

niedersachsen magazin

Oktober 2021 • 83. Jahrgang

10

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund
und Tarifunion

**Präsenzveranstaltungen
nehmen zu – endlich wieder
persönliche Gespräche!**

Seite 5 <

Gewerkschaftstage

Seite 6 <

Der vhw
stellt sich vor

Seite 8 <

Aktuelles aus
den Mitglieds-
gewerkschaften



Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

wenn man sich derzeit mit den für uns bestimmenden Themen auseinandersetzt, dann stehen vor allem vier große Säulen heraus, mit denen wir uns als Verband – gleichsam auch in den jeweiligen Fachgewerkschaften – intensiv auseinandersetzen.

Dazu gehört zum einen die Frage des Fortgangs der Digitalisierung unserer Landesverwaltung, natürlich ganz aktuell die Durchführung der Tarifverhandlungen, und weiterhin die Vorbereitungen zum Beschluss zur Alimentation der Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen.

■ Gesundheitssystem

Ein weiteres Thema, welches vielen Kolleginnen und Kollegen unter den Nägeln brennt, ist nach wie vor die Frage der zukünftigen politischen Entscheidungen zur Zukunft unseres Gesundheitssystems.

Noch konkreter natürlich die Frage nach der Einführung der sogenannten Bürgerversicherung und der damit verbundenen Auswirkungen insbesondere auf die Beamtenschaft. Die Ergebnisse der Bundestagswahl haben gezeigt, unabhängig vom Ausgang der jetzt anstehenden Koalitionsverhandlungen, dass wir uns als Verband sehr wahrscheinlich noch intensiver mit diesen Fragen und seinen unmittelbaren Auswirkungen auf unsere Mitglieder auseinandersetzen haben.

■ dbb gegen Bürgerversicherung!

Dabei hat der Bundeshauptvorstand des dbb im Rahmen seiner Septembertagung, noch im Vorfeld der Bundestagswahl, mehrheitlich eine Resolution verabschiedet, die auch weiterhin jeglichen Gedankenspielen zu einer Bürgerversicherung unter Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten eine klare Absage erteilt.

Darüber hinaus ist mir allein aufgrund der zahlreichen Zuschriften und Nachfragen bei unserem Verband bewusst, dass auch die niedersächsischen Kolleginnen und Kollegen dieses Thema nach wie vor bewegt.

■ Aktuell: duales System

Aktuell befinden wir uns in einem dualen System mit gesetzlicher und privater Krankenversicherung, in dem insbesondere Selbstständige sowie Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit haben, sich privat zu versichern.

Demgegenüber stehen die teilweise noch unterschiedlichen Konzepte der Bürgerversicherung, die im Grundsatz aber das gemeinsame Ziel haben, dass alle Bürgerinnen und Bürger ausnahmslos und unter Einbeziehung aller Einkunftsarten einen bestimmten Anteil ihres Einkommens in eine gesetzliche Krankenversicherung einzahlen und im Gegenzug Anspruch auf dieselben Leistungen haben.

Dabei spielen in der Gesamtbetrachtung auch Einnahmen aus Kapitalerträgen sowie Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung bei der Beitragsberechnung eine Rolle.

Grundsätzlich ist dem Leitgedanken eines solidarischen Weges, der möglichst allen eine umfassende und hochwertige Möglichkeit der Gesundheitsversorgung bietet, wenig entgegenzusetzen.

Hier liegt auch nicht die mehrheitlich getragene Grundintention unserer Verbände, die sich solidarischen Zielrichtungen noch nie verschlossen haben.

Die Gestaltung des Weges kann aber unserer Auffassung nach nicht auf Grundlage einer Einheitsversicherung erfolgen, die für viele Versicherte mehr Nachteile als Vorteile erbringt und nach unserer festen Überzeugung nur zu einer vorübergehenden Entlastung der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung führen wird.

Wie sich nämlich die Leistungsfähigkeit einer solchen Bürgerversicherung im Ergebnis für jede und jeden Einzelne(n) gestaltet, darf derzeit, zumindest in Hinblick auf die schwierige finanzielle Lage der gesetzlichen Krankenversicherung, durchaus kritisch gesehen werden.

So weisen die Befürworter der PKV nach wie vor darauf hin, dass für den Fall der Einführung einer Bürgerversicherung sich die Leis-



> Alexander Zimbehl,
1. Landesvorsitzender

© NBB

Impressum

Herausgeber: NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion, Ellernstraße 38, 30175 Hannover. **Telefon:** 0511.3539883-0. **Telefax:** 0511.3539883-6. **E-Mail:** post@nbb.dbb.de. **Internet:** www.nbb.dbb.de. **Bankverbindung:** BBBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56. **Redaktion:** Alexander Zimbehl (1. Landesvorsitzender), Azra Kamber (Landesgeschäftsführerin).

Verantwortlich für den Inhalt: Alexander Zimbehl, Ellernstraße 38, 30175 Hannover. Beiträge mit Autorenangabe stellen nicht unbedingt die Meinung des NBB dar.

Verlag: DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.

Titelfoto: © LoggaWiggler/Pixabay

Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** Dominik Allartz.

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 25,** gültig ab 1.10.2020.

Bezugsbedingungen: Erscheint 10-mal jährlich. Bezugspreis für Nichtmitglieder pro Jahr 19,90 Euro. Für Mitglieder ist der Bezugspreis durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. Bezug nur durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.



tungen zugunsten der derzeit privat Versicherten einerseits verschlechtern, andererseits mit teilweise erheblichen Mehrbelastungen zu rechnen ist.

Dabei liegt ein wesentliches Argument darin, Vergleiche zu den europäischen Ländern zu ziehen, beispielsweise den Niederlanden, Großbritannien und Frankreich, die bereits über vergleichbare Systeme einer Bürgerversicherung verfügen.

Die grundlegenden Daten der Leistungsfähigkeit, so der Zugang zu Arzneimitteln, der Versorgung mit Praxen und Facharztzentren insbesondere im ländlichen Raum oder Vergleichswerten bei Wartezeiten auf Arzttermine, sprechen nahezu durchgehend für den großen Wert des derzeit bestehenden dualen Systems in Deutschland und somit aus unserer Sicht mit für eine Beibehaltung.

■ Grundsätze des Berufsbeamtentums

Vom Grundsatz her geht es aus Sicht des Beamtenbundes aber auch nicht allein um den Status und die Qualität einer zukünftigen Krankenversicherung. Im Ergebnis gilt es immer wieder, sowohl Öffentlichkeit und Medien als auch der Politik deutlich zu machen, dass ein Auseinanderdriften der staatlich hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums diese im Ergebnis gefährden und die Attraktivität, insbesondere im Vergleich zur freien Wirtschaft, deutlich infrage stellen.

Beihilfe und Heilfürsorge gehören genauso wie die sichere Besoldung und Versorgung zu den wesentlichen Pfeilern der Alimentation durch den Dienstherrn, zeichnen das Gesamtpaket aus und sich untrennbar miteinander verbunden.

■ Alimentation

Bei allen Diskussionen, die man, aus meiner persönlichen Sicht auch richtigerweise, über eine Zukunft unseres Gesundheitssystems führen kann und führen sollte, muss gleichzeitig dieser Grundsatz der Alimentation unbedingt bestehen bleiben.

Andernfalls besteht die Gefahr, die Kernelemente des Berufsbeamtentums nach und nach auszuhöhlen und selbiges optional komplett infrage zu stellen. In der Konsequenz würde diese Entwicklung unsere Chancen auf dem Bewerbermarkt sehr wahrscheinlich erneut deutlich mindern.

Für besonders bedauerlich halte ich es zudem nach wie vor, dass wir uns an der Sache vorbei nach wie vor in einer zunehmenden Neiddiskussion befinden, die der Wichtigkeit dieses Themas nicht gerecht wird.

So wird ergänzend zu dieser Diskussion im Zusammenhang mit den statusrechtlichen Fragen nicht selten der Eindruck erweckt, dass Beamtinnen und Beamte beispielsweise keinen Beitrag für die Altersvorsorge leisten.

Diese Aussage ist faktisch einfach falsch und wird auch bei sich zuspitzender Diskussion nicht richtiger.

Die Altersvorsorge im Berufsbeamtentum folgt einer eigenen, vollkommen unabhängigen, Systematik und hat sich über viele Jahre im Grundsatz bewehrt.

Grundsätzlich wäre es gesamtgesellschaftlich aus meiner Sicht mehr als fahrlässig, den zweifelsfrei bestehenden Finanzierungslücken der gesetzlichen Krankenversicherungen nicht nachhaltig entgegenzutreten und auf die Entwicklungen der vergangenen Jahre möglichst umgehend zu reagieren.

Gleichzeitig wird dieses aber ohne Beitragssteigerungen im Ergebnis kaum möglich sein, will man das derzeitige Versorgungsniveau, welches von einem Großteil der Bevölkerung als sehr zufriedenstellend angesehen wird, halten wollen.

Die Durchführung eines kompletten Systemwandels, insbesondere hin zu einer vereinheitlichenden Bürgerversicherung, lehnt der dbb beamtenbund und tarifunion unter den derzeit geltenden Voraussetzungen nachhaltig ab.

Es bleibt abzuwarten, in welche Richtung sich die Politik in den kommenden Monaten entscheiden wird.

Ihr und euer

Alexander Zimbehl



Regelungen zu Personalratssitzungen und Personalversammlungen nach dem NPersVG

Aufgrund diverser Nachfragen aus den Fachgewerkschaften und dem Kreis der AG HPR zum zukünftigen Umgang mit Sitzungen der Personalräte unter den aktuellen Corona-Bedingungen beziehungsweise zur in diesem Zusammenhang möglichen Durchführung von Personalversammlungen, hat der 1. Landesvorsitzende Alexander Zimbehl ein Abstimmungsgespräch im MI zu diesen Problematiken geführt.

Personalratssitzungen

Angesichts der weiterhin durch Bundesregierung und Bundesarat verlängerten Situation der „Epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ gelten nach wie vor die Regelungen des Innenministeriums zur Umsetzung des Niedersächsischen

Personalvertretungsgesetzes für die COVID-19-Pandemie (Hinweis vom 6. April 2021).

Diese Regelungen werden in ihrer voraussichtlichen Dauer auch weiterhin eng angelehnt an die begründende Bundesentscheidung zur Epidemielage. Aktuell plant das MI weitergehende Regelungen, sollte die epidemischen Lage von nationaler Tragweite nicht mehr festgestellt werden. Dazu gibt es aber aufgrund der derzeitigen Unbestimmbarkeit des Zeitraums noch keine planbaren Entwicklungen.

Personalversammlungen

Das MI weist auch weiterhin darauf hin, dass unter Berücksichtigung der geltenden Corona-Bestimmungen Personal-

versammlungen nur unter besonderem Aufwand durchführbar erscheinen.

Sollten einzelne Dienststellen in der Lage sein, möglicherweise entsprechende Räumlichkeiten anzumieten, dann wären Personalversammlungen zwar denkbar – in der Praxis ist dies aber nur selten der Fall. Die Möglichkeit audiovisueller oder hybrider Personalversammlungen sieht das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz nicht vor. Sie können daher auch nicht ausnahmsweise zugelassen werden.

Gleichzeitig weist das MI darauf hin, dass die im § 43 NPersVG bestehende generelle Verpflichtung zur Durchführung von Personalversammlungen aufgrund der weiterhin existierenden

Sondersituation derzeit so nicht gesehen wird. Im Ergebnis besteht für die jeweiligen Personalräte zumindest bis auf Weiteres keine Pflicht zur Durchführung einer Personalversammlung.

Im Ergebnis rät das MI entweder zur Durchführung (optional mehrerer) Teilpersonalversammlungen oder der abgeschwächten Lösung individueller Informationsveranstaltungen, welche zwar auch digital durchgeführt werden könnten, aber nicht dem klassischen Standard von Personalversammlungen entsprechen dürfen.

Insgesamt hofft das MI, dass spätestens im Jahr 2022 wieder Personalversammlungen durchgeführt werden können. ■

Meinungsaustausch mit dem Ministerpräsidenten



Ministerpräsident Weil und Alexander Zimbehl

Zu einem sehr informativen Meinungsaustausch kamen der 1. Landesvorsitzende des NBB, Alexander Zimbehl, und der Niedersächsische Ministerpräsident Stephan Weil in

der Staatskanzlei zusammen. Dabei lagen die inhaltlichen Schwerpunkte des Gesprächs zum einen in den weiter bestehenden Auswirkungen der Corona-Pandemie und dabei ins-

besondere in den Fragen, die den öffentlichen Dienst betreffen.

Darüber hinaus tauschten sich der Ministerpräsident und Alexander Zimbehl umfangreich über die Problemstellungen zur aktuellen Tarifrunde für die Tarifbeschäftigten der Länder und die Umsetzung für die Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen aus.

Mit Blick auf die zu erwartenden Beschlüsse des Bundesverfassungsgerichts zur Unteralimentierung in Niedersachsen machte Alexander Zimbehl noch einmal nachhaltig die Erwartungshaltung unserer Kolleginnen und Kollegen deutlich, möglichst umgehend nach Feststellung der Rechtssicherheit eine gerechte und perspektivische Lösung zu erzielen.

Im Zusammenhang mit diesen Themen spielte zudem der Entwurf zum aktuellen Haushaltsplanentwurf eine wesentliche Rolle.

Dabei erläuterte Alexander Zimbehl auch an dieser Stelle noch einmal die Forderungen und Anregungen des NBB zur Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes und ging dabei insbesondere auf den Vorschlag einer verbesserten Jubiläumzulage für die Beschäftigten ein.

Gemeinsam wurde vereinbart, auch angesichts der anstehenden Tarifentscheidungen und des Alimentationsbeschlusses, die Gespräche in den kommenden Monaten weiter zu intensivieren, um auch auf diesem Wege die Bedeutung des öffentlichen Dienstes nachhaltig zu unterstreichen. ■

Gewerkschaftstage vom Bund Deutscher Forstleute (BDF) und der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

Auch wenn die Voraussetzungen derzeit vor dem Hintergrund der erneut ansteigenden Inzidenzzahlen weiterhin schwierig sind und an die verantwortlichen Organisationen für die Durchführung von Landesgewerkschaftstagen ganz besondere Hürden gesetzt werden, finden endlich die ersten Verbandstage wieder statt.

So besuchte Alexander Zimbehl als Gastredner für den NBB im vergangenen Monat sowohl den Verbandstag des BDF (Bund Deutscher Forstleute) als auch den Landesgewerkschaftstag der GdS (Gewerkschaft der Sozialversicherung).



➤ Gewerkschaftstag der GdS

Bei beiden Veranstaltungen machte Alexander Zimbehl insbesondere die aktuellen Probleme und Herausforderungen des öffentlichen Dienstes deutlich und ging im Schwerpunkt auf die aktuellen Fragen zu Strukturreformen und Digitalisierung ein.

Gleichzeitig appellierte Alexander Zimbehl auch in diesen Veranstaltungen an die Delegierten, den gemeinsamen dbb und NBB-Gedanken weiter intensiv zu leben und mit gemeinsamen Aktionen und Präsenz die anstehenden Tarifverhandlungen nachhaltig zu begleiten. ■





Der Verband Hochschule und Wissenschaft Niedersachsen (vhw)

In dieser Ausgabe stellen wir den Verband Hochschule und Wissenschaft Niedersachsen vor. Dafür haben wir ein Interview mit dem Vorsitzenden des vhw, Prof. Dr.-Ing. Bernd Weidenfeller, Diplom-Physiker, geführt.



Herr Weidenfeller, wir freuen uns, wenn Sie uns Ihren Verband näher vorstellen.

Der Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw) Niedersachsen nimmt unter den Hochschulverbänden eine Sonderstellung ein: Als einziger Verband umfasst er alle Hochschularten und steht allen Hochschulbediensteten offen. Er ist damit die Fachgewerkschaft im NBB für Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und für alle Tätigen an Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Pädagogischen Hochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen. Wir im vhw sind davon überzeugt, dass eine fruchtbare und für alle zufriedenstellende Arbeit an einer Hochschule nur dann möglich ist, wenn die Interessen aller und nicht nur die einer einzelnen Gruppe berücksichtigt werden. Der vhw Niedersachsen operiert daher mitgliedergruppen- und hochschulartenübergreifend!

Die Mitglieder in unserem Verband sind zu etwa 50 Prozent Tarifangestellte aus allen Bereichen des Hochschulwesens und sind beispielsweise technische Angestellte oder in der Verwaltung tätig. Weitere etwa 30 Prozent stammen aus der Professorenenschaft und etwa 20 Prozent sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

Wir setzen uns für die Förderung der Innovationsfähigkeit der Hochschulen sowie motivierende Rahmenbedingungen für ihre Mitglieder ein. Daher engagieren wir uns besonders für eine sach- und qualitätsbezogene Ausstattung mit einer angemessenen Besoldung und tariflichen Eingruppierung, ein einheitliches Professorenamt in allen Hochschularten, Weiterbildungs- und Personalentwicklungskonzepte mit mehr Beförderungsmöglichkeiten und höherwertigen Stellen, Dauerstellen für alle Daueraufgaben an einer Hochschule und deutlich weniger befristete Stellen. In den Bundesländern koordinieren wir unsere Arbeit im vhw-Bundesverband, in dem die Vorsitzenden aller Bundesländer zusammenarbeiten.

Beschreiben Sie bitte Ihren persönlichen Weg als Gewerkschafter bis zum Vorsitzenden.

Die Tätigkeit im Wissenschaftsbereich ist geprägt von prekären Arbeitsverhältnissen. Wie alle Doktorand*innen habe auch ich mich nach dem Studium als Doktorand der Physik von befristeter Stelle zu befristeter Stelle gehandelt, wobei die Vergütung lediglich bei 50 Prozent eines Vollzeitbeschäftigten lag. Dabei wurde erwartet, dass eine Arbeitszeit von mehr als 40 Wochenstunden geleistet wird, weil man neben der Projektarbeit, für die man bezahlt wird,

Gelegenheit zur Promotion hat. In dieser Situation ist man abhängig davon, dass die/der betreuende Professor*in einen neuen wiederum befristeten Arbeitsvertrag befürwortet. Weil es unterhalb der Professorebene kaum feste Stellen für wissenschaftliches Personal gibt und eine Chance auf eine Professur verschwindend gering ist, war auch ich davon ausgegangen, dass mein Verbleib an der Hochschule nur vorübergehend ist. Deshalb machte ich mir nur wenige Gedanken über eine gewerkschaftliche Vertretung für mich.

Nach meiner Promotion und einem kurzen Aufenthalt in der Industrie hatte ich im Jahr 1999 das Glück, eine Dauerstelle an der Hochschule zu bekommen, woraufhin ich mich nach einer für mich passenden Gewerkschaft erkundigte und mit dem vhw den Verband gefunden habe, der sowohl meine beruflichen Interessen vertritt als auch die Interessen der anderen Gruppen an den wissenschaftlichen Einrichtungen berücksichtigt. Dies war für mich ganz besonders wichtig.

Nach nur relativ kurzer Mitgliedschaft hat mir der vhw in einer Rechtsangelegenheit sehr geholfen, obwohl der Verband in Niedersachsen damals nur aus wenigen, sehr engagierten Mitgliedern bestand. Das hat mich bewogen, tiefer in die Gewerkschaftsarbeit einzusteigen, um einerseits dem vhw für seine Hilfestellung zu danken und andererseits anderen vhw-Mitgliedern helfen zu können, die Arbeit im Wissenschaftsbereich zu verbessern.

Im Jahr 2005 wurde ich dann Landesvorsitzender des vhw Niedersachsen und gehöre in dieser Funktion auch dem vhw-Bundesvorstand an, dem Zusammenschluss aller vhw-Lan-

desverbände. Im Jahr 2011 wurde ich dann von der Vertreterversammlung des vhw Bund in den Geschäftsführenden Bundesvorstand gewählt. Meine speziellen Aufgaben im Geschäftsführenden Bundesvorstand liegen in den Aufgabenfeldern „Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen“ und „Wissenschaftlicher Nachwuchs“. Daher weiß ich auch, dass es von mir ein fast sträfliches Versäumnis war, mich als wissenschaftlicher Mitarbeiter nicht gewerkschaftlich zu organisieren, denn nur dann, wenn sich der wissenschaftliche Nachwuchs und die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zusammenschließen, haben wir auch die Macht, die prekären Arbeitsverhältnisse an den Hochschulen zu verändern.

Als Teil der großen NBB- und dbb Familie ist auch Ihr Verband in das verbandsgewerkschaftliche Gesamtkonzept mit eingebunden. Welche Erwartungen haben Sie an den NBB in den kommenden Jahren?

Einige im Wissenschaftssystem herrschende gravierende Missstände wurden bereits erwähnt. Der vhw arbeitet darauf hin, diese Systemmängel abzustellen. Dabei sind wir auf die Hilfe und Unterstützung des NBB und des dbb angewiesen. Anders als Beschäftigte in anderen Bereichen der großen NBB- und dbb Gemeinschaft werden die Leistungen der Beschäftigten im Wissenschaftssystem für die Öffentlichkeit nicht unmittelbar sichtbar. Anders als etwa bei den Leistungen der Pflegekräfte in der jetzigen Pandemie, die ins Blickfeld der Öffentlichkeit und der Politik rücken, ist dies in der Wissenschaft in der Regel nicht der Fall.

Werden beispielsweise die Leistungen von Biontech von der Politik gewürdigt und herausge-



stellt, wurde die Arbeitsweise der Ständigen Impfkommission für ihr Zögern kritisiert, weil sie sich mit einer Impfpflicht für Kinder und Jugendliche wegen unzureichender Daten für die Beurteilung mehr Zeit gelassen hatte, als dies von der Politik gewünscht war. Vor diesem Hintergrund ist eine Unterstützung von NBB und dbb für den vhw Niedersachsen besonders wichtig, um die Aufgaben im Wissenschaftsbereich erfolgreich anzugehen.

Eines der großen Probleme im Hochschulbereich – die prekäre Arbeitssituation für Wissenschaftler*innen – könnte dadurch gelöst werden, dass unterhalb der Professorebene dauerhafte Stellen geschaffen werden. Befristete Arbeitsverhältnisse sollte es dann nur noch im Rahmen einer Qualifizierungsphase – beispielsweise der Promotion – geben. Noch immer werden promovierte Wissenschaftler*innen weisungsgebunden für schwierige Aufgaben in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung nur befristet eingesetzt.

Für erfolgreiche Juniorprofessor*innen, Nachwuchsgruppenleiter*innen und habilitierte Wissenschaftler*innen muss es Lebenszeitstellen geben, in denen sie selbstständig in Forschung und Lehren tätig sind. Während solche Beschäftigungssysteme in nahezu allen Ländern der Welt umgesetzt sind, erlaubt sich Deutschland, sehr gut ausgebildete und oft hoch angesehene Wissenschaftler*innen jahrelang auf befristeten Stellen zu beschäftigen und sie schließlich ohne Perspektive aus dem Wissenschaftssystem zu entlassen.

Für alle Beschäftigten im Wissenschaftsbereich – sei es Hausmeister*in, Sekretär*in oder unbefristet beschäftigte*r Wissenschaftler*in – muss es ein echtes Personalentwicklungskonzept geben, sodass für jede Person Transparenz vorhanden ist, was für eine höher dotierte

Stelle getan werden muss. An Transparenz mangelt es auch bei der Vergabe von Leistungsbezügen für Professor*innen.

In unseren Augen ist eine Reform der Professor*innenbesoldung eine ebenfalls dringende Aufgabe, bei der wir unbedingt Unterstützung benötigen. Eine Unterteilung in unterschiedliche Kategorien nach W2- und W3-Professuren ist nicht mehr zeitgemäß, weil sich die Aufgabenstellungen nicht mehr nach der Einstufung in unterschiedliche Stellen unterscheiden. Deshalb hat der vhw eine Vorlage für eine einheitliche Besoldung für alle Professuren entwickelt.

Auch die Aufgaben von Fachhochschulprofessuren haben sich dahingehend geändert, dass neben den traditionellen Aufgaben in der Hochschullehre an Fachhochschulen/HAW heute in viel stärkerem Maße Aufgaben in der angewandten Forschung und der akademischen Selbstverwaltung zu erfüllen sind. Gleichzeitig haben sich aber die Aufgaben in der Lehre nicht reduziert, sodass die Betroffenen heute viel stärker belastet sind! Wenn eine gleichbleibende Qualität in der Lehre angesichts der gestiegenen Anforderungen beibehalten werden soll, dann muss die Lehrverpflichtung der Fachhochschulprofessor*innen deutlich reduziert werden. Anzustreben sind höchstens zwölf Wochenstunden in der Lehre.

Corona-Krise: Die vergangenen eineinhalb Krisenjahre waren für die gesamte Bevölkerung sehr anstrengend und fordernd. Was war in Ihrem gewerkschaftlichen Bereich besonders herausfordernd? Wo lagen Schwierigkeiten und wo haben sich vielleicht sogar Chancen ergeben?

Grundsätzlich kann man sagen, dass sich die Hochschulautonomie bewährt und dafür gesorgt hat, dass vor Ort schnell und passend auf die Corona-Krise reagiert werden konnte. Allerdings bringen alle Angehörigen

der Hochschulen unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen in die Krise ein, und die Zusammenarbeit und die Kommunikation zwischen Studierenden, Mitarbeitenden, Lehrenden und Leitungsgremien muss gestärkt werden. Die schon länger vorhandene und bekannte Raumknappheit an den Hochschulen verhinderte eine Präsenzlehre, weil Hygienekonzepte nicht umgesetzt werden konnten. Darunter litt die Hochschullehre.

Die im Schulbereich diskutierten sozialen Folgen des fehlenden Präsenzunterrichts kann man auch unter den Studierenden in ähnlicher Form finden. Viele notwendige Praktika mussten ausfallen, weil sie aufgrund der Hygieneregeln nur in kleinen Gruppen hätten durchgeführt werden müssen und das dafür notwendige Personal unterhalb der Professorebene nicht vorhanden ist. Die Fernlehre ist sehr arbeitsintensiv und zu ihrer Umsetzung wird professionelle Unterstützung benötigt. Vorlesungen können nicht eins zu eins von Präsenz- in Digitalunterricht umgewandelt werden. Überdies waren in den Prüfungsordnungen der Hochschulen keine Online-Prüfungen vorgesehen. Die Änderungen der Prüfungsordnungen konnten zwar schnell erfolgen, die rechtlichen Grundlagen für einen rechtssicheren Einsatz von Online-Prüfungen müssen jedoch vom Land Niedersachsen gegeben werden.

Vielfach konnte die Forschung an den Hochschulen weitergeführt werden, musste aber auch oft unterbrochen oder abgebrochen werden, etwa weil Material nicht geliefert wurde, Kooperationen mit ausländischen Partnern nicht mehr möglich waren, Archive im In- und Ausland geschlossen wurden, Projekte von Industriepartnern abgebrochen wurden und Arbeiten ins Homeoffice verlegt wurden und von dort aufgrund schlechter und langsamer Internetanbindungen kaum möglich waren. Von

diesen pandemiebedingten Einschränkungen war besonders der wissenschaftliche Nachwuchs betroffen, für den die Qualifikationszeiten erheblich verlängert werden, zumal häufig obendrein familiäre Betreuungsaufgaben übernommen werden mussten.

Hinzu kamen eine mangelhafte Ausstattung von digitalen und vor allem multimediatauglichen Endgeräten für Dozent*innen im Homeoffice sowie das Fehlen von nicht auf die multimediale Lehre und den großen Bedarf ausgelegten Lehrplattformen. Auch mangelte es an der notwendigen digitalen Infrastruktur bei den Studierenden im Homeoffice. Obendrein fehlte für alle anderen im Homeoffice tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die notwendige digitale Ausstattung mit Endgeräten.

Die Pandemie hat die schon seit Langem bekannte Unterfinanzierung der Hochschulen sowie den Raum- und Personalmangel besonders an dauerhaft beschäftigtem Personal deutlich gemacht. Sie hat auch gezeigt, dass eine digitalisierte Lehre nicht einfach von heute auf morgen möglich ist, und die Dozentinnen und Dozenten für den Auf- und Ausbau eines digitalen Lern- und Lehrangebots sehr viel zusätzliche Zeit und professionelle Unterstützung benötigen. Man kann jedoch feststellen, dass die bisher an den Hochschulen vernachlässigte digitale Lehre als Ergänzung zur Präsenzlehre als sehr hilfreich erkannt worden ist. Gezeigt hat sich auch, dass eine Vielzahl von Verwaltungstätigkeiten, die im Wissenschaftsbereich anfallen, vom Homeoffice aus erfolgen könnten. Dies erspart vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeit- und geldaufwendige Anfahrten zu ihrer Tätigkeitsstelle.

Der NBB bedankt sich für die Beantwortung unserer Fragen herzlich bei Prof. Dr.-Ing. Bernd Weidenfeller. ■



Aktuelles aus unseren Mitgliedsgewerkschaften

DPoIG Niedersachsen



Stellenabbau gefährdet innere Sicherheit in Niedersachsen! Unter diesem Titel stellte der FDP-Abgeordnete Dr. Marco Genthe, innenpolitischer Sprecher der Fraktion, eine Kleine Anfrage an die Landesregierung. Konkret ging es hierbei um die personelle Ausstattung der niedersächsischen Landespolizei sowie um geplante, stattgefunden und gestrichene Einstellungen bei der Polizei.

In der niedersächsischen Koalitionsvereinbarung von SPD und CDU wurde im Jahr 2017 vereinbart, dass in der aktuellen Wahlperiode bis zu 3.000 zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten im Polizeidienst, sowohl bei VollzugsbeamtInnen als auch beim Verwaltungspersonal sowie bei SpezialistInnen, unter anderem im Bereich Cybercrime, geschaffen werden sollen.

Viele dieser Stellen wurden jedoch mit einem sogenannten „kw-Vermerk“ (künftig wegfallend) versehen. Nach ersten Medienberichten sollen diese kw-Vermerke nach aktuellen Plänen der Landesregierung auch nicht entfallen. Dies bedeutet, dass nach momentanen Planungen die Polizei bis zum Jahr 2024 knapp 800 Beschäftigte verlieren wird.

Stellt man die geplanten Einstellungen und ruhestandsbedingten Abgänge gegenüber, so kann man für 2021 feststellen, dass knapp 200 Personen weniger eingestellt werden sollen als in den Ruhestand eintreten. Für das Jahr 2022 sind vorsichtig mehr Einstellungen geplant, sodass die Minusdifferenz hier nur bei 70 liegt.

Die Ausblicke auf die Folgejahre sind zwar hypothetisch, las-

sen aber darauf schließen, dass etwaige Fehlstellen weiter anwachsen werden. Kurzum sind die sogenannten Vorratseinstellungen im Nachhinein verzieht und haben keinen nachhaltigen positiven Einfluss auf die Zahl der Beschäftigten.

Unabhängig von Vorratseinstellungen und kw-Vermerken bleibt eines klar: Die polizeilichen Aufgaben und Belastungen für die PolizeibeamtInnen sind stetig und exponentiell gewachsen! Die Antwort hierauf kann und darf keine Personaleinsparung sein! Eine solche drastische Minimierung der Planstellen gefährdet die innere Sicherheit, so die DPoIG Niedersachsen.

Neben der Forderung der Politik, die Polizeipräsenz „auf der Straße“ zu erhöhen, muss sich die Polizei mit immer konspirativer agierenden Tätern beschäftigen. Die Straftaten werden komplexer, die Ermittlungen, beispielsweise aufgrund der Auswertung hoher Datenmengen, auch immer umfangreicher. Schutzaufgaben und besondere Einsatzlagen tragen ihren Anteil ebenfalls dazu bei.

Wie sollen die PolizeibeamtInnen bei einem höher werdenden Arbeitsaufwand und immer größer werdenden Herausforderungen ihre Arbeit noch adäquat bewältigen, wenn die Regierung Stellenstreichungen plant? Wie sollen die KollegInnen noch ihre Arbeit „leisten“, wenn sie dauerhaft über dermaßen belastet werden?

Die DPoIG weist die Politik darauf hin, dass wir eine leistungsfähige Polizei brauchen, um in diesem Land Sicherheit und Freiheit garantieren zu können. Dazu bedarf es Personal: Werden Sie tätig und fangen Sie endlich an, dieses Problem nachhaltig zu lösen.

VBE



VBE-Landesvorsitzender Franz-Josef Meyer zu den Überbeanspruchungen der Lehrkräfte: „CORONA-BELASTUNGEN BEHINDERN DEN BILDUNGS-AUFTRAG!“

Die Delegierten der Regionaltagung Weser-Ems sind besorgt über die Einschränkungen eines geregelten Unterrichts durch Corona-Verordnungen und Hygienemaßnahmen.

Sie warnen vor einer Verschlechterung der Bildungsqualität in den Schulen. Der akute Lehrermangel verschärft die Situation noch. Bildung und Erziehung müssen wieder in den Mittelpunkt des unterrichtlichen Geschehens gerückt werden.

„Lehrkräfte sind keine Mediziner oder Virologen. Dennoch müssen sie sich seit Monaten täglich mit medizinischen Fragen beschäftigen, statt ihrer Profession als Pädagogen nachgehen zu können. Das Aktionsprogramm ‚startklar‘ beinhaltet zwar diverse Budgets zur befristeten Beschäftigung von Personal, doch der Markt für pädagogisch qualifizierte Fachkräfte ist leergefegt. Studierende, Pensionäre und Personal ohne pädagogische Vorbildung werden die durch Corona verursachten Lernzeitverluste und psychosozialen Probleme bei Kindern und Jugendlichen nicht lösen können“, so VBE-Vorsitzender Meyer in seinem Grußwort zur Tagung.

Besserung ist nicht in Sicht. Im Gegenteil: Im Doppelhaushalt 2022/2023, der aktuell im Parlament beraten wird, drohen für den Bildungsbereich Kürzungen und Stellenstreichungen. So werden Schulbeschäft-

tigte unverschuldet zu Opfern der Pandemie. Bis 2025/26 werden zusätzlich etwa 3.000 Lehrkräfte benötigt, um die dringenden Aufgaben wie Umsetzen der Aufholprogramme und qualifizierte Ganztagsangebote durchführen zu können.

Stellenabbau ist in dieser Situation Gift für den Schulbetrieb. Bildungspolitik findet allerdings weiterhin im Finanzministerium statt und Finanzminister Hilbers als „Hüter des Geldes“ und Kämpfer der „schwarzen Null“ verhindert notwendige Verbesserungen im Bildungsbereich.

Der Fachkräftemangel in Grundschulen und Sek.-I-Schulen nimmt in manchen Regionen bereits dramatische Züge an. Wir brauchen dringend eine Ausbildungsoffensive mit attraktiven Studienplätzen und besseren Arbeitsbedingungen.

Von den vor Corona versprochenen Entlastungsstunden, der Wiedereinführung der zweiten Stunde der Altersermäßigung und einer konkreten Perspektive für mindestens A 13/EG 13 für alle Lehrkräfte, ist jetzt keine Rede mehr. Die gewährte minimale Zulage ist kein Ersatz für den Einstieg in eine höhere Besoldung.

Meyer abschließend: „Mangelnde Wertschätzung der am Limit arbeitenden Lehrkräfte führt zu Resignation und Frustration und wirkt sich langfristig auf die Bildungsqualität aus. Bildungsqualität und Wertschätzung des Lehrerberufes sind eng miteinander verbunden. Das gilt auch in Corona-Zeiten. Warme Worte reichen dafür nicht aus. Wer gute Schulen will, muss für gute Rahmenbedingungen sorgen. Diese Sorgfalts- und Fürsorgepflicht vermessen wir aktuell bei der Landesregierung.“