landesdienst, bei veränderten Urlaubsplänen aufgrund der Corona-Krise größtmögliche gegenseitige Rücksichtnahme walten zu lassen.

Tatsache ist, dass viele Beschäftigte ihren bereits genehmigten Urlaub für Aktivitäten vorgesehen haben, die gegenwärtig nicht mehr möglich sind. Wieder andere, deren Einsatz, etwa bei Feuerwehr, Polizei, in Krankenhäusern oder auch im Justizvollzug besonders unverzichtbar ist, sehen freiwillig von einer Erholungspause in einem bereits genehmigten Urlaub ab. Was ist jedoch, wenn man Urlaub zurückgeben will? Was ist mit meinem Urlaub? Bereits genehmigter Urlaub? Vorgeplanter Urlaub? Rechtslage klar – Kompromiss?

Auch wenn die Rechtslage klar ist und besagt, dass einmal genehmigter Urlaub nicht von

den Beschäftigten einseitig storniert werden kann, ist der tbb überzeugt, dass gangbare Kompromisse möglich sind.

Mit gutem Willen von beiden Seiten sollte ein vernünftiger Ausgleich zwischen den Interessen der Beschäftigten einerseits und denen der Dienststelle andererseits möglich sein.

■ Kurzarbeit

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der dbb beamtenbund und tarifunion und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben die Redaktionsverhandlungen über den Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit (TV COVID) abgeschlossen. Der Tarifvertrag ist am 1. April 2020 in Kraft getreten und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

■ Neue Arbeitszeitverordnung

Voraussetzung ist, dass die Tätigkeiten, für die die Ausnahmen gelten sollen, zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, des Gesundheitswesens und der pflegerischen Versorgung, der Daseinsvorsorge oder zur Versorgung der Bevölkerung mit existenziellen Gütern notwendig sind. Wesentlicher Inhalt der Verordnung ist die Abweichung vom Arbeitszeitgesetz für bestimmte Tätigkeiten, die in § 1 Abs. 2 der Rechtsverordnung aufgelistet sind. Die durch die COVID-19-Arbeitszeitverordnung zugelassenen Ausnahmen von den Arbeitszeitvorschriften enden am 30. Juni 2020, die Verordnung insgesamt ist bis zum 31. Juli 2020 befristet.

■ Sonderurlaub

Den Tarifbeschäftigten wird gemäß § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L bis zu längstens drei Tagen bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt.

Den Beamten wird gemäß § 25 Abs. 2 Satz 2 ThürUrlVO bis zu

längstens drei Tagen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gewährt.

Den Tarifbeschäftigten wird unbezahlte Freistellung gemäß § 29 Abs. 3 Satz 2 TV-L gewährt. Im Übrigen können Erholungsurlaub, Sonderurlaub statt Jahressonderzahlung beansprucht oder die Möglichkeiten aus den flexiblen Arbeitszeitregelungen genutzt werden.

Den Beamten kann gemäß § 26 Abs. 1 Satz 1 ThürUrlVO Sonderurlaub unter dem Fortfall des Anspruchs auf Besoldung gewährt werden. Im Übrigen können Erholungsurlaub, Sonderurlaub unter anteiliger Einbehaltung vom künftigen Grundgehalt beansprucht oder die Möglichkeiten aus den flexiblen Arbeitszeitregelungen genutzt werden.

■ Kinderbetreuung

Mit der Neufassung des § 56 Abs. 1 a IfSG besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fällen der Schließung von Betreuungseinrichtungen von Kindern oder Schulen ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des Verdienstauffalls für höchstens sechs Wochen. Die Regelung findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung.

Der tbb sieht dringenden, sehr kurzfristigen Regelungsbedarf und fordert, die Wertungen entsprechend auf Beamtinnen und Beamte zu übertragen. Darüber hinaus setzen wir uns auch für eine saubere Lösung für die Tarifbeschäftigten des Landes ein, ohne dass diese Verdienstaufallentschädigung in Anspruch nehmen müssen. Auf Bundesebene wurde bereits eine Lösung gefunden.

Ausführlichere Informationen lesen Sie auf der Homepage: www.thueringer-beamtenbund.de

