

Kommunen und Flüchtlinge

Ideen zu fairer Verteilung und Datenmanagement





© Volural/Colourbox.de

Kommunen und Flüchtlinge

Ideen zu fairer Verteilung und Datenmanagement

Mehr als 5,5 Millionen Menschen sind seit Kriegsbeginn aus der Ukraine geflohen, rund 400 000 seitdem in Deutschland registriert worden. Tatsächlich dürften es deutlich mehr sein und noch weit mehr werden. Die Bereitschaft der Kommunen zur Aufnahme ist hoch. Was brauchen Verwaltungen und Flüchtlinge jetzt, damit die Aufgabe gelingen kann?

Vorneweg: Dass die Aufgabe gelingen kann, davon ist Hannes Schammann überzeugt. Der Professor für Migrationspolitik an der Uni Hildesheim betont, das Land sei in dieser Hinsicht „viel besser aufgestellt“ als 2015, als Kriegsflüchtlinge aus Syrien nach Europa strömten. Das sehe man gerade auf kommunaler Ebene. „Wir haben“, so Schammann gegenüber der Zeitschrift „AufRuhr“ der Mercator-Stiftung, „2015/2016 in Bund, Ländern und Kommunen neue Strukturen geschaffen, die nicht komplett wieder abgebaut wurden. Und selbst wenn sie abgebaut wurden, können sie schnell wieder reaktiviert werden.“

Das gilt auch für die Zivilgesellschaft. In beeindruckender

Weise sprangen Netzwerke dem Staat zur Seite, die sich 2015/16 gefunden und etabliert hatten. Mit ihrer Hilfe wurden und werden Ankommende an Bahnhöfen und Grenzübergängen betreut, Spenden gesammelt und verteilt, private Unterkünfte organisiert. Wie das Beispiel Sumte zeigt, zieht beim Thema Flüchtlingshilfe auch mal eine ganze Dorfgemeinschaft an einem Strang.

■ Sumte: das „Flüchtlingsdorf“

111 Einwohner leben in Sumte. Das östlich der Elbe gelegene Dorf gehört seit 1994 zu Niedersachsen. Viel los ist dort nicht – der Bus kommt alle zwei Stunden und das auch nur,

wenn man ihn zwei Stunden vorher bestellt. Schule, Kita, Tankstelle: Solche Einrichtungen sucht man in Sumte vergebens. Doch das platte Land hat gegenüber Großstädten durchaus Vorteile zu bieten: Die Menschen kennen sich, die Wege sind kürzer und so mancher vereint mehrere Funktionen auf sich, beispielsweise der Behördenvertreter, der gleichzeitig ehrenamtlich im Fußballverein engagiert ist. Daraus ergeben sich Synergieeffekte.

Berühmt wurde Sumte 2015, als das Dorf mehr als 700 Geflüchtete aufnahm – das Siebenfache der eigenen Bevölkerungszahl. Damals waren die Gefühle durchaus gemischt, es gab viele Fragen, erzählt Bürgermeister Andreas Gehrke

(CDU). Dieses Mal sei auf der Bürgerversammlung nur eine einzige gestellt worden: Wie können wir helfen?

Binnen einer Woche baute ein 130-köpfiges Team aus DRK, Arbeiter-Samariter-Bund und Ehrenamtlichen einen Bürokomplex so um, dass nun 750 Menschen aus der Ukraine hier unterkommen können. Der Landkreis Lüneburg stellte ebenfalls etliche Leute zur Unterstützung ein. Die ersten Ukrainerinnen mit ihren Kindern sind bereits eingetroffen.

■ MatchIn: Wer ist wo am besten aufgehoben?

Wie viele Menschen wirklich den Gang nach Sumte wagen, ist noch offen. Die Gemeinde plant den Aufbau einer Schule und einer Kita, im Moment steht aber vor allem die Erstversorgung im Vordergrund.

Anders als 2015 steht es den Kriegsflüchtlingen frei, wohin sie gehen möchten. Nicht jede,

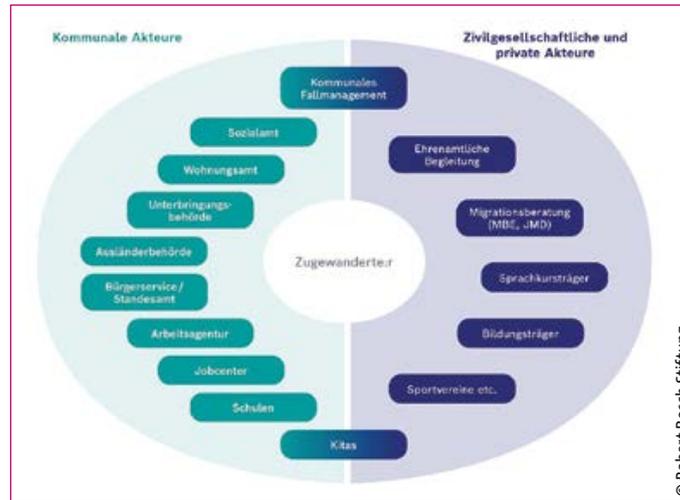
die in einen Bus in eine ländliche Gemeinde gesetzt wird, kommt dort auch an. Das habe, so Integrationsforscher Schamann, verschiedene Gründe. Ein wichtiger ist der, dass Unbekanntes – irgendein Ort auf dem Land, von dem sie noch nie etwas gehört haben – bei den Menschen Unsicherheit erzeuge. Deswegen entscheiden sich viele für Großstädte, obwohl sie anderswo womöglich besser aufgehoben wären.

Wie lässt sich die Verteilung fairer und sinnvoller lösen? Mit dieser Frage beschäftigt sich ein Pilotprojekt der Universitäten Hildesheim und Erlangen-Nürnberg, das unter dem Titel „MatchIn“ seit vier Jahren im Verbund mit Bundesländern, aufnehmenden Kommunen und Vertreterinnen und Vertretern von Geflüchteten an einem algorithmusbasierten Verfahren arbeitet, mit dem der Integrationserfolg der Verteilung verbessert werden soll.

Im Zentrum des Verfahrens stehen eine genaue Bedarfsklärung der Menschen schon bei den ersten Gesprächen in der Aufnahmeeinrichtung und Mitspracherechte. Auch für die Kommunen. Was ist gerade besonders wichtig: Arbeit oder auch ein gutes Umfeld für Kinder, Alte, Menschen mit medizinischen Problemen? Welche Aspekte spielen individuell welche Rolle? In welchen Berufen arbeiten die Menschen?

> Info

Informationen zum Projekt MatchIn finden sich unter: <https://matchin-projekt.de>. Die Studie „Vernetzte Daten, vernetzte Behörden?“ mit Fallbeispielen und Empfehlungen steht unter https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2022-03/Robert_Bosch_Stiftung_Studie_Datenmanagement_in_Integrationsarbeit.pdf zum Download zur Verfügung.



© Robert Bosch Stiftung

Die Antworten lassen sich dann mit Profilen der Kommunen abgleichen. Wer passt am besten zueinander? So kann eher eine Verteilung erfolgen, die eine schnelle Teilhabe vor Ort ermöglicht.

Entscheidend ist, dass Wahlmöglichkeiten geschaffen – und die einbezogen werden, die es am meisten betrifft: die Menschen auf der Flucht und die Kommunen, die sie aufnehmen. Je mehr Informationen und Mitspracherechte die Menschen bekommen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie nicht auf der Strecke aussteigen – Selbstwirksamkeit statt Verlängerung eines Kontrollverlustes, den Krieg und Vertreibung ihnen schon zugefügt haben. Und die Kommunen können verlässlicher damit rechnen, dass die Menschen, die ihnen angekündigt werden, auch tatsächlich ankommen.

■ Vernetzte Daten, vernetzte Behörden?

Eine faire Verteilung ist das eine, die Integration vor Ort das andere. An dieser Querschnittsaufgabe sind die unterschiedlichsten Institutionen beteiligt. Mit wie vielen Stellen Geflüchtete dabei in Berührung kommen (können), verdeutlicht die obenstehende Grafik. Das dabei geltende „Immer-wieder“-Prinzip – Zugewanderte müssen wiederholt

die gleichen Informationen angeben, die von verschiedenen Stellen erfasst und bearbeitet werden – bedeutet nicht nur Mehraufwand auf allen Seiten; es können auch Informationslücken entstehen, die einzelnen Prozesse sind nicht aufeinander abgestimmt. Beides erhöht die Fehleranfälligkeit der Datenverarbeitung. Und erschwert die eigentliche Integration.

In einer kürzlich erschienenen Studie der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit der Uni Hildesheim gehen die Autoren der Frage nach, wie sich „Datenmanagement, Datenschutz und Kooperation in der lokalen Integrationsarbeit“ verbessern lassen. An welchen Schnittstellen könnte ein vernetztes Datenmanagement Zugewanderten wie Behörden die Arbeit erleichtern? Welche datenschutzrechtlichen Fragen sollte der Bund klären, um den Kommunen Handlungssicherheit zu geben? Und wie mit Datenschutzrechten und Interessen der Zugewanderten umgehen, die bei der gängigen Praxis mitunter unter den Tisch fallen, wenn die Menschen beispielsweise Datenfreigaben unterschreiben, deren Umfang und Folgen sie mangels Sprachkenntnissen gar nicht ermessen können?

Viele der Probleme, die in den Fallstudien und Empfehlungen der Studie aufgegriffen wer-

den, wird man auch in Summe kennen. Doch, wie gesagt: Hier sind die Wege kürzer, die Beteiligten miteinander vertraut. Von den Geflüchteten, die 2015 kamen, ist niemand geblieben. Doch diesmal sind statt junger Männer, die vor allem Jobs brauchten, viele Frauen mit Kindern und Großeltern auf der Flucht, die sich auf dem Land mit seinen überschaubaren Strukturen gut aufgehoben fühlen könnten. Wenn sie im Vorfeld wissen, was sie erwartet. Und sich dafür entscheiden können. Womöglich beleben sie sich dann gegenseitig: die kleinen Landgemeinden und die Flüchtlinge.

Andrea Böltken

dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

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

Redaktion: Michael Eufinger (leitender Redakteur)

Verantwortliche Redakteure für:

Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt

Sachsen: Michael Jung

Sachsen-Anhalt: Silke Grothe

Thüringen: Uwe Sommermann

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

Layout: FDS, Geldern

Model Foto: Colourbox.de

Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin

Telefon: 030.7261917-0

Telefax: 030.7261917-40

Internet: www.dbbverlag.de

E-Mail: kontakt@dbbverlag.de

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 a,

40878 Ratingen

Telefon: 02102.74023-0

Telefax: 02102.74023-99

E-Mail: mediacyber@dbbverlag.de

Anzeigenleitung:

Petra Opitz-Hannen,

Telefon: 02102.74023-715

Anzeigenverkauf:

Andrea Franzen,

Telefon: 02102.74023-714

Anzeigendisposition:

Britta Urbanski,

Telefon: 02102.74023-712,

Preisliste 25, gültig ab 1.1.2022

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG

DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern

Besoldungsanpassung 1:1 kommt

Kein faules Ei im Osternest

Vor der Einleitung der Ressortanhörung zur Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge im Jahr 2022 aufgrund des Tarifabschlusses mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) aus dem Herbst 2021 fand am 13. April 2022 eine Beratung mit Finanzminister Heiko Geue statt.

Eingangs machte der Minister auf die schwierige Ausgangslage aufmerksam, in der sich einerseits Krise an Krise reiht und andererseits die Notwendigkeit besteht, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der auch die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung im Blick haben muss. Bereits am 6. Dezember 2021 sind mit dem Minister wesentlichen Punkte beraten worden, die bei dem Gespräch erneut auf der Tagesordnung standen.

„Angesichts der anhaltenden Inflation, die uns allen Angst macht, ist die Anpassung der Besoldung und Versorgung 1:1 erreicht worden, es liegt also kein faules Ei im Osternest“, so dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht im Anschluss an das Gespräch im Schweriner Finanzministerium. „Das bedeutet, dass am 1. Dezember 2022 die 2,8 Prozent aus dem Tarifabschluss ohne jeglichen Abzug wirksam werden. Das Land verzichtet 2022 und in den nächsten Jahren auf den



> Finanzminister Dr. Heiko Geue, dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht, Staatssekretärin Dr. Carola Voß und Thomas Krupp, Chef der Dienstrechtskommission des dbb m-v (von links)

0,2-prozentigen Versorgungsabschlag.“

Damit kommt das Land einer langjährigen Gewerkschaftsforderung nach. Mecklenburg-Vorpommern war das letzte Land, was diesen Abzug noch praktizierte. Weiterhin werden

auch die Anwärterbezüge analog dem Tarifbereich um 50 Euro erhöht.

Thomas Krupp als Vorsitzender der dbb Dienstrechtskommission zeigt sich zufrieden, „dass alle Zulagen, insbesondere die für Polizei, Feuerwehr und

Strafvollzug gleichermaßen dynamisiert werden“.

Bezogen auf die Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen bleibt das Land vorerst bei der Schwerpunktsetzung auf die Leistungen der Kolleginnen und Kollegen, die im aktiven Dienst erbracht werden. „Im Sinne einer Perspektive für die Betroffenen begrüße ich die Aussage des Ministers, dass hierzu kein endgültiges Nein ausgesprochen wurde. Die nächste Zeit soll dazu dienen, die Entwicklungen in den anderen Ländern, insbesondere bei unseren Nachbarn, zu beobachten“, bewertete Knecht.

Für das notwendige Gesetzgebungsverfahren startet nun die Ressortanhörung, Ende Juni ist die Kabinettsbefassung und bis Mitte August die Beteiligung der Verbände geplant. Die Landtagsberatungen starten dann nach der parlamentarischen Sommerpause rechtzeitig vor dem 1. Dezember 2022. ■

Dank an alle Coronahelden

Mahnwache am 31. März in Rostock

Am 31. März riefen die dbb jugend m-v, die JUNGE POLIZEI, die komba jugend m-v und der Junge VBE zu einer Mahnwache vor dem Rathaus auf dem Rostocker Neuen Markt zur Würdigung der Coronahelden auf.

In kurzen Ansprachen würdigten der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht, der Vorsitzende der Polizeigewerkschaft DPoG M-V,

Ronald Müller, die Vorsitzende der dbb jugend, Karoline Herrmann, die Bundestagsabgeordnete Simone Borchardt und die Vorsitzende des Jun-

gen VBE, Susann Meyer, den Einsatz der Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche in der Zeit der

zunehmend schon seit zwei Jahren andauernden Pandemie.

„Dankbarkeit und Wertschätzung für die Leistungen der



Menschen, die uns beschützen, uns retten, unsere Kinder betreuen und bilden, das mitunter vorhandene Chaos ordnen, uns in Krankheit und im Alter pflegen und uns durch diese Pandemie sowie andere Krisen bringen, dürfen sich nicht auf Applaus beschränken“, unterstrich der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht. Ebenso müsse man diesen Menschen Respekt und Anerkennung entgegenbringen und sie nicht zuletzt auch entsprechend bezahlen.

Polizei, Rettungsdiensten und Feuerwehren, aber auch gegenüber allen anderen Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes. Dazu gehören vermehrt auch Beleidigungen und mitunter sogar tätliche Angriffe. „In keiner Jobbeschreibung steht, dass man sich beleidigen oder respektlos behandeln lassen muss. Keiner muss das!“, so der DPoIG-Landesvorsitzende. Mit Blick auf die Polizeibeamten im Land forderte er von der Politik erneut die Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage. „Auch das gehört für die DPoIG zur Wertschätzung“, betonte Müller.

Auch Ronald Müller kritisierte den oftmals – nicht erst seit Beginn der Coronapandemie – fehlenden Respekt und die mangelnde Wertschätzung gegenüber Einsatzkräften von

Die Bundesvorsitzende der dbb jugend, Karoline Herrmann, be-





© dbb/DPoIG M-V (8)

richtete von den teils mangelhaften Arbeitsbedingungen, dem verpassten Einstieg in die Digitalisierung und großen Personalproblemen in den Verwaltungsbehörden des Landes und der Kommunen.

Simone Borchardt, CDU-Bundestagsabgeordnete und Geschäftsführerin einer Pflegeeinrichtung im Landkreis Nordwestmecklenburg, würdigte die Leistungen der Pflegekräfte, die während der Pan-

demie tagtäglich über sich hinausgewachsen seien. Klar sprach sie sich gegen die einrichtungsbezogene Impfpflicht aus, die – wenn sie konsequent umgesetzt würde – die Missstände noch verschärfen würde. Jeder solle eine Entscheidung für oder gegen eine Impfung selbst treffen dürfen, denn auch ungeimpfte Pflege-

Lehrkräfte oft privat mit notwendiger Technik ausstatten, von den zu Beginn der Pandemie versprochenen Dienstlaptops für alle Lehrerinnen und Lehrer sei noch nichts in den Schulen angekommen. Die Belastung, der Krankenstand, die Umsetzung von immer wieder neuen oder anderen Vorgaben im Schulalltag, all das steige



kräfte seien professionelle Pflegekräfte und würden dringend gebraucht, so Borchardt.

bis ins Unermessliche und habe sich in den vergangenen zwei Jahren kaum verbessert.

Abschließend beleuchtete die Landes- und Bundesvorsitzende des Jungen VBE, Susann Meyer, die Situation an den Schulen. Auch hier habe die Pandemie riesige Defizite zutage gebracht. So müssten sich

Das Anliegen der Mahnwache wurde auch von Mitgliedern der Rostocker Jungen Union, der Jusos und dem Abgeordneten des Landtages und der Rostocker Bürgerschaft, Ralf Mucha (SPD), unterstützt. ■



Antrittsbesuch beim Innenminister

DPoIG trifft Minister für Inneres, Bau und Digitalisierung, Christian Pegel

Am 1. April 2022 kam es endlich zu dem seit Längerem geplanten persönlichen Gespräch zwischen Vertretern der Deutschen Polizeigewerkschaft Mecklenburg-Vorpommern (DPoIG M-V) und dem seit wenigen Monaten im Amt befindlichen Minister für Inneres, Bau und Digitalisierung, Christian Pegel.

Aufgrund der Tatsache, dass alle Beteiligten seit der Landtagswahl 2021 entweder aus- gebucht oder durch zusätzliche

Aufgaben aufgrund der Pande- miefolgen betroffen waren, konnte ein früheres Treffen nicht zustande kommen.

Im Rahmen des persönli- chen Kennenlernens stellte der DPoIG-Landesvorsitzen- de Ronald Müller in Beglei-

tung des Landesgeschäfts- führers Uwe Kaatz die DPoIG M-V und sich selbst dem Minister vor.

In einer sehr offenen Kommunikation wurden nach der Vorstellung die gewerkschaftlichen Forderungen und die aktuellen Themen aus dem Aufgabenheft der DPoIG M-V besprochen.

Dazu gehören insbesondere die Inkraftsetzung des § 17 a ff. der Erschwerniszulagenverordnung auch in M-V, die Personalentwicklung der Landespolizei, insbesondere die Verbesserung der Laufbahnentwicklung für den mittleren Dienst, die Wiederherstellung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, die Notwendigkeit der stärkeren Beachtung des Arbeitsschutzes in der Landespolizei allgemein und die dringend notwendige Schaffung von modernen Schießstätten für die Landespolizei.

Der Minister zeigte im Gespräch durchaus Verständnis für die berechtigten Forderungen der Gewerkschafter.



> Ronald Müller (Vorsitzender der DPoIG M-V), Christian Pegel (Minister für Inneres, Bau und Digitalisierung) und Uwe Kaatz (Landesgeschäftsführer der DPoIG M-V) (von links)

Leider konnte nicht sofort zu allen Punkten eine Lösung herbeigeführt werden. Der Minister signalisierte aber, dass dort, wo es möglich sei, an einer

schnellen und pragmatischen Lösung gearbeitet werden wird. Die Gesprächspartner vereinbarten, dass die DPoIG M-V das Ministerium beratend

in der Lösungsentwicklung der aufgeworfenen Punkte unterstützen wird. Dafür vereinbarten beide Seiten eine baldige Fortführung der Gespräche. ■

Nach langer Zeit wieder in Präsenz

Tierärzte im öffentlichen Dienst treffen sich in Klink

Zur Mitgliederversammlung des Landesverbands der Tierärzte im öffentlichen Dienst luden der Landesvorstand um den Landesvorsitzenden Prof. Dr. Jens Peter Teifke am 6. April 2022 nach Klink an der Müritz ein.

Berichtet wurde über die zurückliegende Legislatur, die bekanntlich von den Coronaauswirkungen geprägt war, und der Landesvorsitzende gab darüber hinaus einen Ausblick auf die geplanten Aktivitäten des Verbandes.

Aus dem Dachverband hielt der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht neben einem Grußwort über aktuelle Gegebenheiten auch ein Referat



über die Rechtsschutzgewährung durch die Dienstleistungszentren des dbb für die Mitglieder des LTÖD.

Ein herzlicher Glückwunsch aller Anwesenden ging an das langjährige dbb m-v Landeshauptvorstandsmitglied Dr. Holger Vogel, der kürzlich zum Präsidenten des Bundesverbands der beamteten Tierärzte wiedergewählt wurde. ■



© lovelyday12 / stock.adobe.com

SBB

Gewerkschaftswald: Aktion verlängert!

2021 startete unsere Aktion Gewerkschaftswald anlässlich unseres 30-jährigen Jubiläums. Gemeinsam mit der Stiftung Wald für Sachsen sammeln wir Spenden.

Die Stiftung Wald für Sachsen sorgt seit 25 Jahren für die Mehrung und den Schutz naturnaher und leistungsfähiger Wälder. Die so entstehenden vielfältigen, lebenswerten Landschaften in Sachsen sind ein wirksamer Beitrag zum Klimaschutz durch CO₂-Minderung. Schon mit einer kleinen Spende ist dem Wald in Sachsen geholfen – und der Klimaschutz kommt voran.

Die Spenden fließen zu 100 Prozent in den Waldvermehrungsfonds der Stiftung Wald für Sachsen. Gutes Geld für unsere Wälder, die neben den Ozeanen den bedeutendsten Einfluss auf das globale Klima haben.

Schon ein kleiner Einsatz hat eine verblüffend große Wirkung: Mit einer Spende von vier Euro bewirken Sie, dass wir einen Baum kaufen, anpflanzen

und fünf Jahre lang pflegen können.

Unser Plan war es, bereits im Frühjahr 2022 zu pflanzen. Aber aufgrund der aktuellen Situation am Forstpflanzenmarkt sind die für das Projekt im Stadtwald Eilenburg vorgesehenen Sortimente im Frühjahr 2022 nicht mehr ausreichend verfügbar. Daher haben wir uns entschieden, die Akti-

on bis in den Herbst zu verlängern. Unsere Spendenaktion läuft jetzt noch bis zum 31. Oktober 2022. Die Pflanzung erfolgt dann im November. Darüber werden wir zu gegebener Zeit gesondert informieren.

Alle weiteren Informationen sowie die notwendigen Bankdaten finden Sie unter <https://www.sbb.de/service/sbb-gewerkschaftswald/>. ■

GDL-Wahlkampfauftakt in Dresden

Mandate hinzugewinnen – Ziele erreichen!

Am 21. März 2022 eröffnete die GDL in Dresden den Wahlkampf zu den anstehenden Betriebsratswahlen. Rund 500 Betriebsräte und GDL-Mitglieder nahmen an der Veranstaltung teil.

Der GDL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky bekräftigte, dass vor dem Hintergrund des Tarifeinheitsgesetzes weitere Mitglieder gewonnen werden müssen, da den Mitarbeitern andernfalls die hart erkämpften tariflichen Errungenschaften der GDL nicht mehr zugute kämen. „Die Freiheit, selbst zu entscheiden, in welcher Gewerkschaft man sein will, ist von elementarer Bedeutung und darf nicht aufs Spiel gesetzt werden“, so Weselsky.

Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer betonte anschließend, wie wichtig es sei, klare Kante zu zeigen, Mut zu haben und geschlossen zusammenzustehen. „Die Vernichtung der GDL ist das oberste Ziel der DB“, so Geyer. „Wer die GDL angreift, greift auch den dbb an.“ Darum kämpfen alle dbb Gewerkschaften für die Zurücknahme des Tarifeinheitsgesetzes, denn es schafft keinen Frieden, sondern sät Zwietracht.



> GDL-Bundesvorsitzender Claus Weselsky, Vorsitzende DPVKOM Christina Dahlhaus, Klaus-Peter Schölzke (GDL), GDL-Bezirksvorsitzender Mitteldeutschland Thomas Rüge (von links)

SBB Frauen

Aktuelles aus dem Netzwerk

Bei der Frühjahrshauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung forderte die Vorsitzende Milanie Kreutz eine feministische Außenpolitik, sodass toxische Männlichkeit die Menschen und den Planeten nicht mehr gefährden können.

Kreutz formulierte es treffend: „Wäre Putin eine Frau, wäre es nicht soweit gekommen.“ Doch

die politische Teilhabe von Frauen stagniert. Nur jeder dritte Sitz im Bundestag wird

aktuell von einer Frau besetzt. Kreutz forderte daher ein nationales Paritätsgesetz, um die

politischen Akteure weiblicher werden zu lassen. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Sil-

berbach berichtete vom Thema der Alimentation: Eine gemeinsame Linie der 16 Bundesländer und dem Bund sei nicht mehr zu erkennen. Der noch in unserem letzten Stammtisch der SBB Frauen – der „Runden Ecke“ – dargestellte Sachstand zur komplexen Lage der Thematik in Sachsen verdeutlichte dies ungemein.

Doch nicht nur die politische Teilhabe von Frauen ist ins Stocken geraten, auch der Anteil der weiblichen Akteure in Führungspositionen im öffentlichen Dienst spiegelt noch lange nicht den Anteil der gesamten weiblichen Beschäftigten wider. Ob und wie Homeoffice oder flexiblere Arbeitszeitarrangements eine Chance darstellen, die Gleichstellung der Geschlechter im öffentlichen Dienst nunmehr voranzutreiben, diskutieren die dbb bundesfrauen bei der



© Inga Haar

„Frauenpolitischen Fachtagung“ am 2. Juni 2022 in Berlin und via Livestream mit Entscheidungsträgerinnen aus Po-

litik und Verwaltung (Anmeldungen sind noch möglich). Denn es braucht mehr EntscheidungsträgerINNEN, um

die Spielregeln zu ändern und eine bessere Vereinbarkeit von familiärer Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit zu erreichen. ■

Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst

Weitere Warnstreikaktionen in Sachsen

Vor dem dritten und voraussichtlich letzten Termin der Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst am 16. und 17. Mai 2022 haben die Gewerkschaften ihre Forderungen mit Warnstreiks nochmals bekräftigt.



Der Sächsische Erzieherverband (SEV) hatte sachsenweit seine Mitglieder bereits nach der ersten Verhandlungsrunde Ende Februar am 8. März 2022 zu einem ganztägigen Warnstreik aufgerufen. An der Mahnwache in Dresden vor dem Sitz des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen beteiligten sich damals insgesamt 70 Erzieherinnen und Erzieher des Eigenbetriebes der Stadt Dresden. Doch auch die zweite Verhandlungsrunde am 21. und 22. März 2022 blieb aufgrund der Blockadehaltung der Arbeitgeberseite deutlich hinter den Erwartungen der Gewerkschaften zurück.



Am 28. März 2022 fand daraufhin ein erneuter Warnstreik der Beschäftigten in Leipzig statt. Diesmal waren die SEV-Mitglieder aufgefordert, sich dezentral in den Einrichtungen an der Aktion zu beteiligen. (Fotos)

Ein weiterer ganztägiger Warnstreik fand am 14. April 2022 mit einer Protestkundgebung in Dresden statt. Dabei versammelten sich 80 Erzieherinnen und Erzieher am Gründonnerstag auf dem Dr.-Külz-Ring in Dresden, um ihrem Unmut über die Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite in der laufenden Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst Ausdruck zu verleihen. Sachsenweit waren wieder Hunderte Beschäftigte bei kommunalen Kitas dem Aufruf des Sächsischen Erziehverbandes und seiner Spitzengewerkschaft, dem dbb beamtenbund und tarifunion, gefolgt und hatten ganztägig die Arbeit niedergelegt (siehe Fotos).

Die Erzieherinnen und Erzieher fordern in den Verhandlungen langfristig attraktive Arbeitsbedingungen und Entlastungsmöglichkeiten, um einerseits in

Zukunft genug Menschen für den Erzieherberuf zu gewinnen und andererseits das vorhandene Personal weiter zu halten.

Viele Kitaeinrichtungen sind noch immer von der Coronapandemie gebeutelt und müssen Personalausfälle abdecken. Dadurch entsteht ein Teufelskreis, denn auch das noch vorhandene Personal ist nach zwei Jahren Pandemie physisch und psychisch überlastet. Mit

der Integration der geflüchteten Kinder aus der Ukraine wartet nun die nächste große Herausforderung auf die Erzieherinnen und Erzieher.

Die am 6. April 2022 vom Verband Bildung und Erziehung (VBE) veröffentlichte Deutsche Kitaleitungsstudie belegt ebenso die dramatische Entwicklung bei der Personalausstattung der Kindertageseinrichtungen. Um diesen Trend

aufzuhalten, braucht es nun sofort ein Angebot mit einem Entgegenkommen der Arbeitgeberseite bei den Tarifverhandlungen. Ob die Arbeitgeberseite vor dem letzten Verhandlungstermin im Mai noch ein akzeptables Angebot vorlegen wird, bleibt jedoch abzuwarten.

*Theresa Fruß,
Verantwortliche für den Sozial-
und Erziehungsdienst im SLV*



© SEV (3)

Besoldung und Versorgung

Amtsangemessene Alimentation

In Umsetzung der Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichtes vom 4. Mai 2020 zur allgemeinen Alimentation sowie zur Alimentation kinderreicher Familien mit mindestens drei Kindern hat das Land Sachsen-Anhalt das 3. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 1. Dezember 2021 beschlossen. Auf dieser Grundlage erfolgen seit Januar 2022 Nachzahlungen an die betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Bei der Auszahlung der Beträge zum Familienzuschlag kam es zu einer Reihe von Problemen, aber auch zur amtsangemessenen Alimentation sind Irritationen aufgetreten, die zu einer Vielzahl von Widersprüchen geführt haben. Aus diesem Grund hat der dbb sachsen-anhalt gemeinsam mit dem dbb Dienstleistungszentrum Ost ein Gespräch mit dem Finanzministerium Sachsen-Anhalt am 21. März 2022 geführt. In dieser Ausgabe des dbb regional magazins wollen wir ausführlich über die Ergebnisse des Gespräches und die derzeitige Sachlage informieren.

1. Alimentation (allgemein)

Der Gesetzgeber hat sich dafür entschieden, die Anpassung der allgemeinen Alimentation vorzunehmen, indem er die Familienzuschläge für das erste und zweite Kind erhöht hat. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2021 erfolgen Nachzahlungen an alle Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, sofern seit dem 1. Januar 2015 zumindest für ein Kind ein Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 2 bestanden hat.

Ein Widerspruch oder ein sonstiger Rechtsbehelf musste nicht eingelegt werden, da im Jahr 2015 eine generelle Zusage gegeben wurde, dass bei einer rückwirkenden Korrektur

der Besoldung jede beziehungsweise jeder so behandelt würde, als hätte sie oder er einen Widerspruch mit dem Ziel der Feststellung erhoben, dass die gewährte Besoldung oder Versorgung nicht amtsangemessen sei.

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2014 erfolgt eine Nachzahlung nur für die Fälle, in denen ein Widerspruch mit dem Ziel der Feststellung erhoben wurde, dass die gewährte Besoldung oder Versorgung nicht amtsangemessen und über deren geltend gemachten Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist.

2. Alimentation kinderreicher Familien

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 erfolgen Nachzahlungen an alle Beamtinnen, Beamten, Richterinnen, Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, sofern seit dem 1. Januar 2021 für mindestens drei Kinder ein Anspruch auf den Familienzuschlag der Stufe 2 bestanden hat.

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2020 erfolgt eine Nachzahlung nur für die Fälle, in denen ein Widerspruch mit dem Ziel der Feststellung erhoben wurde, dass die gewährte Besoldung oder Versorgung für das dritte oder jedes weitere zu berücksichtigende Kind nicht amts-

angemessen und über deren geltend gemachten Anspruch noch nicht abschließend entschieden worden ist.

Die Familienzuschläge für das Jahr 2021 gelten auch im Jahr 2022 unverändert fort.

3. Problempunkte

Eine Vielzahl der Widersprüche richtete sich gegen die vorgenommene Besteuerung nach der sogenannten „Fünftel-Regelung“. Diesbezüglich wird darauf hingewiesen, dass, unabhängig von der Richtigkeit der Besteuerung, eine Korrektur nur individuell im Rahmen der Einkommensteuererklärung erfolgen kann, nicht aber gegenüber der Bezügestelle im Rahmen des Widerspruchsverfahrens.

Darüber hinaus wurden eine Vielzahl von Widersprüchen gegen die allgemeine Alimentation eingelegt, wobei zur Begründung unter anderem ein Verstoß gegen das Abstandsgebot, eine unzureichende Orientierung am Tarifergebnis, die Überschreitung einzelner durch das Bundesverfassungsgericht aufgestellter Parameter, Diskriminierung Kinderloser, die Fortschreibung der Werte aus 2021 et cetera angeführt wurden. Hierbei wurde seitens der Mitglieder im Regelfall ein Ruhen der Widersprüche beantragt.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die seit 2015 bestehenden Zusicherungen auch weiterhin

ihre Gültigkeit behalten. Insofern würde das Land unabhängig von der Einlegung der Widersprüche im Falle einer zukünftigen positiven Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes die Nachzahlungen seit 2015 auch ohne Widerspruch vornehmen. Vor diesem Hintergrund besteht auch das Risiko, dass im Falle einer bestandskräftigen Ablehnung des Widerspruchs von eventuellen zukünftigen Nachzahlungen nicht mehr profitiert werden könnte.

Darüber hinaus wird das Finanzministerium Sachsen-Anhalt wahrscheinlich auch zukünftig an der bisherigen Praxis der jährlichen Zusicherung festhalten.

Die größten Probleme bestehen jedoch im Bereich der Nachzahlung der amtsangemessenen Alimentation der kinderreichen Familien durch Erhöhung des Familienzuschlags für jedes dritte und weitere Kind. In diesem Zusammenhang teilt Sachsen-Anhalts Finanzministerium mit, dass es hierzu zukünftig auch weiterhin keine Zusicherung wie bei der allgemeinen amtsangemessenen Alimentation geben werde. Vor diesem Hintergrund ist auch weiterhin die Einlegung eines Widerspruchs notwendig.

Ein weiteres Problem besteht darin, ob der Widerspruch gegen die allgemeine Alimentation auch gleichzeitig die Nachzahlung der höheren Familienzuschläge für jedes

dritte und weitere Kind bei kinderreichen Familien sichert.

Darüber hinaus hat das Land Sachsen-Anhalt hinsichtlich der allgemeinen Alimentation die seit 2015 geltende Zusage abgegeben, dass ein Widerspruch entbehrlich ist und im Falle einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation in Sachsen-Anhalt und einer damit einhergehenden Pflicht zur Nachzahlung aller Beamten, Richter und Versorgungsempfänger diese so behandelt werden, als hätten sie im Jahre 2015 einen Antrag auf amtsangemessene Besoldung gestellt. Diese Zusage wurde zwischenzeitlich immer wieder erneuert. Allerdings hat das Ministerium der Finanzen erst ab seiner Zusicherung vom 28. September 2019 klargestellt, dass diese Zusage nicht die Frage der amtsangemessenen Alimentation von Beamten und Richtern mit drei und mehr Kindern betrifft. Auch hier stellt sich natürlich die Frage, ob diese generelle Zusage zumindest bis zur Klarstellung in der Zusicherung von 2019 geeignet ist, Ansprüche bezüglich der Alimentation kinderreicher Familien zu sichern.

Hinsichtlich beider Fallgruppen ist das Finanzministerium der

Auffassung, dass sowohl der Widerspruch gegen die allgemeine Alimentation als auch die Zusicherungen des Ministeriums nicht geeignet seien, um die Nachzahlungen des höheren Familienzuschlags für kinderreiche Familien zu sichern.

Zu dieser Problematik existiert derzeit keine einschlägige Rechtsprechung. Die den maßgeblichen Gerichtsentscheidungen zugrunde liegenden Anträge haben sich im Regelfall auf eine Erhöhung des Familienzuschlags für das dritte beziehungsweise weitere Kind bezogen.

Das Bundesverwaltungsgericht führt zwar in seiner Entscheidung vom 13. November 2008 (2 C 16/07 zitiert nach juris) an, dass bei der zeitnahen Geltendmachung von Ansprüchen, die über die gesetzlich vorgesehene Besoldung hinausgehen, der Beamte keine Berechnung nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vorlegen muss, um dem Gebot einer zeitnahen Geltendmachung zu genügen. Er muss aber zum Ausdruck bringen, dass er der gewährten Besoldung im Hinblick auf die Höhe des Familienzuschlags für das dritte oder weitere Kinder widerspricht (vgl. Urteil vom 28. Juni 2001 – BVerwG 2 C 48.00 – BVerwGE

114, 350 = Buchholz 230 § 126 BRRG Nr. 21).

Darüber hinaus führt das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 4. Mai 2020 (2 B VL 6/17 zitiert nach juris) unter anderem Folgendes an: Das Bundesverfassungsgericht geht aufgrund der bisherigen Praxis des Besoldungssetzgebers davon aus, dass er die Grundbesoldung so bemisst, dass sie (zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden Kinder) in allen Stufen der Besoldungsordnung im Wesentlichen amtsangemessen ist (vgl. BVerfGE 99, 300 <315>; BVerfG, Beschluss des Zweiten Senats vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 –, Rn. 47). Der Gesetzgeber überschreitet seinen Gestaltungsspielraum, wenn er den Richtern und Beamten zumutet, für den Unterhalt ihres dritten Kindes und weiterer Kinder auf die familienneutralen Bestandteile ihres Gehalts zurückzugreifen, um den Bedarf ihrer Kinder zu decken (vgl. BVerfGE 81, 363 <378>; 99, 300 <316>).

Mithin geht das Bundesverfassungsgericht bei Familien ab dem dritten Kind von einem zusätzlichen Bedarf aus, der möglicherweise seitens des Beamten dann in seinem An-

trag zumindest zum Ausdruck gebracht werden muss. Von daher besteht die Möglichkeit, dass der allgemeine Widerspruch beziehungsweise Antrag auf amtsangemessene Alimentation beziehungsweise die abgegebene Zusicherung nicht ausreichend ist. Gerichtlich entschieden ist dies jedoch noch nicht. Um diesbezüglich eine Klärung herbeizuführen, hat sich die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPOlG) bereit erklärt, ein entsprechendes Musterverfahren zu dieser Problematik zu führen, sodass unsererseits angeraten wird, unter Verweis hierauf entsprechende Widersprüche ruhen zu lassen.

Darüber hinaus hat sich das Finanzministerium Sachsen-Anhalt bereit erklärt, aus Transparenzgründen die Berechnungsgrundlage für die amtsangemessene Alimentation zu veröffentlichen.

An dem Gespräch nahmen seitens des dbb sachsen-anhalt Ulrich Stock, 1. Stellvertreter der Landesvorsitzender, Heimo Korten, Jurist im dbb Dienstleistungszentrum Ost, seitens des Finanzministeriums Sachsen-Anhalt Jürgen Maaß, Referatsleiter Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilferecht, teil. ■

Landesbeamtengesetz

Bedarf an qualifizierten Nachwuchs- und Fachkräften gerecht werden

Die Landesregierung Sachsen-Anhalt hat im Februar 2022 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Beamtengesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vorgelegt. Damit will das Land Sachsen-Anhalt das Beamtenrecht in Zeiten des demografischen Wandels attraktiver gestalten, und insbesondere dem steigenden Bedarf an qualifizierten Nachwuchs- und Fachkräften gerecht werden.

Weiteres Ziel sei, das Landesbeamtengesetz an die aktuelle Rechtsprechung insbesondere des Europäischen

Gerichtshofes, des Bundesverfassungsgerichtes sowie des Bundesverwaltungsgerichtes anzupassen.

■ Laufbahn

Der Gesetzgeber sieht vor, zukünftig die Feststellung der Be-

fähigung für eine Laufbahn und das jeweilige Einstiegsamt vor der Einstellung oder einem Laufbahnwechsel aktenkundig

zu machen. Damit soll klargestellt werden, dass es sich bei der Feststellung der Laufbahnbefähigung nicht um einen Verwaltungsakt handle, sondern um einen verwaltungsinternen Subsumtionsvorgang, der anlässlich eines konkreten Stellenbesetzungsverfahrens durch die aufnehmende Behörde gegebenenfalls unter Einbeziehung anderer Stellen erfolge. Der dbb sachsen-anhalt hält dies für intransparent und zweifelt an der verbindlichen Feststellung, die für den Dienstherrn und gleichermaßen für die Beamtin/den Beamten Wirkung entfalten würde. In seiner Stellungnahme verwies der dbb auf die sachgerechte und transparente Umsetzung auf Bundesebene nach § 16 Abs. 2 Satz 1 des Bundesbeamtengesetz (BBG). Hier werde Bewerberinnen und Bewerbern schriftlich mitgeteilt, dass sie die Befähigung für die Laufbahn besitzen, in die sie eingestellt, wechseln oder von einem anderen Dienstherrn versetzt werden sollen. Damit sei ein Verwaltungsakt beabsichtigt, der auf Dauer die Rechtsgrundlage des Eintritts in die Laufbahn verbindlich kläre. Zudem verwies der dbb sachsen-anhalt auch auf die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. Dezember 2021 (2 – 2 C 71.10, Rn. 21, 26): „Die Feststellung der Laufbahnbefähigung stellt bereits im Vorfeld einer Auswahlentscheidung verbindlich fest, dass laufbahnrechtliche Hindernisse für eine Auswahl des Beamten nicht bestehen.“ Das Bundesverwaltungsgericht führt ferner aus, dass die Feststellung einer Laufbahnbefähigung zwar die Eignung des Beamten dokumentiert, Aufgaben dieser Laufbahn wahrzunehmen, sie aber keinen Anspruch auf Übernahme in diese Laufbahn begründet.

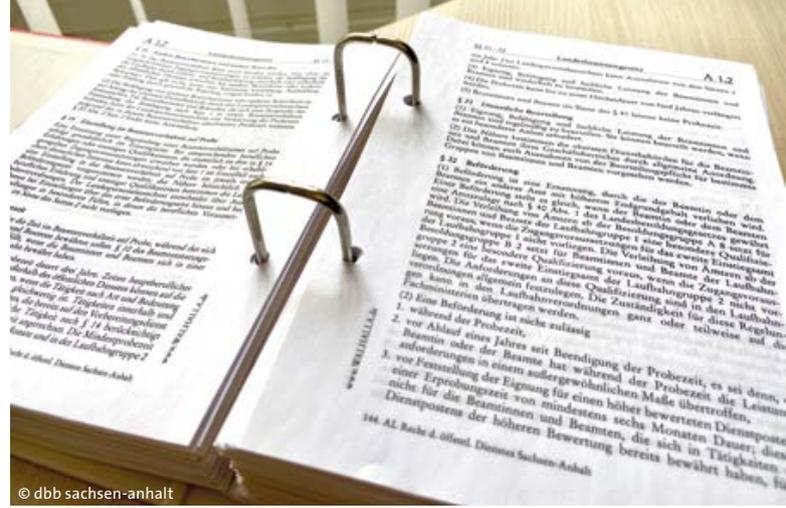
■ **Dienstliche Beurteilung**

Ausdrücklich begrüßt der dbb sachsen-anhalt die Neufassung

des § 21 (Dienstliche Beurteilung). Damit werden die wesentlichen Regelungen zur dienstlichen Beurteilung auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Der Dreiklang aus einer gesetzlichen Grundlage – die die wesentlichen Eckpunkte normiert –, der zu erlassenden Verordnung und ergänzend den jeweiligen Beurteilungsrichtlinien auch mit Blick auf die höchstrichterliche Rechtsprechung seien unerlässlich.

Weiter wird in Abs. 3 geregelt, dass die dienstliche Beurteilung durch einen oder mehrere Beurteilerinnen oder Beurteiler erfolgen soll. Hier müsse aus Sicht des dbb sachsen-anhalt die Formulierung so gewählt werden, dass sich (zumindest im Regelfall) mindestens zwei Personen in eigener Verantwortung eine Meinung bilden und diese in den Entscheidungsprozess zur Beurteilung einbringen. Sollten Meinungsverschiedenheiten über einzeln zu beurteilende Punkte bestehen, werden diese somit niedergelegt und wären auch im weiteren Verfahren plausibel zu machen. Diese Verfahrensweise sollte klar als Regelfall normiert werden, um ein faires Beurteilungsverfahren so weit wie möglich zu gewährleisten.

Zudem ist in Abs. 3 geregelt, dass die Vorabberörterung der Beurteilung bestimmt werden kann. Hier ist nur zu berücksichtigen, dass eine solche Regelung auch gleichmäßig praktiziert werden muss, sodass im Falle des Versäumnisses eines durch Richtlinien vorgesehenen Gespräches die erstellte, dem Beamten im Folgenden ordnungsgemäß eröffnete und mit ihm besprochene dienstliche Beurteilung nicht rechtswidrig werde. Vielmehr heile die ordnungsgemäße Eröffnung und Besprechung den Vorstoß (vgl. OVG Koblenz vom 19. Juni 1991 – 2 A 12437/90 – ZBR 1992, 210).



© dbb sachsen-anhalt

Abs. 5 regelt, dass die dienstliche Beurteilung der Beamtin oder dem Beamten zu eröffnen und Gelegenheit zur Besprechung anzubieten ist. In seiner Stellungnahme schlägt der dbb sachsen-anhalt folgende Formulierung vor: „Die dienstliche Beurteilung ist der Beamtin oder dem Beamten in ihrem vollen Wortlaut zu eröffnen und mit ihr oder ihm zu besprechen.“ Denn nur mit der zwingend vorgeschriebenen Erörterung werde sichergestellt, dass personelle Einschätzungen und Entscheidungen plausibel und nachvollziehbar gemacht werden. Der Dienstherr erhält so die Möglichkeit, den Inhalt und die Gründe der Beurteilung zu erläutern. Auch kann der Beamte etwaige Einwände, ergänzende Hinweise oder Änderungswünsche zunächst formlos vorbringen; der Beurteiler hat dann die Gelegenheit, diese ebenfalls zunächst formlos zu erörtern und die von ihm mitgetroffene Entscheidung anhand des Vorbringens gegebenenfalls zu überprüfen.

■ **Benachteiligungsverbot**

Die ergänzte Regelung zum Benachteiligungsverbot (§ 26 – Benachteiligungsverbot) werde ebenfalls vom dbb sachsen-anhalt ausdrücklich begrüßt. Damit ist eine Regelung geschaffen, dass Schwangerschaft, Mutterschutz, insbesondere schwangerschafts- und mutterschutzbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, Elternzeit, Teilzeitbeschäftigungen oder Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pfl-

geaufgaben sowie mobiles Arbeiten nicht zum Nachteil für das berufliche Fortkommen führen dürfen. Das berufliche Fortkommen werde nun mal durch Beurteilungen, Beförderungen und Fortbildungen gesteuert und es dürfe zu keiner Benachteiligung zum Beispiel durch eine schlechte Beurteilung kommen.

■ **Befreiung und Ausschluss von Amtshandlungen**

In § 57 wird ein gesetzliches Verbot aufgenommen, keine Amtshandlungen vorzunehmen, die sich gegen die Beamtin oder den Beamten selbst oder Angehörige richten oder die einen Vorteil verschaffen würden. Nach Einschätzung des dbb sachsen-anhalt ist eine solche Regelung nicht zwingend notwendig, weil sich das Verbot bereits unmittelbar und uneingeschränkt aus den Grundvorschriften des Beamtenstatusgesetzes (§ 33 – Grundpflichten und § 34 – Wahrnehmung der Aufgaben, Verhalten und Erscheinungsbild) ergibt. Dort ist die Pflicht zu unparteiischer, uneigennützigem und schon den Anschein von Parteilichkeit oder Eigennützigkeit vermeidender Amtsführung zum Wohle der Allgemeinheit ausgesprochen.

Der dbb sachsen-anhalt bedauert, dass im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens auch über die Verortung eines Gesundheitsmanagements im Beamtengesetz diskutiert wurde, diese Idee aber nicht im Gesetzgebungsverfahren weiterverfolgt werde. ■

Berufungen

Ehrenamtliche Richterinnen und Richter

Das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt hat folgende Kolleginnen und Kollegen zum 1. Mai 2022 für die Dauer von fünf Jahren zu ehrenamtlichen Richterinnen und Richter berufen:

- > Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt: Christian Walther (Gewerkschaft der Sozialversicherung).
- > Arbeitsgericht Dessau-Roßlau: Andreas Hoy (Verband Bildung und Erziehung).
- > Arbeitsgericht Magdeburg: Annett Kretschmann (Gewerkschaft der Sozialversicherung), Annette Sprengel (Verband Bildung und Erziehung).

7. Gewerkschaftstag

komba gewerkschaft sachsen-anhalt zeigt große Geschlossenheit

Bettina Fügemann ist auf dem 7. Gewerkschaftstag der komba sachsen-anhalt am 1. und 2. April 2022 in Magdeburg in ihrem Amt als Landesvorsitzende bestätigt worden. Unter dem Motto „Vielfalt solidarisch gestalten“ stimmten die Delegierten für einen Fortschritts- und Strukturprozess der komba sachsen-anhalt: Sie soll attraktiver, sichtbarer und digitaler werden.

„Mit umfassenden Vorschlägen für Neu- und Bestandsmitgliedern, einer administrativen Entlastung der ehrenamtlich Engagierten und einer deutlicheren Positionierung zu gewerkschaftspolitisch relevanten

Themen gestalten wir Zukunft“, sagte die wiedergewählte Landesvorsitzende.

Das neue Konzept der komba sachsen-anhalt gehe noch in diesem Jahr in die konkrete

Umsetzung. Neben der Landesleitung werde es zukünftig einen Landesvorstand geben, Fachbereiche sollen entwickelt und auf die jeweiligen Bedürfnisse der Beschäftigten ausgerichtet werden. Die komba reagiere damit auf den demografischen Wandel und die geänderten Interessen der Mitglieder.

„Dennoch bleibt unser Grundsatz ‚Nähe ist unsere Stärke‘ bestehen. Junge und langjährige Mitglieder finden in unserer Gewerkschaft eine Heimat und unser Profil wird geschärft“, betont die Landesvorsitzende Fügemann.

Dennis Amey, stellvertretender Vorsitzender, und Manuela Hüddersen, Schatzmeisterin, verstärken weiterhin das Team der komba sachsen-anhalt.

Ferner wurde eine neue Satzung beschlossen, in der bereits Teile des zukünftigen

Gewerkschaftskurses festgeschrieben seien.

Für sein Engagement bezüglich der Zusammenarbeit der komba in Brandenburg mit der komba in sachsen-anhalt wurde der Landesvorsitzende der komba Brandenburg, Detlef Daubitz, geehrt.

Thema war auch der derzeitige Ukraine-Krieg. Hier waren sich die Delegierten einig und fassten den Beschluss, den Menschen in und aus der Ukraine zu helfen: Die komba sachsen-anhalt spendet 500 Euro an eine Hilfsorganisation.

Der Gewerkschaftstag ist das höchste Gremium der komba gewerkschaft sachsen-anhalt. Er findet alle fünf Jahre statt. Neben den Neuwahlen der Landesleitung bestimmen die Delegierten die gewerkschaftspolitischen Themen der kommenden fünf Jahre. ■



> Der neu gewählte Vorstand sowie Engagierte in der komba sachsen-anhalt

Amtsangemessene Alimentation

tbb klagt gegen Beamtenbesoldung

Der tbb beabsichtigt mit Musterklagen an allen Verwaltungsgerichten feststellen zu lassen, dass die Beamtenbesoldung in Thüringen auch nach der Gesetzesänderung im November 2021 verfassungswidrig ist.

„Es geht los!“, erklärte Frank Schönborn, Vorsitzender des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen. Mit Hilfe einer Erfurter Kanzlei hat der tbb aktuell mit finanzieller Unterstützung der im tbb organisierten Fachgewerkschaften an den Verwaltungsgerichten in Gera und Weimar gegen die Beamtenbesoldung in Thüringen Klagen eingereicht.

Frank Schönborn erläutert, dass es ein langer Weg gewesen sei, um die Klagen einzubringen. Dies vor allem deshalb, weil das neue Besoldungsgesetz erst im November 2021 in Kraft getreten war und das Widerspruchsver-



fahren viel Zeit in Anspruch genommen hatte und für viele noch läuft. Die Kläger(innen) stammen aus der Landesverwaltung.

Auf der Homepage des tbb finden Sie Antworten auf die häufig an uns gestellte Fragen:

> Klageerhebung – und dann?

> Wie hoch sind dann ggf. die Gerichtskosten/-gebühren?

> Kann ich eigentlich meinen eingelegten Widerspruch/Klage zurückziehen?

> Brauche ich einen Rechtsanwalt/Rechtsbeistand, wenn ich vor dem Verwaltungsgericht Klage erhebe?

> Was mache ich, wenn ich ohne Anwalt klagen möchte?

> Was passiert mit meiner Klage in der ersten Instanz?

> Muss ich mich dann durch die „Instanzen“ klagen?

> Wie hilft mir der tbb/meine Gewerkschaft?

> Wie lange dauern die Gerichtsverfahren? Wann kann man mit entsprechenden Urteilen rechnen?

> Was bekomme ich im Falle einer positiven Entscheidung beim BVerfG zurück? ■

Neue Online-Seminarreihe startet im Herbst 2022

Achtsamkeit: weniger Stress und mehr Gelassenheit

Unsere Zeit ist schnelllebig. Die Vernetzung und Digitalisierung sind eine große Chance, bergen aber auch eine nicht zu unterschätzende Gefahr: die ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit lassen das Stresslevel ansteigen.

Zusätzlich bleibt durch vielfältige Aufgaben wie Job, Haushalt, Kinder, Pflege von Angehörigen und vieles mehr kaum Zeit für Phasen der Regeneration. Alles bewältigen wir im „Multitasking-Modus“. Und wenn wir eine Aufgabe erledigen, sind wir in Gedanken schon bei der nächsten.

Dieser Dauerstress macht schwer krank. Unser Körper sendet Signale wie Nacken- und Rückenschmerzen, Verdauungsprobleme, Ein- und Durchschlafstörungen, Gereiztheit oder auch erste Anzeichen einer Depression. Wer jetzt nicht handelt, landet im Burn-out.

Achtsamkeit ist eine wunderbare Methode, um aus diesem Hamsterrad auszusteigen. Entspannung, mehr Gelassenheit und Selbstfürsorge, aber auch die Chance frühzeitig zu erkennen, dass ich gestresst bin und durch was genau ich gestresst bin – um nur einige Ergebnisse regelmäßig praktizierter Achtsamkeitsübungen zu nennen.

Nutzen Sie die Chance, in unserer Online-Seminarreihe

> Hintergründe über das Stressgeschehen im Körper

und dessen Auswirkungen zu erfahren,
> Achtsamkeit als wissenschaftlich fundierte Methode zur Stressprävention und -bewältigung kennenzulernen und
> verschiedenste Übungen auszuprobieren und für sich Geeignete zu entdecken.

Mehr Informationen zur Modulreihe und Buchungsoptionen unter: <https://tlv-akademie.de/seminarreihe-achtsamkeit-und-mehr-gelassenheit/> ■

Reisekostenrecht

Privatfahrzeug für Dienstfahrten nicht mehr finanzierbar

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen nutzen ihre Privatwagen in Ermangelung von Dienstfahrzeugen dienstlich und sind von den explodierenden Spritpreisen massiv betroffen. Deswegen brauchen sie jetzt schnell einen tatsächlichen Kostenausgleich.

„Es ist schon ein Unding, dass Dienst- und Arbeitgebende die zur Aufgabenerfüllung notwendigen Fahrzeuge nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stellen. Nun auch noch die Beschäftigten, die das mit ihrem Privateigentum kompensieren und dafür sorgen, dass der Außendienst aufrechterhalten wird, auf den massiv gestiegenen Kosten sitzen zu lassen, ist inakzeptabel“, so tbb Landesvorsitzender Frank Schönborn.

Die Entschädigungssätze betragen aktuell 17 Cent je Kilometer für „normale“ Dienstreisende, 35 Cent bei erheblichen dienstlichen Gründen für die Nutzung des Privat-Kfz. Sie wurde zuletzt im Jahr 2014 angepasst. In der gleichen Verordnung ist die Entschädigung

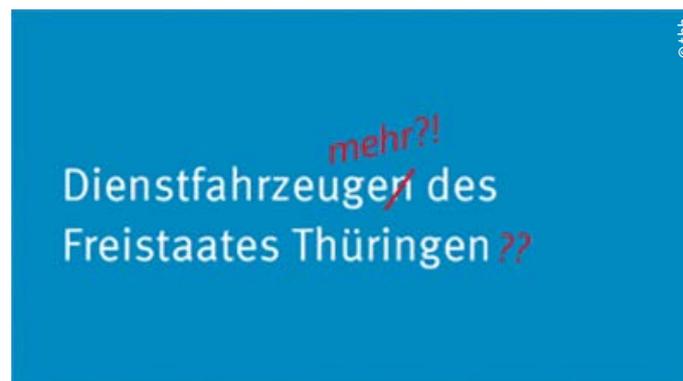
für all jene geregelt, deren Tätigkeit typischerweise im Außendienst ausgeübt wird.

„Wir sprechen hier über Kolleginnen und Kollegen, die im Dienst und im Auftrag des Freistaates Thüringen mit ihrem privaten Kraftfahrzeug unterwegs sind. Diese können in aller Regel weder ein

Dienst-Kfz noch öffentliche Verkehrsmittel für ihre dienstlich erforderlichen Fahrten nutzen. Sei es, weil die Thüringer ÖPNV-Landschaft nicht ausreicht, sei es, weil die zu verwendenden Dienstutensilien schlicht zu schwer sind“, so führt Schönborn weiter aus. „Es geht hier beispielsweise um kontrollierende und

betreuende Beschäftigte wie Steueraußenprüfer, Forstbeamte, Lebensmittelkontrolleure, Betriebsprüfer, Sicherheits- und Bauingenieure, aber auch Bedienstete in Familienhilfen und sozialen Betreuungen.“

Der tbb fordert daher: Dienstreisende im Auftrag des Freistaates Thüringen müssen entlastet werden. Die Beträge der Wegstreckenentschädigungen müssen erhöht werden! Die Dienstreisenden der öffentlichen Verwaltung, die tagtäglich den Freistaat engagiert und motiviert vertreten und wichtige Aufgaben für das Gemeinwohl für uns alle erfüllen, dürfen hier nicht alleingelassen werden. Hier muss eine schnelle Lösung gefunden werden.



Gremiensitzung in Leipzig

tbb Chef im MDR-Rundfunkrat

Bereits am 31. Januar 2022 wurde Landesvorsitzender Frank Schönborn in den MDR-Rundfunkrat gewählt.

Am 14. März 2022 fand die erste Präsenzsitzung des neu gewählten MDR-Rundfunkrates in der Messe Leipzig statt. Die Rundfunkratsmitglieder

wählten den Rundfunkratsvorsitz und die Stellvertretungen für den Programmbeirat von ARTE.



> tbb Landesvorsitzender Frank Schönborn in der Messe Leipzig

Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der Ressortabstimmung

Wiedereinführung des technischen Referendariats

Das technische Referendariat soll noch in diesem Jahr in Thüringen wiedereingeführt werden. Gegenwärtig befindet sich die Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der Ressortabstimmung und wird voraussichtlich noch im zweiten Quartal 2022 in Kraft treten.

Der tbb beamtenbund und tarifunion thüringen begrüßt ausdrücklich die Wiedereinführung des technischen Referendariats. „Insbesondere in der Fachrichtung Geodäsie und Geoinformation halten wir das aufgrund der besorgniserregenden Situation bei der Nachwuchsgewinnung für die Verwaltung und für die öffentlich bestellten Vermessungsingenieure für dringend geboten. Das Angebot einer Referendaraus- bildung macht Thüringen für junge Geodäten attraktiver und leistet auf diese Weise einen Beitrag zur Nachwuchs-

sicherung. Dadurch wird ge- währleistet, dass für den öf- fentlichen Dienst gut ausgebildete Fachkräfte und darüber hinaus auch für den freien Beruf zur Verfügung stehen“, so Frank Schönborn, Lan- desvorsitzender und selbst Vermessungsingenieur. Seit fast vier Jahren kämpft der tbb für die Wiedereinführung der Referendariatsausbildung.

Die Laufbahnausbildung ist eine Zusatzqualifikation für Ingenieure innerhalb und außerhalb des öffentlichen Diens- tes und war Zulassungsvoraus-

setzung zum öffentlich bestellten Vermessungsinge- nieur (ÖbVI). Das zweijährige technische Referendariat stellt eine optimale Vorbereitung auf die Aufgaben künftiger Führungskräfte dar und eröffnet vielfältige Karrieremöglich- keiten. In einem gemeinsamen Positionspapier von BDVI, Ar- chitektenkammer Thüringen, Ingenieurkammer Thüringen, Landesverband der Freien Be- rufe Thüringen und Verband Deutscher Vermessungsinge- nieure setzte sich der tbb für die Wiedereinführung des tech- nischen Referendariats ein.

Thüringen hatte die Lauf- bahnausbildung als einziges Bundesland in Deutschland 2018 eingestellt und auf eine Qualifizierung „on the Job“ verwiesen. Diese Möglichkeit wurde nach dem Kenntnis- stand des tbb nie genutzt, so- dass es seit 2018 keine neu ausgebildeten technischen Referendare in Thüringen gab. Da Thüringen nach wie vor im Oberprüfungsamt ver- blieben und dort im Kuratori- um und mit Prüfern vertreten ist, sind alle Voraussetzungen für einen guten Neubeginn gegeben. ■

tbb Landesleitung

Antrittsbesuch bei neuer Rechnungshofpräsidentin

Im April 2022 fand der Antrittsbesuch der Landes- leitung des Thüringer Beamtenbunds (tbb) bei der neu gewählten Präsidentin Kirsten Butzke des Thüringer Rechnungshofs (TRH) in Rudolstadt statt.

Bei der ersten und sehr offenen Gesprächsrunde wurden nach- stehende Themenfelder be- sprochen: amtsangemessene Alimentation, bundeseinheit- liche Besoldung, ehrliche und konsequente Aufgabenkritik, Fachkräftemangel, Wert-

schätzung und Zukunft von Homeoffice.

Die Gesprächsrunde wird mit dem Ziel der Weiterentwick- lung eines modernen öffent- lichen Dienstes in Thüringen fortgesetzt. ■



> Uwe Köhler, Nicole Siebert, Frank Schönborn, Kirsten Butzke, Saskia Grimm, Uwe Allgäuer (von links) © tbb

AG Bildungspolitik | thüringer lehrerverband (tlv)

Wie gelingt es, den Erzieherberuf attraktiv zu machen?

Mittlerweile gibt es kaum einen Kindergarten, der aktuell nicht vom Personalmangel betroffen ist. Erhöhte Arbeitsbelastung, derzeitige und künftige Renteneintritte, Urlaubs- oder Krankheitsfälle, Beschäftigungsverbote und zu wenige Auszubildende sind nur einige der Gründe, die die Not vergrößern.

Auch hauseigene Tarife verschiedener Träger oder die Unterschiede von Teilzeit- oder Vollzeitangeboten führen zunehmend zur Konkurrenz auf dem Einstellungsmarkt. Doch was kann perspektivisch geschehen, um diese prekäre Situation zu lösen und den Arbeitsmarkt „Kindergarten“ zu entspannen?

Obwohl es bereits 2020 zu Lockerung der Einstellungsregeln kam, wonach Sozialassistenten und Kinderpfleger zehn Prozent des Personals einer Kita abdecken können, hat diese Idee kaum zu einer Entlastung der Personalsituation geführt, zumal die Assistenten lediglich unterstützend, nicht eigenverantwortlich tätig sind.

Deshalb sollte das System „Erzieheraus- und -weiterbildung“ aus unserer Sicht von Grund auf neu gedacht werden.

► Wie gelingt es, den Erzieherberuf attraktiv für junge Menschen und Seiteneinsteiger zu machen?

Gegenwärtig lernt ein Auszubildender fünf Jahre auf eigene Kosten, um Erzieher werden zu können. Neben der Verschuldung schlägt die hohe Ausbildungszeit auf die Motivation. Deshalb fordern wir, die Ausbildungszeit generell auf drei

Jahre zu verkürzen und den Sozialassistenten in diese Ausbildungszeit zu integrieren, statt ihn für die Ausbildung als Grundlage einzufordern. Die Ausbildung muss ähnlich wie beim derzeitigen Thüringer Modellprojekt „PiA“ vergütet werden. Zusätzlich sollte die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht werden.

Des Weiteren ist es maßgeblich, den Praxisbezug zu erhöhen. Dies gelingt durch eine mindestens sechs- bis achtwöchige Vorableistung als Voraussetzung für die Ausbildung. Außerdem sollen die Praxisphasen erhöht beziehungsweise verlängert werden, um so den Auszubildenden einem Praxisschock zu entziehen. Gleichzeitig würden die Auszubildenden dadurch den Kindergärten als praktische und in einem lehrreichen Lernumfeld dienende Arbeitskraft zur Verfügung stehen.

► Wie gelingt es, den Erzieherberuf attraktiv für Sozialassistenten und Kinderpfleger zu machen?

Neben den erleichterten Einstellungsregeln aus dem Jahr 2020 wäre es bedeutend, diese Festlegung über das Jahr 2023 hinaus zu verlängern, sodass Kindergärten weiterhin die Möglichkeiten der Unterstüt-



© tbb

zungen nutzen können. Darüber hinaus muss es zu einer prozentualen Verringerung kommen. Auch kleinere Kindergärten mit weniger als zehn Erziehern sollten die Chance erhalten, einen Sozialassistenten einzustellen. Um jedoch auch den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, sollte es künftig möglich sein, eine Erfahrungsanerkennung sowie Weiterqualifizierungen von Hilfskräften für den beruflichen Aufstieg zu gewährleisten. Außerdem muss zeitnah eine Qualifizierung von derzeitigen Hilfskräften über kurze Bildungswege ermöglicht werden, um so zügig qualifizierte und eigenverantwortliche Erzieherkollegen zu gewinnen.

► Wie gelingt es, den Erzieherberuf insgesamt attraktiv zu machen?

Es wird deutlich, dass der Beruf eines Erziehers prinzipiell eines Imagewandels bedarf. Doch dazu muss es auch gelingen, dass zur Kindergartenvielfalt (Sprachkitas, Vielfalt vor Ort et cetera) Zusatzqualifizierung von staatlich anerkannten Erziehern gefördert und schlussendlich nach Abschluss auch entsprechend vergütet werden. Außerdem muss der Umstand abgeschafft werden,

dass die Vergütung als Erzieher in einer Kindertageseinrichtung sich signifikant von der Vergütung eines Hortners oder Heimerziehers unterscheidet. Rein monetäre Gründe dürfen nicht zu Abwanderungen des Personals aus Kitas führen.

Demzufolge müssen auch die hauseigenen Tarifverträge der Träger angemessen gestaltet werden. Wünschenswert wäre es, eine landesweit einheitliche Vergütung unter Berücksichtigung der Arbeitszeiten bei Erziehern zu ermöglichen. Ferner sollte über den Beschäftigungsumfang der Verträge nachgedacht werden. Bei den aktuellen Vergütungen sind angebotene Teilzeitverträge unrentabel und unattraktiv, sodass Grundlagen zumindest eine Vollzeitbeschäftigung sein sollten, die individuell nach den Bedürfnissen des Erziehers reduziert werden können.

Die momentane Lage ist ernst und muss baldigst reformiert und neu strukturiert werden, damit der „Personalmangel“ nicht mehr in jeder Kita Thüringens zu einem tagtäglich gebrauchten Begriff wird.

Jessica Aniol,
Leiterin AG Bildungspolitik
(thüringer lehrerverband)