



DPoIG

DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

9

September 2021 / 55. Jahrgang

POLIZEISPIEGEL

Tarifrunde 2021

Solidarität und berechtigte Forderungen!

Seite 8 <

„Die Polizei hält den Laden am Laufen“

Thomas Jungfer,
DPoIG-Landesvorsitzender in Hamburg,
im Interview

Seite 18 <

Fachteil:

- Das Versammlungsrecht im Wandel der Pandemie – Verbot von Corona-Demos
- Zugang zu außerhalb der Bußgeldakte befindlichen Informationen



Ratloses Wahlvolk

Von Rainer Wendt, Bundesvorsitzender

Rund 60 Millionen Frauen und Männer sind bei der bevorstehenden Bundestagswahl wahlberechtigt. Viele Parteien drängen ins Parlament, die Koalitionsmöglichkeiten sind mittlerweile unüberschaubar geworden, tragen exotische oder staatstragende Namen und bleiben inhaltlich merkwürdig leer.



Etwa 1,2 Millionen Menschen sind Mitglied einer Partei, das waren vor 30 Jahren noch mehr als doppelt so viel. Die früheren „großen Volksparteien“ SPD und Union kommen nicht einmal mehr gemeinsam auf eine Mehrheit, die zum Regieren reicht und die Bindungswirkung von Parteien, die in kleinen Zirkeln die Kandidaturen besetzen, sinkt weiter.

Aber selbst diese wenigen Menschen, die Mitglied einer Partei sind, haben es schwer, sich bei der Wahl zu entscheiden. Die Parteien haben sich in ihren Programmen zwar um Profil bemüht, aber alle Programmatik ist Schall und Rauch, wenn es um die Macht geht, die man sich mit anderen Parteien teilen muss. Eine Analyse der Programme lohnt sich schon deshalb nicht. Wer hätte

schon angenommen, dass die CDU in Baden-Württemberg es zulässt, dass die gesamte Polizei unter den Generalverdacht der Diskriminierung gestellt wird und das Ländle sich mit CDU-Unterstützung Berliner Verhältnissen nähert?

Und längst haben auch in anderen Ländern ehemals bürgerliche Parteien, die der Polizei angeblich vertrauen, der grünen Botschaft zugestimmt, dass alle Einsatzkräfte potenzielle Straftäter seien, die man mit Zahlenkombinationen kennzeichnen muss, um sie notfalls zu identifizieren.

Die jetzige Bundesregierung hatte in ihrer Koalitionsvereinbarung vollmundig erklärt, ein bundesweit gültiges „Musterpolizeigesetz“ schaffen zu wollen. Tatsächlich hat sie nicht

einmal ein Bundespolizeigesetz zustande gebracht.

Und vorsichtshalber haben die „etablierten Parteien“ nicht einmal ein klares Bekenntnis zum Berufsbeamtentum abgegeben, man weiß ja nie, mit wem man nach der Wahl zusammen regiert. Beliebigkeit statt Programmatik, Verbindlichkeit war gestern.

■ Demokratie lebt von Gegensätzlichkeit

Wenn in der politischen Arithmetik sogar bislang geltende Tabus der Parteien nahezu mühelos durchbrochen werden, nur damit ihr Führungspersonal weiterhin Ministerträge bekleiden kann, bleiben nur Ratlosigkeit und Vertrauensverlust. Demokratie lebt nicht nur vom Wandel, son-

dern auch von der Gegensätzlichkeit politischer Meinungen, vom Diskurs, ja auch vom gelegentlichen Streit darüber, wie man Probleme optimal löst. Wenn die Macht zum inhaltslosen Selbstzweck wird, nimmt die Demokratie Schaden, der nur schwer reparabel sein wird.

Das Regierungshandeln der Vergangenheit hilft auch kaum weiter. Die Pkw-Maut, Corona, Flutkatastrophe, Afghanistan – die Liste der politischen Debakel ist allein in den letzten Wochen länger geworden, ohne dass überzeugendes Regierungshandeln, das die Wahlentscheidung erleichtern würde, irgendeiner Partei zuzuordnen wäre. Stattdessen „Sommerinterview“, „Kanzlerduell“ oder Schaulaufen bei Events, die allesamt nicht weiterhelfen und sich in der medialen Betrachtung an lächerlichen Versprechern, die sie allen Menschen passieren können, abarbeiten.

Manche Verbände üben sich in „Wahlempfehlungen“, die braucht kein Mensch. Was unsere Demokratie braucht, sind wirkliche Wahlmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Parteien, deren Aussagen nicht nur eine Halbwertzeit bis zum Wahlabend haben. Es wird schwer für die Menschen, die zur Wahl gehen. Und doch ist es ein großes Glück, dieses Recht frei wahrnehmen zu dürfen, viele Millionen Menschen in vielen Ländern beneiden uns dafür, in vielen Ländern riskieren sie ihr Leben, um dieses Recht zu erkämpfen. Es gibt also genügend Anlass, unsere Demokratie durch Teilnahme an der Wahl und eine Stimmabgabe für demokratische Kräfte zu stärken.

Demokratie ist manchmal kompliziert. Überflüssig ist sie nie. ■

DPoIG im Internet: www.dpolg.de

Ihre Meinung interessiert uns: dpolg@dbb.de

> **DPoIG**

- > Leitartikel: Ratloses Wahlvolk 3
- > Folgen der Flutkatastrophe: DPoIG-Spendenaufruf zeigt große Resonanz 4
- > GdL-Kundgebung in Berlin: DPoIG zeigt sich solidarisch mit der Gewerkschaft der Lokomotivführer 5
- > Intensiver Austausch über sicherheitspolitische Fragen: Innenpolitische Sprecher der CDU im Gespräch mit DPoIG-Bundesvorsitzendem 6
- > „Die Polizei hält den Laden am Laufen“ 8
- > Bisheriger Projektfortschritt bei der Studie AMBOSafe: Gewalt gegen Einsatzkräfte 10
- > Sitzung der DPoIG-Kommission Verkehr: Abschnittskontrolle, Verkehrsunfallaufnahme, ausländische Führerscheine 12
- > DPoIG und BVST stellen die Abschnittskontrolle vor 13
- > Knochenmarkspende: Pensionierter Kollege aus Bad Wildbad braucht Hilfe 13
- > Branchentag zur Einkommensrunde 2021: DPoIG: Kein Sparen bei der Sicherheit und Hände weg vom Arbeitsvorgang 14
- > 70 Jahre Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) 16
- > Fachteil:
 - Das Versammlungsrecht im Wandel der Pandemie – Verbot von Corona-Demos 18
 - Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde zum Zugang zu außerhalb der Bußgeldakte befindlichen Informationen (hier: Rohmessdaten) 22

> **dbb**

- > Einkommensrunde 2021: Fünf Prozent mehr Geld 25
- > Den öffentlichen Dienst fit für die Zukunft machen 27
- > Mehr Effizienz und größere Handlungsspielräume für die EU 28
- > Was erwartet den öffentlichen Dienst nach der Wahl? 30
- > eine frage an ... die Fraktionen des Deutschen Bundestages 34
- > tarifpolitik: Tarifeinheitsgesetz 38
- > senioren 39
- > Parität: Mehr Frauen in die Parlamente! 40
- > Weniger Frauen im Topmanagement 42
- > mitgliedsgewerkschaften 44

> **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 FACHTEIL:** Prof. Dr. jur. Dieter Müller. **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 in Textform beim DBB Verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 54,50 Euro zzgl. 13,50 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 5,80 Euro zzgl. 1,40 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim DBB Verlag in Textform 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 (cri). **REDAKTION:** Jan Brenner (br). **FOTOS:** Brenner, Fotolia, MEV. **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. **ANZEIGENVERKAUF:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **ANZEIGENDISPOSITION:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 62 (dbb magazin) und Preisliste 42 (Polizeispiegel),** gültig ab 1.10.2020. **Druckauflage dbb magazin:** 553 060 (IVW 2/2021). **Druckauflage Polizeispiegel:** 84 743 (IVW 2/2021). **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



Folgen der Flutkatastrophe

DPoIG-Spendenaufruf zeigt große Resonanz



© DPoIG Stiftung

> Das Haupthaus der DPoIG Stiftung in Fall

Die Flutkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen Mitte Juli hat die betroffenen Gebiete und vor allem die dort lebenden Menschen schwer getroffen. Viele haben alles verloren und stehen nun vor einem langwierigen Wiederaufbau. Zahlreiche Hilfskräfte, darunter auch Polizistinnen und Polizisten, zeigten vor Ort Einsatz und stehen immer noch unter dem Eindruck schlimmer Bilder.

Die DPoIG-Stiftung kümmert sich seit Jahren um Beschäftigte und Versorgungsempfänger der Polizei und der Sicherheitsbehörden oder deren Hinterbliebene (Witwen, Waisen), die infolge ihres körperlichen, geistigen oder seelischen Zustandes auf die Hilfe anderer angewiesen sind. Die Unterstützung erfolgt in Form von Naturalleistungen, das heißt durch Aufenthalte in den Stiftungshäusern in Bayern.

Um die zu erwartende große Anzahl an betroffenen Kolle-

ginnen und Kollegen, sowie deren Angehörigen aufnehmen zu können, hat die Deutsche Polizeigewerkschaft zusammen mit der DPoIG Stiftung sehr schnell einen bundesweiten Spendenaufruf gestartet. „Für die Spendenbereitschaft bedanken wir uns als bei allen Unterstützerinnen und Unterstützern. Zahlreiche DPoIG-Landesverbände haben beeindruckend gespendet – das ist gelebte Solidarität in der DPoIG“, sagte DPoIG-Bundesvorsitzender Rainer Wendt.

Die Landesverbände sowie die Regionalbeauftragten der DPoIG Stiftung werden sich zeitnah um die sogenannten Stiftungsfälle kümmern, den Kontakt zu betroffenen Kolleginnen und Kollegen herstellen und die Absprache mit der DPoIG-Stiftung treffen.

Mehr zu den Angeboten der DPoIG Stiftung unter: www.dpolg-stiftung.de



GDL-Kundgebung in Berlin

> Mitglieder der DPoIG unterstützen die GdL vor Ort

DPoIG zeigt sich solidarisch mit der Gewerkschaft der Lokomotivführer

In einer Grußbotschaft an die Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaft Deutscher Lokführer GdL hat DPoIG-Bundesvorsitzender Rainer Wendt auf einer Kundgebung vor dem Bahn-Tower in Berlin am 17. August im Namen der DPoIG seine Solidarität und Unterstützung bekundet. In einer kämpferischen Rede betonte Wendt, die DPoIG stehe an der Seite der streikenden Lokführerinnen und Lokführer. „Wenn für die Beschäftigten Betriebsrenten gekürzt und die Beschäftigten mit lächerlichen Erhöhungen abgespeist werden sollen, während sich das Management der Bahn sich selbst üppige Vergütungen gewährt, stehen die Zeichen natürlich auf Sturm.“



© Jan Brenner

> DPoIG-Bundesvorsitzender Rainer Wendt hielt eine kämpferische Rede.

Rainer Wendt weiter: „Vor allem die persönlichen Attacken gegen Claus Weselsky machen

mich wütend und betroffen zugleich. Was mittlerweile an Hass und Hetze über diesen aufrechten, integren und kämpferischen Gewerkschafter verbreitet wird, ist unfassbar. Wie schon vor einigen Jahren scheinen alle Hemmungen zu fallen und ein führender Gewerkschafter wird mit üblen Worten an den Pranger gestellt. Es liegt in unser aller Interesse, klare Kante zu zeigen und Einhalt zu gebieten!“

Die Auseinandersetzung ist auch ein Vorzeichen für die bevorstehenden Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder, die alles andere als gemächlich verlaufen werden. Von den Beteuerungen der Politik,

den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die angemessene Wertschätzung nicht zu verweigern, ist wenig bis nichts übrig geblieben. Wir tun also alle gut daran, uns gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen des dbb beamtenbund und tarifunion auf eine knallharte Einkommensrunde einzustellen.

Der GdL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky, gleichzeitig stellvertretender Bundesvorsitzender des dbb, war erfreut über die Solidarität: „Wir sind Gegenwind gewöhnt. Aber Rückenwind ist natürlich besser. Deshalb tut es gut, diese Unterstützung aus der dbb-Familie zu sehen. Wir werden weiter entschlossen dafür kämpfen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen von der Bahn nicht finanziell abgehängt werden, während sich das Management hohe Bonuszahlungen genehmigt. Das Land braucht eine starke Deutsche Bahn. Dafür brauchen wir qualifiziertes und motiviertes Personal. Dafür brauchen wir anständige Arbeitsbedingungen. Dafür brauchen wir einen Bahnvorstand, der endlich seiner Verantwortung gerecht wird. Es ist höchste Zeit!“



© DPoIG (2)

> Die DPoIG zeigte solidarisch Flagge vor dem Bahn-Tower in Berlin.

Intensiver Austausch über sicherheitspolitische Fragen

Innenpolitische Sprecher der CDU im Gespräch mit DPoIG-Bundesvorsitzendem

Zu einem intensiven Austausch über aktuelle sicherheitspolitische sowie beamtenrechtliche Fragen kam am 23. Juli 2021 eine Delegation der Konferenz der innenpolitischen Sprecher von CDU/CSU in Bund und Ländern mit dem DPoIG-Bundesvorsitzenden Rainer Wendt in der DPoIG-Bundesgeschäftsstelle in Berlin zusammen.



> Dennis Gladiator (MdHB), Rainer Wendt, Steffi Rehbohm (Referentin für Innenpolitik der CDU-Fraktion in der bremischen Bürgerschaft), Thomas Blenke (MdL BW), Marco Lübke (MdB) (von links)

Antidiskriminierungsgesetz in Baden-Württemberg hob er die geplanten Unterschiede zum Berliner Gesetz hervor. Dass Polizistinnen und Polizisten ihr Verhalten nachweisen müssten, werde es so nicht geben. Vielmehr gehe es auch um den Schutz der Einsatzkräfte vor Anfeindungen.

Zu den Folgen der Flutkatastrophe sagte Thomas Blenke, die staatlichen Behörden müssen nun evaluieren und schauen, was lief nicht optimal und an welchen Stellen muss nachgesteuert werden.

Gesprächsthemen waren unter anderem die Herausforderungen für die Sicherheitsbehörden durch und nach Corona, der Sachstand des „Muster-Polizeigesetzes“, die Novelle des Bundes-Polizeigesetzes sowie die personelle und technische Situation der Sicherheitsbehörden in Deutschland. Überdies sprach der DPoIG-Bundesvorsitzende die Notwendigkeit der Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage an, dort wo dies noch offen ist.

Im Anschluss stellte sich der innenpolitische Sprecher der DPoIG Baden-Württemberg und Vorsitzende der Konferenz der innenpolitischen Sprecher von CDU/CSU in Bund und Ländern, Thomas Blenke, den

Fragen der DPoIG. Er machte deutlich, dass innere Sicherheit auf drei Säulen basiere, die die Politik permanent im Fokus

haben müsse: gute Ausstattung, ausreichend Personal und notwendige rechtliche Grundlagen. Zum geplanten



> Thomas Blenke beim Interview im DPoIG eigenen TV-Studio

Vollständiges Interview:



„Die Polizei hält den Laden am Laufen“

Thomas Jungfer, DPoIG-Landesvorsitzender in Hamburg, im Interview mit dem POLIZEISPIEGEL über die anstehenden Tarifverhandlungen, die Ausnahmesituation durch Corona sowie Ausstattung und Personal bei der Polizei.

Du bist seit November 2020 im Amt. Welche gewerkschaftlichen Herausforderungen sind derzeit die wichtigsten in Hamburg?

Derzeit beschäftigen uns die anstehenden Tarifverhandlungen, die im Herbst beginnen. Sie werden nicht einfach. Aufgrund der coronabedingten Ausnahmesituation sind viele öffentlichen Kassen leer. Die öffentlich Beschäftigten, gerade auch bei der Polizei, waren und sind jedoch diejenigen, die salopp gesagt, den Laden am Laufen hielten. Das muss nun auch honoriert werden.

Die DPoIG Hamburg setzt sich seit längerem für alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten ein. Corona hat dieser Entwicklung einen Schub verpasst. Wie viele Kolleginnen und Kollegen nutzen diese Möglichkeit? Und ist diese Arbeitsweise nun auf Dauer etabliert?

An dieser Stelle hat die Pandemie Positives bewirkt. Der Trend zum mobilen Arbeiten ist da, es wurden viele Laptops angeschafft. Die Dienststellen dürfen mittlerweile selbst ent-

scheiden, wie und wann Personal von zu Hause arbeiten darf. Momentan laufen Verhandlungen mit den gewerkschaftlichen Vertretern über eine Dienstvereinbarung. Es wird also weitergehen in Richtung „flexibles Arbeiten“. Dadurch ist die Polizei ein Stück weit moderner geworden.

Corona hat unser Land immer noch im Griff. Fühlt sich die Polizei in Hamburg bei der Durchsetzung notwendiger Maßnahmen ausreichend von der Politik unterstützt?

Nein. Die Corona-Regularien wurden so oft geändert, dass man teilweise nicht hinterherkam. Manche Vorschriften muteten aberwitzig an. So sollte beim Joggen um die Alster Maske getragen werden. Regelmäßig trafen sich Jugendliche, Grillfreudige und Partyleute im Stadtpark – und die Polizei sollte dies alles kontrollieren. Insgesamt hat sich die Arbeit der Polizei dahingehend verändert, dass sie im letzten Jahr stärker mit Drogenkriminalität konfrontiert wurde und Fahrraddiebstählen. Die Zahl der Wohnungseinbrüche ging



Thomas Jungfer, der DPoIG-Landesvorsitzende beim Interview

hingegen zurück. Die Einsatzkräfte auf der Straße hatten sich außerdem mit einem verstärkten Demonstrationsgeschehen auseinanderzusetzen.

Ein gewerkschaftliches Dauerthema ist die Ausstattung der Polizei. In den letzten Jahren hinzugekommen ist in vielen Ländern und beim Bund die Bodycam. Wie sieht hier der aktuelle Stand in Hamburg aus?

Bisher verfügt Hamburg nur an wenigen Polizeikommissariaten über Bodycams. Jetzt wurde entschieden, noch mal 78 Geräte anzuschaffen. Das ist ein kleiner Schritt in die richtige Richtung, besser wäre es jedoch, würde man sie flächendeckend einführen. Unsere Kolleginnen und Kollegen erleben heutzutage, dass viele Menschen ein Handy dabei haben und die Polizei filmen. Sequenzen werden nachträglich

teilweise so zurechtgeschnitten, dass die Polizei in ein falsches, rabiates Licht rückt. Deshalb brauchen die Polizeikräfte Bodycams, allein weil sie schon eine präventive und abschreckende Wirkung auf das Gegenüber entfalten.

Ende Juni wurde in der Hansestadt der Grundstein für eine neue Polizeiakademie gelegt. Wie viele junge Kolleginnen und Kollegen werden dort künftig studieren? Wie sieht überhaupt die Nachwuchssituation aus – finden sich genügend Bewerberinnen und Bewerber?

Derzeit läuft eine Einstellungs-offensive in Hamburg. 1.400 Kolleginnen und Kollegen befinden sich in der Ausbildung. Die neue Polizeiakademie kommt fast zu spät, denn der Höhepunkt der Einstellungen ist vorbei. Trotzdem sind wir als DPoIG froh, dass neue Ausbildungskapazitäten geschaffen werden. Was die DPoIG Hamburg seit Jahren fordert – mehr Personal – wurde endlich erhört. Jetzt stellt sich jedoch die Herausforderung ausreichend gute Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Im gehobenen Dienst ist dies kein Problem, im mittleren schon.

Euer DPoIG-Landesvorstand hat jetzt zwei Tage in Berlin zusammen beraten. Wenn du Hamburg und Berlin vergleichst, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus dem Blickwinkel eines Polizisten fallen dir auf?

Ich fand es etwas erschreckend zu sehen, mit welchem Fahrzeugpool die Polizei Berlin unterwegs ist. Es wird schon deutlich, dass jedes Bundesland selbst entscheidet, wie es seine Polizei ausrustet und bezahlt. Eine Ungerechtigkeit, die es nicht geben sollte, denn die Arbeit ist die gleiche. ■



Der Vorstand der DPoIG Hamburg tagte am 1./2. August in der DPoIG-Bundesgeschäftsstelle in Berlin. Über aktuelle Entwicklungen und Themen auf Bundesebene informierte als zeitweiliger Gast DPoIG-Bundesvorsitzender Rainer Wendt.



Die Serviceplattform für
kommunale Alkoholprävention



Hotline 08000 86 78 48

VORTIV – VOR ORT AKTIV

Die Serviceplattform für kommunale Alkoholprävention

Gemeinsam sind wir stärker: Wir unterstützen Sie bei Ihrer Präventionsarbeit – aktiv vor Ort und digital. Auf www.vortiv.de finden Sie bundesweite Angebote, zahlreiche Materialien und den direkten Kontakt zur individuellen Beratung.

Besuchen Sie uns unter www.vortiv.de oder nutzen Sie unsere Beratungshotline 08000 86 78 48



www.vortiv.de



Bisheriger Projektfortschritt bei der Studie AMBOSafe

Gewalt gegen Einsatzkräfte

Von Anne Herr und Clemens Lorei, Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung



nahmen der Organisationen und Unternehmen betrifft dies auch das Ereignisprotokoll. Hierbei verfassten mehr als 800 Einsatzkräfte 16 Wochen lang wöchentlich ein Ereignisprotokoll und gaben an, ob sie in der vergangenen Woche Angriffe erlebt haben oder nicht. Damit wurden Angriffe im Dienst systematisch über einen längeren Zeitraum betrachtet. Die Zahlen zur Häufigkeit von verbalen und körperlichen Angriffen, Gewalt gegen Sachen oder von bewusstem Behindern von Maßnahmen werden aktuell ausgewertet. Die Beteiligung war für diese Art von Erhebung auch über den langen Zeitraum konstant hoch und die Berufsgruppe der Polizei am häufigsten vertreten.

Ebenfalls sind die Interviews – speziell mit Expert*innen der einzelnen Berufsgruppen als auch mit Betroffenen von Angriffen – bereits abgeschlossen. Aktuell werden noch Interviews mit Personen, die in eine Auseinandersetzung mit Bediensteten geraten sind, geführt. Daneben konnte für die Aktenanalyse bereits eine Vielzahl an Vorfällen erhoben werden. Insbesondere für normdurchsetzende Berufsgruppen außerhalb der Polizei, wie Kommunalen Ordnungsdienst, werden weiterhin Aktenzeichen für die Beantragung von Akteneinsicht bei den zuständigen Staatsanwaltschaften gesucht.

Das öffentliche Interesse am Thema Gewalt gegen Einsatzkräfte sowie der Bedarf an Aufklärung ist sehr groß. Auch knapp ein Jahr nach Start der Studie AMBOSafe gilt dies ungebrochen. AMBOSafe („Angriffe auf Mitarbeiter*innen und Bedienstete von Organisationen mit Sicherheitsaufgaben“) ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der zivilen Sicherheitsforschung gefördertes bundesweites Forschungsprojekt, das sich mit den Hintergründen zu Gewalt gegen Bedienstete auseinandersetzt, die gesellschaftliche Sicherheitsaufgaben wahrnehmen.

© Pixabay

In einer Kooperation des Bayerischen Roten Kreuzes, der Kriminologischen Zentralstelle in Wiesbaden und der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung werden dabei verbale und körperliche Angriffe auf Mitarbeitende von Berufsgruppen in helfender und normdurchsetzender Funktion untersucht. Das Ziel ist es, durch einheitliche Erhebungen über die betreffenden Berufsgruppen hinweg, Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Angrif-

fen zu erfassen und dadurch wissenschaftlich fundierte und wirksame Möglichkeiten für Schutzmaßnahmen auf breiter Ebene zu entwickeln.

■ Bisheriger Projektverlauf

Seit Projektbeginn konnten zu den bereits zugesagten Partnern noch weitere wichtige Unterstützer der Studie hinzugezogen werden. Dies sind vor allem neben dem Innenministerium Sachsen-Anhalt, dem

Berliner Innensenat und der Polizei Nordrhein-Westfalen auch die beiden größten deutschen Interessenvertretungen von Polizeibeamt*innen. Dadurch ist es möglich, in den Reihen der Polizei umfassend und weitreichend auf Beteiligungsmöglichkeiten an AMBOSafe aufmerksam zu machen.

Ein erster Teil der Befragungen konnte bereits abgeschlossen werden. Neben der Erhebung von bereits bestehenden Maß-

■ Aktuell: Teilnehmende für Befragung „Lagebild“ gesucht

Für alle beteiligten Berufsgruppen (Polizei, Rettungsdienst, Feuerwehr, THW, Notaufnahme, Kommunale Ordnungsdienste und Verkehrsunterneh-

men) läuft seit dem 1. August noch bis zum 30. September 2021 eine deutschlandweite Befragung. Inhaltlich wird in dieser Befragung der Fokus auf die Bewältigung von kritischen und bedrohlichen Situationen und die Zusammenarbeit von BOS in Gefahrensituationen gesetzt. Einsatzkräfte aus diesen Tätigkeitsgebieten treffen berufsbedingt in ihren Einsätzen auf Personen in Notsituationen, die aufgewühlt sind und unter Stress stehen. Solche emotional aufgeladenen Situationen können leicht eskalieren und bergen eine Gefahr für Einsatzkräfte. Trotzdem gehören Angriffe und Widerstandsdelikte aber auch bei der Polizei glücklicherweise nicht zum Hauptteil der täglichen Arbeit. Dies lässt die Vermutung zu, dass im alltäglichen Dienstgeschehen bereits viele Konflikte gelöst und gefährliche Situationen durch die Beamt*innen im

Vorfeld entschärft werden können. Kaum eine Studie hat sich bislang jedoch damit befasst, wie Polizeibeamt*innen dies schaffen. Mithilfe des Erfahrungswissens der Bediensteten im Umgang mit gefährlichen Situationen können diese wichtigen Aspekte erstmalig erfasst



werden. Dies bietet eine ganz besondere Chance, Angriffen zu begegnen und sie zu vermeiden. Im Vergleich dazu werden Situationen von erfolgten Angriffen mit einbezogen, da sich zeigt, dass es trotz allem Konstellationen gibt, in denen ein körperlicher Angriff nicht mehr verhindert werden konnte.

Das Ziel ist es herauszufinden, was diese unterschiedlichen Verläufe ausmacht und ob beispielsweise eine Kombination bestimmter Faktoren eine besondere Gefahr für Einsatzkräfte darstellt. Durch die spezifische Abbildung solcher Gefahrensituationen könnten

dadurch Anknüpfungspunkte für die Praxis generiert werden, um die Aus- und Fortbildung in diesen Berufsgruppen zu ergänzen und das Sicherheitsempfinden zu erhöhen. Jede Beteiligung an dieser Befragung kann dazu beitragen, das Arbeiten von Einsatzkräften sicherer zu machen!

Informationen zur Teilnahme

Für die Befragung „Lagebild“ werden Polizeibeamt*innen für eine freiwillige Teilnahme gesucht. Die Einmalbefragung ist anonym, dauert circa 10 bis 20 Minuten und es sind keine Rückschlüsse auf die Behörde, Dienststelle oder Person möglich.

Link zur Teilnahme:
<https://ww2.unipark.de/uc/AMBOSafe/Lagebild/>



Passt in jeder Lebenslage

Die Kombination aus Beihilfe und Privater Kranken- und Pflegeversicherung ist eine runde Sache – und kostet nicht die Welt. Deshalb ist sie auch für junge Beamtinnen und Beamte besonders interessant.

Warum privat krankenversichern?



www.beamte-in-der-pkv.de



Sitzung der DPoIG-Kommission Verkehr

Abschnittskontrolle, Verkehrsunfallaufnahme, ausländische Führerscheine

Nach zahlreichen digitalen Besprechungen konnte die DPoIG-Kommission Verkehr nunmehr wieder eine Präsenzsitzung vom 27. bis 28. Juli 2021 im Hotel Königshof in Bonn abhalten und aktuelle Themen mit Verkehrsbezug besprechen.



Beim Videodreh der DPoIG-Kommission Verkehr zur Abschnittskontrolle in der Bundesgeschäftsstelle

Im Rahmen der Kommissionssitzung gingen die Besprechungsteilnehmer unter anderem auf die vielfältigen sowie verkehrssicherheitsfördernden Einsatzmöglichkeiten der Abschnittskontrolle ein und beleuchteten die bereits vorhandenen Erkenntnisse aus Österreich und dem zwischenzeitlich abgeschlossenen Pilotprojekt in Niedersachsen. Zusätzlich hat die DPoIG in Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Verkehrssicherheitstechnik einen Videoclip entstehen lassen, der dem interessierten Fachpublikum auf der Internetseite der Deutschen Polizeigewerkschaft zum Abruf bereitgestellt wird und die Funktionsweise sowie den Mehrwert der **Abschnittskontrolle** anschaulich beschreibt. (siehe auch Kasten)

Darüber hinaus unterstrichen die Kommissionsmitglieder die

enorme Bedeutung einer professionellen Verkehrsunfallaufnahme und verwiesen auf die zu begrüßende Ausweitung der Verkehrsunfallaufnahmeteams in Nordrhein-Westfalen auf nunmehr weitere 17 Standorte. Nach einhelliger Auffassung ist es schlichtweg die Erwartungshaltung des Bürgers, dass die Polizei eine **professionelle Verkehrsunfallaufnahme** betreibt und dabei schnellstmöglich agiert. Nicht zuletzt die zunehmende Digitalisierung von Kraftfahrzeugen fordert eine technische Anpassung der polizeilichen Ausstattung, um unfallrelevante Daten schnellstmöglich sowie beweissicher auswerten zu können. Vor diesem Hintergrund spricht sich die DPoIG-Kommission Verkehr für die flächendeckende Etablierung solcher Verkehrsunfallaufnahmeteams in anderen Ländern aus.

In einem weiteren Tagesordnungspunkt haben sich die Kommissionsmitglieder mit einer aktuellen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 29. April 2021 (Az.: C-56/20) zur Anbringung von **Sperrvermerken auf ausländischen Führerscheinen** befasst. In diesem Zusammenhang gibt es in einigen Polizeibehörden praxisbezogene Rechtsunsicherheiten in der Beschlagnahme von Führerscheinen sowie vorläufigen Entziehung von Fahrerlaubnissen. Demnach besteht in einigen Bereichen momentan die Rechtsauffassung, dass das zugrunde liegende Urteil dazu führt, dass der in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte Führerschein beispielsweise nach einer fahreignungsrelevanten Straftat nicht mehr beschlagnahmt werden darf und der betroffene Kraftfahrzeugführende seine Berechtigung

zum Führen von Kraftfahrzeugen im Inland zunächst bis zur Bekanntgabe der vorläufigen Entziehung behalten würde. In diesen Fallkonstellationen dürfte der Betroffene nach der polizeilichen Kontrolle (gegebenenfalls nach Abbau einer relevanten Blutalkohol- oder Rauschmittelkonzentration) weiterfahren und müsste bis zur vorläufigen Entziehung der Fahrerlaubnis durch das Gericht keinerlei strafrechtliche Konsequenzen (zum Beispiel Fahren ohne Fahrerlaubnis) befürchten.

Dieser Rechtsauffassung kann vonseiten der DPoIG-Kommission nicht gefolgt werden, denn das Urteil des Europäischen Gerichtshofes bestätigt lediglich die bestehende Rechtslage in Anhang I Ziff. 3 der Richtlinie 2006/126/EG, wonach ein Sperrvermerk nur von dem Mitgliedstaat auf dem Führerschein angebracht werden darf, in dem der Führerscheininhaber seinen ordentlichen Wohnsitz hat. Diese Ausführungen stehen zwar in einem Teilwiderspruch zur nationalen Regelungslage in § 69 b Abs. 2 Satz 2 StGB sowie § 47 Abs. 2 Satz 2 und 3 FeV und der seit Jahren gängigen Verwaltungspraxis zur Anbringung von Sperrvermerken, allerdings bleiben die strafprozessualen Möglichkeiten zur Beschlagnahme des Führerscheins nach § 94 Abs. 3 StPO sowie zur vorläufigen Entziehung der Fahrerlaubnis nach § 111 a StPO hiervon unberührt. In der polizeilichen Verkehrsüberwachungspraxis stellt sich dieses Urteil jedoch dahingehend als problematisch dar, als dass der für die Einsatzkräfte oft wichtige Sperrvermerk auf der Rückseite in vielen Fällen nicht mehr ersichtlich wird und der Nach-

weis über die fehlende Berechtigung zum Führen von Kraftfahrzeugen im Inland nur über einen konsequenten Abgleich der Personaldaten mit dem Datenbestand im Fahreignungsregister über ZEVIS möglich ist.

Abschließend erfolgt noch der Hinweis, dass die DPoIG-Kommission Verkehr seit geraumer Zeit über einen eigenen Abschnitt auf der Internetseite der Deutschen Polizeigewerkschaft verfügt. Hier werden aktuelle Themen, Termine und Fachbeiträge der Kommission zusammengestellt: <https://www.dpolg.de/ueber-uns/fachkommissionen/verkehrsicherheit/>.

> Exklusives Video

DPoIG und BVST stellen die Abschnittskontrolle vor

In einem eigens erstellten aktuellen Video stellen die DPoIG und der Bundesverband Verkehrssicherheitstechnik (BVST) die Wirkungsweise und die

Vorteile der Abschnittskontrolle – auch bekannt als Section Control – vor. Bernd Heller, Polizeidirektor in Nordrhein-Westfalen und Vorsitzender der Kommissi-

on Verkehr der DPoIG, erläutert anschaulich die Abschnittskontrolle, die wirksam dazu beitragen kann, die Verkehrssicherheit zu verbessern.



> Bernd Heller, Vorsitzender der DPoIG-Kommission Verkehr, stellt sich den Fragen von Leonie Sahlmann, Polizeikommissarin aus Berlin.

Das Video im Web:



**Knochenmarkspende
Pensionierter Kollege aus Bad Wildbad braucht Hilfe**

Fredy aus Baden-Württemberg ist seit Juni schwer erkrankt und seine einzige Chance zu überleben, ist eine Stammzellspende.

Dabei könnte jeder zwischen 17 und 45 Jahren Fredys Lebensretter sein, der sich typisieren lässt!

Wie das geht: Online-Registrierung unter www.blutev.de oder über den QR-Code in der Anlage ein Lebensretter-Set anfordern!

Bei Fragen direkt zum Thema Stammzellspende und Lebensretter-Sets (zur Wahl stehen Wattestäbchen oder Blutprobe) steht auch das gesamte Team von blut.eV zur Verfügung: Telefon 07244.6083-0 oder info@blutev.de.

Achtung: Da es bereits bei der Polizei viele Stammzellspender gibt, ist es gut zu wissen, dass wer bereits in einer anderen Datei (zum Beispiel DKMS) registriert ist, sich nicht noch einmal bei blut.eV registrieren lassen muss. Die Daten werden zentral verwaltet.

Das Lebensretter-Set und die Typisierung sind selbstverständlich kostenlos. Wer jedoch möchte, der darf auch gerne etwas spenden.

Gesucht:

Ich werde noch gebraucht!

Fredy sucht Dich!

Seit Juni bin ich am Myelodysplastisches Syndrom erkrankt. Dadurch kann mein Knochenmark keine normalen Blutzellen mehr bilden. Meine einzige Chance zu überleben ist eine Stammzellspende.

Ich bin 62 Jahre alt und pensionierter Polizist. In meiner Freizeit bin ein aktiver Mensch, habe viele Jahre Fußball gespielt und bin seit 1996 Jugendtrainer beim TSV Auerbach. Auch bin ich ein leidenschaftlicher Motorradfahrer. Aber mein größter Wunsch ist es, meinen zwei Söhnen noch viele Jahre ein Vater und Wegbegleiter zu sein. Nachdem ich seit sieben Jahren verwitwet bin, möchte ich meinen Jungs noch lange zur Seite stehen können.

Jetzt kommt es auf Euch an! Jeder von Euch könnte Fredys Lebensretter sein. Wenn du zwischen 17 und 45 Jahre alt und gesund bist, dann lass Dich typisieren. **Fördere Dir noch heute Dein Lebensretter-Set an und schicke es so schnell wie möglich zurück.**





Zur Zeit können **nur sehr wenige Aktionstage** stattfinden, deshalb ist es jetzt so wichtig: **Online-Registrierung** unter www.blutev.de oder über den **QR-Code** ein Lebensretter-Set anfordern!
Stichwort: „Fredy“

Helfe Leben retten! Jeder Euro zählt.

Für die Neuaufnahme eines potentiellen Spenders entstehen Kosten von ca. 40 Euro.
Bitte spenden an: blut.eV, Sparkasse Karlsruhe, IBAN: DE07 6605 0101 0010 1738 88
Verwendungszweck: Fredy

Fragen zur Typisierung?
Nimmt Kontakt mit uns auf: 07244/6083-0 oder info@blutev.de



Lebensretter

> 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 Euro; Rechnung abwarten!

E-Mail: dpolg@dbb.de

REDAKTION POLIZEISPIEGEL, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin

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: residenzacdana@hotmail.com

Privates Holzferienhaus am Wittensee/SH

Liebevoll komplett eingerichtet, herrlicher Garten, dir. Seezugang, 2 SZ, max. 5 Pers., Nähe NOK und Ostsee/Eckernförde. Kamin, Kanu, Fahrräder inkl. Ab 80 Euro/Nacht. Tel.: 0176.20284339 oder dgossel@gmx.de

Branchentag zur Einkommensrunde 2021

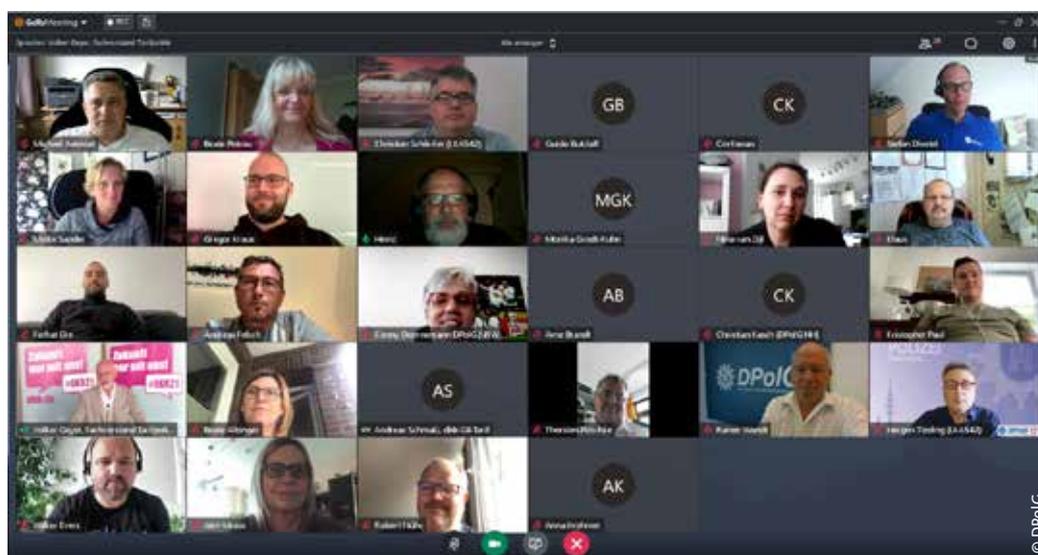
DPoIG: Kein Sparen bei der Sicherheit und Hände weg vom Arbeitsvorgang

Am 2. August 2021 haben erneut zahlreiche Mitglieder der DPoIG aus den Bundesländern Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Brandenburg, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen bei einem digitalen Branchentag engagiert mit dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, und dem DPoIG-Bundesvorsitzenden Rainer Wendt diskutiert.



dienst verstärkt in den Fokus gerückt, die aber auch zuvor schon bestanden haben. Seien es der Personalmangel, die hohe Anzahl an Plusstunden oder die Defizite bei der Digitalisierung. Hier müssen wir gemeinsam Lösungen finden, um die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern und die Funktionsfähigkeit der Polizei dauerhaft sicherzustellen.“

Darüber hinaus haben die DPoIG-Mitglieder über weitere drängende Themen diskutiert, die sie unabhängig von der Pandemie am Arbeitsplatz bewegen, von Verbesserungen bei den Zulagen für Schicht und Wechselschicht über die Einführung der stufengleichen Höhergruppierung bis zu Nachholbedarf beim Entgelt. Die DPoIG-Mitglieder betonten, dass die Arbeitgeberseite die Hände vom Arbeitsvorgang lassen sollen und stellten klar, dass sie für ihre berechtigten Forderungen in der Einkommensrunde kämpfen werden. ■



Die Teilnehmenden des Branchentages beim Online-Meeting

Nach einem Auftakt am 8. Juli 2021 war dies bereits der zweite Austausch von dbb und DPoIG zur Vorbereitung auf die Einkommensrunde 2021 mit den Ländern. Auch bei diesem Branchentag haben die Kolleginnen und Kollegen ausführlich die erschwerten Arbeitsbedingungen während der Corona-Pandemie geschildert.

Volker Geyer betonte: „Die Polizistinnen und Polizisten waren und sind immer mitdendrin, und das auch in der Pandemie. Sie setzen die häufig wechselnden Vorschriften vor Ort durch, manchmal auch gegen Widerstand. Homeoffice ist in den überwiegenden Fällen bei der Polizei nicht möglich. Dieser große Einsatz

kommt uns allen zugute und muss sich auch in den Ergebnissen der Einkommensrunde zeigen.“

Dies bekräftigte auch der DPoIG-Bundesvorsitzende Rainer Wendt: „Die Pandemie hat viele Probleme im Polizei-

Drei Fragen an Michael Adomat, stellvertretender Landesbundvorsitzender des dbb hamburg und stellvertretender Fachbereichsvorsitzender Verwaltung der DPoIG Hamburg

■ Kannst du die Belastung durch die Corona-Pandemie in eurem Bereich schildern?

Die Durchsetzung der Corona-Verordnungen war mit vielen zusätzlichen Aufgaben für die Beschäftigten der Polizei verbunden. Dabei kam es zum Teil zu verbalen und körperlichen Auseinandersetzungen mit Verletzten auf beiden Seiten. Die zu geringe Personalausstattung hat sich in der Corona-Zeit außerdem durch Quarantäne, Erkrankungen, Kinderbetreuung und anderes noch weiter verschlechtert.

■ Woran soll der dbb bei der Einkommensrunde denken?

Wichtige Themen für die Kolleginnen und Kollegen bei der Polizei sind unter anderem eine deutliche lineare Entgelterhöhung mit sozialer Komponente, eine steuer- und sozialversicherungsfreie Corona-Zulage, die stufengleiche Höhergruppierung, eine Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulage und eine Waffenträgerzulage. Außerdem muss ein Eingriff der Arbeitgeberseite in die Entgeltordnung beim Thema Arbeitsvorgang verhindert werden.

■ Wie schätzt du die Aktions- und Streikbereitschaft ein?

Die Aktionsbereitschaft für kleinere Aktionen ist vorhanden und wir werden alles tun, um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Entscheidend ist eine gute Vorbereitung.

Werbeanzeige

Dienstunfähigkeit – Sind Polizisten über den Dienst- herrn ausreichend abgesichert?

Jeden Tag bewältigt die Polizei schwierige Situationen. Dabei sorgt sie nicht nur für Recht und Ordnung. Allem voran ist sie für die Bürgerinnen und Bürger da und sorgt für ihre Sicherheit. Polizeibeamte leisten sehr viel. Aber denken sie auch genügend an sich selbst? Besonders das Thema Dienstunfähigkeit wird oft vergessen.

Dienstunfähigkeit – das kommt bei Polizeibeamten doch gar nicht so oft vor, oder?

Das größte Risiko ist, das Risiko zu unterschätzen. Der Polizeiberuf bringt besondere Herausforderungen mit sich: gefährliche Einsätze, Schicht-, Nacht- und Bereitschaftsdienste sowie Arbeitsüberlastung. Zudem nimmt die Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten zu, was die körperlichen und seelischen Anforderungen erhöht. Tatsächlich scheidet jeder zehnte Polizeibeamte wegen Dienstunfähigkeit vorzeitig aus dem Dienst aus.¹

Wird ein Beamter dienstunfähig, sollte sein Einkommen über den Dienstherrn abgesichert sein. Richtig? Nicht ganz. Je nachdem, auf welcher Stufe der Karriereleiter der Beamte steht und wie viele Dienstjahre er bereits geleistet hat, ist er gesetzlich mehr oder weniger abgesichert – oder auch gar nicht. Bei Beamten baut sich die gesetzliche Absicherung erst ab einer Verbeamtung auf Lebenszeit sowie einer 5-jährigen Wartefrist langsam auf.

Deshalb macht es Sinn, sich privat abzusichern – z. B. mit der Berufs- und Dienstunfähigkeitsversicherung der Allianz Lebensversicherungs-AG. Ein

neues, passgenaues Produkt, das eine Einkommensvorsorge mit einer auf den Beamten zugeschnittenen Absicherung im Falle der Dienstunfähigkeit bietet. Dazu gehört auch eine „echte“ DU-Klausel. Das bedeutet, dass sich die Allianz bei der Leistungsentscheidung für den in den Ruhestand versetzten Beamten an die Entscheidung des Dienstherrn anlehnt.

Gerade zu Beginn der Beamtenlaufbahn, also als Beamter auf Widerruf, auf Probe oder in den ersten Dienstjahren, bestehen meist nur geringe bis gar keine gesetzlichen Ansprüche auf Versorgung über den Dienstherrn. Auch später baut sich die Absicherung nur schrittweise auf. Werden Beamte also dienstunfähig, reichen die Leistungen des Dienstherrn oft nicht aus, um den bisherigen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Genau hier greift die Berufs- und Dienstunfähigkeitsversicherung. Am Anfang ist eine höhere Versorgung notwendig, da durch den Dienstherrn in der Regel noch keine Absicherung besteht. Ab der Verbeamtung auf Lebenszeit und wenn die Wartezeit erfüllt ist, ist eine geringere Absicherung ausreichend. Genau deshalb bieten wir die Selbstständige Berufs- und Dienstunfähigkeitsabsi-



cherung mit 2 Phasen an. In der 1. Phase ist die Absicherung höher und deckt im Optimalfall die volle Höhe der Dienstbezüge ab. Ab dem Zeitpunkt der Verbeamtung auf Lebenszeit greift die Versorgung durch den Dienstherrn und verringert die Versorgungslücke. Deshalb versichern wir in dieser 2. Phase eine bedarfsgerecht niedrigere Rente. Der Beitrag ist dabei über die gesamte Laufzeit konstant.

Der Abschluss der Versicherung ist für Beamte auf jeder Karrierestufe geeignet – auch wenn sie sich noch im Studium oder in der Ausbildung befinden. Zudem bietet diese Versicherung für Beamte die Möglichkeit, die BU-/DU-Rente entsprechend ihrer Lebenssituation zu erhöhen, z. B. wenn sie eine höhere Besoldungsgruppe erreichen, ihre Ernennung zum Beamten auf Probe oder zum Beamten auf Lebenszeit erfolgt, sie heiraten oder Kinder bekommen.

Gesetzlich gibt es für Polizeibeamte noch eine Besonderheit. Im Gegensatz zu anderen Beamten (wie z. B. Verwaltungsbeamte und Lehrer) können sie auch als dienstunfähig ange-

sehen werden, wenn sie die besonderen gesundheitlichen Anforderungen des Diensts nicht mehr erfüllen können. Bei der Berufs- und Dienstunfähigkeitsversicherung der Allianz Lebensversicherungs-AG kann optional auch eine Absicherung für diese „spezielle Dienstunfähigkeit“ mitversichert werden. Nur mit ihr sind Polizeibeamte im Polizeivollzugsdienst dann umfassend abgesichert.

Warum also mit der Vorsorge warten? Schließen Sie jetzt die Versorgungslücke – je früher, desto besser. Denn wer viel leistet, darf sich selbst dabei nicht vergessen.

Erfahren Sie jetzt mehr über die Berufs- und Dienstunfähigkeitsversicherung der Allianz unter: [allianz.de/du](https://www.allianz.de/du)



¹ <https://www.polizisten-portal.info/dienstunfaehigkeitsversicherung/>

70 Jahre Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG)

Historische Meilensteine auf dem Weg in die Zukunft – Teil 2

Von Werner Kasel, Ehrenmitglied der DPoIG

In diesem Jahr wird die Deutsche Polizeigewerkschaft 70 Jahre alt. Bewegte Jahre mit vielen Herausforderungen, politischen und gesellschaftlichen Diskussionen und zahlreichen gewerkschaftlichen Erfolgen liegen hinter der DPoIG. Der POLIZEISPIEGEL nimmt das Jubiläum zum Anlass zurückzuschauen.

Die Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB

Beim Bundeskongress im Januar 1987 in Bonn gibt sich die Gewerkschaft in Anlehnung anderer Gewerkschaften im DBB (so die DStG, DVG, DJG) nach gut 35 Jahren ihres Bestehens den Namen „Deutsche Polizeigewerkschaft“, muss aber aufgrund einer Namensstreitklage der GdP, die eine zu große Verwechslungsgefahr sieht, den Deutschen Beamtenbund, zumindest als Kürzel, weiter als Namenszusatz führen.

Mit dem Bundeskongress 1991 endete nach 16 Jahren die Amtszeit des Bundesvorsitzenden Benedikt-Martin Gregg, der für seine Verdienste zum Ehrenvorsitzenden ernannt wurde. Ihm folgen bis heute die Bundesvorsitzenden Harald Thiemann, Nordrhein-Westfalen (1991 bis 1995), Gerhard Vogler, Bayern (1995 bis 2003), Wolfgang Speck (2003 bis 2007) – die beiden Letztgenannten sind heute als Ehrenvorsitzende aktiv – und Rainer Wendt (seit 2007 bis heute), der 2021 im Jahr des 70. Bestehens der DPoIG frisch im Amt bestätigt ist.

Bis zum heutigen Tag arbeitet die Organisation erfolgreicher denn je unter diesem Namen

und hat in ihrer Geschichte auch immer ihre Horizonte erweitert.

Internationale Arbeit

Bereits im April 1953 beginnen Verhandlungen mit französischen und belgischen Polizeikollegen über eine Mitgliedschaft der BDP in der „Union International de Syndicats de Police (U.I.S.P.)“. Diese wird im Juni 1953 in Brüssel formal gegründet – noch ohne deutsche Beteiligung. Die Verhandlungen ziehen sich bis in das Jahr 1955, da mit der GdP eine zweite Beitrittskandidatin vorhanden ist. Obwohl auch zwei französische Gewerkschaften in der Union Mitglied sind, soll aus Deutschland (und aus anderen Ländern) jeweils nur eine Orga-



Die DPoIG rüft ihre Mitglieder auf, ihre Forderungen durch gemeinsame Demonstrationen zu unterstreichen. Das DPoIG-Blau bestimmt das Geschehen.

➤ Großdemonstration für gewerkschaftliche Forderungen im Jahr 1999

nisation aufgenommen werden. Eine Kompromisslösung, wonach zwei Gewerkschaften sich die vier Sitze teilen sollen, scheitert. Im September 1955 teilt der Vorstand der UISP dem BDP-Verhandlungsführer Wilhelm Schwendt (Baden-Württemberg) mit, dass man sich für die GdP als Mitglied entscheiden habe.

Rückblende 3

In Genf beschließen Vertreter der Polizeibeamtenorganisationen aus Holland, Deutschland,

Frankreich und Österreich im September 1924 die vorläufige Gründung des „Internationalen Bundes der Polizeibeamten“ (Federation Internationale des Fonctionnaires de Police“). Er nimmt seinen Sitz in Amsterdam und ab September 1930 in Berlin, Lützowstraße 73, dem Verbandssitz des Preußischen Polizeibeamtenverbands und der Reichsgewerkschaft Deutscher Polizeibeamter. Generalsekretär ist der Geschäftsführer der Reichsgewerkschaft, Emil Winkler, der 1933 infolge erlittener Verletzungen nach Verhaftung ums Leben kommt.

Unter Beteiligung des Deutschen Beamtenbunds wird im März 1955 in Luxemburg die Gründung einer unabhängigen internationalen Beamtenorganisation „Confédération Internationale des Cadres Fonctionnaires (CICF)“ beschlossen. Beim ersten Kongress gehören ihr Dachorganisationen der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes aus den Gründerstaaten der EWG sowie aus dem französisch verwalteten Saarland an. Der Bund Deutscher Polizeibeamter, nachfolgend



Die Zukunft hat schon begonnen. Junge Kolleginnen und Kollegen übernehmen gewerkschaftliche Verantwortung.

➤ Die JUNGE POLIZEI bei einer öffentlichen Aktion in den 90er-Jahren

die PDB und DPoIG, ist als DBB-Mitgliedsgewerkschaft seit dieser Zeit intensiv in die europäische Arbeit eingebunden. 1990 wird aus CICEF die CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants), die europäische Vereinigung unabhängiger Gewerkschaften. Außer in CESI arbeiten Vertreter*innen der DPoIG auch in der Europäischen Polizei-Union (EPU) mit.

➤ **Jugend- und Nachwuchsarbeit**

1957 bereits beschließt der BDP die Bildung einer eigenständigen Nachwuchsorganisation. Im September 1958 ist es so weit: In Würzburg wird bei einer Tagung der Jugendbeauftragten aller Mitgliedsverbände die Gründung der „BDP-Jugend“ formell beschlossen. Zum ersten Bundesjugendleiter wird der bayerische Kriminalbeamte und Mitglied der DBB-Bundesjugendleitung, Hans Leyendecker, gewählt. Damit war die „BDP-Jugend“ die erste Nachwuchsorganisation in der Gewerkschaftslandschaft der Polizei auf Bundesebene. Die „GdP-Jugend“ wurde erst 1966 gegründet.

Nach einem Zwischenschritt über die „PDB-Jugend“ im Jahr 1966 gibt sich die Nachwuchsorganisation im November 1979 den Namen „JUNGE POLIZEI“, die bis Erfolgsgarantin für erfolgreiche Gewinnung und Betreuung junger Kolleg*innen ist.

➤ **DPoIG und die Deutsche Einheit**

Unmittelbar nach dem Mauerfall 1989 nehmen Angehörige der DDR-Volkspolizei Verbindung zur DPoIG in Berlin, Hessen und Bayern auf, um die Möglichkeiten zur Gründung einer Gewerkschaft für die Volkspolizei auszuloten. Angehörige der Volkspolizei gründeten am 18. Januar 1990 in Potsdam als eine der ersten unabhängigen Gewerkschaften

in der DDR die vom FDGB unabhängige „Deutsche Volkspolizei-Gewerkschaft (DVPoIG)“. Sie wird auf westlicher Seite von der „Deutschen Polizeigewerkschaft“ im Beamtenbund unterstützt, löst sich aber nach Gesprächen mit dem Leiter der Volkspolizeischule, seinem Kaderoffizier und Vertretern der vom DDR-Innenminister eingesetzten „Koordinierungsgruppe zur Gründung einer Polizeigewerkschaft“ freiwillig wieder auf.

Nach der Gründung des DDR-Beamtenbunds im Februar 1990 erfolgt der zweite, erfolgreiche Anlauf zur Gründung der Deutschen Volkspolizeigewerkschaft. Darüber berichtet die „Neue Zeit“ mit Verzögerung am 30. März 1990 „Offiziere, Offizierschüler und Wachtmeister gründeten kürzlich in Potsdam die Deutsche Volkspolizeigewerkschaft



➤ Trauerzug Ende der 90er-Jahre in Hamburg mit Vertretern der DPoIG-Spitze

(DVPoIG)“. Vorsitzender wird der Polizeiobermeister Jürgen Meier, Ost-Berlin. Das Ministerium der DDR erkennt die DVPoIG am 29. Juni 1990 mit Wirkung vom 1. Juli 1990 als eigenständigen Tarifpartner der Regierung der DDR an. Die DVPoIG hatte damit das Recht, sich ohne Einschränkungen in allen Dienststellen der Deutschen Volkspolizei zu betätigen.

Der DPoIG-Bundeshauptvorstand beschließt am 30. Juni 1990 in Berlin einstimmig, die

DVPoIG als gleichberechtigte Mitgliedsgewerkschaft in die DPoIG aufzunehmen. Nachfolgend entstehen die „Neuen Bundesländer“ und die DVPoIG geht in den neu gegründeten DPoIG-Landesverbänden auf. Diese werden nachfolgend als eigenständige Mitgliedsverbände in die Bundesorganisation der DPoIG aufgenommen.

➤ **Die Bundespolizei in der DPoIG**

Im Oktober 1951, kurz nach Gründung des BDP, wird in Goslar der „Bundesgrenzschutz-Verband (BGV)“ als Berufs- und Interessenvertretung der Beschäftigten des Bundesgrenzschutzes gegründet. Wie der BDP organisiert der BGV zunächst ausschließlich Beamte und wird 1955 Mitgliedsverband im Deutschen Beamtenbund. Der BGV sieht von seiner Gründung an

den Bundesgrenzschutz als „Bundespolizei“.

1972 wird der BGS im Bundesgrenzschutzgesetz als „eine Polizei des Bundes“ bezeichnet. Erst die rot-grüne Koalition unter Bundeskanzler Gerhard Schröder brachte die Umbenennung in „Bundespolizei“ am 1. Juli 2005 unter gesetzliches Dach und Fach.

In den Jahren des gewerkschaftlichen Nebeneinanders innerhalb des DBB gibt es zwischen BGV/BDP/PDB und



➤ Immer wieder ein Thema: Gewalt gegen Einsatzkräfte

DPoIG immer wieder Gespräche und Überlegungen zur Bildung einer einheitlichen Polizeigewerkschaft unter dem Dach des DBB. Nach wiederholt gescheiterten Verhandlungen zur Fusion von BGV und DPoIG gründet die DPoIG 1990 ihren eigenen Fachverband Bundespolizei unter dem Vorsitz von Hans-Joachim Zastrow, Lübeck. Die 1. Delegiertenversammlung findet am 7. November 1990 in Lübeck statt und fordert öffentlichkeitswirksam unter anderem die Umbenennung des Bundesgrenzschutzes in „Bundespolizei“ (siehe oben). Das erhöht den beidseitigen Druck, sich über eine Vereinigung zu verständigen und das Nebeneinander aufzulösen. Bis dahin sollte es aber noch 21 Jahre und mehrere vergebliche Anläufe dauern. Am 6. Oktober 2011 war es dann so weit: Die Bundespolizeigewerkschaft BGV im DBB und der DPoIG-Fachverband Bundespolizei beschließen die Verschmelzung der bisher eigenständigen Organisationen und gründen am gleichen Tag die neue „DPoIG Bundespolizeigewerkschaft“. Diese wird am 9. Oktober 2011 beim Registergericht Charlottenburg als e. V. registriert und feiert damit ihren 10. Geburtstag. Erster Vorsitzender der Bundespolizeigewerkschaft wird Ernst G. Walter, Düsseldorf. Ihm folgt im Jahr 2019 sein Stellvertreter Heiko Tegatz im Amt.

Das Versammlungsrecht im Wandel der Pandemie – Verbot von Corona-Demos

18

Fachteil

Von Michael Werntaler, Bruchsal¹

» Vorwort

Mit fortschreitender Pandemie und fortgesetzter Missachtung der Hygiene- und Abstandsregeln durch die Versammlungsteilnehmer, insbesondere bei den sogenannten „Querdenker-Demos“, verfügten die Versammlungsbehörden Versammlungsverbote, die vor den Verwaltungsgerichten Bestand hatten. Der Beitrag erläutert vor diesem Hintergrund die Argumentation für eine Verbotsverfügung.

» Aus der Auflage zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung (MNB) wird ein Verbot

Die Initiative „Querdenken 621 – Mannheim“ hatte für Samstag, den 5. Dezember 2020, eine Versammlung mit Aufzug angekündigt, die die Stadt MA mit mehreren Auflagen am 2. Dezember 2020 genehmigte, unter anderem die Begrenzung der maximalen Teilnehmerzahl

auf 200 und das konsequente Tragen einer MNB.

Da der Antragsteller weiterhin insbesondere in den sozialen Netzen zur zahlreichen „maskenlosen“ Teilnahme an der Demo aufrief, verbot die Stadt MA die Versammlung mit Verweis auf durch die Uneinsichtigkeit gegebene gesteigerte Infektionsgefahr während des Demonstrationsgeschehens.

Gegen beide Bescheide richtete sich die Klage des Antragstellers vor dem VG Karlsruhe mit dem Antrag, die aufschiebende Wirkung seines Widerspruchs wiederherzustellen.

Das VG Karlsruhe befand den Antrag für zulässig, jedoch unbegründet und führte hierzu aus: Das (sofortige) Vollzugsinteresse der Antragsgegnerin (Stadt MA) überwiegt das Suspensivinteresse des Antragstellers (Anmelder), da die Untersagung der angemeldeten Versammlungen sowie jeder weiteren Versammlung im Stadtgebiet von MA der Eindämmung einer erheblichen

Infektionsgefahr durch den COVID-19-Virus dient. Unerheblich ist hierbei, ob als Rechtsgrundlage für die Verbotsverfügung die §§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 2, 28 a Abs. 1 Nr. 10 IfSG i. V. m. § 11 Abs. 3 Corona-VO alleine² oder nur in Verbindung mit § 15 Abs. 1 VersammlG³ oder aber unabhängig davon alleine § 15 Abs. 1 VersammlG⁴ heranzuziehen sind, da die tatbestandlichen Voraussetzungen all dieser Vorschriften nach Ansicht des VG KA erfüllt sind.

Die Tatbestandsvoraussetzungen der §§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 2, 28 a Abs. 1 Nr. 10 IfSG i. V. m. § 11 Abs. 3 Corona-VO i. d. F. vom 30. November 2020 liegen vor. Demnach kann die zuständige Behörde unter anderem Veranstaltungen oder sonstige Ansammlungen von Menschen beschränken (Satz 1) oder verbieten (Satz 2), da bei Menschenansammlungen Krankheitserreger besonders leicht übertragen werden können.⁵

Die Regelung des § 28 a Abs. 1 Nr. 10 IfSG sieht zudem ausdrücklich vor, dass die Untersagung von Versammlungen eine notwendige Schutzmaßnahme i. S. d. § 28 Abs. 1 Satz 1 u. 2 IfSG sein kann.⁶ Des Weiteren können nach § 11 Abs. 3 Corona-VO Versammlungen verboten werden, sofern der Schutz vor Infektionen anderweitig, insbesondere durch Auflagen, nicht erreicht werden kann.

Der SARS-CoV-2-Virus, so das VG KA, ist eine übertragbare Krankheit i. S. d. IfSG. Des Weiteren wurden im Stadtgebiet von MA mit Stand vom 3. Dezember 2020 bereits 5 372 mit dem oben genannten Virus infizierte Personen festgestellt. Die 7-Tages-Inzidenz lag bei 221,8 und war damit die dritthöchste in Baden-Württemberg.

⁶ vom 22. März 2012 – 3 C 16.11 –, juris Rn. 26.
⁶ Vgl. VG Neustadt, aaO

¹ Michael Werntaler, Polizeidirektor, Polizeipräsidium Einsatz, Bereitschaftspolizeidirektion Bruchsal, Leiter Führungsgruppe.

² Vgl. VG Neustadt, Beschluss vom 20. November 2020 – 5 L 1030/20 NW –, juris Rn. 16 f.
³ Vgl. vor Einführung von § 28 a IfSG VGH BW, Beschluss vom 23. Mai 2020 – 1 S 1588/20 –, juris Rn. 8.
⁴ Vgl. VG Karlsruhe, Beschl. v. 2. Dezember 2020 – 3 K 4941/20 –, juris Rn. 8.
⁵ Vgl. BR-Drs. 566/99, S. 169 f.; BVerwG Urteil

Impressum:

Redaktion:
Prof. Dr. jur. Dieter Müller
Ulmenweg 20
06231 Bad Dürrenberg
E-Mail: redaktion.
polizeispiegel@ivvbautzen.de

Auch den Tatbestand des § 15 Abs. 1 VersammlG sah das VG KA gegeben. Eine unmittelbare Gefahr für die öffentliche Sicherheit und Ordnung lag aufgrund der oben angegebenen Inzidenzwerte vor. Des Weiteren war die öffentliche Sicherheit durch die erwartete Missachtung der Auflagen nach § 15 Abs. 1 u. 2 VersammlG bedroht, das gleiche galt für die vollziehbaren Anordnungen nach § 28 Abs. 1 Satz 1 o. 2 IfSG. Durch den Internetaufruf des Anmelders war weder auf die begrenzte Teilnehmerzahl von maximal 200 Personen noch auf sonstige Auflagen hingewiesen worden. Ebenso wenig waren Vorkehrungen zu erkennen, wie der Versammlungsleiter sicherstellen wollte, dass die erlaubte Teilnehmerzahl nicht überschritten wird und wie verhindert werden sollte, dass überzählige Versammlungsteilnehmer am Eingang oder in unmittelbarer Versammlungsumgebung ohne Einhaltung des Mindestabstandes verdichtet zusammenkämen. Nach Auffassung des VG waren die im Internet veröffentlichten Angaben des Antragstellers zwar durchaus nicht eindeutig dahingehend zu verstehen, dass er ausdrücklich erklärte, auch eine gerichtliche Beschränkung der Teilnehmerzahl nicht beachten zu wollen, sie waren jedoch derart widersprüchlich, dass für den angesprochenen Teilnehmerkreis gerade nicht deutlich wird, dass eine Beschränkung erfolgen und konsequent durchgesetzt werden soll. So bezeichnete der Anmelder die Auflagen als „überzogen“ und warb darum, dass man zahlreich im Anschluss an die Kundgebung „gemeinsam durch die Quadrate“ ziehen werde. Die Chancen stünden gut, so die weitere Mitteilung auf der Internetseite, dass man einige Auflagen „kippen“ könne; „auch wenn nicht“, finde aber die Demonstration auf jeden Fall statt. Es folgt der Hinweis: „WIR SIND VIELE !!!“; wir brauchen „JEDEN VON EUCH“ wir bestehen auf unser „RECHT DES WIDERSTANDES“ (*Anmerkung:*

Die Großschreibung entspricht dem Internetaufruf).

Fragen nach der organisatorischen Umsetzung der genannten Auflagen blieben sowohl im Kooperationsgespräch als auch in der gerichtlichen Anhörung unbeantwortet oder vage. Auf Nachfragen gab der Anmelder an, dass er auf die maximale Teilnehmerzahl von 200 nicht einwirken wolle, da er keine Demonstration für 200, sondern für 1000 Teilnehmer plane und gegen den Bescheid gerichtlich vorgehen werde. Ebenfalls legte er nicht dar, wie er bei Verstößen reagieren werde. Ein Sicherheitskonzept wurde ebenfalls nicht vorgelegt oder blieb auf Nachfragen vage. Weiterhin war es bei ähnlichen früheren Versammlungen zu Auflagenverstößen gekommen und die gleiche Personengruppe war jetzt durch den Internetauftritt angesprochen, sodass der berechtigte Verdacht bestand, dass bei den aufgerufenen Teilnehmern nur eine eingeschränkte Bereitschaft zur Befolgung behördlicher Vorgaben bestehen dürfte.

Nach Auffassung des VG KA rechtfertigten die dargestellten Umstände die Annahme, dass vom Antragsteller jedenfalls billiger in Kauf genommen wurde, dass die Teilnehmerzahl überschritten wird. Bedingter Vorsatz ist im Rahmen von § 25 Abs. 2 VersammlG⁷ ebenso wie im Rahmen von § 73 Abs. 1 a Nr. 6 IfSG, der darüber hinaus auch fahrlässiges Verhalten erfasst, ausreichend. Verstöße gegen die Versammlungsauflagen durch die Teilnehmer sind auch gegenüber dem Antragsteller als Versammlungsleiter von Bedeutung, denn dieser bestimmt den Ablauf der Versammlung⁸ und hat während der Versammlung für Ordnung zu sorgen. Insofern kann ein Verbot einer Versammlung auch darauf gestützt werden, dass die für die Versammlungsleitung vorgese-

⁷ Dürig-Friedl, in Dürig-Friedl/Enders, VersG, § 25 Rn. 10.

⁸ § 8 Satz 1 u. 2 VersammlG.

henen Personen nicht über die erforderliche Bereitschaft oder Fähigkeit zur Sicherstellung der Ordnung in der Versammlung verfügen.⁹ Gerade an der entsprechenden Befähigung des Antragstellers, die Wahrung der Auflagen auch durch die Teilnehmer sicherzustellen, bestanden – so das VG KA – beträchtliche Zweifel.

Gegen den Beschluss des VG KA vom 4. Dezember 2020 richtete sich die Beschwerde des Antragstellers beim VGH Mannheim, die am 5. Dezember 2020 um 0.01 Uhr einging. Die Beschwerde wurde vom VGH Mannheim am 5. Dezember 2020, Az.: VGH 1 S 3891/20 als unbegründet zurückgewiesen. Der VGH MA rügte insbesondere die mangelhafte Darlegung der Beschwerde und die ungenügende Auseinandersetzung mit der erstinstanzlichen Entscheidung. Bestätigt wurde ausdrücklich die Auffassung des VG KA, dass der Antragsteller keine Gewähr dafür biete, dass er die verfügbaren Auflagen, insbesondere die Auflage zur Begrenzung der Teilnehmerzahl, tatsächlich durchsetzen werde. Dies ergebe sich nicht nur aus dem Verhalten des Antragstellers beim Kooperationsgespräch, sondern in erster Linie auch durch die Äußerungen, die er auf der Homepage beziehungsweise der mit „Querdenken 621 – Mannheim“ überschriebenen Facebook-Seite gegenüber potenziellen Versammlungsteilnehmern gemacht habe. Speziell die relativierende Äußerung des Antragstellers, wenn das Gericht entscheide, dass nur 200 Personen teilnehmen dürfen, werde er das kommunizieren und „versuchen umzusetzen“, wurde exemplarisch angeführt.

⁹ VG Karlsruhe, Beschl. v. 23. Mai 2013 – 3 K 1245/13 –, juris Rn. 11.

Nach Ansicht des VGH MA fehlte es weiterhin an jedem Vortrag dazu, wie der Antragsteller eine Teilnehmerzahlbeschränkung organisatorisch umzusetzen gedenke und wie er effektiv auf die Einhaltung der Maskenpflicht hinwirken wollte.

■ Verbot von Großdemo im Dreiländereck (BRD/FR/CH)

Der Antragsteller hatte für den 19. Dezember 2020 in Weil am Rhein auf dem Platz „Dreiländergarten“ eine Kundgebung zum Thema „Für unsere Grundrechte – in der Weihnachtszeit erst recht“ angemeldet und hierzu auf der Homepage von „Querdenken-775“ zu einer Großdemo aufgerufen. Die Stadt Weil am Rhein hatte am 15. Dezember 2020 die Versammlung sowie eine gleichartige Versammlung eines weiteren Anmelders mit dem Hinweis auf die Pandemielage sowie das bisherige Verhalten der Teilnehmer bei ähnlichen „Querdenker-Demos“ sowie die erwartete Teilnehmerzahl von circa 10000 Personen verboten. Hiergegen richtete sich der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des noch einzulegenden Rechtsbehelfs gegen den Bescheid der Stadt Weil am Rhein. Dass der Antragsteller noch keinen Widerspruch erhoben hatte, stand der Zulässigkeit eines Antrags nach § 80 Abs. 5 VwGO (Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung eines Widerspruchs) nicht entgegen.¹⁰

Der Antrag wurde durch das VG Freiburg am 17. Dezember 2020, Az.: 7 K 3936/20, als unbegründet abgewiesen. Zunächst stellte das VG die Pandemielage mit

¹⁰ Vgl. OVG NRW, Beschl. v. 28. Dezember 2018 – 12 B 1838/18 –, juris Rn. 4.

www.PRIVATKLINIK-NORDSEE.DE

 Privatlinik Psychosomatik
 26434 Wangerland-Horumsersiel • Tel. (0 44 26) 9 48 80
 beihilfefähig

Verweis auf die durch den Deutschen Bundestag festgestellte epidemische Lage von nationaler Tragweite und unbestimmter Dauer¹¹, fest und beständige damit eine Untersagung nach § 28 Abs. 1 Satz 1 u. 2 i. V. m. § 28 a Abs. 1 Nr. 10 IfSG (siehe auch § 11 Abs. 3 CoronaVO i. d. F. 15. Dezember 2020). Das Verbot wurde auch auf § 15 Abs. 1 VersammlG gestützt, da von der Durchführung der geplanten Versammlungen auch eine unmittelbare Gefahr für die Gesundheit und das Leben einer Vielzahl von Menschen ausginge. Eine Teilnehmeranzahl von 10000 Personen und mehr sei wahrscheinlich, da auch im nahen Ausland (FR/CH) geworben wurde und bei einer gleichartigen Versammlung in Leipzig mehrere Zehntausend Personen teilnahmen. Des Weiteren, so das VG FR, gelte im gesamten Innenstadtbereich eine Pflicht zum Tragen von Masken zur Vermeidung und Reduzierung einer Ansteckungsgefahr, denn wegen der bei einer Versammlung zu erwartenden Interaktion – wie Rufen, Schreien oder Singen – können sich die Tröpfchen, die zu Infizierungen führen können, auch über eine größere Distanz ausbreiten. Die durchgehende Einhaltung der Mindestabstände von 1,5 Meter sei bei einer derart großen Teilnehmerzahl nicht gewährleistet. Zu berücksichtigen sei auch, dass in der Vergangenheit bei ähnlichen Veranstaltungen der „Querdenken-Bewegung“ weder der Mindestabstand noch eine dann angeordnete Maskenpflicht hinreichend eingehalten wurde.

Zusätzliche Zweifel – auch in Bezug auf die Person des Antragstellers – wurden durch das VG FR darin gesehen, dass der Antragsteller in seinem Hygienekonzept den Verzicht auf MNB empfohlen hatte und dadurch zu erwarten war, dass er eine etwaige Auflage für eine Versammlung, die eine MNB vorschreibt, weder selbst befol-

gen noch sich für deren Einhaltung einsetzen werde. Dies wurde auch durch die schriftliche Äußerung in seinem Hygienekonzept deutlich, in dem es heißt: „Das Risiko für ernsthafte Erkrankungen durch Mund-Nasen-Bedeckungen wird nicht durch den Versammlungsleiter übernommen.“ Des Weiteren verwies die Stadt Weil am Rhein richtig auf das bisherige Verhalten des Antragstellers bei ähnlichen Veranstaltungen, als er als Versammlungsleiter selbst gegen Auflagen verstieß und nicht gegen Verstöße durch Teilnehmer vorging.

Versammlungsverbote sind dann verhältnismäßig und dürfen verhängt werden, wenn mildere Mittel nicht zur Verfügung stehen oder keinen Erfolg versprechen, was durch die vorgenannten Umstände – insbesondere das Verhalten des Antragstellers und der Teilnehmer bei ähnlichen Versammlungen – zu befürchten war. Das Verbot war deshalb unter Beachtung des aktuell dynamischen und tendenziell volatilen Infektionsgeschehens sowohl erforderlich als auch angemessen und rechtfertigt versammlungsbeschränkende Maßnahmen.¹² Aufgrund der hohen Gefahr, die 7-Tages-Inzidenz im Landkreis Lörrach betrug 286,3 und eine Kontaktverfolgung war kaum noch möglich und wäre bei einer derartigen Großveranstaltung besonders schwierig, bestand auch das erforderliche besondere Vollzugsinteresse.¹³

Die Beschwerde gegen den oben angegebenen Beschluss wurde vom VGH Mannheim am 18. Dezember 2020, Az.: 1 S 4098/20 zurückgewiesen. Der Antrag war unzulässig, da der Antragsteller gegen den streitbefangenen Bescheid der Antragsgegnerin vom 15. Dezember 2020 (immer noch) keinen Widerspruch eingelegt hatte,

¹² BVerfG, Beschluss vom 30. August 2020 – 1 BvQ 94/20 –, juris 16 u. v. 11. Juni 2020 – 1 BvQ 66/20 –, juris Rn. 5.

¹³ Vgl. VGH BW, Beschluss vom 12. Oktober 2020 – 9 S 1937/10.

somit lag kein Rechtsbehelf vor, dessen aufschiebende Wirkung angeordnet oder wiederhergestellt werden konnte.¹⁴ Denn der Gesetzgeber hat klar gestellt, dass ein Antrag nach § 80 Abs. 5 Satz 2 VwGO schon vor Erhebung der Anfechtungsklage zulässig ist. Von der Einlegung eines Widerspruchs hat der Gesetzgeber mit dieser Vorschrift hingegen gerade nicht befreit. Auch das in Art. 19 Abs. 4 Satz 1 GG normierte Gebot effektiven Rechtsschutzes führt zu keiner anderen Auslegung.

Darüber hinaus war der Antrag unbegründet, denn die nach § 15 Abs. 1 VersammlG erforderliche unmittelbare Gefährdung für die Gesundheit und das Leben einer Vielzahl von Menschen lag, sofern die fragliche Versammlung durchgeführt worden wäre, nach Ansicht des VGH vor und begründete sich insbesondere mit der wissenschaftlichen Erkenntnislage, dass gerade bei Großveranstaltungen auch im Freien ein erhöhtes Übertragungsrisiko bestehe. Konkret war die Gefahr erhöht, da mit einer großen Teilnehmerzahl zu rechnen war. Der Antragsteller nannte zuletzt vermutlich 3500 Personen, aufgrund der Werbung im Internet war tatsächlich mit einer größeren Anzahl – von bis zu 10000 Teilnehmer – zu rechnen. Zu Recht wurde angenommen, dass eine Vielzahl von Teilnehmern weder Mindestabstände einhalten noch MNB tragen würde, wie das Verhalten der erwarteten Teilnehmer bei vorangegangenen ähnlichen Versammlungen belegte. Auch hatte der Antragsteller weder beim Kooperationsgespräch noch in dem von ihm vorgelegten Hygienekonzept deutlich gemacht, wie er eine Überschreitung der Teilnehmerzahl verhindern wolle und sein eigenes Verhalten in der Vergangenheit bei anderen Veranstaltungen sowie die Angaben in seinem Hygienekonzept legten nahe, dass er etwa-

¹⁴ Vgl. § 80 Abs. 1 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 VwGO.

ge Auflagen zum Tragen einer MNB weder selbst befolgen noch sich für deren Einhaltung einsetzen werde. Insbesondere rügte der VGH, dass der Antragsteller sich mit den genannten Vorwürfen an seiner Person nicht oder nicht ausreichend substantiiert auseinandersetze. Im Gegenteil, die Zweifel wurden erhärtet, da der Antragsteller im Beschwerdeverfahren nicht ansatzweise erläuterte, wie er auf die Einhaltung einer Teilnehmerzahl hinwirken wollte. Auch die gravierenden Zweifel an seiner Bereitschaft, auf die Verwendung von MNB hinzuwirken, sind nicht ausgeräumt. Im Gegenteil, trotz der erwarteten großen Teilnehmerzahl wird weiterhin vom Tragen einer MNB abgeraten: „Auch hier (bei der angemeldeten Versammlung) ist ein Tragen von Masken nicht notwendig. (...) Wir empfehlen den Verzicht auf Mund-Nasen-Bedeckungen. Vor allem unter Berücksichtigung der Abstandsregeln sieht unser Hygienekonzept das Tragen von einer Mund-Nasen-Bedeckung nicht vor, da Experten bei einer Nutzen-Risiko-Bewertung von Mund-Nasen-Bedeckungen abraten. Soweit das Gesundheitsamt für Folgeschäden und somit auch für mögliche Regressforderungen gegen die [Antragsgegnerin] die Verantwortung übernimmt, ist dies im Rahmen des Versammlungsbescheids vorzunehmen. Das Risiko für ernsthafte Erkrankungen durch Mund-Nasen-Bedeckungen wird nicht durch den Versammlungsleiter übernommen.“

Die Klage wurde deshalb vom VGH Mannheim abgewiesen, da sie unzulässig war (fehlender Widerspruch) und keine anderweitig zutreffenden Gründe für eine andere Entscheidung genannt wurden.

Gegen diese Entscheidung des VGH Mannheim erhob der Antragsteller Klage beim Bundesverfassungsgericht, das am Samstag, dem 19. Dezember 2020, Az.: 1 BvQ 150/20, den Antrag auf Erlass einer einst-

¹¹ BT-Drs. 19/24387.

weiligen Anordnung kurz und knapp mit der Begründung ablehnte: „Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung wird abgelehnt, weil die Voraussetzungen des § 32 Abs. 1 BVerfGG¹⁵ von dem Antragsteller nicht dargetan sind.“

¹⁵ § 32 Abs. 1 BVerfGG: „Das Bundesverfassungsgericht kann im Streitfall einen Zustand durch einstweilige Anordnung vorläufig regeln, wenn dies zur Abwehr schwerer Nachteile, zur Verhinderung drohender Gewalt oder aus einem anderen wichtigen Grund zum gemeinen Wohl dringend geboten ist.“

Damit hatte das Versammlungsverbot Bestand.

► **Fazit und Anmerkung des Verfassers**

Versammlungsverbote dürfen keinesfalls pauschal erfolgen, sondern haben sich an einer sorgfältigen Güterabwägung im Einzelfall der jeweilig konkurrierenden Grundrechtspositionen zu orientieren. Hierbei ist das konkrete Ver-

halten der Versammlungsteilnehmer und Organisatoren – insbesondere Bestrebungen zur Umsetzung von Auflagen und Beschränkungen – besonders zu würdigen. In den vorliegenden Entscheidungen sind die Verwaltungsgerichte diesen Anforderungen umfassend nachgekommen. Neben der rasanten Entwicklung der Pandemie ist es insbesondere dem uneinsichtigen Verhalten der Versammlungsteilnehmer

und Organisatoren zuzuschreiben, dass die Verbotsverfügungen bis vor das Bundesverfassungsgericht Bestand hatten.

Die ständige Missachtung von Auflagen und offensichtlich aktive Ablehnung der angeordneten erforderlichen Hygiene- und Abstandsregelungen führten letztendlich zu einem kompletten Versammlungsverbot. ■

Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde zum Zugang zu außerhalb der Bußgeldakte befindlichen Informationen (hier: Rohmessdaten)

Beschluss vom 12. November 2020 – 2 BvR 1616/18

Mit dem oben genannten Beschluss hat die 3. Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts einer Verfassungsbeschwerde stattgegeben, die den Zugang des Betroffenen im Bußgeldverfahren wegen Geschwindigkeitsüberschreitung zu Informationen betrifft, die nicht Teil der Bußgeldakte waren. Der Beschwerdeführer begehrte zunächst im Rahmen des behördlichen Bußgeldverfahrens erfolglos Zugang zu Informationen, unter anderem der Lebensakte des verwendeten Messgerätes, dem Eichschein und den sogenannten Rohmessdaten, die sich nicht in der Bußgeldakte befanden. Der gegen den anschließend erlassenen Bußgeldbescheid eingelegte Einspruch blieb vor den Fachgerichten erfolglos. Der begehrte Zugang zu den Informationen wurde dem Beschwerdeführer auch von den Fachgerichten vor seiner Verurteilung nicht gewährt. Die Entscheidungen der Fachgerichte verletzen den Beschwerdeführer in seinem Recht auf ein faires Verfahren aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG.

► **Sachverhalt**

Der Beschwerdeführer beantragte im Rahmen eines Bußgeldverfahrens wegen einer Geschwindigkeitsüberschreitung Einsicht insbesondere in die gesamte Verfahrensakte, die Lebensakte des Messgerätes, die Bedienungsanleitung des Herstellers, die Rohmessdaten der gegenständlichen Messung und in den Eichschein des verwendeten Messgerätes. Die Bußgeldstelle gewährte daraufhin Einsicht in die Bußgeldakte, die neben dem Messprotokoll und dem Messergebnis auch den Eichschein des eingesetzten Messgerätes enthielt. Die Bedienungsanleitung zu dem verwendeten Messgerät wurde dem Beschwerdeführer als Datei auf der Internetseite der Bußgeldstelle zugänglich gemacht. Bezüglich der übrigen angefragten Informationen teilte die Behörde mit, dass diese nicht Bestandteil der Ermittlungsakte seien und nur auf gerichtliche Anordnung vorgelegt würden.

Gegen den anschließend erlassenen Bußgeldbescheid legte der Beschwerdeführer Ein-



spruch ein und wiederholte sein Gesuch. Einen Antrag des Beschwerdeführers auf gerichtliche Entscheidung verwarf das Amtsgericht als unzulässig, da der Beschwerdeführer nicht mehr beschwert sei. Aufgrund des Einspruchs werde nunmehr im gerichtlichen Bußgeldverfahren eine umfassende Prüfung erfolgen, ob der Beschwerdeführer die ihm vorgeworfene Straßenverkehrsordnungswidrigkeit tatsächlich begangen habe.

In der Hauptverhandlung wies das Amtsgericht die Anträge des Beschwerdeführers auf Aussetzung der Hauptverhand-

lung und gerichtliche Entscheidung gemäß § 46 Abs. 1 OWiG in Verbindung mit § 238 Abs. 2 StPO zurück, verurteilte ihn wegen Überschreitung der zulässigen Höchstgeschwindigkeit außerhalb geschlossener Ortschaften um 30 km/h zu einer Geldbuße und erteilte ihm ein einmonatiges Fahrverbot. Der begehrte Zugang zu den Informationen wurde dem Beschwerdeführer zuvor nicht gewährt. Das Amtsgericht führte zur Begründung der Verurteilung aus, bei einer Geschwindigkeitsmessung mit dem zum Einsatz gekommenen Messgerät handele es sich um ein sogenanntes standardisier-

© Privat

tes Messverfahren. Das Gerät sei geeicht gewesen und durch geschultes Personal entsprechend den Vorgaben der Bedienungsanleitung des Herstellers eingesetzt worden. Die Richtigkeit des gemessenen Geschwindigkeitswerts sei damit indiziert. Konkrete Anhaltspunkte, die geeignet wären, Zweifel an der Funktionstüchtigkeit oder der sachgerechten Handhabung des Messgeräts und deshalb an der Richtigkeit des Messergebnisses zu begründen, seien im Rahmen der Hauptverhandlung nicht entstanden und auch im Vorfeld vom Beschwerdeführer nicht vorgetragen worden. Das Oberlandesgericht Bamberg verwurft die dagegen eingelegte Rechtsbeschwerde und führte unter anderem aus, dass ein Verstoß gegen den Grundsatz des fairen Verfahrens nicht vorliege, da es allein um eine Frage der gerichtlichen Aufklärungs-

pflcht gehe. Der Betroffene habe im Verfahren ausreichende prozessuale Möglichkeiten, sich aktiv an der Wahrheitsfindung zu beteiligen. Eine Beiziehung von Beweismitteln oder Unterlagen sei allerdings unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt geboten.

Mit seiner Verfassungsbeschwerde rügt der Beschwerdeführer unter anderem eine Verletzung seines aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20 Abs. 3 GG folgenden Rechts auf ein faires Verfahren durch die Fachgerichte.

Wesentliche Erwägungen der Kammer

Die zulässige Verfassungsbeschwerde ist begründet. Die angegriffenen Entscheidungen verletzen den Beschwerdeführer in seinem aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 20

Abs. 3 GG folgenden Recht auf ein faires Verfahren.

1. Von Verfassungs wegen nicht zu beanstanden ist, dass die Fachgerichte von einer reduzierten Sachverhaltsaufklärungs- und Darlegungspflicht im Fall eines standardisierten Messverfahrens ausgegangen sind.

Bei diesen Messverfahren sind nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs geringere Anforderungen an die Beweisführung und die Urteilsfeststellungen der Fachgerichte zu stellen. Bestehen keine Bedenken gegen die Richtigkeit des Messergebnisses, genügt deshalb zum Nachweis eines Geschwindigkeitsverstoßes grundsätzlich die Mitteilung des eingesetzten Messverfahrens, der ermittelten Geschwindigkeit nach Abzug der Toleranz und des berücksichtigten Toleranzwertes. Bei standardisierten Messver-

fahren sind daher im Regelfall – ohne konkrete Anhaltspunkte für eventuelle Messfehler – die Feststellungs- und Darlegungspflichten des Tatgerichts reduziert. Dem Betroffenen bleibt aber die Möglichkeit eröffnet, das Tatgericht auf Zweifel aufmerksam zu machen und einen entsprechenden Beweisantrag zu stellen. Hierfür muss er konkrete Anhaltspunkte für technische Fehlfunktionen des Messgeräts vortragen. Die bloße Behauptung, die Messung sei fehlerhaft, begründet für das Gericht keine Pflicht zur Aufklärung.

Diese Vorgehensweise der Fachgerichte im Ordnungswidrigkeitenverfahren ist nicht zu beanstanden. Hierdurch wird gewährleistet, dass bei massenhaft vorkommenden Verkehrsordnungswidrigkeiten nicht bei jedem einzelnen Bußgeldverfahren anlasslos die

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Reisekosten-, Umzugskosten-, Trennungsgeldrecht – Bund

Was Sie davon haben:

Die Vorschriftenammlung enthält auf aktuellem Stand die im Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht (In- und Ausland) relevanten Gesetze und Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Tabellen, dazu zahlreiche Erläuterungen und nützliche Hinweise für die Abrechnungspraxis. Die bewährte und insbesondere bei den Studierenden und Auszubildenden des öffentlichen Dienstes beliebte Textsam-

lung liegt nunmehr bereits in der 7. Auflage (Stand: Juni 2021) vor. Auch für alle Bediensteten in Reise- und Umzugskostenstellen sowie für Personalsachbearbeiter, die Bundesrecht anwenden, ist sie eine praktische Arbeitshilfe.

Informationen zum Autor:

Josef Reimann, Diplom-Verwaltungswirt, Regierungsoberamtsrat a.D. im zuständigen Referat des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat, war zuletzt als Dozent für Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht an der FH des Bundes in Mannheim tätig. Darüber hinaus ist er bundesweit als Seminar-Referent gefragt und ist Autor verschiedener Fachkommentierungen.

So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit nebenstehendem Bestellcoupon per Post, Fax, E-Mail oder über unseren Onlineshop bestellen.

276 Seiten
7., überarbeitete Auflage 2021
€ 29,90* je Exemplar

ISBN 978-3-87863-237-5
 * inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE UND ARBEITNEHMER

DBB Verlag GmbH
 Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin
 Telefon: 030.7 26 19 17-23
 Telefax: 030.7 26 19 17-49
 E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de
 Internet: www.dbbverlag.de
 Onlineshop: shop.dbbverlag.de

BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

Exemplar/e »Reisekosten-, Umzugskosten-, Trennungsgeldrecht – Bund« (€ 29,90 inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung)

Verlagsprogramm

Name

Anschrift

Telefon/E-Mail (freiwillig)

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7 26 19 17-23, Fax: 030.7 26 19 17-49, E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de.

Werbeeinwilligung: Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die DBB Verlag GmbH über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der werblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an vertrieb@dbbverlag.de, per Fax an 030.7 26 19 17-49 oder telefonisch unter 030.7 26 19 17-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift

technische Richtigkeit einer Messung jeweils neu überprüft werden muss. Dem geringeren Unrechtsgehalt der Ordnungswidrigkeiten gerade im Bereich von massenhaft vorkommenden Verkehrsverstößen kann durch Vereinfachungen des Verfahrensgangs Rechnung getragen werden.

2. Aus dem Recht auf ein faires Verfahren folgt grundsätzlich auch im Ordnungswidrigkeitenverfahren das Recht, Kenntnis von solchen Inhalten zu erlangen, die zum Zweck der Ermittlung entstanden sind, aber nicht zur Akte genommen wurden. Wenn der Betroffene Zugang zu Informationen begehrt, die sich außerhalb der Gerichtsakte befinden, um sich Gewissheit über seiner Entlastung dienende Tatsachen zu verschaffen, ist ihm dieser Zugang grundsätzlich zu gewähren. Dies bedeutet allerdings nicht, dass das Recht auf Zugang zu den außerhalb der Akte befindlichen Informationen unbegrenzt gilt. Gerade im Bereich massenhaft vorkommender Ordnungswidrigkeiten ist in Hinblick auf die Funktionstüchtigkeit der Rechtspflege eine sachgerechte Eingrenzung des Informationszugangs geboten. Die begehrten, hinreichend konkret benannten Informationen müssen deshalb zum einen in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit dem jeweiligen Ordnungswidrigkeitenvorwurf stehen und zum anderen eine Relevanz für die Verteidigung aufweisen, um eine uferlose Ausforschung, erhebliche Verfahrensverzögerungen und Rechtsmissbrauch zu verhindern. Insofern ist maßgeblich auf die Perspektive des Betroffenen beziehungsweise seines Verteidigers abzustellen. Entscheidend ist, ob dieser eine Information verständiger Weise für die Beurteilung des Ordnungswidrigkeitenvorwurfs für bedeutsam halten darf.

Durch die Gewährung eines solchen Informationszugangs

wird der Rechtsprechung zu standardisierten Messverfahren nicht die Grundlage entzogen. Zwar steht dem Betroffenen ein Zugangsrecht vom Beginn bis zum Abschluss des Verfahrens zu. Er kann sich mit den Erkenntnissen aus dem Zugang zu weiteren Informationen aber nur erfolgreich verteidigen, wenn er diesen rechtzeitig im Bußgeldverfahren begehrt. Solange sich aus der Überprüfung der Informationen keine hinreichend konkreten Anhaltspunkte für die Fehlerhaftigkeit des Messergebnisses ergeben, bleiben die Aufklärungs- und Feststellungspflichten der Fachgerichte nach den Grundsätzen des standardisierten Messverfahrens reduziert. Ermittelt der Betroffene indes konkrete Anhaltspunkte für eine Fehlerhaftigkeit des Messergebnisses, hat das Gericht zu entscheiden, ob es sich – gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Sachverständigen – dennoch von dem Geschwindigkeitsverstoß überzeugen kann. Im Übrigen bleiben die Möglichkeiten zur Ablehnung von Beweisanträgen aus § 77 Abs. 2 OWiG unberührt.

3. In dem Verfahren des Beschwerdeführers haben die Fachgerichte bereits verkannt, dass aus dem Recht auf ein faires Verfahren für den Beschwerdeführer grundsätzlich ein Anspruch auf Zugang zu den nicht bei der Bußgeldakte befindlichen, aber bei der Bußgeldbehörde vorhandenen Informationen folgt. Entgegen der Annahme der Fachgerichte kam es dem Beschwerdeführer insbesondere auch nicht auf die Erweiterung des Aktenbestandes oder der gerichtlichen Aufklärungspflicht an. Vielmehr ging es ihm um die Möglichkeit einer eigenständigen Überprüfung des Messvorgangs, um – gegebenenfalls – bei Anhaltspunkten für die Fehlerhaftigkeit des Messergebnisses die Annahme des standardisierten Messverfahrens erschüttern zu können. ■

■ Anmerkung Prof. Dr. jur. Dieter Müller, Bad Dürrenberg

Die Entscheidung des BVerfG beinhaltet drei bemerkenswerte Hauptinhalte.

Zunächst stützt das BVerfG die Rechtspraxis der Fachgerichte, wonach im Fall eines standardisierten Messverfahrens von einer reduzierten Sachverhaltsaufklärungs- und Darlegungspflicht auszugehen ist. Damit stellt sich das BVerfG auch ausdrücklich hinter den BGH und die physikalisch-technische Bundesanstalt (PTB), deren jeweils akribische technische (PTB) und juristische (BGH) Prüfung diese effiziente und vereinfachende Arbeitspraxis zu verdanken ist. Strafverteidiger werden zukünftig dennoch nicht müde werden, auch standardisierte Messverfahren weiterhin in Bußgeldverfahren bei Bußgeldbehörden und Bußgeldgerichten mit formalen Argumenten anzugreifen. Sie werden nach dieser Entscheidung des BVerfG noch weit geringere Erfolgsaussichten haben.

Allerdings werden sie dann mit Erfolg ihre Einsprüche gegen Bußgeldbescheide begründen können, wenn – wie in den hier entschiedenen Verfahren – die Bußgeldbehörden und Bußgeldgerichte technische Informationen zurückhalten, die durch die Messtechnik erhoben worden sind, sich aber außerhalb der Gerichtsakte befinden und Mandant und Rechtsbeistand weder behördlich noch durch das Gericht zur inhaltlichen Überprüfung auf fehlerhafte Messungen zur Verfügung gestellt worden sind. Nach diesem zweiten erwähnenswerten Aspekt der höchstrichterlichen Entscheidung benachteiligt und bevormundet das Vorenthalten von vorhandenen Informationen den Betroffenen auf eine unfaire Weise und darf künftig in keinem Bußgeldverfahren mehr praktiziert werden, weil sie schlicht verfassungs- und grundrechtswidrig ist.

Der dritte Aspekt der Entscheidung ist nicht ausdrücklich beschrieben worden, bedeutet aber letztlich eine juristische Abrechnung mit der Entscheidung des saarländischen Verfassungsgerichtshofes, wonach das Grundrecht auf wirksame Verteidigung in einem Bußgeldverfahren über eine Geschwindigkeitsüberschreitung auch das Recht einschließt, dass die Rohmessdaten der Geschwindigkeitsmessung in jedem Fall zur nachträglichen Plausibilitätskontrolle zur Verfügung stehen müssen (Verfassungsgerichtshof des Saarlandes, Urteil vom 5. Juli 2019 – Lv 7/17, juris), und zwar selbst dann, wenn die eingesetzte Messtechnik eines standardisierten Messverfahrens aus Softwaregründen gar nicht dazu in der Lage ist, die Rohmessdaten zu erheben und zu speichern. Mit dieser juristischen Fehleinschätzung einer Überhöhung des Anspruchs auf ein faires Verfahren hatte sich der Verfassungsgerichtshof Saarbrücken im Sommer 2019 in die juristische Isolation begeben, sodass ihm kein anderes Obergericht eines Bundeslandes gefolgt ist, vielmehr diese sich nach und nach deutlich gegen diese die Verkehrssicherheit im Ergebnis negativ beeinträchtigende Spruchpraxis positioniert haben.

Nun hat also auch das BVerfG nur die Verteidigung in dem Sinne gestärkt, ihr die Möglichkeit einer eigenständigen Überprüfung des Messergebnisses mittels der bei der Bußgeldstelle vorhandenen Informationen nicht abzuschneiden. Nicht entschieden wurde aber über die irrliehende Ansicht des VerfGH Saarbrücken, jedes standardisierte Messverfahren müsse technisch dazu in der Lage sein, Rohmessdaten zu erheben. Wer diesen Aspekt in die neue Entscheidung des BVerfG hineinleiten wollte, befände sich ebenso im Irrtum wie die Verfassungsrichter aus dem Saarland.



Forderung zur Einkommensrunde 2021 mit der TdL

Fünf Prozent mehr Geld für die Beschäftigten der Länder

Deutschland braucht eine starke staatliche Daseinsvorsorge. Diese ist nur gewährleistet, wenn es gelingt, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber möglichst attraktiv zu gestalten. Deshalb muss auch im Landesdienst die Bezahlung steigen: um fünf Prozent – mindestens aber um 150 Euro. So haben es die Gremien des dbb am 26. August 2021 in gemeinsamer Sitzung beschlossen.

„In den vergangenen Monaten wurde uns erneut vor Augen geführt: Ein personell auf Kante genährter und schlecht ausgerüsteter öffentlicher Dienst kann verheerende Folgen haben. Deshalb muss jetzt investiert werden, auch und gerade in die Bezahlung“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach bei der öffentlichen Vorstellung der gewerkschaftlichen Forderungen am 26. August 2021 in Berlin. Es gehe nicht nur darum, die zahllosen offenen Stellen zu besetzen, um Nachwuchs- und Fachkräfte zu werben, sondern auch den Kolleginnen und Kollegen, die dieses Land allen Widrigkeiten zum Trotz am Laufen halten, die verdiente Wertschätzung zu zeigen.

Silberbach betonte zudem, dass der dbb eine Übertragung

des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen erwarte. „In zu vielen Bundesländern müssen wir mittlerweile die Gerichte bemühen, um eine verfassungskonforme Besoldung durchzusetzen. Das ist ein Armutzeugnis für die betroffenen Landesregierungen. Ich erwarte daher, dass das Volumen des hoffentlich zügig erzielten Tarifabschlusses unverzüglich systemgerecht auf den Bereich der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen übertragen wird.“

Der dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, warnte die Arbeitgeberseite vor einem harten Tarifkonflikt: „Es gibt Forderungen aus dem Arbeitgeberlager, durch Neubewertungen beim sogenannten ‚Arbeitsvorgang‘ die Eingrup-

pirung zu verändern. Die Folge wäre, dass für Tausende Stellen zukünftig geringere Einkommen gezahlt würden. Das hat nichts mit Wertschätzung zu tun und verschlechtert die Position des öffentlichen Dienstes im Werben um Fach- und Nachwuchskräfte massiv. Diesen Angriff auf die Bezahlung der Beschäftigten werden wir auf keinen Fall hinnehmen.“

Die Verhandlungen für den Tarifvertrag der Länder (TV-L) starten am 8. Oktober 2021. Davon sind etwa 3,5 Millionen

➤ Bundestarifkommission und Bundesvorstand des dbb beschlossen am 26. August 2021 nach intensiver Diskussion die Forderungen zur Einkommensrunde mit der Tariftgemeinschaft deutscher Länder (TdL).

Beschäftigte betroffen: direkt circa 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte der Bundesländer (außer Hessen, das eigene Verhandlungen führt), indirekt circa 1,4 Millionen Beamtinnen und Beamte der entsprechenden Länder und Kommunen. Mehr Informationen: www.dbb.de/einkommensrunde.

Die Forderungen der Gewerkschaften

- Erhöhung der Tabellenentgelte der Beschäftigten um 5 %, mindestens um 150 Euro monatlich (Beschäftigte im Gesundheitswesen mindestens 300 Euro)
- Erhöhung der Azubi-/Studierenden-/Praktikantinnen-/Praktikantenentgelte um 100 Euro monatlich
- Laufzeit 12 Monate
- Wiederinkraftsetzen der Regelung zur Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung

Erwartungen an die Arbeitgeber

- Verhandlungen zur Übernahme weiterer struktureller Verbesserungen bei der Eingruppierung, insbesondere der stufengleichen Höhergruppierung
- die Einrichtung eines Verhandlungstisches für das Gesundheitswesen, insbesondere zu den Restanten aus der Tarifrunde 2019, zur Erhöhung des Zeitzuschlags bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit in Krankenhäusern und zur Einführung der dynamischen Zulage für die Beschäftigten der ambulanten und stationären Pflege im Justiz- und Maßregelvollzug
- Erfüllung der Verhandlungszusage aus der Tarifeinigung von 2019 zur Eingruppierung der Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau
- die Gewährung eines ÖPNV-Tickets für Azubis/Studierende/Praktikantinnen/Praktikanten
- eine Verhandlungsverpflichtung über einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte (TV Stud)
- die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen/Beamten sowie Versorgungsempfänger(innen) der Länder und Kommunen

Zukunft nur mit uns!
#EKR21
5% mind. 150 €
dbb.de



➤ Im Rahmen einer Pressekonferenz erläuterten ver.di-Chef Frank Werneke und der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Forderungen, mit denen sie Anfang Oktober in die Verhandlungen mit der TdL gehen werden.

© Friedhelm Windmüller

Spitzengespräche zur Bundestagswahl

„Wir wollen ehrliche Ansagen“

Wer die Interessen seiner Mitglieder nachhaltig vertreten und die Politik der nächsten Bundesregierung beeinflussen will, muss frühzeitig mit den Partnern der relevanten Parteien in den Dialog treten. Die dbb Bundesleitung und der dbb Bundesvorstand haben deshalb in den vergangenen Wochen vertrauliche Videokonferenzen mit den Spitzenkandidatinnen und -kandidaten von CDU/CSU, FDP, SPD und Bündnis 90/Die Grünen abgehalten.



© Jan Brenner

> Mitglieder von Bundesleitung und Bundesvorstand des dbb im politischen Dialog mit CDU-Spitzenkandidat Armin Laschet ...

„Wir wollten dabei keine Sonntagsreden, sondern ehrliche Ansagen“, schilderte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Atmosphäre der Diskussionen. „Da wurde wirklich Tacheles geredet, von beiden Seiten. Wir haben aber auch etliche teils überraschende Übereinstimmungen in den Positionen festgestellt. Das macht mich eigentlich optimistisch, was die Zusammenarbeit mit der nächsten Bundesregierung angeht“, so Silberbach.

Die Themenpalette war umfassend, von Katastrophenschutz und Klimawandel über die Herausforderungen für den öffentlichen Dienst durch Personalmangel, Digitalisierung und mangelhafte Sachausstattung bis hin zur abnehmenden Wettbewerbsfähigkeit des Staates auf dem Arbeitsmarkt. Über den Beamtenstatus, die „Bürger-Zwangs-Versicherung“,

fehlenden Respekt und gewalttätige Übergriffe auf Kolleginnen und Kollegen wurde ebenfalls gesprochen. „Christian Lindner (FDP), Armin Laschet (CDU), Norbert Walter-Borjans (SPD) und Annalena Baerbock

(Bündnis 90/Die Grünen) haben sich jeweils ausdrücklich bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für die enormen Leistungen in den vergangenen Jahren bedankt. Das war richtig und

gut so, reicht uns aber nicht. Was zählt sind Taten, nicht gute Worte. Wir werden also dranbleiben müssen“, so der dbb Chef mit Blick auf die Koalitionsverhandlungen im Herbst.



> ... und der Spitzenkandidatin von Bündnis 90/Die Grünen, Annalena Baerbock.

© dbb

Erwartungen des dbb für die 20. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages

Den öffentlichen Dienst fit für die Zukunft machen

✗ Das Bekenntnis zu einem leistungsfähigen öffentlichen Dienst darf kein Lippenbekenntnis bleiben. Vielmehr muss der öffentliche Dienst finanziell und personell weiter gestärkt werden. Die Herausforderungen des demografischen Wandels erfordern eine auf die Zukunft ausgerichtete Personalplanung unter strikter Beachtung einer aufgabengerechten Personalausstattung.

✗ Von der Politik wird ein klares Bekenntnis zum Berufsbeamtentum erwartet. Dazu gehört auch, dass die Beamtinnen und Beamten auf ihre eigenständige Alterssicherung vertrauen können. Denn die eigenständige Beamtenversorgung ist integraler Bestandteil des Berufsbeamtentums und ein wesentlicher Attraktivitätsbaustein im Bereich von Personalgewinnung und -pflege.

✗ Das duale Gesundheitssystem und die damit verbundenen beamtenrechtlichen Sicherungssysteme müssen erhalten und fortentwickelt werden.

✗ Angesichts sich verändernder Rahmenbedingungen, insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung, muss das Dienst- und Laufbahnrecht fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt werden.

✗ Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege hat dabei eine besondere Bedeutung: Flexible Arbeitszeitmodelle und Beschäftigungsformen müssen neu geschaffen, vorhandene weiterentwickelt werden. Damit lässt sich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nachhaltig erhöhen.

✗ Agilität und Diversität dürfen keine leeren Phrasen sein, sondern wesentliche Bestandteile von Personalmanagement und -entwicklung. Wegen seiner Vorbildfunktion muss der öffentliche Dienst Spiegelbild der Gesellschaft werden. Dazu

braucht die öffentliche Verwaltung ein dauerhaftes Diversitätsmanagement.

✗ In Leitungsfunktionen ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, Männern und Diversen unter Beachtung des Leistungsgrundsatzes umzusetzen.

✗ Die Modernisierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes ist unter Berücksichtigung der gleichberechtigten Partnerschaft zwischen Personalrat und Dienststelle fortzusetzen. Insbesondere mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung ist dabei die Qualität der Beteiligung der Personalvertretungen auszubauen.

✗ Mit Blick auf ständig zunehmende Fallzahlen von tätlichen Angriffen sowie Beleidigungen und Bedrohungen von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, muss der Schutz aller Beschäftigten auch als Teil der Gesundheitsfür- und -vorsorge gefördert und gewährleistet werden.

✗ Die erfolgreiche Digitalisierung öffentlicher Dienstleistungen ist ein entscheidender Zukunftsfaktor für Deutschland. Es sind effektive Entscheidungs-, Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen zu schaffen, die gewährleisten, dass die Digitalisierung staatlicher Dienstleistungen Nutzern wie auch Anwendern schnell, flächendeckend und ebenenübergreifend zur Verfügung stehen.

✗ Um die ebenenübergreifende Zusammenarbeit in Digitalisierungsfragen zu verbessern und zu koordinieren, muss die Föderale IT-Kooperation (FITKO) zu einer schlagkräftigen Digitalisierungsagentur nach internationalem Vorbild ausgebaut werden. Die Kompetenzen und Durchgriffsrechte einer solchen Digitalisierungsagentur sind in einem Staatsvertrag zwischen Bund und Ländern festzulegen. ■

Die Debeka-Gruppe

FÜREINANDER DA SEIN

Der wahre Wert einer
Gemeinschaft zeigt sich
in schwierigen Zeiten.

(08 00) 8 88 00 82 00

www.debeka.de



Traditioneller Partner
des öffentlichen Dienstes

Debeka

Das **Füreinander** zählt.

Europapolitik im Fokus der Bundesparteien

Mehr Effizienz und größere Handlungsspielräume für die EU

Die Redaktion der dbb Europathemen hat die europapolitischen Sprecher der im Bundestag vertretenen Parteien gefragt, welche Herausforderungen sie in der nächsten Legislaturperiode auf Europa zu kommen sehen und auf welche Weise diese bestmöglich bewältigt werden können. Das dbb magazin zitiert aus ihren Antworten.

■ Florian Hahn, CDU/CSU



Die Europäische Union steht vor vielfältigen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt: Globalisierung, Klimawandel, Digitalisierung, demografischer Wandel, weltweite Migrationsbewegungen, eine veränderte internationale Sicherheitslage sind dafür wichtige Beispiele. Dazu kommt nun die Bekämpfung der weltweiten Corona-Pandemie und ihrer wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen.

Vor allem die Pandemie und die Konflikte in unserer unmittelbaren Nachbarschaft haben gezeigt, dass Entscheidungen schneller und entschlossener getroffen werden müssen. Mit der Einführung von Mehrheitsentscheidungen in zentralen Politikfeldern kann uns das gelingen. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass nicht alle 27 Mitgliedstaaten mit der gleichen Geschwindigkeit zusammenarbeiten wollen. Deshalb möchten wir die Zusammenarbeit derer voranbringen, die dazu willens sind. Wo keine gemeinsame Lösung aller möglich ist, setzen wir auf ein Europa der verstärkten Zusammenarbeit einiger Mitgliedstaaten im Rahmen der EU-Verträge.

Zudem müssen die Europäische Union und ihre Gesetzgebung handlungsfähiger, demokratischer und transparenter werden. Möglichst viele europäische Vorgaben sollten den Mitgliedstaaten, Regionen und Kommunen Ermessen einräumen, welches wir bürgernah und wirtschaftsfreundlich anwenden wollen. CDU und CSU treten auch in Zukunft für ein handlungsfähiges und starkes Europa ein. Europa muss endlich weltpolitikfähig werden, um international eine Rolle spielen zu können und auf Augenhöhe mit anderen Großmächten zu bleiben.

■ Christian Petry, SPD

Die Europäische Union ist sowohl von innen als auch von außen herausgefordert. Im Binnenmarkt kämpfen wir seit der Finanz- und Eurokrise mit wirtschaftlichen und sozialen Ungleichgewichten, die eine Belastung für das europäische Versprechen von Sicherheit und Wohlstand sind. Die Corona-Pandemie ist eine zusätzliche Bürde. Sie erhöht den Druck, unser europäisches



Wirtschafts- und Sozialmodell weiterzuentwickeln. Mit dem Wiederaufbaufonds Next Generation EU vermeidet die EU die Fehler zu wiederholen, die infolge der Finanzkrise gemacht worden sind.

Die Pandemie hat gezeigt, wie weit sich Lieferketten über die gesamte EU spannen, wie sehr die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten vernetzt sind und wie stark unsere Sicherheit und unser Wohlergehen von Ent-

wicklungen in scheinbar weit von uns entfernten Regionen in der EU abhängen. Deshalb sehe ich mit Sorge, wie die Mitgliedstaaten weiterhin eifersüchtig ihre Kompetenzen verteidigen. Wenn wir nicht aufpassen, wiederholen wir die Fehler der Vergangenheit. Abschreckendes Beispiel ist der Grenzschutz. Es war klar, dass die EU bei Freizügigkeit im Inneren auch unmittelbare Befugnisse an den Grenzen nach außen braucht. Hier brauchte es erst die Flüchtlingskrise, bis die Mitgliedstaaten dazu bereit waren.

Hinzu kommen die Herausforderungen von außen. In unserer unmittelbaren Nachbarschaft häufen sich die Konflikte, wovon nicht zuletzt die Migrationsbewegungen zeugen. Um all diese Herausforderungen zu bewältigen, müssen wir uns in der EU aufeinander zubewegen. Wir sind nur gemeinsam stark.

■ Michael Link, FDP



Die EU hat mit verschiedenen Herausforderungen zu kämpfen, die sie nur geeint lösen kann. Zum einen befinden wir uns in einer strategischen Auseinandersetzung mit autoritären Staaten, die in der Welt von morgen eine Ordnung etablieren möchten, die mit unseren Vorstellungen von Demokratie und der Freiheit des Individuums nichts gemein hat. Zum anderen stehen wir auch wirtschaftlich zunehmend in einer Systemrivalität mit China. „Wandel durch Handel“ führt

Kredite

Beamtdarlehen 10.000 € - 120.000 €

- Vorteilzins für den öffentl. Dienst
- Umschuldung: Raten bis 50% senken
- Baufinanzierungen echt günstig

0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.

NEUER exklusiver Beamtenkredit - Unser bester Zins aller Zeiten - Sensationell günstig

2,50% echter Vorteilzins
effektiver Jahreszins

Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- €
Vorteil: Kleinzins, kleine Rate, Annahme: gute Bonität.

SUPERCHANCE um teurere Kredite, Beamtdarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.
Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!

Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

AK FINANZ
Kapitalvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
68159 Mannheim
Tel.: 06211 178180-0
info@ak-finanz.de
www.ak-finanz.de

mittlerweile viel zu oft zu einem vorauseilenden Einknicken im Angesicht autoritärer Mächte. Deshalb muss die EU mehr globale Gestaltungskraft entwickeln und darf sich nicht aufs reine Reagieren beschränken. Zum dritten fordern die rechtsnationalen Regierungen Polens und Ungarns mit ihrer autoritären Rechtsstaatspraxis den inneren Zusammenhalt der EU heraus. Auf Grundrechte darf es keinen regionalen „Rabatt“ geben. Der Rechtsstaatsmechanismus der EU muss sich jetzt in der Praxis bewähren.

Die EU muss effizienter und handlungsfähiger werden, damit sie diese Herausforderungen und viele weitere wie den Klimawandel, den gewaltigen Migrationsdruck, aber auch politischen Extremismus, meistern kann. Sie sollte eine größere strategische Souveränität anstreben, damit sie in Zukunft ihre eigenen Interessen besser durchsetzen und in wichtigen Bereichen wie zum Beispiel Energieversorgung, Rohstoffimporte und digitale Technologie weniger abhängig und verwundbar ist.

Dieser Schritt darf jedoch nicht zu Protektionismus oder zu einer Selbstisolation führen, sondern sollte das Gewicht der EU vergrößern.

Andrej Hunko, Die Linke



Zwei der größten Herausforderungen für Europa sind zugleich auch globale Fragen: die der enormen und wachsenden sozialen Ungleichheit und die Lösung der Klimakrise. Hinzu kommt meines Erachtens die zunehmende Konfrontation auf internationaler Ebene, vor allem gegenüber Russland und China. Dadurch wächst einerseits die Kriegsgefahr. Andererseits erschwert sie aber auch ungemessen die notwendige Suche nach gemeinsamen Lösungen auf internationaler Ebene.

Die EU hat seit Jahrzehnten den neoliberalen Umbau von Wirtschaft und Staat gefördert und gemeinsam mit nationalen Eliten Druck auf die sozialen Sicherungssysteme gemacht. Statt diesen Kurs fortzusetzen, muss sie endlich für die Menschen spürbaren sozialen Fortschritt generieren.

Die soziale Frage stellt sich konkret beim sozial-ökologischen Umbau der Wirtschaft, also beim Green Deal der EU. Die darin formulierten Ziele sind nicht ausreichend und die Maßnahmen nicht geeignet, um den notwendigen Umbau zu erreichen. Die soziale Absicherung ist völlig unzureichend. Ohne eine gerechte Verteilung der Lasten und eine grundsätzliche soziale Sicherung der Menschen wird die politische Zustimmung nicht erreicht werden können. Die ökologische, soziale und politische Krise der EU könnte sich dann vertiefen.

Die Linke fordert eine gerechte Besteuerung und Umverteilung in der gesamten EU, ein sozial-ökologisches Wirtschaftsprogramm mit einer echten Industriestrategie. Wir wollen die Stärkung sozialer Rechte, gerechte Mindestlöhne und soziale Mindeststandards.

Franziska Brantner, Bündnis 90/Die Grünen



Wir müssen erstens gemeinsam klimagerechten Wohlstand in Europa schaffen. Dafür müssen wir den Green Deal ambitioniert umsetzen. Dafür hat die EU-Kommission mit dem „Fit-for55“-Paket nun einen wichtigen Schritt gemacht, wenn auch an ihrem Vorschlag vieles zu kritisieren ist. Die Mitgliedstaaten sollten jetzt schnell darauf reagieren, um das Pariser Abkommen und die europäischen Klimaziele einzuhalten und vor dem Weltklimagipfel

ein wichtiges Zeichen zu setzen. Die EU kann als Vorreiterin neue Märkte erschließen und neue Jobs schaffen sowie mit Drittstaaten in Klimapartnerschaften bei Forschung, Technologie und der Förderung erneuerbarer Energien zusammenarbeiten. Klimaschutz kann so zum europäischen Exportschlager werden.

Zweitens wollen antiliberalen Kräfte und Parteien den Rechtsstaat und die Demokratie aushöhlen und die europäische Integration rückabwickeln. Die EU muss dem Einhalt gebieten und darauf bestehen, dass Demokratieverstörer keine EU-Gelder mehr erhalten und alle Länder der EU mit der Europäischen Staatsanwaltschaft kooperieren. Europäische Werte, wie sie unter anderem in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Europäischen Sozialcharta niedergelegt sind, müssen gelebt, nach innen und außen verteidigt werden. Diese Grundrechte müssen auch national einklagbar sein, damit sich alle EU-Bürger*innen darauf berufen können. Nur mit einem starken Fundament können wir die vielen großen Aufgaben gemeinsam bewältigen: Demografie, Migration, Digitalisierung. ■

Die vollständigen, aus drei Fragen bestehenden Interviews mit den europapolitischen Sprecherinnen und Sprechern der Bundestagsfraktionen online in Ausgabe 5 der dbb Europa-themen. <https://t1p.de/r0qg>

> In eigener Sache

Damit alle europapolitischen Sprecherinnen und Sprecher der aktuell im Bundestag vertretenen Parteien eine Möglichkeit haben, ihre Positionen zu verdeutlichen, wurden die Fragen des dbb auch Prof. Dr. Harald Weyel von der AfD übersandt. Harald Weyel hat auf die Anfrage jedoch nicht reagiert.

Fragen an die Politik

Was erwartet den öffentlichen Dienst nach der Wahl?



© Marc-Steffen Unger

Die Bundesleitung des dbb hat vier knackige Fragen an die für die nächste Regierungsbildung infrage kommenden Parteien im Deutschen Bundestag formuliert. Deren Antworten zeigen mögliche Zukunftsbilder für den öffentlichen Dienst.

Was zeichnet für Sie einen modernen und leistungsstarken öffentlichen Dienst aus?

CDU/CSU: Für CDU und CSU zeichnet sich ein moderner und leistungsstarker öffentlicher Dienst durch drei Säulen aus, die im Zusammenspiel das Fundament eines erfolgreichen Staates bilden:

- > Gut ausgebildete und hoch motivierte Beschäftigte, die ihr Berufsleben lang dazulernen und die zum Wohl der Allgemeinheit die Herausforderungen des Staates erfolgreich meistern,
- > eine moderne Ausstattung, die es den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ermöglicht, ihre Motivation und Fähigkeiten ohne Hindernisse einzusetzen und
- > den Erhalt und den Ausbau bewährter Strukturen, die Leistungsbereitschaft fördern und belohnen.

SPD: Öffentliche Dienstleistungen und öffentliche Sicherheit sind die Basis für ein gutes und sicheres Leben der Bürgerinnen und Bürger. Essenzielle Aufgaben muss der Staat selbst wahrnehmen

können. Privatisierung und Outsourcing sind Ausnahmelösungen, die wir auf ein Minimum begrenzen werden. Wir wollen einen leistungsfähigen Staat, der die berechtigten Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger erfüllen kann. Dazu gehören qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihnen müssen vernünftige Arbeitsbedingungen geboten werden, sowohl als Tarifbeschäftigte als auch im Beamtenverhältnis. Wir müssen aber nicht nur auf veränderte Aufgabenprofile, sondern auch auf technische Entwicklungen reagieren und die Chancen der Digitalisierung, insbesondere auch für bessere Vernetzung und Austausch auf allen Ebenen und in allen Behörden, zu nutzen.

FDP: Der öffentliche Dienst wird in den nächsten Jahren große Herausforderungen meistern müssen, insbesondere in Fragen der Digitalisierung und aufgrund des demografischen Wandels. Um handlungsfähig und leistungsstark zu bleiben, müssen unter anderem die – in der Corona-Pandemie besonders sichtbar gewordenen – digitalen Defizite sowie unnötige bürokratische Abläufe im Rahmen einer umfassenden Föderalismus- und Verwaltungsreform angegangen werden. Der öffentliche Dienst muss modern ausgestattet sein. Und er muss sich an die vielfältigen Lebensplanungen seiner Beschäftigten anpassen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Dafür braucht es ein modernes Dienstrecht, das einen flexibleren Einstieg in den öffentlichen Dienst und einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand ermöglicht, den Wechsel zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst erleichtert, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ausbaut, Laufbahnen durchlässiger macht, Eigeninitiative und

Engagement belohnt und eine flexiblere Gestaltung des Arbeitsalltags zulässt. Die Bedeutung der Anzahl der Dienstjahre für die Bezahlung von Beschäftigten der Verwaltung wollen wir zugunsten leistungsbezogener Elemente absenken. Auch projektbezogene Mehr- und Sonderarbeit und Zuschläge für besondere Aufgaben sollten verstärkt genutzt werden.

DIE LINKE: Ein moderner und leistungsstarker öffentlicher Dienst sichert den Bürgerinnen und Bürgern die ihnen gewährten Rechte und Leistungsansprüche. Er folgt nicht betriebswirtschaftlichen Leitbildern, sondern sichert Teilhabe, handelt transparent, ist für die Älteren genauso zugänglich wie für „digital natives“ und ist so vielfältig wie die Gesellschaft, der er dient. Seine Effizienz misst sich nicht an Kosten-Nutzen-Relationen, sondern an der Wirksamkeit, mit der er seine Aufgaben erfüllt. Der öffentliche Dienst braucht starke Kommunen, denn sie schultern den Großteil der Aufgaben. Deshalb wollen wir die kommunale Selbstverwaltung stärken und so lokale Gegebenheiten stärker berücksichtigen.

Bündnis 90/Die Grünen: Die Millionen von Menschen, die in Verwaltungen, Ministerien und Behörden arbeiten, sind ein Rückgrat unserer Demokratie und das Fundament unseres Gemeinwesens.

Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, damit der öffentliche Dienst für die Zukunft agil, digital und divers aufgestellt ist?

CDU/CSU: Der öffentliche Dienst muss digitaler aufgestellt sein. Nicht zuletzt die Pandemie hat gezeigt, dass hier teils noch großer Aufholbedarf besteht. Eine ausreichende digitale Ausstattung und entsprechende Weiterbildungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Grundvoraussetzungen und erfordern ausreichend finanzielle Mittel. Bereits die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes und die damit verbundene Digitalisierung von Verwaltungsdienstleistungen zeigt, dass wir hier auf einem guten Weg sind. Grundsätzlich muss die Digitalisierung der Verwaltung von Anfang an mitgedacht werden. Gesetze, die eine digitale Umsetzung nicht vollumfänglich einplanen, können auch von der Verwaltung nicht effizient digital umgesetzt werden. CDU und CSU werden daher einen Digital-TÜV einführen, der vor jedem Gesetzgebungsverfahren genau diese Fragen klären wird.

Arbeitsstrukturen mit flachen Hierarchien können für mehr Flexibilität und Ideenreichtum sorgen. Agilität findet im öffentlichen Dienst in der alltäglichen Zusammenarbeit statt. Beschäftigte mit unterschiedlichen Expertisen, aus unterschiedlichen Altersgruppen und aus unterschiedlichen Besoldungs- und Tarifstufen arbeiten schon jetzt an kleineren und größeren Projekten zusammen. Wir setzen diesen Weg konsequent fort. Wir werden interdisziplinäre Projektarbeit zum Standard in Verwaltungen machen. Anders als in der freien Wirtschaft besteht im öffentlichen Dienst allerdings die Notwendigkeit, Verantwortlichkeiten eindeutig zuzuteilen.

Der öffentliche Dienst ist als Arbeitgeber offen für jedermann. Wir betrachten Unterschiede und Vielfalt bei den Bewerberinnen und Bewerbern als eine willkommene Stärke, von der der öffentliche Dienst profitiert. Wir wollen neue Ideen und frische Impulse durch externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie

ungewöhnliche Lebensläufe einbringen. Es braucht eine höhere Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft für den wechselseitigen, auch zeitlich limitierten Austausch von Mitarbeitern. Dazu sind erfahrene Quereinsteiger eine willkommene Bereicherung für den öffentlichen Dienst. Sie bringen vielfältige Erfahrungen aus der Praxis und neue Perspektiven mit. Die Vielfalt unserer Gesellschaft soll auch im öffentlichen Dienst sichtbar sein. Es geht uns darum, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber in das Bewusstsein junger Menschen zu rufen. Wer aufgrund fachlicher Eignung, Leistung und Befähigung geeignet ist, um im öffentlichen Dienst zu arbeiten, ist uns dort sehr willkommen.

SPD: Investitionen in einen modernen öffentlichen Dienst sind angesichts der anstehenden Herausforderungen keine Option, sondern eine Notwendigkeit. Wir werden die Effekte der Digitalisierung nutzen, um Personal zu entlasten, sodass mehr Zeit für wesentliche Aufgaben zur Verfügung steht. Digitalisierung flacht Strukturen und Hierarchien ab, sie hat zugleich Einfluss auf Führungskultur. Der damit verbundene Kulturwandel bedarf durchdachter und sorgfältiger Moderation. Der technologische Wandel hat zu veränderten Ansprüchen der Menschen an Service geführt. Um den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, aber auch der Unternehmen an moderne Dienstleistungen entsprechen zu können, muss der Kontakt mit Behörden vereinfacht und möglichst viel in nur einem „Behördengang“ erledigt werden können. Zugang und Karriereoptionen müssen unabhängig von Geschlecht und Herkunft sein. Wir wollen im öffentlichen Dienst auch Standards in den Bereichen Work-Life-Balance, technische Ausstattung und Vertrauenskultur setzen, an denen sich die freie Wirtschaft messen lassen muss.

FDP: Bei der Digitalisierung der Verwaltung geht es nicht nur um die Digitalisierung von Prozessen, sondern vor allem um einen Mentalitätswandel. Um das Megaprojekt der Verwaltungsmodernisierung zu bewältigen, setzen wir auf eine agile Herangehensweise, die arbeitsfähige Ergebnisse vor starren Strategien priorisiert. Um Anreize für die digitale Transformation von Prozessen und Arbeitsweisen zu schaffen, sollen durch die Digitalisierung erreichte Einsparungen („Digitale Dividende“) für Investitionen in der jeweiligen öffentlichen Stelle verbleiben. Wir setzen uns auch für mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst und damit auch für mehr Frauen in Führungspositionen ein. Wir fordern in diesem Zusammenhang, statt starrer Quoten im öffentlichen Dienst die Strukturen der Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten in ein ganzheitliches Diversity Management einzubinden. Bei der Nachwuchsrekrutierung wollen wir insbesondere auch ethnische Vielfalt fördern. Beispielsweise Polizistinnen und Polizisten mit Einwanderungsbiografien können als Teil unserer Sicherheitsbehörden wertvolle Beiträge zur Verbesserung der Polizeiarbeit leisten und zugleich die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln, womit das gesellschaftliche Vertrauen in die Polizei gestärkt wird.

DIE LINKE: Ein beweglicher, regsamer und wendiger – also „agiler“ – öffentlicher Dienst braucht vor allem eins: gut ausgebildetes und fair bezahltes Personal, das über den eigenen Tellerrand denken und neben den eigenen Aufgaben auch das große Ganze in den Blick nehmen kann. Dafür ist es wichtig, dass digitalisierte Arbeitsabläufe nicht dazu führen, dass der Arbeitsalltag verdichtet wird, sondern Freiräume zu schaffen, sich den Problemen der Bürgerinnen und Bürger zuzuwenden. Zugleich schafft das die Voraussetzung, auf neue Bedarfe



Foto: Coloubox.de

der Bürgerinnen und Bürger „agil“ reagieren zu können. Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung wird nicht gelingen, wenn die Beschäftigten als Expertinnen und Experten ihrer Arbeit nicht einbezogen werden. Zugleich bestehen in der öffentlichen Verwaltung massive Abhängigkeiten bei Betriebssystemen und Programmen von einzelnen Herstellern. Um digital souverän zu werden, brauchen wir deshalb eine umfassende Open-Source-Initiative – so könnten IT-Expertinnen und -Experten aus der Verwaltung unmittelbar an der Weiterentwicklung von Anwendungen mitwirken. Zur Steigerung der Vielfalt im öffentlichen Dienst wollen wir ein Partizipationsgesetz, das klare Ziele und Vorgaben für die Steigerung der Vielfalt im öffentlichen Dienst formuliert.

Bündnis 90/Die Grünen: Wir Grüne wollen mehr Planstellen, gerade im IT- und Planungsbereich, gute Bezahlung, flexible Laufbahnen, mehr Durchlässigkeit, moderne IT-Ausstattung. Der Staat soll Mehrsprachigkeit in der Verwaltung fördern, in der Einstellungs- und Beförderungspraxis Geschlechtergerechtigkeit sowie gesellschaftliche Vielfalt beachten. In Leitbildern und Praxis der Behörden beziehungsweise öffentlichen Unternehmen ist jeglichen Diskriminierungen entgegenzuwirken.

Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um jungen qualifizierten Nachwuchs für eine Karriere im öffentlichen Dienst zu gewinnen und auch dauerhaft an ihn zu binden?

CDU/CSU: Der demografische Wandel und der damit verbundene Wettbewerb um die klügsten Köpfe in diesem Land ist eine der größten Herausforderungen für den öffentlichen Dienst in den kommenden Jahren. Diejenigen, die sich erst einmal für den öffentlichen Dienst entschieden haben, verlassen ihn in der Regel nicht so schnell. Denn wer die Vorteile des öffentlichen Dienstes selbst erlebt hat, möchte diese nicht mehr missen. Uns muss es gelingen, diese Vorteile auszubauen und bei jungen Menschen vermehrt ins Bewusstsein zu rufen. Zu nennen sind hier insbesondere der Wunsch vieler Menschen, einer sinnhaften Tätigkeit nachzugehen und ihre Fähigkeiten in den Dienst der Allgemeinheit zu stellen, eine attraktive Bezahlung und Besoldung sowie familienfreundliche Arbeitsmodelle, die es erlauben, Zeit für Beruf und Zeit für die Familie in ein aufgabengerechtes und arbeitnehmerfreundliches Verhältnis zueinander zu stellen.

SPD: Der öffentliche Dienst verfügt über eigene Attraktivitätsmerkmale, bei denen es nicht nur um finanzielle Anreize geht. Public-Service-Motivation, ein weites Spektrum an Themenfeldern, Flexibilität und Leistungsbereitschaft zeichnen seine Angehörigen aus. All das wollen wir gezielt fördern. Um Anreize zu setzen, Quereinsteiger anzuziehen und junge Talente zu fördern, wollen wir nicht nur die Grundgehälter, vor allem in den unteren Besoldungsstufen, anheben und die Besoldungs- und Gehaltsstrukturen modernisieren, sondern auch individuell zugeschnittene und verpflichtende Weiterbildungs- und Karriereplanungen schaffen. Arbeit muss mit Leben und Familie vereinbar sein. Es geht darum, den Bedürfnissen der Beschäftigten in verschiedenen Phasen des Erwerbslebens besser gerecht zu werden. Jobs auf unterschiedlichen Hierarchieebenen müssen flexibel mit verschiedenen Wochenstunden geleistet werden können. Die Möglichkeiten von Jobsharing sollen ausgebaut werden.

FDP: Der öffentliche Dienst muss flexibler werden, um seine Attraktivität als Arbeitgeber nicht zu verlieren. Hierfür braucht es



© Achim Meldert

ein modernes Dienstrecht (vergleiche Antwort zu Frage 1). Insbesondere die Gewinnung von IT-Fachkräften ist eine Herausforderung, weil auch die Nachfrage der Wirtschaft hoch ist und diese Personen häufig andere Vorstellungen von ihrer Lebensplanung haben. Wir wollen uns daher für eine eigene Laufbahn für IT-Fachkräfte einsetzen ebenso wie für andere Spezialisten. Wir wollen den Wechsel zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst vereinfachen, etwa durch eine Ausweitung des Altersgeldes. Die Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst müssen mehr Flexibilität zulassen und Sabbaticals stärker ermöglicht werden. Homeoffice und mobiles Arbeiten sollen auch nach der Coronapandemie unkompliziert möglich sein. Die notwendige IT-Ausstattung hierfür muss bereitgestellt werden. Ein wichtiges „Plus“ des öffentlichen Dienstes ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das muss aber auch für Führungspositionen gelten; gerade im öffentlichen Dienst sollten daher Arbeitsmodelle wie geteilte Führung („Jobsharing“ und „Topsharing“) selbstverständlich werden.

DIE LINKE: Wir wollen gute Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst, mit guten Arbeitsbedingungen und gerechten Löhnen. So wird auch die Attraktivität der Arbeitsplätze gesteigert. Deshalb wollen wir auch, dass Personalräte ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung bekommen, um regelmäßige Überstunden und Leistungsverdichtung zu verhindern. Wir wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen, und mehr Personal statt



Dauerstress. Mit unserer Investitionsoffensive von jährlich über 120 Milliarden Euro in die öffentliche Daseinsvorsorge und den Ausbau sozialer Dienstleistungen schaffen wir mehr Beschäftigung im öffentlichen Dienst. So werden in den nächsten Jahren, zum Beispiel allein im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste, 200 000 zusätzliche Erzieher*innen und 100 000

zusätzliche Lehrer*innen und Sozialpädagog*innen gebraucht. Zudem stärken wir die Kommunen und ihre Verwaltung und bauen den ÖPNV massiv aus. Für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen wollen wir mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten – auch auf individueller Ebene und auch für Beamt*innen. Unerlässlich aus unserer Perspektive sind berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, auch jenseits formaler Laufbahnen und Hierarchien.

Bündnis 90/Die Grünen: Der öffentliche Dienst muss für Nachwuchs noch attraktiver werden, neben den unter Frage 2 schon genannten Maßnahmen insbesondere auch dadurch, indem die Familienverträglichkeit mit entsprechenden Betreuungsangeboten erhöht wird. Auch soll statt hergebrachter Präsenzkultur die Tätigkeit im Homeoffice massiv gefördert beziehungsweise ausgeweitet werden, wobei die teilnehmenden Beschäftigten vor Karrierenachteilen geschützt sein müssen. Vor allem Personalabteilungen und Einstellungskommissionen sollen möglichst geschlechtergerecht und vielfältig besetzt sein, um einen diskriminierungsfreien Auswahlprozess zu sichern.

Viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind zunehmend Gewalt ausgesetzt. Was für Lösungskonzepte und Ideen haben Sie zu diesem Thema?

CDU/CSU: Polizisten, Feuerwehrleute, Sanitäter und andere Einsatzkräfte stehen täglich mit ihrer Arbeit und oft auch mit ihrem Leben für unser aller Sicherheit ein. Um diejenigen besser zu schützen, die uns schützen, werden CDU und CSU die Mindeststrafe für tätliche Angriffe auf sechs Monate, für heimtückische Attacken auf ein Jahr Haft erhöhen und damit als Verbrechen einstufen. Wenn der Täter eine Waffe oder ein anderes gefährliches Werkzeug bei sich führt, soll eine Strafe bis zu zehn Jahren verhängt werden können. Eine zunehmende Gewaltbereitschaft richtet sich beispielsweise auch gegen Behördenmitarbeiter in Jobcentern, Bürgerämtern und gegen andere öffentliche Bedienstete. Auch sie wollen wir besser im Dienst schützen. Dadurch stärken wir die Achtung und den Respekt vor staatlichen Behörden und ihren Mitarbeitern.

Dringend notwendig ist hier eine umfassende Bestandsaufnahme, auf deren Grundlage eine nachhaltige Strategie gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Gewerkschaften zur Bekämpfung dieses Phänomens entwickelt und umgesetzt werden kann. Ein erster Schritt hierzu ist mit dem Beginn der umfassenden Studie des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung aus Speyer bereits getan. Hierauf gilt es aufzubauen und einen dauerhaften Prozess zur Eindämmung der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst auf den Weg zu bringen.

SPD: Es ist mit Sorge zu sehen, dass die Hemmschwelle spürbar gesunken ist, was Gewalt und Drohungen gegenüber Beschäftigten des öffentlichen Dienstes angeht. Es gibt hier einen klaren Handlungsauftrag an die Politik. Sowohl Bund, Länder als auch Kommunen stehen in der Verantwortung, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen. Neben besserer statistischer Erfassung über das Ausmaß der Probleme, müssen bedarfsorientierte Maßnahmen getroffen werden. Das können entsprechende Schulungen der Betroffenen sein in Richtung Kommunikation und Deeskalation, konkrete Handlungsleitfäden, aber auch der Einsatz von Sicherheitstechniken. Wir werden auf dieses Thema in der nächsten Legislaturperiode einen Schwerpunkt setzen.

FDP: Die seit Jahren zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst, insbesondere gegen Polizei, Feuerwehr und Rettungsdienst, ist inakzeptabel. Sie muss besser dokumentiert und statistisch genauer erfasst werden. Der Staat muss für den bestmöglichen Schutz seiner Beschäftigten sorgen. Dazu gehören neben einer angemessenen Ausstattung vorbeugende Schutzmaßnahmen wie Schulungen, die auf Konfliktsituationen vorbereiten, sowie eine schnelle und konsequente Strafverfolgung, wenn Beschäftigte angegriffen werden. Hier gibt es kein Regelungs-, sondern ein Vollzugsdefizit. Angreifer müssen mit allen verfügbaren Ressourcen ermittelt werden. Verfahrenseinstellungen sollten die Ausnahme sein. Die angegriffenen Beschäftigten dürfen wir nicht alleinlassen. Für sie muss eine ausreichende Für- beziehungsweise Nachsorge bereitstehen.

DIE LINKE: Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind für uns Ergebnis einer Vielzahl von Faktoren: Frustration über die eigene Lebenslage, Erwartungen an die „Dienstleistungsfunktion“ der öffentlichen Verwaltung, die nicht realisiert werden können, soziale Desintegration und Vereinzelung. Strafverschärfungen oder der Einsatz von Sicherheitsdiensten sind für uns keine Lösung, sie sind bestenfalls Symptombekämpfung. Die Beschäftigten brauchen Schulung und Training, um in eskalierenden Situationen weiter selbstbewusst und besonnen handeln zu können, es sind Ablaufpläne und Risikoanalysen zu erstellen, Hilfe und Beratung müssen jederzeit zur Verfügung stehen. Verhütung von eskalierenden Situationen muss Teil von betrieblichen Unfall- und Gesundheitsplänen sein. Die Personalsituation im Publikumsverkehr muss verbessert werden (siehe oben Chancen Digitalisierung), Fluktuation muss vermieden werden, damit die Bürgerinnen und Bürger „ihre“ festen Ansprechpartner haben.

Bündnis 90/Die Grünen: Körperliche Gewalt, Bedrohungen, Beleidigungen und sonstige Straftaten gegenüber Angehörigen des öffentlichen Dienstes bei der Dienstausübung sind leider vielfache Realität. Wir Grüne wollen besseren Schutz sowohl durch spezifische personelle Maßnahmen (von der Polizeibegleitung für Gerichtsvollzieher, Bedienstete der Ordnungsämter und Rettungskräfte bis zum Einsatz von Schutzdiensten in Behörden) als auch, wo nötig, durch Kontrollen und technische Vorkehrungen (zum Beispiel transparente Abgrenzungen und Alarmmöglichkeiten). Es braucht Fortbildungen, zum Beispiel in Deeskalation, um gegen Anfeindungen besser geschützt zu sein. Spezifische neue Straftatbestände oder höhere gesetzliche Strafandrohungen hingegen schrecken erfahrungsgemäß nicht ab, es kommt vielmehr auf konsequente Strafverfolgung an. Körperliche oder psychische Gewalt (Mobbing) durch Vorgesetzte oder Kolleg*innen muss durch Antidiskriminierungsmaßnahmen sowie ein wirksames Beschwerdemanagement präventiv wie reaktiv unterbunden werden. ■

dbb magazin: Warum sollten Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Ihre Partei wählen?



Fraktion im Deutschen Bundestag

► Silvia Breher, stellvertretende Vorsitzende der CDU Deutschlands



© Tobias Koch/fotography

Als Union werden wir uns auch in Zukunft für einen leistungsstarken und motivierten öffentlichen Dienst einsetzen, der als moderner Arbeitgeber die besten Köpfe und neue Talente anzieht.

In den kommenden Jahren wollen wir die Verwaltung moderner, digitaler und flexibler gestalten. Das wird eine spannende Aufgabe, bei der es sich lohnt, dass alle mitmachen und auch der dbb seine Expertise einbringt. Im Mittelpunkt stehen die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter: Sie sind die wichtigste Ressource und sie brauchen Raum für die Umsetzung eigener Ideen. Deshalb wollen wir mehr Experimentierfelder schaffen und eine Arbeitskultur etablieren, in der auch Fehler gemacht werden dürfen. Wir wollen neue Arbeitsmethoden und agile Arbeitsorganisationen wie Digitalisierungslabore in die Verwaltungen hineinbringen. Wir wollen einen intensiven Austausch zwischen Verwaltung, Denkfabriken, Forschungseinrichtungen, Start-ups und etablierten Unternehmen. Der öffentliche Dienst soll von mehr Durchlässigkeit zwischen Verwaltung und Wirtschaft profitieren.

Auch innerhalb der Verwaltung wollen wir mehr Möglichkeiten zum Austausch auf allen Ebenen schaffen: zeitlich limitiert oder auf Dauer, horizontal und vertikal, zwischen den Ressorts und zwischen den unterschiedlichen Verwaltungsebenen.

Unsere Gesellschaft und die Lebensmodelle der Menschen sind vielfältig. Dazu gehört mehr Familienfreundlichkeit: Niemand soll wegen der Erziehung seiner Kinder oder der Pflege von Angehörigen benachteiligt werden. Deshalb sollen im öffentlichen Dienst diese Zeiten besser als bislang bei Beförderungen und Bewerbungen als Qualifikation berücksichtigt werden.

Die Union steht hinter den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Wir stehen zu den beiden Säulen des öffentlichen Dienstes: den Tarifangestellten und dem Berufsbeamtentum. In der Krise hat der öffentliche Dienst als stabiler Anker dafür gesorgt, dass dieser Staat handlungsfähig bleibt. Wir wissen, dass es einen starken Staat nur mit starken Beschäftigten in der Verwaltung gibt.



► Dr. Rolf Mützenich, Fraktionsvorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion



© Benno Kraehahn

Alle Bürgerinnen und Bürger haben das Recht auf einen starken und handlungsfähigen Staat, der sie unabhängig von ihrer persönlichen Situation oder ihren finanziellen Verhältnissen unterstützt und schützt. Das ist das Grundprinzip sozialer Gerechtigkeit und damit auch das Grundprinzip der SPD. Voraussetzung für einen solchen wirksamen Staat sind motivierte und gut ausgebildete Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Daher ist es hier besonders wichtig, für moderne Arbeitsbedingungen und attraktive

Arbeitsplätze zu sorgen. Den Beschäftigten auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene kommt eine fundamentale Rolle zu, die sich im ständigen gesellschaftlichen Wandel befindet: Aufgaben werden komplexer, die Ansprüche von Beschäftigten an gute Arbeitsbedingungen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigen.

Vor diesem Hintergrund haben wir zuletzt eine umfassende Strukturreform eingeleitet, die das Besoldungs-, Umzugskosten- und Versorgungsrecht des Bundes an die heutige Lebensrealität anpasst und modernisiert. Damit sorgen wir für Rahmenbedingungen, die mit den Lebens- und Arbeitsveränderungen der Angestellten Schritt halten. Dazu gehört auch ein breites, zukunftsorientiertes Weiterbildungsangebot, für das wir uns stark machen, genauso wie das gezielte Werben um qualifizierten Nachwuchs. Um dort erfolgreich zu sein, muss der Bund als Arbeitgeber noch attraktiver werden.

Wir wollen den Weg des öffentlichen Dienstes in die Zukunft weiter prägen – zusammen mit den Beschäftigten, deren Erfahrung und Kompetenz unerlässlich auf diesem Weg sind. Unsere Zutaten dafür: Respekt, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie Aufstiegsmöglichkeiten, unabhängig von Geschlecht und Herkunft; außerdem eine technische Ausstattung und die entsprechende Qualifizierung auf der Höhe der Zeit, um die Vorzüge der Digitalisierung besser nutzen zu können.

Wer nach innen und nach außen einen modernen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst möchte, sollte Olaf Scholz zum Kanzler machen und SPD wählen. Erfahrung und Kompetenz sind für alle ein Gewinn.



■ **Katrin Göring-Eckardt und Dr. Anton Hofreiter,**
Vorsitzende der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/
Die Grünen



© D. Butzmann

> Katrin Göring-Eckardt



© Paul Bohnert

> Anton Hofreiter

In deutschen Ministerien und Behörden arbeiten Millionen Menschen, die diesen Staat erst handlungsfähig machen und das Fundament unserer Demokratie bilden. Zusammen stehen wir vor großen Herausforderungen – ob Pandemie, Digitalisierung, Infrastrukturaufgaben, wirtschaftlicher Modernisierung oder mehr Umwelt- und Klimaschutz. Wir Grüne wollen den öffentlichen Dienst stärken und ihn zugleich modernisieren. Unser Leitbild ist ein handlungsfähiger und aktiver öffentlicher Dienst. Einer, dem eine wesentliche Rolle dabei zukommt, selbstbewusst und pragmatisch und mit viel eigener Expertise und Ideen, diese großen Aufgaben anzupacken und zu bewältigen. Deswegen wollen wir Sie als Beschäftigte stärken und die Rahmenbedingungen Ihrer Tätigkeiten verbessern. Mehr Stellen, gerade im IT- und Planungsbereich, gute Bezahlung, flexible Laufbahnen und mehr Durchlässigkeit machen den öffentlichen Dienst fit für das 21. Jahrhundert. Mit einer großen Fortbildungsoffensive, die die Digitalisierung zum Schwerpunkt einer jeden Verwaltungsausbildung macht – nicht um Stellen einzusparen, sondern um allen Aufgaben gut gerecht zu werden. Mit einer Kultur behördlicher Zusammenarbeit, die innovative Ansätze fördert. Mit passgenauen Arbeitszeiten und einer größeren Familienverträglichkeit durch geeignete Betreuungsangebote. Statt der hergebrachten Präsenzkultur soll die Tätigkeit im Homeoffice erleichtert und ausgeweitet werden, ohne dass daraus Nachteile entstehen.

Wir Grüne wollen zudem eine Bürgerversicherung in Gesundheit und Pflege einführen. In diesem Zusammenhang sollen beihilfefähige Tarife in der GKV entstehen. Dann können Beamte selbst wählen, ob sie sich weiterhin privat versichern oder in die gesetzliche Versicherung wechseln wollen. Anders als heute behalten sie dann künftig ihren Beihilfeanspruch, wenn sie in die gesetzliche Krankenversicherung wechseln. Besonders für Beamte mit Familien wird sich ein Wechsel häufig lohnen, da sie von der beitragsfreien Mitversicherung profitieren können.

Freie Demokraten

FDP

■ **Christian Lindner, Vorsitzender der**
FDP-Bundestagsfraktion



© FDP

> Christian Lindner

Der öffentliche Dienst leistet einen entscheidenden Beitrag zum Funktionieren unseres Staates. Dies hat sich nicht zuletzt auch in der Corona-Krise gezeigt, ob in Gesundheitsämtern, Stadtverwaltungen oder anderen Behörden. Diesen Einsatz wollen wir Freie Demokraten wertschätzen – auf dem Gehaltszettel, aber auch darüber hinaus. Das beginnt mit einem grundsätzlichen Bekenntnis zum Berufsbeamtentum. Wir setzen uns für eine angemessene Besoldung sowie faire Arbeitsbedingungen ein. Bestrebungen, das Berufsbeamtentum oder das Alimentationsprinzip komplett abzuschaffen, lehnen wir ab.

Eine gesetzliche Einheitsversicherung, die das Ende der Möglichkeit zur privaten Krankenversicherung bedeuten würde, wäre nicht der richtige Weg. Als Partei wollen wir Chancen ermöglichen. Einen Wechsel zwischen Privatwirtschaft und einer öffentlichen Beschäftigung wollen wir deshalb erleichtern, etwa durch die Ausweitung des Altersgeldes.

Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes gehören zur arbeitenden Mitte unserer Gesellschaft. Als solche garantieren wir ihnen: Unter einer Regierungsbeteiligung der Freien Demokraten wird es keine weitere Erhöhung der Steuern für sie geben. Im Gegenteil: Aus Respekt vor ihrer Leistung wollen wir die kommende Legislaturperiode nutzen, um für Entlastungen zu arbeiten. Oft genug fließt Steuergeld leider nicht in eine gute Verwaltung – bei der Digitalisierung zum Beispiel sehen wir klar die Defizite. Oft mangelt es nicht an Staatseinnahmen. Sondern Hemmschuhe sind eine falsche Prioritätensetzung und umständliche Verfahren.

Wesentliches Projekt einer neuen Bundesregierung muss deshalb die Modernisierung unserer Verwaltung sein. Der öffentliche Dienst braucht ein Update. Er muss sich an die vielfältigen Lebensplanungen seiner Beschäftigten anpassen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Mit einem Ministerium für Digitale Transformation und einer eigenen attraktiven IT-Laufbahn wollen wir dafür die digitale Grundlage schaffen. Die Ermöglichung von mobilem Arbeiten und Homeoffice erleichtert die wichtige Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Hierzu wollen wir auch durch das Angebot flexiblerer Arbeitszeiten und den Ausbau von Betreuungsangeboten am Arbeitsort beitragen.

Wir haben viel vor. Nur mit einem starken öffentlichen Dienst wird es uns gelingen, Deutschland moderner, freier und digitaler zu machen. Wir zählen auf Sie.



» **Dr. Alexander Gauland und Dr. Alice Weidel,
Vorsitzende der AfD-Bundestagsfraktion**



© Olaf Kosinsky

» Alexander Gauland



© Sandro Halank

» Alice Weidel

Die AfD richtet sich an alle, denen unser Land am Herzen liegt und die wie wir dafür eintreten, dass in Deutschland endlich wieder normale Verhältnisse herrschen: etwa dass sich die Regierenden wieder an Recht und Gesetz halten und Entscheidungen dort getroffen werden, wo sie hingehören – in den Deutschen Bundestag statt in irgendwelche Sondergremien, die im Grundgesetz überhaupt nicht vorgesehen sind. Nur so lässt sich verloren gegangenes Vertrauen der Bürger in den Staat und seine Institutionen zurückgewinnen.

Das ist nötig, damit unser Gemeinwesen den Herausforderungen der modernen Welt weiterhin gewachsen ist. Dafür brauchen wir auch einen hoch motivierten öffentlichen Dienst. Denn die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind das Rückgrat der Verwaltung und die elementare Stütze unseres Staatswesens. Die AfD-Fraktion setzt sich daher dafür ein, dass der Staat seiner besonderen Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes jederzeit nachkommt. Nicht nur der Staat muss sich auf seine Angestellten und Beamten verlassen können – die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes müssen sich auch auf den Staat verlassen können. Nur unter dieser Voraussetzung kann er den Bürgern effizient dienen und ihre Sicherheit schützen.

Quoten jeder Art lehnt die AfD-Fraktion auch im öffentlichen Dienst grundsätzlich ab. Sie widersprechen den Prinzipien der Gleichberechtigung und des Leistungsgedankens. Quoten sind ungerecht, leistungsfeindlich und schaden letztendlich der Effizienz. Und dass der Staat effizienter werden muss, steht für uns außer Frage. Nur durch einen effizienten öffentlichen Dienst ist etwa die dringend notwendige Stärkung und Durchsetzung des Rechtsstaates zu erreichen.

Daher setzt sich die AfD auch für einen Abbau der Bürokratie ein. Dadurch können Verwaltungsabläufe erleichtert und gleichzeitig Probleme, wie der Personalmangel im öffentlichen Dienst oder strukturelle Unzulänglichkeiten, angegangen werden – zum Nutzen aller, denen unser Land am Herzen liegt.



» **Amira Mohamed Ali und Dr. Dietmar Bartsch,
Vorsitzende der Bundestagsfraktion Die Linke**



© Michael Jungblut

» Amira Mohamed Ali



© DBT/Inga Haar

» Dietmar Bartsch

In den letzten drei Jahrzehnten sind Hunderttausende Stellen im öffentlichen Dienst abgebaut worden. Ganze Bereiche wurden privatisiert, ausgelagert oder kaputtgespart. Hinter dem euphemistischen Begriff des „schlanken Staates“ verstecken sich jedoch in Wirklichkeit handfeste Profitinteressen von Wenigen. Von den negativen Folgen der Privatisierungen – erhöhten Wasserpreisen oder einem eingeschränkten Angebot im ÖPNV – sind dagegen alle betroffen. Besonders belastet werden ärmere Haushalte, denn sie sind am wenigsten in der Lage, eine mangelhafte Bereitstellung öffentlicher Güter privat zu kompensieren.

Mit einem ausgehöhlten öffentlichen Dienst ist unser Land zudem schlecht für die Zukunft aufgestellt. Das zeigt sich aktuell: von der Bildungsmisere über den Pflegenotstand bis hin zum mangelhaften Katastrophenschutz bei Corona-Pandemie und Flutkatastrophe. Für eine erfolgreiche Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen wird dem öffentlichen Dienst eine entscheidende Rolle zukommen. Dazu muss er personell sowie materiell entsprechend ausgestattet werden. Deshalb fordert Die Linke, öffentliche Dienstleitungen wieder auszubauen. Wir fordern 100 000 zusätzliche Pflegekräfte für Krankenhäuser und Pflegeheime. Das wird nur gelingen, wenn Arbeitsbedingungen und Entlohnung besser werden.

Das alles kostet Geld. Deshalb hat Die Linke ein Steuerkonzept vorgelegt, das nicht nur niedrige und mittlere Einkommen im Vergleich zu allen anderen Parteien am stärksten entlastet, sondern außerdem den größten Haushaltsspielraum für einen stärkeren öffentlichen Sektor schafft. All das geht – wenn man die höchsten Einkommen und das Vermögen des reichsten einen Prozents der Gesellschaft stärker besteuert, wie wir es fordern. Das wurde in einer Untersuchung vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung im Auftrag der Süddeutschen Zeitung bestätigt. Eine Stimme für Die Linke ist deshalb eine Stimme für eine vernünftige Politik, die auch von einer Mehrheit der Bevölkerung gewollt ist.

Keine
gesetzliche
Tarifeinheit



Tarifeinheitsgesetz

Koalitionsrecht und Tarifautonomie dürfen nicht angetastet werden

Arbeitnehmende können in der Bundesrepublik Deutschland frei über die Gewerkschaftszugehörigkeit ihrer Wahl entscheiden. Die Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes gibt ihnen das Recht, „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden“. Das 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitsgesetz stellt diese Grundsätze infrage.

Und das, obwohl dieses notstands feste Grundrecht ausdrücklich „für jedermann und für alle Berufe“ gewährleistet ist. Es bleibt den Beschäftigten überlassen, ob sie sich einer berufsspezifischen, branchenübergreifenden oder weltanschaulich ausgerichteten Gewerkschaft anschließen und wen sie mit der Vertretung ihrer Interessen in Tarifverhandlungen betrauen. Dies wollten in Anbetracht des zunehmenden Einflusses sogenannter „Spartengewerkschaften“ verschiedene Kräfte, darunter unter anderem die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), die SPD und der DGB ändern und trieben die Idee einer „Zwangstarifeinheit“ voran.

Am 15. Juli 2015 trat das Tarifeinheitsgesetz (TEG) trotz massiver Proteste und Widerstände zahlreicher Gewerkschaften sowie Expertinnen und Experten in Kraft. Danach soll nur noch die jeweils mitgliederstärkere Gewerkschaft im Betrieb die Tarifeinheit haben.

Berufsspezifische Arbeitnehmervereinigungen, beispielsweise zahlreiche Fachgewerkschaften unter dem Dach des dbb, sind theoretisch gehindert, eigene Tarifverträge für ihre Mitglieder abzuschließen. Zugleich werden die Mitglieder der kleineren Gewerkschaft faktisch ihres Koalitionsrechts und ihrer Tarifautonomie beraubt.

Der dbb und viele weitere betroffene Gewerkschaften und Berufsverbände legten unverzüglich Verfassungsbeschwerden gegen das TEG ein. Entgegen der überwiegenden Rechtsauffassung der Beschwerdeführer, Verfassungs- und Arbeitsrechtsexperten entschied der Erste Senat des Bundesverfassungsgerichts in Karlsruhe am 11. Juli 2017 in einem auch unter den Verfassungsrichtern hochumstrittenen Urteil, dass das TEG zwar in die Koalitionsfreiheit eingreift und Grundrechte beeinträchtigen kann, gleichwohl aber „weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar“ ist.

Der Senat sah indes das Risiko, dass die Interessen kleinerer Berufsgruppen unter den Tisch fallen könnten, deswegen sollte der Gesetzgeber bis Ende 2018 noch schützende Vorkehrungen schaffen.

Ende November 2018 folgte dann unter dem Deckmantel des Qualifizierungschancengesetzes die durch das BVerfG aufgegebene Änderung des TEG durch die Bundesregierung. Ohne öffentliche Beteiligung und kurz vor Ablauf der gesetzten Nachbesserungsfrist wurde § 4 a Abs. 2 Satz 2 Tarifvertragsgesetz um einen zweiten Halbsatz ergänzt, der die einseitige Vernachlässigung der Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge im Sinne der Vorgaben des BVerfG verhindern soll. Dort heißt es: „... (Mehrheitstarifvertrag); wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags anwendbar.“

Der dbb ist der Auffassung, dass die durch den Gesetzgeber vorgenommene Nachbesserung des TEG den Vorgaben des BVerfG nicht gerecht wird. Daher legte der dbb am

13. März 2019 Verfassungsbeschwerden gegen das TEG in seiner geänderten Fassung ein und macht die Verletzung der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG geltend. Mit Beschluss vom 19. Mai 2020 (Az.: 1 BvR 672/19, 1 BvR 797/19, 1 BvR 2832/19) entschied die 3. Kammer des Ersten Senats des BVerfG, die Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung anzunehmen. Die Verfassungsbeschwerden seien nachrangig, sodass die aufgeworfenen Fragen zunächst von den Fachgerichten an einem konkreten Fall geklärt werden müssten. Ein solcher liegt bislang nicht vor.

Zudem hat das BVerfG keine rechtlichen Bedenken, die Ausgestaltung der Interessenberücksichtigung der Minderheitsgewerkschaft den Tarifparteien zu überlassen. Ob dabei die grundrechtlichen Wertungen des Art. 9 Abs. 3 GG ausreichend berücksichtigt werden, sei dann im konkreten Fall von den Fachgerichten zu klären.

Zuvor hatte der dbb bereits am 18. Dezember 2017 auch beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) Klage gegen das TEG eingereicht. Das Straßburger Gericht hat die Beschwerde angenommen und sowohl die Bundesregierung als auch den dbb mehrmals zu Stellungnahmen aufgefordert. Hier steht eine Entscheidung noch aus. ■

Der Fragenkatalog der dbb bundesseniorenvertretung und die Antworten der Parteien im Internet: www.dbb-senioren.de/wahlpruefsteine-2021.html

Erwartungen der dbb Senioren zur Bundestagswahl

Sachpolitik statt Parteipolitik

Die dbb bundesseniorenvertretung hat ihre Erwartungen an die für die Regierungsbildung infrage kommenden Parteien formuliert. Diesen Fragenkatalog hat sie mit den Antworten der Seniorenorganisationen der Parteien auf ihrer Internetseite veröffentlicht.

Gleich, wie die Verteilung der Sitze im 20. Deutschen Bundestag aussehen wird: Staat und Gesellschaft stehen in einer unruhigen Zeit vor ganz besonderen Herausforderungen, von denen nicht zuletzt die Seniorenpolitik betroffen ist.

Der Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung, Horst Günther Klitzing, umreißt drei

klare Anliegen, die den Seniorinnen und Senioren im dbb unter den Nägeln brennen: „An erster Stelle unserer Erwartungen an die neue Bundesregierung steht die Sicherung des Rentenniveaus über das Jahr 2025 hinaus und damit verbunden eine klare Absage an das Konzept einer Bürgerversicherung, die unserer Auffassung nach langfristig weder geeignet ist, die Altersversorgungssysteme zu stabilisieren, noch Kosten zu senken.“

Weiter erwartet die dbb bundesseniorenvertretung ein schlüssiges Konzept für die Pflege: „Hier ist allen Reformbemühungen zum Trotz noch

viel Luft nach oben, was Personalisierung, Finanzierung und Belastung aller Betroffenen bei stationärer wie ambulanter Pflege betrifft“, so Klitzing. Mit Blick auf Teilhabe und Mobilität der älteren Generation fordert der dbb Senioren-Chef eine Verbesserung der barrierefreien Mobilitätsangebote in allen Teilen Deutschlands. „Darüber hinaus bedeutet Teilhabe auch, dass ältere Menschen bundesweit die Möglichkeit haben müssen, von gleich verteilten Angeboten des Gesundheitswesens profitieren zu können, ohne zum Beispiel im ländlichen Raum weite Wegstrecken in Kauf nehmen zu müssen.“

Auch in den Bereichen Digitalisierung und Klimaschutz haben die dbb Senioren klare Vorstellungen von gelungener Politik: „Es ist wichtig, dass die älteren Menschen bei allen Weiterentwicklungen im Bereich der digitalen Technik und der Anwendung von künstlicher Intelligenz mitbedacht und besonders unterstützt werden. Zuletzt müssen alle künftigen Maßnahmen zum Klimaschutz so konzipiert werden, dass sie keine besonderen zusätzlichen Einschränkungen für ältere Menschen zur Folge haben“, erklärt Klitzing und ergänzt: „Grundsätzlich erwarten wir weniger Parteipolitik zugunsten von mehr zukunftsgerichteter Sachpolitik.“ ■

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Novelle BPersVG 2021

Was Sie davon haben:

Nach 47 Jahren wurde das BPersVG zum ersten Mal grundlegend novelliert. Die neue Strukturierung, Klarstellungen und Einarbeitung der Rechtsprechung werden die Anwendung des Gesetzes für Neueinsteiger deutlich erleichtern. All jene, die mit dem BPersVG in seiner bisherigen Fassung gearbeitet haben,

müssen sich jedoch völlig neu orientieren und in vielen Bereichen auch inhaltlich umstellen.

Die Broschüre leistet hierbei zuverlässige Unterstützung und liefert alle notwendigen Materialien. Gesetzestext, Übersicht über die Neuregelungen, Synopse altes-neues Recht, amtliche Begründung und – als Kernstück der Broschüre – die umfangreichen Erläuterungen der neuen oder geänderten Vorschriften mit Hinweisen für die Praxis stellen ein bestens bestücktes Informationspaket dar.

So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit dem nebenstehenden Bestellcoupon per Post oder Fax bestellen. Oder Sie teilen uns Ihren Wunsch per E-Mail oder über unseren Onlineshop mit.

NEUAUFLAGE



352 Seiten
1. Auflage 2021
€ 38,90* je Exemplar
ISBN 978-3-87863-240-5
* zzgl. Porto und Verpackung



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE
UND ARBEITNEHMER

DBB Verlag GmbH
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin
Telefon: 030.7261917-23
Telefax: 030.7261917-49
E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de
Internet: www.dbbverlag.de
Onlineshop: shop.dbbverlag.de

BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- Exemplar/e »Novelle BPersVG 2021«
(€ 38,90 je Exemplar inkl. MwSt. und zzgl. Porto und Verpackung)
- Verlagsprogramm

Name

Anschrift

Telefon/E-Mail (freiwillig)

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7261917-23, Fax: 030.7261917-49, E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de.

Werbeeinwilligung: Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die DBB Verlag GmbH über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der werblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an vertrieb@dbbverlag.de, per Fax an 030.7261917-49 oder telefonisch unter 030.7261917-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift

Parität

Mehr Frauen in die Parlamente!

2021 ist ein Superwahljahr: Kommunalwahlen in Hessen und Niedersachsen sowie Landesparlamente in sechs Bundesländern mit zusammengekommen 25 Millionen Einwohnern wurden und werden gewählt. Den Höhepunkt wird ohne Zweifel die Bundestagswahl im September bilden, die die Ära von Angela Merkel und damit die der ersten und bislang einzigen weiblichen Kanzlerschaft beenden wird. Welche Chancen weibliche Abgeordnete haben, ins nächste Parlament einzuziehen, und wie Frauen in der Politik gefördert werden können, fasst dbb frauen Chefin Milanie Kreutz zusammen.



Foto: StockThings/Colourbox.de

40

frauen

Es ist kaum zu glauben: Am 26. September 2021 dürfen zwei Millionen mehr Frauen als Männer bei den Bundestagswahlen wählen. Wir dbb frauen sind jedoch trotz dieser vielversprechenden numerischen Mehrheit bereits jetzt desillusioniert. Alle Bemühungen, eine paritätische Besetzung des Bundestages voranzubringen, sind vor den Bundestagswahlen gescheitert.

Die Chance auf eine paritätische Besetzung des nächsten Bundestages wurde verschleppt, blockiert und alle Bemühungen, eine gesetzliche Lösung herbeizuführen, sind bisher versandet. So viel steht fest. Während sich die Grünen und die Linke klar zu paritätischen Wahllisten bekennen und die SPD sich mit einer 40-Prozent-Quote auf einem guten Weg befindet, haben die konservativen und liberalen Kräfte bis heute kein wirksames Konzept vorlegen und vorleben können, wie man den Frauenanteil in ihren eigenen Reihen ohne konkrete Quotierung steigern könnte.

Was können wir also für die künftige Zusammensetzung des Bundestages erwarten? Eine Analyse der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. (EAF Berlin) im Rahmen des Helene Weber Kollegs bietet Orientierung. Demnach liegt der Anteil der kandidierenden Frauen auf den Landeslisten der Parteien zum Stichtag am 19. Juli 2021 bei durchschnittlich 41 Prozent. Das ist vergleichsweise hoch. 2017 lag er beispielsweise bei nur 36 Prozent.

■ Stolperstein Landesliste

Doch nicht jede Partei legt gleich viel Wert auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung der Landeslisten. Bei den Grünen und den Linken weisen die Listen aufgrund der internen Quotenregelungen 54,8, respektive 51,3 Prozent aus; bei der SPD sind es 44 Prozent. CDU und CSU erreichen ebenfalls gute Werte mit 43 Prozent respektive 50 Prozent.

Allerdings variieren die Landeslisten nach Angaben der EAF

Berlin erheblich: Das CDU-interne Ranking führen Bremen und das Saarland mit 60 Prozent, gefolgt von Sachsen mit 55 Prozent Kandidatinnen an, die Schlusslichter bilden Thüringen mit 25 Prozent und Sachsen-Anhalt mit 23 Prozent. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei den Landeslisten der FDP mit 25 Prozent ab. Die AfD bildet das Schlusslicht mit 14 Prozent weiblichen Kandidatinnen. In Niedersachsen, Thüringen und Bremen hat die AfD reine Männerlisten aufgestellt.

Doch auch eine ausgewogene Geschlechterquote auf den Landeslisten führt nicht automatisch zu einem hohen Frauenanteil im Bundestag. Zum einen hängt es sehr stark von den Stimmanteilen ab, die die einzelnen Parteien in den jeweiligen Ländern erhalten. Zum anderen hat die Zweitstimme einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Verteilung der Bundestagsmandate. Ein Blick auf die Direktmanda-

te, die Abgeordnete über die Wahlkreise erhalten, verdeutlicht die Komplexität. Frauen werden besonders selten als Wahlkreiskandidatinnen aufgestellt. Das liegt vor allem daran, dass viele Wahlkreise bereits von Männern „besetzt“ sind und dass hier keine Quoten gelten. Bei den letzten Bundestagswahlen beispielsweise hatten die Wahllisten der gewählten Parteien zwar einen Frauenanteil von 38 Prozent, direkt gewählt wurden in den 299 Wahlkreisen hingegen nur 64 Frauen (21 Prozent!).

Laut der EAF Berlin sind auch in diesem Jahr wieder deutlich mehr Frauen auf den Landeslisten der Parteien als in den Wahlkreisen aufgestellt: Über alle Parteien hinweg liegt der Anteil der nominierten Frauen in den Wahlkreisen bei durchschnittlich gerade mal 30 Prozent. Aus diesem Grund gehen Expertinnen und Experten davon aus, dass Frauen auch nach dieser Bundestagswahl wieder – gemessen an ihrem

Bevölkerungsanteil – politisch deutlich unterrepräsentiert sein werden.

► Politik muss familienfreundlich arbeiten

Diese Unterrepräsentanz hat für die faktische Gleichstellung der Geschlechter, wie sie in Artikel 3 unseres Grundgesetzes festgeschrieben ist, negative Auswirkungen. Denn die Erfahrung zeigt: Bleibt der Anteil der weiblichen Abgeordneten in den Parlamenten weiterhin so gering, wird es immer schwieriger, Gleichstellung im Gesetzgebungsverfahren voranzubringen. Wie also bringen wir mehr Frauen in die Parlamente? Aus meiner Sicht gibt es hier diverse praktische wie auch strukturelle Baustellen.

Zum einen muss bereits auf der untersten (lokal)politischen Ebene, das heißt in politischen Ortsvereinen, in Gremien und auch in Gewerkschaften, auf die Vereinbarkeit von Familie, Engagement und Beruf geachtet werden. Viele Sitzungen und Veranstaltungen finden zu familienunfreundlichen Zeiten statt. Dabei ist eine Lösung für alle Beteiligten eigentlich sehr simpel: Grundsätzlich sollten Einladungen nur unter Angabe eines Endzeitpunktes verschickt werden, wobei bei der Terminfindung besonders auf Personen mit Kindern geachtet werden sollte. Und auch die Möglichkeit von hybriden Sitzungen, in denen sowohl ein Treffen vor Ort als auch die Teilnahme über ein Video-

konferenzsystem erlaubt sind, bieten (jungen) Müttern und Vätern mehr Flexibilität.

► Wahlrechtsreform ist überfällig

Wir müssen jedoch auch das politische System als solches reformieren, um Gleichstellung in der Politik zu realisieren. Eine Wahlrechtsreform, und zwar eine, die sich auf Parität stützt, ist daher unerlässlich. Nur wenn wir die Anzahl der Wahlkreise reduzieren und sowohl Landeslisten als auch Direktmandate quotieren, können wir die politische Repräsentanz von Frauen systematisch und nachhaltig steigern.

Für diesen Bundestag hängt nun viel vom Wahlverhalten

der Bürgerinnen und Bürger ab. Um eine weiblichere Volksvertretung zu fördern, kann die Stimmvergabe entscheidend sein. Beide Stimmen einer Partei zu geben, stützt die Listenkandidaturen. Wo Listenplätze paritätisch vergeben wurden, so zeigt die statistische Auswertung, steigen die Chancen für weibliche Kandidierende auf ein Bundestagsmandat.

Zuletzt möchte ich an die Leserinnen und Leser des dbb magazins appellieren: Bitte gehen Sie wählen. Der Gang zur Wahlurne ist wahrscheinlich eines der einfachsten und zugleich effektivsten Mittel, die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzubringen – auch in der Politik! ■

Bundesstiftung Gleichstellung Wichtiges Versprechen endlich eingelöst

Lieber spät als nie: Die Bundesstiftung Gleichstellung hat Anfang Juli 2021 ihre Arbeit aufgenommen. Sie bietet Personen und Institutionen, die sich für die Gleichstellung engagieren, unter anderem Unterstützung und Möglichkeiten sich zu vernetzen.

„Wir freuen uns, dass die Bundesregierung dieses wichtige Versprechen endlich einlöst“, betonte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz. „Wir hätten uns mit Blick auf die gleichstellungspolitischen Folgen der Corona-Krise jedoch eine frühere Umsetzung gewünscht.“ Während der Pandemie sei das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen noch sichtbarer als zuvor geworden.

Nun gelte es, die Folgen der Krise für die Gleichstellung der Geschlechter gemeinsam zu meistern. „Das Potenzial der

Gleichstellungsstiftung ist groß“, erklärte Kreutz. Sie könne durch wissenschaftliches Arbeiten, Systematik und Struktur viel bewirken. „Erfolgreich kann sie letzten Endes jedoch nur sein“, so die dbb frauen Chefin weiter, „wenn auch zivilgesellschaftliche Akteure und Akteurinnen rechtzeitig und umfassend in die Stiftungsarbeit eingebunden werden.“

Die Bundesstiftung Gleichstellung ist in Berlin im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) angesiedelt und versteht sich als „offenes Haus für die Gleichstellung von Frauen und Männern“. Sie wurde von der Bundesregierung als rechtsfähige bundesunmittelbare Stiftung des öffentlichen Rechts errichtet, um die Gleichstellung in Deutschland zu stärken und zu fördern. ■

> Bundestagswahlen 2021



Model Foto: Colourbox.de

Parteien im Check

Wer die Bundestagswahlen für sich entscheiden will, muss bei den weiblichen Wahlberechtigten punkten: Denn am 26. September dürfen zwei Millionen mehr Frauen als Männer wählen.

Dabei setzen die Parteien ganz unterschiedliche Schwerpunkte, wenn es um die Förderung von Frauen und Familien geht. Für einen schnellen Überblick haben die dbb frauen die Wahlprogramme der im Bundestag vertretenen Parteien unter die Lupe genommen und die zentralen frauen- und familienpolitischen Kernaussagen zusammengefasst – die Belange der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst immer im Blick!

Die thematisch gegliederte Übersicht online unter: <https://t1p.de/7inb>

Öffentliche Unternehmen

Weniger Frauen im Topmanagement

Weniger Frauen schaffen es in öffentlichen Unternehmen an die Spitze. Verbindliche gesetzliche Vorgaben und flexible Führungsmodelle könnten den Trend umkehren.



Foto: zenzen/Colourbox.de

42

frauen

Der Anteil von Frauen in der obersten Führungsebene in öffentlichen Unternehmen der größeren Städte ist im vergangenen Jahr um 0,2 Prozentpunkte auf einen Anteil von 19,5 Prozent zurückgegangen. Das geht aus der FIT-Public Management-Studie der Zeppelin Universität Friedrichshafen hervor.

Bessere Aufstiegschancen auf eine Topmanagementposition haben Frauen hingegen in den 508 Unternehmen des Bundes und der Länder, die mehrheitlich in öffentlicher Hand sind. Hier liegt der Anteil von Frauen in der obersten Führungsebene bei 26,5 beziehungsweise 19,9 Prozent (Stand: März/April 2021).

Besonders bemerkenswert sind laut Studienleiter Ulf Papenfuß die beachtlichen Unterschiede im Städtevergleich. Bei zwölf Städten liegt die Repräsentation bei über 30 Prozent, bei 17 Städten weiter unter zehn Prozent. „Insgesamt zeigen die Zahlen, dass etwas getan werden muss, wenn die Politik die von ihr formulierten Ziele zur gleichberechtigten

Teilhabe von Frauen und Männern ernst nimmt“, resümiert Papenfuß, der den Lehrstuhl für Public Management & Public Policy an der Zeppelin Universität Friedrichshafen leitet. Er spricht sich für die Etablierung eines Public Corporate Governance Kodex in jeder Gebietskörperschaft aus. Darin sollen Zielvorgaben zur Besetzung von Topmanagementpositionen auch in den beiden Führungsebenen unterhalb der Unternehmensspitze festgelegt und jährlich darüber auf der Unternehmenshomepage berichtet werden. So sieht es auch der Deutsche Public Corporate Governance-Musterkodex der Expertenkommission vor, dessen Entwicklung die dbb bundesfrauenvertretung beratend begleitet.

► Flexible Führungsmodelle fördern

Auch dbb frauen ChefIn Milanie Kreuzt unterstreicht: „Die Zahlen belegen, dass Frauen selbst in den öffentlichen Unternehmen Schwierigkeiten haben, in Führungspositionen aufzusteigen. Hier gibt es strukturelle Probleme, die öffentliche wie

private Arbeitgebende angehen müssen. Nachhaltige Führungskräfteentwicklung gelingt nur, wenn Männern und Frauen neben beruflicher Förderung in gleichem Maße auch die Vereinbarkeit von Familie und Be-

ruf ermöglicht wird. Das werden wir in Zukunft nur durch flexiblere Führungsmodelle wie Führen aus der Ferne, Führen in Teilzeit oder Jobsharing erreichen – gerade in der digitalen Arbeitswelt.“ *bas*

> Städte im Vergleich

Den höchsten Anteil an Frauen im Topmanagement erreichten abermals die Städte ostdeutscher Bundesländer: in Brandenburg (22,4 Prozent), Sachsen (22,9 Prozent), Mecklenburg-Vorpommern (25,9 Prozent) und Thüringen (26,7 Prozent). Während auch die Stadtstaaten Berlin (35,7 Prozent) und Bremen (24,3 Prozent) ihre Spitzenpositionen beibehielten, bildeten die Städte in Niedersachsen (11,8 Prozent) vor Schleswig-Holstein (10,6 Prozent) und Rheinland-Pfalz (10,4 Prozent) die Schlusslichter.

In der Gruppe der 69 untersuchten Städte belegt von den baden-württembergischen Städten wie in den Vorjahren Freiburg mit einem Anteil von 33,3 Prozent einen Platz an der Spitze und Karlsruhe mit 21,9 Prozent einen Platz in der oberen Hälfte. Mannheim befindet sich mit 16,3 Prozent und einem Rückgang um 2,1 Prozentpunkte noch im Mittelfeld, wohingegen Stuttgart mit 6,5 Prozent und einem Rückgang um 2,3 Prozentpunkte und Heidelberg mit unveränderten 0 Prozent im Vergleich deutlich abgeschlagen sind. Unverändert im Vergleich zum Vorjahr ist Offenbach am Main (47,8 Prozent) die Stadt mit dem höchsten Anteil.

Insgesamt gestaltet sich die Entwicklung der Repräsentation von Frauen in Topmanagementorganen zwischen den Städten sehr unterschiedlich mit einer weiter zunehmenden Spreizung zwischen Gebietskörperschaften mit hoher und sehr niedriger Frauenrepräsentationen.

Mehr zur FIT-Public Management-Studie der Zeppelin Universität Friedrichshafen unter <https://www.zu.de/universitaet/news/2021-07-26-studie-frauen-topmanagement.php>

13. Forum dbb Personalvertretungsrecht

Personalvertretungsrecht und Digitalisierung im Fokus

Das Jahr 2021 war ein Meilenstein für das Personalvertretungsrecht des Bundes und ein denkwürdiges Jahr für alle, die, in welcher Rolle auch immer, mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) zu tun haben.

Nach fast einem halben Jahrhundert wurde das Gesetz gründlich, wenn auch nicht in jeder Hinsicht, grundlegend novelliert. Es wurde neu strukturiert, durch Einarbeitung der Rechtsprechung aktualisiert und an vielen Stellen auch inhaltlich verbessert. Die Überarbeitung war überfällig – nicht nur aufgrund der vielfältigen Weiterentwicklungen des Dienstrechts und der Veränderung der Beschäftigungsbedingungen, sondern auch und insbesondere mit Blick auf die Digitalisierung der Bundesverwaltung.

Der dbb hat den Novellierungsprozess begleitet – von den vom BMI formulierten Eckpunkten im Oktober 2019 bis zum Inkrafttreten des Gesetzes am 15. Juni 2021. Im intensiven Austausch mit dem Bundesministerium des Innern und Vertretern der Politik stießen dabei viele der langjährigen Forderungen des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften endlich auf offene Ohren.

Novellierung des BPersVG legte neue Problematiken offen

Bereits bei Aufstellung der Eckpunkte im Oktober 2019 hatte das BMI klargestellt, dass sich die Novellierung auf konsensfähige Aspekte beschränken solle. Deshalb stand für den dbb von Anfang an fest, dass das hieraus entwickelte Gesetz nur der Anfang eines weiter-

zuführenden Novellierungsprozesses würde sein können. Notwendig ist eine solche Fortführung des Novellierungsverfahrens aus mehreren Gründen. Zum einen, weil notwendige Weiterentwicklungen beziehungsweise Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Beteiligungsrechte der Personalvertretungen bisher nicht in Angriff genommen wurden, zum anderen weil die Novellierung selbst neue Problematiken aufgeworfen hat.

So etwa durch die Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus 1995. Hier hat der Gesetzgeber den ihm vom Gericht ausdrücklich zugestandenem Entscheidungsspielraum nicht genutzt und übergeht damit die viel beschworene gleichberechtigte Partnerschaft zwischen Dienststelle und Personalrat. In vielen Bundesländern mit deutlich beteiligungsfreundlicheren Gesetzen als das BPersVG beweisen Dienststellenleitungen und Personalvertretungen tagtäglich, dass die Zusammenarbeit beider Partner nicht nur funktioniert, sondern für alle Seiten ein Gewinn ist, wenn der Gesetzgeber es wagt, seinen Entscheidungsspielraum mit Fantasie und Vertrauen auszuschöpfen – zum Wohl der Beschäftigten und zur Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle.

Dringend notwendig wäre die Personalratsbeteiligung bei ressortübergreifenden



Maßnahmen gewesen. Die jetzt erfolgte Verortung bei der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte – und dort reduziert auf Digitalisierungsmaßnahmen – kann so nicht stehen bleiben.

Schließlich konnte der dbb zwar auf den letzten Metern des Gesetzgebungsverfahrens über eine Empfehlung des Innenausschusses erreichen, dass die Dienststelle in ihrem Intranet einen Link auf den Internetauftritt der Gewerkschaften setzen muss. Doch damit wird dem Grundrecht der Gewerkschaften auf koalitionsmäßige Betätigung in Zeiten, in denen Beschäftigte aufgrund veränderter Arbeitsformen und auseinanderdriftender Anwesenheitszeiten in der Dienststelle kaum mehr zuverlässig erreicht werden können, nicht entsprochen. Deshalb steht ein weiterreichendes digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften nach wie vor ganz oben auf der Agenda des dbb.

13. dbb Forum Personalvertretungsrecht als Diskussionsplattform

Unter anderem der Aufarbeitung und Konkretisierung dieser Schwerpunkte widmet sich daher auch das 13. dbb Forum Personalvertretungsrecht. Die Veranstaltung steht unter dem Motto „Aufbruch – Interessen-

vertretung im öffentlichen Dienst der Zukunft“ und beleuchtet einmal mehr die Auswirkungen des Digitalisierungsprozesses der öffentlichen Verwaltung auf die Personalratsarbeit. Schlagworte sind hier künstliche Intelligenz und agile Methoden.

Am 6. und 7. September 2021 bieten dbb beamtenbund und tarifunion sowie die dbb akademie im gewohnten Präsenzformat dem Personalvertretungsrecht die ihm gebührende Plattform, denn gerade in den zurückliegenden eineinhalb Jahren haben sich Personalvertretungen als wichtige Katalysatoren bei Unsicherheiten und Ängsten der Beschäftigten und gleichermaßen als verlässliche Partner der Dienststellenleitungen erwiesen.

Die beliebte Traditionsveranstaltung mit hochkarätig besetzter Referentenbank bietet Praktikern aus den Personalvertretungen des Bundes und der Länder, Richterinnen und Richtern, Vertreterinnen und Vertretern der Dienstherren sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit, sich unter dem Dach des dbb darüber auszutauschen, wie die Akteure der Dienststelle fit gemacht werden können, um auch die weiteren Stufen ins digitale Zeitalter zu erklimmen. ■

> tbb

Pensionsfonds soll aufgelöst werden

Mit harscher Kritik hat der Vorsitzende des Thüringer Beamtenbundes (tbb), Frank Schönborn, am 11. August 2021 auf die vom Finanzministerium geplante Auflösung des Pensionsfonds reagiert. „So also will das Ministerium den Landeshaushalt 2022 sanieren, indem die gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht ausgehebelt wird. Wir sollen für Prestigeobjekte von RZG bluten.“



> Frank Schönborn,
Vorsitzender des tbb

Das ist kein Umgang miteinander. Das ist unsolidarisch gegenüber der Thüringer Beamtenschaft. Das zeigt, wie gering die Wertschätzung für unsere Kolleginnen und Kollegen ist. Das ist modernes Raubrittertum – einfach fremder Leute Gut und Geld zu stehlen“, so Schönborn weiter.

Man werde alle erdenklichen Schritte dagegen unternehmen und die ursprüngliche Zusage der Entlastung des Haushalts für Versorgungsaufwendungen einfordern: „Einen solchen Versuch der ‚kalten Enteignung‘ hat es bisher noch nicht in Thüringen gegeben. Und so muss es auch bleiben!“

Dem Pensionsfond wurden von 1999 bis 2017 entsprechend den damaligen bundesgesetzlichen Vorgaben 0,2 Prozentpunkte der Besoldungs- und Versorgungsanpassungen und die daraus resultierenden Bei-

träge zugeführt. Das Sondervermögen hatte am 31. Dezember 2017 einen Stand von 286 Millionen Euro. Damals war eine Entnahme allein zur schrittweisen Entlastung von Versorgungsaufwendungen und nach Maßgabe des Gesetzes möglich.

Nachdem bereits einmal ohne Beteiligung des tbb eine Entnahme von 141 Millionen Euro erfolgte und damals nach massiver Kritik des tbb eine Beteiligung im Vorfeld versprochen wurde, soll der Pensionsfonds jetzt endgültig aufgelöst werden. ■

> DSTG

Urteil des Bundesverfassungsgerichts schafft Klarheit

Nach der Veröffentlichung des mit Spannung erwarteten Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Neuregelung der Verzinsung von Steueransprüchen reagierte die Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) positiv. „Endlich haben wir Klarheit und wissen, wie die Finanzämter mit Zinsbescheiden und mit Einsprüchen in dieser Sache umzugehen haben“, sagte Thomas Eigenthaler, der Bundesvorsitzende der DSTG, am 18. August 2021 in Berlin. „Nachdem schon das höchste Fachgericht in Steuer-sachen – der Bundesfinanzhof – die Höhe der Zinsen für verfassungswidrig hielt, war damit zu rechnen, dass eine gesetzliche Zinshöhe von sechs Prozent pro Jahr keinen Bestand haben wird.“

Mit Beschluss vom 8. Juli 2021 (Az.: 1 BvR 2237/14 und 1 BvR 2422/17) hatte das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die in § 233 a Abgabenordnung gesetzlich angeordnete Zinshöhe von sechs Prozent pro Jahr ab dem 1. Januar 2014 mit dem Grundgesetz unvereinbar ist. Prüfungsmaßstab war der Gleichheitsgrundsatz in Art. 3

Abs. 1 GG. Dies gelte sowohl für Nachzahlungszinsen wie auch für Erstattungszinsen, so das höchste deutsche Gericht.



> Thomas Eigenthaler,
Bundesvorsitzender der DSTG

Aus Sicht der DSTG ist an diesem Beschluss bemerkenswert, dass das Gericht die Verzinsungsvorschriften trotz Unvereinbarkeit mit dem Grundgesetz im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2018 fortgelten lässt. Für diesen Zeitraum wurde der Gesetzgeber nicht zu einer Neufassung des Gesetzes verpflichtet. Für die Steuerjahre 2014 bis 2018 gilt also – trotz Verfassungswidrigkeit – das aktuelle Verzinsungsrecht weiter. Für Verzinsungszeiträume ab 2019 wurde der Gesetzgeber jedoch aufgefordert, spätestens bis zum 31. Juli 2022 eine Neuregelung zu treffen.

„Mit dieser zeitlichen Differenzierung können die Finanzämter leben“, sagte der DSTG-Bundesvorsitzende in seiner ersten Bewertung. „Diese Vorgabe aus Karlsruhe stellt sicher, dass wir Rechtsklarheit für die Vergangenheit haben und nicht alte Steuerfälle wieder aufrollen müssen“, bilanzierte Eigenthaler. „Eine neue Bundesregierung nach der Bundestagswahl hat jedoch nun schon den zweiten Auftrag aus der Vergangenheit auf ihrem Tisch und muss sich kümmern.“ Grund: Neben der Verzinsung muss nämlich nach Aussage des Bundesfinanzhofs auch die Rentenbesteuerung neu justiert werden. Zuletzt

hatte der Staat unter dem Strich sogar mehr Steuerzinsen ausbezahlt, als er einnahm. ■

> GDL

Nur eine weitere Nebelkerze

„Die Deutsche Bahn bleibt ihrem Motto Täuschen, Trick-sen, Taschen füllen weiterhin treu. Beim vorliegenden Angebot handelt es sich nur um eine weitere Nebelkerze.“ Mit diesen Worten bewertete der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), Claus Weselsky, am 22. August 2021 eine Initiative des DB-Personalvorstandes, mit der dieser die Streiks der GDL vom 23. bis 25. August im Personen- und Güterverkehr der Deutschen Bahn im Vorfeld abwehren wollte.



> Claus Weselsky,
Bundesvorsitzender der GDL

„Mit einer Offerte, die das Papier nicht wert ist, auf dem sie steht, wollen die trickreichen Manager die Fahrgäste hinters Licht führen und gezielt Wut und Frust gegen die GDL entfachen“, so Weselsky weiter.

Mit keinem Wort gehe der Arbeitgeber auf die Kernforderungen der GDL ein, weder im Hinblick auf die Laufzeit noch hinsichtlich der Vertretungsmacht der GDL für die weiteren Berufsgruppen des direkten, systemrelevanten Personals. „Die GDL ist verhandlungsbereit, aber nur auf der Grundlage eines Angebots, das diesen Namen auch verdient“, stellte Weselsky klar. ■



Die UNVERZICHTBAREN

Eine Kampagne des



dbb
beamtenbund
und tarifunion

„Schutz der Allgemeinheit und Resozialisation der Inhaftierten - ich werde auf beiden Seiten der Gitter gebraucht.“

Anna Müller
Justizvollzugsbeamtin

Weitere **150 Berufsprofile** im Öffentlichen Dienst und **Anna** im **Video-Interview** auf: www.die-unverzichtbaren.de



Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie leisten täglich viel im stressigen Arbeitsalltag. Die **DBV Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung** speziell für **Beamte** bietet Ihnen Schutz von Anfang an – egal, was kommen mag.

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter [dbv.de/du](https://www.dbv.de/du).



Empfohlen vom



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah