

vbb magazin

9

September 2024 • 63. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes
der Beamten und Beschäftigten
der Bundeswehr



Personalratsarbeit

Seite 4 <

Zentrale Kontakt-
stelle für behinderte
und schwerbehinder-
te Menschen in der
Bundeswehr (ZeKos)

Seite 36 <

Gesundheitspolitik

> Editorial



Liebe Mitglieder und Freunde des VBB,

ich freue mich, dass ich Sie zum ersten Mal an dieser Stelle zu einer neuen Ausgabe unseres Magazins begrüßen darf. In einer Zeit, in der die Herausforderungen und Anforderungen an den öffentlichen Dienst stetig wachsen, bleibt unser Engagement für die Interessenvertretung und Unterstützung unserer Mitglieder ungebrochen. Dieses Jahr feiern wir ein besonderes Jubiläum:

50 Jahre Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG). Seit seiner Verabschiedung am 15. März 1974 hat das BPersVG die Grundlage für die Bildung und Tätigkeit von Personalräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen im öffentlichen Dienst des Bundes geschaffen. Es hat sich als unverzichtbares Instrument zur Sicherstellung der Mitbestimmung und Interessenvertretung der Beschäftigten etabliert.

Aufgaben eines Personalrates

Personalräte spielen eine zentrale Rolle im öffentlichen Dienst. Ihre Hauptaufgaben umfassen:

- > **Mitbestimmung:** Personalräte haben das Recht, bei wichtigen personellen und sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen. Dies umfasst beispielsweise:
 - > **Einstellungen:** Der Personalrat muss der Einstellung neuer Mitarbeiter zustimmen.
 - > **Versetzungen:** Änderungen des Arbeitsortes oder der Abteilung bedürfen der Zustimmung des Personalrates.
 - > **Abordnungen:** für mehr als drei Monate
 - > **Organisatorische Angelegenheiten:** unter anderem Einführung und Änderung von Arbeitszeitmodellen, Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- > **Mitwirkung:** Bei der Mitwirkung hat der Personalrat das Recht, an Entscheidungen beteiligt zu werden, jedoch ohne ein Vetorecht. Beispiele hierfür sind:
 - > **Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle**
 - > **Ordentliche Kündigung**
- > **Anhörung:** Der Personalrat muss vor bestimmten Entscheidungen angehört und über wichtige Angelegenheiten informiert werden. Dies umfasst:
 - > **Außerordentliche Kündigung und fristlose Entlassung**
 - > **Anforderungen zu Neu-, Um- und Erweiterungsbauten**
 - > **Personalplanung**

Personalratswahlen 2024 und Zusammensetzung des Hauptpersonalrates (HPR) im BMVg

Der Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) setzt sich aus 61 Mitgliedern zusammen. Diese Mitglieder verteilen sich wie folgt:

- > **30 Soldaten**
- > **20 Arbeitnehmer**
- > **11 Beamte**

> 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 seitens:** 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**

> vbb

- > **Aktuelles:**
 - Zusätzliche Unterstützung in der Bundeswehr für schwerbehinderte Menschen durch die ZeKos 4
 - Information Zuständigkeitsänderung der Beihilfebearbeitung im BVA für Versorger der Bundeswehr mit Wohnsitz im Ausland 6
 - Was bedeutet die Cannabislegalisierung für die Zivilbeschäftigten in der Bundeswehr? 8
- > **Fachinformation:**
 - Auswirkungen des neuen Personalentwicklungskonzeptes (PEK) auf die berufliche Entwicklung der Beamtinnen und Beamten 8
- > **Bundesschwerbehindertenvertretung** 10
- > **Bundeswehrfeuerwehr** 11
- > **Aus unseren Bereichen und Landesverbänden** 12
- > **Information** 22
- > **Personalmeldungen** 23

> dbb

- > **TARIFPOLITIK**
Einkommensrunde 2025 für Bund und Kommunen 24
- Beschäftigte des Bundes:
Verhandlungen zur Tarifpflege 26
- > **MITBESTIMMUNG**
Betriebsverfassungsrecht: Der tarifliche Regelungsvorbehalt im BetrVG 27
- > **RECHT**
So handeln Sie richtig 29
- > **BEAMTE**
Wie bekomme ich mein Geld zurück? 34
- > **GESUNDHEITSPOLITIK**
Finanzierung der Krankenhäuser:
Reform im Gegenwind 36
- > **STUDIE: Hohe Belastung führt zu Erwerbsminderung** 40
- > **ONLINE**
Digitalisierungsprojekt in Quarantäne 42

Aktuelle Themen des BMVg und des HPR

Das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) beschäftigt sich derzeit mit einer Vielzahl von wichtigen Themen:

- > **Reorganisation der Bundeswehr:** Neue Kommandos werden aufgestellt, um die Einsatzbereitschaft und Effizienz der Streitkräfte zu verbessern.
- > **Beschaffung und Ausrüstung:** Der Rüstungsbericht betont die Notwendigkeit, die Bundeswehr schnell und bestmöglich auszustatten.
- > **Klimawandel und Sicherheit:** Strategien zur Bewältigung der sicherheitspolitischen Herausforderungen durch den Klimawandel werden entwickelt.
- > **Haushaltsproblematik:** Die aktuellen Haushaltsprobleme stellen eine erhebliche Herausforderung dar. Die Notwendigkeit, finanzielle Mittel effizient zu nutzen und gleichzeitig die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr sicherzustellen, erfordert

sorgfältige Planung und Priorisierung. Es ist entscheidend, dass die verfügbaren Ressourcen optimal eingesetzt werden, um die vielfältigen Aufgaben und Verpflichtungen zu erfüllen.

- > **Personalproblematik:** Der Mangel an qualifiziertem Personal ist eine der größten Herausforderungen. Die Bundeswehr steht vor der Aufgabe, nicht nur neue Talente zu gewinnen, sondern auch bestehende Mitarbeiter zu halten und zu motivieren. Dies erfordert innovative Ansätze in der Personalentwicklung und -bindung, flexible Arbeitszeitmodelle, attraktive Karrierewege und gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Zusammenarbeit und Herausforderungen im Hauptpersonalrat

Die Zusammenarbeit im Hauptpersonalrat (HPR) des BMVg ist geprägt von der Vielfalt der vertretenen Statusgruppen: Soldaten, Arbeitnehmer und Beamte. Diese unterschiedlichen Gruppen

bringen jeweils ihre eigenen Perspektiven und Anliegen ein, was sowohl eine Bereicherung als auch eine Herausforderung darstellt.

- > **Vielfalt der Perspektiven:** Die verschiedenen Statusgruppen ermöglichen eine umfassende Betrachtung der Themen. Soldatinnen und Soldaten bringen militärische Erfahrungen ein, während Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte zivilrechtliche und administrative Aspekte berücksichtigen.
- > **Kommunikation und Abstimmung:** Eine der größten Herausforderungen besteht darin, die Kommunikation und Abstimmung zwischen den Gruppen zu gewährleisten. Unterschiedliche Prioritäten und Arbeitsweisen erfordern ein hohes Maß an Koordination und Kompromissbereitschaft.
- > **Gemeinsame Ziele:** Trotz der Unterschiede arbeiten alle Gruppen auf gemeinsame Ziele hin, wie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Sicherstellung der Einsatzbereit-

schaft der Bundeswehr. Dies erfordert ein starkes Engagement und die Bereitschaft, über Statusgrenzen hinweg zusammenzuarbeiten.

Der VBB stellt in dieser Wahlperiode mit neun Mitgliedern die stärkste Fraktion in den Statusgruppen der Beamten und Arbeitnehmer. Sieben Mitglieder bei den Beamtinnen und Beamten sowie zwei Mitglieder bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vertreten hier die Interessen des VBB.

Zum Ende danke ich Ihnen für Ihr kontinuierliches Engagement und Ihre Unterstützung. Gemeinsam können wir die Herausforderungen meistern und die Zukunft der Bundeswehr aktiv gestalten. Lassen Sie uns weiterhin zusammenstehen und die Interessen unserer Mitglieder mit Nachdruck vertreten.

*Herzliche Grüße
Ihr Stefan Tittes-Deblon*

*Mitglied der Bundesleitung des VBB
1. stellv. Vorsitzender des HPR und
Gruppensprecher der Beamten*

> Aktuelles

Zusätzliche Unterstützung in der Bundeswehr für schwerbehinderte Menschen durch die „Zentrale Kontaktstelle für behinderte und schwerbehinderte Menschen in der Bundeswehr (ZeKos)“

Niedrigschwelliger Kontakt, schnelle und kompetente Unterstützung – das ist der Anspruch der „Zentralen Kontaktstelle für behinderte und schwerbehinderte Menschen in der Bundeswehr (ZeKos)“.

Seit April 2024 ist es neben betroffenen Soldatinnen und Soldaten auch für alle Zivilbeschäftigten der Bundeswehr möglich, im Rahmen eines zunächst einjährigen Pilotprojektes die Unterstützungsleistungen der ZeKos in Anspruch zu nehmen.

Der VBB unterstützt ausdrücklich diese Einrichtung.

Nehmen Sie ergänzend zu den bisherigen Möglichkeiten auch diese Kompetenzen bei Ihren Fragestellungen und Bedürfnissen in Anspruch.

Allerdings ist anzumerken, dass die ZeKos nicht fachlich berät. Diese Leistung verbleibt bei den bisherigen zuständigen fachlichen Stellen wie zum Beispiel Sozialdienst der Bundeswehr, Schwerbehindertenvertrauenspersonen, Interessenvertretungen oder



ZeKos

ZENTRALE KONTAKTSTELLE FÜR BEHINDERTE UND SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN IN DER BUNDESWEHR



© Bundeswehr (2)

Beratungen im Bereich der Verbände und Gewerkschaften. Die ZeKos unterstützt und begleitet im Bereich der Vermittlung zu den jeweiligen Ansprechpartnern. Näheres siehe auch in nachfolgendem Artikel und auf der Internetseite: www.bundeswehr.de/de/organisation/personal/menschen/menschen-mit-behinderung.

Welche Idee steht hinter der ZeKos?

Betroffene wie auch Akteure, Vorgesetzte und Entscheidungsträger, die Verantwortung im Kontext mit dem Thema Behinderung/Schwerbehinderung tragen, haben in der Praxis und im täglichen Dienstbetrieb immer wieder erlebt, dass mit dieser Thematik vielfältige Fragestellungen und Bedarfe verbunden sind. Dabei ist es oft schwierig, aus dem vorhandenen Geflecht diverser bundeswehrinterner und -externer Akteure die richtige Ansprechperson zu finden.

Unterschiedliche Zuständigkeiten und eine Vielzahl von Hilfsangeboten erschweren häufig die Suche nach den richtigen Stellen, obwohl meist schnelle und unkomplizierte Hilfe erforderlich wäre.

Hier setzt die Zentrale Kontaktstelle für behinderte und schwerbehinderte Menschen in der Bundeswehr – die ZeKos – an. Die ZeKos wurde im Jahr 2021 eingerichtet und nimmt seitdem übergreifend für die gesamte Bundeswehr die Aufgaben einer zentralen Kontaktstelle wahr. Zielgruppe für diese Unterstützungsleistung waren zunächst alle betroffenen Soldatinnen und Soldaten. Aber auch Zivilbeschäftigte der Bundeswehr traten immer wieder mit Fragestellungen an die ZeKos heran, auch wenn diese bislang nicht unmittelbar in den Zuständigkeitsbereich der ZeKos fielen.

Diese Anfragen weisen auch in den verbleibenden Statusgruppen auf einen entsprechenden Bedarf hin. Nach zwei Jahren Wirksamkeit der ZeKos und einer regen Annahme der Unterstützungsleistungen wird das Angebot daher seit dem 1. April 2024 – zunächst im Rahmen eines einjährigen Pilotprojektes – auf alle behinderten und schwerbehinderten Menschen in der Bundeswehr ausgeweitet.

Wie genau unterstützt die ZeKos?

Die ZeKos unterstützt als Teil des Stabelementes ZALK/ZeKos der Abteilung VII des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) Betroffene und alle Akteure der Bundeswehr, die mit der Thematik „Behinderung und Schwerbehinderung“ betraut sind oder Verantwortung tragen, schnell und unkompliziert bei der Suche nach der zuständigen Ansprechstelle.

Dies können neben Vorgesetzten beispielsweise auch Mitglieder des Psychosozialen Netzwerks oder der Interessenvertretungen sein. Auch fachliche Bereiche/Stellen außer-

halb der Bundeswehr, die mit der oben angegebenen Thematik umgehen, sind eingeladen, bei etwaigen Problemstellungen oder Fragen an die ZeKos heranzutreten.

Die Kontaktaufnahme erfolgt dabei unkompliziert per Telefon oder E-Mail. Die ZeKos erarbeitet anschließend im Gespräch mit den Betroffenen die jeweiligen individuellen Bedarfe, identifiziert im nächsten Schritt die fachlich zuständigen bundeswehrinternen und gegebenenfalls -externen Ansprechstellen und teilt diese den jeweiligen Betroffenen konkret mit. Auf Wunsch wird auch eine Vermittlung zum jeweiligen Ansprechpartner realisiert. Selbstverständlich wird der Prozess, soweit erwünscht, seitens der ZeKos im Fortgang weiter begleitet.

Um sicherzustellen, dass die Betroffenen durch die benannten Ansprechpersonen ausreichend unterstützt werden konnten oder ob gegebenenfalls eine Nachsteuerung mit neuer Recherche erforderlich ist, führt die ZeKos nach einem angemessenen Zeitraum im Rahmen des sogenannten Fallmanagements ein entsprechendes Follow-up durch.

Zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass die ZeKos dabei ausschließlich als zentrale Kontaktstelle für die angesprochene Klientel fungiert. Sie berät nicht in fachlicher Hinsicht; die Fachkompetenz verbleibt unangetastet bei den jeweils hierfür zuständigen fachlichen Stellen oder Akteuren.

Die ZeKos ist somit ausschließlich als zusätzlicher Dienstleister zum bereits vorhandenen Unterstützungsportfolio zu sehen.

Status quo und Erfahrungen

Die Ausweitung des Zuständigkeitsbereiches der ZeKos wurde von der betroffenen Klientel bereits sehr gut angenommen. Die Unterstützungsleistung reicht dabei von einem kurzen Telefonat bis hin zu umfangreichen Recherchen und mehreren Kontaktaufnahmen.

Die Erfahrungen und das erhaltene positive Feedback seit Bestehen der ZeKos und auch nach Beginn des Pilotprojektes zeigen, dass eine derartige Ansprechstelle von den betroffenen Menschen, aber auch allen anderen Akteuren gerne genutzt wird, da sich für sie so ein einfacher und unkomplizierter Weg zu rascher Hilfe eröffnet.

Durch die Einrichtung der ZeKos stellt das BAPersBw einen weiteren Baustein für eine inklusive, moderne Arbeitswelt in der Bundeswehr zur Verfügung und unterstreicht damit, dass Vielfältigkeit als Bereicherung und nicht als Belastung zu verstehen ist.

Auf diese Weise gelingt es uns, einen Beitrag zur Unterstützung behinderter und schwerbehinderter Menschen in der Bundeswehr zu leisten und so den Inklusionsgedanken weiter umzusetzen und zu verfestigen.



Zuständigkeitsänderung der Bearbeitung von Beihilfe für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Bundeswehr im Ausland im Bundesverwaltungsamt

Sehr geehrte Damen und Herren,

um langfristig angemessene Bearbeitungszeiten durch eine gleichmäßige Auslastung der Beihilfestellen im gesamten Bundesverwaltungsamt (BVA) zu erreichen, wird die Zuständigkeit für die Bearbeitung von Beihilfeangelegenheiten der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger der Bundeswehr mit ständigem Wohnsitz im Ausland ab 1. September 2024 von der Beihilfestelle Bonn-Ausland auf die Beihilfestelle Düsseldorf-Ausland, Referat B II 5, verlagert.

Die beihilfeberechtigten Personen werden gebeten ihre Beihilfeanträge ab diesem Zeitpunkt an das

Bundesverwaltungsamt
Dienstleistungszentrum
Beihilfestelle Düsseldorf-Ausland
Referat B II 5
Postfach 301054
40410 Düsseldorf



**Information Zuständigkeitsänderung
der Beihilfebearbeitung im BVA für Versorger
der Bundeswehr mit Wohnsitz im Ausland**

zu senden.

Die Beihilfestelle ist während der Servicezeiten von Montag bis Freitag von 09:00 Uhr bis 11:30 Uhr unter der Telefonnummer 022899 358 63-3210 oder alternativ ganztägig unter der Faxnummer 022899 358 63-2604 zu erreichen.

Die Nutzenden der Beihilfe-App werden automatisch auf die neue Beihilfestelle umgestellt.

Alle vom Wechsel betroffenen beihilfeberechtigten Personen erhalten ein entsprechendes Informationsschreiben. Zusätzlich erscheint ein Hinweistext in den Beihilfebescheiden.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Beihilfestellen
im Bundesverwaltungsamt

Was bedeutet die Cannabislegalisierung für die Zivilbeschäftigten in der Bundeswehr?

KCanG

Mit Erlass vom 17. Juli 2024 (BMVg RO II 6) und Veröffentlichung von Handreichungen durch die Abteilung EBU wurde die Rechtslage nach der Legalisierung von Genusscannabis nochmals konkretisiert. Kernbotschaft der Dokumente für die Zivilbeschäftigten in der Bundeswehr ist: „Der außerdienstliche Konsum von Cannabis ist grundsätzlich legal.“ Dabei wird ein Konsum auch für Sicherheitsüberprüfungen nicht als relevant angesehen, sofern kein übermäßiger Konsum vorliegt.

Nach dem Konsumcannabisgesetz (KCanG) sind der Besitz, Konsum und Anbau von Cannabis für Personen ab dem vollendeten 18. Lebensjahr unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt. Erwachsene Personen dürfen insgesamt bis zu drei Cannabispflanzen gleichzeitig zum Eigenkonsum

privat anbauen. An ihrem Wohnsitz darf eine erwachsene Person insgesamt 50 Gramm getrocknetes Cannabis zum Eigenkonsum besitzen, maximal 25 Gramm dürfen außerhalb des Wohnsitzes mit sich geführt werden.

In militärischen Bereichen der Bundeswehr sind Konsum, Besitz, Handel, Anbau, Herstellung, Weitergabe, Abgabe, Weitergabe und Überlassung zum unmittelbaren Verbrauch verboten. Der Konsum in unmittelbarer Nähe von Kasernen unterliegt für Zivilbeschäftigte keinen Beschränkungen.

Der Konsum von Cannabis während der Dienst- beziehungsweise Arbeitszeit ist trotz der Erlaubnis im privaten Raum ausgeschlossen. Beamtinnen und Beamte haben sich mit vollem persönlichem Einsatz ihrem Beruf zu widmen.

Arbeitnehmer schulden ihre ungetrübte Arbeitsleistung. Die Erfüllung dieser Pflichten kann bei Cannabiskonsum während der Dienst- beziehungsweise Arbeitszeit nicht erfüllt werden. Verstöße gegen diese Pflichten stellen für Beamtinnen und Beamte eine Dienstpflichtverletzung beziehungsweise für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die mit disziplinar- beziehungsweise arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet werden können.

Das Führen von Kraftfahrzeugen ist seit dem **22. August 2024 im öffentlichen Straßenverkehr an den Grenzwert von 3,5 Nanogramm THC je Milliliter Blutserum gebunden**. THC bezeichnet den nachweisbaren berauschenden Wirkstoff von Cannabis beim Konsum über Inhalation oder die orale Ein-

nahme von mit Cannabis gebundenen Lebensmitteln. Eine von der Bundesregierung eingesetzte Expertengruppe hatte den neuen Grenzwert zuvor empfohlen. Bisher galt ein Grenzwert von einem Nanogramm. Der neue Grenzwert wird bei nicht übermäßigem Konsum nach einem halben Tag der Abstinenz bei erwachsenen Personen erreicht. Für Fahranfänger gelten strengere Grenzwerte.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich der erlaubte Konsum von Cannabis für Zivilbeschäftigte nicht auf den Dienst auswirken darf.

Der VBB wird auch weiterhin die Thematik und dessen Auswirkungen für den Geschäftsbereich verfolgen und fortlaufend über Änderungen im Magazin informieren.

> Fachinformation



Auswirkungen des neuen Personalentwicklungskonzeptes (PEK) auf die berufliche Entwicklung der Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich BMVg

Aufgrund vieler Nachfragen unserer Mitglieder hat der VBB dieses Thema aufgegriffen und setzt sich im Zusammenwirken mit der Amtsseite erfolgreich für ein konstruktives und rechtssicheres Verfahren im Interesse der betroffenen Beschäftigten ein.

Worum geht es?

Der VBB hat seit über zwei Jahren die Vereinfachung und Verschlankeung des Personalentwicklungskonzeptes verlangt. In vielen konstruktiven Gesprächen mit den wechseln-

den Leitungen des BMVg ist es durch erfolgreiche Verbandsarbeit im Interesse der Beamtinnen und Beamten gelungen, etliche Pflichttore wie Verwendungswechsel und Mindestzeiten abzuschaffen. Die Vorschrift ist am 4. Juni 2024 in Kraft getreten.

Die Neuregelung hat in allen Laufbahnen bereits zu einer Vielzahl von Beförderungen geführt. Bei manchen gebündelten Dienstposten wie bei A 7/ A 8 wird es aufgrund der großen Anzahl von Beamtinnen und Beamten nicht überall

unverzüglich zu Beförderungen kommen, weil sich der Planstellenumfang im Jahr 2024 nicht verändert.

Für diese knapp 800 Kolleginnen und Kollegen stehen im Jahr 2024 lediglich 340 Planstellen nach A 8 BBesG zur Verfügung. In einer solchen Planstellensituation ist es grundsätzlich erforderlich, auf der Grundlage aktueller Beurteilungen eine Reihungsliste zu erstellen, damit eine rechtskonforme Planstellenvergabe, das heißt Beförderung nach A 8 BBesG, erfolgen kann.

Die Amtsseite will den Beurteilungstermin auf den 30. September 2024 vorziehen, weil der Stichtag für die reguläre Beförderung erst der 31. Januar 2025 wäre. Grundsätzlich begrüßen

wird diesen Weg. Allerdings haben wir nach unseren bisherigen Erfahrungen mit dem Beurteilungsverfahren Zweifel, ob die für 2024 verfügbaren Planstellen noch in diesem Jahr vergeben werden können.

Der VBB hat sich daher gegenüber der Amtsseite dafür eingesetzt, dass diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die bereits jetzt und im Laufe des Jahres 2024 nach dem alten PEK 2024 zur Beförderung anstehen, unverzüglich befördert werden. Hier haben wir eine schnelle Übergangsregelung von der Amtsseite gefordert.

Für 2025 wird ein besserer Planstellenumfang erwartet, sodass insgesamt wesentlich früher als bisher befördert werden wird.

> Bundesschwerbehindertenvertretung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit dem zweiten Beitrag (Teil zwei von zwei) möchte ich die Informationsserie zur reformierten Betreuung abschließen.

Ehrenamtliche Betreuer oder Betreuerinnen können zukünftig mit einem anerkannten Betreuungsverein eine Vereinbarung über eine Begleitung und Unterstützung abschließen. Ehrenamtliche Betreuer oder Betreuerinnen ohne familiäre Beziehung oder persönliche Bindung zur betreuten Person dürfen in der Regel nur bestellt werden, wenn sie eine solche Vereinbarung nachweisen.

Nach der Eröffnung des Betreuungsverfahrens beginnt das Gericht zu prüfen, ob eine Betreuung wirklich vonnöten ist. Um sich ein klares Bild über den Zustand der betroffenen Person machen zu können, wird ein ärztliches Gutachten oder ein Gutachten eines Sachverständigen eingeholt und vor allem die betroffene Person persönlich angehört.

Betreuer oder Betreuerinnen dürfen nicht in allen Fragen zur Gesundheit alleine entscheiden. Zum Beispiel, wenn eine Operation sehr gefährlich ist. Bei diesen Entscheidungen muss das Betreuungsgericht zustimmen. Es sei denn, die betreute Person muss sofort operiert werden.

Zur Beantragung einer Betreuung genügt ein formloses Schrei-

ben an das zuständige Betreuungsgericht beim zuständigen Amtsgericht. Darin wird die Situation der betreuungsbedürftigen Person geschildert und vermerkt, dass eine Betreuung eingerichtet werden sollte.

Nach § 1862 BGB hat das Betreuungsgericht die Pflicht, den Betreuer oder die Betreuerin zu beraten und zu beaufichtigen. Der Betreuer oder die Betreuerin handeln in dem ihm zugewiesenen Aufgabenkreis zwar grundsätzlich selbstständig, sind aber von dem Gericht als Aufsichtsbehörde nicht komplett abgekoppelt.

Eine betreute Person kann jederzeit einen Antrag beim Betreuungsgericht stellen, die Betreuung rückgängig zu machen.

Der Betreuer oder die Betreuerin hat das Betreuungsgericht über den Tod der betreuten Person zu informieren, den Betreuerausweis zurückzugeben, einen Schlussbericht zu erstatten und, sofern der Aufgabenkreis Vermögenssorge bestand, eine Schlussrechnungslegung einzureichen.

§ 1815 BGB bestimmt, dass die Aufgabenbereiche, in denen eine rechtliche Betreuung stattfindet, im Einzelnen angeordnet werden müssen. Dafür nennt das Gesetz folgende Aufgabenbereiche, die ausdrücklich angeordnet werden müssen:

- > Freiheitsentziehende Maßnahmen und Unterbringung
- > Aufenthaltsbestimmungsrecht
- > Umgangsrecht des/der Betreuten
- > Entscheidung über Telekommunikation und elektronische Kommunikation
- > Entgegennahme und Öffnen der Post

Nicht mehr zulässig ist die Anordnung einer Betreuung „in allen Angelegenheiten“. Betreuungsverhältnisse, die nach altem Recht geschlossen wurden und diesen Passus enthalten, sind bis zum 1. Januar 2024 zu ändern. Für alle anderen Betreuungen, die am 1. Januar 2023 bestehen, gilt: Sie bleiben in der Regel weiterhin bis zur nächsten Entscheidung über Aufhebung oder Verlängerung der Betreuung gültig, auch wenn sie keine ausdrückliche Nennung der ersten drei genannten Aufgabenbereiche beinhalten.

Aber auch bei Anträgen auf konkrete freiheitsentziehende Maßnahmen und Unterbringungen werden diese Aufgabenbereiche geprüft und die Urkunde gegebenenfalls entsprechend geändert.

Die Betreuten haben das Recht, selbstständig innerhalb eines Aufgabenbereiches für sich zu entscheiden, soweit sie dazu fähig sind. Nur, wenn sie das nicht sind, entscheidet die Betreuungsperson.

Eine weitere Regelung des neuen Betreuungsrechts in § 1814 Abs. 3 Nr. 2 BGB, die hinzugefügt wurde; sie regelt die Abgrenzung der Rechte und Pflichten der Betreuungsperson und anderen Hilfspersonen. Danach darf eine Betreuung nicht für solche Aufgabenbereiche eingerichtet werden, die durch sogenannte „andere Hilfen“ erledigt werden können. Damit sind insbesondere die Hilfen gemeint, die auf sozialen Rechten und anderen Vorschriften beruhen. Auch bislang war die rechtliche Betreuung immer den anderen sozialen Rechten, also auch der Eingliederungshilfe gegenüber, nachrangig. Es kam aber immer wieder zu Unklarheiten, welche Unterstützung ein sozialer Dienst leisten kann und wo die Pflichten der gesetzlichen Betreuungsperson anfangen. Mit „anderen Hilfen“ sind vor allem Familienangehörige, Bekannte und soziale Dienste gemeint, die die Person bei praktischen Angelegenheiten des Alltags unterstützen. Das können Behördengänge sein, das Ausfüllen von Anträgen oder vielleicht auch die Unterstützung bei der Entscheidung, ob bei einem Zahnarztbesuch eine Spritze gegeben werden soll.

Alternativen zu einer Betreuung

- > Vorsorgevollmacht. Sie können eine Person Ihres Vertrauens bevollmächtigen,



bestimmte Angelegenheiten für Sie zu regeln.

- > Patientenverfügung.
- > Ehegattennotvertretungsrecht.

Eine Vorsorgevollmacht ist rechtsverbindlich und schließt eine gerichtliche Betreuung grundsätzlich aus. Das bedeutet, der oder die Bevollmächtigte sollte Ihr größtes Vertrauen genießen und alle Entscheidungen für Sie voraussichtlich auch so treffen, wie Sie es auch machen würden. Es gibt in diesem Fall keine Kontrolle.

Der Nachteil der **Vorsorgevollmacht** ist, dass es oft niemanden gibt, der den oder die bevollmächtigte Person kontrolliert. Der oder die Bevollmächtigte könnte die Vorsorgevollmacht missbrauchen und zum Beispiel Geld vom Konto nehmen. Oder er oder sie kann anders für Sie entscheiden, als Sie es eigentlich wollten.

Eine wirksame Vollmacht kann durch eine volljährige, geschäftsfähige Person erteilt werden. Es empfiehlt sich, die Vorsorgevollmacht schriftlich

zu erteilen. In bestimmten Fällen ist eine öffentliche Beglaubigung oder notarielle Beurkundung erforderlich.

Liegt keine Vorsorgevollmacht vor oder ist in der Betreuungsverfügung dazu nichts geregelt, schlägt das Gericht üblicherweise den Ehepartner oder nahe Angehörige als rechtliche Betreuer vor. Diese sind per Gesetz verpflichtet, das Ehrenamt anzunehmen (§ 1898 BGB), es sei denn, sie sind damit stark überfordert.

Mit der Vorsorgevollmacht wird festgelegt, wer „Bevollmächtigter“ wird. Dieser hat dann mit Unterschrift unter der Vollmacht „volle Macht“ für den Vollmachtgeber. Eine Vorsorgevollmacht ist ab Unterschrift rechtsverbindlich! Damit schließt sie eine gerichtliche Betreuung grundsätzlich aus.

Kreditinstitute prüfen das Vorliegen einer wirksamen Vollmacht zur Vornahme von Bankgeschäften besonders streng. Sie wollen sich und ihre Kunden vor einem missbräuch-

lichen Zugriff auf das Kontoguthaben schützen.

Bei der Vorlage einer einfachschriftlichen Vollmacht ist nicht ersichtlich, ob die Unterschrift echt ist und die Vollmachtgeberin beziehungsweise der Vollmachtgeber zum Zeitpunkt der Unterschrift geschäftsfähig war. Es ist empfehlenswert, zur Erteilung einer Konto-/Depotvollmacht die Bank/Sparkasse in Begleitung der zu bevollmächtigten Person persönlich aufzusuchen.

Auch der Sozialdienst der Bundeswehr bietet den Angehörigen der Bundeswehr und ihren Familien Beratung und Betreuung in allen sozialen Angelegenheiten. Der Sozialdienst ist unter anderem flächendeckend im gesamten Bundesgebiet bei den Bundeswehr-Dienstleistungszentren eingerichtet. Nähere Informationen erhalten Sie auch über die Internetseite <https://www.bundeswehr.de/de/betreuung-fuersorge/der-sozialdienst-der-bundeswehr>.

Weitere Informationen zum Beispiel:

Internetseite des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz

Infos zur Betreuung auf der Internetseite der Lebenshilfe e. V. (<https://www.lebenshilfe.de/informieren/familie/einfuehrung-ins-betreuungsrecht/>)

Zum Thema Betreuung wurden von mir wegen der umfangreichen Regelungen und den Hilfemöglichkeiten möglicherweise viele Punkte nicht angeführt.

Es war meine Absicht, Sie zu diesem Thema zu sensibilisieren. Auch ich bin zu diesem Thema kein Fachmann. Allerdings haben mich meine persönlichen Erfahrungen dazu veranlasst, dieses Thema auch für unsere Mitglieder im Verband aufzugreifen.

Ich verbleibe mit herzlichen Grüßen

*Gerhard Bernhardt,
Bundesschwerbehinderten-
vertreter*

> Bundeswehrfeuerwehr

Doppelkopferlass von BMVg P II vier und IUD II sechs vom 5. August 2024 zu § 27 BLV

1. Mit einem Federstrich werden die Aufstiegsmöglichkeiten nach § 27 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) in der zivilen Brandschutzorganisation beendet. Der Einsatzdienst der zivilen Brandschutzorganisation sei für eine Stellenbesetzung nach § 27 Abs. 1, Satz 1 BLV nicht geeignet. Wir können verstehen, dass dies bei einigen Kolleginnen und Kollegen für großen Unmut gesorgt hat, dass die Regelung des § 27 BLV gemäß Schreiben BMVg P II 4 und IUD II 6 vom 5. August 2024 für Einsatzdienstposten im Bereich des Brandschutzes der Bundeswehr zukünftig nicht mehr zur Anwendung

kommt. Das ist aus unserer Sicht sehr bedauerlich und wir hätten es ausdrücklich begrüßt, wenn man die zuständigen Personalvertretungen bereits im Vorhinein zumindest im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit beteiligt und zu Beratungen eingeladen hätte. Durch die nun praktizierte Vorgehensweise wurden nicht nur die Verbände und Personalvertretungen außer Acht gelassen, sondern auch die Kolleginnen und Kollegen, die über das Stellenbesetzungsverfahren nach § 27 BLV einen Einsatzdienstposten im gehobenen feuerwehrtechnischen Verwaltungsdienst besetzen und die ihren

Dienst tagtäglich in herausragender Form versehen, in ihrer Wertschätzung herabgestuft.

2. Der VBB hat sich um einen Gesprächstermin mit den zuständigen Fachreferaten und allen Beteiligten bemüht. Dieser steht nun an.

3. Die Mitglieder des HPRs beim BMVg, BrdOAR Frey und ROAR Espig, führten zu diesem Thema mit jeweils einer Vertreterin der Referate P II 4 und IUD II 6 ein Arbeitsgespräch. Im Ergebnis wird der Erlass zunächst ausgesetzt. Die zuständigen Dienststellen werden angewiesen, den genannten Erlass bis auf Weiteres



nicht zur Anwendung zu bringen. Nach der im September geplanten Verbände-beteiligung erfolgt sodann die Beteiligung des HPRs beim BMVg.

Gemeinsam sind wir stark! ■

> Aus unseren Bereichen und Landesverbänden

> Bereich I

VBB-Technikertag

Am VBB-Technikertag des Bereichs I treffen sich technische Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um Aktuelles aus dem VBB zu hören und darüber zu diskutieren. Außerdem gibt es ein interessantes Rahmenprogramm.

In diesem Jahr führte uns der Technikertag am 13. Juni nach Rendsburg zur Schleswig-Holstein Netz AG.

Die Schleswig-Holstein Netz AG ist für die Versorgungsinfrastruktur im Bereich Strom und Erdgas im Norden Deutschlands zuständig. Sie betreibt Erdgasnetze und Stromnetze mit einer Spannung von 250 V, die in den Haushalten genutzt werden, bis 180.000 Volt Übertragungsspannung.

In Rendsburg ist die Netzzentrale für die beiden Netze lokalisiert. Dieser Bereich gehört zur kritischen Infrastruktur. Als Bundeswehrangehörige hatten

wir das große Glück, in die Netzzentrale hineinschauen zu können. Die Teilnehmer des VBB-Technikertages haben einen sehr informativen Einblick in die Überwachung und Störungsbeseitigung der Erdgas- und Stromnetze erhalten. Im Falle einer Störung wird von dort aus die Fehlerbehebung initiiert.

Anschließend sind wir in einen Vortragsraum geführt worden, wo uns Mitarbeiter der SH-Netz AG zu den Themen LoRaWAN und PV-Freiflächen-Ausbau informiert haben.

Mit LoRaWAN (Long Range Wide Area Network) können drahtlose Übertragungen über größere Entfernungen von zum Beispiel Zählerständen übermittelt und abgesetzte Trafostationen der SH-Netz AG überwacht werden. Dieses System ist bereits großflächig im Bereich Schleswig-Holstein von der SH-Netz AG in Betrieb und wird weiter ausgebaut.

> Bereich Schleswig-Holstein/Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern

Vorsitzende:	Simone Rahn
Dienststelle:	BwKrhs Hamburg Krankenhausverwaltung im BwDLZ
Telefon (dienstlich):	(040) 6947-27000
Postanschrift:	Steenkoppel 24 24598 Boostedt

Das zweite Thema zum Ausbau von PV-Freiflächen war nicht minder interessant für die Gruppe. Frau Jasmin *Döbel* von der SH-Netz AG hat uns erläutert, welche großen Probleme bei dem derzeitigen Plan zur Energiewende bei der Netzinfrastruktur vorhanden sind. Es ist einfach zu verstehen: Der Strom, der in großen Mengen erzeugt wird, muss abtransportiert werden. Dazu werden Leitungen und Trafostationen benötigt, die in abgesetzten Bereichen zum nächsten Einspeisepunkt den Strom transportieren können. Die Einspeisepunkte sind begrenzt, ebenso wie Hochspannungsleitungen. Um die Strominfrastruktur auszubauen, benötigt die SH-Netz AG Pläne, wo Energie in der Freifläche durch

Wind oder PV in großen Mengen erzeugt wird beziehungsweise zukünftig erzeugt werden soll. Der Ausbau zu einer notwendigen flächendeckenden Stromabnahme durch die SH-Netz AG wird circa zehn Jahre dauern. Somit ist ein schneller Ausbau von Freiflächen-PV-Anlagen konträr zu dem Ausbau der notwendigen Leitungsinfrastruktur.

Der Tag bei der SH-Netz AG war äußerst interessant und sehr informativ. Die Beteiligten waren voll des Lobes von der Vorführung und den Vorträgen. Unser ganz besonderer Dank gilt dabei den beiden Mitarbeitern der SH-Netz AG, Frau Jasmin *Döbel* und Herrn Ralf *Loell*, die den Tag für uns gestaltet haben.



Abschließend hat uns TROAR Markus *Sonntag*, Mitglied der Bundesleitung des VBB, über Aktuelles aus dem VBB berichtet; Themen wie Beförderungen und der Sonderzugang in der Bundeslaufbahnverordnung zum gehobenen technischen und naturwissenschaftlichen Dienst waren hier im Fokus.

Einen recht herzlichen Dank auch an ihn.

➤ Standortgruppe Kiel

Jährliches Grilltreffen mit 70 Teilnehmern und Teilnehmerinnen am 9. Juli 2024



© VBB

In diesem Jahr konnte das jährliche Grilltreffen der Standortgruppe Kiel wieder im Innenhof des Betreuungsheimes im Marinestützpunkt Kiel-Wik stattfinden. Bei bestem Sommerwetter ließen sich die 70 Teilnehmer das reichlich aufgetischte Grillgut mit Beilagen

sowie kalte Getränke schmecken. Unter den Teilnehmern befanden sich auch die Ehrenbereichsvorsitzenden Heinz *Pries*, Horst *Triebel* und Peter *Maschmeyer*, und auch unser Ehrenstandortgruppenvorsitzende Peter *Hensel* war natürlich anwesend.

Auf Vorträge und Grußworte wird bei unserem Grilltreffen regelmäßig verzichtet. Dieses dient ausschließlich den geselligen Gesprächen und dem Austausch von Neuigkeiten und Anekdoten. Diese Gelegenheit wurde auch gut genutzt und die letzten Gäste gingen

erst gegen 20 Uhr nach Hause. Die für dieses Jahr anstehenden Ehrungen sollen im Rahmen der Jahresmitgliederversammlung im November dieses Jahres verliehen werden. Zu dieser Veranstaltung ergeht selbstverständlich zeitgerecht eine Einladung. ■

> Bereich II

Oldtimertreffen



Für die Übergabe der Seniorenbetreuung trafen sich die alte und der neue Seniorenbetreuer:in des VBB-Bereich Nds/Bre

in Wilhelmshaven. Nach einer Stadtrundfahrt mit der ehemaligen Wilhelmshavener Hildgard *Seebo* wurden die Einzel-

> Bereich Niedersachsen/Bremen

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

heiten der Übergabe erst in Ihrem Hotel und anschließend beim neuen Seniorenvertreter Michael *Fisch* zu Hause erörtert und geklärt.

Der VBB-Bereichsvorstand wünscht der Kollegin Hildgard *Seebo* für die Zukunft

alles Gute und viel Gesundheit und dankt ihr für ihre jahrelange Tätigkeit als Seniorenbetreuerin des Bereiches. Dem neuen Seniorenvertreter Michael *Fisch* wünschen wir eine glückliche Hand bei der Erfüllung der neuen Aufgabe im Bereich. ■



> Michael *Fisch* übernimmt die jahrelange Tätigkeit als Seniorenvertreter für den Bereich Nds/Bre von Frau Hildgard *Seebo*.

© VBB (2)

> Standortgruppe Oldenburg

Grillfest

Am 6. August 2024 fand das jährliche Grillfest der Standortgruppe Oldenburg im Hotel Ripken statt.

Auf Einladung des StOGrp-Vorsitzenden ließen sich die 50 Teilnehmer das reichhaltige und besonders leckere Grillbuffet schmecken. Wie immer haben auch unsere Ruhestandsbeamt:innen den Weg zum Grillfest auf sich genommen und somit zu einem unterhaltsamen und informativen Abend beigetragen.

Bei der im Frühjahr durchgeführten Mitgliederhauptversammlung konnten nicht alle Auszeichnungen übergeben



> Rita *Rocker* (stellvertretende Vorsitzende), Heinz-Peter *Dölger* (40 Jahre), Carmen *Ellerbrock* (25 Jahre), Wolf-Peter *Keller* (15 Jahre), Rainer *Denker* (25 Jahre) und Heinz-J. *Hölzen* (Vorsitzenden) (von links)

werden. So wurde kurzerhand der Höhepunkt des geselligen Abends mit der Übergabe von Auszeichnungen abgerundet. ■



© VBB (2)

► Standortgruppe Rhein-Main

Traditionelles Grillfest

Für den 10. Juli 2024 lud die Standortgruppe Rhein-Main zum traditionellen Grillen ein. Die Veranstaltung fand in diesem Jahr auf dem Gelände des Schützenvereins „Die Burgfalken“ in Wiesbaden statt.

Bei idealem Grillwetter konnte der Vorsitzende Ulrich Gabel zahlreiche Mitglieder begrüßen, die alle von dem schönen Umfeld angetan waren. Die Teilnehmer nutzten die Gelegenheit ihres Wiedersehens zum gegenseitigen Austausch, aber auch teilweise zum näheren Kennenlernen. Drei Kollegen wurden durch den Vorsitzenden für ihre langjährige Treue zum Verband geehrt.

Dieter Becker kann auf 50 Jahre und Detlef Kraft sowie Heinz-Werner Heck auf jeweils 40 Jahre Mitgliedschaft im VBB

zurückblicken. Hans Spazcek, Hermann Strauß und Günter Handstein, die leider nicht am Grillfest teilnehmen konnten, gehören dem Verband bereits 60 Jahre an. Sie wurden zwischenzeitlich ebenfalls in angemessener Form geehrt.

Dasselbe gilt für Dieter Gasteier, der seit 50 Jahren VBB-Mitvbb September glied ist. Die



© VBB (1)

► Bereich Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

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

gute Resonanz des Treffens zeigte sich insbesondere darin, dass die meisten bis zum Ein-

bruch der Dunkelheit blieben und auch beim Aufräumen zu-

► Bereich V

Tagung der Ruhestandsbeamt:innen und in Neckarelz am 22. und 23. Juli 2024

Am 22. Juli 2024 trafen sich die Senior*innen des Landesverbands Baden-Württemberg im Bildungshaus Neckarelz zu ihrer jährlichen Tagung. Ulrike Herdeg, Sprecherin der Ruhestandsbeamt:innen im Landesverband, begrüßte elf Kolleg:innen, die den Weg nach Neckarelz gefunden hatten.

Besonders willkommen hieß sie den Kollegen Peter Balmes, Seniorensprecher im Bundesvor-

stand des VBB, der den ersten Teil des Programms übernahm. In gewohnter, gekonnter und lockerer Art und Weise berichtete er über Neues aus der Seniorenarbeit des dbb, VBB und BAGSO. Seine Ausführungen führten zu lebhaften Diskussionen. Am zweiten Tag stieß Kollege Kilian vom Sozialdienst der Bundeswehr dazu. Er referierte über die Themen Pflege und Versorgung; im Anschluss gab es die Möglichkeit für Fragen,



► Landesverband Baden-Württemberg

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

die intensiv genutzt wurde. Im Rahmen der Tagung konnte zudem die Ehrung von Kollege Rudolf Schick durch den Sprecher der Ruhestandsbeamt:innen der StOGrp Mosbach durchgeführt werden. Kollege Schick erhielt das Ehrenzeichen am Bande für 60 Jahre Mitgliedschaft im VBB.

Nach einer insgesamt sehr positiven Manöverkritik verabschiedete Frau Herdeg die Teilnehmer:innen und Gäste und sprach ihren herzlichen Dank an alle aus, die zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen hatten. Das gemeinsame

Mittagessen am 26. Juli 2024 bildete den Abschluss der Veranstaltung.



© VBB (2)

Standortgruppe Mannheim

Wolfgang Wehrheim erhält das Goldene Ehrenzeichen am Bande



> Regierungsamtsinspektor a. D. Wolfgang Wehrheim

Obwohl das Kreiswehersatzamt Mannheim bereits 2012 leider seine Tore schließen musste, gibt es immer noch einen Stammtisch: Im „Fischerhäusel“ in Seckenheim treffen sich einmal im Monat von

12.00–14.00 Uhr ehemalige Kolleginnen und Kollegen zum gemeinsamen Mittagessen.

Dabei sind sowohl Ruheständler wie zum Beispiel der ehemalige Leiter des KWEA,



> Wolfgang Wehrheim erhält das Goldene Ehrenzeichen am Bande (rechts Dr. Kaltwang, Vorsitzender der Standortgruppe Mannheim).

Regierungsdirektor a. D. Armin Köhnlein als auch aktive Kolleginnen und Kollegen, die zwischenzeitlich in anderen Dienststellen ihren Dienst tun. Beim Treffen im Juli gab es

Besuch vom Standortgruppenvorsitzenden Dr. Kaltwang, der Wolfgang Wehrheim, Regierungsamtsinspektor a. D., mit dem Goldenen Ehrenzeichen am Bande auszeichnete. ■

Standortgruppe Nord-Oberpfalz

Veranstaltung in Weiden

Am 24. Juli 2024 besuchte die Standortgruppe des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e. V. (VBB) den Bundeswehrstandort Weiden in der Major-Radloff-Kaserne.

Vorsitzender Stephan Gollwitzer begrüßte die Mitglieder vor dem Kasino gemeinsam mit Oberleutnant (OLT) d. R. Ulrich und lud diese im Anschluss zu einer gemeinsamen Führung in die Kaserne ein. OLT d. R. Ulrich erläuterte die historische Entwicklung und die derzeitigen Bauprojekte innerhalb der Ka-

serne, welche 1935 als Infanteriekaserne gebaut wurde. Es folgten mehrere Umbenennungen in die Metzger-Kaserne, Ostmark-Kaserne und heutige Major-Radloff-Kaserne.

Seit 2014 ist die Artillerie hier mit dem Artilleriebataillon 131 beheimatet. Nach der Entscheidung, ein weiteres Artilleriebataillon in Weiden aufzustellen, ist seit Oktober 2023 ein weiterer Verband – das Panzerartilleriebataillon 375 – in der Kaserne stationiert. Der Standort Weiden ist somit einmalig, da im Moment zwei

Landesverband Bayern

Vorsitzender:	Lothar Breunig, Wehrtechnische Dienststelle 61 der Bundeswehr, Flugplatz, 85077 Manching
Telefon:	(08459) 80-2530, BwKz 90-6601-2530

strukturell gleich gegliederte Artilleriebataillone hier beheimatet sind.

Während des Rundgangs gab OLT d. R. Ulrich zudem einen spannenden und beeindruckenden Einblick in das Hauptwaffensystem der Verbände – die Panzerhaubitze 20. Nach der Führung begrüßte Oberstleutnant Granich, stellvertre-

tender Bataillonskommandeur PzArtBtl 375 und Kasernenkommandant, die Gäste im Kasino zu einem anschließenden Grillfest.

Er freute sich sehr über das große Interesse am Standort Weiden und berichtete von der positiven Entwicklung des neu aufgestellten Verbandes. Für die Soldatinnen und Soldaten



des Standorts sei dieser etwas ganz Besonderes und sie fühlten sich alle herzlich in Weiden willkommen.

Gleichzeitig verwies Oberstleutnant Granich auf die

Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr: Die Neuaufstellung biete auch für die Region viele berufliche und wirtschaftliche Chancen. So könnten sich Interessierte gerne beim örtlichen Karriereberater

der Bundeswehr – aber auch bei den beiden Verbänden am Standort – für ein persönliches Kennenlernen melden. Vorsitzender Gollwitzer dankte den beiden Soldaten für die Einblicke in die Kaserne. Es sei gute

und wichtige Tradition des VBB, den Kontakt und Austausch zwischen den aktiven Beschäftigten und den nicht mehr aktiven Beschäftigten zu halten und man freue sich auf ein Wiedersehen. ■

> 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

Termine 2024 der Pensionäre Bereich VIII 3. Quartal



Termine 2024 der Pensionäre Bereich VIII

Kontakt: Sprecher Ruhestandsbeamte Bereich VIII/BMVg
OAR a.D. Manfred Schenke - Telefon: (0228) 68 47 609
- E-Mail: m.schenke@web.de

Drittes Quartalstreffen der Pensionäre in 2024

Dienstag, 8. Oktober 2024, 14:00 Uhr im Tagungszentrum Hardthöhe

Thema: Die Bundespolizei stellt sich vor

Vortrag: Bundespolizeidirektion Sankt Augustin

Besonders herzlich eingeladen sind die Neu-Ruheständlerinnen und -Ruheständler. Schauen Sie doch mal bei uns vorbei. Wir freuen uns auf Sie.

Hinweise:

1. Für eine unverbindliche **Anmeldung bis zum 4. Oktober 2024** (bevorzugt per E-Mail) wäre ich dankbar. Das erleichtert die Organisation und Ihre Information bei unvorhergesehenen Änderungen.
2. **Vereinfachtes Einlassverfahren Hardthöhe:**
Falls Sie bisher noch nicht am vereinfachten Einlassverfahren zu den Veranstaltungen des VBB teilgenommen haben, nehmen Sie bitte baldmöglichst Verbindung zu mir auf, bevorzugt per E-Mail. Ich benötige Ihr Geburtsdatum, den Geburtsort laut Personalausweis und die Nummer des Personalausweises, auch für eventuelle Begleitpersonen. Gleiches gilt, wenn sich die Nummer des Personalausweises zwischenzeitlich geändert hat.
3. **Vorschau:**
Für den 9. Dezember 2024 ist eine Exkursion zum Fraunhofer Institut in Wachtberg vorgesehen, zusammen mit aktiven Kolleginnen und Kollegen vor. Einzelheiten werden rechtzeitig im VBB-Magazin und den digitalen Medien des VBB bekanntgegeben.

Für Rückfragen stehe ich gern zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

Manfred Schenke

PS Bitte teilen Sie mir Ihre E-Mail-Adresse mit, soweit noch nicht geschehen

© VBB

> Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr (BAAINBw)

Vorsitzender: Klaus Schütte
Bezirkspersonalrat beim BAAINBw
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 1
56073 Koblenz

Telefon (dienstlich): 0261-400-12440

E-Mail: Klaus1schuette@bundeswehr.org

Einladung zur VBB- Herbstwanderung 2024 Bereich IX



Vulkanpark Rauschermühle und Burg Wernerseck



Liebe VBB Mitglieder,

unser Ziel der diesjährigen Herbstwanderung am **Sonntag 13.10.2024** wird der **Vulkanpark Rauschermühle** sein und uns rund um die **Burg Wernerseck** führen. Hierzu sind Sie herzlich eingeladen. Wir starten die 9,6 Kilometer lange, facettenreiche Tour am Vulkanpark-Infozentrum in der Rauschermühle Plaidt und wandern durch Auen und Wälder, überqueren Brücken und wandeln auf kleinen Pfaden entlang des Nette Ufers zur Burgruine Wernerseck.

Eine gewisse Trittsicherheit und geeignetes festes Schuhwerk sollten Sie in jedem Fall mitbringen.

Wir treffen uns am **13.10.2024 um 10.00 Uhr** am Koblenzer Hbf - Bhst. "R" - gegenüber der Sparda-Bank und werden mit einem Reisebus zum Vulkanpark-Infozentrum Rauschermühle in Plaidt fahren. Dort starten wir auch die Wanderung. Im Anschluss werden wir zur Stärkung mit dem Bus nach Mendig fahren und in der Vulkan-Brauerei einkehren.

Für die Buchung des Busses und die Reservierung des Lokals brauchen wir bis zum 27.09.2024 eine verbindliche Anmeldung an unsere Geschäftsstelle, Tel. 0261-15717 oder buerou@vbb-baainbw.de.

Auf viele Mitwanderer freut sich
Ihr VBB-Bereichsvorstand

© VBB

➤ Bereich IX

Treffen mit Herrn MdB Dr. Bröhr und Herrn MdB Oster

Zu einem sehr offenen und vertrauensvollen Dialog hat sich der Vorstand des VBB Bereich IX mit dem Mitglied des Verteidigungsausschusses, MdB Dr. Marlon Bröhr, und dem Obmann der CDU-Fraktion im Ausschuss für Inneres und Heimat und stellv. Mitglied im Verteidigungsausschuss, MdB Josef Oster, in Begleitung des Mitgliedes des Koblenzer Stadtrates Philip Rünz in der Geschäftsstelle des Bereich IX in Koblenz getroffen.

In ihren jeweiligen Funktionen in den Ausschüssen des deut-

schen Bundestages verfolgen MdB Dr. Bröhr und MdB Oster sehr aufmerksam die Entwicklung unseres Amtes und betonen auch immer wieder innerhalb und außerhalb des deutschen Bundestages die sehr hohe Leistungsfähigkeit des BAAINBw und seiner Beschäftigten, nicht zuletzt bei der sehr schnellen und erfolgreichen Umsetzung des Sondervermögens. MdB Dr. Bröhr kann aus seiner Tätigkeit im Verteidigungsausschuss die immensen erfolgreichen Anstrengungen des BAAINBw bei der Umsetzung des Sonder-

vermögens nur unterstreichen und dankt ausdrücklich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Amtes für ihr herausragendes Engagement.

Selbstverständlich lag auch in diesem Gespräch ein Schwerpunkt auf der Frage der Finanzierung des Verteidigungsetats ab 2027 ff. sowie das Aufzeigen von Möglichkeiten, den Beschaffungsprozess weiter zu beschleunigen. Der VBB wird, ungeachtet der Beharrlichkeit des Haushaltsausschusses im Deutschen Bundestag, nicht müde, die Erhöhung des Volumens der „25 Millionen Vorlagen“ auf einen inflationsbereinigten Wert zu thematisieren und hat

dies auch in diesem Gespräch erneut argumentativ vorgebracht.

In dem ausführlichen Dialog wurden viele weitere wichtige Themen des Rüstungsbereiches mit Fokus auf das BAAINBw und seiner Beschäftigten angesprochen. Mit unseren Gästen hatten wir sehr versierte und angenehme Gesprächspartner und sagen Danke für das sehr gute Gespräch und die mitgebrachte Zeit. Wir sind mit der gegenseitigen Zusage auseinandergegangen, diesen Kontakt weiter zu pflegen, und freuen uns bereits jetzt auf ein nächstes Treffen.



➤ Teile des Bereichsvorstands Bereich IX mit den beiden Abgeordneten: Michaela Struwe, Steffen Hartmann, Frank Bartz, Klaus Schütte, Marc Muth, MdB Josef Oster, MdB Dr. Marlon Bröhr, Oliver Henrich (von links)

> Bereich IX

Sommertreffen der Senioren

Tolles Wetter heißt raus in die Natur! Da passte die Einladung der Seniorenbeauftragten Frau Brigitte *Kindel* zum Seniorentreffen des Bereichs IX für den Monat Juni perfekt! Sie hatte nämlich die Ehemaligen des BWB/BAAINBw ins Forsthaus Remstecken im Waldgebiet oberhalb von Koblenz auf der schönen Hunsrückseite des Stadtwaldes gebeten.

Es kamen wieder recht viele, um sich ein paar schöne gemeinsame Stunden in der Natur und in dem Ausflugslokal nicht entgehen zu lassen. Und das war auch sehr gut so, denn es stimmte mal wieder alles. Bei ganz tollem Sommerwetter hatte man die Möglichkeit auf den Wegen des Wildgeheges unterwegs zu sein oder auch

einfach einen angenehm schattig ruhigen Weg im Wald zu erkunden. Das Wetter spielte mit, es war einfach nur top, fast schon zu heiß für Anstrengungen in der sehr schönen Natur.

Bei Kaffee und Kuchen sowie gekühlten Getränken im Garten des Ausflugslokals Forsthaus Remstecken nutzten dann alle gerne die Gelegenheit auf schöne Schwätzchen mit den früheren Kolleginnen/Kollegen. Frau Kindel gab einige Hinweise zu anstehenden Terminen und informierte in den Gesprächen über Themen aus der Verbandsarbeit. So war auch dieses zweite Seniorentreffen nach der Vorstandswahl im April dieses Jahres unter neuer Leitung der Beauftragten Frau Kindel wieder



prima gelungen. Und so soll es auch weitergehen, da waren sich alle einig. Die Seniorinnen und Senioren können sich daher schon jetzt auf die nächste Zusammenkunft Ende Juli freuen. Da wird dann eingeladen zu einer Erkundung inklusive Führung der Stadtbibliothek Koblenz im Forum Confluentes. Auch das verspricht wieder ein sehr interessantes Treffen zu werden.

Sofern E-Mail-Adressen bekannt sind, werden die Seniorinnen und Senioren schriftlich eingeladen, ansonsten empfiehlt sich ein Blick auf die Homepage des VBB beziehungsweise in die Verbandszeitschrift.

Man sieht sich, und das ist gut so – bis dann!

© VBB

> Bereich IX

Senioren im Bereich IX – Besuch der Stadtbibliothek im Forum Confluentes in Koblenz

Wie schon beim letzten Treffen der Ehemaligen aus dem Bereich IX verabredet, begab man sich jetzt auf „Expansionskurs“!

Die Seniorenbeauftragte Frau Brigitte *Kindel* hatte die Seniorinnen und Senioren zur Erkun-

dung der Stadtbibliothek Koblenz im dortigen Forum Confluentes auf dem Zentralplatz eingeladen.

Und das war ein recht guter Termin von glücklicher Hand! So konnten die früheren Kollegen:innen nach Belieben in der Bibliothek herumstöbern, nachdem sie zuvor bei einer informationsreichen Führung

über die Geschichte, die Aufgaben und Zielführung dieser tollen Einrichtung von Frau *Melanie Spieker* ausgiebig informiert wurden.

Das Spektrum an Literatur in der Koblenzer Stadtbibliothek ist unbestritten überwältigend. Für jeden Literaturbegeisterten ist etwas dabei, in interessierte Themen kann

man hier so richtig einsteigen und Wissen aufsaugen. Neben der Literatur gibt es ein breites Angebot von Medien, egal ob auf Papier oder digital, Hörbücher und Musik-CDs, Lernprogramme und Filme bis hin zu 160 verschiedenen Zeitungen und Zeitschriften sind ebenso im Angebot. So war die Planung für dieses Seniorentreffen an diesem Ort mal wieder



© VBB



genau richtig – alle waren begeistert von dem, was hier geboten wird. Nach dem Besuch der Stadtbibliothek blieb noch genügend Zeit, um sich in der Innenstadt von Koblenz bei guten Getränken und leckeren Speisen die Zeit zu vertreiben. So waren wieder alle Anwesenden wie auch die Seniorenbeauftragte Frau Kindel recht

froh über diesen schönen und gelungenen Nachmittag.

Die Teilnehmer:innen waren sich einig, so soll es weitergehen! Dann kann man mit Fug und Recht sagen – die Senioren:innen aus dem Bereich IX sind top aufgestellt und immer gerne bereit für gesellige und interessante Treffen – und auch

mal für etwas Besonderes! Im Monat August wird es leider kein Treffen für die Mitglieder des Bereichs IX geben – wir sind in RLP „im Ferienmodus“ und werden das an unseren Urlaubsorten oder zu Hause auf Balkonia sehr genießen.

Für das Treffen im September (dieses Mal wieder um 15.00

Uhr im Soldatenheim) gibt es dann rechtzeitig eine Einladung der Seniorenbeauftragten (sofern E-Mail-Adresse mitgeteilt wurde) und einen Hinweis auf der Homepage des VBB.

Für alle Ehemaligen soll gelten – einfach kommen und eine schöne Zeit haben – so einfach ist das! ■

> Information

Vom Elternhaus in die eigenen vier Wände

Das erste eigene Zuhause bedeutet Raum und Freiheiten – das dbb vorsorgewerk bietet die passenden Absicherungen. Der Schritt in die erste eigene oder gar gemeinsame Wohnung ist ein bedeutender Meilenstein im Leben junger Menschen und Berufsstarter. Mit der neu gewonnenen Unabhängigkeit ergeben sich jedoch auch neue Verantwortlichkeiten und Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf den persönlichen Schutz. Da eine passgenaue Absicherung nicht so einfach zu finden ist, hat das dbb vorsorgewerk in Zusammenarbeit mit seinem langjährigen Kooperationspartner, der DBV Deutsche Beamtenversicherung, im Web viele Informationen gebündelt. Es können Online-Rechner genutzt werden oder Beratung und individuelle Angebote angefordert werden – stets mit attraktiven Vorteilen für dbb Mitglieder und ihre Angehörigen. Die Empfehlungen für jungen „Nestflüchter“ sind:

Absicherung der Arbeitskraft

Die eigene Arbeitskraft ist das wichtigste Kapital. Eine frühzeitige Absicherung einer Berufsunfähigkeit oder für Beamte als Dienstfähigkeitspolice ist darum unerlässlich. So kann nach einem Unfall oder einer langwierigen Krankheit der Lebensstandard gehalten wer-

den. Tipp: Einfach den „Vorsorge-Check“ online ausprobieren und sehen, welche Lücken bestehen könnten!

> **Beitragsvorteil:**
bis zu 5,5 Prozent

Haftpflicht

Ob privat oder im Dienst: Eine kurze Unachtsamkeit oder ein kleiner Fehler kann massiven Schaden anrichten, für den der Verursacher in vollem Umfang haftet. An das, was alles zu Bruch gehen könnte, will man nicht ständig denken. Und haftpflichtversichert umgeht man, bei Schäden an der Mietwohnung, Stress mit dem Vermieter.

> **Extra-Beitragsvorteil:**
15,5 Prozent*

Unfallversicherung

In der Freizeit tut man Dinge, die Spaß machen – in jungen Jahren ist man besonders aktiv. Aber wenn etwas schief läuft? Zum Schutz vor bleibenden finanziellen Folgen von Freizeitunfällen empfiehlt sich eine private Unfallpolice (bei Unfällen im Dienst besteht bloß eine Grundversorgung). Im Falle des nicht glimpflichen Ausgangs kann man Verdienstaufschlag ausgleichen und eine Invaliditätsleistung sichert gegebenenfalls einen hohen Kapitalbedarf.

> **Extra-Beitragsvorteil:**
23 Prozent*

Altersvorsorge

Finanzielle Freiräume bis zum Lebensende? Ja gerne. Aber was ist eine nachhaltige Lösung? Tagesgeld, Sparkonto und Co. bieten geringe Renditeperspektiven. Investments am Kapitalmarkt erfordern Fachkenntnisse und viel Zeit. Eine Alternative ist eine fondsgebundene Rentenversicherung, wie die neue „JustInvestÖD“ der DBV. Die Beiträge sind individuell gestaltbar und die Anlagestrategie veränderbar. Am einfachsten ist die Wahl eines Rundum-sorglos-Portfolios. Wer mehr selbst bestimmen will, wählt aus drei Dachfonds oder über 100 Individualfonds und den immer beliebteren ETFs. Einer von vielen wertvollen Bausteinen: Im Fall einer Dienstunfähigkeit übernimmt die DBV die Beitragszahlung, sodass man am Vertragsende seiner Dienstunfähigkeitsversicherung nicht in ein Finanzloch rutscht, sondern die Rente von JustInvestÖD erhält.

> **Beitragsvorteil: 5,5 Prozent beziehungsweise entsprechend verbesserte Leistung**

Hausratversicherung

Früher brauchte die einfache „Bude“ keine Versicherung,



© Pixabay.com

doch heutzutage kosten die ersten selbst erarbeiteten Schätze (wie Möbel und Technik) viel Geld. Die Eigentumsabsicherung zum Neuwert ist die wenigen Euro im Monat für eine Hausratpolice locker wert. Und der „Fahrrad“-Baustein sichert das geliebte Bike gegen Diebstahl ab.

> **Extra-Beitragsvorteil:**
15,5 Prozent*

Aktion:
SICHER ist das LEBEN schön

Das dbb vorsorgewerk hat auch für weitere Lebensphasen Informationen und Angebote zusammengestellt (zum Beispiel für junge Eltern). Auch diese sind über www.dbb-vorteilswelt.de/familie erreichbar. dbb Mitglieder und ihre Angehörigen erhalten bei Angeboten der Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk attraktive Mitgliedervorteile. Etwa bei Baufinanzierungen, dem kostenfreien Girokonto mit Startguthaben, beihilfekonformer Krankenversicherung oder bei Beamtenkrediten.

* Über die Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk

> Personalnachrichten

Wir gratulieren zur Ernennung

dem Technischen Regierungsdirektor

Volker Diederichs, Manching/
Ingolstadt
Renè Güttler, Manching/
Ingolstadt

dem Oberregierungsrat

Philippe Leydecker, BAAINBw

dem Regierungsrat

Maik Hoffmann, Berlin

der Regierungsoberamtsrätin

Daniela Wott, Hamburg

dem Regierungsoberamtsrat

Ralph Mohr, BAPersBw
Sankt Augustin

dem Technischen Regierungsoberamtsrat

Renè Warm, Rostock
Martin Gröber, BAAINBw
Sven Kühberger, Greding
Matthias Elit, Wilhelmshaven II

der Regierungsamtsrätin

Angelika Hüls, Husum
Nadine Bockner, Oldenburg

dem Regierungsamtsrat

Peter Gleser, Köln

dem Technischen Regierungsamtsrat

Mathias Warnking, Hannover
Daniel Schimpf, BAAINBw

der Regierungsamtfräule

Julia Showtan, Düsseldorf
Katharina Berger, Donau-
Wald/ Bogen

Dana Meier-Bornell,
Hannover

Steffi Freudenstein-Rabe,
Rostock

Janice Sarina Döscher,
Wilhelmshaven I

Laura Roesling, Torgelow

Jacqueline Henrich-Kirch-
hübel, BAIUDBw

Sophie Hirschberg, Lands-
berg/Lechfeld

Julie Keppeler, BAAINBw

Anja Schlüter, Hürth

Melanie Möller-Jäger, Hürth

Marike Miesterfeldt, Hürth
Franziska Skrobotz,
Oldenburg

dem Regierungsamtmann

Kenneth Richard Vornheder,
Köln

Andreas Fuhrmann,
Vulkaneifel

David Koza, Koblenz

Jens Meier-Bornell, Hannover

Nico Ullrich, Torgelow

Bernd Remke, Torgelow

Christopher Kurth, Homberg
Mike Adamek, Stadtallendorf

Sven Ohlenschläger,
BAAINBw

Maik Besancon, Köln

Adrian Klein, BAIUDBw

dem Technischen Regierungsamtmann

Peter Fack, Hammelburg/
Wildflecken

dem Brandamtsrat

Manuel Heinzelmann, Bergen

dem Technischen Regierungsobersinspektor

Thorsten Neumann,
Wilhelmshaven I

Rudolf Hackenberg, Düsseldorf

Rainer Dorsch, Manching/
Ingolstadt

dem Regierungsamts- inspektor

Fabian Bleibaum, Wunstorf

der Technischen Regierungsamtsinspektorin

Nadine Wolf, Wilhelmshaven II

dem Technischen Regierungsamtsinspektor

Rosario Scalfone, BAAINBw

Sven Rehm, BAAINBw

Sebastian Höbelt, BAAINBw

dem Hauptbrandmeister

Luca Schmelzer,
Stetten am kalten Markt

der Regierungshaupt- sekretärin

Tabitha Sparrer, Landsberg/
Lechfeld

dem Regierungsobersekretär

Dirk Rubbeling, Aachen/Jülich

Alle guten Wünsche zum Ruhestand

dem Direktor BAAINBw a. D.

Dietmar Weidenfeller,
BAAINBw

der Leitenden Regierungsdirektorin a. D.

Eva Maria Wagner, BAAINBw

dem Oberregierungsrat a. D.

Peter Bilstein, Augustdorf

dem Regierungsoberamtsrat a. D.

Per Umlauf, Wunstorf
Albin Kohl, BAAINBw

Joachim Hegeler, BAAINBw

dem Technischen Regie- rungsobersamtsrat a. D.

Nikolaus Braunschädel,
BAAINBw

dem Technischen Regierungsamtsrat a. D.

Wilhelm Göbbels,
Aachen/Jülich

dem Regierungsamts- inspektor a. D.

Klaus Reiter, Nürnberg

dem Technischen Regie- rungsamtsinspektor a. D.

Holger Meier, Munster

dem Hauptbrandmeister a. D.

Egon Frank, Niederstetten
Klaus Meyer, Niederstetten

> In stiller Trauer ...

... gedenken wir unserer verstorbenen Kolleginnen und Kollegen

dem Oberamtsrat a. D. Nikolaus Dier, Bad Neuenahr-Ahrweiler

dem Regierungsamtmann a. D. Jürgen Kistner, Hohenpeißenberg

dem Regierungshauptsekretär a. D. Fritz Schrödter, Peine

dem Regierungsdirektor a. D. Paul Planz, NohfeldenWalhausen

dem Regierungsamtsrat a. D. Franz Sokol, Rendsburg

dem Technischen Regierungsamtsinspektor a. D. Hans Günter
Groß, Heusweiler

dem Regierungsamtsrat a. D. Manfred Reichel, Kempten

der Regierungsamtsrätin Doris Gast, Hennef

dem Regierungshauptsekretär a. D. Lothar Templin, Munster

dem Regierungsamtmann a. D.

Friedhelm Härtl, Schwetzingen

dem Oberamtsrat a. D. Siegmund
Habschied, Köln

dem Baudirektor a. D. Harald Köhler, Großmaiseid

dem Regierungsamtmann a. D. Uwe Rudolph, Leer

dem Technischen Amtsinspektor Albert Burkhardt,
Wilhelmshaven

dem Regierungsamtmann a. D. Heinz Knolle, Wennigsen

dem Leitenden Baudirektor a. D. Wolfgang Kandel, Lübeck

dem Regierungsamtsinspektor a. D. Horst Schiller, Mannheim





Demonstration mit Umzug und Kundgebung in Nürnberg 2022: Auch 2025 darf sich die Arbeitgeberseite auf bunte und laute Aktionen des dbb freuen.

Einkommensrunde 2025 für Bund und Kommunen

© Anestis Aslanidis

Regionalkonferenzen starten im September

Bevor die Gewerkschaften am 9. Oktober 2024 ihre Forderungen für die Einkommensrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen formulieren, wird der dbb die Mitglieder seiner Fachgewerkschaften wieder zu Regionalkonferenzen einladen.

Im Frühjahr bin ich regelmäßig auf das Format angesprochen worden, mit dem wir 2023 die Einkommensrunde im Länderbereich vorbereitet hatten. Sinn dieser Konferenzen war und ist die offene Diskussion darüber, was wir wollen, aber auch darüber, was wir können. Beides gehört untrennbar zusammen“, sagt dbb Tarifchef Volker Geyer und betont, dass auch die Einkommensrunden des kommenden Jahres „kein Selbstläufer werden. Das mag nach einer alten Leier klingen, es ist aber leider topaktuell. Und das ist nicht nur so, weil das Thema Arbeitszeit mit Macht in den Vordergrund drängt. Auch eine angemessene lineare Einkommenserhöhung wird nur zu erreichen sein, wenn es uns gelingt, den geschlossenen und massiven Auftritt des vergangenen Jahres zu wiederholen oder gar noch zu steigern.“ So werde das Thema Arbeitskampf auf den Regionalkonferenzen eine Rolle spielen. Weiter möchte der dbb beim Thema Arbeitszeit nicht mit

ungefähren Wunschvorstellungen an den Start gehen, sondern mit Optionen, die die Vielfalt des öffentlichen Dienstes sowie die unterschiedlichen Möglichkeiten und Notwendigkeiten der vielen Hundert Berufsbilder berücksichtigen. „Das geht nicht ‚top down‘, das müssen wir uns gemeinsam erarbeiten.“

Schon beim Arbeitszeitsymposium im Juni 2024 in Köln hatte der dbb einen ersten Aufschlag zum Thema gemacht. „Natürlich wird Arbeitszeit am Tariftisch zu bearbeiten sein. Es geht aber auch darum, grundsätzlich über die Gestaltung von Arbeitszeit nachzudenken. Deshalb firmierte die Veranstaltung unter dem Titel ‚Arbeitszeit neu gedacht‘ und berücksichtigte auch die Meinung von Vertreterinnen und Vertretern von Bund, TdL und VKA“, resümiert Geyer. Dabei sei es nicht um „richtig“ oder „falsch“ gegangen, sondern darum, wie die Belastung der Beschäftigten abgebaut und

Zeitplan für die Regionalkonferenzen

2. September 2024: Düsseldorf

3. September 2024: Hamm/Westfalen

5. September 2024: Fulda

9. September 2024: Nürnberg

24. September 2024: Mannheim

30. September 2024: Berlin

1. Oktober 2024: Hamburg

Der dbb organisiert die Einladung zu den Regionalkonferenzen zentral. Eine individuelle Anmeldung ist leider nicht möglich.

der öffentliche Dienst gleichzeitig attraktiv für zukünftige Beschäftigte gestaltet werden kann, ohne seine Funktionsfähigkeit infrage zu stellen.

„Für mich heißt das, dass wir in den nächsten Wochen und Monaten zweigleisig fahren müssen. Wir brauchen intelligente Modelle, die attraktiv für unsere Beschäftigten sind. Und wir brauchen die Kraft, sie in den Einkommensrunden des nächsten Jahres mit Nachdruck zu fordern und durchzusetzen“, so Geyer weiter. Dabei komme den Regionalkonferenzen eine zentrale Bedeutung zu: „Wenn es uns wieder gelingt, mit Hunderten von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus unseren Fachgewerkschaften ins Gespräch zu kommen, besteht die Chance, die Bedeutung der Einkommensrunden 2025 auch in die Verwaltungen und Betriebe zu tragen.“



■ dbb Tarifchef Volker Geyer auf der Regionalkonferenz 2023 in Hamburg.

Verhandlungen zur Tarifpflege

Der dbb und der Bund haben Verhandlungen zur sogenannten Tarifpflege aufgenommen. Dabei prüfen die Tarifvertragsparteien die Tarifverträge, die mit dem Bund abgeschlossen wurden, auf Anpassungsbedarf.

Die nächste Einkommensrunde mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen beginnt Anfang des Jahres 2025. Jedoch besteht regelmäßig auch außerhalb der Einkommensrunden vielfältiger Anpassungsbedarf in den Tarifverträgen, um diese an aktuelle Entwicklungen anzupassen und praxistauglich zu halten. Der dbb fordert die Arbeitgeber daher regelmäßig zur Tarifpflege auf, um auch außerhalb der großen Verhandlungsrunden im Gespräch zu bleiben. Im Vorfeld der Tarifpflege mit dem Bund haben die betroffenen dbb Mitgliedsgewerkschaften zahlreiche Themen übermittelt, die der dbb in die Verhandlungen eingebracht hat.

Im Mittelpunkt der Tarifpflege steht aktuell die Entgeltordnung Bund. Ziel des dbb ist es, die Entgeltordnung so weiterzuentwickeln, dass die Tätigkeiten der Kolleginnen und Kollegen in ihrer Wertigkeit zutreffend abgebildet werden und der Bund als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig bleibt. Neben weiteren Be-

reichen sind unter anderem folgende Tätigkeitsmerkmale in der Diskussion: Meisterinnen und Meister, Rechnerinnen und Rechner von Bezügen, Beschäftigte beim Bundesamt für Logistik und Mobilität, nautische Beschäftigte, Beschäftigte in Gesundheitsberufen, Beschäftigte in Bäderbetrieben, Wächterinnen und Wächter, Beschäftigte in Küchen. Teilweise zeichnen sich bereits Einigungen ab. In vielen Bereichen gibt es jedoch noch Gesprächsbedarf. Die Verhandlungen werden über den Sommer fortgesetzt. ■



Foto: Colourbox.de

Wettbewerb um innovative Ansätze bei der Fachkräftesicherung

Deutscher Fachkräftepreis 2025

Der Wettbewerb um den Deutschen Fachkräftepreis des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) geht nach seiner erfolgreichen Premiere in die zweite Runde. Unternehmen, Institutionen und Netzwerke können sich bis zum 23. September 2024 in sieben Preiskategorien bewerben.

Es sind die Beschäftigten in diesem Land, die Herausforderungen wie demografischen Wandel, Digitalisierung und den Einsatz neuer KI-Techniken mit ihrer Arbeit meistern. Wir brauchen mehr dieser gut qualifizierten Fachkräfte, auch um den Wohlstand in Deutschland zu sichern. Unternehmen, Institutionen und Netzwerke, die vorausdenken, mit innovativen Ideen ihre Beschäftigten begeistern und sich und damit auch Deutschland zukunftsfest aufstellen, lade ich herzlich zum Wettbewerb des Deutschen Fachkräftepreises ein“, sagt Schirmherr Bundesarbeitsminister Hubertus Heil.

Die Gewinnerinnen und Gewinner werden im Rahmen einer festlichen Preisverleihung in Berlin am 25. Februar 2025 ausgezeichnet.



Mitglieder der Jury sind unter anderem die Unternehmerin Judith Williams, die Vorstandsvorsitzende der Charta der Vielfalt, Nina Straßner, Unternehmer und Autor Ali Mahlodji, Influencerin Greta Silver, der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Jörg Dittrich, sowie die Soziologin und Professorin Dr. Sabine Pfeiffer, die zu aktuellen Themen wie Digitalisierung und Arbeit 4.0 forscht. Der Preisverleihung des

Deutschen Fachkräftepreises geht am selben Tag der Fachkräftekongress „Mehr Power fürs Fachkräfteland“ voraus. Der Kongress bringt Unternehmen, Sozialpartner und innovative Netzwerke in Berlin zusammen und bereitet aktuellen Lösungen und Best-Practice-Beispielen rund um das Thema Fachkräftesicherung eine Bühne. Mehr Informationen online: t1p.de/fachkraeftepreis2025



Betriebsverfassungsrecht

Der tarifliche Regelungsvorbehalt im BetrVG

Nach § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.



© Getty Images/Unsplash.com

Arbeitsbedingungen sind dann durch Tarifvertrag geregelt, wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. März 2005, Az.: 1 ABR 64/03). Ein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 BetrVG liegt nur dann nicht vor, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Umgangssprachlich ist hier die Rede von Öffnungsklauseln. Betriebsräte meinen es gut und wollen die tariflich geregelten Arbeitsbedingungen mit Betriebsvereinbarungen weiter verbessern. Der allgemein-abstrakte Inhalt tariflicher Regelungen, der zumeist viele Betriebe erfasst, lässt womöglich für Arbeitnehmende bessere Regelungen, die sich aus der konkreten Situation in einem Betrieb ergeben können, ungeregelt.

Regelungsmöglichkeiten in Betriebsvereinbarungen

Diese „Lücke“ möchten Betriebsräte gerne ausfüllen. So entstehen Regelungen in Betriebsvereinbarungen, die oft wie folgt aufgebaut sind: „Es gilt § xx Abs. yy Tarifvertrag für die ... GmbH. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer Anspruch auf ...“ Ist solch eine Regelung wirksam? Die Beantwortung der Frage ist nur mit Blick auf den Sinn und Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG und dessen systematische Integration in weitere Regelungen zu beantworten. Für die Sperrung einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 3 BetrVG genügt es schon, dass ein den gleichen Gegenstand regelnder Tarifvertrag zwar bei Abschluss der Betriebsvereinbarung nicht

(mehr) besteht, die betreffende Angelegenheit aber „üblicherweise“ tariflich geregelt wird. Ob dies der Fall ist, beurteilt sich anhand der einschlägigen Tarifpraxis.

Die Frage ist etwa zu bejahen, wenn Verhandlungen über einen den Regelungsgegenstand betreffenden Tarifvertrag geführt werden. Bloße zeitliche Geltungslücken zwischen einem abgelaufenen und einem zu erwartenden Tarifvertrag heben die Sperrwirkung deshalb nicht auf. Betriebsvereinbarungen über den betreffenden Gegenstand sind nicht nur dann unwirksam, wenn bei ihrem Zustandekommen entsprechende Tarifverträge (üblicherweise) bereits bestanden. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG wirkt auch dann, wenn entsprechende Tarifbestimmungen erst später in Kraft treten (Bundesarbeitsgericht, 21. Januar 2003, Az.: 1 ABR 9/02) oder sich die Tarifverträge beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung in der Nachwirkung befinden. Nehmen die Tarifvertragsparteien neue Regelungen auf, können diese eine schon länger bestehende Betriebsvereinbarung unwirksam machen.

Da die „Tarifüblichkeit“ in diesen Fällen zuweilen nicht klar zu ermitteln ist, sollte vor dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die womöglich gegen den tariflichen Regelungsvorbehalt verstößt, der neu abgeschlossene Tarifvertrag abgewartet werden. Wenn dieser die bisherige Kollisionsregelung nicht mehr enthält, kann davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien keinen Gebrauch mehr von ihrer Regelungsbefugnis machen wollen. Die Betriebsvereinbarung kann dann wirksam abgeschlossen werden. Zudem sollten Betriebsräte nach einem umfangreichen

Tarifabschluss aus diesem Grund eine Inventur ihrer Betriebsvereinbarungen durchführen, um keine „bösen Überraschungen“ zu erleben. Die Tarifüblichkeit wird ferner nur anhand der Tarifverträge festgestellt, in deren Geltungsbereich der Betrieb fällt. Es ist also nicht „irgendein“ in Deutschland abgeschlossener Tarifvertrag maßgebend.

Regelungssperre und Mitbestimmungsrecht

Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG kann aber entfallen, wenn für die zu regelnde Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht. Auch hier kann es zu zuweilen recht heiklen Abgrenzungsproblemen kommen. Grundsätzlich hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass § 77 Abs. 3 BetrVG eine Tarifsperrung nicht nur für sogenannte materielle, sondern für alle Arbeitsbedingungen enthält (Urteil vom 9. April 1991, Az.: 1 AZR 406/90). Es geht also nicht nur um Arbeitsentgelte. Die Formulierung „sonstige Arbeitsbedingungen“ in § 77 Abs. 3 BetrVG erfasst also auch formelle Arbeitsbedingungen wie die Verteilung der Arbeitszeit und die Lage der Pausen.

Sinn und Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG

Durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz ist die Koalitionsfreiheit als Freiheitsrecht geschützt. Diese wird schon dann beeinträchtigt, wenn Abreden oder Maßnahmen getroffen werden, die aufgrund ihres erklärten Geltungsanspruchs faktisch an die Stelle der tariflichen Regelung treten sollen. Dies ist auch der Fall, wenn eine Betriebsvereinbarung tariflich geregelte Normen als kollektive Ordnung verdrängt und sie damit ihrer zentralen Funktion beraubt (Bundesarbeitsgericht, 17. Mai 2011, Az.: 1 AZR 473/09). Führt eine Betriebsvereinbarung also zu dem Ergebnis, ob gewollt oder ungewollt, dass Tarifnormen verdrängt und ersetzt werden, sind sie rechtswidrig. Man stelle sich einen schwachen Betriebsrat vor, der mit einem unflätigen Arbeitgeber die guten Tarifverträge einer starken Gewerkschaft ad absurdum führt, indem er die tarifvertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmenden absenkt. Der „Lesezirkel“ empfiehlt dazu den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 20. April 1999, Az.: 1 ABR 72/98. Diese „Burda-Entscheidung“ beleuchtet außerdem eine Reihe weiterer Rechtsfragen wie die arbeitsrechtliche Günstigkeit.

Ebenso verhält es sich, wie im eingangs dargestellten Text, wenn die Geltung von Tarifnormen ausgedehnt würde. Der Betriebsrat darf keine beitragsfreie Ersatzgewerkschaft sein. Er darf somit keine tarifvertragliche Regelung mit einer Betriebsvereinbarung auf alle Arbeitnehmenden im Betrieb ausdehnen. Eine Betriebsvereinbarung gilt unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmenden in ihrem Geltungsbereich. Ein Tarifvertrag gilt aber nur unmittelbar und zwingend für die Mitglieder der tarifschließenden Parteien, also nicht für alle Arbeitnehmenden im Betrieb. Der Betriebsrat würde somit dafür sorgen, dass eine Tarifnorm für alle Arbeitnehmenden als unmittelbares und zwingendes Recht anzuwenden ist. Das darf er nicht. Deshalb sind Bezugnahmen auf tarifliche Regelungen oder deren wörtliches oder sinngemäßes Zitat unwirksam, weil sie gegen den tariflichen Regelungsvorbehalt verstoßen. Unser kleiner Text eingangs des Artikels wäre also unwirksam, jedenfalls hinsichtlich der Bezugnahme auf die Tarifnorm. Der zweite Satz ergibt ohne den ersten Satz keine sinnvolle, geschlossene Regelung und ist damit ebenfalls unwirksam.

Regelungslücken und Öffnung

Zuweilen wird argumentiert, dass die Tarifvertragsparteien eine Regelungslücke gelassen haben, also eine Öffnung, die durch eine Betriebsvereinbarung ausgefüllt werden kann. Kurz gesagt: Es ist ausgeübte Tarifautonomie, nicht jede regelungsfähige Facette einer Sachgruppe auch tatsächlich im Tarifvertrag zu regeln. Ist ein Aspekt also nicht geregelt, kann dies nicht als Öffnung für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen gedeutet werden. Das gilt sogar dann, wenn die Tarifvertragsparteien tatsächlich einmal etwas vergessen haben sollten. Ein „Tarifvertrag (muss) den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulassen“. Dies bewirken die Tarifvertragsparteien, indem sie Öffnungsklauseln in den Tarifvertrag aufnehmen. Diese können generell ausgestaltet (zum Beispiel: „Durch Betriebsvereinbarung kann hiervon abgewichen werden.“ Damit wäre auch eine Verschlechterung der Tarifnorm möglich.) oder konditioniert sein („Zugunsten des Arbeitnehmers kann durch Betriebsvereinbarung hiervon abgewichen werden.“). Öffnungsklauseln können auch zeitliche oder inhaltliche Einschränkungen oder die Einschränkung auf bestimmte Tätigkeiten bewirken. Wurde eine Öffnungsklausel vereinbart, kann die geöffnete Tarifnorm, aber nur diese, auch zum Bestandteil der Betriebsvereinbarung gemacht werden.

Günstigkeitsprinzip nicht entscheidend

Als Argument wird oft herangezogen: „Aber das ist doch besser für die Arbeitnehmenden!“ Was für Arbeitnehmende besser ist und was nicht, steht nie sicher und für alle im Betrieb fest. Wer sich schon einmal mit dem tarifrechtlichen Günstigkeitsprinzip, das es übrigens im Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung nicht gibt, beschäftigt hat, wird sich nach einer Stunde die Haare raufen (siehe Hinweis auf die „Burda-Entscheidung“ des Bundesarbeitsgerichts). Es geht nicht darum, Arbeitnehmenden Vorteile zu verwehren, den Betriebsräten das Leben unnötig schwer zu machen oder die Betriebsräte in ihren Gestaltungsmöglichkeiten einzuschränken. Es geht darum, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen einheitlich zu gestalten. Diese Aufgabe ist gemäß Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz von Verfassungsrang. Der tarifliche Regelungsvorbehalt grenzt die Aufgaben der Tarifvertragsparteien von denen der Betriebsparteien ab. Damit wird auf keinen Fall die Bedeutung der Betriebsräte geschwächt, sondern es wird Ordnung geschaffen. Es ist auch nicht einmal nötig, tarifliche Regelungen auf betrieblicher Ebene zu verbessern oder auszuweiten. Die Betriebsräte haben so viele Möglichkeiten, mit denen sie die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden positiv gestalten können, dass dieses weite Feld aus Mitbestimmungs- und Initiativrechten sehr viele Einflussmöglichkeiten erschließt.

Tarifvertrags- und Betriebsparteien müssen über die Klammer der Gewerkschaft eine Einheit bilden. Durch diese Einheit wird eine enge Abstimmung aller Akteure sowie eine einheitliche und zielgerichtete Politik der Gewerkschaft im Sinne der Mitglieder ermöglicht. Denn letztlich haben alle das gleiche Ziel: die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmenden zu bessern. Und dies wirkt sich am Ende des Tages auch positiv auf den Organisationsgrad aus, welcher wiederum relevant ist für sehr gute Tarifabschlüsse.

*Thomas Gelling, stellvertretender Vorsitzender
der dbb bundestarifkommission*

Im Dienst beleidigt

So handeln Sie richtig

Bei der Polizei, im Justizvollzug, in Behörden: Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind mit Beleidigungen konfrontiert. Ein Rechtsanwalt beantwortet die wichtigsten Fragen.

Model Foto: Koldunov/Colourbox.de

Die Beleidigung ist der Angriff auf die Ehre eines anderen durch die Kundgabe eigener Missachtung oder Nichtachtung – so lautet zumindest eine Definition aus längst vergangenen Zeiten, die allerdings noch immer verbreitet ist. „Wenn ich das als Grundlage nehme, müsste ich mich ständig beleidigt fühlen“, sagt Kai Naumann, Jurist beim dbb beamtenbund und tarifunion. „Es steckt noch mehr dahinter.“

Das Grundgesetz garantiert die Meinungsfreiheit in Art. 5 Abs. 3, schränkt diese jedoch unter anderem in Art. 5 Abs. 2 durch das Recht der persönlichen Ehre ein. Will heißen: „Wenn mir jemand sagt, dass er mich für keinen guten Juristen hält, kann ich mich zwar darüber ärgern, aber rechtlich nichts dagegen unternehmen“, erklärt Naumann.

„Anders verhält es sich, wenn jemand herumerzählt, ich sei der dümmste und schlechteste Jurist aller Zeiten“ – denn diese Aussage geht über eine sachliche Kritik hinaus und ist damit von der Meinungsfreiheit nicht mehr gedeckt. In Hinblick auf den öffentlichen Dienst spielt es eine Rolle, dass das Grundgesetz vom „Recht der persönlichen Ehre“ spricht. „Nicht von der Ehre eines Berufsstandes oder der Ehre des öffentlichen Dienstes“, betont der Jurist. In der Praxis bedeutet das: Ein Gericht muss im Einzelfall prüfen, ob sich eine Beleidigung gegen die Einzelperson richtet – oder allgemein der Staat, der öffentliche Dienst oder der Berufsstand angegriffen wird.

Grundsätzlich gehört die Beleidigung zu den Ehrdelikten. Das gilt auch für die Verleumdung und üble Nachrede. Eine Verleumdung liegt vor, wenn eine Behauptung nachweisbar falsch ist. Und eine üble Nachrede, wenn jemand ehrverletzende Aussagen verbreitet,

bei denen nicht eindeutig klar ist, ob sie stimmen oder nicht. Ein Beispiel: „Man darf nicht einfach in der Öffentlichkeit behaupten, dass jemand seine Frau schlägt, nur weil es sein könnte“, sagt Naumann. Anders verhalte es sich, wenn jemand zur Polizei geht, weil er einen konkreten Verdacht hegt – dann bestünde nämlich ein berechtigtes Interesse.

Beleidigung als Antragsdelikt

Wer strafrechtlich gegen eine Beleidigung vorgehen möchte, muss wissen: Es handelt sich um ein sogenanntes Antragsdelikt. Das bedeutet: Ohne Strafantrag passiert nichts. „Das ist eine sinnvolle Regelung“, sagt Naumann. „Denn wie eine Beleidigung

empfundener wird, ist sehr subjektiv – theoretisch könnte es auch sein, dass Betroffene gar kein öffentliches Verfahren wollen und ihre Ehre besser geschützt sehen, indem sie direkt Widerworte geben oder den Fall auf sich beruhen lassen. Für andere Delikte greift in Deutschland

das Offizialprinzip. Dieses besagt: Die Staatsanwaltschaft ist verpflichtet, Ermittlungen aufzunehmen, sobald der Verdacht einer Straftat besteht.

Die Antragsfrist beträgt drei Monate

Im öffentlichen Dienst ist es möglich, dass Vorgesetzte den Strafantrag stellvertretend für den Dienstherrn oder Arbeitgeber stellen. „Ich halte das für den sinnvollen Weg, weil dann die Aussicht auf Erfolg größer ist“, unterstreicht der Jurist. Beispiel: Wahrscheinlich würde die Staatsanwaltschaft dem Strafantrag eines Behördenleiters, der sich vor seine Beschäftigten stellt,

„Mich schockiert es immer wieder, was Beschäftigte im öffentlichen Dienst über sich ergehen lassen müssen, nur weil sie ihren Job machen.“

Daria Abramov, stellvertretende Vorsitzende der dbb jugend

eher stattgeben als dem Strafantrag des Betroffenen. Denn eine Rolle spielt, ob über den Einzelfall hinaus ein Interesse besteht, die Beleidigung zu verfolgen. Aus Sicht des Behördenleiters kann das durchaus gegeben sein: „Schließlich kann er nicht erwarten, dass seine Leute gute Arbeit machen, wenn sie ständig beleidigt werden.“ Gut zu wissen: Wenn die Staatsanwaltschaft kein öffentliches Interesse an der Verfolgung sieht, erhält der Kläger beziehungsweise die Klägerin ein Schreiben, in dem auf den Weg der Privatklage verwiesen wird. Naumann: „Damit ist nicht das Zivilrecht gemeint, sondern die Option, selbst vor das Strafgericht zu treten und Anklage zu erheben, sozusagen als Staatsanwalt. Mir ist allerdings kein Fall bekannt, in dem jemand diesen Weg genutzt hat.“

Anonym bleiben nicht immer möglich

„Um die Nennung des Namens kommt niemand herum“, stellt Kai Naumann klar. Im Hinblick auf die Adresse gebe es Möglichkeiten, diese herauszuhalten – beispielsweise lässt sich die Dienststelle als ladungsfähige Anschrift angeben. „Das funktioniert meistens, aber eine endgültige Garantie, dass die Privatadresse nicht doch abgefragt wird und in der Akte landet, gibt es nicht.“ In einem zivilrechtlichen Verfahren geht es oftmals nicht ohne Nennung der Adresse. Das hat unter anderem praktische Gründe: Angenommen, jemand erhebt Zivilklage, verliert den Prozess und muss entsprechend die Verfahrenskosten tragen – dann müsste die Seite des Beklagten wissen, wo sie ihr Geld einfordern kann.

Welche Strafen sind möglich?

Im Strafgesetzbuch heißt es: Die Beleidigung wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe und, wenn die Beleidigung öffentlich, in einer Versammlung, durch Verbreiten eines Inhalts (§ 11 Abs. 3) oder mittels einer Tätlichkeit begangen wird, mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft (§ 185 StGB). „Wenn eine Täterin oder ein Täter nicht vorbestraft ist, dann ist die Strafe im unteren Drittel des Strafrahmens zu suchen“, kommentiert Naumann. Dies sei zumindest eine gängige Faustregel. Entsprechend wäre bei diesem Szenario mit einer Geldstrafe von höchstens 120 Tagesstrafen zu rechnen.

Schmerzensgeld

Zivilgerichte können wegen einer Beleidigung ein Schmerzensgeld zusprechen – allerdings nur, wenn sie ein hohes Gewicht hat und eine nicht unerhebliche Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt. „Eine Rolle spielt primär, in welchem Umfang die Beleidigung verbreitet wurde“, erklärt Rechtsanwalt Naumann. „Stand sie öffentlich in den sozialen Medien oder haben nur zwei Unbeteiligte, die den Betroffenen nicht einmal kennen, etwas mitbekommen?“ Fakt ist: Für die üblichen Beleidigungen gibt es laut aktueller Rechtsprechung im Regelfall kein Schmerzensgeld. „Das gilt für alle“, sagt Naumann. „Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, aber auch für alle Bürgerinnen und Bürger, die von ihrem Nachbarn beleidigt wurden.“

„Mich schockiert es immer wieder, was Beschäftigte im öffentlichen Dienst über sich ergehen lassen müssen, nur weil sie ihren Job machen“, sagt Daria Abramov, stellvertretende Vorsitzende der dbb jugend. „Und ihren Job machen sie im Sinne der Allgemeinheit. Nicht zuletzt deshalb haben sie Respekt verdient.“ Abramov verweist auf eine Studie der Universität Speyer, die zu dem Ergebnis kommt, dass jede vierte Person im öffentlichen Dienst bereits Opfer von Gewalt geworden ist. „Beleidigungen sind eine Vorstufe von Gewalt, die wir nicht hinnehmen dürfen!“

„Als Dienstherr und Arbeitgeber muss der Staat seinen Beschäftigten den Rücken stärken“, sagt Iris Bilek, Sprecherin der AG Sicherheit der dbb jugend. „Wenn jemand im Dienst oder bei der Arbeit beleidigt wird, müssen Vorgesetzte das ernst nehmen und auf Wunsch Strafantrag stellen“ – das funktioniert in vielen Fällen bereits gut, aber längst nicht überall. Bilek: „Es ist wichtig, dass wir alle Führungskräfte für das Thema sensibilisieren. Niemand muss sich beleidigen lassen!“ Aus Sicht der AG Sicherheit sind zwei Punkte von zentraler Bedeutung: verlässliche Meldesysteme umsetzen und Anonymität garantieren. Wer Anzeige erstatten möchte, soll wissen, an wen er sich wenden muss und dass dem Wunsch nach Strafanzeige nachgekommen wird. Gerade

„Es ist wichtig, dass wir alle Führungskräfte für das Thema sensibilisieren.“

Iris Bilek, Sprecherin der AG Sicherheit der dbb jugend

bei der Eingriffsverwaltung – etwa Polizei, Lebensmittelkontrolle und Steuerfahndung – fürchten die Beschäftigten, dass es zu weiteren Bedrohungen oder Sachbeschädigungen kommt, wenn die Privatadresse in die falschen Hände gerät.

„In Deutschland entscheiden die Gerichte, das ist auch gut so und zu akzeptieren“, unterstreicht Philipp Weimann, der sich ebenfalls in der AG Sicherheit engagiert. „Nur die Realität ist eben auch: Es ist extrem frustrierend, wenn Strafverfahren eingestellt werden. Das passiert leider sehr oft. Beleidigungen kratzen an der Psyche, die Betroffenen fühlen sich im Stich gelassen und stumpfen ab. Und die präventive Wirkung eines Richterspruchs kommt uns vollkommen abhanden, wenn nichts passiert.“ *cdi*

Erfahrungen aus der Praxis

„Klar, im Polizeidienst gehört es irgendwie zur Jobbeschreibung, dass es auch mal rauer zugeht. Auf Demonstrationen sind Beleidigungen gegen den Staat und die Polizei als Repräsentant des Staates Normalität. ‚ACAB‘, ‚ihr seid doch nur gut bezahlte Hooligans‘, ‚Drecksbullen‘ – Derartiges bekommt man aus dem schwarzen Block oft zu hören. Für mich verläuft die Grenze dort, wo es persönlich wird. Wenn der Mittelfinger gegen meine Person geht. Wenn jemand mich anschaut und sagt: ‚Ich fickte deine Mutter.‘ Ein Kollege musste sich als ‚blondes Nazischwein‘ bezeichnen lassen. In meinen Augen eine klare Grenzüberschreitung.“

Iris Bilek, Polizistin

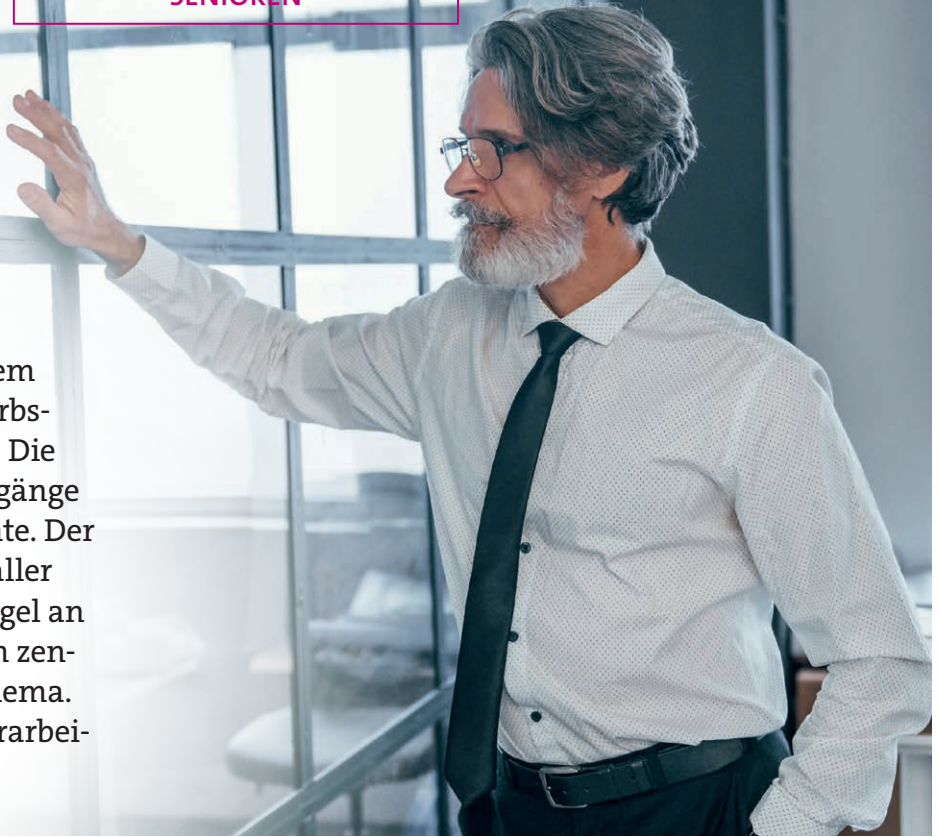
„Bei uns in der JVA kommt die Nazikeule ständig. Die Inhaftierten sagen: ‚Du Nazi, das machst du nur, weil ich Ausländer bin!‘ Das geht mir schon nah, denn ein Nazi bin ich definitiv nicht. Oft hagelt es auch Bedrohungen: ‚Warte bloß ab, wenn wir uns mal draußen treffen ...‘ Wer sich das jeden Tag anhören muss, stumpft ab. ‚Schwuchtel‘, ‚Arschloch‘ und ‚Wichser‘ stören mich inzwischen nicht mehr. Ich kann aber jeden verstehen, der das anders sieht. Bei uns in Baden-Württemberg ist es seit dem 1. Januar 2024 Standard, dass alle Kolleginnen und Kollegen darauf hingewiesen werden, dass sie Strafantrag stellen können – ein großer Fortschritt!“

Philipp Weimann, Justizvollzugsbeamter

Arbeiten im Alter

Deutschland geht in Rente

Bis 2036 werden laut Statistischem Bundesamt 12,9 Millionen Erwerbstätige das Rentenalter erreichen. Die besonders geburtenstarken Jahrgänge 1957 bis 1969 gehen dann in Rente. Der Wegfall eines knappen Drittels aller Erwerbsfähigen macht den Mangel an Fachkräften in Deutschland zum zentralen wirtschaftspolitischen Thema. Bietet die Formel „einfach weiterarbeiten“ einen Ausweg?



© Getty Images/Unsplash.com

Zwar schwächelt aktuell die Konjunktur, was zu einer geringeren Nachfrage nach Fachkräften führt. Nur noch gut ein Drittel der deutschen Unternehmen (33,8 Prozent) konnten laut einer Umfrage des ifo Instituts im Juli 2024 nicht genug qualifizierte Arbeitskräfte einstellen. Im April waren es noch 34,9 Prozent. „Aufgrund des demografischen Wandels wird das Problem aber dauerhaft sein und sich wieder verschärfen“, so ifo-Experte Dr. Klaus Wohlrabe.

Goldener Handschlag

Sollte dann nicht möglichst vielen Erwerbstätigen das Weiterarbeiten möglichst schmackhaft gemacht werden? Obwohl der Gesetzgeber die Zuverdienstgrenzen selbst für vorgezogene Altersrenten aufgehoben und für Erwerbsminderungsrenten angepasst hatte, streichen zahlreiche Unternehmen in großem Stil Stellen und versüßen Angestellten einen Aufhebungsvertrag mit einem sogenannten goldenen Handschlag. Besonders die potenziell teuren, vermeintlich unflexiblen und nicht mehr leistungsbereiten älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden so vor der Zeit in den Ruhestand geschickt. Namhafte deutsche Unternehmen gehen so vor, unter ihnen SAP, VW und der Bayer-Konzern. SAP ist bereit, seinen Beschäftigten über 55 bis zu anderthalb Monatsgehälter pro SAP-Jahr zu zahlen. Bayer zahlt in diesem Jahr an Beschäftigte ab 56 Abfindungen bis zu einer Höhe von 52,5 Monatsgehältern, wenn diese das Unternehmen innerhalb von sechs Monaten verlassen.

Viele wollen länger arbeiten

Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind laut einer Studie des sozialen Netzwerks Xing durchaus bereit, länger im Unternehmen zu bleiben: Das Marktforschungsunternehmen Appinio hatte im Auftrag von Xing 1.000 Menschen im Alter ab 50 Jahren zu ihren Vorstellungen zu Arbeit im Rentenalter

befragt. Mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) möchten und können auch nach dem offiziellen Rentenalter weiterarbeiten. 62 Prozent fühlen sich theoretisch in der Lage, dies zu tun. Als Grund gaben die Befragten Geld (63 Prozent), Kontakt zu Menschen (56 Prozent) und Selbsterfüllung (33 Prozent) an. Und 42 Prozent der Befragten können sich nicht vorstellen, nichts zu tun. Allerdings bevorzugt die überwiegende Mehrheit von ihnen Teilzeitmodelle. Lediglich 12 Prozent gaben an, in Vollzeit weiterarbeiten zu wollen.

Arbeitserfahrung bewahren

Unternehmen benötigen die Erfahrung der Beschäftigten. So hat etwa Volkswagen laut Frankfurter Allgemeine Zeitung mit Abfindungsprogrammen keine guten Erfahrungen gemacht: Nach einer Krisenintervention im Jahr 2006 hatte der Konzern teils in sechsstelliger Höhe abgefundene Hochqualifizierte wieder einstellen müssen, weil ihre Fähigkeiten gebraucht wurden. Inzwischen denken Unternehmen um: So setzt Continental auf Kompetenzpools älterer Fachkräfte, auf die bei Engpässen oder Projekten zugegriffen werden könne. Das Gefühl, gebraucht zu werden, flexibel gestaltete Arbeitszeitmodelle und ein attraktives Gehaltsangebot dürften die Bereitschaft zu bleiben erhöhen.

Im öffentlichen Dienst ist das Weiterarbeiten ebenfalls möglich, wenn Beschäftigte und Arbeitgeber dies wollen. Beamte und Beamtinnen können ihre Dienstzeit auf Antrag verlängern – der Bund zahlt dafür unter besonderen Umständen sogar Zuschläge – oder im tariflichen Arbeitsverhältnis weiterarbeiten. Etliche Bundesländer halten so Lehrkräfte im Schulbetrieb. Angestellte können mit dem Arbeitgeber noch vor dem Renteneintritt individuelle Vereinbarungen treffen und einen neuen, nun befristeten, Arbeitsvertrag schließen, der das Weiterarbeiten ermöglicht.

ada

Bankingtipps

Einfach alles in einer Hand

Bankgeschäfte lassen sich überall und jederzeit mit dem Smartphone erledigen. Zur Sicherheit sollte die Basis ein modernes Girokonto sein.

Online-Banking wird in Deutschland immer mobiler. Laut einer aktuellen Umfrage nutzen 38 Prozent der Befragten hauptsächlich Online-Banking per PC und weitere 36 Prozent Mobile Banking über Smartphones. Nur noch 17 Prozent präferieren den persönlichen Weg in die Bankfiliale; für sieben Prozent sind Selbstbedienungsgeräte ihrer Bank für Überweisungen oder sonstige Bankdienstleistungen die erste Wahl. Bei den 18- bis 29-Jährigen ist das Mobile Banking bereits am beliebtesten.

Sicher ist sicher

Bankgeschäfte per Smartphone abzuwickeln hat so viele Vorteile, dass sich der mobile Trend fortsetzen wird. Neben dem Bewusstsein für Cybergefahren ist die Entscheidung für eine Bank, die Sicherheitsaspekten oberste Priorität einräumt, grundlegend. So wie die Hausbank des dbb vorsorgewerk, die BBBank – die gerade von „DEUTSCHLAND TEST“ das Siegel „Sicherste Bank“ mit einer Höchstbewertung von fünf Sternen erhielt. Vom Deutschen Institut für Service-Qualität (DISQ) wurde die BBBank zudem mit drei Finanz-Awards für das „Top Gehaltskonto“, den „Top Ra-

tenkredit“ und als „Top Baufinanzierer“ ausgezeichnet.

Konto

Den ersten Kontakt mit den Angeboten der BBBank haben die meisten mit der Entscheidung für das leistungsstarke Girokonto. Die Kontoführungsgebühr beträgt 2,95 Euro monatlich. Für Kontoinhaber bis 30 Jahre entfällt sie, zudem erhalten junge Leute eine Visa DirectCard* (Ausgabe einer Debitkarte) kostenlos dazu. Für dbb Mitglieder und ihre Angehörigen gibt es als Dankeschön für die Kontoeröffnung bis zu 200 Euro Startguthaben. Dieses setzt sich zusammen aus bis zu 150 Euro Startprämie plus 50 Euro als Mitgliedervorteil*.

Zu Sonderkonditionen ist jederzeit eine Kreditkarte erhältlich. Daheim sowie an rund 100 Millionen Akzeptanzstellen weltweit kann man damit kontaktlos und mobil bezahlen. Die Visa ClassicCard gibt es für Kontoinhaber kostenfrei, die leistungsstarke „Schwarze VISA-Card“ für 29,90 Euro jährlich.

Ratenkredit

Wenn eine Anschaffung ansteht, für die das Guthaben

auf dem Girokonto nicht ausreicht, steht bei der BBBank der „Online-Wunschkredit“ bereit. Der Abschluss erfolgt komplett online. So kann die Auszahlung von bis zu 75 000 Euro Nettodarlehensbetrag (bonitätsabhängig) bereits ein bis zwei Tage nach Erledigung der Formalitäten erfolgen.

Baufinanzierung

Wer sich nach einer Finanzierung für einen Hausbau, Immobilienerwerb oder große Modernisierungsmaßnahme umschaute, findet mit den Baufinanzierungen der BBBank über das dbb vorsorgewerk ein zukunftssicheres Angebot zu Topkonditionen. Der Erwerb einer Immobilie stellt für die meisten die größte finanzielle Transaktion ihres Lebens dar. Besonders teuer können nachträglich Fehler werden, die bei der Ermittlung des Finanzierungsbedarfs gemacht werden. Daher sollte stets ein lückenloser Überblick über die notwendigen Aufwendungen sowie der vorhandenen Eigenmittel Ausgangspunkt aller Entscheidungen sein. Neben dem Kaufpreis fallen viele weitere Kosten an, die berücksichtigt werden müssen. Bei der Planung zu bedenken sind auch künftige Ausgaben zur Absiche-

rung der finanzierenden Personen und der Immobilie.

Auch nach dem Erwerb der Immobilie sollten Rücklagen gebildet werden. Denn es gibt diverse Gründe für Renovierung, Modernisierung und zum Werterhalt oder zur Wertsteigerung des Eigenheims. Experten kalkulieren zum Beispiel für den Außenanstrich, der alle fünf bis zehn Jahre fällig wird, zwölf bis 30 Euro pro Quadratmeter. Für den Austausch der Heizungsanlage nach 20 Jahren sollten rund 15 000 Euro eingeplant werden. Eine neue Einbauküche kann Kosten bis zu 26 000 Euro zur Folge haben.

Bei der BBBank erhalten Baufinanzierungsinteressenten auf Wunsch eine fachkundige Beratung zu den aktuell nutzbaren staatlichen Förderprogrammen. Im Rahmen des attraktiven Mitgliedervorteils „Der beste BBBank-Zins“* können dbb Mitglieder ein bereits vorliegendes Baufinanzierungsangebot einreichen. Die BBBank wird sodann ein entsprechendes Angebot mit einem günstigeren Zinssatz unterbreiten. ■

* Details und Konditionen siehe: dbb-vorteilswelt.de



Model Foto: Peopleimages.com/Colourbox.de

Zukunftsfähig – Führungsrollen im Wandel

Das World Economic Forum prognostiziert, dass 44 Prozent der Beschäftigten in den kommenden fünf Jahren grundlegend neue Fähigkeiten aufbauen müssen.



© freshidea/stock.adobe.com

Montagsmorgen, das Jahr 2028: Während Sie Ihren ersten Kaffee des Tages genießen, scrollen Sie durch eine von einem intelligenten Algorithmus priorisierte digitale Aufgabenliste. Ein digitaler Assistent leitet Ihre erste Besprechung des Tages und integriert nahtlos die Diskussionspunkte der Vorwoche. Mit fortschrittlichen analytischen Verfahren prognostizieren Sie anschließend die Leistungstrends Ihrer Mitarbeitenden, indem Sie historische Daten mit statistischer Modellierung und Data-Mining-Techniken kombinieren.

Obwohl dies wie eine Szene aus einem Science-Fiction-Film klingen mag, zeigt der „Future of Jobs Report 2023“ des World Economic Forum, dass diese Technologien zunehmend die Arbeitswelt prägen werden. Die Frage ist nicht, ob, sondern wie wir als Organisationen des öffentlichen Dienstes diese Technologien nutzen und unsere Beschäftigten entsprechend vorbereiten können. Entscheidend für den Erfolg wird die Anpassungsfähigkeit an sich schnell und immer wieder ändernde Rahmenbedingungen sein.

Wie aber werden wir als Organisation anpassungsfähig? Welche Kompetenzen brau-

chen wir in der künftigen Arbeitswelt? Wie definieren sich Führungsrollen in einem sich ständig wandelnden Umfeld?

Herausforderungen im Wandel

Analytisches Denken, kreatives Problemlösen und technologische Kompetenz gelten als Schlüsselkompetenzen in der heutigen Zeit. Aber auch soziale und emotionale Fähigkeiten wie Anpassungsfähigkeit, Resilienz und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit über Plattformen und Kulturen hinweg werden immer wichtiger. Diese Fähigkeiten unterstützen uns dabei, sicher in einem sich schnell verändernden Arbeitsumfeld zu navigieren.

Wir wissen, was gebraucht wird. Aber wie fördern wir diese Fähigkeiten und Kompetenzen in unseren Organisationen? Kreativ denken braucht Freiräume, offene Kommunikation braucht Vertrauen, schnelle Veränderungszyklen verlangen nach Orientierung. In welchem Umfeld können wir an unseren Herausforderungen wachsen?

Befähigung, Ermächtigung – Empowerment

Moderne Führung im öffentlichen Dienst ermutigt und

befähigt, bringt individuelles Potenzial zur Entfaltung.

Der Begriff „Empowerment“ steht für ein Arbeitsumfeld, das den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern größere Autonomie, Verantwortung und Kontrolle über ihre Arbeit einräumt. Führungskräfte unterstützen proaktives und selbstbestimmtes Handeln und stärken damit nicht nur die individuelle Entwicklung innerhalb der Teams, sondern fördern auch die kollektive Fähigkeit, Herausforderungen eigenständig zu bewältigen.

Lernkultur fördern

Ein zeitgemäßes Führungsverständnis, das die Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz nutzt, der demografische Wandel und junge Generationen mit neuen Erwartungen – wir müssen uns weiterentwickeln und dafür brauchen wir Lernbereitschaft und Ressourcen, die das ermöglichen.

In Zeiten knapper Kassen werden Fortbildungsetats gern gekürzt. Hier können sich Gewerkschaften klar positionieren und Fortbildungsmöglichkeiten in ihren Abschlüssen verhandeln.

Indem Organisationen kontinuierlich in die Weiterbildung

ihrer Belegschaft investieren, erschließen sie nicht nur neue Kompetenzen, sondern stärken auch entscheidend die Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Solche Investitionen signalisieren Wertschätzung und Vertrauen in die Fähigkeiten und das Zukunftspotenzial jedes Einzelnen.

Seminare und Workshops, ob online oder in Präsenz, ermöglichen wertvolle Auszeiten vom Alltag und öffnen neue Lernwelten. Erfahrungen werden ausgetauscht, neue Netzwerke entstehen. So bieten sie einen großen Benefit auch gerade für Führungskräfte.

Dem kommt die dbb akademie mit einem neuen Format entgegen. Das Leadership Bootcamp 4.0 lädt ein zu einem spannenden Parcours aus interaktiven Workshops und praxisnahen Sessions. Themen wie gesunde Führung, Mitarbeitermotivation und die Integration von künstlicher Intelligenz in Führungsprozesse bilden den idealen Dreiklang für ein zukunftsweisendes Führungsverständnis.

Alle Informationen dazu finden Sie auf www.dbbakademie.de.

Beamte – Fragen und Antworten

Serie zur Beihilfe: Wie bekomme ich mein Geld zurück?



Model Foto: Colourbox.de

Teil I: Die Beihilfe für Beamte und Versorgungsempfänger ist grundsätzlich als Kostenerstattungssystem ausgestaltet. Beihilfeberechtigte begleichen also ihre Arzt- oder sonstigen notwendigen Gesundheitsrechnungen zunächst aus eigener Tasche und bekommen dann die Rechnungsbeträge anteilig von der Beihilfe sowie der ergänzenden privaten Krankenversicherung zurückerstattet.

Wichtig ist dabei, die Antragsfrist zu beachten: Die Bundesbeihilfeverordnung legt diese Frist auf drei Jahre nach dem Rechnungsdatum fest. Manche Bundesländer haben aber auch kürzere Fristen. Zudem ist beim Bund sowie in einzelnen Bundesländern eine Antragsgrenze zu beachten. Das ist die Höhe, ab der Rechnungen gesammelt eingereicht werden können. Beim Bund be-

trägt diese Grenze 200 Euro. Bei drohender Verjährung oder zur Vermeidung von Härten sind Ausnahmen zulässig. Sind diese formalen Anforderungen erfüllt, wird die Beihilfe auf schriftlichen oder elektronischen Antrag hin gewährt.

Für die Beihilfebeantragung stehen je nach Dienstherr unterschiedliche Formulare zur Verfügung. Neben Anträgen in Kurz- und Langform gibt es auch besondere Anträge für Pflegeleistungen. Auch für Kinder, Ehegatten oder Lebenspartner gibt es gesonderte Formulare. Das Bundesverwaltungsamt hat eine umfangreiche Anleitung für das richtige Ausfüllen dieser Formulare zur Verfügung gestellt. Wer die Beihilfe nicht selbst beantragen kann, nutzt einen Vordruck zur Erteilung einer Vollmacht, um diese Aufgabe zu delegieren. *ho*

Urteil des Monats

Mehr Geld für Vollzeitjob auch bei Zulagen

Wechseln Beschäftigte von Teilzeit auf eine Vollzeitstelle, muss das Entgelt angepasst werden. Das gilt auch für eine übertariflich gezahlte Leistungszulage, wie das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 13. Dezember 2023 (Az.: 5 AZR 168/23) festgestellt hat.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Diplom-Physikingenieurin beschäftigt. 2007 wechselte sie zu einem anderen Arbeitgeber, um 2014 wieder in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten zurückzukehren. Dies geschah nur, weil die Beklagte ihr die Differenz zwischen dem zuletzt bei dem anderen Arbeitgeber erzielten Entgelt und dem nach dem geltenden Tarifvertrag bei der Beklagten zu erzielenden Entgelt als übertarifliche „Leistungszulage“ zusagte. 2022 wechselte die Klägerin dann auf eine Vollzeitstelle. Die Beklagte hob daraufhin das Entgelt der Klägerin auf die tarifvertraglich einer Vollzeitstelle entsprechende Höhe an. Die außertarifliche „Leistungszulage“ beließ sie jedoch bei dem alten Wert von 250 Euro. Sie argumentierte, bei der „Leistungszulage“ handele es sich nicht um einen Vergütungsbestandteil, der mit der Arbeitszeit der Beklagten in Zusammenhang stehe, denn sie sei bei Einstellung der Klägerin nur vereinbart worden, um die Klägerin von der vorherigen Stelle abzuwerben. Hiergegen wandte sich die Klägerin.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin recht: Das Motiv für die vereinbarte Zulage sei unerheblich. Das Gesetz regelt nicht, wie die Vergütung bei einem Wechsel von Teil- auf Vollzeit zu erhöhen sei. Deswegen gelte: Haben die Parteien bei Vertragsschluss nicht selbst eine entsprechende Regelung getroffen, wird die Vergütung so erhöht, wie die Parteien es angesichts der beiderseitigen Interessenlagen vereinbart hätten, wenn bei Vertragsschluss eine Regelung getroffen worden wäre. Dann ist in der Regel davon auszugehen, dass sich die Vergütung so erhöht wie die Arbeitszeit.



Model Foto: Angel Cortijo Nieto/Colourbox.de

Aktiv in den Allgäuer Herbst

Aussichtsreiche Wanderwege, ein schwimmender Kletterpark und saisonale Feste



Auf der Alpspitz genießen die Wanderer die Fernsicht in der klaren Herbstluft.

Im Herbst ist die Bergluft in den Alpen besonders klar. Die Temperaturen sind angenehm zum Wandern und in der tief stehenden Sonne erstrahlt das Herbstlaub in leuchtenden Farben. Zwischen den Wäldern, Wiesen und Seen im bayerisch-schwäbischen Ostallgäu liegt der Luftkurort Nesselwang wie auf einer Aussichtsterrasse auf 900 Höhenmetern vor den Allgäuer und Tiroler Gipfeln.

Stille und spektakuläre Wanderpfade

Zwischen Nesselwang, dem Hausberg Alpspitz und dem Edelsberg mit mehr als 1600 Höhenmetern, der oberen Wertach und dem Grüntensee verlaufen zahlreiche Wanderwege in allen Schwierigkeitsgraden. Besondere Erlebnisse erwarten die Aktivurlauber auf dem Besinnungsweg „GE(h)ZEITEN“: Der kurze Themenpfad führt sie zu sechs kunstvollen Erlebnisstationen, die zur inneren Einkehr einladen. Im Herbst, wenn die Natur zur Ruhe kommt, finden auch die Menschen wieder mehr Muße für besinnliche Erfahrungen und Gedanken über den Lauf der Zeit. Ganz anders der spektakuläre Wasserfallweg, der direkt neben dem herabstürzenden Schlossbächel über Holzsteige, Stufen und Stahltreppen steil hinaufführt bis zur Alpspitz. Oben warten grandiose Fernsichten und eine gemütliche Hütte an der Bergstation der Alpspitzbahn. Unter www.nesselwang.de sind diese und andere Wanderungen auch in einem interaktiven Tourenplaner zu finden.

Der erste schwimmende Kletterpark

Die Alpspitzbahn fährt bis zum 3. November auf 1500 Meter hinauf und punktet bei Familien auch mit ihren actionreichen Bergerlebnissen. Zu der rasanten Rodelbahn und der schnellsten Zipline Deutschlands kommt in dieser Saison noch eine neue Attraktion hinzu: „Alpspitz-SPLASH“ ist weltweit der erste schwim-



Zum Vihscheid treiben die Hirten bei der Alpspitzbahn ihre geschmückten Tiere ins Tal.

mende Kletterpark auf einem Beschneigungsteich. Hier können alle ab sechs Jahren direkt über dem Wasser schweben und ihre Balance, Kraft und Ausdauer beweisen, wenn sie über die Hindernisse in unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden klettern. Feste Schuhe sollten sie selbst mitbringen, Schwimmweste und bei Bedarf ein Neoprenanzug werden gestellt.

Brauchtumsfeste und Vihscheid

Im Herbst laufen im Allgäu die sommerlichen Brauchtumsfeste auf ihren Höhepunkt zu: Das ist der traditionelle Almbtrieb, wenn das Vieh von den Bergweiden ins Tal zurückkehrt. „Vihscheid“ heißt dieser Festtag in Nesselwang, der in diesem Jahr vom 14. bis 16. September gefeiert wird und als eines der schönsten familiären Brauchtumsfeste im Allgäu gilt. Für den Festzug schmücken die Hirten die Tiere mit Schellen und das Kranzrind bekommt einen Kopfschmuck aus Bergblumen, wenn die ganze Herde gesund geblieben ist. Unten im Dorf wird die Rückkehr kräftig gefeiert, mit einem mehrtägigen Herbstfest, bei dem Urlaubsgäste willkommen sind.

DJD

Finanzierung der Krankenhäuser

Reform im Gegenwind



Die Krankenhausreform ist trotz anhaltender Kritik auf der Zielgeraden des Gesetzgebungsverfahrens und soll Anfang 2025 in Kraft treten. Das Projekt ist ebenso ambitioniert wie umstritten, soll es doch den Spagat zwischen zukunftssicherer Finanzierung der Gesundheitsversorgung und gleichbleibender Qualität der Leistungen schaffen.

Für Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach ist das sperrig klingende Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetz (KHVVG) ein dringend notwendiges Instrument, um die kränkelnde Krankenhausfinanzierung zu gesunden. Die Ziele der besser als „Gesetz zur Verbesserung der Versorgungsqualität im Krankenhaus und zur Reform der Vergütungsstrukturen“ bekannten Novelle: Behandlungsqualität sichern und steigern, flächendeckende medizinische Versorgung gewährleisten, Effizienz erhöhen und Entbürokratisierung vorantreiben.

Zur ersten Lesung des Gesetzes hat der Bundesgesundheitsminister vor dem Deutschen Bundestag am 27. Juni 2024 ein flammendes Plädoyer für die Reform gehalten. Dabei diagnostizierte er Überkapazitäten und Ineffizienz im System Kranken-

haus: Deutschland habe die höchste Dichte an Krankenhausbetten in Europa, wobei jedes dritte Bett leerstehe. Viele Eingriffe, die stationär durchgeführt würden, könnten auch ambulant erfolgen, was eine effizientere Nutzung der Ressourcen mit sich brächte. Auch seien die Fallkosten stark gestiegen, der Gesamthaushalt für die Krankenhäuser betrage derzeit 100 Milliarden Euro. Gleichzeitig gebe es einen erheblichen Personalmangel, viele Schichten blieben unterbesetzt. Ferner müsse das Ungleichgewicht in der Finanzierung neu tariert werden, denn während private Träger hohe Gewinne erwirtschafteten, arbeiteten viele Häuser defizitär, besonders in ländlichen Gebieten.

„Wir haben ein System, wo die Versorgung bürokratisch ist, wo es so ist, dass junge Menschen, die im Krankenhaus arbeiten, in der Pflege oder im Krankenhaussektor, zum Teil von der Bürokratie

erdrückt werden. [...] Wir brauchen mehr Spezialisierung, wir brauchen weniger Bürokratie und wir brauchen eine sichere Finanzierung für die Häuser, die wir dringend benötigen, insbesondere im ländlichen Raum“, so Lauterbach. Als Schlüssel für die Reform rückte der Minister die Abschaffung der Fallpauschalen in den Fokus: Insgesamt sei die Ökonomie zu weit gegangen. Mit der Abschaffung des Systems der Fallpauschalen komme „die lang erwartete, dringend benötigte Entbürokratisierung. [...] Wir prüfen derzeit jeden einzelnen Fall, ob er so hätte belegt werden müssen. Diese Kultur des Misstrauens zerstört unsere Versorgung. Das ist Gift, das stößt junge Menschen ab. Wir brauchen weniger Ökonomie.“

Vielstimmige Kritik

Die geplante Krankenhausreform steht im Kreuzfeuer der Kritik aus Politik und Fachverbänden. Einige Beispiele: Nach Auffassung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) verkennt das Bundesgesundheitsministerium die reale Versorgungssituation. Die geplanten sektorenübergreifenden Versorgungszentren, in denen auch hausärztliche Versorgung stattfinden soll, seien nicht praktikabel, weil es bereits einen Mangel an Hausärzten gebe. Der Hausärzteverband (HÄV) befürchtet in diesem Zusammenhang eine „Verstationärung“ der Versorgung und kritisiert, dass Gelder, die für die Versorgung in den Praxen benötigt werden, in ineffiziente Krankenhausstrukturen umgeleitet werden sollen. Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-SV) hat die Universität Hamburg ein Gutachten erstellen lassen, das Teile der Reform als verfassungswidrig einstuft. Insbesondere die geplanten Änderungen in der Finanzierung und bei den Qualitätsstandards könnten demnach rechtliche Probleme verursachen. Die Liste der Kritiker ließe sich noch weiter fortführen.

Zwar sieht auch die Politik die Notwendigkeit einer Krankenhausreform, ist sich über deren Ausgestaltung jedoch alles andere als einig. Alle 16 Bundesländer haben sich gegen die Reformpläne ausgesprochen. Die Kritik: Die versprochene Auswirkungsanalyse fehle, was zu einer Reform im Blindflug führen könnte. Zudem sei die geplante Vorhaltefinanzierung unzureichend, da sie weiterhin fallabhängig ist und kleine Krankenhäuser benachteiligen könnte. Die Vorsitzende der Gesundheitsministerkonferenz (GMK), Kerstin von der Decken, zeigte sich von den bisherigen Ergebnissen der gemeinsamen Arbeit an der Reform enttäuscht. In einem Brief an Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach fordern die Länder deshalb eine umfassendere und transparentere Planung: Die bisherigen Ergebnisse aus der Redaktionsgruppe für die Krankenhausreform entsprächen nicht dem gemeinsam beschlossenen Eckpunktepapier vom 10. Juli 2023.

Verfassungsbruch mit Ansage?

Nicht nur der GKV-Spitzenverband hegt verfassungsrechtliche Bedenken. Auch auf der Länderseite gibt es Zweifel. Einige

Bundesländer, darunter Bayern, Schleswig-Holstein, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg, haben ein Gutachten vorgelegt, das die Reform als potenziell verfassungswidrig einstuft. Weiter könne eine Verabschiedung des Gesetzes ohne Zustimmung des Bundesrates rechtliche Probleme verursachen – der Bundesgesundheitsminister hatte angekündigt, das Gesetz so zu formulieren, dass der Bundesrat nicht zustimmen muss. Den Ländern bliebe dann nur die Möglichkeit, im Nachhinein gegen das Gesetz zu klagen.

Auch der dbb hatte im April 2024 schriftlich Stellung zum KHVVG genommen. Darin begrüßt er zwar die Intention des Gesetzentwurfes, die stationäre Versorgung nachhaltig zu reformieren und die Finanzierung stärker am Bedarf auszurichten. Jedoch dürfe eine derart grundlegende Reform nicht übers Knie gebrochen werden. „Die Länder fühlen sich in ihren Kompetenzen beschnitten und die Krankenhäuser fürchten Schließungen. Das führt zu großer Verunsicherung bei den Bürgerinnen und Bürgern. Zudem darf das Personal keinesfalls zum Spielball von Rationalisierungen durch die Förderung von Klinikzusammenlegungen werden. Denn das verunsichert wiederum die Beschäftigten und ist für die Maßnahmen gegen Fachkräftemangel absolut kontraproduktiv“, sagte dbb Chef Ulrich Silberbach am 29. April 2024.

Der dbb habe sich zwar positiv zu den vorgesehenen Spezialisierungen einzelner Krankenhäuser geäußert, da sie die Versorgungsqualität erhöhen. Wichtig sei aber, den Spielraum für Ausnahmen zu reduzieren, beispielsweise für die nachzuweisenden Mindestfallzahlen bei komplexen Eingriffen. „Das würde sonst dem ursprünglichen Qualitätsversprechen zuwiderlaufen“, so Silberbach. „Wir sind froh, dass die fallzahlunabhängige Finanzierung nun endlich kommt, damit ausreichend Betten und Leistungen zur Verfügung stehen. Das nimmt wirtschaftlichen Druck von den Kliniken, der bisher häufig auf den Rücken der Patienten und des Personals abgeladen wurde“, erklärte Silberbach. Ein großer Erfolg für den dbb sei die Ausweitung der vollständigen Refinanzierung der tarifvertraglichen Entgeltsteigerungen auf alle Krankenhausbeschäftigten. Der dbb hatte das lange gefordert. „Damit ist endlich auch die Problematik der Definition der ‚Pflege am Bett‘ vom Tisch“, unterstrich Silberbach.

Unausgewogene Maßnahmen

Gleichwohl seien die zur Finanzierung des Strukturwandels vorgesehene Maßnahmen unausgewogen und die Finanzierung überwiegend zulasten der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) aus Sicht des dbb der falsche Weg. Bei einer so grundlegenden Reform der medizinischen Versorgung müssten alle Akteure angemessen finanziell beteiligt werden. In diesem Zusammenhang kritisiert der dbb, dass sich die Ausgestaltung der individuellen Vorhaltebudgets der Krankenhäuser jeweils an Leistungskomponenten, aber weder an der regionalen Versorgungssituation noch an der Bevölkerungsstruktur oder medizinisch-technischen Kriterien orientiert.



Die ebenfalls im Gesetzentwurf vorgesehenen Neuregelungen zur Förderung von Konzentrationsprozessen in der stationären Versorgung bewertet der dbb ebenfalls nicht nur positiv. Zwar ermöglichen die Vereinbarungen über künftige Ausrichtung und Tausch oder Verlagerung von Leistungsgruppen Spezialisierungen, die dem Patientenwohl dienen. Kritisch sei jedoch die Addition der Fallzahlen der betroffenen Träger, weil die eigentlich für die Zusicherung der entsprechenden Leistungsgruppe vorgesehene Mindestfallzahl nicht durch Addition erreicht wird, sondern jeweils im eigenen Haus erfolgen muss. „Hier wird also eigentlich sinnvolle Effizienz im Sinne von Verschlinkung der Versorgungsinfrastruktur auf Kosten möglicher Qualitätsrisiken billigend in Kauf genommen“, heißt es in der Stellungnahme.

Im Hinblick auf die flächendeckende Versorgungsinfrastruktur sieht der dbb künftig gesetzlich vorgegebene Maximalentfernungen oder -fahrzeiten zum nächstgelegenen Grundversorger kritisch: „Unabhängig vom Eingriff des Bundes in die Verantwortlichkeiten der Länder können pauschale Vorgaben nicht den regionalen Gegebenheiten Rechnung tragen und laufen der ursprünglich intendierten besseren Versorgung in der Fläche entgegen.“ Auch dürfe nicht die GKV allein mit den Zuschlägen für bedarfsnotwendige Kliniken im ländlichen Raum belastet werden, denn auch dort würden Privatversicherte behandelt. „Gesundheitsinfrastruktur ist Teil der Daseinsvorsorge und somit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.“ Aus Sicht des dbb muss die Finan-

zierung der Neuordnung der Krankenhauslandschaft auf starke Schultern verteilt werden. So heißt es in der Stellungnahme: „Der Bund darf sich trotz Haushaltsmisere nicht um seinen Beitrag drücken. Neben Steuermitteln für den Gesundheitsfonds müssen auch die privaten Krankenversicherungen ihren Beitrag leisten, schließlich profitieren auch ihre Versicherten von einer künftig besseren Versorgungslandschaft.“

Weiter kritisiert der dbb, dass bei vielen positiven Vorhaben wie der vollständigen Tarifrefinanzierung, der Einführung von Vorhaltepauschalen und Leistungsgruppen sowie der Einbindung der Kurzzeitpflege in die sektorübergreifende Versorgung viele Fragen ungeklärt blieben. Es bestehe die Gefahr einer Zentrierung der Versorgung in großen Krankenhäusern und damit verbunden einem weiter wachsenden Versorgungsgefälle zwischen Stadt und Land. Die Finanzierung der Reform zum großen Teil aus Mitteln des Gesundheitsfonds sei unausgewogen und werde mit ziemlicher Sicherheit Auswirkungen auf die Beitragssätze haben.

br/krz



Häusliche Pflege

Hohe Belastung führt zu Erwerbsminderung

Eine aktuelle Befragung des AOK-Bundesverbandes zeigt: Häusliche Pflege hat für viele Erwerbstätige direkte Auswirkungen auf das Arbeitsleben. Fast jede vierte Hauptpflegeperson im Alter zwischen 18 und 65 Jahren hat die Erwerbstätigkeit aufgrund der Übernahme von häuslicher Pflege reduziert oder ganz aufgegeben. Paradox ist, dass nur wenige Pflegenden Entlastungsleistungen beantragen, obwohl sie sich mehr Unterstützung wünschen.



© Getty Images/Unsplash.com

Pfliegende Angehörige wenden für die Versorgung zu Hause nach wie vor viel Zeit auf: Im Jahr 2013 gaben die Befragten 43 Wochenstunden an, 2023 lag diese Zahl bei 49 Stunden pro Woche für pflegende Tätigkeiten wie Körperpflege, Ernährung, Medikamentenstellung und Hilfe in der Nacht. Diese hohe zeitliche Belastung ist auch mit Blick auf die Erwerbstätigkeit relevant: Lediglich 46 Prozent der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter üben eine Tätigkeit in Vollzeit aus. Von denen in Teilzeit gibt rund die Hälfte an, die Arbeit aufgrund der Pflegeverpflichtungen reduziert zu haben, 28 Prozent haben ihre Erwerbstätigkeit aus diesem Grund sogar ganz aufgegeben. Das sind zentrale Ergebnisse einer nach Pflegegraden repräsentativen Umfrage des Instituts Forsa für den Monitor 2024 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO). Für die Studie befragte das WIdO im August und September 2023 rund 1.000 Hauptpflegepersonen im häuslichen Setting. Da eine Vorgängerbefragung des WIdO aus dem Jahr 2019 vorliegt, sind Aussagen zur Entwicklung der Situation von pflegenden Angehörigen im Zeitverlauf möglich. Mit einem Versichertenanteil von etwa 50 Prozent unter den Pflegebedürftigen ist die AOK nach eigenen Angaben die größte Pflegekasse Deutschlands.

Der Druck steigt

„Die Belastungen, die aus der Pflege- und Betreuungsarbeit entstehen, waren und bleiben hoch“, sagt Dr. Antje Schwinger, Leiterin des Forschungsbereichs Pflege im WIdO. „Abzulesen ist dies am wöchentlichen Stundenvolumen sowie am Belastungsscore. Jeder vierte Befragte gab und gibt an, hoch belastet zu sein und die Pflegesituation ‚eigentlich gar nicht mehr‘ oder ‚nur unter

Schwierigkeiten‘ bewältigen zu können.“ Als Maß zur Ermittlung der Belastung wird die sogenannte „Häusliche-Pflege-Skala“ (HPS) zugrunde gelegt, die anhand von zehn Fragen unter anderem zur körperlichen Erschöpfung, Lebenszufriedenheit und psychischen Belastung vergleichbare Werte liefert. Sowohl für 2019 als auch für 2023 ergab die HPS-Skala für knapp 26 Prozent der befragten Pflegepersonen eine hohe Belastung. Am stärksten betroffen sind Haushalte, in denen Menschen mit Demenzerkrankung oder einem Pflegegrad ab drei betreut werden.

„Die Umfrage legt nahe, dass der hohe zeitliche Aufwand von durchschnittlich 49 Wochenstunden direkte Auswirkungen auch auf die Erwerbsarbeit hat und eine Work-Life-Care-Balance für viele schwer zu erreichen ist“, sagt Schwinger. 52 Prozent derjenigen in Teilzeit sagten, dass sie die Arbeitszeit im Beruf aufgrund der Übernahme von Pflege reduziert hätten, und 28 Prozent der nicht erwerbstätigen pflegenden Angehörigen gaben an, vor der Übernahme der Pflege erwerbstätig gewesen zu sein. Insgesamt waren 46 Prozent der befragten Pflegepersonen im erwerbsfähigen Alter in Vollzeit beschäftigt und 37 Prozent in Teilzeit. 18 Prozent gaben an, nicht erwerbstätig zu sein. Das Vereinbarkeitsproblem trifft dabei überwiegend Frauen, denn sie stellen mit 67 Prozent den Großteil der Hauptpflegepersonen im erwerbstätigen Alter.

Der WIdOmonitor 2024 fragte auch nach den vom Gesetzgeber geschaffenen Entlastungsangeboten für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Die Mehrheit der Befragten kennt diese Angebote zwar, hat sie aber bislang kaum in Anspruch genommen. So haben nur drei Prozent von der Möglichkeit Gebrauch

gemacht, sich bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen zu lassen. 73 Prozent der Befragten ist das Angebot aber bekannt. Das Anrecht, in einer akuten Pflegesituation bis zu zehn Tage bei Bezug von Lohnersatzleistungen der Arbeit fernzubleiben, haben mit 13 Prozent etwas mehr Personen in Anspruch genommen, hier kennt allerdings nur etwa die Hälfte (55 Prozent) der befragten erwerbstätigen Hauptpflegepersonen ihren Leistungsanspruch.

Steigende Kosten

Neben dem zeitlichen Aufwand entstehen bei der häuslichen Pflege auch Kosten. In der Befragung von 2023 gaben weniger als die Hälfte (45 Prozent) der Teilnehmenden an, es seien Kosten für Leistungen wie den Pflegedienst oder die Tagespflege entstanden, die nicht von der Pflegekasse übernommen oder erstattet wurden. 2019 war dieser Anteil mit 39 Prozent etwas geringer. Die mittlere Höhe der Zuzahlungen ist zwischen 2019 und 2023 gestiegen: 2019 lag der Eigenanteil noch bei rund 200 Euro, 2023 belief er sich auf 290 Euro. Am meisten ausgegeben wurde 2023 im Schnitt für Pflegedienste (325 Euro pro Monat) und Tagespflege (299 Euro), am wenigsten für Kurzzeit- und Verhinderungspflege (103 Euro beziehungsweise 87 Euro). Die Varianz der finanziellen Belastungen ist jedoch erheblich. Die Befragung zeigt unter anderem, dass Haushalte, in denen Menschen mit Demenz oder einem höheren Pflegegrad leben, überproportional hinzuzahlen. Ein höheres Haushaltseinkommen geht hingegen nicht mit dem Hinzukaufen von mehr Dienstleistungen einher. Schwinger: „Insgesamt zeigt sich trotz des etwas gestiegenen Anteils derer, die Zuzahlungen leisten müssen, und trotz leicht gestiegener Kosten für die Zuzahlungen im Vergleich zu 2019 in der häuslichen Pflege eine deutlich geringere finanzielle Belastung als in der vollstationären Pflege. Hier lagen die nach Wohndauer gestaffelten Zuschläge 2023 im Mittel bei 874 Euro.“

Die Mehrheit der Pflegebedürftigen nutzt jedoch weiterhin die vorhandenen Unterstützungsleistungen nur wenig. So gaben 32 Prozent der Befragten an, den Pflegedienst genutzt zu haben, 34 Prozent die Verhinderungspflege und jeweils acht Prozent die Tages- und Kurzzeitpflege. Allein der Entlastungsbetrag für niedrigschwellige Angebote wird von jedem Zweiten genutzt (49 Prozent). Antje Schwinger zu den Ursachen: „Hauptgrund für die Nichtinanspruchnahme von Unterstützungsleistungen durch pflegende Angehörige ist laut Umfrage, dass die zu pflegende Person nicht von Fremden versorgt werden möchte. Fehlende Angebote vor Ort werden dagegen nur von einer Minderheit als Ursache genannt und auch Kostengründe spielen lediglich für rund jeden Fünften eine Rolle.“

Mehr Unterstützung gewünscht

Gleichzeitig wünschten sich diejenigen, die die Angebote nutzen, mehr davon: Mehr Hilfe bei der „Körperpflege, Ernährung und Mobilität“ wünschten sich 2023 62,5 Prozent, 2019 waren es noch 49 Prozent. 2023 wünschten sich 59 Prozent „Hilfe bei der Füh-



Viele Senioren wünschen sich Pflege zu Hause statt im Pflegeheim.

rung des Haushalts“, 2019 sagten dies nur 50 Prozent. Insgesamt wünschten sich besonders die nach HPS-Skala als hoch belastet eingestuften Pflegehaushalte mehr Entlastung (91 Prozent gaben dies an); dies betrifft auch solche, in denen Angehörige mit Demenz (69 Prozent) oder einem Pflegegrad größer als zwei (68 Prozent) versorgt werden. Schwinger: „Die Situation in der ambulanten Pflege ist weiterhin nicht zufriedenstellend – allerdings nicht insgesamt, sondern in Bezug auf Haushalte mit spezifischen Bedarfskonstellationen. Fragen nach Bedarfsgerechtigkeit, Zielgenauigkeit und Entlastungswirkungen von ambulanten Pflegeleistungen müssen auf der Reformagenda priorisiert werden.“

Die AOK-Vorstandsvorsitzende Dr. Carola Reimann möchte die Barrieren, die dazu führen, dass Unterstützungsleistungen nicht abgerufen werden, abbauen. „Trotz Ausweitung gezielter vom Gesetzgeber geschaffener Möglichkeiten zur Entlastung von pflegenden Angehörigen gehen Angebot und Nachfrage weit auseinander. Der WldOmonitor zeigt beispielsweise, dass nur drei Prozent von der Option Gebrauch gemacht haben, sich bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen zu lassen, obwohl die Mehrheit der Befragten ihren Anspruch kennt. Wir müssen besser verstehen, welche Hürden zur Inanspruchnahme weiterhin bestehen oder ob das Angebot die tatsächlichen Bedürfnisse der Angehörigen nicht adäquat abholt.“

Überdies öffne es der Altersarmut in der nächsten Generation der zu Pflegenden Tür und Tor, wenn pflegende Angehörige, die überwiegend Frauen sind, ihre Arbeitszeit reduzieren oder ganz aufhören zu arbeiten. Gleichzeitig fehlten diese Menschen heute auf dem ohnehin schon engen Arbeitsmarkt, unter anderem auch in der beruflichen Pflege. „Was wir brauchen, sind neue Angebote für eine wirklich funktionierende Work-Life-Care-Balance. Denkbar sind hier die Einführung von Hauspflegegemeinschaften, der Ausbau von Nachbarschaftshilfe und bürgerlichem Engagement sowie die Schaffung besserer Beratungsangebote, damit die Haushalte, die sich mehr Entlastung wünschen, diese auch schnell, zielgerichtet und ohne bürokratische Hürden bekommen.“



Elektronische Patientenakte

Digitalisierungsprojekt in Quarantäne

Der Countdown läuft: Eigentlich sollte die elektronische Patientenakte (ePA) am 15. Januar 2025 für alle gesetzlich Versicherten verpflichtend werden. In den bisherigen Tests kränkt die ePA jedoch massiv und wird deswegen vorerst in Quarantäne gesteckt.

© Erdacht mit KI

Im Januar 2021 ging die ePA in freiwilliger Form an den Start. Damals musste sie beantragt werden, 2025 erhalten sie alle verpflichtend – außer sie widersprechen explizit. Die digitale Akte soll nicht nur Bürokratie abbauen, sondern auch die medizinische Behandlung verbessern: Ärztinnen und Ärzte haben einen vollständigen Überblick über die Krankheits- und Behandlungsgeschichte ihrer Patientinnen und Patienten. So können überflüssige Mehrfachbehandlungen vermieden werden, was wiederum das Personal in den Krankenhäusern, die Krankenkassen und das Nervenkostüm der Betroffenen entlastet. Krankenhäuser und andere medizinische Einrichtungen können durch die digitale Variante Zeit sparen und sich statt der Bürokratie ihren Patientinnen und Patienten widmen. Gleichzeitig ist die ePA ein weiterer Baustein auf dem Weg zur Digitalisierung der Republik – ein Baustein, der in vielen anderen Ländern wie Estland schon lange gang und gäbe ist.

Anamnese der Symptome

Allerdings ist die ePA von ähnlichen Symptomen geplagt wie andere E-Akten-Projekte in Deutschland: Praxen berichten, dass die Software zu lange lädt, unnötig komplex ist, häufig abstürzt – kurz: Manchmal dauert die Bearbeitung der digitalen Akte länger als die ehemals analoge. Viele sehen ihre Einrichtung nicht aus-

reichend für den Roll-out zum Jahreswechsel ausgestattet. Nicola Buhlinger-Göpfarth, Co-Vorsitzende des Hausärztinnen- und Hausärzterverbandes, gab der Funke Mediengruppe Ende Juni 2024 folgende Einschätzung: „Stand jetzt ist die Umsetzung allerdings so schlecht, dass wir leider mit einem Chaosstart rechnen müssen.“ Weiter beschreibt sie die Akte als „de facto kaum nutzbar“ aufgrund „unendlicher Ladezeiten“ und nannte es „mehr als gewagt“, die über 70 Millionen Nutzerinnen und Nutzer der Akte auszusetzen. Die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) drückt es auf ihrer Website ein wenig freundlicher aus: „Bisherige Erfahrungen zeigen jedoch, dass das Softwaremodul für die ePA sehr häufig unzureichend und nicht alltagstauglich umgesetzt ist.“

Hinzu kommt, dass die bestehenden analogen Dokumente erst einmal eingescannt und digitalisiert werden müssen, was Aufgabe der Krankenkassen ist. Innerhalb von zwei Jahren können Patientinnen und Patienten zweimal bis zu zehn Dokumente auf diese Weise in die digitale Akte überführen lassen. Im Vergleich mit anderen elektronischen Akten ist die Achillesferse auch hier der Digitalisierungsstau. Neben Ärztinnen, Ärzten und medizinischen Fachangestellten können aber auch Patientinnen und Patienten selbst Daten in die ePA laden. Möglich machen das die Apps der Krankenkassen. Die KBV setzt sich dafür ein, „... dass der Aufwand



[für die Praxen, Anm. d. Red.] so gering wie möglich ist. Eine wesentliche Voraussetzung ist, dass das Praxisverwaltungssystem für die ePA gut funktioniert. Außerdem müssen die Krankenkassen, aber auch das Bundesgesundheitsministerium die Versicherten umfassend informieren. Dies darf nicht an den Praxen hängen bleiben.“ Eine weitere Limitation der ePA ist die maximale Dateigröße von 25 Megabyte. Das kann gerade bei hochauflösenden Bildern oder Bildserien wie MRT-Scans eine unnötige Hürde sein.

Geburtsfehler nicht wiederholen

Auch die Bundesärztekammer (BÄK) attestiert der ePA „dringenden Nachbesserungsbedarf“. In ihrem Statement vom Mai bemängelt sie einen fehlenden zentralen Virenschanner – gerade in Zeiten zunehmender Cyberattacken gegen das Gesundheitssystem eine gefährliche Schwachstelle – und das Fehlen einer Volltextsuche in der Akte. Gerade Letzteres ist eine Funktion, die eigentlich Standard für jede texthaltige Software ist.

Die BÄK hatte bereits im Februar 2024 in einer gemeinsamen Pressemitteilung mit der Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung (KBV), der Bundeszahnärztekammer, der deutschen Krankenhausgesellschaft und dem deutschen Apothekerverband auf die Mängel aufmerksam gemacht. „Schon die ePA, die die Kassen seit Beginn 2021 anbieten mussten, hat wegen unzureichender Praktikabilität bei Patienten und Ärzten keine Resonanz gefunden. Die neue ePA, die ‚ePA für alle‘, darf diesen Geburtsfehler nicht wiederholen“, forderte Erik Bodendieck, Co-Vorsitzender des Ausschusses „Digitalisierung in der Gesundheitsversorgung“ der BÄK. Diesbezüglich müsse schnell nachgearbeitet werden.

Die ePA darf nicht zur ePIDEMIE werden

Die KBV appelliert auf ihrer Website an die Politik: „Die ePA darf nicht zur Erreichung politischer Ziele nur formal, mit unzureichender Funktionsfähigkeit und womöglich fehlerhaft eingeführt werden. Dies wäre aus Sicht der KBV kein erfolgreicher Start und würde der Intention der ePA, die medizinische Versorgung zu verbessern, massiv schaden und zu einem erheblichen Vertrauensverlust aufseiten der Patienten wie auch der Ärzte und Psychotherapeuten führen.“

Die Diagnosen der Ärztinnen und Ärzte haben bei den Sorgeberechtigten der ePA, sprich dem Bundesgesundheitsministerium und der Nationalen Agentur für Digitale Medizin (gematik), wohl gefruchtet: Am 25. Juni 2024, nur zwei Tage vor dem Funke-Interview mit Buhlinger-Göpfarth, lud das BMG gemeinsam mit der gematik und dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zur Informationsveranstaltung „elektronische Patientenakte für alle“ ein. Dort sollten der aktuelle Stand und die weitere Entwicklung präsentiert sowie Fragen beantwortet werden. Auf der Veranstaltung wurde der flächendeckende Roll-out flächendeckend zurückgerollt: Statt überall geht die ePA im Januar 2025 erst mal nur in Hamburg, Mittel-, Ober- und Unterfranken an den Start. Hamburg und Franken wurden von der gematik als Modellregionen für digitale Gesundheit ausgewählt. Wenn die Pilotphase dort erfolgreich verläuft, soll die ePA im Frühjahr oder Sommer 2025 dann tatsächlich deutschlandweit kommen. Für die ePA bedeutet das: Quarantäne, bis Symptome und Ansteckungsgefahr verschwunden sind.

Deutschland nicht im ePA-Fieber

Die Menschen in Deutschland blicken mit gemischten Gefühlen auf die ePA. In einer Umfrage des Branchenverbandes Bitkom hielten 89 Prozent der Befragten die Digitalisierung im Gesundheitswesen grundsätzlich für richtig und 71 Prozent wollten die ePA auch nutzen. 48 Prozent fühlte sich dagegen von der Digitalisierung im Gesundheitswesen überfordert. Bitkom-Vizepräsidentin Christina Raab kommentierte die Ergebnisse der Studie auf der Website des Verbandes: „Die Menschen in Deutschland finden diese Entwicklung richtig, stoßen im alltäglichen Umgang mit digitalen Technologien und Anwendungen im Gesundheitsbereich aber noch auf Hürden. Ob elektronische Patientenakte, E-Rezept oder KI in der Medizin: Wir müssen die Kompetenzen zum Umgang mit digitalen Gesundheitstechnologien und -anwendungen stärken.“

Die Bitkom-Befragung zeigt auch eine steigende Bereitschaft, die ePA zu nutzen. Betrug der Anteil derer, die 2022 die ePA eher nicht oder gar nicht nutzen wollen, noch 37 Prozent, ist er 2023 auf 26 Prozent gesunken. Aufschlussreich sind auch die Gründe, warum ein Viertel der Befragten die ePA ablehnt: Etwa die Hälfte hat Bedenken, dass ihre Daten in die falschen Hände geraten oder empfindet die Aufklärung über die ePA als mangelhaft. 41 Prozent ist sie zu kompliziert und 31 Prozent sehen in der ePA keinen Mehrwert. Insgesamt wünschen sich knapp zwei Drittel der Befragten eine bessere Aufklärung über die ePA. Allgemein ist nach den Ergebnissen der Bitkom-Studie die Zustimmung zur Digitalisierung des Gesundheitswesens dennoch gestiegen: 84 Prozent sehen die Digitalisierung dort als Chance, im Vorjahr waren es noch 74 Prozent. Ebenfalls auf der genannten Veranstaltung räumte BSI-Präsidentin Claudia Plattner mit Bedenken zur Cybersicherheit der ePA auf. Die Kolleginnen und Kollegen vom BSI seien über die Sicherheitsarchitektur der ePA „wirklich mit der Zahnbürste drübergegangen“. dsc



Pflege auf Distanz

Wenn 200 Kilometer zwischen Dasein und Fürsorge liegen

Über drei Millionen Pflegebedürftige werden in Deutschland zu Hause von ihren Angehörigen versorgt. In vielen Fällen wohnen die Angehörigen in der Umgebung oder sogar im selben Haus. Das erleichtert die Logistik rund um die Fürsorge. Aber wenn die Angehörigen mehrere Hundert Kilometer entfernt wohnen?



Model Foto: Colourbox.de

25 Prozent der Pflegenden in Deutschland versorgen ihre Angehörigen auf Distanzen von über 25 Kilometer, 14 Prozent legen sogar 100 Kilometer oder mehr für die Versorgung zurück.

Das ergaben Zahlen der Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). Trotzdem fliegt das Phänomen „Distance Caregiving“, also die Pflege auf Distanz, derzeit noch unter dem Radar. Da die individuelle Mobilität stark zugenommen hat, ist es nicht mehr die Norm, in der gleichen Stadt wie die Eltern oder Großeltern zu wohnen. Nach Einschätzung des Zentrums für Qualität in der Pflege wird sich dieser Trend in den kommenden Jahren weiter fortsetzen. Damit steigt auch die Häufigkeit der Pflege auf Distanz.

Die Zahlen von SHARE zeigen: Unabhängig von der Distanz sind es überwiegend Frauen (60 bis 64 Prozent), die die Pflegearbeit verrichten. Lange Distanzen bringen große zeitliche, logistische und psychische Herausforderungen mit sich. Die Mehrfachbelastung, die Frauen durch Arbeit und Pflege haben, wird bei größerer Distanz noch verstärkt. Das Zeitbudget schrumpft und mehr Geld geht für die Fahrt zu den Angehörigen drauf. Hinzu kommt, dass Frauen seltener Zugang zu Autos haben und stattdessen den ÖPNV nutzen, was wiederum mehr Zeit kostet.

Seit Jahren beobachten die dbb frauen, dass Frauen für die Pflege von Angehörigen häufiger in Teilzeit gehen oder ihre Arbeit niederlegen, als Männer dies tun. Durch den reduzierten oder fehlenden Erwerb sinken im Rentenalter die Rentenansprüche und die Gefahr für Altersarmut steigt. Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, fordert ein Umdenken bei Gesellschaft und Arbeitgebern: „Wir müssen Geschlechterrollen hinterfragen und die Verteilung von Sorgearbeit umgestalten. Frauen muss es möglich sein, ihre Karrieren ohne unnötige Hindernisse zu verfolgen und gleichzeitig ein Gleichgewicht zwischen Berufs-

und Privatleben zu finden. Es braucht bessere Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige. Das zeigen uns die Hunderte Kilometer, die viele Angehörige mittlerweile auf sich nehmen, um ihre Liebsten zu pflegen.“

Prof. Dr. Annette Franke, Professorin für Gesundheitswissenschaften, Soziale Gerontologie und Methoden und Konzepte der Sozialen Arbeit an der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg, leitet seit mehreren Jahren das Forschungsprojekt „Distance Caregiving“ und hat die Daten von SHARE ausgewertet. Ihre Auswertung spiegelt unter anderem den psychischen Druck wider, unter dem viele Angehörige stehen: Pflegenden Angehörige, die höhere Distanzen zurücklegen, haben häufiger Angst, für die Person nicht ausreichend da zu sein.

Gleichzeitig ist die Pflege auf Distanz für viele aufgrund der Überlastung der stationären Pflege die effektivste Möglichkeit. Im Rahmen ihrer Forschungen hat Franke auf Distanz Pflegenden und Gepflegte interviewt. In den Erfahrungsberichten sagen einige Pflegenden sogar, dass die Pflege auf Distanz auf emotionaler Ebene besser funktioniert, als konstant vor Ort zu sein. Auf einem Vortrag der Konferenz „Perspektiven und Potenziale für pflegende Angehörige“ im Jahr 2022 fasste sie die Ambivalenz der Pflege auf Distanz zusammen: „Distanz ist Teil des Problems, aber manchmal auch Teil der Lösung.“

Kreutz gibt die Folgen der zunehmenden Pflege auf Distanz zu bedenken: „Je länger der Weg ist, desto weniger bleibt von den siebenmal 24 Stunden in der Woche übrig. Diese Aufgabe darf nicht überwiegend an den Frauen hängen bleiben. Wir möchten eine echte geschlechtergerechte Verteilung der Sorgearbeit und ein Ende der wirtschaftlichen Nachteile für pflegende Angehörige. Denn auch 200 Kilometer zu fahren, überwindet keinen Gender-Gap.“

dsc

Strahlenschutz

Airbus, Einhorn,
Leberwurstbrötchen

Foto: Manop Phimsit/
Colourbox.de

„Take-off.“ Theresias Stimme klingt fest. Fest wie ihr Griff um die Schubhebel des Airbus A321, die sie in diesem Moment entschlossen nach vorn schiebt. Die Jettriebwerke brüllen entfesselt auf, Triebwerksschaufeln aus Titan fressen sich durch die kalte Morgenluft und produzieren unfassbaren Vorwärtsschub.

Ein paar Sekunden nur und über 70 Tonnen Stahl, Menschen und Treibstoff schießen die Startbahn hinunter. „Rotate.“ Bei knapp 300 Kilometer pro Stunde zieht die Kapitänin am Sidestick, der Flieger erhebt sich in die Luft. „Positive climb – gear up.“ Während das Fahrwerk rumpelnd einfährt, fällt der Schatten der Maschine unter ihr zügig zurück, die ersten Strahlen der aufgehenden Sonne durchschneiden gleißend das Cockpit. Wer denkt in diesem Szenario an Strahlenschutz? Unsere Pilotin. Sie verdient zwar das Geld für die (vegetarischen) Leberwurstbrötchen ihrer Familie als Pilotin, aber sie ist auch ein Einhorn, eine schillernde Gestalt aus der sagenumwobenen Welt des Ehrenamts, denn sie leitet die Arbeitsgruppe Strahlenschutz in der Vereinigung Cockpit.

Signalwesten und Eisberge

Vereinigung Cockpit (VC), sind das nicht diese unverschämte überbezahlten Piloten, die ständig in den Nachrichten auftauchen, wenn sie mit leuchtenden Signalwesten für noch mehr Geld streiken? Das wäre zu kurz gegriffen. Eines der sichtbarsten Elemente der VC ist zwar die Tarifarbeit mit den erwähnten, öffentlich so gut vermarktbareren Arbeitskämpfmaßnahmen. Aber das ist nur die Spitze des Eisbergs, unter dessen Oberfläche das große Feld der Verbandsarbeit liegt. Zum Beispiel für Flugsicherheit, „Flight Safety“ genannt. Ein Teil davon ist die AG Strahlenschutz, deren Existenz lebenswichtig für Piloten und fliegendes Personal ist.

In Strahlenschutzverordnung und Strahlenschutzgesetz sind viele Grob- und Feinheiten des Strahlenschutzes geregelt. Menschen, die während der Arbeit Strahlung ausgesetzt sind, müssen zum Beispiel in einem Strahlenschutzregister mit der aufgenommenen Dosis erfasst sein. Grenzwerte müssen festgelegt, überwacht und eingehalten werden. Gerade in der Fliegerei, denn hier heißt das Zauberwort Höhenstrahlung. Wir erinnern uns an die Lichtstrahlen, die in das Cockpit fallen. Die Sonne schleudert uns nicht nur Licht, sondern auch hochenergetische Partikel in unterschiedlicher Menge und Stärke entgegen. Und unsere Sonne ist nicht der einzige Stern im Universum. Hintergrundstrahlung bombardiert die Erde durchgängig von allen Seiten. Nur die

Atmosphäre und unser Erdmagnetfeld schützen uns vor diesen galaktischen Strahlenkanonen. Ein modernes Flugzeug hat die Angewohnheit, sehr weit oben in der schützenden Atmosphäre zu fliegen, in Bereichen, wo der Schutz vor der Strahlung allmählich abnimmt.

Deshalb zählen Flugbegleitende, Pilotinnen und Piloten zum strahlenexponierten Personal. Passagiere sind auch von diesen Effekten betroffen, fliegen allerdings nicht so häufig, als dass sich diese negativ auf die Gesundheit auswirken würden. Der Eisberg ist also groß, neben den Crews sind auch Planerinnen und Planer involviert, weil sie über Dienstpläne und Flugwege Einfluss auf die Strahlungsmengen nehmen können. Und Strahlenschutzverantwortliche, Passagiere, der Gesetzgeber.

Einsatz für ein sicheres Arbeitsumfeld

Die AG Strahlenschutz ist ein nahezu unsichtbarer, aber wichtiger Bestandteil dieses Eisbergs. Sie benötigt Menschen mit dem Blick für Probleme und deren Lösung. Denn es hilft nicht, Arbeitgeber auf Missstände im Strahlenschutz hinzuweisen, wenn es keine ausreichende Gesetzesgrundlage für den Strahlenschutz in der Verkehrsfliegerei gibt. Bis jetzt unerwähnt blieb etwa der kaum reglementierte Einfluss der UV-Strahlung. Die AG Strahlenschutz hat in Zusammenarbeit mit der europäischen Pilotenvereinigung ECA bereits viel für den Strahlenschutz erreicht. Ihre Mitglieder legen immer wieder den Finger in die Wunde und zeigen die Stellen auf, an denen Handlungsbedarf besteht. Und wie immer in der Geschichte der Menschheit: Wenn alle Betroffenen zusammen auf ein Ziel, in diesem Fall ein sicheres Arbeitsumfeld, hinarbeiten, nur dann besteht die Chance, dies auch zu erreichen.

„50-40-30-20-10 – retard.“ Quietschend setzt das Hauptfahrwerk auf der Landebahn auf. Theresia zieht den Umkehrschub auf, die Bremsen greifen, das Flugzeug kommt langsam zum Stehen. Ein Flug ist sicher geschafft. Aber noch viele liegen vor ihr.

*Ralph Krebs, Kapitän und stellvertretender Leiter
der AG Strahlenschutz, VC*

