

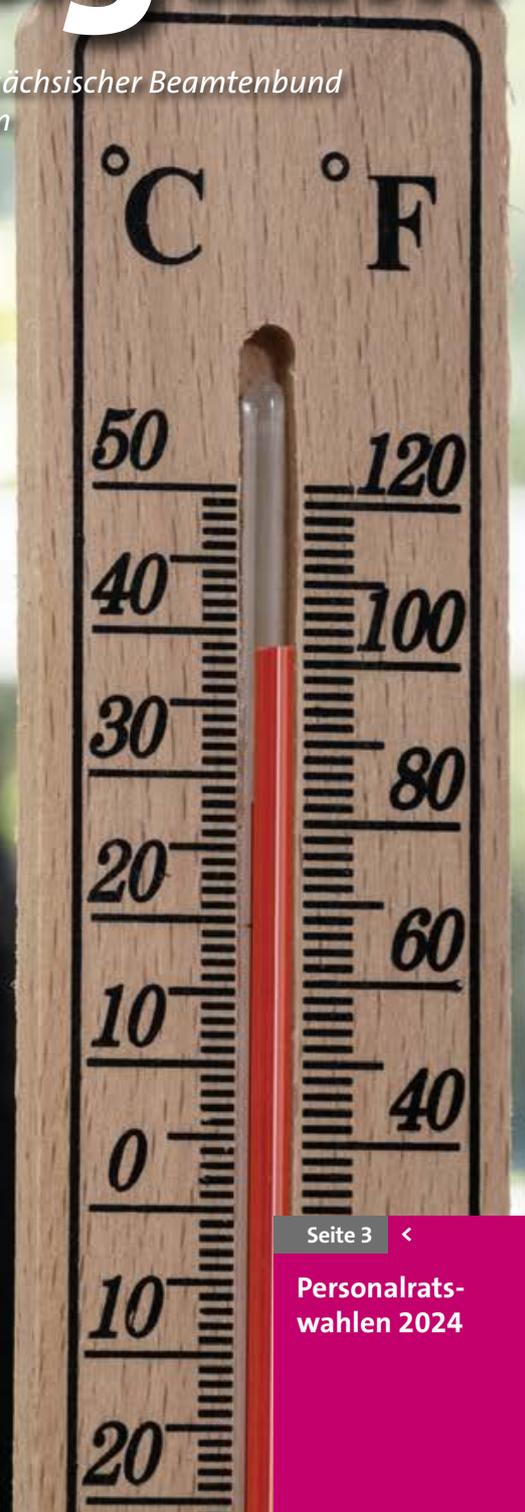
niedersachsen magazin

9

September 2023 • 85. Jahrgang

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund
und Tarifunion

Hitzefrei?



Seite 3 <

Personalrats-
wahlen 2024

Seite 4 <

Klimawandel im
öffentlichen Dienst

Seite 7 <

Aktuelles aus
unseren Mitglieds-
gewerkschaften



Sommer-Siesta

Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

Es ist ein durchaus wiederkehrendes politisches und gleichzeitig auch journalistisches Phänomen, insbesondere in der Sommerzeit und der parlamentarischen Sommerpause, dass die ein oder andere interessante oder auch weniger interessante Idee beziehungsweise entsprechende Themen in die öffentliche Diskussion eingebracht werden. Oftmals handelt es sich dann um Meinungen und Gedanken, die im Rahmen der alltäglichen politischen Diskussion nicht unbedingt Gehör finden.

■ Einführung einer Siesta in Deutschland?

Die Überlegungen des Bundesverbands der Ärztinnen und Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes in diesem Juli gehören dabei mit Sicherheit zu den interessantesten und diskussionswürdigen Ansätzen. So hat der Bundesvorsitzende des Verbandes gefordert, aufgrund der hohen Temperaturen die Einführung einer Siesta nach südeuropäischem Vorbild in Deutschland zumindest zu prüfen. Ziel dieses Vorstoßes sei nach seinen Worten, im Sommer die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu stärken und gleichzeitig zum Gesundheitsschutz unserer Beschäftigten beizutragen.

Dieser Vorschlag ist durchaus beachtenswert und dürfte aus Sicht eines gewerkschaftlichen Dachverbandes nicht einfach nur als Sommerlochthema zu klassifizieren sein, sondern verdient es im Minimum, angemessen weiterverfolgt und thematisch intensiviert zu werden.

■ Arbeitsschutz muss angepasst werden

Seit vielen Jahren stellen wir fest, dass unsere Sommer immer heißer werden und die damit einhergehenden gesundheitlichen Belastung für viele unserer Beschäftigten deutlich zunehmen. Dabei muss man leider in diesem Kontext auch ansprechen, dass seitens der öffentlichen Arbeitgeber – insbesondere im Vergleich zu vielen Arbeitgebern in anderen und vergleichbaren Berufszweigen – in den vergangenen Jahren wenig und in Teilbereichen gar nichts unternommen wurde, im Interesse der Beschäftigten hier für Abhilfe zu sorgen.

Als Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion haben wir in der Vergangenheit, genau wie viele unserer Mitgliedsorganisationen, bereits mehrfach angemahnt, dass unsere Dienstgebäude nicht den energetischen Standards dieser Zeit entsprechen. Wir haben mehrfach bemängelt, dass Klimageräte oder vergleichbare Kühlmöglichkeiten in den meisten Büros nach wie vor Mangelware sind. Auch der Einsatz von Wasserspendern beispielsweise

findet sich in Büros des öffentlichen Dienstes eher selten oder wird, wenn überhaupt vorhanden, zumeist privat durch die Beschäftigten beschafft.

Teil der energetischen Sanierung kann auch der Einbau elektronisch steuerbarer Außenjalousien sein, die die Aufheizung der Gebäude verringern und durch intelligente Steuerung sogar Lüftungen besser ermöglichen. Auch hier besteht bei unseren öffentlichen Dienstgebäuden teilweise erheblicher Nachholbedarf – tatsächliche Umsetzungsinitiativen der Landesregierung vermissen wir nach wie vor.

■ Arbeitszeitanpassung

Der Vorschlag des Verbandes der Amtsärzte geht dabei aber noch in eine andere Richtung und berücksichtigt insbesondere die Frage der Flexibilisierung von Arbeitszeit. Die Einführung einer ausgedehnten Mittagspause, nach Vorschlag des Verbandes und südeuropäischem Vorbild Siesta genannt, zielt im Grundsatz darauf ab, sich auch über Arbeits- und Präsenzzeiten angesichts der Entwicklung des Klimawandels deutlich Gedanken zu machen. Wir haben uns als NBB in der Vergangenheit wiederholt dafür ausgesprochen, Arbeitszeiten deutlich zu flexibilisieren und bei stetiger Beachtung der Bürgerinteressen gleichzeitig noch mehr im Interesse der Beschäftigten ausulegen. Dieser erneute Vorstoß des Verbandes der Amtsärzte geht aus diesem Grunde daher durchaus in die richtige Richtung. So muss es auch in der öffentlichen Verwaltung möglich sein, standardisiert und gleichzeitig flexibel auf eben solche Hitzesituationen reagieren zu können und Arbeits- und Präsenzzeiten dann entsprechend anzupassen und im Interesse aller zu gestalten.

Gleichzeitig müssen wir aber auch anerkennen, dass es genügend Berufe im öffentlichen Dienst gibt, in denen derartige arbeitszeitliche Flexibilisierungsmaßnahmen eher problematisch oder in vielen Fällen tatsächlich nicht umsetzbar sind. Hierzu gehören insbesondere die Pflegeberufe, genauso aber auch beispielsweise die Bereiche Polizei, Feuerwehr sowie Straßen- und Verkehrsbeschäftigte. Aus diesem Grund brauchen wir im Minimum auf Landesebene und ebenso in der kommunalen Umsetzung endlich einen tatsächlichen Hitzeplan, auch und insbesondere für die öffentliche Verwaltung. Hier könnten alle wesentlichen Maßnahmen – und



> Alexander Zimbehl,
1. Landesvorsitzender

© NBB

Impressum

Herausgeber: NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion, Raffaelstraße 4, 30177 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), Lia Napierski. **Redaktionschluss:** 15.08.2023

Verantwortlich für den Inhalt: Alexander Zimbehl, Raffaelstraße 4, 30177 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: © Getty Images/iStockphoto

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 27,** gültig ab 1.1.2023.

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.



bitte nicht erst mit einer Zielrichtung auf das Jahr 2050 hinaus – zu wirkungsvollen Paketen, bestehend aus Innovations- und Investitionsmaßnahmen, geschnürt werden. Dazu gehört beispielsweise die innovative Fortführung flexibler Arbeitszeitmodelle für die öffentliche Verwaltung, um den steigenden Temperaturen in den Sommermonaten noch besser begegnen zu können.

Es muss uns endlich gelingen, durch Infrastrukturmaßnahmen dafür zu sorgen, dass diejenigen, die aufgrund ihrer beruflichen Verpflichtung eben nicht zeitlich flexibler arbeiten können, die Möglichkeit haben, auch bei einer deutlich steigenden Belastung ihren Aufgaben effektiv nachgehen zu können. Es liegt klar im Aufgabenbereich und in der Verantwortung des Arbeitgebers, zusammen mit Personalvertretungen und Gewerkschaften an solchen Konzepten nachhaltig zu arbeiten, um auch in diesem Segment die niedersächsische Landesverwaltung effektiver und im Interesse eines tatsächlichen Gesundheitsschutzes aufzustellen.

■ Mobile Working

So haben wir mit dem Innenministerium auch in direkter Folge und durch Auswertung der Erfahrungen der Coronapandemie eine sehr flexible 81er-Vereinbarung zum Mobile Working erarbeitet. Nun liegt es auch in unserer gemeinsamen Verantwortung, dieses sehr

lebendige Modell in der Zukunft weiterzuentwickeln und idealerweise auch die sich verändernden klimatischen Bedingungen entsprechend und ergänzend mit in die weiteren Planungen aufzunehmen.

Auch wenn der Sommer 2023 nunmehr so langsam seinem Ende entgegengehen dürfte – wir können und wir dürfen diese klimatischen Entwicklungen mit den direkten Auswirkungen auf unsere Arbeitswelt nicht aus den Augen verlieren. So werden wir als NBB im Kreise unserer verschiedenen Gremien auch diese Entwicklungen nunmehr in Vorbereitung auf das kommende Jahr und damit verbundene entsprechende Initiativen im Interesse unserer Beschäftigten beraten.

Ich wünsche Ihnen und euch einen schönen Start nach einer hoffentlich angenehmen Sommerzeit!

Ihr/euer

Alexander Zimbehl

Personalratswahlen 2024

Niedersächsische Personalratswahlen stärken Mitarbeiterdemokratie und Mitbestimmung am Arbeitsplatz

In einem Zeichen demokratischer Werte und gesteigerter Mitarbeiterbeteiligung finden am 27. Februar 2024 die Wahlen zu den Personalvertretungen und den Jugend- und Auszubildendenvertretungen in Niedersachsen statt. Beschäftigte aus verschiedenen Branchen im ganzen Bundesland nutzen ihre Stimmrechte und wählen Vertreterinnen und Vertreter, die ihre Interessen repräsentieren und Arbeitsplatzanliegen ansprechen werden.

Die Personalratswahlen sind von hoher Bedeutung, da sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, ihre Arbeitsbedingungen mitzugestalten und sicherzustellen, dass ihre Stimmen von der Geschäftsleitung und den Entscheidungsträgern gehört werden. Diese Räte fungieren als Bindeglied zwischen der Belegschaft und der Geschäftsleitung und schaffen eine Platt-

form für offene Kommunikation und konstruktiven Dialog.

Angesichts der sich wandelnden Dynamik des Arbeitsmarktes und der Auswirkungen der Pandemie auf Arbeitsumgebungen ist die Rolle der Personalräte noch bedeutsamer geworden. Niedersachsen hat bemerkenswerte Veränderungen in der Art und Weise erlebt, wie Unternehmen arbeiten, mit einem Schwerpunkt auf Telearbeit, flexiblen Arbeitszeiten und dem Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Personalratswahlen bieten ihnen die Möglichkeit, diese Transformationen mitzugestalten und Richtlinien zu beeinflussen, die ihr direktes Leben betrifft.

Kandidatinnen und Kandidaten aus verschiedenen Berufen, darunter Gesundheitsfachkräfte, Angehörige von Steuer- und Finanzverwaltung, Polizei, Feuerwehr, Lehrerinnen

und Lehrer, öffentliche Bedienstete und viele weitere, streben Positionen in den Personalräten an. Sie setzen sich für verbesserte Arbeitsbedingungen, angemessene Sicherheitsmaßnahmen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance ein.

Die Wahlen haben sowohl bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch bei den Arbeitgebern großes Interesse geweckt. Sie erkennen die Bedeutung der Einbindung ihrer Belegschaft in Entscheidungsprozesse an und wissen, dass eine motivierte und zufriedene Belegschaft für den Erfolg und das Wachstum jeder Organisation von entscheidender Bedeutung ist.

Im Geiste von Demokratie, Transparenz und Zusammenarbeit werden die Ergebnisse der Personalratswahlen mit Span-

nung erwartet. Die gewählten Vertreterinnen und Vertreter werden eine entscheidende Rolle dabei spielen, ein harmonisches Arbeitsumfeld zu fördern und die Mitbestimmung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Niedersachsen zu stärken.

■ Digitale Informationsveranstaltung

Der NBB ist bei diesem Prozess unterstützend tätig und bot bereits am 13. Juni 2023 eine digitale Informationsveranstaltung an. Es wurden vorab Themen zur Vorbereitung der Wahlen im kommenden Jahr besprochen, auch Wünsche zur weiteren Vorgehensweise wurden berücksichtigt. Daraus entstand ein verbandsübergreifendes Motto: „Wirkung kommt von wir.“ Eine zweite digitale Informationsveranstaltung ist für den 21. August 2023 um 15 Uhr geplant.



> Postkarten Vorderseite



> Postkarten Rückseite

© NBB (2)

■ Wahlplakate

Als hilfreiches Material für eine erfolgreiche Wahl stellt der NBB in diesem Jahr ebenfalls ergänzend Wahlplakate zu Verfügung. Diese sollen einheitlich die Gemeinschaft des NBB repräsentieren und können zu gegebener Zeit von den Geschäftsstellen der einzelnen Fachverbände bestellt werden.

■ Informationspostkarte

Da das Thema Umweltbewusstsein und Nachhaltigkeit auch den NBB betrifft, gibt es dieses Jahr erstmalig eine Informationspostkarte zu den Personalratswahlen. Diese soll als

Alternative zu der sehr umfangreichen Wahlbroschüre der letzten Jahre eingesetzt werden. Es befindet sich ein QR-Code zum scannen auf der Postkarte, mit dem man auf die Seite des NBB zu den Personalratswahlen 2024 gelangt. Die dortigen Informationen für Dienststellen und Schulen sollen als Orientierungshilfe, insbesondere für die örtlichen Wahlvorstände, dienen. Ziel ist es, sie in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und ihre Tätigkeit zu erleichtern. So beinhaltet die Seite zum Beispiel Berechnungsbeispiele unter anderem für die Aufteilung der Sitze auf Frauen und Männer oder die Ermittlung der Sitzverteilung bei

den unterschiedlichen Konstellationen. Muster beziehungsweise Vordrucke für Anträge, Wahlzettel oder andere hilfreiche Dokumente finden Sie dort wie gewohnt zur weiteren Verarbeitung und Verbreitung.

■ Wahlbroschüre

Wer trotzdem nicht auf die gedruckte Broschüre „Wahlordnung zum Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz“ verzichten möchte, hat die Option, diese über den Fachverband zu bestellen. Diese beinhaltet dieselben Inhalte wie die Website, jedoch wird dieses Jahr darauf verzichtet, alle Vordrucke und Muster mit abzdrukken.

■ Hybride Schulungen

Ende des Jahres werden durch den NBB hybride Schulungen angeboten, die alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Wahlen und die Arbeit in den Wahlvorständen vorbereiten sollen.

Diese sollen anschließend als Multiplikatoren fungieren und die Informationen möglichst weit streuen, um Kandidatinnen und Kandidaten, dem Wahlausschuss oder Wählerinnen und Wähler eine bestmögliche Vorbereitung zu bieten. Informationen hierzu werden zeitnah bereitgestellt – die Schulungstermine werden voraussichtlich Ende August bekannt gegeben. ■

Klimawandel bewältigen

Auswirkungen auf das Personal im öffentlichen Dienst und der Aufruf des NBB zum Handeln

Nach den Grußworten von Alexander Zimbehl in diesem Magazin ist es dem NBB ein großes Anliegen, diese Thematik tiefgreifender in folgendem Artikel zu behandeln.

Mit der fortschreitenden Beschleunigung des Klimawandels werden dessen Auswirkungen weltweit spürbar und überwinden geografische Grenzen und sozioökonomische Barrieren. Zu den am stärksten betroffenen Gruppen gehören engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter des öffentlichen Dienstes, die unermüdlich für die Gemeinschaften arbeiten, für reibungslose Abläufe von wichtigen Dienstleistungen sorgen und die öffentliche Ordnung aufrechterhalten. Wir wollen hier das große Ausmaß der Auswirkungen des Klimawandels

auf das Personal im öffentlichen Dienst beleuchten und gleichzeitig die dringende Notwendigkeit für gemeinsame Maßnahmen hervorheben.

■ Die unvermeidlichen Auswirkungen

Der Klimawandel bringt eine Vielzahl von Herausforderungen mit sich, die sich direkt auf die Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden des öffentlichen Personals auswirken. Extremwetterereignisse wie

Hurrikane, Waldbrände und Überschwemmungen treten immer häufiger und intensiver auf und belasten die Notfallreaktion und das Katastrophenmanagement enorm. Ersthelfer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Rettungsdiensten zum Beispiel stehen vor beispiellosen Anforderungen, die ihre Sicherheit und psychische Gesundheit gefährden.

Zusätzlich bringen steigende Temperaturen Risiken für Beschäftigte im Freien mit sich, wie etwa Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunen, Bauarbeiter und Entsorgungspersonal. Hitzebedingte Erkrankungen nehmen zu, wodurch verstärkte Sicherheitsmaßnahmen am Ar-

beitsplatz, Pausen und Zugang zu ausreichender Flüssigkeitszufuhr erforderlich werden.

■ **Gesundheit und psychisches Wohlbefinden**

Die Auswirkungen des Klimawandels gehen über die physische Gesundheit hinaus und betreffen auch das psychische Wohlbefinden. Das Personal im öffentlichen Dienst ist mit traumatischen Erfahrungen während Naturkatastrophen konfrontiert und wird Zeuge der Verwüstungen, die den von ihnen betreuten Gemeinschaften zugefügt werden. Die Flutkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen hatte 2021 zum Beispiel katastrophale Folgen, die bis heute zu sehen uns zu spüren sind. Die emotionale Belastung durch den Verlust und das Leid kann zu Erschöpfung, Mitgefühlsmüdigkeit und posttraumatischer Belastungsstörung (PTBS) führen. Die Gewerkschaften müssen sich für robuste Unterstützungssysteme für die psychische Gesundheit einsetzen, um dem Personal zu helfen, mit diesen Herausforderungen umzugehen.

■ **Belastung der Infrastruktur und Ressourcenverteilung**

Der Klimawandel belastet auch die Infrastruktur erheblich und



beeinflusst die Bereitstellung wichtiger Dienstleistungen. Häufige Überschwemmungen können den öffentlichen Verkehr stören und die Sicherheit von Transportarbeitern und Pendlern gefährden. Beschädigte Infrastruktur lenkt außerdem Ressourcen von wichtigen öffentlichen Dienstleistungen ab, was sich auf das Personal und die Budgetverteilung auswirkt.

■ **Der Aufruf der Gewerkschaft zum Handeln**

Angesichts dieser enormen Herausforderungen spielen der NBB und seine Mitglieds-gewerkschaften eine entscheidende Rolle beim Schutz der Interessen des öffentlichen Personals. Tarifverhandlungen sind dabei von großer Bedeutung, um gerechte Entlohnung, verbesserte Arbeitsbedingun-

gen und erweiterte Sicherheitsprotokolle zu sichern. Es ist wichtig, sich für klimaresistente Infrastruktur einzusetzen, um dem Personal im öffentlichen Dienst zu ermöglichen, ihre Aufgaben auch unter widrigen Bedingungen effektiv zu erfüllen.

Darüber hinaus können Aufklärungskampagnen gestartet werden, um die Öffentlichkeit über den Klimawandel und seine Auswirkungen auf die öffentlichen Dienstleistungen zu informieren. Eine Förderung der Beteiligung der Gemeinschaft an Bemühungen zur Klimaverbesserung und -anpassung kann ein stärkeres Unterstützungsnetzwerk für das Personal im öffentlichen Dienst schaffen.

Die Zusammenarbeit des NBB mit Regierungsbehörden und politischen Entscheidungsträ-

gern ist entscheidend, um Klimapolitiken zu entwickeln, die das Wohlergehen des Personals und das Umweltbewusstsein priorisieren. Dies umfasst Investitionen in erneuerbare Energien, nachhaltige Transportsysteme und grüne Infrastruktur, die nicht nur dem Klimawandel entgegenwirken, sondern auch Arbeitsplätze schaffen und die Belegschaft stärken.

■ **Fazit**

Der Klimawandel stellt immense Herausforderungen für das Personal im öffentlichen Dienst dar und erfordert gemeinsame Maßnahmen und Solidarität von Gewerkschaften und der breiteren Gemeinschaft. Durch die Förderung klimaresistenter Infrastruktur, den Schutz der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Unterstützung der psychischen Gesundheit kann der NBB und seine Mitgliedsgewerkschaften an vorderster Front stehen, um eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft für das Personal im öffentlichen Dienst und die von ihnen betreuten Gemeinschaften zu gewährleisten. Gemeinsam können wir der Klimakrise mit Entschlossenheit und Widerstandsfähigkeit begegnen und niemanden auf diesem entscheidenden Weg zu einer grüneren und gerechteren Welt zurücklassen. ■

VDStra.-Fachgewerkschaft

Gespräch mit Olaf Lies, dem Niedersächsischen Minister für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung

Am 16. Juni 2023 waren die Vorsitzenden des Landesverbandes Niedersachsen-Bremen, Maik Pfeiffer, Alexander Jakob und Bernd Schröder, sowie der Bundesvorsitzende Hermann-

Josef Siebigteroth zu Gast beim Niedersächsischen Minister für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung, Olaf Lies. Im Rahmen dieses Gespräches wurden schwerpunktmäßig die

Themen der Niedersächsischen Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr (NLStBV) und die anstehende Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder erörtert.

■ **Die Landesvorsitzenden thematisierten unter anderem folgende Themen**

Die Personalausstattung in der NLStBV, die aktuell schwierige



Situation der Fach- und Nachwuchskräftegewinnung, den Sachstand zum überalterten Fuhrpark, die Eingruppierung im Betriebsdienst, die Situation zu konkurrierenden Tarifverträgen wie TVöD (Tarifvertrag mit Bund und Kommunen), TV-H (Tarifvertrag mit dem Land Hessen) und MTV-A (Manteltarifvertrag der Autobahn GmbH). Alexander Jakob ging auf die aktuell hohen Ausbildungszahlen ein und machte deutlich, wie wichtig es sei, die Auszubildenden nach ihren Abschlussprüfungen langfristig zu übernehmen, gerade mit Blick auf den demografischen Wandel und die bevorstehenden hohen Personalabgänge in den kommenden Jahren, die alle Bereiche der NLStBV betreffen werden. Ebenso wurde die Personalausstattung der Straßenmeistereien angesprochen und wie die weitere Aufstockung des Personals der Straßenmeistereien vorangebracht werden könne. Hierzu sagte Minister Olaf Lies, dass es das Ziel sei, 50 bis 60 Millionen Euro mehr Haushaltsmittel pro Jahr für die NLStBV zur Verfügung zu stellen. Mit diesen Mitteln sei dann auch eine Aufstockung des vorhandenen Personalkörpers möglich.

Maik Pfeiffer sprach die mittlerweile sehr unterschiedliche bundesweite Eingruppierung der Beschäftigten im Betriebsdienst an. Sowohl bei der Autobahn GmbH, beim Land Hessen, im kommunalen Bereich in Bayern und beim Landesbetrieb Straßen.NRW würden diese Kolleginnen und Kollegen bereits in die längst überfällige EG 6 eingruppiert. Hierzu sagte der Minister, dass man sich dafür einsetze beziehungsweise anstrebe, hierfür eine Gesamtlösung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder zu erzielen.

Bernd Schröder wies hierzu nochmals darauf hin, wie wichtig diese Thematik sei, um junge Kolleginnen und Kollegen langfristig an die Straßenbauverwaltung nach ihrer Ausbildung zu binden.



> Alexander Jakob, Hermann-Josef Siebigtheroth, Minister Olaf Lies, Maik Pfeiffer, Bernd Schröder (von links)

Des Weiteren wurde auch die Vertretungsregelung im TV-L gemäß § 14 gegenüber dem MT-V Autobahn und dem TV-H thematisiert. Auch hier gebe es dringenden Handlungsbedarf. Man müsse wieder zur alten „Drei-Tage-Regelung“ analog zum TVH auch für die Beschäftigten des Geltungsbereich TV-L zurückkehren. Der Minister nahm auch dieses Thema mit für die nächsten Besprechungen bezüglich der anstehenden Tarifverhandlungen zum TV-L.

Ein weiteres dringendes Problem war die Ausstattung der Straßenmeistereien mit Fahrzeugen und Geräten. Die VDStA.-Vertreter gingen hierbei auf den veralteten Fuhrpark ein. Bis zu 16 Jahre alte Transporter mit einer Laufleistung von weit über 400.000 Kilometer sowie Großfahrzeuge, die bereits mehr als 14 Jahre alt seien, fielen ständig aus. In diesem Zusammenhang wurden die hohen Pflege- und Instandhaltungskosten der alten Fahrzeuge und Geräte angesprochen. Der Minister kannte diese Problematik und versicherte gegenüber den VDStA.-Vertretern, dass er bereits in Gesprächen sei, um schnellstmöglich Abhilfe zu schaffen. Zudem wurde auch die Thematik Frontblitzer angesprochen. Der Minister wies darauf

hin, dass ihm bislang noch keine weiteren Ergebnisse zum dazugehörigen Pilotprojekt vorlägen, er sich aber darum kümmern werde. Die derzeit aktuelle und viel diskutierte „Mobilitätsbehörde“, die die Kolleginnen und Kollegen stark verunsichere und von der sie überwiegend nur aus den Medien erfahren hätten, sprachen die VDStA.-Vertreter selbstverständlich auch. Auf Nachfrage, was sich detailliert dahinter verberge, führte Minister Lies aus, dass sich die Beschäftigten keine Sorgen machen brauchten. Hinsichtlich der Mobilität müsse man neu denken, damit auch andere Bereiche wie Schiene und Wasser mit einbezogen werden können. Das Ansinnen von Minister Lies sei es, den Verkehr in all seinen Facetten besser aufeinander und miteinander abstimmen und vernetzen zu können. Er betonte, dass es zu keinen einschneidenden Veränderungen im NLStBV kommen werde und dass man rechtzeitig mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen in den Dialog treten werde.

Bundesvorsitzender Hermann-Josef Siebigtheroth ging im Laufe des Gesprächs auf die anstehenden Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausführlich ein sowie die diesbezüglich sehr angespannte

finanzielle Lage bei den Landesbeschäftigten. In dieser Tarifrunde gehe es zum Teil auch darum, ob die Länder in Zukunft noch ihre Aufgaben vollumfänglich erledigen können, wenn die Fluktuation der sehr gut qualifizierten Mitarbeitenden zu besser bezahlenden Arbeitgebenden nicht gestoppt werde. Weiterhin führte er aus, dass es nicht nur mit einem deutlichen Einkommensplus getan sei. Auch die vonseiten der TdL geplante Veränderung des Arbeitsvorganges nach § 14 TV-L dürfe in dieser Form nicht umgesetzt werden. Jedes Bundesland, das Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sei, sollte ein ureigenstes Interesse daran haben, dass es einen guten und zukunftsweisenden Tarifabschluss gebe. In Bezug auch auf die zuvor schon erwähnten Themen sei keine Zeit mehr für Sonntagsreden oder monatelanges Feilschen. Die Beschäftigten der Länder benötigten ganz dringend ein ordentliches Zeichen der Wertschätzung, hierzu biete sich die anstehende Einkommensrunde an.

Es war ein sehr intensiver und angenehmer Austausch zwischen Minister und den Vertretern der VDStA.-Fachgewerkschaft. Man verabredete sich, auch weiterhin im Gespräch zu bleiben. *VDStA.*

Vorstandssitzung des Regionalverbandes Wilhelmshaven-Friesland

Anlässlich der turnusmäßigen Vorstandssitzung besuchte der 1. Landesvorsitzende des NBB, Alexander Zimbehl, den Regionalverband Wilhelmshaven-Friesland für einen intensiven Austausch zu aktuellen politischen Themen. So begrüßte der regionale Vorsitzende Wolfgang Bulla neben dem Landesvorsitzenden zahlreiche Mitglieder des Regionalverbandes aus den unterschiedlichsten Mitgliedsorganisationen. Gleichzeitig berichtete Wolfgang Bulla über die aktuellen und vergangenen Aktivitäten des Regionalverbandes und die Arbeit im Bereich Wilhelmshaven-Friesland.

Kern des Gesprächs waren dann sowohl die zurückliegenden Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen, gleichzeitig aber



Der Vorstand des Regionalverbandes Friesland mit dem 1. Landesvorsitzenden des NBB, Alexander Zimbehl

auch ein Ausblick auf die bevorstehenden Verhandlungen für die Landesbeschäftigten. Dabei machten die anwesenden Vorstandsmitglieder ihre klare Erwartungshaltung deutlich, dass

auch die Landesbeschäftigten nicht weiter von der Einkommensentwicklung abgekoppelt werden dürften und sich in diesem Zusammenhang die personelle Bedarfssituation, ins-

besondere in den ländlich geprägten Gebieten, nicht noch weiter verschlechtern dürfe.

Auch die weiterhin ungelöste Frage der Beamtentalentation, sowohl für die aktiven als auch für die passive Beamtenschaft, spielte in der weiteren Diskussion eine wichtige Rolle. Gleichzeitig erläuterte Alexander Zimbehl die derzeitigen Überlegungen des NBB hinsichtlich einer Neustrukturierung der Regionalverbände. Gemeinsam kam man diesbezüglich überein, dass auch in der Zukunft die regionale Ausrichtung des NBB und die organisationsübergreifende Struktur einen wesentlichen Teil für die wichtige Verbandsarbeit des Beamtensyndikats und Tarifunion darstellen müsse und werde. ■

Aktuelles aus unseren Mitgliedsgewerkschaften

DPoIG

Messer gehören auf den Tisch oder in die Küche und nicht auf die Straße – DPoIG betrachtet zunehmende Zahl von Straftaten mit Messern mit großer Sorge



Tostedt, Winsen/

Luhe, Lüneburg. In den vergangenen zwei Wochen kam es im Bereich der Polizeidirektion Lüneburg wiederholt zu Straftaten, bei denen Messer als Tatmittel verwendet oder zumindest mitgeführt wurden. Hierbei wurden mehrere Menschen verletzt.

Die Entwicklung, dass Messer vermehrt auch dazu genutzt werden, um Menschen zu verletzen, betrachtet der Direktionsverband Lüneburg der Deutschen Polizeigewerkschaft mit großer Sorge.

Der Vorsitzende des Direktionsverbandes Lüneburg, Christian-

Tobias Gerlach, findet hierzu deutliche Worte: „Messer gehören auf den Tisch oder in die Küche und die Forderung der Politik nach einem Messerverbot gehört in die Schublade. Beides gehört nicht auf die Straße!“

Einer Problemlösung durch ein generelles Messerverbot stehen wir kritisch gegenüber. Hiermit wird lediglich einem Symptom begegnet, das eigentliche gesellschaftliche Problem, nämlich die zunehmende Gewaltbereitschaft und Enthemmung, bleibt hierbei beinahe unbeachtet. Spätestens seit den Verschärfungen des Waffengesetzes verbietet dieses bereits das (Mit)Führen bestimmter Messer und stuft andere als derartig gefährlich ein, dass bereits ihr Besitz eine Straftat darstellt.

Derartige Verbote, wie auch schon das geforderte „Böllerverbot“ (vgl. PM v. 3. Januar 2023),

schränken alle die ein, die sich an Recht und Gesetz halten, nicht aber die, die sich hiervon bereits abgekehrt haben. Die Entwicklung offenbart unseres Erachtens ein strukturelles und gesellschaftliches Problem, dem nicht mit Verboten beizukommen ist.

Jedes Verbot bedarf außerdem auch einer Überwachung und konsequenter Verfolgung. Die Polizei und die Justiz werden durch fortwährende Einsparungen zunehmend limitiert, obwohl die Zahl der Aufgaben in allen Bereichen zunimmt. Ein Verbot entfaltet aber nur dann seine volle Wirkung, wenn die „Strafe“ sprichwörtlich „auf dem Fuße“ folgt.

Gerlach hierzu: „Es mutet an, als würden derartige Entwicklungen eine Art Pawlow'scher Reflex in der Politik sowie offensichtlich auch bei einigen ‚Fachleuten‘ auslösen. Ein Ver-

bot scheint eine einfache und schnelle Lösung für ein Problem zu sein und verschafft einem Aufmerksamkeit. Das eigentliche, komplexe Problem löst man hierdurch nicht.“

Wir fordern deshalb:

- ▶ Keine weiteren Einsparungen im Bereich der „inneren Sicherheit“.
- ▶ Die Einrichtung von „Messerverbotszonen“, die sich an den polizeilichen Lageerkennnissen orientieren.
- ▶ Das Verbot des Verkaufes von bestimmten Messern ohne Bedürfnisnachweis.
- ▶ Die rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, um an Brennpunkten den Einsatz einer (KI-gestützten) anonymisierten Verhaltenserkennungssoftware zu ermöglichen.

Der geschäftsführende Direktionsvorstand Lüneburg



➤ VNSB

Als justizvollzugspolitischer Sprecher der CDU-Landtagsfraktion Niedersachsen hat André Hüttemeyer aus dem Landkreis Vechta drei Tage in der JVA Bremervörde hospitiert.



Bremervörde. Drei Tage am Stück: einmal von 9 bis 16.15 Uhr und zweimal von 5.45 bis 15.15 Uhr. Die Vielfalt der Stationen in Hüttemeyers dreitägiger Hospitation ist angelehnt an die unterschiedlichen Tätigkeiten im niedersächsischen Justizvollzug. Federführend organisiert wurde die Hospitation von Oliver Mageney, Landesvorsitzender des Verbandes Niedersächsischer Strafvollzugsbediensteter (VNSB) und Bediensteter in der JVA Bremervörde.

Die Hospitation begann mit einem Gespräch mit der Anstaltsleitung Dr. Arne Wieben über die Vorzüge, aber auch Herausforderungen einer teilprivatisierten JVA. Anschließend folgte eine kurze Anstaltsbesichtigung, ehe es, nach einem gemeinsamen Mittagessen, zur Tourendienstleitung und in der Sicherheitszentrale weiterging. Nach dem ersten Tag zog Hüttemeyer schon ein Kurzfazit: „Ich habe selten eine so saubere und auch in Schuss gehaltene JVA gesehen. Auch das Mindset in dieser Anstalt ist beeindruckend.“

Am zweiten Tag konnte Hüttemeyer zunächst dem Stationsdienst über die Schultern schauen. Dabei stand der Arbeitsalltag des allgemeinen Vollzugsdienstes (AVD) im Vordergrund. Wichtige Tätigkeiten sind der Aufschluss, die Haftraumkontrolle, die Begleitung der Gefangenen zur Freistunde oder zu anderen Tätigkeiten (Schule, Arbeit). Außerdem konnte Hüttemeyer für eine gewisse Zeit der Sprechstunde des Sozialen Dienstes beiwohnen.

Am Nachmittag ging es weiter in die Betriebe der JVA. Die sinn-



➤ André Hüttemeyer und Oliver Mageney

stiftende Beschäftigung der Gefangenen ist ein wichtiger Bestandteil erfolgreicher Resozialisierung und trägt häufig auch zu einer gewissen Ruhe unter den Gefangenen bei. Die Kontrollen der Gefangenen nach der Arbeit sei dabei von besonderer Bedeutung, denn der Arbeitsplatz biete trotz dauerhafter Beobachtung Möglichkeiten für den Austausch von Drogen oder anderen unerlaubten Gegenständen, heißt es weiter.

Am letzten Tag konnte der Abgeordnete an einer Haftraumrevision teilnehmen. Bei der unangekündigten und ausführlichen Haftraumkontrolle wurde auch ein Drogenspürhund eingesetzt. „Ich konnte mir bis dato nicht vorstellen, wo und wie man beispielsweise Handys oder auch Drogen verstecken kann“, erklärt Hüttemeyer. Er staunte, „wie erfinderisch“ Gefangene sein könnten.

Hüttemeyers Fazit: „Die drei Tage Hospitation haben mir für meine Arbeit im Unterausschuss Justizvollzug und Straffälligenhilfe sehr viel gebracht. Mein Verständnis von der Arbeit der Bediensteten unter ständigem Personalmangel, aber auch mit einer immer schwieriger werdenden Gefangenenmischung hat sich massiv erhöht. Außerdem habe ich feststellen können, dass das Modell einer teilprivatisierten JVA in Bremervörde sehr gut funktioniert. So haben die Bremervörder beispielsweise keine Probleme, einen Anstaltsarzt zu bekommen,

denn die Gesundheitsversorgung ist privatisiert und läuft. Dies wäre aus meiner Sicht ein Modell für alle Anstalten in Niedersachsen.“

Eine weitere Erkenntnis, zu der Hüttemeyer gelangte: „Der Personalmangel ist gravierend. Lange mögliche Besuchszeiträume, Krankenhausbewachungen oder auch Ausführungen binden viel Personal. Diese Punkte gehören optimiert und könnten sofort zu einer Linderung der angespannten Personalsituation führen.“

Es sei wichtig, dass „wir als Gesellschaft die Arbeit der Bediensteten mehr wertschätzen. Sie leisten tagtäglich einen großen Beitrag für unsere Sicherheit, ähnlich wie die Polizei und weitere Einsatzkräfte. Diese Wertschätzung sollte sich auch im Gehaltsgefüge widerspiegeln.“

Er sei „begeistert von der guten Organisation in dieser JVA, der Sauberkeit, dem Teamspirit, aber auch dem Mindset der Anstaltsleitung, der Bediensteten und des privaten Trägers“. Trotz der Herausforderungen stehe die Anstalt in Bremervörde sehr gut da. Darauf könnten alle Beteiligten stolz sein.

Anstaltsleiter Arne Wieben gab den Dank zurück. „Eine Hospitation in diesem Umfang und in der Länge hat noch kein Abgeordneter absolviert. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben.“ (bz)

Quelle: VNSB

➤ VNL

„Digitalpakt 2.0“ startet erst 2025 – Umsetzung der Digitalisierung der Schulen wird dadurch weiter verzögert.



Zum Stand der Digitalisierung

von Niedersachsens Schulen erklärt Torsten Neumann, Vorsitzender des Verbandes Niedersächsischer Lehrkräfte: „Mit der Ankündigung des Bundesbildungsministeriums, dass der neue „Digitalpakt 2.0“ erst dann kommen wird, wenn die Mittel des laufenden ersten „Digitalpakts Schule“ abgerechnet worden sind, wird in Niedersachsen die Umsetzung der Digitalisierung unserer Schulen im Stottermodus laufen und sich weiter verzögern. Aus Berlin verlautbart, dass das im Koalitionsvertrag der Ampelregierung vereinbarte Folgeprogramm, der „Digitalpakt 2.0“, erst für 2025 und auf keinen Fall für 2024 geplant ist.“

Wenn nur noch bis Ende Mai 2024 Anträge aus dem zurzeit laufenden Digitalpakt gestellt werden können, deren Abrechnung mit dem Bund bis Ende 2025 erfolgen muss, klafft ab Juni 2024 eine mindestens mehrmonatige Lücke für die Neubeschaffung aus dem Nachfolgeprogramm. Dieses ist erst für 2025 vorgesehen. Das bedeutet für viele unserer Schulen eine Verzögerung zum Beispiel beim Aufbau von schuleigenem WLAN oder bei der Anschaffung von interaktiven Tafeln. Unsere Schulen sind bereits durch den eklatanten Lehrkräftemangel und den dadurch entstandenen Unterrichtsausfall und die Überbelastung der Lehrkräfte in einer schwierigen belastenden Situation. Da darf das Ausbremsen des Digitalisierungsprozesses unserer Schulen nicht noch hinzukommen. Wir erwarten von der Landesregierung tatkräftige Unterstützung.“

Quelle: VNL