



DPoIG

DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

5

Mai 2017 / 51. Jahrgang

POLIZEISPIEGEL



Nachwuchs macht Zukunft

Seite 10 <

Bundesjugend-
kongress der
JUNGEN POLIZEI

Seite 18 <

Fachteil:

- Verfolgung von Verkehrsverstößen von Nichtinländern
- Trunkenheitsfahrt mal anders: Segway und E-Bikes



Eine zufriedene Belegschaft ist die beste Werbekampagne für die Polizei

Von Rainer Wendt, Bundesvorsitzender



© Thomas Moll

Es tut sich was, ohne Frage. Niemand kann verschweigen, dass die meisten Gesetzgeber von Bund und Ländern die Notwendigkeit zusätzlicher Einstellungen in die Polizei erkannt haben und den Versuch unternahmen, mit zusätzlichen Einstellungen gegenzusteuern. Noch immer nicht flächendeckend, etliche Jahre zu spät und noch immer nicht ausreichend und manche „Einstellungsoffensive“ entpuppt sich bei näherem Hinsehen eher als der Versuch, Personalabgänge durch massenhafte Pensionierungen leidlich auszugleichen, aber die Richtung ist nicht falsch.

Auch was die Ausstattung der Einsatzkräfte angeht, stehen verstärkter Schutz im Einsatz, beweissichere Dokumentation des Einsatzgeschehens und Effektivität im Mittelpunkt. Manche Anschaffungs- oder Neubauvorhaben sind quälend lange Prozesse, die dringend gekürzt werden müssten. Und nirgends ist so etwas wie ein gemeinsames Vorgehen erkennbar, das von strategi-

schen Überlegungen geleitet wird, im Gegenteil.

Die Einstellungskriterien für die Polizei sind nach wie vor sehr hoch und das ist auch gut so. Und auch das Ergebnis spricht für diese hohen Hürden. Wenn man mit Anwärterinnen und Anwärtern spricht, steht man jungen Frauen und Männern gegenüber, die engagiert, clever und verantwortungsbewusst sind und mit großer Ernsthaftigkeit und Respekt auf ihre berufliche Zukunft blicken. Wir können schon mit Stolz auf unseren Nachwuchs blicken, die Polizei bleibt in guten Händen.

Das entbindet die Gesetzgeber aber nicht von der Pflicht, mehr für diejenigen zu tun, die heute im Dienst sind, die ihre Köpfe hinhalten, mit Millionen von Überstunden für die Versäumnisse der Vergangenheit büßen und in immer gefährlichere Einsatzsituationen kommen. Da rührt sich erstaunlich wenig. Zwar gehört der Dank für die Einsatzkräfte mittlerweile

zum Standard politischer Reden, aber das war es denn meistens auch.

Beispiel Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage. Bis auf zwei Länder (Bayern und NRW) bleibt sie abgeschafft und nirgends ist Bereitschaft erkennbar, das zu ändern. Mit teilweise völlig absurden Begründungen weigern sich der Bund und die meisten Länder, auch nur in einen Dialog darüber zu treten, wie die spezifischen Belastungen, denen Vollzugskräfte der Polizei immer und überall ausgesetzt sind auch nach der aktiven Dienstzeit Berücksichtigung finden können.

■ Beste Werbung: Eigene Beschäftigte

Ein dauerhaftes Ärgernis bleibt auch die unterschiedliche Besoldung, die teilweise dramatische Züge angenommen hat. Die Versuche, beispielsweise in Deutschlands Hauptstadt Berlin, in den nächsten Jahren etwas aufzuholen, sind viel zu zaghaft, dauern viel zu lange

und sind eben nicht geeignet, daraus Anerkennung und Wertschätzung abzulesen. Gleiches gilt für die Kräfte in der Verwaltung, die seit jeher von Verbesserungen abgeschnitten sind.

Unbestreitbar müssen wir vor allem schnell Verstärkung haben. Was liegt also näher, den eigenen Tarifbeschäftigten durch verkürzte Ausbildung und Übernahme in den Vollzugsdienst neue Perspektiven zu geben? Diese Kolleginnen und Kollegen sind längst bei uns, sie leisten zuverlässig ihren Dienst und identifizieren sich mit ihrer Polizei, deshalb ist es höchste Zeit, diese Potenziale besser als bisher zu nutzen. Aber auch hier weitgehend Stillstand, keine Kreativität, kein Weitblick.

Es ist eine Binsenweisheit, dass der beste Werbeträger für die Polizei ihre eigenen Beschäftigten sind. Das setzt natürlich voraus, dass diese zufrieden und motiviert sind, sich anerkannt fühlen und für ihre Arbeit die Wertschätzung erfahren, die sie verdienen. Man könnte sich manch aufwendige Werbekampagne ersparen, wenn die Beschäftigten der Polizei selbst in ihrer Familie, ihrem Bekannten- und Freundeskreis aktiv dafür werben, sich bei der Polizei zu bewerben.

Noch immer steht die Polizei auf Platz Eins der Liste der Traumberufe vieler junger Menschen. Aber auch andere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft suchen Nachwuchs und sind starke Konkurrenten um die besten Köpfe. Die Polizei braucht auch in Zukunft das Beste, nicht die Reste vom Arbeitsmarkt. Die Sicherheit der Menschen in unserem Land sollte es wert sein. ■

DPoIG im Internet: www.dpolg.de

Ihre Meinung interessiert uns: dpolg@dbb.de

- > Leitartikel: Eine zufriedene Belegschaft ist die beste Werbekampagne für die Polizei 3
- > Rainer Wendt beim Tag der Inneren Sicherheit im Bundestag 4
- > Bundeshauptvorstand der DPoIG tagte in Stuttgart: Topthemen: Mehr Personal, gerechte Besoldung und Versorgung sowie Abwehr von Gewalt 5
- > Die Grenze stets im Blick: Besuch an den Grenzkontrollstellen Bayern/Österreich 6
- > Max-Planck-Forum: Wächst die Gewalt? Jugendkriminalität im öffentlichen Raum 8
- > Bundesjugendkongress der JUNGEN POLIZEI: „Erkennen-Handeln-Verändern. Wir gestalten Zukunft.“ 10
- > DPoIG-Stiftung hilft unkompliziert verletzten Kollegen 12
- > Kämpfen mit Großmeistern: Großer Andrang beim mehrtägigen WingTsun-Seminar in Berlin 14
- > Polizeiliches Wissen – Formen, Austausch, Hierarchien 16
- > Tarifliche Stufenzuordnung 17
- > Fachteil:
 - Verfolgung von Verkehrsverstößen von Nichtinländern 18
 - Ungleichbehandlung schadet der Verkehrssicherheit – 18
 - Trunkenheitsfahrt mal anders: Segway und E-Bikes 22

> **dbb**

- > Spitzengespräch beim Bundesinnenminister: Arbeitszeit im Fokus 25
- > interview: Aydan Özoğuz, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 26
- > standpunkt Keine Verwaltung ohne Vielfalt! 28
- > blickpunkt 11. Forum Personalvertretungsrecht: Personalrat 4.0 30
- > dbb bundesfrauenvertretung Parlamentsdialog zur Beurteilungspraxis im öffentlichen Dienst: Teilzeitkräfte – verdoppelt zu „lebenslanglich zweitrangig“ 34
- > europa Buchvorstellung: „Der diskrete Charme der Bürokratie“ 35
- > vorsorgewerk 38
- > online 40

> **Impressum**

HERAUSGEBER DER POLIZEISPIEGEL-SEITEN: Bundesleitung der DEUTSCHEN POLIZEIGEWERKSCHAFT IM dbb (DPoIG), Friedrichstr. 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.47378123. **Telefax:** 030.47378125. **INTERNET:** www.dpolg.de. **E-Mail:** dpolg@dbb.de. **REDAKTION BUNDESTEIL:** Elisabeth Schnell. **REDAKTION TARIFTEIL:** Gerhard Vieth, Dietrich-Bonhoeffer-Straße 17, 47198 Duisburg. **Telefon:** 02066.393979. **REDAKTION FACHTEIL:** Jürgen Roos, Poststraße 39, 53547 Roßbach/Wied. **Telefon + Telefax:** 02638.1463. **E-Mail:** roos-j@t-online.de. **FOTOS IM DPoIG-TEIL:** DPoIG, Fotolia, Windmüller, DPoIG-Stiftung. **Titelfoto:** © DPoIG. **VERLAG:** dbb verlag gmbh. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **VERLAGSORT UND BESTELLANSCHRIFT:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **ERSCHEINUNGSWEISE UND BEZUGSPREIS:** Nichtmitglieder bestellen schriftlich beim dbb verlag. **Inlandsbezugspreis:** Jahresabonnement 45,00 Euro zzgl. 11,25 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; **Mindestlaufzeit** 1 Jahr. **Einzelheft** 4,90 Euro zzgl. 1,15 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. **Abonnementkündigungen** müssen bis zum 1. Dezember beim dbb verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. Für die Mitglieder der Deutschen Polizeigewerkschaft im dbb ist der Bezugspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Für Manuskripte und Bilder, die unverlangt eingesandt werden, wird keine Haftung übernommen. Artikel, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung der Deutschen Polizeigewerkschaft im dbb oder der Redaktion dar. **Erscheinungsweise** monatlich, **Doppelausgaben** Hefte 1/2 und 7/8.

HERAUSGEBER DER DBB MAGAZIN-SEITEN: Bundesleitung des dbb, Friedrichstr. 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **LEITENDE REDAKTEURIN:** Christine Bonath (crl). **REDAKTION:** Jan Brenner (br). **FOTOS:** Brenner, Fotolia, MEV, Project Photos. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter. **VERLAG:** dbb verlag gmbh. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **VERLAGSORT UND BESTELLANSCHRIFT:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **ANZEIGEN:** dbb verlag gmbh, Mediacyber, Dechenstr. 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. **ANZEIGENDISPOSITION:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Anzeigentarif** Nr. 58 (dbb magazin) und Nr. 38 (Polizeispiegel), gültig ab 1.10.2016. **Druckauflage dbb magazin:** 600438 (IVW 1/2017). **Druckauflage Polizeispiegel:** 72313 (IVW 1/2017). **ANZEIGENSCHLUSS:** 6 Wochen vor Erscheinen. **HERSTELLUNG:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42-50, 47608 Geldern. **Gedruckt auf Papier** aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff. **ISSN 1437-9864**



Rainer Wendt beim Tag der Inneren Sicherheit im Bundestag

Ausreichendes Personal, moderne Technik, gute Gesetze



> Am Rande der Veranstaltung sprachen Bundeskanzlerin Angela Merkel und DPoIG-Bundesvorsitzender Rainer Wendt miteinander.

Beim Tag der Inneren Sicherheit der CDU/CSU-Fraktion im Bundestag am 26. April 2017, der unter dem Motto „Bürger und Staat schützen – Kriminalität, Terrorismus und Cyberattacken wirksam bekämpfen“ stand, diskutierte DPoIG-Bundesvorsitzender Rainer Wendt auf dem Themenpodium „Einbrüche, Gewalt, Bedrohung: Wie der Staat den Bürger schützen muss“ mit.

Wendt forderte: „Mit mehr Personal bei Polizei, Justiz und Justizvollzug können wir sowohl die Gewalt auf unseren Straßen als auch die Wohnungseinkriminalität eindämmen, es mangelt weder an Fähigkeiten der Einsatzkräfte, noch an

guten Konzepten. Aber vor allem die Länder müssen bei der Schaffung zusätzlicher Stellen noch erheblich mehr tun. Für kriminalitätsbelastete Orte brauchen wir intelligente Videotechnik, die gefährliche Situationen schon im Entstehungsprozess erkennt. Aber es müssen auch rasch Einsatzkräfte bereitstehen, die eingreifen können! Den Wohnungseinbruch zum Verbrechen zu machen, ist richtig, aber die Möglichkeiten zur Telekommunikationsüberwachung bei Verdächtigen müssen noch besser werden.

Zusammengefasst: Wir brauchen einen starken Staat, der von einem starken öffentlichen Dienst getragen wird.“



> Rainer Wendt debattierte auf dem Podium „Einbrüche, Gewalt, Bedrohung: Wie der Staat den Bürger schützen muss“ mit.

Bundeshauptvorstand der DPOIG tagte in Stuttgart

Topthemen: Mehr Personal, gerechte Besoldung und Versorgung sowie Abwehr von Gewalt

Der Bundeshauptvorstand (BuHaVo) ist das höchste Gremium der DPOIG zwischen den alle fünf Jahre stattfindenden Bundeskongressen. Wichtige gewerkschaftspolitische Diskussionen und Weichenstellungen finden hier statt, Tagespolitik, besondere Ereignisse und strategische Gewerkschaftsfragen werden diskutiert und entschieden.

Für die diesjährige Veranstaltung hatte die DPOIG einen Gesprächspartner eingeladen, der mit klaren Positionen und unverblühten Forderungen nicht überraschte. Wolfgang Kubicki, Fraktionsvorsitzender der FDP im Landtag von Schleswig-Holstein und Vize-Bundsvorsitzender, ist für seine deutliche Sprache bekannt aus unzähligen Talksendungen, zu denen er immer wieder gern geladener Gast ist.

Es überraschte nicht, dass Wolfgang Kubicki sich zurückhaltend zur Videoüberwachung äußert: „Sie verhindert Kriminalität nicht, es nutzt nichts, einfach immer nur mehr Kameras zu fordern. Stattdessen brauchen wir mehr Einsatzkräfte, die im öffentlichen Raum präsent sind und im Notfall rasch und konsequent zugreifen!“ Ein klares Bekenntnis zu mehr Personal bei der Polizei, statt immer neuer Gesetze. Auch in der Diskussion über intelligente Videosoftware, die Bundesvorsitzender Rainer Wendt vorstellte, und statt Videoüberwachung „Einsatz moderner Videotechnik“ favorisierte, blieb Wolfgang Kubicki bei seiner Auffassung, dass mehr



Die DPOIG-Bundesleitung mit ihrem Gastredner Wolfgang Kubicki (FDP, Zweiter von links) und der DPOIG-Bundesfrauenbeauftragten Sabine Schumann.

Personal für die Polizei die wichtigste Forderung der Gegenwart bleibe.

Große Zustimmung auch für die klare Forderung nach einem wirksamen Distanzmittel für die Polizei. „Wenn ein Elektroimpulsgerät das mildere Mittel ist, um einen Schusswaffengebrauch zu verhindern, muss man doch dafür sein. Das fordert die FDP nicht nur in NRW, sondern seit langer Zeit bundesweit!“

■ Aktivitäten der DPOIG Bund

In der anschließenden Sitzung des BuHaVo schilderte Bundesvorsitzender Rainer Wendt die vielen Aktivitäten der Bundesorganisation zu etlichen Gesetzesvorhaben, die entweder initiiert oder durch unsere Stellungnahmen vorangebracht und begleitet wurden. Einige Länder, so der Vorsitzende, hätten bereits erfolgreich von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, Großraum- und Schwerlast-

transporte durch sogenannte Verwaltungshelfer begleiten zu lassen. Rainer Wendt: „Wir haben als DPOIG auf den Weg gebracht, dass die Polizei von dieser Aufgabe jetzt Schritt für Schritt entlastet wird, das ist ein großer Erfolg. Allein in NRW und Niedersachsen wurden im vergangenen Jahr mehr als 10 000 Transporte nicht mehr durch die Polizei begleitet, das sind Zigtausende Arbeitsstunden, in denen wir sinnvollere Dinge tun konnten!“

Auch die Gesetzesänderungen, die die Gewalt gegen Einsatzkräfte von Polizei und Rettungsdiensten eindämmen sollen, diskutierte der Vorstand und zeigte sich zufrieden über das Erreichte. Dabei machte der Vorsitzende deutlich, dass dies noch nicht ausreichte, auch wenn der Gesetzgeber damit sein Versprechen einlöse, den strafrechtlichen Schutz der Einsatzkräfte zu verbessern. „Aber wir brauchen auch eine weitere Änderung des Strafbuches, damit die Gerichte strafverschärfend immer dann urteilen, wenn sich Gewalt gegen Menschen richtet, die erkennbar dem Gemeinwohl dienen und ein kausaler Zusammenhang besteht. Gewalt findet eben nicht nur gegen Polizei und Rettungsdienste, sondern auch in nahezu allen anderen Behörden mit Kontakt zur Bevölkerung statt. Der Staat darf nicht dulden, dass seine Beschäftigten dem ungemehrten Frust und der Lust an der Gewalt durch Straftäter ausgeliefert sind, deshalb haben wir diesen Vorschlag unterbreitet!“, so Rainer Wendt.



Für seine deutlichen Aussagen bekannt: Der FDP-Politiker Wolfgang Kubicki skizzierte vor den Delegierten des Bundeshauptvorstandes seine Vorstellungen zur inneren Sicherheit.

Bundesfrauenbeauftragte Sabine Schumann berichtete von den vielfältigen Aktivitäten der Frauenvertretung, die sich in engagierten Diskussionen auf ein umfangreiches Arbeitsprogramm verständigt haben. Im November wird es eine Fachtagung zum Thema „Familie und Polizei – Herausforderungen von heute für die Arbeit von Morgen“ in Magdeburg geben.

Bundesseniorenbeauftragter Gerhard Vogler zeigte sich unzufrieden über die Antworten aus den Landesregierungen und dem Bund über die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizei-



> Nachgewählt in den Bundesvorstand wurde der DPoIG-Landesvorsitzende von Niedersachsen, Alexander Zimbel.

zulage: „Da waren völlig unsachliche Vergleiche und seltsame Begründungen dabei,

mit denen die Ablehnung begründet wurde. Wir werden da nicht lockerlassen, die Ruhegehaltsfähigkeit muss wiederhergestellt werden!“

Für den Tarifbereich wurde die zurückliegende Einkommensrunde für die Länder beleuchtet, bei der sich Mitte Februar die Tarifparteien auf einen Abschluss geeinigt hatten. Letztlich gelang es, die Teilhabe der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung zu sichern und strukturelle nachhaltige Verbesserungen durchzusetzen, die auch der Wettbewerbsfähigkeit der Länder dienen.

Der frisch gebackene Bundesjugendleiter Michael Haug nahm ebenso wie seine Stellvertreterin Astrid Schiffbäumer und Vorgänger Daniel Jungwirth an der Sitzung teil. Die Bundesjugendkonferenz hatte teilweise parallel im selben Haus getagt und sich ein ambitioniertes Arbeitsprogramm geschaffen.

Den Abschluss der Sitzung bestritt der Hamburger Rechtsanwalt und Social-Media-Experte Heiko Klages, der Richtlinien und Hinweise zur Kommunikation in sozialen Netzwerken vorstellte.

Die Grenze stets im Blick: Besuch an den Grenzkontrollstellen Bayern/Österreich

Eduard Dosch und Peter Dittmann vom Bezirksverband Bereitschaftspolizei der DPoIG Bayern wollten es ganz genau wissen. Gemeinsam mit dem DPoIG-Bundesvorsitzenden Rainer Wendt besuchten sie die Grenzkontrollstellen in Rosenheim/Kiefersfelden, an der A 8 Schwarzbach und in Passau-Suben. „Die Bedingungen sind nicht überall gleich, deshalb wollen wir mit den Kräften an allen Kontrollstellen sprechen“, erläutert Eduard Dosch das Vorhaben.

Eine Feststellung ist allerdings überall gleich: Die Zusammenarbeit und Kameradschaft untereinander ist hervorragend, das bestätigten alle Einsatzkräfte gleichermaßen. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen treffen mit scharfem Blick die Auswahl derjenigen, die kontrolliert werden sollen und dann wird sorgfältig nachgeschaut. „Wir stellen eine bunte Auswahl an Straftaten fest“, bestätigte ein Kollege, der gemeinsam mit anderen gerade bei unserem Eintreffen mehrere Festnahmen durchgeführt hatte. Es ging um Drogenmissbrauch, Fälschun-

gen und einige andere Delikte. Die Verdächtigen waren geradewegs in die Kontrollstelle gefahren, offenbar in der Hoffnung, den wachsamen Augen der Kontrollkräfte entgehen zu können.

Ein Ende der Kontrollen ist nicht abzusehen, da herrscht wenig Illusion unter den Beteiligten. „Wir brauchen vor allem mehr Kräfte für eine wirksame Schleierfahndung, gute Technik, schnelle Fahrzeuge, dann können wir Kriminalität jeglicher Form wirksam bekämpfen!“, formulierten die Kräfte einhellig und vor allem: „Das alles brauchen wir nicht nur in Bayern, sondern überall an unseren Grenzen!“

Etliche junge Kolleginnen und Kollegen trainieren beim



> Im gemeinsamen Kooperationszentrum wird rasche und unkomplizierte grenzüberschreitende Zusammenarbeit organisiert.



> DPoIG-Bundesvorsitzender Rainer Wendt im Gespräch mit Einsatzkräften an einer Grenzkontrollstelle.

Grenzeinsatz ihre ersten Kontakte als uniformierte Kräfte mit Bürgerinnen und Bürgern und sind engagiert bei der Sache. „Wir sind zum ersten Mal in Uniform draußen, das ist im Rahmen unserer Ausbildung

eine wichtige Erfahrung“, bestätigten sie im Gespräch. Erfahrene Kräfte zeigen das richtige Vorgehen und geben vor allem wichtige Ratschläge zur Eigensicherung beim Einschreiten.

Das neu eröffnete Gemeinsame Zentrum Passau bildete schließlich den Abschluss der Informationsreise. Das Kooperationszentrum, in dem Kräfte aus Bayern, Österreich, der Bundespolizei und Baden-Württemberg zusammenarbeiten, wird von Polizeirat Christian Dichtl geleitet, der bereitwillig Auskunft zum breiten Arbeitsfeld des Zentrums gab. Dazu gehören nicht nur die Bewertung der grenzüberschreitenden Migrationslage, sondern vor allem Serviceleistungen für Polizei- und Zollbehörden, etwa wenn es um Feststellungen zur Ermittlung von Personen geht. Unkompliziert und rasch werden Ersuchen bearbeitet und notwendige Informationen übermittelt. Das Zentrum arbeitet im 24-Stunden-Schichtbetrieb. Ein wichtiger Bestandteil eines zusammenwachsenden Europas, das der Sicherheit der Menschen dient.

Max-Planck-Forum: Wächst die Gewalt? Jugendkriminalität im öffentlichen Raum

Über die Frage „Steigt die Jugendkriminalität und wie gehen wir als Gesellschaft mit der gefühlten Bedrohungslage im öffentlichen Raum um?“ diskutierten Wissenschaftler sowie der Vorsitzende der Fachkommission Kriminalpolizei der DPoIG, Norbert Wolf, auf dem Max-Planck-Forum am 28. März 2017 in Berlin. Straftaten, die von Jugendlichen begangen werden, lassen die Öffentlichkeit immer wieder aufhorchen.

Bei vielen herrscht deshalb das Gefühl vor, dass die Jugend immer brutaler wird. Die Zahlen über Kriminalitätsfälle und Gewalttaten sagen jedoch etwas anderes. Sie sind seit Jahren in den meisten Deliktsbereichen rückläufig. Womit diese Diskrepanz zu erklären ist, versuchte die Podiumsrunde zu klären.

Ein Grund ist sicher in der medialen Berichterstattung zu sehen, die anders als vor 20 oder

30 Jahren Straftaten, die damals lediglich in der Regionalpresse erwähnt worden wären, heutzutage bundesweit verbreitet. Und das auf vielen Kanälen, oft verstärkt mit den dazugehörigen Bildern. Das löst bei vielen Bürgern ein permanentes Gefühl der Unsicherheit aus. **Professor Dietrich Oberwittler** vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Strafrecht sieht deshalb auch einen direkten

Zusammenhang zwischen dem Konsumieren von (Boulevard-) Nachrichten und einer ängstlichen Einstellung. Hinzu kommen die besagten Bilder zu einer Straftat. Häufig existieren Fotos oder Videoaufnahmen von Prügeleien oder körperlichen Attacken, die über das Internet blitzschnell Verbreitung finden. Das verstärkt wiederum den Eindruck, in der Welt draußen lauern überall Gefahren.

Die „Sichtbarkeit“ der Taten führt bei vielen zu der Wahrnehmung, es gäbe mehr Kriminalität. Geändert hat sich vor dem Hintergrund auch das Anzeigeverhalten. Galten kleinere Prügeleien auf dem Schulhof unter Jungs früher zum Alltag, ohne nennenswerte Konsequenzen, so werden heutzutage solche Vorkommnisse gemeldet und fließen in ent-

sprechende Statistiken ein. An der Gesamtzahl der Taten änderte sich jedoch nichts, im Gegenteil, die Häufigkeit der körperlichen Auseinandersetzungen geht zurück. Viele Jugendliche verbringen ihre Freizeit am liebsten vor dem Computer oder Smartphone. Rauchen, Alkohol trinken und um die Häuser ziehen ist eher out.

► Jugendkriminalität – ganz normal?

Trotzdem begehen natürlich auch Jugendliche zwischen 12 und 17 Jahren Straftaten. In einer deutschlandweit repräsentativen Schülerbefragung unter Neuntklässlern aus den Jahren 2007/2008 gaben 44 Prozent der Jungen und 24 Prozent der Mädchen an, in den letzten 12 Monaten gegen das Gesetz verstoßen zu haben. Schwere



► Die Diskutanten auf dem Forum: Norbert Wolf, Professor Dietrich Oberwittler, Professorin Rita Haverkamp, Professor Thomas Bliesener sowie die Moderatorin Nana Brink (Deutschlandradio) (von links)



© Forum Kriminalprävention

> Zu den von jungen Menschen verübten Straftaten gehören überwiegend Eigentumsdelikte.

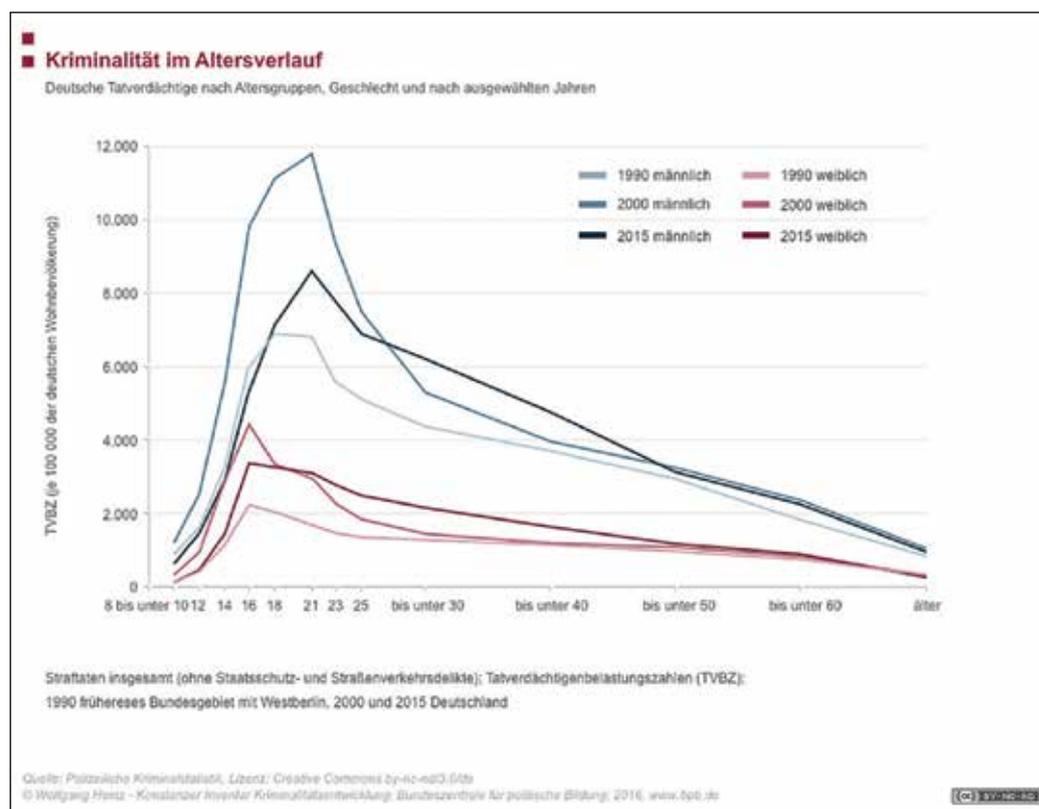
Straftaten waren dabei eher selten, die meisten begingen Delikte wie Ladendiebstahl, Vandalismus oder den Verkauf von Raubkopien. Einige Täter, überwiegend männlich, wurden gewalttätig und schreckten auch vor schwerer Gewalt nicht zurück.

Ähnlich beurteilt dies **Professor Thomas Bliesener**, Direktor des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen. Die Zeit des Heranwachsens sei die Phase im Leben eines Menschen von größter Aktivität und des Austestens von Grenzen. Junge Menschen

sind in dieser Zeit anfälliger dafür, eine Straftat zu begehen, als im Erwachsenenalter. Das bedeutet aber auch, es gibt mehr Möglichkeiten auf sie einzuwirken, zum Beispiel mit entsprechenden Erziehungsmaßnahmen, als im höheren Alter.

Eine Lösung aus polizeilicher Sicht sieht der **Vorsitzende der DPoIG-Kommission Kriminalpolizei, Norbert Wolf**, in einer stärkeren, spürbareren Präsenz des Staates. So an Orten, wo Menschen besonders große Angst empfinden. Nach den Ereignissen der Kölner Silvesternacht hat der Staat auf solche Ängste reagiert und setzt seitdem auf zusätzliche Polizeikräfte vor Ort, zum Beispiel beim jüngsten Karnevalsumzug. Grundsätzlich gilt für die polizeiliche Arbeit der Dreiklang: Opferschutz, Repression und Prävention. Wenn diese drei Säulen gleichberechtigt und mit der nötigen personellen Ausstattung zum Tragen kommen, so Wolf, sei bei der Bekämpfung von Jugendkriminalität schon viel gewonnen. Am Ende sollte immer der Rechtsstaat die Oberhand behalten. Deshalb muss die Entstehung von sogenannten „No-go-Areas“ auch unbedingt verhindert werden. Die Antwort des Staates kann auf das Abdriften von Stadtvierteln in die Verwahrlosung und Kriminalität nur lauten, mehr Polizeipräsenz und verstärkte Präventionsarbeit. ■

Wie geht man mit straffällig gewordenen Jugendlichen um? Auch diese Frage beschäftigt das Podium. **Dr. Rita Haverkamp**, Stiftungsprofessorin für Kriminalprävention an der Universität Tübingen sieht im Mittel der Strafverschärfung keinen gangbaren Weg. Für sie spielt das Entdeckungsrisiko die Hauptrolle bei der Verhinderung von Straftaten, vor allem bei kalkulierenden Tätern. Die meisten jugendlichen Täter begehen ihre Taten jedoch in der Regel spontan. In der Folge steht ein umfangreiches Repertoire an Maßnahmen im Jugendstrafrecht zur Verfügung. Der Erziehungsgedanke und nicht die strafende Maßnahme steht dabei im Vordergrund. Jugendamt, Jugendgerichtshilfe, Sozialarbeiter, die sich alle ein persönliches Bild vom jugendlichen machen, sind eng eingebunden.





Rund 60 Delegierte des Bundesjugendkongresses steckten die Ziele für die nächsten fünf Jahre ab.

© Windmüller (4)

Bundesjugendkongress der JUNGEN POLIZEI

„Erkennen-Handeln-Verändern. Wir gestalten Zukunft.“

10

JUNGE POLIZEI

Von 19. bis 20. April fand im Dormero Kongresshotel in Stuttgart der Bundesjugendkongress der Deutschen Polizeigewerkschaft im dbb statt, in dessen Rahmen die Arbeit der Bundesjugendleitung der vergangenen fünf Jahre Amtszeit Revue passieren gelassen wurde sowie eine neue Bundesjugendleitung von den anwesenden Delegierten gewählt wurde.

Nachdem der scheidende Bundesjugendleiter Daniel Jungwirth altersbedingt nicht wieder kandidierte, gab es mit Astrid Schiffbäumer und Michael Haug gleich zwei Kandidaten um das Amt des Bundesjugendleiters. Mit einem deutlichen Ergebnis konnte sich dabei Michael Haug als neuer Bundesjugendleiter durchsetzen und kündigte an, den erfolgreichen Kurs des scheidenden Bundesjugendleiters Daniel Jungwirth weiterzuführen sowie mit eigenen Themenschwerpunkten Akzente im Gremium zu setzen. Als 1. Stellvertreter wurden Mat-



Die Bundesjugendleitung: Astrid Schiffbäumer (Bayern), Matthias Hoppe (Hamburg), Michael Haug (Bundesjugendleiter, Baden-Württemberg), Katja Sorgen (Rheinland-Pfalz), Vanessa Hawlitschek (Hessen), William Bobach (Bundespolizei) (von links)

thias Hoppe sowie als weitere Stellvertreter Katja Sorgen, Astrid Schiffbäumer, Vanessa Hawlitschek sowie William Bobach gewählt.

Die am selben Tag stattfindende Öffentlichkeitsveranstaltung des Bundesjugendkongresses stand unter dem Motto „Erkennen-Handeln-Verändern. Wir gestalten

Zukunft.“ und zeigte in Grundsatzerden des neuen Bundesjugendleiters Michael Haug und des Bundesvorsitzenden der DPoIG, Rainer Wendt, besonders die Veränderungen der Polizei in Zeiten des internationalen Terrorismus, der Digitalisierung sowie der Schwierigkeit im Wettbewerb mit der Wirtschaft um die besten Bewerber mitzuhalten, auf. Der

neue Bundesjugendleiter legte seinen Finger insbesondere in die Wunde im Bereich der Digitalisierung bei der Polizei und im öffentlichen Dienst. Angefangen von Intelligenz-erweiternden Systemen zur Vorhersage von Kriminalität, über die Reduzierung von Gewalt gegen Polizeibeamte durch den Einsatz von Bodycams bis hin zum interaktiven Streifenwagen und zeitgemäßer Ansätze zur Verbrechensbekämpfung. „Wenn die Polizeien der Länder und des Bundes nicht endlich das Tempo der Digitalisierung aufnehmen, sondern durch oftmals fadenscheinige Diskussionen den Fortschritt sogar noch verhindern, wird die digitale Steinzeit im öffentlichen Dienst nicht mehr aufzuhalten sein“, so Michael Haug.

Politduell der Nachwuchspolitiker

Im Mittelpunkt der Öffentlichkeitsveranstaltung stand dann das Politduell, bei welchem Nachwuchspolitiker gegeneinander antraten und ihr



> Michael Haug, der neue Bundesjugendleiter, verabschiedete Daniel Jungwirth, seinen Vorgänger, und dankte ihm für sein langjähriges Engagement.

Fachwissen über die polizeiliche Arbeit und Bedürfnisse auf dem Prüfstand stellten. Bastian Schneider, stellvertretender Bundesvorsitzender der Jungen Union, konnte sich schließlich mit vielen passgenauen Antworten gegen seine Kontrahenten durchsetzen und gewann das Politduell. Landesvorsitzender Leon Hahn von den Jusos Baden-Württemberg, Sprecher der Landesarbeitsgemeinschaft Demokratie, Recht und Innere Sicherheit von Bündnis 90/Die Grünen, Marcel Emmerich, sowie Dr. Jens Brandenburg, Mitglied im Landesvorstand der FDP Baden-Württemberg, mussten sich hier trotz brillanter Antworten sehr knapp geschlagen geben.

Bei der folgenden Abendveranstaltung wurden die etwas mehr als 150 Gästen des Bundesjugendkongresses sowie die

Delegierten des parallel tagenden Bundeshauptvorstandes für die Strapazen des Tages mit leckerem Essen sowie einem rundum gelungenen Rechts- und Politikabereit mit Werner Koczwar für die Strapazen des Tages entlohnt.

Am zweiten Tag des Bundesjugendkongresses beschäftigten sich die Delegierten dann mit der inhaltlichen Arbeit der JUNGEN POLIZEI für die kommende Legislaturperiode. Es galt hier die Anträge der Landes- und Fachverbände inhaltlich zu bewerten und Entschlüsse zu treffen, ehe der neue Bundesjugendleiter die scheidenden Mitglieder der Bundesjugendleitung sowie Daniel Jungwirth als scheidenden Bundesjugendleiter mit Präsenten verabschiedete.



> Ein spannendes Politduell lieferten sich Bastian Schneider (Junge Union), Leon Hahn (Jusos), Marcel Emmerich (Grüne Jugend), Dr. Jens Brandenburg (junge liberale).

DPoIG-Stiftung hilft unkompliziert verletzten Kollegen

Rund um die DPoIG-Stiftung – Eine Gegend zum Ausspannen

Als ich damals meinen Dienst für sechs Monate bei der Dir 5 K 3 Brennpunkt (BPS) in Berlin versah, gehörte die Bekämpfung der Betäubungsmittelkriminalität im Bereich des Görlitzer Parks zu meiner Hauptaufgabe. Der größte Teil von uns war in ziviler Kleidung eingesetzt.

Am 27. Juli 2016 gegen 18 Uhr geschah es dann. Als der Beamte PK Markus König einen Drogenhändler festnehmen wollte, wurde er von ihm mit Fausthieben attackiert. Um ihn bei der Festnahme zu unterstützen, rannte ich auf beide zu. Der Drogenhändler holte aus und schlug mir seinen Ellenbogen ins Gesicht. Worauf ich acht Brüche in der linken Gesichtshälfte erlitt und am nächsten Tag im Krankenhaus operiert werden musste.

Markus König ging zu Boden und wurde weiter von dem Drogenhändler mit Faustschlägen bombardiert, bis die unterstützenden Beamten den Beschuldigten von ihm wegzoogen und festnahmen. PK König erlitt mehrfache Prellungen

am Kopf. In den nächsten Tagen wurde ich von Basti (Sebastian Glatz), der seinen Dienst zu diesem Zeitpunkt als Teamführer bei der Dir 5 K 3 Brennpunkt/OD versah, angesprochen.

Er teilte mir mit, dass es eine Stiftung der DPoIG für verletzte Polizeibeamte gibt,

die einem eine Woche Genesungsurlaub in Bayern ermöglichen. Wenn Interesse bestehe, würde er sich für uns einsetzen und alles in die Wege leiten.

„Natürlich bestand Interesse!“, aber weder ich noch der Kollege König waren Mitglied bei der DPoIG. Basti erklärte mir aber, dass es der DPoIG in solchen Fällen nicht darauf ankommt, dass man Mitglied der DPoIG sein muss, sondern dass es der DPoIG vor allen darum geht, für Kolleginnen und Kollegen, die im Dienst

Wir hatten zuvor noch nie von so einer Möglichkeit und dieser Stiftung gehört. Am 15. Februar 2017 war es dann soweit. Wir waren in Lenggries bei Bad Tölz für sieben Tage untergebracht. In einer schönen, vollausgestatteten Ferienwohnung, an einem sehr schönen Ort. Das Büro der Stiftung befand sich im selben Haus. Wir wurden herzlich und unkompliziert von den Mitarbeitern der Stiftung empfangen. Lenggries ist ein idelae Skigebiet, natürlich gibt es auch Bauernhöfe mit Kühen, Pferden, Schweinen ... Lenggries bietet eine sehr schöne Altstadt mit Restaurants und einem Schwimmbad.

Es war ein entspannender Urlaub. Die Bayern sind sehr freundliche Menschen und wir haben uns dort sehr wohl- und willkommenefühlt. Wir möchten uns auf diesem Wege nochmal sehr herzlich bei der Stiftung und der DPoIG bedanken, dass uns dieser Aufenthalt im urigen Bayern ermöglicht wurde.

Melanie Kobelt und
Markus König
aus der Direktion 5



Kämpfen mit Großmeistern

Großer Andrang beim mehrtägigen WingTsun-Seminar in Berlin

Das Seminar fand am 18. und 19. März in Berlin in der Sporthalle der Direktion 4 in Lankwitz statt. Wir hatten die große Ehre, alle Großmeister der Europäischen WingTsun Organisation (EWTO) um Großmeister (GM) Keith R. Kernspecht in Berlin zu einem Eigensicherungsseminar begrüßen zu dürfen.

45 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Hundertschaften, Beweissicherungs- und Festnahmeeinheiten, aus zivilen Sondereinheiten, aus den Abschnitten und von der Bundespolizei wurden in drei Stationen unterrichtet. Die erste war die sogenannte „BlitzDefence“ mit GM Kernspecht persönlich. Ihn unterstützten seine Tochter Natalie (5. Höherer Grad) sowie GM Guiseppa Schembri und Meister Andreas Groß. „Das ist eine praxisorientierte Fortbildung für Einsatzbeamte und Einsatztrainer“, fand PHK Christian H., Einsatztrainer Bereitschaftspolizei Berlin.

Zu erwähnen wären hier jene Teilnehmer, welche selbst Dan-

Träger sind oder meinten, sich aufgrund ihrer körperlichen Statur mit mehr als 100 Kilo dagegen wehren zu können, dass GM Kernspecht sie beliebig an sich heranzog oder wegstoß. Keiner hat es geschafft. Und: Die Gesichtsausdrücke waren unbezahlbar.

Derweil hatten es sich die GM Dr. Oliver König und Thomas Schrön im Mattenraum gemütlich gemacht. Sie trainierten mit den Teilnehmern Möglichkeiten, einen renitenten Angreifer mit sogenannten „sanften Mitteln“ wie Hebeln zu kontrollieren, ohne ihn zu verletzen, ihn dann zu Boden zu bringen und die Handfesseln anzulegen. Auch die Eigensicherung kam nicht zu kurz. So war eines der Themen, wie man, wenn man am Boden landet, so schnell wie möglich wieder aufsteht, selbst wenn der Gegner weiter angreift. Auch der Schutz und die Abwehr gegen Tritte zum Kopf wurden unterrichtet.

In der dritten Station lehrten die Meister Volker Martin und



➤ Boris Novak (LV [V] Berlin), Bodo Pfalzgraf (LV Berlin), GM Keith Kernspecht (GM = Großmeister), Sifu Jürgen Kestner (Sifu = Meister; DPoIG Baden-Württemberg), Boris Biedermann (LV [V] Berlin), GM Guiseppa Schembri (von links)



Jürgen Kestner. Volker Martin widmete sich der Sicherung unserer Einsatzmittel, auch unter der Fragestellung: Wie sichere ich meine Waffe gegenüber einem Angreifer? Jürgen Kestner demonstrierte, wie man den Überblick in Stresssituationen behält. Und Stress wurde bei den Aspiranten provoziert, Schwitzen inklusive! „Es war sehr lehrreich neben den Dingen, die man in der Polizeiakademie lernt“, sagte Polizeischülerin Celine H. von der Polizeiakademie Berlin.

■ Überblick in Extremsituationen

Zwischendurch verriet Jürgen Kestner uns, dass er bei der DPoIG Mitglied und im LV Baden-Württemberg organisiert sei. Das hat uns natürlich sehr gefreut – unsere Grüße gehen nach Baden-Württemberg an den Vorsitzenden Ralf Kusterer, verbunden mit einem Dankeschön für so einen freundlichen Kollegen. Und vor allem mit so einem Können! Jürgen Kestner empfand es als eine besondere Ehre im Referententeam zusammen mit den WT-Großmeistern in Berlin unterrichten zu dürfen. „Da es sich bei dem Teilnehmerkreis überwiegend um Kollegen gehandelt hatte, war es für mich erst recht ein Bedürfnis, nach Berlin zu kommen. Meiner Meinung nach sind die Kollegen in der Bundeshauptstadt enormen Belastungen ausgesetzt. Ihnen sollte man jegliche Un-

terstützung zukommen lassen. Das war mir persönlich sehr, sehr wichtig.“

Der 53-Jährige Polizeihauptkommissar ist bei der Hochschule für Polizei BW, Institut für Ausbildung und Training, im Institutsbereich Einsatztraining (in Biberach) tätig: als Lehrtrainer für das polizeiliche „Abwehr- und Zugriffstraining (AZT)“. Zuvor war er rund 20 Jahre beim SEK in Göppingen. Als SEK-Beamter hatte er in vielen Situationen WT eingesetzt. Geholfen hat es Kestner „vor allem bei extremen Angriffssituationen und um in beengten Räumlichkeiten die Übersicht zu behalten“. Im Unterschied zu anderen Kampftechniken sei eines der Hauptmerkmale im WT, „dass WT alle Distanzen – also von der langen, mittleren, nahen Distanz und bis in die Bodenlage – in einer realistischen Kampfsituation abdeckt. Vor allem in der Nahdistanz sind die ausgeprägten Fähigkeiten im taktischen Bereich äußerst hilfreich.“

Unser Dank aus Berlin für dieses Seminar gilt dem gesamten angereisten EWTO-Team um GM Kernspecht – jeder seiner Meister hat für die Teilnehmer ein unvergessliches Wochenende beschert – sowie auch an Ina Groß, aus dem Headoffice der EWTO in Heidelberg.

*Boris Novak,
Landesvorsitzender (V)
DPoIG Berlin*

Jonas Grutzpalk (Hrsg.):

Polizeiliches Wissen – Formen, Austausch, Hierarchien

Verlag für Polizeiwissenschaft 2016, ISBN: 978-3-86676-455-2

Dieser Band versteht sich als eine Bestandsaufnahme des aktuellen polizeilichen Wissens. In ihm wird dargelegt, welche Wissensformen sich bei der Polizei beobachten lassen, wie Wissen zwischen Polizei und nicht polizeilichen Akteuren ausgetauscht wird und wie Führung und Wissen bei der Polizei zusammenfinden. Dabei sind die hier vertretenen Autorinnen

und Autoren weniger am Sollzustand interessiert, der zum Beispiel in Organigrammen vorgezeichnet wird als am Istzustand der unmittelbaren Polizeiarbeit. Die Texte sind deswegen ethnografischer Natur, basieren auf Interviews oder übertragen Erfahrungen aus der Gewalt- und Wissenssoziologie auf polizeiliche Wissensbildungsprozesse.

Die meisten Autorinnen und Autoren sind bereits mit eigenständigen Forschungen über die Polizei in Erscheinung getreten. Einige von ihnen unterrichten an Polizeihochschulen, andere forschen zur Polizei oder zur Wissenssoziologie.



> Urlaubsangebote

Ihr Inserat kommt im Rahmen des Platzangebots zum Abdruck.

Bitte beachten Sie:

1. **Keine gewerblichen** Inserate. **Wir behalten uns Kürzungen vor.**
2. Ihre Zusendung muss mit **Schreibmaschine/PC** geschrieben sein und Ihren Namen mit Anschrift enthalten. Kein Fax! Bitte benutzen Sie das Internet/E-Mail.
3. Umfang: max. 190 Buchstaben (30 Buchstaben i. Überschrift, 160 Buchstaben i. Text)
4. Kosten: 20,- €; Rechnung abwarten!

E-Mail: dpolg@dbb.de

REDAKTION POLIZEISPIEGEL, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

OBB: Voralpenland, Kochelsee

Loisachtal/Starnberger See, herrliche FeWo bis 3 Pers., Panorama-Bergblick, verkehrsgünstige Lage BAB MÜ–GAP, Balkon, Vollausstattung, Sat-TV, ab 50 €/Tag, Tel.: 08856.6635

Kroatien/Istrien

Willkommen bei Freunden! Geschmackvoll eingerichtete Ferienwohnungen im malerischen Ort Rabac. Das Haus bietet mehrere Wohnungen, ausgerichtet für 2, 4 oder 8 Personen. Weitere Zustell-

betten sind kein Problem. 15 % Nachlass für Kollegen in der Nebensaison. PeterKleffel@web.de, Tel.: 0178-1377511

Spanien – Cap Salou

FeWo 2 ZKB, 50 m² Wfl., gr. Balkon, ruhige Toplage direkt am Meer, Komplettausst., Sat-TV, Barcelona 90 km, Kollegenrabatt, Tel.: 06126.52837, abends

Toskana/Maremma

Nur 25 Min. ans Meer, wunderschöne Strände, glasklares Wasser. Traumhafte Aussicht

von der Terrasse in klassische toskanische Landschaft. Naturstein-FeWo in historischem Dorf Caldana. 65 m², 2 Schlafzimmer, max. 4 Pers., voll ausgestattet, Küche inkl. Geschirrsp., Tel.: 08131.260463; E-Mail: residenzacaldana@hotmail.com

Bordelum/Nordfriesland

3,5-Zimmer-Steinhaus in Nähe der Nordsee und der Nordfrie-

sischen Halligen und Inseln zu vermieten. Bis zu 6 Schlafplätzen. Fähren nach Föhr, Amrum und den Halligen in der Nähe. Die Insel Sylt ist aus Bredstedt mit dem Zug in 80 Minuten zu erreichen. Fahrräder, Sat-TV und WM vorhanden, W-LAN HS 50 €, NS 40 € je Tag. M. Marten, Tel.: 040.5705010 oder Handy 0175.8966958 o. E-Mail: margit-marten@t-online.de

> Arbeitsplatzbörse

Die DPoIG unterstützt in dieser Rubrik die Bemühungen aller Kolleginnen und Kollegen zum Wechsel in ein anderes Bundesland. Die Veröffentlichung ist kostenfrei. **Bitte nutzen Sie für Ihre Zuschrift das Internet: dpolg@dbb.de.**

Achtung: Mit Ihrer Zusendung stimmen Sie der Veröffentlichung auch im Internet zu!

Sachsen-Anhalt <-> Hamburg

PM, Polizeirevier Salzwedel, Sachbearbeiter Einsatz, sucht aus persönlichen Gründen einen Tauschpartner in Hamburg, Verwendungswunsch DE 1.2. oder Polizeikommissariat 37 oder Polizeikommissariat 24, Erreichbarkeit: Tel.: 0173.3974074 o. E-Mail: max_hauptmann@yahoo.com

Baden-Württemberg <-> Bayern

Biete LaPo Baden-Württemberg (PK) und suche Tauschpartner/-in aus LaPo Bayern. Antrag bereits beim Innenministerium eingereicht. Ringtausch möglich! Bei Rückfragen einfach melden. Kontakt: Tel.: 0151.52328278 oder florian.fi@gmx.de.

Tarifliche Stufenzuordnung

Mit Urteil vom 23. Februar 2017 hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber, so wie in § 16 Abs. 2 TV-L geregelt, nicht gegen Europarecht verstößt.

Berufserfahrung, die beim selben Arbeitgeber erworben wurde, wird bei der Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L gegenüber Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber privilegiert. Dies bedeutet keinen Verstoß gegen die unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften in Art. 45 AEUV und Art. 7 der Verordnung (EU) 492/2011 urteilte das Bundesarbeitsgericht und erklärte die Privilegierung für zulässig.

Der Fall

Geklagt hatte eine Erzieherin, die seit Januar 2014 beim beklagten Land beschäftigt ist und nach Entgeltgruppe 8 Stufe 2 TV-L vergütet wird. Die Klägerin war seit 1997 bei verschiedenen anderen Arbeitgebern im deutschen Inland tätig. Sie hält die Privilegierung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber durch § 16 Abs. 2 TV-L unter anderem

wegen der unmittelbar wirkenden unionsrechtlichen Arbeitnehmerfreizügigkeitsbestimmungen für unzulässig. Deshalb will die Klägerin festgestellt wissen, dass ihr seit Januar 2014 Entgelt aus Stufe 5 der Entgeltgruppe 8 TV-L zusteht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat sie mit Urteil vom 6. Oktober 2015 abgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg.

Kein hinreichender Auslandsbezug

§ 16 Abs. 2 TV-L weist keinen hinreichenden Auslandsbezug auf, wenn Arbeitnehmer nur in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt waren und keine Qualifikationen in ande-



ren Mitgliedstaaten der Europäischen Union erworben haben. Der sachliche Anwendungsbereich der unionsrechtlichen Freizügigkeitsvorschriften ist in solchen Fällen nicht eröffnet. Das ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union geklärt. Auch nationale Regelungen stehen der Privilegierung der beim selben Arbeitgeber erworbenen einschlägigen

Berufserfahrung nicht entgegen. Hätte die Klägerin einen EU-Bezug etwa durch Erwerb von einschlägiger Berufserfahrung in der Europäischen Union vorweisen können, wäre es auf die Auslegung des Europarechts angekommen und ein anderer Ausgang des Verfahrens wäre wahrscheinlich gewesen.

Weitere Entwicklung

Mit Spannung darf die weitere Entwicklung der Rechtsprechung in diesem Bereich zukünftig zu beobachten sein, da aufgrund der zunehmenden grenzüberschreitenden Beschäftigung innerhalb der EU weitere Klagen von Arbeitnehmern folgen werden, die einen derartigen Auslandsbezug aufweisen.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 23. Februar 2017
– 6 AZR 843/15 –

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg
Urteil vom 6. Oktober 2015
– 7 Sa 773/15 –

Verfolgung von Verkehrsverstößen von Nichtinländern

– Ungleichbehandlung schadet der Verkehrssicherheit –

Von PD Stefan Pfeiffer und Prof. Dr. jur. Dieter Müller, beide in der Fachkommission Verkehr

■ Vorbemerkung

Die nachfolgenden Ausführungen beschäftigen sich ausschließlich mit der Verfolgung von durch Ausländer begangenen Ordnungswidrigkeiten im Straßenverkehr. In der Folge werden wiederholt die Begriffe „Ausländer“ und „ausländische Fahrzeuge“ verwendet. Unter „Ausländer“ sind hier Fahrzeugführer zu verstehen, die ihren ordentlichen Wohnsitz¹ – unabhängig von ihrer Nationalität – nicht in Deutschland, sondern ausschließlich im Ausland haben. Mit dem Begriff „ausländische Fahrzeuge“ sind hier solche Kraftfahrzeuge gemeint, die im Ausland zugelassen sind. Für die Ahndung der von Ausländern begangenen Verkehrsordnungswidrigkeiten gilt die gesetzliche Grundlage des Ordnungswidrigkeitengesetzes² und die in der Bußgeldkatalog-Verordnung³ sowie dem Bundeseinheitlichen Tatbestandskatalog Straßenverkehrsordnungswidrigkeiten⁴ festgelegten

Verfahrensregelungen sowie Regelsätze grundsätzlich in gleicher Weise wie für Inländer. Das gilt auch für die damit zusammenhängenden Rechtsfolgen, wie zum Beispiel Punkte im Fahreignungsregister, das beim Kraftfahrt-Bundesamt in Flensburg geführt wird, und für Fahrverbote, die von der zuständigen Bußgeldbehörde verhängt werden. Für Ausländer wird im Bedarfsfall ein Punktekonto angelegt und ein Fahrverbot durch die jeweilige Verfolgungsbehörde in dem ausländischen Führerschein vermerkt. Werden bei einem Fahrzeugführer Fahruntüchtigkeit oder an einem Fahrzeug technische Mängel festgestellt, ist die Unterbindung der Weiterfahrt nach dem jeweiligen Gefahrenabwehrrecht des Bundeslandes eine polizeiliche Standardmaßnahme.

■ Rahmenbedingungen

Insbesondere bei Autobahnpolizeidienststellen ist die hier behandelte Problematik bekannt. Aus der meist überregionalen Bedeutung des betreuten Autobahnnetzes ergibt sich per se ein hoher Anteil verkehrspolizeilicher Beanstandungen von Ausländern beziehungsweise ausländischen Fahrzeugen. Dabei ist bis dato unbekannt, weil unerforscht, wie hoch dieser Anteil in Relation zu Beanstandungen bei deutschen Autofahrern ist. Es ist nicht einmal genau bekannt, wie viele ausländische Pkw- und Lkw-Fahrer das deut-

sche Autobahnnetz aktuell regelmäßig nutzen. Die von der Bundesanstalt für Straßenwesen (BAST) in einem Turnus von fünf Jahren vorgenommene manuelle Straßenverkehrszählung unterscheidet nicht zwischen deutschen und ausländischen Fahrzeugen, weist aber im Jahrfünft von 2010 bis 2015 bereits einen Anstieg der absoluten Verkehrsbelastung auf Autobahnen um rund acht Prozent auf⁵. Der letzte Forschungsbericht über eine Erfassung des ausländischen Kraftfahrzeugverkehrs datiert aus dem Jahr 2008⁶. Danach ergab sich insgesamt ein Anteil ausländischer Kraftfahrzeuge auf deutschen Autobahnen von elf Prozent, bei Güterkraftfahrzeugen betrug der Anteil jedoch circa 28 Prozent⁷. Laut dieser dringend zu aktualisierenden Studie ergab sich bei allen Kfz folgende Rangliste der Top 4 der Herkunftsstaaten:

- > Polen (24 Prozent)
- > Niederlande (22,2 Prozent)
- > Tschechien (7,5 Prozent)
- > Österreich (7,5 Prozent)

Damit stammen mehr als 60 Prozent aller ausländischen Kfz auf deutschen Autobahnen aus diesen vier Staaten, und es sollte naheliegen, dass die deutsche Bundesregierung mit diesen vier Staaten hinsichtlich der in dem jeweils anderen

Staat begangenen Verkehrsordnungswidrigkeiten ein gegenseitiges Vollstreckungsabkommen anstrebt.

■ Die polizeiliche Praxis

Bei ordnungswidrigem Handeln ausländischer Kraftfahrzeugführer sind zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

■ Konstellation 1: Ordnungswidrigkeit mit Anhaltekontrolle

Ein Ausländer wird nach einem Verkehrsverstoß angehalten beziehungsweise ein Verstoß wird im Rahmen einer Kontrolle festgestellt. Eine Barverurteilung nach § 2 Abs. 1 BKatV kommt in einer Vielzahl von Fällen nicht in Betracht oder wird vom Betroffenen abgelehnt⁸, sodass die Polizei zur Durchführung des Bußgeldverfahrens anordnet, dass der Betroffene für die zu erwartende Geldbuße und die Kosten des Verfahrens gemäß § 132 StPO in Verbindung mit § 46 Abs. 1 OWiG eine angemessene Sicherheit leistet.

Zeigt sich der Ausländer zahlungsunfähig oder zahlungsunwillig, obliegt es den einschreitenden Polizeibeamten, inwieweit sie die sofortige Zahlung des fälligen Geldbetrages durchsetzen. Von ihnen sind dabei die Grundsätze des polizeilichen Einschreitens, also Erforderlichkeit, Geeignetheit und Angemessenheit der zu treffenden Maßnahmen zu prüfen. Der Verhältnismäßig-

¹ Vgl. dazu die Definition des „ordentlichen Wohnsitzes im Inland“ in § 7 Abs. 1 Satz 2 Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV), der immer dann gegeben ist, wenn eine Person mindestens 185 Tagen im Jahr im Inland wohnt.

² Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 19. Februar 1987 (BGBl. I S. 602), zuletzt geändert durch Art. 4 des Gesetzes vom 21. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2372).

³ Bußgeldkatalog-Verordnung (BKatV) vom 14. März 2013 (BGBl. I S. 498), zuletzt geändert durch Art. 3 der Verordnung vom 17. Juni 2016 (BGBl. I S. 1463).

⁴ Kraftfahrt-Bundesamt (Hrsg.), Bundeseinheitlicher Tatbestandskatalog

Straßenverkehrsordnungswidrigkeiten (BT-KAT-OWi), 11. Auflage, Stand: 17. Oktober 2016, Flensburg 2016.

⁵ Vgl. dazu die Datensammlungen der BAST auf der Website <http://www.bast.de/DE/Statistik/Verkehrsdaten/2015/Manuelle-Zaehlung.html?nn=605200>.

⁶ Lensing, Norbert, Zählungen des ausländischen Kraftfahrzeugverkehrs auf den Bundesautobahnen und Europastraßen 2008, aus der Reihe Verkehrstechnik der Berichte der Bundesanstalt für Straßenwesen, Bergisch Gladbach 2010.

⁷ Lensing, S. 3, auch zum Folgenden.

⁸ Es existiert bislang keine empirische Studie über die Effizienz dieser polizeilichen Tätigkeit.

Impressum:

Redaktion: Jürgen Roos
53547 Roßbach
Tel. + Fax: 02638.1463
roos-j@t-online.de

keitsprüfung kommt in diesem Kontext eine besondere Bedeutung zu und erweist sich regelmäßig als sehr komplex. Dabei sind die Bedeutung des begangenen Verstoßes und die dafür zu erwartende Sanktion Grundlagen der Prüfung. Zur Erinnerung, hier ist von der Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten die Rede, und in Deutschland sind deren Sanktionshöhen im europäischen Vergleich als niedrig einzustufen. Hier auf zahlungsunfähige oder gar zahlungsunwillige Betroffene mit Durchsuchungen oder Parkkrallen zu reagieren, muss gut abgewogen sein, um damit auch im Nachgang einer juristischen Überprüfung standhalten zu können.

Jede Streifenbesatzung wird in diesem Zusammenhang aber auch immer wieder mit einem ganz anderen Problem konfrontiert. Nämlich der Abwägung, sich entweder mit dem oft sehr zeitaufwendigen „Eintreiben“ des fälligen Geldbetrages zu binden oder schnellstmöglich wieder für die Kernaufgaben zur Verfügung zu stehen. In Zeiten von Personalknappheit, insbesondere bei Verkehrsdienststellen, eine durchaus wesentliche und alltägliche Problemlage. Als Ausweg bietet sich die Möglichkeit an, den Betroffenen gemäß § 96 OWiG im Rahmen der Benennung eines Zustellungsbevollmächtigten über eine mögliche Erzwingungshaft bei nicht fristgerechter Zahlung des fälligen Geldbetrages zu belehren. Im Anschluss kann der Belehrtete, wenn dem nicht andere Gründe entgegenstehen, ohne sofortige Zahlung entlassen werden.

▣ **Konstellation 2: Ordnungswidrigkeit ohne Anhaltekontrolle**

Ein ausländisches Fahrzeug wird beispielsweise im Rahmen einer Geschwindigkeitsüberwachung auffällig, kann in der Folge aber nicht angehalten und wie unter 1. sank-

tioniert werden. Ist die gefertigte Bilddatei auswertbar, kann der Verstoß unter folgenden Voraussetzungen auch im Ausland verfolgt werden:

a) EU-Enforcement-Richtlinie zur Erleichterung des grenzüberschreitenden Austauschs von Informationen über die Straßenverkehrssicherheit gefährdenden Verkehrsdelikte (RL 2011/82/EU)⁹

Die Richtlinie soll den Mitgliedstaaten die Verfolgung von Verkehrsverstößen erleichtern, die von einem Verkehrsteilnehmer mit einem ausländischen Fahrzeug begangen worden sind. Die Richtlinie gilt abschließend für folgende Verkehrsverstöße, unabhängig davon, ob die Sanktion durch Verwarnungsgeld oder Bußgeld vollzogen werden soll.

Ausdrücklich genannt sind die folgenden Delikte:

- > Geschwindigkeitsüberschreitung,
- > Nichtanlegen des Sicherheitsgurtes,
- > Rotlichtverstoß,
- > Trunkenheit im Straßenverkehr,
- > Fahren unter Drogeneinfluss,
- > Nichttragen eines Schutzhelms,
- > unbefugte Fahrstreifenbenutzung und
- > verbotswidrige Benutzung des Mobiltelefons oder anderer Kommunikationsgeräte beim Fahren.

Dabei spielt es keine Rolle, ob die Verstöße nach dem Recht des jeweils anderen Mitgliedstaates als Straftat oder Ordnungswidrigkeit eingestuft sind. Hierzu sei am Rand angemerkt, dass es sich bei Trunkenheit im Verkehr und Fahren unter Drogeneinfluss um klassische Kontrolldelikte handelt, welche in diese Vorschrift eigentlich nicht hineingehören.

Diese Richtlinie wurde mit dem 4. Gesetz zur Änderung des Straßenverkehrsgesetzes und anderer Gesetze vom 28. August 2013 in deutsches Recht umgesetzt¹⁰.

Voraussetzung zur Umsetzung der Richtlinie ist, dass die betroffenen Mitgliedstaaten am elektronischen, automatisierten Datenaustausch der nationalen Fahrzeugregister (European Car and Driving Licence Information System = EUCARIS) teilnehmen. Das sind mit Stand 1. Dezember 2016 insgesamt 19 Mitgliedsländer¹¹.

Verfolgt ein Mitgliedstaat einen Verkehrsverstoß, hat er in Übereinstimmung mit seinen nationalen Rechtsvorschriften den Fahrzeugeigentümer, Fahrzeughalter oder den anderweitig als Fahrzeugführer identifizierten Betroffenen mittels Informationsschreiben detailliert über den begangenen Verstoß und die damit einhergehende Sanktionierung zu unterrichten. Die Unterrichtung hat in der Sprache des Zulassungsdokumentes oder in der Amtssprache des Mitgliedstaates zu erfolgen, in dem das Fahrzeug zugelassen ist. Zahlt der Betroffene daraufhin das Verwarnungs- oder Bußgeld, ist der Vorgang erledigt. Bei Bußgeldern ist dem Betroffenen im Nachgang noch ein Bußgeldbescheid zuzuleiten.

b) Gesetz zur Umsetzung des Rahmenbeschlusses 2005/214/JI des Rates vom 24. Februar 2005 über die Anwendung des Grundsatzes der gegenseitigen Anerkennung von Geldstrafen und Geldbußen (Europäisches Geldsanktionsgesetz)

Die §§ 86 ff. des Gesetzes über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen (IRG) enthalten Vorschriften zur erleichterten Vollstreckung von Geldsanktio-

¹⁰ BGBl. I S. 3310.

¹¹ Vgl. dazu den Überblick auf der offiziellen Website <https://www.eucaris.net/dash-board/>.

⁹ ABl. L 288 vom 5. November 2011, S. 1.

und nach Prüfung die Vorgangsunterlagen an die zuständige Stelle in dem Mitgliedstaat, in dem die Sanktion vollstreckt werden soll. Kommt es in dem angefragten EU-Mitgliedstaat zur Vollstreckung, fließt der Erlös in den Staatshaushalt des vollstreckenden Landes.

c) Vertrag über die Amts- und Rechtshilfe in Verwaltungssachen vom 31. Mai 1988 zwischen Deutschland und Österreich¹³

Zusammengefasst ermöglicht dieser Vertrag die Sanktionierung von in Deutschland begangenen Verkehrsordnungswidrigkeiten durch Betroffene, die ihren Wohnsitz in der Republik Österreich haben¹⁴.

d) Deutsch-schweizerischer Polizeivertrag vom 27. April 1999¹⁵

Hier gelten grundsätzlich die gemachten Ausführungen hinsichtlich des mit Österreich bestehenden Vertrages.

► Wie ist die aktuelle Situation in Deutschland im Hinblick auf die beschriebenen Sanktionsmöglichkeiten?

Diese Frage kann man ohne Umschweife mit „sehr unbefriedigend“ beantworten.

Um die weiteren Ausführungen verständlicher zu machen, bedarf es zunächst der Klärung, wer im Verfahren zur Verfolgung von Verkehrsord-

nungswidrigkeiten die zuständige Verfolgungsbehörde ist. Für den ersten Angriff ist das gemäß § 53 Abs. 1 OWiG grundsätzlich die Polizei. Das weitere Verfahren ist allerdings deutschlandweit von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich geregelt.

Das aus polizeilicher Sicht zielführende Modell mit einer zentralen polizeilichen Bußgeldstelle existiert zum Beispiel in den beiden Freistaaten Bayern und Thüringen sowie in Brandenburg. Bei dieser Variante des Ordnungswidrigkeitenverfahrens laufen alle polizeilich veranlassten Verwarnungs- und Bußgeldverfahren zusammen und werden endbearbeitet. Völlig konträr hierzu steht eine Variante, bei der die Polizei nach der Erstbeanstandung nur Verfolgungsbehörde im Verwarnungsbereich ist und Bußgeldsachen von der Kreisverwaltungsbehörde weiterbearbeitet werden, wie es zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen und Sachsen der Fall ist. Dort wird die tatbestandliche Feststellung der Ordnungswidrigkeiten im Bußgeldbereich von den Beamten der Landespolizei durchgeführt, die in einem nächsten Schritt eine Bußgeldanzeige zur kommunalen Bußgeldbehörde adressieren müssen. Die Kommune hört daraufhin den Betroffenen an, falls dies nicht zuvor bereits die Polizei durchgeführt hat, und erlässt daraufhin den Bußgeldbescheid.

Dass es bei diesem Modell immer wieder zu Kommunikationsproblemen zwischen Polizei und Verfolgungsbehörde kommen kann, liegt auf der Hand, zumal grundsätzlich auch keine gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen existieren.

► Erlass von Erzwingungshaftbefehlen

Leistet der Betroffene also nach Anhaltung, erfolglosem Sanktionierungsversuch mittels Sicherheitsleistung und

Belehrung über eine mögliche Erzwingungshaft im Nachgang der Zahlungsaufforderung beharrlich keine Folge, kann die zuständige Verfolgungsbehörde bei Gericht einen Erzwingungshaftbefehl beantragen. Soweit dies aufgrund der gerade geschilderten Kommunikationsprobleme überhaupt angedacht werden kann, kommt man in der bundesdeutschen Gesamtschau zum Ergebnis, dass von dieser rechtlichen Möglichkeit bei Ausländern, wenn überhaupt, nur selten Gebrauch gemacht wird. Dies hat sich insbesondere bei ausländischen Berufskraftfahrern herumgesprochen und erklärt, dass sich diese nach einem Verkehrsverstoß und anschließender Anhaltung durch die Polizei zunehmend als zahlungsunfähig ausgeben und bereitwillig über eine mögliche Erzwingungshaft belehren lassen. Daran ändert auch die eventuelle Möglichkeit der Nutzung mobiler Bezahlsysteme bei der polizeilichen Kontrolle zunächst nicht viel. Bei Inländern dagegen ist der Erlass eines Erzwingungshaftbefehles wegen beharrlicher Nichtbezahlung einer Verwarnung oder Geldbuße nach einer Verkehrsordnungswidrigkeit eine Standardmaßnahme. Es gehört zum Polizeialltag, dass solche Erzwingungshaftbefehle gegebenenfalls bis hin zur Einlieferung des Betroffenen in die Justizvollzugsanstalt vollzogen werden, auch wegen vermeintlich sehr niedriger nicht gezahlter Beträge.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Vorgehensweise einer angefragten Verfolgungsbehörde, die statt der Beantragung von Erzwingungshaftbefehlen die von Ausländern nicht gezahlten Bußgelder nach drei Mahnschreiben und nochmaliger Androhung einer Erzwingungshaft ab einem Betrag von 200 Euro dem Zoll zur Einstellung in dessen bundeseinheitliche Grenzausreisungsliste (BENGALI) übermittelt. Kommt es dann

nen ab 70 Euro (inklusive Gebühren und Auslagen). Das Gesetz ist am 28. Oktober 2010 in Kraft getreten¹². Ziel ist die grenzüberschreitende Anerkennung und Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen innerhalb der Europäischen Union. Damit sind Entscheidungen von Mitgliedstaaten, mit denen dem Betroffenen eine Geldbuße auferlegt wurde, grundsätzlich anzuerkennen und zu vollstrecken. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die unter a) behandelte Enforcement-Richtlinie bereits vom EU-Staat umgesetzt wurde und zu keiner Zahlung des Betroffenen geführt hat. Einschließlich Deutschland wenden inzwischen 25 EU-Mitgliedstaaten den Rahmenbeschluss an. Wenn die von einer deutschen Behörde verhängte Geldsanktion in Deutschland nicht erfolgreich vollstreckt werden konnte, übersendet das Bundesamt für Justiz auf Antrag der deutschen Vollstreckungsbehörde

¹² Vgl. zur Rechtspraxis den Aufsatz von Johnson, Christian, Anerkennung und Vollstreckung von EU-Geldsanktionen nach dem Rahmenbeschluss 2005/214/JI, in: Straßenverkehrsrecht (SVR) 2016, S. 449 ff.

¹³ Gesetz zu dem Vertrag vom 31. Mai 1988 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Österreich über Amts- und Rechtshilfe in Verwaltungssachen vom 26. April 1990 (BGBl. 1990 II S. 357).

¹⁴ Die Durchführungshinweise sind publiziert unter http://www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvww-bund_16122013_VII1130081OST3.htm.

¹⁵ Gesetz zu den Verträgen vom 27. April 1999 und 8. Juli 1999 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über grenzüberschreitende polizeiliche Zusammenarbeit, Auslieferung, Rechtshilfe sowie zu dem Abkommen vom 8. Juli 1999 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Schweizerischen Eidgenossenschaft über Durchgangrechte vom 25. September 2001 (BGBl. 2001 Teil II S. 946).

zur Kontrolle des Betroffenen durch den Zoll, wird die Forderung gegebenenfalls mittels Pfändung vollstreckt, wozu zunächst aber auch einige rechtliche und praktische Hürden zu nehmen sind. Dass die Wahrscheinlichkeit für den Ausländer, über diese Variante seinen Verpflichtungen nachkommen zu müssen, als eher gering eingestuft werden muss, bedarf keiner weiteren Ausführungen. Zudem sei an dieser Stelle am Rande erwähnt, dass die BENGALI-Datei von den Länderpolizeien nicht eingesehen werden und daher die einliegenden Personen auch nicht erkannt werden können.

➤ Umsetzung der EU-Enforcement-Richtlinie

Fragt man diesbezüglich bundesweit bei Verfolgungsbehörden nach, ergibt sich ein völlig unterschiedliches Bild. Im schlechtesten Fall wird die Enforcement-Richtlinie überhaupt nicht umgesetzt und Verfahren wegen festgestellter Verkehrsordnungswidrigkeiten erst gar nicht eingeleitet. Beweisfotos nach beweissicher festgestellten Geschwindigkeits-, Rotlicht- oder Abstandsverstößen, auf denen Kfz-Kennzeichen aus den Staaten Polen und Tschechien sowie allen anderen östlichen EU-Staaten zu sehen sind, werden daher ohne jegliche Ermittlungsversuche gelöscht, und zwar egal, ob es sich um einen Verstoß im Verwarnungs- oder im Bußgeldbereich handelt. So erfasste zum Beispiel die Stadt Düsseldorf in den drei Monaten August bis Oktober 2012 insgesamt 5 884 Verkehrsverstöße, die mit Kfz mit ausländischen Kennzeichen begangen wurden, und verfolgte mangels Erfolgsaussicht nicht eine dieser Ordnungswidrigkeiten¹⁶. Die Bundeshauptstadt Berlin erfasste allein in der Woche

vom 20. bis 27. Juni 2012 mittels mobiler Geschwindigkeitsüberwachungen 1 394 Geschwindigkeitsverstöße ausländischer Fahrer, die ebenfalls allesamt gelöscht wurden¹⁷.

Es gibt aber auch Bundesländer und Kommunen, die konsequent ausländische Fahrzeughalter oder Eigentümer richtlinienkonform anschreiben und zur Zahlung auffordern. Interessant ist die in diesem Zusammenhang gewonnene Erfahrung, dass es dabei zu einer freiwilligen Zahlung von bis zu 89 Prozent kommt. So leitete die Stadt Leipzig im Zeitraum vom 1. April 2012 bis 31. März 2013 insgesamt 1 477 Verfahren gegen Ausländer ein, wovon 552 Verfahren mittels Zahlung eines Verwarnungsgeldes beziehungsweise Bußgeldes abgeschlossen werden konnten, aber auch 919 Verfahren eingestellt werden mussten, weil der Fahrzeugführer auch mithilfe der ausländischen Meldebehörden nicht rechtzeitig vor Ablauf der Verjährung ermittelt werden konnte¹⁸.

Die Begründung einer Verfolgungsbehörde bezüglich ihres Nichthandelns, dass es unter anderem Probleme mit der Erstellung der notwendigen Informationsschreiben in der jeweiligen Landessprache gibt, kann nur Kopfschütteln auslösen, zumal eine andere Behörde in Deutschland genau diese Schreiben bereits erstellt hat. Offensichtlich tritt auch hier bei einigen Verkehrsteilnehmern ein negativer Lerneffekt ein. So fallen regelmäßig ausländische Fahrzeuge bei Messungen mit gravierenden Geschwindigkeitsverstößen auf, welche die sonst üblichen Verhaltensweisen, wie abruptes Abbremsen im Bereich von Messstellen, vermissen lassen. Diese praktischen Erfahrungen aus dem Polizeialltag werden durch regelmäßige Verkehrsbeobachtungen des Instituts für Verkehrsrecht und Verkehrs-

verhalten Bautzen bestätigt, das den Autobahnabschnitt der A 4 von der Anschlussstelle Bautzen-West in Fahrtrichtung der Staatsgrenze zwischen Deutschland und Polen bis zur Anschlussstelle Kodersdorf regelmäßig befährt. Dabei wurde im Rahmen einer Langzeitbeobachtung über einen Zeitraum von 2011 bis 2016 festgestellt, dass beim Befahren des mehr als drei Kilometer langen Autobahntunnels durch die Königshainer Berge, in dem die zulässige Höchstgeschwindigkeit auf 80 km/h angeordnet wurde, circa 80 Prozent der Geschwindigkeitsüberschreitungen durch Fahrzeugführer mit polnischen, niederländischen und tschechischen Kfz-Kennzeichen begangen wurden.

Auch kann bei Kontrollstellen im Nachgang zu Geschwindigkeitsmessungen vermehrt festgestellt werden, dass zunehmend Fahrzeugführer mit Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland und Migrationshintergrund nicht nur vorübergehend mit einem ausländischen Fahrzeug in Deutschland unterwegs sind.

➤ Umsetzung des EU-Geldsanktionsgesetzes

Leider muss festgestellt werden, dass diese rechtliche Möglichkeit, zumindest im Bereich der Verfolgung von Verkehrsordnungswidrigkeiten, derzeit bundesweit wohl kaum bis gar nicht zur Anwendung kommt. In den letzten Jahren seit dem Jahr 2011 sind lediglich 42 000 eingehende und 23 000 ausgehende Ersuchen vom Bonner Bundesamt für Justiz bearbeitet worden¹⁹. Diese Zahlen entsprechen nicht einmal dem jährlichen Aufkommen an Bußgeldverfahren einer beliebigen deutschen Kleinstadt, die Geschwindigkeitsüberwachung betreibt.

Darauf angesprochen, reagieren die Verantwortlichen ver-

ständlicherweise eher zurückhaltend. Inwieweit hier die Verfolgungspraxis des zuständigen Bundesamtes für Justiz einen wesentlichen Anteil hat, konnte nicht ermittelt werden. Letztendlich bleibt festzuhalten, dass die seit Ende 2010 in der Öffentlichkeit erzeugte Ansicht, dass Nichtinländer nach in Deutschland begangenen Verkehrsordnungswidrigkeiten, auch ohne gleich folgende polizeiliche Anhaltung, ab 70 Euro im Nachgang zur Kasse gebeten werden, so nicht stimmt.

➤ Amtshilfeabkommen mit Österreich

Diese Vereinbarung zwischen Deutschland und der Republik Österreich funktioniert auch nicht immer problemlos. Zwei Finanzgerichte lehnten eine Vollstreckung von verwaltungsrechtlichen Straferkenntnissen aus Österreich gegenüber deutschen OWI-Tätern, die während ihres Urlaubs in Österreich Verkehrsordnungswidrigkeiten begangen hatten, die festgesetzten Geldstrafen jedoch nicht zahlen wollten, rechtskräftig ab²⁰.

➤ Deutsch-Schweizerischer Polizeivertrag

Hier liegt die Problemstellung darin, dass die Schweiz nicht am automatisierten Halteraus-tausch teilnimmt. Dies hat zur Folge, dass Verstöße nur durch Übernahme ins sogenannte „manuelle Verfahren“ bearbeitet und verfolgt werden können. Dies bedeutet, dass der Vorgang nicht automatisiert, sondern händisch durch einen Sachbearbeiter bearbeitet werden muss. Im Zusammenhang mit dem damit einhergehenden zusätzlichen Verwaltungsaufwand ergeben sich, auch abhängig von den personellen Möglichkeiten in dem jeweiligen Bundesland, bundesweit

¹⁶ Müller, Dieter, Die Ausdehnung der Kostentragungspflicht des § 25 a StVG auf den fließenden Verkehr, Bericht M 250 aus der Reihe „Mensch und Sicherheit“ der Bundesanstalt für Straßenwesen, Bergisch Gladbach 2014, S. 55.

¹⁷ Müller, Dieter, a. a. O., ebd.

¹⁸ Müller, Dieter, a. a. O., ebd.

¹⁹ Siehe Johnson, Christian, S. 449.

²⁰ Sächsisches Finanzgericht, Beschluss vom 1. Juni 2012 – 4 V 387/12, juris; Finanzgericht Hamburg, Beschluss vom 16. März 2010 – 1 V 289/09, juris.

verschiedene Verfolgungspraktiken. Diese reichen von konsequenter Verfolgung bis zur Nichtahndung.

Fazit

Im Hinblick auf die Zielsetzungen der Europäischen Union²¹ und der Bundesrepublik Deutschland, die Zahl der Verkehrstoten in Deutschland bis 2020 nachhaltig zu senken, kommt allen Interventionsfeldern der Verkehrssicherheitsarbeit eine wachsende Bedeutung zu. Dabei müssen sich die Schwerpunkte der Bekämpfungsstrategie in sinnvoller

²¹ Europäische Kommission, EU-Leitlinien für die Politik im Bereich der Straßenverkehrssicherheit 2011 – 2020, Brüssel 2010.

Weise auf die Hauptunfall- und Todesursachen fokussieren, um den größtmöglichen Effekt zu erreichen. Zu diesen zählen nach wie vor Geschwindigkeitsverstöße. Für die Polizei spielt das Interventionsfeld Enforcement in diesem Zusammenhang eine herausragende Rolle. Darüber hinaus ist die präventive Wirkung einer konsequenten Ahndungspraxis unbestritten. Um die polizeilichen Maßnahmen nicht ins Leere laufen zu lassen, müssen die rechtlichen Möglichkeiten durch die Verfolgungsbehörden und die Justiz zur Ahndung von Verkehrsverstößen konsequent ausgeschöpft werden. Dies auch unabhängig davon, ob es sich bei dem Betroffenen

um einen Inländer oder einen Ausländer handelt. Die Erkenntnis, dass Deutschland ein Transitland ist und die hiesigen Sanktionshöhen für Verkehrsverstöße im europäischen Vergleich eher niedrig sind²², verleiht diesem Anliegen noch mehr Gewicht.

In der Gesamtschau bleibt festzuhalten, dass Ausländer, die in Deutschland nach einem Verkehrsverstoß angehalten werden und die fällige Sanktion nicht bezahlen, bei der Wiedereinreise nach Deutschland

²² Vgl. zu der in Deutschland im europäischen Maßstab geringsten Sanktionshöhe Müller, Dieter, Fortschritt statt Rückzug? Die Rolle der Polizei bei der Verkehrsüberwachung, in: Neue Zeitschrift für Verkehrsrecht (NZV) 2017, S. 19 ff.

grundsätzlich nicht befürchten müssen, dass sie mittels Erziehungshaftebefehl zur Zahlung gezwungen werden.

Kommt es von vornherein nach einem Verstoß erst gar nicht zu einer Anhaltung des ausländischen Fahrzeugs, sind die Chancen des Betroffenen, überhaupt mit seinem Fehlverhalten konfrontiert zu werden, von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich ausgeprägt. Erhält er Informations- und Mahnschreiben und zahlt die geforderte Sanktion trotzdem nicht, muss er auch ab einem Betrag von 70 Euro nicht damit rechnen, dass diese Forderung in seinem Heimatland vollstreckt wird.

Trunkenheitsfahrt mal anders: Segway und E-Bikes

Von Rechtsanwalt Guido C. Bischof, Castrop-Rauxel

Mit dem Aufkommen neuer Fahrzeugarten stellen sich rechtliche Fragen unter anderem um die Trunkenheitsfahrt neu. Gemäß § 316 Strafgesetzbuch (StGB) wird bestraft, wer ein Fahrzeug im Verkehr führt, obwohl er infolge des Genusses alkoholischer Getränke oder anderer berauschender Mittel nicht in der Lage ist, das Fahrzeug sicher zu führen. Dabei kann zum einen eine „relative Fahruntüchtigkeit“ vorliegen, wenn Ausfallerscheinungen, etwa Fahrfehler, feststellbar sind¹. Andererseits ist eine „absolute Fahruntüchtigkeit“ bei Erreichen bestimmter Blutalkoholkonzentrationen (BAK) gegeben. Diese liegt bei Kraftfahrzeugen bei 1,1 Promille². Ab diesem Grenzwert wird die Fahruntüchtigkeit mit

einem Kraftfahrzeug unwiderleglich vermutet. Bei der Benutzung anderer Fahrzeuge ist die Rechtsprechung zur absoluten Fahruntüchtigkeit schon weniger eindeutig. Für Radfahrer nahm die frühere Rechtsprechung 1,7 Promille an³, etwas später 1,5 Promille⁴. Die herrschende Meinung legt sich auf einen Wert von 1,6 Promille zum Vorliegen der absoluten Fahruntüchtigkeit bei Radfahrern fest⁵.

In der Praxis ist insofern relevant, ob ein Fahrzeug ein Kraftfahrzeug ist (dann absolute Fahruntüchtigkeit bei 1,1 Promille) oder es sich „nur“ um ein Fahrzeug handelt (dann regelmäßig 1,6 Promille).

³ BGHSt 34, 133 = NJW 1986, 2650.
⁴ LG Verden NZV 1992, 293.
⁵ Etwa BayObLG NJW 1992, 1906; OLG Hamm NZV 1992, 198; OLG Celle NJW 1992, 2169.

¹ Aspekte der relativen Fahruntüchtigkeit lasse ich hier aus Platzgründen außen vor.
² Vgl. BGHSt 37, 89 = NJW 1990, 2393.



Guido C. Bischof ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht. Seine Schwerpunkte liegen neben dem Medizinrecht im Verkehrs- und Arbeitsrecht. Daneben ist er in der Aus- und Fortbildung im Rettungsdienst tätig.

Segway

Ein Segway ist ein durch Elektromotor angetriebenes Ein-Personen-Transportmittel mit nur einer Achse. Er erreicht eine Geschwindigkeit bis zu 20 km/h. Die beförderte Person steht dabei auf einer Plattform über

dieser Achse und bedient das Fahrzeug durch Gewichtsverlagerungen und mittels einer lenkerähnlichen Haltestange⁶.

Mit einem solchen Segway befuhr ein Bürger in Hamburg

⁶ Ähnliche Fahrzeuge werden auch unter der Bezeichnung „Ninebot“ angeboten.

einen Gehweg. Er fiel einer Polizeistreife auf, ohne dass Ausfallerscheinungen vorlagen. Die weiteren Ermittlungen ergaben eine BAK von 1,5 Promille. Der Beschuldigte verteidigte sich damit, dass bezüglich der absoluten Fahruntauglichkeit ein Wert wie für Radfahrer, nämlich 1,6 Promille gelten müsse. Das Amtsgericht verurteilte ihn wegen vorsätzlicher Trunkenheit im Verkehr zu einer Geldstrafe von 30 Tagessätzen, die Fahrerlaubnis wurde entzogen und eine einjährige Sperre für die Erteilung einer neuen Fahrerlaubnis bestimmt. Seine Berufung zum Landgericht führte nur zu einer Verringerung der Tagessatzhöhe, letztlich blieb auch die Revision zum Oberlandesgericht erfolglos⁷.

⁷ OLG Hamburg, Beschluss vom 19. Dezem-

Wegen der oben geschilderten Problematik der absoluten Fahruntüchtigkeit und der unterschiedlichen Grenzwerte war im Verfahren umstritten, ob ein Segway im rechtlichen Sinn ein Kraftfahrzeug ist.

Kraftfahrzeuge sind nach § 1 Abs. 2 Straßenverkehrsgesetz (StVG) durch Maschinenkraft bewegte und nicht an Gleise gebundene Landfahrzeuge⁸. Das OLG führt aus, dass bereits anhand dieser Kriterien das Segway als Kraftfahrzeug anzusehen sei. Aus der Fahrzeugzulassungsverordnung (FZV), woraus sich die Erforderlichkeit einer Typgenehmigung ergibt⁹, sowie der Verordnung über die Teilnahme elektronischer Mo-

ber 2016 – 1 Rev 76/16 = BeckRS 2016, 111447.
⁸ Vgl. auch BGH, Urteil vom 24. Juni 1993, 4 StR 217/93 = BGHSt 39, 249.
⁹ Vgl. § 3 Abs. 2 Nr. 1g FZV.



© DPoIG

bilitätshilfen am Verkehr vom 16. Juli 2009 (Mobilitätshilfen-Verordnung – MobHV), welche ausdrücklich bestimmt, dass Fahrer elektronischer Mobilitätshilfen den Vorschriften der Straßenverkehrsordnung unterliegen, ergäbe sich nichts anderes.

In der Folge sei dann hinsichtlich der absoluten Fahruntüchtigkeit auch der Blutalkoholgrenzwert von 1,1 Promille anzuwenden und nicht der höhere Grenzwert für Radfahrer. Man mag dem Urteil des Oberlandesgerichtes entgegenhalten, dass die Gefährdung durch ein Segway deutlich geringer ist als die durch ein klassisches Kraftfahrzeug. Insofern läge es näher, die BAK-Grenze von 1,6 Promille für Radfahrer anzuwenden. Teile der Rechtsprechung hatten dieses Kriterium der Gefährlichkeit jedoch bereits zuvor aufgegeben. Das Urteil ist jedoch jedenfalls eine Klarstellung, die zur Vereinfachung und Vereinheitlichung der Verfolgungspraxis führt.

Exkurs: Versicherungs-, Zulassungs- und Fahrerlaubnispflicht beim Segway

Die gängigsten Segway-Modelle sind als Mobilitätshilfe einzustufen. Für sie gilt die Fahrerlaubnis-Verordnung mit der Maßgabe, dass für das Führen mindestens die Berechtigung zum Führen eines Mofas nachzuweisen ist. Das Segway ist in der Regel zulassungsfrei. Es ist jedoch ein Versicherungskennzeichen erforderlich, ferner eine Einzel- oder Typgenehmigung¹⁰.

Das Segway darf dann innerhalb geschlossener Ortschaften nur auf Schutzstreifen, Radfahrstreifen, Radwegfurten und Radwegen geführt werden. Wenn solche nicht vorhanden sind, darf auf Fahrbahnen gefahren werden (§ 7 Abs. 2 MobHV). Außerorts dürfen für

¹⁰ § 3 Abs. 2 Nr. 1 lit. g) FZV; §§ 2, 3 MobHV.

Radfahrer zugelassene Wege und sonstige Wege, ansonsten die Straße genutzt werden. **Die Nutzung von Bundes-, Landes- oder Kreisstraßen ist verboten (§ 7 Abs. 3 MobHV).**

Es gibt jedoch auch Segway-Modelle, welche die in § 1 Abs. 1 Nr. 2 MobHV genannte zulässige Gesamtbreite von 70 Zentimetern überschreiten. Diese Modelle sind damit keine Mobilitätshilfe¹¹, ihre Nutzung im öffentlichen Straßenverkehr wäre nur mit einer Ausnahme-



genehmigung nach § 70 Straßenverkehrszulassungsordnung (StVZO) zulässig. Andernfalls können Straftaten nach §§ 1, 6 Pflichtversicherungsgesetz wegen Verstoßes gegen die Versicherungspflicht sowie eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 24 StVG in Verbindung mit §§ 3 Abs. 1, 48 Nr. 1 a FZV vorliegen.

Segway x2 SE

In der Regel wird man derartige Segway-Modelle auch fahrerlaubnisrechtlich als Kraftfahrzeug nach § 4 Abs. 1 Fahrerlaubnisverordnung (FeV) einstufen müssen, sodass auch ein Fahren ohne Fahrerlaubnis vorliegt (§ 21 StVG).

¹¹ Zum Beispiel das Modell Segway x2 SE mit einer Gesamtbreite von 85 Zentimetern, vgl. http://www.segway-pt.eu/index.php/segway_x2_de_de.html.

E-Bikes

Ob ein Elektrofahrrad („E-Bike“ oder auch „Pedelec“) ein Kraftfahrzeug ist, regelt seit 2013 § 1 Abs. 3 StVG. Danach handelt es sich nicht um Kraftfahrzeuge bei Landfahrzeugen, die durch Muskelkraft fortbewegt werden und mit einem elektromotorischen Hilfsantrieb mit einer Nenndauerleistung von höchstens 0,25 kW ausgestattet sind. Weitere Voraussetzung ist, dass die Unterstützung durch

räder, insbesondere solche mit einer höheren Geschwindigkeit als 25 km/h, sind Kraftfahrzeuge. Diese werden zumeist als Kleinkraftfahrzeug einzuordnen sein, gegebenenfalls auch als Kraftfahrzeug. Dazu gehören in der Praxis etwa E-Bikes, bei denen die Geschwindigkeit durch Drehung des Lenkradgriffs erhöht werden kann, ohne die Pedale zu treten. Insofern sollten bereits beim ersten Zugriff die entsprechenden Feststellungen zum konkreten Elektrofahrrad getroffen werden¹³.

den Elektromotor sich mit zunehmender Fahrzeuggeschwindigkeit progressiv verringert und spätestens bei einer erreichten Geschwindigkeit von 25 km/h oder früher, wenn der Fahrer im Treten einhält, unterbrochen wird. Das Vorhandensein einer elektrischen Anfahrhilfe, die das Fahrzeug auf bis zu 6 km/h beschleunigt, ist unschädlich. Das Fahrzeug ist dann als Fahrrad einzustufen und folglich auch zulassungs-, versicherungs- und fahrerlaubnispflichtfrei. Auch ein Helm muss nicht getragen werden¹².

Anderer als die in § 1 Abs. 3 StVG definierten Elektrofah-

Ist das E-Bike danach als Fahrrad zu qualifizieren, gilt für die absolute Fahruntüchtigkeit die BAK von 1,6 Promille. Handelt es sich um ein Kleinkraftfahrzeug oder Kraftfahrzeug, ist auf den BAK-Wert von 1,1 Promille abzustellen¹⁴.

Ordnungswidrigkeit gemäß § 24 a StVG

Die 0,5-Promille-Grenze aus § 24 a StVG gilt auch für Segway und als Kleinkraftfahrzeug zu qualifizierende E-Bikes¹⁵, nicht jedoch für E-Bikes, die nach obigen Ausführungen als Fahrrad anzusehen sind¹⁶.

¹³ Vgl. OLG Hamm, Beschluss vom 28. Februar 2013 – 4 RBs 47/13 = BeckRS 2013, 18137.

¹⁴ BHJJ/Burmann, 24. Aufl. 2016, StGB § 316 Rn. 22.

¹⁵ BHJJ/Janker/Hühnermann, 24. Aufl. 2016, StVG § 24 a Rn. 2.

¹⁶ Da § 24 a StVG ausdrücklich ein Kraftfahrzeug erfordert.

Spitzengespräch beim Bundesinnenminister: Arbeitszeit im Fokus

Aktuelle Entwicklungen im öffentlichen Dienst waren das Thema eines Spitzengesprächs, zu dem dbb und DGB am 22. März 2017 in Berlin mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière zusammentrafen. Für den dbb waren der Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt und der Fachvorstand Beamtenpolitik, Hans-Ulrich Benra, beteiligt. Im Mittelpunkt der Unterredung standen Fragen der Wochenarbeitszeit und der Arbeitszeitgestaltung.

Wie bereits im vorangegangenen Gespräch am 19. Oktober 2016 betonte der dbb Bundesvorsitzende den wachsenden Protest der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten wegen der gegenüber dem Tarifbereich weiterhin höheren Wochenarbeitszeit. Für diese aus Einspargründen verfügte Ungleichbehandlung fehle mittlerweile jegliches Verständnis, so Dauderstädt. Weiterhin bestehende Personalengpässe als Folge der jahrelangen restriktiven Personalpolitik sind aus Sicht des dbb kein Grund, Beamtinnen und Beamten für die Zukunft eine Gleichbehandlung zu verweigern. Bundes-

innenminister de Maizière lehnt diese Forderung weiterhin ab, weil damit gerade erreichte Stellenzuwächse wieder relativiert würden. Die Vertreter des dbb kündigten an, dieses Thema auch weiterhin mit hoher Priorität zu verfolgen und dies möglichst auch in einer Koalitionsvereinbarung für die kommende Legislaturperiode zu verankern.

Anders als beim Thema Wochenarbeitszeit erkannte der dbb die Initiative des Bundesinnenministers an, Lösungen für weitere Arbeitszeitfragen in einem Dialog mit den Spitzenorganisationen zu erörtern.

Ankündigung: dbb Gewerkschaftstag 2017

In der Zeit vom 19. bis 21. November 2017 führt der dbb beamtenbund und tarifunion in Berlin seinen Gewerkschaftstag durch.

Der Gewerkschaftstag ist das oberste Organ des dbb und findet turnusgemäß alle fünf Jahre statt. Im November 2017 werden die stimmberechtigten Delegierten des Gewerkschaftstages den politischen Kurs für die kommende Legislatur festlegen und eine neue Bundesleitung wählen.

Die Einladung zum Gewerkschaftstag wird durch die amtierende Bundesleitung in Form einer schriftlichen Mitteilung ausgesprochen, die Zeit, Ort, Tagesordnung und die eingegangenen Anträge enthält. Sie erfolgt mindestens vier Wochen vor dem Gewerkschaftstag.



> dbb Bundesvorsitzender Klaus Dauderstädt, Bundesinnenminister Thomas de Maizière und DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann (von links)

Hier geht es insbesondere um die verbesserte Anrechnung von Reisezeiten, die bereits erreichte Ausweitung von Langzeitkonten sowie – mit Blick auf die Digitalisierung der Verwaltung – die erweiterten Möglichkeiten mobilen Arbeitens. Als Ergebnis soll unter anderem für besonders von Überstunden betroffene Bereiche ein Abbaumanagement eingeführt werden, um individuelle Überbelastungen frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. An alle Ressorts werde appelliert, Langzeitkonten verstärkt zu nutzen.

Ausdrücklich begrüßt hat der dbb den von der Bundesregierung 2011 gestarteten Demografiedialog. So wurden in einer speziellen Arbeitsgruppe für den öffentlichen Dienst praxistaugliche Lösungen diskutiert und vielfach auch realisiert – von der Personalbedarfsanalyse über das Thema „Führen in Teilzeit“ bis zu den im Rahmen der demografieversorgenden Stellenpolitik zur Verfügung gestellten Stellen für Nachwuchskräfte. Der Dia-

log müsse in der kommenden Legislaturperiode fortgesetzt werden, der dbb sei weiter zu einer aktiven Mitarbeit bereit.

Dauderstädt und Benra wiederholten ihre Forderung nach einer Modernisierung des aus dem Jahr 1974 stammenden Bundespersonalvertretungsgesetzes. Im Gespräch konnte erstmals Einvernehmen mit dem Bundesinnenminister hergestellt werden, dass in der nächsten Legislaturperiode eine Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes in Angriff genommen werden muss. Anders als viele Ländervorschriften werden dessen Regelungen mit Beteiligungstatbeständen aus dem Jahr 1974 den Anforderungen an eine digitalisierte Verwaltung nicht mehr gerecht. Schließlich wurde zwischen BMI, DGB und dbb eine gemeinsame Initiative für mehr Respekt gegenüber dem öffentlichen Dienst und gegen Anfeindungen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Bereichen der Verwaltung vereinbart. ■

Staatsministerin Aydan Özoğuz, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration:

Vielfalt ist kein Thema von Sonntagsreden



© Denzel / Bundesregierung

Dienst. Ein zielgruppenorientiertes Diversity Management hat beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Behörde eingeführt. Sie ist damit ein Vorreiter innerhalb der Bundesverwaltung. Im Nationalen Aktionsplan Integration wurde auch eine Handlungsempfehlung zum Aufbau von Diversity Management in der Bundesverwaltung erarbeitet, die allen Bundesbehörden zur Verfügung steht. Der eingeschlagene Weg ist richtig, aber die Einführung eines umfassenden Diversity Managements, also eine gezielte Neuausrichtung der Personal- und Organisationsentwicklung, ist sicherlich noch die Ausnahme in der Bundesverwaltung.

Lassen sich dort bereits messbare Erfolge verzeichnen?

Die Bundesländer Berlin und Hamburg zeigen, wie erfolgreich Kampagnen wie „Berlin braucht Dich“ und „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ sein können. In Berlin konnte der Anteil der Auszubildenden mit Einwanderungsgeschichte in kurzer Zeit deutlich gesteigert werden, auf aktuell fast 20 Prozent, in Hamburg sind es sogar 24 Prozent. Für den Bund wussten wir bis vor Kurzem überhaupt nicht, wie viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung arbeiten. Deshalb habe ich gemeinsam mit dem Bundesminister des Innern Beschäftigtenbefragungen in allen Bundesministerien initiiert. Das Ergebnis: Aktuell haben 14,8 Prozent aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung eine Einwanderungsgeschichte. In der Bevölkerung sind es aber 21 Prozent, sodass die Gruppe im öffentlichen Dienst unterrepräsentiert ist und Nachholbedarf besteht.

dbb magazin

Sie unterstützen die Arbeit der 2006 gegründeten Charta der Vielfalt e.V., die es sich zur Aufgabe gemacht hat, die Grundidee von der Vielfalt der Menschen, die in unserer Gesellschaft ein Recht auf Entfaltung haben, in die Arbeitswelt zu übertragen. Warum ist Diversity Management, also die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so wichtig?

Aydan Özoğuz

Wir wissen aus vielen Studien, dass Unternehmen erfolgreicher sind, wenn sie auf eine vielfältige Mitarbeiterschaft setzen. Es geht nicht allein um ein vorurteilsfreies Betriebsklima, es geht um Innovation, Kundenorientierung, um neue Produkte und neue Märkte. Vielfalt ist in vielen Unternehmen also ein hartes, wirtschaft-

liches Kriterium, kein Thema von Sonntagsreden. Es geht darum, dass wir alle Potenziale nutzen – im eigenen Interesse. Bei der Charta der Vielfalt sind derzeit Betriebe mit über acht Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei – auch der öffentliche Dienst.

Auf den ersten Blick scheint es, dass die freie Wirtschaft dem öffentlichen Dienst beim Thema Vielfalt um mehr als eine Nasenlänge voraus ist. Können Sie Beispiele für aktives Diversity Management im Bereich des Bundes nennen?

Auch bei Deutschlands größtem Arbeitgeber, der öffentlichen Hand, verändern sich die Dinge. Es gibt ein wachsendes Bewusstsein dafür, dass Behörden und Verwaltungen die Vielfalt der Bevölkerung abdecken sollten, dass bunte Verwaltun-

gen flexibler, innovativer und erfolgreicher arbeiten. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen Kommunal-, Landes-, und Bundesverwaltung. Gerade bei vielen Kommunen und Stadtstaaten, die vor besonderen Herausforderungen angesichts veränderter Bevölkerungsentwicklungen stehen, hat die interkulturelle Öffnung der Verwaltung bereits seit längerem hohe Relevanz. Mit Blick auf die Bundesverwaltung, auf deren Ebene mein Amt angesiedelt ist, kann ich sagen: Die Bemühungen um mehr Diversität und interkulturelle Kompetenzen haben zugenommen. Die Bundesregierung setzt besonders auf die Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund: „Unser Land braucht viele Talente. Wir sind Bund.“ Unter diesem Motto warb die Bundesregierung für Nachwuchs im öffentlichen

Immerhin wissen wir jetzt, wo wir stehen und wir können künftig Fortschritte gezielt messen.

Die Ergebnisse der Erhebung sind Grundlage, um konkrete und behörden-spezifische Maßnahmen zu entwickeln und auszubauen, um mehr Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Viele Behörden haben sich bereits mit unterschiedlichen Bemühungen auf den Weg gemacht, andere fangen damit gerade erst an. Die Spannweite reicht dabei von gezielten Hinweisen in Stellenausschreibungen, um mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund direkt anzusprechen, bis hin zu Anpassungen bei der Personalauswahl im Hinblick auf die „Kulturfairness“ von Bewerbungsverfahren. Jede Organisation muss sich dabei an ihren Anforderungen und Rahmenbedingungen orientieren und sich eigene Ziele und Zielgrößen setzen. Außerdem müssen Best Practices und Erfahrungen innerhalb der Bundesverwaltung geteilt werden und eine gemeinsame Strategie für mehr kulturelle Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung erarbeitet werden. Diesen Prozess werde ich mit meinem Arbeitsstab aktiv begleiten.

In welchen weiteren Sektoren des öffentlichen Dienstes sehen Sie gute Chancen, die Folgen des demografischen Wandels durch Diversity-Projekte abzuschwächen?

Grundsätzlich steht jeder Bereich des öffentlichen Dienstes vor den demografischen Herausforderungen. Ein Bereich, in dem sich der Bedarf früh zeigt hat, war die Polizei in den Ländern, deren Behörden bereits seit einiger Zeit gezielt und verstärkt um Nachwuchskräfte mit interkulturellen Kompetenzen bemüht sind. Hier sind positive Entwicklungen zu verzeichnen, auch wenn insgesamt auch dort Menschen mit Einwanderungs-

geschichte unterrepräsentiert sind. Ich stelle mir natürlich vor, dass Diversity-Initiativen in allen Behörden etabliert werden, egal ob in der Arbeitsagentur oder Zollverwaltung, der Familienkasse oder bei der Bundeswehr. Überall dort, wo öffentliche Stellen tätig sind, geht es um Leistungen oder Entscheidungen, die die Menschen in unserem Land in all ihrer Vielfalt betreffen. Interkulturelle Öffnung und Diversity-Kompetenz bedeuten für mich, sich dessen bewusst zu sein und die Vielfalt unserer Bevölkerung bei der Aufgabenwahrnehmung zu berücksichtigen. Die Sensibilität hierfür muss in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes bestehen.

Gibt es Maßnahmen, die sich bewährt haben, um (junge) Frauen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Arbeitsmarkt zu gewinnen?

Unsere Erhebung hat uns in der Tat gezeigt, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung generell eher jünger und eher weiblich sind. Geschlechterspezifische Maßnahmen einzelner Behörden mit Bezug auf den Migrationshintergrund sind mir allerdings nicht bekannt. Es geht insgesamt darum, mehr Menschen mit kultureller Vielfalt zu gewinnen. Und es geht auch vor allem darum, dass sie die gleichen Chancen in der Verwaltung haben wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Unsere Erhebung hat nämlich gezeigt, dass es nicht nur beim Zugang zum öffentlichen Dienst Unterschiede gibt. Beschäftigte mit Migrationshintergrund finden sich eher in den unteren Laufbahnen und sie sind seltener unbefristet beschäftigt oder verbeamtet. Hier müssen wir verstärkt ansetzen, um gleiche Teilhabe zu erreichen.

Je früher Integration beginnt, desto größer ihre Aussichten auf Erfolg. Was könnten öf-

fentliche Schulen und Bildungseinrichtungen hier noch besser machen?

Ein Blick auf die Schülerschaft zeigt ja, dass die gesellschaftliche Vielfalt schon längst in den Schulen und Kitas angekommen ist. In der Lehrerschaft aber noch nicht. Wir haben immer noch zu wenig Lehrerinnen und Lehrer aus Migrationsfamilien, auch zu wenig interkulturelle Kompetenzen und Fortbildungen bei den Lehrkräften. Der Umgang mit der Vielfalt gehört aber heute zum Alltag in Schulen, da brauchen unsere Schulen und Lehrkräfte Nachhilfe, um mit dieser Normalität umzugehen.

In Deutschland scheitern auch öffentliche Arbeitgeber noch immer daran, Frauen in Führungspositionen zu integrieren. Warum klappt das nicht? Ausreichend gut ausgebildete Frauen sind ja bereits in den Verwaltungen beschäftigt.

Das stimmt. Auch wenn vieles in Bewegung ist, bleibt der Nachholbedarf groß. Ich bin zwar keine Gleichstellungsbeauftragte, aber ich gehe davon aus, dass die Befunde hier ähnlich sind wie bei der Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Oft ist es eben eine Mischung aus Diskriminierung und subjektiven Entscheidungen, die Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund von Führungspositionen abhalten. Es ist auch nicht auszuschließen, dass es auch heutzutage individuelle Benachteiligungen für Frauen geben kann. Ich bin aber überzeugt, dass es jeder Behördenleitung gelingen kann, Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit bei der Besetzung von Führungspositionen durchzusetzen. Es gibt hierfür – auch in der Bundesverwaltung – bereits positive Beispiele. Diese sind allerdings noch zu selten.

Ein sehr großer Teil der nach Deutschland Zuwandernden kommt aus Ländern der EU.

Müssen angesichts der schwierigen aktuellen Entwicklungen in Europa die Freizügigkeitsrechte von EU-Bürgern hierzu-lande besonders geschützt und gestärkt werden?

Ja, hierfür setze ich mich ein. Die Wahrung der Freizügigkeitsrechte ist eine meiner Aufgaben als Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Die Personenfreizügigkeit ist eine der Grundfreiheiten der Europäischen Union und eine große Errungenschaft unserer Zeit. Die Bedeutung der Freizügigkeitsrechte für die Menschen und für das Zusammenleben in Europa kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Davon umfasst ist auch das Recht, am Arbeitsmarkt nicht diskriminiert zu werden. Hierfür habe ich seit letztem Jahr die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer eingerichtet, die Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern gezielt beratend zur Seite steht.

Das Freizügigkeitsrecht hat zudem einen hohen praktischen Wert, denn ein Großteil der Einwanderer Deutschlands kommt aus einem anderen Mitgliedstaat der EU. Unionsbürgerinnen und Unionsbürger sowie auch ihre Familienangehörigen genießen eine besondere rechtliche Stellung, die die Integration deutlich erleichtert. ■

➤ **Aydan Özoğuz ...**

... ist seit Dezember 2013 als Staatsministerin bei der Bundeskanzlerin Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Sie kam 1967 als Tochter türkischer Eltern in Hamburg zur Welt und besitzt seit 1989 die deutsche Staatsbürgerschaft. 1994 schloss sie das Studium der Anglistik und Hispanistik sowie der Personalwirtschaft mit dem Magisterexamen ab. Özoğuz ist seit 2009 Mitglied des Deutschen Bundestages und seit 2011 stellvertretende SPD-Vorsitzende.

Auch der öffentliche Dienst braucht Diversity Management:

Keine Verwaltung ohne Vielfalt!

Die Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen sind zusammen die größten Arbeitgeberinnen Deutschlands. Sie spielen daher eine entscheidende Rolle bei der zunehmenden gesellschaftlichen Vielfalt.

Das Thema Diversity hat aber nicht nur aus Sicht eines Arbeitgebers große Relevanz. Auch die Bürgerinnen und Bürger sollten in ihrer Vielfalt gesehen und mit entsprechenden Angeboten auf ihre unterschiedlichen Bedürfnisse reagiert werden. Ist die Verwaltung barrierefrei für alle Menschen zugänglich? Können alle Dienstleistungen von allen Bürgerinnen und Bürgern verstanden und damit in Anspruch genommen werden? Bei solchen Fragen kann es helfen, die gesellschaftliche Struktur in der Belegschaft abzubilden, da dann Anforderungen besser erkannt werden können. Es ist außerdem Teil der sozialen Verantwortung der Verwaltung, die wichtigen demokratischen Werte „Chancengleichheit“, „Gleichberechtigung“ und „Gesellschaftlicher Zusammenhalt“ zu stärken.

Vielfalt ist nicht mehr wegzudenken: Doch wie sieht ein konstruktiver Umgang damit aus? Eine mögliche Strategie ist Diversity Management. Das ursprünglich aus den USA stammende Konzept wurde in Deutschland seit den 90er-Jahren überwiegend von Unternehmen angewendet, um auf Trends des demografischen Wandels und der Globalisierung zu reagieren. Immer mehr öffentliche Institutionen haben es mittlerweile erfolgreich aufgenommen.

➤ Mehr Vielfalt nach innen und außen

Kurz gesagt: Die Bevölkerung in Deutschland wird weniger, älter und bunter. Die Geburtenraten sinken, die Migration



© sapannpix / Fotolia

nimmt zu. Momentan lässt sich das im öffentlichen Dienst noch nicht ablesen. Die Älteren sowie Deutsche ohne Migrationshintergrund sind überrepräsentiert. Obwohl bereits jeder fünfte Bürger einen Migrationshintergrund hat, liegt ihr Anteil zum Beispiel in der Bundesverwaltung bei nur knapp 15 Prozent. Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten vor allem im einfachen und mittleren Dienst und werden seltener Beamte.

Die Verwaltung ist Arbeitgeberin, Dienstleisterin, Ausführungsorgan von Rechtsvorschriften sowie Auftrag- und Fördermittelgeberin. In all diesen Bereichen spielt Vielfalt eine Rolle. Wer nimmt welche Angebote an und wer nicht? Welche Folgen hat die Umsetzung eines Gesetzes für die Vielfältigkeit der Bürgerinnen und Bürger? Welche Gruppen bekommen bevorzugt Fördermittel aus öffentlichen Geldern und für welche Teile der Bevölkerung werden sie eingesetzt? Ein umfassendes und ganzheitliches Diversity Management nimmt diese Fragen automatisch in den Blick, da Vielfalt dann idealerweise bei jeder Entscheidung mitbedacht wird.

Unsere gesellschaftlichen Werte wandeln sich kontinuierlich. Das lässt sich sowohl an den aktuellen Debatten zum Begriff der Ehe und Familie als auch an der Relevanz der Vereinbarkeit von Job und Privatleben ablesen. Bereits jetzt legen Beschäftigte bei der Wahl des Arbeitgebers großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – teilweise ist es ihnen sogar wichtiger als die Höhe des Gehalts. Darauf muss auch der öffentliche Dienst reagieren.

➤ Neue Wege gehen

Um zukunftsfähige und moderne öffentliche Verwaltungen und Einrichtungen zu gestalten, sollten folgende Punkte umgesetzt werden:

- die Potenziale aller gesellschaftlichen Gruppen stärker erschließen und nutzen,
- die Beschäftigungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeitenden fördern und erhalten,
- die Effizienz des öffentlichen Dienstes weiterhin sichern.

Damit sind zwangsläufig strukturelle Veränderungen verbunden. Und diese stoßen nicht immer bei allen Beschäftigten auf Verständnis und Unterstützung.

Das zeigt unsere Studie „Diversity in Deutschland“: Widerstände beim Thema Diversity Management werden von knapp 20 Prozent der Unternehmen erlebt, je engagierter die Unternehmen, desto stärker der Gegenwind. Spannungen sollte daher möglichst frühzeitig und konstruktiv begegnet werden, um sie positiv umzulenken.

Oft sind in öffentlichen Verwaltungen bereits viele Gleichbehandlungsstrategien vorhanden, zum Beispiel Gender Mainstreaming, interkulturelle Öffnung und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Doch bisher wurden diese Strategien wenig miteinander verknüpft. Das führt dazu, dass Interdependenzen, also gegenseitige Abhängigkeiten zwischen den Zielgruppen der Maßnahmen, zu wenig Beachtung geschenkt wurde und außerdem Doppelarbeit entstehen kann.

Mit Diversity Management als übergreifender Strategie ist es möglich, die vorhandenen Gleichbehandlungsstrategien zu vernetzen und zielgruppenübergreifend anzuwenden – für mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst.

*Aletta Gräfin von Hardenberg,
Geschäftsführerin der
Charta der Vielfalt*

> Info

Die Charta der Vielfalt hat eine Broschüre für öffentliche Arbeitgeber herausgegeben. Sie trägt den Titel „Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion – Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen“. Download unter: <http://www.charta-der-vielfalt.de/service/publikationen.html>

16. Deutscher Kinder- und Jugendhilfetag: „22 mio. junge Chancen“

In Düsseldorf fand vom 28. bis zum 30. März 2017 der 16. Kinder- und Jugendhilfetag (DJHT) statt.

Europas größter Fachkongress samt Fachmesse für die Kinder- und Jugendhilfe stand unter dem Motto „22 mio. junge Chancen – gemeinsam.gesellschaft.gerecht.gestalten“, um damit die besondere Bedeutung der gesellschaftlichen Verantwortung für das Aufwachsen von jungen Menschen zu betonen und die Perspektive der 22 Millionen Kinder und Jugendlichen in Deutschland in den Mittelpunkt zu stellen.

Klar, dass die dbb Jugend (Bund) – tatkräftig unterstützt von dbbj nrw – nicht fehlen durfte. „Wir waren wieder mit einem Stand auf der Messe vertreten. Für uns ist das die perfekte Gelegenheit, mit Jugendlichen ins Gespräch zu kommen“, sagte dbbj-Chefin Sandra Kothe. „Viele haben uns gefragt, was ein Gewerkschaftsjugendverband eigentlich macht. Die Idee, dass man gemeinsam stärker ist, hat ihnen eingeleuchtet.“



> Sabrina Dahmen (links) und Jenny Ferdinand von der Kreisjugendgruppe Düsseldorf (dbbj nrw) unterstützen die dbb Jugend (Bund) am Stand.

Die dbb Jugend bekannte sich ausdrücklich zum DJHT-Motto und setzt sich für die Aufnahme der Kinderrechte in das Grundgesetz ein. Dabei geht es um verbesserten Kinderschutz, stärkere Teilhaberechte und die Manifestierung eines

Rechts auf bestmögliche Förderung. Sandra Kothe: „Die Zahl 22 Millionen macht es deutlich: Es geht um ein Viertel unserer Bevölkerung – es wird Zeit, dass die Rechte der Kinder als Grundrecht anerkannt werden.“

dbb Jugend Magazin

online

„Zukunftsgleise“ – es geht um viel in der Mai-Ausgabe des dbb Jugend Magazin t@cker! Um die Zukunft der Arbeit: Welche Auswirkungen haben Digitalisierung, Automatisierung und Co. auf unsere Arbeitswelt? Wie geht insbesondere der öffentliche Dienst mit den sich neu bietenden Chancen, aber auch Risiken um, und was heißt der digitale Wandel konkret für jeden Einzelnen? „Gedanken, die wir alle uns machen“, schreibt dbb Jugend-Chefin Sandra Kothe im Editorial und kündigt an: „Um die Zukunft geht es auch bei der dbb Jugend selbst – und wie! Am 12./13. Mai 2017 treffen sich mehr als 190 Delegierte zum Bundesjugendtag in Berlin, um über die neuen Leitlinien der politischen Arbeit in den kommenden Jahren zu beraten und abzustimmen. Unter dem Motto #InMagentaWeTrust – Jugend 4.0 werden hier die Weichen neu gestellt. Auch personell: Die stellvertretenden dbbj-Vorsitzenden Michael Gadzalla, Marco Karbach und Steffen Kollmann scheiden aus der Bundesjugendleitung aus, und auch ich werde nicht wieder für den Vorsitz kandidieren – wir schaffen Platz



für Neues!“ Kothe bedankt sich „bei allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern und all den treuen Freunden und Begleitern. Gemeinsam haben wir viel erreicht, aber es gibt auch noch eine Menge zu tun – also kein Grund, die Füße hochzulegen. Bleibt der dbb Jugend und t@cker weiterhin gewogen und genießt ‚4.0‘ – wie auch immer das aussehen mag!“

Das dbb Jugend Magazin bietet in dieser Ausgabe Einblicke in die Zukunft der Arbeit (t@cker-fokus). Ein junger Lokführer schildert, wie er die Bestrebungen Richtung Autonomes Fahren sieht (t@cker-story). Und die t@cker-tips informieren über die spannende Doku „Zwischen den Stühlen“, die im Mai in die Kinos kommt und drei junge angehende Lehrerinnen und Lehrer durchs Referendariat begleitet hat – Schule 4.0 in der Realität. Darüber hinaus gibt’s wieder reichlich Neuigkeiten aus der dbb Jugend und ihren Mitgliedsverbänden. t@cker: Reinschauen lohnt immer! Einfach direkt reinsurfen unter www.tacker-online.de



11. Forum Personalvertretungsrecht:

Personalrat 4.0 – arbeiten und gestalten in Zeiten der Digitalisierung

Der dbb Bundesvorsitzende Klaus Dauderstädt hat zum Auftakt des 11. Forums Personalvertretungsrecht am 3. April 2017 in Berlin die Notwendigkeit einer Modernisierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes unterstrichen. Vor mehr als 250 Teilnehmern begrüßte er zugleich die Ankündigung von Bundesinnenminister Thomas de Maizière, eine Novellierung des Gesetzes anzupacken, als einen „elementaren Fortschritt“.



> Klaus Dauderstädt

Der dbb habe seit Jahren auf eine Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) hingearbeitet, sagte Dauderstädt. Zwar werde das Vorhaben in dieser Legislaturperiode nichts mehr werden, es lasse sich aber vielleicht in der nächsten Koalitionsvereinbarung verankern. Die zweitägige Veranstaltung für Akteure des Personalvertretungsrechts war vor 20 Jahren vom dbb aus der Taufe gehoben worden. In diesem Jahr stand das Forum unter dem Motto „Personalrat 4.0 – arbeiten und gestalten in Zeiten der Digitalisierung“. Mehr als 250 Teilnehmer waren dazu ins dbb forum berlin gekommen: Personalratsmitglieder und Vertreter der Dienststellen ebenso wie Wissenschaftler, Experten

der Rechtsprechung und erfahrene Praktiker.

Auf dem Forum gehe es insbesondere um die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung, machte dbb Chef Dauderstädt zu Beginn deutlich. „Sind die

Personalräte hinreichend gerüstet für die Phasen hoher technologischer Veränderungen aller Prozesse am Arbeitsplatz? Werden sie eingebunden und können sie ihre Beteiligung einfordern? Überlappen nicht ihre dienststellen-

bezogenen Zuständigkeiten mit zentralen überlappenden Entscheidungen der Verwaltung?“ Digitalisierung sei ja als solche nicht bedrohlich oder gefährlich. „Aber wir sollten noch begreifen können, was da passiert, und wir sollten die Auswirkungen noch beherrschen dürfen.“ Weil dies der Einzelne kaum noch vermag, komme den von Gesetzes wegen berufenen Organen der Mitbestimmung umso größere Verantwortung zu, unterstrich Dauderstädt.

Hans-Georg Engelke, Staatssekretär im Bundesinnenministerium, sagte, Arbeiten 4.0 sei einerseits längst Realität. „Andererseits wird uns dieser Prozess noch lange Zeit beschäftigen.“ Führungskräfte und Personalvertreter hätten dabei gleichermaßen Gestaltungsmöglichkeiten. Mit Blick auf die umfassende IT-Reform, die 2015 in den Verwaltungen des Bundes angestoßen wurde, erläuterte Engelke, welche Prioritäten der Bund in Sachen Digitalisierung setzt: „Einheitliche Standards und größtmögliche Gewährleistung der Datensicherheit. Wir arbeiten an einer Bundes-Cloud und der Einführung der elektronischen Akte.“ In diesen Prozess sei die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte eng eingebunden. „Ein leistungsfähiger Betrieb lässt sich nur mithilfe der Beschäftigtenvertretungen aufbauen“, zeigte sich Engelke überzeugt. Deshalb habe er



> Hans-Georg Engelke



> Hans-Ulrich Benra

„obwohl nicht zuständig, viel Sympathie dafür, die Mechanismen der Mitbestimmung zu erneuern“. Er teile allerdings die Einschätzung des dbb Chefs, dass die fällige Reform des Bundespersonalvertretungsgesetzes nicht mehr in der laufenden Legislaturperiode in Angriff genommen werde.

Die Bedeutung der Personalvertretungen im Zuge der Digitalisierung betonte auch der dbb Fachvorstand Beamtenpolitik Hans-Ulrich Benra: „Verwaltung 4.0 geht nicht mit Beteiligung 1.0.“ Es zeige sich bereits jetzt, dass mehr Personal für die anstehenden Veränderungsprozesse gebraucht werde und das vorhandene weiter qualifiziert werden müsse. Um die Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und bei ihnen Vertrauen und Motivation zu wecken, sei insbesondere die Kommunikation zwischen Personal, gewählten Vertretungen und Entscheidern weiter zu verbessern. Als besonders herausfordernde Handlungsfelder für die Personalvertretungen im Zuge der digitalen Transformation führte Benra den Beschäftigten-Datenschutz und die Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit an.

■ **Verwaltung als One-Stop-Verfahren**

Die Digitalisierung im öffentlichen Dienst Österreichs schilderte Roland Ledinger, Leiter des Bereiches IKT-Strategie des Bundes und E-Government

beim Bundeskanzleramt. Seit 17 Jahren sei das Nachbarland auf dem Weg, in der Verwaltung mit dem Tempo der Digitalisierung Schritt zu halten. Im Zuge der digitalen Transformation gehe es um mehr als die „Elektrifizierung“ bestehender Prozesse. Im Bereich der digitalen öffentlichen Dienstleistungen, so habe es etwa der „Digital Economy and Society Index (DESI)“ der Europäischen Kommission gezeigt, sei Österreich beispielsweise bereits „ganz gut“. Daher habe man einen breit angelegten Konsultationsprozess gestartet und eine umfassende Agenda mit zwölf Handlungsfeldern – von Bildung über Soziales bis Wirtschaft – erarbeitet.

Dabei sei deutlich geworden, dass viele Verwaltungsprozesse gerade im Hinblick auf die dahinterliegenden Organisationen neu gedacht werden müssen. „Digitalisierung interessiert sich nicht für Verwaltungsstrukturen“, brachte es



> Roland Ledinger



> Jutta Rump

Ledinger auf den Punkt. Zwar seien Einzelorganisationen als „Horte des Wissens“ zu erhalten. Der Bürger wolle und solle hingegen „eine Verwaltung“ erleben. Deshalb müssten die dazugehörigen Berührungspunkte vereinfacht – etwa in der Kommunikation per E-Mail – und Wege durch Vereinheitlichung verkürzt werden. Als mögliches praktisches Anwendungsgebiet für diese One-Stop-beziehungsweise No-Stop-Verfahren nannte Ledinger den Bereich der Steuerverwaltung. So denke man über Modelle nach, bei denen für jeden Österreicher eine Steuererklärung mittels automatisch gesammelter Daten erstellt wird, die der Bürger dann nur bei Bedarf ergänzen könne.

Die Digitalisierung betreffe aber viele weitere Bereiche. Open Government Data, also das Zurverfügungstellen staatlicher Informationen im Sinne der Transparenz, werde zum „Normalfall“. Hier habe sich allerdings die Erkenntnis durch-

gesetzt, dass der Staat nicht immer der beste Anbieter für die Aufbereitung solcher Daten ist. „Wir können keine Apps“, räumte Ledinger ein. Daher wolle man sich zukünftig darauf konzentrieren, Rohdaten in maschinenlesbarer Form anzubieten, die dann von der Zivilgesellschaft je nach Bedürfnis (weiter)verarbeitet werden können. Auch für die Personalentwicklung würden sich weitreichende Konsequenzen ergeben. So werde es einen erheblichen Wissensverlust durch den demografischen Wandel geben. Um diesen wenigstens teilweise aufzufangen, bedürfe es vermehrter Werbung um junge Fachkräfte, die bereits durch ihre Sozialisation mit digitalen Prozessen vertraut sind („Digital Natives“). Zu diesem Zweck habe man das „GovLab“ eingerichtet, einen (derzeit noch) virtuellen Raum, in dem Digitalisierungsprojekte in Kooperation mit der Zivilgesellschaft ohne unbedingten Erfolgsdruck modellhaft auf Machbarkeit und Zweckmäßigkeit getestet werden können.

■ **Ausbildung zu wenig zukunftsorientiert**

Professorin Jutta Rump, Leiterin des Instituts für Beschäftigung und Employability an der Hochschule Ludwigshafen, machte klar, dass die Digitalisierung bei Weitem nicht die einzige Entwicklung ist, mit der sich die Gesellschaft aktuell konfrontiert sieht. So wirke beispielsweise auch der demografische Wandel

weiter, „und wenn wir nicht aufpassen, wird sich auch der Trend zur Polarisierung der Gesellschaft fortsetzen“, sagte Rump in ihrem Vortrag über „Digitalisierung und die Konsequenzen jenseits der Technik“. In ihren Ausführungen sollte es darum gehen, „Was Betriebs- und Personalräte heute für morgen wissen sollten“. Annähernd jeder sei heutzutage dank mobiler Endgeräte wie Smartphones und Tablets vernetzt und werde selbst zum „Treiber“ der digitalen Entwicklung. Aber kaum jemand mache sich Gedanken über die Konsequenzen, die die technischen Innovationen für arbeitende Menschen mit sich bringen. „Technische Innovationen bedürfen immer sozialer Innovationen“, sagte die Expertin, „es muss uns um einen bewussten Umgang mit dem Personal gehen.“

Rump verwies in diesem Zusammenhang auch auf den öffentlichen Dienst: „Wir bilden gerade in rund 340 Berufen aus, aber die Inhalte taugen oft gar nicht mehr für die Zukunft, ja teilweise nicht einmal mehr für die Gegenwart. Und das gilt übrigens auch für viele Studiengänge“, so die Kritik der Wissenschaftlerin. Die Digitalisierung werde neue Berufe hervorbringen, aber auch zu negativen Veränderungen führen. „Zwei Drittel aller Tätigkeiten werden durch Digitalisierung beeinflusst, 20 bis 25 Prozent haben die Gefahr, wegzufallen“, rechnete Rump vor. „Und diese Prozesse werden nicht nur gar nicht oder schlecht qualifizierte Kräfte



> Timo Hebel

treffen, sondern auch viele aus dem gut ausgebildeten Mittelfeld.“ Rumps Appell: „Darauf müssen wir vorbereitet sein. Wir müssen berücksichtigen, was uns unersetzbar macht. Das sind vor allem emotionale und soziale Skills.“ Das alles habe auch sehr viel mit Sozialpartnerschaft, mit Mitbestimmung zu tun. Personal- und Betriebsräten komme dabei immer mehr Verantwortung zu. Agiert werde in Spannungsfeldern, die von Verwaltungen ebenso wie von Betrieben „ausbalanciert werden müssen: Das kann nur im Team angepackt werden und gelingen“, zeigte sich Rump überzeugt. Mitarbeiter wie Führungskräfte und erst recht die Personalvertretungen müssten dabei „in Bewegung bleiben, ohne die Balance zu verlieren“, forderte Rump. Deutliche Grenzen sehe sie etwa bei flexiblen Zeitmodellen und mobilem Arbeiten. „An unserem Institut in Ludwigshafen praktizieren wir das seit 17 Jahren“, berichtete die Wissenschaftlerin. Die Erfahrung zeige, dass es bei al-

ler Flexibilität „einiger starrer Rahmenbedingungen“ bedürfe, etwa im Bereich der internen Kommunikation. So müssten auch im schnellen E-Mail-Verkehr die Grundregeln der Höflichkeit beherzigt werden. Führungskräfte müssten beides beherrschen, „sowohl die fachorientierte als auch die mitarbeiterorientierte Führung“. Das könne nur durch „Demokratisierung von Führung“ gelingen. „Dabei sind Personal- und Betriebsräte besonders gefragt. Sie müssen die Mitarbeitenden dabei unterstützen, ihre Rolle bei der Partizipation und Demokratisierung aktiv wahrzunehmen. Dafür sollten auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen genutzt werden.“

> **Mitbestimmungsregeln auch für Arbeit 4.0**

Mögliche Zweifel einiger Forumsteilnehmer, die Bestimmungen der geltenden Mitbestimmungsgesetze könnten ungeeignet sein, die Beschäftigten in Zeiten von Arbeit 4.0

wirkungsvoll zu schützen, zerstreute Timo Hebel, Professor für Öffentliches Recht, Sozialrecht und Verwaltungswissenschaften an der Universität Trier: „Im öffentlichen Dienst lässt sich jede Arbeitgebermaßnahme zur Verbreitung von digitaler Kommunikation und Verarbeitung, die allgemein unter dem Sammelbegriff Big Data zusammengefasst wird, durch die vorhandenen Regelungen in den Griff bekommen“, hob der Jurist hervor. Aus diesem Grund sehe er auch keinen dringenden Handlungsbedarf für eine Novellierung der Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder in Bezug auf den Digitalisierungsprozess. Diese Auffassung untermauerte Hebel durch die eingehende Vorstellung der in den §§ 75, 76 und 78 geregelten Mitbestimmungsrechte des Personalrates bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit, der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Einführung neuer Arbeitsmethoden sowie dem Anhörungsrecht bei geplanten Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen. Durch Wahrnehmung dieser Rechte könne der Entgrenzung von Arbeit sehr wohl Paroli geboten werden, so Hebelers Überzeugung. Kluge Voraussicht habe der Gesetzgeber auch durch § 75, Abs. 3 BPersVG bewiesen, der „die Überwachung der Beschäftigten durch Technik“ zum Gegenstand der Mitbestimmung macht. Diese Regelung, die so seit 1974 im Gesetz steht, stamme zwar aus der Steinzeit der EDV: „Doch obwohl moderne Begriffe dort noch nicht ein-



> Forum 1: „Das BMI macht mobil“ mit Rita Berning



> Forum 3: „Vom schwarzen Brett zu Sozial Media“ mit Oliver Welte



> Forum 2: „Optimale Personalratsbeteiligung“ mit Peter Ansorge

gebaut sind, skizziert § 75 alle Big-Data-Aktivitäten des Arbeitgebers. Sie sehen, auch bei geltender Rechtslage ist der Personalrat nicht außen vor“, sagte der Jurist.

Der Nachmittag des ersten Veranstaltungstages bot den Teilnehmern Gelegenheit zum fachlichen Informations- und Erfahrungsaustausch. In drei parallelen Fachforen ging es um ausgewählte Handlungsfelder des Personalrates auf dem Weg in die Digitalisierung. In Forum 1 stellte die Vorsitzende des Hauptpersonalrates im Bundesinnenministerium (BMI), Rita Berning, unter dem Motto „Das BMI macht mobil“ eine Dienstvereinbarung aus dem Ministerium zur Diskussion. Um „Optimale Personalratsbeteiligung bei Verhaltens- und Leistungskontrolle“ ging es im Forum 2. Dort steuerte Peter Ansorge, Leiter der Beratungsstelle Informationstechnik und Arbeitssystemgestaltung an der Universität Bremen, den Impulsvortrag bei. Forum 3 befasste sich unter der Überschrift „Vom schwarzen Brett zu Social Media“ mit der Frage nach dem „Personalrat als ‚Follower‘ der Beschäftigten“ (Impulsvortrag: Oliver Welte von der dbb akademie).

➤ **Überforderung der Beschäftigten vermeiden**

Um das brandaktuelle Thema „Daheim und unterwegs – entgrenzte Arbeit zwischen Selbstaussbeutung und Selbst-

verwirklichung“ ging es zum Auftakt des zweiten Veranstaltungstages. Prof. Dr. Wolfgang Däubler von der Uni Bremen machte in seinem Vortrag klar, dass Dienstherr und Arbeitgeber gemeinsam mit dem Personalrat in der Pflicht stehen, die Beschäftigten „mitzunehmen“ und bei der Abgrenzung zwischen „privat“ und „dienstlich“ zu unterstützen. Im Zusammenhang mit mobilem Arbeiten stelle sich oft die Frage: Wann ist Feierabend, wenn ich



> Rita Jenewein



> Magnus Bergmann



> Wolfgang Däubler

doch ständig erreichbar bin? Dem Personalrat komme gerade in diesem Bereich eine Schutzfunktion zu, so Däubler, um eine Überforderung der Beschäftigten zu vermeiden – „entweder durch ein neues Mitbestimmungsrecht mit klaren Aussagen zur Belastungsgrenze oder durch ein Vetorecht bei besorgniserregender Überforderung“.

Auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten wies Rita

Jenewein hin. Die Berliner Expertin für Organisations- und Personalberatung und Gesundheitsförderung machte deutlich, dass neben Dienstherr oder Arbeitgeber sowie dem Personalrat auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst in der Pflicht stünden, auf ihre Gesundheit zu achten. Gesundheit sei nicht zuletzt deshalb ein so wichtiges Thema, weil die Digitalisierung die Arbeitsprozesse revolutioniere. „Der Mensch, der Behördenmitarbeiter wird eher zum ‚Kontrollleur‘ des Computers und hat nur noch kleine Arbeitsschritte autonom zu gestalten“, so Jenewein. Das wirke sich insbesondere auf die Psyche aus, weil vielen Arbeitenden das Gefühl abhanden komme, am Großen und Ganzen mitzuwirken. Jeneweins Schlussfolgerung: „Der Personalrat muss sich zum Promoter des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten machen.“

Unter dem Motto „Der analoge Personalrat in der digitalisierten Verwaltung“ ging es im Vortrag des Fachanwalts Magnus Bergmann (Münster) zum Abschluss noch einmal um gesetzliche Aspekte im Zusammenhang mit der Personalratsarbeit. Es brauche ein Personalvertretungsrecht „zum Anfassen“, so Bergmann. Die Gewerkschaften müssten sich dafür einsetzen, dass der Gesetzgeber verbleibende Rechtsunsicherheiten aufgrund der veränderten Arbeitsbedingungen ausgleicht.

cok/crif/ef

Parlamentsdialog zur Beurteilungspraxis im öffentlichen Dienst:

Teilzeitkräfte – verdonnert zu „lebenslänglich zweitrangig“

Wie können das Beurteilungssystem und die Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst diskriminierungsfrei gestaltet werden, damit Frauen und Männer gerechte Aufstiegschancen erhalten? Darüber sprachen Vertreterinnen der dbb bundesfrauenvertretung am 22. März 2017 bei einem parlamentarischen Frühstück mit Bundestagsabgeordneten aller Fraktionen.

Transparenz bei den Beurteilungsverfahren. „Wir brauchen hier eine gesetzliche Regelung, die Beurteilungsstatistiken für die Bundesverwaltung vorschreibt“, sagte Lühmann.

Bisher würde das Thema der ungleichen Aufstiegschancen und daraus resultierende Verdienstunterschiede ausschließlich im Kontext der freien Wirtschaft diskutiert, kritisierte Wildfeuer. „Wir wollen den Fokus auf den öffentlichen Bereich richten. Auch hier gibt es ein Gender Pay Gap von rund acht Prozent. Auch hier wirken sich familiäre Auszeiten und Teilzeit negativ auf die berufliche Entwicklung aus.“ Insbesondere die Kriterien, die der dienstlichen Beurteilung zugrunde lägen, müssten überprüft und an die heutige Zeit angepasst werden – „inhaltlich, sprachlich und ohne Stereotype zu bedienen“, betonte Wildfeuer.

► „Genderbequem“ formulieren

Auf den öffentlichen Dienst bezogen könne eine gendergerechte Formulierung der Beurteilungskriterien viel bewirken, um Frauen verstärkt in Führungspositionen zu bringen, verdeutlichte auch Entgeltexpertin Henrike von Platen. Keiner spreche über „die Männer im öffentlichen Dienst“, die keine Führungspositionen anstrebten. Aber viele unterstellten „den Frauen im öffentlichen Sektor“, dass sie Führungsverantwortung scheuten. „Indem wir darüber sprechen, kreieren wir Fakten. Deshalb müssen wir unsere Ziele positiv und genderbequem formulieren,“ machte von Platen deutlich. *bas*

„Seit mehr als drei Jahrzehnten werden wir durch Vorgesetzte in unserer beruflichen Entwicklung entscheidend benachteiligt. All unsere Beschwerden verhallen ohne Auswirkung. Wir benötigen dringend Ihre Hilfe.“ Diese Zeilen stammen aus einer Zuschrift, wie sie die dbb bundesfrauenvertretung immer häufiger erhält. Die Urheberinnen sind Frauen, die seit Jahren engagiert im öffentlichen Dienst tätig sind – viele in Teilzeit, fast alle mit familiären Verpflichtungen. „Bei durchschnittlicher dienstlicher Beurteilung und entsprechender Erfahrungsstufe erreichen viele nicht mehr als die

Besoldungsgruppe A 8 im mittleren Dienst beziehungsweise A 11 im gehobenen Dienst. Mehr ist nicht drin. Auch die Höhe der Altersbezüge ist damit besiegelt. Diese Frauen sind verdonnert zu lebenslänglich zweitrangig“, erklärte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, in ihrem Eingangsstatement am 22. März 2017 gegenüber den Parlamentsvertreterinnen und -vertretern.

► Aus Mangel an Transparenz

Auch die Bundestagsabgeordnete Kirsten Lühmann bestä-

tigte als Gastgeberin des parlamentarischen Dialogs die Erfahrungen der betroffenen Frauen. Sie selbst hatte zu Beginn ihrer Beamtenlaufbahn bei der Polizei Ähnliches erfahren müssen. Ihr damaliger Dienstherr hatte sie um Verständnis gebeten, dass ein Kollege bevorzugt befördert würde. Er habe eine Familie zu ernähren. Lühmann war zu diesem Zeitpunkt schwanger mit ihrer ersten Tochter. „Der öffentliche Dienst ist bei der Auslegung der Gleichstellungsvorgaben genauso kreativ wie die Arbeitgeber in der freien Wirtschaft.“ Geschuldet sei dies unter anderem der mangelnden

Buchvorstellung:

„Der diskrete Charme der Bürokratie“

„Ich habe mir vorgestellt, wie Europa da so liegt, auf der Couch von Sigmund Freud, und von ihren Problemen erzählt. Was würde er ihr antworten?“, fragt sich der Autor Andre Wilkens in seinem Buch „Der diskrete Charme der Bürokratie – Gute Nachrichten aus Europa“, das er am 5. April 2017 in Kooperation mit dem dbb und der Europa-Union Deutschland im dbb forum berlin vorstellte.



> Diskutierten den „diskreten Charme der Bürokratie“: Professor Martin Roth, Buchautor Andre Wilkens, Moderatorin Petra Pinzler und die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann (von links).

Er war damit beim dbb an der richtigen Adresse – lässt doch der Titel Lob für die Bürokratie vermuten. Und diese Vermutung wurde bestätigt: „Bürokraten sind der Kleber Europas“, zitierte dbb Chef Klaus Dauderstädt in seinem Grußwort den Autor. Andre Wilkens bekräftigte seine Ansicht im anschließenden Panel mit der stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden und Vertreterin der Europa-Union Parlamentariergruppe des Deutschen Bundestags, Kirsten Lühmann MdB, und Professor Martin Roth, Freund von Wilkens und ehemaliger Direktor des Victoria and Albert Museum London: „Wir haben ein System an Regeln geschaffen, das von Beamten überwacht wird. Die kriegerischen Konflikte von früher werden heute mit Füllfeder und Laptop ausgefochten, und das läuft doch super. Ich will nicht zurück.“

Wilkens wurde in London zum Europäer. Für den gebürtigen Ost-Berliner kam schon früher

„alles Tolle aus Europa“, die Musik, die Klamotten, die Freiheit. Nach dem Mauerfall fuhr er „mit dem Lada nach Europa“, lebte in London, Brüssel Turin und Genf und schuf sich so seine eigene europäische Wirklichkeit, erlebte Freiheit.



> dbb Chef Klaus Dauderstädt bei der Buchvorstellung im dbb forum

„Ich bin kein Propagandist für Europa, wir haben viele Fehler gemacht, während der Griechenland-Krise beispielsweise, aber wir haben auch so wahn-sinnig viel erreicht, und das muss man auch mal feiern“, erklärte Wilkens dem Publi-

kum. „Fahrt weg und schaut Euch Europa von außen an, dann werdet Ihr es wieder lieben.“

Sein Weg, mit Kritik umzugehen, wird nicht nur am Buchtitel deutlich. Auch im Buch

nimmt Wilkens die Kritik an Europa offen an und führt sie mit Humor ad absurdum. Er schlägt beispielsweise einen Nobelpreis für den besten Bürokraten in Europa vor: „Beamte fechten jeden Tag für uns die Konflikte aus. Das mag

manchmal lange dauern und viele Nerven kosten, aber es sichert uns allen den Frieden.“

„Es ist das richtige Buch zum richtigen Zeitpunkt“, fand auch dbb Vize Kirsten Lühmann. „Warum gehen wir mit so einer negativen Einstellung an Europa heran? Wir beurteilen ja auch die Menschen nach ihren Stärken und danach, was sie können.“

Was würde Freud der kränkenden Europa auf seiner Couch nun antworten? Er würde etwas sagen wie: „Das ist doch alles nicht so schlimm. Du hast schon so viel geschafft, hast viele Freunde und hast vielen Menschen geholfen“, vermutet Wilkens. Ein Psychologe würde Aufbauarbeit leisten, Andre Wilkens leistet mit seinem Buch Aufbauarbeit für Europa. iss

„Der diskrete Charme der Bürokratie – Gute Nachrichten aus Europa“ von Andre Wilkens ist im S. Fischer Verlag erschienen; ISBN: 978-3-10-397254-2.

Rechtsschutzversicherungen:

Topanbieter im Onlinetarifvergleich

Ob Ärger am Arbeitsplatz oder Verkehrsunfall: Eine gute Rechtsschutzversicherung ist heute wichtiger denn je. Mit dem neuen Onlinetarifvergleichsservice des dbb vorsorgewerk können dbb Mitglieder unter vorselektierten Anbietern auswählen und profitieren von attraktiven Sonderkonditionen.

Sei es im Straßenverkehr, am Arbeitsplatz, als Mieter beziehungsweise Wohnungseigentümer oder generell im Leben: Manchmal genügt bereits ein kleiner Vorfall und es kommt zu einem Rechtsstreit. Schon weil sich Anwalts- und Gerichtskosten schnell zu größeren Summen addieren können, gehört eine Rechtsschutzversicherung deshalb heute zur Grundausstattung eines angemessenen Versicherungsschutzes.

► Online vergleichen und abschließen

Das dbb vorsorgewerk bietet dazu jetzt einen ganz neuen Service: Auf der Website unter www.dbb-vorteilswelt/rechtsschutzvergleich.de können

dbb Mitglieder mehrere Rechtsschutzversicherungen bequem und transparent online vergleichen – ein echter Mehrwert angesichts der meist vielen verschiedenen Leistungsbausteine und wählbaren Parameter. Detaillierte Leistungsmerkmale lassen sich für bis zu drei Versicherungen beziehungsweise Tarife gegenüberstellen, wahlweise auch als Kurzübersicht. Wer den richtigen Anbieter gefunden hat, kann online in nur wenigen Schritten sofort seinen Vertrag abschließen oder einen Beratungswunsch online anfordern.

► Vorselektierte Anbieter

Alle Versicherer wurden sorgfältig vorselektiert. Neben einer angemessenen Finanzstär-

ke des Unternehmens wurde darauf geachtet, inwieweit die angebotenen Leistungen die Anforderungen von Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst abdecken. Damit ist die Zahl der beteiligten Versicherungen angenehm überschaubar. Zum Start des Vergleichsportals gehören dazu neben der HUK-COBURG die Anbieter Roland Rechtsschutz, Allrecht (ein Tochterunternehmen der Signal Iduna Gruppe) sowie die Ideal Versicherung. Nutzer brauchen sich somit nicht durch eine Vielzahl an Ergebnissen zu kämpfen, die womöglich gar nicht passen, sondern wählen ent-

spannt nur aus solchen Offerten, die bereits ziemlich stimmig sind. Bei Bedarf ist auch kompetente Unterstützung verfügbar: Parallel zum Onlinevergleich können sich Interessenten selbstverständlich telefonisch von den erfahrenen Spezialisten des dbb vorsorgewerk beraten lassen.

► Sonderkonditionen nur hier

Als weiteren Vorteil bieten Roland Rechtsschutz und Allrecht den dbb Mitgliedern hier auch wieder vergünstigte Spezialtarife, die anderswo im Web in der Regel nicht verfügbar sind – was zum Beispiel einen bis zu 20 Prozent niedrigeren Jahresbeitrag bedeuten kann. Übrigens: Die Sonderkonditionen gelten auch für Angehörige!

sz

► Ab sofort: Drei Prozent Beitragsnachlass

Seit vielen Jahren arbeitet das dbb vorsorgewerk im Kranken- und Pflegeversicherungsbereich mit der DBV Deutsche Beamtenversicherung Krankenversicherung zusammen. Die im Rahmen eines Kollektivvertrages speziell verhandelten Sonderkonditionen und Leistungsvorteile haben bereits zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes überzeugt.

Damit dbb Mitglieder und Angehörige auch weiterhin von erstklassigen Tarifen profitieren können, hat das dbb vorsorgewerk mit der DBV höhere Beitragsnachlässe ausgehandelt: Ab sofort gilt für alle neu abgeschlossenen Verträge ein Beitragsnachlass von drei Prozent.

Das kann beispielsweise bei einer beihilfekonformen Restkostenversicherung (Vision-B) für einen Bundesbeamten, der mit 23 Jahren Beamter auf Probe wird, über die voraussichtliche Laufzeit des Vertrages und je nach Beihilferegelungen sowie Beitragsanpassungen eine Ersparnis von insgesamt gut 6 000 Euro bedeuten.

Der Clou: All jene, die bereits einen Vertrag zwischen 2014 bis Ende April dieses Jahres über das dbb vorsorgewerk abgeschlossen haben, profitieren ebenfalls von der Neuregelung: Ab 1. Mai 2017 kommen auch hier die drei Prozent Ermäßigung zum Tragen. Die DBV informiert darüber individuell per Schreiben.



► Info

Informieren Sie sich bei den Kollegen der Kundenbetreuung des dbb vorsorgewerk: Montag bis Freitag, 8 bis 18 Uhr unter 030.40816444. Gerne auch per E-Mail an vorsorgewerk@dbb.de. Mehr unter: www.dbb-vorteilswelt.de



© dbb

> Obere Reihe: Dietmar Krayer, Hagen Jäger, Frank Pannier, Soo Hahn, Stefan Sommer, Matthias Berends, Bernd Oeljeschläger, Michael Eufinger, Torsten Rist, Uli Silberbach. Untere Reihe: Mark Koehler, Matthais Warnking, Thilo Hommel, Boris Orlob, Jens Ole Gerecke (von links)

FC Bundestag gegen team dbb

Das Freundschaftsspiel zwischen dem FC Bundestag und dem team dbb fand am 25. April 2017 im Friedrich-Ludwig-Jahn-Sportpark in Berlin vor theoretisch möglichen 19000 Zuschauern statt und endete mit 1:1.

dbb Teammanager Dietmar Krayer zeigte sich bei der anschließenden Spielanalyse im Zollpackhof zufrieden: Mannschaftskapitän Matthias Berends zeigte im Mittelfeld ein ganz starkes Spiel, ebenso Mark Koehler als sicherer Rückhalt im Tor. Ole Gerecke strahlte jederzeit Torgefahr aus und belohnte sich und die Mannschaft in der zweiten Hälfte mit einem Treffer. Pech hatte Matthais Warnking, als ihm der eigentlich fällige Elfmeter nach einem starken Solo verwehrt blieb.

Insgesamt wurde das Spiel aber überaus fair geführt: Eine gelungene Generalprobe für das Aufeinandertreffen beider Teams beim Benefiz-Turnier zum 50-jährigen Bestehen des FC Bundestag in wenigen Wochen.

Einen Bock geschossen?

dbb magazin 4/2017, Seite 39: Der Fall des Monats „Schrot à la carte“

Im betreffenden Fall des Monats hat sich auf den ersten Blick ein Fehler eingeschlichen, auf den uns viele in Sachen Jägerei versierte Leser hingewiesen haben: Eine Polizeibeamtin hatte sich auf einer dienstlichen Weihnachtsfeier drei Zähne beschädigt, weil sie auf eine Schrotkugel in Hirschfleisch gebissen hatte. Nun zählt der Hirsch zum Schalenwild, das nach deutschem Jagdrecht nicht mit Schrotmunition bejagt werden darf. Verstöße dagegen können den Verlust des Jagdscheins nach sich ziehen. Da in



© S.Kabold / Fotolia

den Gerichtsakten zum betreffenden Schadenersatzfall allerdings eindeutig von „Schrot“ die Rede ist, geht die Redaktion davon aus, dass der betreffende Hirsch womöglich nicht in Deutschland erlegt wurde, sondern als Importfleisch auf den Teller kam. Auch wäre es möglich, dass im betreffenden Prozess ein landläufig gebräuchlicher, verallgemeinernder Begriff für Jagdmunition verwendet wurde. Weder der eine, noch der andere Sachverhalt hätte Auswirkungen auf die Rechtsgültigkeit des Urteils.

39

spezial

Bundeswehr:

Willkommen in der Gegenwart

Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen hat am 5. April 2017 in Bonn 260 sogenannte Cybersoldaten in Dienst gestellt. Sie sollen die IT-Infrastrukturen der Armee sichern und Hackerangriffe auf die Bundeswehr abwehren. Um neue Computerspezialisten zu werben, hat die Bundeswehr sogar ihre Einstellungsroutrinen gelockert. Ob die gefragten „Supernerds“ tatsächlich die Kasernentore einrennen werden, bleibt fraglich.

> Eine Fregatte der Bundeswehr durchquert den Kanal von Korinth. Im Cyberzeitalter sind ihre IT-Anlagen genauso angreifbar wie das Schiff selbst – CIR soll sie schützen.

© Till Bösche / 2010 Marine

40

online

Die neue Streitmacht Kommando Cyber- und Informationsraum (KdoCIR) steht gleichberechtigt neben den Waffengattungen Heer, Luftwaffe und Marine und bündelt zunächst bis Juli 2017 rund 13 500 Soldaten und zivile Beschäftigte aus Teilen der Bundeswehr, die mit Informationstechnik (IT) zu tun haben. Allerdings sollen im Jahr 2017 rund 1 800 neue Cybersoldaten eingestellt werden. Um die auch zu bekommen, passt sich die Bundeswehr den Gepflogenheiten des modernen Computernerds an: Jeans und Hoodie statt Kampfanzug, Wohnen außerhalb der Kaserne, Verzicht auf Sportprüfungen oder gar Robben durch den Schlamm: Die physischen Anforderungen an die neuen Computerspezialisten werden andere sein als die an Soldaten in den „normalen“ Streitkräften. Was die geistigen Fähigkeiten betrifft, sind hoch spezialisierte Menschen gefragt, die in der Lage sind, ihr Fachwissen schnell auf den militärischen Bereich zu übertragen. Selbst wenn die Bundeswehr um Spe-

zialisten ohne Studienabschluss buhlt, dürfte sie es schwer haben, Topleute zu rekrutieren, denn ein IT-Fachmann kann in der freien Wirtschaft so viel verdienen wie ein General der Bundeswehr.

Bundesverteidigungsministerin Ursula von der Leyen ist dennoch zuversichtlich: „Die heutige Geburtsstunde des Kommandos Cyber- und Informationsraum (CIR) ist für die Bundeswehr mehr als ein Meilenstein. Damit stellen wir uns international im Spitzenfeld auf“, sagte sie beim Indienststellungsappell in Bonn. Der Organisationsbereich CIR solle ein Zentrum für Innovation, Kreativität und hohe Expertise im Cyber- und Informationsraum werden.

■ Unter virtuellem Beschuss

Das sei insbesondere notwendig, weil Cyberangriffe auf Staaten und besonders deren kritische Infrastrukturen schon lange keine Fiktion mehr, son-

dern bittere Realität seien: „Die Angriffe auf unsere Systeme und Netze kommen täglich, unabhängig von Begriffen wie Frieden, Krise, Konflikt oder Krieg.“ Über 280 000 Ereignisse in den ersten zwei Monaten des Jahres habe die Bundeswehr gezählt, die als Cyberattacken gegen die Bundeswehr gewertet werden können. Dies reiche von der einfachen Spionage, Datenklau über Zerstören bis Manipulieren und Beeinflussen. „Und um eins klarzustellen: Wenn die Netze der Bundeswehr angegriffen werden, dann dürfen wir uns auch wehren“, so die Ministerin.

Die Angehörigen des neuen Organisationsbereichs werden also zum einem den Schutz und Betrieb des IT-Systems der Bundeswehr sowohl im Inland als auch im Einsatz sicherstellen, zum anderen Fähigkeiten zur Aufklärung und Wirkung im Cyber- und Informationsraum stärken und weiterentwickeln. Zudem sollen sie mit dem Geoinformationswesen der Bundeswehr alle anderen

Bereiche der Bundeswehr bei ihrer Auftragserfüllung unterstützen und durch Austausch und Kooperation mit den anderen Institutionen, in einer digitalisierten Umgebung zu einer gesamtstaatlichen Sicherheitsvorsorge beitragen und die Cyber-Sicherheitsarchitektur stärken. Leiten wird CIR ein ausgewiesener Fachmann. Generalleutnant Ludwig Leinhos war zuvor unter anderem Verantwortlicher für Cyber Defence im NATO-Hauptquartier in Brüssel.

■ Werbeoffensive

Auch die Bundesverteidigungsministerin weiß um die Herausforderung Rekrutierung: „Ja, wir müssen richtig Gas geben, um die klügsten Köpfe zu bekommen und zu halten. Wir erhöhen gemeinsam die Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr durch flexiblere Laufbahnen und Werdegänge.“ Erste Früchte habe die groß angelegte Arbeitgeberkampagne „Projekt Digitale Kräfte 2.0“ bereits getragen. 2016 sei es

gelungen, 60 Prozent mehr Informatikerinnen und Informatiker einzustellen als im Jahr davor. Darüber hinaus soll ein internationaler Masterstudiengang für Cybersicherheit an der Universität der Bundeswehr in München selbst IT-Experten ausbilden.

Wer hoch spezialisierte IT-Aufgaben erledigen soll, braucht dafür auch hochmodernes Gerät. „Insgesamt sind im aktuellen Haushalt rund 1,6 Milliarden Euro für IT-bezogene Aufwendungen vorgesehen“, erläuterte die Ministerin und bezifferte die Personalkosten von CIR mit rund einer Milliarde Euro pro Jahr.

Ergänzend hat die Bundeswehr in Berlin den „Cyber-Innovations-Hub“ etabliert, der als Schnittstelle zu den treibenden Kräften der IT-Community dienen und den regelmäßigen Dialog mit den Protagonisten aus Forschung, Wissenschaft, Wirtschaft und Industrie suchen soll. „Wir warten nicht, bis sich ein Start-up bei uns meldet. Wir suchen ganz aktiv die neuen disruptiven Technologien“, so von der Leyen. Diese sollen hinsichtlich eines Mehrwertes für die Bundeswehr bewertet und im Falle der Eignung in die Bundeswehr eingeführt werden.

Insgesamt hat die Bundeswehr mit CIR ein ambitioniertes Projekt begonnen, dessen Ausmaß sich am besten anhand eines Vergleichs mit dem größten NATO-Verbündeten Deutschlands, den USA, ermessen lässt. Im vergleichbaren United States Army Cyber Command arbeiten nach Informationen des IT-Nachrichtenportals heise.de im Jahr 2015 rund 3 000 Cybersoldaten, bis 2018 sollen es 8 000 sein.

➤ Gefestigte Strukturen

Grundlage des Kommandos CIR ist die Cyber-Sicherheitsstrategie für Deutschland der Bundesregierung vom November

2016, die einen ressortübergreifenden, strategischen Rahmen geschaffen hat. Die gesamtstaatliche Cyber-Sicherheitsarchitektur weist den verschiedenen Ressorts unterschiedliche Aufgaben zu. Für die Cyberabwehr ist das Bundesministerium des Innern zuständig, das Auswärtige Amt verantwortet die Cyberaußen- und internationale -sicherheitspolitik. Verteidigungsaspekte der gesamtstaatlichen Cybersicherheit unterliegen dem Bundesministerium und sind verfassungsgemäßer Auftrag der Bundeswehr.

Dass diese Strukturen auch eingehalten werden, fordert der Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages, Hans-Peter Bartels, denn neben der Abwehr von Cyberattacken gehören auch mögliche Angriffe zu den Aufgaben des CIR. Gegenüber der Neuen Osnabrücker Zeitung betonte Bartels am 5. April 2017, dass dies nicht ohne ausdrückliche Zustimmung des Bundestages passieren dürfe: „Jede offensive Maßnahme unserer im Grundgesetz verankerten Parlamentsarmee Bundeswehr braucht ein ausdrückliches Mandat des Bundestages.“ Diese Regel gelte für militärische

wie für virtuelle Angriffe. „Selbst der große Verteidigungsfall würde sich ja nicht selbst feststellen, sondern nach Art. 115 a des Grundgesetzes stellt ihn der Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates fest“, erklärte Bartels und warnte zugleich davor, andere Bereiche der Bundeswehr zugunsten von CIR zu vernachlässigen. Insbesondere der Personalmangel des neuen Kommandos dürfe nicht dazu führen, dass IT-Spezialisten aus anderen Teilstreitkräften abgezogen würden, wo sie ebenfalls gebraucht würden.

➤ Zivile Auswirkungen

Ein weiterer Aspekt: Militärische Umstrukturierungen haben meist auch Auswirkungen auf die Zivilbeschäftigten der Bundeswehr. Herbert Schug, Bundesvorsitzender des Verbandes der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB), rechnet für den zivilen Bereich nicht mit größeren Personalengpässen im Zuge der Strukturmaßnahmen. „Die Aufträge, die hinter dem neuen Organisationsbereich stehen, gab es auch vorher. Sie wurden bisher nur durch verschiedene Dienststellen in unterschiedlichen Orga-

nisationsbereichen, teilweise auch unter anderem Fokus, bearbeitet.“ Man habe die Expertisen der Bundeswehr mitsamt ihrer Dienststellen unter einer einheitlichen Führung im neuen Organisationsbereich CIR zusammengefasst. Zwar würden auch Dienstposten verändert oder neu zugeordnet, „aber grundsätzlich ist das eine Organisationsmaßnahme mit verhältnismäßig wenig Auswirkungen, da gerade auch die Standorte der dem neuen Organisationsbereich unterstellten Dienststellen unangetastet bleiben. Für viele ändert sich daher ausschließlich der Name und das berühmte Türschild“, so Schug.

Ob die Personalgewinnungsorganisation der Bundeswehr es aber schafft, die auch von anderen Institutionen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft umworbenen IT-Spezialisten für die Bundeswehr zu gewinnen, bleibe abzuwarten. „Auch diese Herausforderung ist nicht wirklich neu. Ich gehe davon aus, dass die Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität für diesen Personalkreis, wie Verbesserungen in den IT-Merkmalen der neuen Entgeltordnung, der

The advertisement shows a soldier in camouflage uniform sitting in a server room, looking at a laptop. The text 'KARRIERE.ZIP' is prominently displayed in a white box. Below it, the text reads: 'Mach, was wirklich zählt: Karriere als IT-Spezialist (m/w)'. At the bottom, there is a call to action: 'Jetzt informieren: mach.was.wirklich.zählt.de' and the Bundeswehr logo.

➤ Bundeswehrkampagne zur Gewinnung von IT-Kräften: Ob die Anreize ausreichen, um Topleute zu locken, ist fraglich.



© Bundeswehr/Dorow

> Ein Soldat absolviert eine Sportprüfung. Für Computerspezialisten dürften die Anforderungen wohl gelockert werden.

Gewährung einer temporären Zulage im Rahmen der Personalgewinnung oder aber die Anerkennung einschlägiger beruflicher Erfahrung, nicht ausreichen werden. Hier muss sicher noch nachgesteuert werden.“

■ Interne Qualifikation

Das sieht Wolfram Kamm, Bundesvorsitzender des Verbandes der Beamten der Bundeswehr (VBB) ähnlich. Gegenüber dem dbb magazin betonte er, dass Personal im gesamten öffentlichen Dienst knapp sei. „Umso schwieriger wird es für die Bundeswehr, die hoch spezialisierten Fachkräfte für CIR zu gewinnen. Das wird allein über die Vergütung kaum funktionieren.“ Die Bundeswehr müsse daher verstärkt auf die interne Qualifikation vorhandener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen. In diesem Zusammenhang dürfe die Zufriedenheit des vorhandenen Personals als wirksames Argument für den Arbeitgeber nicht unterschätzt werden. „Was kommt von der Attraktivitätsoffensive bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tatsächlich an? Und wie kommt die Bundeswehr in der Öffentlichkeit an? Diese Fragen müssen beantwortet werden“, so Kamm.

Darüber hinaus begreift Kamm den Aufbau des Kommandos CIR nicht als rein militärische Aufgabe, sondern als Ineinandergreifen von militärischen und zivilen Bereichen der Bundeswehr. „Wir brauchen qualifizierte IT-Spezialisten ohne Inselfegabung, gerne auch dann, wenn sie nonkonformistisch keine Uniform tragen wollen. Die Bewerberinnen und Bewerber sollen allerdings ein Ausleseverfahren gewinnen. Dazu müssen auch die Möglichkeiten in der zivilen Bundeswehr besser bekannt sein, es muss endlich gezielt über die zivile Schiene geworben werden“, sagt Kamm und wünscht der Bundeswehr den Mut, ihre „Regelungswut“ zu kanalisieren: „Die Bedrohung aus dem Cyber- und Informationsraum hält sich nicht an Vorschriften und ihre Bekämpfung verlangt flexibles, schnelles, angemessenes Handeln. Dafür brauchen Zivilbeschäftigte wie Soldaten einen verlässlichen Rechtsrahmen.“ Man müsse ihnen einen Vertrauensvorschuss gewähren und sich im Zweifelsfall schützend vor sie stellen. Dabei seien nicht nur die Dienststellenleitungen, sondern auch die Gewerkschaften und Verbände gefragt: „Von einer vertrauensvollen Zusammenarbeit profitieren letztlich alle.“ *br*

> dbb sachsen-anhalt

Personalvertretungsgesetz modernisieren

Der Vorsitzende des dbb sachsen-anhalt, Wolfgang Ladebeck, hat eine Modernisierung des Personalvertretungsgesetzes gefordert. In der vergangenen Legislaturperiode sei dies vor allem am Veto der CDU in Sachsen-Anhalt gescheitert. „Wir erwarten, dass die CDU gemeinsam mit ihren Koalitionspartnern die konkreten Ziele im Koalitionsvertrag zur Modernisierung des Personalvertretungsgesetzes in dieser Legislaturperiode auch umsetzt“, sagte Ladebeck am 31. März 2017 bei einem „Werkstattgespräch“ der SPD-Landtagsfraktion zum Thema.



> Wolfgang Ladebeck, Vorsitzender des dbb sachsen-anhalt

Die Positionen des dbb für ein modernes Personalvertretungsgesetz stellte dort der stellvertretende Landesvorsitzende Maik Wagner vor: „Der Personalrat in Dienststellen ab 1 001 Beschäftigten muss zukünftig aus mehr als 13 Mitgliedern bestehen. Der Arbeitsaufwand in großen Dienststellen ist signifikant höher.“ Die Gesetzesnovelle müsse insgesamt mehr sein als nur die Umsetzung der Rechtsprechung, sondern auch auf die Mitbestimmung beispielsweise in vielen beamtenrechtlichen Fragen ausgeweitet werden. Außerdem seien die Beteiligungsrechte des Personalrates an bestehende arbeits- und datenschutzrechtliche Regelungen anzupassen und die derzeitige Reisekostenregelung für Personalratsmitglieder zu überarbeiten. ■

> DPVKOM

Kein Angebot der Postbank zum Tarifauftakt

Die erste Verhandlungsrunde der aus den Gewerkschaften DPVKOM, DBV und komba bestehenden Tarifgemeinschaft mit der Deutschen Postbank AG in Bonn ist am 7. April 2017 ohne Angebot der Arbeitgeberseite zu Ende gegangen.



> Volker Geyer, Bundesvorsitzender der DPVKOM

Die Gewerkschaften machten deutlich, dass für sie eine Verlängerung des Ende Juni 2017 konzernweit auslaufenden Schutzes vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2022 höchste Priorität hat. Gerade vor dem Hintergrund der von der Deutschen Bank beabsichtigten Zusammenführung von Postbank mit dem eigenen Privat- und Firmenkundengeschäft, lege die Tarifgemeinschaft auch gesteigerten Wert auf den langfristigen Erhalt von „gelben“ Betriebsstandorten.

Bekräftigt wurde zudem die Forderung nach einer linearen Lohnerhöhung für Arbeitnehmer/-innen und Auszubildende in allen Konzerneinheiten um 4,9 Prozent. Die Laufzeit der Entgelttabellen soll dabei zwölf Monate betragen. Die Gehaltsforderung sei berechtigt, da es ausschließlich den 22 000 Beschäftigten im Konzern zu verdanken sei, dass die Postbank – trotz schwieriger Marktverhältnisse – auf Gewinnkurs ist. Die nächste Verhandlungsrunde für die Tarifgemeinschaft findet voraussichtlich am 23. Mai in Bonn statt. ■

> FWSV

Neuer Name und neue Struktur

Der FWSV heißt ab sofort Fachverband Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung. Die entsprechende Satzungsänderung hatte der Bundesvertretertag des Verbandes am 14. März 2017 einstimmig beschlossen. Mit der Satzungsänderung werde zum einen der Reform der Verwaltung Rechnung getragen, zum anderen stelle sich der Verband mit seiner neuen Struktur „zukunftssicher für die nächsten Jahre auf“, erklärte der Bundesvorsitzende Egon Höfling.



> Egon Höfling,
Bundesvorsitzender der FWSV

Zum 30. Juni 2017 werden die bisherigen Orts- und Bezirksgruppen aufgelöst, an ihre Stelle treten ab 1. Juli elf neue Regionalverbände. In den Regionalverbänden sollen in der Zeit vom 1. Juli bis 30. September 2017 Regionalvertreter und deren Stellvertreter gewählt werden. Die Regionalverbände werden dann auch zuständig sein für die Vertretung des FWSV bei Personalversammlungen und die Unterrichtung des Bundesvorstandes über wichtige Ereignisse.

Im Oktober 2017 werden die Regionalvertreter einen neuen FWSV-Bundesvorstand wählen. An die Stelle des bisherigen Bundesvertretertages tritt künftig als oberstes Organ des FWSV der Gewerkschaftstag, der sich aus dem Bundesvorstand und den Regionalvertretern zusammensetzen wird.

> dbb m-v

Landeschef Knecht wiedergewählt

Der dbb beamtenbund und tarifunion mecklenburg-vorpommern hat auf seinem 7. Landesgewerkschaftstag (6./7. April 2017 in Stavenhagen) eine neue Landesleitung gewählt. Dietmar Knecht wurde als Landesvorsitzender wiedergewählt. Der 49-Jährige aus Parchim erhielt 98 Prozent der Stimmen der 98 stimmberechtigten Delegierten.

In einem Leitantrag bekräftigten die Delegierten die Forderung nach Entwicklung eines attraktiven öffentlichen Dienstes in Mecklenburg-Vorpommern. Dieser müsse berufliche Entwicklungsperspektiven bieten und der Abwanderung junger Menschen aus dem Land entgegenwirken. „Nicht nur in der Wirtschaft werden das Personal und der Nachwuchs knapp, eine ähnliche Entwicklung wird auch der öffentliche Dienst bei Bund, Land und Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern nehmen, wenn nicht durch motivierende Arbeitsbedingungen und ange-



> Als Gast des CDU-Landesparteitages traf der wiedergewählte dbb Landeschef Dietmar Knecht mit der CDU-Vorsitzenden und Bundeskanzlerin Angela Merkel am 8. April 2017 in Grimmen zusammen.

messene personelle Ausstattung gegengesteuert wird“, sagte der wiedergewählte dbb Landesvorsitzende. Thema war ferner die Stärkung des für das Funktionieren der Gesellschaft unabdingbaren Ehrenamtes. Dazu bedürfe es unter anderem verbesserter Freistellungsregelungen, so Knecht.

Als Gast des CDU-Landesparteitages am 8. April 2017 in Grimmen traf der wiedergewählte dbb Landeschef mit der CDU-Vorsitzenden und Bundeskanzlerin Angela Merkel zusammen, die als Delegierte ihres Heimatverbandes Mecklenburg-Vorpommern zugegen war. In dem Gespräch ging es insbesondere um Nachwuchsgewinnung, Personalpolitik der öffentlichen Hände und um den Flickenteppich bei der Besoldung. „Wir sehen mit Sorge die Auseinanderentwicklung der Arbeits- und Bezahlungsbedingungen auf Länderebene. Das, was beim Bund mit Stellenaufwuchs und Eins-zu-eins-Übertragung von Tarifabschlüssen funktioniert, wird den Kolleginnen und Kollegen Mecklenburg-Vorpommerns leider verwehrt“, machte Knecht deutlich.

> SBB

Gespräche zu Beamtenbesoldung abgeschlossen

Die Gespräche zur Umsetzung der Tarifeinigung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder in Sachsen sind abgeschlossen. Das teilten der SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen, das Sächsische Staatsministerium der Finanzen, der DGB, Bezirk Sachsen, und der Sächsische Richterverein am 12. April 2017 mit.



> Nanette Seidler,
Landesvorsitzende des SBB

Zuvor waren Eckpunkte unterzeichnet worden, die die Basis für das nun zu erarbeitende Anpassungsgesetz sind. Für den SBB unterschrieb die Landesvorsitzende Nanette Seidler. Die Vereinbarung sieht vor, dass die Besoldung der Beamten, Richter und Versorgungsempfänger des Freistaates Sachsen – analog zum Tarifbereich – rückwirkend zum 1. Januar 2017 um 2,0 Prozent und ab 1. Januar 2018 um weitere 2,35 Prozent linear erhöht wird. Die Anwärterbezüge werden um jeweils 35 Euro zum 1. Januar in beiden Jahren angehoben.

Da die Tarifeinigung für die Beschäftigten neben der linearen Erhöhung der Tabellenentgelte weitere Elemente enthält, verständigten sich die Gesprächsparteien auch im Bereich der Beamtenbesoldung auf zusätzliche Schritte. Auf diese Weise wird eine Regelung für die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger erreicht, die den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes entspricht, heißt es in der gemeinsamen Pressemitteilung.

> DBB NRW

Rechtssicherheit bei Frauenförderung

Schnelle Rechtssicherheit für Beamtinnen und Beamte fordert der Deutsche Beamtenbund Nordrhein-Westfalen und unterstützt damit die Ankündigung von CDU und FDP, die aktuelle Regelung zur Frauenförderung verfassungsgerichtlich prüfen zu lassen.

„Der DBB NRW begrüßt jeden Schritt, der schnell für Rechtssicherheit sorgt“, erklärte Landesvorsitzender Roland Staudé am 6. April 2017. Die aktuelle Situation sei für die Beamtinnen und Beamten „extrem frustrierend“, da es in einigen Bereichen faktisch einen Beförderungsstopp gebe und weder Frauen noch Männer befördert werden.



> Roland Staudé,
Vorsitzender des DBB NRW

Zwar werde aktuell daran gearbeitet, das Problem in besonders stark betroffenen Bereichen zu lösen. Damit würden jedoch lediglich Symptome gelindert. „Denn durch den geplanten Beförderungsschub fällt zwar vielfach die Grundlage der aktuellen Klage weg, langfristig hilft das aber nicht, da immer wieder neue Klagen eingereicht werden, spätestens nach der nächsten regelmäßigen Beförderungsrunde“, machte Staudé deutlich. Deshalb führe kein Weg an einer Klärung durch den Verfassungsgerichtshof NRW (VGH NRW) vorbei.

Diesen Schritt hatte zwar auch die Landesregierung angekündigt, aber seither seien mehr als sechs Wochen vergangen,

ohne dass dieser Ankündigung Taten gefolgt sind. Losgelöst von der rechtlichen Klärung müsse für wirkliche Frauenförderung aber schon bei der Beurteilung angesetzt werden, da Frauen oft trotz guter Leistungen schlechtere Beurteilungen erhalten und sich daraus entsprechende Beförderungsnachteile ergeben, so Staudé. „Es muss für Frauen wie auch für Männer möglich sein, Familie und Beruf miteinander zu verbinden, ohne dass dabei die Karriere auf der Strecke bleibt“, so der DBB NRW-Vorsitzende.

> GDL

Kritik am Lärmbekämpfungsgesetz

Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) hat das vom Bundestag beschlossene Gesetz zur Lärmbekämpfung beim Güterverkehr kritisiert. Man gehe mit den verfolgten Zielen konform, nicht aber mit dem Weg dorthin. „Noch mehr Auflagen verringern noch weiter die Attraktivität des ohnehin schon defizitären und seit Jahren abnehmenden Schienengüterverkehrs“, sagte der GDL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky am 3. April 2017.



> Claus Weselsky,
Bundesvorsitzender der GDL

Der Schienenverkehr würde so verteuert und verlangsamt, die Produktionsabläufe werden noch stärker verkompliziert. „Was wir brauchen, ist eine zukunftsorientierte Infrastruktur, die mit einem integralen Taktfahrplan auch die Kapazitäten des Schienengüterverkehrs erhöht, damit in Deutschland das

Angebot an umweltfreundlichem Güterverkehr tatsächlich zur Verkehrsverlagerung auf die Schiene führt“, so Weselsky, der auch stellvertretender dbb Bundesvorsitzender ist.

> DSTG

Gespräch mit Spitzenvertretern der Steuerverwaltungen

Beim jährlichen Gespräch mit Spitzenvertretern der Steuerverwaltungen am 30. März 2017 zog der Bundesvorsitzende



> Thomas Eigenthaler,
Bundesvorsitzender der DSTG

zende der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG), Thomas Eigenthaler, eine positive Bilanz: Mit dem Scheitern des Deutsch-Schweizer Steuerabkommens, dem internationalen Steuerdatenaustausch und der im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Abschaffung des § 30 a der Abgabenordnung seien Forderungen der DSTG umgesetzt worden. Daraus würden sich jedoch neue Fragen, etwa hinsichtlich eines automatischen nationalen Datenaustauschs ergeben.

Dieser könnte „angesteuert“ werden, zumal die Privilegierung von Inländern als europarechtswidrig eingestuft werden könne. Allerdings sei ein solches Vorhaben angesichts der etwa 400 Millionen Konten in Deutschland nur mit einer funktionierenden IT-Unterstützung denkbar. Auch die Sinnhaftigkeit der anonymen 25-prozentigen Abgeltungssteuer auf Kapitalerträge sei bei dem Gespräch hinterfragt worden, zumal angesichts des internationalen Datenaustauschs

das bei der Einführung genannte Argument „Lieber 25 Prozent von X als nix“ ausgedient habe. Auch seien mittlerweile alle Argumente entfallen, die in der verfassungsrechtlichen Diskussion für die Privilegierung dieser Einkunftsart angeführt werden könnten.

Weitere Themen waren demnach die Personalgewinnung, -entwicklung und -ausstattung, Letztere insbesondere im Hinblick auf den zusätzlichen Bedarf durch die Neubewertung von Grundstücken im Zuge der Grundsteuerreform.

> GdS

GKV wieder paritätisch finanzieren

Der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), Maik Wagner, hat die Rückkehr zu einer paritätischen Finanzierung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefordert. Letztere könnten sonst finanziell überfordert werden, sagt Wagner am 24. März 2017 beim „Forum Sozialpolitik“ der GdS in Berlin.



> Maik Wagner,
Bundesvorsitzender der GdS

Die gute Finanzlage der GKV werde nicht ewig anhalten und steigende Kosten im Gesundheitswesen würden in absehbarer Zeit zu höheren Zusatzbeiträgen führen. Auch die Anhebung der Versicherungspflichtgrenze sowie die Beibehaltung des gegliederten Krankenversicherungssystems nannte Wagner als Kernanliegen der GdS.