

niedersachsen *magazin*

9

September 2024 • 86. Jahrgang

NBB – Niedersächsischer Beamtenbund
und Tarifunion

Gewalt gegen Einsatzkräfte

Seite 2 <

Alexander Zimbehl
über Gewalt gegen
Einsatzkräfte

Seite 5 <

Schulstart
bringt neue
Herausforderungen

Seite 3 <

Ergebnis der Tarif-
verhandlungen in
der Umsetzung



Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

in Niedersachsen ist in den vergangenen sechs Jahren die Gewalt gegen Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienste und weitere Beschäftigte des öffentlichen Dienstes um 40 Prozent angestiegen.

Allein im vergangenen Jahr kam es zu über 4.400 Angriffen gegen Einsatzkräfte – erschreckende Zahlen, die Innenministerin Behrens im Rahmen der Vorstellung des Lageberichts „Gewalt gegen Einsatzkräfte 2023“ vorstellte. Zwar stagnierten die Zahlen im vergangenen Jahr im Vergleich zur Vorjahreserhebung auf einem erschreckend hohen Niveau, die Gesamtentwicklung der letzten Jahre spiegelt nunmehr aber das wider, worauf der Niedersächsische Beamtenbund und seine betroffenen Mitgliedsorganisationen in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten immer wieder hingewiesen haben.

■ Erschreckende Zahlen in Bezug auf die Gewalt gegen Einsatzkräfte

In besonderem Maße sind nach wie vor die Kolleginnen und Kollegen der Polizei betroffen, gleichzeitig ergeht das Tatverhalten mittlerweile im deutlich zunehmenden Bereich zum Nachteil von haupt- und ehrenamtlichen Feuerwehrkräften und Angehörigen der Rettungsdienste. Zudem hat insbesondere in der Justiz und im Justizvollzug die Gefährdungslage zum Nachteil unserer Beschäftigten in den vergangenen Jahren ebenfalls spürbar zugenommen, wengleich hier eine zielgerichtete Analyse der jeweiligen Angriffszahlen aus unserer Sicht noch nicht ausreichend vorgenommen wird. Ähnlich verhält es sich mit den ebenso zunehmenden Bedrohungs- und Beleidigungstatbeständen zum Nachteil unserer Beschäftigten in den Agenturen für Arbeit und den Kommunalverwaltungen, die im gleichen Maße diese gesellschaftlichen Entwicklungen ertragen müssen.

■ Wie kann dieser Entwicklung entgegengewirkt werden?

Positiv anzumerken ist bei der Veröffentlichung dieses Lagebildes, dass die deutlich zunehmende Gewalt gegen Einsatzkräfte nunmehr richtigerweise erfasst und bewertet, dabei nicht einfach nur zur Kenntnis genommen wird. Die Frage aber, wie idealerweise dieser bereits seit Langem andauernden Entwicklung entgegengewirkt werden kann, ist dabei aber längst noch nicht beantwortet und es ist unsere gemeinsame Aufgabe von Gewerkschaften und Politik, hier das Problem nicht nur zu skizzieren, sondern gemeinsam an nachhaltigen Lösungen zu arbeiten.

Zunächst gilt es aus meiner Sicht, im Rahmen der gesamtgesellschaftlichen Diskussion immer darauf hinzuweisen, dass jeder Angriff auf einen im öffentlichen Dienst stehenden Beschäftigten gleichzeitig einen Angriff auf unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung darstellt. Es ist unsere gemeinsame demokratische Aufgabe, gerade in den aktuellen demokratiebedrohenden Zeiten, auf eben diesen Umstand nicht nur hinzuweisen, sondern davon ausgehend staatliche Reaktion sowohl präventiv als auch repressiv entsprechend auszurichten.

■ Einsatz von Bodycams deutlich ausweiten

Dabei erkennen wir durchaus an, dass insbesondere im Bereich der persönlichen Schutzausstattung bei den Einsatzkräften der Polizei in den vergangenen Jahren viel passiert ist. Besonders hervorheben möchte ich hier beispielsweise den Einsatz der Bodycams, die allein schon durch ihre gerichtsverwertbare Aufzeichnungsmöglichkeit einen bestätigten abschreckenden Charakter für vermeintliche Tätergruppen haben. Daher gilt es, die Ausstattungsvoraussetzungen der Bodycam in der Zukunft deutlich auszuweiten und diese technische Möglichkeit beispielsweise auch für die Feuerwehren und für die Rettungsdienste zur Verfügung zu stellen.

■ Vorgehensweisen anderer Staaten und Länder als Vorbild

Darüber hinaus stehen weitere technische Möglichkeiten, beispielsweise der Einsatz von Rundumkameras an Einsatzfahrzeugen, auch von Rettungsdiensten und Feuerwehren, durchaus zur Verfügung. Vor allem in den USA gehören derartige Aufzeichnungsgeräte bereits seit Jahren zur Standardausstattung und dürften einen vergleichbar positiven Effekt wie die individuelle persönliche Ausstattung der Bodycam bewirken.

Ein wesentlicher Faktor in der präventiven Betrachtung besteht aus unserer Sicht nach wie vor in der personellen Situation, insbesondere bei Polizei und Justiz. Gerade da, wo unsere Kräfte personell nicht ausreichend aufgestellt sind, besteht eine oftmals weitaus größere Gefahr, Opfer von Gewalt zu werden. Auf diesen Umstand haben die dbb Verbände und unsere betroffenen Mitgliedsgewerkschaften in der Vergangenheit immer wieder hingewiesen!

■ Personalmangel erschwert konfliktverhindernde Strategien

Bei „alltäglichen“ Einsatzsituationen, insbesondere im Zusammenhang mit typischen Widerstandshandlungen, die aus niedrigschwelligen Kontrollsituationen mit alkoholisierten Personen oder Personengruppen im städtischen Bereich oder bei Veranstaltungen entstehen, steigt die Gefahr für die eingesetzten Kräfte deutlich. Dies gilt besonders dann, wenn Einsatzkräfte und Rettungskräfte personell nicht ausreichend aufgestellt sind. Dabei kommt der Konfliktverhinderung und der Umsetzung deeskalativen Einsatzverhaltens eine besondere Bedeutung zu. Das Verhindern von Konflikten und der professionelle Umgang bei sich aufschaukelnden Prozessen ist eine große Herausforderung im alltäglichen Dienst unserer Beschäftigten, dementsprechend muss dem weiterhin eine große Bedeutung zugeschrieben werden. So treten wir auch weiterhin



> Alexander Zimbehl,
1. Landesvorsitzender

© NBB



dafür ein, sowohl Fortbildungs- und Trainingsmaßnahmen, gleichzeitig aber auch Bewältigungsangebote für betroffene Kolleginnen und Kollegen in Niedersachsen für alle Betroffenen weiter auszuweiten, um noch professioneller möglichen Gewaltsituationen de-eskalierend entgegenzutreten.

■ Juristische Ahndung muss ausgeweitet werden

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Frage der juristischen Ahndung auf begangenen Taten. Boris Pistorius, damals noch Innenminister in Niedersachsen, hat beispielsweise infolge der Silvesterkrawalle 2022/2023 gefordert, die Möglichkeiten der strafrechtlichen Nebenstrafen, beispielsweise den Führerscheinentzug, zu prüfen und die Möglichkeiten deutlich auszuweiten. Gleichzeitig bedarf es nach unserer Auffassung dringend einer Reform des § 113 StGB, des Tatbestandes zum Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte. Beispielsweise dürfte die Einführung einer Mindeststrafandrohung von sechs Monaten aus unserer Sicht durchaus zielführend sein, abschreckend auf Täterinnen und Täter zu wirken. Dabei ist, auch bei bestehender Rechtslage, die beschleunigte Bearbeitung derartiger Strafverfahren ein entscheidender Baustein. Dafür grundlegend ist auch eine nachhaltige Stärkung der Justiz und des Justizvollzugs, um die Strafverfolgung und die Strafverbüßung personell bewältigen zu können.

■ Rechtliche Rahmenbedingungen müssen geschaffen und optimiert werden

Insgesamt ist es Aufgabe der Politik, die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Bekämpfung dieses Problems entweder zu schaffen oder im Idealfall zu optimieren. Konsequente Maßnahmen, beispielsweise ergänzend auch Aufenthaltsverbote, Meldeauflagen und die Ausweitung von Waffenverbotszonen, sind klare Zeichen des gesamtgesellschaftlichen und politischen Willens und müssen in Bund und Ländern aus unserer Sicht konsequent und effektiv umgesetzt werden.

Dabei möchte ich in diesem Zusammenhang eines betonen und deutlich machen: Bei all diesen Beispielen handelt es sich nur um einzelne Bausteine, die nur gemeinsam und aufeinander abgestimmt die Möglichkeit bieten können, die Entwicklung zum Nachteil unserer Kolleginnen und Kollegen einzudämmen und idealerweise deutlich zurückzuführen. Aber es ist unsere gemeinsame Aufgabe, nicht nur immer und immer wieder die Probleme zu benennen, sondern weiter an Lösungsmodellen gemeinsam zu arbeiten und diese voranzubringen.

■ Betroffene sollte gesetzlich geregelt vom Dienstherrn unterstützt werden

So ist es gleichzeitig aber auch erforderlich, unsere innendienstlichen Abläufe zu überprüfen und infrage zu stellen. Hierzu zählt beispielsweise auch die Frage der Gewährung des dienstlichen Rechtsschutzes, insbesondere in Fällen der Durchsetzung von Schadensersatzansprüchen. Immer wieder erleben wir die Fälle, in denen Betroffenen dienstlicher Rechtsschutz zur Durchsetzung ihrer Ansprüche verweigert wird. Aus unserer Sicht ist die Frage des dienstlichen Rechtsschutzes in der Zukunft ein wesentlicher Schritt, den Betroffenen im Falle eines erlittenen körperlichen Schadens zur Seite zu stehen.

So muss, um den Vollstreckungstitel wegen eines Schmerzensgeldanspruchs zu erhalten, generell anwaltliche Hilfe in Anspruch genommen werden. Ich halte es aus diesem Grunde für unabdingbar, dass auch hier der Dienstherr den Betroffenen zukünftig gesetzlich geregelt zur Seite steht und im Rahmen der Fürsorgepflicht Deckungsschutz für anwaltliche Tätigkeit und Beratung und im Zivilverfahren für die zu zahlenden Gerichtskosten erteilt. Da diese Kosten vom Schädiger zu tragen sind, kann die Behörde sich diese ebenfalls im eigenen Vollstreckungsverfahren wieder hereinholen. Diese Erfüllungsübernahme bei Schmerzensgeldansprüchen kann zwar Gewalt nicht verhindern, gibt den betroffenen Kolleginnen und Kollegen aber die Sicherheit, im Falle einer Schädigung auf die Unterstützung des Dienstherrn zählen zu können.

■ Wir unterstützen selbstverständlich weiterhin

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass noch viele Schritte zu veranlassen sind, um dem latenten Problem der Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes endlich wirkungsvoll entgegenzutreten. Der politische Wille ist eindeutig erkennbar, die Unterstützung der Gewerkschaften und Verbände im Interesse unserer Beschäftigten dabei selbstverständlich.

Ihr/Euer

Alexander Zimbehl

Besoldungspaket II ist auf dem Weg Umsetzung des Tarifvertrages für die Niedersächsischen Beamtinnen und Beamten

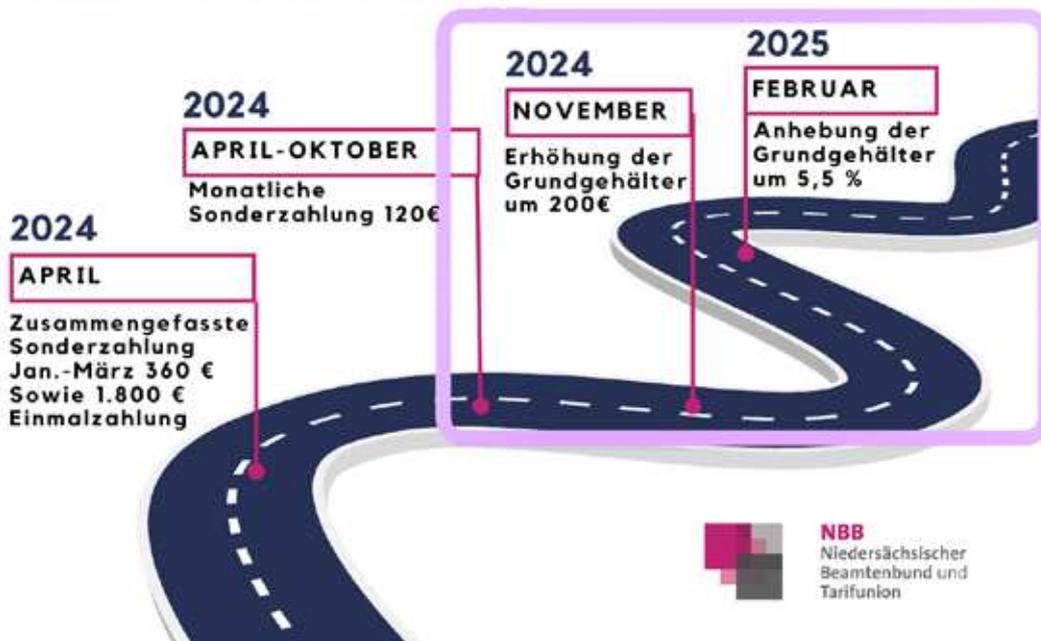
Im Ergebnis des Tarifergebnisses zum Tarifvertrag der Länder (TV-L) aus dem Dezember des vergangenen Jahres erfolgt derzeit weiterhin die Umsetzung in Niedersachsen für die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfänger.

Nachdem sich am 9. Dezember 2023 die Tarifparteien auf ein Tarifergebnis geeinigt hatten, folgten im Januar dieses Jahres die Besoldungsgespräche der gewerkschaftlichen Spitzen-

organisationen mit dem Niedersächsischen Finanzminister. Seinerzeit wurde grundsätzlich die inhalts- und wirkungsgleiche Übernahme des Tarifergebnisses für die Niedersächsischen



Übernahme des Tarifergebnisses für Niedersachsen Terminierungen 2024/2025



© NBB

sen. Vor dem Hintergrund, dass sich Niedersachsen auch weiterhin im Besoldungsvergleich mit den anderen Bundesländern und insbesondere mit dem Bund in nahezu allen Besoldungsstufen auf den letzten Plätzen befindet, wurde hier die Möglichkeit nicht genutzt, die Attraktivität des Berufsbeamten in Niedersachsen im Vergleich zu anderen Bundesländern nachhaltig zu verbessern.

Amtsangemessene Alimentation

Unabhängig dieses nach wie vor aus unserer Sicht unbefriedigenden Vergleichs auf Bund-Länder-Ebene haben wir die Landesregierung aber auch im Zuge dieses Gesetzgebungsverfahrens zum wiederholten Male ausdrücklich darauf hingewiesen, dass aus unserer Sicht – entgegen der Gesetzesbegründung der Landesregierung – die amtsangemessene Alimentation der Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen nach wie vor nicht erfüllt ist. Dabei geht es insbesondere um den Mindestabstand zur sozialen Grundsicherung, der aktuell unter anderem infolge der Erhöhungen des Bürgergeldes neu zu berechnen war.

So haben wir im Rahmen unserer Stellungnahme zudem klar herausgestellt, dass selbst der Gesetzgeber darauf hinweist, dass das für die vorgesehene Besoldungsanpassung 2024 auf der Ebene der ersten Prüfungsstufe erforderliche zweite Parameter – die Beachtung des Vergleichs zum Nominallohnindex – verletzt ist. Dies macht auch weiterhin deutlich, dass nur eine signifikante Besoldungserhöhung durch Anpassung aller linearen Besoldungs-

Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfänger miteinander vereinbart.

Verfahren in zwei Gesetzesschritten

Dabei hatte das Niedersächsische Finanzministerium schon damals signalisiert, dass die Übertragung auch aus besoldungsrechtlichen Gründen und zur Beschleunigung des Verfahrens in zwei Gesetzesschritten erfolgen werde. Im ersten Schritt wurde für die Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie, gestaffelt in mehreren Schritten, nach Gesetzesvorlage am 13. März 2024 im Niedersächsischen Landtag beschlossen.

Besoldungsgesetz II

Aktuell erfolgt nunmehr das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren zum Nieder-

sächsischen Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025, dem sogenannten Besoldungsgesetz II, also dem zweiten Schritt der Besoldungserhöhung. Dabei geht es um die besoldungsrechtliche Umsetzung des Sockelbetrages sowie gleichzeitig die dann folgende lineare Erhöhung. Das bedeutet im Ergebnis, sobald das Besoldungsgesetz den parlamentarischen Weg passiert haben wird, dass die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zum 1. November 2024 im Rahmen der Besoldungsanpassung jeweils den Sockelbetrag auf ihre jeweilige Besoldungs- oder Versorgungsstufe in Höhe von 200 Euro erhalten. Im zweiten Schritt, dann zum 1. Februar 2025, erfolgt die lineare Erhöhung um 5,5 Prozent

zum dann neuen Besoldungsbetrag.

Der NBB hat dem vorgelegten Gesetzesentwurf im Stimmverfahren im Grundsatz zugestimmt, bedeutet dieser Entwurf das Ergebnis der Besoldungsgespräche zur Umsetzung des Tarifergebnisses TV-L aus dem vergangenen Jahr.

Niedersachsen auf Bund-Länder-Ebene immer noch weit hinten

Dabei ist es dem NBB aber wichtig zu betonen, dass die Landesregierung ihre politische Zusage der inhalts- und wirkungsgleichen Übernahme des Tarifergebnisses zwar eingehalten hat. Dieses ist aber in allen anderen Bundesländern genauso geschehen und bedeutet somit im Ergebnis keinen Wettbewerbsvorteil für das Land Niedersach-

<p>Impressum Herausgeber: NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. Telefon: 0511.3539883-0. Telefax: 0511.3539883-6. E-Mail: post@nbb.dbb.de. Internet: www.nbb.dbb.de. Bankverbindung: BBBank Karlsruhe, BIC: GENODE61BBB, IBAN: DE07 6609 0800 0005 4371 56. Redaktion: Alexander Zimbehl (1. Landesvorsitzender), Lia Napierski. Redaktionsschluss: 15.08.2024 Verantwortlich für den Inhalt: Alexander Zimbehl, Raffaelstraße 4, 30177 Hannover. Beiträge mit Autorenangabe stellen nicht unbedingt die Meinung des NBB dar. Verlag: DBB Verlag GmbH. Internet: www.dbbverlag.de. E-Mail: kontakt@dbbverlag.de. Verlagsort und Bestellschrift: Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. Telefon: 030.7261917-0. Telefax: 030.7261917-40.</p>	<p>Titelfoto: © Reinhard Krull Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. Layout: Dominik Allart. Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. Telefon: 02102.74023-0. Telefax: 02102.74023-99. E-Mail: mediacenter@dbbverlag.de. Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.74023-715. Anzeigenverkauf: Andrea Franzen, Telefon: 02102.74023-714. Anzeigendisposition: Britta Urbanski, Telefon: 02102.74023-712. Preisliste 28, gültig ab 1.1.2024. Bezugsbedingungen: Erscheint 10-mal jährlich. Bezugspreis für Nichtmitglieder pro Jahr 19,90 Euro. Für Mitglieder ist der Bezugspreis durch Mitgliedsbeitrag abgegolten. Bezug nur durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.</p>
---	--

stufen zu einer tatsächlichen amtsangemessenen Alimentation führen kann.

► Familienzuschlag

Weiterer Kernpunkt unserer Kritik ist die Realisierung eines für das Kalenderjahr 2024 erstmalig geschaffenen zusätzlichen Familienzuschlag in Höhe von 1.000 Euro. Wenngleich der NBB grundsätzlich begrüßt, insbesondere Familien mit Kindern eine zusätzliche finanzielle Komponente zukommen zu lassen,

widerspricht diese erneute rein familienbezogene Zuschlagsvariante dem Grundgedanken der Alimentation. So wurde aus unserer Sicht erneut nur eine befristete Lösung der zu niedrig gewährten Alimentation geschaffen, die sich ausschließlich an haushälterischen Gesichtspunkten orientiert und keine langfristige Regelung gewährleistet, die Planungssicherheit für die Beamtinnen und Beamten schafft.

Gleichzeitig hält die Niedersächsische Landesregierung nach

wie vor an der bereits vereinbarten Variante eines Besoldungsergänzungszuschusses in Form des Familienergänzungszuschlages fest und an der Anrechenbarkeit des Partnereinkommens.

► Weiterhin Anpassungsbedarf des Besoldungsgesetzes

Der NBB appelliert aus diesem Grunde erneut an die Niedersächsische Landesregierung, die in der vergangenen Legislatur-

periode beschlossenen Änderungen zum Niedersächsischen Besoldungsgesetz umgehend anzupassen, um tatsächlich für alle Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen endlich eine verfassungsgemäße Alimentation zu erzielen. Es muss gelingen, selbst unabhängig des anhängigen Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht, endlich an einer Weiterentwicklung der Besoldung zu arbeiten, die der Verfassung und dem Leistungsprinzip tatsächlich und für alle gerecht Rechnung trägt. ■

Zum Schulstart nach den Sommerferien in Niedersachsen berichten der VBE sowie der PHVN über die aktuelle Lage unseres Bildungssystems

Schulwegsicherheit, Lehrkräftemangel, Lehrkräfteausbildung und Überstunden

Verband Bildung und Erziehung Landesverband Niedersachsen (VBE) berichtet über die Herausforderungen zum Schulbeginn 2024/2025.



Der Schulbeginn 2024/2025 steht unter dem Zeichen zweier drängender Themen: der Schulwegsicherheit und dem anhaltenden Lehrkräftemangel. Zwei aktuelle Pressemitteilungen beleuchten die Situation und zeigen auf, welche Maßnahmen dringend erforderlich sind, um die Sicherheit der Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten und die Bildungssituation zu verbessern.

► Schulwegsicherheit: alarmierende Umfrageergebnisse

Eine gemeinsame Umfrage des Deutschen Kinderhilfswerks, des ökologischen Verkehrsclubs (VCD) und des Verbands Bildung und Erziehung (VBE) offenbart besorgniserregende Zahlen zur Schulwegsicherheit in Deutschland. Bundesweit fühlen sich fast 18 Prozent der Kinder auf dem Weg zur Schule unsicher.

Besonders in Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern steigt dieser Anteil sogar auf 24 Prozent. In Niedersachsen, einem der Bundesländer mit besseren Werten, empfinden dennoch 12 Prozent der Kinder ihren Schulweg als unsicher, während sich 87 Prozent sicher fühlen.

„Diese Zahlen sind alarmierend und ein deutliches Signal an die Politik, endlich für sichere Schulwege zu sorgen“, betont VBE-Landesvorsitzender Franz-Josef Meyer. Die aktuelle Umfrage, bei der 3.218 Kinder und Jugendliche im Alter von zehn bis 17 Jahren online befragt wurden, ist Teil des zweiten „Kinderrechte-Index“ des Deutschen Kinderhilfswerks. Dieser Index misst den Stand der Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in verschiedenen Lebensbereichen der Kinder in den deutschen Bundesländern.

Meyer fordert konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Schulwegsicherheit. Dazu gehören eine bessere Infrastruktur, die einheitliche Reduzierung des Tempos auf schulwegrelevanten Straßen und verstärkte



© Alexandra Koch

Kontrollen. Ein besonderes Anliegen ist ihm, dass Eltern das sogenannte „Elterntaxi“ öfter stehen lassen. Stattdessen könnten Schulen und Eltern gemeinsam Schulstraßen einrichten, bei denen Autos nur bis zu einer bestimmten Entfernung zur Schule fahren dürfen. So können Kinder sicher zu Fuß, mit dem Roller oder Fahrrad bis zum Schultor gelangen.

Die Notwendigkeit solcher Maßnahmen wird durch eine repräsentative forsa-Umfrage von 2022 unterstrichen, die ebenfalls vom Deutschen Kin-

derhilfswerk, VCD und VBE in Auftrag gegeben wurde. Diese Umfrage zeigte, dass fast ein Drittel der Lehrkräfte an Grundschulen mindestens wöchentlich gefährliche Situationen vor ihrer Schule erlebt, verursacht durch Eltern, die ihre Kinder mit dem Auto bringen.

„Der VBE ruft daher alle Schulen und Kitas in Deutschland zur Teilnahme an den Aktionstagen ‚Zu Fuß zur Schule und zum Kindergarten‘ vom 16. bis 27. September 2024 auf“, so Meyer. Anmeldungen sind auf der Website www.zu-fuss-zur-



schule.de möglich, wo auch Aktions- und Spielideen angeboten werden. Diese und weitere Aktionen sind entscheidend, um die Schulwegsicherheit unserer Kinder und Jugendlichen nachhaltig zu verbessern.

Lehrkräftemangel: eine anhaltende Herausforderung

Parallel zur Schulwegsicherheit bleibt der Lehrkräftemangel ein zentrales Problem im Bildungssystem. Trotz der Schaffung von 400 neuen Lehrkräftestellen in Niedersachsen konnte die Unterrichtsversorgung nicht verbessert werden. „Klar ist, der Mangel bleibt erhalten“, stellte Kultusministerin Julia Willie Hamburg auf der Landespressekonferenz zum Schulbeginn fest. Diese Einschätzung teilt auch VBE-Landesvorsitzender Franz-Josef Meyer, der die extreme Dauerbelastung der Lehrkräfte als frustrierend bezeichnet.

Von den ausgeschriebenen 1.467 Stellen konnten bis Anfang August 2024 lediglich 1.220 besetzt werden, was einer Quote von 83 Prozent entspricht. Der Anteil der Einstellungen im Quereinstieg ist mit 4,8 Prozent vergleichsweise gering, was darauf hindeutet, dass es kaum noch geeignete Bewerbungen gibt. Das Kultusministerium hofft, bis Ende 2025 weitere 2.460 Stellen besetzen zu können, was angesichts sinkender Absolventenzahlen und der mangelnden Attraktivität des Lehrkräfteberufs jedoch als unrealistisch gilt.

Meyer sieht jedoch auch Lichtblicke. Die Anhebung der Besoldung auf mindestens A 13 für alle Lehrkräfte könnte Abwanderungstendenzen in benachbarte Bundesländer stoppen und stellt eine längst überfällige Anerkennung der Arbeit von Lehrkräften im Grundschulbereich und der SEK I dar. Zudem soll die Abschaffung der Zuverdienstgrenze für Pensionäre den Lehrkräftemangel lindern. Das Kultusministerium plant zudem drei bedeutende Maßnahmen und Programme, um die Schulen besser zu unterstützen. Der Sozialindex soll helfen, Schulen mit besonderen Herausforderungen besser zu identifizieren. Das Startchancenprogramm, das allerdings erst zum Schuljahr 2025/26 startet, und die zusätzliche Lernzeit „sichere Basis“ für die Klassen 1 (später auch für Klasse 2) sollen frühzeitig die Basiskompetenzen der Schülerinnen und Schüler stärken. Ob diese Programme die gewünschten Wirkungen zeigen und die beabsichtigten Ziele erreichen, muss sich noch zeigen. Doch die Notwendigkeit für mehr Bildungsgerechtigkeit im Schulsystem ist dringender denn je.

Meyer betont abschließend die Notwendigkeit, mehr junge Menschen für den Lehrkräfteberuf zu begeistern und das Studium grundlegend zu reformieren, um die Abbrecherquoten zu senken. „Man kann es drehen und wenden, wie man will: Die Mangelverwaltung verbunden mit großen Herausforderungen und hohen Beanspruchungen für unsere Lehrkräfte bleibt

auch im kommenden Schuljahr ständiger Wegbegleiter“, so Meyer. Er warnt davor, Lehrkräfte durch immer mehr unqualifiziertes Personal zu ersetzen, da dies die Unterrichtsqualität gefährden würde.



Der Philologenverband Niedersachsen (PHVN) berichtet über die Lehrkräfteausbildung und Überstunden.

Reform der Lehrkräfteausbildung gestoppt

Die rot-grüne Landesregierung hat die geplante Reform der Lehrkräfteausbildung vorerst auf Eis gelegt. Dr. Christoph Rabbow, Vorsitzender des Philologenverbandes, begrüßt diesen Schritt und hofft, dass die Reform nicht aus ideologischen Gründen wieder aufgenommen wird. „Es gibt genügend weitere Aufgaben, die jetzt angepackt werden müssen“, betont Rabbow. Diese Aufgaben erstrecken sich über alle drei Phasen der Lehrkräfteausbildung.

Der sogenannte Lehrkräftetrichter verdeutlicht die angespannte Situation der Lehrkräftegewinnung. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft beschreibt in seiner jüngsten Veröffentlichung, dass von 52.500 Lehramtsstudienanfängern nur 29.400 einen Masterabschluss oder das erste Staatsexamen erreichen. Von den 30.600, die den Vorbereitungsdienst beginnen (inklusive Quereinsteiger ohne

Lehramtsabschluss), schließen 92,5 Prozent das Referendariat ab. Damit geht ein Großteil der Studienanfänger (42 Prozent) bereits vor oder direkt nach dem Bachelorabschluss andere Wege.

Ursachenforschung und Anpassung des Vorbereitungsdienstes

Rabbow fordert eine Ursachenforschung durch das Wissenschaftsministerium, um zu klären, warum so viele Studierende den Lehramtsstudiengang abbrechen. „Wenn 40 Prozent den Lehramtsstudiengang nicht zu Ende führen, muss man die Gründe dafür kennen, bevor man eine Reform des Studiengangs angeht“, so Rabbow. Das Wissenschaftsministerium sollte ein digitales Analysetool entwickeln, um diese Ursachen zu erforschen.

Auch der Vorbereitungsdienst muss an aktuelle Gegebenheiten angepasst werden. Rabbow betont die Notwendigkeit eines modernen, 21-monatigen Vorbereitungsdienstes und einer besseren Verzahnung von Theorie und Praxis im Studium, Referendariat und der Berufseinstiegsphase. Nur so könne dem oft beschriebenen Praxisschock begegnet werden. Studienseminare sollten zur zentralen Schnittstelle in der Verzahnung der drei Phasen werden. Dies erfordert Veränderungen im Selbstverständnis der Seminare, da Ausbildung auf Augenhöhe geschehen müsse.

Überstundenbelastung der Lehrkräfte

Die Belastung der Lehrkräfte durch Überstunden bleibt ein weiteres drängendes Problem. Trotz der Ankündigung von Kultusministerin Julia Willie Hamburg, dass im Schuljahr 2024/2025 mehr Lehrkräfte zur Verfügung stehen werden, steigen die Schülerzahlen weiter an. Seit der Arbeitszeitstudie von 2016, die zeigte, dass Gymnasiallehrkräfte pro Woche drei



© Reinhartd Krull



Stunden und fünf Minuten mehr arbeiten als die festgelegten 40 Wochenstunden, hat sich wenig geändert.

Im Jahr 2024 werden vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte an Gymnasien voraussichtlich die zehnte Stunde Mehrarbeit leisten, Grundschullehrkräfte die 450. Stunde. Diese Mehrarbeit erfolgt ohne Ausgleich, was Rabbow als „absichtliche Ignoranz“ seitens der Landesregierung bezeichnet. Die Ergebnisse der Arbeitszeitstudie von 2016 hätten längst Maßnahmen erfordert, doch bislang sei nichts passiert.

Rabbow fordert daher eine Reduzierung der Stundendeputante: „Legt man die 2016 nachgewiesene Mehrarbeit den geltenden Stundendeputaten zugrunde, so müsste in Niedersachsen das Deputat für Gymnasiallehrkräfte um 1,7 Stunden und das der Grundschullehrkräfte um 0,93 Stunden gesenkt werden.“ Nur durch das Einhalten der gesetzlich festgeschriebenen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden könne man wirklich attraktive Rahmenbedingungen für Lehrkräfte und deren Nachwuchs schaffen.

■ Die Herausforderungen bleiben groß, können aber gemeistert werden

Die Niedersächsische Landesregierung steht vor großen Herausforderungen in der Bildungspolitik. Die gestoppte Reform der Lehrkräfteausbildung bietet die Chance, notwendige Ursachenforschung zu betreiben und den Vorbereitungsdienst an aktuelle Anforderungen anzupassen. Gleichzeitig muss die Überstundenbelastung der Lehrkräfte dringend reduziert werden, um die Attraktivität des Lehrberufs zu erhöhen und die Qualität

der Bildung zu sichern. Nur durch gezielte Maßnahmen und ein gemeinsames Engagement aller Beteiligten können diese Herausforderungen gemeistert werden.

Die Herausforderungen bleiben groß, doch durch gezielte Maßnahmen und gemeinsames Engagement von Politik, Schulen und Eltern können sowohl die Schulwegsicherheit als auch die Unterrichtsversorgung verbessert werden.

Quelle: Presseinformationen des VBE und PHVN

Aktuelles aus unseren Mitgliedsgewerkschaften

■ DPoIG

Streiche „Einsatz- UND Streifendienst“, setze „Einsatzdienst“! – Warum Begrifflichkeiten ihre Bedeutung verlieren.



Die Kolleginnen und Kollegen, die tagtäglich auf der Straße tätig sind, haben in unterschiedlichen Bundesländern – frei nach dem föderalen Prinzip – häufig unterschiedliche Namen. Während man in Nordrhein-Westfalen vom Wach- und Wechseldienst spricht, heißt es bei uns Einsatz- und Streifendienst. Doch passt der Name noch zum Auftrag? Die Sichtbarkeit von Polizei ist eine wichtige Säule für das subjektive Sicherheitsgefühl der Menschen in unserem Land und ist ein ebenso wichtiger Faktor für die lokale Präventionsarbeit. Bei Fahrten von und zu den Einsatzorten handelt es sich allerdings eben nicht um präventive Tätigkeit, ebenso wenig die Einsatzdokumentation und die nötige Berichtspflicht im Nachgang zu den abgearbeiteten Einsätzen. Der Zeitaufwand hierfür wird zunehmend größer, die Formalien ausufernd. Das Bürokratiemonster im Zaum zu halten, gehört zur

lästigen Beamtenpflicht. Auch die Dringlichkeit von sogenannten Sofortvorgängen sorgt dafür, dass nach komplexer gelagerten Sachverhalten der Dienst bereits frühzeitig an den Schreibtisch verlagert wird. Die einzige Präsenz abseits des Schreibraumes ist dann maximal der Kurzaufenthalt in der Kaffeeküche, um lebensverlängernde Koffeinetränke zu sich zu nehmen auf dem Weg, das ersehnte Dienstende zu erreichen. Der Ertrag der hoheitlichen Tätigkeit kann dann durchaus nur ein Vorgang pro Dienst sein, wenn keine weiteren Einsätze aus der Dokumentationspflicht reißen und erledigt werden wollen. Im Nachgang beginnt das Spiel aufs Neue. Besonders am Tag, wo viele Menschen auf den Straßen unterwegs sind, kann es dann sein, dass die Streifenwagen entweder vor den Wachen parken oder aber in höchstem Tempo den nächsten Einsatz anfahren.

Für eines jedoch bleibt allzu oft keine ausreichende Zeit: Streife fahren oder sogar gehen. Natürlich gibt es einsatzschwache Phasen, keine Frage, nur sind diese eben dann, wenn auch wenig Menschen unterwegs sind. Die präventive Wirkung, die

dringend gebotene Ansprechbarkeit der Polizei, die Sichtbarkeit (ohne mit Sonder- und Wegerechten vorbeizufiegen) von Polizei in den Innenstädten und den ländlichen Regionen bleibt dabei auf der Strecke. Es bleiben dann natürlich noch die Kontaktbeamtinnen und -beamten, die dann in persona all den Bürgerinnen und Bürgern in den Gebieten ihrer Kommissariate vollumfänglich zur Verfügung stehen und selbstredend täglich Präsenz zeigen. Leider gehen hier Erwartung und Leistbares ebenfalls auseinander, da die Arbeitsbereiche der sogenannten KOBs mit weitaus mehr Aufgaben ausgestattet sind als der reinen Präsenz. Was bleibt, ist die tragische Erkenntnis, dass wir uns mehr und mehr vom Begriff des „Streifendienstes“ verabschieden müssen. Nur noch selten ist er so möglich, wie es der Anspruch der Kolleginnen und Kollegen wäre. Nur allzu selten haben Bürgerinnen und Bürger noch das Gefühl, dass der „Freund und Helfer“ für sie tatsächlich ansprechbar und verfügbar ist, wenn sie einfach mal ein Anliegen haben. An den Menschen bei der Polizei liegt es nicht, sondern einzig an unzureichenden Rahmenbedingungen.

Es wäre mehr als wünschenswert, dass Streife wieder Streife sein kann – für Bürgerinnen und Bürger wie für Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen. Fazit ist also, dass wir uns dann ehrlicherweise auch begrifflich trennen sollten. Aus Einsatz- und Streifendienst wird nun also der Einsatzdienst, der vermutlich Streit um seinen Namen mit der erkennungsdienstlichen Behandlung (ED) bekommen wird. Eine nie gewollte und doch sehr schmerzhaft Trennung. Wir hoffen, dass wir wieder zueinanderfinden ...

Patrick Seegers,
DPoIG Niedersachsen

■ VLWN

Stadtentwicklung mal nachhaltig anders – Neue Nutzungskonzepte für leer stehende Kaufhäuser – Raum für Bildung und Innovation im Zentrum belebt Innenstädte



In vielen deutschen Fußgängerzonen prägen leer stehende Kaufhäuser das Stadtbild. Sie sind Relikte aus vergangenen Konsumzeiten, die bei innovativer Betrachtung Freiräume für



Neues bieten. Ein Positivbeispiel dafür, wie diese vermeintlichen Problemimmobilien umfunktionierte werden können, ist das „Core“ in Oldenburg. Ursprünglich als Kaufhaus konzipiert, dient es heute als multifunktionaler Raum für Co-Working-Spaces und Bildungseinrichtungen. „Berufliche Schulen mitten im Zentrum ansiedeln, ist Stadtentwicklung mal nachhaltig anders gedacht und sorgt für Belebung der Innenstädte“, sagt Joachim Maiß, VLWN-Vorsitzender, und betont: „Die Kaufhäuser bieten die Fläche, um das Korsett der Klassenräume zu sprengen und Schulen zu Experimentierräumen mit Learnlabs weiterzuentwickeln, wo mit Lust und Leidenschaft gelernt wird und kollaboriertes Lernen gelebter Alltag ist.“

Ein Denkansatz, der durchaus Schule machen könnte. Und das gleich aus mehreren Gründen. Einerseits sind zahlreiche Schulgebäude in einem baulich desolaten Zustand – was auch auf den Schulalltag abfärbt – und müssten durch Neubauten ersetzt werden. Das hilft allerdings nur bedingt. Denn für Schulträger sieht ein Neubau innen noch immer recht gleich aus, reiht sich Klassenraum an Klassenraum. Das ist rückwärtsgerichtet, statt zukunftsweisend. Wie die Schule der Zukunft aussehen und ausgestattet sein müsste, dafür bietet das „Brainhouse247“ in Laatzen bei Hannover die räumliche Blaupause.

Chillige Rückzugsrefugien, ein Schaukelkreis, ein „Baumhaus“ mit integrierten Arbeitsplätzen, zentraler IT-Support und vieles mehr sind im Brainhouse247 gesetzter Standard. Hier wird die Arbeitswelt von morgen völlig neu gedacht und ist räumliche Realität geworden. Ob Treppe, Stuhl, Hocker, Fensterbank oder offene Begegnungsräume – alles sind Arbeitsplätze. Und je nach Lust und Laune wechselt man von hier nach da, ist Teil einer großen Community, tauscht sich aus und erfährt darüber Mehrwerte. Untergebracht auf 18.000

Quadratmetern in einer kernsanierten Büroimmobilie aus den 1970er-Jahren. „Architektonisch wahrscheinlich ähnlich herausfordernd wie ein ehemaliges Kaufhaus umzuwandeln. Aber das Ergebnis ist beeindruckend. In dem Co-Working-Space 3.0 lässt sich räumlich nachspüren, wie die Schule der Zukunft aussehen könnte“, sagt Maiß.

Das Konzept hinter dem „Core“ in Oldenburg greift lange nicht so weit wie das Brainhouse247, birgt aber die Chance, leer stehende Kaufhäuser in moderne Bildungszentren umzuwandeln und völlig neue Raumkonzepte zu realisieren. Statt herkömmlicher Schulräume lassen sich hier sogenannte Open Learning Center schaffen, die als „dritter Pädagoge“ fungieren. „Dieser Ansatz basiert auf der Idee, dass die Umgebung selbst als ein Element des Lernprozesses wirkt, der zur aktiven und engagierten Auseinandersetzung mit Lerninhalten anregt. Die Umwandlung von Kaufhäusern in Bildungseinrichtungen könnte dabei weit mehr als nur räumliche Lösungen bieten. Sie könnten zu Zentren des lebenslangen Lernens werden“, sagt Maiß.

Ein anderes Beispiel für die Umnutzung von „Brachflächen“ in moderne Lernräume bildet die Berufsfachschule Uster in der Schweiz, die im letzten Sommer in ein ehemaliges Fabrikgebäude zog und hier das größte Schulzimmer der Alpenrepublik realisiert wurde – die „Loft School Uster“. Auf über 1.000 Quadratmetern gibt es verschiedene Lernzonen, Rückzugs- und Begegnungsorte sowie eigens für das Loft entwickelte Möbel und schalldämpfende Objekte.

Quelle: VLWN

➤ DPVKOM

Aufstiegsmöglichkeiten sind vorhanden!

DPVKOM DIE FACHGEWERKSCHAFT Schon seit Langem fordert die DPVKOM von der Deutschen

Telekom, dass es Aufstiegsmöglichkeiten für Beamte in die nächsthöhere Laufbahn geben muss. Seit geraumer Zeit verweigert jedoch die Personalvorstände des Unternehmens, Birgit Bohle, diese Möglichkeiten mit der Begründung, dass es für höherwertige Aufgaben keinen dauerhaften Bedarf gibt.

So sind die früher üblichen Aufstiegsformen für berufserfahrene Beamte (Verwendungsaufstieg) seit 2006 rechtlich nicht mehr möglich. Darüber hinaus ist der sogenannte „Praxisaufstieg“ für Beamte ab einer Altersgrenze von 45 Jahren aufwärts bei der Telekom seit 2015 ausgelaufen. Grundsätzlich gilt seit 2005 ein vom Vorstand einseitig verkündetes Moratorium bezüglich des Stopps von Praxisaufstiegen, das aktuell Ende 2025 ausläuft. Auch wenn unsere DPVKOM regelmäßig und nachdrücklich eine Beendigung dieses Moratoriums fordert, ist davon auszugehen, dass es weiterhin gelten wird.

Seit der Privatisierung sind die üblichen Ausbildungsaufstiege nicht mehr möglich, da die Ausbildung gemeinsam mit neu ernannten Beamten durchgeführt werden muss. Generell sind Ernennungen in das Beamtenverhältnis seit der Privatisierung bei den Postnachfolgeunternehmen ausgeschlossen. Darüber hinaus gibt es keinen Rechtsanspruch des Beamten gegenüber seinem Dienstherrn, Aufstiegsmaßnahmen durchzuführen. Es kommt jedoch immer wieder vor, dass sich Beamte im mittleren Dienst auf freie Stellen in anderen Behörden bewerben. Diese Stellen sind sehr oft im gehobenen Dienst angesiedelt. Damit kann selbst bei bester Eignung laufbahnrechtlich keine Versetzung erfolgen, wenngleich sowohl die aufnehmende Behörde als auch der Beamte selbst und natürlich auch die Telekom einen solchen Wechsel wünschen.

Voraussetzung für eine Beförderung in die nächsthöhere

Laufbahn ist die Laufbahnbefähigung. Diese kann durch eine entsprechende Qualifizierung (je nach Laufbahn zum Beispiel Bachelor oder Master) und hauptberufliche Tätigkeit erworben werden. Im Geltungsbereich der Postlaufbahnverordnung kann diese Qualifizierung auch durch die Wahrnehmung entsprechender beruflicher Tätigkeiten während einer Beurlaubung oder Zuweisung erfolgen.

Versetzung mit Laufbahnsprung möglich: Wenn Beamte im mittleren oder gehobenen Dienst bei einer konzernexternen Behörde – wie zum Beispiel bei der Bundesagentur für Arbeit oder dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – eingesetzt werden und der dortige Arbeitgeber an einer Versetzung interessiert ist, kann ein Auswahlverfahren nach § 27 Bundeslaufbahnverordnung in Verbindung mit § 5 Postlaufbahnverordnung innerhalb der Telekom durchgeführt werden. Damit sind ein dauerhafter Wechsel zu einer anderen Behörde und gleichzeitig auch eine dauerhaft höhere Besoldung in der nächsthöheren Laufbahn möglich. Mit dem Bestehen des Auswahlverfahrens und der entsprechenden Beförderung erfolgt dann nahezu zeitgleich die Versetzung zum neuen Dienstherrn in der nächsthöheren Laufbahn. Voraussetzungen für das Auswahlverfahren bei der Telekom ist die Bewährung in einer Dienstzeit von mindestens 20 Jahren in mindestens zwei Verwendungen. Um dann einen Laufbahnsprung absolvieren zu können, muss das Auswahlverfahren erfolgreich bestanden werden. Hier werden in einem schriftlichen und mündlichen Teil die dienstlichen Kenntnisse abgefragt.

Die DPVKOM rät allen interessierten Beamten, sich bereits vor einer Bewerbung zu einer anderen Behörde ausführlich von den Fachleuten der DPVKOM beraten zu lassen.

Quelle: DPVKOM