

# dbb regional *magazin*

September 2018 • 25. Jahrgang

9

Mecklenburg-Vorpommern  
Sachsen  
Sachsen-Anhalt  
Thüringen

Klartext vom dbb Chef Silberbach

**„Für Extremisten  
ist bei uns kein Platz“**

## Stellungnahme vom dbb Chef

# „Für Extremisten ist bei uns kein Platz“

Die Vorkommnisse in Chemnitz haben die Republik beschäftigt. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat dazu bereits am 30. August 2018 klar Stellung genommen. Wir dokumentieren den Wortlaut der Erklärung.

„Die Ereignisse der vergangenen Tage in Chemnitz machen uns alle tief betroffen. Dabei gilt unser Mitgefühl insbesondere den Angehörigen des jungen Mannes, der am Sonntag durch Messerstiche getötet wurde.

Die darauffolgenden Geschehnisse waren schockierend. Rechtsextreme haben den Tod eines jungen Mannes als Vorwand genutzt, um ihren Hass auf andere Menschen und ihre Verachtung für unsere pluralistische Gesellschaft auf offener Straße auszuleben, teils mit roher Gewalt. Dafür gibt es keine Entschuldigung. Die Straftaten dieser Leute müssen konsequent verfolgt und bestraft werden.

Im Zuge der Ereignisse kam es auch zu harschen Vorwürfen gegen die Polizei. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort haben bereits erklärt, dass sie von der Anzahl der Demonstranten überrascht wurden. So bedauerlich es ist: Wo Menschen arbeiten, da kommt es auch zu Fehleinschätzungen. Das darf aber nicht zu pauschalen Verurteilungen oder Verdächtigungen führen. Wer mit Praktikern spricht, der weiß, dass jede Einsatzlage einzigartig, dynamisch und damit jede Entwicklung schwer vorhersagbar ist. Dramatisch verschärft wird heute allerdings jeder Einsatz dadurch, dass die Sicherheitsbehörden bundesweit unter massivem Personal-mangel leiden. Wir als gewerkschaftlicher Dachverband warnen seit Jahrzehnten vor dieser Entwicklung. Inzwischen konnten wir die Politiker aller

Parteien halbwegs vom Irrweg des „superschlanken Staates“ abbringen. Wir sind immer noch dabei, die Schäden der Vergangenheit zu beheben, und auch der von der Bundesregierung im Koalitionsvertrag formulierte ‚Pakt für den Rechtsstaat‘ bringt nur kleine Fortschritte. Außerdem fallen qualifizierte Fachkräfte für den öffentlichen Dienst nicht vom Himmel. Es muss ein für alle Mal in die Köpfe: Die besten Sicherheitsgesetze bringen nichts, wenn wir keine Beschäftigten haben, die sie umsetzen! Deshalb muss wieder mehr in den Staat und die Sicherheit investiert werden. Jetzt!

Es gab aber auch Vorfälle, die auf schwere Verfehlungen hinweisen – etwa, wenn sensible Dokumente wie ein Haftbefehl über das Internet an die Öffentlichkeit gelangen. Das darf nicht passieren, das untergräbt das Vertrauen in den Rechtsstaat und seine Institutionen. Dazu sage ich: Der öffentliche Dienst war schon immer und ist auch heute ein Spiegelbild der Gesellschaft – gut so, denn die Menschen sollen sich mit dem Staat, der ihnen gegenübertritt, identifizieren können. Das bedeutet aber auch, dass sich unter den 4,6 Millionen Beschäftigten immer wieder auch Menschen mit extremen Gesinnungen jedweder Couleur eingeschlichen haben können, man denke etwa an die sogenannten ‚Reichsbürger‘. In all diesen Fällen gilt: Wer nicht mit beiden Beinen auf dem Boden des Grundgesetzes steht, der möge seine Sachen packen und verschwin-



© dbb / Marco Urban

> Ulrich Silberbach

den. Als öffentlicher Dienst sind wir Recht und Gesetz verpflichtet. Wir dienen immer und zuerst der freiheitlich-demokratischen Grund- und

Werteordnung, die das Zusammenleben unserer gesamten Gesellschaft ermöglicht. Wer da nicht mitzieht, für den ist bei uns kein Platz.“

dbb Bürgerbefragung „Öffentlicher Dienst“ 2018

# Bürger wollen starken Staat – Image von Beamten deutlich verbessert

79 Prozent der Deutschen befürworten einen starken Staat, der sie vor den ausufernden Entwicklungen einer globalisierten Gesellschaft schützen kann. Nur zehn Prozent glauben, dass der Markt alles regeln wird.

Das ist das Ergebnis der diesjährigen Bürgerbefragung, die das Meinungsforschungsinstitut forsa für den dbb beamtenbund und tarifunion durchgeführt und am 30. August 2018 in Berlin vorgestellt hat. Damit setzt sich ein Trend der dbb Bürgerbefragungen aus den vergangenen Jahren fort: Bereits 2016 und 2017 sprachen sich 72 beziehungsweise 75 Prozent der Deutschen für einen starken Staat aus. Das Ausmaß der Bürokratie in Deutschland hinge-

gen sehen viele Bürger kritisch: 61 Prozent der Befragten gaben an, es gebe zu viel staatliche Bürokratie in der Bundesrepublik. „Da sind die Bürger und die Beschäftigten im öffentlich Dienst einer Meinung“, kommentierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Umfrageergebnisse. „Das ist aber auch kein Wunder, denn die Kolleginnen und Kollegen im Staatsdienst leiden mindestens so stark unter Bürokratie und Überregulierung wie die Bürger

und die Wirtschaft.“ Im Ranking der beliebtesten Berufe zeigt sich ebenfalls eine große Kontinuität. Hier liegen erneut Feuerwehrmänner mit 94 Prozent vor Ärzten (89 Prozent), Kranken- und Altenpflegern (89 Prozent) sowie Erziehern (83 Prozent). Im Vergleich zum Jahr 2007 haben insbesondere die Müllmänner und die „Beamten“ an Ansehen hinzugewonnen, die ihre Beliebtheit um zwölf Prozentpunkte steigern konnten. Darauf folgen Briefträger mit

einem Plus von elf Prozent, Lehrer (+ zehn Prozent) und Polizisten (+ neun Prozent). „Dass der Gattungsbegriff ‚Beamter‘ unter den beiden Topgewinnern der letzten Jahre ist, deutet auf einen klaren Imagewandel für den öffentlichen Dienst hin“, analysierte Silberbach: „Die Bevölkerung schätzt die Menschen zunehmend wert, die sich in den Dienst der Gemeinschaft stellen. Über drei Viertel der Bundesbürger schreiben den Beamten inzwischen überwiegend positive Eigenschaften wie pflicht- und verantwortungsbewusst oder zuverlässig zu – das Bild des faulen Beamten können wir also zu den Akten legen.“ ■

**Einer für Alle.**

dbb

**Werben Sie für Ihre Fachgewerkschaft ...**

... und der dbb belohnt Sie mit einem Wertscheck und verlost unter allen Werbern zusätzlich einen attraktiven Sonderpreis.  
(Aktionsschluss: 28. Februar 2019)

**Infos:**  
www.dbb.de/mitgliederwerbung  
Telefon: 030. 4081-40  
Fax: 030. 4081-5599  
E-Mail: werbeaktion@dbb.de

**dbb beamtenbund und tarifunion**

Friedrichstraße 169  
10117 Berlin

**dbb WERBEAKTION 2018**

## dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

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

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

**Verantwortliche Redakteure für:**  
Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt  
Sachsen: Beatrice Hala  
Sachsen-Anhalt: Silke Grothe  
Thüringen: Birgit Christina Drischmann

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:** © Marco Urban

**Verlag:** dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de

**Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de

**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, Preisliste 21, gültig ab 1.10.2017

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

# Bundesfernstraßenreform: Minister Pegel und VDStr. ziehen an einem Strang

## dbb fordert Sicherheit für das betroffene Personal

Nachdem beim Bund und bei der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) nach langer Hängepartie die längst überfälligen Tarifverhandlungen zur Bundesfernstraßenreform begonnen haben, trafen sich am 20. August 2018 in Schwerin Gewerkschaftsvertreter mit dem Minister für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Christian Pegel, zu einem Gespräch.



© dbb m-v

> Thomas Placzzyk, Ronald Braun (beide VDStr.), Minister Christian Pegel, dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht

bau und Verkehr, dass sie sich zum Jahresende entscheiden mögen, ob sie einem Wechsel zum Bund als Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn zustimmen oder dem widersprechen wollen. Das setzt voraus, dass sie nicht die ‚Katze im Sack kaufen‘ müssen. Die Rahmenbedingungen müssen verbindlich feststehen“, forderte Pegel und präzisierte: „Vertrauensschutz, Einsatzort, Eingruppierung und Vergütung, Perspektiven und langfristige Entwicklung gehören dazu. Das kann nur mit schnellem Abschluss eines Tarifvertrags zwischen Bund und Tarifvertretungen passieren. Wir werden das Verfahren aktiv begleiten.“ VDStr.-Landesvorsitzender Ronald Braun ergänzte: „Bei aller Komplexität des Vorhabens freut es uns, dass wir mit dem Minister an einem Strang ziehen. Wichtige Rollen spielen dabei natürlich auch das Standortkonzept des Bundes und die Frage, wie zukunftssicher sind die Bedingungen für diejenigen, die dem Land die Treue halten.“

Der dbb m-v wurde durch den Landesvorsitzenden Dietmar Knecht sowie den Vorsitzenden des Landesverbandes der VDStr. – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten, Ronald Braun, sowie Thomas Placzzyk vertreten.

In erster Linie ging es darum, wie über tarifvertragliche Regelungen sowohl beim Bund als auch bei der TdL eine größtmögliche Absicherung der Betroffenen erreicht werden kann. Dazu dbb Landesvorsitzender Dietmar Knecht: „Bevor weiter das Vertrauen schwindet und die Verunsicherung

wächst, wollen wir eine Absicherung erreichen, die die Kolleginnen und Kollegen für einen langen Zeitraum in die Lage versetzt, sich auch nach dem Wechsel zum Bund auf Stellen innerhalb des Landes ‚zurückzubewerben‘.“

Schnell war man sich in dem Gespräch einig, dass sowohl Gewerkschaften als auch Minister Pegel nahezu gleichlautende Forderungen an die jeweiligen Verhandlungspartner haben: „Der Bund erwartet von den Ländern und unseren Kolleginnen und Kollegen in den Autobahnmeistereien sowie im Landesamt für Straßen-

### > Hintergrund

Spätestens ab 2021 liegt die Auftragsverwaltung für die Bundesautobahnen nicht länger in den Händen der Länder. Die Aufgabe übernehmen dann das neu zu gründende Fernstraßen-Bundesamt sowie eine ebenfalls neu aufzubauende Infrastrukturgesellschaft. Bis zum 1. Januar 2019 müssen die etwa 420 betroffenen Beschäftigten aus Mecklenburg-Vorpommern eigentlich ihre Bereitschaft zum Wechsel in die neuen Organisationseinheiten erklären. Bislang sind jedoch zahlreiche tarifpolitische, strukturelle und organisatorische Fragen offen, weswegen nach wie vor große Unsicherheit in den Belegschaften herrscht.

Der dbb begleitet die Entwicklung als Sozialpartner am Tarifisch und fordert gemeinsam mit seinen Fachgewerkschaften BTB, DVG, komba und VDStr. die kontinuierliche Einbindung der Beschäftigtenvertretungen in den gesamten Reformprozess und die Umsetzung der berechtigten Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## Interview mit Peter Rabe

## „Wald ist in!“

Peter Rabe, Landesvorsitzender der Bundes Deutscher Forstleute (BDF) in Mecklenburg-Vorpommern, über den Wandel des Berufsbildes und die Bedeutung des Waldes.

**dbb regionalmagazin:** Wie viele Försterinnen und Förster gibt es momentan in unserem Land? Und ist diese Zahl Ihrer Meinung nach ausreichend, um die anstehenden Aufgaben zu bewältigen?

**Rabe:** Die Landesforst AöR (Anstalt öffentlichen Rechts) hat aktuell 1.089 Beschäftigte, fast täglich werden es weniger. 464 Mitarbeiter sind ausgebildete Försterinnen und Förster. 191 davon sind im Revierdienst, machen also das, was man so klassisch im Kinderbuch zu sehen bekommt. Der Wald bedeckt fast ein Viertel der Landesfläche. Verteilt man uns Forstleute also über das ganze Land, dann ist es schon eine Seltenheit, mal im Wald einen richtigen Förster zu treffen. Quasi eine „Rote-Liste-Art“ im Wald – zahlenmäßig zunehmend stark gefährdet, aber nicht vom Aussterben bedroht.

Im Ernst, wir sind strukturell noch gut aufgestellt. Im Mix aus Forstbetrieb und Forstbehörde, ergänzt um einen zunehmenden Bereich der gesellschaftlichen Dienstleistungen, sind wir Forstleute stark gefragt. Wald ist in! Holz auch. Und, um der Nachfrage nach Wald nachzukommen, brauchen wir wirklich mehr Forstleute innerhalb und bestimmt auch außerhalb der Landesforst AöR. Was mir hier Sorge macht: Angesichts des drastischen Personalabbaus der letzten zehn Jahre, der Auslastung des Personals und demzufolge auch der zu engen Verwendung des Nachwuchses bleiben wir sicher auch hinter dem zurück, was es Neues anzupa-

cken gibt. Wald ist doch so viel mehr, als Holz zu verkaufen und Forstrechtsverwaltungsakten in den Postausgang zu legen. Das können wir, doch könnten wir mehr.

**dbb regionalmagazin:** Wie hat sich Ihre Arbeitssituation in den letzten Jahren entwickelt?

**Rabe:** Ich leite seit 2002 ein Forstamt. Davon gibt es 29, die für den Wald eben regional zuständig sind. Die Aufgaben nehmen zu. Auch ganz neue Aufgaben kommen hinzu. Und bei den bisherigen Aufgaben steigt der Aufwand durch interne Bürokratie und die Abstimmungen mit anderen. Dies scheint normal zu sein. Wir schaffen auch das. Aber: Dies vollzieht sich unter Personalabbau und vor allem ohne, dass andere Aufgaben wegfallen beziehungsweise Bürokratie abgebaut wird. Der Papierverbrauch steigt. Die Computer- und Telefonzeiten haben zugenommen. Die Zeit für den Wald und den persönlichen Austausch untereinander, aber auch mit den Waldkunden, Waldgästen gerät, wenn man nicht achtsam bleibt, schlechend ins Hintertreffen.

**dbb regionalmagazin:** Welche Probleme beschäftigen Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen vom BDF momentan?

**Rabe:** Deutschlandweit ist viel Bewegung rund um den Wald. Unser Bundesverband ist sehr aktiv in allen Gremien, wie etwa dem Deutschen Forstwirtschaftsrat. Ein beinahe sensationelles Ergebnis ist die Einrichtung eines

Kompetenzzentrums Wald und Holz auf Beschluss der Bundesregierung – in Umsetzung der Ziffer 4042 des Koalitionsvertrages. Dies haben wir vom BDF immer wieder angeregt und angesichts der Folgen des Klimawandels und der gestiegenen Bedeutung des Waldes letztlich vehement gefordert.

Dass diese Einrichtung nun sogar nach Mecklenburg-Vorpommern zur Fachagentur Nachwachsende Rohstoffe kommen wird, ist ein Glück und natürlich folgerichtig. Warum? Vielleicht auch deshalb, weil wir im Land mit der Landesforst AöR noch Wald aus einer Hand leisten. Das Prinzip der Einheitsforstverwaltung (Betrieb, Behörde, gesellschaftliche Dienstleistungen) vereinen wir. Dies sichert Kompetenz – fachlich, vor allem erreichbar vor Ort. Dies angesichts negativer Vorbilder in der BRD zu bewahren, ist unser Dauerthema.

Ein weiteres Thema sind die Leistungen für die Gesellschaft – wir wollen ein innovatives Konzept für das, was man übertragener Wirkungskreis nennt. Und dann sind da so die kleineren, nicht weniger wichtigen Themen, die die Arbeitsbedingungen betreffen. Die frustrierende Versagung einer zeitgemäßen Dienst-Kfz-Regelung für die Außendienstbeschäftigten ist so ein leidiges Thema. Der Sommer brachte Trockenschäden und die Borkenkäfer vermehren sich stark.

**dbb regionalmagazin:** Wie wird man eigentlich Förster?



> Peter Rabe, Landesvorsitzender der Bundes Deutscher Forstleute (BDF)

**Rabe:** Und gern auch Försterin ... Günstig ist es natürlich, wenn man frühzeitig Interesse am Wald und seinen vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten verspürt. Früher ging der Weg oft über die Ausbildung zum Waldarbeiter, heute Forstwirt. Heute kann man aber gleich nach dem Abitur auch direkt zum Studium an eine Hochschule oder Fachhochschule gehen. Es gibt fachspezifische Bachelor- und Masterstudiengänge wie in anderen Berufen auch. Wer in den öffentlichen Forstdienst möchte, sollte im Land der Seen und der Wälder einen Vorbereitungsdienst von einem oder zwei Jahren absolvieren. Hier werden wertvolle Erfahrungen möglich, Einblicke und Fertigkeiten beim potenziell künftigen Arbeitsgeber beziehungsweise Dienstherrn – was für eine „fossile“ Bezeichnung! – vermittelt.

Das Studium ist wirklich spannend, wer's wirklich mag und tiefer eindringen will in den Wald. Hörsaal und Lesen reicht aber nicht aus. Wer den Wald versteht, versteht die Welt besser. Die Gesellschaft könnte so viel vom Wald lernen – hier wird wirklich nachhaltig Haushalt gelebt. Ein guter Berater, aber nicht nur für Finanzpolitiker.

**dbb regionalmagazin:** Welche Eigenschaften beziehungsweise

se Fähigkeiten muss man für Ihren Beruf mitbringen?

**Rabe:** Die Begeisterung für die Natur setze ich mal weiterhin voraus. Auch wenn die meisten von uns inzwischen viel mit Papier und Bildschirmen zu tun haben, den Wald tragen wir mit uns rum. Nicht nur im Kopf, auch im Herzen. Das Aufgabenspektrum für Forstleute ist heute aber so vielfältig, dass man am besten selbst auch vielfach interessiert sein sollte, wenn man sich für den Forstberuf entscheidet.

Wer heute den Beruf wählt, um vor allem allein im Wald sein zu können, der wird sich bald enttäuscht sehen. Der Wald hat viele Kunden, Besucher und Leute, die mitreden wollen. Kommunikationsfreude und Interesse an den Bedürfnissen der Menschen am Wald sind als Grundhaltung also unbedingt erforderlich. Alles andere kann man lernen. Am besten schon vor dem Studium beginnend. Spielend im Waldkindergarten, später dann Praktika.

Je nach Arbeitsaufgabe sind dann im Beruf Wetterfestigkeit, waldpädagogisches Geschick, Rechenkunst, Führungsfähigkeiten ... in jedem Falle aber eine gute Teamfähigkeit gefragt. Allein muss es dabei aber auch immer wieder gut gehen.

**dbb regionalmagazin:** Was müsste Ihrer Meinung nach getan werden, um den öffentlichen Dienst hier im Land attraktiver zu machen? Wie könnte man beispielsweise junge Leute dazu bewegen, Förster in M-V zu werden?

**Rabe:** Ich glaube, der öffentliche Dienst ist attraktiver als manchmal sein Ruf. Dennoch: Wir brauchen beim Personaleinsatz grundlegende Veränderungen, eine neue Strategie. Es geht doch nicht darum, die „Besten“ für die Verwaltung zu bekommen. Wichtiger ist vielmehr, das Beste aus und mit dem Nachwuchs zu entwickeln. Kein „Befristungshopping“, sondern etwas mehr Umsicht, Gespräch und Perspektiven von Beginn an. Leider ist es im öffentlichen Dienst doch oft so, dass die „Neuen“ schnell oder nach Befristungsetappen auf einem fertigen Dienstposten eingesetzt sind. Dort wartet dann meist schon der volle, gegebenenfalls übervolle Rucksack. Da ist dann oft kein Raum, keine Zeit und oft kaum die realistische Einladung, die eigenen Potenziale und Ideen einzubringen, etwas eigenständig zu entwickeln, auszuprobieren, Fehler zu machen und Erfolge zu verstetigen. Die Folge sind Anpassungseffekte eher Richtung Durchschnitt und damit auf

Dauer vielleicht sogar nach unten. Was fehlt, ist ein „Lernen des System“. Sowohl das „Unternehmen“ als auch den Einzelnen betreffend. So etwas entspräche doch bestens der Eigenart von Jugend und würde nicht nur die Attraktivität steigern. Es hätte interne Wirkungen. Und würde sich herumsprechen.

Personalmangel wird überall im öffentlichen Dienst beklagt. Regierungen entwickeln mit dem Blick auf Finanzen turnusmäßig Landespersonalprogramme, gegebenenfalls mit instabilen Halbwertzeiten – nach bisherigen Erfahrungen stets als reine Stellenabbaupläne. Kündigungsfrei und damit als sozial verträglich deklariert. Ist das sozial wirklich verträglich?

Zurück zum Aufgabenanstieg. Er geht einher mit dem Anstieg des Altersdurchschnitts. Bei Personalausfällen ist dann wirklich „dicke Luft“. Dinge bleiben liegen, Neues wird nicht angepackt. Der öffentliche Dienst verpasst so Chancen, nicht nur für einen attraktiven Ruf. An diesen „Rissen“ steigen dann gern die Populisten ein und die Schraube dreht sich weiter nach innen.

Ich wünsche uns mehr Mut und Freiheit, Veränderungen

nicht nur anzumahnen, sondern auch zuzulassen.

Wir merken es schon seit Längerem. Wenn mal jemand plötzlich den Dienstposten wechselt, dann ist aus eigener Kraft kaum eine Nachbesetzung ohne Folgestress an anderer Stelle möglich. Es fehlt an Erfahrungs- und Einarbeitungszeiten. Auch um herauszufinden, wo die eigenen Stärken sind. Wie wäre es da hilfreich, wenn zum Beispiel eine Landesforst AÖR es schaffen würde, ausreichend freies – ja gegebenenfalls zusätzliches – Personal zu haben. Vor allem sicher für junge Menschen, die hoch motiviert über eine gewisse Zeit vor allem neue Ideen einbringen und mit Übernahme der Erfahrungen der Etablierten etwas Größeres schaffen, als nur die „Löcher“ zu besetzen, die durch Altersabgang frei werden. Das wäre sicher zusätzlich attraktiv – da geh ich hin und probiere mich aus, bringe mich ein.

Eigenverantwortung sorgt zudem auch dafür, dass man nach „oben“ abgibt. Und dann entspannt „meckern“ kann. Dies zeigt sich vielleicht auch mit Blick auf die gewissen politischen Veränderungen ... Engagement schafft Heimat, Zufriedenheit, Anerkennung und Solidarität. ■

> dbb m-v und VHW

### Gespräch mit dem Bildungsministerium

Am 27. August 2018 sind Sebastian Schröder, Staatssekretär im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Dietmar Knecht, Vorsitzender des dbb m-v, und Prof. Dr. Manfred Krüger, Vorsitzenden des Verbandes Hochschule und Wissenschaft, zu einem Gespräch über weitere Vorhaben zusammengetroffen. Grundlage des Treffens ist eine Vereinbarung zwischen der Landeregierung Mecklenburg-Vorpommerns und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes vom 22. September 1999. „Entsprechend der seinerzeit noch von Innenminister Gottfried Timm und dem jetzigen dbb Ehrenvorsitzenden Hermann Warner unterzeichneten Vereinbarung ist empfohlen, dass wir gemeinsam auf der Fachebene im regelmäßigen Austausch bleiben“, so Knecht. „Ich freue mich sehr, dass diese Empfehlung vom Bildungsministerium zu beiderseitigem Nutzen gepflegt wird und wünschte mir dies auch von einigen anderen Ressorts.“



> Ute Glißmann, Referentin für Hochschulgesetzgebung, Staatssekretär Sebastian Schröder, Prof. Dr. Manfred Krüger, Landesvorsitzender des VHW M-V, und Dietmar Knecht, dbb Landesvorsitzender (von links)

DPVKOM-Regionalverband Nord

# Gewerkschaftsrat bringt personelle Neuausrichtung auf den Weg

Andreas Kögler ist neuer kommissarischer Vorsitzender des Regionalverbandes Nord der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM). Bei der Sitzung des Gewerkschaftsrates am 23. Juni 2018 in Handeloh wurde der 50-jährige stellvertretende Bundesvorsitzende und bislang stellvertretende Regionalvorsitzende mit großer Mehrheit kommissarisch zum Nachfolger von Werner Fischer gewählt, der das Amt aus gesundheitlichen Gründen niedergelegt hatte.

Neu besetzt beziehungsweise nachbesetzt im Regionalvorstand wurden auch die Ämter des stellvertretenden Regionalvorsitzenden, der Schriftführerin und einer Beisitzerin. Hier erhielten Gewerkschaftssekretär Benno Albrecht als Stellvertreter, seine Frau Elisabeth Albrecht als Schriftführerin und Ingrid Junge als Beisitzerin das Vertrauen der Delegierten.

Nach dieser personellen Neuausrichtung standen dann wieder berufs- und gewerkschaftspolitische Themen im Mittelpunkt der Tagung. Hier informierte die ebenfalls an-

wesende DPVKOM-Bundesvorsitzende Christina Dahlhaus über aktuelle Entwicklungen in den Unternehmen und in der DPVKOM. Dabei wies sie unter anderem auf die stärkere Präsenz der DPVKOM in den Medien hin und kritisierte in diesem Zusammenhang nochmals die unsoziale Befristungspolitik bei der Deutschen Post AG.

Im Bericht zur Aufsichtsratswahl bei der Deutschen Post AG und den Betriebsratswahlen in allen Organisationsbereichen wurde nicht nur das allgemein positive Ergebnis hervorgehoben – so konnte die

DPVKOM im Regionalverband Nord bei der Anzahl der Betriebsratssitze und Freistellun-



> Andreas Kögler ist neuer kommissarischer Vorsitzender des DPVKOM-Regionalverbandes Nord.

gen zulegen –, sondern auch der herausragende Wahlerfolg in der Briefniederlassung Magdeburg erwähnt. Hier stellt die DPVKOM erstmals die Betriebsratsmehrheit und mit Andreas Kögler den Betriebsratsvorsitzenden.

Positiv ist auch die Mitgliederentwicklung im Regionalverband. Dieser konnte in den zurückliegenden Monaten einen dreistelligen Mitgliederzuwachs verzeichnen.

Mit den Berichten über die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Deutschen Post, der Deutschen Telekom, der Deutschen Postbank und im Call-Center-Bereich wurde der berufspolitische Teil der Tagung beendet.

Es folgten zum Abschluss noch die Berichte der Frauenvorsitzenden, des Seniorenvorsitzenden und aus dem Bereich der Betriebsräte. ■

## Vereinigung der Prüfungsbeamten und -angestellten des Landesrechnungshofs Neuer Vorsitzender gewählt

Aufgrund des bevorstehenden Ausscheidens der langjährigen Landesvorsitzenden Brigitte Engel aus dem aktiven Dienst fand ein Führungswechsel bei der Vereinigung der Prüfungsbeamten und -angestellten des Landesrechnungshofes (VPBA) statt. Neuer Vorsitzender ist Daniel Rintsch.

Rintsch sowie sein Stellvertreter Ronald Schreier haben sich daraufhin am 27. August 2018 mit dem dbb Landesvorsitzenden Dietmar Knecht zum Antrittsbesuch getroffen, um weitere Aktivitäten zu beraten.

Knecht betonte, dass sich die Zusammenarbeit zwischen der VPBA und dem dbb m-v unter Kollegin Engel in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt habe. „Die aktive Mitarbeit von Kollegin Engel im dbb Landes-

hauptvorstand sowie von Kollegin Astrid Predatsch als Sprecherin der Rechnungsprüfer zeigen die tiefe Verwurzelung der VPBA im Dachverband“, so Knecht.

„Als neuer Vorsitzender möchte ich den Weg der bisherigen Vorsitzenden kontinuierlich fortführen. Die spezifischen Probleme unserer Mitglieder sowie auch übergrei-



> Dietmar Knecht, Daniel Rintsch, Ronald Schreier (von links)

fende Themen und Schwerpunkte stehen dabei auf der Agenda“, so Rintsch. ■

Chemnitz-Grüna

# Landesvorstandssitzung im Grünen

Am 27. Juni 2018 tagte der SBB-Landesvorstand in Grüna, Chemnitz. Neben den Lageberichten der Landesleitung sowie der Grundsatzkommissionen Tarif und Beamtenrecht, berichteten auch die Querschnittsvertretungen.

Auf der Tagesordnung der Sitzung standen darüber hinaus Themen wie die Auswertung des Gewerkschaftstages, die Vorbereitungen zum Tag der Sachsen in Torgau und auch die Bildung und Bestimmung weiterer Grundsatzkommissionen (GK) und Fachkommissionen (FK). Die entsprechenden Mitglieder wurden bestellt und die Gremien können mit ihrer Arbeit beginnen.

Folgende Grundsatzkommissionen gibt es im SBB:

- > Beamtenrecht (Kontakt: GK-Beamtenrecht@sbb.dbb.de)
- > Tarifrecht (Kontakt: GK-Tarifrecht@sbb.dbb.de)
- > Mitbestimmung (Kontakt: GK-Mitbestimmung@sbb.dbb.de)
- > Rechtsschutz (Kontakt: GK-Rechtsschutz@sbb.dbb.de)

Folgende Fachkommissionen gibt es im SBB:

- > Bildung (Kontakt: FK-Bildung@sbb.dbb.de)
- > Sicherheit (Kontakt: FK-Sicherheit@sbb.dbb.de)

Ein großes Dankeschön geht an die Mitglieder der Kommissionen und Arbeitsgruppen aus der vergangenen Legislatur. ■



> Kaffeepause für den Landesvorstand des SBB.

## > Kurz notiert

Der 7. Gewerkschaftstag hatte beschlossen, dass der SBB künftig als eingetragener Verein agiert. Die Landesleitung wurde mit der Umsetzung dieses Ziels beauftragt. Seit August wird der SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e. V. beim Amtsgericht Dresden unter der VR: 11213 geführt.

## Grundsatzkommission Beamtenrecht

# Auswirkungen der Elternzeit während der laufbahnrechtlichen Probezeit

Nimmt eine Beamtin oder ein Beamter während der Probezeit die Elternzeit in Anspruch, wird diese nach § 26 Abs. 1 Sächsisches Beamtengesetz (SächsBG) nicht auf die Probezeit angerechnet. Die Probezeit verlängert sich um die Dauer der Elternzeit. Allerdings gibt es ein „Aber“!

Grundsätzlich beginnt der Lauf der Mindestwartezeiten für eine Beförderung nach dem Ende der laufbahnrechtlichen Probezeit (Rangdienstalter). Wurden jedoch Elternzeiten in Anspruch genommen, ist der sogenannte Nachteilsausgleich

anzuwenden. Es gelten die §§ 19, 20 Sächsische Laufbahnverordnung (SächsLVO) für die Zurücksetzung des Rangdienstalters. Demnach wird die Mindestdienstzeit gemäß § 19 Abs. 4 SächsLVO bis zu einer Gesamtdauer von drei Jahren

auch durch Zeiten im Sinne von § 12 Abs. 1 SächsBG, in denen die Beamtin oder der Beamte keine Dienstbezüge erhält, erfüllt (§ 20 Nr. 1 SächsLVO).

Das Rangdienstalter wird somit auf den Zeitpunkt nach

dem fiktiven Ablauf der Probezeit, unabhängig von der Probezeitverlängerung aufgrund von Elternzeit, zurückgesetzt.

*Karen Siwonja,  
Vorsitzende der  
GK-Beamtenrecht*





Einberufung des 2. Seniorentages der SBB Senioren

# „Ob jung, ob alt – Zusammenhalt“

Der 2. Seniorentag des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen wird am 29. November 2018 im Rosengarten-Café, Restaurant, Carusufer 12, in 01099 Dresden stattfinden.

Der Seniorentag setzt sich zusammen aus den Mitgliedern der Hauptversammlung und dem aus ihrer Mitte gewählten Vorstand. Aufgabe des Seniorentages ist es, Grundsätze der Seniorenarbeit für die nächsten fünf Jahre festzulegen, sowie einen neuen Vorstand zu wählen. Dieser besteht aus einer/einem Vorsitzenden und zwei Stellvertretern/Stellvertreterinnen.

Das Leitthema für den Seniorentag („Ob jung, ob alt – Zusammenhalt“) wurde in Fortführung des Mottos des dbb Bundesseniorenkongresses gewählt: Jung und Alt müssen die Zukunft gemeinsam gestalten. Dies ist die Basis für ein

demokratisches und friedliches Miteinander.

Bislang ging es keiner Rentnergeneration so gut wie der derzeitigen. Auch wenn uns Schicksale von Altersarmut im Alltag begegnen. Da hilft keine Panikmache und Ausspielen von Jung gegen Alt.

Folgenden Fragen und Themenschwerpunkten wollen wir uns widmen:

Wieso weiß niemand, wie die Rentenkasse in 20 Jahren aussieht? Können wir so weitermachen wie bisher oder braucht es, wie Hajo Schumacher in seinem Buch „Restlaufzeit – Wie ein gutes, lustiges

und bezahlbares Leben im Alter gelingen kann“ meint, eine grundlegende soziale Innovation? Er schreibt:

„30 Jahre Ruhestand für ein Drittel der Bevölkerung konnte Bismarck nicht vorhersehen. Für einen halbwegs finanzierbaren Ruhestand sollten einige Bereiche neu überdacht werden:

- > Arbeit: Nur 15 Prozent der derzeitigen Arbeitnehmer sind mit dem Erreichen des Ruhestandes nicht mehr arbeitsfähig. Der große Rest ist durchaus bereit, bei einer kürzeren Wochenarbeitszeit tätig zu sein. Arbeit bedeutet soziale Kontakte, das Gefühl nützlich zu sein und nebenbei noch ein Einkommen zu haben.
- > Pflege: Muss in der Politik endlich den richtigen Stellenwert einnehmen. Der Pflegemarkt ist ein knallhart durchkalkuliertes Geschäft mit

prekären Beschäftigungsverhältnissen, Leiharbeit und vielen anderen Beispielen, die von der Politik toleriert werden, weil es an Alternativen mangelt. Viele Bedürftige werden in einer Taktzahl gepflegt, die das Gesetz vorgibt! Mit steigendem Kostendruck und wachsenden Seniorennzahlen wird das Klima rauer werden.“

Über all diese Fragen wollen wir uns austauschen, Ansätze für Veränderungen erarbeiten und uns als Seniorenvertretung aktiv einbringen. Wir freuen uns auf eine aktive Teilnahme der Mitgliedsgewerkschaften und einen konstruktiven Erfahrungsaustausch.

Die Anträge an den 2. Seniorentag sind bis zum 23. Oktober 2018 an [post@sbb.dbb.de](mailto:post@sbb.dbb.de) zu stellen.

*Rita Müller,  
Vorsitzende SBB Senioren*

Landesjugendtag der SBB Jugend

# Wir machen den Staat von morgen!

Am 26. Oktober 2018 findet in der Bergwirtschaft „Wilder Mann“, Großenhainer Straße 243 in 01129 Dresden, der Landesjugendtag der SBB Jugend statt.

Unter dem Motto „Wir machen den Staat von morgen!“ tagt dann das höchste Gremium innerhalb der SBB Jugend. Beginn ist um 9 Uhr. Auf der Tagesordnung steht etwa der Geschäftsbericht der letzten fünf Jahre und natürlich die Bearbeitung der an den Landesjugendtag gestellten Anträge (können noch bis zum 14. September 2018 an [post@sbb-jugend.de](mailto:post@sbb-jugend.de) geschickt werden). Zudem gilt es, eine neue Landesjugendlei-

tung zu wählen: Eine(n) Vorsitzende(n) und maximal vier Stellvertreterinnen/Stellvertreter.

Die SBB Jugend ist die Jugendorganisation des SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen. Ob Tarifbeschäftigte oder Beamte: Alle im Alter zwischen 16 und 30 Jahren sind bei der SBB Jugend bestens aufgehoben. Die SBB Jugend ist auch Mitglied der dbb jugend (bund).

Mit deutschlandweit mehr als 150 000 Mitgliedern ist die dbb jugend einer der größten Jugendgewerkschaftsverbände in Deutschland. Sie vertritt die Interessen der jugendlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst und bei den privatisierten Dienstleistern.

Die SBB Jugend versteht sich darüber hinaus auch als gesellschaftspolitische Kraft. Neben der Jugendarbeit sind beispiels-

weise Jugend- und Umweltpolitik, Bildung, Europa und Globalisierung feste Themen der SBB Jugend.

Den Kopf der SBB Jugend bildet ein ehrenamtlicher Vorstand, der von den Delegierten gewählt wird.

Wir machen den Staat von morgen! Machst Du mit? Dann melde dich bitte unter [post@sbb-jugend.de](mailto:post@sbb-jugend.de) und sende deine Bewerbung an uns.

*Nils Oeser,  
Vorsitzender SBB Jugend*

SBB  
Beamtenbund  
und Tarifunion  
Sachsen J U G E N D

## Verbeamtung für Lehrkräfte

# LVBS und Partner organisieren Infoveranstaltung

Am 23. August 2018 hat der LVBS – der Berufsschullehrerverband – eine Reihe von Informationsveranstaltungen zum Thema Verbeamtung für Lehrkräfte in Sachsen gestartet.

Dirk Baumbach und Jürgen Fischer, 1. und 2. Vorsitzender des LVBS, begrüßten die Lehrerinnen und Lehrer, für die nach dem Handlungsprogramm der Staatsregierung „Nachhaltige Sicherung der Bildungsqualität im Freistaat Sachsen“ eine Verbeamtung infrage kommt. Offen für Mitglieder und Nichtmitglieder war der Konferenzraum in der LVBS-Geschäftsstelle in Dresden bis auf den letzten Platz besetzt.

Der Regionalvertreter des AXA/DBV Center Johannstadt, Peter Goebel, informierte in einem zweiteiligen Vortrag zu den Themen Beamtentum und Beamtenversorgung. Im Fokus standen die Fragen: Was ist ein

Beamter? Wie sieht die Versorgung aus? Welche Spezifika ergeben sich aus den für Sachsen angedachten Regelungen?

Neben den allgemeinen Voraussetzungen für einen Beamten wurden so die Unterschiede zwischen angestellten

Lehrern und verbeamteten Lehrkräften herausgearbeitet. Gerade mit Blick auf die Versorgung wurde der Vortrag außerdem mit vielen Berechnungsbeispielen unterlegt.

Obwohl für die Teilnehmer noch in weiter Ferne, nahm



> Dirk Baumbach, 1. Vorsitzender des LVBS, eröffnet die Informationsveranstaltung.

auch die Erörterung der Versorgungsansprüche im Alter einen breiten Raum ein, gerade mit Blick auf die Wechselwirkungen mit den im Angestelltenverhältnis erworbenen Ansprüchen.

Personelle Unterstützung kam vom SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen. Karen Siwonia, stellvertretende Landesvorsitzende und zugleich Vorsitzende der GK-Beamtenrecht, antwortete kompetent und praxisnah in der Diskussion auf alle Fragen der Kolleginnen und Kollegen.

Durch das offen gestaltete Format nutzten viele Teilnehmende schon im Verlauf der Veranstaltung die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen. Auch im Anschluss suchten sie das individuelle Gespräch. Neben den bereits genannten Akteuren waren Dirk Baumbach und Jürgen Fischer aktiv im Meinungsaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen und gaben wichtige Informationen zum Antragsverfahren und zum weiteren Verfahren der Verbeamtung in Sachsen.

## Aus den Mitgliedsgewerkschaften: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG)

# Netzwerk höherer Dienst – Führungskraft und Personal

Am 21. und 22. August 2018 fand in Meißen ein Seminar des Arbeitskreises höherer Dienst (hD) der DSTG Sachsen unter dem Dach der dbb akademie statt.

25 Kolleginnen und Kollegen trafen sich zu einem Erfahrungsaustausch und hörten interessante Vorträge, an die sich zum Teil lebhaft Diskussionen anschlossen.

Zu Beginn konnte die freudige Nachricht verbreitet werden, dass die Zahl der Mitglieder des höheren Dienstes der DSTG

Sachsen seit dem letzten Seminar im vergangenen Jahr um zehn Prozent zugenommen hat. Auch bei den Planstellen gibt es Bewegung: Im Haushaltsplanentwurf 2019/2020 sollen im Finanzministerium die A 15-Stellen um sechs auf insgesamt 64 erhöht werden. Auf Ebene des Landesamtes für Steuern und Finanzen und bei den Finanz-

ämtern gibt es dagegen leider noch keine Veränderungen.

Michael Rauß, Referatsleiter im Bundesverwaltungsamt in Osnabrück, führte sodann in die Arbeitszeitgestaltung und elektronische Unterstützung von Prozessen des Arbeitszeitmanagements in seinem Amt ein.

Dr. Daniela Dylakiewicz, Referatsleiterin Stabsstelle Organisation, Personal und Verwaltungsmodernisierung (SOPV), brachte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach dem Seminar in 2017 erneut auf den aktuellen Stand der Arbeit in ihrer Stabsstelle. Die SOPV bearbeitet unter anderem folgende Handlungsfelder:

> Ausbildungsoffensive (ab 2019 stehen 550 Ausbildungsplätze pro Jahr zur Verfügung)

- > strategisches Personalmanagement (dafür soll eine landeseinheitliche Personalverwaltungssoftware erarbeitet und eingesetzt werden, damit „endlich“ eine landeseinheitliche Personaldatengrundlage tagesaktuell zur Verfügung steht)
- > Karriereportal Sachsen (ermöglicht interne und externe Stellenausschreibungen, Ablösung der Plattform TRIAS)
- > Personalpool „Demografie“
- > Aufgabenkritik und Struktur Anpassungsprozesse



> Teilnehmer(innen) und Referent(innen) des Seminars.

Sibylle Ferkau-Permesang, Abteilungsleiterin I des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen (SMF), erzeugte mit ihren Ausführungen unter der Überschrift „Erwartungen an den höheren Dienst und Möglichkeiten des höheren Dienstes im Geschäftsbereich des SMF“ für eine muntere Diskussion. Es ging um die Themen

- > Abwanderung an die Justiz (viele nutzen jetzt die Gelegenheit, nun doch bei der Justiz unterzukommen)
- > Kann jeder höhere Dienst A 15 werden? (Grundsätzlich ja, aber tatsächlich nein)
- > Wie verändern sich die Anforderungen an die Angehörigen des hD in Zeiten der Digitalisierung?
- > Wann ist man eine gute Führungskraft? (Insbesondere dieser Punkt wurde kontrovers diskutiert)

Steuerfachliches steuerte Joachim Vogt, Referent im Referat 35 SMF, sehr kurzweilig vorgetragen bei. Er begann mit umsatzsteuerlichen Fragen in Zeiten der Digitalisierung (Streaming im Internet: Wer ist umsatzsteuerpflichtig für eine Filmlieferung? Reverse Charge, wenn Empfänger Unternehmer? Ist auch Unternehmer der optierende Vermieter einer Immobilie?). Dann beleuchtete er die Diskussion in Deutschland, die Plattformen, auf denen die Lieferungen angeboten werden, für die Abführung der Umsatzsteuer in Haftung zu nehmen.



> Vortrag von Sibylle Ferkau-Permesang zum Thema „Gute Führungskraft“

Am Schluss gab Vogt einen Überblick über die verschiedenen Modelle der Grundsteuer, die gegenwärtig diskutiert werden. Wie nicht anders zu erwarten, liegt das Problem im Detail. Auf welches Modell man sich einigen wird, ist gegenwärtig noch völlig offen. Reinhold Mähne, Vorsitzender

der DSTG Sachsen und Bezirkspersonalrat (BPR), gab abschließend einen Überblick über Themen, die den BPR bewegen.

*Christian Holzhey,  
stellvertretender Landesvorsitzender DSTG Sachsen  
und Vorsitzender Arbeitskreis  
höherer Dienst*

## Aus den Mitgliedsgewerkschaften: Deutsche Verwaltungsgewerkschaft (DVG)

# Neuer Internetauftritt

Schöner, informativer und benutzerfreundlicher: Seit August ist der verbesserte Internetauftritt der DVG Sachsen online.

Viele anstrengende Arbeitsstunden liegen hinter der dbb Internetredaktion und Claudia Vogel, Geschäftsführerin der DVG Sachsen. Aber die Arbeit hat sich gelohnt: Ab sofort finden Sie eine benutzerfreundlichere Navigationsstruktur und ein komplett überarbeitetes Layout unter [www.dvgsachsen.de](http://www.dvgsachsen.de).



© SBB

## Medizinstudium

# Abiturbestenquote stärken

Mit einer Richtungsentscheidung zur Vergabe von Studienplätzen in der Humanmedizin ist die Kultusministerkonferenz am 14. Juni 2018 in allen Punkten den Empfehlungen des Philologenverbandes (PhVSA) Sachsen-Anhalt gefolgt: die Abiturbestenquote zu stärken, die Wartezeit abzuschaffen und medizinische Vorerfahrung stärker bei der Auswahl zukünftiger Medizinstudenten zur berücksichtigen.

„Die Beibehaltung einer Abiturbestenquote von mindestens 20 Prozent und der Wegfall der Wartezeiten legen den Grundstein für umfassende Neuregelungen von Vergabeverfahren bei Numerus-clausus-Studienfächern“, sagte Thomas Gaube, stellvertretender dbb Landesvorsitzender und Vorsitzender des PhVSA.

Das Bundesverfassungsgericht hatte Ende vergangenen Jahres mit seinem Urteil zur Hochschulzulassung im Fach Medizin die seit vielen Jahren bewährte Praxis der Erstauswahl von Studienplatzbewerbern

durch die Abiturbestenquote bestätigt. Mit der Abiturbestenquote wurden bisher 20 Prozent der Studienplätze in Medizin an die Abiturbesten aus jedem Bundesland zugewiesen. „Diese Quote sollte auf 30 Prozent angehoben werden. Sie ist das empirisch beste Kriterium für den erfolgreichen Abschluss eines Studiums“, sagte Gaube.

Die inhaltlich nicht qualifizierende Warteliste werde zukünftig wegfallen. Möglichkeiten der Bonierung von Wartezeit und die Berücksichtigung der in der Wartezeit er-

worbenen Qualifikationen und Kompetenzen in anderen Quoten werden noch in diesem Jahr geprüft. Für den weiteren Zugang zum Medizinstudium, das sogenannte Auswahlverfahren der Hochschulen, sollen neben der Abiturdurchschnittsnote mindestens zwei weitere eignungs-basierte Kriterien herangezogen werden: Die Ergebnisse eines neuen bundesweit einheitlichen Medizinertests und praktisch-medizinische Vorerfahrungen. Für dieses nachrangige Vergabeverfahren schlägt der Philologenverband folgende Regelung vor: 40 Prozent Abiturdurch-

schnittsnote, 40 Prozent standardisierte Tests, 20 Prozent medizinische Vorerfahrung.

### Hintergrund:

Das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe hatte am 19. Dezember 2017 geurteilt, dass das Zulassungsverfahren zum Medizinstudium teils verfassungswidrig ist und bis Ende 2019 neu geregelt werden muss. Derzeit werden 20 Prozent der Medizinstudienplätze zentral über die Abiturnote vergeben und 20 Prozent über Wartezeiten – zurzeit sind das bis zu 15 Semester. Die übrigen 60 Prozent der Plätze können die Hochschulen in eigenen Auswahlverfahren vergeben. Die Richter hatten geurteilt, dass das mit dem Grundrecht auf freie Berufswahl nicht vereinbar sei und das Zulassungsverfahren für unzulässig erklärt. Zudem kritisierten sie die mangelnde Vergleichbarkeit von Abiturnoten. ■

## Seminar der Deutschen Verwaltungs-Gewerkschaft

# Auch streiken will gelernt sein

Vom 7. bis 9. Juni 2018 hat in Stangerode ein Seminar der Deutschen Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG) Sachsen-Anhalt zum Thema „Streikrecht“ stattgefunden. Teilnehmer aus der DVG, der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoG) und der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) haben sich dabei intensiv mit dem Streikrecht auseinandergesetzt.

Ulrich Hohndorf, Leiter des Geschäftsbereiches Tarif und stellvertretender Bundesgeschäftsführer des dbb in Berlin, definierte zum Beginn den Begriff „Streik“, erläuterte die Grundlagen des Streikrechts, den rechtlichen Rahmen bei Aktionen, Werbekampagnen und besondere Formen des Arbeitskampfes (wie zum Beispiel den „Flashmob“ und den

„Solidaritätsstreik“). Des Weiteren erklärte Hohndorf mögliche Auswirkungen auf das Einzelarbeitsverhältnis, wie etwa Entgelt- und Rentenansprüche, Arbeitszeiterfassung, den Schutz aus der gesetzlichen Unfallversicherung und vieles mehr.

Hohndorf machte zudem erneut deutlich, dass der dbb

Verhandlungspartner von Bund, Ländern und Kommunen sowie der privatisierten Unternehmen der öffentlichen Hand ist und nicht die einzelnen Fachgewerkschaften. Dies sei vor allem bei der Veröffentlichung von Warnstreikaufrufen sowie allen Informationen der Mitgliedsgewerkschaften an die Mitglieder wichtig. Hier müsse daher zwingend das

Logo des dbb veröffentlicht werden.

Jede Einkommensrunde beginne mit der Forderungsfindung, so Hohndorf weiter. Hier habe der dbb in der Vergangenheit gute Erfahrungen mit Branchentagen in verschiedenen Beschäftigtengruppen gemacht. Die tarifpolitischen Interessen wurden so gebündelt, und es konnten auch unter schwierigen Rahmenbedingungen bestmögliche Ergebnisse erreicht werden.

Im zweiten Teil des Seminars machte Ulrich Stock, Erster stellvertretender Landesvorsit-



> Seminarteilnehmer aus der DVG, DPoIG und DSTG.

zendender des dbb sachsen-anhalt, Ausführungen zur Abrechnung von Streikgeldern sowie Nachbereitung eines Streiks.

Für die Seminarteilnehmer stand beim Fazit fest: Ausführliche Mitgliederinformationen, eine offensive Öffentlichkeitsarbeit und handfester Service sind zentrale Bestandteile einer erfolgreichen Tarifpolitik. ■



> Die Seminarteilnehmer setzen sich intensiv mit dem Streikrecht auseinander.

## Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

# Eilzuständigkeit (fast) erreicht

Sachsen-Anhalts Innenminister Holger Stahlknecht will im Rahmen der Polizeiorganisationsreform auch die Eilzuständig für Vollzugsbeamte der Zollverwaltung regeln. Das wäre ein weiterer Verhandlungserfolg der Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ), Bezirksverband Hannover.

Die Initiativen des BDZ zur Einführung der Eilzuständigkeit sind bislang nicht in allen Bundesländern erfolgreich. Bis April 2018 hatten sie sieben Bundesländer (Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Sachsen, das Saarland und Schleswig-Holstein) eingeführt. Darüber hinaus haben Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg die Einführung bereits zugesagt. Mit Bremen und Niedersachsen befindet sich der BDZ-Bezirksverband Hannover derzeit in intensiven Gesprächen.

„Die Einführung der Eilzuständigkeit für Vollzugsbeamte der Zollverwaltung, nicht nur in

Sachsen-Anhalt, ist lange überfällig. Zollbeamte in den Vollzugsbereichen decken im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben regelmäßig Straftaten auf, die sie ohne Öffnung der Eilzuständigkeit nicht verfolgen dürfen. Einzige Ausnahme ist hier das ‚Jedermannsrecht‘ aus der Strafprozessordnung, wonach jemand, der auf frischer Tat angetroffen wird, festgehalten werden kann“, sagte Olaf Wietschorke, Vorsitzender des BDZ-Bezirksverbandes Hannover.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Zollverwaltungsgesetzes (ZollVG) vom März 2017 wurde die Grundlage für die Öffnung

der Polizeigesetze der Länder für die Einführung der Eilzuständigkeit für Vollzugsbeamte der Zollverwaltung geschaffen.

Die Norm regelt die sogenannte Eilzuständigkeit der Zollbeamten in den Vollzugsbereichen für polizeiliche Sofortmaßnahmen in den Bundesländern, in welchen die Polizeigesetze, Sicherheitsgesetze und Gefahrenabwehrgesetze der Länder diese Eilzuständigkeit vorsehen. Die Eilzuständigkeit darf für Aufgaben der Polizei von Zollbeamten der Vollzugsbereiche nur wahrgenommen werden, bis die zuständigen Polizeibediensteten eingetroffen sind.

Neben der Eilzuständigkeit in den Länderpolizeigesetzen (und gegebenenfalls Sicherheitsgesetzen, Gefahrenabwehrgesetzen et cetera) besteht für die Zollvollzugsbeamten grundsätzlich die bundesweite Eilzuständigkeit für Aufgaben der Bundespolizei (Grenzschutz, Bahnpolizei, Luftverkehrssicherheit et cetera).

Aus Sicht des BDZ zeigt aber die Praxis, dass es seitens der Polizei in den Ländern ebenfalls Bedarf an einer Einbindung des Zolls gibt. Eine rechtliche Regelung wäre somit zielführend und stättet die Zollbeamten mit der Möglichkeit aus, im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung bei entsprechenden Vorfällen, die Landespolizei in deren Aufgabenerfüllung zu unterstützen. Gleiches gilt auch für den Einsatz von besonderen Führungs-

und Einsatzmitteln des Zolls (Spürhunde verschiedenster Art, Röntgen- und Detektionstechnik und so weiter).

„Es geht bei der Einführung der Eilzuständigkeit für Zollvollzugsbeamte in den Länderpolizeigesetzen nicht darum, den Zuständigkeitsbereich der Zoll-

verwaltung auszudehnen und neue Tätigkeitsfelder zu erschließen, sondern kritische zeitliche Lücken zu schließen und somit Gefahren von der Bevölkerung abzuwehren. Der Zoll ist mit Maßnahmen in eigenständiger Zuständigkeit bereits mehr als ausgelastet. Außer Frage steht natürlich, dass

alle Maßnahmen, die im Zusammenhang der Eilzuständigkeit ergriffen werden, eng mit der zuständigen Polizeibehörde abzustimmen sind“, betonte Wietschorke.

Gerade vor dem Hintergrund einer besseren und vertrauensvolleren Zusammenarbeit aller

in Deutschland zusammenwirkenden Sicherheitsbehörden und der Erhöhung des Sicherheitsgefühls der Öffentlichkeit sei eine rechtliche Regelung zur Eilzuständigkeit notwendig. Ein „Kompetenzgerangel“ sei der Öffentlichkeit schwer zu vermitteln.

## Schwerbehindertenvertretung

# Wahlen im IV. Quartal 2018

In der Zeit vom 1. Oktober bis zum 30. November 2018 finden in den Betrieben und Dienststellen die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung statt. Sie werden nach dem Sozialgesetzbuch IX in Betrieben und Dienststellen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Beschäftigten gewählt. Die Wahlen finden alle vier Jahre statt.

Für Menschen mit Handicap sind die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen eine wichtige Anlaufstelle im Betrieb beziehungsweise in der Dienststelle. Sie sind in Zusammenarbeit mit den Personal- und Betriebsräten die Garanten für eine positive Behindertenpolitik.

Kernaufgabe der Vertrauensperson ist, die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern sowie den schwerbehinderten und denen gleichgestellten Beschäftigten helfend und beratend zur Seite zu stehen. Sie bietet dafür Gesprächsmöglichkeiten an, stellt ihre Kenntnisse zur Verfügung, schaltet sich bei Schwierigkeiten ein und vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten bei Maßnahmen, die die Dienststelle/der Betrieb plant.

### Wer ist wahlberechtigt und wer ist eine wählbare Person?

Zudem überwacht die Schwerbehindertenvertretung, dass

geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen eingehalten werden, und beantragt Leistungen zur behindertengerechten Einrichtung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen.

Wahlberechtigt sind grundsätzlich alle schwerbehinderten Beschäftigten sowie die diesen gleichgestellten Beschäftigten. Es gibt kein Mindestalter und keine Mindestzugehörigkeit zur Dienststelle/Betrieb.

Der Kreis der wählbaren Beschäftigten ist weiter als der der Wahlberechtigten, denn auch nicht schwerbehinderte Beschäftigte können das Amt der Schwerbehindertenvertretung wahrnehmen. Wählbar sind alle, die nicht nur vorübergehend in der Dienststelle tätig sind, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb beziehungsweise der Dienststelle seit sechs Monaten angehören. Zudem können Kandidatinnen und Kandidaten auch Personal- oder Betriebsratsmitglied sein.

Nicht wählbar ist, wer kraft Gesetz dem Personal-/Betriebsrat nicht angehören kann, wie Arbeitgeber und leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 5 Abs. 3) beziehungsweise Dienststellenleiter und die weiteren im Bundespersonalvertretungsgesetz (in § 7) genannten Beschäftigten sowie zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugte Beschäftigte.

### Was macht einen guten Schwerbehindertenvertreter aus?

Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist anspruchsvoll. Es verlangt fundiertes Fachwissen, Arbeitseinsatz sowie besondere persönliche Qualitäten, etwa Durchsetzungsfähigkeit und diplomatisches Geschick. Man muss vor allem auf andere Menschen zugehen und sich einfühlen können. Wichtig ist auch, wie man sich bei Auseinandersetzungen verhält: Nicht mit dem Kopf durch die Wand, aber sich auch nicht einschüchtern lassen; Auf jeden Fall in der Lage sein, gegenüber dem Arbeitgeber, den Institutionen, aber auch schwerbehinderten Beschäftigten eindeutige Worte zu sprechen.

### Anhörungspflicht und Mitwirkungsrecht

In allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die

schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, muss der Arbeitgeber (also auch der Dienstherr) die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Diese Anhörungspflicht des Dienstherrn beinhaltet zugleich ein Mitwirkungsrecht der Schwerbehindertenvertretung.

Der Dienstherr ist verpflichtet vor einer Entscheidung zum Beispiel in Bezug auf eine Umsetzung, Versetzung, Beförderung, Kündigung sowie Änderung der Arbeitsbedingungen der Schwerbehindertenvertretung die Gründe für seine Maßnahme rechtzeitig mitzuteilen und die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben.

Der Einsatz der Schwerbehindertenvertretung bei der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist von besonderer Bedeutung. Das BEM ist ein wichtiges Instrument, um Erkrankungen am Arbeitsplatz vorzubeugen beziehungsweise erkrankte Beschäftigte nach erfolgreicher Rehabilitation wieder in der Dienststelle/ dem Betrieb einzugliedern. Das BEM verpflichtet den Arbeitgeber zur Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen (Betriebs- oder Personalrat beziehungsweise Schwerbehindertenvertretung). Das Ziel, Betriebs- beziehungsweise

Dienstvereinbarungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abzuschließen, ist jedoch nicht immer ganz einfach zu erreichen.

Ferner fällt der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zwischen Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat in die Zuständigkeit der Schwerbehindertenvertretung. Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit.

Für eine erfolgreiche Arbeit der Schwerbehindertenvertretung ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber, Personalrat und Inklusionsbeauftragten enorm wichtig. Die mit dem Ehrenamt verbundene Verantwortung, die Erfahrungen im Umgang mit Menschen und Krisensituationen sowie die fachlichen Herausforderungen – all dies sollte auch als Chance gesehen

werden, sich persönlich weiterzuentwickeln.

### ■ Schulungsangebote nutzen

Gerade am Anfang können Widerstände von verschiedenen Seiten die Arbeit erschweren. Die erforderlichen Kenntnisse erlangt die Vertrauensperson im Laufe der Zeit in Schulungen des Integrationsamtes, den Berufsvertretungen, ihrer Gewerkschaft und natürlich auch durch die Auseinandersetzung mit der Materie im Alltag der Schwerbehindertenvertretung. Jede neu gewählte Vertrauensperson hat Anspruch darauf, Schulungen zu besuchen, die die erforderlichen Kenntnisse vermitteln, und zwar unter Freistellung vom Dienst und Weiterzahlung der Bezüge. Die Schulungskosten trägt die Dienststelle/der Arbeitgeber, was neuerdings auch für das erste stellvertretende Mitglied (§ 179 Abs. 4 Satz 3 SGB IX) gilt.

Im Übrigen erhalten die Vertrauenspersonen über Ansprechpartner ihrer Fachge-

werkschaft oder dem dbb Informationsmaterial über Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie persönliche Rechtsstellung, tauschen sich mit erfahrenen Vertrauenspersonen aus und wachsen so langsam in das Amt hinein.

### ■ Bundesteilhabegesetz stärkt Rechte

Lange wurde um das Bundesteilhabegesetz gekämpft, bevor es 2016 endlich beschlossen wurde. Ziel des Gesetzes ist, die Lebens- und Arbeitssituation von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und die individuelle Unterstützung zu fördern.

Mit dem Bundesteilhabegesetz wurden auch neue rechtliche Normen in Kraft gesetzt, welche die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen stärken. Bereits am Tag nach der Verkündung des Gesetzes am 20. Dezember 2016 sind hierzu unter anderem folgende Regelungen in Kraft getreten:

- > Der Schwellenwert für die Freistellung der Vertrauensperson

wird von derzeit 200 schwerbehinderten Menschen im Betrieb auf 100 abgesenkt.

- > Die Schwellenwerte (100) für die Heranziehung der Stellvertreter werden nach oben gestaffelt, sodass dann die Vertrauenspersonen in größeren Dienststellen/Betrieben mehr Stellvertreter heranziehen können als die derzeit maximal möglichen zwei.
- > Erweiterter Schulungsanspruch für Stellvertreter. Bei der Fortbildung entfällt die Einschränkung, dass ein Stellvertreter nur bei ständiger Heranziehung, häufiger Vertretung der Vertrauensperson auf längere Zeit oder absehbarem Nachrücken in das Amt einen Anspruch hat.
- > Der Arbeitgeber übernimmt künftig auch Kosten einer Bürokraft für die Schwerbehindertenvertretung in erforderlichem Umfang.
- > Jegliche Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam. ■

## > Berufungen

### Ehrenamtliche Richter

Das Landessozialgericht Sachsen-Anhalt hat folgende Kolleginnen und Kollegen zum 1. September 2018 zu ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern berufen.

#### Landessozialgericht Sachsen-Anhalt:

- > Hartmut Hegewald (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer)
- > Anja Kumke (Gewerkschaft der Sozialversicherung).

#### Sozialgericht Dessau:

- > Andreas Hoy (Verband Bildung und Erziehung)
- > Gertrud Knichale (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer)
- > Uwe Stietz (Verband Deutscher Straßenwärter)

#### Sozialgericht Halle:

- > Gabriele Bartsch (Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft im öffentlichen Dienst)
- > Andreas Braun (Verband Deutscher Straßenwärter)
- > Frank Kolodzik (Verband Deutscher Straßenwärter)
- > Michael Reinsberg (Verband Deutscher Straßenwärter)
- > Matthias Frommholz (Gewerkschaft der Sozialversicherung)
- > Bianca Gohlisch (Gewerkschaft der Sozialversicherung)

- > Viola Janßen (Gewerkschaft der Sozialversicherung)

- > Manuela Schwarzwald (Gewerkschaft der Sozialversicherung)

- > Heike Wolf (Gewerkschaft der Sozialversicherung)

- > Heike Karpe (Gewerkschaft der Sozialversicherung)

#### Sozialgericht Magdeburg:

- > Kerstin Brietenhagen (Verband der Straßenwärter)
- > Michael Englerth (Verband der Straßenwärter)
- > Dieter Martienßen (Verband der Straßenwärter)
- > Lothar May (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer)
- > Thomas Scholz (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer)
- > Uwe Thormann (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer)
- > Gudrun Möhring (Seniorenverband BRH)

Urteil des Bundesarbeitsgerichts

# Keine Urlaubsentgeltkürzung bei Arbeitszeitreduzierung

Wer in den vergangenen Monaten des Jahres 2018 seine Arbeitszeit herabgesetzt hat oder dies künftig plant und noch „Alt-Urlaub“ übrig hatte oder hat, kann von einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts profitieren. Die Vergütung des „Alt-Urlaubs“ muss der Höhe nach an der alten Arbeitszeit bemessen werden.

Wer also zum Beispiel von Vollzeit auf eine 50-Prozent-Stelle reduziert hat und noch 30 Urlaubstage aus der Vollzeit in die Teilzeit mitbringt, erhält für die 30 Urlaubstage das volle Entgelt und nicht 50 Prozent.

Der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat mit Urteil vom 20. März 2018 (BAG Urteil vom 20. März 2018 – 9 AZR 486/17 –) festgestellt, dass § 26 Abs. 1 Satz 1 und § 21 Satz 1 TV-L (Entgeltfortzahlung bei Urlaub) wegen einer mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften nichtig sind, soweit das Urlaubsentgelt eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin, der oder die nach Verringerung seiner/ihrer wöchentlichen Regelarbeitszeit den Urlaub antritt, auch in denjenigen Fällen nach dem Entgeltausfallprinzip bemessen wird, in denen der Urlaub aus der Zeit vor der Arbeitszeitreduzierung stammt.

Bei Beschäftigten, die ihre regelmäßige Arbeitszeit reduzieren, muss sichergestellt sein, dass sie für „Alt-Urlaub“, den sie vor der Arbeitszeitreduzierung erworben haben, mindestens das Entgelt erhalten, das sie erhalten hätten, wenn sie den Urlaub vor der Arbeitszeitverringerung genommen hätten. Die hiervon abweichende tarifvertragliche Regelung (§ 26 Abs. 1 Satz 1 TV-L und § 21 Satz 1 TV-L) ist wegen der mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften gem. § 4 Abs. 1 TzBfG i. V. m. § 134 BGB unwirksam.

## ► Einmal erworbener Urlaub bleibt unangetastet

Die Entscheidung ist auf die gleichlautenden Regelungen im TVöD und im TV-H übertragbar. Wer die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zum

Urlaubsrecht aufmerksam verfolgt, sieht sich in der Entscheidung des BAG bestätigt. Der EuGH hat bereits in der sogenannten „Tirol-Entscheidung“ (Urteil vom 22. April 2010, RS. D-486/08) festgestellt, dass Unionsrecht dahin auszulegen ist, dass die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs zu einer späteren Zeit als dem Bezugszeitraum in keiner Beziehung zu der in der späteren Zeit vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitszeit steht.

Konsequent stellt nun das BAG fest, dass der Urlaubsentgeltanspruch genauso behandelt werden muss und daher nicht die aktuelle Arbeitszeit für die Entgelthöhe während des Urlaubs heranzuziehen ist, sondern das zu der Zeit der Entstehung des Urlaubsanspruchs vorliegende Arbeitszeitregime maßgeblich ist. Dahinter steht der Rechtsgedanke „einmal erworbener Urlaub bleibt unangetastet“.

Der TV-L diskriminiert insoweit Teilzeitbeschäftigte, da dort allein der Beschäftigungsumfang während des Urlaubszeitraums maßgeblich ist. Das BAG stellt fest, dass diese tarifvertragliche Regelung dem unionsrechtlichen Diskriminierungsschutz von

Teilzeitbeschäftigten widerspricht und daher nicht angewendet werden kann und auch nicht mithilfe einer Auslegung als unionsrechtskonform betrachtet werden kann.

## ► Konsequenzen für die Praxis

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduziert und noch nicht verbrauchte Urlaubstage haben, die aus der Zeit vor der Reduzierung der Arbeitszeit stammen („Alt-Urlaub“), sollten darauf achten, dass diese Urlaubstage entsprechend ihres damaligen Beschäftigungsumfangs vergütet werden und nicht nach dem aktuellen Beschäftigungsumfang. Für bereits verbrauchten Urlaub ist die sechsmonatige Ausschlussfrist gemäß § 37 Abs. 1 TV-L zu beachten. Fristauslösendes Ereignis ist die Auszahlung des zu geringen Urlaubsentgelts.

Wer seine Urlaubsentgeltberechnung für fehlerhaft hält, sollte einen entsprechenden Antrag bei seinem Arbeitgeber stellen. Hiernach steht den Einzelmitgliedern der dbb Fachgewerkschaften die Möglichkeit offen, gewerkschaftlichen Rechtsschutz über die dbb Dienstleistungszentren in Anspruch zu nehmen. ■

Unesco-Weltnaturerbe

# tbb Seniorinnen und Senioren im Nationalpark Hainich

Für 2018 hatten sich die Seniorinnen und Senioren im tbb vorgenommen, den National-

park Hainich mit seinem Baumkronenpfad kennenzulernen. Zehn Mitglieder sind

der Einladung gefolgt und erlebten dieses UNESCO-Weltnaturerbe bei schönstem Wetter.

Zunächst wurde etwa zwei Stunden die Gegend mit einer Pferdekutsche erkundet, was



nicht nur beeindruckend war, sondern auch trotz einiger Pferdebremsen viel Spaß gemacht hat.

Anschließend ging es auf den Baumkronenpfad im Hainich Nationalpark. Alte Buchenwälder, die zu der ursprünglichen Wildnis in Europa zählen, wachsen in einem dschungelähnlichen Wald. Ein Ranger des Nationalparks erklärte den Teilnehmenden die Flora und Fauna dieses in Deutschland einmaligen UNESCO-Weltnaturerbes.

Der Hainich ist ein fast vollständig bewaldeter Muschelkalk-Höhenzug am Westrand des Thüringer Beckens. Mit seiner Waldfläche von 13 000 Hektar ist der Hainich das größte zusammenhängende Laubwaldgebiet Deutschlands. Der 7 500 Hektar große Nationalpark befindet sich im südlichen Teil des Hainich. Hier soll sich die Natur frei von nutzen und lenkenden Eingriffen des Menschen nach ihren eigenen Gesetzen entwickeln.

Besucherinnen und Besucher können dort das Ringen der Natur um Licht, Wasser und Nährstoffe erleben, vielfältige Lebensräume entdecken, geschaffen durch ungestört ablaufende, ausschließlich von der Natur gesteuerte Prozesse. Es

krabbelt und flattert, es quakt und kreischt, es zwitschert und summt. Der Nationalpark Hainich ist ein Paradies, vielfältig und strukturreich. Un-



> Die Seniorinnen und Senioren des tbb zu Besuch im Nationalpark Hainich, dem Urwald mitten in Deutschland und UNESCO-Weltnaturerbe.

ter anderem sind 900 Gefäßpflanzen, 1 600 Pilz- und 180 Vogelarten erfasst. Wildkatze, Bechsteinfledermaus, sieben Spechtarten und stark gefährdete Totholzkäfer haben hier neben vielen anderen Tierarten ihr zuhause.

Dieses alles kann man auf dem 534 Meter langen barrierefreien Baumkronenpfad in bis zu 24 Metern Höhe entdecken und erleben. Von dem Baumturm mit Aussichtsplattform in

44 Metern Höhe im Zentrum des Pfades kann man den gesamten Hainich und das Thüringer Becken überblicken. Ein einmaliges Erlebnis. Die Seniorinnen und Senioren des tbb waren begeistert. Im Novem-



ber geht es zu einem weiteren UNESCO-Weltkulturerbe, der Anna-Amalia-Bibliothek in Weimar. ■

tbb zum Interview von Linke-Landeschefin Hennig-Wellsow

## Die Verwaltung ist kein Koalitionspartner

Der tbb Landesvorsitzende Helmut Liebermann hat sich vor die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Thüringen gestellt: Kritik an der Verwaltung von der Linken-Landeschefin Susanne Hennig-Wellsow im Interview mit der Thüringer Allgemeinen vom 14. August 2018 wies er zurück.

„Es ist eine der wesentlichen Stärken unseres Systems, dass die Verwaltung nicht Erfüllungsgehilfe einer Regierung ist, gleich wie sie politisch gefärbt ist. Es wäre systemwidrig, wenn sie sich als vierter Koali-

tionspartner verstehen würde“, sagte Liebermann. Wenn Hennig-Wellsow feststelle, dass die Regierungskoalition manchmal durch die Verwaltung „ausgebremst“ wird, dann funktionieren das System offenbar besser

als manchmal vermutet. Und es werde deutlich, dass die Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten im Landesdienst ihrer Pflicht nachkommen, nicht etwa Werkzeuge einer Regierung zu sein, sondern

dem Staat loyal zu dienen. „Jeder politische Wille muss sich bei der Umsetzung an Recht und Gesetz messen lassen – genau das ist die Aufgabe der Verwaltung. Wer von Anfang an seine Vorhaben an diesen Maßstäben ausrichtet, wird es auch leichter in der Umsetzung haben“, so der tbb Chef. ■

Kommentar zum „Hamburger Modell“

# Echte Wahlfreiheit oder Eintritt in eine Bürgerversicherung?

Unter der Überschrift „Wahlfreiheit? Wie sich Thüringens Beamte künftig krankenversichern sollen“ erschien im April in der Tagespresse ein Interview mit Thüringens Finanzministerin Heike Taubert. Seitdem ist offensichtlich, dass die Landesregierung gemeinsam mit den Koalitionsfraktionen die Absicht verfolgt, die pauschalisierte Beihilfe, das sogenannte „Hamburger Modell“, auch ins Thüringer Beamtenrecht zu übernehmen.



> Helmut Liebermann, tbb Landesvorsitzender

Doch was versteht man unter einer „pauschalen Beihilfe“? Nach Ansicht der Gesetzgeber sollen vom Dienstherrn etwa die Hälfte der Kosten der jeweiligen Krankenversicherung im Basisvertrag zu verstehen sein, die der Dienstherr in Form eines monatlichen Zuschusses gewährt, sofern der Beamte den dauerhaften Verzicht auf Gewährung von Beihilfeleistungen erklärt. Das bedeutet: Die Entscheidung gegen das Beihilfesystem soll unwiderruflich sein.

## ■ Kritik vom dbb/tbb

Der dbb hatte sich massiv gegen die Einführung der pauschalen Beihilfe in Hamburg gewährt, da er unter anderem in diesem pauschalen regelmäßigen monatlichen Zuschuss des Dienstherrn zur Krankenversicherung einen Arbeitgeberzuschuss sieht und keine

neue Form der Beihilfegewährung. Die Regelungen zur Versicherungspflicht beziehungsweise Versicherungsfreiheit liegen jedoch grundsätzlich in der Kompetenz des Bundes, welche durch das Sozialgesetzbuch (SGB) V wahrgenommen wird. Gleiches gilt auch für die Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses nach § 257 SGB V. Die dbb Familie sieht darin auch einen Weg in die Einheitsbeziehungsweise Bürgerversicherung. Letzteres bejahte Ministerin Taubert im Interview mit der Thüringer Allgemeinen. Hier sagte sie: „Die Bürgerversicherung hätten wir, wenn alle in der Solidargemeinschaft versichert wären. Insofern würde ich nicht Einstiege sagen. Zumal wir nicht wissen können, wie viele Beamte sich für eine gesetzliche Kasse entscheiden würden, wenn auch für sie der hälftige Beitrag ge-

zahlt wird. Aber es ist ein Anfang.“

## ■ Hohe Belastung für die Staatskasse und die GKV

Der dbb äußerte zudem sein Unverständnis darüber, dass man sich hier für ein kostenintensiveres Modell als die Beihilfe entschieden hat. Unterstützt wurde unsere Argumentation von einer Studie des Verbandes der privaten Krankenkassen (PKV). Laut deren Ausgabenstatistik verursachen junge Beamte, im Mittel der Frauen und Männer, im Alter zwischen 25 und 30 Jahren jährliche Gesundheitskosten in Höhe von 2 138 Euro. Die zahlt derzeit zur Hälfte die staatliche Beihilfe (1 069 Euro), den Rest die private Versicherung. Die Differenz zwischen Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und Beihilfe sind 1 369 Euro im Jahr. Mit zunehmendem Alter steigen die Gesundheitskosten. Bei 30 bis 35 Jahre alten Beamten sind das im Jahr 3 028 Euro. Davon zahlt die Beihilfe die Hälfte (1 514 Euro). Das sind gut 900 Euro im Jahr weniger, als der Dienstherr künftig aus Steuermitteln an die Krankenkassen abführen würde.

## ■ Fehlende Wahlfreiheit für Beamte

Kritisiert haben wir auch, dass der Gesetzentwurf nicht mehr

Wahlfreiheit schafft, sondern sie beschränkt, da die Beamten eine einmal getroffene Wahl – anders als heute – nicht mehr revidieren können. In der heutigen Praxis haben Beamte zum Beispiel die Möglichkeit, sich nach zehn Jahren in der GKV doch noch für die Beihilfe mit ergänzender PKV zu entscheiden. Zudem wird der Weg zur GKV für alle „Bestandsbeamten“ wohl verbaut sein, denn sie verfügen über keine Zugangsberechtigung wegen fehlender Vorversicherungszeiten oder Überschreitung der Altersgrenze von 55 Jahren.

## ■ Kostengünstige Lösung für Beamte mit Kindern gibt es bereits

Während beim Tarifbeschäftigten die Kinder in der GKV kostenlos mitversichert sind, müssen Beamte ihre Kinder in der PKV zusätzlich versichern. Dieser Sachverhalt wird durch die kinderbezogenen Zuschläge in der Beamtenbesoldung ausgeglichen. Derartige Zuschläge gibt es für Tarifbeschäftigte nicht mehr. Die privaten Krankenversicherungen bieten individuell zugeschnittene Tarife an. Einzig für bereits bei Tarifabschluss in der PKV chronisch Kranke oder Beamte mit Kinderreichtum könnte ein Wechsel in die GKV sich überhaupt als günstiger erweisen.

## ■ Freiwilliger Versichertenstatus führt zu Mehrbelastungen im Alter

Der Status eines freiwillig Versicherten, den Beamte in der GKV immer haben, wird zu Mehrbelastungen im Alter führen: Im Pensionsalter wird nicht nur ein Krankenversiche-

rungsbeitrag auf die Pension fällig, Beamte müssen auch auf alle zusätzlichen Einkünfte (private Renten, Kapitalerträge, Mieteinkünfte) einen GKV-Beitrag zahlen. Zu bedenken ist dabei jedoch, dass die Kosten für PKV und freiwillige GKV im Alter gleich bleiben, während die Beihilfe ab Ruhestand 70 Prozent der Kosten trägt. Viele werden daher im Laufe ihres Erwerbslebens die initiale Entscheidung zugunsten der GKV revidieren und in die Kombination aus PKV und Beihilfe zurück wechseln wollen.

#### ■ Ungeklärte Fragen

Für den tbb stellt sich zudem die Frage, ob sich der Dienstherr seiner Fürsorgepflicht durch Zuschussgewährung gänzlich entledigen kann? Oder anders ausgedrückt: Ob der Beamte auch freiwillig auf seine Beihilfeansprüche verzichten kann?

Ist dies nicht der Fall, schafft ein solches Gesetz eine höchst riskante sozialpolitische Konstellation: Der Beamte könnte sich wieder in das

System der Beihilfe einklagen. Damit hätte der Beamte theoretisch die Möglichkeit, sich in Abhängigkeit von individuellen Lebenslagen durch einen erneuten Systemwechsel in die Beihilfe zurück zu optimieren. Für den Dienstherrn hätte das wiederum zur Folge, dass er in vielen Fällen zunächst die höheren Aufwendungen für den GKV-Arbeitgeberzuschuss zu finanzieren hätte, später aber dennoch in die Pflicht genommen werden kann, die Kosten der Beihilfe zu tragen.

Ungeklärt wäre zudem, ob der Dienstherr tatsächlich noch neben dem „Arbeitgeberzuschuss“ weiterhin den Familienzuschlag zahlen würde. In manchen Konstellationen würde die Zahlung des Familienzuschlages durchaus höher ausfallen als der „Arbeitgeberzuschuss“.

*Helmut Liebermann,  
Vorsitzender tbb beamtenbund  
und tarifunion thüringen*

# THÜRINGER LANDTAG

Anhörungsverfahren vor dem Thüringer Landtag

## Thüringer Gesetz zur Anpassung personalrechtlicher Vorschriften

Der tbb, vertreten durch den Landesvorsitzenden Helmut Liebermann, hat am 23. August 2018 an der Anhörung vor dem Innen- und Kommunalausschuss des Landtages zum Thüringer Gesetz zur Anpassung personalrechtlicher Vorschriften teilgenommen.

Liebermann machte sich dabei für eine Ausweitung der Freistellungsstaffel und die Erweiterung des Mitbestimmungskatalogs stark. Darüber hinaus solle ein Personalrat aus mindestens drei Mitgliedern bestehen, um eine kontinuierliche Arbeit zu garantieren.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Personalvertretungsrecht“ im tbb hatten schon bei der Erarbeitung einer Stellungnahme festgestellt, dass der freie Austausch über Erfahrungen mit der bisherigen Gesetzesfassung bei der Politik zu einem

besseren Verständnis für die Anregungen der Beschäftigtenvertretungen und -verbände geführt hat. So konnte der tbb bereits in dem von der Landesregierung vorgelegten Entwurf einige seiner Anregungen wiederfinden:

- > Das Einigungsstellenverfahren wurde ausgeweitet.
- > Das Antragserfordernis für die Beteiligung des Personalrates wurde teilweise ersetzt zugunsten der obligatorischen Beteiligung.
- > Die Rechte der Arbeitsgemeinschaft der Hauptperso-

nalräte (ARGE HPR) auf Abstimmung von Angelegenheiten, die für die Beschäftigten von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, wurde ergänzt.

Der tbb begrüßte ebenso, dass seine Forderung nach einem Wirtschaftsausschuss (§ 68 a im Entwurf) im PersVG nachgekommen wurde. Auch die Anregung, den Personalräten die Bildung dienststellenübergreifender Arbeitsgruppen zu ermöglichen, wurde in den

Entwurf (§ 82 b) aufgenommen. Positiv sei zudem, dass das Initiativrecht (§ 70) des Personalrates gestärkt werden soll und dass der Forderung nach Ausweitung der Mitbestimmung in Arbeitszeitfragen (§ 74 II Nr. 12) nachgekommen wurde.

Vorgesehen ist weiterhin, die Amtszeit der Personalräte von bisher vier auf fünf Jahre zu verlängern. Darüber hinaus soll die Möglichkeit zum Abschluss von Dienstvereinbarungen erweitert werden.

Das Personalvertretungsgesetz wurde von den Abgeordneten in den Innenausschuss verwiesen, wo es in den kommenden Wochen weiter beraten wird. ■