

Corona Infektionszahlen

Vorteil Ostdeutschland

Layoutbild

Corona-Infektionszahlen:

Vorteil Ostdeutschland

Seit Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland ist das Infektionsgeschehen räumlich ungleich verteilt: Während der alte Westen vergleichsweise hart getroffen wird, scheint das Virus in den ostdeutschen Bundesländern nur langsam voranzukommen. Was steckt dahinter? Und lässt sich daraus Nutzen ziehen?

Wir alle kennen mittlerweile diese Karten: größere und kleinere Ballons, verteilt auf das Bundesgebiet, je dichter, desto dunkler. Blickt man nur auf die Farbigkeit, hat man den Eindruck, da hat jemand die deutsche Teilung einmal anders nachgezeichnet. Westlich und südlich der alten Grenze dominieren die dunklen Kreise. Im Osten dagegen ist der Eindruck deutlich lichter; größere Ballons gibt es nur bei den Ballungszentren.

Die Ballons illustrieren die Corona-Fallzahlen, und die sind seit Ausbruch der Pandemie im Osten konstant niedriger als im alten Westen. Bei einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von gut 15 Prozent bewegt sich der Anteil der Ostdeutschen an den Corona-Infizierten bei weniger als der Hälfte dessen, was man erwarten könnte: Nur gut sieben Prozent der bis zur zweiten Augushälfte 2020 gemeldeten Corona-Fälle sind in den neuen Bundesländern zu finden.

■ Günstige Ausgangslage

Gerade zu Beginn der Pandemie schienen die Gründe dafür auf der Hand zu liegen: Strukturschwäche, Demographie, Bevölkerungsarmut. Was stets als problematisch galt, verkehrte sich nun ins Gegenteil. Die Bundesländer mit den geringsten Fallzahlen – Mecklen-



Die Wiederentdeckung des ländlichen Raumes als Lebensmittelpunkt hat ebenso etwas mit niedrigen Infektionsraten zu tun ...

burg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Brandenburg – sind dünn besiedelt, Bevölkerungsinselfen häufig weiträumig verstreut. Wo wenig Menschen leben und industrielle Zentren fehlen, ist notwendigerweise auch die Gelegenheit zur Infektion beschränkt. Anders sieht es mit Regionen aus, die wie die Ostseeküste als Ferienzele Gäste anlocken. Dort liegen die Zahlen höher, aber immer noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Die Wirtschaftsstruktur ist im Osten zudem kleinteiliger und regionaler als im Westen. Das bedeutet: weniger Dienstreisen und diese seltener in Metropolen überall auf der Welt. Regen Austausch gibt es eher in der näheren Umgebung oder

mit dem benachbarten Ausland, vor allem Polen oder Tschechien. Beide Länder waren im März keine Corona-Hotspots.

Tendenziell älter und ärmer als im Bundesdurchschnitt, ist die Bevölkerung in den neuen Ländern auch nicht so

■ Vorsprung gehalten

Dass dessen Ausbreitung auch seit Aufhebung des Lockdowns nur gebremst voranschreitet, dafür sind neben den genannten Gründen offenbar auch solche verantwortlich, die eher mit gesellschaftlichen Besonderheiten zu tun haben. Nach

viel unterwegs. Man reist weniger und wenn, dann seltener in teure internationale Wintersportorte, die sich wie Ischgl im Nachhinein als gigantische Virenschleuder erwiesen hatten. Im Fichtelgebirge ist alles etwas kleiner, abgeschiedener. Das gilt auch für den Karneval. Cottbus, wo im Februar immerhin 10 000 Menschen feierten, ist die einzige Karnevalshochburg im Osten.

Damit spielten zwei wichtige Faktoren für die anfangs rasche Ausbreitung von COVID-19 in den alten Bundesländern im Osten nur eine kleine bis gar keine Rolle. Als der Lockdown begann, hatte das Virus viele Orte dort schlicht noch nicht erreicht.

Ansicht des Soziologen Till Hilmars von der Uni Bremen hat sich im Zuge der Wiedervereinigung im Osten eine „Rückzugsgesellschaft“ gebildet. Die Menschen hätten sich angesichts der massiven Arbeitsmarktkrise stärker als im Westen auf das Familiäre konzentriert, auf Aktivitäten in Vereinen, Gewerkschaften und anderen Organisationen eher verzichtet – ob aus Enttäuschung, Fremdheitsgefühlen oder anderen Motiven. In social distancing jedenfalls sei man geübt. Man bleibt eher unter sich, auf dem Land ohnehin. Wenn es an attraktiven Treffpunkten im Dorf fehlt, geht man eben in den Garten.

Andere attestieren der ostdeutschen Gesellschaft ein hö-

heres Maß an Krisenfestigkeit. Wer schon einmal einen Systemzusammenbruch erlebt habe, der lasse sich von einem weiteren tiefen Einschnitt nicht so schnell aus der Bahn werfen. Einschränkungen, so die Erfahrung, gehören eben zum Leben. Jedenfalls zeigt sich, dass die Menschen in den neuen Ländern die Corona-Regeln tendenziell gelassener befolgen. Maske tragen, Abstand halten – das löst hier selten Ängste vor Entmündigung aus. Als der Jenaer Oberbürger-

Standortnachteil galt – die ländliche Prägung, die sparsame Besiedlung – verkehrt sich nun in bestimmten Lagen ins Gegenteil. Die Immobilienpreise im Berliner Speckgürtel gehen nicht trotz, sondern wegen der Pandemie kräftig nach oben. Und die Definition, in welcher Entfernung zur Metropole noch von „Umland“ gesprochen werden kann, verändert sich. Immer größer wird der Radius, je mehr Menschen es aufs Land zieht. Das gilt auch für andere Großstädte.

Drangvolle Enge im öffentlichen Raum, die die Ausbreitung von Erregern begünstigt.

Die Aussicht auf kleinteiligere Strukturen, auf ein Domizil mit Garten oder im Grünen in Landschaften, die noch nicht restlos zersiedelt sind, kann da durchaus verlockend sein. Zumal die vergangenen Monate gezeigt haben, dass neue Arbeitsmodelle möglich sind. Man muss nicht jeden Tag im Büro sein. Austausch kann auf vielen Kanälen funktionieren.

stabile digitale Infrastruktur, eine funktionierende Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr, auch Offenheit gegenüber Fremden und neuen Ideen. Nicht jede Strukturchwäche lässt sich in Vorteile ummünzen. Aber erst vor wenigen Monaten wurde ein Konjunkturpaket auf den Weg gebracht, das mit gezielten Investitionen in Infrastruktur und Zukunftstechnologien zur Modernisierung der Wirtschaftsstruktur im Osten beitragen soll. Dass Umbrüche Chancen bereithalten, weiß man im Osten nicht erst seit Corona.

Andrea Böltken



Layoutbild

© Colourbox.de

> ... wie die verstärkte Nutzung des Homeoffice.

meister als Erster eine Maskenpflicht an öffentlichen Orten verhängte, hielt sich die Bürgerschaft daran. Trotz niedriger Infektionszahlen. Thüringen konnte denn auch relativ bald die ersten Corona-Beschränkungen lockern. „Das ist ja das Optimale, wenn man Prävention früh genug einführt, damit eben nichts passiert,“ konstatiert Hajo Leeb vom Leibniz-Institut für Präventionsforschung und Epidemiologie. Und dann den Vorsprung hält.

➤ Weiträumigkeit als Chance

Damit ist der Osten dem Westen gegenüber zum ersten Mal seit der Wiedervereinigung im Vorteil. Was vor Corona als

Diese Entwicklung setzte schon vor Corona ein, aber die Aussicht auf womöglich noch jahrelang aufflammende Infektionsherde, die entsprechende Einschränkungen nach sich ziehen, gibt ihr Auftrieb. Wenn das, was die Attraktivität von großstädtischem Leben ausmacht – unmittelbarer Zugang zu Kunst und Kultur, ein pulsierendes Nachtleben, Innovation und Impulse durch unkomplizierten Austausch mit ganz unterschiedlichen Menschen, das Nebeneinander verschiedenster Lebensstile, um nur einige Aspekte zu nennen –, wenn all dies nicht oder nur unter strengen Auflagen möglich ist, treten die Schattenseiten deutlicher hervor. Beschränkte Wohnverhältnisse. Hohe Mieten und Lebenshaltungskosten.

Nicht jede Dienstreise ist zwingend notwendig. Das erlaubt mit Blick auf Wohn- und Arbeitsorte eine größere Flexibilität.

Schon heute gibt es in Brandenburg und anderswo auf dem Land Coworking-Einrichtungen, die gestressten Städten bieten, was in der Großstadt immer schwerer zu finden ist: konzentriertes Arbeiten in Gemeinschaft, aber auf Abstand und zu bezahlbaren Preisen. Die ländliche Ruhe ist das Tüpfelchen auf dem i. Ortschaften, die in den vergangenen Jahrzehnten unter Abwanderung litten, hoffen auf Wiederbelebung.

Konzepte wie diese benötigen Grundvoraussetzungen: eine

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: 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:

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

Polizei

Eine Berufsgruppe unter Generalverdacht

Seit neun Monaten ist die COVID-19-Pandemie in Deutschland präsent. Der gesamte öffentliche Dienst in Deutschland arbeitet am Limit, um die Pandemie einzudämmen und zu managen. Ein Ende ist noch nicht abzusehen. So ist auch die Polizei gefordert, gerade wenn schnelles und entschlossenes Handeln zur Krisenbewältigung notwendig ist. Statt Dank und Anerkennung ihrer Arbeit: Rassismuskritik! „Das ist nicht zu akzeptieren“, kritisiert Wolfgang Ladebeck, dbb Landesvorsitzender sachsen-anhalt.

COVID-19 hat das tägliche Dienstregime bei der Polizei völlig verändert. Die Aufhebung des Lockdowns und eine Revitalisierung der Gesellschaft und Wirtschaft haben zahlreiche Maßnahmen erfordert, um die Verlangsamung der Infektionswelle zu erreichen. In dieser Phase wurde und wird auch in Zukunft die Polizei in ihrer Gesamtheit gefordert sein.

Deutschland ist das sicherste Land

Die Polizeibeamtinnen und Polizisten sind es, die sich den täglichen neuen Herausforderungen, die die Corona-Epidemie mit sich bringt, stellen. Nicht umsonst gehört Deutschland zu den sichersten Ländern der Welt. Aus vielen Teilen der Bevölkerung erfährt die Polizei in dieser Krise Respekt, Zuspruch, Anerkennung und Dank. 85 Prozent der Bevölkerung in Deutschland vertrauen der Polizei. „Das ist der Dank für eine professionelle Arbeit der Polizistinnen und Polizisten“ äußert Ladebeck. „In der angespannten Situa-

tion verzichten die Polizeibeamtinnen und -beamten ohne ‚Wenn‘ und ‚Aber‘ auf Urlaub und dienstfreie Tage. Es werden Dienstzeiten verlagert, Mehrarbeit, wie neue Aufgaben zur Eindämmung der Pandemie, werden freiwillig geleistet. Und das alles neben ihrer täglichen Polizeiarbeit.“ Die Aufgabenzuwächse und ständigen Personalverlagerungen in Schwerpunktbereichen seien mittlerweile zum Tagesgeschäft geworden.

Rassismuskritik nicht tolerieren

Gerade jetzt, in dieser angespannten Zeit, wäre ein Dank der Politik für die geleistete Arbeit angebracht. Aber statt Dank und Anerkennung, werde die Polizei mit Rassismuskritik konfrontiert, die Rechtmäßigkeit der Polizeiarbeit in Frage gestellt. „Die derzeitigen Vorwürfe gegenüber der Polizei sind unfair und ungerechtfertigt. Sie stellen die Polizei unter Generalverdacht“, betont Ladebeck. Vor allem ärgert den Gewerkschafter, der selbst Polizist ist, dass diese



Vorwürfe auch aus weiten Teilen der Politik kommen und eine Studie zu rassistischer Diskriminierung durch Polizeibehörden in der Diskussion stehe. „Wir brauchen keine Studie über angeblich vorhandene rassistische Strukturen und explizit über ‚Racial Profiling‘ durch die Polizei. Eine solche Studie würde lediglich dem Misstrauen gegenüber der Polizei nur Vorschub leisten“, kritisiert Ladebeck.

Vorwürfe haben stark zugenommen

Nach dem Vorfall mit George Floyd in den USA haben die Vorwürfe stark zugenommen. Das habe auch extreme Einflüsse auf die Arbeit der Polizei auf der Straße. Sobald Kontrollen stattfinden, die Corona-bedingt zugenommen haben um Verordnungen durchzusetzen, werde sofort die Kritik laut, man würde nur kontrollieren, weil die Person offensichtlich ausländische Wurzeln habe. Das seien Themen, mit denen sich die Kollegen derzeit sehr viel auseinandersetzen müssten. Fakt ist: Recht und Gesetz sind die Leitlinien, an die sich die Polizei zu halten habe.

Gewalt gegen Polizeibeamte nimmt zu

Mehr Sinn sehe Ladebeck in einer Studie zur Gewalt gegen Polizeibeamte. Statistische Lagebilder in der Polizei in Deutschland beweisen, dass es seit Jahren steigende Zahlen

von aggressiven Angriffen auf Polizeibeamte gibt. Nicht nur bei Großeinsätzen, sondern auch im täglichen Streifen- und Einsatzdienst nimmt die Gewalt gegenüber Polizeibeamtinnen und -beamten zu. „Während ganz normalen polizeilichen Handlungen werden die Kolleginnen und Kollegen der Polizei beleidigt, bespuckt, geschlagen und getreten. Das können wir nicht weiter hinnehmen“, betont Ladebeck.

„Racial Profiling“ wird strikt abgelehnt

Personenkontrollen, die auf „Racial Profiling“ beruhen, werden von der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPOIG) und den dbb strikt abgelehnt. Sie seien nicht nur rechtswidrig, sondern menschenverachtend und diskriminierend und dürfen in der polizeilichen Praxis keine Anwendung finden. Ladebeck: „Bekannt werdende Einzelfälle von Diskriminierungen müssen schonungslos aufgeklärt und zeitnah sanktioniert werden.“

Hintergrund

Als Racial Profiling wird das Handeln von Polizei, Sicherheits- oder auch Einwanderungsbehörden bezeichnet, wenn dieses auf Kriterien wie dem physischen Erscheinungsbild basiert – also etwa Hautfarbe oder Gesichtszügen, sowie auf ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder nationaler Herkunft.

Fachtagung der DSTG Frauenvertretung

„Durchblick Querbeet“

„Durchblick Querbeet – Bei uns kommt alles auf den Tisch!“ war das Motto der dritten Fachtagung der Landesfrauenvertretung der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Sachsen-Anhalt, die im Frühjahr dieses Jahres im Plenarsaal des Finanzamtes Bitterfeld-Wolfen stattfand.

Rund 50 Teilnehmerinnen diskutierten über aktuelle Themen, unter anderem über die Rentenlücke der Beamtinnen und Beamten mit Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Janine Dietz, Mitarbeiterin der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland und stellvertretende Vorsitzende der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt, informierte über den aktuellen Sachverhalt zu diesem Thema.

■ Finanzielle Einbußen in der Altersversorgung

Aufgrund der gesamtdeutschen Geschichte haben Beamtinnen und Beamte in den neuen Bundesländern in der Vergangenheit oftmals Anwartschaften in zwei verschiedenen Altersvorsorgesystemen – der Beamtenversorgung und

der Gesetzlichen Rentenversicherung – erworben. Dies führe bei den Betroffenen dazu, dass diese zwar in der Gesamtschau einen lückenlosen Lebenslauf vorweisen könnten, sich jedoch die zu berücksichtigenden ruhegehaltsfähigen beziehungsweise rentenrelevanten Anwartschaften auf zwei unterschiedliche Altersvorsorgesysteme aufteilen. Hier sei davon auszugehen, dass die Beamtinnen und Beamten dadurch finanzielle Einbußen in der Altersversorgung hinnehmen müssten.

Wären die Anwartschaften in nur einem Altersvorsorgesystem, nämlich der Beamtenversorgung erwirtschaftet worden, würde nach Berechnungen theoretisch ein höherer Pensionsanspruch bestehen. Die Summe aus der derzeitigen Pensionszahlung und der zu erwartenden Ren-

tenzahlung reiche bei weitem nicht an den Pensionsanspruch heran. Zudem könne aufgrund der unterschiedlichen Regelaltersgrenzen in den verschiedenen Versorgungssystemen eine Auszahlung aus der Gesetzlichen Rentenversicherung erst deutlich später als aus der Beamtenversorgung erfolgen.

Demnach würden sich, wenn auch zeitlich begrenzt, weitere finanzielle Unterschiede ergeben. Hinzu komme, dass Tarifbeschäftigte nach 45 Lebensjahren ab dem 63. Lebensjahr Rentenzahlungen ohne Abschläge erhalten. Beamte hingegen müssten Abschläge bis zu 10,8 Prozent hinnehmen. Ausgleich von Systemunterschieden sähe, so die Bewertung der Teilnehmerinnen, anders aus. Die für die Versorgung der Beamten zuständige Bezügestelle hat in diesem Zusammenhang Aufklärung der Bediensteten in Form eines Frage-Antwort-Kataloges angeboten.

■ Enge Zusammenarbeit wichtig

Christian Keil, Mitglied der Landesleitung der DSTG Sachsen-Anhalt und Mitglied im Haupt-

personalrat des Ministeriums der Finanzen Sachsen-Anhalt, sprach über die Bedeutung der Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit den Personalräten. Personalräte seien ein wichtiges Instrument, um wirkungsvoll die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, beziehungsweise um- und durchzusetzen. So sei er für die Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und -schutzvorschriften, die in bestehenden Gesetzen, Tarifverträgen, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften geregelt sind, verantwortlich. Dies erfolge im Rahmen ihrer Mitbestimmung, ihrer Mitwirkung oder ihrer Anhörung zu personellen, sozialen, organisatorischen und einer Reihe anderer Angelegenheiten durch die Dienststelle oder aber durch betroffene Kolleginnen und Kollegen selbst.

Den Gewerkschaften werde durch das Personalvertretungsrecht eine Reihe von eigenständigen Befugnissen eingeräumt. Grundlegend sei hier der Paragraph 2 Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) Sachsen-Anhalt, dass die Dienststelle und die Personalvertretungen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften zum Wohle der Beschäftigten zusammenwirken und sich ihrer Unterstützung bedienen können.

Beide Bereiche, Gewerkschaft und Personalrat, seien wichtig und haben jeweils spezielle Aufgaben zu erfüllen. Aber eines wird anhand der ähnlichen Themenschwerpunkte beider Vertretungen deutlich: Nur durch eine enge Zusammenarbeit von Gewerkschaft und Personalrat können die Interessen der Kolleginnen und Kollegen optimal vertreten werden.



© DSTG

> Die Teilnehmerinnen der Fachtagung konnten sich „Querbeet“ informieren.

■ Großrechnersoftware „UNIFA“ kann mehr

Tipps und Kniffe zum digitalen Arbeitsplatz „UNIFA“ gab Karen Eschner, Vorsitzende der DSTG-Frauenvertretung Sachsen-Anhalt. „UNIFA“ ist die Großrechnersoftware der Finanzverwaltung. Jeder Bedienstete arbeitet tagtäglich

mit dieser Software und nutzt neben Fachanwendungen auch Trivialprogramme wie Word, Excel oder den Dateimanager.

Schulungen zum Scannen, Mailen und Löschen von Dateien mit „UNIFA“ wurden den Bediensteten bisher noch nicht angeboten. Eschner gab den Teilnehmerinnen daher im Life-

System einen Überblick über die Grundstrukturen der Software und deren Verwaltung. Unter anderem informierte sie über Datenerzeugung, Sortierung von Daten, die Löschung sowie auch das Versenden von Daten per Mail, Download aus dem Internet und die ressourcenschonende Speicherung von Daten.

Dass die vermittelten Informationen sich als praxistauglich und erfolgreich zeigten, bestätigte ein Feedback einer Teilnehmerin am nächsten Tag: „Dank der gegebenen Hinweise und gezeigten Tricks konnte ich endlich meinen digitalen Papierkorb leeren.“ ■

BSBD

Justizvollzugsbeamte sind überlastet

Seit dem Fluchtversuch des Attentäters von Halle Ende Mai dieses Jahres aus der Justizvollzugsanstalt (JVA) Roter Ochse in Halle steht der Justizvollzug wieder einmal im Fokus.

„Solange nichts passiert, ist alles schick. Wenn aber was passiert, ist der Vollzug das Schlimmste und das Schlechteste, was es überhaupt gibt“, kritisiert Mario Pinkert, Vorsitzender des Bundes der Strafvollzugsbediensteten Sachsen-Anhalt. Seit dem Fluchtversuch werde ein ganzer Berufsstand niedergemacht und Leistungen, die trotz Personalmangels erbracht würden, nicht genügend gewürdigt.

Gewerkschafter Pinkert sieht das größte Problem beim Personalmangel. Man habe zu viele Standorte für zu wenige Be-

diensleute. Ferner wirft Pinkert der Justizministerin vor, dass sie zu wenig gegen den bestehenden Personalnotstand tue. In einem Brief von Mitarbeitern der JVA Roter Ochse in Halle an das Justizministerium ist zu entnehmen, dass die JVA Roter Ochse 61 Justizvollzugsbeamte bräuchte, um ordentlich arbeiten zu können, es gebe aber nur. Man nehme in Kauf, dass Kollegen psychisch überlastet würden.

Bereits 2017 habe der Hauptpersonalrat des Justizministeriums die Landesregierung auf das Problem aufmerksam ge-

macht. Sämtliche Bereiche der Justiz seien seit Bestehen des Landes ständig überlastet. Daraufhin ließ Sachsen-Anhalts Justizministerin Anne-Marie Keding (CDU) eine Personalprognose bis 2030 und ein Konzept erarbeiten. Die bevorstehende Pensionierungswelle sollte mit gleichmäßigen Einstellungen abgefedert werden. 45 neue Stellen wurden für den Justizvollzug geschaffen, aber 25 konnten nur besetzt werden, da sich nicht genügend geeignete Bewerber fanden.

Wer Justizvollzugsbeamter werden will, muss eine abgeschlos-

sene Berufsausbildung mitbringen. Es folgt eine zweijährige Ausbildung. Das Mindestalter liegt bei 20 Jahren. „An die Bewerber werden natürlich einige Anforderungen gestellt, schließlich kann der Beruf nicht von jeder Person ausgeführt werden. Kurz gesagt: Justizvollzugsbeamte haben eine große Verantwortung und müssen sich daher auch erst einmal beweisen“, betont Pinkert. Die Mitarbeiter hätten es mit psychologischen und medizinischen Problemen zu tun, mit Drogenproblemen und Fragen der Ausbildung der Gefangenen. „Der Job ist sehr vielseitig“, sagt Pinkert. ■



> JVA Roter Ochse

© Cataline CC4.0

dbb jugend

Junges Engagement stärker würdigen

In den vergangenen Monaten haben sich das gesellschaftliche Leben und der Arbeitsalltag drastisch verändert. Statt Normalität und Routine überschlugen sich die Ereignisse und erfordern ständig neue Maßnahmen. Es wäre ein Fehler, sich nur auf die daraus resultierenden Einschränkungen zu konzentrieren.

„Es gilt vielmehr, die nun gleichzeitig an vielen Stellen verstärkt zum Einsatz kommenden Digitalisierungsmaßnahmen effektiv zu nutzen“, sagt Thorben Fiedler, Vorsitzender der dbb jugend sachsen-anhalt. „Die Corona-Krise hat uns die Bedeutung digitaler Technologien für Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft sehr klar vor Augen geführt. Die Krise ist ein Weckruf, die Digitalisierung nun massiv voranzutreiben“ betont Fiedler.

Viele junge Kolleginnen und Kollegen seien bereit und auch dazu in der Lage, mit den modernsten Techniken umzugehen. Doch an ihrem Arbeitsplatz schlage ihnen oft die „Steinzeit“ ins Gesicht. Gerade um Bürgerinnen und Bürgern Verwaltungsleistungen komfortabel digital anbieten zu können und vor allem die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, müsse sich dies schnell ändern.

■ Chancen für die Nachwuchsgewinnung

„Die Chancen standen nie besser, Nachwuchs für den öffentlichen Dienst zu gewinnen“, betont Fiedler. Doch dass sei kein Alleinläufer. Neben einem attraktiven Gehalt und dem Ausbau der mobilen Arbeit, gehöre auch eine Wertschätzung dem Personal gegenüber.

Neben klassischen Verwaltungskompetenzen müssen



> Thorben Fiedler: „Corona-Krise ist ein Weckruf, die Digitalisierung voranzutreiben.“

auch IT- und Managementkompetenzen als gleichwertig anerkannt werden und sich Karriereperspektiven eröffnen.

Fiedler halte es gerade mit Blick auf den Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte für unabdingbar, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von der neuen Flexibilität, wie „Mobiles Arbeiten“ und „Homeoffice“ profitieren. Natürlich offenbare sich in vielen Situationen, wo es noch Optimierungspotenzial bei den technischen und organisatorischen Strukturen gäbe. „Aber genau hier liegt die große Chance, die Verwaltungsstrukturen digitaler und zukunftsfähiger zu gestalten und flexiblere Arbeitsmodelle zu entwickeln“, so Fiedler. Hier sollten die Kompetenzen der

jungen Beschäftigten genutzt und weiter ausgebaut werden.

■ Digitalisierung in der Ausbildung

Als weiteren wichtigen Aspekt einer erfolgreichen Digitalisierung sehe Fiedler in den Inhalten in Studium und Ausbildung. Die Basiskompetenzen digitalen Verwaltungshandelns und Veränderungskompetenz müssten fachspezifisch, berufsgruppen- und laufbahngerecht vermittelt werden. „Nur so kann eine fortlaufende Modernisierung der Dienststellen gelingen“, betont Fiedler.

■ Beschäftigte vor Gewalt schützen

Mit großer Sorge betrachte Fiedler die zunehmende Ge-

walt gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Immer mehr Menschen, die im Öffentlichen Dienst arbeiten, haben Angst im Job. Oft trifft es vor allem junge Beschäftigte, die in publikumsnahen Bereichen wie Bürgerbüros eingesetzt werden, um dort Berufserfahrung zu sammeln. Die Erfahrungen, die sie dort machen, sind häufig angsteinflößend. Sie fühlen sich als Zielscheibe für Gewalt und blinden Zorn und finden oftmals bei ihrem Arbeitgeber nicht die Unterstützung, die sie sich erhoffen. „Das fördert nicht gerade das Interesse junger Menschen, sich für einen Job im Öffentlichen Dienst zu entscheiden“, betont Fiedler. Im Öffentlichen Dienst zu arbeiten, dürfe nicht gefährlich sein. ■

> Korrektur

In der Juli/August-Ausgabe 2020 des dbb regionalmagazins, Landesteil Sachsen-Anhalt, ist der Redaktion im Artikel auf Seite 13 „Personalratswahlen 2020: Neuer Termin im Dezember empfohlen“ ein Fehler unterlaufen. Dort hieß es: „Die Amtszeit für die neu gewählten Gremien beginnt zum 1. Januar 2021“. Das ist falsch.

Richtig ist, dass wenn wie vom Ministerium der Finanzen empfohlen am 2. Dezember 2020 gewählt wird, die Amtszeit des amtierenden Personalrates unter Anwendung von Paragraph 188 Abs. 1 BGB mit Ablauf dieses Tages endet. Die Amtszeit des neuen Personalrates beginnt am folgenden Tag, also bei regelmäßigem Verlauf am 3. Dezember 2020.