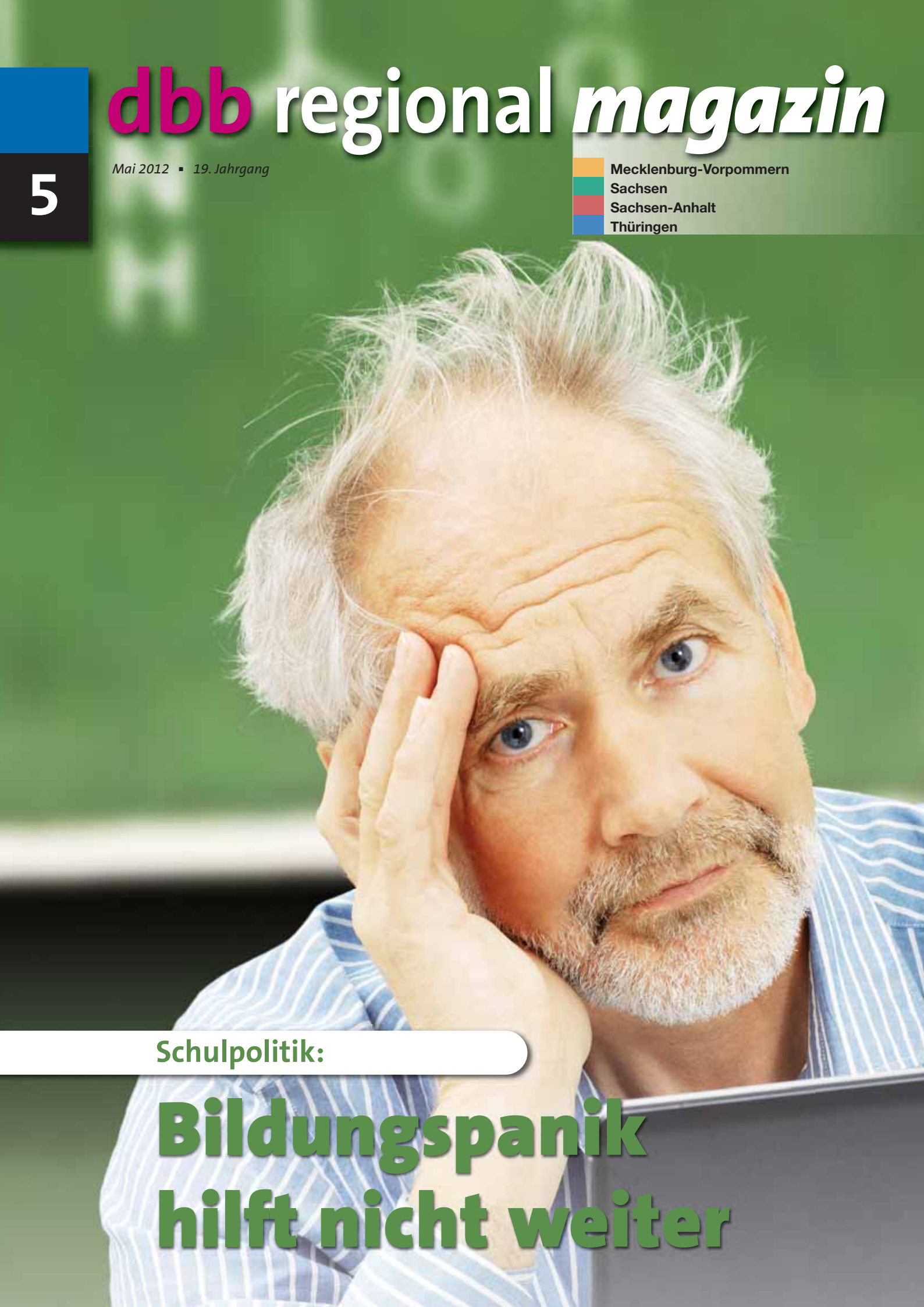
5

dbb regional magazin

Mai 2012 ▪ 19. Jahrgang

Mecklenburg-Vorpommern
Sachsen
Sachsen-Anhalt
Thüringen



Schulpolitik:

Bildungspanik hilft nicht weiter

Schulpolitik:

Bildungspanik hilft nicht weiter

Eine aktuelle Allensbach-Studie hat zu Tage gefördert, wie Lehrerinnen und Lehrer ihren Beruf und das bildungspolitische Umfeld betrachten. Die Tendenzen sind klar: Einerseits wächst demnach die Leistungskluft zwischen Schülern aus verschiedenen sozialen Schichten. Auf der anderen Seite fühlen sich immer mehr Pädagogen den daraus erwachsenden Spannungen im Unterricht nicht mehr gewachsen und fordern zum Beispiel Erschwerniszulagen an Brennpunktschulen, kleinere Klassen und ein insgesamt durchlässigeres Schulsystem.



Foto: helix@fotolia.com

Die Mehrheit der Lehrerinnen und Lehrer in Deutschland urteilt dennoch weitgehend positiv über ihren Beruf. Knapp drei Viertel (71 Prozent) aller Lehrkräfte an Grund- und weiterführenden Schulen bereitet ihre Arbeit demnach Freude. Gut jeder zweite Pädagoge in Deutschland (52 Prozent) hält seinen Beruf zudem für attraktiv, allerdings sind auch 38 Prozent in dieser Frage anderer Meinung. Zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Lehre(r) in Zeiten der Bildungspanik: Eine Studie zum Prestige des Lehrerberufs und zur Situation an den Schulen in Deutschland“, die das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag der Vodafone Stiftung Deutschland durchgeführt hat. Neben einem repräsentativen Querschnitt von Lehrerinnen und Lehrern an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland wurden dafür insgesamt 2 096 bevölkerungsrepräsentativ ausgewählte Personen ab 16 Jahren befragt, darunter auch 382 Eltern schulpflichtiger Kinder.

Das überwiegend positive Urteil der Lehrkräfte über ihren Beruf steht allerdings im Gegensatz dazu, dass sich weite Teile der Lehrerschaft zugleich mit wachsenden Belastungen konfrontiert sehen. So ist jeder zweite Lehrer (50 Prozent) davon überzeugt, dass das Unterrichten im Lauf der letzten fünf bis zehn Jahre deutlich schwieriger geworden sei, was hauptsächlich am Verhalten der Schüler selbst liege.

Wachsende Probleme

Die Studie zeigt, dass vor allem ältere Lehrerinnen und Lehrer beziehungsweise jene mit der größten Berufserfahrung den Lehrberuf weniger attraktiv einschätzen als ihre jüngeren und unerfahrenen Kollegen. So halten nur noch knapp 41 Prozent der Lehrer ab 55 Jahren sowie knapp 46 Prozent der seit mindestens zwanzig Jahren im Schuldienst stehenden Lehrer ihren Beruf für attraktiv. Lehrer bis 35 Jahren bestätigen dies hingegen zu 62 Prozent, jene mit maximal fünfjähriger Schuldienst-Erfahrung sogar zu 64 Prozent. Auch die Einschätzung, dass das Unterrichten in den letzten Jahren schwieriger geworden sei, wird von Lehrern in der Altersgruppe ab 55 Jahre (70 Prozent) sowie von jenen mit mindestens 20 Jahren Berufserfahrung (63 Prozent) überdurchschnittlich oft geteilt. Gleiches gilt für Lehrerinnen und Lehrer an Haupt- und Realschulen (62 Prozent).

Dass das Unterrichten in den letzten Jahren schwieriger geworden sei, führen Lehrer zu insgesamt 42 Prozent auf das Verhalten ihrer Schüler zurück und kritisieren damit fehlende Disziplin, Respektlosigkeit und die Missachtung von Regeln ebenso wie ein geringes Konzentrationsvermögen, fehlende Motivation oder allgemeine Erziehungsdefizite. Besonders oft wird dies von Haupt- und Realschullehrern betont (55 Prozent), deutlich seltener hingegen von Gymnasiallehrern (34 Prozent). Darüber hinaus zeigt die Studie, dass von jenen Lehrern, die ihren Beruf grundsätzlich für weniger attraktiv halten, mehr als jeder Vierte (27 Prozent) einen zunehmend schwierigen Umgang mit den Schülern dafür verantwortlich macht. Weitere ausschlaggebende Gründe für diese Einschätzung sind neben einer allgemein hohen psychischen Belastung im Beruf (33 Prozent) die Tatsache, dass Lehrer immer häufiger Aufgaben übernehmen müssten, die eigentlich Sache des Elternhauses sind (31 Prozent), sowie ein zunehmend schwieriger Umgang mit den Eltern der Schüler (28 Prozent).

Zulagen gefordert

Was die Vergütung angeht, macht die Untersuchung deutlich, dass insgesamt 38 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer in Deutschland eine Besoldung für gerechtfertigt halten, in der berücksichtigt wird, ob eine Schule in einem „sozialen Brennpunkt“ etwa mit hoher Kriminalitätsrate oder hoher

Arbeitslosigkeit liegt. Unter Haupt- und Realschullehrern fordern dies sogar 46 Prozent.

Beim Umgang mit schwierigen Schülern und Klassen bevorzugt jeder zweite Lehrer in Deutschland (50 Prozent) einen Mix aus Strenge und Überzeugungskraft. Dieses pädagogische Vorgehen wird von einer Mehrheit der Gesamtbevölkerung allerdings kritisiert: Insgesamt 56 Prozent halten den Umgang von Lehrern mit undisziplinierten Schülern für zu „lasch“ und fordern ein konsequenteres Durchgreifen. Insbesondere Befragte mit einfacher Schulbildung teilen diese Kritik überdurchschnittlich oft (64 Prozent), während Befragte mit höherer Bildung dem nur zu 48 Prozent zustimmen. Zudem ist die Kritik am inkonsequenten Vorgehen der Lehrer in Ländern wie Mecklenburg-Vorpommern (72 Prozent) oder Thüringen (71 Prozent) erheblich ausgeprägter als im Saarland oder in Bayern (jeweils 48 Prozent).

Leistungskluft wächst

Wie die Studie der Vodafone Stiftung Deutschland weiter zeigt, sind Lehrer nahezu ausnahmslos (97 Prozent) davon überzeugt, dass der soziale Hintergrund des Elternhauses die Leistung von Schulkindern beeinflusst – 90 Prozent halten diesen Einfluss sogar für groß bis sehr groß. Vor diesem Hintergrund ist es alarmierend, dass 60 Prozent dieser Pädagogen ferner der Ansicht sind, die Leistungsunterschiede zwischen Schülern aus verschiedenen sozialen Schichten hätten zugenommen. In den neuen Bundesländern bestätigen das sogar über drei Viertel der befragten Lehrerinnen und Lehrer (76 Prozent). Dessen ungeachtet betonen Lehrer jedoch mit einer deutlichen Mehrheit von 73 Prozent, dass die soziale Herkunft der Schüler keine Rolle bei der Noten-Vergabe spielt.

Unterrichtsausfall bleibt hoch

Während insgesamt 44 Prozent der Lehrerinnen und Lehrer ihren Schulen einen Lehrer-Mangel attestieren, macht die Studie deutlich, dass dieses Problem insbesondere an weiterführenden Schulen besteht. Das wird aktuell von jedem zweiten Pädagogen an Haupt- und Realschulen beziehungsweise Gymnasien (50 Prozent) bestätigt, während Grundschullehrer an ihren Schulen nur zu 30 Prozent einen Mangel an Lehrkräften ausmachen. Unterstrichen wird dieser Befund auch dadurch, dass Unterrichtsausfälle für 91 Prozent der Lehrer an weiterführenden Schulen, aber nur für 64 Prozent ihrer Kollegen an Grundschulen zum beruflichen Alltag gehören. In den neuen Bundesländern sind es besonders Pädagogen in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen, die sich für eine Verringerung des Unterrichtsausfalls aussprechen (58 und 57 Prozent). In Sachsen-Anhalt und Thüringen sagen dies nur 42 und 35 Prozent.

Auch Heinz-Peter Meidinger, Vorsitzender des Deutschen Philologenverbands, sieht in der Bekämpfung des Unterrichtsausfalls und des fachspezifischen Lehrer-Mangels eine der größten bildungspolitischen Herausforderungen: „Über eine Million Unterrichtsstunden werden jede Woche nach unseren Berechnungen nicht lehrplangemäß gehalten oder fallen aus. Gerade in den Naturwissenschaften fehlen nach wie vor Tausende von Lehrkräften. Wir brauchen endlich an unseren Schulen eine echte Unterrichtsreserve, die diesen Namen verdient!“

System zu undurchlässig

Mehr als zwei Drittel aller Lehrer in Deutschland (67 Prozent) kritisieren, dass Schüler selbst bei guten Leistungen kaum Chancen hätten, zu einem späteren Zeitpunkt noch auf eine höhere Schulform zu wechseln. Auch in der Gesamtbevölkerung halten 59 Prozent aller Befragten einen solchen Schritt für schwierig, wobei Eltern schulpflichtiger Kinder in diesem Punkt die größte Skepsis aller Befragten an den Tag legen (70 Prozent).

Trotz dieser Probleme spricht sich die Mehrheit der Lehrerschaft für die Erhaltung des mehrgliedrigen Schulsystems aus und sieht in der Einheitsschule keine Lösung: Insgesamt denken das 58 Prozent der Lehrer. In den neuen Bundesländern sprechen sich in Sachsen-Anhalt 66 Prozent für das mehrgliedrige Schulsystem aus, in Mecklenburg-Vorpommern 58 Prozent, in Sachsen 52 Prozent, in Thüringen allerdings nur 37 Prozent.

Schlechte Bildungspolitik

Ein überwiegend schlechtes Zeugnis stellen Lehrerinnen und Lehrer in Deutschland der Bildungspolitik in ihrem jeweiligen Bundesland aus. So halten 54 Prozent diese derzeit für weniger gut bis gar nicht gut. Zudem teilen 53 Prozent aller Pädagogen die Kritik, dass viele Vorgaben der zuständigen Behörden dem tatsächlichen Alltag an deutschen Schulen oft nicht gerecht würden. Ähnlich groß (56 Prozent) ist auch der Anteil jener Lehrer, die meinen, dass die Anpassung der Lehrpläne beim Übergang vom neun- zum achtjährigen Abitur in den betreffenden Bundesländern bislang nur unzureichend erfolgt sei. ■

Lehrerpreis und Download

Wie in den Vorjahren, so wurde auch die aktuelle Erhebung im Rahmen des bundesweiten Wettbewerbs „Deutscher Lehrerpreis – Unterricht innovativ“ durchgeführt. Initiatoren des Wettbewerbs sind die Vodafone Stiftung Deutschland und der Deutsche Philologenverband. Auf www.lehrerpreis.de können Lehrerinnen und Lehrer ihre Unterrichtskonzepte einreichen und Schüler ihre Lehrer für den Deutschen Lehrerpreis nominieren. Einsendeschluss ist der 18. Juni 2012. Über die Gewinner entscheidet eine hochkarätig besetzte Jury aus Kultusministern, Wissenschaftlern, Pädagogen und Schülervertretern. Weitere Informationen zur Teilnahme und Anmeldung finden Interessierte im Internet unter www.lehrerpreis.de.

Die komplette Studie ist als ePub innerhalb der App der Vodafone Stiftung Deutschland im Apple-Store und Android-Market sowie unter www.vodafone-stiftung.de abrufbar. ■

dbb regional magazin
Beilage zum „dbb magazin“

Herausgeber: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion; Vorsitzende der dbb landesbünde mecklenburg-vorpommern, des sbb beamtenbund und tarifunion sachsen, des dbb landesbundes sachsen-anhalt und des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin, Telefon 030.4081-40, Telefax 030.4081-5599

Internet: www.dbb.de

E-Mail: magazin@dbb.de

Redaktion: Jan Brenner, Dr. Walter Schmitz (Chefredakteur)

Verantwortliche Redakteure für:

Mecklenburg-Vorpommern: Anka Schmidt
Sachsen: Petra Uhlig
Sachsen-Anhalt: Dr. Karola Gagelmann
Thüringen: Birgit Christina Drischmann

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des jeweiligen Autors und nicht zwangsläufig auch die Meinung des dbb und der dbb Bundesleitung wieder.

Layout: FDS, Geldern

Fotos: helix@fotolia.com (Titel), MEV, Friedhelm Windmüller

Verlag: dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin

Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstr. 15 A, 40878 Ratingen. Telefon 02102.74023-0, Fax 02102.74023-99, E-Mail: mediacenter@dbb verlag.de

Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon 02102.74023-715. Anzeigendisposition: Britta Urbanski, Telefon 02102.74023-712, Anzeigentarif Nr. 15, gültig ab 1.10.2011

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

6. Landesgewerkschaftstag des dbb mecklenburg-vorpommern:

Demographie-Strategie entwickeln

Der dbb beamtenbund und tarifunion mecklenburg-vorpommern wählte auf seinem 6. Landesgewerkschaftstag, der am 27. und 28. April in Klink stattfand, eine neue Landesleitung. Dietmar Knecht wurde als Landesvorsitzender wiedergewählt. Der 44-Jährige aus Parchim erhielt 98 Prozent der Stimmen der 85 stimmberechtigten Delegierten. Im politischen Focus stand die Entwicklung einer Demographiestrategie.





In einem Leitantrag bekräftigten die Delegierten des 6. Landesgewerkschaftstages, dass der öffentliche Dienst bei Bund, Land und Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern vom demographischen Wandel in mehrfacher Hinsicht negativ betroffen sein wird. Zum einen wird der öffentliche Dienst in immer stärkere Konkurrenz zur Privatwirtschaft, aber auch, durch den Föderalismus bedingt, in Konkurrenz mit anderen „öffentlichen Diensten“ der Bundesrepublik treten, um geeignetes und qualifiziertes Personal zu gewinnen. Zum anderen muss der öffentliche Dienst aber auch seiner älter werdenden Belegschaft gerecht werden.

Knecht dazu: „Wir wollen mit der Politik eine breit angelegte Demographiestrategie entwickeln, die unter anderem Konzepte zur Kinderbetreuung, zur Struktur von Lebensarbeitszeit, zu selbstbestimmtem Leben in Alter und Pflege sowie zur Verbesserung der Lebensqualität im ländlichen Raum, aber auch in den Städten beinhaltet. Grundsätzlich wird es dabei auch um die wirtschaftliche Basis für die Sicherung von Wohlstand und Daseinsvorsorge durch den Staat gehen.“

Unter dem Stichwort „Demographiegerechte Personalpolitik“ müsse sichergestellt werden, dass der öffentliche Dienst trotz aller gebotenen Sparzwänge über eine aufgabengerechte Personalausstattung verfügt. Insbesondere pauschale Stellenkürzungen müssten der Vergangenheit angehören.

„Eine in Mecklenburg-Vorpommern weiterhin sinkende Einwohnerzahl bedingt nicht automatisch eine adäquate Absenkung der Personalstärke“, so Knecht weiter. Zumal der öffentliche Dienst durch den Stellenabbau der letzten Jahre und den stark steigenden Altersdurchschnitt gegenüber der Gesamtbevölkerung den an ihn gestellten Aufgaben kaum noch gerecht werden könne.

„Niemand hat etwas gegen einen schlanken Staat, wenn er aber an Bulimie leidet, haben die Bürgerinnen und Bürger das Nachsehen“, so Knecht abschließend. ■

In der Landesleitung …

Brigitte Schroeder

Als gesellschaftlich aktiver Mensch wollte Brigitte Schroeder nach dem Ende der Einheitsgewerkschaft diegewerkschaftliche Vielfalt mitgestalten und engagiert sich deshalb in ihrer Heimatstadt Rostock seit 1990 für den dbb. Sie schätzt die Rolle des dbb und der Vielzahl seiner berufsspezifischen Mitgliedsgewerkschaften und -verbände als Interessenvertretung seiner Mitglieder, aber auch aller anderen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit. Sie ist überzeugt davon, dass Gewerkschaften nach wie vor gebraucht werden und zeitgemäß sind und dass die dbb Fachgewerkschaften allen Mitgliedern die Möglichkeit geben, selbst aktiv an der Entwicklung des öffentlichen Dienstes mitzuwirken.

Auf die Frage, welche Themen sie und ihre Kollegen zurzeit besonders beschäftigen, nennt sie als Vorsitzende der dbb Landesfrauenvertretung folgende Schwerpunkte:

- Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Ehrenamt
- Familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen (zum Beispiel flexible Arbeitszeiten)
- Gleichbehandlung von Frauen bei Beurteilung und Beförderung
- Eigenständige Alterssicherung für Frauen und bessere Anerkennung von Familienarbeit als Beitrag zu den Alterssicherungssystemen
- Bessere Wiedereinstiegschancen
- Mehr Frauen in Führungspositionen

Für ihre Arbeit als Mitglied der dbb Landesleitung hat sich Brigitte Schroeder folgende Ziele gesetzt:

- Mehr Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst, aber auch im dbb
- Entgeltgleichheit für Männer und Frauen
- Aktive Mitarbeit im Landesfrauenrat und an seiner Lobbyarbeit im Parlament und in der Landesregierung
- Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen und den neuen Großkreisen

Thomas Krupp

Thomas Krupp ist bereits seit seiner Referendarzeit davon überzeugt, dass nur starke Gewerkschaften als Interessenvertretungen der Beschäftigten den Forderungen Nachdruck verleihen können. Zudem sieht er die Mitgliedschaft in einer dbb Gewerkschaft auch als Informationsquelle für die Beschäftigten über ihre Rechte und Pflichten im Verhältnis zum Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn. Er betont insbesondere das immense Fach- und Spartenwissen im dbb, auf das die Mitglieder zurückgreifen können. Als Beispiel nennt er seine Mitgliedsgewerkschaft komba, die sich auf die Bedürfnisse der im Landes- beziehungsweise Kommunaldienst Arbeitenden spezialisiert hat. Außerdem schätzt der den Aspekt, dass der dbb als Dachorganisation durch seine übergeordnete Sichtweise oft wichtige Impulse für anstehende Entscheidungen setzen kann.

Auf die Frage, welche Themen ihn und seine Kollegen zurzeit besonders beschäftigen, nennt er folgende Schwerpunkte:

- Sparzwänge dürfen nicht zu Lasten von Personal und Technik gehen
- Personalreduzierungen nur bei konsequenter gleichzeitiger Aufgabenreduzierung
- Zusammenhang der zunehmenden Krankmeldungen bis hin zum Burn-Out
- Abkopplung des Dienst- und Versorgungsrechtes des Landes vom Bund
- Auswirkungen des demographischen Wandels

Für seine Arbeit als Mitglied der dbb Landesleitung hat sich Thomas Krupp folgende Ziele gesetzt:

- Erhöhung der Transparenz und damit der Akzeptanz bei nötigen Stelleneinsparungen
- Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes auch als Standortfaktor
- Chancen des demographischen Wandels, um die individuellen, altersabhängigen Stärken bei der Arbeit zu nutzen
- Vision von einheitlichem Dienst- und Versorgungsrecht, das sich am Bund orientiert
- Eins-zu-Eins-Übertragung von Tarifabschlüssen auf die Beamten

Frank Höhne

Zur Gewerkschaftsarbeit führte Frank Höhne nach eigener Aussage die Erkenntnis, dass die gemeinsamen Ziele von Arbeitnehmern und Beamten – beispielsweise bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder der Bezahlung beziehungsweise Besoldung – nur durch das Zusammenstehen in der starken Gemeinschaft des dbb und seiner Mitgliedsorganisationen erreicht werden konnten und in Zukunft erreicht werden können. Der Vorsitzende des Landesverbandes M-V der Deutschen Steuergewerkschaft (DSTG) sagt: „Ich bin stolz, Mitglied im dbb zu sein und engagiere mich voll umfassend in einer Gewerkschaft, die für mich zu einer zweiten Familie geworden ist."

Auf die Frage, welche Themen ihn und seine Kollegen zurzeit besonders beschäftigen, nennt er folgende Schwerpunkte:

- stetiger Stellenabbau in der Steuerverwaltung
- Verwaltungsabkommen zur Ausbildung von Finanz- und Steueranwärtern unter dem Dach der NoA in Hamburg
- Ämterstruktur

Für seine Arbeit als neues Mitglied der dbb Landesleitung hat sich Frank Höhne folgende Ziele gesetzt:

- Eindämmung des Stellenabbaus in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere in der Steuerverwaltung mit Blick auf Bürgernähe und Absicherung des Gemeinwohls
- Aktivierung der Jugendarbeit, denn: Jugend ist Zukunft!

Gerd Dümmel

Die Tatsache, dass der dbb als starker Dachverband keine Einheitsgewerkschaft ist, sondern Einzelgewerkschaften aus den verschiedensten Bereichen vertritt, die die Rechte der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern durchsetzen, nennt Gerd Dümmel als Grund für sein gewerkschaftliches Engagement. Sein Motto: „Nur eine starke Gewerkschaft kann sich für die Belange ihrer Mitglieder einsetzen und ihre Forderungen umsetzen".

Auf die Frage, welche Themen ihn und seine Kollegen zurzeit besonders beschäftigen, nennt er folgende Schwerpunkte:

- Starke berufliche Belastung sowie Stellenabbau in den privatisierten Bereichen (Bahn), aber auch für die übrigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst

Für seine Arbeit als Mitglied der dbb Landesleitung hat sich Gerd Dümmel folgende Ziele gesetzt:

- Alle Einzelgewerkschaften sollen eine Heimat im dbb finden, um die gemeinsamen Interessen nach innen und außen umzusetzen
- Der dbb m-v soll sich als Dienstleister für seine Mitgliedsgewerkschaften und -verbände profilieren

Michael Blanck

Michael Blanck engagierte sich bereits im Dezember 1989 in der Interessengemeinschaft zur Gründung einer unabhängigen Lehrergewerkschaft, aus der dann der Verband Bildung und Erziehung Mecklenburg-Vorpommern (VBE) hervorging, dessen Landesvorsitzender er seit 2006 ist.

Am dbb und seinen Mitgliedsgewerkschaften überzeugen ihn vor allem das gemeinsame, kameradschaftliche Eintreten für Ziele und Interessen und der offene und ehrliche Umgang miteinander.

Auf die Frage, welche Themen ihn und seine Kollegen zurzeit besonders beschäftigen, nennt er folgende Schwerpunkte:

- Nachwuchsgewinnung
- Starke Belastung im Beruf



Die neue dbb Landesleitung: Michael Blanck, Thomas Krupp, Frank Höhne, Dietmar Knecht, Brigitte Schröder und Gerd Dümmel (von links).

- Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs
- Sozial verträgliche Ausscheidemaßnahmen aus dem Beruf
- Verbeamtung von Lehrkräften

Für seine Arbeit als neues Mitglied der dbb Landesleitung hat sich Michael Blanck folgende Ziele gesetzt:

- Vorbereitung und Begleitung einer Verbeamtung von Lehrkräften
- Einbringen in Tarifauseinandersetzungen unter Nutzung der Erfahrungen aus den Arbeitskämpfen 2009 und 2011
- Mitgliedergewinnung in den dbb Fachgewerkschaften

Ehrungen

Nachdem sich Heike Balck und Hans-Jürgen „Max“ Gülck (Foto) auf dem 6. Landesgewerkschaftstag nicht erneut zur Wahl gestellt hatten, beschlossen die Delegierten, die beiden ehemaligen stellvertretenden Landesvorsitzenden mit den höchsten Ehrungen des dbb Landesbundes zu verabschieden. Heike Balck erhielt die Ehrenmedaille des dbb m-v und Max Gülck wurde für seine langjährige Mitarbeit im Landeshauptvorstand und in der Landesleitung zum Ehrenmitglied des dbb Landesbundes ernannt. Im Rahmen des Gewerkschaftstages wurden darüber hinaus folgende Mitglieder mit der Ehrenmedaille des dbb m-v ausgezeichnet:



Michael Blanck (VBE)
Klaus Junker (DPolG BPolG)
Dietmar Knecht (GDL)
Manfred Krüger (vhw)
Thomas Krupp (Komba)
Steffen Sieratzki (BTB)
Rita-Erika Waldow (DVG) ■

Norddeutscher Lehrertag:

Schulqualität und Lehrergesundheit

Die norddeutschen Landesverbände des Verbands Bildung und Erziehung (VBE) – Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein – waren die Veranstalter des traditionellen Norddeutschen Lehrertages am 21. April in Schwerin.

Mehr als 150 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfolgten den Festvortrag von Professor Dr. Bernhard Sieland zum Thema „Ohne Überlast zur Qualität. Schulqualität beginnt mit Lehrergesundheit“.

Von einer Weiterbildungsveranstaltung mit Workshops für die Schulpraxis ging zugleich eine klare politische Botschaft aus. VBE-Bundesvorsitzender Udo Beckmann machte in seinem Grußwort deutlich, die Politik treibe Schindluder mit der Lehrergesundheit: „In einer gesunden Schule lernt es sich besser, das ist so sicher wie das Amen in der Kirche. Deshalb hat die ganze PISA-Debatte seit Jahr und Tag Schlagseite. Schulqualität und Lehrergesundheit müssen von den Dienstherren endlich als eins behandelt werden.“ Die Politik mache es sich zu einfach, lediglich Unterrichtsverpflichtungen für die einzelnen Schulformen willkürlich festzulegen. Stattdessen brauche es Zeitgefäße auch für die anderen Aufgaben, forderte Udo Beckmann. „Unterrichten bis der Notarzt kommt, ist keine Option, bessere Schule zu machen.“

Der VBE-Bundesvorsitzende mahnte die ausreichende Versorgung mit Regelschullehrern, mit Sonderpädagogen, Schulsozialarbeitern, Schulsekretärinnen und Hausmeistern an. „Es muss endlich der Normalfall werden, dass Schule die Kompetenzen verschiedener Professionen anbieten kann. Nicht zuletzt muss die Schularchitektur als wichtiger Faktor für die Gesundheit von Schülern und Pädagogen anerkannt und umgesetzt werden.“

Michael Blanck, Vorsitzender des VBE Mecklenburg-Vorpommern, zeigte sich besorgt über die gesundheitliche Situation der Lehrerinnen und Lehrer. Die Belastung im Beruf habe stetig zugenommen. Das sei eine Folge der hohen Unterrichtsverpflichtungen und der Zunahme weiterer Aufgaben an den Schulen. „Wir sind verantwortlich dafür, dass trotz schlechter Rahmenbedingungen, die uns die Politik vorgibt, immer noch Schule funktioniert!“, erklärte Michael Blanck. „ Wir sind verantwortlich dafür, dass ein hoher Prozentsatz der Schülerinnen und Schüler einen guten Schulabschluss erreicht, dass Deutschland eine Zukunft hat, weil wir die Hoffnungsträger der Zukunft ausbilden. Wir würden noch gerne mehr erreichen, wenn man uns die Bedingungen dafür zur Verfügung stellt.“

Blanck verwies darauf, dass sich Lehrerinnen und Lehrer trotz unveränderter Rahmenbedingungen immer wieder neue Aufgaben übertragen ließen und sie gewissenhaft erfüllten, „da wir der Meinung sind, dass wir das unserem Berufsethos, den uns anvertrauten Schülerinnen und Schülern schuldig sind“. Der Landesregierung von Mecklenburg-Vorpommern gab der VBE-Landesvorsitzende mit auf den Weg: „Um den künftigen hohen Lehrerbedarf zu schultern, sollten Landesregierungen vielleicht nicht nur Gelder in unausgegorene Junglehrerprogramme, sondern auch in die Pharmaforschung stecken – zum Beispiel für die Entwicklung einer LASPI – einer Lehreralterungsstoppille.“ ■

Bürgernahe und effiziente Gerichtsstruktur:

Volksinitiative auf dem Weg

Richterbund, Rechtsanwaltskammer, Notarkammer, Notarbund e.V. und Landesanwaltsverband haben eine Volksinitiative nach Artikel 59 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern „Für den Erhalt einer bürgernahen und effizienten Gerichtsstruktur in Mecklenburg-Vorpommern“ auf den Weg gebracht. Diese Volksinitiative ist am 3. April vor der Landespressekonferenz (LPK) erläutert worden.

Dazu der Landesvorsitzende des dbb m-v, Dietmar Knecht, vor der LPK: „Wir gehören zu den Erstunterzeichnern. Die Rechtsgewährung ist ein Grundrecht. Wir sehen mit Besorgnis, dass durch die beabsichtigte Reduzierung der Anzahl der Amtsgerichte unzumutbare Wege für den rechtsuchenden Bürger aber auch für die Justizbeschäftigten entstehen. Alle gesellschaftlichen Kräfte sind aufgerufen, die Justiz in der Fläche zu erhalten.“



Stellten sich den Fragen der Journalisten zu der von ihnen initiierten Volksinitiative: Dr. Bernhard Pelke, Präsident der Notarkammer Mecklenburg-Vorpommern; Dietmar Knecht, dbb Landesvorsitzender; Peter Häfner, Vorsitzender des Richterbundes Mecklenburg-Vorpommern; Dr. Axel Schöwe, Präsident der Rechtsanwaltskammer Mecklenburg-Vorpommern, und Moderator Frank Pfaff (von links).

Nach dem von Justizministerin Uta-Maria Kuder vorgestellten Leitbild für „Das Amtsgericht 2025“ soll es aus „Effizienzgründen“ zukünftig nur noch Amtsgerichte mit einer Mindestgröße von zehn Richterplanstellen geben. Der Richterbund Mecklenburg-Vorpommern hält eine solche Vorgabe für völlig überzogen und vermisst die sachliche Rechtfertigung.

Der Vorsitzende des Richterbundes M-V, Peter Häfner: „Es gibt kein anderes Bundesland, welches eine solche Größenordnung für erforderlich oder wünschenswert hält. Die große Mehrzahl der Amtsgerichte in Deutschland hat weniger als zehn Richterplanstellen. Es gibt keine Erkenntnisse, dass Amtsgerichte mit weniger als zehn Richtern nicht effizient arbeiten würden.“

Die Spitzenverbände befürchten sogar, dass auf die Justiz Mehrkosten durch teurer werdende Prozesse zukommen werden. Selbst Justizministerin Kuder sagt: „… die Gerichtsstrukturreform verfolgt nicht in erster Linie das Ziel der Kostensenkung.“

„Wir können es nicht zulassen, dass durch unseriöse Strukturreformen und die damit verbundene zusätzliche Pendelei der Beschäftigten zwischen Wohn- und Arbeitsort die Kaufkraft des öffentlichen Dienstes nur den Mineralölkonzernen außerhalb des Landes zugute kommt“, so Knecht abschließend.

Der dbb vertritt als Dachverband die Deutsche Justizgewerkschaft, den Gerichtsvollzieherbund und den Verband der Rechtspfleger mit mehr als 1 100 Betroffenen in Mecklenburg-Vorpommern. ■

Web-Tipp

Weitere Informationen zur Volksinitiative sowie entsprechende Unterschriftslisten finden Sie unter http://rak-mv.de/volksinitiative.php

BDZ

Gespräch über Eilzuständigkeit

Nachdem Landtag und Landesregierung in Mecklenburg-Vorpommern im Herbst 2011 neu gewählt worden sind, hat der BDZ – Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft – die Gespräche mit Vertretern der Regierungskoalition aus CDU und SPD in der Frage einer Eilzuständigkeit für Vollzugsbeamtinnen und Vollzugsbeamte des Zolls in dem Bundesland aufgenommen.

Am 5. März 2012 trafen sich Vertreter der BDZ-Ortsverbände Rostock und Stralsund mit dem CDU-Landtagsabgeordneten Detlef Lindner zu einem Meinungsaustausch. Der Vorsitzende des BDZ-Ortsverbands Stralsund, Axel Böhning, und sein Stellvertreter Jan Teuner sowie der Beauftragte des BDZ-Ortsverbands Rostock, Steffen Kröplin, legten die Position des BDZ dar und skizzierten die gegenwärtig unbefriedigende Rechtslage. Gerate beispielsweise ein steckbrieflich gesuchter Straftäter in eine Zollkontrolle, hätten die Vollzugskräfte des Zolls keine Handhabe, diesen festzunehmen. Träfe die Polizei nicht bis zum Abschluss der zollrechtlichen Kontrollmaßnahme ein, müsse man den Verbrecher weiterfahren lassen.

Eine Lösung bestehe darin, die mit Vollzugsaufgaben betrauten Zollbediensteten in die Vorschrift des § 9 des Sicherheits- und Ordnungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern aufzunehmen, wie es in zahlreichen anderen Bundesländern bereits der Fall sei. Es gehe lediglich darum, Rechtssicherheit für die Kolleginnen und Kollegen des Zolls herzustellen. Keineswegs sei beabsichtigt, dem Zoll neue Aufgabenfelder zu erschließen. Schlicht absurd sei die Vorstellung, Zöllner würden zukünftig den ruhenden Verkehr überwachen oder gezielt Ausschau nach abgelaufenen TÜV-Plaketten halten.

Wenn jedoch aus den abgefahrenen Lkw-Reifen schon die Drähte herausschauten oder der Kraftfahrer nach Alkohol rieche, dann müsse man handeln können, so Böhning. Und niemandem sei zu vermitteln, wenn ein gesuchter Sexualverbrecher nach beendeter Zollkontrolle mit den besten Wünschen für eine gute Fahrt wieder auf die Reise geschickt werde.

Lindner, selbst Zöllner und BDZ-Mitglied, sagte zu, sich der geschilderten Problematik anzunehmen und diese mit den innenpolitischen Experten seiner Fraktion zu erörtern. Aus seiner Sicht seien alle Bestrebungen, die auf eine Optimierung der Zusammenarbeit der Sicherheitsbehörden von Bund und Land zielen, zu begrüßen.

Gerade in einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern könne man es sich nicht leisten, sich bietende Synergien nicht zu nutzen. ■

Jugendarbeit im sbb:

Heute an morgen denken!

Die Förderung der Jugendarbeit war und ist ein großes Anliegen des sbb. Die Arbeit der sbb jugend wird daher durch die Landesleitung mit Tat und Rat unterstützt und erfährt ein immer breiteres Ansehen.



Die Jugend des sbb ist mit dabei, wenn es um die Interessen der Beschäftigten von Bund und Kommunen geht. Rechts: Nils Oeser, Vorsitzender der sbb jugend.

Jugendarbeit ist wichtig, weil sie der Nachwuchsgewinnung von Fachkräften im öffentlichen Dienst und in den Fachgewerkschaften des sbb dient und sich für attraktive Ausbildungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen für Berufsanfänger einsetzt. Weiter greift sie die besonderen Bedürfnisse der jungen Kollegen (befristete Arbeitsverhältnisse, niedrige Eingruppierung, Gründung von Familien) auf und ist der Schlüssel zu einer gesunden Altersstruktur im öffentlichen Dienst und der Gewerkschaftsarbeit.

Aufgabe der sbb jugend ist es, die Interessen der jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu vertreten. Mit einer neuen und modernen Homepage (www.sbb-jugend.de oder www.sbb.de/jugend) werden Informationen schnell für die Mitglieder bereitgestellt. Zeitgleich informieren wir über aktuelle Themen sowie Veranstaltungen der sbb jugend und, sofern gewünscht, der Mitgliedsgewerkschaften.

Aktive Interessenvertretung

Die sbb jugend nimmt im Rahmen von Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen, zu welchen der sbb angehört wird, regelmäßig Stellung, um die besonderen Belange der Auszubildenden, Anwärter und Berufsanfänger zu berücksichtigen. Daneben wenden wir uns direkt an Politik und Verwaltung zur Durchsetzung verbesserter Arbeitsbedingungen. Beispielsweise sind wir bereits seit mehreren Jahren aktiv an Aktionen zu den Tarifverhandlungen beteiligt. In diesem Jahr wurden keine Mühen gescheut, um auf die berechtigten Forderungen der Beschäftigten im TVöD in Frankfurt am Main direkt vor dem Sitz der Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Auch innerhalb von Sachsen haben wir uns ins Spiel gebracht. Beispielhaft sind die Anschreiben zum Einstellungsstopp an den Ministerpräsidenten Tillich oder zur Verbesserung der Ausbildungssituation (Kantine im Ausbildungszentrum Bobritzsch).

Hohe Identifikation

Zur Mitgliedergewinnung und Mitgliederbetreuung führen wir regelmäßig Veranstaltungen durch. Hierbei stehen Gespräche miteinander im Vordergrund. Jedoch kommt auch der Spaß nicht zu kurz. Das regelmäßige Beachvolleyballturnier ist zwischenzeitlich Bestandteil vieler Jahresplanungen. Hier haben die Fachgewerkschaften und Mitglieder die Möglichkeit, neue Kontakte beim Ausklang mit Gegrilltem zu knüpfen. Ein weiteres Anliegen ist, die Vielfalt des öffentlichen Dienstes vorzustellen, zum Beispiel im Rahmen unserer Mittwochsveranstaltungen und des Tages der Jugend. Das stetig wachsende Interesse der Mitglieder stellt die Organisatoren zwischenzeitlich vor Kapazitätsprobleme, da weit mehr Mitglieder Interesse bekunden als Plätze vorhanden sind.

Ein weiteres Anliegen ist die Schaffung eines Netzwerks der Mitgliedsgewerkschaften untereinander, der Erfahrungsaustausch, welche Methoden und Aktionen zur Mitgliedergewinnung und -betreuung sich bei einzelnen Mitgliedsgewerkschaften bewährt haben. Diese werden durch die Teilnahme der Landesjugendleitung auf den Veranstaltungen der Mitgliedsgewerkschaften realisiert.

Ein wichtiger Punkt ist die Gewinnung und Unterstützung von Funktionsträgern. Neben der Möglichkeit sich mit Fragen an uns zu wenden, veranstalten wir anlassbezogen Schulungen für aktive und künftige Funktionsträger. Zuletzt erfolgte dies im Jahr 2011 gemeinsam mit Thüringen und Sachsen-Anhalt und Ende 2011 zur gezielten Förderung junger Frauen.

Anerkannter Partner

Durch unsere beständige Arbeit sind wir anerkannter und verlässlicher Partner für die Mitgliedsgewerkschaften, die Bundesjungendleitung, den Erwachsenenverband, Politik, Verwaltung und Kooperationspartner. Besonders erfreut waren wir hierbei über die Einladung aus dem Bundeskanzleramt zu Beginn des Jahres 2011 zur Veranstaltung „Gemeinsam geht's – Menschen helfen Menschen".

Als nächste Veranstaltung steht das diesjährige Beachvolleyballturnier am 6. Juli 2012 auf dem Plan. Alle ambitionierten Freizeitsportler sollten sich diesen Termin vormerken.

Nils Oeser,
Vorsitzender der
sbb jugendvertretung

Aus den Mitgliedswerkschaften

vbba

Wahlkampf der Landesgruppe Sachsen

35 Delegierte aus allen zehn sächsischen Arbeitsagenturen und der Regionaldirektion hatten sich am 8. Februar 2012 zum eintägigen Landesgewerkschaftstag in Dresden getroffen. Der stand ganz im Zeichen der am 25. April 2012 bevorstehenden Personalvertretungswahlen. Dort wurden Erfahrungen ausgetauscht und Vorschläge diskutiert, die von der Kommission des Bundesvorstandes erarbeiteten Materialien ausgegeben, erläutert, angepasst und ihr Einsatz koordiniert. Besonders die „10 (An-)Gebote zur Wahl“ fanden die allgemeine Zustimmung der Delegierten. Es wurde beschlossen, ab 20. Februar 2012 wöchentlich ein (An-)Gebot per E-Mail an die Beschäftigten in jeder Dienststelle zu senden. Tina Jubelt informierte über die von der vbba-Jugend vorgesehene Aktion zur Unterstützung für BJAV- und BPR-Kandidaten am Morgen des Wahltages. Sven Gewand und Michael David informierten über die neu gestaltete Homepage der Landesgruppe, die für die Vorstellung der BPR- und BJAV- Kandidaten genutzt wird und natürlich auch denen der regionalen Gruppen offen steht. Diskutiert wurden unter anderem Unwägbarkeiten, die sich aus der bevorstehenden Neuorganisation der Bundesagentur und dem Aufbau der neuen (elften) Arbeitsagentur Freiberg ergeben und die unter Umständen zu erneuten Wahlen führen könnten. Unterschiedliche Rechtsauffassungen bestehen zur Einbeziehung von „in der Regel Beschäftigten“ (und damit zur Größe der PR) infolge der Jobcenter mit eigenen Personalvertretungen. Einig waren sich die Delegierten, dass wir einen Wahlkampf für uns und nicht gegen andere führen wollen. Der Landesvorsitzende Detlef Kaczmarek informierte über die Tarifrunde 2012. Beschlüsse des Landesgruppenvorstandes (unter anderem zur Ehrung langjähriger vbba-Mitglieder) wurden erläutert.

Vereinbart ist, dass die noch ausstehenden Wahlen für die Vorstände der regionalen Gruppen bis zum 30. Juni 2012 abgeschlossen werden sollen. Die Listen mit den Kandidaten für die Wahlen zum Bezirkspersonalrat und zur Bezirks-Jugend- und -Auszubildendenvertretung wurden beschlossen. Spitzenkandidaten für die Wahl zum BPR sind Detlef Kaczmarek aus Plauen (Gruppe der Beamten) und Andrea Weiß aus Zwickau (Gruppe der Angestellten). Die BJAV-Liste wird von Laureen Ratajczak aus Zwickau angeführt.

Sächsische Lehrerverbände

Gemeinsame Erklärung …

… der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), des Sächsischen Lehrerverbandes im VBE (SLV), des Philologenverbandes Sachsen (PVS) und des Lehrerverbandes Berufliche Schulen (LVBS) zur Personalpolitik im Schulbereich.

In gemeinsamer Sorge um den Erhalt der hohen Qualität der schulischen Bildung im Freistaat Sachsen und um die Deckung des dafür notwendigen aktuellen und zukünftigen Lehrerbedarfs haben die GEW, der SLV, der PVS und der LVBS vereinbart, den von der Staatsregierung geplanten Lehrerstellenabbau gemeinsam abzuwehren und für eine bessere personelle Ausstattung der sächsischen Schulen gemeinsam zu kämpfen.

Bereits jetzt fehlen vielerorts Lehrerinnen und Lehrer. Dieser Zustand wird sich aufgrund der demographischen Entwicklung noch verschärfen. Der Rücktritt von Prof. Wöller als Kultusminister ist ein beredtes Zeichen für die Unzulänglichkeit der bisherigen Lösungsansätze der Staatsregierung. Wenn der Ministerpräsident und sein Kabinett nicht sofort umsteuern, wird der Lehrermangel bereits im kommenden Schuljahr bisher nicht gekannte Dimensionen erreichen.

Wir werden uns mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln dagegen wehren,

- dass der jetzigen und den künftigen Schülergenerationen durch den Abbau von Lehrerstellen Bildungsangebote und damit Lebenschancen vorenthalten werden,
- dass sich die seit Jahren steigende Belastung der Lehrer/-innen und Schulleitungen wegen einer verfehlten Personalpolitik noch weiter erhöht,
- dass in Vorbereitung auf das Schuljahr 2012/2013 der Versuch unternommen wird, durch gleichmäßige Verteilung des Mangels die tatsächliche Lage zu verschleiern,
- dass sächsischen Lehrerinnen und Lehrern weiterhin Einkommensnachteile gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen in anderen Bundesländern zugemutet werden,
- dass junge Menschen wegen fehlender Stellen, schlechter Arbeits- und Einkommensbedingungen abgeschreckt werden, ihre Tätigkeit als Lehrer/-in in Sachsen aufzunehmen.

Um zukünftig den gewachsenen Anforderungen an die Schulen gerecht werden zu können und junge Menschen für den Lehrerberuf in Sachsen zu gewinnen, braucht es nicht weniger, sondern mehr Lehrerstellen. Dafür werden wir gemeinsam kämpfen.

DPolG

Uniform hat Wintertest nicht bestanden

Dieses Resümee zieht der Landesvorstand der DPolG Sachsen. Besonders wird beklagt, dass nicht alle Beamten ausreichend Winterfunktionsunterwäsche haben, von Winterschuhen ganz zu schweigen. Hier hat der Dienstherr einfach die leichten Einsatzstiefel zu Winterschuhen erklärt und jedem nur ein Paar zur Verfügung gestellt. Unser Schichtsystem setzt voraus, dass am Tag auch zweimal der Dienst angetreten werden muss. In dieser Zeitspanne können die Schuhe allerdings nicht trocknen. Die DPolG Sachsen fordert, so der Landesvorsitzende Frank Conrad, die sofortige Ausstattung aller Kolleginnen und Kollegen im Außendienst mit ausreichender Anzahl von Funktionswinterunterwäsche und Winterschuhen, die für diese Temperaturen geeignet sind.

BRH

Landesvorstand auf der „Vita Grande“

„Die Generation 50Plus dominiert Sachsen“. Keine Bevölkerungsgruppe ist stärker vertreten und somit einflussreicher, Tendenz weiterhin steigend. Sie ist die wichtigste Zielgruppe in Deutschland. Das bestätigte sich einmal mehr auf Sachsens „Vita Grande – 50plus – Aktivmesse“ am 14. April 2012 in Dresden, zu welcher der BRH-LV Sachsen alle Mitglieder und Koopera-

tionspartner mit kostenfreien und ermäßigten Eintrittskarten eingeladen hatte. 56 Aussteller aus Kultur und Wirtschaft präsentierten im Kongresszentrum ihre Dienstleistungen und Produkte.

Dresdner Vereine und Institutionen, der Seniorenverband BRH, Landesverband Sachsen e.V., und viele Unternehmen stellten ihr zielgruppenrelevantes Angebot vor. Über 1 800 Besucher nutzten die Gelegenheit, über die Ausstellungsfläche zu flanieren und sich zu Themen wie Gesundheit, Finanzen, Freizeit, Kultur oder Recht beraten zu lassen.

Sozialbürgermeister Martin Seidel eröffnete die Messe. Insgesamt 29 Vorträge und Workshops boten auf vier Ebenen eine umfassende Informationsplattform für alle Besucher.

Oliver Kluxen,
Landesgeschäftsführer
BRH Sachsen

dbb frauenvertretung sachsen

Hinter Gittern

Der Vorstand der dbb frauenvertretung sachsen hatte Ende März 2012 in die Justizvollzugsanstalt Dresden eingeladen. Angeboten wurde eine Führung durch die Justizvollzugsanstalt, die allen Anwesenden Aufschluss über das Leben der Inhaftierten gab. Es wurde aufgezeigt, wie das Personal im gesamten Komplex mit besonderen Situationen konfrontiert wird. Diese Tätigkeit verlangt neben Disziplin, Korrektheit und Genauigkeit auch einen qualifizierten Umgang mit den Inhaftierten. Es wurde klar, dass in der JVA Dresden alle Möglichkeiten für eine erzieherische Arbeit genutzt werden, um Straffällige wieder in ein geordnetes Leben zurückzuführen. Vor allem beeindruckte die Möglichkeit zum Lernen, zur Schulbildung und zu beruflicher Arbeit. ■

Mitgliedergewinnung

Es lohnt sich, Mitglied im Sächsischen Beamtenbund zu sein!

Der Sächsische Beamtenbund setzt sich für die Belange des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche im Freistaat Sachsen ein. In ihm sind 35 Mitgliedsgewerkschaften mit über 60 000 Mitgliedern organisiert.

Der sbb ist angetreten, die Interessen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche des öffentlichen Dienstes in Sachsen, insbesondere auf tarif-, berufs- und beschäftigungspolitischem Gebiet, zu vertreten, das Berufsbeamtentum im Freistaat Sachsen nachhaltig zu fördern und fortzuentwickeln und damit eine rechtsstaatliche, der grundgesetzlich gebotenen Gewaltenteilung gerecht werdende bürgernahe Verwaltung aufzubauen und deren demokratische Entwicklung zu unterstützen. Das Gebot der Stunde lautet für den sbb: Demokratie als Mitgestaltung und Pluralismus, als notwendige Vielfalt zu begreifen und dies auch im Spektrum gewerkschaftlicher Interessenvertretung durch Einheit in der Vielfalt umzusetzen. Der sbb ist durch seine fachlich kompetente und konstruktive Arbeit ein be- und geachteter gewerkschaftlicher Spitzenverband für Arbeitnehmer und Beamte des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche des öffentlichen Dienstes in Sachsen. Der sbb beamtenbund und tarifunion sachsen ist als sächsischer Landesbund Mitglied des dbb beamtenbund und tarifunion.



Die Landesleitung des sbb: Steffen Winkler, Petra Uhlig, Jan Prignitz, Günter Steinbrecht, Norbert Bullmann, Renato Lüpke, Gerhard Pöschmann, Uwe Hehr, Wolfgang Renner (von links).

Leistungen:

- aktuelle Informationen zum öffentlichen Dienst Sachsens und zu gewerkschaftlichen Aktivitäten, zum Beispiel über unsere Internetseite (www.sbb.de) und unser dbb-Regionalmagazin
- Rechtsberatung und Rechtsschutz zu allen beamten-, dienst-, disziplinar-, personalvertretungs- und arbeitsrechtlichen Fragen
- Unterstützung durch die Kommissionen Beamtenrecht- Besoldung/Rechtschutz/Personalvertretungsrecht/Tarifkommission des sbb
- Umsetzung der dbb Politik auf Landesebene; ergebnisorientierte Tarifpolitik beim Abschluss regionaler Tarifverträge
- Organisation und Durchführung von gewerkschaftlichen Veranstaltungen (Parlamentarischer Abend, Teilnahme am Tag der Sachsen)
- attraktive Fortbildungsmöglichkeiten durch die dbb akademie
- Unterstützung bei der Mitgliederwerbung, Vermittlung von Presse- und Gesprächsterminen mit Spitzenpolitikern aus Land und Kommunen
- interessante Fach- und Gewerkschaftsliteratur
- Beschaffung von Gesetzestexten und Verordnungen sowie Schwerpunktliteratur zum öffentlichen Dienst
- Stellungnahme zu Gesetzentwürfen und -vorlagen
- Betreuung der örtlichen Gliederungen der Bundesfach- und Bundesbeamtenverbände sowie der Landesgliederungen
- Förderung der Jugend-, Frauen- und Seniorenarbeit
- Absicherung ehrenamtlicher Tätigkeit der Mandatsträger
- Kostenvorteile im Versicherungsbereich und bei Reisen, zum Beispiel durch den Zugang zum dbb vorsorgewerk und zur dbb vorteilswelt
- Kontakte zu internationalen Gewerkschaftsbewegungen ■

Gut, dass es Beamte gibt …!

Sehr oft wird zurzeit gegen das Beamtentum gewettert. Es ist von überflüssigen Relikten der Vergangenheit, Angleichung an den Angestelltenstatus oder gar Abschaffung die Rede. Üble Witze zahlreicher Politiker und einiger Medien tun ein Übriges, um das Ansehen dieser Berufsgruppe zu schmälern. Die Situation ist für die Beamten nicht nur unangenehm, sondern auch demotivierend und teilweise beleidigend. Woran liegt aber der scheinbar schlechte Ruf?

Ist es nur der Neid auf den vermeintlich sicheren Job? Am Einkommen kann es nicht liegen, das ist im Durchschnitt geringer als in der Wirtschaft. Offensichtlich spielt Unwissenheit über das Erfordernis des Beamtenstatus eine entscheidende Rolle.

Daher hier ein paar staatsrechtliche Grundlagen, die jeder Bürger wissen sollte, aber kaum einer kennt. Die Notwendigkeit „unabhängiger" Beamter geht vor allem zurück auf das Prinzip der „Gewaltenteilung". Danach sollen Legislative (Gesetzgebung), Exekutive (Ausführung der Gesetze) und Judikative (Rechtsprechung) verschiedenen, voneinander unabhängigen Trägern der Staatsgewalt übertragen werden: dem Parlament, der Regierung und Verwaltung sowie der Justiz, die sich zugleich wechselseitig beeinflussen und kontrollieren sollen. Eine solche Dreiteilung der Gewalten bildet die notwendige Garantie, um Machtmissbrauch und Parteidiktatur zu verhindern, Freiheit und Demokratie zu sichern.

Historisches

Die Lehre von der Gewaltenteilung war von Montesquieu (1689–1755) in seinem Werk „Der Geist der Gesetze" (1748) entwickelt worden und ist bis heute ein unabdingbares Prinzip eines bürgerlichen Rechtsstaates. Der Grundsatz, dass die Staatsgewalt „durch besondere Organe der Gesetzgebung, der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung" ausgeübt wird (Art. 20 Abs. 2 GG), kann aus gutem Grund auch im Wege der Verfassungsänderung nicht beseitigt werden (Art. 79 Abs. 3 GG). Da aber die Regierung (Ministerpräsident und Minister) unmittelbar vom Parlament eingesetzt werden, dessen Zusammensetzung durch die Parteien auf der Grundlage der Wahlergebnisse bestimmt wird, bleibt als einzig wirklich unabhängige zweite „Säule" der Gewaltenteilung nur die Verwaltung und insbesondere die Tätigkeit der Beamten, die einen tatsächlich unabhängigen Gesetzesvollzug ohne Beachtung von Parteiinteressen erst ermöglichen.

Rechte und Pflichten

Versuchen wir deshalb, den Beamten kurz mit einfachen Worten darzustellen und beginnen wir mit seinen Pflichten. Die lebenslängliche Pflicht zur Dienstleistung beschränkt sich nicht nur auf die Einhaltung von Recht und Gesetz, sondern bezieht sich auch auf das außerdienstliche Verhalten und politische Aktivitäten. Wesentlichste Pflichten sind: die Staatsgewalt auszuüben, für die Erhaltung der freiheitlich demokratischen Grundordnung einzutreten, Verfassung und Recht zu achten und zu verteidigen, Gerechtigkeit gegenüber allen zu üben und unparteiisch, uneigennützig und gerecht seine Aufgaben zu erfüllen. Auch in Krisenzeiten, Katastrophen, Streiks oder im Verteidigungsfall hat der Beamte seine Arbeit zu leisten. Der Beamte trägt für die Rechtmäßigkeit seiner Amtshandlungen die volle persönliche Verantwortung. Das heißt, die Beamten haben die für den Bürger positiven wie auch negativen rechtmäßigen Entscheidungen und Gesetze durchzusetzen. Dies auch eventuell entgegen der Meinung des Vorgesetzten, egal welches Parteibuch dieser hat, und das auf eigene Verantwortung. Damit machen sich die Beamten weder bei betroffenen Bürgern noch bei der Politik beliebt.

Hätten die Beamten nun ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis (Angestelltenverhältnis), gäbe es eine schnelle Lösung des Problems. Die rechtsstaatlich orientierten Beamten könnten entlassen werden. Die meisten würden aus Angst vor Repressalien oder Verlust des Jobs lieber eine falsche (parteiliche) als eine korrekte, aber eventuell unangenehme Entscheidung treffen; die Gerechtigkeit ginge verloren. Wozu dies führen kann, zeigt der Staatsdienst in diktatorischen Regimes aller Art.

Nur aus diesem Grund schützt der demokratische Rechtsstaat seine Beamten und verleiht ihnen ein paar wenige Rechte. Deshalb kann der Beamte nicht willkürlich entlassen werden, er kann nur Kraft Gesetzes vom lebenszeitlichen Dienst entfernt werden. Zum Beispiel, wenn er grob gegen seine Pflichten verstößt oder Straftaten begeht. Der Dienstherr hat demgegenüber für das Wohl des Beamten und seiner Familie zu sorgen, zum Beispiel eine amtsangemessene Alimentation (Bezahlung) zu sichern, und er soll den Beamten Schutz vor jeder politischen Einflussnahme von außen gewähren, die geeignet ist, ihn in der pflichtgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben zu beeinträchtigen.

Zusammenfassend ist klar, dass zur Erhaltung der demokratischen Rechtsordnung die Bundesrepublik Deutschland Personal mit beamtenrechtlichem Status braucht. Jeder, der etwas anderes behauptet, sollte sich bewusst sein, dass er damit die rechtsstaatliche Grundordnung in Frage stellt und bewusst oder unbewusst die Gefahr der Herausbildung einer Partei- oder Personendiktatur fördert.

Günter Steinbrecht,
Landesvorsitzender des
Sächsischen Beamtenbundes

Glückwünsche

Der sbb beamtenbund und tarifunion sachsen gratuliert herzlich:

Hennicke, Jeanette (GdV)
Jassner-Sehning, Nicole (DSTG)
Kaufmann, Heidrun (DSTG)

zur Berufung zu ehrenamtlichen Richterinnen beim Sozialgericht Chemnitz

Einkommensrunde 2012:

Deutliches Plus

Zur Einigung in der Einkommensrunde 2012 für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen sagte dbb Landeschef Maik Wagner: „Die Arbeitgeber haben gut drei Prozent für zwei Jahre geboten und mussten mehr oder weniger verdoppeln. Die linearen Entgelterhöhungen können sich in der Summe durchaus sehen lassen. Nach Jahren der Lohnzurückhaltung haben die Beschäftigten 2012 und 2013 ein deutliches Plus im Portmonee. Bedauerlich ist, dass die soziale Komponente für Geringverdiener nicht durchsetzbar war. Trotzdem profitieren auch sie vom Abschluss."

Wagner warnte zugleich Bürgermeister und Landräte, mit Personalabbau, Privatisierungen und Gebührenerhöhungen zu drohen. „Die Städte und Kommunen brauchen zwar jetzt länger, um ihre Haushalte zu sanieren, dafür haben sie aber vorgesorgt – denn auch in den Kommunen wird die Konkurrenz um Fachkräfte zunehmend über den Gehaltszettel ausgetragen. Deshalb begrüße ich, dass Jürgen Leindecker, Geschäftsführer des Städte- und Gemeindebundes Sachsen-Anhalt, den Tarifabschluss nicht schlecht redet, sondern in der Volksstimme (Ausgabe vom 2. April 2012) ausdrücklich betont, dass die Arbeitsplätze dadurch attraktiver würden. Das werde den Kommunen in drei, vier Jahren helfen, wenn viele Ältere in den Ruhestand gehen und massiv Personalwerbung betrieben werden müsse. ■

Infos zum Tarifergebnis

Die Einzelheiten zum Tarifabschluss und entsprechende Entgelttabellen finden Sie auf den Internetseiten des dbb unter http://bit.ly/yu3O0S

Verwaltungsaufbau:

Dreistufigkeit zukunftsfähig

Am 10. April 2012 trafen sich der dbb Landesvorsitzende Maik Wagner und sein Stellvertreter Ulrich Stock mit CDU-Fraktionschef André Schröder und dem innenpolitischen Sprecher der CDU-Fraktion, Jens Kolze, zu einem Gespräch. Im Mittelpunkt standen der Aufbau der öffentlichen Verwaltung, die Personalentwicklung in der Landesverwaltung und die Modernisierung des Landespersonalvertretungsgesetzes.

Schröder erklärte, dass sich die CDU-Fraktion auch in Zukunft dafür einsetzen werde, das Tarifergebnis inhalts- und zeitgleich auf die Beamten in Sachsen-Anhalt zu übertragen.

Im Koalitionsvertrag haben CDU und SPD festgelegt, den allgemeinen Aufbau der öffentlichen Verwaltung und ihre räumliche Gliederung in einem Landesorganisationsgesetz zu regeln. „Soweit Sonderbehörden des Landes fortbestehen, ist die Einräumigkeit der Verwaltung mit dem Ziel anzustreben, dass für das gesamte Gebiet eines Landkreises grundsätzlich nur eine staatliche Behörde oder Einrichtung zuständig ist."

Für die CDU-Fraktion sei der dreistufige Verwaltungsaufbau mit dem Landesverwaltungsamt als Mittelbehörde das zukunftsfähige Modell. Das Landesorganisationsgesetz werde dem dreistufigen Aufbau der Verwaltung Rechnung tragen, stellte André Schröder klar. Die Verlagerung von Aufgaben – zuletzt der der Schulverwaltung aus dem Landesverwaltungsamt – und unterschiedliche Äußerungen zur Zukunft der Mittelbehörde hätten die Beschäftigten verunsichert, erklärten die dbb Vertreter. Unterschiedliche Auffassungen gab es zur Personalentwicklung in der Landesverwaltung: Während der dbb kritisiert, dass im Land weiter Personal abgebaut werden soll ohne Aufgaben in nennenswertem Umfang zu reduzieren, sind sich CDU-Fraktion und Landesregierung in dem Ziel von 19 Vollzeitstellen pro 1 000 Einwohner einig. Der dbb Forderung nach höheren Einstellungskorridoren hielt Schröder entgegen, dass die Neueinstellungskorridore im aktuellen Personalentwicklungskonzept bereits auf insgesamt 550 erhöht worden seien. Die Zahl der Neueinstellungsmöglichkeiten werde damit gegenüber den Vorjahren kontinuierlich weiter ansteigen und die in der Vergangenheit zur Verfügung stehenden Neueinstellungsmöglichkeiten überschreiten. „Auch wenn in den kommenden Jahren vorwiegend in den Bereichen innere Sicherheit und Bildung neu eingestellt wird, darf die Arbeitsfähigkeit der übrigen Verwaltung nicht gefährdet werden", sagte Schröder.



Jens Kolze, Ulrich Stock, André Schröder und Maik Wagner (von links).

Im Koalitionsvertrag bekennen sich CDU und SPD zur Modernisierung des Personalvertretungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt. Der dbb versteht unter Modernisierung unter anderem eine Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Personalräte. Die Gespräche zum Personalvertretungsgesetz sollen auf Arbeitsebene fortgesetzt werden. ■

Altersdiskriminierende Besoldung:

Ausgang offen

War die Besoldung der Beamten nach Dienstaltersstufen altersdiskriminierend oder war sie es nicht? Nach wie vor streiten die Gerichte darüber. Der Ausgang ist offen und damit auch, ob das Land Sachsen-Anhalt Nachzahlungen leisten muss.



Das Oberverwaltungsgericht (OVG) des Landes Sachsen-Anhalt hat mit Beschluss vom 4. April 2012 (Az.: 1 L 9/12) dem Antrag des beklagten Dienstherrn auf Zulassung der Berufung gegen ein Urteil des Verwaltungsgerichtes (VG) Halle stattgegeben, in dem das Verwaltungsgericht in der Gestaltung der Besoldungstabelle einen Verstoß gegen das Diskriminierungsgesetz gesehen hatte.

Ausgangspunkt war die Frage, ob die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) hinsichtlich der Beseitigung der Diskriminierung bei Angestellten im Hinblick auf die Gewährung der Bezahlung nach Dienstaltersstufen auch für Beamte gilt. Bislang wiesen sämtliche Verwaltungsgerichte entsprechende Klagen auf Gewährung der Besoldung aus der höchsten Dienstaltersstufe mit der Begründung ab, die Rechtsprechung des EuGH zu den Lebensaltersstufen im Tarifvertrag sei nicht auf die besoldungsrechtlichen Regelungen übertragbar.

Das OVG Schleswig-Holstein hat mit Urteil vom 15. April 2010 eine dagegen eingelegte Berufung aus formellen Gründen zurückgewiesen (Az.: 3 La 11/10), das OVG Sachsen und das OVG Berlin-Brandenburg haben gegen die abweisenden Urteile die Berufung zugelassen.

Einzig das VG Halle hat bislang in mehreren Verfahren entsprechenden Klagen auf Gewährung der Besoldung aus der höchsten Dienstaltersstufe stattgegeben.

Widerspruch

Das OVG des Landes Sachsen-Anhalt hat dem Antrag auf Zulassung der Berufung wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache stattgegeben. Nach Ansicht des Gerichtes scheint es grundsätzlich klärungsbedürftig, ob die beamtenrechtliche Bemessung der Besoldung nach dem Besoldungsdienstalter einen nicht gerechtfertigten Verstoß gegen das gemeinschafts- /unionsrechtliche beziehungsweise nationale Verbot der Altersdiskriminierung darstellt und welche Rechtsfolgen sich hieraus ergeben.

Der dbb führt in der Rechtsangelegenheit 35 Musterverfahren mit dem Ziel, eine ober- oder höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage zu erlangen. In 13 dieser Verfahren liegen bereits abweisende erstinstanzliche Urteile des VG Chemnitz vor (Az.: 3 K 345/10 u. a.). Den gegen die Entscheidungen eingelegten Anträgen auf Zulassung der Berufung wurde stattgegeben.

Der dbb sachsen-anhalt hatte seinen Mitgliedern empfohlen, auf der Grundlage der Rechtsprechung des VG Halle rechtswahrende Schritte einzuleiten und hat dafür ein Musterschreiben zur Verfügung gestellt. Folgt man der Rechtsprechung des VG Halle, wären damit noch Ansprüche ab dem Jahr 2009 zu wahren. Voraussetzung für die Anspruchswahrung wäre die Erhebung des Widerspruchs beim Dienstherrn noch im Jahre 2012. Der Widerspruch dient insbesondere zur Hemmung der Verjährung. Die eingereichten und noch einzureichenden Widersprüche sollten ruhend gestellt werden. So kann die ober- beziehungsweise höchstrichterliche Rechtsprechung zu diesem Thema abgewartet werden.

Musterverfahren

Wie der dbb inzwischen informiert, hat er wegen der Komplexität der Materie in tatsächlicher, rechtlicher und quantitativer Sicht auch gegenüber dem Bundesministerium des Innern angeregt, anhand eines Musterverfahrens eine höchstrichterliche Klärung für den Besoldungsbereich herbeizuführen. Das Bundesministerium des Innern hat jedoch zum Ausdruck gebracht, dass nach seiner Ansicht die erhobenen Ansprüche wegen angeblicher Altersdiskriminierung nicht erfolgreich seien. Dabei stützt es sich auf die ganz überwiegende verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung. Insofern scheine eine Musterverfahrensvereinbarungen kein gangbarer Weg zu sein. Eine Ruhendstellung der Verfahren würde zu weiteren Antragstellungen für die Zeit bis 2009 ermutigen. Dies sei weder im Interesse des Dienstherren noch liege es angesichts der nur im begrenzten Umfang für alle zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im wohlverstandenen Interesse der gesamten Beamtenschaft. Bei einer Gleichstellung vergleichsweise junger Beamter mit eher geringer Diensterfahrung finde ansonsten eine mittelbare Entwertung der Lebensleistung dienstälterer Beamtinnen und Beamten statt. Auch würde die im Jahre 2009 von allen Beteiligten begrüßte betragsmäßige Überleitung aus dem alten in das neue Besoldungsrecht im Falle einer Stattgabe in Frage gestellt. ■

Kennzeichnungspflicht für Polizeibeamte:

Politik bleibt uneins

In Deutschland regeln die Länder wegen ihrer Zuständigkeit für die Polizei auch die Kennzeichnung für Polizeibeamtinnen und -beamte. Gegenwärtig führen zahlreiche Bundesländer eine Diskussion über die Identifizierbarkeit der Polizei. In Sachsen-Anhalt ist sich die Politik uneinig über die Kennzeichnungspflicht für Polizisten in geschlossenen Einsätzen. Die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPolG) Sachsen-Anhalt lehnt sie strikt ab. „Die Einführung der Kennzeichnungspflicht käme einem Misstrauensvotum gegen die gesamte Polizei gleich“, sagte DPolG-Landeschef Wolfgang Ladebeck.



Foto: Serhan Sidan@fotolia.de

Seit Juli 2011 gibt es für die Berliner Polizei eine Kennzeichnungspflicht. Das Land Brandenburg will zum Jahr 2013 folgen. Hamburg hat seine Polizistinnen und Polizisten verpflichtet, sichtbar Namensschilder zu tragen. Das gilt allerdings nur für Vorgesetzte auf Dienststellen, bestimmte Stadtteilpolizisten und Zugführer für Einheiten bei Demonstrationen. In weiteren Bundesländern befindet sich die Einführung von Regeln zur individuellen Kennzeichnung von Polizeibeamtinnen und -beamten in Vorbereitung. In Sachsen-Anhalt ist sich die Politik noch nicht einig.

Uneinheitliche Meinung

In den Regierungsfraktionen CDU und SPD gibt es kein einhelliges Meinungsbild. Die Opposition aus Linken und Grünen fordern eine Kennzeichnungspflicht. Strittig ist vor allem die Kennzeichnungspflicht der Polizeibeamten in geschlossenen Einsätzen.

Polizeivollzugsbedienstete tragen außerhalb geschlossener Einsätze schon lange Namensschilder, allerdings auf freiwilliger Basis. Seit dem 1. April diesen Jahres müssen sie bei „normalen“ Einsätzen Namensschilder tragen. Das sieht ein Erlass von Innenminister Holger Stahlknecht (CDU) vor. Namensschilder gehörten zu einer modernen und transparenten Polizeiarbeit, sagte Stahlknecht zur Begründung. Mit der Pflicht betritt Sachsen-Anhalt Neuland. Eine ähnliche Regelung gibt es bislang nur in Berlin. Dort müssen die Beamten auch bei geschlossenen Einsätzen wie zum Beispiel bei rechten wie linken Demonstrationen oder Fußballspielen identifizierbar sein, können aber zwischen Nummer und Namensschild wählen. In anderen Bundesländern werden vergleichbare Regelungen diskutiert. Eine Kennzeichnungspflicht für Polizisten in geschlossenen Einsätzen will Stahlknecht nicht. Sie sei hier auch gar nicht notwendig, weil die Beamten ohnehin durch die Videoüberwachung oder die Gruppenkennzeichnung identifiziert werden könnten. Außerdem sei eine Anzeigewelle gegen Polizisten zu befürchten. Das sehen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKEN anders. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat im September letzten Jahres einen Gesetzentwurf in den Landtag eingebracht, der eine allgemeine Kennzeichnungspflicht durch ein Namensschild oder eine fünfstellige Nummer, also auch in geschlossenen Einsätzen, vorsieht. Ausnahmen werden deutlich eingeschränkt und begründungspflichtig. „Dies gewährleistet eine individuelle Zurechenbarkeit staatlichen Handelns und ermöglicht die Kontrolle polizeilichen Handelns durch die Öffentlichkeit und die von einer polizeilichen Maßnahme Betroffenen“, heißt es in der Begründung des Gesetzentwurfes. Gerade in für die Beamtinnen und Beamten unübersichtlichen Einsatzlagen, zum Beispiel Demonstrationen, verweigerten Beamte regelmäßig die Herausgabe ihres Namens.

Emotionales Thema

Betroffene polizeilicher Maßnahmen erhielten so keine Möglichkeit, die Beamtinnen und Beamten nachträglich identifizieren zu lassen, um zum Beispiel die Rechtmäßigkeit einer polizeilichen Maßnahme überprüfen zu können. DIE LINKEN fordern ebenfalls die Einführung einer allgemeinen Kennzeichnungspflicht für Polizistinnen und Polizisten in Sachsen-Anhalt. Eine Kennzeichnungspflicht für Polizisten in geschlossenen Einsätzen lehnt die CDU ab. Innenminister Holger Stahlknecht hält sie auch gar nicht für notwendig, weil die Beamten durch Videoüberwachung oder Gruppenkennzeichnung schon jetzt identifiziert werden könnten. Er habe zudem Verständnis für die Emotionen und auch für die innere psychische Einstellung derjenigen, „die wir jede Woche in diesem Lande rausschicken müssen, weil Gewalt auf Demonstrationen mittlerweile so gesellschaftsfähig ist“, sagte der Innenminister in der September-Landtagssitzung. Beamte, die in einem solchen Einsatz sind, müssten befürchten, am Ende Opfer eines Racheaktes zu werden. Zum Schutz der Polizisten und ihrer Familien lehnt die CDU eine weitergehende Kennzeichnungspflicht ab. In einem Mitgliederentscheid hat sich die Mehrheit der SPD-Mitglieder inzwischen dafür ausgesprochen, dass Polizisten in geschlossenen Einsätzen künftig eine so genannte rotierende Ziffer gut sichtbar an ihrer Uniform oder ihrem Einsatzanzug tragen. Die SPD will das Votum nun in Verhandlungen mit der CDU umsetzen. Dies dürfte schwer für sie werden, weil der Koalitionspartner CDU dagegen ist und die Kennzeichnungspflicht nicht im Koalitionsvertrag steht. ■

Meinung:

Transparenz ohne Namensschild

Die innere Sicherheit und Ordnung bei Bund und Ländern wird durch die professionelle Arbeit der Polizistinnen und Polizisten vor Ort gewährleistet. Die Tätigkeit im Polizeidienst verlangt ein hohes Maß an selbstständigem Handeln, täglich stehen unsere Kolleginnen und Kollegen im Polizeialltag vor neuen Situationen und Herausforderungen. Die besonderen psychischen und physischen Anforderungen des Polizeiberufes sind nicht von der Hand zu weisen.

von Wolfgang Ladebeck

Der Polizei wird von der Bevölkerung regelmäßig in allen Umfragen ein höfliches und korrektes Auftreten bescheinigt. Offenheit und Transparenz im täglichen Handeln stärken das Vertrauen und finden bei der Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger Akzeptanz. Die Polizei ist bürgernah und bürgerorientiert. Trotzdem wird in verschiedenen Landesparlamenten der Vorstoß gewagt, die namentliche Kennzeichnung von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten einzuführen. Ziel einer solchen Kennzeichnungspflicht soll es sein, das Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung und das Vertrauen in den Rechtsstaat zu stärken. Eine individuelle Kennzeichnungspflicht von Polizisten gibt es bislang nur in Berlin und in Sachsen-Anhalt. Wobei in Berlin die Polizeibeamten zur Kennzeichnungspflicht im täglichen Dienst und bei Großeinsätzen aufgefordert sind und in Sachsen-Anhalt bisher nur im täglichen Dienst. In Berlin kann man zwischen dem Namen und rotierenden Nummern wählen, in Sachsen-Anhalt wird der Polizeibeamte verpflichtet, ein Namensschild an der Oberbekleidung zu tragen.

Regelungen unterschiedlich

Wobei bei der Kennzeichnungspflicht mit Namenskennung – wie in meinem Bundesland Sachsen-Anhalt – das Recht auf informationelle Selbstbestimmung betroffen wäre. Der Bund, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, um einige zu nennen, lehnen eine Kennzeichnungspflicht für ihre Polizistinnen und Polizisten prinzipiell ab. Andere Länder denken über eine Regelung zur Kennzeichnung nach oder befinden sich in der Einführungsphase. Die Deutsche Polizeigewerkschaft lehnt eine Zwangskennzeichnung von Polizeibeamtinnen und -beamten ab. Die Einführung der Kennzeichnungspflicht von Polizeibeamten käme einem unberechtigten Misstrauensvotum gegenüber der gesamten Polizei in Deutschland gleich. Die Polizistinnen und Polizisten wollen sich nicht in ihrer Uniform in Anonymität verstecken, sie wollen den Bürgerinnen und Bürgern offen gegenübertreten und selbst auch als Mensch und Bürger mit Rechten und Pflichten gesehen werden. Schon jetzt tragen viele Polizeibeamtinnen und -beamte in den einzelnen Bundesländern freiwillig ein Namensschild. Offenheit und Transparenz der Polizei zeigen sich auch darin, dass auf Verlangen der Dienstausweis oder die Dienstmarke vorgezeigt wird, soweit der Zweck der polizeilichen Maßnahme davon nicht beeinträchtigt ist. Es darf bei allen Bemühungen zur Kennzeichnungspflicht auch nicht vergessen werden, dass das Tragen von Identifizierungsschildern auch die Privatsphäre der Polizeibeamten berührt. Hier sind zum Teil Repressalien gegen die Beamten bis in die Familien hinein nicht ausgeschlossen. Wir sind ja nicht nur Freund und Helfer. Meine Kolleginnen und Kollegen müssen auch unangenehme Maßnahmen ergreifen oder vollziehen. Wenn jemand sagt, „Ich weiß, wo Du wohnst oder wo Deine Kinder zur Schule gehen“ bedroht er damit konkret einen Menschen in Uniform.



Wolfgang Ladebeck ist DPolG-Landesvorsitzender und stellvertretender dbb Landesvorsitzender.

Persönlichkeitsschutz

Die Fälle, in denen Polizisten bis in die Familien hinein verfolgt und in ihren Privatsphären angegriffen werden, sind hinreichend bekannt und belegen das eindeutig. Hier hat der Dienstherr auch eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Beamten. Vor einigen Tagen wurde in Frankfurt bei einer Straßenschlacht am Rande einer Demonstration ein Polizist schwer verletzt, indem seine Augen schwer durch Chemikalien geschädigt wurden. Sein Zustand ist stabil und er ist außer Lebensgefahr. Etwa ein Dutzend Personen attackierten den Polizisten, traten ihn nieder und schlugen ihn. Schließlich wurde der Kollege mit einer Chemikalie besprüht oder begossen. Man stelle sich nur mal vor, einer der brutalen Täter wäre jetzt auch noch im Besitz seiner Identität durch ein mitgeführtes Namensschild. Ich denke, in Zeiten einer erheblichen Zunahme von Gewalt gegen Polizeibeamte, persönlichen Bedrohungen und Angriffen ist es Aufgabe der Politik, ihre Polizistinnen und Polizisten vor Übergriffen und Gewalt zu schützen und ihnen die entsprechende Fürsorgeleistung zukommen zu lassen. Eine Kennzeichnungspflicht der Polizeibeamten wäre jedoch kontraproduktiv. Auch die Forderung zur Kennzeichnungspflicht des Einzelnen bei geschlossenen Einsätzen wird von der DPolG strikt abgelehnt. Bei Großeinsätzen der Polizei kann aufgrund der Kennzeichnung der Einsatzhundertschaften durch taktische Kennzeichnung und umfangreiche Einsatzdokumentationen, die standardmäßig erfolgen, auch nach einem längeren Zeitraum eines Großeinsatzes festgestellt werden, wer an welchem Ort und zu welcher Zeit im Einsatz war. Auch in den meisten europäischen Ländern besteht gerade bei geschlossenen Einsätzen gegenwärtig keine Pflicht zur Kennzeichnung. Die Polizei in Deutschland braucht keine Kennzeichnungspflicht, um das Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung und das Vertrauen in den Rechtsstaat zu stärken. Das Vertrauen zur Polizei in Deutschland stellt man nicht her, indem man eine Identifizierung durch Namen oder Nummern an die Uniform heftet, sondern durch professionelle und vertrauensvolle Arbeit. Die Polizei in Deutschland, also meine Kolleginnen und Kollegen, arbeiten professionell und genießen in weiten Teilen der Bevölkerung ein hohes Vertrauen und Ansehen. Die Polizei in der Bundesrepublik braucht das Vertrauen, aber nicht nur das der Bürgerinnen und Bürger, sondern insbesondere das der Politik und kein Misstrauensvotum durch Kennzeichnungspflicht ihrer Polizistinnen und Polizisten. ■

Dienstpostenbewertung:

Keine „Topfwirtschaft“

Die in der Thüringer Landesverwaltung gehegte und gepflegte so genannte „Topfwirtschaft“ bei der Dienstpostenbewertung hat das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil vom 30. Juni 2011 (Az.: 2 C 19.10) als unzulässig gewertet, mit weitreichenden Folgen.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat die so genannte „gebündelte Dienstpostenbewertung“ grundsätzlich für unzulässig erachtet. Die Einrichtung gebündelter Dienstposten bedürfe einer besonderen sachlichen Rechtfertigung, die sich nur aus den Besonderheiten der jeweiligen Verwaltung ergeben könne. In Zukunft muss in Umsetzung dieses Urteils jede Beamtenstelle beschrieben und bewertet werden. Dafür ist das (typische) Aufgabenprofil des Dienstpostens zu ermitteln und dieses nach seiner Wertigkeit Ämtern im statusrechtlichen Sinne und damit Besoldungsgruppen zuzuordnen.

Diese Bewertung sollte übrigens auch Grundlage eines jeden ordentlichen Personalentwicklungsplanes sein – dessen Einführung der tbb schon seit Jahren fordert. Doch alles braucht seine Zeit. Auch wenn das Urteil des BVerwG unserer Forderung neuen Rückenwind gibt, drängt der tbb nicht auf eine schnelle Lösung. Sollte von Seiten der Landesregierung beabsichtigt sein, in einer „Hauruck-Aktion“ alle Beamtenstellen in den Landesbehörden inhaltlich zu beschreiben und zu bewerten, so rät der tbb hiervon ab. Es handelt sich hier um eine Mammutaufgabe, bei der die Brisanz im Detail steckt. Ein Richter hat in einem Urteil einmal festgestellt, dass man nur Aufgaben, die man messen, zählen oder wiegen kann, objektiv bewertet werden kann. Da solche Aufgaben im öffentlichen Dienst in der Regel nicht vorkommen, besteht die Gefahr einer subjektiven Betrachtungsweise die dann Einfluss auf die Bewertung nimmt.

Nicht vorschnell klagen

Der tbb bietet an, in enger Zusammenarbeit mit dem Dienstrechtsministerium einen Lösungsweg zu finden, um mögliche negative Folgen aus dem Urteil für die Beamtinnen und Beamten des Freistaates Thüringen zu vermeiden.

Fakt ist: Durch das Urteil könnte jede Beförderung anfechtbar



sein und Konkurrentenklagen könnten sich häufen. Der tbb warnt jedoch davor, allzu schnell den Klageweg zu beschreiten. Jedem sollte hierbei bewusst sein, dass die für die Beförderung notwendige Auswahlentscheidung aus den oben genannten Gründen sich als fehlerhaft darstellen kann. In einem Konkurrentenstreitverfahren wird durch das Gericht die Auswahlentscheidung der Behörde jedoch nicht ersetzt, sondern nur die Beförderung des (fehlerhaft) ausgewählten Bewerbers verhindert. Die Behörde hat die Auswahlentscheidung sodann unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts erneut zu treffen. Dies würde in dieser Fallgestaltung dazu führen, dass zunächst konkrete Dienstpostenbewertungen durchzuführen sind. Erst danach wäre eine neue Auswahlentscheidung möglich. Dies kann zu einem anderen Ergebnis führen, das ist aber nicht zwingend. Auf der dann korrigierten Sachgrundlage kann auch die ursprüngliche Auswahlentscheidung wiederholt werden. Das bedeutet für den Einzelnen: Die Auswahlentscheidung auf Basis einer gebündelten Dienstpostenbewertung stellt sich damit zwar als fehlerhaft dar, sie führt aber nicht zwingend zu einer Entscheidung zugunsten des die getroffene Beförderungsentscheidung angreifenden Bewerbers.

Unser gemeinsames Ziel sollte daher sein, dass unabhängig von diesem Urteil weiter befördert wird, ohne dass ein Dienstherr in Thüringen befürchten muss, dass er sich hierfür überproportional vor Gericht zu verantworten hat. Der tbb setzt sich dafür ein, dass Beförderungen rechtssicher wieder möglich werden. Die ersten Gespräche mit Vertretern des Innenministeriums wurden hierzu bereits geführt. Wir werden Sie auch weiter über den Stand der Gespräche informieren.

Burkhard Zamboni,
stellvertretender
Landesvorsitzender



komba Frauenseminar

Im Rahmen eines Workshops traf sich eine Delegation der Frauen der komba thüringen in Kleinbocka zum Frauenseminar unter dem Thema „women@work“. Stilberatung und „Knigge“ standen im Mittelpunkt des Seminars von Typberaterin und Karriere-Coach Kathrin Horn, um die Chancen im Berufsleben zu verbessern. Im Bild: Stilechte komba-Frauen aus Thüringen mit Trainerin Kathrin Horn und Organisatorin Erika Löpke (links). ■

Wegstreckenentschädigung:

Konsolidierung oder Klimaschutz?

Schon lange gilt eine Anhebung der pauschalen Wegstreckenentschädigung als Tabu-Thema für die Politik in Thüringen. Angesichts der stark gestiegenen Kraftstoffpreise häufen sich die Beschwerden über die zu geringen Sätze der Wegstreckenentschädigung für dienstlich veranlasste Fahrten mit dem Privatfahrzeug.

Mit gegenwärtig 15 Cent pro Kilometer bei Dienstgeschäften ohne Anerkennung „erheblicher dienstlicher Gründe“ (kleine Wegstreckenentschädigung) bildet der Freistaat Thüringen das Schlusslicht unter den Bundesländern. Dabei ist es vollkommen gleich, ob man als Beamter oder Tarifbeschäftigter sein Privatfahrzeug für Dienstreisen einsetzt. Die derzeit vorgesehenen Wegstreckenentschädigungen von 15 Cent beziehungsweise 30 Cent entsprechen nicht mehr den Kosten, die bei Nutzung eines öffentlichen Verkehrsmittels oder bei der Nutzung eines Privatfahrzeugs pro Kilometer anfallen. Laut Statistischem Bundesamt hat sich der Verbraucherpreisindex für Kraftstoffe von 97,5 im Mai 2005 auf 130,2 im Januar 2012 erhöht. Das entspricht einer Erhöhung um rund 33,5 Prozent. Seit dem Jahr 2005 sind zudem die Fahrpreise bei der DB Regio im öffentlichen Nahverkehr um durchschnittlich 13 Prozent gestiegen.

Preissprünge

Angesichts der heftigen Preissprünge der vergangenen Jahre haben die Bezieher der Wegstreckenentschädigung seit langem herbe finanzielle Verluste zu beklagen. Aus diesem Grund haben bereits Bayern, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz auf den Kostenanstieg reagiert. So wurden in Bayern in der Verordnung zur Anpassung der Wegstreckenentschädigung die Sätze der Wegstreckenentschädigung im Bayerischen Reisekostengesetz zum 1. August 2008 auf 25 Cent und 35 Cent angehoben. Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg erhalten seit dem 1. Januar 2009 eine Wegstreckenentschädigung von 35 Cent statt zuvor 30 Cent pro Kilometer, wenn ihr Privatkraftfahrzeug dienstlich genutzt wird. In Hessen wird seit der für das Jahr 2009 geltenden Verordnung zur Anpassung der Wegstreckenentschädigung und der zum 1. Januar 2010 in Kraft getretenen Neufassung des Hessischen Reisekostengesetzes bei Fahrten mit triftigem Grund 35 Cent pro Kilometer gezahlt. Die Anschaffung und der Unterhalt von Dienstfahrzeugen käme das Land im Übrigen teurer als die Zahlung angemessener Wegstreckenentschädigungen. Größere Stilblüten treibt seit langem das Thüringer Kultusministerium. So müssen Lehrer in den meisten Fällen „freiwillig“ auf eine Wegstreckenentschädigung verzichten, damit Dienstreisen überhaupt genehmigt werden.

Dies gilt erst recht für Klassenfahrten. Diese gelten zwar als Aufgaben eines Klassenlehrers, auf Auslagenersatz für Fahrkarte, Verpflegung, Unterbringung muss jedoch bereits im Vorfeld verzichtet werden – oder eben auf die Durchführung der Klassenfahrt. Das ist seit vielen Jahren so. Ebenso lange heißt es aus dem Ministerium, dass die Erstattung „nur nach Maßgabe des Haushaltes möglich ist“. Aber gezahlt wird ihnen nichts. Das Verwaltungsgericht Gera hat jüngst in einem Urteil einem klagenden Lehrer Recht gegeben.

Rechtsfragen

Es schloss sich damit gleichlautenden Urteilen der Landesarbeitsgerichte Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen sowie des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes an. Der Verzicht auf die Erstattung der Aufwendungen, hieß es jedes Mal, dürfe höchstens eine Ausnahme sein. Und wenn das Geld aus dem Landeshaushalt alle sei, dürften den Lehrern eben keine derartigen Dienstreisen mehr genehmigt werden. In Hessen gibt es bereits seit drei Jahren ein rechtskräftiges Urteil des Verwaltungsgerichts Gießen, das besagt, dass der Dienstherr aufgrund seiner Fürsorgepflicht gehalten ist, den Beamten von vornherein nicht vor die Wahl zu stellen, ob er die geforderte Verzichtserklärung abgibt und die Klassenfahrt stattfindet oder nicht (VG Gießen 18. März 2008 9 E 055/07). Das Land Nordrhein-Westfalen zieht nun nach. In einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 3. Februar 2011 heißt es unter anderem: „Es ist fürsorgewidrig, Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer bei der Genehmigung einer Klassenfahrt vor die Alternative zu stellen, auf begründete Ansprüche zu verzichten oder ihre Klasse im Stich zu lassen“ (LAG Hamm 3. Februar 2011 11 Sa 1852/10).

In seinem Schreiben vom 13. Januar 2012 an Minister Matschie hatte der tlv thüringer lehrerverband das Problem der Reisekostenerstattung für Lehrer, Erzieher und sonderpädagogische Fachkräfte erneut aufgegriffen. Für Minister Matschie sei die bisherige gängige Praxis des Verzichts auf Reisekostenvergütung nicht zufriedenstellend, teilte er uns am 21. März 2012 schriftlich mit. Außerdem wolle er sich als Bildungsminister innerhalb der Landesregierung um die Einstellung entsprechender Haushaltsmittel im nächsten Haushalt einsetzen. Die Lehrerfachgewerkschaften im tbb wollen nunmehr in Musterklageverfahren auf diese Situation aufmerksam machen. Auch für alle anderen Beschäftigten gilt es zu überlegen, ob man sein Privatfahrzeug für Dienstreisen einsetzen will. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel werden dagegen die entstandenen notwendigen Fahrtkosten bis zu den Kosten der niedrigsten Klasse erstattet. Es bleibt die Qual der Wahl: Möchte man einen Beitrag zum Klimaschutz leisten oder zur Haushaltskonsolidierung im Freistaat. Im Übrigen sollten die Dienstherren sich darüber im Klaren sein, dass jeder, der für viel Geld und mit viel Mühe seine Fahrerlaubnis erworben hat, selbst entscheidet, wer Nutznießer dieser Fahrerlaubnis sein darf. Von der meist erheblichen Zeitersparnis gegenüber öffentlichen Verkehrsmitteln profitieren in erster Linie die Dienstherren auch finanziell: „Zeit ist Geld“! ■

ERHOLUNG UND URLAUB

DEUTSCHLAND

Nordseeküste Friedrichskoog, FeWo in Strandnähe. Ideal für Paare. wein.hohenlockstedt@gmx.de Tel. 04826/2966

MEISSEN/Dresden ist immer schön. 01662 Meisastr. 26, 03521/454367, DZ ab 35 €/Tag f. Ü+F/EZ ab 25 € www.gaestehaus-wittig.de

Ernst/Mosel, Fewo, 2–4 Pers., Nähe Cochem, 1–2 Schlafzi., DU/WC, Balkon, TV, ruhige Lage, ab 42,– € **Tel. 02671/4374 www.goebel-ferienwohnung.de**

Moselurlaub Weingut Josef Bucher Enkircher Weg 7 · 56849 Burg/Mosel 1 Woche ÜF 139 € pro Person DZ/DU/WC/Balkon. Hausprospekt **www.weingut-bucher.de · 06541/6752**

Demographie:

Mit 67 Jahren in den Ruhestand?

Bereits heute ist fast jeder zweite der rund 100 000 Beschäftigten im Landes- und kommunalen Bereich bereits 50 Jahre oder älter. Notwendig ist eine Neuorientierung in verschiedenen Bereichen der derzeitigen Personalpolitik.

Ausgangspunkt dieser Veränderungen müsste eine neue Wertschätzungskultur sein. Die Führungskräfte müssen entsprechend sensibilisiert werden. Im Bereich der Arbeitsorganisation könnten Verbesserungen durch flexible Arbeitszeitmodelle, stärker altersgemischte Teams und die Einführung beziehungsweise der Ausbau behördeninterner Gesundheitsmanagementsysteme erreicht werden. Wichtig wäre auch ein besseres Wissensmanagement durch generationsübergreifenden Wissenstransfer und die aktive Sicherung des Erfahrungswissens älterer Beschäftigter.

Lebenslanges Lernen

Bei der Personalentwicklung sollte lebenslanges Lernen gefördert werden. So etwas muss von allen Seiten gewollt sein: Der öffentliche Dienst muss ebenso wie jedes private Unternehmen gemeinsam mit seinen Beschäftigten darüber nachdenken, wie Erwerbsbiografien künftig aussehen könnten, die bis zur gesetzlichen Rente reichen.

Aber auch die Beschäftigten müssen flexibel und offen für Neues bleiben, damit sie veränderlichen Anforderungen im Laufe des Berufslebens auch intellektuell gewachsen sind und bleiben. Diese Veränderungsbereitschaft auf beiden Seiten ist unverzichtbar. In vielen Berufen des öffentlichen Dienstes ist weniger der Umfang des Bizeps als vielmehr die Leistungsfähigkeit der grauen Zellen entscheidend.



Gesundheitsförderung

Möglichkeiten auf diese Handlungsfelder einzuwirken, bietet eine behördeninterne Gesundheitsförderung, worunter alle Maßnahmen fallen, die der seelischen, geistigen, körperlichen und sozialen Gesundheit dienen. Diese müsste ebenso wie ein behördliches Stressmanagement in das bestehende Gesundheitsförderungssystem eingegliedert werden.

Funktionieren kann das alles nur, wenn die Führungsebene diese Dinge unterstützt und die physische und psychische Gesundheit aller Beschäftigten zu einem gleichwertigen Unternehmensziel neben Wirtschaftlichkeit und Qualität erklärt. Nachdrücklich unterstrichen sei hier noch einmal der Zusammenhang von geistiger Leistungsfähigkeit im Alter und guter Arbeitsgestaltung. So wirkt nichts so präventiv für den Erhalt der geistigen Leistungsfähigkeit wie eine berufliche Tätigkeit, welche den Geist fordert!

Umdenken in Führungsebenen

Schon vor einigen Jahren hat der finnische Arbeitswissenschaftlicher Juhani Ilmarinen nachgewiesen, dass nichts so wichtig für den Erhalt und die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und dem 62. Lebensjahr ist wie gute Arbeit und gute Führung durch den Vorgesetzten – es ist anzunehmen, dass sich das auch auf die geistige Leistungsfähigkeit bezieht.

Darüber hinaus sollten Führungskräfte in der Lage sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein Miteinander von Jung und Alt statt ein Gegeneinander zulassen. Wichtig ist dabei, dass sich die Generationen nicht als Konkurrenz empfinden, sondern als jeweilige Ergänzung für die gemeinsame Sache. Es geht darum, die zweifellos bestehenden Unterschiede in Methode, Arbeitsstil und Vorgehen zwischen Alt und Jung nicht als etwas Negatives zu bewerten, sondern als Bereicherung zu betrachten – Stichwort: Vielfalt!

Und selbstverständlich sollte es ein weiteres Ziel sein, gesundheitsförderliche Arbeitsstrukturen zu entwickeln und auch umzusetzen. Beispiele dafür sind die Gestaltung von ganzheitlichen Arbeitsaufgaben und einer menschengerechten, also auch alter(n)sgerechten Arbeitsorganisation sowie die Förderung eines positiven Führungsverhaltens und der sozialen Kompetenzen der Beschäftigten.

Der Handlungsbedarf wurde im Bereich der Ministerien in Thüringen bereits erkannt. So existieren in einzelnen Bereichen Ansätze eines Gesundheitsmanagement- und Eingliederungssystems sowie Personalentwicklungskonzepte. Eine gute Grundlage für ein ressortübergreifendes Demographiekonzept. Der tbb ist und wird sich aktiv in die Thematik einbinden, die Umsetzung begleiten und versuchen zu forcieren. ■

Inklusion von Kindern mit Behinderungen:

Menschenrechtskonvention und Praxis

Das 2006 bei der UNO-Generalversammlung in New York verabschiedete und im März 2009 in Deutschland in Kraft getretene Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (auch Behindertenrechtskonvention genannt) konkretisiert die Lebenssituation behinderter Menschen, um ihnen die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen.

Die UN-Konvention sagt: „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren ihre volle und wirksame Teilhabe gleichberechtigt mit anderen an der Gesellschaft behindern können.“ Die UN-Behindertenrechtskonvention dient also dem Schutz der Menschenrechte. Sie schafft kein Sonderrecht für behinderte Menschen, sondern verfolgt ein grundsätzlich neues Leitbild: Die Inklusion.

Eine inklusive Gesellschaft bezieht behinderte Menschen mit ihren Bedürfnissen von Anfang an ein und grenzt nicht aus. Die Individualität und Vielfalt der Menschen wird dabei anerkannt und wertgeschätzt.

Im Artikel 7 werden Verpflichtungen der Vertragsstaaten zu Kindern mit Behinderungen formuliert: „Die Vertragsstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen können. Bei allen Maßnahmen, die Kinder mit Behinderungen betreffen, ist das Wohl des Kindes ein Gesichtspunkt, der vorrangig zu berücksichtigen ist. Die Vertragsstaaten gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen das Recht haben, ihre Meinung in allen sie berührenden Angelegenheiten gleichberechtigt mit anderen Kindern frei zu äußern, wobei ihre Meinung angemessen und entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife berücksichtigt wird, und behinderungsgerechte sowie altersgemäße Assistenz zu erhalten, damit sie dieses Recht verwirklichen können.“

Recht auf Bildung

Artikel 24 der UN-Konvention besagt, dass auch Menschen mit Behinderung das Recht auf Bildung haben: „Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen:

- dass Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen und vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden;
- dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem inklusiven, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben;
- dass Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre wirksame Bildung zu ermöglichen;
- individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden.“

Außerdem wird formuliert, dass Menschen mit Behinderungen „gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner tertiärer Bildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben“ müssen.

Kontroverse Diskussion

Vor allem die Artikel 7 und 24 der UN-Konvention haben zu einer öffentlichen, sehr kontroversen Diskussion über das Bildungssystem in Deutschland geführt. Um die Intention und die Bedeutung der UN-Konvention richtig einschätzen zu können, muss man wissen, dass bis heute weltweit 98 Prozent der Menschen mit Behinderungen keinen Zugang zu Bildungseinrichtungen haben.

Die UN-Konvention ist vor diesem Hintergrund nicht hoch genug zu schätzen! Sie nimmt die unterzeichnenden Staaten in die Pflicht, Menschen mit Behinderung über die Teilhabe an der Bildung eine Teilhabe an der Gesellschaft zu ermöglichen. Deshalb befürwortet der Thüringer Philologenverband – wie auch der Deutsche Philologenverband – die UN-Behindertenkonvention ausdrücklich!

In Deutschland ist die Situation jedoch eine andere:

Der Zugang zu Bildung ist für Kinder mit Behinderungen im vielgliedrigen Schulsystem gegeben. Wenn die allgemein bildenden Schulen die lernzielgleiche Förderung nicht leisten können, ist die Bildung für Menschen mit Behinderungen durch ein flächendeckendes Angebot an Sonder - und Förderschulen mit sehr spezifischen Fördermöglichkeiten gegeben. Dabei stellte bereits der Deutsche Philologenverband fest, dass Sonder- und Förderschulen für Behinderte zum Wohle der Betroffenen erst dann angeraten werden, wenn eine spezifische Förderung in den allgemeinbildenden Schulen nicht gewährleistet werden kann oder die Kinder überfordert sind.

Die öffentlichen Diskussionen zur Inklusion und zur Umsetzung der UN-Behindertenkonvention in Deutschland erfolgen von verschiedenen Personen, Institutionen, Parteien und anderen Gremien teils sachlich, jedoch auch teils mit überzogenen ideologischen Argumenten.

Lesen Sie die Fortsetzung dieses Artikels in dbb regionalmagazin Juni 2012. ■

N E U A U F L A G E

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Erfolgreich Immobilien ersteigern

Der Inhalt im Überblick:

- aktuelle Beispiele und Fälle aus der Versteigerungspraxis
- Sieben-Punkte-Plan für erfolgreiches Bieten
- ausführliches Glossar und Stichwortverzeichnis
- Checklisten und Arbeitsblätter

Was Sie davon haben:

Das Ersteigern eines Hauses oder einer Wohnung – die preisgünstige Alternative zum Bauen oder Kaufen! Wie das geht und was ein Bietinteressent wissen muss, zeigt dieses Buch. Wer sich gewissenhaft an den vorgeschlagenen Sieben-Punkte-Plan hält, ist seinen Bietkonkurrenten eine Nasenlänge voraus.

So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit untenstehendem Bestellcoupon per Post oder Fax bestellen. Oder Sie teilen uns Ihren Wunsch per E-Mail oder über Internet mit.



186 Seiten ISBN: 978-3-87999-055-9
€ 14,90*

* zuzügl. Porto und Verpackung

BESTELLCOUPON Zuschicken oder faxen

☐ __ Exemplar/e „Erfolgreiches Ersteigern von Haus oder Wohnung – 2. Auflage“

☐ Verlagsprogramm

Name _____

Anschrift _____

_____

Datum/Unterschrift _____

gtb
godesberger taschenbuch-verlag
Dreizehnmorgenweg 36 · 53175 Bonn

Unsere Berliner Auslieferung erreichen Sie unter
Telefon: 030 / 726 19 17 23
Telefax: 030 / 726 19 17 49
E-Mail: Kontakt@gtbverlag.de