

niedersachsen magazin

Oktober 2019 ■ 81. Jahrgang

10

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund
und Tarifunion

SEITEN 4–6

Landesgewerkschaftstag 2019

Vorstellung der bisher feststehenden Kandidaten
für den Landesvorstand

Seite 2 <

Sachgrundlose
Befristung eines
Arbeitsverhältnisses
Informationen zur
aktuellen Situation

Seite 8 <

„Digitalisierung
menschlich machen“
dbb jugend

Seite 2 <

Niedersächsische
Erschwernis-
zulagenverordnung
in Kraft

Gemeinsam stark -
NBB



„Sachgrundlose Befristung“

Informationen zur aktuellen Situation

Das TzBfG lässt die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur bis zur Dauer von zwei Jahren zu und auch nur dann, wenn mit demselben Arbeitgeber nicht „bereits zuvor“ ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das BVerfG erklärte im Jahr 2018, dass eine sachgrundlose Befristung wegen Vorbeschäftigung nicht an eine starre Frist gebunden sein darf.

Eine sachgrundlose Befristung könne zulässig sein, wenn die Vorbeschäftigung „sehr lange“

zurückliege, ganz anders geartet oder von nur sehr kurzer Dauer gewesen sei.

Zur aktuellen Rechtsprechung

- > BAG (Urteil vom 23. Januar 2019, Az.: 7 AZR 733/16): Kein sehr langes Zurückliegen, bei achtjähriger Unterbrechung zwischen dem Ende der ersten Beschäftigung und dem späteren, befristet abgeschlossenen Arbeitsverhältnis.
- > BAG (Urteil vom 20. März 2019, Az.: 7 AZR 409/16): Acht Jahre und neun Monate seien nicht ausreichend, um ei-

nen erneuten sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag zu schließen.

- > BAG (Urteil vom 17. April 2019, Az.: 7 AZR 323/17): Rund 15 Jahre – ohne das Hinzutreten besonderer Umstände – noch kein Zeitraum, nach dem eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt.
- > In seiner jüngsten Entscheidung grenzt das BAG nunmehr aber auch nach oben ein: (BAG Urteil vom 21. August 2019, Az.: 7 AZR 452/17): 22 Jahre stellen eine unbeachtliche, da sehr lang zurückliegende Vorbeschäftigung dar.



© MEV

Niedersächsische Erschwerniszulagenverordnung in Kraft

Am 27. August hat die Niedersächsische Landesregierung die Niedersächsische Erschwerniszulagenverordnung (NEZulVO) beschlossen, die Veröffentlichung erfolgte im Niedersächsischen Gesetz- und Verordnungsblatt 15 am 30. August 2019 in kraft getreten ist sie am 1. September 2019.

Die neue NEZulVO wurde aufgrund der Regelung in § 46 Abs. 1 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes verfasst und ersetzt im vollen Umfang die bisher in Niedersachsen gültige Bundesverordnung Stand 31. August 2006.

Forderungen, die der NBB im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach § 96 NBG gestellt hatte, wurden leider nicht erfüllt.

Dies waren unter anderem:

- > Erhöhung der Zulage gemäß § 5 NEZulVO, mindestens auf den Betrag, den der Bund zahlt
- > Genauere Definierung der Berechnung der Zulagen, zur Erleichterung der Nachvollziehbarkeit (§ 5 NEZulVO)
- > Klarstellung der zeitlichen Dauer des § 6 Weitergewäh-

rung bei vorübergehender Dienstunfähigkeit

- > Änderung des § 17 Zulagen für Wechselschichtdienst und für Schichtdienst analog zur geltenden Erschwerniszulagenverordnung Bund; dort ist der Bereich aufgesplittet und damit klarer und praxisorientierter formuliert
- > Forderung der Wechselschichtzulage auch für Beam-

tinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (Ausnahme ist nur der Krankenpflegedienst)

Erfreulich ist, dass eine Absichtserklärung des Koalitionsvertrages – Zahlung einer Erschwerniszulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten und für besondere Einsätze für Beamtinnen und Beamte bei Sicherheitsdiensten – umgesetzt wurde.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den vielen Gesprächen mit Politik und Gewerkschaftern der vergangenen Tage und Wochen, die ich geführt habe beziehungsweise an denen ich beteiligt war, wurde immer wieder thematisiert, dass unser Land Niedersachsen vor sehr großen Herausforderungen steht. Diese Feststellung ist weder neu und auch alles andere als ungewöhnlich.



© Martin Kalt

> Martin Kalt,
Landesvorsitzender

Genauso wenig wie mein persönliches Fazit nach den Gesprächen, dass zwar die Erkenntnis da ist, aber nicht der Mut zum (gemeinsamen) Handeln derjenigen, die genau betrachtet sogar dazu verpflichtet wären.

Genau deshalb möchte ich nachfolgend auf die aus meiner Sicht zwingend zu betrachtenden zentralen Themenfelder eingehen, obwohl diese auch schon häufiger im Niedersachsen Magazin thematisiert wurden.

Beteiligung stärkt die Akzeptanz

Zum einen gilt es, die Digitalisierung der Landesverwaltung schneller zu organisieren und voranzutreiben. Aus der Sicht des NBB müssen hierbei aber noch vielmehr die Belange der Beschäftigten in den Fokus genommen werden. Ich bin in diesem Zusammenhang davon überzeugt, dass eine breitere Aufgabenstellung, auch in die Mitarbeiterschaft hinein, der Digitalisierung eine bessere Akzeptanz und somit auch eine schnellere Umsetzung beschert.

Ferner wirkt die schwierige Personalsituation lähmend auf die notwendigen Entwicklungen und Veränderungen in der Landesverwaltung. Hier tut man sich nach wie vor schwer, die notwendigen Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Der bereits seit längerem sich vollziehende Wandel in der Arbeitswelt bezieht sich eben nicht nur auf die Arbeitsinhalte, sondern auch auf die Arbeitskultur, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsformen und nimmt Einfluss auf die mit der Arbeit verbundenen Werte und Ansprüche der Beschäftigten.

Langjährige Erfahrung und praxisbezogenes Wissen geht verloren

Ich halte es mittlerweile auch für erforderlich, intensiv zu hinterfragen, ob es nicht kontraproduktiv ist, unter dem Primat der Schuldenbremse in Niedersachsen zwingend notwendige Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes nicht vorzunehmen beziehungsweise sogar als unnötig abzutun. Meines Erachtens bedarf es hier eines Umdenkens, bevor den negativen Folgen hieraus nicht mehr hinreichend entgegengewirkt werden kann.

Durch die hohe Anzahl der zu erwartenden Altersabgänge geht damit auch eine langjährige Erfahrung und das praxisbezogene Wissen in den „Ruhestand“, bevor es den Jüngeren übertragen werden kann.

Zum anderen gilt es, die Weichenstellungen für die Beherrschung der bekannten und nicht mehr abwendbaren Folgen aus dem Fachkräftemangel vorzunehmen, auch für die und in der Landesverwaltung. Dabei geht es auch darum, die Landesverwaltung selbst im personellen Bereich darauf einzustellen, was mir immer noch in den Diskussionen zu kurz kommt. Es wird zudem unvermeidlich sein, Strukturentscheidungen in vielfältigster Form zu treffen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zwingend ist für mich, dass diese beiden zentralen Themenfelder, alles andere überstrahlende Aufgabenstellungen – Digitalisierung und Personalpolitik – in Niedersachsen nur im Verbund zu diskutieren und zu entscheiden sind. Dieses ist insofern notwendig, wenn man eine Verunsicherung der Bürgerinnen und Bürger, insbesondere aber auch der Beschäftigten dieses Landes verhindern will.

Wie auch schon oft an dieser Stelle betont wurde, sieht sich der NBB als Gesprächspartner für die Landespolitik, um zu greifbaren und wirksamen Lösungsansätzen zu kommen.

Ihr

Martin Kalt

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: Martin Kalt (Landesvorsitzender), Linde Schlombs.

Verantwortlich für den Inhalt: Martin Kalt, Ellernstraße 38, 30175 Hannover. Beiträge mit Autorengabe 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: © henry0580 / stock.adobe.com

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

Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacyber, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacyber@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 23, gültig ab 1.10.2018.

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.



NBB-Landesgewerkschaftstag 2019

Vorstellung der bisher feststehenden Kandidaten für den Landesvorstand

Ein wichtiger Tagesordnungspunkt bei unserem Landesgewerkschaftstag am 4. und 5. November 2019 wird die Neuwahl der Landesleitung des NBB sein.

Wir möchten hier die Kandidaten, von denen bereits bekannt ist, dass sie zur Wahl antreten, vorstellen. Dazu wurden sie gebeten, alle die gleichen Fragen zu beantworten:

1. Alter, Familienstand
2. Beruf, berufliches Umfeld
3. bisherige Aktivitäten im gewerkschaftlichen Bereich
4. Ziele für die Wahlperiode
5. Wo sehe ich meine Arbeitsschwerpunkte in der Landesleitung?
(Die Vorstellung erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.)

Als Landesvorsitzender kandidieren:



✦ Martin Kalt

zu 1.) 55 Jahre, verheiratet, zwei erwachsene Kinder (29 und 27 Jahre alt)

zu 2.) Landesvorsitzender des NBB

zu 3.) Mit dem Eintritt in den Verband Niedersächsischer Strafvollzugsbediensteter, VNSB, im Jahr 1998, habe ich meine

gewerkschaftliche Arbeit begonnen. 2001 wurde ich zum Geschäftsführer in den Landesvorstand des VNSB gewählt, von 2004 bis 2015 habe ich als stellvertretender Landesvorsitzender im VNSB-Landesvorstand gearbeitet. Zwischenzeitlich war ich auch ab 2002 in der Bundesleitung des BSBD tätig. Beim LGT des NBB in 2005 in Celle wurde ich erstmalig zum stellvertretenden Vorsitzenden des NBB gewählt. Seit Februar 2018 führe ich den NBB als Landesvorsitzender.

zu 4.)

- > eine Attraktivitätssteigerung durch angemessene soziale Absicherung und Einkommensstruktur für alle Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen,
- > eine Entlastung der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes von den aufgebürdeten zusätzlichen Aufgaben,
- > geeignete Maßnahmen in Niedersachsen, um die Gewalt gegen Bedienstete und Ehrenamtliche zu verhindern,
- > dazu gehört auch die Absicherung im Schadensfall,
- > ein gelebtes Gesundheitsmanagement im öffentlichen Dienst,
- > das bedeutet eine höhere Attraktivität entfalten, damit neue Mitarbeiter in den öffentlichen Dienst kommen und auch im öffentlichen Dienst bleiben,
- > junge Menschen im öffentlichen Dienst müssen Entwicklungsperspektiven haben, das ist der Grund, warum ich auch für eine Stärkung der Jugendarbeit in den Gewerkschaften plädiere,
- > die Gleichstellung von Männern und Frauen weiter fördern,
- > eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausbauen,
- > keine Schlechterstellung der Kolleginnen und Kollegen, die sich im wohlverdienten Ruhestand befinden; eine Rücknahme der bereits bestehenden Verschlechterungen.

zu 5.)

- > weiterer Ausbau der Kommunikation und Vernetzung und Stärkung der NBB-Gremien,
- > mehr Präsenz des NBB bei den Mitgliedsorganisationen und deren Mitgliedern, wenn dieses gewünscht wird,
- > mehr Mitarbeit und Teilhabe der Gewerkschaften und Verbände in den Gremien des NBB.



✦ Alexander Zimbehl

zu 1.) 46 Jahre, verheiratet, zwei kleine Kinder (sechs und acht Jahre)

zu 2.) Leiter Polizeikommissariat Langenhagen in der Polizeidirektion Hannover

zu 3.) > Mitglied im Personalrat der Polizeiinspektion Hannover-Land und aktiv im DPoIG-Kreisverband Hannover-Land.

- > seit 2009 stellvertretender Landesvorsitzender in der DPoIG Niedersachsen und Mitglied des geschäftsführenden Landesvorstandes (Schwerpunktthema Mitgliederwerbung/ab 2013 stellvertretender Landesvorsitzender für Finanzen),
- > ab 2016 zunächst kommissarischer Landesvorsitzender und ab Jahresbeginn 2017 gewählter Landesvorsitzender der DPoIG Niedersachsen,
- > Mitglied des Landeshauptvorstandes des NBB,
- > Mitglied des Bundesvorstandes und des Landeshauptvorstandes der Deutschen Polizeigewerkschaft.

zu 4.) Mein wesentliches Ziel in der kommenden Wahlperiode liegt darin, zusammen mit einer neuen Landesleitung die jeweiligen Interessen der einzelnen Fachgewerkschaften im NBB deutlich zu bündeln und in gemeinsamen strategischen Maßnahmen sowie in enger Abstimmung mit den jeweilig verantwortlichen Bereichen gemeinsame Synergien zu nutzen. Hier geht es sowohl um verbandsgewerkschaftliche Aktivitäten nach außen als auch nach innen. Schwerpunktthemen sind Mitgliederwerbung, Digitalisierung und Vernetzung, wirtschaftliche Strukturen und die Förderung gemeinsamer Interessen innerhalb des Verbandes. Wesentlicher Inhalt in der zukünftigen gewerkschaftlichen Arbeit sind dabei weiterhin die Kernfragen des Beamten-, Besoldungs- und Versorgungsrechts, genauso aber Tarifpolitik und das Arbeitsrecht. Insbesondere Laufbahnfragen, Arbeitszeit, Beschäftigungsbedingungen unserer Mitglieder müssen und werden durch den Landesverband deutlich mehr in den Fokus rücken.

zu 5.) Ich habe das feste Ziel, als Landesvorsitzender des Niedersächsischen Beamtenbundes im dbb mich für die Rechte aller Mitglieder starkzumachen – unabhängig ihrer Laufbahn, ihrer beruflichen Heimat oder ihrer Fachgewerkschaft. Ich möchte diesen NBB und seine Mitglieder wieder als eine große gewerkschaftliche Gemeinschaft mit entsprechender Außenwirkung ausrichten und gemeinsam mit einem starken sowie konstruktiv wirkenden Team in der Landesleitung diesen Verband zukunftsfähig aufstellen. Gerade die Außendarstellung des Verbandes, der intensive Kontakt zu den Mitgliedsgewerkschaften und die Repräsentation in den politischen und gewerkschaftlichen Gremien stellen dabei einen wesentlichen Schwerpunkt in der zukünftigen Arbeit dar.

Als stellvertretende(r) Landesvorsitzende(r) kandidieren:



■ Wilfried Kahle

zu 1.) 59 Jahre, geschieden, zwei erwachsene Töchter

zu 2.) Vorsitzender des örtlichen Personalrats im MW, Ministerialrat

zu 3.) Seit neun Jahren stellvertretender Landesvorsitzender der DVG Niedersachsen, dabei Gespräche mit politischer Führung.

Niedersächsischer Vorsitzender der Fachgruppe Oberste Landesbehörden in der DVG.

zu 4.) Zusammenführung der Tarifverhandlungen Bund/Land/Kommunen, Nachwuchsgewinnung, Jobticket für alle Landesbediensteten

zu 5.) Beamtenrecht, Personalvertretungsrecht, Nachwuchsgewinnung



■ Dr. Ingrid Otto

zu 1.) 64, ledig

zu 2.) Diplom-Pädagogin mit dem Schwerpunkt Schule, Realschullehrerin, Fachseminarleiterin Wirtschaft am Studienseminar Hannover I GHR, Dozentin an der Universität Hildesheim im Fachbereich Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik

zu 3.)

- > stellvertretende Landesvorsitzende des VBE Verband Bildung und Erziehung Niedersachsen seit 2000,
- > Stellvertretende Bundesvorsitzende des VBE von 2005 bis 2009,
- > Mandat des VBE in der Education International (HERSC – Higher Education & Research | Life Long Learning | Social Dialogue) seit 2010,
- > Mitglied im Hauptpersonalrat beim Niedersächsischen Kultusministerium sowie in der AG HPR des NBB,
- > Teilnehmerin an zahlreichen Seminaren der dbb akademie (unter anderem Change Management in der öffentlichen Verwaltung | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Dienstrecht, Besoldung und Versorgung | Gender Mainstreaming | Demografischer Wandel) seit 2000.

zu 4.)

- > Aufstellung eines Geschäftsverteilungsplanes mit Transparenz und Teamgeist,
- > Modernisierung der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst angesichts der Herausforderungen von Demografie, Diversität und Digitalisierung,
- > Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Fach- und Nachwuchskräfte (Besoldung und Karriere | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | Flexibilisierung der Arbeitszeiten | Möglichkeiten des mobilen Arbeitens),
- > Kontinuität in der wirksamen Wahrnehmung aller Beteiligungsrechte (nach NPersVG | SGB IX | NGG) im gewerkschaftlichen und

politischen Raum der Niedersächsischen Landesregierung, des Niedersächsischen Landtages und der Ministerien.

zu 5.)

- > Beamtenrecht, Dienstrecht, Besoldung,
- > Kommunikation in der Gewerkschaftsarbeit des NBB, Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte,
- > Landesfrauenvertretung,
- > NBB-Jugend.



■ Florian Rossol

zu 1.) 42, vier Kinder

zu 2.)

- > Studienrat
- > Dienststelle: Gymnasium Unter den Eichen, Uetze
- > Gymnasium Unter den Eichen: Schulpersonalrat

> Niedersächsische Landesschulbehörde, Regionalabteilung Hannover: Schulbezirkspersonalrat

zu 3.)

- > PHVN
- > Ortsverbandsvorsitzender OV Uetze (seit 2008),
- > stellvertretender Bezirksvorsitzender BV Hannover (2017–2019),
- > Bezirksvorsitzender BV Hannover (seit 2019),
- > Mitglied im Ausschuss Öffentliches Dienstrecht (seit 2018).

zu 4.)

- > Novellierung NPersVG (zum Beispiel Freistellung, insbesondere in kleinen Dienststellen,
- > Minderheitenschutz, Fachgruppenprinzip),
- > Digitalisierung,
- > amtsangemessene Besoldung.

zu 5.)

- > Schulbereich,
- > NPersVG,
- > Digitalisierung,
- > Jugendvertretung.



■ Jens Schnepel

zu 1.) 52 Jahre, verheiratet, zwei mittlere erwachsene Kinder

zu 2.)

- > Fachkrankenschwester für Psychiatrie, Stationsleitung im Fachkrankenhaus für Psychiatrie und Psychotherapie, Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen,

> Personalratsvorsitzender, Gesamtpersonalratsvorsitzender und Mitglied im HPR MS,

> Prozessbegleiter im Gesundheitsmanagement,

> Trainer für das Arbeitsbewältigungscoaching ABC,

> Mediator.

zu 3.)

- > Landesvorsitzender der GeNi,
- > Mitglied im BuHaVo des dbb beamtenbund und tarifunion,



- > viele Jahre Mitglied der Bundestarifkommission, hier in verschiedensten Arbeitsgruppen des dbb beamtenbund und tarifunion tätig gewesen,
- > Erfahrungen in Tarifverhandlungen auch bei privaten Trägern,
- > viele Jahre Mitglied im LaHaVo und LaVo des NBB,
- > seit einer Wahlperiode Mitglied der Landesleitung des NBB,
- > Mitglied des Beirates für Arbeit und Gesundheit des Landes Niedersachsen.

zu 4.) Unabhängig von der weiter fortschreitenden Digitalisierung steht für mich der Mensch, also der Beschäftigte im Vordergrund. Bei allen Veränderungen muss der Beschäftigte vorausgeschickt werden, denn jeder Einzelne weiß an seinem Arbeitsplatz am besten Bescheid. Gute Personalplanung und Personalentwicklung sind hierbei zu fordern. Weiterhin sehe ich weitere Potenziale im Bereich der Jugendarbeit sowie Frauen- und Seniorenarbeit im NBB.

zu 5.) Gesundheit und Soziales, Jugend und Tarif sowie die Verankerung der Regionalverbände und die ressourcenorientierte Zusammenarbeit aller im NBB vertretenden Gewerkschaften. Gesundheitsbereiche (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und weitere in der Gesundheit Tätige) werden in den nächsten Jahren immer mehr in den Fokus geraten, hier würde ich gern weiter für den NBB und die Mitgliedsgewerkschaften tätig sein.



■ **Dr. Peter Specke**

- zu 1.) 43 Jahre jung, nicht verheiratet
- zu 2.) Volljurist, promoviert im Europäischen Dienst- und Tarifrecht, Landesvorsitzender der komba niedersachsen

zu 3.) Mitglied im dbb Bundeshauptvorstand, der dbb Bundestarifkommission, der dbb Grundsatzkommission Mitbestimmung, stellvertretender Vorsitzender der Tarifgemeinschaft Deutsche Bank, NBB-Landesleitung, Landesvorstand, Landeshauptvorstand

zu 4.) Verstärkte inhaltliche Programmatik zur Attraktivität öffentlicher Dienst und den Herausforderungen der Digitalisierung

zu 5.) Schwerpunkte im Beamtenrecht, Besoldungsrecht, NPersVG, Tarifrecht sowie Organisation und Satzung



■ **Olaf Wietschorke**

- zu 1.) 61 Jahre, geschieden, 3 erwachsene Kinder
- zu 2.) Zollbeamter, freigestellter Personalratsvorsitzender beim Hauptzollamt Hannover
- zu 3.) Vorsitzender des BDZ-Bezirksverband Hannover e. V., zuständig für die Bundesländer Niedersachsen, Bremen, Sachsen-Anhalt

zu 4.) Intensivere Zusammenarbeit der Fachgewerkschaften im NBB, Gründung von Ausschüssen themengleicher Bereiche

zu 5.) Ansprechpartner für die Vollzugsgewerkschaften, ökologische Neu-, Um- und Ausbauprojekte bei der Gestaltung von Dienstgebäuden, Erweiterung/Änderung der Arbeitsschutzrichtlinie

Aus den Regionalverbänden

Aus den Regionalverbänden

Der Regionalverband Emsland-Grafschaft Bentheim informiert

Eine Informationsveranstaltung der besonderen Art bot der RV Emsland-Grafschaft Bentheim am 5. September 2019.

Bei einem Besuch der „Johannesburg“ in Surwald bei Papenburg konnten sich die Teilnehmer, zu denen auch der NBB-Landesvorsitzende Martin Kalt gehörte, über die Hilfseinrichtung für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene informieren. Die „Johannesburg“, dessen Träger die Kinder- und Jugendstiftung der Hiltruper Herz-Jesu-Missionare im Emsland ist, bietet Kindern, Jugend-

lichen und jungen Erwachsenen seit über 100 Jahren eine komplexe, differenzierte Lebensumwelt mit vielschichtigen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. In der Einrichtung finden junge Menschen mit Benachteiligungen und Handicaps eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten, die Integration und Teilhabe sichern. Derzeit werden mit einer beruflichen Qualifizierung rund



300 junge Menschen in 47 Ausbildungsgängen auf ein eigenverantwortliches Leben vorbereitet. In den Schulen werden die gängigen Bildungsabschlüsse vermittelt.

Bei einer theoretischen Einweisung und einem Durchgang durch die Einrichtung konnten

die RV-Mitglieder tiefergehende Fragen stellen und sich mit den Jugendlichen unterhalten.

Im Anschluss gab es bei „frisch Gegrilltem“ und leckeren selbstgemachten Salaten einen allgemeinen Meinungs- und Erfahrungsaustausch für die Regionalverbandsmitglieder.



Niedersächsisches Haushaltsbegleitgesetz 2020

Mit der Landtagsdrucksache 18/4486 wurde das Haushaltsbegleitgesetz 2020 in den Landtag eingebracht. Da die Einbringung durch die Regierungsfractionen von SPD und CDU erfolgte, fand keine vorherige Beteiligung gemäß § 96 Niedersächsisches Beamten-gesetz der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen statt, eine Stellungnahme zu den Inhalten war dem NBB somit nicht möglich.

Die erste Plenarberatung hat bereits am 11. September 2019 stattgefunden, es erfolgte die Überweisung zur Beratung in den Ausschüssen. Folgende Änderungen, die auch die Beamtinnen und Beamten des Landes Niedersachsen betreffen, sind unter anderem vorgesehen:

► Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit

Der Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit gemäß § 12 Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG) soll aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 28. November 2018 erhöht werden. Das BVerfG hatte festgestellt, dass die Besoldung der begrenzt dienstfähigen Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter in Niedersachsen nicht mit dem Grundgesetz (Art. 33 Abs. 5) vereinbar ist, und das Land Niedersachsen auffordert, bis zum 1. Januar 2020 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.

In der Begründung zur geplanten Änderung wird unter anderem angeführt: „Sie (die Höhe) beträgt künftig 50 Prozent des Differenzbetrages zwischen den Vollzeit- und den Teilzeitbezügen in Anlehnung an das sogenannte ‚Thüringer Modell‘, das es in ähnlicher Form bereits seit dem Jahr 2006 in Thüringen und inzwischen in sechs weite-

ren Ländern gibt. Dieses Modell wurde in der Vergangenheit sowohl vonseiten des Bundesverwaltungsgerichts als auch im aktuellen Beschluss des Bundesverfassungsgerichts favorisiert und ist daher als verfassungskonforme Regelung anzusehen.“

► Änderung Stellenplanobergrenzen

Zur Änderung des § 24 NBesG gibt es folgende Begründung in der LT-Drucksache: „Regelungen zu den Obergrenzen für Beförderungssämter finden sich derzeit sowohl gesetzlich in § 24 NBesG als auch verordnungsrechtlich in der Stellenobergrenzenverordnung vom 26. Juni 2007 ...“

Die bisherige gesetzliche Regelung enthält neben der Verordnungsermächtigung insbesondere Bestimmungen zu den allgemeinen Stellenobergrenzen, während die Stellenobergrenzenverordnung die besonderen Stellenobergrenzen, das heißt Ausnahmen von den allgemeinen Stellenobergrenzen für unterschiedliche Laufbahnen und Funktionen, regelt.

Um die allgemeinen und besonderen Obergrenzen für Beförderungssämter einheitlich zu normieren, enthält die gesetzliche Regelung künftig nur noch eine Verordnungsermächtigung, die die Landesregierung ermäch-



tigt, alle erforderlichen Bestimmungen zu den Obergrenzen für Beförderungssämter in einer neu gefassten Stellenobergrenzenverordnung zu regeln. Dies hat auch den Vorteil, dass keine Doppelregelungen nebeneinander im Gesetz und in der Verordnung vorhanden sind. Außerdem kann bei künftigen Änderungserfordernissen im Rahmen einer Änderungsverordnung flexibler reagiert werden. Die neue Stellenobergrenzenverordnung wird ebenfalls zum 1. Januar 2020 in Kraft treten.

■ **Jährliche Sonderzahlung**

Mit der Änderung des § 63 NBesG wird die jährliche Sonderzahlung für aktive Beamtinnen und Beamte wie nach der Haushaltsklausur der Landesregierung Anfang Juli angekündigt erhöht. Künftig erhalten die Besoldungsgruppen A 5 bis A 8 920 Euro jährlich, alle übrigen Besoldungsgruppen 300 Euro, Anwärterinnen und Anwärter 150 Euro. Für berücksichtigungsfähige Kinder erhöht sich der Betrag um jeweils

50 Euro. Die gilt auch für Kinder von Versorgungsempfänger (inne)n.

Die jährlichen Mehrausgaben für den Landeshaushalt belaufen sich dadurch auf rund 41 Millionen Euro.

■ **Stellenzulage für Lehrer**

Neu eingeführt wird die Allgemeine Stellenzulage für Grund-, Haupt- und Realschullehrer der Besoldungsgruppen A 12 und A 12 plus Amtszulage der Besol-

dungsgruppe A 12 in Höhe von 94,25 Euro zum 1. August 2020. Dies wird unter anderem mit den gestiegenen Anforderungen an die Lehrkräfte im Grund-, Haupt- und Realschulbereich, aber auch dem Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern begründet. Zudem soll: „... gegenüber diesem Personenkreis eine Wertschätzung zum Ausdruck gebracht [werden], ohne den Blick auf die Auswirkungen auf den Landeshaushalt zu verlieren.“ (Zitat LT-Drs. 18/4486). ■

dbb jugend „Digitalisierung menschlich machen“

Die dbb jugend hat beim Bundesjugendausschuss am 20. und 21. September 2019 in Dresden ein Papier zur digitalen Transformation verabschiedet.

„Wir machen Digitalisierung menschlich!“ lautet der Titel der Position. „Die dbb jugend (bund) sieht in der Digitalisierung eine große Chance für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, um in Zukunft effektiver und angenehmer zu arbeiten. Auch für die Bürgerinnen und Bürger wird sich der Zugang zu Verwaltungsdienstleistungen einfacher gestalten“, heißt es in dem Papier. Jetzt gehe es darum, die Kompetenzen der jungen Beschäftigten zu nutzen und weiter auszubauen. Der öffentliche Dienst müsse seine wichtigen Aufgaben für das Gemeinwohl auch in Zukunft zuverlässig und schnell erbringen können und dabei ein attraktiver Arbeitgeber bleiben.

„Im Mittelpunkt der Digitalisierung muss immer der Mensch stehen. Ergonomie, Funktionalitäten und Abläufe müssen die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen und diese bei ihrer Arbeit unterstützen. Dann können durch die Digitalisierung die Arbeit effizienter erledigt und die Beschäftigten von

Routinetätigkeiten entlastet werden, um frei werdende Kapazitäten für komplexe Aufgabenerfüllung zu nutzen. Die Beschäftigten sind dabei der wichtigste Erfolgsfaktor – nur mit den Menschen, die die Technik gestalten und anwenden, kann die Digitalisierung funktionieren. Deshalb ist es wichtig, wirklich alle Beschäftigten bei diesem Prozess mitzunehmen. Junge Beschäftigte betrifft das besonders stark, weil diese die nächsten 40 bis 50 Jahre unter den Bedingungen arbeiten müssen, die jetzt gestaltet werden“, betonen die jungen Gewerkschafter.

Die dbb jugend werbe dafür, den Berufsnachwuchs, die „Digital Natives“, als Expertinnen und Experten der Digitalisierung anzusehen. So könne ein Gelingen des digitalen Transformationsprozesses im öffentlichen Dienst sichergestellt und mit der notwendigen Akzeptanz hinterlegt werden. „Die jungen Beschäftigten bringen viele Kompetenzen, die die Digitalisierung erfordert, bereits



© dbb jugend / Tinett Kähler

mit und arbeiten intuitiv und selbstverständlich mit modernster Technik. Ältere Kolleginnen und Kollegen können den Umgang hiermit sicherlich ähnlich gut lernen. Das natürliche Expertenwissen junger Beschäftigter muss aber anerkannt und gemeinsam mit dem Erfahrungswissen der Älteren aktiv genutzt werden“, erläuterte dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann.

Die Anerkennung der Digital Natives und ihrer Fähigkeiten könne für die zeitgemäße Weiterentwicklung der Arbeitswelt von großem Nutzen sein: „Sie können ebenso die Nutzerperspektive digitaler Verwaltungsleistungen einnehmen, da sie im Alltag ganz verschiedene Angelegenheiten selbstverständlich online abwickeln“, so Herrmann. Weiterhin spricht sich die dbb jugend für eine bessere Vermittlung digitaler Grundkenntnisse in Schule und Ausbildung sowie die verstärkte Ausbildung von eigenem IT-Nachwuchs im öffentlichen Dienst aus. Zudem müssten für Behörden und Ver-

waltungen eine flächendeckend zeitgemäße IT-Ausstattung zur Verfügung stehen und der Netzausbau vorangetrieben werden. Den Föderalismus, so die dbb jugend, solle man im Zuge der digitalen Transformation als Chance, nicht als Bremse sehen.

„Der Föderalismus bietet die Chance, bei der Digitalisierung arbeitsteilig vorzugehen und Synergien zu erzeugen, voneinander und an Best-Practice-Beispielen zu lernen und sich durch den Wettbewerb um die besten Angebote und Services gegenseitig anzuspornen“, erklärte dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann.

Quelle: dbb jugend