

Wer hilft bei der Klimaanpassung?

Kommunen brauchen Klimaschutz



Wer hilft bei der Klimaanpassung?

Kommunen brauchen Klimaschutz

Der Sommer 2021 könnte es nicht drastischer vor Augen führen: Hitzekuppeln, Tornados, sintflutartige Regenfälle, Schlammlawinen, Waldbrände. Der Klimawandel hat die Welt im Griff und auch Deutschland längst erreicht. Der Westen der Republik versinkt im Juli in Hochwassern, in Ostdeutschland mit seinem kontinentalen Klima setzen neben Unwettern Trockenheit und Hitze den Kommunen zu. Was können Städte und Gemeinden tun?

Das Problem ernst nehmen, meint Matthias Platzeck, der 1997 als brandenburgischer Umweltminister mit der verheerenden Oderflut und fünf Jahre später, als Ministerpräsident, mit dem dramatischen Elbe-Hochwasser konfrontiert wurde. Brandenburg hat seitdem viel getan, um ein ähnliches Desaster zu vermeiden: Oder und Elbe Raum gegeben, Versiegelungsflächen zurückgebaut oder aufgelockert, Deiche zurückverlegt, Überlaufflächen geschaffen. Doch das alles brauchte Zeit, viel Zeit.

Seitdem sind viele Extremwetterlagen mit Hitzesommern, Trockenheit, Waldbränden und Starkregen über das Land gegangen. Und jetzt ging es schnell: Im März 2021 vereinbarten Bundesumweltministerin Svenja Schulze und die Präsidenten der kommunalen Spitzenverbände einen Drei-Punkte-Plan zur Anpassung an den Klimawandel, im Juli steht das avisierte Beratungsangebot online.

„Die Folgen des Klimawandels“, so Schulze in der „Zeit“, „treffen Städte, Landkreise und Gemeinden als Erstes. Das macht die Kommunen zu Schlüsselakteuren bei der Anpassung.“ Doch die Zahl der Beteiligten, Ansprechpartner, Projekte, Empfehlungen, Richtlinien, Fördermittel, Vergabeverfahren, Umsetzungsberater und -hürden ist kaum zu überschauen. Hier setzt der Drei-Punkte-Plan an: Beratung, Be-



➤ Massive Hochwasserschäden sind eine mögliche Folge des Klimawandels...

gleitung bei der Umsetzung und Innovationsschübe durch Wettbewerbe.

➤ Wer macht was?

Die Lage ist tatsächlich kompliziert, das beginnt schon bei der Suche nach der gemeintem Website. Das angekündigte Zentrum Klimaanpassung (www.zentrum-klimaanpassung.de) ist tatsächlich neu aufgesetzt, aber das, was im Drei-Punkte-Plan versprochen wird, bietet niedrigschwellig und benutzerfreundlicher die Website der Nationalen Klimaschutzinitiative www.klimaschutz.de: Information aus einer Hand. Abgedeckt wird das ganze Spektrum von Orientierung und Anregung bis Projektierung, Finanzierung und Umsetzung vor Ort. Das Service- und Kompetenzzentrum

Kommunaler Klimaschutz (SK:KK) berät zu Fördermöglichkeiten und -programmen. Der Projektträger Jülich/Forschungszentrum Jülich (PtJ) hilft zusammen mit dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) bei Antragstellung und Projektentwicklung. (Im Januar 2022 wird die gGmbH ZUG die Projektträgerschaft übernehmen.)

Die Umsetzungsberatung im Rahmen der Kommunalrichtlinie leistet die Gesellschaft PD – Berater der öffentlichen Hand, Vermittlung und Vernetzung organisiert wieder das Service- und Kompetenzzentrum Kommunaler Klimaschutz. Ansprechpartner für konkrete Fragestellungen finden sich schnell und übersichtlich: mit Namen, Telefonnummer und E-Mail-Adresse. Man mag es

kaum glauben. „Zielgenaue“ Beratung hatte der Präsident des Deutschen Landkreistages Reinhard Sager bei der Vereinbarung des Drei-Punkte-Plans angemahnt.

➤ Wie machen wir es?

Jede Kommune steht vor eigenen Problemen. Muss sich die eine Gemeinde vor Hochwasser schützen, kämpft die andere gegen anhaltende Dürre; Hitzewellen treffen die deutschen Regionen mit unterschiedlicher Häufigkeit und Intensität; Städte sehen sich mit anderen Herausforderungen konfrontiert als Dörfer und landwirtschaftlich geprägte Kommunen; die finanzielle und personelle Ausstattung differiert ohnehin.

Von ganz klein bis ganz groß, von Mitfahrbänken mit vormontierten Zielschildern im ländlichen Raum bis zu Masterplan-Kommunen wie Potsdam und Magdeburg, die ihre Treibhausgasemissionen bis 2045 im Vergleich zu 1990 um 95 Prozent und den Endenergieverbrauch um 50 Prozent senken wollen – das Spektrum der Möglichkeiten und Dimensionen ist breit. Und die Sondierungsangebote sind vielfältig: Online-Sprechstunden, Inhouseseminare und Anpassungsworkshops bietet das Zentrum Klimaanpassung mit Unterstützung des Deutschen Instituts für Urbanistik und des Forschungsinstituts adelphi an. Das Umweltbundesamt (www.umweltbundesamt.de) hat neben Broschüren zum Thema Klimaanpassung eine „Tatenbank“ mit Anregungen aus über 200 Projekten zusammengestellt.

Damit die Ideen auch in der Praxis ankommen, sieht der Drei-Punkte-Plan Anpassungs-

lotsen oder -manager(innen) vor, die Kommunen vor Ort bei der Umsetzung unterstützen. Im Sommer 2021 sollen laut Deutschem Städte- und Gemeindetag die ersten Stellen ausgeschrieben werden. Im Servicebereich von www.klimaschutz.de finden sich schon jetzt Stellenangebote für Klimaschutzmanagerinnen und -manager.

Was machen die anderen?

Bei der Nationalen Klimaschutzinitiative kann man sich anhand bereits geförderter Projekte und Praxisbeispiele einen Überblick verschaffen. Da geht es zum Beispiel in Mecklenburg-Vorpommern um die Senkung der Treibhausgasemissionen durch intelligente Systeme zur Schülerbeförderung auf dem Land. In Sachsen-Anhalt stellte ein Klinikum auf Versorgung durch Bioenergie um, in Dresden wurde Logistik für vier Standorte mit null Emissionen entwickelt.

Besonders innovativen Lösungen, die Kommunen als Anpassungsstrategie gefunden haben, soll laut Drei-Punkte-Plan der Wettbewerb Blauer Kompass zu Aufmerksamkeit verhelfen. Den veranstaltet das Bundesumweltamt bereits seit 2011. Zum Thema Klimaanpas-



Die Rathäuser spielen eine Schlüsselrolle beim kommunalen Klimaschutz und stehen vor der Herausforderung, eine wahre Flut an Richtlinien und Verfahren zu beherrschen.

sung wurde in diesem Jahr das Projekt „KlimawandelAnpassungsCOACH RLP“ ausgezeichnet, das Gemeinden unterschiedlicher Größe und aus verschiedenen Naturräumen in Rheinland-Pfalz bei der Entwicklung von Klimaanpassungsmaßnahmen begleitet und berät. Den Wettbewerb gewann es, weil sich das Vorgehen auch auf andere Kreise, Naturräume und Bundesländer übertragen lässt. Wie dringend notwendig solche Maßnahmen sind, hat die Hochwasserkatastrophe gezeigt, die zuletzt (Stand Juli 2021) Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen in diesem Sommer getroffen und die Bundesrepublik bis ins Mark erschüttert hat.



... aber auch Dürre- oder Sturmschäden setzen der Bundesrepublik immer öfter zu.

Beratung ist gut, Finanzierung ist besser

Ausgebaut wird außerdem die Umsetzungsberatung zu Maßnahmen der Klimaanpassung beim Förderprogramm Kommunalrichtlinie. Neben Unterstützung bei der Einwerbung von Fördermitteln geht es auch um Themen wie Verwaltungsorganisation, strategische Steuerung oder Projektmanagement. Doch damit allein ist Kommunen nicht geholfen. So sieht es auch der Präsident des Deutschen Städte- und Gemeindebunds Ralph Spiegler, einer der Mitinitiatoren des Drei-Punkte-Plans: „Für Kommunen zahlen sich ... eine klimagerechte Stadtentwicklung, eine energieeffiziente Bauweise, erneuerbare Energien und eine klimagerechte Mobilität ... aus“, sagte er bei der Präsentation. Doch „um diese Herausforderungen zu meistern, bedarf es einer finanziellen Unterstützung von Maßnahmen“.

Kurzfristig bietet das Corona-Konjunkturpaket Möglichkeiten der Entlastung. Bis zum 31. Dezember 2021 gelten erhöhte Förderquoten, der von Städten, Landkreisen und Gemeinden zu erbringende Eigenanteil wird zeitweise abgesenkt. Finanzschwache Kommunen können ganz davon befreit werden. Aber das reicht nicht. Bund, Län-

der und Kommunen werden mehr Geld in die Hand nehmen müssen, um sich für die Entwicklungen der kommenden Jahrzehnte zu wappnen. Die EU hat gerade ihr Klimaschutzpaket „Fit for 55“ vorgestellt. Hoffen wir, dass von den darin angekündigten Hilfen und Finanzmitteln auch etwas in den Kommunen ankommt. Hoffen wir auch, dass gut gemeinte Bündelungsversuche nicht zu weiteren Verzettelungen oder Parallelstrukturen führen. Damit die Kommunen, gerade kleine und/oder finanzschwache, ihre Kräfte und Kapazitäten so konzentriert einsetzen können, wie die Lage es erfordert.

Andrea Böltken

dbb regional magazin

Beilage zum „dbb magazin“

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

Redaktion: Jan Brenner (leitender Redakteur)

Verantwortliche Redakteure für:

Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt

Sachsen: Michael Jung

Sachsen-Anhalt: Silke Grothe

Thüringen: Uwe Sommermann

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

Layout: FDS, Geldern

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,

Mediacenter, Dechenstraße 15 a,

40878 Ratingen

Telefon: 02102.74023-0

Telefax: 02102.74023-99

E-Mail: mediacenter@dbbverlag.de

Anzeigenleitung:

Petra Opitz-Hannen,

Telefon: 02102.74023-715

Anzeigenverkauf:

Andrea Franzen,

Telefon: 02102.74023-714

Anzeigendisposition:

Britta Urbanski,

Telefon: 02102.74023-712,

Preisliste 24, gültig ab 1.10.2020

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG

DruckMedien,

Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Abstimmung am 26. September

Wahlprüfsteine zur Landtagswahl

Im Vorfeld der am 26. September 2021 stattfindenden Landtagswahlen hat der dbb m-v den sich zur Wahl stellenden demokratischen Parteien als „Wahlprüfsteine“ Fragen rund um deren Positionen zum öffentlichen Dienst gestellt. Die (zum Teil leicht gekürzten) Antworten lesen Sie hier. Die vollständigen Antworten im Wortlaut finden Sie auf www.dbb-mv.de.

Wird Ihre Partei die Daseinsvorsorge des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Dienstleistungen wie zum Beispiel im ÖPNV insbesondere im ländlichen Raum weiter stärken?

SPD: Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern, das im Mai 2021 verabschiedet wurde, sind eine Reihe von Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und Fachkräftebindung in Kraft getreten. Die Einstiegsgehälter in den Besoldungsgruppen A 13, A 14 und R 1 sollen durch die Streichung der jeweiligen Eingangsstufe erhöht werden. Im privaten Dienstleistungssektor ist es die Aufgabe der Tarifparteien, die Personalausstattung bedarfsgerecht vorzusehen. Die Tarifautonomie ist für uns ein hohes Gut.

DIE LINKE: Kontinuierlich haben wir uns im Parlament für eine angemessene Personalausstattung eingesetzt. Insbesondere haben wir für die Bereiche Schule und Hochschule, Polizei, Justiz, Finanzämter und Naturparkverwaltungen mehr Personal gefordert.

AfD: Wir streben eine leistungsfähige und flächendeckende Daseinsvorsorge in Mecklenburg-Vorpommern an. Dazu gehört eine angemessene Personalausstattung.

FDP: Die FDP Mecklenburg-Vorpommern setzt sich dafür

ein, dass sich Land, Kreise und Kommunen diesen Herausforderungen stellen. Wir haben deshalb bereits in der Vergangenheit die Kreisgebietsreform und die Gerichtsstrukturreform abgelehnt, da beide Reformen zu einem Rückzug des Staates aus der Fläche geführt haben. Wir setzen uns deshalb auch dafür ein, die Personalausstattung des öffentlichen Dienstes sowie der privatisierten Dienstleistungen im ländlichen Raum bedarfsgerecht zu stärken.

Wird Ihre Partei die künftigen Tarifergebnisse mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zeit- und inhalts-gleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen?

SPD: Ja, die SPD steht weiterhin für die zeit- und systemgerechte Übertragung künftiger Tarifergebnisse in das Besoldungsrecht.

DIE LINKE: Ja, wir setzen uns grundsätzlich für eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse auf die Beamten und Versorgungsempfänger ein.

AfD: Die Corona-Krise hat zu erheblichen Steuerausfällen geführt. Daher und aufgrund der Finanzpolitik der derzeitigen Landesregierung befürworten wir eine zurückhaltende Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst in den nächsten Jahren. Die Corona-Krise hat auch gezeigt, wie wertvoll Beschäftigungs- und

Einkommenssicherheit des öffentlichen Dienstes im Vergleich zum Privatsektor sind, in dem es Kurzarbeit und Entlassungen gab.

FDP: Für die FDP Mecklenburg-Vorpommern ist es wichtig, dass auch die Beamtinnen und Beamten an der allgemeinen Einkommens- und Wohlstandsentwicklung teilhaben. Hierzu ist die Höhe der Besoldung regelmäßig auf ihre Angemessenheit zu überprüfen und bei Bedarf anzuheben. Die künftigen Tarifergebnisse der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind ein guter Maßstab. Wir befürworten deshalb eine entsprechende Übertragung.

Wird Ihre Partei die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Regierungshandeln berücksichtigen und mit einer Gleichstellungsstrategie Transparenz schaffen bei der Umsetzung geplanter Maßnahmen?

SPD: Für die SPD ist die Gleichstellungspolitik gelebte Praxis, die immer wieder fortentwickelt wird. Dabei nimmt unsere Gleichstellungsstrategie eine wichtige Rolle ein.

DIE LINKE: Ja. Die Gleichstellung als Verfassungsauftrag ist bei allen Fortschritten immer noch nicht vollumfänglich umgesetzt. Wir setzen uns für ein gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm ein.

AfD: Wir verstehen den Auftrag der Landesverfassung zur

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Auftrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit. Über Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst sollen daher nur Eignung, Befähigung und Leistung entscheidend sein und nicht das Geschlecht. Ein Verständnis von Gleichstellung, das in jedem Bereich und auf jeder Hierarchieebene eine Geschlechterparität anstrebt, lehnen wir ab.

FDP: Frauen und Männer müssen gleiche Chancen in der Gesellschaft und der Arbeitswelt haben. Beim Vorankommen durch eigene Leistung darf das Geschlecht keine Rolle spielen. Wir wollen, dass jeder Mann und jede Frau passende Rahmenbedingungen vorfindet, um das eigene Potenzial voll zu entfalten und das Leben nach eigener Vorstellung zu gestalten. Wir setzen uns dafür ein, dass alle Eltern frei entscheiden können, welches Arbeitsmodell sie wählen und dazu flexible Angebote zur Kinderbetreuung fördern.

Wird Ihre Partei Maßnahmen ergreifen, wonach die Arbeit im öffentlichen Dienst flexibler und familienfreundlicher wird?

SPD: Die Digitalisierung der Landesverwaltung wird für mehr Flexibilität und Familienfreundlichkeit sorgen. Allein die Möglichkeiten des Homeoffice haben in der Corona-Pandemie gezeigt, dass dieses Verfahren praxistauglich auch gerade für den öffentlichen

Dienst ist. Selbstverständlich bleibt die Digitalisierung der öffentlichen Hand auch in der 8. Wahlperiode eine Daueraufgabe, die entsprechend ausfinanziert werden muss.

DIE LINKE: Wir unterstützen alle sinnvollen Maßnahmen, die die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst flexibler und familienfreundlicher machen. Dazu gehören zum Beispiel digital gut ausgestattete Arbeitsplätze und Lebensarbeitszeitmodelle.

AfD: Wir stehen grundsätzlich allen Maßnahmen positiv gegenüber, die den öffentlichen Dienst attraktiver machen, soweit sie in einem angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen.

FDP: Verbesserungspotenzial sehen wir im Bereich Homeoffice und damit verbunden die Ausweitung einer digitalen Verwaltung. Zusätzlich müssen Arbeitszeitmodelle flexibler gestaltet werden können. Die FDP Mecklenburg-Vorpommern setzt sich darüber hinaus für einen Paradigmenwechsel in der Kinderbetreuung ein. Wir wollen weg von Betreuungsangeboten, die überwiegend der angemessenen Unterbringung von Kindern dienen, hin zu einer bildungsorientierten Kinderbetreuung, welche diesen auch ein pädagogisches Angebot macht.

■ **Wird Ihre Partei sich für eine umfassende Analyse der Auswirkungen der Corona-Maßnahmen in allen Bereichen einsetzen und transparent machen?**

SPD: Es ist von herausragender Wichtigkeit, die Auswirkungen der Corona-Maßnahmen zu analysieren, um daraus notwendige Maßnahmen abzuleiten. Diese Analysen und Maßnahmen werden selbstverständlich transparent sein.

DIE LINKE: Ja. Für uns ist es klar, dass die Auswirkungen der Corona-Krise auf alle Lebensbereiche transparent und umfassend analysiert werden müssen, damit wir die richtigen Schlussfolgerungen für die Zukunft ziehen können.

AfD: Ja, wir streben eine umfassende Aufarbeitung der Coronapolitik der bisherigen Landesregierung an. Wir sind der Auffassung, dass viele Maßnahmen der Landesregierung unverhältnismäßig und schädlich waren. Eine Aufarbeitung ist erforderlich, auch um mit künftigen Krisen besser umzugehen.

FDP: Während der Corona-Pandemie ist vielen Bürgerinnen und Bürgern der Stellenwert des öffentlichen Dienstes für Staat und Gesellschaft bewusst geworden. Insbesondere die öffentlich Beschäftigten in den Krankenhäusern, den Gesundheitsämtern, aber auch bei der Polizei und der allgemeinen Verwaltung haben Überobligatorisches geleistet. Die öffentlich Beschäftigten waren damit auch von den Corona-Maßnahmen besonders betroffen. Die FDP Mecklenburg-Vorpommern hat die Corona-Pandemie zu keinem Zeitpunkt gelehnet, gleichwohl aber die Sinnhaftigkeit der Corona-Maßnahmen der Landesregierung stets kritisch hinterfragt. Wir setzen uns weiterhin für eine umfassende Analyse nicht nur der Auswirkungen der Corona-Maßnahmen ein, sondern auch für eine Überprüfung ihrer Wirksamkeit und Notwendigkeit. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind transparent darzustellen und öffentlich zu machen.

■ **Wird Ihre Partei sich für Möglichkeiten eines flexiblen Rentenbeziehungsweise Pensionseintritts und für ein gesichertes Leben im Alter einsetzen?**

SPD: Ein gesichertes Leben im Alter ist für den sozialen Frie-

den und den Zusammenhalt der Gesellschaft von existenzieller Bedeutung. Mit der Rente für langjährig Versicherte (Rente mit 63 Jahren) wurde eine gerechte Möglichkeit geschaffen, von der Regelaltersgrenze mit 67 Jahren abzuweichen, darüber hinausgehende neue Regelungen sind nicht geplant. Die Alterssicherung ist für die SPD von herausragender Bedeutung. Dazu zählt insbesondere die Grundrente für Menschen, die lange gearbeitet und trotzdem wenig Rentenansprüche erworben haben. Bei Versorgungsempfängern sorgt die verfassungsrechtliche Alimentationspflicht für Sicherheit im Alter. In Mecklenburg-Vorpommern ist dies mit dem Landesbesoldungsrecht abgesichert. Daneben unterstützen viele Arbeitgeber durch Betriebsrenten.

DIE LINKE: Ja, wir haben bereits entsprechende Vorschläge in den Landtag eingebracht. Flexible Renten- und Pensionseintritte sind nicht nur als Anerkennung für ein langes Berufsleben wichtig, sondern sind auch ein Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes insgesamt.

AfD: Für uns ist der Eintritt in den Ruhestand eine individuelle Entscheidung. Wir möchten der höchstpersönlichen Entscheidung, kürzer oder länger zu arbeiten, unter Inkaufnahme der finanziellen Folgen Raum geben. Ebenso ist die Verhinderung von Altersarmut ein zentrales Ziel unserer Sozialpolitik. Wir wollen, dass Richter und Staatsanwälte bei Erreichen der Altersgrenze in flexiblen Modellen weiterarbeiten können, wenn sie es wollen und ein dienstlicher Bedarf hierfür besteht.

FDP: Angesichts des demografischen Wandels müssen gemeinsam mit den Betroffenen Konzepte entworfen werden, wie Laufbahnen reformiert und Arbeitsplätze angepasst

werden können, da ansonsten mit steigendem Alter die Ausfallzeiten zunehmen und die Altersgrenze für den Ruhestand kaum noch erreicht wird. Auch im öffentlichen Dienst sind nicht alle Stellen gleichermaßen für Ältere geeignet. Ein flexibler Rentenbeziehungsweise Pensionseintritt – auch zu einem späteren Zeitpunkt als der derzeitigen Regelaltersgrenze – kann deshalb eine Möglichkeit sein. Die FDP setzt sich dafür ein, die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes so zu gestalten, dass diese ein attraktives und altersgerechtes Umfeld bieten.

■ **Wird Ihre Partei sich dafür einsetzen, dass die Beförderungssituation sich so verbessert, dass die Beamtinnen und Beamten in unserer Landesverwaltung weitestgehend mit dem Endamt ihrer Laufbahn in Pension gehen können?**

SPD: Unser Ziel ist es, den Stellenplan so umzusetzen, dass die Stellen auch entsprechend der behördlichen Anforderungen besetzt werden. Dabei ist herauszustellen, dass die Stellenbewirtschaftung ein ständiger Prozess ist. Der einmal alle zwei Jahre im Doppelhaushalt festgelegte Stellenplan unterliegt ständigen Veränderungen durch Personalwechsel.

DIE LINKE: Ja, zur Haushaltsklarheit und -wahrheit gehört für uns auch eine möglichst genaue Übereinstimmung von Stellenplänen mit der tatsächlichen Stellenbesetzung. In begründeten Einzelfällen müssen auch Abweichungen hingenommen werden, jedoch darf sich eine fehlende Übereinstimmung in Größenordnungen zwischen Plan und Ist nicht verfestigen.

AfD: Wir halten die Übereinstimmung von Stellenbewertung und Stellenplan für erstrebenswert.

FDP: Wir werden uns dafür einsetzen, dass der jeweilige Stellenplan einer Behörde mit der tatsächlichen Spitzenstellenbewertung in Übereinstimmung gebracht wird, sofern die Stellenbewertung spitz erfolgt. Grundsätzlich sprechen wir uns für eine Bündelung der Dienstposten aus, wenn es sachliche Gründe hierfür gibt oder eine personalwirtschaftliche Notwendigkeit besteht, weil ein Dienstposten ein vielfältiges Spektrum an Aufgaben umfasst. Dies ermöglicht, abhängig von steigender Erfahrung und Leistung das vorgesehene Endamt des Dienstpostens zu erreichen.

■ **Wird Ihre Partei sich dafür einsetzen, Sonderzahlungen (wie Polizei, Feuerwehr, Justiz et cetera) ruhegehaltsfähig zu machen?**

SPD: Nein, es ist seit vielen Jahren politischer Konsens, dass die Sonderzahlungen die Risiken im aktiven Dienst honorieren. Diese Risiken sind im Ruhestand nicht mehr gegeben.

DIE LINKE: Ja, wir sind der Auffassung, dass Sonderzahlungen ruhegehaltsfähig sein sollten.

AfD: Wir halten die Ruhegehaltsfähigkeit solcher Sonderzahlungen für erstrebenswert. Allerdings muss bei solchen Überlegungen der schwierigen Finanzlage des Landes Mecklenburg-Vorpommern Rechnung getragen werden.

FDP: Bei Sonderzahlungen ist stets der Anlass der Zahlung zu berücksichtigen. Handelt es sich um Gehaltsbestandteile, so sind diese ruhegehaltsfähig, handelt es sich aber um Sonderzahlungen, um ausschließlich besondere Aufwendungen abzugelten, sind diese nicht ruhegehaltsfähig. Hier sollte klar festgelegt werden, welchen Charakter Zulagen und Sonderzahlungen haben und eine Ruhegehaltsfähigkeit automatisch folgen, je stärker

diese als Gehaltsbestandteil zu betrachten sind.

■ **Wird Ihre Partei sich für eine Wiedereinführung der bundeseinheitlichen Besoldung einsetzen?**

SPD: Nein, für eine notwendige verfassungsrechtliche Änderung sehen wir zwischen den Ländern und dem Bund auf absehbare Zeit keine politischen Mehrheiten.

DIE LINKE: Ja, das Auseinanderdriften der bundesweiten Besoldung haben wir von Anfang an kritisiert. Heute erleben wir wie befürchtet einen Wettbewerbsföderalismus zum Nachteil der finanzschwächeren Bundesländer wie Mecklenburg-Vorpommern.

AfD: Wir lehnen bundeseinheitliche Regelungen ab. Wir sind der Auffassung, dass jedes Land und der Bund unter Wahrung der Grundsätze des Berufsbeamtentums eigene Ansätze finden sollen, die den jeweiligen Bedürfnissen und Umständen Rechnung tragen.

FDP: Die Übertragung der Besoldung auf die Länder führt zu Differenzen zwischen Bund und Ländern sowie zwischen den Ländern. Bundesländer mit schlechterer Besoldung werden künftig große Schwierigkeiten haben, Nachwuchs zu finden. Wir halten deshalb eine bundeseinheitliche Besoldung sowie die Gleichwertigkeit der Dienstpostenbewertung in allen Ländern und beim Bund für den richtigen Weg.

■ **Wird Ihre Partei sich im Tarifbereich dafür einsetzen, wieder gemeinsam mit Bund, Ländern und Kommunen zu verhandeln? Wenn ja, mit welchen konkreten Maßnahmen werden Sie versuchen, dieses Vorhaben umzusetzen?**

SPD: Zuletzt hat es 2005 gemeinsame Tarifverhandlungen

gegeben. Seitdem verhandeln Bund und Kommunen gemeinsam und die Länder extra für sich. Im Moment gibt es keine konkreten Pläne der SPD, die gemeinsamen Verhandlungen wieder aufzunehmen. Dieser Aufgabe müssen sich insbesondere die Tarifparteien widmen. Wenn auf dieser Ebene Einigkeit erreicht werden kann, sind wir selbstverständlich bereit, das politisch zu begleiten.

DIE LINKE: Ja, da wir eine bundeseinheitliche Besoldung wollen, unterstützen wir auch gemeinsame Verhandlungen mit Bund, Ländern und Kommunen im Tarifbereich. Wie bei der Frage der bundeseinheitlichen Besoldung auch, sind dazu gemeinsame Gespräche mit den Vertretern aller Ebenen sowie den Gewerkschaften notwendig.

AfD: Wir sind der Auffassung, dass Bund, Länder und Kommunen jeweils individuelle, ihren jeweiligen Bedürfnissen und Umständen Rechnung tragende Tarifabschlüsse anstreben sollten.

FDP: Ja, wir wollen uns dafür einsetzen, gemeinsam mit Bund, Ländern und Kommunen zu verhandeln. Dies kann durch die Gründung einer Tarifgemeinschaft gelingen, für die wir uns einsetzen.

■ **Wird Ihre Partei weitere Maßnahmen ergreifen, um die Attraktivität der öffentlichen Hand weiter zu erhöhen, um eine Abwanderung zum Bund oder in andere Bundesländer zu verhindern?**

SPD: Die SPD in Mecklenburg-Vorpommern steht zum öffentlichen Dienst und zur Stärkung der Tarifbindung.

DIE LINKE: Ja. Wir haben im Landtag bereits verschiedene Vorschläge gemacht. Dazu gehören etwa verbesserte Arbeitsbedingungen für die Lehrkräfte an den Schulen, eine

Absenkung der Pflichtstundenzahlen oder auch bessere Aufstiegschancen im ehemaligen mittleren Dienst in der Justiz oder den Finanzämtern.

AfD: Es gibt die zunehmende Tendenz, im öffentlichen Dienst sachfremde Kriterien wie Geschlecht und Herkunft als Merkmal bei Personalentscheidungen zu betonen. Der Vorwurf des strukturellen Rassismus wird immer aggressiver vorgetragen. Wir werden dafür sorgen, dass die Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in M-V davor geschützt werden. Seinen Dienst in Würde und mit objektiven Beurteilungskriterien versehen zu können, ist von enormer Bedeutung für die Wahl des Dienstherrn und die Arbeitszufriedenheit.

FDP: Wir setzen uns dafür ein, die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge drastisch zu kürzen. Der öffentliche Dienst darf nicht der Arbeitgeber mit der größten Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen sein. Zudem wollen wir bessere Aufstiegschancen schaffen. Des Weiteren müssen auch im Bereich des Entgeltes Verbesserungen kommen, um im Wettbewerb um die besten Kräfte auch mit der freien Wirtschaft konkurrenzfähig zu bleiben. Um eine Abwanderung zum Bund oder in andere Bundesländer zu verhindern, setzen wir uns für eine bundeseinheitliche Besoldung ein.

■ **Wird Ihre Partei die Nachwuchsgewinnung spürbar verbessern?**

SPD: Die besondere Herausforderung in den nächsten Jahren wird die Wiederbesetzung von Stellen sein, die durch Ruhestand und Renteneintritte frei werden. Um den Wissenstransfer erfahrener Mitarbeiter zu den Nachfolgern zu gewährleisten, wurde bereits mit dem Haushaltsgesetz 2020/2021 die Möglichkeit der Doppelbesetzung zur vorfristigen Stellenwiederbesetzung geschaffen.

Um dem besonderen Handlungsdruck bei Lehrerstellen in den Schulen zu begegnen, wurde der Bildungspakt für „Gute Schule 2030“ vereinbart. Ziel ist es, den Ausbildungs- und Arbeitsplatz Schule langfristig attraktiver zu gestalten und zukunftsfest zu machen. Im Bereich Bauingenieurausbildung wurden 2,5 Millionen Euro zur Verfügung gestellt, um die standortübergreifende Ausbildung in M-V voranzubringen, sodass mehr Absolventen im Land ihre Arbeit aufnehmen, um dem Fachkräftemangel an der Stelle zu begegnen.

Darüber hinaus haben wir mit dem kürzlich verabschiedeten Besoldungsneuregelungsgesetz M-V verschiedene Möglichkeiten geschaffen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber attraktiver zu machen.

DIE LINKE: Ja. Wir sind aufgeschlossen für alle geeigneten Maßnahmen zur Verbesserung der Nachwuchsgewinnung. Wir brauchen in jedem Fall Übernahme- und Entwicklungsperspektiven für alle jungen qualifizierten und engagierten Auszubildenden und Anwärter.

AfD: Wir werden die Ausbildungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern wie zum Beispiel die FH Güstrow angemessen personell und materiell ausstatten. Wir werden durch attraktive, zielgruppen-gerechte Kampagnen um Nachwuchs werben.

FDP: Wir werden die Berufe für das digitale Zeitalter vorbereiten, um insbesondere junge Menschen auch beruflich aus ihrer Lebenswirklichkeit abzuholen. Ein besonderes Augenmerk ist auf die Ausbildung zu legen. Es ist leichter, im Land ausgebildete Menschen für eine Weiterbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern zu

gewinnen, als Menschen aus anderen Bundesländern für eine Beschäftigung bei uns anzuwerben. Zusätzlich müssen die Karrierechancen und die Bezahlung verbessert werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind zudem ein Schlüssel zum Erfolg, um junge Menschen, vor allem aber Frauen, für den öffentlichen Dienst zu begeistern.

■ **Wird Ihre Partei weitere Vorhaben benennen, die positive Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst und den privatisierten Dienstleistungssektor haben?**

SPD: Ein gut funktionierender und attraktiver öffentlicher Dienst sowie der private Dienstleistungssektor sind essenziell für unser Land, damit die Menschen hier gut und gerne leben. Dafür haben wir umfangreiche Maßnahmen in unser Regierungsprogramm 2021 bis 2026 unter dem Titel „Verantwortung für heute und morgen“ geschrieben. Sie können es auf der Homepage des SPD-Landesverbandes Mecklenburg-Vorpommern einsehen.

DIE LINKE: Wir wollen mit Vertretern der Beschäftigten erörtern, welche weiteren Vorhaben positive Auswirkungen haben könnten. Bei Bedarf können dies auch Modelprojekte sein.

AfD: Wir legen Einstellung und Beförderung im öffentlichen Dienst einzig und allein die Kriterien Eignung, Befähigung und Leistung zugrunde. Wir lehnen sachfremde Kriterien wie Geschlecht, Migrationshintergrund oder sexuelle Orientierung ab. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst müssen darauf vertrauen können, dass sie selbst und ihre Kollegen ihre jeweilige Stellung aus sachgerechten Gründen erlangt haben und nicht aus Willkür oder sachfremden Mordegründen. Quoten und andere Regelungen, die ein solches positives Arbeitsklima zerstören, werden wir verhindern oder abschaffen. Wir schützen konsequent die Mitarbeiter und das Ansehen des öffentlichen Dienstes. Tatsächliches Fehlverhalten von Mitarbeitern werden wir angemessen sanktionieren. Unberechtigten pauschalen Vorwürfen wie

„strukturellem“ Rassismus, Frauen- oder Fremdenfeindlichkeit werden wir entgegen-treten. Straftaten gegen Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes werden wir konsequent verfolgen. Gegen Personen und Strukturen, die solche Straftaten verüben oder unterstützen, werden wir politisch und rechtlich vorgehen.

FDP: Die FDP Mecklenburg-Vorpommern setzt sich für die Digitalisierung von Behördenabläufen ein und legt Wert darauf, dass alle E-Government-Angebote auch für die Behördenseite einen Mehrwert darstellen. Daher wollen wir uns auch dafür einsetzen, dass die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Beschaffung von Sachmitteln stärker berücksichtigt werden und diese ihre individuellen Wünsche und Vorstellungen besser einbringen können. Den Beschäftigten müssen ausreichende praxisnahe Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten unterbreitet werden. Soweit dies möglich ist, wollen wir die Büroarbeitsplätze in Behörden zu mobilen Arbeitsplätzen aufwerten. ■

> Info

Die CDU Mecklenburg-Vorpommern ist auf die von uns gestellten Fragen nicht im Einzelnen eingegangen und hat uns folgendes Statement zukommen lassen:

„Die Stärkung der Daseinsvorsorge des öffentlichen Dienstes ist wichtiges Ziel in unserer politischen Arbeit. Um dem Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern gerecht zu werden, müssen neue finanzielle und persönliche Anreize gesetzt werden. Dazu sollen für die Beamten und Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und die öffentliche, soziale und digitale Infrastruktur weiter verbessert und familienfreundlicher gemacht werden.

Nach dem Grundgesetz hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Deshalb sind öffentliche Ämter nach dem Leistungsgrundsatz zu besetzen. Dabei ist auch die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes zu den Beförderungskriterien zu berücksichtigen. Für uns ist die Wertschätzung der beruflichen Lebensleistung aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ein zwingendes Gebot und die Steigerung der Attraktivität aller Laufbahngruppen ein wirksames Mittel, dieses auszudrücken und so geeignete Bewerber für diese Laufbahngruppen zu erreichen und zu binden. Das muss sich auch im Landeshaushalt abbilden. Wir sind Sprecher der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes unseres Landes, insbesondere der Polizei, der Feuerwehr, der Kommunen und der Justiz. Wir werden die begründete Argumentation für eine Wertschätzung der beruflichen Leistung und eine angemessene Ausstattung und persönliche Entwicklung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes weitertragen und uns nachdrücklich für deren Interessen einsetzen.“

Der Landesverband Mecklenburg-Vorpommern von Bündnis 90/Die Grünen hat erst nach Redaktionsschluss auf unsere Fragen geantwortet. Sie finden die Antworten – zusammen mit den ausführlichen Antworten der anderen Parteien – auf unserer Internetseite.

Studie zur Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Sachsen

Ein Phänomen! Wir müssen mehr dagegen unternehmen!

Oft über die physischen Folgen hinaus werden die Opfer von Gewalt und ihr Umfeld mit schweren und langwierigen Folgen belastet. Für das Phänomen „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ gibt es aktuell keine zusammengefasste Statistik und damit insgesamt keine belastbare Faktenlage.

Mit einer gefühlten Lage lässt es sich allerdings nur schwer arbeiten und argumentieren. Der SBB hat sich daher entschieden, gemeinsam mit der Uni Gießen und unterstützt durch die Fachgewerkschaften der SBB-Familie, eine wissenschaftliche Studie zum Thema durchzuführen.

gierte und renommierte Partner für unsere Studie gewonnen zu haben.

Uns ist es wichtig, dass möglichst viele Kolleg:innen an der

Umfrage teilnehmen. Denn je breiter die Datenbasis ist, desto aussagefähiger wird das Ergebnis sein. Die Teilnahme ist daher nicht auf Gewerkschaftsmitglieder beschränkt.

Die Umfrage läuft bis 31. August 2021, sodass jede/jeder die Möglichkeit einer Teilnahme außerhalb von Ferien und Urlaub haben sollte.

Wir sind daher unbedingt auf Ihre Mitwirkung angewiesen, wenn wir die Lücke schließen wollen. Wir müssen über gefühlte Tatsachen hinaus die Faktenlage besser kennen, wenn wir für einen besseren Schutz erfolgreich streiten und Verbesserungen erreichen wollen.

So gewinnen wir Informationen und Klarheit, das Thema wird greifbarer, präsenter und Handlungsbedarf wird rasch erkennbar. Vor allem aber den betroffenen Kolleginnen und Kollegen wird damit schnell gespiegelt, dass wir die Probleme erkannt haben, uns kümmern und fest an ihrer Seite stehen.

Die Teilnahme an der Umfrage ist auf unserer Website unter <https://www.sbb.de/service/studie-gewalt-gegen-beschaeftigte/> direkt per Mausklick möglich. Hier finden Sie auch weitere Informationen zur Studie, zu unseren Partnern und zum Datenschutz.

Wir sind sehr froh, mit der Professur für Kriminologie der Justus-Liebig-Universität Gießen (Frau Prof. Dr. Britta Bannenberg und ihr Team) so enga-

SBB
Beamtenbund
und Tarifunion
Sachsen

1991 - 2021

STOP

**STUDIE ZUR GEWALT GEGEN
BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN
DIENST IN SACHSEN**

**Jetzt teilnehmen
unter www.sbb.de oder
direkt Code scannen**

Die Datenschutzerklärung ist auf unserer Website einsehbar.

SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V. | Theresienstraße 15 | 01097 Dresden
0351 471 68 24 | post@sbb.dbb.de

SBB Frauen

Digitale Hauptversammlung

Am 30. Juni 2021 begrüßte die Vorsitzende der SBB Frauen Tanja Teich die Delegierten der Hauptversammlung zum zweiten Mal auf virtuellem Wege.

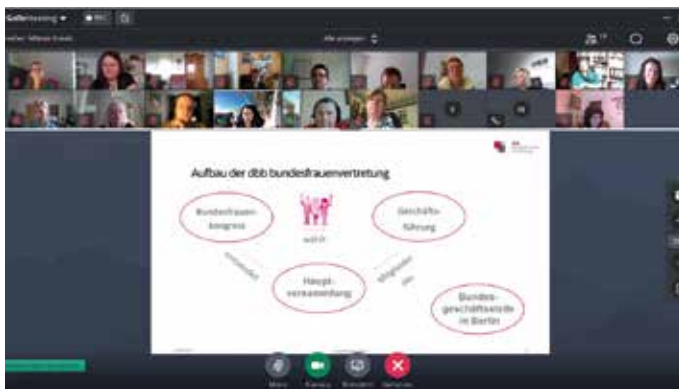
Die Präsenzveranstaltung musste aufgrund der weiterhin bestehenden Unsicherheiten auf den 12. Oktober 2021 verschoben werden.

Nach einem kurzen Überblick über aktuelle Informationen aus dem dbb vorsorgewerk von Alexander Konzack stellte Tanja Teich den Geschäftsbericht vor und Monika Dietz, stellvertretende Vorsitzende der SBB Frauen, präsentierte und erläuterte den Haushalts-

bericht. Steffen Winkler, stellvertretender Landesvorsitzender des SBB, dankte den SBB Frauen für die Arbeit des letzten Jahres und berichtete insbesondere zu den aktuellen Tarifverhandlungen. Die Delegierten diskutierten im Anschluss intensiv über mögliche Forderungen für die Einkommensrunde und sammelten Ideen für Frauenaktionen zur Unterstützung der Verhandlungen. Denn die Pandemie hat gezeigt, dass ohne uns



> Die Teilnehmerinnen der Hauptversammlung



> Milanie Kreutz berichtet zu aktuellen Themen der dbb bundesfrauenvertretung.

Frauen der Staat nicht funktionieren kann, deshalb müssen wir uns stark dafür machen, dass dies nicht vergessen wird.

Auch die Pflanzung des SBB-Gewerkschaftswaldes fand breite Zustimmung bei den Delegierten.

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, berichtete über die aktuellen Themen und Veranstaltungen der dbb bundesfrauen.

Hierbei standen ein gendergerechtes Steuersystem sowie das Führungspositionengesetz im Vordergrund. Das Thema Homeoffice und insbesondere der weitere Umgang damit wurden im Anschluss intensiv diskutiert.

*Gabriele Stuhr,
stellvertretende Vorsitzende
der SBB Frauen*

SBB Senioren

Im Gespräch mit der Politik

Am 21. Juni 2021 traf ich mich als Vorsitzende der SBB Senioren mit der Landtagsabgeordneten und sozialpolitischen Sprecherin Simone Lang zu einem Erfahrungsaustausch.

Eingangs sprachen wir darüber, was Corona mit unserer Gesellschaft gemacht hat und welche Erkenntnisse daraus gezogen werden können. Corona hat das Leben in seiner Vielfalt hinterfragt und verändert. Gesellschaftlicher Zusam-

menhalt und das Wort Solidarität haben dabei eine andere, neue Bedeutung gewonnen.

Die Menschen schätzen es jetzt, sich endlich wieder treffen zu können und in Restau-

rants und bei kulturellen Veranstaltungen neue Eindrücke zu gewinnen.

Das Sächsische Sozialministerium hat das Förderprojekt „Soziale Orte“ ins Leben gerufen – das Kabinett hat am 22. Juni

2021 den Weg für die Förderung geebnet.

Simone Lang führte aus: „Soziale Orte können Menschen einander wieder näherbringen. Mit den Sozialen Orten unterstützt Sachsen all jene, die in ihrem Dorf oder in ihrer Stadt etwas für die Gemeinschaft auf die Beine stellen wollen. Sie sollen sich ihren Ort aufbauen oder aber verloren ge-

gangene Begegnungsmöglichkeiten zurückerobern können. Der Kreativität sollen keine Grenzen gesetzt werden. Ziel ist es, dass Bürgerinnen und Bürger sich mit ihren Nachbarn, ihren Bekannten oder ihren Freunden zusammentun und gemeinsam aushandeln, was sie für ihren Ort und für ihre Gemeinschaft brauchen. Denn nur die Leute vor Ort wissen, was in ihrem Ort oder in ihrem Stadtteil fehlt, um wieder ein Gemeinschaftsgefühl aufleben zu lassen oder es zu stärken. Bei manchen wird es tatsächlich ein physischer Ort sein und bei anderen entwickelt sich daraus ein gemeinsames Projekt.“ Menschen sollen

untereinander reden und nicht übereinander.

Hier sind auch unsere Ideen als SBB Senioren gefragt. Anregungen und Ideen, welche Projekte ins Leben gerufen wer-

den können, nehmen wir gern entgegen.

Im Herbst beabsichtigt die SPD, einen runden Tisch zum Thema Pflege zu organisieren, das Motto lautet: „Corona –

was haben wir daraus gelernt?“ Im Jahr 2022 ist, sofern überhaupt möglich, die 3. Pflegekonferenz geplant.

Sachsen hat die ehrenamtliche Tätigkeit gestärkt und elf Millionen Euro an finanziellen Mitteln bereitgestellt.

Am Ende unserer Unterredung wünschte ich Simone Lang viel Erfolg für ihre weitere Tätigkeit. Die SBB Senioren werden sich weiterhin aktiv in die ehrenamtliche Seniorenarbeit einbringen.

*Rita Müller,
Vorsitzende der SBB Senioren*



> Simone Lang (links) und Rita Müller

© SBB Senioren

vbba Sachsen

Landesgewerkschaftstag im Forsthaus Grünau

Am 17. Juni 2021 war es wieder so weit: Der Landesgewerkschaftstag 2021 der vbba-Sachsen wurde als Präsenzveranstaltung durchgeführt.

Die aktuelle Lage ließ es zu, dass wir uns „in echt“ treffen konnten. Im Forsthaus Grünau hatten wir dafür die allerbesten Bedingungen. Gemeinsam haben alle Delegierten der re-

gionalen vbba Gruppen Sachsens viele Inhalte bewegt. Zu Gast war Siegfried Bäumler (GIS RD-Sachsen), der uns zu aktuellen Themen des Arbeitsmarktes und zur strategischen



© Sven Gewand (2)

Weiterentwicklung der Bundesagentur für Arbeit informierte. Die Delegierten wählten außerdem den neuen Landesjugendvertreter der vbba Sachsen und die Stellvertreterin. Der Landesgewerkschaftstag war rundum eine gelungene Veranstaltung. Wir sind als Landesgruppe der vbba Sachsen gut aufgestellt, um gemeinsam für unsere Mitglieder auch zukünftig viel erreichen zu können.

*Sven Gewand, Leiter der
vbba-Geschäftsstelle*

DSTG Sachsen

„Neue“ Standortkonzeption der Finanzämter – es geht alle an!

Spätestens seit der 2011 durch das Sächsische Kabinett beschlossenen und durch den Sächsischen Landtag bestätigten Standortkonzeption steht für die DSTG Sachsen der Kampf um den Erhalt von Standorten mit im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit.

Unsere Forderungen und Vorschläge im Rahmen der damaligen Anhörung im Haushalts- und Finanzausschuss des Landtages, die Arbeit zu den Menschen zu bringen und nicht umgekehrt, mit Außenstellen zu arbeiten, die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen, wurden teilweise realisiert. So werden die Standorte in Löbau, Hoyerswerda, Oschatz, Stollberg und Schwarzenberg als Außenstellen erhalten, dies der aktuelle Stand. Trotzdem sind wir als DSTG Sachsen damit noch nicht zufrieden.

Warum? Erstens: die Art der Kommunikation der Entscheidung zu den Bediensteten! Einfach per E-Mail an einem Freitagvormittag ... Wertschätzung sieht anders aus, auch in der Corona-Pandemie!

Zweitens: die Beteiligung und Information der DSTG Sachsen. Diese musste erst beim Minister eingefordert werden, obwohl wir als Gewerkschaft immer wieder unsere Bereitschaft zu diesbezüglichen Gesprächen erklärt hatten.

Drittens: Die Beteiligung des Hauptpersonalrates war unterblieben. Es erfolgte nur eine Information durch die Steuerabteilungsleiterin zur neuen Standortkonzeption an die Vorsitzende des Gremiums, verbunden mit der Behauptung, dass die Maßnahme wirtschaftlich begründet sei.

Viertens: Wirtschaftsminister Dulig erklärte an dem besagten Freitagvormittag in einer Pressemitteilung – 45 Minuten nach der Pressemitteilung des Finanzministeriums –, dass er die Niederlassung des LASuV gar nicht von Chemnitz nach Zschopau verlegen will. Die Fraktion der Grünen im Sächsischen Landtag forderte in einer Pressemitteilung im Nachgang die laut Koalitionsvertrag vereinbarte Evaluierung des Standortkonzeptes mit Blick auf die Auswirkungen auf die Bürgerinnen und Bürger, einer ausgewogenen Verteilung von Standorten, insbesondere im ländlichen Raum, unter Einbeziehung der Personalvertretungen ein.

Da hier nach unserer Meinung Abstimmungsbedarf innerhalb



> Der sächsische Finanzminister Hartmut Vorjohann, Jens Kunad (DSTG), Reinhold Mähne (DSTG) und Christian Holzhey (DSTG) während eines Gespräches am 25. Mai 2021 (von links)

der Staatsregierung zu bestehen scheint, wandten wir uns neben dem Schreiben an den Finanzminister auch an den Ministerpräsidenten Kretschmer. Minister Vorjohann reagierte schnell und lud die DSTG Sachsen zu einem Gespräch ein, die Antwort des Ministerpräsidenten steht seit Anfang Mai immer noch aus ...

Fünftens: Weil wir bisher noch keine Wirtschaftlichkeitsuntersuchung vorgelegt bekamen, bestehen ernsthafte Zweifel im Erzgebirgskreis und besonders im Landkreis Mittelsachsen an der Maßnahme. Über neue Organisationsformen der Arbeit unter Anwendung der Möglichkeiten der Digitalisierung oder der Nutzung der gemachten Erfahrungen bei der Absicherung von Beruf und Familie unter den Pandemiebedingungen scheint sich keiner Gedanken gemacht zu haben. Es drängt sich der Eindruck auf, als ob nur der Haushalt den Hut bei der „Planung“ aufhatte. Vorschläge der DSTG Sach-

sen, zumindest über ein Behördenzentrum in Zschopau nachzudenken, im zweitgrößten Landkreis in Sachsen, nämlich Mittelsachsen, die Notwendigkeit zumindest einer Außenstelle umzusetzen, liegen aktuell beim Finanzminister auf dem Tisch und sind auch Grundlage für den digitalen Stammtisch am 14. Juli 2021 mit ihm. Über den Stammtisch berichten wir auf unserer Website!

Sechstens: Beim Standortkonzept sollte man die Betroffenen zu Beteiligten und nicht umgekehrt machen. Das ist Wertschätzung! Die Bediensteten, aber auch – oder besser: und auch! – die Führungskräfte in den Finanzämtern und LSF haben sicher viele umsetzbare Ideen, um die Steuerverwaltung zukunftssicher aufzustellen und Mitarbeiterzufriedenheit zu gewährleisten.

*Reinhold Mähne,
Vorsitzender der DSTG Sachsen*



> Der digitale Stammtisch am 14. Juli 2021

Nachwahlen

Michaela Neersen ist neue stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

Michaela Neersen, Vorsitzende der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt, ist zur neuen stellvertretenden Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung gewählt worden.

„Ich bin überwältigt von dem Vertrauen, das die dbb frauen mir durch ihre Stimmen entgegengebracht haben. Die Herausforderung, vor der ich stehe, ist groß – aber ich nehme sie an, weil ich mein Bestes für die Frauen im öffentlichen Dienst geben möchte“, erklärte Neersen, die als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr des Landes Sachsen-Anhalt tätig ist. Neersen erhielt 98 Prozent der insgesamt 266 abgegebenen Stimmen.

Der dbb Landesvorsitzende Wolfgang Ladebeck sagte: „Es freut mich besonders, dass das Team der dbb bundesfrauenvertretung auch in Zukunft durch eine Vertreterin aus



Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, erklärt: „Mit der Wahl von Michaela Neersen zur stell-

bringt sie als Gleichstellungsbeauftragte und Tarifbeschäftigte wichtige berufspolitische Erfahrungen in die Arbeit der

13. April 2021 sagte Neersen: „Jetzt beginnt die spannende Phase, unsere politischen Ziele in die Praxis umzusetzen. Ich freue mich darauf, die vor uns liegenden Aufgaben auf leiternder Ebene im neuen dynamischen Team der dbb frauen mitzugestalten.“

„Ich will das Beste für die Frauen im öffentlichen Dienst geben“,

sagte Michaela Neersen anlässlich ihrer Wahl zur stellvertretenden Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung.

Sachsen-Anhalt gestärkt wird. Das gute Wahlergebnis ist eine Anerkennung ihrer bisherigen Gremienarbeit. Ich bin davon überzeugt, dass Michaela die große Herausforderung meistern wird.“

vertretenden Vorsitzenden würdigen wir ihr herausragendes Engagement in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung und ihre starken Leistungen in der Gremienarbeit des dbb. Zudem

dbb frauen ein. Wir ergänzen uns hier sehr gut und ich bin überzeugt, dass gerade darin unsere Stärke als Leitungsduo liegen wird.“ Mit Blick auf die aktuellen Beschlüsse des dbb bundesfrauenkongresses vom

Aufgrund der coronabedingten Kontaktbeschränkungen fand die Nachwahl zur stellvertretenden Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung per Briefwahl statt. Die studierte Politikwissenschaftlerin tritt die Nachfolge von Jutta Endrusch an, die im April nach kurzer schwerer Krankheit plötzlich verstarb. Die Position der stellvertretenden Vorsitzenden in der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung war seitdem vakant.

Einkommensrunde 2021

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes haben ein Anrecht auf Teilhabe

Am 26. Mai 2021 ist der dbb offiziell in die Einkommensrunde 2021 mit den Ländern gestartet. Die Mitglieder der dbb tarifkommission sachsen-anhalt haben per Videokonferenz am 27. Mai 2021 mit dem dbb Landesvorsitzenden Wolfgang Ladebeck über mögliche Aktionen im Land zur Einkommensrunde diskutiert.

Neben der Vorbereitung der Einkommensrunde nahm erneut auch die aktuelle Lage und hier insbesondere die Probleme durch die Corona-Pandemie viel Raum in der Diskussion ein. „Die Corona-Krise stellt alle Gesellschaftsbereiche vor Herausforderungen, die wir bisher so nicht gekannt haben. Auch der tägliche Dienstbetrieb ist zurzeit kein leichtes Unterfangen“, sagte Ladebeck. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes hätten trotzdem maßgeblich dazu beigetragen, dass Deutschland die Situation bislang gut gemeistert habe.

Auch die Gewerkschaftsarbeit sei von der Pandemie betroffen, der direkte Kontakt zu den Mitgliedern gehemmt: Abstandsregelungen, Personenhöchstzahlen, Homeoffice und viele weitere Einschränkungen setzten dem gewerkschaftlichen Handeln nach einem Jahr Corona zu. In fast allen Bereichen müssten daher neue Wege beschritten werden.

In Vorbereitung der Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt am 6. Juni 2021 hatte der dbb sachsen-anhalt den im Landtag vertretenen Parteien zudem konkrete Fragen gestellt, so auch zu einem attraktiven, modernen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Die Antworten wurden ebenso dis-

kutiert wie das Thema Digitalisierung. Es gelte mehr denn je, so Ladebeck, die sich mit dem digitalen Wandel bietenden Chancen nicht zu verpassen. Jedoch blieben konkrete Vorschläge der Parteien aus.

■ Anspruch auf Entgeltsteigerungen

Mit Blick auf die Einkommensrunde waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Sitzung einig, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes trotz der schwierigen Situation einen Anspruch auf angemessene Entgeltsteigerungen haben. „Das haben sie verdient. Die Kolleginnen und Kollegen haben im vergangenen Jahr und auch noch heute bewiesen, dass sie in Notlage-situationen routiniert, engagiert und verlässlich den öffentlichen Dienst am Laufen halten“, betonte Torsten Grabow, Vorsitzender der dbb tarifkommission sachsen-anhalt. Um mit Nachdruck diese Positionen den Arbeitgebern deutlich zu machen, so der Tenor bei der Sitzung, dürfe trotz der noch anhaltenden Pandemie auf Aktionen in der Einkommensrunde nicht gänzlich verzichtet werden.

Ladebeck wies in der Diskussion auf die Gefahr hin, dass viele Gelder, die für die Pandemie ausgegeben werden, später bei



> Mitglieder der dbb tarifkommission sachsen-anhalt diskutieren über Aktionen zur Einkommensrunde TV-L 2021.

den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wieder eingespart werden könnten. Auch sei die ökonomische Lage sowie die wirtschaftliche Situation derzeit besonders schwierig. Hinzu komme, dass angesichts der Pandemie die Streikmöglichkeiten sehr begrenzt seien. Hier müsse man Wege finden, trotzdem gut in Erscheinung zu treten.

Deshalb werde der dbb sachsen-anhalt etwa gemeinsam mit der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Sachsen-Anhalt einen landesweiten digitalen Branchentag durchführen. Weitere Aktionen seien zwischen den Verhandlungsrunden im Oktober und November 2021 geplant, je nach Pandemielage entweder digital oder in Präsenz. „Wir werden den Arbeitgebern deutlich machen, dass ohne den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nichts im öffentlichen Leben läuft“, betonte Grabow. Auch Ladebeck stellte klar: „Die Inflationsrate ist im letzten Jahr nicht unwesentlich gestiegen. Da sind angemessene

Lohnsteigerungen keinesfalls überzogene Forderungen.“

■ Arbeitgeber stellen schon jetzt Bedingungen

Schließlich wies Grabow die Kolleginnen und Kollegen darauf hin, dass die Arbeitgeberseite bereits angekündigt habe, nur zu einem Abschluss bereit zu sein, wenn die Gewerkschaften beim Thema „Arbeitsvorgang“ Zugeständnisse machen: „Dass Arbeitgeber schon Monate vor den Verhandlungen einen möglichen Kompromiss infrage stellen, ist ein Hohn. Das ist aber mit uns nicht machbar.“ Hier sei gemeinsame Entschlossenheit gefragt.

Die Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) beginnen im Oktober 2021. Die Forderungsfindung des dbb ist für den 26. August geplant. Dort werden auch die Mitglieder der dbb tarifkommission sachsen-anhalt ihre zuvor gefassten Forderungen einbringen. ■

dbb frauenvertretung sachsen-anhalt

Wir bleiben dran!

Im November letzten Jahres mit Vertreterinnen der dbb Mitgliedsgewerkschaften erprobt, gefestigt in Vorstandssitzungen, fand auch die erste Hauptversammlung der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt in diesem Jahr am 12. Juni 2021 als Onlineveranstaltung statt.

Die Vorsitzende der dbb frauenvertretung, Michaela Neersen, berichtete über den 12. dbb bundesfrauenkongress im April dieses Jahres. Dieser fand unter dem Motto „Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen“ ebenfalls erstmals als Digitalformat statt. Hier stimmten die Delegierten über mehr als 300 gewerkschaftspolitische Anträge ab und wählten eine neue Geschäftsführung. Milanie Kreuz wurde als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung im Amt bestätigt. Ferner wurde Michaela Neersen, Vorsitzende der dbb frauenvertretung sachsen-anhalt, für die Position als Beisitzerin im Amt bestätigt.

Der dbb sachsen-anhalt hatte in Vorfeld der Landtagswahlen die im Landtag vertretenen Parteien aufgefordert, Positionen rund um den öffentlichen Dienst zu beziehen. Dabei war auch die Gleichstellung ein Thema. In diesem Zusammenhang machte Neersen deutlich, dass die Wiederaufnahme der politischen Gespräche mit den gewählten demokratischen Parteien jetzt im Mittelpunkt der Arbeit der dbb frauenvertretung stehe: „Die Gleichstellungspolitik in diesem Land muss endlich eine Chance zur Erneuerung und Entwicklung erhalten. Auch mit Blick auf die Möglichkeiten, die die Digitalisierung bietet, muss ein mo-

dernes Gleichstellungsgesetz vorgelegt werde.“ Eine zentrale Forderung in den Gesprächen werde außerdem „Homeoffice für alle“ sein. Es müssten verbindliche Regelungen getroffen werden, die einen rechtssicheren Rahmen und gesunde Arbeitsbedingungen garantieren.

In den Berichten aus den Mitgliedsgewerkschaften zeigte sich, das Homeoffice regelmäßig nur mit privater oder veralteter Technik ermöglicht wurde. „Hier hat der öffentliche Dienst Sachsen-Anhalt starken Nachholbedarf. Die digitale Arbeit wird nur dann ein Erfolgsfaktor für die Zukunft unseres Landes sein, wenn der öffentliche Dienst Homeoffice als Chance begreift und die Gesundheit der Bediensteten dabei nicht auf der Strecke bleibt“, sagte Neersen. Gerade für viele weibliche Beschäftigte sei digitales Arbeiten die große Chance, zusätzliche Flexibilität und neue Freiheiten

für den eigenen Arbeitsalltag gewinnen zu können.

Auch die prekäre Situation an Schulen und Hochschulen sei haarsträubend: Technische Ausstattung von Schüler*innen und Lehrer*innen würden ebenso fehlen wie Testkapazitäten. Zügige Impfangebote für Lehrer*innen hätten da nur bedingt geholfen. Schulschließungen konnten nicht verhindert werden. Die dbb frauen vermissen an dieser Stelle nachhaltige Investitionen in die Bildung.

Neersen zeigte sich erfreut über den Input aus den Mitgliedsgewerkschaften und dankte allen Teilnehmenden für ihr Engagement: „Auch wenn die digitale Hauptversammlung ein Erfolg war, hoffen wir, dass die zweite Hauptversammlung im November 2021 wieder in Präsenz stattfinden kann.“

dbb seniorenvertretung sachsen-anhalt

Rentenurteil betrifft viele kleine bis mittlere Renten

Deutschlands oberstes Finanzgericht hat am 31. Mai 2021 zwei Urteile zur möglichen Doppelbesteuerung von Rentnerinnen und Rentnern vorgelegt – mit großen Folgen. Der Bundesfinanzhof hat Anhaltspunkte dafür gefunden, dass es zukünftig vermehrt zu Doppelbesteuerungen kommen könnte.

Zwei Rentnerehepaare hatten sich durch alle Instanzen geklagt, weil sie es als erwiesen ansahen, dass Rentnerinnen und Rentner hierzulande doppelt besteuert werden. Hintergrund ist der Wechsel des Systems zur Rentenbesteuerung:

2002 hatte das Bundesverfassungsgericht die ungleiche Behandlung zwischen voll versteuerten Beamtenpensionen und gering besteuerten Renten gerügt. Daraufhin hatte 2005 die damalige rot-grüne Bundesregierung mit einen Sys-

temwechsel zur nachgelagerten Besteuerung reagiert.

Aufgrund des staatlichen Entschuldungsprogramms sah die Bundesregierung im Rahmen der Gleichbehandlung zwischen der Besteuerung von

Pensionen und der Renten, eine zusätzliche Einnahmequelle. Zunächst entwickelte sich eine annähernd ausgewogene Steuerbelastung, doch das Bundesverfassungsgericht verlangte aufgrund der in Zukunft kleiner werdenden Rentenfreibeträge und der dadurch fortlaufend zunehmenden Steuerbelastung verbunden mit einer Doppelbesteuerung von kleinen bis mittlere Renten eine neue Ren-

tenbesteuerung. „Und das war der Startschuss für die sogenannte nachgelagerte Besteuerung“, sagt Walter Jertzimbeck, Vorsitzender der dbb seniorenkommision sachsen-anhalt.

Nachgelagerte Besteuerung heißt: Ab 2005 durften Beiträge zur Rentenversicherung steuermindernd bei der Einkommensteuer als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Zeitgleich wurden Renten steuerpflichtig. Um eine Doppelbesteuerung zu verhindern, wurde beginnend ab 2005 die Hälfte der Rente neuer Ruheständler besteuert. Dieser Anteil nahm bis 2020 jährlich um

zwei Prozentpunkte, ab 2021 um einen Prozentpunkt zu. Ab 2021 müssen Neurentner 81 Prozent ihrer Bezüge versteuern und ab 2040 sind Neurentner komplett steuerpflichtig. Auch die Entlastungsseite ist gestaffelt. 2005 konnten 60 Prozent der Versorgungsaufwendungen steuermindernd geltend gemacht werden und steigen um zwei Punkte jährlich. 2025 sind sie komplett absetzbar.

„In der Regel ist diese ‚nachgelagerte Besteuerung‘ der Rente von Vorteil. Denn die Aufwendungen für die Altersvorsorge verringern die Steuerbelastung während der Berufsjahre“, so

Jertzimbeck. Jedoch werde der Freibetrag für jeden neuen Rentnerjahrgang kleiner, sodass zukünftig mit Doppelbesteuerungen gerechnet werden müsse. Dies gelte vor allem für Selbstständige, die anders als Arbeitnehmer ihre Rentenbeiträge in vollem Umfang aus ihrem Einkommen zahlen.

Der Bundesfinanzhof hat durch die beiden Urteile die bisher geltende Praxis in entscheidenden Punkten korrigiert: Das sind vor allem der Grundfreibetrag sowie Beiträge von Rentnern für Kranken- und Pflegeversicherung. Bisher wurden diese dem steuerfrei-

en Teil der Rente zugeschlagen und den Rentnern zum Vorteil gerechnet. Doch der Grundfreibetrag ist ein steuerliches Existenzminimum, dass für jeden Steuerzahler gelte und nicht nur für Rentner. Deshalb dürfe die Summe von derzeit jährlich 9 744 Euro nicht der steuerfreien Rente zugeschlagen werden. Ähnlich argumentiert der Bundesfinanzhof bei den Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen.

Die Bundesregierung muss nun handeln und dafür Sorge tragen, dass auch spätere Jahrgänge nicht von einer doppelten Besteuerung ihrer Renten betroffen sind. ■

Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

Wagner: „Wir stehen fest an der Seite der Beschäftigten“

Der Vorstand der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) Sachsen-Anhalt ist zu seiner turnusmäßigen Sitzung zusammengekommen. Dabei standen unter anderem die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf dem Programm – etwa auch auf die Vorbereitung des GdS-Landesgewerkschaftstages.

Dort soll im September 2021 ein neuer Landesvorstand gewählt werden und die Veranstaltung zudem durch eine Mitgliederkonferenz abgerundet werden. Zu Zeiten der Corona-Pandemie kein leichtes Unterfangen. Aber für den Fall, dass der Gewerkschaftstag nicht als Präsenzveranstaltung abgehalten werden könne, habe der Landesvorstand schon ein Alternativszenario parat, erklärte der Landesvorsitzende Maik Wagner.

Wagner, der auch GdS-Bundesvorsitzender ist, sagte zudem: „Für die Beschäftigten in der Sozialversicherung und auch der GdS waren die letzten Monate mehr als außergewöhnlich. Wir alle haben einen Crashkurs in Digitalisierung be-

kommen.“ Aufgrund der Pandemie sei die Kontaktaufnahme mit den Mitgliedern im Wesentlichen auf elektronische Wege beschränkt gewesen, während etwa der Gang durch die Büros seit einem Jahr nicht mehr möglich sei. Mit Blick auf die neue digitale Arbeitswelt werde sich die Zeit aber nicht mehr zurückdrehen lassen. Gewerkschaftsarbeit lebe dennoch weiterhin in erster Linie vom direkten Kontakt, vom Gespräch mit einer Vertrauensperson, Veranstaltungen vor Ort sowie der gelebten Gemeinschaft.

Die Beschäftigten der Sozialversicherungen seien durch Corona ebenfalls große Schritte bei der Digitalisierung gegangen. „Bespprechungen per Vi-

deokonferenz gehören mittlerweile zum Arbeitsalltag“, so Wagner. Bei allen Herausforderungen, die es in den letzten Monaten zu bewältigen gab, hätten die Beschäftigten dabei stets ihre Verlässlichkeit unter Beweis gestellt – ob bei Kurzarbeitergeld, Reha nach einer COVID-Erkrankung oder beim neuen Krankengeld.

Dennoch stelle die Pandemie die Sozialsysteme noch vor weitere Herausforderungen, betont Wagner. Gerade die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) sei in den kommenden Jahren – nicht nur coronabedingt, sondern auch aufgrund teils sehr teurer Gesetze – mit massiv steigenden Kosten konfrontiert. Wagner warnte in diesem Zusammenhang davor,



> Maik Wagner

die GKV-Beiträge für allgemeine Aufgaben einzusetzen. Stattdessen seien eine Finanzierung aus Steuermitteln und ein verlässlicher Bundeszuschuss unumgänglich. Vieles werde nach der Pandemie anders sein als vorher, so Wagner. Klar sei aber auch: „Die Herausforderungen der Arbeit der Zukunft können wir nur gemeinsam bewältigen. Wir stehen fest an der Seite der Beschäftigten in der Sozialversicherung – egal ob in der Dienststelle oder im Homeoffice!“ ■

tbb Landesleitung

Im Gespräch mit Politik und Verwaltung

Unentwegt kommuniziert der tbb Landesvorsitzende mit wichtigen Entscheidungsträgern in ganz Thüringen. Er kennt die Sorgen und Probleme an der Basis, hört zu und gibt wertvolle Impulse für das weitere gemeinsame Arbeiten in den unterschiedlichen Fachbereichen.

Gemeinsam mit den Vorsitzenden der Fachgewerkschaften Bund Deutscher Rechtspfleger (BDR), Barbara Zwinkau, Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD), Jörg Bursian und Deutscher Gerichtsvollzieherbund (DGVVB), Jana Weber, trafen sich der Landesvorsitzende des tbb, Frank Schönborn, dessen Stellvertreter Uwe Allgäuer und die Vorsitzende der dbb Jugend Thüringen, Saskia Grimm, mit dem Thüringer Justizminister Dirk Adams am 23. Juni 2021. Themen waren das Ausschöpfen der Beförderungsstellen, die Neuordnung der Laufbahnen in der Justiz sowie die Ausbildung und die dazugehörigen Bedingungen. Insbesondere die Schaffung einer eigenen Thüringer Aus- und Fortbildungsstätte stand auf dem Tableau. Außerdem tauschten wir uns zum gemeinsamen Bau und Betrieb der JVA mit Sachsen

und der Einführung der E-Akte aus.

Die Landtagspräsidentin Birgit Keller besuchten tbb Chef Frank Schönborn und sein Vize Uwe Allgäuer am 7. Juli 2021. Ganz oben auf der Agenda stand für den tbb das Gespräch zur amtsangemessenen Alimentation und der zeitliche Werdegang im Landtag. Des Weiteren setzt sich der tbb stark für die Wertschätzung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie für seine Ausbildungsinitiative ein.

Den Präsidenten Peter Ritschel und dessen Vizepräsidenten Markus Germerott des Thüringer Landesamtes für Landwirtschaft und Ländlichen Raum (TLLLR) stattete Frank Schönborn am 8. Juli 2021 einen Besuch in Jena ab. tbb Chef Frank Schönborn bekräftigte die Wiedereinführung der Refe-



> Besuch beim Justizminister



> Uwe Allgäuer, Birgit Keller und Frank Schönborn (von links) zum Gespräch am 7. Juli 2021 im Thüringer Landtag.

rendar- und Anwärterausbildung, das Bekenntnis zum Homeoffice/Telearbeit/Mobile Arbeit sowie die Personalentwicklungskonzepte für die Beschäftigten. Die Wichtigkeit und der Erhalt der über 20 Be-

hördenstandorte des TLLLR in der Fläche in Thüringen stellte Schönborn heraus. Im Brainstorming kam die Idee eines Behördencampus in Jena am Standort TLLLR auf.



> Aktive Gesprächsrunde im Landesamt für Landwirtschaft und Ländlichen Raum (TLLLR)

> Einkommensrunde 2021

Digitaler Branchentag des Thüringer Beamtenbundes

„Dieses Jahr steht die Einkommensrunde unter besonders schwierigen Bedingungen.“ So leitete dbb Tarifchef Volker Geyer die digitale Diskussionsrunde mit dem Thüringer Beamtenbund ein. Die Corona-Pandemie, die Bundestagswahl, die Inflationsrate und der Arbeitsvorgang fordern im September und Oktober 2021 das wehement Einfordern unserer Zielsetzung, auch 2021 eine gerechte Bezahlung durchzusetzen. Zur Videokonferenz diskutierten Volker Geyer (dbb), Arne Brandt (dbb) und Frank Schönborn (tbb Landesvorsitzender) mit zahlreichen Interessierten.

Digitale Pressekonferenz

Thüringen spart zulasten seiner Bediensteten

Jede dritte Beamtenfamilie im Freistaat lebt nur knapp über Hartz-IV-Niveau. Das ist seit 13 Jahren bekannt. Doch erst jetzt soll ein Gesetz das ändern. Der Thüringer Beamtenbund (tbb) meint allerdings, dass sich R2G mit einer Billiglösung freikaufen will, weil die Finanzlücke vor allem mit höheren Kinderzuschlägen geschlossen werden soll.

„Statt fairer Besoldung sollen nun Alleinerziehende und kinderlose Verheiratete schlechtergestellt werden. Das ist nicht nur verfassungswidrig – das spaltet auch den Berufsstand“, legt tbb Vorsitzender Frank Schönborn den Finger in die Wunde. Das umstrittene Gesetz von der für die Besoldung zuständigen Finanzministerin Heike Taubert (SPD) hatte im Schnelldurchlauf den Landtag passiert und wird nun vom Haushalts- und Finanzausschuss beraten. Somit haben es die Abgeordneten in der Hand, dem jahrelangen Sparen zulasten der Landesbediensteten ein Ende zu setzen.

■ Gutachten stärkt tbb

Der tbb hatte im Vorfeld der Debatte bei Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis ein Gutachten in Auftrag gegeben. Das liegt nun vor und bestätigt neuerlich den Rechtsstandpunkt des tbb. Battis verweist unter anderem darauf, dass das Bundesverfassungsgericht in Sachen amtsangemessene Alimentation nicht nur einen individuellen Anspruch der Beamten, Richter und Staatsanwälte feststellte, sondern dem eine gesamtgesellschaftliche Bedeutung beimaß. Dennoch entsprächen die aktuellen Besoldungstabellen aller Bundesländer „durchweg

nicht den verfassungsrechtlichen Vorgaben“, so Battis.

Selbst das Thüringer Finanzministerium habe zwar anerkannt, dass der Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation verletzt worden sei. Dennoch sei seit 2008 eine Abkopplung der Thüringer Besoldung von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung festzustellen und würde in den unteren Besoldungsgruppen das Mindestabstandsgebot zur Grundsicherung verletzen.

■ Ein Gesamtkonzept fehlt

Die erkannten Defizite sollten mit dem „Thüringer Gesetz zur Gewährleistung einer verfassungsgemäßen Alimentation“ entsprechend den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts behoben werden. Doch die vorgesehene Anhebung der kinderbezogenen Zuschläge allein sei unzureichend, weil „ein schlüssiges und vor allem sachgerechtes Gesamtkonzept“ fehle. Prof. Battis stellt fest, dass das geplante Vorgehen des Thüringer Gesetzgebers „eine sachwidrige Umgehung des Abstandsgebotes mit dem alleinigen Ziel der Kostenminimierung“ sei, wie es auch schon der tbb kritisierte.

Mitgliederoffen ermöglichte der tbb am 21. Juli 2021 einen



> Landesvorsitzender Frank Schönborn, seine Stellvertreterin Nicole Siebert sowie der digital zugeschaltete Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis stellen das Rechtsgutachten zur Gewährleistung einer verfassungsmäßigen Alimentation gegenüber den Pressevertretern am 15. Juli 2021 vor.

Digitalvortrag mit Prof. Battis zur Besoldung in Thüringen. Die Teilnahme am Digitalvor-

trag überstieg alle Erwartungen.

> Postkartenaktion

Amtsangemessen und keine Besoldung nach Haushalts- sondern Rechtslage! Wir versenden Postkarten an ganz Thüringen. Ist Ihre Dienststelle nicht dabei? Gern senden wir Ihnen die Postkarten zu.

Die Postkarte steht zum Selbstbasteln auch als Download bereit unter <https://www.thueringer-beamtenbund.de/amtsangemessene-alimentation/>.



Erste Präsenzsitzung nach dem Lockdown

Obwohl schon seit Januar 2021 neu gewählt im Amt, konnten sich die Mitglieder der tbb frauenvertretung bisher nur telefonisch oder per Videokonferenz austauschen. Am 12. Juli 2021 fand nach langer Abstinenz wieder eine Präsenzsitzung in der Landesgeschäftsstelle des Thüringer Beamtenbundes statt.

Neben dem Bericht der Frauenvorsitzenden und den Terminabstimmungen

rauchten beim wichtigsten Tagesordnungspunkt „Seminarplanung 2022“ unsere Köpfe. Was interessiert unsere Frauen? Was lässt sich als Seminar umsetzen? Mit dem Antrag „Schulung: Unbewusste Denkschublade“ zum Landesfrauenkongress wurde schon ein Vorschlag ins Feld geworfen. Ein spannendes Thema, das wir gerne aufgreifen. Dabei wird es aber nicht bleiben, wir haben noch einige Ideen mehr für

zukünftige Seminare. Das erste Mal „präsent“ war ungewohnt, aber schön und locker. Denn bei Kaffee und Kuchen in der Runde sind wir nicht so diszipliniert und fachlich trocken wie beim kurz abgehaltenen Webmeeting.

*Doreen Trautmann,
Landesfrauenvorsitzende der
tbb frauenvertretung*

30 Jahre GdV Ortsverband Suhl/Thüringen

Demokratie braucht starke Gewerkschaften

Am 13. Juni 1991, also vor nunmehr 30 Jahren, wurde im Versorgungsamt Suhl der erste Ortsverband der Gewerkschaft der Versorgungsverwaltung gegründet. Zu diesem Anlass versammelten sich aus dem neu gegründeten Versorgungsamt 29 Kolleginnen und Kollegen, unsere beiden hessischen Amtshelfer, Herr Möller und Herr Jäger, der Amtsleiter des Versorgungsamtes Suhl, Herr Schimoneck sowie der Landesvorsitzende der GdV Hessen, Herr Günther Jakob.

Zu diesem Zeitpunkt gab es im Versorgungsamt Suhl noch eine Betriebskantine und so waren die Tische festlich eingedeckt. Die Frauen der hessischen Kollegen hatten selbstgebackenen Kuchen mitgebracht. In gemütlicher Runde informierte der hessische Landesvorsitzende über die Aufgaben der Fachgewerkschaft GdV und über die Strukturen der Gewerkschaften in der BRD. „Die Demokratie braucht die Gewerkschaften, um die Rechte der Beschäftigten, auch derjenigen im öffentlichen Dienst der neuen Bundesländer, durchzusetzen.“ Er informierte darüber, dass der Tarifvertrag Ost eine Vergütung der Beschäftigten in Höhe von 60 Prozent der Westvergütung vorsieht, aber zurzeit durch falsche Eingruppierung erst 53 bis 55 Prozent des Westgehaltes gezahlt werden.

„Es geht um die Anerkennung von Berufsabschlüssen, um die Anrechnung von Vordienstzeiten im öffentlichen Dienst, um die Weiterbildung und nicht zuletzt um die Einflussnahme der Berufsverbände auf fachliche Entscheidungen der Ministerien, zum Beispiel in versorgungsrechtlichen Fragen.“ Allen Anwesenden wurde klar, dass es jetzt notwendig ist, die Geschicke selbst in die Hand zu nehmen, denn den alles regelnden Staat – DDR – gab es nicht mehr! Wie sollte es konkret weitergehen? Die Unsicherheit war groß, alle Lebensbereiche waren neu zu organisieren, Probleme konnten nur gemeinsam gelöst werden. Eine neue gewerkschaftliche Interessenvertretung musste her. Kurzentschlossen wählten wir aus unseren Reihen die erste GdV-Ortsleitung. Diese war, wie wir später erfahren, sogar die erste in den

neuen Bundesländern. Sie bestand aus fünf Frauen. Nur wenige Männer waren im Amt tätig.

Das war notwendig, denn mehr als 50 Rechtsschutzanträge und Rechtsberatungen gingen in kurzer Zeit beim GdV Ortsverband Suhl ein und fünf Sammelklagen vor den Arbeitsgerichten standen an. So hatte unsere Ortsleitung schon in den ersten Wochen viel zu tun. Wir kämpften um: die ordnungsgemäße Eingruppierung der Beschäftigten; die Möglichkeit der Abgeltung der angeordneten Überstunden und darum, dass der Resturlaub von 600 Tagen abgeleitet werden kann.

Unsere Bemühungen im gewerkschaftlichen Ehrenamt wurde von den Beschäftigten des Versorgungsamtes Suhl wertgeschätzt und so hatte unser GdV-Ortsverband bald

50 Mitglieder und später 80 Mitglieder aus dem Versorgungsamt Suhl. Das waren damals mehr als 50 Prozent der Mitarbeiter:innen. Die Zusammenarbeit mit dem Amtsleiter war gut, Konflikte und Meinungsverschiedenheiten blieben nicht aus. Wir setzten uns für die Verbeamtung der Mitarbeiter, für die Übernahme der Azubis und die Entfristung der Zeitarbeitsverträge ein. Uns war klar, dass all diese Probleme nur dann gelöst werden können, wenn wir eine starke Mitarbeitervertretung haben. Wir brauchten einen örtlichen Personalrat und die Mitgliedschaft im Thüringer Beamtenbund (tbb). Eine Voraussetzung dafür war die Gründung von weiteren GdV-Ortsverbänden in den Versorgungsämtern Gera und Erfurt. Ein Jahr später war es soweit. Am 13. Mai 1992 wurde der erste GdV-Landesverband in den neuen Bundesländern in Thüringen gegründet. Nun konnten wir die Interessen der Beschäftigten der drei Versorgungsämter Erfurt, Gera und Suhl gemeinsam mit dem tbb wahrnehmen. Der Ortsverband Suhl unterstützte die neuen Kolleginnen und Kollegen, bereitete die örtlichen Personalratswahlen sowie die

Wahlen zum Bezirkspersonalrat vor. Jahrzehntlang stellte die GdV den/die Vorsitzenden und arbeitete aktiv im Hauptpersonalrat des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie mit.

Der GdV-Ortsverband Suhl wurde aber nicht nur wegen der zahlreichen Protestdemos zur Tarifierung bekannt, sondern auch wegen der 2004 begonnenen Aktionen gegen die von der CDU-Landesregierung vorgesehene Auflösung der Versorgungsämter in Thüringen, der zahlreichen Feste und Feiern, Wanderungen, der traditionellen Spendenaktionen, der persönlichen Kontaktpflege und der Zuverlässigkeit aller Ehrenamtlichen.

Dafür sagen wir Danke – all denen, die unsere Aktionen unterstützten, die sich in

schwierigen Zeiten engagierten und auch heute noch Visionen und Ideen einbringen. Die gewerkschaftliche Tätigkeit ist heute mindestens genauso wichtig wie vor 30 Jahren, denn ohne Kampf und Durchsetzungsvermögen der Interessenvertretungen bleibt der öffentliche Dienst bei den Tarifverhandlungen auf der Strecke und perspektivisch können keine gut ausgebildeten Mitarbeiter(innen) für diese Tätigkeiten gewonnen werden. Deshalb sollten sich alle Beschäftigten ihrer Verantwortung für die Zukunft eines attraktiven öffentlichen Dienstes bewusst sein und unsere Reihen durch ihre Mitgliedschaft stärken. Wir sind alle mit viel Enthusiasmus 1991 angetreten und haben viel geleistet – darauf sind wir stolz. Wir erwarten keinen Dank und keine Prämien, aber wir erwarten Gerechtigkeit und eine si-



> Die Gewählte Ortsleitung des GdV Ortsverbandes Suhl 1991: Gerda Beier (Beisitzerin), Gudrun Finken (Beisitzerin), Dr. Elfi Griebel (Stellvertretende Vorsitzende), Marlene Wolf (Vorsitzende) und Margit Eberhardt (Beisitzerin, von links).

chere Zukunft für uns und unsere Familien. Unsere Gewerkschaft der Sozialverwaltung – GdV – hat dazu viel geleistet und ich bin mir sicher, sie wird es weiterhin tun.

*Marlene Wolf,
ab 1991 1. GdV-Ortsvorsitzende
Suhl, ehemalige Landes-
vorsitzende Thüringen und
ehemalige stellvertretende
Bundesvorsitzende der GdV*

Deutsche Steuergewerkschaft (DSTG) Thüringen

Finanzministerin Heike Taubert im Gespräch

Die DSTG-Landesleitung hat die derzeit niedrigen Inzidenzen und den Rückgang der pandemischen Maßnahmen genutzt, um mit Finanzministerin Heike Taubert am 6. Juli 2021 wieder ins persönliche Gespräch zu kommen.

Beachtliche Sorgen machen wir uns um die für die kommenden Jahre anstehende Personalplanung. Als alarmierend empfinden wir, dass vorwiegend junge Leute die Finanzverwaltung verlassen. Gerade der Zoll wirbt viele fertige Finanz- und Diplomfinanzwirte ab und lockt diese mit vermeintlich besseren Beförderungsmöglichkeiten. Diesem Aspekt muss entgegengewirkt werden.

Ministerin Taubert machte deutlich, dass jeder Bedienstete für sie wichtig ist. Alle Haus-

haltsstellen, die zur Verfügung stehen, sollen auch besetzt werden. Für die Jahre 2022 und 2023 wurde eine Einstellung von jeweils 125 Anwärtern seitens des TFM zugesichert. Die Forderung der DSTG nach einer laufenden Überprüfung der tatsächlichen geplanten und ungeplanten Personalabgänge sagte sie zu.

Taubert möchte jeden Anwärter, der die Laufbahnprüfung schafft, auch behalten. Sie hält aber weiter an der 7-Punkte-Regelung fest, wonach nur die Absolventen eine Ernennungs-

urkunde als Beamter auf Probe bekommen, die mit mindestens sieben Punkten bestehen und keine Wiederholer sind. Der Vorsitzende der DSTG Thüringen, Bernd Fricke, machte erneut darauf aufmerksam, dass jeder, der die Laufbahnprüfung besteht, gut ist und somit als Beamter auf Probe übernommen werden sollte. Er weist auf die guten Erfahrungen in Hessen und Bayern hin. Er verdeutlichte, dass die Finanzverwaltung es sich nicht leisten kann, auch nur einen weiteren Absolventen aus Gotha zu verlieren!

Hinsichtlich der für die Jahre 2022 und 2023 geplanten Altersabgänge wird die Gewerkschaft zeitnah unterrichtet. Die DSTG sprach das Problem der Versetzung der Absolventen nach bestandener Laufbahn-

prüfung an. Zugunsten der Anwärter sollte dabei nach sozialverträglichen und vor allem nach regionalen Lösungen gesucht werden. Auch das trägt zur Zufriedenheit der Absolventen bei. Um im Wettbewerb um die besten Schulabgänger konkurrenzfähig zu sein, ist eine gute Werbung enorm wichtig. Man muss die Jugendlichen schon frühzeitig von der Attraktivität der Finanzverwaltung als Arbeitgeber überzeugen. Das ist am Ende für die Auswahlentscheidung einer Ausbildung beziehungsweise eines Studiums beim Finanzamt ausschlaggebend.

*Bernd Fricke,
Landesvorsitzender
DSTG Thüringen*