

dbb regional magazin

Januar/Februar 2021 • 28. Jahrgang

Mecklenburg-Vorpommern

Sachsen

Sachsen-Anhalt

Thüringen

1/2

Die Einheitskommission

Groß denken!

Die Einheitskommission

Groß denken!

Die Feierlichkeiten zu 30 Jahren deutscher Einheit sind beendet. Da stellt zum Jahresende 2020 in Berlin die Kommission „30 Jahre Friedliche Revolution und Deutsche Einheit“ unter Vorsitz von Matthias Platzeck ihre Ergebnisse vor. Und die sind klar, konkret und in die Zukunft gerichtet. Was steht drin im Abschlussbericht?

Zuallererst: eine Würdigung. Dessen, was geschafft wurde im Osten seit 1990. Eine Aufbauleistung enormen Ausmaßes, gemessen an dem ökonomischen und ökologischen Zustand der ehemaligen DDR zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung. Zu lesen steht dort aber auch: „Erlebt und in vielen Fällen durchlitten haben die Ostdeutschen vor allem während der ersten 15 Jahre nach 1990 eine nahezu alle Lebensbereiche umfassende Transformation“ – und zwar eine, die zeitweise als Zusammenbruch empfunden wurde. Nicht nur Millionen Jobs gingen verloren, ganze Berufsbilder verschwanden, politische Gewissheiten ohnehin, soziale ebenfalls. Das schuf und schafft viel Raum für Neues, aber auch eine schwärende Verunsicherung und Entfremdung, die vielerorts in Staatsverdross mündet. Diese Spannung benennt der Bericht, und hier setzt die Kommission an.

■ Endlich ehrlich

Ihre 22 Mitglieder aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Kultur – darunter Lothar de Maizière, der Ostbeauftragte Marco Wanderwitz, die Schauspielerin Anna Maria Mühle und die ehemalige Bürgerrechtlerin Maria Nooke – haben seit dem Frühjahr 2019 diskutiert. Die dabei gewonnene, parteiübergreifende Einsicht, dass der Vereinigungsprozess neben der

Erfolgs- auch eine Verlustgeschichte ist, markiert einen Wendepunkt in der gesamtdeutschen Diskussion. Das Eingeständnis war dringend notwendig. Und es hat Konsequenzen. Beispielsweise die, in einem Deutschland-Monitor nachzuforschen, welche Unterschiede zwischen Ost und West heute tatsächlich noch als relevant erlebt werden. Damit man weiß, wo konkret Abhilfe geschaffen werden muss. Eine erste derartige systematische Bürgerbefragung hat die Kommission bereits durchgeführt; weitere sollen in den kommenden Jahren folgen.

■ Sichtbarkeit, Förderung, Vernetzung

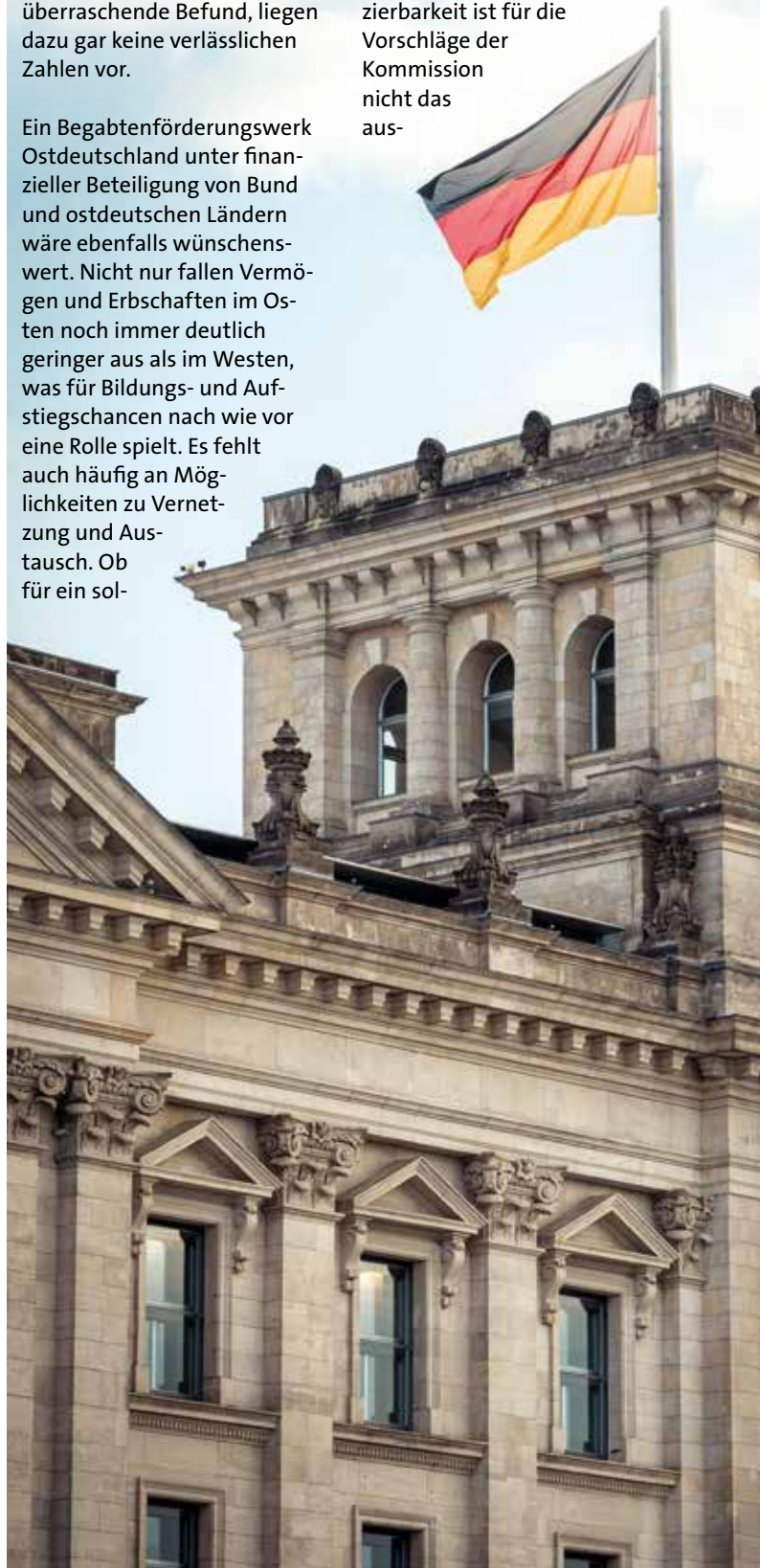
Bis heute sind Ostdeutsche nicht nur mit ihren Erfahrungen in der gesamtdeutschen Wahrnehmung unterrepräsentiert. Auch in den Führungsetagen von Verwaltung, Justiz, Wirtschaft, Wissenschaft, Medien oder Militär sucht man sie häufig vergeblich. Damit sich dies ändert, setzt die Kommission auf eine Selbstverpflichtung von Bundesregierung, Landesregierungen, Städten und Gemeinden, Ostdeutsche häufiger zu befördern. Öffentliche Rundfunk- und Medienanstalten sind aufgefordert, Ostdeutschland in ihrer Berichterstattung zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen und den

Anteil von Führungskräften mit ostdeutscher Biografie zu erhöhen. Außerdem soll alle zwei Jahre im Bericht zum Stand der deutschen Einheit überprüft werden, wie es um die Ostquote tatsächlich bestellt ist. Denn noch, so der überraschende Befund, liegen dazu gar keine verlässlichen Zahlen vor.

Ein Begabtenförderungswerk Ostdeutschland unter finanzieller Beteiligung von Bund und ostdeutschen Ländern wäre ebenfalls wünschenswert. Nicht nur fallen Vermögen und Erbschaften im Osten noch immer deutlich geringer aus als im Westen, was für Bildungs- und Aufstiegschancen nach wie vor eine Rolle spielt. Es fehlt auch häufig an Möglichkeiten zu Vernetzung und Austausch. Ob für ein sol-

ches Studienwerk Geld vorhanden ist in öffentlichen Haushalten, die zunehmend unter den Kosten der Pandemiebekämpfung ächzen, bleibt abzuwarten.

Doch die Frage der Finanzierbarkeit ist für die Vorschläge der Kommission nicht das aus-



schlaggebende Kriterium. „Groß denken“ sollten sie, hatte die Kanzlerin Platzeck und seinen Mitstreitern mit auf den Weg gegeben, und das haben sie getan. Denn im Zentrum ihrer Handlungsempfehlungen steht die Frage: Was können wir aus der enormen Transformationsleistung lernen, die der Osten in den vergangenen 30 Jahren erbracht hat?

■ Zukunftszentrum Transformation

Denn so notwendig es ist, den Blick vorurteilslos auf die ost-deutschen Länder und ihre Bedürfnisse zu lenken, so richtig ist auch: Auf uns alle kommen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten gesamtgesellschaftliche Umwälzungen zu, die Ost wie West erfassen werden. Globalisierung, Digitalisierung, Klima, Energie, Mobilität sind nur jene Themen,

die wir jetzt schon erkennen. In all diesen Fragen werden uns erhebliche Anpassungsleistungen abverlangt werden. Und was das bedeutet, diese Erfahrung hat man im Osten (in Deutschland wie in Europa) in den vergangenen Jahrzehnten bereits gemacht.

Das ist eine unschätzbare Ressource – und eine, die bislang viel zu wenig gewürdigt und in konkrete Handlungsoptionen umgemünzt wurde. Da geht es nicht um „Aufbau“, sondern um „Vorsprung Ost“. Bleiben wir in der Debatte bei Ost-West-Diskrepanzen stehen, werden die zukunfts-trächtigen Erträge dieser Erfahrungen indes bestenfalls bescheiden ausfallen. Um sie – für Deutschland wie für Europa – produktiv zu nutzen, soll in Ostdeutschland daher etwas ganz Neues und Eigenes entstehen: ein „Zukunftszentrum für Europäische Transformation und Deutsche Einheit“.

Die Einrichtung, die der Kommission vorschwebt, muss viele Aufgaben zu vereinen imstande sein:

- als Forschungseinrichtung zum Thema Transformationen,
- als Ausstellungsort,
- als Veranstaltungsort, der beispielsweise einer neu zu gründenden Ostdeutschland-Konferenz den passenden Rahmen bietet,
- als Begegnungsstätte für nationalen wie internationalen Austausch,

➤ Abschlussbericht und Podcast

Den gut 200-seitigen Abschlussbericht der Kommission „30 Jahre Friedliche Revolution und Deutsche Einheit“ kann man auf der Webseite der Bundesregierung unter <https://bit.ly/3sFeSGL> einsehen. Unter <https://bit.ly/3nXY-YU0> gibt es außerdem einen Podcast zum Thema.

- als Ideenschmiede für zukunfts-trächtige Ideen, die geeignet sind, Kopf und Herz der Menschen in Ost und West zu erreichen.

Schön soll es sein, das Zentrum, identitätsstiftend auch in der Architektur, ausgefallen und der zu würdigenden Leistung angemessen. Und zügig soll es gehen: Für die Konzeption des institutionellen Designs schlägt die Kommission das Frühjahr 2021 vor. Zu diesem Zeitpunkt könnte außerdem mit dem Wettbewerb um den geeigneten Standort begonnen werden. Rostock, Frankfurt/Oder, Magdeburg oder Halle – all diese Städte verfügen über eine Universität, könnten aber eine weitere Großeinrichtung durchaus gebrauchen. Denn das erhofft sich die Kommission von dem Zukunftszentrum: Strahlkraft über die Landesgrenzen hinaus, aber auch Förderung der Stadt- und Regionalentwicklung. 2027 soll das Bauwerk dann auch stehen. Groß gedacht eben.

■ Einheit ist nicht Einheitlichkeit

Das ist nur eine Auswahl der Ideen, die die Kommission entwickelte, nachdem sie die Zwänge der üblichen Diskussionen zum Thema hinter sich ließ. Das eingangs erwähnte Eingeständnis hat dazu viel beigetragen. Der Verzicht auf die Vorstellung,

es müsse um die „Vollendung der Einheit“ gehen, auch. Denn was soll das eigentlich heißen?

Statt um diesen unklaren Begriff zu kreisen – „sollen wir das Gleiche denken, oder was?“ –, betonte de Maizières auf der Pressekonferenz zur Vorstellung des Berichts sei etwas anderes viel entscheidender: Einigkeit. Im Sinne von Zusammenhalt. Sollte die Kommission mit ihren Vorschlägen dazu beitragen können, hätte sie viel erreicht.

Andrea Böltken

dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion; Vorsitzende des dbb landesbundes mecklenburg-vorpommern, des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen, des dbb landesbundes sachsen-anhalt und des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030. 4081-40. **Telefax:** 030.4081-5599. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de

Redaktion: Jan Brenner (leitender Redakteur)

Verantwortliche Redakteure für:

Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt

Sachsen: Michael Jung

Sachsen-Anhalt: Silke Grothe

Thüringen: Uwe Sommermann

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

Layout: FDS, Geldern

Titelfoto: Massimo Virgilio/unsplash.com

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, Mediacyber, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen
Telefon: 02102.74023-0
Telefax: 02102.74023-99
E-Mail: mediacyber@dbbverlag.de

Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannan,
Telefon: 02102.74023-715

Anzeigenverkauf: Andrea Franzen,
Telefon: 02102.74023-714

Anzeigendisposition: Britta Urbanski,
Telefon: 02102.74023-712,
Preisliste 24, gültig ab 1.10.2020

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

Anhörung des Finanzausschusses des Landtags Mecklenburg-Vorpommern

Neuregelung des Besoldungsrechts

Bereits am 7. Mai 2019 hatte die Landesregierung Maßnahmen zur Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung auf den Weg gebracht. Danach sollten die auch gemeinsam mit dem dbb m-v erörterten Änderungen im Besoldungs- und Beamtenrecht noch in dieser Legislatur, die im September dieses Jahres endet, eine besondere Bedeutung bekommen.

Gesetzespaket Einzug gehalten, sodass der dbb m-v heute empfohlen hat, den Gesetzesentwurf als ein sicheres Fundament für weitere Verbesserungen zu betrachten und deshalb zeitnah zu verabschieden.

„Trotz der damals nicht absehbaren Corona-Krise ist seitens der Landespolitik mit Hochdruck am Gesetzentwurf gearbeitet worden, zu dem wir heute gemeinsam mit der Deutschen Justizgewerkschaft und der Deutschen Polizeigewerkschaft als Sachverständige auf der Anhörung gegenüber dem Finanzausschuss Stellung bezogen haben“, sagte dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht am Rande der Anhörung am 14. Januar in Schwerin.



Die umfassenden Änderungen bei der Besoldung und im Beamtenrecht haben zum Ziel, die Attraktivität der Landesverwaltung zu erhöhen und diese gegenüber der Wirtschaft, aber auch gegenüber anderen Bundesländern, insbesondere den Nachbarländern, konkurrenzfähig zu halten. Gleichzeitig ist es notwendig, sowohl das Bestandspersonal zu motivieren als auch Jobs im öffentlichen Dienst für junge Menschen bei der Berufswahl interessant zu machen. Dies wurde vom dbb m-v stets eingefordert. Besonders fällt auf, dass zunächst die Zulagen für Polizei, Feuerwehr und Justizvollzug erhöht und später dynamisiert werden sollen. Geplant sind darüber hinaus Vereinfachungen, Vereinheitlichungen und die Einführung neuer Zulagen.

Dazu Bernd Kammermeier, Vorsitzender der Deutschen Justizgewerkschaft (DJG) Mecklenburg-Vorpommern: „Mit dem Gesetzentwurf zur Neuregelung des Besoldungs-

rechts und weiterer Änderungen im Dienstrecht ist das Land Mecklenburg-Vorpommern einen wichtigen Schritt hin zu einem modernen und zeitgemäßen ‚Dienstherren‘ für seine Beamtinnen und Beamten gegangen. Insbesondere die Möglichkeit von dynamischen Zulagen für den Allgemeinen Vollzugsdienst sind aus Sicht der Justizgewerkschaft hervorzuheben. Dennoch sollten wir in diesem fortlaufenden Prozess am Ball bleiben. Die Änderungen werden nicht ausreichen, um das Land gegenüber seinen Konkurrenten, nämlich den umliegenden Ländern, dauerhaft wettbewerbsfähig zu halten. Insbesondere die zu niedrig bewerteten Dienstposten im ehemals einfachen, mittleren und gehobenen Dienst sind neu zu bewerten, um die Justiz dauerhaft attraktiv zu gestalten.“

Für die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) nahm Björn Ritzmann an der Anhö-

rung teil. Aus seiner Sicht sollten gewährte Zulagen wieder ruhegehaltsfähig werden: „Die Polizeizulage als fester Gehaltsbestandteil für Vollzugskräfte muss aus gewerkschaftlicher Sicht unter Einbeziehung heutiger Versorgungsempfänger wieder ruhegehaltsfähig werden, um den langfristigen Belastungen im Vollzugsdienst auch im Ruhestand Rechnung zu tragen.“ Mit Blick auf die umstrittene Kennzeichnungspflicht stellte er klar, dass diese nach Auffassung der DPoIG für Polizeibeamte ihren Mehrwert verfehlt hat. Es gebe keine bekannten Fälle, in denen ein Vorwurf gegen Einsatzkräfte nicht geklärt werden konnte, weil es an einer Kennzeichnung fehlte und schon gar nicht gebe es Fälle, in denen die Kennzeichnung eines Polizisten ein entscheidendes Aufklärungselement dargestellt hätte, so Ritzmann.

„Viele langjährige Forderungen des dbb m-v haben in das

den. Eine große Mehrheit bei der Beschlussfassung wäre auch eine enorm wichtige Wertschätzung gegenüber den Beamtinnen und Beamten des Landes. Dennoch haben wir in einigen Bereichen Verbesserungen und Vereinfachungen vorgeschlagen, die noch in das Gesetzespaket eingearbeitet werden sollten. Dazu gehört die Streichung der die Motivation hemmenden Höchstaltersgrenze für Verbeamtungen sowie der Zuverlässigkeitsprüfung ausschließlich für Polizeikräfte und Teilbereiche der Justiz aus dem Gesetzentwurf. Wir sind der Ansicht, dass alle Bediensteten des öffentlichen Dienstes – egal ob Beamte oder Tarifkräfte – mit den Füßen fest auf dem Boden unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung zu stehen haben. Sie handeln im Auftrag der Demokratie, sie geben unserer Demokratie ein Gesicht“, betonte Knecht im Anschluss an die Anhörung.

Entfernung aus dem Beamtenverhältnis ohne Richterspruch

Vorschlag aus dem Innenministerium zurückgewiesen

Mit einer kurzfristig geplanten Novelle des Landesdisziplinargesetzes beabsichtigt Mecklenburg-Vorpommern als zweites Land nach Baden-Württemberg, die Entfernung von Beamten aus dem Dienst ohne ein Gerichtsverfahren zu ermöglichen. Künftig soll dafür ein Verwaltungsakt genügen.

In einem mit Innenstaatssekretär Thomas Lenz geführten Beteiligungsgespräch haben sich die Spitzenorganisationen dazu am 15. Januar ausgetauscht. Zunächst kritisierten die Teilnehmer die Nichteinhaltung der Frist zur Beteiligung nach Landesbeamtengesetz. „Dieses Hau-ruckverfahren gerade in der aktuellen Pandemiephase ist nicht akzeptabel für einen so enormen Eingriff in das Beamtenrecht“, betonte dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht.

Begründet wird die Novelle mit der dadurch zu schaffenden Möglichkeit einer schnelleren Entfernung von Bediensteten mit extremistischen Tendenzen wegen zu langer Gerichtsverfahren. Eine mögliche gerichtliche Klärung würde künftig nur noch auf Initiative der betroffenen Person erfolgen. Die Entfernung aus dem Dienst, gegebenenfalls unter gleichzeitiger Aberkennung des Ruhegehalts, ist der denkbar schwerste disziplinarische Eingriff und betrifft den Bestand des auf Lebenszeit angelegten Dienst- und Treueverhältnisses im Beamtenstatus. „In den skizzierten Extremismusfällen ist das Ansinnen der Novelle durchaus nachvollziehbar, öffnet aber Tür und Tor, dass 99,9 Prozent derer, die ihren Dienst korrekt versehen, der Willkür ausgesetzt werden, auch in anderen

möglicherweise politischen oder weltanschaulichen Fällen aus dem Dienst entfernt werden zu können“, so Knecht. Außerdem könne es nicht sein, dass die Kolleginnen und Kollegen die „miserable“ Personalpolitik in der Justiz, die auch zu den bemängelten langen Gerichtsverfahren geführt habe, einseitig zu ihren Lasten „ausbaden“ sollen.

Der stellvertretende dbb Landesvorsitzende und Vorsitzende der kombi gewerkschaft m-v, Thomas Krupp, ergänzte: „Die bestehenden gesetzlichen Regelungen im § 39 des Beamtenstatusgesetzes erlauben bereits jetzt, einem Beamten aus zwingenden dienstlichen Gründen die Ausübung seiner Dienstgeschäfte zu verbieten. Allerdings ist dann innerhalb von drei Monaten ein Disziplinarverfahren oder ein sonstiges auf Rücknahme der Ernennung oder auf Beendigung des Beamtenverhältnisses gerichtetes Verfahren einzuleiten. Ich wüsste nicht, warum das nicht auch zukünftig so gehandhabt werden könnte.“

dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht betonte, auch wenn das Bundesverfassungsgericht in einem Fall in Baden-Württemberg

festgestellt habe, dass die Entfernung aus dem Dienst rechtlich keinen Richterspruch erfordert, bedeute das nicht, dass eine solch drastische Maßnahme auch angemessen und sinnvoll sei. Sinnvoller wäre es, so Knecht, die Arbeit und den Einsatz derjenigen wertzuschätzen, die ihren Dienst mit voller Hingabe ausüben, anstatt das Dienstrecht wegen einiger weniger pauschal derartig drastisch zu verschärfen. So laufen derzeit in Mecklenburg-Vorpommern etwa 140 Disziplinarverfahren gegen Beamte, davon 18 wegen Verstößen gegen die politische Treuepflicht. „Das heißt, bei einer Gesamtzahl von 13 725 Landesbeamten sprechen wir hier von gerade einmal 0,1 Prozent.“

Ebenso werde das vom Innenministerium vorgetragene Argument von einem angeblichen Vertrauensverlust beispielsweise in die Arbeit der Polizei wegen Extremismus durch die dbb Forsa-Umfrage über den öffentlichen Dienst entkräftet. Danach sei das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei seit 2007 um 4 auf jetzt 82 Prozent gestiegen.

Knecht bekräftigte: „Jedweder Extremismus von Beamten gehört vor Gericht, ein rechtskräftiges Urteil zur Entfernung aus dem Dienst bleibt abzuwarten. Alles andere fördert nicht das Vertrauen und dient erst recht nicht der Nachwuchsgewinnung, weil es dem Lebenszeitprinzip des Beamtenstatus und dem Schutz vor Willkür widerspricht.“ ■



Foto: Petrad/Colourbox.de

Amtsangemessene Alimentation nach BVerfGE

Bundeseinheitliche Besoldung gefordert

Nach den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zur sogenannten „Grundbesoldung“ in Berlin sowie zur Unteralimentierung „kinderreicher Beamtenfamilien“ in Nordrhein-Westfalen und wegen der herausragenden und langfristigen Bedeutung in finanzieller und gesellschaftlicher Hinsicht haben der dbb und die dbb Landesbünde die jeweiligen Besoldungsgesetzgeber aufgefordert, die Verfassungsvorgaben für die Vergangenheit umgehend zu erfüllen.

„Auch wenn wir mit der im Landtag gerade beratenen Besoldungsrechtsneuordnung und den darin enthaltenen Verbesserungen sowie den Erlassen zur Umsetzung der Karlsruher Urteile im Sinne der Betroffenen in Mecklenburg-Vorpommern auf einem guten Weg sind, haben wir in Zukunft natürlich auch nach der Besoldungsrechtsneuordnung hier im Land weiterhin Lösungen anzustreben, die ein Mindestmaß an Grundeinheitlichkeit in der Besoldung der Beamtenschaft Deutschlands sicherstellen“, erklärte der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht am 8. Januar 2021 in Schwerin. Ansonsten drohe die Daseinsvorsorge des öffentlichen Dienstes im Wettbewerb um die besten Köpfe hier im Land unterzugehen. Das Grundgesetz gelte überall in Deutschland und es könne nicht sein, dass bei Beamtinnen und Beamten, die täglich ihren Dienst verrichten, der Abstand zu den staatlichen Leistungen der Grundsicherung nicht eingehalten werde.

■ Bundeseinheitliche Lösung angestrebt

Die gemeinsame Aktion des dbb und seiner Landesbünde ist getragen von dem Willen, auf der Basis von einheitlichen Grundlagen mit allen Ländern und dem Bund einheitliche, tragfähige und zu-

kunftsfähige Regelungen zu erarbeiten. Seit dem Jahr 2006 habe sich die Besoldung im Bund und in den Ländern sehr unterschiedlich – meist nach der jeweiligen Kassenlage – entwickelt und mittlerweile existieren 17 verschiedene Besoldungsgesetze, machte Knecht deutlich.

„Noch immer wird sich gern daran erinnert, dass es Mecklenburg-Vorpommern war, welches als einziges Land gegen diese Art von Wettbewerb während der

Föderalismusreform II gestimmt hat. Trotz dieser Gernugung haben wir ge-

meinsam dafür Sorge zu tragen, dass Mecklenburg-Vorpommern in diesem kanibalistischen Wettbewerbsföderalismus nicht abgehängt wird und müssen alles danksatzten, sowohl für das Bestandspersonal attraktiv als auch für junge Menschen, die sich für einen Beruf im öffentlichen Dienst erst noch entscheiden sollen, interessant zu bleiben“, betonte Knecht. ■

> dbb Jahrestagung in digitalem Format

Schwesig dankt Beschäftigten

Die traditionelle dbb Jahrestagung als gewerkschaftspolitischer Jahresauftakt fand 2021 pandemiebedingt ausschließlich in digitaler Form statt. Obwohl viele verständlicherweise die persönlichen Begegnungen vermissen, bot dieses Format auch neue Chancen.

Zum einen konnten dieses Mal alle Interessierten an den Vorträgen und Gesprächsrunden teilhaben und zum anderen schickten viele Politikerinnen und Politiker, deren Teilnahme sonst aus terminlichen Gründen nicht möglich gewesen wäre, Grußworte in Form von Videobotschaften. So auch die Ministerpräsidentin von Mecklenburg-Vorpommern, Manuela Schwesig. Sie fand anerkennende Worte für den großen persönlichen Einsatz der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bei der Bewältigung der Pandemie. „Es war und ist Mehrarbeit, manchmal bis in die Nacht hinein und an Wochenenden“, so die Ministerpräsidentin, „aber wir werden diese Herausforderung bewältigen – nicht zuletzt dank Ihrer Arbeit. Vielen Dank dafür!“ Sie bedankte sich darüber hinaus auch für das gewerkschaftliche ehrenamtliche Engagement: „Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst braucht auch starke Interessenvertretungen. Danke für Ihren Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen, danke für Ihre Mitarbeit im dbb!“

Schwesig betonte zudem, dass der öffentliche Dienst für den Nachwuchs noch attraktiver werden muss, um leistungsfähig zu bleiben, zumal in den nächsten zehn Jahren etwa 17 000 Kolleginnen und Kollegen aus der Landesverwaltung ausscheiden werden. Es sei von großer Bedeutung, die Vorteile der Digitalisierung besser zu nutzen und mehr Möglichkeiten zu schaffen, von zu Hause aus zu arbeiten.

„Wir wollen, dass sich gute Arbeit im öffentlichen Dienst lohnt“, machte die Ministerpräsidentin deutlich.

> Manuela Schwesig



© SPD M-V

> Der dbb m-v gratuliert

Der Präsident des Landesarbeitsgerichtes Mecklenburg-Vorpommern hat die Berufung der ehrenamtlichen Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit M-V für die Amtsperiode vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2025 abgeschlossen.

Auf Vorschlag des dbb m-v wurden insgesamt 44 Kolleginnen und Kollegen berufen, davon acht am Landesarbeitsgericht, 16 am Arbeitsgericht Rostock, vier am Arbeitsgericht Stralsund, sieben am Arbeitsgericht Neubrandenburg und neun am Arbeitsgericht Schwerin.

Der dbb m-v gratuliert allen berufenen Kolleginnen und Kollegen und wünscht ihnen viel Erfolg bei der Ausübung ihres Ehrenamtes.

Erfolg für den BvLB

OVG-Entscheidung stärkt Personalräten den Rücken

Im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren vor dem Obergerverwaltungsgericht Mecklenburg-Vorpommern (8 LB 481/17) ist es dem Berufsverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB M-V) beim Personalrat der Beruflichen Schule Greifswald gelungen, das Gericht davon zu überzeugen, dass der zeitliche Umfang für Personalratstätigkeiten für alle Mitglieder des Personalrats zu ermitteln und vollständig durch Ermäßigungsstunden auszugleichen ist.

In seinen Berechnungen geht das Gericht davon aus, dass trotz des Nichterreichens der in § 3 (3) Satz 2 PersVG M-V genannten Beschäftigtenzahl 300 für eine vollständige Freistellung ein Zeitaufwand von mindestens 12 Stunden für die

Leitung des Personalrats und mindestens 2,5 Stunden für die übrigen Personalratsmitglieder vorhanden ist. An der betroffenen Schule sind 85 Lehrkräfte tätig. Damit ergibt sich ein Gesamtbedarf von mindestens 22,5 Stunden, die – auf die Un-

terrichtsverpflichtung in Höhe von 27 Stunden für Lehrkräfte umgerechnet – eine Unterrichtsfreistellung von gerundet 15 Unterrichtsstunden erfordert.

„Da dieser Beschluss unserer Meinung nach nicht nur Wirkung auf die Personalratsgremien der Schulen, sondern auf alle Gremien hat, die dem Personalvertretungsrecht des Landes unterliegen, haben wir sowohl das Bildungsministerium als auch das Innenministerium als das für unser Personalvertretungsrecht zuständige Ministerium zu Gesprächen zur Umsetzung des Urteils aufgefordert“, so dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht. Mit dem Beschluss würde ein seit

2017 schwelender Rechtsstreit beendet, da der Beschluss auch eine Rechtsbeschwerde nicht zulässt.

„Dass das Bildungsministerium nun beim Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 5 PB 9.20) Beschwerde gegen die Nichtzulassung von Rechtsmitteln eingereicht hat, zeigt, dass es an der Umsetzung des Urteils kein Interesse hat und selbst auf die Gefahr einer höchstgerichtlichen „Klatsche“ nur auf Zeit spielt. Das ist eine nicht hinnehmbare Missachtung personalvertretungsrechtlicher Interessen und richtet sich damit letztendlich gegen die Lehrkräfte des Landes“, machte der dbb Landesvorsitzende deutlich.

> Erfolg für komba bei Betriebsratswahlen

Nachdem die komba gewerkschaft mecklenburg-vorpommern in den zurückliegenden Jahren ihre Aktivitäten im Bereich der Rettungsdienste verstärkt und Mitgliederzuwächse zu verbuchen hatte, gewann sie auch die Mehrheit in zwei neu gegründeten Betriebsräten.

Ende 2020 fanden im Bereich Rettungsdienst beim ASB Kreisverband Bad Doberan e. V. sowie der Ambulanz Millich Rettungsdienst gGmbH erstmals Wahlen zu den Betriebsräten statt. In beiden Unternehmen setzten sich die Kandidaten der komba gewerkschaft mehrheitlich durch. Zum Betriebsratsvorsitzenden der Ambulanz Millich Rettungsdienst gGmbH in Kessin wurde Daniel Schrüf gewählt, seine Stellvertreter sind Jeannette Wasserstradt und Jens Müller, Ersatzmitglied ist Robert Bendel. Alle vier sind komba Mitglieder.

Beim ASB Kreisverband Bad Doberan e. V. wurde für den Bereich Rettungsdienst ebenfalls ein neuer Betriebsrat gewählt. Er besteht aus drei Mitgliedern, zu deren Vorsitzenden Jonas Lang gewählt wurde. Stellvertreter sind Anika Schuldt und Florian Ludwig, Ersatzmitglied ist Michael Hermann. Mit Unterstützung der Tarifexperten der komba Bund und komba NRW Michael Kaulen und Christian Bernheine konn-

te in diesem Unternehmen – wie auch bereits im vergangenen Jahr bei der Ambulanz Millich Rettungsdienst gGmbH – Anfang Januar ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden. Dieser stellt sicher, dass die Beschäftigten künftig in Bezug auf die Vergütung und andere tarifvertragliche Regelungen im Wesentlichen gleich gestellt werden mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für die der TVöD gilt.

Die komba m-v und der dbb m-v gratulieren den neuen Betriebsräten und wünschen ihnen viel Erfolg bei ihrer zukünftigen Arbeit. Im Bild: Der neu gewählte Betriebsrat des Rettungsdienstes beim ASB Bad Doberan (von links): Jonas Lang (Vorsitzender), Florian Ludwig, Anika Schuldt (beide Stellvertreter) und Michael Hermann (Ersatzmitglied).



Bund deutscher Forstleute

Hochschulbildung – ein Begriff, zwei Meinungen

Am Begriff der „abgeschlossenen Hochschulbildung“ scheiden sich aktuell die Geister. Ein Begriff, zwei gegensätzliche Definitionen. „Aber ich habe doch erfolgreich mein Studium abgelegt, verbrieft mit Urkunde und Zeugnis. Somit habe ich doch diese abgeschlossene Hochschulbildung. Oder etwa doch nicht?“

Gar nicht so einfach zu beantworten diese Frage. Ein naheliegender Ansatz wäre ein Blick ins Hochschulrahmengesetz, welches die Voraussetzungen definiert, die benötigt werden, um einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss, in diesem Falle zum Beispiel den Bachelor, zu erreichen. Als Mindestanforderung wird dafür eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern genannt. In dieser gesetzlich festgelegten Regelstudienzeit sind im Gesetzestext auch die Zeiten für praktische Studiensemester und die Prüfungszeiten eingeschlossen. Sechs Semester inklusive sozusagen.

Ganz anders hingegen sehen es die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Dort wird wortgleich in den jeweiligen Entgeltordnungen ebenfalls definiert, was Hochschulbildung ist. Eine abgeschlossene Hochschulbildung liegt demzufolge nur dann vor, wenn eine Regelstudienzeit von mindestens sechs Semestern, ohne Praxis- und Prüfungssemester, erfolgreich abgeleistet wurde. Bei einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss (Universität, Master) werden im TVöD 8 Semester festgelegt. Ein Prüfungssemester wird nun nach aktuellster Rechtsprechung als ein Semester definiert, in welchem es Prüfungen gab. Damit bekommen im aktuell geurteil-



ten Fall sogar viele Diplomabsolventen ihr bundesdeutsches Studium aberkannt. In diesem Widerspruch zwischen Hochschulrahmengesetz und Tarifverträgen liegt auch der sprichwörtliche Hund begraben. Denn ohne Vorliegen der Hochschulbildung im Tarifsinn auch keine Eingruppierung als Hochschulabsolvent – sondern eigentlich regelmäßig im mittleren Dienst als Facharbeiter.

Nun hat der kommunale Arbeitgeberverband Sachsen unter seinem Präsidenten Michael Harig Ende letzten Jahres in einem Arbeitsrechtsverfahren am Landesarbeitsgericht Chemnitz ein nicht anfechtbares Urteil erwirkt. In dessen Folge müssen der prozessführende Landkreis und auch alle anderen öffentlichen Arbeitgeber ihre Beschäf-

tigten mit Hochschulbildung auf diesem Weg nicht entsprechend ihrer Ausbildung eingruppieren und können somit massiv Lohnkosten sparen. Es wurden bereits die ersten Briefe an Mitarbeiter verschickt, dass sie ihre Regelstudienzeiten anhand der über 20 Jahre alten Prüfungsordnungen nachweisen sollen.

Vielen, aber besonders den jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wird mit diesem Urteil ihr erworbener Hochschulabschluss praktisch aberkannt. Hier besonders auch Absolventen der Verwaltungshochschule Meißen, von welcher jeder aktuelle Bachelorabsolvent diese Tarifnorm schon alleine aufgrund der Praktikumssemester nicht erfüllen kann. Wenn man nun noch die Semester mit Prüfungen gemäß dem Gerichtsurteil abzieht, hat so mancher Hochschulabsolvent gar nicht studiert. In Zeiten von „Überalterung“ und Fachkräftemangel in der öffentlichen Verwaltung ein denkbar schlechtes Zeichen.

Diese Regelung ist außerdem ein verheerendes Signal an Hochschulabsolventen aller

Fachrichtungen, die bisher davon ausgingen, dass ihr Abschluss auch im Beruf anerkannt wird. Ein ähnliches Problem gibt es auf Landesebene beim Ingenieurbegriff, bei dem seit Neuestem ein Arbeitgeber und wissenschaftlicher Hochschulbildung Tricks vermeiden will, dass der angestellte Beschäftigte auch ein Ingenieur sein könnte. Obwohl das zum Beispiel im sächsischen Ingenieurgesetz klar geregelt ist und auch hier diese zusätzliche Hürde vor dem Hintergrund der Fachkräftegewinnung völlig unnötig ist, wie Nachbarbundesländer beweisen. Ein aus

unserer Sicht praktikabler Lösungsansatz wäre die komplette Streichung einer eigenen Definition von Bildungswegen im Tarifvertrag durch die Arbeitgeber und, so wirklich notwendig, den Verweis auf die Gültigkeit der bestehenden Fachgesetze. Dies würde vonseiten der Arbeitgeber auch ein Signal der Anerkennung der Leistungen und des Engagements ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer senden.

Der Bund deutscher Forstleute versucht in diesem äußerst schweren Fahrwasser auch weiterhin für die Kollegen am Ball zu bleiben. Selbstverständlich nicht nur für Hochschulabsolventen und alle Forstleute, sondern für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Vorstand BDF Sachsen

SBB Senioren zur Bundestagswahl 2021

Rentenüberleitung nicht vergessen ...

Wird es den SBB Senioren 2021 gelingen, den Durchbruch beim Thema der bei der Rentenüberleitung der „vergessenen Personengruppen“ zu schaffen? Seit Jahren fordern die SBB Senioren, dass die ungerechten Behandlungen unserer Kolleginnen und Kollegen Lösungen zugeführt werden.

So unterzeichnete die Landesvorsitzende des SBB, Nannette Seidler, gemeinsam mit den ostdeutschen dbb Landesbünden und Berlin im September vergangenen Jahres ein Positionspapier zur Regelung und Umsetzung der in der DDR erworbenen Zusatzversorgungs- und Rentenansprüche. Die Antwort der Staatsministerin für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt war wenig ermutigend.

Die SBB Senioren haben sich deshalb am 7. Dezember 2020 mit einem Schreiben an die Seniorenbeauftragte des Frei-

staates Sachsen, Christiane Schifferdecker, gewandt und folgenden Vorschlag gemacht:

Regelmäßig erhält auch der Freistaat Sachsen Rückzahlungen aus dem ehemaligen DDR-Vermögen. Die SBB Senioren schlagen vor, dass die Verteilung der Mittel auch für die „vergessenen Personengruppen“ verwendet werden kann.

Am 17. Dezember 2020 erhielten wir die Antwort: „Die notwendigen Abstimmungsprozesse für einen Lösungsvorschlag innerhalb der Bundesregierung sind noch

nicht abgeschlossen. Deren Ergebnis ist jedoch die Voraussetzung für die weitere politische Beratung mit den ostdeutschen Ländern.“

Sobald das Pandemiegeschehen dies wieder zulässt, bieten wir Gespräche zum Austausch über die aktuellen Themen der Seniorenpolitik an.

Wir werden die Gespräche mit Politikern und Verantwortli-

chen auch 2021 suchen und nicht aufgeben! Es verbleibt wenig Zeit, den Auftrag aus dem Koalitionsvertrag umzusetzen.

Weitere Informationen zu diesem Thema und den betroffenen Personengruppen finden Sie auf der Internetseite des SBB.

*Rita Müller,
Vorsitzende der SBB Senioren*

SBB Frauen

Wie geht es mit dem Gleichstellungsgesetz voran?

Ende Oktober 2020 besuchten Mitglieder der SBB Frauenvertretung die Sächsische Gleichstellungsministerin, Katja Meier, um sich zu verschiedenen Gleichstellungsthemen auszutauschen.

Inhalte waren insbesondere das Gleichstellungsgesetz, die Frauenförderung und die geschlechtergerechtere Rechtsprache. Bereits im vergangenen Jahr informierten wir auf

unserer Internetseite und im Regionalmagazin zur Einführung der geschlechtergerechten Sprache in Gesetzen und Rechtsverordnungen. In der Praxis zeigt sich nun, dass die

Akzeptanz sehr groß ist und die Umsetzung gut angelaufen ist. Bis Ende 2022 sollen sukzessive alle Gesetze, Verordnungen und Formulare angepasst und aktualisiert werden.

Zur konstituierenden Sitzung des Gleichstellungsbeirates am 23. November 2020 stellte Katja Meier ihr neues Team im Ministerium vor und informierte zum aktuellen Bearbeitungs-

stand der einzelnen Themen und Aufgaben.

Das moderne Gleichstellungsgesetz, welches das bestehende Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) ablösen soll, ist bereits weit vorangeschritten, sodass in 2020 mit der Fertigstellung eines Referentinnenentwurfes gerechnet wurde. Nach hausinterner Abstimmung werden sich ab Anfang >

2021 umfangreiche Abstimmungs- und Beteiligungsverfahren anschließen. Neben der zeitlichen Schiene wurden auch die wesentlichen Gesetzesziele und -inhalte kurz erläutert. Grundlage hierfür sind die bisher erarbeiteten Sachstände sowie der im Jahr 2018 in den Landtag eingebrachte Gesetzentwurf von Bündnis 90/Die Grünen. So werden insbesondere Maßnahmen für die Erreichung einer tatsächlichen Gleichberechtigung (Verinbarkeit von Familie und Beruf, Frauenförderung sowie paritätische Gremienbesetzung) verankert und optimiert. Um die Umsetzung in der Praxis zu erreichen, werden die Gleichstellungsbeauftragten in ihren Rechten gestärkt und mit einem Klagerecht ausgestattet sowie die Regelungen



> Das erste Treffen 2021 der SBB Frauen fand digital statt.

für Freistellungen und eigenes Budget verbessert.

> **Ausblick auf die Arbeit der SBB Frauen in 2021**

Vor diesem Hintergrund haben sich die SBB Frauen am 14. Januar 2021 zu einer Online-Klausurtagung getroffen

und erste Planungen für das Jahr 2021 vorgenommen. Als Themenschwerpunkt wird neben dem Gleichstellungsgesetz auch die Nachwuchsförderung und Ausgestaltung der Zusammenarbeit mit den Frauenvertreterinnen der Fachgewerkschaften sein. Als Highlights bei unseren Termi-

nen werden der Bundesfrauenkongress am 13. April 2021, die Hauptversammlung der SBB Frauen am 30. Juni 2021 sowie eine Infoveranstaltung im September 2021 sein. Unsere „Runde Ecke“ ist als Online-Version in 2020 gut gestartet. Sie werden wir alle zwei Monate fortsetzen. Kommt mit uns ins Gespräch! Der Stammtisch bietet die Möglichkeit, uns SBB Frauen kennen zu lernen und uns zu unserer Arbeit „auszufragen“ sowie sich mit anderen interessierten Frauen und Männern zu aktuellen Themen auszutauschen. Unser nächster Stammtisch wird am 3. März 2021 virtuell stattfinden.

*Gabriele Stuhr,
stellvertretende Vorsitzende
der SBB Frauen*

Fachkommission Bildung

Ausblick 2021

Das neue Jahr beginnt, wie das alte aufhörte: mit der Präsenz der Corona-Pandemie und allen damit verbundenen Einschränkungen. Ein ganzes Land befindet sich im Stand-by. Keine guten Vorzeichen für ein erfolgreiches Jahr 2021.

Schulische Bildung ist im neuen Jahr eng an die Geschwindigkeit des eigenen Internetanschlusses, das Vorhandensein technischer Voraussetzungen wie PC oder Laptop und die eigene Bereitschaft zum selbstbestimmten Lernen gekoppelt. Das Konzept digitalen Lernens haben Lehrkräfte mit ihren Schülerinnen und Schülern trainiert. Zehn Monate, in denen Lernsettings und Strategien entwickelt wurden, um dem Ziel der Übermittlung von Wissen und Kompetenzen nachzugehen.

Leider liegen die technischen Voraussetzungen dagegen immer noch auf Halde. Zwar

wurde zum Ende des Jahres vereinzelt Technik an die Schüler ausgegeben, dienstliche Endgeräte für Lehrkräfte fehlen größtenteils immer noch.

Nach Mitte Februar, so der Plan in Sachsen, werden die Schulen wieder geöffnet. Erst für die Abschlussklassen, die durch einen einmaligen und freiwilligen Schnelltest, den Eintritt in das Schulgebäude erhalten. Halbiert in kleine Gruppen und im Wechselmodell soll unterrichtet werden – bis Ostern, wenn es die Infektionszahlen zulassen. Und sicherlich alle 20 Minuten mit Stoßlüftung.



Das Schuljahr 2020/21 ist kein normales Schuljahr. Im September und Oktober konnten die Defizite des Lockdowns vom Frühjahr nur in Ansätzen beseitigt werden. Ab November waren schon vereinzelt Einschränkungen erforderlich und Mitte Dezember war dann das Schulhaus verwaist.

Die Corona-Pandemie hat uns innerhalb kürzester Zeit die Versäumnisse der letzten Jahrzehnte schmerzlich offenbart. Ob die Bereitstellung von

Schutzausrüstung, die schwache Ausbaustufe der Digitalisierung oder die globalen wirtschaftlichen und komplexen Abhängigkeiten – es wird Diskussionen geben müssen. Gleichwohl die Corona-Krise die Digitalisierung der Arbeitswelt beschleunigt hat, den Nachholbedarf an den Schulen aufgezeigt, massive Auswirkungen auf die Wirtschaft nach sich ziehen wird und das gesellschaftliche Leben verändert hat, stecken viele traurige Einzelschicksale dahinter.

Bezogen auf Schule und Bildung ist derzeit klar geworden, dass Bildungsprozesse von Menschen kooperativ gestaltet werden müssen. Der Aufschwung der Digitalisie-

rung und die Etablierung in Unterrichtsprozessen können das Miteinander nicht ersetzen, sondern bereichern. Digitale Technologien als Werkzeug zum selbstbestimmten

Lernen erlauben individualisierte und differenzierte Lehr-Lern-Formen. Es bleibt zu hinterfragen, ob es uns nach Bewältigung der Krise gelingt, die entstandenen gu-

ten Ideen weiter zu entwickeln.

Dirk Baumbach, Vorsitzender der Fachkommission Bildung im SBB

Personalratswahlen 2021

Erschwerte Bedingungen

Im Jahr 2021 stehen Personalratswahlen im Geltungsbereich des SächsPersVG im Freistaat Sachsen an. Gewählt werden Personalvertretungen sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

In vielen Dienststellen und Behörden finden diese Wahlen gewöhnlich im Zeitraum vom 1. März bis zum 31. Mai 2021 statt. Wahlen zu den Lehrpersonalräten finden in der Zeit vom 1. Mai bis 31. Juli 2021 statt. Aufgrund der aktuellen Beschränkungen werden die Durchführung der Wahlen und deren Vorbereitung erschwert.

Einige Personalräte haben für sich bereits Möglichkeiten geschaffen, um Sitzungen auch per Videokonferenz abhalten zu können, jedoch bedarf es hier einer Grundvoraussetzung nach Sächsischem Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG), nämlich aktuell einer gültig vereinbarten Geschäftsordnung (GO) sowie einer einstimmigen Zustimmung für Umlaufverfahren und dem schriftlich niedergelegten Verfahren solcher Umlaufverfahren.

Viele Personalräte haben noch keine Geschäftsordnung oder eine Vereinbarung in der GO zum Umlaufverfahren. Ohne diese ist eine Präsenzsitzung erforderlich. Das SächsPersVG gibt derzeit keine anderen Möglichkeiten vor.

Weiterhin beginnen durch die Corona-Pandemie die Probleme bereits allein mit der Aufstellung einer Wahlliste und den dazugehörigen Unterstützer-Unterschriften. Dadurch, dass sich viele Beschäftigte im Homeoffice befinden, sind Unterschriften nur schwer einzusammeln. In der Wahlvorbereitung ist auch das Gespräch mit den Wählerinnen und Wählern beziehungsweise den Mitgliedern ein zentraler Schwerpunkt. Eine Verschiebung der Wahlen wäre so zumindest eine Möglichkeit, Unterstützerunterschriften einzuholen und Wahlwerbung zu dem Zeitpunkt zu betreiben,

in dem es möglich wird und auch Sinn macht.

In den Ministerien und auch im Sächsischen Landtag wird daran gearbeitet. Aktuell ist mit Drucksache 7/5156 ein Gesetzesentwurf der Fraktionen CDU, Bündnis 90/Die Grünen und SPD in den Landtag eingebracht, um die Durchführung der regelmäßigen Personalratswahlen 2021 und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen in Sachsen während der COVID-19-Pandemie zu gewährleisten. Anfang Februar wird mit einer Entscheidung gerechnet.

Aktuell geht die GK-Mitbestimmung davon aus, dass gerade die Möglichkeit einer zeitlichen Verschiebung der Personalratswahlen bis Ende Oktober 2021 in diesem Änderungsgesetz auf den Weg gebracht wird.

Gleichzeitig hoffen wir, dass in diesem Zuge auch das zur Verfügungstellen der benötigten Technik, der benötigten Software und der Hardware klar geregelt wird, ohne dass die Personalräte und Wahlvorstände erst damit beginnen müssen, sich dies zu erstreiten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein berechtigtes Interesse an der Regelung der sie betreffenden Dienst- und Arbeitsbedingungen mitzubestimmen. An dieser Stelle bedankt sich der SBB bei allen Personalratsmitgliedern und Ersatzmitgliedern für ihre geleistete Arbeit. Bei den immer vielfältiger werdenden Themen auf dem Höhepunkt der Zeit zu sein, erfordert Einsatzbereitschaft, Fortbildungswillen, aber auch die Bereitschaft zum Zuhören, „ein Ohr“ für die Probleme der Beschäftigten zu haben.



© Marco2811/Fotolia

Für die im Jahr 2021 stattfindenden Personalratswahlen werden nun wieder Kandidatinnen und Kandidaten aus den Reihen der Fachgewerkschaften des SBB gesucht. Beteiligen Sie sich, ob als Kandidat oder Wähler! Bestimmen Sie mit! Nehmen Sie Ihre Rechte wahr und unterstützen Sie unsere Kandidaten!

Imre Böse, Vorsitzender der GK-Mitbestimmung im SBB

Rückblick und Ausblick

Unruhige Zeiten in der Pandemie

Der Landesvorsitzende des dbb sachsen-anhalt, Wolfgang Ladebeck, blickt auf die politische Arbeit des Landesbundes im Jahr 2020 und gibt einen Ausblick auf die gewerkschaftspolitischen Herausforderungen für 2021.

Zunächst möchte ich den Mitgliedern der Mitgliedsgewerkschaften des dbb sachsen-anhalt sowie allen Leserinnen und Lesern des dbb regional magazins ein gesundes neues Jahr 2021 wünschen. Ich verbinde diesen Wunsch mit einer weiterhin guten und erfolgreichen Zusammenarbeit. Das Jahr 2020 endete mit dem Gruß „Bleiben Sie gesund“ und auch in diesem Jahr 2021 wird uns dieser Gruß weiterhin begleiten. Unsere gewerkschaftliche Arbeit findet niemals isoliert von gesellschaftlichen Entwicklungen und Bedingungen statt.

Viele Dinge haben sich verändert, davon bleibt auch der dbb sachsen-anhalt nicht unberührt. In einer sich ohnehin rasant ändernden Arbeitswelt, verstärkt durch die Einflüsse einer tiefen Krise, befinden wir uns mehr denn je in einem radikalen Wandel. Völlig neue Aufgaben und Problemstellungen waren in 2020 zu bewältigen und werden den öffentlichen Dienst auch in diesem Jahr vor weiteren Herausforderungen stellen. Die Corona-Pandemie wird langfristig tiefgreifende Veränderungen in sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen verursachen. Dafür müssen wir gerüstet sein.

Die Digitalisierung im öffentlichen Dienst ist ständiges Thema zwischen verantwortlichen Teilen der Landesregierung und dem dbb. Der hierbei festgestellte enorme Nachholbe-

darf aufgrund fehlender oder falsch eingesetzter Mittel steht dementsprechend auch in 2021 im Fokus. In der Gestaltung und Organisation der gewerkschaftlichen Arbeit waren Ausmaß und Auswirkungen der Pandemie deutlich zu spüren. Gewerkschaftliche Veranstaltungen, die Gremienarbeit auf verschiedenen Ebenen und Zusammentreffen konnten nicht stattfinden und wurden auf wichtige Präsenzsitzungen mit geringen Teilnehmerzahlen unter strengen Hygienevorschriften beschränkt. Die neue Kommunikation waren Video- und Telefonschaltkonferenzen. Wichtige Beschlussverfahren wurden in Umlaufverfahren durchgeführt. Wir haben die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle zeitweilig im Homeoffice arbeiten lassen.

Die regulär im Mai 2020 stattfindenden Personalratswahlen wurden in Sachsen-Anhalt auf den 2. Dezember 2020 verschoben, da eine ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Wahlen auf Grundlage der Eindämmungsverordnungen nicht mehr möglich waren.

Vor all diesen Hintergründen kann das gewerkschaftliche Engagement des dbb sachsen-anhalt und seiner Mitgliedsgewerkschaften nicht hoch genug gewürdigt und anerkannt werden.

Als Spitzenorganisation des öffentlichen Dienstes werden wir



> Wolfgang Ladebeck

auch weiterhin konsequent die aufgabengerechte Personalausstattung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes von Sachsen-Anhalt fordern. Der Einstellungskorridor muss entsprechend den Erfordernissen eines modernen funktions- und leistungsfähigen Staates angepasst und dem natürlichen altersbedingten Ausscheiden entgegengewirkt werden.

Der dbb sachsen-anhalt wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst mehr Planungssicherheit für die Zukunft vorhanden ist, bessere Aufstiegsmöglichkeiten, kontinuierliche Beförderungen und vor allem zukunftsorientierte Perspektiven geboten werden. Die Gewährung der amtsangemessenen Alimentation, die über Jahre durch einseitige gesetzliche Sparmaßnahmen – beispielhaft die Kürzung beziehungsweise Streichung des sogenannten Weihnachtsgeldes – durch die Landesregierung verletzt wurde, bleibt dabei eine wichtige Aufgabe. Der Staat erwartet von uns den Erhalt der Funktions- und Leistungsfähigkeit der Kommunal- und Landesverwaltung. Wir erwarten, dass die Konditionen für uns stimmen, die notwendige materielle sowie finanzielle Ausstattung bereitgestellt wird

und den Beschäftigten auch die notwendige Achtung entgegengebracht wird, auf die sie einen Anspruch haben.

Derzeitig wird alles Menschensmögliche getan, um die Corona-Pandemie einzudämmen und unser Leben wieder in Richtung Normalität lenken zu können. Damit dieser Prozess uns allen gelingen kann, arbeitet auch der öffentliche Dienst schon viele Monate am Limit. In allen Bereichen der Landesverwaltung von Sachsen-Anhalt wird derzeit Höchstleistung vollbracht. Dafür gebührt unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dank und Anerkennung. Ihr engagierter Einsatz für die Bürgerinnen und Bürger zeigt einmal mehr, dass auf den öffentlichen Dienst Verlass ist.

Eine Wertschätzung der Arbeit und Würdigung der Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes wirkt sich nicht unerheblich auf die Motivation aus. Da in diesem Jahr im Land Sachsen-Anhalt auch die Landtagswahlen anstehen, bin ich schon jetzt gespannt, wie die Parteien den öffentlichen Dienst moderner, funktionaler, leistungsfähiger und konkurrenzfähiger gestalten wollen.

*Bleiben Sie gesund,
Ihr Wolfgang Ladebeck*

Corona-Pandemie

Personalräte nicht gefährden

Der dbb sachsen-anhalt fordert Regelungen für Personalräte, die es ihnen erlauben, während der pandemischen Lage rechtskonforme Beschlüsse außerhalb einer Präsenzsitzung zu fassen.

Mit einem Schreiben vom 7. Januar 2021 hat der dbb Landesbund die Landesregierung aufgefordert, entsprechende Regelungen zu treffen. „Es kann nicht sein, dass Personalräte und damit auch Beschäftigte der Landesverwaltung einer Gesundheitsgefährdung ausgesetzt werden“, sagte Wolfgang Ladebeck, Landesvorsitzender des dbb sachsen-anhalt. Ladebeck weiter: „Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern. Es liegt in seiner Verantwortung, die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und, wenn nötig, Änderungen vorzunehmen.“

■ Schreiben der Staatskanzlei

Auslöser ist ein Schreiben der Staatskanzlei an den Hauptpersonalrat des Ministeriums für Inneres und Sport vom 22. Dezember 2020. Hier zitierte die Staatskanzlei den Finanzstaatssekretär Rüdiger Malter: „Im Übrigen wird davon ausgegangen, dass Sitzungen von Personalräten unter Beachtung der auch für die anderen Beschäftigten der Häuser geltenden, den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts (RKI) folgenden Vorsorgemaßnahmen, ohne Gefahr für die Gesundheit der Personalratsmitglieder durchführbar sein sollten.“ Das heißt, dass laut Malter auch Personalratssitzungen

mit zum Teil 13 und mehr Personen, inklusive Anreise quer durch Sachsen-Anhalt, gefahrlos stattfinden können. Ist Staatssekretär Malter entgangen, dass sich Deutschland seit Mitte Dezember 2020 im teilweisen Lockdown befindet? Und seit 11. Januar 2021 hat Sachsen-Anhalt die Corona-Maßnahmen noch einmal verschärft.

Es sei mehr denn je eine Zeit, in der es der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalvertretung und des beiderseitigen Willens bedarf, zum Wohle der Beschäftigten zusammen zu wirken, kooperativ und konstruktiv zu sein und gegebenenfalls schnell zu handeln, so Ladebeck.

■ Alternative Beschlussmöglichkeiten

Im letzten Jahr hatte der Landtag ein Gesetz zur

Durchführung von alternativen Beschlussmöglichkeiten verabschiedet. Dieses sei aber ausgelaufen. Leider wurde es seitens der Landesregierung versäumt, das Gesetz erneut in den Landtag einzubringen.

Gerade in der aktuellen Situation sei ein kontinuierlicher und umfassender Austausch mit der Dienststelle unverzichtbar. Der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnik wäre dabei sinnvoll, damit Abstands- und Hygieneregeln eingehalten werden können. Daher seien durch die Dienststelle organisatorische Maßnahmen zu gewährleisten, dass der Personalrat auf funktionierende Technik zurückgreifen könne. „Letztlich kann eine fristgerechte Beteiligung des Personalrates hiervon abhängen“, bekräftigt Ladebeck. ■

BSBD

Impfungen für Bedienstete des Justizvollzugs

In den Justizvollzugsanstalten in Sachsen-Anhalt sorgen unklare Aussagen zur Prävention und Bekämpfung der Corona-Pandemie seitens der Politik für Unverständnis und Unruhe bei den Justizvollzugsbediensteten und auch Strafgefangenen.

„Bisher gibt es weder von der Bundes- noch Landesregierung eine Impfstrategie der Bediensteten in den Justizvollzugsanstalten“, kritisiert der Landesvorsitzende des Bundes der Strafvollzugsbediensteten (BSBD) Sachsen-Anhalt, Mario Pinkert.

Die Justizvollzugsanstalten (JVA) stehen wegen der Corona-Pandemie vor bisher ungeahnten Herausforderungen. Auf der einen Seite müssen Häftlinge menschenwürdig behandelt werden. Auf der anderen Seite greifen die JVA wegen des Infektions-

schutzes in die Rechte der Insassen ein. Denn hier leben Menschen auf engstem Raum zusammen und können sich nicht weiträumig aus dem Weg gehen.

■ Kontakt auf engstem Raum

„Ein Ausbruch des Coronavirus hätte im Gefängnis schwerwiegende Folgen“, äußert Pinkert. Ein hoher Anteil an Risikopatientinnen und -patienten sei hier eingesperrt. Viele Gefangene

seien suchtkrank, litten an Hepatitis C oder HIV und es gebe auch ältere Inhaftierte. Zudem bewegten sich die Gefangenen zusammen mit den Bediensteten auf sehr engem Raum. Es gebe kaum Ausweichmöglichkeiten, etwa beim Essen oder beim Duschen. Teilweise würden mehrere Gefangene in einem Haftraum untergebracht. Auch Maßnahmen zur Resozialisierung, die auf die Verhinderung zukünftiger Straftaten abzielen, würden Ansteckungsrisiken >

bergen, zum Beispiel Gruppentherapien zur Drogen-suchtbewältigung oder Bildungsmaßnahmen.

Corona hat Gefängnisse im Griff

Fakt ist: Corona hat auch die Gefängnisse voll im Griff und verstärkt das Personalproblem in den Justizvollzugsanstalten. Während der Justizvollzug im Frühjahr letzten Jahres nur wenige Infektionen verzeichnete, nimmt die Zahl der Infektionen derzeit deutlich zu. „Krank-pfleger, Fachdienste und der allgemeine Vollzugsdienst können die geforderte Abstandshaltung zu den Gefangenen nicht immer einhalten beziehungsweise gewährleisten. Oft müssen sie ungelüftete Hafträume betreten oder bei Gefahr in Verzug die eigene Gesundheit und das Leben riskieren, um Sicherheit und Ordnung in der Vollzugsanstalt

aufrechtzuerhalten“, betont Pinkert. Das in wenigen Justizvollzugsanstalten vorhandene Krankenpflegepersonal sei auf schwere Verläufe der Pandemie nicht vorbereitet.

Personal ohne medizinische Vorbildung

Auf den eigens für Quarantänefälle vorbereiteten Stationen und Hafträumen kommen immer öfter Bedienstete des allgemeinen Vollzugsdienstes ohne medizinische Vorbildung zum Einsatz. „Bereits ein Infektions- oder Verdachtsfall löst eine umfangreiche Quarantäne aus, die

mit dem wenigen Personal nicht zu händeln ist“, sagt Pinkert. Vor allem Gefangene mit Vorerkrankungen oder geschwächtem Immunsystem könnten schnell zu schweren Pandemiefällen werden und das öffentliche Gesundheitssystem belasten, da eine Unterbringung schwerer Pflegefälle üblicherweise in einem öffentlichen Krankenhaus erfolge. „Die Vollzugskrankenhäuser bieten selten die Ausstattung einer Intensivstation“, so Pinkert. Die Angst vor einer Ansteckung unter den Häftlingen und auch bei dem Personal wachse. Der Personalmangel, derzeit noch

stärker geschuldet durch Quarantänemaßnahmen von Bediensteten, gefährde die Sicherheit und Ordnung in den Haftanstalten massiv und habe auch Auswirkungen auf die Sicherheit der Bevölkerung.

Pinkert betont, es sei sinnvoll, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen, um Gefängnisinsassen und auch die Bediensteten zu schützen und fordert eine Aufnahme in das Impfprogramm. „Eine Impfung der Mitarbeiter stärkt die Sicherheit der Bevölkerung und vermindert die von Haftanstalten ausgehenden Risiken einer Pandemie.“



© pixabay.de

Polizei

Bei Corona-Erkrankung kein Dienstunfallschutz

Erkrankt ein Polizist oder eine Polizistin in Sachsen-Anhalt im Dienst am Coronavirus, wird dies höchstwahrscheinlich nicht als Dienstunfall gewertet. Das will die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) Sachsen-Anhalt nicht länger hinnehmen.

„Bei der derzeitigen Regelung ist der Arbeitgeber jederzeit in der Lage, die Möglichkeit einer Ansteckung in der Freizeit in den Raum zu werfen und somit den Antrag auf Anerkennung des Dienstunfalls im Keim zu ersticken“, sagt Olaf Sendel, Vorsitzender der DPoIG Sachsen-Anhalt. Bestimmte Beamtengruppen, wie zum Beispiel Polizeibeamte, seien im dienst-

lichen Alltag den Infektionsrisiken durch das Virus allgemein und situativ stärker als die Normalbevölkerung ausgesetzt. „Gerade bei den Kontrollen der Einhaltung der Corona-Verordnung ist das Ansteckungsrisiko der Beamtinnen und Beamten nicht gerade gering“, so Sendel.

Zwar seien bisher in Sachsen-Anhalt noch keine Fälle be-



> Olaf Sendel, Landesvorsitzender der DPoIG Sachsen-Anhalt: „Wertschätzung der Beamtinnen und Beamten sieht anders aus.“

kannt, in denen ein Dienstunfall in Verbindung mit dem Coronavirus angezeigt worden ist. Aber die Thematik nehme dennoch an Relevanz zu und werde bundesweit diskutiert. Hier sehe Sendel dringenden Handlungsbedarf seitens des Ministeriums für Inneres und Sport.

Was passiert, wenn sich eine Polizistin oder Polizist während des Einsatzes mit dem Coronavirus infiziert? Bislang müssen

die Betroffenen nachweisen, dass „sein dienstliches Handeln zu einer Infektion während des Dienstes geführt habe“. Damit wolle das Ministerium ausschließen, dass Infektionen in der Freizeit fälschlicherweise als „Dienstunfall“ gemeldet werden. Doch laut DPoIG hinkt diese Logik: „Genau dieser Nachweis kann faktisch nicht erbracht werden“, kritisiert Sendel. Da sei es doch zu vermuten, dass der Dienstherr bei einer Antragstellung

© DPoIG Sachsen-Anhalt

auf Dienstunfall immer argumentieren werde, dass die Möglichkeit einer Ansteckung in der Freizeit ebenfalls möglich sei. Und somit werde eine Ansteckung mit dem Coronavirus nicht als Dienstunfall anerkannt.

Auf Nachfrage erklärte das Ministerium, dass es jedem Mitarbeiter selbstverständlich unbenommen freistehe, einen Antrag auf Anerkennung eines Dienstunfalls zu stellen. Eine

Prüfung auf den dienstlichen Zusammenhang mit einer Infizierung werde dann erfolgen.

Zumindest hat der Beamte mit seinem Antrag erst einmal seine Rechte gewahrt. Fazit der DPoLg ist, dass die Politik wieder einmal die Zeichen der Zeit nicht erkannt hat. Nach fast einem Jahr „Corona“ habe die Politik es nicht geschafft, klare Aussagen und Regelungen zu treffen. Die Negativaussage Ende Dezember 2020, dass es

für die Polizeibeamtinnen und -beamten in Sachsen-Anhalt keine „Corona-Sonderzahlung“ geben werde, ist schon ein Schlag ins Gesicht. „Dass die Beamtinnen und Beamten nun auch noch bei einer Ansteckung mit dem Coronavirus im Dienst befürchten müssen, dass dies nicht als Dienstunfall anerkannt wird, ist eine ‚Unverschämtheit‘. Tagtäglich riskieren die Beamtinnen und Beamten ihre Gesundheit und ihr Leben, und der Dienstherr

lässt sie nun im Regen stehen“, so Sendel. Wertschätzung sehe anders aus. Gerade, weil derzeit noch unklar sei, welche Langzeitfolgen eine Corona-Erkrankung haben kann. Nicht ausgeschlossen sei, dass durch den Infekt Organe so geschädigt werden, dass die Betroffenen in ein paar Jahren den Polizeidienst quittieren und in den Ruhestand gehen müssen. Liege kein „Dienstunfall“ vor, wirke sich das negativ auf die Pension aus. ■

Bildung und Pandemie

Schulen beginnen das neue Jahr im Chaos

Das neue Jahr hat begonnen und Corona bestimmt weiter das Alltagsleben und auch die Politik. Für die Schulen beginnt das neue Jahr im Chaos. In den Bundesländern gibt es unterschiedliche Regelungen.

In Sachsen-Anhalt findet der Unterricht seit dem 11. Januar 2021 als Distanzunterricht statt. Davon ausgenommen sind lediglich die Schülerinnen und Schüler, die im Sommer 2021 ihren Schulabschluss erwerben. „Die komplette Schließung des Schulbetriebes mit Ausnahme der Abschlussklassen und der Notbetreuung für Grundschulen ist ein schwerer Einschnitt in die Schulbiografie der Schülerinnen und Schüler“, erklärt Torsten Wahl, Landesvorsitzender des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) Sachsen-Anhalt. Das könne bittere

Konsequenzen für ganze Jahrgänge haben.

■ Klare, rechtssichere Regelungen

Nach dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 sollte eine erneute Schließung der Schulen vermieden werden. Zu groß waren die Schäden, die der Verzicht auf Präsenzunterricht für das Bildungsniveau der Kinder und Jugendlichen hatte. Und wieder stehen die Schulen, wie auch schon 2020, vor den gleichen Schwierigkeiten. Es seien dringend umfassendere Konzepte nötig, wie Schulbildung

unter diesen besonderen Bedingungen so gut als möglich stattfinden könne. Daher fordert der VBE angesichts der bevorstehenden Halbjahreszeugnisse klare und rechtssichere Regelungen für die Leistungsmessung und Abschlussprüfungen mit Blick auf die Besonderheiten des Schuljahres 2020/2021. Ferner seien zu den weiteren Perspektiven für die Vorabschulklassen sowie zum Ausgleich von Lernrückständen klare Aussagen zu treffen. Auch hier fordert der VBE klare und rechtssichere Regelungen. Zudem müsse schnellstens über die Förderung der Bildungsgechtigkeit diskutiert werden: Die Pandemie trifft die Schüler unterschiedlich, das wurde schon im letzten Jahr deutlich. Während die einen daheim gut lernen konnten, weil Eltern halfen und sie gut funktionierende Technik hatten, standen we-

niger privilegierte Schüler vor großen Problemen.

■ Arbeits- und Gesundheitsschutz

Wie sieht in der Corona-Pandemie der rechtlich gebotene Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Lehrerinnen und Lehrer sowie für die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus? Hier stellen sich viele individuelle Fragen. Da Corona noch länger ein Thema sein wird, gehört auch dieses Thema verstärkt in den Fokus der Politik. An den Schulen fehlen zum Beispiel zertifizierte FFP-2-Masken. Diese seien notwendiges Arbeitsmaterial und müssen vom Dienstherrn bereitgestellt werden. Zudem müsse weiterhin ausreichend Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden.

„Die Lehrkräfte fordern zu Recht klare und einheitliche Vorgaben vom Ministerium, ausreichend Schutzmittel und technische Geräte, insgesamt einen höheren Arbeitsschutz“, betont Wahl. Wenn Präsenz für Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher verordnet werde, müsse alles getan werden, um einen bestmöglichen Gesundheitsschutz zu gewährleisten. ■



Junger tlv

Digitalisierung an Thüringer Schulen – Ein Vogel und sein Bleistift

Wir schreiben das Jahr 2021. Homeoffice, Homeschooling und Distanzunterricht bestimmen weiter unseren Alltag. Seit dem ersten Lockdown im März 2020 hat sich einiges getan. Die Thüringer Schulcloud läuft stabil, das Videokonferenztool BigBlueButton ist jederzeit einsatzbereit, Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrkräfte sind mit digitalen Endgeräten ausgestattet, die notwendigen Programme sind installiert und eine ständig erreichbare Wartungsfirma ist vorhanden. Lehrkräfte hatten umfangreiche Schulungen und in Deutschland gibt es flächendeckendes schnelles Internet. Schule ist von überall problemlos möglich. Schön wärs!

Und jetzt zur Realität: Wir stehen noch immer vor genau den gleichen Problemen wie vor dem ersten Lockdown. Die Digitalisierung an Thüringer Schulen beschränkt sich darauf, dass die Lehrkräfte zwar wissen, was sie alles nicht dürfen, die Plattform, die sie nutzen dürfen, aber nicht stabil läuft. An dieser Stelle hätte man einfach auch den Artikel „Schule im Ausnahmezustand: Unterricht in Zeiten der Corona-Krise“ vom April 2020 abdrucken können. Geändert hat sich leider wenig.

Durchschnittsnote 4,6 – und damit ein „mangelhaft“: Die gut 400 Thüringer Lehrer*innen, Erzieher*innen und Sonderpädagogischen Fachkräfte, die sich an einer aktuellen Mitgliederumfrage des tlv thüringer lehrerverband beteiligt haben, lassen ihre Arbeitsplätze im Fach Digitalisierung erneut durchfallen. Zudem zeigt sich kaum eine Verbesserung: Zum Beginn des Schuljahres

2020/21 lag das Ergebnis für diese Frage bei 4,7.

Am Donnerstag, dem 10. Dezember 2020 war der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen zur Anhörung im Thüringer Landtag eingeladen. Konzepte, Ideen und Forderungen gibt es viele. Passiert ist gänzlich wenig. Beim Einloggen werden immer wieder Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler von einem Vogel begrüßt. Wer glaubt, es handelt sich um digitalen Biologieunterricht, täuscht sich. Ein Vogel, ein Bleistift, eine endlose Geschichte ...

Gemeinsam mit dem tlv thüringer lehrerverband fordern

wir deshalb im Rahmen von Digitalisierung an Thüringer Schulen die Erstellung eines Masterplans für Thüringen zur Schaffung der Voraussetzung für „Digitales Lehren und Lernen in der Schule“. Weiterhin sollen thüringenweit gleiche Bildungsmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler, unabhängig von sozialer Herkunft oder Wohnort, vorhanden sein. Es kann und darf doch nicht sein, dass eine Schülerin im ländlichen Raum ohne Internetzugang nicht die gleichen Möglichkeiten besitzt wie ein

Schüler in Erfurt, Weimar oder Jena.

Der tlv thüringer lehrerverband fordert weiterhin, dass die Digitalisierung an Thüringer Schulen grundsätzlich vier aufeinander aufbauenden Schritten folgt. Zunächst steht der Ausbau, dann die Ausbildung, die Ausstattung und zuletzt die Ausgliederung (siehe Grafik).

Nennen wir die vier Schritte die vier As. Das erste A steht für „Ausbau“! Es muss festgehalten werden, dass in Thüringen noch etliche Gebiete dem „DIGI-Tal der Ahnungslosen“ angehören. Das heißt, Ausgaben für Geräte sind verschwendet, weil es kein Inter-



> Tim Reukauf

net gibt. Das zweite A heißt „Ausbildung“! Um digital zu unterrichten, müssen die Lehrer und Lehrerinnen darin ausgebildet sein. Unser drittes A: Die „Ausstattung“. Der tlv fordert hier ein durchdachtes Investieren in Ausstattung: Einheitliche Geräte, die kompatibel sind und in jeder Schule gleich! Wir vom tlv fordern weiterhin: Ähnlich wie Lehrbücher für alle ausleihbar sind, müssen auch digitale Lerngeräte für alle ausleihbar sein! Bildung für alle nach den gleichen Voraussetzungen! Das vierte A – die „Ausgliederung“.

Derzeit fehlen konkrete Anleitungen – zu allem! Die meisten Lehrer sind keine ausgebildeten Verwaltungsfachwirte oder Informatiker! Der Abruf des Digitalpaktes inklusive der Erfassung der Medienkonzepte ist ein Wahnsinnsprozess! Die Bürokratie ist langsam oder sperrt sich! Aber auch die Einrichtung, Wartung, Softwareaktualisierungen, die Pflege, die Reparaturen technischer Geräte müssen von externen Anbietern übernommen werden! Aktuell sieht es so aus, dass im glücklichen Fall ein Informatiklehrer die leidvolle Zusatzaufgabe übernimmt, bei Computerfragen zu helfen. Eine kleine Grundschule mit fünf Lehrern wird das kaum leisten können!





© Thüringer Landtag



© Junger tlv

> Im Thüringer Landtag berichtete Tim Reukauf von seinen Erfahrungen als Lehrer zum Thema „Digitale Schule und Thüringer Schulcloud“.

Die ausführliche Forderung finden Sie unter: <https://www.tlv.de/berufspolitik/lehrer-mangel-unterrichtsausfall-bildungspolitik/digitalisierung-lehrer-lassen-schulen-in-thueringen-durchfallen/>.

Und so beende ich diesen Artikel mit den gleichen Worten wie im dbb Regionalmagazin April 2020:

„Wir können außerdem nur hoffen, dass diese Krise auch etwas Gutes hat und endlich

alle Akteure begreifen, dass die Digitalisierung im öffentlichen Sektor und in den Schulen nicht vernachlässigt werden darf. Spätestens nach der Schließzeit müssen alle Schulen schnellstmöglich mit der

entsprechenden Technik ausgestattet werden.“

*Tim Reukauf,
Sprecher Junger tlv und stellvertretender Landesjugendleiter
dbb jugend thüringen*

tbb frauenvertretung

Landesfrauenkongress wählte neuen Vorsitz

Am 22. Januar 2021 tagte der Landesfrauenkongress der Frauenvertretung des tbb erstmalig online.

Nach zehn Jahren an der Spitze der Frauenvertretung stellte sich Christiane Scheler nicht wieder für das Amt zur Verfügung. Die Delegierten haben ihre Stimme an die neue Frauenvorsitzende, deren beiden Stellvertreterinnen und die beiden Beisitzerinnen abgegeben.

Der tbb landesfrauenkongress in Erfurt wählte die 43-jährige Diplom-Finanzwirtin Doreen Trautmann per Briefwahl an die Spitze der Frauenvertretung des gewerkschaftlichen

Dachverbandes, der mit 34 Mitgliedsgewerkschaften die Spitzenorganisation der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Thüringen ist.

„Ich freue mich über das große Vertrauen der Frauen im tbb, das sie mir in diesen ungewöhnlichen Zeiten entgegenbringen“, erklärte die frischgewählte Vorsitzende Doreen Trautmann. Mit ihr übernimmt eine erfahrene Personalrätin, Jugendvertreterin und stellvertretende Vorsitzende ihrer Hei-

matgewerkschaft Deutsche Steuer-gewerkschaft (DSTG) im tbb den Vorsitz der tbb landesfrauenvertretung.

Ulrike Decker (komba), bisher Beisitzerin, ist nun neu als Stellvertreterin weiterhin im Gremium dabei. Neu in die Landesfrauenleitung gewählt wurden als Stellvertreterin Kerstin Knauer (tlv) und als Beisitzerinnen Dagmar Fischer (GDL) sowie Sylvia Bensch (GDL).



> Doreen Trautmann (DSTG) ist neue Frauenvorsitzende der tbb frauenvertretung.

Dem neuen tbb Frauenvorstand wünschen wir viel Erfolg bei seiner Arbeit.

Amtsangemessene Alimentation

Thüringer Finanzministerium bestätigt Verfassungswidrigkeit

Die Verfassungswidrigkeit der Besoldung der Thüringer Beamten- und Richterschaft wurde seitens der Landesregierung und diese vertreten durch das Finanzministerium (TFM) explizit bestätigt.

Nach Rücksprache mit der Landesfinanzdirektion (LFD) sind allein vonseiten der Landesbeamten Tausende Widersprüche beziehungsweise Anträge auf amtsangemessene Alimentation eingegangen. Bedauerlicherweise werden daher die Eingangsbestätigungen erst im Januar versandt werden können. Der tbb hat auf Bitte der LFD seinen Musterantrag angepasst und um die Dienststellennummer ergänzt. Dies erleichtert den Kolleginnen und Kollegen in der Bearbeitung die Zuordnung. Eine Gesetzesänderung ist für Januar 2021 angekündigt.

Der tbb konnte einem Schreiben des Thüringer Finanzministeriums an die Obersten Landesbehörden entnehmen, dass eine

Gesetzesänderung zum Thüringer Besoldungsgesetz geplant ist. Aktuell geht die Tendenz aus dem Thüringer Finanzministerium dahingehend, die Kinderzuschläge ab dem ersten Kind anzuheben (ab dem dritten massiv). Ein dementsprechender Entwurf sei geplant und für Anfang des Jahres 2021 angekündigt.

Als positiv bewerten wir an der Ankündigung, die Änderung wie vom tbb gefordert rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft treten zu lassen. In einer gemeinsamen Forderung nach bundeseinheitlicher Besoldung von tbb, dbb und allen dbb Landesbünden wendete sich der tbb erneut an die Thüringer Finanzministerin Heike Taubert. ■

> tbb und PKV mit Digitalveranstaltung

Am 18. Januar 2021 fand beim tbb eine Digitalveranstaltung des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV-Verband) statt. Die tbb Landesleitung und weitere interessierte Mitglieder diskutierten mit Verbandsdirektor Dr. Florian Reuther über aktuelle und künftige Herausforderungen der privaten Krankenversicherung.

In der PKV könne es immer wieder zu sprunghaften Beitragssteigerungen kommen. Das liege an den derzeitigen gesetzlichen Vorgaben, denen zufolge die PKV die Beiträge in ihren Tarifen immer erst Onachträglich an die gestiegenen Gesundheitsausgaben anpassen dürfe. Die PKV habe zur Lösung dieses Problems bereits Vorschläge vorgelegt, die auch von Verbraucherschützern unterstützt werden, sagte Reuther. „Zur Umsetzung benötigen wir jedoch die Hilfe der Politik.“ In der gesetzlichen Krankenversicherung hingegen stiegen die Beiträge mit einer Gehaltserhöhung jedes Jahr automatisch und damit gleichmäßiger. Schaut man sich jedoch den langfristigen Vergleich beider Systeme an, stellt man fest, dass beide Systeme sehr nah beieinanderliegen, so Reuther. Reuther wies zudem auf die Sonderöffnungsaktion der PKV hin, die bis Ende März 2021 läuft. Damit können sich alle freiwillig gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten unabhängig von ihrem Gesundheitszustand privat versichern. „Wir setzen damit ein Signal, dass Beamtinnen und Beamte und PKV zusammengehören“, betonte Reuther. Mit Blick auf die aktuelle Diskussion über eine Pflegereform warnte Reuther vor den großen Belastungen für künftige Generationen. Statt der staatlichen Finanzierung der Sozialversicherung durch Steuermittel sollte die Eigenvorsorge gefördert werden.

Nicht fehlen durfte in der Veranstaltung natürlich das derzeit alles beherrschende Thema Corona. Gerade in dieser Krise habe das duale Gesundheitssystem aus privater und gesetzlicher Krankenversicherung seine hohe Leistungs- und Anpassungsfähigkeit sowie Ressourcenstärke unter Beweis gestellt, sagte Reuther.

Mit der Einführung des „Hamburger Modells“ wird versucht, durch die Hintertür das Tor zu Bürgerversicherung zu öffnen. Dagegen verwahrt sich der tbb. Gerade in den Zeiten der Krise hat sich das bestehende System bewährt und als stabilisierender Faktor zur Bewältigung erwiesen, so Frank Schönborn, Landesvorsitzender des tbb.

> Haushalt 2021: Mittlerer Dienst im Blick

Am 18. Dezember 2020 wurde der Haushalt 2021 in einer Marathon-Sitzung beschlossen. Bereits nachdem wir uns im letzten Haushaltsplan 2019/20 mit den Stellenhebungen im Bereich der Polizei durchsetzen konnten, lag seitdem unser Fokus auf Anpassungen für den gesamten mittleren Dienst. So konnten im Bereich der Justiz erste kleine Schritte in Höhe von 90 Stellenhebungen eingebracht werden. Im jetzt von Rot-Rot-Grün gemeinsam mit der CDU eingebrachten Entwurf der Stellenhebungen im Bereich Steuerverwaltung und technischen Dienst konnten wir einen weiteren Teilabschnitt als Erfolg verbuchen. Endlich ist auch der mittlere Dienst in den Fokus der Politik gerutscht! Das dies auch zeitnah für die Tarifbeschäftigten umgesetzt wird, dafür macht sich der tbb über den dbb als einer der Tarifpartner in der anstehenden Tarifrunde TV-L stark. Wir bleiben dran – mit einem Marathonläufer an der Spitze hat man einen langen Atem.





© pixabay.de

Thüringer Personalvertretungsgesetz

Keine Umlaufbeschlüsse im Personalrat mehr möglich

Seit dem 1. Januar 2021 sind im Personalrat keine Umlaufbeschlüsse mehr möglich. Die Übergangsregelung in § 37 Abs. 5 ThürPersVG lief zum Jahresende aus und wurde noch nicht verlängert.

Der § 37 Abs. 5 ThürPersVG regelte bislang: „Bis zum Ablauf des 31. Dezember 2020 können Beschlüsse des Personalrats ausnahmsweise auch mittels Umlaufverfahren, elektronischer Abstimmung oder Telefon- oder Videokonferenz erfolgen.“ Eine Verlängerung um ein Jahr auf den 31. Dezember 2021 ist zwar als Art. 5 Teil des Gesetzentwurfs RRG „Zweites Thüringer Gesetz zur Umsetzung erforderlicher Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie“. Auf der Sitzung des Thüringer Landtags am 18. Dezember 2020 wurde es jedoch nicht beschlossen, sondern zur Beratung in den Innenausschuss verwiesen. Mit einem baldigen Inkrafttreten ist vorerst nicht zu rechnen, da

das aktuelle Pandemiegeschehen Sitzungen des Innenausschusses beziehungsweise Parlamentssitzungen schwer vorhersagbar macht. Zudem müssten sich die Abgeordneten entschließen, den Art. 5 (Änderungen des Thüringer Personalvertretungsgesetz) rückwirkend zum 1. Januar 2021 in Kraft treten zu lassen. Auch dies ist bislang nicht vorgesehen. Der tbb ergriff die Initiative. Die Landtagspräsidentin wurde diesbezüglich angeschrieben, die Personalräte wurden unterrichtet.

> Der tbb im Radiointerview

Podcast zum Anhören:

<https://www.thueringer-beamtenbund.de/aktuelles/news/thueringer-regierung-wenige-bedienstete-ganz-im-homeoffice/>

> BDZ zur Zollausbildung

Der Zoll errichtet ab 2022 eine Ausbildungsstätte für den mittleren Dienst in Erfurt. Das Erkundungsverfahren für einen vierten Ausbildungsstandort mittlerer Zolldienst durch die BIMA im Auftrag der Generalzolldirektion ist abgeschlossen. Das Bundesministerium der Finanzen hat den fachlichen und haushalterischen Bedarf für die geplante Anmietung einer Liegenschaft in Erfurt anerkannt. So sollen die Flächen in der „Alten Parteischule“, Werner-Seelenbinder-Straße 14 in Erfurt, ab dem 1. August 2022 angemietet werden.

> Neuer Imageflyer

Frisch, modern, zeitgemäß, so lässt sich der neue tbb Imageflyer zusammenfassen. Der Flyer steht online auf der Website

www.thueringer-beamtenbund.de

zum Download bereit. Anschauen lohnt sich.



MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Finanziell sicher in Pension: Leitfaden für Beamte

Der Inhalt im Überblick:

- Unterstützung bei der individuellen Ruhegehaltsberechnung
- Muster einer Pensionsauskunft
- Private Altersvorsorge
- Steuerliche Förderung
- Glossar mit Fachbegriffen
- Synoptische Darstellung für Bund und Länder

Was Sie davon haben:

Sinkende Ruhegehaltssätze machen es auch für Beamte zunehmend erforderlich, rechtzeitig über Versorgungslücken und zusätzliche Altersvorsorge nachzudenken. Der Ratgeber unterstützt in kompakter Form sowohl jüngere als auch pensionsnahe Beamte bei der Berechnung des individuell zu erwartenden Ruhegehalts und bei der Planung ergänzender privater Vorsorge: praxisnah und mit zahlreichen Beispielen.

So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit dem untenstehenden Bestellcoupon per Post oder Fax bestellen. Oder Sie teilen uns Ihren Wunsch per E-Mail oder über unseren Onlineshop mit.



BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- ☐ — Exemplar/e »Finanziell sicher in Pension: Leitfaden für Beamte«
(€ 19,90 je Exemplar inkl. MwSt. und zzgl. Porto und Verpackung)
- ☐ Verlagsprogramm

Name

Anschrift

Telefon/E-Mail (freiwillig)

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: dbb verlag gmbh, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin, Tel.: 030/7 26 19 17-23, Fax: 030/7 26 19 17-49, E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de.

Werbeseinwilligung: ☐ Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die dbb verlag gmbh über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der werblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die dbb verlag gmbh, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin, per E-Mail an vertrieb@dbbverlag.de, per Fax an 030/7 26 19 17-49 oder telefonisch unter 030/7 26 19 17-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift

196 Seiten

4., überarbeitete Auflage 2018

€ 19,90* je Exemplar

ISBN 978-3-87863-221-4

* inkl. MwSt. und zzgl. Porto und Verpackung

dbb verlag gmbh

Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin

Telefon: 030/7 26 19 17-23

Telefax: 030/7 26 19 17-49

E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de

Internet: www.dbbverlag.de

Onlineshop: shop.dbbverlag.de