

vbb magazin

10

Oktober 2024 • 63. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes
der Beamten und Beschäftigten
der Bundeswehr



Amtsangemessene Alimentation

Seite 6 <

Zweiter Qualitäts-
zirkel Personal-
entwicklung –
gute Perspektiven
für Tarifbeschäftigte
schaffen!

Seite 29 <

Warum KI
nur ein Teil
der Lösung ist

> Editorial



© Friedhelm Windmüller

Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,

nicht nur die Finanzen des Bundeshaushaltes werden zurzeit heiß diskutiert, sondern auch der neue Entwurf des Bundesinnenministeriums zum Bundesbesoldungs- und -versorgungsangemessenheitsgesetz (BBVAngG). Man kann den neuen Entwurf nur mit einem Wort kennzeichnen: enttäuschend!

Der dbb und der VBB sowie die anderen Bundesbeamtenverbände lehnen den nach einer „Bearbeitungszeit“ von mehr als vier Jahren nach den maßgeblichen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vorgelegten Gesetzentwurf vollumfänglich ab. Dies wird im Wesentlichen wie folgt begründet:

Zwar wurden die minimalen rechtlichen Anforderungen zur Einhaltung einer amtsangemessenen Mindestalimentation in den niedrigsten Besoldungen gerade noch durch unsystematische, leistungsfeindliche, intransparente und temporäre Besoldungselemente eingehalten.

> Impressum

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschullallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 030.31174149. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seiten:** Bundesleitung des dbb Beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitender Redakteur:** Jan Brenner (br). **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 42,60 Euro zzgl. 8,60 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 4,90 Euro zzgl. 1,85 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform beim DBB Verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **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. **Versandort:** Geldern. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. **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 65** (dbb magazin) und **Preisliste 49** (vbb magazin), gültig ab 1.1.2024. **Druckauflage:** dbb magazin: 537 339 (IVW 2/2024). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **ISSN 0521-7814**

Insgesamt ist der Ansatz jedoch wegen der massiven Missachtung des im Grundgesetz ausdrücklich normierten Leistungs-, Funktions- und Amtsgrundsatzes sowie der Beeinträchtigung des Abstammungsgebots rechtlich erneut bedenklich.

Der Ansatz ist zudem unter keinem Gesichtspunkt geeignet, dauerhaft eine verfassungsgemäße, leistungsgerechte und attraktive Alimentation der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten und in der Folge auch der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger abzusichern.

Vielmehr werden aus rein fiskalischen Gründen – und ohne dass im Bund dafür die zwingende Notwendigkeit besteht – durch eine dauerhafte Entwertung des Grundgehaltes für alle Beamtinnen und Beamten die für das deutsche Berufsbeamtentum prägenden – und gesellschaftlich uneingeschränkt akzeptierten – Grundsätze der Gewährung der Besoldung aufgrund und nach Maßgabe des nach bester Eignung und Befähigung verliehenen Amtes, der Grundsatz der funktionsgerechten Besoldung sowie der Bestimmung des Grundgehaltes nach dem Amt ausgehöhlt.

Dies zeigt sich exemplarisch an der geplanten Einführung eines Alimentativen Ergänzungszuschlages (AEZ), der in der vorgelegten Form zur Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts ungeeignet ist, weil keine Beamtin/kein Beamter anhand der Werte nachvollziehen kann, ob die gewährte Besoldung tatsächlich und jederzeit amtsangemessen ausgestaltet ist.

Der Bund – als herausgehobene Gebietskörperschaft und über Jahrzehnte alleiniger Ausgestalter der Alimentation – kommt damit auch weder seiner Vorbild- und Leitfunktion nach noch sendet er klare, sinnvolle und den Leis-

> vbb

>	Aktuelles	4
>	Bundesschwerbehindertenvertretung	5
>	Arbeitnehmer/-innen im VBB	6
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	8
>	Veränderungsmitteilung	10
>	Personalnachrichten	21

> dbb

>	Nachrichten – Personalmangel im öffentlichen Dienst: 570 000 Beschäftigte fehlen	22
>	Tarifpolitik – Einkommensrunde 2025 für Bund und Kommunen: Regionalkonferenzen legen Fokus auf Entlastung	24
>	Führungsfokus – Konflikte erfolgreich lösen	27
>	Personalpolitik – Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst: Warum KI nur ein Teil der Lösung ist	29
>	Online – Radikalisierung im Netz: Pipelines und Pillen im Kaninchenbau	32
>	Onlinezugangsgesetz 2.0: Neustart mit angezogener Handbremse	34
>	Beamte – Serie zur Beihilfe: Wie bekomme ich mein Geld zurück?	40
>	Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit	40
>	Bildung – DigitalPakt 2: Gute Bildung braucht nachhaltige Lösungen	44

tungsgedanken berücksichtigende Signale zur notwendigen Weiterentwicklung der Strukturen einer jeweils amtsangemessenen Alimentation. Vielmehr führt der Ansatz zu nicht vertretbaren Ungleichbehandlungen innerhalb der Beamtenschaft und zu einer Überbewertung von Familienangehörigen innerhalb des Besoldungsgefüges.

Letztlich wird damit die Arbeitgebermarke Bund im Wettbewerb um die Gewinnung von Nachwuchskräften und die Sicherung des Verbleibs der Bestandskräfte dauerhaft geschwächt. Gleichzeitig wird das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten in den Dienstherrn Bundesrepublik Deutschland – nach so langer Wartezeit – erneut enttäuscht, weil mit dem Ansatz offensichtlich

wird, dass im Rahmen der für den Dienstherrn und Besoldungsgesetzgeber bestehenden Nachsteuerungspflicht eine sinnvolle, sachgerechte, wertschätzende und attraktive Weiterentwicklung der Besoldung weder Leitlinie noch Maßstab war und ist.

Festgestellt werden muss daher auch, dass der vorliegende Gesetzentwurf ungeeignet ist, das durch die jahrelange Unteralimentation verlorene Vertrauen seiner Beamtinnen und Beamten wiederzugewinnen. Für die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen ist das leider alles andere als motivierend. Zudem enthält der Entwurf keine Vorschläge zur längst überfälligen und mehrfach zugesagten Rückführung der ausschließlichen Sonderbelastungen der

Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten durch die erhöhte wöchentliche Arbeitszeit, was mittelbar ebenfalls in einem untrennbaren Verhältnis zur Alimentation steht.

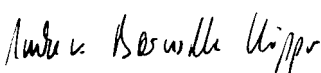
Für die Bundeswehr kann ergänzend festgestellt werden, dass die mit Stolz auf der Tagung „Bundeswehr im Dialog“ vorgebrachten exorbitanten finanziellen Vergünstigungen für Einsätze im Ausland fast ausschließlich Soldatinnen und Soldaten zugutekommen. Damit wirken diese „Erfolge“ für die Beamtinnen und Beamten wie eine Ohrfeige. Wenn hier zum Beispiel für Rufbereitschaft oder Mehrarbeit nur beim militärischen Personal große Summen ausgekehrt werden, so dient das ganz gewiss nicht dem viel beschworenen bundeswehrgemeinsamen Ansatz.

Wir messen den Dienstherrn an seinen Taten und nicht an seinen Worten.

Wir sparen uns hier die Frage, ob sich unser Ressort beim BMI mit derselben Kraft für die amtsangemessene Alimentation oder die Rückführung der erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit eingesetzt hat. Mit allgemeinen Aussagen lassen wir uns nicht mehr abspeisen!

Wir jedenfalls kämpfen an der Seite des dbb und der anderen Bundesbeamtengewerkschaften weiter!

Ihre



*Imke von Bornstaedt-Küpper
Bundesvorsitzende*

> Aktuelles

Antragskommission Bundesvertretertag 2024

Am 9. und 10. September 2024 tagte in der Geschäftsstelle in Bonn die Antragskommission. Die Antragskommission berei-

tet die eingebrachten Anträge vor, die auf dem Bundesvertretertag des VBB im November beraten und beschlossen wer-

den sollen. Über 180 Anträge wurden besprochen, sortiert, gegebenenfalls noch einem Arbeitskreis zugeordnet.

Im November werden dann die Delegierten des Bundesvertretertages in vier Arbeitskreisen über die Arbeit und Zielausrichtung des Verbandes für die nächsten Jahre entscheiden.

Arbeitskreis I:

Beamtenrecht, Personalvertretungsrecht, Betriebsverfassungsrecht

Arbeitskreis II:

Besoldung, Versorgung, besoldungsrechtliche Sondergebiete, Tarifvertrag

Arbeitskreis III:

Organisation, Personalausstattung, Personalhaushalte und Stellenpläne

Arbeitskreis IV:

Verbandsorganisation, Satzung, Öffentlichkeitsarbeit mit der Annahme oder Ablehnung der einzelnen Anträge



> Antragskommission für den Bundesvertretertag 2024

> Bundesschwerbehindertenvertretung

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitglieder,

ich möchte als Bundesschwerbehindertenvertreter im VBB Sie zum Thema Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue-Syndrom (ME/CFS) informieren.

Chronisches Erschöpfungssyndrom, so wurde bisher ein Krankheitszustand mit zum Beispiel starker Entkräftung, Schmerzen im Kopf, Hals, Gelenken und Muskeln, geringer geistiger Leistungsfähigkeit, Schlafstörungen, grippeartigen Krankheitserscheinungen bezeichnet. Betroffene sind oft gegen Licht, Geräusche und Gerüche empfindlich. Heute lautet vielfach die Diagnose:

Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue-Syndrom (ME/CFS)

Die Bezeichnung „Chronisches Erschöpfungssyndrom“ wird nicht mehr benutzt. Es wird stattdessen der Begriff Myalgische Enzephalomyelitis (ME) in Verbindung mit dem Begriff Chronisches Fatigue-Syndrom (CFS) verwendet. Der Begriff Myalgische Enzephalomyelitis (ME) bedeutet auf Altgriechisch „Entzündung des Gehirns und Rückenmarks mit Muskelbeteiligung“. Eine Schwäche des Begriffs ME ist, dass es für pathologische Veränderungen in Muskulatur und Gehirn keine sicheren Belege gibt.

Körperliche Erschöpfung ist ein Allerweltssymptom. Es begleitet sowohl chronische Infektionen mit

Hepatitis-, Immundefizienz-(HI-) und Coronaviren als auch Schilddrüsen-, Herz-, Lungen-, Leber- und Nebennierenerkrankungen. Auch kann es bei rheumatischen Krankheiten wie Arthrosen und neurologischen Krankheiten wie Multipler Sklerose auftreten.

Im Gegensatz dazu ist das Chronische Fatigue-Syndrom (CFS) – irreführend auch als chronisches Erschöpfungssyndrom oder postvirales Müdigkeitssyndrom bezeichnet – eine Multisystemerkrankung mit neurokognitiven, autonomen und immunologischen Symptomen. Weder mit der Kurzatmigkeit nach einer Grippe noch mit wohliger Müdigkeit hat es etwas gemein. Betroffene leiden je nach Ausprägung unter einer extrem beeinträchtigten Leistungsfähigkeit, die je nach Ausprägung von starker körperlicher und geistiger Erschöpfung begleitet wird. Die treffendste Bezeichnung für ME/CFS lautet Systemische Belastungsintoleranz-Erkrankung, da sie den für die Differenzialdiagnostik entscheidenden Schlüsselaspekt wiedergibt.

Schilderung einer betroffenen Kollegin:

„Nach meiner Coronainfektion bin ich an Long COVID erkrankt. Ich leide an Erschöpfung, Kopfschmerzen, Tinnitus, Gedächtnisproblemen, Schmerzen in den Muskeln und in der Brust. Kleine Belastungen verstär-

ken meine Symptome derart, dass ich zu nichts mehr fähig bin. Ich bin froh, meinen Dienst im Homeoffice leisten zu dürfen. Mein Arzt sagte mir, dass niemand wissen könne, wie lange die Krankheit dauert. Inzwischen lautet die Diagnose ME/CFS.“

Die schwere neuroimmunologische Erkrankung ist wenig erforscht. Warum Menschen daran erkranken, ist in weiten Teilen unbekannt. In ganz Deutschland gibt es derzeit nur eine einzige Spezialambulanz für ME/CFS: das Berliner Fatigue-Centrum unter Leitung von Frau Prof. Dr. med. Carmen Scheibenbogen. Aus Kapazitätsgründen nimmt es nur Erkrankte aus Berlin und Brandenburg auf.

Was bedeutet das für den Alltag von Menschen, die an ME/CFS erkrankt sind? Personen, die nur leicht betroffen sind, weisen kaum merkliche Einschränkungen auf.

Bei mäßig Betroffenen werden bereits Tätigkeiten wie Spaziergehen zur Herausforderung. Die schweren Fälle verbringen ihre Tage künstlich ernährt und rund um die Uhr gepflegt im Dunkel geräuschisolierter Zimmer. Ihre Beschäftigungsmöglichkeiten sind auf null reduziert. Selbst Lesen, Radiohören oder Internetsurfen sind nicht möglich. Ihnen bleibt nur ein stilles Liegen im Bett.

Vielfach wird ME/CFS ignoriert.

Schließlich leiden sie nur unter „chronischer Müdigkeit“. Wie wenig diese Worte ihren Beschwerden gerecht werden, verärgert alle Betroffenen. Es ist kein Burn-out, der nach vielen Wochen Urlaub vorbei ist. Stigmatisierung ist für ME/CFS-Betroffene die größte Alltagshürde – von privater, öffentlicher und auch teilweise ärztlicher Seite. Betroffene sind keine unwilligen Simulanten, Ärzthopper oder Hypochonder.

Fehldiagnosen als Burn-out-Syndrom oder als psychische Störung müssen der Vergangenheit angehören – nicht nur weil sie die Linderung von Beschwerden verzögern, sondern weil sie Beschwerden verstärken. Wer etwa unter einem Burn-out oder einer depressiven Erkrankung leidet, dem helfen aktivierende Therapieverfahren. Sport beispielsweise bessert ihre Krankheitssymptome. ME/CFS-Betroffene hingegen erleben nach sportlicher Aktivität häufig eine Verschlechterung. Für ME/CFS-Betroffene ist es deshalb entscheidend, ihre Ressourcen zu schonen.

ME/CFS wird anhand der Symptome diagnostiziert

ME/CFS weist Überschneidungen mit den Krankheitsbildern Long COVID und Post COVID auf. Bei einem Teil der schwer von Long COVID und Post COVID Betroffenen wird ME/CFS diagnostiziert.

Die genauen Mechanismen, wel-



che die Entstehung und Entwicklung der Krankheit bewirken, sind unbekannt. Eine ursächliche Therapie gibt es derzeit nicht. Manche Symptome können jedoch mit Medikamenten gelindert werden. Betroffenen wird vielfach ein individuelles Energiemanagement empfohlen.

Nach Aussage des Deutschen Ärzteblattes lässt sich ME/CFS erst diagnostizieren, wenn die Symptome ohne Besserungstendenz länger als sechs Monate bei Erwachsenen beziehungsweise drei Monate bei Kindern und Jugendlichen bestehen. Inzwischen gilt COVID-19 weltweit als der häufigste Auslöser für ME/CFS. Bei vielen Betroffenen ist der Erreger der auslösenden Infektionserkrankung jedoch unbekannt.

Vielfach ist die Beschreibung des Rechtsweges zur Anerkennung einer noch weitgehend unerforschten Krankheit notwendig, um gegebenenfalls auch einen Antrag auf die Anerkennung einer Schwerbehinderung zu stellen. Denn vielfach herrscht die Auffassung, dass es bei einer „vorübergehenden“ Erkrankung keinen Grad der Behinderung gebe. (Wie lange auch „vorübergehend“ dauern mag?)

In einer Anlage zu den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen sind bestimmte Diagnosen und Beeinträchtigungen bestimmten Graden der Behinderung (GdB) zugeordnet. Zu ME/CFS erfolgt keine ausdrückliche Zuordnung bestimmter GdB-Werte. Es ist aber unter Nummer 18.4 erwähnt, dass die Auswirkungen dieser Erkrankung jeweils im Einzelfall beur-

teilt werden sollen. Umfangreiche Gutachten werden hierzu wohl notwendig sein.

„Verordnung zur Durchführung des Bundesversorgungsgesetzes (Versorgungsmedizin-Verordnung – VersMedV)

18.4 Fibromyalgie

Die Fibromyalgie, das Chronische Fatigue Syndrom (CFS), die Multiple Chemical Sensitivity (MCS) und ähnliche Syndrome sind jeweils im Einzelfall entsprechend der funktionellen Auswirkungen analog zu beurteilen.“

Für Betroffene ist es sehr frustrierend, immer wieder zu erklären, dass sie noch nicht gesund sind. Vielfach ist die Akzeptanz der Krankheit im Kreis der Kolleginnen und Kollegen sehr gering. Dies belastet die Betroffene-

nen zusätzlich. Es ist wie immer schlimm und ärgerlich, wenn sich Betroffene immer entschuldigen und für Verständnis für die Auswirkung der Krankheit bitten müssen. Hier bitte ich um Verständnis gegenüber den betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Zur weiteren Info verweise ich auf viele Beiträge im Internet, sowie zum Beispiel auf die ARD-Mediathek, wo unter dem Suchsymbol und Eintrag „Fatigue-Syndrom“ verschiedene Beiträge zu diesem Thema informieren.

Ich verbleibe mit herzlichen Grüßen,

Gerhard Bernhardt,

*Bundesschwerbehinderten-
vertreter*

> Arbeitnehmer/-innen im VBB

Zweiter Qualitätszirkel Personalentwicklung – gute Perspektiven für Tarifbeschäftigte schaffen!

Am 17. und 18. September 2024 fand unter der Leitung von Ministerialrat Jürgen Lorse, Referatsleiter BMVg P II 3, der 2. Qualitätszirkel Personalentwicklung Tarifbeschäftigte in Berlin statt. Das Ziel der Veranstaltung war, vier Jahre nach dem 1. Qualitätszirkel Bilanz zu ziehen.

Für den VBB nahmen die Bundesvorsitzende Imke v. Bornstaedt-Küpper und der Sprecher Fachbeirat Tarif, Alexander Hess, teil.

Hat der Weg, der durch die 2017 erlassene zentrale Dienstvorschrift A-1340/15 „Personalentwicklung (PE) für Tarifbeschäftigte“ eingeschlagen wurde, den gewünschten Erfolg gebracht? Ist die Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte in dieser Form noch zeitgemäß oder müssen die Stellschrauben im Rahmen der Landes- und Bündnisverteidi-

gung (LV/BV) nachjustiert werden? Diese Fragen wurden unter anderem in Diskussionsrunden und mittels Fachvorträgen erörtert.

Wie bedeutsam die Personalentwicklung für Tarifbeschäftigte für den Arbeitgeber Bundeswehr ist, unterstrich die Abteilungsleiterin Personal im BMVg, Ministerialdirektorin Oda Döring, in ihrem Grußwort. Mit dem PE-Konzept nimmt das BMVg auf Bundesebene eine wichtige Vorreiterrolle ein. Dies wird in den kommenden Jahren insbesondere



© VBB (3)

im Kontext der Personalbindung von großer Bedeutung sein. „Personalbindung bedeutet Personalgewinnung nach innen gerichtet“, stellte Frau Döring fest.

In den anschließenden Diskussionsrunden mit den Teilnehmenden, die aus Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften und Verbänden, dem Hauptpersonalrat sowie aus

Dienststellen ziviler und militärischer Organisationsbereiche bestanden, wurde die bisherige Regelung kritisch unter die Lupe genommen. Dabei wurden vor allem die fehlenden Karriere-möglichkeiten insbesondere auf Ortsebene angesprochen. Es sind bereits durch fehlende Funktions- beziehungsweise Tätigkeitsmerkmale in den Organisationsgrundlagen die Eingruppierungsmöglichkeiten



sehr begrenzt. Darüber hinaus fand eine kritische Auseinandersetzung mit dem im TVöD Bund hinterlegten Begriff „Qualifizierungsgespräch“ statt. Durch ein Live-Voting hatten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, aus sechs verschiedenen Vorschlägen eine neue Begriffsbezeichnung auszuwählen. Zukünftig wird nunmehr den Tarifbeschäftigten ein „Perspektivgespräch“ angeboten.

Bereits im Vorfeld der Veranstaltung hatte der VBB dem Ministerium mehrere konstruktive Vorschläge unterbreitet und konnte diese im Verlauf der

Veranstaltung – insbesondere in den sogenannten „Fishbowl Diskussionen“ – vorstellen. „Wir müssen neben den etablierten PE-Maßnahmen wie

zum Beispiel die Meisterausbildung für den handwerklichen Bereich und die verwaltungseigene Fachprüfung I und II für den Verwaltungsbereich noch mehr individuelle Lösungen mit Blick in die digitale Zukunft anbieten. Wenn Personalentwicklung erfolgreich sein soll, muss die Bundeswehr bereit sein, darin zu investieren, und die Bereiche Personalmanagement in den Bundeswehrdienstleistungszentren mit einem Dienstposten Personalentwicklung für das zivile Bestandspersonal ausstatten“, stellt Alexander Heß, Sprecher Fachbeirat Tarifpolitik im VBB, fest. Zusätzlich forderte der VBB ein

gezieltes Veränderungsmanagement mit einer Evaluierung zur „Personalentwicklung Tarifbeschäftigte“ ein.

Ministerialrat Lorse bedankte sich in seinen Schlussworten für die aktiven und wertvollen Diskussionsbeiträge und versprach, dass die Vorschläge und Anregungen aufgenommen werden. Der VBB dankt dem Kollegen Lorse für seine sehr professionell moderierte und erfolgreich durchgeführte Veranstaltung und wird auch zukünftig die Qualifizierung und Personalentwicklung von Tarifbeschäftigten aktiv begleiten. ■



> Aus unseren Bereichen und Landesverbänden

> Standortgruppe Hannover

Wir leisten uns Gelassenheit

Am 5. September hat die VBB-Standortgruppe Hannover zu einem Vortrag über das Thema „Gelassenheit“ in die Liegenschaft Kurt-Schumacher-Kaserne in Hannover geladen. Wieder einmal hat die Standortgruppenvorsitzende, Kollegin Anja Landig, Frau Nicola Johnsen von der Agentur „Psychologische Wege“ gewinnen können, einen ansprechenden Vortrag zu halten.

Zu dem Vortrag im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind alle Bundeswehrangehörigen des Standortes Hannover eingeladen

worden, um zu zeigen, dass dieses Thema uns alle angeht und der VBB für alle offen ist.

Trotz der hohen Temperaturen in diesen Tagen hat man gespürt, dass die Teilnehmenden an diesem Vortrag Gefallen gefunden haben.

Frau Johnsen hat in ihrer bewährten Art die Stellschrauben dargestellt, mit denen Stress auf allen Ebenen für eine gelassene Zukunft bekämpft werden kann. Zum besseren Verständnis ist auch immer ein Blick darauf geworfen worden, was in Stresssituationen in un-

> Bereich Niedersachsen/Bremen

Vorsitzender: Karl Nowotny
Gustav-Meyer-Straße 101
29633 Munster
Telefon: (05192) 12-5004



> Kollegin Anja Landig (links) mit der Vortragenden Frau Johnsen

© VBB (2)



serem Gehirn und Körper passiert. Bei den Teilnehmenden sind dabei einige Aha-Erlebnisse registriert worden.

Erfreulicherweise hat sich das Publikum sehr rege an den aktiven Parts des Vortrags

beteiligt und es ist erkennbar geworden, wie sehr der alltägliche Stress uns täglich (über-)fordert. Die Veranstaltung ist insgesamt sehr entspannt, kommunikativ und offen verlaufen und von daher als voller Erfolg und gelungene Werbung

für den VBB zu werten. Ein besonderer Dank an dieser Stelle geht an Kollegin Katja Radtke und an den Kollegen Peter Weimer vom Vorstand der Standortgruppe für die tatkräftige Unterstützung bei der Veranstaltung.

Einladung



Die Mitglieder der Standortgruppe Hannover werden zum Bowling in der „Bowlingworld Hannover“, Osterstraße 42, am 23. Oktober 2024 von 17.00 bis 19.00 Uhr eingeladen. Wer Interesse hat, wird gebeten, sich per Mail möglichst bis zum 15. Oktober an info@vbb-standortgruppe-hannover.de anzumelden, damit organisatorische Hinweise rechtzeitig zugestellt werden können. Die Jahreshauptversammlung der Standortgruppe Hannover findet am 14. November 2024 mit Beginn um 14.30 Uhr statt. ■

► Standortgruppe Wunstorf

Traditioneller Ausflug

Der traditionelle Ausflug der Standortgruppe Wunstorf führte die Mitglieder diesmal in den Erlebnis-Zoo Hannover.

Bei herrlichem Ausflugswetter wurde der Tierpark in der Gruppe erkundet. Dabei wurde die Zeit auch für interessante Gespräche genutzt.

Neben den Aktiven aus verschiedenen Dienststellen nahmen auch einige Pensionärinnen und Pensionäre der Standortgruppe an der Veranstaltung teil.

Zum Abschluss des Ausfluges kehrten die Mitglieder in das Zoo-eigene Hoflokal ein, um den Tag ausklingen zu lassen. ■



© VBB (2)

► Zeit für interessante Gespräche



> Standortgruppe Düsseldorf

Grillfest des Pensionärstammtisches

Der Stammtisch der VBB-Pensionäre am Standort Düsseldorf traf sich am 28. August 2024 auf dem Gelände der Gaststätte „TUS-Treff“ in Düsseldorf-Unterrath, um anstelle seines regulären monatlichen Treffens ein gemeinsames Grillfest zu feiern.

Ruhestandsvertreter auf Bereichsebene, Kollegen Jürgen M. *Neubauer*, recht herzlich willkommen.

Vor den eigentlichen Ehrungen wurde dem Kollegen *Espendiller* für sein langjähriges Engagement zum Wohle der



> Ehrung der Kollegin Schmidt durch Vors. Frank Willems

Der Standortgruppenvorstand hatte die Veranstaltung zum Anlass genommen, verdiente Ruheständler für ihre langjährige Mitgliedschaft und Treue zum Verband zu ehren.

Für das leibliche Wohl war reichhaltig gesorgt. Bei leckerem Grillgut, Beilagen und kühlen Getränken herrschte bei den Teilnehmern eine fröhliche und ausgelassene Stimmung. Und auch Petrus meinte es besonders gut und bescherte mit wolkenlosem Himmel und Sonnenschein bestes Grillwetter.

Der örtliche Betreuer der Ruhestandsbeamten, Kollege Hans-Rudolf *Bierhoff*, führte in die Veranstaltung ein und hieß den Standortgruppenvorsitzenden, Kollegen Frank *Willems*, den Ehrenvorsitzenden der Standortgruppe Düsseldorf und früheren Ruhestandsvertreter des Bereichs III (NRW), Kollegen Heinrich *Espendiller*, und seinen Nachfolger als

Ruhestandsbeamtinnen und -beamten im Bereich III mit einem Präsent herzlichst gedankt. Kollege *Espendiller* hatte das Amt bis zur Bereichsversammlung im Juni 2024 über viele Jahre mit Herzblut wahrgenommen.



> Kollegin Schmidt und Koll. Espendiller, Gützkow, Böltner, Beck, Major, Willems, Neubauer, Bierhoff (von links)

> Bereich Nordrhein-Westfalen

Vorsitzender:	Michael Meister Gesamtpersonalrat beim Karrierecenter der Bundeswehr Düsseldorf Ludwig-Beck-Straße 23 40470 Düsseldorf
Telefon mobil:	(0160) 1471077
Telefon privat:	(0211) 6193350

Im Anschluss hieran konnten der Vorsitzende und der örtliche Pensionärsbetreuer in dankbarer Anerkennung und Würdigung treuer Verbundenheit abwechselnd die Ehrungen langjähriger Mitglieder vornehmen. Für mindestens 60 Jahre ununterbrochen andauernde Mitgliedschaft im Verband konnte der Kollegin *Edith Schmidt* die seltene Auszeichnung des Ehrenzeichens am Bande verliehen werden. Kollegin Schmidt ist damit derzeit das einzige und erste Mitglied der Standortgruppe, dem eine solche Ehre zuteilwurde.

In der Folge konnten die Kollegen Norbert *Beck*, Heinz *Böltner* und Dieter *Gützkow* für 50-jährige ununterbrochene Mitgliedschaft mit der Ehrenmedaille und der Kollege *Detlev Major* für 40-jährige Mitgliedschaft mit dem Ehrenzeichen des Verbandes ausgezeichnet werden.

Die Kollegen Norbert *Achtelik*, Günter *Andree*, Werner *Büttner*, Jürgen *Jacobs*, Roland *Klomfaß*, Alfons *Rohleder* und Horst-Günter *Rosinsky* (jeweils 50 Jahre) sowie Egon *Kelm* und Michael *Schwabe* (jeweils 40 Jahre) konnten der Veranstaltung leider nicht beiwohnen. Eine Ehrung erfolgt hier gesondert.

Allen Geehrten sei an dieser Stelle nochmals für ihre langjährige Treue zum Verband aufs Herzlichste gedankt.

Nach den Ehrungen wurde das Buffet eröffnet. Bei leckerem Grillgut und kühlen Getränken wurden in angenehmer und geselliger Atmosphäre fröhliche Stunden miteinander verbracht.

Alle Teilnehmer waren sichtlich zufrieden, sodass das Grillfest als eine rundum gelungene Veranstaltung gewertet werden kann. ■

Standortgruppe Köln-Wahn

Sommerfest des LwTrKdo

© VBB



Infostand des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)

Auch beim diesjährigen Sommerfest des Luftwaffentruppenkommandos in Köln-Wahn war der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) mit einem Infostand vertreten.

Bei zahlreichen Gesprächen über die gesteckten und schon erreichten Ziele des VBB konnten Kollegen von der Arbeit überzeugt und neue Mitglieder gewonnen werden.

Standortgruppe Köln und Wahn

Termin Frauenstammtisch

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Standortgruppe Köln führt im Wechsel mit der Standortgruppe Wahn einen Frauen-

stammtisch durch. Der nächste findet wie rechts angegeben statt.



Wann: 12. Dezember 2024;
17.00–22.00 Uhr

Wo: FRÜH „Em Tattersall“,
Scheibenstraße 40,
50 737 Köln

Kosten für Getränke und Speisen fallen für Frauen der Standortgruppen nicht an.

Standortgruppe Mannheim

Grillfest am 24. Juli 2024

auf dem Bildungscampus Mannheim

Bei bestem Sommerwetter begrüßte der Standortgruppenvorsitzende Dr. Joachim Kaltwang rund 200 Gäste zum diesjährigen Grillfest. Neben den Standortgruppenmitgliedern, Lehrgangsteilnehmenden und Studierenden nahm auch der neue Landesvorstand nach seiner Vorstandssitzung am

Grillfest teil. In diesem würdigen Rahmen war es ihm eine besondere Freude, zusammen mit der Landesvorsitzenden Karin Voit die diesjährigen Ehrungen vorzunehmen.

Für eine 25-jährige Mitgliedschaft erhielten Herr AbtDir Thomas Kössel und Herr TROAR



Bereich Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

Vorsitzender:	Rainer Schönhofen Wehrtechnische Dienststelle für landgebundene Fahrzeugsysteme, Pionier- und Truppentechnik (WTD 41) Kolonnenweg, 54296 Trier-Grüneberg
Bw-intern:	90-4722-2202
Telefon:	(0651) 9129-2202
E-Mail:	rainerschoenhofen@bundeswehr.org

Michael Weick die Auszeichnung mit der goldenen Ehrennadel.

Herrn RHS a.D. Heinzjürgen Schubien und Herrn RAI a.D.

Hans-Dieter Schenk (Vorsitzender der Standortgruppe Stuttgart) wurden für ihre 50-jährige Mitgliedschaft mit der Ehrenmedaille geehrt.



© VBB (5)



Herrn ROAR a.D. Herbert Rösch wurde eine besondere Ehre zuteil. Dem langjährigen Sprecher der Ruhestandsbeamten wurde das Ehrenzeichen am Bande für seine 60-jährige Mitgliedschaft verliehen. Nachdem die zu Ehrenzeiten auch den Fototermin überstanden hatten, leitete DJ DÖRK den gemütlichen Teil der Veranstaltung ein. Bei Spezialitäten vom Grill, genussvollen Kaltschalen aus dem Bierwagen und stim-

mungsvollen Beats nahm das Grillfest seinen gewünschten Verlauf.

Vielen Dank an dieser Stelle an DJ DÖRK, die Bierwagen-Crew und Aufbau-Crew des ARGUS für die hervorragende Unterstützung. Die Standortgruppe Mannheim bedankt sich bei allen Helfern für ihre Unterstützung und bei den Gästen für den immer größer werdenden Zuspruch und die tolle Stimmung. ■



> AbtDir Thomas Kössel, TROAR Weick, RHS a.D. Heinzjürgen Schubien, RAI a.D. Hans-Dieter Schenk, WissDir Dr. Joachim Kaltwang, ROAR'in Karin Voit und ROAR a.D. Herbert Rösch (von links nach rechts)

➤ Standortgruppe Traben-Trarbach

Gemeinsamer Ausflug mit den Senioren der Standortgruppe Idar-Oberstein

Die wunderschöne Mosel und herrliches Sommerwetter waren beste Voraussetzungen für den diesjährigen Ausflug der Standortgruppe Traben-Trarbach. Auf Initiative des Ruhestandsvertreters der Standortgruppe Idar-Oberstein, Otmar Fruehauf, der früher selbst der ausrichtenden Standortgruppe angehörte, ergriffen auch einige Senioren aus Idar-Oberstein die Gelegenheit, an diesem Ausflug teilzunehmen.



➤ Führung durch das Cusanus-Stift

damit dem ältesten Deutschlands, gestiftet von dem wohl bekanntesten Sohn der Stadt, Nikolaus von Kues.

Nach der Rückfahrt mit dem Schiff fand der Ausflug dann seinen Abschluss bei einem gemeinsamen Abendessen und vielen zufriedenen Gesichtern.

Vielleicht gibt es eine Fortsetzung des gemeinsamen Ausflugs beider Standortgruppen im nächsten Jahr. ■

Am Startpunkt im Weinort Kröv konnten sich alle zunächst bei einem umfangreichen Frühstück mit warmer Fleischwurst, Käse und Brot und natürlich einem kleinen Schluck Moselwein auf das Kommende einstimmen.



➤ Frühstück am Moselufer

Das Ziel des Ausflugs, Bernkastel-Kues, erreichte die Gruppe nach einer fast zweistündigen Schifffahrt auf der Mosel. Es schloss sich eine sehenswerte Führung durch das Cusanus-Stift an, ein Seniorenzentrum aus dem 15. Jahrhundert und

© VBB (2)

➤ Landesverband V

Der neue Landesvorstand stellt sich vor

Alle weiteren Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter:

<https://www.vbb.dbb.de> ■

➤ Landesverband Baden-Württemberg

Vorsitzende:	Karin Voit Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Bundeswehrverwaltung Seckenheimer Landstraße 10 68163 Mannheim
Telefon:	(0621) 4295-4450
Telefax:	(0621) 4295-4222



➤ Hans-Dieter Schenk, Marco Hofbauer, Alexander Hussong, Jürgen Michael, Ulrike Herdeg, Karin Voit, Christian Essig und Martin Paeschke (von links). Es fehlt Nicol Kusterer.

© VBB

> Standortgruppe Landsberg/Lechfeld

Grillfest 2024

Auch in diesem Jahr lud die Vorstandschaft die Mitglieder der Standortgruppe wieder zum Grillfest ein. Aufgrund der in den letzten Jahren immer mehr abnehmenden Zahl an Teilnehmern wurde der Termin von einem Freitag auf einen Donnerstag vorverlegt. Und siehe da, es waren weitaus mehr Teilnehmer gekommen

als die vergangenen Jahre. Das mag auch an dem wunderschönen Wetter gelegen haben, das wir rechtzeitig bei Petrus bestellt hatten.

Jedenfalls waren wir bestens vorbereitet und hatten auch einige Spiele für die Teilnehmer aufgestellt, wo jeder seine Geschicklichkeit beweisen konnte.

> Landesverband Bayern

Vorsitzender: Lothar Breunig,
Wehrtechnische Dienststelle 61
der Bundeswehr,
Flugplatz,
85077 Manching

Telefon: (08459) 80-2530, BwKz 90-6601-2530

Wer nicht spielen wollte, saß bei anderen Teilnehmern, Kollegen oder Ex-Kollegen und unterhielt sich über die verschiedensten Themen.

Zum Abend hin wurde dann der bestellte Krustenbraten geliefert, den sich jeder bei Salat und einem kühlen Getränk schmecken ließ. Der Braten war wie immer gut und reichlich. So reichlich, dass viele Teilnehmer zum Ende der Veranstaltung noch ein Stück mitnehmen konnten.

Nach einhelliger Meinung war es wieder ein gelungenes Fest, dessen am weitesten angereister Teilnehmer aus dem Münchner Osten kam. Es soll auch im nächsten Jahr an einem Donnerstag durchgeführt werden, da wir uns dann wieder eine höhere Teilnehmerzahl erhoffen.



> Mitglieder der Standortgruppe Landsberg/Lechfeld

> Standortgruppe Neubiberg

Stammtisch und eine besondere Ehrung

Am 25. Juli 2024 fand unser Stammtisch des VBB im Uni-Casino der Universität

der Bundeswehr München statt. Bei tollem Wetter fanden neben fröhlichen und informativen Gesprächen in netter Runde auch eine Ehrung für 50 Jahre Mitgliedschaft für Herrn Dr. jur. Jochen Jungk statt.

Für 50 Jahre ununterbrochene Mitgliedschaft und in dankbarer Anerkennung und Würdigung langjähriger treuer Verbundenheit haben der Kanzler der UniBw München, Herr Siegfried Rapp, und der Vorsitzende des VBB der StOGrp NBB, Herr Wolfgang Riedl, Herrn Dr. jur. Jochen Jungk die vom Bundesvorstand unterzeichnete Urkunde mit Ehrenzeichen verliehen.

Wir danken dem Jubilar für die entgegengebrachte Treue und hoffen auf viele weitere interessante Treffen.



> Ehrung für 50 Jahre Mitgliedschaft für Herrn Dr. jur. Jochen Jungk

> Standortgruppe Berlin

Exkursion in den Braunkohlebergbau der Lausitz

Die Bundesregierung beabsichtigt, den Braunkohlebergbau einzustellen. Deshalb nutzten Senioren der VBB-Standortgruppe Berlin und des dbb Land Brandenburg die Gelegenheit, einen noch aktiven Tagebau zu besichtigen.

In mehreren Ebenen wird im Tagebau Welzow in der Lausitz Erdschicht abgetragen. Mit einem Mannschaftstransportwagen sind wir in den Tagebau eingefahren. Ebene für Ebene. So erreicht man das bis zu 90 Meter unter

der Erdoberfläche liegende Kohleflöz.

Die Abraumförderbrücke F 60 fährt auf circa 1.330 Rädern. Mit den zwei angeschlossenen Eimerkettenbaggern bewegt sie 7 Kubikmeter Abraum pro Sekunde. Die Abraumförderbrücke F 60 im Tagebau Welzow-Süd ist die größte bewegliche technische Anlage der Welt, sie ist 52 Meter lang, 204 Meter breit und 80 Meter hoch. Beeindruckend ist es, wenn man im 15 Meter starken Kohlenflöz erklärt bekommt,

> Bereich Berlin, Brandenburg, Freistaat Sachsen, Sachsen-Anhalt, Freistaat Thüringen

Vorsitzender:	Steffen Espig BwDLZ Dresden HPR beim BMVG Fontainengraben 150 53123 Bonn
Telefon (dienstlich): Bw; intern:	(0228) 1212602 90-3400-12602
Postanschrift:	Frau Vanessa Rudolph/Frau Susann Köhler VBB Bereich VII BwDLZ Dresden, August-Bebel-Str. 19, 01219 Dresden

dass dieser elf Millionen Jahre alt ist. Wo der Tagebau vorüber ist, beginnt die Rekultivierung. Wir machten uns mit der entstehenden Bergbaufolgeland-

schaft vertraut. Einen Überblick erhielten wir über das gesamte Areal am Weinhang Wolkenberg.



> Senioren der VBB-Standortgruppe Berlin und des dbb brandenburg

> Bereich VIII

Sommerfest

Am 10. September 2024 feierte der Bereich VIII des VBB sein alljährliches Sommerfest mit einem gemeinsamen Grillen auf der Hardthöhe in Bonn.

Musikalisch begleitet wurde das Event von Stephan Maria

Glückner mit einem Potpourri von Musikstücken aus aller Welt.

Der neue Bereichsvorstand nutzte die Gelegenheit, sich bei den ausgeschiedenen Bereichsvorstandsmitgliedern für

> Bereich VIII Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)

Vorsitzender:	Daniel Klein, BMVg H II 1 Bundesministerium der Verteidigung Fontainengraben 150 D-53123 Bonn
Telefon:	+49 (0) 228 12-17442
Fax:	+49 (0) 228 12-3343740
E-Mail:	bereich8@vbb-bund.de





die langjährige ehrenamtliche Tätigkeit zu bedanken und über neue Ideen für Veranstaltungen zu berichten.

Die circa 70 anwesenden Mitglieder und Gäste feierten auf der Außenterrasse der Kantine bei stabilem Wetter ein gutes Miteinander und genossen „Speis und Trank“ bei schönen Gesprächen. Wir freuen uns bereits auf ein Wiedersehen zum Sommerfest im nächsten Jahr. Die Bundesgeschäftsstelle des VBB bedankt sich für die Einladung zum Sommerfest und freute sich sehr, dabei sein zu können.



> Personalnachrichten

Wir gratulieren zur Ernennung

dem **Regierungsoberamtsrat** Wulf Ihms, Kiel

der **Regierungsamtsrätin** Kathrin Elzner, BAIUDBw

dem **Regierungsamtsrat** Hermann Rückert, Berlin

dem **Technischen Regierungsamtsrat**

Chris Thomsen, Kiel

Christian Frohn, Wahn

der **Regierungsamtsfrau**

Irina Blank, Kiel

Judith Lemke, Vulkaneifel

Jenny Staroschinski, Vulkaneifel

Stefanie Schmidt, Nord-Oberpfalz

Beate Flacke, BMVg Bonn

dem **Regierungsamtsmann**

Carsten Croon, Wilhelmshaven I

Christian Riße, Köln

der **Regierungsoberinspektorin** Lorena Hüntelmann, Odenburg

der **Regierungsamtsinspektorin** Mira Sonnet, Koblenz

dem **Technischen Regierungsamtsinspektor**

Johannes Heuchemer, BAAINBw

Sascha Weyand, Aachen/Jülich

dem **Hauptbrandmeister**

Tobias Bregenzer, Ulm

Daniel Hartmann, Niederstetten

dem **Regierungsobersekretär** Lukas Herrmann, Diepholz

Alle guten Wünsche zum Ruhestand

der **Regierungsdirektorin** a.D. Dagmar Pickel, Berlin

dem **Regierungsdirektor** a.D. Jürgen Stünkel, Hannover

der **Regierungsoberamtsrätin** a.D. Doris Günter, Koblenz

dem **Regierungsoberamtsrat** a.D. Otto-Karl Schaar, Köln

dem **Regierungsamtsinspektor** a.D. Bernd Sethmann,

Bremerhaven

> In stiller Trauer ...

... gedenken wir unserer verstorbenen Kollegin und unseren Kollegen

der **Regierungsamtsrätin** a.D. Insa Pukrop, Wilhelmshaven

dem **Technischen Regierungshauptsekretär** a.D. Ernst-Günter

Janßen, Wilhelmshaven

dem **leitenden Regierungsdirektor** a.D. Gottfried Brettschneider,

Wilhelmshaven

dem **Technischen Amtsinspektor** a.D. Ulrich Estermann, Meppen

dem **Regierungshauptsekretär** a.D. Helmut Ruff, Schwäbisch Hall

dem **Regierungsdirektor** a.D. Karl Lion, Vaihingen

dem **Regierungshauptsekretär** a.D. Dieter Rollka, Münsingen

dem **Regierungsoberamtsrat** a.D. Karl-Heinz Deiß, Wolfhagen

dem **Regierungsamtsrat** a.D. Bernd Oesterreich, Bad Neuenahr/
Ahrweiler

dem **Oberamtsmeister** a.D. Volker Jenschar, Bonn

dem **Regierungshauptsekretär** a.D. Harald Knieps, Grafschaft

dem **Regierungsamtsrat** a.D. Gerd Dittrich, Manching

dem **Regierungshauptsekretär** a.D. Klaus Stieber, Murnau



> Hinweis

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) veröffentlicht im VBB-Magazin regelmäßig persönliche Nachrichten aus folgenden Anlässen: Personalnachrichten (Beförderung, Eintritt in den Ruhestand) und Trauerfälle.

Veröffentlicht werden hierbei Name, Vorname, Amtsbezeichnung und Zugehörigkeit zur VBB-Standortgruppe beziehungsweise Wohnort. Rechtsgrundlage ist Artikel 6 Abs. 1 lit. f) EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Die Veröffentlichung erfolgt aufgrund der Meldung durch die Bereiche/Landesverbände, der Standortgruppe oder der Veränderungsanzeige durch das Mitglied selbst.

Wenn Sie eine Veröffentlichung nicht wünschen, können Sie dieser jederzeit widersprechen. Es genügt eine Mitteilung in Textform. Ein Widerspruch per E-Mail kann gesendet werden an mail@vbb-bund.de.

Soweit Veröffentlichungen fehlerhaft sind, werden sie selbstverständlich in korrigierter Form erneut bekannt gegeben. Die wiederholte und korrigierte Bekanntgabe wird dann mit dem Buchstaben (K) gekennzeichnet. Die Schriftleitung bittet darum, fehlerhafte Bekanntgaben rasch zu melden, damit zeitnah eine Korrektur veranlasst werden kann, und entschuldigt sich bei den Betroffenen für das Versehen.

> Zudem ...

... kann es sein, dass zahlreiche der genannten Ereignisse in den Personalnachrichten schon einige Zeit zurückliegen, da sie uns erst jetzt zur Kenntnis gelangen. Dennoch soll auf eine Veröffentlichung nicht verzichtet werden. Wir meinen, dass das im überwiegenden Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist.

Schriftleitung



Personalmangel im öffentlichen Dienst 570 000 Beschäftigte fehlen

Dem Staat fehlen nach aktueller Einschätzung des dbb über 570 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund ständiger Aufgabenzuwächse sowie neuer Herausforderungen in den Bereichen Bildung, Zuwanderung und innere Sicherheit benötigen vorwiegend Länder und Kommunen zusätzliches Personal, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können.

„Auch wenn die absolute Beschäftigtenzahl im öffentlichen Dienst seit einigen Jahren wieder leicht ansteigt und aktuell rund 5,26 Millionen beträgt, spitzt sich der Personalmangel weiter zu“, sagt dbb Chef Ulrich Silberbach. Die Angaben zum Personalmangel habe eine Abfrage unter den dbb Mitglieds-gewerkschaften ergeben.

Im Gespräch mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ, Ausgabe vom 5. September 2024) konkretisierte Silberbach seine Befürchtungen: „Allerdings hat die Befragung vor dem Anschlag von Solingen stattgefunden. Eigentlich brauchen wir also noch mehr Leute“, so der dbb Bundesvorsitzende mit Blick auf das Sicherheitspaket, das die Bundesregierung als Reaktion auf das Messerattentat in Solingen vom 23. August 2024 auf den Weg gebracht hat. Silberbach übte deutliche Kritik an den Beschlüssen der Bundesregierung: „Das sind Placebobeschlüsse – jedenfalls dann, wenn sich die Personalausstattung von Justiz, Polizei und in den kommunalen Ausländerbehörden nicht verbessert. Dass sich Ausreisepflichtige derzeit so leicht ihrer Abschiebung entziehen können, hat ganz entscheidend damit zu tun, dass vielen Ausländerbehörden die Kapazitäten für wiederholte Abschiebeversuche fehlen, dass Verfahren ‚verfristen‘ oder Abschiebungen an Personalmangel scheitern. Die Politik packt dieses Problem nicht an.“

Dies sei symptomatisch für den Umgang der Politik mit dem öffentlichen Dienst in den vergangenen Jahren: Zwar sei die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zuletzt gewachsen – aber nie so schnell wie die durch die Politik vorgegebene Aufgabendichte. Silberbach: „Unsere Zahlen sind keine Wunschkzahlen, sondern ergeben sich aus den Aufgaben, die die Politik uns stellt. Die Migration, die Alterung der Gesellschaft, die ‚Zeitenwende‘, um nur einige aktuelle Herausforderungen zu nennen, werden wir nur bewältigen, wenn der Staat seinen Auftrag erledigt und dafür entsprechend Personal vorhält. Es stimmt, dass wir so viele Leute niemals bekommen werden. Umso mehr muss die Politik endlich Prioritäten setzen und an anderer Stelle Aufgaben reduzieren.“ Konkret nannte er in diesem Zusammenhang unter anderem bestimmte Dokumentationspflichten in Kitas und im Gesundheitsbereich, sie müssten „reduziert und digitalisiert werden“.

Silberbach warnte davor, dass eine längere Lebensarbeitszeit angesichts des Personalmangels höchstens eine freiwillige Übergangslösung sein könne: „Die Politik kann so nicht das Nachwuchsproblem lösen. Ich kann mir aber vorstellen, dass bei Bedarf, Leistung, Eignung und Befähigung sowie Interesse manche Kollegen auch über die gesetzliche Altersgrenze hinaus arbeiten. Warum sollte etwa ein Richter nicht auch mal bis 72 arbeiten – wenn er und der Dienstherr das wollen?“

Wie konkret der Personalmangel in den einzelnen Sparten des öffentlichen Dienstes ist, wird auch in Betrachtung der Ruhestandsstatistik deutlich. 2024 gehen zwei Prozent der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes altersbedingt in den Ruhestand. In den nächsten zehn Jahren scheidet weitere 1,32 Millionen oder 27 Prozent der Kolleginnen und Kollegen aus. Rechnet man davon die erwartbaren Neueinstellungen ab, bleibt – rechnerisch – eine zusätzliche Personallücke von mehreren Hunderttausend Beschäftigten. Gleichzeitig stellen der ökologische Umbau von Gesellschaft und Wirtschaft, die Alterung der Gesellschaft sowie die zunehmende Aggression und Gewaltbereitschaft in der Bevölkerung den öffentlichen Dienst vor große zusätzliche Herausforderungen.

Ob und ab wann eine durchgreifende Digitalisierung in der Verwaltung die Personalnot des öffentlichen Dienstes lindern kann, ist unklar. Zumindest kurz- und mittelfristig ist durch den Umstellungsaufwand sogar mit Mehrbedarfen zu rechnen. „Auf allen staatlichen Ebenen setzen sich die Beschäftigten nach wie vor bis an die Grenze ihrer Belastbarkeit und darüber hinaus ein und leisten großartige, hoch motivierte Arbeit. Sie dürfen dabei nicht alleingelassen werden“, fordert Silberbach. „Die Politik muss Prioritäten setzen und für eine aufgabengerechte Personalausstattung sorgen“, sagte er dem dbb magazin.

Aktuelle Personalbedarfe im öffentlichen Dienst*

Bundespolizei	10.000
Landespolizei	42.000
Verteidigung	25.000
Steuerverwaltung	41.000
Zoll	5.200
Schulen	105.000
Kitas	96.500
Kommunalverwaltungen (allg. Verwaltung, Ausländerbehörden, Bauämter, Jugendämter, Ordnungsämter, Sozialämter/Soziale Arbeit, Feuerwehren)	108.500
Öffentlicher Gesundheitsdienst	12.500
Kranken- und Altenpflege	115.400
Lebensmittelkontrolle	1.500
Arbeitsagenturen/Jobcenter	2.500
Justiz (Richter/innen, Justizvollzug, Verwaltung)	7.800
572.900	

*Bei der dbb-Erhebung zum Personalmangel im öffentlichen Dienst geht es nicht nur um tatsächlich offene Stellen in den Personalplänen, sondern um die Zahl der für eine effiziente Aufgabenerledigung benötigten Kolleginnen und Kollegen.

Stand: August 2024

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

BEAMTEN BASICS

RATGEBER Band 2

Was Sie davon haben:
Viele glauben, dass das deutsche Berufsbeamtentum ein Rundum-sorglos-Paket für alle Lebenslagen ist: Der Beamte muss sich um nichts kümmern, denn der Staat sorgt für alles. Aber gilt das auch für die Gesundheitssicherung? Was passiert also, wenn der Beamte krank wird?

- Wie sichere ich mich ab?
- Beihilfe: Wer bekommt sie? Wer zahlt was? Welche Aufwendungen werden übernommen?
- Bekomme ich Beihilfe im Pflegefall?

Die kompakte und einfache Darstellung, Infokästen sowie Zusammenfassungen richten sich an alle, die einen schnellen Überblick oder einen zielgerichteten Einstieg suchen. Allgemein Interessierte werden genauso angesprochen wie Beamtenanwärter, Probebeamte, Beamte, Versorgungsempfänger und Hinterbliebene von Beamten.

So bestellen Sie ganz einfach:
Sie können mit nebenstehendem Bestellcoupon per Post, Fax, E-Mail oder über unseren Onlineshop bestellen.

ca. 300 Seiten
1. Auflage 2024
€ 9,80* je Exemplar

ISBN 978-3-87863-254-2

* inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung

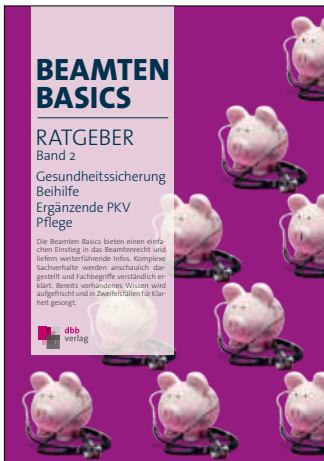


INFORMATIONEN FÜR BEAMTE
UND ARBEITNEHMER

DBB Verlag GmbH
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin

Telefon: 030.7261917-23
Telefax: 030.7261917-49
E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de
Internet: www.dbbverlag.de

NEUERSCHEINUNG



BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- Exemplar/e »BEAMTEN BASICS. RATGEBER Band 2«
(€ 9,80 zzgl. Porto und Verpackung)
- Verlagsprogramm

Name

Anschrift

Telefon/E-Mail (freiwillig)

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7261917-23, Fax: 030.7261917-49, E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de.

Werbereinwilligung: Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die DBB Verlag GmbH über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der verblichenen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an vertrieb@dbbverlag.de, per Fax an 030.7261917-49 oder telefonisch unter 030.7261917-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift

Einkommensrunde 2025 für Bund und Kommunen

Regionalkonferenzen legen Fokus auf Entlastung

Im Oktober wird der dbb seine Forderung für die Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen vorstellen. Davor steht wie immer ein intensiver Meinungs austausch. Dafür hat der dbb das bewährte Format der Regionalkonferenzen gewählt, um mit den Mitgliedern der Fachgewerkschaften über mögliche Forderungen zu diskutieren.



© Anestis Aslanidis

Die ersten beiden von sieben Konferenzen haben am 2. und 3. September 2024 in Düsseldorf und Hamm stattgefunden. Der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer sagte in Düsseldorf: „Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen wächst:

bei der Arbeit, weil Politik ihnen ständig zusätzliche Aufgaben auflädt, während immer mehr unserer erfahrenen Leute in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten weiterhin hoch und steigen weiter – man denke nur an die steigenden Mieten in vielen Ballungszentren.“ Entlastung sei deshalb



Düsseldorf

Roland Staupe (DBB NRW), Daria Abramov (dbb jugend bund), dbb Tarifchef Volker Geyer sowie Sandra van Hermskerk (komba) und der komba Bundesvorsitzende und dbb Vize Andreas Hemsing in Düsseldorf.

© Friedhelm Windmüller (2)



© Friedhelm Windmüller (2)

Hamm

dringend notwendig. Sowohl durch höhere Einkommen als auch durch attraktive und flexible Arbeitszeitmodelle. So könne der öffentliche Dienst auch interessanter für Nachwuchskräfte werden. „Gerade für junge Menschen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft das entscheidende Kriterium bei der Jobwahl. Das alles werden wir mit Bund und Kommunen besprechen müssen.“

Geyer wies darauf hin, dass die Arbeitgeberseite unter enormem Druck steht: „Dass viele Kommunen klamm sind, ist leider schon fast ein Dauerzustand geworden – wir können aber nicht zulassen, dass das einseitig zulasten der Beschäftigten geht. Und wir alle haben jüngst erlebt, wie der Streit um den Haushalt die Ampel auf Bundesebene fast zerlegt hätte.“ Die Forderungen der Gewerkschaften würden kaum Jubel bei Kämmerern und Finanzministern auslösen. „Aber wenn dieses Land überhaupt eine Chance haben soll, die anstehenden Herausforderungen zu meistern, dann geht das nur mit einem stabilen, funktionsfähigen und motivierten öffentlichen Dienst. Das muss allen klar sein, ob in den Rathäusern oder in der Bundesregierung.“

Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Andreas Helsing unterstrich: „Bei Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen ist Entlastung ein ganz wesentliches Thema – und zwar in allen Dienststellen und Betrieben des öffentlichen Dienstes. Klar ist aber: Die berechtigten Forderungen der Beschäftigten sind schon oft genug auf tau-

be Ohren bei den Arbeitgebenden gestoßen. Deshalb müssen wir bereit sein, für unsere Anliegen einzustehen – nicht nur am Verhandlungstisch, sondern zur Not auch mit Protest auf der Straße.“ Die Beschäftigten könnten dabei auf breite Unterstützung aus der Bevölkerung hoffen, denn dort seien es die Menschen ebenso leid wie unsere Kolleginnen und Kollegen, „dass unser kaputtgesparter öffentlicher Dienst nur noch für eine Schön-Wetter-Daseinsfürsorge taugt“.

Roland Staude, der Vorsitzende des DBB Landesbundes Nordrhein-Westfalen (DBB NRW), betonte die Bedeutung der Einkommensrunde für Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte gleichermaßen: „Auch wenn die Regelungen tatsächlich und rechtlich anders ausgestaltet sind als im Tarifbereich, muss natürlich am Ende auch für die Beamtinnen und Beamten eine angemessene Erhöhung der Besoldung sowie eine echte Entlastung stehen. Damit wir das schaffen, müssen wir jede Einkommensrunde als gemeinsames Projekt beider Statusgruppen begreifen und solidarisch gemeinsam für unsere Interessen eintreten.“

Waldemar Dombrowski, zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, stellte bei der Regionalkonferenz am 3. September 2024 in Hamm klar, dass ein funktionsfähiger öffent-



Nürnberg



BBB-Chef Rainer Nachtigall in Nürnberg.



Der zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, Waldemar Dombrowski.

licher Dienst nur mit motivierten Beschäftigten zu haben sei: „Was für die Tarifbeschäftigten gilt, ist für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ebenso richtig: Die Einkommen müssen deutlich steigen, damit der Bund als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Deshalb muss der Tarifabschluss systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen werden. Daneben brauchen wir für die Bundesbeamtinnen und -beamten dringend eine spürbare Entlastung. Schon seit 2006 gilt hier eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden. Diese Sonderbelastung muss endlich abgeschafft werden.“

Rainer Nachtigall, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes (BBB), betonte am 9. September 2024 in Nürnberg: „Die hervorragende Arbeit, welche die Tarifbeschäftigten sowie die Beamtinnen und Beamten gleichermaßen Tag für Tag leisten, und die immense Verantwortung, die sie für das Funktionieren unserer Gesellschaft tragen, sind unbezahlbar. Es wird daher unsere gemeinsame Aufgabe in der nächsten Einkommensrunde sein, für eine entsprechende Vergütung und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen, die diesem Einsatz gerecht werden. Um erfolgreich Druck auf die Arbeitgebenden ausüben zu können, brauchen wir Rückenwind von jeder und jedem Einzelnen!“

Zentrales Ziel für die Kolleginnen und Kollegen bleibt eine faire und spürbare Entgelterhöhung. Ein weiterer Schwerpunkt der Diskussionen war der kontinuierliche Anstieg der Arbeitsbelastung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Dieser führt zu immer

Fulda



© Friedhelm Windmüller (2)

mehr Stress und macht langfristig krank. Hier forderten die Teilnehmenden, dass diese Belastungen endlich ernst genommen und Maßnahmen zur Entlastung umgesetzt werden. Auf den Regionalkonferenzen kristallisierte sich aber auch heraus, dass die Beschäftigten ihre berechtigten Forderungen wieder nur mit Aktionen und wahrscheinlichen Warnstreiks durchsetzen können.

Das betonte Volker Geyer auch am 24. September 2024 in Mannheim, wo sich zahlreiche Mitglieder der dbb Fachgewerkschaften und Landesbünde aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland versammelt hatten: „Ich gehe davon aus, dass unsere

Kernforderung die lineare Entgelterhöhung sein wird. Überdies wünschen sich die Beschäftigten, dass Sonderformen der Arbeit wie Nachtarbeit, Wechselschichtarbeit und Rufbereitschaft angemessener vergütet werden.“ Die dbb Landeschefs Kai Rosenberger (BBW Beamtenbund Baden-Württemberg) und Lilli Lenz (dbb rheinland-pfalz) sowie der Landesgeschäftsführer des dbb saar, Sascha Alles, sicherten dem dbb die tatkräftige Unterstützung ihrer Landesverbände bei möglichen Demonstrationen und Kundgebungen im Rahmen der Einkommensrunde zu. ■

Mannheim



© Friedhelm Windmüller (2)

Volles Haus und konstruktive Diskussionen auch am 24. September in Mannheim.



Führungsfokus

Konflikte erfolgreich lösen

Konflikte sind für alle Beteiligten heikel. Führungskräfte sollen im Idealfall als Mediatoren auftreten und die Wogen glätten. Mit einigen Basics gelingt die konstruktive Konfliktbewältigung.

Konflikte sind Situationen, in denen Unterschiede in Einstellungen, Erwartungen, Interessen, Meinungen, Wertvorstellungen oder Zielen innerhalb oder zwischen Personen oder Gruppen auftreten. Diese Unterschiede erzeugen nicht per se einen Konflikt – oft bildet der Umgang mit den Unterschieden den Zündstoff. Menschen tendieren dazu, zunächst die eigenen Interessen oder die der zugehörigen Gruppe zu verfolgen und vermeintliche Hindernisse aus dem Weg zu räumen. Geschieht dies zulasten einer anderen Person oder Gruppe, ist der Konflikt programmiert. Führungskräfte sollten ihre Teams dann nicht mit der Konfliktbewältigung alleinlassen und eine Eskalation vermeiden. Auch sollten sie Konfliktfolgen wie dysfunktionale Teams, geringe Produktivität oder verzögerte Entscheidungsprozesse im Blick haben. Konflikte sind nicht grundsätzlich negativ. Sie weisen oft auf Verbesserungspotenzial im Team, bei Arbeitsabläufen und Strukturen hin. Konflikte sollten als Hinweise gesehen werden, die eine proaktive Intervention erfordern, um Fortschritte im Team und in der gesamten Organisation zu ermöglichen.



Foto: Colourbox.de

Konfliktarten im professionellen Kontext

Konflikte in Beziehungen am Arbeitsplatz gehören zu den häufigsten und sind oft irrational. Wenn Mitarbeiter nicht harmonieren, beeinträchtigt dies das gesamte Team. Ebenso führt mangelnde Kommunikation gern zu Unstimmigkeiten. Personen oder Teams erleben Verteilungskonflikte, sobald Aufgaben oder Ressourcen nicht fair verteilt sind. Unklare oder ungleiche Zuständigkeiten und Rollen führen zu Rollenkonflikten. Sachkonflikte können konstruktiv sein, wenn es um die Suche nach der besten Lösung geht. Diese lassen sich mit sozialer Kompetenz und Anerkennung oft schnell beheben. Wertkonflikte, die tief in Moral, Ethik oder Religion verwurzelt sind, sind eine Frage der Einstellung. Machtkonflikte, die auf Einfluss in Organisationen abzielen, sind weitverbreitet.

All diese Konfliktarten bieten viel Raum für Eskalation: Erst gibt es Wortgefechte oder subtile Sticheleien. Eine Gruppenbildung um die Konfliktparteien tritt ein, um diese zu unterstützen. Wenn

Worte nicht mehr ausreichen, folgen Taten, die Fehlinformationen, Anschwärzen, Ausgrenzungen, Sabotageakte oder aber auch physische Übergriffe beinhalten können. Um größeren Schaden zu vermeiden, sollte die Führungskraft schnellstmöglich in den Konflikt eingreifen, ohne selbst Konfliktpartei zu werden. Sind Führungskräfte von vornherein eine der Konfliktparteien, so ist es ratsam, von Beginn an eine Supervision in Anspruch zu nehmen.

Gegenmaßnahmen

Führungskräfte sollten regelmäßig Teambuilding-Maßnahmen mit ihren Mitarbeitern durchführen. Auch Verwaltungen sollten die Möglichkeit haben, sich zeitweise über strategische Themen auszutauschen und die Teamarbeit zu bewerten. Um kontinuierlich Konflikte ansprechen zu können, sollten Führungskräfte in den (wöchentlichen) Teammeetings Zeit einplanen, um zu erörtern, ob das Team effektiv arbeitet und was benötigt wird, um die Zusammenarbeit zu verbessern.

Führungskräfte sollten immer für alle Mitarbeitenden ansprechbar sein, wenn Konflikte entstehen. Die Führungskraft muss empathisch sein und zuhören, um zu erkennen, was die unterschiedlichen Einstellungen, Interessen oder Erwartungen der Konfliktparteien sind. Um zu verstehen, welche Gründe hinter dem Konflikt stecken, sollte mit jeder Konfliktpartei zunächst einzeln gesprochen werden. Hier ist wichtig, welches Ergebnis für die Konfliktpartei akzeptabel wäre und welche Kompromisse sie einzugehen bereit ist. Erst danach sollten sie alle Konfliktparteien an den Tisch holen, um einen gemeinsamen Lösungsweg zu finden. Wichtig ist, dass alle Parteien in einem Konflikt die Perspektiven und Motivationen der anderen nachvollziehen. Lösungsansätze, die langfristig Bestand haben sollen, streben oft eine Win-win-Situation an. Aber Vorsicht, denn bei vollkommen inakzeptablem Verhalten einer Partei sind klare Konsequenzen seitens der Führungskräfte erforderlich, die bis zu Sanktionen, Abmahnungen oder im äußersten Fall zu Kündigungen führen können. Wenn eine Partei die Lösung als unfair betrachtet, gilt der Konflikt als nicht gelöst. Führungskräfte, die an ihre Grenzen kommen, sollten deshalb externe Supervisoren oder Mediatoren hinzuziehen.

Daniela Kuzu

Bericht zur europäischen Wettbewerbsfähigkeit

Verstärkte Investitionen für die Zukunft Europas

Der Bericht zur europäischen Wettbewerbsfähigkeit, der am 9. September 2024 veröffentlicht wurde, enthüllt strukturelle Schwächen, die den künftigen Wohlstand der EU-Mitgliedstaaten gefährden.

Zu viel Bürokratie, mangelnde Exzellenz, Fragmentierung sowie Defizite bei Produktivität und Innovationskraft – all das wird verschärft durch die Herausforderungen einer alternden Bevölkerung. Diese Problembereiche betreffen nicht nur die Europäische Union als Ganzes, sondern auch Deutschland, das als größtes Mitgliedsland trotz im internationalen Vergleich gesunder Staatsfinanzen zunehmend als „kranker Mann Europas“ wahrgenommen wird. Der Bericht wurde von Mario Draghi, dem ehemaligen italienischen Regierungschef und Ex-Präsidenten der Europäischen Zentralbank (EZB), verfasst. Draghi, der während der Euro-Schuldenkrise die Gemeinschaftswährung mit dem Versprechen „Whatever it takes“ verteidigte, verzichtet in seinem aktuellen Bericht auf ähnliche Aussagen. Stattdessen richtet er eine unmissverständliche Warnung an die europäischen Entscheidungsträger: Sollte Europa nicht rasch gegensteuern, drohe dem Kontinent wirtschaftlicher Abstieg und der Zerfall der EU als politisches Projekt.

Ursula von der Leyen, die kürzlich als Präsidentin der Europäischen Kommission wiedergewählt wurde, steht nun vor der Herausforderung, die Empfehlungen des Draghi-Berichts in ihrem Arbeitsprogramm umzusetzen. Es bleibt offen, ob alle EU-Mitgliedstaaten den von Draghi vorgeschlagenen Maßnahmen zustimmen werden. Besonders Deutschland dürfte sich mit einigen zentralen Aussagen des Berichts schwertun, da Draghi an tief verwurzelte deutsche Tabus rührt. Kritik übt der Bericht insbesondere an



Mario Draghi und Ursula von der Leyen am 9. September 2024 in Brüssel.

Deutschlands unzureichenden Investitionen in Zukunftsbereiche wie Infrastruktur, Bildung, Digitalisierung und den Ausbau der Energienetze – Probleme, die die Bürgerinnen und Bürger im Alltag deutlich spüren, etwa in Form von Personalmangel und Investitionsstaus im öffentlichen Sektor. Der Draghi-Bericht deutet an, dass die deutsche Schuldenbremse, obwohl nicht explizit erwähnt, die Flexibilität notwendiger Investitionen einschränkt. Draghi plädiert für verstärkte gemeinsame Investitionen in europäische Gemeingüter und fordert neue Finanzierungsinstrumente wie europäische Anleihen.

Die Vorschläge werden beim Bundesfinanzminister auf Widerstand stoßen. In Deutschland werden darüber hinaus Populisten Stimmung gegen Europa machen, das ihrer Meinung nach auf deutsches Geld zugreifen

will. Doch auch der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) hat für Deutschland einen Investitionsbedarf bis 2030 in Höhe von 1,4 Billionen Euro festgestellt. Durch Einsparungen allein wäre dies kaum umsetzbar. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) spricht sich für einen Mix aus steuer- und schuldenfinanzierten Mehrausgaben aus und rüttelt an der Schuldenbremse in ihrer aktuellen Fassung.

Ein weiteres zentrales Thema des Berichts ist die öffentliche Daseinsvorsorge und damit indirekt auch der öffentliche Dienst, der einen wesentlichen Teil der nationalen Infrastruktur ausmacht. Viele der dort Beschäftigten, deren Wissen und Einsatzbereitschaft von unschätzbarem Wert für das Gemeinwohl sind, werden bis 2025 in den Ruhestand gehen. Dies wird nicht nur Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch seine Rolle innerhalb des europäischen Binnenmarkts und für die europäische Integration beeinflussen. Der Draghi-Bericht ist unbequem, aber gerade deshalb von großer Bedeutung. Die Vorschläge, mehr in europäische Gemeingüter zu investieren und neue Finanzierungswege zu erschließen, mögen in Deutschland auf Widerstand stoßen, doch es mangelt bisher an für Deutschland und Europa überzeugenden Gegenentwürfen.

will. Doch auch der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) hat für Deutschland einen Investitionsbedarf bis 2030 in Höhe von 1,4 Billionen Euro festgestellt. Durch Einsparungen allein wäre dies kaum umsetzbar. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) spricht sich für einen Mix aus steuer- und schuldenfinanzierten Mehrausgaben aus und rüttelt an der Schuldenbremse in ihrer aktuellen Fassung.

Deutschland lehnt europäisches Agentengesetz ab

Deutschland lehnt den Vorschlag der EU-Kommission für ein europäisches Agentengesetz ab, das Teil des aktuell beratenen Demokratiepakets aus dem Jahr 2023 ist. Der Richtlinienentwurf zielt auf die Transparenz von Interessenvertretungen aus Drittländern, stößt jedoch auf breite Kritik. Zwar wird die Bedrohung durch Desinformation und hybride Kriegsführung, insbesondere durch Russland und China, anerkannt, jedoch befürchten Bund, Länder und zivilgesellschaftliche Akteure, dass das Gesetz zur Stigmatisierung von NGOs führen könnte. Deutschland verweist zudem auf sein kürzlich eingeführtes Lobbyregister, das durch die EU-Regelung unterlaufen würde. Der Widerstand gegen die Richtlinie wächst, während Frankreich als einziges Land auf deren Verabschiedung drängt. Eine Entscheidung wird frühestens 2025 unter polnischer Ratspräsidentschaft erwartet. Der dbb ist über seine Mitgliedschaft im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) aktiv an den Beratungen beteiligt.

cm



Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst

Warum KI nur ein Teil der Lösung ist

Eine aktuelle Studie der Unternehmensberatung McKinsey sieht großes Potenzial für den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) im öffentlichen Dienst. Der aktuelle Mangel von rund 570 000 Vollzeitkräften ließe sich durch deren Einsatz um bis zu 165 000 Vollzeitkräfte senken. Aber so einfach ist es in der Praxis nicht.

Vor allem sogenannte generative künstliche Intelligenz (GenAI) hat für McKinsey das Potenzial, die Automatisierung in der Verwaltung auf ein neues Level zu heben: Während bislang nur rund 20 Prozent der Aufgaben bei Tätigkeiten, die die Anwendung komplexen Fachwissens erfordern, Automatisierungspotenzial aufwiesen, können mittels GenAI bis zu 55 Prozent dieser Aufgaben automatisiert erledigt werden, so die Studienautoren. „Das Potenzial von generativer KI ist für den öffentlichen Dienst enorm. Mutig und mit Augenmaß eingesetzt, eröffnet GenAI der Verwaltung neue Möglichkeiten, den Fachkräftemangel abzufedern und den Beschäftigten die Aufgabenerledigung spürbar zu erleichtern“, sagt Studienautor Björn Münstermann, Senior Partner und Leiter der Beratung des öffentlichen Sektors bei McKinsey. „Generative KI kann erheblich

dazu beitragen, die Handlungsfähigkeit des Staates auch in Zukunft sicherzustellen sowie Verwaltungsleistungen effizienter und nutzerfreundlicher zu gestalten.“

KI-Fähigkeiten aufbauen

Zur Berechnung des durch GenAI realisierbaren Produktivitätspotenzials wurden für die Studie rund 2 100 unterschiedliche Arbeitstätigkeiten sowie die dafür erforderlichen Fähigkeiten analysiert. Davon ausgehend ließen sich die Automatisierungs- und Produktivitätspotenziale für rund 850 Berufe ermitteln. In der öffentlichen Verwaltung können besonders die Steuer- und Kommunalverwaltungen vom Einsatz von GenAI profitieren, da es in diesen Bereichen einerseits bereits heute große Fachkräftelücken gibt und andererseits besonders große Automatisierungspotenziale vorhanden sind. Bereiche mit nur geringem Unterstützungspotenzial durch GenAI sind dagegen unter anderem der Polizeivollzugsdienst sowie Schulen und Kitas.

„Durch die Automatisierung von Aufgaben und Tätigkeiten mittels GenAI lässt sich nicht nur der Bedarf an zusätzlichen Fachkräften verringern, sondern Beschäftigte können frei gewordene Arbeitszeit verstärkt den anspruchsvolleren Aufgaben wie der Beurteilung von Ermessensentscheidungen oder dem Bürgerdialog widmen“, sagt Julia Klier, Senior Partnerin bei McKinsey und Co-Autorin der Studie. „Um GenAI in der öffentlichen Verwaltung

erfolgreich zu implementieren, braucht es einen strategischen Ansatz. Dieser umfasst die Identifikation geeigneter Anwendungsfälle, den Aufbau erforderlicher GenAI-Fähigkeiten bei den Beschäftigten sowie die Berücksichtigung von GenAI-Risiken und Datenschutz.“

Chatbots für die Bürgerkommunikation

Die Anwendungsbereiche von GenAI im öffentlichen Dienst sind vielfältig. Bislang wird die Technologie etwa für bürgerorientierte Kommunikation durch Chatbots eingesetzt, die in ersten Fällen rund die Hälfte der Anfragen übernehmen konnten, die bislang von einem Callcenter bearbeitet werden mussten. Weitere Anwendungsgebiete sind das Erstellen von Zusammenfassungen, die Automatisierung von Änderungsanträgen, die bisher manuell bearbeitet wurden, die Generierung neuer Inhalte wie Broschüren sowie die Softwareentwicklung.

Eine noch größere Rolle als bei privaten Unternehmen spielt bei GenAI in der Verwaltung das Thema Sicherheit. Denn vertrauliche Behördendaten könnten an die Öffentlichkeit gelangen oder gestohlen werden, wenn Verwaltungsmitarbeitende diese versehentlich in KI-Modelle eingeben. Ein weiteres Risiko resultiert aus Ergebnissen, die veraltete, unvollständige oder ungenaue Informationen, sogenannte Halluzinationen, enthalten, die das Vertrauen der Öffentlichkeit in staatliche Dienstleistungen gefährden könnten. „Bei der Einführung von GenAI-Anwendungen muss immer auch das Thema Risikominimierung mitgedacht werden. Das gilt nicht nur für rechtliche und technologische Risiken, sondern auch die Stärkung von Risikobewusstsein bei den Beschäftigten“, sagt Julian Kirchherr, Partner bei McKinsey und ebenfalls Co-Autor der Studie. „Grundsätzlich ist GenAI ein vielversprechendes Werkzeug, um die Fachkräftelücke im öffentlichen Dienst in Deutschland zu verkleinern. Dies ist umso wichtiger, da ein starker öffentlicher Sektor ein echter Standortvorteil im internationalen Wettbewerb ist.“

Gebremste Euphorie

Auch der dbb ist überzeugt, dass KI einen essenziellen Beitrag im öffentlichen Dienst leisten kann, um das knappe Personal zu entlasten. „Wenn dadurch etwa einfache Routineaufgaben für die Kolleginnen und Kollegen wegfallen, bleibt mehr Zeit für hochwertigere Tätigkeiten oder bessere Serviceleistungen für die Bürgerinnen und Bürger“, sagte Waldemar Dombrowski, zweiter Vorsitzender des dbb, dem Tagespiegel am 15. Juli 2024 in Reaktion auf die Studienergebnisse. Dadurch würden Genehmigungsfristen kürzer und die Betreuung besser. Außerdem könne die Arbeitsverdichtung sinken und Überstundenberge abgebaut werden. Skeptisch ist Dombrowski jedoch bezüglich der anvisierten Stelleinsparungen in großem Umfang: „Der akute Personalmangel von über 500 000 Stellen und die anstehenden Verrentungs- und Pensionierungswellen im öffentlichen

Dienst sprechen eindeutig dagegen“, so der dbb Vize im Tagespiegel. Hinzu komme die Vielfältigkeit der Berufe im öffentlichen Dienst: „Der Einsatz von KI hat Grenzen, was die Tätigkeitsbereiche betrifft. Bei Polizei, Schulen sowie Kitas sehen wir wie McKinsey deutlich weniger Potenzial, das liegt in der Natur dieser Berufe.“ Die Zahlen, auf die sich McKinsey im Hinblick auf den Personalmangel beruft, hat der dbb in seiner jährlich erscheinenden Broschüre „Monitor öffentlicher Dienst“ veröffentlicht. Demnach fehlen bei der Bundes- und Landespolizei 51 500 Vollzeitkräfte. In Kitas sind es 98 000, in Schulen 100 000 und in der Alten- und Krankenpflege sogar 110 000. „Zudem braucht es für die Einführung von KI-Systemen wiederum Personal und Kompetenzen, die nicht nur im öffentlichen, sondern auch privaten Sektor händierend gesucht werden.“

Gegenüber dem dbb magazin machte Dombrowski noch auf einen weiteren Aspekt aufmerksam, der die KI-Euphorie für den öffentlichen Sektor ebenfalls bremsen dürfte: „Bisher sind Bund, Länder und Kommunen noch weit davon entfernt, die Vorgaben des Onlinezugangsgesetzes zu erfüllen, was die flächendeckende Verfügbarkeit digitaler Bürgerdienste betrifft. Weiter ringen viele Verwaltungsbereiche derzeit um einheitliche Standards für die Digitalisierung komplexer Verwaltungsprozesse. Bei diesem ernüchternden Digitalisierungsstand auf die Wunderwirkung künstlicher Intelligenz zu hoffen, verkennt die Ausgangslage.“ Die größte Arbeitersparnis in der öffentlichen Verwaltung bringe die Automatisierung von Verwaltungsdienstleistungen mit der Hilfe von sogenannter schwacher oder regelbasierter KI. „Konkret geht es dabei um gebundene Verwaltungsentscheidungen, bei denen es keinen Ermessensspielraum gibt, und das geht ohne generative KI“, erläutert Dombrowski. Grundvoraussetzung dafür sei allerdings eine Ende-zu-Ende-Digitalisierung und eine abgeschlossene Registermodernisierung. „Bei beiden Projekten gibt es aber noch erhebliche Probleme und es wird dauern, bis dies überall so implementiert ist, dass der breite Einsatz von KI überhaupt möglich wird.“ br



Webtipp

Die McKinsey-Studie im Web: t1p.de/KI_Fachkraefte

© Thisis Engineering/Unsplash.com (2)



Radikalisierung im Netz

Pipelines und Pillen im Kaninchenbau

KI, Algorithmen, Fake News, Radikalisierung und eine Matrixreferenz. Im Netz hat sich ein bedrohlicher Technologie-Cocktail zusammengebraut. Wer die Zutaten kennt, kann ein Gegenmittel mixen.

Der Papst hat sich etwas gegönnt. In einer dick gepolsterten, augenscheinlich sündhaft teuren Daunenjacke schreitet Franziskus über den Petersplatz. So zeigt es ein Foto, das im März 2023 in den sozialen Netzwerken geteilt wurde. Ziemlich schnell stellte sich damals heraus, dass das Foto per KI generiert wurde. Neben diesem vergleichsweise harmlosen Beispiel tauchten aber bald deutlich ernstere und politische KI-Kreationen auf. Sei es Wladimir Putin, der vor Xi Jinping in die Knie geht, oder Donald Trump auf der Flucht vor Polizisten. Mittlerweile verkaufen reichweitenstarke politische Akteure wie Trump selbst auf Online-Plattformen KI-generierte Bilder als alternative Realität. Wie im August 2024, als der Ex-Präsident KI-Fotos von Taylor-Swift-Fans mit „Swifties for Trump“-Shirts postete.

Echt falsch

Doch während manche KI für die Realität halten, ist es inzwischen auch umgekehrt der Fall: Nach der großen „Demo gegen Rechts“ im Januar 2024, monierte AfD-Spitzenkandidat Björn Höcke, dass die Fotos manipuliert worden seien, um die Demonstration größer erscheinen zu lassen. Auch bei einem Auftritt von Kamala Harris an einem Flughafen wettete ihr Kontrahent Trump, dass das Bild KI-generiert sei. Diese Beispiele verdeutlichen, wie schwierig es ist, zwischen Wahrheit und Fälschung zu unterscheiden. Prinzipiell sind Fake News so alt wie Nachrichten selbst. Vor dem Internet hatte allerdings nur ein eingeschränkter Personenkreis die Möglichkeit, Nachrichten zu verbreiten, und auch die Reichweite war deutlich kleiner. Heute können alle mit KI überzeugende Bilder kreieren und damit global Stimmung machen oder Desinformation verbreiten. Im postfaktischen Zeit-

alter, in dem der emotionale Appell wichtiger ist als die faktische Korrektheit, haben KI-Bilder, die zwar nicht die Realität zeigen, aber bestimmte Reaktionen hervorrufen, den perfekten Nährboden gefunden.

Dabei braucht es nicht einmal KI, um glaubhaft Falschnachrichten zu verbreiten. Anfang September übte das US-Justizministerium einen großen Schlag gegen ein russisches Desinformationsnetzwerk aus. Dabei legte es zahlreiche Websites trocken, die mit Domains wie „spiegel.ltd“ versuchten, vertraute deutsche Medien zu imitieren und dort prorussische Propaganda zu verbreiten. Diese Seiten wiederum wurden massenhaft von Bots in den sozialen Netzwerken geteilt.

Wie Radikalisierung in den sozialen Netzwerken funktioniert

Es ist eine gängige Masche, Menschen in sozialen Netzwerken über oberflächlich harmlose Infotainment-Inhalte zu ködern und langsam, aber sicher zu radikaleren Inhalten zu ziehen. Auf YouTube gab es primär zwischen 2015 und 2019 Berichte über die sogenannte „Alt-Right-Pipeline“. Videos mit schwarzem Humor waren eine beliebte „Einstiegsdroge“, um das Publikum gegen Hassrede zu desensibilisieren. Von dort aus gelangten Nutzerinnen und Nutzer über die vorgeschlagenen Videos zu Podcasts von reaktionären Meinungsbloggern und von dort aus wiederum zu rassistischen und sexistischen News-Videos und Verschwörungstheorien. Welche Videos vorgeschlagen werden, entscheidet YouTubes Algorithmus. Wie dieser im Detail vorgeht, hält der Konzern aber unter Verschluss. YouTube hat die Existenz solcher



© Erdacht mit KI

Pipelines stets abgestritten. Auch bei einer US-Studie aus dem Jahr 2021 konnte keine solche Pipeline nachgewiesen werden. Da Verschwörungsvideos seit Anfang 2020 deutlich weniger Aufrufe erhalten, ist davon auszugehen, dass YouTube seinen Vorschlagsalgorithmus angepasst hat. In der Studie bekamen nur diejenigen extremen Content angezeigt, die aktiv danach suchten. Die neue Strategie der Extremisten ist jetzt scheinbar, Nutzerinnen und Nutzer dazu zu bringen, freiwillig nach entsprechenden Inhalten zu suchen.

TikTok: Pipeline mit Turboantrieb

Seit ein paar Jahren gibt es in der Neuen Rechten einen regelrechten Trend, sich selbst zu radikalieren. „Redpilling“ nennt sich dieser Prozess, inspiriert vom Charakter „Neo“, der im Filmklassiker „Matrix“ eine rote Pille schluckt, um die echte Welt hinter der Matrix zu sehen. Wer im Netz die rote Pille nimmt, versteht die Welt als groß angelegtes Lügenkonstrukt und begibt sich auf die Suche nach Wahrheit und Freiheit. Die Suche führt über andere Videos des Accounts, Kommentarspalten, Podcasts, Foren und Telegram-Gruppen in immer radikalere Ecken des Internets, in denen andere Ansichten immer schwerer durchdringen. Wie Alice im Wunderland folgen Nutzerinnen und Nutzer dem weißen Kaninchen immer tiefer in seinen Bau, das sogenannte „Rabbit Hole“.

Dabei ist so viel Eigeninitiative gar nicht nötig. Während YouTube seinem Algorithmus ein paar Zügel angelegt hat, ist das auf anderen Plattformen nicht der Fall. Die Kunst, exakt den Content anzuzeigen, den Nutzerinnen und Nutzer sehen wollen, hat TikTok perfektioniert. Es ist eine Echokammer, in der die Geräusche

immer lauter werden. So hat sich zum Beispiel auch der Attentäter von Solingen über islamistische Videos auf TikTok radikalisiert. Unter den deutschen Bundestagsparteien dominiert die AfD auf TikTok – ebenso auf Facebook, Instagram und YouTube. Ihr Account hat mit Abstand die größte Reichweite, die AfD-Mitglieder des Deutschen Bundestages sind online und erhalten fast doppelt so viele Likes wie alle anderen MdBs zusammen.

Medien richtig lesen

Das Netz hält mit Fake News und unbewusster Radikalisierung viele Fallen bereit. Um ihnen zu entgehen, sind „Media Literacy“ und „Information Literacy“ nötig. Im Deutschen wird beides meist mit „Medienkompetenz“ übersetzt. Die Idee dahinter ist, sich beim Konsum von Medien und Nachrichten stets über deren Kontext, Ursprung und Intention bewusst zu sein. Die Übersetzung von „Literacy“ ist „Alphabetisierung“ und ähnlich, wie Kinder in der Schule lernen, Wörter kontextuell zu verstehen, sollten auch Nachrichtenartikel im Kontext der medialen und realen Welt verstanden werden. Idealerweise lässt sich eine Falschnachricht dann mit dem gleichen Gespür erkennen wie ein Rechtschreibfehler.

Neben den oben genannten Begriffen tritt auch „Algorithm Literacy“ zunehmend ins Rampenlicht. Hier geht es darum, ein Bewusstsein darüber zu entwickeln, dass Inhalte algorithmisch angezeigt werden, warum sie angezeigt werden und wie Algorithmen beeinflusst werden können. So schreiben Medienpädagogin Kristin Narr und Bildungsreferent Christian Friedrich von der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): „In der heutigen Informationsgesellschaft ist Wissen – mit der Betonung nicht auf Faktenwissen, sondern auf Wissen über Prozesse und Kompetenzen – eine kritische Ressource.“ Sie empfehlen, Medienkompetenz schon früh in die Kinderbildung einzubinden. Kinder und Jugendliche sind bereits früh von diesen Technologien umgeben, oft ohne ein Verständnis für die dahinterstehenden Programme sowie die wirtschaftlichen und politischen Interessen.

Radikalisierung an der Wurzel bekämpfen

Media Literacy ist nur eins von mehreren Mitteln gegen Radikalisierung und Missinformation. Plattformbetreiber sind mitverantwortlich für das, was in ihren Netzwerken zu sehen ist und was ihre Algorithmen weiterempfehlen. Sie können beispielsweise durch Löschen der Inhalte und Sperren der Accounts gegen extremistische Posts und Personen vorgehen. Die Erfahrung zeigt, dass sogenanntes „Deplattforming“ Erfolg hat. In der Regel erhalten radikale Accounts auf Ausweichplattformen nicht ansatzweise die Reichweite, die sie zuvor hatten. Bestes Beispiel: Ex-Präsident Donald Trump war mit fast 89 Millionen Followern einer der größten Accounts auf Twitter, heute X. Nach seiner Sperrung wich er auf die eigene Plattform Truth Social aus, bei der er aber nie mehr als fünf Millionen Follower erreichte. Allerdings bringt Deplattforming auch mit sich, dass nur der harte Kern der Gefolgschaft zum neuen Netzwerk migriert und sich der Echokammer-Effekt für diese Gruppe dadurch sogar verstärkt. Letztlich haben die reichweitenstarken Nutzerinnen und Nutzer selbst in der Hand, was sie posten, teilen, kommentieren und durch Likes befürworten – der beste radikale Content ist der, der gar nicht erst entsteht. *dsc*



Onlinezugangsgesetz 2.0

Neustart mit angezogener Handbremse

© Three Throne Productions/Unsplash.com

Am 31. Dezember 2022 war die Frist zur Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) abgelaufen. Die Bilanz bis dahin: Von 575 angekündigten Verwaltungsleistungen waren nur 33 flächendeckend vollständig online verfügbar. Jetzt soll das OZG 2.0 den erhofften Digitalisierungsschub in die Verwaltungen bringen.

Relativ bald nach dem Ablauf der Umsetzungsfrist des OZG hatte das Bundeskabinett am 24. Mai 2023 einen Gesetzentwurf zum OZG 2.0 verabschiedet. Aufgrund der parlamentarischen Sommerpause und geopolitischer Krisen stand es erst am 20. September 2023 erstmalig auf der Tagesordnung des Deutschen Bundestages und wurde anschließend zur weiteren Beratung in den Innenausschuss überwiesen. Zwischen den Ampelfraktionen bestand Uneinigkeit darüber, ob mit dem Gesetz ein Rechtsanspruch auf digitale Verwaltungsleistungen eingeführt werden sollte oder nicht. FDP und Bündnis 90/Die Grünen waren dafür, die SPD dagegen. Der Streit zwischen den Parteien zog sich monatelang hin. In der Folge verständigten sich die Regierungsfractionen verzögert auf eine gemeinsame Position; das Gesetz wurde erst am 23. Februar 2024 vom Bundestag beschlossen. Letztlich wurde ein Kompromiss gefunden, der den Rechtsanspruch in einer abgemilderten Form umsetzt: Ab dem

Jahr 2028 werden Bürgerinnen und Bürger einen Rechtsanspruch auf digitale Verwaltungsleistungen des Bundes haben. Sie können vor dem Verwaltungsgericht klagen, falls diese Leistungen nicht digital zur Verfügung gestellt werden. Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung sind jedoch nicht vorgesehen.

Veto im Bundesrat

In seiner Sitzung am 22. März 2024 verwehrt der Bundesrat dem Gesetz allerdings überraschend die Zustimmung. Die Fraktionen der Ampelkoalition machten vor allem die unionsgeführten Länder für das Scheitern verantwortlich. Aus Ländersicht hatten hingegen die ungeklärten Kosten der Gesetzesumsetzung und die fehlenden Finanzierungszusagen des Bundes den Ausschlag gegeben. Kritisiert wurde außerdem, dass der Bund mit dem Gesetz mehr Kompetenzen erhalten sollte und die Länder in ihrem Mitspracherecht zurückgedrängt würden. Um mit den Ländern schnell eine Lösung zu finden, rief die Bundesregierung im April 2024 den Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat an. Fast drei Monate nach dem Scheitern des OZG 2.0 im Bundesrat einigten sich Bund und Länder am 12. Juni 2024 im Vermittlungsausschuss auf einen Kompromiss. Bundestag und Bundesrat stimmten der Einigung Ende Juni zu; das Gesetz trat im Juli 2024 in Kraft.

Aus Sicht des dbb enthält das OZG 2.0 einige Verbesserungen, welche die Digitalisierung der Verwaltung voranbringen könnten:



Standardisierung – Mit der verbindlichen Festlegung von einheitlichen Standards und Schnittstellen durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) und den IT-Planungsrat per Rechtsverordnung wird eine langjährige dbb Forderung erfüllt. Einheitliche Standards und Schnittstellen sind das Fundament jeder Verwaltungsdigitalisierung. Mit der nun vorliegenden Regelung werden die Kompetenzen des Bundes gestärkt und die Verbindlichkeit deutlich erhöht.

BundID beziehungsweise DeutschlandID – Zu begrüßen ist ebenfalls, dass mit der BundID ein zentrales Bürgerkonto für alle eingeführt werden soll. Bundesweit soll sich damit identifiziert und Anträge gestellt werden können. Die bestehenden Nutzerkonten der Bundesländer sollen nach drei Jahren abgeschafft werden. Beschlossen wurde zudem auf Druck der Länder, die BundID in DeutschlandID umzubenennen und weiterzuentwickeln.

Evaluierung – Die Evaluierung des OZG 2.0 soll alle drei Jahre durch eine „fachunabhängige wissenschaftliche Einrichtung“ erfolgen und veröffentlicht werden. Das begrüßt der dbb, denn eine Evaluierung des OZG 1.0 hat nie stattgefunden.

Probleme verlagert

Der im Zuge des parlamentarischen Verfahrens aufgenommene Rechtsanspruch auf digitale Verwaltungsdienstleistungen des

Bundes bewertet der dbb hingegen aus verschiedenen Gründen kritisch. „Die Einführung eines Rechtsanspruchs verlagert die lange bestehenden Probleme in den Bereich der Rechtsprechung und missbraucht damit Bürgerinnen und Bürger als Instrument einer bislang gescheiterten Politik“, sagt dbb Chef Ulrich Silberbach. „Damit werden keine Probleme gelöst, sondern neue geschaffen. Ein Rechtsanspruch ist administrativ kaum umsetzbar und wird die ohnehin schon überlasteten Verwaltungsgerichte komplett an den Rand der Handlungsfähigkeit bringen.“ Insgesamt enthalte das Gesetz zwar gute Regelungen, werde aber für keinen wirklichen Durchbruch bei der Verwaltungsdigitalisierung sorgen. Für eine Trendwende wären viel weitreichendere und vor allem strukturelle Änderungen nötig, bei denen die Politik auch nicht vor Änderungen im Grundgesetz zurückschrecken dürfte.

Veränderungen an den Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen sowie an der Aufgaben- und Zuständigkeitsverteilung bei der Verwaltungsdigitalisierung werden durch das OZG 2.0 nicht vorgenommen. Der dbb fordert – genauso wie der Nationale Normenkontrollrat (NKR) – seit Jahren den Umbau der Föderalen IT-Kooperation (Fitko) zu einer umsetzungsstarken Digitalisierungsagentur nach internationalem Vorbild sowie einen App-Store für die Verwaltung. Beide Vorhaben wurden im OZG 2.0 nicht aufgegriffen. Hinzu kommt, dass es immer noch keine Reform bei der Entscheidungsfindung im IT-Planungsrat gibt, die nach wie vor de facto auf Einstimmigkeit ausgerichtet ist. *jbr*

IT-Beschaffung

Bund goes iOS

Das Beschaffungsamt des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) hat mit dem Systemhaus Bechtle AG einen Rahmenvertrag über die Lieferung von bis zu 300 000 Apple Endgeräten für die gesamte deutsche Bundesverwaltung geschlossen.



© Leon Seibert/Unsplash.com

Der Rahmenvertrag umfasst auch die Lieferung von Zubehör sowie die Erbringung von Dienstleistungen rund um den Einsatz der mobilen Endgeräte. Bechtle ist Apple Authorised Enterprise Reseller (AAER), und bietet umfassende, spezialisierte Lösungen für Geschäftskunden an, die auf der gesamten Bandbreite der iOS- und Mac-Technologie basieren. Der Gesamtauftragswert beläuft sich auf bis zu 770 Millionen Euro und hat eine Laufzeit bis Ende 2027. Damit können alle bundesbehördlichen Bedarfsträger exklusiv über Bechtle iPhones und iPads, die mit der vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) für den Dienstgebrauch freigegebenen Plattform unter dem Projekt indigo (iOS Native Devices in Government Operation) zugelassen sind, beziehen.

Bechtle realisiert den Vertrag als Hauptauftragnehmer mit seinem langjährigen Herstellerpartner Apple sowie dem IT-Dienstleister Materna für die Implementierung einer indigo-konformen Lösung. Der Rahmenvertrag zielt darauf ab, die Modernisierung der IT-Infrastruktur der Bundesverwaltung maßgeblich voranzutreiben. Durch den Einsatz von nativen iOS Geräten soll eine hochsichere und effiziente Kommunikationsinfrastruktur geschaffen werden, die speziell auf die Anforderungen des öffentlichen Sektors zugeschnitten ist. Die Apple iOS- und iPadOS-Plattformen bieten eine umfassende Kombination aus integrierten Sicherheitsfunktionen, regelmäßigen Updates, hardwarebasierter Verschlüsselung und strengen Datenschutzrichtlinien. Sie ist vom Bundesamt für Sicherheit in

der Informationstechnik (BSI) freigegeben für den sicheren Austausch vertraulicher Inhalte, die als Verschlusssache und „Nur für den Dienstgebrauch“ (VS-NfD) eingestuft sind. Bechtle beliefert die Bedarfsträger zudem mit Zubehör und unterstützt mit Dienstleistungen von der Beratung über die Implementierung bis zum Betrieb der mobilen Umgebungen, einschließlich User-Support. Das seit vielen Jahren im Behördenbereich tätige Bechtle IT-Systemhaus in Bonn übernimmt bundesweit die operative Umsetzung und Steuerung des Projekts.

„Mit der Bereitstellung einer einheitlichen Geräteplattform schaffen wir die Grundlage für eine noch effizientere mobile Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesverwaltung. Gleichzeitig etablieren wir einen hohen Sicherheitsstandard, der in technischer wie organisatorischer Hinsicht allen Anforderungen der Verwaltungstätigkeit entspricht“, sagt Dr. Markus Richter, Staatssekretär im Bundesministerium des Innern und für Heimat und Beauftragter der Bundesregierung für Informationstechnik. Michael Guschlbauer, Vorstand IT-Systemhaus und Managed Services, Bechtle AG: „Die Rahmenvereinbarung unterstreicht unsere Kompetenz und unser Engagement, die Bundesverwaltung mit zuverlässigen und hochsicheren IT-Lösungen zu unterstützen. Die enge Partnerschaft mit Apple ist dabei ein zentraler Faktor, um exzellente Technologien und Services zu bieten. Wir freuen uns, gemeinsam mit unserem Partner Materna einen wesentlichen Beitrag zur Digitalisierung des öffentlichen Sektors zu leisten.“

Gleichstellung

Der Gender Digital Gap geht in Teilzeit

Auch nach Corona gibt es noch erhebliche Unterschiede, wie viel Zugang Frauen und Männer zur Digitalisierung am Arbeitsplatz haben. Das muss sich ändern.



Model Foto: Colourbox.de

Nach einer Befragung der Initiative D21 aus dem Jahr 2019 haben in Deutschland Männer mehr Zugang zu Handys, PCs oder dem Internet, verbringen mehr Zeit damit, haben mehr digitale Kompetenzen und sind der Digitalisierung allgemein aufgeschlossener. D21 hat für die Auswertung den „Digitalindex“ von 0 bis 100 errechnet: Frauen erreichten 2019 einen Indexwert von 51, während der von Männern bei 61 lag. Diese Diskrepanz gibt es nicht nur in Deutschland, und sie trägt einen Namen: „Digital Gender Gap“.

Den Anschluss nicht verlieren

Die erfreuliche Entwicklung: Der digitale Geschlechterunterschied in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren etwas verringert. Gemäß der neuesten D21-Umfrage aus dem Jahr 2023 nähern sich die Digitalindizes von Frauen und Männern an, mit Werten von 56 für Frauen und 60 für Männer. Allerdings ergab dieselbe Umfrage, dass Frauen signifikant seltener das Empfinden haben, von der digitalen Transformation zu profitieren. Milanie Kreutz, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung sieht deshalb noch großen Verbesserungsbedarf: „In der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt dürfen Frauen nicht abgehängt werden. Digitale Kompetenzen werden sowohl im Arbeitsalltag als auch bei der Stellensuche immer gefragter und müssen aktiv gefördert werden.“ Auch der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfiehlt, die Kompetenzlücke in der digitalen Welt zu schließen. Um den Rückstand aufzuholen, schlägt der Bericht vor, digitale (Weiter-)Bildung in allen Phasen des Lebens und unabhängig vom Geschlecht anzubieten.

Frauen haben seltener Zugriff auf Dienstlaptops

Die Befragung von 2019 hatte zudem festgestellt, dass Frauen mit 36 Prozent deutlich seltener Zugriff auf mobile Geräte am

Arbeitsplatz wie Handys und Laptops haben als Männer (56 Prozent). Frauen können darüber hinaus in ihrer Arbeit seltener digitale Anwendungen wie Homeoffice, Mobiles Arbeiten oder Programme für Videokonferenzen nutzen. „Diese digitale Benachteiligung geht gar nicht“, kritisiert Kreutz. „Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, kümmern sich um die Kinder und den Haushalt oder pflegen Angehörige. Digitale und hybride Arbeitsmöglichkeiten würden ihnen sehr helfen, Familie und Beruf besser zu vereinen, doch gerade sie werden bei der Ausstattung benachteiligt.“ Arbeitgeber seien in der Pflicht, für gleiche Bedingungen zu sorgen.

Eine neue Lücke tut sich auf

Nach einer Studie des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2023 ist die Ausstattungslücke zwar leicht zurückgegangen, aber weiterhin vorhanden. Dafür sehen die Studienautoren beim Digitalisierungszugang eine wachsende Lücke zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, wobei Frauen in Teilzeit mit Abstand die niedrigsten Werte haben. Sie sprechen vom „Part-Time Digital Gap“.

Da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, sind sie von dieser neuen Entwicklung besonders stark betroffen. Die dbb frauen machen sich für Modelle wie Führen in Teilzeit und Führen auf Distanz stark, die es weiblichen Führungskräften ermöglicht, Familie und Beruf besser zu vereinen. „Der Zugang zur entsprechenden Ausstattung ist der Stützpfiler für die neuen Arbeitsformen. Damit solche Modelle funktionieren und breitflächig genutzt und angeboten werden, müssen Arbeitgeber diese Ausrüstung zur Verfügung stellen“, fordert Kreutz. Arbeitgeber müssen zudem umdenken und sollen nicht mehr an der Präsenzkultur festhalten.

dsc

Verschobener Renteneintritt

Weiterarbeiten, wenn's an Nachwuchs mangelt

dbb Seniorenchef Horst Günther Klitzing hält die geplante Rentenaufschubprämie nicht für ein geeignetes Instrument gegen den Fachkräftemangel.

W eiterarbeiten im Ruhestand – angesichts der Fachkräftelücke von 570 000 Stellen im öffentlichen Dienst ist das eine gute Idee für alle, die geistig wie körperlich fit genug und bereit sind, ihren Job weiter auszuüben“, sagt Klitzing. Das Problem mangelnden Nachwuchses im öffentlichen Dienst lasse sich aber auf diesem Weg nicht nachhaltig bewältigen.

„Ich bezweifle, dass eine Rentenaufschubprämie, so wie sie die Bundesregierung jetzt plant, einen sinnvollen Anreiz für das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus bietet.“ Einerseits scheine die Regelung kompliziert und verursache viel Verwaltungsaufwand. Andererseits lohne sie sich für die Betroffenen womöglich nicht, falls sie versteuert werden müsste. Außerdem



würde eine Prämie die lebenslang zur Auszahlung kommende Rente mindern. Hinter der geplanten Rentenaufschubprämie steckt die Idee, dass jeder, der über die Regelaltersgrenze hinaus arbeitet, bei Renteneintritt die aufgeschobene Rente plus einen Bonus erhalten soll. „Beschäftigte erhöhen ihre späteren Rentenzahlungen aber schon jetzt, wenn sie über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus arbeiten“, so Klitzing.

Das Vorhaben ist Teil der im Juli von der Ampelkoalition vereinbarten „Wachstumsinitiative“ und muss noch im Bundestag beraten und beschlossen werden. Die Prämie soll sich aus der Höhe der entgangenen Rente und den Krankenversicherungsbeiträgen ergeben, die die Rentenkasse für die Zeit der Weiterbeschäftigung für die Betroffenen spart. ■

Beamte – Fragen und Antworten

Serie zur Beihilfe: Wie bekomme ich mein Geld zurück?



Model Foto: Colourbox.de

Teil II: Die Bundesbeihilfeverordnung ermöglicht auf Antrag auch die Gewährung einer Abschlagszahlung. Um ungewöhnlich hohe finanzielle Belastungen zu vermeiden, wie sie etwa durch Anzahlungen für Rehabilitationsmaßnahmen oder den Erwerb kostspieliger Medikamente und Hilfsmittel entstehen können, ist es möglich, einen Abschlag zu erhalten, der später mit der Endabrechnung verrechnet wird. Abschläge sind auch bei wiederkehrenden Leistungen bis zu zwölf Monate im Voraus möglich, beispielsweise bei chronischen Erkrankungen oder wiederkehrenden hohen Medikamentenaufwendungen.

Anträge können nicht per E-Mail eingereicht werden, da eine persönliche Unterschrift erforderlich ist. Für die elektronische Einrei-

chung kann die Beihilfe-App genutzt werden. Weiter ist zu beachten, dass ausschließlich Kopien von Belegen beigelegt werden sollten, da keine Originaldokumente zurückgesendet werden. Die Beihilfeanträge können also ausschließlich schriftlich an die jeweils zuständige Beihilfestelle oder digital mit der Beihilfe-App eingereicht werden, mit der Belege direkt abfotografiert und weitergeleitet werden können. Eine Nachreichung von Papierunterlagen ist damit nicht erforderlich. Inzwischen ermöglicht die Beihilfe-App des Bundes es auch, Beihilfebescheide über die App zu beziehen. Selbst für den Bund gibt es je nach Dienststelle allerdings unterschiedliche Beihilfestellen. Schließlich gibt es auch die Möglichkeit der Direktabrechnung von Beihilfeleistungen im Krankenhaus, die der Bund und viele Bundesländer anbieten. *ho*

Aus dem Personalratsalltag – wir. für euch.



© Getty Images/Unsplash.com

Mitbestimmung bei der Lage der Arbeitszeit

Die Mitbestimmung in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung ist ein wesentlicher Aspekt der Arbeit des Personalrats. Sie gründet auf dem Recht der Beschäftigten, an der Festlegung ihrer Arbeitszeiten beteiligt zu sein. Dies ermöglicht es ihnen, durch ihre Personalvertretungen Einfluss auf die Planung und Organisation ihrer Arbeitszeiten zu nehmen, sodass ihre persönlichen Bedürfnisse stärker berücksichtigt werden können.

Die Beteiligung bei der Lage der Arbeitszeit ist in den Dienststellen fest verankert. Im Rahmen der gesetzlich oder tariflich bindend vorgegebenen Wochenarbeitszeit können verschiedene Modelle der Arbeitszeitgestaltung zur Anwendung kommen, zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle. Der Personalrat und die Dienststellenleitung können Regelungen treffen, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitszeiten innerhalb

festgelegter Grenzen selbst festzulegen. Dadurch profitieren Beschäftigte von einer besseren Work-Life-Balance, da sie ihre Arbeitszeiten an ihre persönlichen Bedürfnisse anpassen können. Im Idealfall führt das dazu, dass Mitarbeiter weniger Stress empfinden, motivierter sind und eine höhere Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation erleben. Ebenso kann flexible Arbeitszeitgestaltung die Attraktivität des öffentlichen Dienstes erhöhen und Engpässe in der Personalplanung ausgleichen.

Durch Flexibilisierungsmöglichkeiten darf die gesetzlich oder tariflich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit allerdings nicht geändert werden. Auch ein Initiativrecht des Personalrats hinsichtlich der Einführung einer Arbeitszeiterfassung besteht nicht. Der Personalrat hat jedoch ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bezüglich der Art und Weise der Arbeitszeiterfassung. *som*

Finanztipp

Gut vorbereitet zum Kredit



Model Foto: Peopleimages.com/Colourbox.de

Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst erhalten über das dbb vorsorgewerk Ratenkredite zu günstigen Konditionen.

Einen Ratenkredit abzuschließen ist sinnvoll, wenn man einen größeren Geldbetrag auf einmal benötigt und keine eigenen Rücklagen vorhanden sind. Andere Optionen, wie Dispokredit oder Rahmenkredit (auch Abrufkredit genannt), sind als dauerhafte Lösung erheblich teurer.

Vor dem Kreditabschluss sollte man die persönliche Finanzsituation ehrlich prüfen und kalkulieren, welche Summe jeden Monat abzahlbar wäre. Den Einnahmen sind dafür sämtliche (auch unbedeutend erscheinende) Ausgaben gegenüberzustellen. Bleibt dann noch genügend Spielraum für die Kreditrate sowie ein Polster für Unvorhergesehenes?

Junge Menschen mit wenig Finanzerfahrung können, falls möglich, einige Monate mit der Anschaffung warten und die geplante monatliche Rate auf ein Tagesgeldkonto einzahlen. Ein risikoloser Test also, ob man mit den Zahlungen klar kommt.

Typischerweise ist in den online angebotenen Kreditrechnern neben der gewünschten Kreditsumme eine Laufzeit (in Monaten) anzugeben. Je kürzer die Laufzeit gewählt wird, desto höher fällt die monatliche Belastung aus. Eine längere Laufzeit senkt zwar die monatliche Rate, erhöht jedoch die Kreditgesamtkosten.

Kleingedrucktes

Per Kreditrechner lässt sich übrigens einfach prüfen, ob sich eine Umschuldung lohnt. Auch das ist für viele ein Grund zum Abschluss eines Ratenkredits. Wenn es auf den ersten Blick vielleicht nicht einleuchtend erscheint: Die Ablösung eines teuren laufenden Kredits durch einen neuen bietet insbesondere dann erhebliches Sparpotenzial, wenn sich die Einkommenssituation verbessert hat. Nun sind höhere Raten unabhängig davon leistbar, ob der Zinssatz sich stark verbessert. Der Doppel-Wumms einer Umschuldung ist im optimalen Fall ein besserer Zinssatz und die Verkürzung der Laufzeit.

Um die Konditionen eines Kreditangebotes einschätzen und vergleichen zu können, sollte der Effektivzins (in dem alle Nebenkosten eingerechnet sind) leicht erkennbar ausgewiesen sein. Wird diese Angabe versteckt oder fehlt ganz – Finger weg!

Tipps für später

Kommt unerwartet Geld in die Haushaltskasse, zum Beispiel durch tarifliche Sonderzahlungen oder eine Erbschaft, sollte dieses in den Kredit gesteckt werden. Denn: Kreditzinsen sind höher als Sparzinsen. Zwei Wege sind möglich:

1. Eine Sondertilgung, bei der man außerhalb der eigentlichen Rate mehr Geld einahlt. Bedingung ist, dass die Bank dies erlaubt. Darauf ist also vor Abschluss zu achten. Die Höhe der Raten bleibt hier gleich, es verkürzt sich aber die Laufzeit.
2. Ist genug Geld vorhanden, um den Kredit komplett zurückzuzahlen, kann man ihn kündigen. Der Pferdefuß: Die Bank kann eine Entschädigung

von 0,5 bis 1 Prozent der Restsumme einfordern. Gebühren für das Berechnen der Entschädigung sind mittlerweile verboten.

Kreditangebote beim dbb vorsorgewerk

Das dbb vorsorgewerk bietet für dbb Mitglieder und ihre Angehörigen sorgfältig ausgewählte Kredit- und Darlehensangebote an. Zu attraktiven Konditionen, denn Beamte sind durch ihren beruflichen Status für Banken besonders sichere Kunden. Kreditsuchende Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst profitieren ebenfalls von Zinsabschlüssen und leichter Bewilligung höherer Kreditsummen.

Beim „Online Wunschkredit“ der BBBank, exklusiver Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk für Banking und Baufinanzierung, erfolgt der Abschluss komplett online. Nach dem digitalen Bonitätscheck und Erledigung der Formalitäten kann die Auszahlung aufs Konto bereits ein bis zwei Tage später erfolgen.

Beim „FlexoPlus Kredit“ sind Kreditsummen bis zu 100 000 Euro verfügbar. Der effektive Jahreszins – ab 4,09 Prozent (bonitätsabhängig)* – gilt für Laufzeiten von 49 bis 84 Monaten.

Kreditinteressierte dbb Mitglieder und ihre Angehörigen können auf www.dbb-vorteilswelt.de/beamtenkredit ihr individuelles Kreditangebot anfordern. Noch schneller klappt es dort mit den Online-Rechnern. Bei Fragen hilft die Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk gerne weiter – telefonisch montags bis freitags in der Zeit von 10 Uhr bis 16 Uhr unter 030.4081 6444 oder per E-Mail (vorsorgewerk@dbb.de).

* Stand 09/2024. Details zu Konditionen siehe dbb-vorteilswelt.de/beamtenkredit

dbb vorteilsClub

So geht Sparen



Model Foto: Andrea De Martin/Colourbox.de

Der dbb vorteilsClub ist erste Anlaufstelle für dbb Mitglieder und ihre Angehörigen, die keine Spargelegenheit verpassen wollen. Wie die Möglichkeit, sich in deutschlandweit über 100 FitX-Studios in Form zu bringen und dabei circa 23 Prozent weniger zu bezahlen.

Stollen und Plätzchen liegen bereits in den Supermarktrega-

len, ein untrügliches Zeichen, so langsam auch Ausschau nach Weihnachtsgeschenken zu halten. Im bei Sparfüchsen beliebten „Online Einkaufsportale“ warten viele schenkwürdige Produkte! Wer früh bestellt, vermeidet, alles auf den letzten Drücker besorgen zu müssen. Zu den Topkategorien zählen Mode, Technik, Schmuck, Spielwaren, Sportartikel, Tickets und Geschenkgut-

scheine – mit Rabattangeboten für Hunderte Markenshops.

Ein Auto im Abo

Beim dbb autoabo gibt es Neuigkeiten: Mit FINN ist ein neuer Kooperationspartner durchgestartet. Vorteil für Interessenten der flexiblen Mobilität: Große Vielfalt mit 21 Herstellern und rund 100 Modellen. Über den dbb vorteilsClub lässt sich

das Wunschfahrzeug on top mit attraktivem Rabatt (dieser wird im letzten Bestellschritt automatisch abgezogen) bestellen, etwa der Jeep Avenger für 299 Euro Monatsrate*. Bequem: Das Auto wird zum Wunschdatum zur Wunschadresse, also vor die Haustür, geliefert (Gebühr: 249 Euro). Bei einem nahtlosen Folge-Abo werden die Kosten für den Fahrzeugtausch erlassen.

Strom- und Gastarife

Die Energiekosten bleiben ein dicker Brocken im Haushaltsbudget. Empfehlenswert daher das Vergleichen der Anbieter und das Wechseln aus zu teuren Tarifen. Das ist aber aufwendig und zeitintensiv. Eine Alternative ist Wechselpilot. Deren Experten kümmern sich um alles, das Anfordern eines Tarifvorschlages ist unverbindlich. Eine Servicegebühr fällt nur an, wenn durch den Wechsel gespart wird. Über den dbb vorteilsClub gibt es zudem 25 Euro Cashback. ■

dbb-vorteilswelt.de/club

* inklusive Rabatt. Stand: 9/2024

Der öffentliche Dienst. Für alle. Immer. Überall.



dbb
beamtenbund
und tarifunion

© dbb

DigitalPakt 2.0

Gute Bildung braucht nachhaltige Lösungen

Der DigitalPakt Schule wurde 2019 ins Leben gerufen. Mit einem Budget von insgesamt 6,5 Milliarden Euro und einer Laufzeit von fünf Jahren sollten Schulen in ganz Deutschland mit moderner Technik ausgestattet werden, um den Unterricht zeitgemäß gestalten zu können. Die Umsetzung erwies sich allerdings als herausfordernd.

Die Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Kommunen war nicht nur aufwendig, sondern auch schwierig abzustimmen. Zudem kam es zu Verzögerungen bei der Auszahlung der Mittel, und nicht alle

Schulen konnten gleichermaßen vom Bundesprogramm profitieren. Viele Lehrkräfte wurden im Zuge der Umsetzung stark belastet. Trotzdem steht die Bedeutung des Digitalpakts außer Frage – in den vergangenen fünf Jahren wurden viele wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse gewonnen. Das Bundesprogramm endete im Mai 2024, ein nahtloser Übergang wurde jedoch verpasst, und die Verhandlungen für den DigitalPakt 2.0 ziehen sich hin.

Die Forderungen sind bekannt und bieten eine solide Grundlage für das weitere Vorgehen. Doch die politische Situation ist angespannt – es fehlt an Geld, und die Verhandlungen zwischen Bund und Ländern kommen nur langsam voran. Während der Bund bisher 90 Prozent der Kosten getragen hat, steht der Vorschlag im Raum, dass die Länder künftig die Hälfte übernehmen sollen. Das sorgt für Unmut und führt zu weiteren Verzögerungen in den Verhandlungen.

„Die dbb Lehrer*innenverbände haben den DigitalPakt von Beginn an kritisch und konstruktiv begleitet. Die Erfahrungen und derzeitigen Folgeverhandlungen zeigen, dass wir bei der Zusammenarbeit der Gebietskörperschaften noch lange nicht dort sind, wo wir gerne wären“, sagt Susanne Lin-Klitzing, Bundesvorsitzende des Deutschen Philologenverbandes (DPPhV) und Vorsitzende der dbb Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft. Mittel- und langfristig sei das ständige Hangeln von einem Digitalpakt zum nächsten keine Lösung. „Mit den aktuellen Förderlücken werden die Erfolge der Vergangenheit aufs Spiel gesetzt. Es braucht jetzt eine langfristige und nachhaltige Förderung, damit Schulen verlässlich planen und die Kolleginnen und Kollegen zeitgemäß unterrichten können.“ Lin-Klitzing sieht in der hälftigen Finanzierung eine Gefahr für die Bildungsgerechtigkeit und fordert bundesweite Mindeststandards für die digitale Ausstattung an Schulen.

Auch Simone Fleischmann, stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb und Präsidentin des Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverbands (BLLV), ist nicht zufrieden mit dem Stand des Digitalpakts. „Die Digitalisierung unserer Schulen kann nur gelingen,

wenn das System Schule in seiner Gesamtheit betrachtet wird. Wir wollen mit dem DigitalPakt nicht die IT-Branche subventionieren, sondern die Potenziale der Digitalisierung wirksam nutzen.“ Tablets und Whiteboards müssten daher zwingend in ein umfassendes pädagogisches Konzept eingebunden werden. „Anderenfalls sind sie pädagogisch nicht wertvoller als Schiefertafeln und Griffel. Bildungsarbeit ist Beziehungsarbeit – Lehrkräfte können nicht durch digitale Tools ersetzt werden,

denn sie sind unverzichtbar für den Lernprozess.“ Digitale Bildung und das Primat der Pädagogik müssten in der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte stärker berücksichtigt werden.

Für Lin-Klitzing besteht im zunehmenden Lehrkräftemangel eine weitere Herausforderung. „Trotz dünner Personaldecke müssen Lehrkräfte oft außerunterrichtliche Aufgaben wahrnehmen. Damit sich die Kolleginnen und Kollegen aber auf ihre Kernaufgabe konzentrieren können, bedarf es einer entsprechenden Entlastung, und dafür muss der IT-Support an unseren Schulen funktionieren.“ Ferner hätten Dienstherren und Arbeitgeber für ausreichende zeitliche Ressourcen für die Fort- und Weiterbildung der Kollegien zu sorgen, um die pädagogischen Konzepte entsprechend vermitteln zu können.

„Aktuell bietet sich die große Chance, ein zukunftsweisendes Bildungsprogramm zu gestalten und unsere Schulen zu modernisieren. Gelingt dies der Politik, können wir unserem Bildungsauftrag nachkommen und sicherstellen, dass die Schülerinnen und Schüler zu mündigen und reflektierten Mitgliedern unserer zunehmend digitalen Gesellschaft herangebildet werden. Wir plädieren nachdrücklich dafür, diese Chance nicht zu verpassen“, appelliert Fleischmann.

jos



© Getty Images/Unsplash.com

Digitales Lernen

Demokratie ist kein Wunschkonzert

Mithilfe des aula-Digitaltools können Schülerinnen und Schüler demokratische Mitbestimmungsprozesse einüben und den Schulalltag gestalten.

Schülervertretungen vertreten die Interessen ihrer Wählerinnen und Wähler auf Klassen- und Schulebene und sollen auch zwischen Schülern, Eltern und Lehrkörper vermitteln. Auf diese Weise üben Kinder und Jugendliche die Funktionsweise repräsentativer Demokratie mit ein. Für etliche Schülerinnen und Schüler gibt es da aber Hürden: Die Scheu, sich vor „den Großen“, den Älteren, zu artikulieren etwa oder die Angst, vor einer großen Anzahl von Menschen zu sprechen. Die Möglichkeiten der Mitbestimmung bleiben dann ungenutzt.

Die Digitalplattform aula schafft hier ein niedrigschwelliges Beteiligungsangebot, mit dem Schüler und Schülerinnen Ideen zur Gestaltung des Schulalltags einbringen: „Sollen wir einen Flohmarkt zugunsten der Ukraine organisieren? Sollen auf den Schultoiletten kostenlose Periodenprodukte ausliegen? Soll die Schuluniform an unserer (Privat-)Schule abgeschafft werden?“, zählt Lisa Wulf auf. Sie ist Projektkoordinatorin bei der aula gGmbH und erklärt, worüber an aula-Schulen in der letzten Zeit so abgestimmt worden ist. Ideen auf der Plattform auszuspinnen, ist das eine. Aber: „Das ist nicht wie ein Wunschkonzert“, betont Dejan Mihajlovic, Referent für Demokratie-Bildung am Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung, einer Fortbildungseinrichtung für Lehrkräfte in Baden-Württemberg. Als aula-Botschafter unterstützt er Schulen bei der aula-Einführung.

Ein Organisationsteam der Schule, bestehend aus Schülern, Lehrern, aber auch Sozialarbeitern, wird im Rahmen mehrerer Workshops zunächst einmal geschult. Bevor die Plattform startet, muss die Schulkonferenz – Schüler- und Lehrerschaft – einem Rahmenvertrag zustimmen, der zuvor mit Unterstützung durch aula ausgearbeitet worden ist. Welche Regeln sollen auf der Plattform gelten? Wie sollen die Abstimmungsprozesse ablaufen? Ist dies beschlossen, erhält jeder Log-in-Daten und bewegt sich auf der Plattform, die gewisse Parallelen zu sozialen Medien aufweist. Nur die Zahl der Teilnehmer ist eng begrenzt und alle kennen einander vom Schulhof. Posts und Kommentare sind nicht anonym. Alle können Ideen einbringen, müssen die dann aber auch ausarbeiten, auf ihre Durchführbarkeit hin prüfen und online präsentieren. „Auch die Finanzierung muss durchkalkuliert werden“, sagt Lehrer Mihajlovic. Dann kann über einen bestimmten Zeitraum hinweg online frei und geheim abgestimmt werden. Schüler und Schülerinnen können für ihre Ideen werben und so Mehrheiten organisieren. Falls jemand sich mit einem Thema nicht auskennt, vielleicht mit der Installation eines Basketballkorbes auf dem Schulhof, ist es, wenn es der Rahmenvertrag zulässt, möglich,



© John Schnobrich/Unsplash

Stimmen an Bevollmächtigte zu übertragen. Zum Beispiel an die Mitschülerin, die Basketball im Verein trainiert. „Die Stimme wird so flexibel“, erzählt Mihajlovic. Wer die Stimme übertragen hat, kann nicht nachvollziehen, wie der oder die Bevollmächtigte sie eingesetzt hat. Während die Abstimmung läuft, häufig zwei bis drei Wochen, kann die weitergegebene Stimme aber jederzeit auch wieder zurückgeholt werden. Das wäre mit analogen Stimmentzetteln nicht möglich. „Die Kinder und Jugendlichen lernen, wie Demokratie funktioniert, wie die eigene Stimme wirkt, was mit ihr passiert“, so Mihajlovic. Teil dieser Demokratie-Erfahrung ist nicht nur die Erkenntnis, „dass Ideen ausgehandelt werden müssen“, sondern auch, dass die Person, die den Vorschlag gemacht hat, ihn nach gewonnener Abstimmung auch umsetzt.

Das Konzept eignet sich für die Mittel- oder Oberstufe und wird laut Mihajlovic in Baden-Württemberg aktuell an etwa zehn Schulen umgesetzt. Dort geht es um die Aufstellung von Wasserspendern oder um die Einführung eines Smartphone-Unterrichtstages an der Schule. Rund zwei aula-Stunden werden pro Monat allerdings benötigt. „Oft beteiligen sich Gemeinschaftskundelehrkräfte an der Einführung von aula.“ Pro Jahrgangsstufe sollte eine Lehrkraft am Projekt beteiligt sein. Technische Hilfestellung für Einführung und die Einrichtung der Accounts geben oft ein oder zwei Schüler pro Klasse, die dann aber eine Lehrkraft als Ansprechpartner benötigen.

Unterstützung erhalten die Lehrkräfte durch Online-Lernplattformen für unterschiedliche User-Level und offene Materialien für die Einführung. Die aula gGmbH finanziert sich neben Honoraren für die aula-Einführungsworkshops durch Spenden und durch das Programm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ des Bundesinnenministeriums. Besonders beeindruckt hat Mihajlovic, dass an einer Schule der Wunsch nach Schülerbeteiligung an der Stundenplanplanung zwar keine Mehrheit fand, einige Lehrkräfte die Idee aber dennoch aufgegriffen haben. Und auch Lisa Wulf ist überzeugt: „aula bietet eine Erweiterung der Beteiligungsmöglichkeiten.“

ada

Nicht objektiv messbare Erfahrung

Das Verwaltungsgericht Köln hat am 16. August 2024 (15 L 236/24) im Rahmen eines Konkurrentenstreitverfahrens zugunsten eines Mitglieds des Verbandes der Beamten der Bundeswehr (VBB) entschieden. Der Antragsteller hatte gegen die Besetzung eines Referatsleiterpostens im Bundesministerium der Verteidigung geklagt. Das Gericht untersagte der Bundesrepublik Deutschland, vertreten durch das Verteidigungsministerium, den Posten mit der ausgewählten Mitbewerberin oder einer anderen Person zu besetzen, bis über die Bewerbung des Antragstellers unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut entschieden wird.

Der Antragsteller hatte eine deutlich bessere dienstliche Beurteilung als die ausgewählte Mitbewerberin, wurde jedoch vom Verteidigungsministerium bereits in der ersten Stufe des Auswahlverfahrens aussortiert. Das Ministerium begründete dies mit einem fehlenden Merkmal: „Erfahrung in der Informationsarbeit der Bundeswehr.“ Das VG Köln stellte jedoch fest, dass dieses Merkmal nicht konstitutiv sein könne, da es eine wertende Betrachtung erfordere. Aufgrund der inhaltlichen Breite der Informationsarbeit sei es schwierig, diese Anforderung eindeutig zu überprüfen. Das Ministerium habe somit das Bewerberfeld unzulässig eingeschränkt.

Da das Ministerium den Antragsteller nicht schon in der ersten Auswahlstufe hätte ausschließen dürfen, war die Auswahlentscheidung rechtswidrig. Das Gericht entschied, dass der Antragsteller in einem erneuten Auswahlverfahren möglicherweise gegenüber der Mitbewerberin, die schlechter bewertet wurde, erfolgreich sein könnte. Zudem bestünde ein Anordnungsgrund, da die Stelle zeitnah besetzt werden sollte. Daher wurde die einstweilige Anordnung erlassen, um die Besetzung der Stelle vorläufig zu verhindern.

Das Urteil zeigt, dass Auswahlentscheidungen nach Art. 33 Abs. 2 GG ausschließlich anhand der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung getroffen werden müssen. Konstitutive Anforderungsprofile müssen eindeutig und objektiv überprüfbar sein. Fakultative Merkmale, die weniger klar definiert sind, können nur dann eine Rolle spielen, wenn die Bewerber in den Hauptkriterien gleichauf liegen.

dbb Dienstleistungszentren

Der dbb gewährt Einzelmitgliedern seiner Mitgliedsgewerkschaften berufsbezogenen Rechtsschutz. Zuständig dafür sind die Juristinnen und Juristen der dbb Dienstleistungszentren in Berlin, Bonn, Hamburg, Nürnberg und Mannheim. Im „Fall des Monats“ gewährt das dbb magazin Einblick in deren Arbeit.

Pflegfachkräfte

Mehr Azubis

Im Jahr 2023 haben etwa 54 400 Menschen eine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen, vier Prozent mehr als im Vorjahr.

Drei Jahre nach Einführung des neuen Ausbildungsberufs der Pflegefachkraft haben diese Ausbildung 2023 erstmals rund 33 600 Menschen abgeschlossen. Zugleich ist die Zahl derjenigen angestiegen, die eine Pflegeausbildung neu begonnen haben, wie das Statistische Bundesamt in Wiesbaden mitteilte. Rund 54 400 Menschen hatten 2023 eine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen. Das waren vier Prozent oder 2 200 mehr als im Vorjahr. Allerdings begannen im Jahr 2021 56 300 mit der Ausbildung. Über alle Ausbildungsjahre hinweg befanden sich zum Jahresende 2023 rund 146 900 Personen in der Ausbildung zur Pflegefachkraft.

„Deutschland braucht noch mehr Menschen, die bereit sind, in der Pflege zu arbeiten. Dafür müssen Pflegeberufe deutlich attraktiver werden“, sagte Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb bundesseNIorenvertretung, aus Anlass des Tages der Patientensicherheit am 17. September 2024. Wie groß die Lücke zwischen tatsächlich vorhandenen Pflegekräften und dem Bedarf ist, berechnet das



Model Foto: Peopleimages.com/Colourbox.de

Statistische Bundesamt in einer jährlichen Pflegekräftevorausberechnung. So wurde zu Beginn des Jahres für 2024 eine Lücke von, je nach Berechnungsart, 20 000 und 130 000 bei einem Gesamtbedarf von voraussichtlich knapp 1,7 Millionen Pflegekräften prognostiziert. Die Vausberechnung bis zum Jahr 2049 ergibt wegen der Alterung der Gesellschaft bei einem Gesamtbedarf von dann 2,15 Millionen Pflegekräften eine Lücke zwischen 280 000 und 690 000 tatsächlich erwerbstätigen Pflegekräften. Die Vausberechnung berücksichtigt stationäre und ambulante Einrichtungen und bezieht vier Berufsgruppen mit ein: Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Krankenpflegehilfe, Altenpflege sowie Altenpflegehilfe. Während es sich bei der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege um dreijährige Ausbildungen handelt, können die Hilfsberufe in der Regel innerhalb eines Jahres erlernt werden. Das Statistische Bundesamt betont: „Vausberechnungen sind keine Prognosen. Der Verlauf der maßgeblichen Einflussgrößen ist mit zunehmendem Abstand vom Basiszeitpunkt immer schwerer abschätzbar.“ ■

