

niedersachsen *magazin*

10

Oktober 2023 • 85. Jahrgang

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund
und Tarifunion

Digitale Verwaltung in Niedersachsen

Seite 3 <

Die Auswirkungen
der Digitalisierung

Seite 5 <

Änderungen in der
Niedersächsischen
Beihilfeverordnung

Seite 6 <

Stärkung der
Arbeitssicherheit
in Niedersachsen



Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen!

▣ Tarifverhandlungen der Länder stehen vor der Tür

Die kommenden Wochen und Monate werden für uns alle, insbesondere natürlich aus gewerkschaftlicher und verbandspolitischer Sicht, mit ziemlicher Sicherheit durch die anstehenden Tarifverhandlungen der Länder für den öffentlichen Dienst geprägt sein. Bereits seit einiger Zeit befinden wir uns in intensiven Vorbereitungen und der Termin für die Forderungsfindung im Oktober rückt immer näher.

▣ Richtung der Forderungen ist eindeutig

Unabhängig davon, wie die endgültigen Forderungen der Bundestarifkommission des dbb lauten werden, kann man schon jetzt eines sagen: Die Voraussetzungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben sich auch in den vergangenen Monaten nicht verbessert. So sind wir alle nach wie vor belastet durch eine in dieser Form seit Jahrzehnten nicht festzustellende Inflation und durch daraus resultierende Reallohnverluste. Gleichzeitig nimmt der Einkommensrückstand für die Betroffenen aufgrund des noch bestehenden Tarifvertrages weiter zu und stellt unsere Landesbeschäftigten vor große Herausforderungen.

Diese Reallohnverluste in der Zukunft im Minimum abzufedern sowie gleichzeitig wieder finanzielle Anreize und Perspektiven für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst darzustellen wird für uns der wesentliche Part der anstehenden Tarifverhandlungen sein.

▣ Personalbedarf

Gleichzeitig wird ein weiteres wichtiges Argument, welches bereits bei den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst aus Bund und Kommunen im Frühjahr eine wesentliche Rolle gespielt hat, in diesen Tarifverhandlungen besondere Betrachtung finden. Dabei spreche ich von dem weiter zunehmenden Personalbedarf und den damit verbundenen Auswirkungen des Fachkräftemangels, den alle Branchen in Deutschland, insbesondere aber auch der öffentliche Landesdienst, zunehmend feststellen.

Im Ergebnis geht es also um zweierlei Fragestellungen: Zum einen geht es um die Frage, wie es gelingen kann, die Arbeit im öffentlichen Dienst nicht nur deutlich besser, sondern vor allen Dingen auch angemessener, insbesondere unter Berücksichtigung der Belastungszunahme der vergangenen Jahre, gerechter zu bezahlen. Viele Kolleginnen und Kollegen sind zunehmend frustriert, weil sie nicht nur das Gefühl haben, dass ihre Arbeit nicht

ausreichend finanziell gewürdigt wird, sondern weil sie gleichzeitig zunehmend feststellen, dass angesichts der immensen Preissteigerungen der letzten Monate das jeweilige Gehalt nicht mehr auskömmlich ist. Zum anderen erwarten wir seitens der Arbeitgeber auch im Länderbereich endlich Antworten auf die Frage, mit welchen Anreizen es den Ländern und der öffentlichen Hand gelingen solle, zukünftig neue, junge und motivierte Menschen von einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu überzeugen.

▣ Haushaltsberatung des Deutschen Bundestags

So hat der Bundeskanzler in seiner Rede anlässlich der Haushaltsberatungen im Deutschen Bundestag Anfang September seine Vorstellungen zum sogenannten Deutschland-Pakt dargestellt und sich dabei insbesondere auf die Verfahrensbeschleunigung der öffentlichen Verwaltung bezogen. Dabei bezog er sich natürlich in erster Linie auf Antrags- und Genehmigungsverfahren, aber auch auf alle weiteren Abläufe des öffentlichen Dienstes. Diese Intention des Bundeskanzlers ist grundsätzlich zu unterstreichen, macht sie doch deutlich, dass man offensichtlich auch in der Bundespolitik und bei den Länderverantwortlichen die Kernproblematik erkannt hat. Gleichzeitig ist die Kernfrage, nämlich die, mit welchem motivierten Personal die Bundesregierung in direkter Zusammenarbeit mit den Ländern und Kommunen diese Ankündigungen im Ergebnis auch tatsächlich in die Tat umsetzen möchte, auch in der in Rede stehenden Bundestagsdebatte nahezu unbeantwortet geblieben.

Aber genau diese politischen Signale, ob aus der Bundes- oder Landesebene, brauchen dieser öffentliche Dienst. Andernfalls wird das Ziel eines tatsächlichen zukunftsfähig aufgestellten öffentlichen Dienstes nicht zu erreichen sein.

Selbstverständlich lassen sich Motivation und Engagement nicht ausschließlich an monetären Aspekten festmachen. Aber es muss aus meiner Sicht einem jeden politisch Verantwortlichen bewusst sein, dass diese monetären Anreize in einem seit Jahrzehnten chronisch unterfinanzierten öffentlichen Dienst ein wesentlicher Schlüssel dafür sind, dieses Land in der Zukunft wieder nach vorne zu bringen und handlungsfähig zu machen.



> 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:** BSBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56. **Redaktion:** Alexander Zimbehl (1. Landesvorsitzender), Lia Napierski. **Redaktionsschluss:** 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.

▣ Niedersachsen immer noch weit unten im Vergleich

Und das gilt selbstverständlich insbesondere auch für die einzelnen Bundesländer.

Hinzu kommt, dass das Land Niedersachsen sich insbesondere im Beamtenbereich bereits seit Jahren im Quervergleich zu anderen Bundesländern im hinteren und somit im Vergleich unterbezahlten Bereichen befindet. Es wird unsere gemeinsame Kernaufgabe sein, sowohl bei den anstehenden Tarifverhandlungen, ebenso aber auch dann im Anschluss bei den Abstimmungen zu einer inhalts- und wirkungsgleichen Übernahme des Tarifergebnisses für die Beamtenschaft sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger endlich eine nachhaltige Verbesserung der Situation in Niedersachsen umzusetzen.

Dass dies möglich ist, haben uns Bund und Kommunen im Frühjahr dieses Jahres gezeigt. Wenngleich der Abschluss zum TVöD natürlich einige Haken hatte, konnte für die Tabellenentgelte insgesamt eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 11,5 Prozent beziehungsweise etwa 420 Euro erzielt werden. Jetzt muss es tatsächlich auch darum gehen, dass die Schere zwischen den einzelnen Bereichen nicht noch weiter auseinandergeht.

▣ Besondere Rolle spielen auch die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger

Ich möchte in diesem Zusammenhang gleichzeitig auf die besondere Situation der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger hinweisen. Im Bereich des Bundes ist die Berücksichtigung durch den seitens des Bundeskabinetts vorgelegten Gesetzentwurf auf einem guten Weg unter Beachtung des Tarifabschlusses. Selbst-

verständlich besteht auch bei den Bundesländern und somit auch in Niedersachsen die klare Erwartungshaltung, dass die Länder im Ergebnis dem eingeschlagenen Weg des Bundes entsprechend folgen werden.

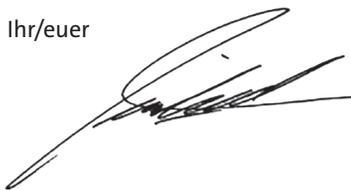
Um insgesamt zu einem möglichst guten Tarifabschluss zu kommen, benötigen wir Ihre und eure Bereitschaft, uns bei den anstehenden Aktionen im Rahmen der Tarifverhandlungen zu unterstützen.

So viel dürfte jetzt schon sicher sein: **Wir werden auch aus Niedersachsen heraus diese Tarifverhandlungen intensiv und mit eigenen Aktionen begleiten.**

Es muss der Arbeitgeberseite deutlich werden, dass die Situation im öffentlichen Dienst, insbesondere auch im Landesbereich, angespannt ist wie selten zuvor.

Ich bitte Sie und euch daher schon jetzt darum, in den kommenden Wochen und Monaten die Informationen des NBB und seiner Mitgliedsorganisationen intensiv zu verfolgen und sich auch ganz persönlich mit einzubringen. Gemeinsam haben wir die Möglichkeit, für alle Beschäftigten etwas herauszuholen – lassen Sie uns dies gemeinsam angehen.

Ihr/euer



Alexander Zimbehl

Die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf Jobmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst

Der NBB für den Schutz der Interessen von Beschäftigten sowie Aktuelles zur 81er-Vereinbarung zu den Grundsätzen der Einführung und des Einsatzes von Hard- und Software

In den letzten Jahren hat die rasante Entwicklung von Digitalisierung und Automatisierung zu erheblichen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt geführt, insbesondere auch im öffentlichen Dienst in Niedersachsen. Mit der fortlaufenden Einführung neuer Technologien und digitaler Prozesse in der Arbeitswelt ist es entscheidend, dass Gewerkschaften eine zentrale Rolle einnehmen, um die Inte-

ressen der Beschäftigten zu schützen. Dieser Artikel beleuchtet die Auswirkungen von Digitalisierung und Automatisierung auf Jobmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen und untersucht, wie sich die Fachgewerkschaften des NBB für faire Arbeitsbedingungen während dieses technologischen Wandels einsetzen können.

▣ Digitalisierung und Automatisierung im öffentlichen Dienst in Niedersachsen

Der öffentliche Dienst in Niedersachsen, der unter anderem die Bereiche Bildung, Gesundheitswesen, Verwaltung und öffentliche Sicherheit umfasst, bleibt von den Auswirkungen der Digitalisierung und Automatisierung nicht verschont. Die Implementierung digitaler Technologien und automatisierter Systeme hat sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Beschäftigten mit sich gebracht.

▸ **Jobmöglichkeiten:** Die Digitalisierung hat im öffentlichen

Dienst in Niedersachsen neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet. Positionen in den Bereichen Datenanalyse, IT-Support und Cybersicherheit sind stark gefragt. Zudem bieten die Entwicklung und Wartung digitaler Infrastrukturen Möglichkeiten in Bereichen wie Softwareentwicklung und Systemadministration.

▸ **Arbeitsbedingungen:** Während die Digitalisierung Prozesse optimieren und die Effizienz verbessern kann, kann sie auch Veränderungen der Arbeitsbedingungen mit sich bringen. Die verstärkte Nutzung digitaler Plattformen kann eine permanente Er-



reichbarkeit erfordern und die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verwischen. Zusätzlich kann der Bedarf an kontinuierlicher Weiterbildung, um mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten, zusätzlichen Druck auf die Arbeitnehmer ausüben.

► Die Rolle des NBB zum Schutz der Interessen der Beschäftigten

Der NBB und dessen Mitglieds-gewerkschaften haben im öffentlichen Dienst in Niedersachsen eine entscheidende Rolle darin, die Interessen der Beschäftigten während dieses technologischen Wandels zu schützen. Im Folgenden sind einige wichtige Beiträge aufgeführt, in denen sich der NBB aktiv für die Interessen seiner Mitgliedsgewerkschaften einsetzt:

- **Tarifverhandlungen:** Es werden kollektive Vereinbarungen verhandelt, die Arbeitsbedingungen, Löhne und Sozialleistungen regeln. Angesichts der Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt wird sich ebenfalls für Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifizierungsprogramme und faire Vergütung für Tätigkeiten im Zusammenhang mit Digitalisierung eingesetzt.
- **Kompetenzentwicklung und Fortbildung:** Die Fachgewerk-

schaften können mit Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um Schulungsprogramme zu entwickeln, die die Beschäftigten mit den erforderlichen digitalen Kompetenzen ausstatten. Dies hilft den Arbeitnehmern, sich an neue Aufgaben anzupassen und wettbewerbsfähig auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt zu bleiben.

- **Arbeitnehmerrechte und Arbeitsplatzsicherheit:** Der NBB vertritt die Arbeitnehmerinteressen und setzt sich für Arbeitsplatzsicherheit während organisatorischer Umstrukturierungen oder Veränderungen durch Automatisierung ein. Maßnahmen wie Umschulungsprogramme, Versetzungsangebote und klare Richtlinien im Falle von Arbeitsplatzverlusten werden durch den NBB unterstützt.
- **Work-Life-Balance:** Der NBB setzt sich für Maßnahmen ein, die eine gesunde Work-Life-Balance fördern, insbesondere vor dem Hintergrund erhöhter Vernetzung und potenzieller zusätzlicher Anforderungen durch die Digitalisierung. Tarifverträge können Bestimmungen enthalten, um Burnout zu verhindern und ausreichende Ruhezeiten zu gewährleisten.
- **Datenschutz und Privatsphäre:** Angesichts der zunehmenden Menge an persönlichen

Daten, die von digitalen Technologien verarbeitet werden, sollte sich für einen umfangreichen Datenschutz eingesetzt werden, um die Privatsphäre der Beschäftigten zu schützen und den Missbrauch sensibler Informationen zu verhindern.

► Fazit

Die Digitalisierung und Automatisierung haben bedeutende Veränderungen im öffentlichen Dienst in Niedersachsen hervorgerufen und sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Beschäftigten geschaffen. In dieser Ära des technologischen Wandels spielen Gewerkschaften eine entscheidende Rolle, um die Interessen der Beschäftigten zu schützen. Durch kollektive Verhandlungen, Förderung der Kompetenzentwicklung, Sicherung von Arbeitnehmerrechten, Förderung der Work-Life-Balance und Sicherung des Datenschutzes können wir in Niedersachsen eine digitale Zukunft gestalten, die gerecht, inklusiv und arbeitnehmerzentriert ist.

► Aktueller Sachstand zur 81er-Vereinbarung zu den Grundsätzen der Einführung und des Einsatzes von Hard- und Software

Aktuell und bereits mehrfach in der Vergangenheit thematisiert wurde passend zu diesem Thema der Umgang mit der 81er-Vereinbarung zu den Grundsätzen der Einführung und des Einsatzes von Hard- und Software.

Im Ergebnis vorab angekündigt haben sich die jeweiligen Beteiligungsgremien des NBB und des DGB übereinstimmend dazu entschlossen, die 81er-Vereinbarung zu den Grundsätzen der Einführung und des Einsatzes von Hard- und Software fristgerecht zum Jahresende zu kündigen.

Das entsprechende Kündigungsschreiben liegt dem Innenministerium seit dem 31. August 2023 vor.

Anlass dieser Kündigung ist der auch weiterhin sehr zähe und aus Sicht des NBB nicht zielführende Verhandlungsprozess mit den verantwortlichen Bereichen im Innenministerium.

Es ist aus unserer jeweiligen Sicht sehr bedauerlich, dass die Spitzenorganisationen zu diesem Schritt gezwungen waren – gleichzeitig haben die diversen Hinweise und Appelle des NBB nach einem Fortgang und einer Intensivierung zur Weiterentwicklung der 81er-Vereinbarung leider nicht zum gewünschten Erfolg geführt.

► Ziel weiterhin „Masterplan Digitalisierung“

In diesem Zusammenhang soll darauf hingewiesen werden, dass die Kündigung zunächst in erster Linie unter fristwahrenden Gesichtspunkten erfolgt ist und natürlich der Gesprächsfaden zum Innenministerium in dieser Frage aus Sicht der Spitzenorganisationen nicht abgeschnitten sein wird. So werden seitens des NBB die AG HPR und alle weiteren Gremien über die optional anstehenden Schritte informiert. Gemeinsames Ziel aus Sicht des NBB ist auch weiterhin – flankierend zum „Masterplan Digitalisierung“ der Landesregierung – eine entsprechende 81er-Vereinbarung für die Beschäftigten der Landesverwaltung zu erarbeiten, die die Leitlinien einer Wahrung der Interessen unserer Beschäftigten in einer digitalisierten Arbeitswelt angemessen widerspiegelt.

Außerdem wird darauf hingewiesen, dass die gemeinsame Initiative des NBB und des DGB zur Schaffung einer 81er-Vereinbarung zum Verwaltungsaufstieg leider ebenfalls nach wie vor nicht beantwortet wurde. Angesichts der großen Problematik im Bereich der Verwaltungsbeschäftigten hält der NBB dies ebenso für mehr als bedauerlich und wird sich erneut an das Innenministerium wenden, um diesbezüglich einen Sachstand zu erlangen. ■

Wichtige Änderungen durch die 4. Änderungsverordnung zur Niedersächsischen Beihilfeverordnung (NBhVO)

Die Entwicklungen zur Beihilfe und die damit verbundenen Änderungen zur Niedersächsischen Beihilfeverordnung betreffen viele unserer Mitglieder. Aus diesem Grunde möchten wir auf diesem Wege über die wesentlichen Änderungen in der Niedersächsischen Beihilfeverordnung informieren, welche zum 1. August dieses Jahres in Kraft getreten ist. Grundlage dieser Information sind die Bekanntmachungen des NLBV, welche über die dortige Webseite veröffentlicht wurden.

Private Krankenversicherungen müssen eventuell angepasst werden

So sind unter anderem die Aufwendungen für Material und für zahntechnische Leistungen, die bei ambulanten zahnärztlichen Leistungen entstanden sind, nunmehr zu 60 Prozent beihilfe-

fähig. Dabei weist das NLBV ergänzend darauf hin, dass die private Krankenversicherung (Ergänzungstarife) in diesem Bereich gegebenenfalls angepasst werden könnten.

Erweiterung der ambulanten psychotherapeutischen Leistungen

Gleichzeitig wurden die beihilfefähigen Aufwendungen für die ambulanten psychotherapeutischen Leistungen um die ambulanten Leistungen der Systemischen Therapie bei Erwachsenen (§ 15 a NBhVO) erweitert.

Schutzimpfungen beihilfefähig

Der NBB möchte ferner insbesondere darauf hinweisen, dass eine langjährige Forderung unseres Verbandes dahingehend

umgesetzt wurde, dass Aufwendungen für eine Schutzimpfung gegen Influenza oder Frühsommer-Meningoenzephalitis (FSME) nunmehr unabhängig von einer Impfpflicht beihilfefähig sind.

Empfängnisverhütungsmittel beihilfefähig

Gleichzeitig gelten Aufwendungen für ärztlich verordnete Mittel zur Empfängnisverhütung (zum Beispiel die Anti-Baby-Pille) sowie für deren Applikation bei Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Angehörigen vor Vollendung des 23. Lebensjahres als beihilfefähig.

Behandlungen durch Angehörige beihilfefähig

Die Aufwendungen für eine Behandlung durch die Ehegattin,

den Ehegatten, die Lebenspartnerin, den Lebenspartner, einen Elternteil oder ein Kind der behandelten Person sind künftig ebenfalls beihilfefähig.

Wichtig erscheint uns zudem der Hinweis, dass bei Stellung eines Beihilfeantrages zukünftig Kopien der Belege ausreichend sind.

Fazit

Insgesamt begrüßt der NBB die hier nunmehr durchgeführten Änderungen zur Niedersächsischen Beihilfeverordnung ausdrücklich, zumal wesentliche Änderungsvorschläge des NBB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nunmehr tatsächlich in die Änderungsverordnung zur Niedersächsischen Beihilfeverordnung eingeflossen sind.

NBB-Frauentag mit Bundesbesuch

Die Landesfrauenvertretung hatte Lust auf Gewerkschaftsarbeit und Freude am Netzwerken und so trafen sich die vielfältig aktiven Frauen aus den Mitgliedsgewerkschaften des NBB am 11. August 2023 unter Leitung der Vorsitzenden der NBB-Frauenvertretung, Kerstin Rhode-Fauerbach, und deren Stellvertreterin Marlis von Saß-Ihnken zu einer Arbeitssitzung in Hannover.

Als besonderen Gast begrüßten wir Milanie Kreutz, die stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb und Vorsitzende der Bundesfrauenvertretung des dbb. Sie berichtete über ihre Arbeit in den verschiedenen Gremien – national und international – und ermunterte die Anwesenden, sich auch selbst für weitergehende Ämter zu interessieren und zu qualifizieren.

Besonders interessant war die Darstellung des Mentoringprogramms der dbb bundesfrauenvertretung, in dem Frauen auf Bundesebene für gewerkschaftliche Führungspositionen fit gemacht und wichtige Verbindungen geknüpft werden. Milanie Kreutz zog die Teilnehmerinnen mit ihrer herzlichen und engagierten Art in ihren Bann und trug damit maßgeblich zum Gelingen der Veranstaltung bei.

Darüber hinaus fand auch NBB-Frauen-intern ein guter und reger Austausch statt. So gab es gerade von den jüngeren Kolleginnen viel Input, wie wir unsere gewerkschaftliche Arbeit zukünftig verändern und gestalten sollten, um junge Frauen für eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft und die Gremienarbeit im Fachverband und auch



Die Teilnehmerinnen bei schönstem Wetter

in unserer Dachorganisation, dem NBB, zu gewinnen.

Insgesamt also ein erfolgreiches Netzwerktreffen und ein gelungener Tag, der bei allen Teilnehmerinnen gut ankam und an dem es sich auch der 1. Landesvorsitzende des NBB, Alexander

Zimbehl, nicht nehmen ließ, die Frauen trotz Urlaubs kurz per Videoschleife zu begrüßen und Wichtiges zur anstehenden Tarifrunde der Länder zu berichten.

Kerstin Rhode-Fauerbach & Marlis von Saß-Ihnken



Stärkung der Arbeitssicherheit in Niedersachsen

Eine gemeinsame Herangehensweise von Gewerkschaften, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern

Der Arbeitsschutz ist ein grundlegendes Recht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das ihr Wohlergehen und ihre Produktivität am Arbeitsplatz gewährleisten soll. Im Folgenden bewerten wir den aktuellen Stand der Arbeitsschutzstandards in Niedersachsen und betrachten die Rolle, die unsere Fachgewerkschaften sowie der NBB bei der Förderung der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern spielen und spielen können, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Durch gemeinsame Anstrengungen können wir eine sicherere und gesündere Arbeitsumgebung für alle schaffen.



und neue Technologien zu neuen Herausforderungen für die Arbeitssicherheit, was einen dynamischen Ansatz für Arbeitsschutzstandards erforderlich macht.

politischen Entscheidungsträgern geteilt werden, um die Arbeitsschutzvorschriften und -richtlinien entsprechend zu aktualisieren.

➤ Aktueller Stand der Arbeitsschutzstandards in Niedersachsen aus Sicht des NBB

Niedersachsen hat in den letzten Jahren beachtliche Fortschritte bei der Förderung der Arbeitssicherheit gemacht. Dennoch bestehen aus Sicht des NBB weiterhin Herausforderungen der Weiterentwicklung und es ist entscheidend, die Wirksamkeit der bestehenden Arbeitsschutzstandards zu bewerten. Die Identifizierung von Verbesserungsbereichen ist von großer Bedeutung, um eine sicherere Arbeitsumgebung zu schaffen und die Belegschaft vor potenziellen Gefahren und Risiken zu schützen. Dies ist eines der Hauptanliegen zum Thema Sicherheit der Arbeitsgemeinschaft des NBB.

Ein großes Thema sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. In der Vergangenheit haben Zwischenfälle die Notwendigkeit ständiger Wachsamkeit und proaktiver Maßnahmen verdeutlicht. Darüber hinaus führen sich verändernde Arbeitspraktiken

➤ Zusammenarbeit von NBB, Gewerkschaften, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern

Gewerkschaften spielen eine zentrale Rolle bei der Vertretung der Rechte und der Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Durch die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern können wir umfassende Maßnahmen zur Arbeitssicherheit einführen und die aktuellen aufkommenden Risiken effektiv angehen. Hier sind einige Möglichkeiten, wie diese Zusammenarbeit gestärkt werden kann:

➤ **Gemeinsame Risikobewertung und Risikominimierung:** Gewerkschaften und Arbeitgeber können zusammenarbeiten, um regelmäßige Risikobewertungen durchzuführen und potenzielle Gefahren spezifisch für Branchen oder Arbeitsplätze zu identifizieren. Diese Informationen können dann mit

➤ **Schulung und Bildung:** Gewerkschaften können mit Arbeitgebern zusammenarbeiten, um umfassende Schulungsprogramme für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Vorgesetzte und das Management zu entwickeln und umzusetzen. Diese Programme sollten sich auf Sicherheitsprotokolle, Notfallverfahren und den richtigen Umgang mit Sicherheitsausrüstung konzentrieren. Durch Bildung können die Beschäftigten Gefahren erkennen und erforderliche Vorsichtsmaßnahmen ergreifen, um Unfälle zu vermeiden.

➤ **Frühzeitige Meldung und Intervention:** Gewerkschaften können eine Kultur der frühzeitigen Meldung von Arbeitsunfällen oder Beinahe-Unfällen fördern. Dadurch können potenzielle Gefahren rechtzeitig behoben und weitere Schäden verhindert werden. Politische Entscheidungsträger können diese Initiative unterstützen, indem sie Anreize für eine rechtzeitige Meldung schaffen und ein meldungsfreundliches System einführen.

➤ **Partizipative Entscheidungsfindung:** Arbeitgeber sollten Gewerkschaften in die Entscheidungsprozesse bezüglich der Arbeitssicherheit mehr einbeziehen. Tarifverträge sollten die Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer priorisieren, und Gewerkschaften können während der Verhandlungen für notwendige Sicherheitsmaßnahmen eintreten.

➤ **Gesetzgebungsinitiativen:** Gewerkschaften und natürlich auch der NBB können mit politischen Entscheidungsträgern zusammenarbeiten, um für robuste Arbeitsschutzgesetze einzutreten. Regelmäßiger Dialog und der Austausch von Daten zwischen Gewerkschaften und politischen Entscheidungsträgern helfen dabei, Lücken in bestehenden Vorschriften zu identifizieren und die Einführung neuer Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit zu fördern.

■ Fazit

Die Arbeitsschutzstandards in Niedersachsen haben große Fortschritte gemacht, es bestehen jedoch nach wie vor Herausforderungen. Durch die Förderung der Zusammenarbeit zwischen unseren Fachgewerkschaften, dem NBB, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern können wir eine sicherere Arbeitsumgebung für alle schaffen. Das gemeinsame Engagement für das Wohlergehen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird nicht nur Unfälle und Krankheiten verhindern, sondern auch die Produktivität steigern und eine blühende Belegschaft schaffen. Das Ziel des NBB ist es, sich gemeinsam für eine sicherere und gesündere Zukunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Niedersachsen und darüber hinaus einzusetzen. ■

Aktuelles aus unseren Mitgliedsgewerkschaften

■ BDF

Freiwilliges Tempolimit – dem Wald zuliebe 90 und 120 km/h

 Ältere Bürger und Bürgerinnen kennen ihn noch aus den 1980er-Jahren: Den freiwilligen Tempolimit-Aufkleber, der im Zuge der ersten Waldsterbensdebatte populär wurde. „Angesichts der derzeitigen Waldschäden und der stagnierenden Verkehrswende haben wir uns entschlossen, als Interessenvertreter der im Wald arbeitenden Menschen, mit einem Aufkleber an das überfällige Tempolimit zu erinnern“, so der Bundesvorsitzende des Bundes Deutscher Forstleute (BDF), Ulrich Dohle. „Alleine Tempo 120 auf Autobahnen würde sofort mehr als 50 Prozent der mit der Heizungswende angestrebten Klimagasreduktion erbringen.“ Für den BDF darf sich die Waldschadenssituation nicht weiter verschärfen, denn eine Zukunft im Klimawandel ist ohne intakte Wälder nicht vorstellbar. Ein Tempolimit von 90 km/h auf Landstraßen und von 120 km/h auf Bundesstraßen bringt aus Sicht der Forstgewerkschaft weitere Vorteile für den Wald, wie eine weitere Verringerung der Stickoxide, die zusammen mit den Ammoniakemissionen aus der Landwirtschaft immer noch zu einer Überdüngung der Wälder führen. „Dazu kommt, dass uns allen eine Entschleunigung auf den Straßen sehr guttun würde“, führt Dohle weiter aus, „einschließlich der Verminderung der Unfallzahlen.“ Ebenso gehört für den BDF dazu, dass die Aufnahmefähigkeit der Verkehrswege steigen

würde und besonders die zu meist nur von Schnellfahrern genutzte dritte Fahrspur auf Autobahnen von mehr Pkw ausgenutzt werden könnte. „Daran soll unser Aufkleber erinnern: dass es auch anders geht“, ist sich der BDF-Vorsitzende sicher.

Hintergrund: Der Zusammenhang von Geschwindigkeit und CO₂-Ausstoß. Der Luftwiderstand beim Fahren und damit der Spritverbrauch steigen exponentiell. Laut einer Beispielrechnung des Umweltbundesamtes (UBA) verdoppelt sich der CO₂-Ausstoß von Pkw von Tempo 80 auf Tempo 160.

Quelle: <https://www.umweltbundesamt.de>

CO₂-Reduktion bei Tempo 120 auf Autobahnen: Hatte das UBA noch 2022 eine Reduktion der CO₂-Emissionen bei Tempo 120 auf Autobahnen von 2,9 Millionen Tonnen/Jahr errechnet, so rechnet das UBA aktuell mit 6,0 Millionen Tonnen Minderungspotenzial bezogen auf 2021.

Quelle: <https://www.umweltbundesamt.de>

CO₂-Reduktion bei Tempo 80 auf Landstraßen: In der vorgenannten Veröffentlichung errechnet das UBA zusätzlich 1,3 Millionen Tonnen Minderungspotenzial bei Tempo 80 auf sonstigen Straßen außerhalb von Ortschaften.

Vergleich mit der sogenannten „Heizungswende“: Der Focus zitiert am 23. Mai 2023 eine Bundestagsanfrage der Linken-Fraktion. Danach rechnet die Bundesregierung mit einer CO₂-Reduzierung durch die Heizungswende von zunächst 1,7 Millio-

nen Tonnen, ansteigend bis 2030 auf jährlich 10,5 Millionen Tonnen. Ein Tempolimit würde also auf Antrieb und ohne wesentliche Kosten etwa 70 Prozent der schrittweise angestrebten 10,5 Millionen Tonnen aus der Heizungswende erbringen.

Quelle: <https://www.focus.de>

Einsam in Europa – Tempolimits in Nachbarländern: Wie entspannt Autofahren geht, weiß, wer ab und zu bei den europäischen Nachbarn unterwegs ist. Auf Landstraßen gilt nur in Deutschland, Portugal und Österreich Tempo 100 als Limit. Alle anderen Länder liegen bei 90 beziehungsweise 80 km/h. Für Frankreich ging allein durch die Senkung der Höchstgeschwindigkeit von 90 auf 80 km/h die Zahl der Verkehrstoten um 12 Prozent zurück.

Quelle: <https://www.spiegel.de>

Auf Autobahnen gilt in allen europäischen Staaten ein Tempolimit von 130 km/h und weniger. Einzige Ausnahmen sind Deutschland (Richtgeschwindigkeit 130 km/h) und Polen (Tempolimit 140 km/h).

Quelle: <https://www.br.de>

Stickoxide – Überdüngung von Wäldern: Stickstoffoxide überdüngen und versauern Waldökosysteme. Im niedersächsischen Waldzustandsbericht 2022 wird darauf hingewiesen, dass trotz überproportional starker Abnahme der Stickoxidemissionen im Bereich „Verkehr“ noch 40 Prozent aus diesem Sektor stammen. Die Niedersachsen verzeichnen Gesamtstickstoffeinträge in ihren Beobachtungsflächen von 12,3 Kilogramm bis 23,4 Kilogramm/Hektar. Das ist deutlich mehr, als die Wälder verbrauchen können und deutlich mehr als im Freiland. Die Baumkronen kämmen diese Stoffe regelrecht aus der Luft.

Weniger Flächenverbrauch bei Tempolimit? Mit einem Tempolimit erhöht sich Kapazität der Autobahnen. Durch die gleichmäßigeren Geschwindigkeiten gäbe es weniger Staus und dadurch ließen sich mehr Autos in derselben Zeit über einen Abschnitt bewegen. Das wäre sinnvoller, als einen (auch Waldflächen verbrauchenden) immer weiteren Zubau von Straßen.

Aufkleber können angefragt werden bei BDF-Bundesgeschäftsstelle – info@bdf-online.de

Quelle: BDF

■ DPoIG

DPoIG erschüttert von Absetzung Uwe Langes als Polizeipräsident (m.d. W.d.D.b.) der ZPD!



Die DPoIG Niedersachsen zeigt sich bestürzt über die Versetzung von Uwe Lange und damit seiner gleichzeitigen Absetzung als Polizeipräsident der ZPD Niedersachsen. Insbesondere die Umstände der Maßnahme werfen Fragen auf, deren zeitnahe Klärung dringend notwendig ist.

„Wir haben die Nachricht einigermaßen erschüttert aufgefasst, weil Uwe Lange als Person und als PP eine anerkannte und integre Persönlichkeit ist, die der Polizei insgesamt und der ZPD im Speziellen außerordentlich gut zu Gesicht gestanden hat.“

Die mediale Berichterstattung und die äußerst knappe Pressemitteilung aus dem Innenministerium sorgen für ein ordentliches Unbehagen ob der gesamten Situation, vor allem aber wegen des Ablaufes. Eine Versetzung an die Polizeiakademie – ohne vorherige Anhörung des Versetzten – ist schon befremdlich. Dass darüber hinaus die zugrunde





liegenden Sachverhalte nun jetzt ans Tageslicht kommen und nach erster Schilderung nicht vollends klar zu sein scheinen, wirkt abermals eigenartig. Sie erinnern an die Causa Müller, die sich erstmalig jährt – hier wurden die Vorwürfe nicht bestätigt, Müller aber kehrte nicht in die PD Hannover zurück.

Der DPoIG-Landesvorsitzende Patrick Seegers meint hierzu: „Alles in allem wirken der Vorwurf und seine Entstehung, die Maßnahme und die mediale Kommunikation nicht sonderlich durchdacht. In der ZPD gibt es nun ein riesiges Vakuum, der Abgang von Uwe Lange ist nicht einfach aufzufangen. Es bedarf nun einer schnellen Aufklärung, da die Truppe in der ZPD hierdurch mehr als verunsichert ist. Lange war durchaus beliebt bei den Kolleginnen und Kollegen. Auch persönlich ist das Ganze ein Drama. Von einer positiven Fehlerkultur sieht man auch nicht allzu viel.“

An Spekulationen über andere Gründe der Absetzung, etwa ein falsches Parteibuch des Präsidenten, mag sich die DPoIG nicht beteiligen, wenngleich so etwas nichts ganz Neues wäre.

„Für uns gilt erst einmal die Unschuldsvermutung bis Abschluss des Verfahrens – das gilt auch für Präsidenten! Zudem betrifft der Vorwurf hier klar das Verständnis von (unzureichender) Führung. Wir erwarten eine deutliche Klarstellung, wie man sich das zukünftig vorstellt. Denn wenn jeder Fehler zur Absetzung oder Versetzung führt, entspricht das keiner so viel beschworenen Fehlerkultur, sondern ist lediglich ein Abstrafen und hat Konsequenzen für jeden, der irgendwo Führung innehat. Dann wird bald keiner führen wollen – was schon jetzt kein neues Phänomen ist!“

Wenn das Verfahren abgeschlossen ist, werden alle Seiten Klarheit haben und gleichsam klären müssen, wie man Führung nun zukünftig begreifen mag.

Quelle: DPoIG



Der „neue“ Landesvorstand des VNSB: Sascha Wand, Oliver Mageney, Eveline Makrai, Ralf Schlütemann und Thomas Gersema (von links)

VNSB

Der neue Vorstand des VNSB

Auf dem 24. Landesgewerkschaftstag des VNSB wurde der Landesvorstand neu gewählt. Der alte Vorstand ist fast der neue.

Engelbert Janßen und Friedhelm Hufenbach haben nicht wieder kandidiert. Dafür ist Eveline Makrai als stellvertretende Vorstandsvorsitzende in den Vorstand gewählt worden. Oliver Mageney ebenso wie Sascha Wand, Thomas Gersema und Ralf Schlütemann sind in ihren Ämtern einstimmig bestätigt worden.

Quelle: VNSB

GDL

Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung

Am 29. und 30. August 2023 fand die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Wahlbetrieb DB Regio AG, Region Nord R.3.1 (Niedersachsen/Bremen) statt.

Aufgerufen waren alle Wahlberechtigten des Betriebes, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

Von insgesamt 110 jugendlichen Arbeitnehmern unter 18 oder zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in diesem Betrieb wurden lediglich 29 gültige Stimmen abgegeben.

Die abgegebenen, gültigen Stimmen für das JAV-Gremium verteilten sich mit insgesamt fünf Sitzen auf drei Sitze (19 Stimmen) für die evg und zwei Sitze (10 Stimmen) für die Kandidaten der GDL.

Die GDL-Jugend wird sich dem Thema der geringen Wahlbeteiligung annehmen und die Oppositionsarbeit umgehend aufnehmen. Wir wünschen den neu gewählten JAV-Vertretern viel Erfolg und Schaffenskraft für ihre anspruchsvolle Arbeit.

Quelle: GDL

vbba

Informationen der HPR-Fraktion

Bei schönstem Sommerwetter fand die HPR-Sitzung in Nürnberg statt. Es hatte aber etwas Unwirkliches, dass wir uns gleichzeitig mit den erheblichen Unwetterfolgen vom 17. August beschäftigen mussten.

Der teilweise Ausfall des Rechenzentrums und die daraus resultierende Schäden, führten zu Einschränkungen in der BA-IT, die wohl alle Kolleginnen und Kollegen betreffen.

Gerade die unvermeidlichen Einschränkungen der Homeoffice-Nutzung stellten für etliche Beschäftigte eine Herausforderung bei der Koordination von Familien- oder Pflegepflichten und der Sicherstellung des Dienstes in den ersten Tagen dar. Erfreulich ist daher, dass mittlerweile bereits sehr viele Anwendungen und Kapazitäten schon wieder zur Verfügung stehen. Der Auf-

ruf zur Entzerrung der Nutzungszeiten ist jedoch nachvollziehbar. Solidarischer Umgang bei der Nutzung von Homeoffice/Mobilarbeit sind derzeit ebenso gefragt wie angemessene Reaktionen der Führungskräfte, wenn hier anders als zuletzt üblich gearbeitet werden muss.

Wir möchten großen Respekt und einen expliziten Dank an alle Kolleginnen und Kollegen aussprechen, die seit dem Unwetter mit hohem Einsatz und vielen Arbeitsstunden zu „unüblichen Zeiten“ dafür sorgen, dass zahlreiche Programme, Nutzerkapazitäten und Anwendungen schon wieder in guter Qualität zur Verfügung stehen!

Zurzeit werden die politischen Überlegungen zur Kindergrundsicherung (ein Gesetzesentwurf der Regierung liegt vor) kontrovers diskutiert. Die Einschätzung, dass die BA, hier die Familienkasse, die beste Expertise besitzt, diese wichtige Aufgabe zu meistern, findet im Gesetzesentwurf ihren Niederschlag.

Aus unserer Sicht zu Recht als Anerkennung der Leistung unsere Kolleginnen und Kollegen. Andererseits ist die aktuelle Belastungssituation in der Familienkasse sehr hoch, die Wartezeiten auf die Bewilligung liegen – trotz des hohen Engagements der Beschäftigten – weit über dem Durchschnitt. Davon ist auch der Zentrale Kindergeldservice (ZKGS) betroffen, der unter anderem für die Bearbeitung der Anträge von Beschäftigten der BA zuständig ist. In den letzten Wochen bekommen wir immer mehr Anfragen von BA-Kolleginnen und -Kollegen, die auf die Bearbeitung ihrer Anträge auf Kindergeld schon seit mehr als zwölf Wochen warten.

Hier entsteht erneut das Gefühl, dass es an Wertschätzung gegenüber den Kolleginnen und Kollegen dann fehlt, wenn sie als Mitarbeitende selbst auf Leistungen aus dem BA-Portfolio warten. Ein unhaltbarer Zustand, der dringend abgestellt werden muss.

Quelle: vbba