

Homeoffice als Attraktivitätsfaktor

Projektgruppe der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW stellt Ergebnisse vor

Rund acht Wochen haben sich sieben Studierende der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW (HSPV) im Auftrag des DBB NRW in einer Projektarbeit mit dem Thema Homeoffice auseinandergesetzt. Passend zum Thema fand sowohl die Kommunikation zwischen den Studierenden als auch zum DBB NRW ausschließlich digital über Videokonferenzen statt. Auch die Abschlussergebnisse sind nun im Rahmen einer Onlinepräsentation vorgestellt worden.

Nicht erst seit der Corona-Pandemie ist das Arbeiten von zu Hause bei vielen Beschäftigten beliebt. Pendelzeiten entfallen, Beruf und Familie lassen sich besser miteinander vereinbaren und einige andere Punkte sprechen für die Arbeit von zu Hause. Doch gerade die Corona-Pandemie und die damit verbundene Ausweitung der Arbeit im Homeoffice haben auch die Risiken deutlich gemacht: Soziale Isolation, verschwimmende Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit sowie eine nicht optimale Arbeitsumgebung sind nur einige davon.

Unterschied zwischen Homeoffice, der Mobilen Arbeit und der Telearbeit

Viele dieser Themen lassen sich durch bessere Vorgaben zumindest optimieren. Wichtig dafür ist jedoch im ersten Schritt eine konkrete Abgren-

zung der unterschiedlichen Arten der Arbeit von zu Hause. Entsprechend haben sich die Studierenden zunächst mit den verschiedenen Begrifflichkeiten und den damit zusammenhängenden rechtlichen Rahmenbedingungen auseinandergesetzt.

Dabei ist deutlich geworden, dass es große Unterschiede zwischen dem sogenannten Homeoffice, der Mobilen Arbeit und der Telearbeit gibt. Insbesondere bei der technischen Ausstattung, dem Daten-, Arbeits- und dem Unfallschutz unterscheiden diese sich zum Teil ganz deutlich. Denn während Homeoffice kein gesetzlich verankerter Begriff ist, sind die rechtlichen Vorgaben bei der Telearbeit sehr klar, deutlich klarer auch als bei der Mobilen Arbeit. „Gerade bei der Mobilen Arbeit gibt es viele Rechtsunsicherheiten und vergleichsweise



© Jenko Ataman/stock.adobe.com

wenig Schutz für Beschäftigte“, erklärt der betreuende Professor der HSPV, **Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis**.

Arbeit ausschließlich von zu Hause nicht attraktiv

In einem zweiten Schritt haben die Studierenden eine Umfrage unter Schülerinnen und Schülern durchgeführt, die im kommenden Jahr die Abiturprüfungen ablegen. Thema war der Stellenwert der Arbeit im Homeoffice für die Berufswahl sowie eine Befragung zu weiteren Attraktivitätsfaktoren. Dabei wurde deutlich, dass die Arbeit von zu Hause für viele potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zwar interessant ist, es dabei aber ganz entscheidend auf den Umfang an-

kommt. Die Arbeit ausschließlich von zu Hause war für die wenigsten attraktiv, die Möglichkeit des gelegentlichen Homeoffice dagegen sehr wohl. Interessant ist zudem, dass für die befragten potenziellen Bewerberinnen und Bewerber neben solchen weichen Faktoren auch eine gute Bezahlung sowie hohe Arbeitsplatzsicherheit einen großen Stellenwert hatten.

Wegfall von Pendelzeiten sowie bessere Work-Life-Balance

Abschließend haben sich die Studierenden mit den Chancen und Risiken der Arbeit von zu Hause auseinandergesetzt. Dabei wurde deutlich, dass die Arbeit im Homeoffice sowohl

2 Ganzheitliches Attraktivitätskonzept

Veranstaltungsreihe „Schlaglichter“ der FDP-Landtagsfraktion



3 Andreas Hemsing wiedergewählt

komba gewerkschaft nordrhein-westfalen hat gewählt



3 DBB NRW zieht positive Bilanz

Personalratswahlen 2020/2021



für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber Chancen bietet. Für Beschäftigte sind vor allem der Wegfall von Pendelzeiten sowie eine bessere Work-Life-Balance von Vorteil. Arbeitgeber dagegen können bei einer Ausweitung der Arbeit im Homeoffice zum Beispiel von einer Erhöhung der Produktivität profitieren und zudem neue Beschäftigungsgruppen erschließen. Denn es lassen sich mitunter auch Beschäftigte aus weiter entfernten Regionen gewinnen, die größere Distanzen in Kauf nehmen würden, wenn sie den Weg nicht täglich fahren müssten.

Vergessen werden dürfen jedoch nicht die Risiken dieser Arbeitsform. Denn gerade die Corona-Pandemie hat deutlich gemacht, dass die ausschließliche Arbeit von zu Hause negative psychische Auswirkungen haben und zu sozialer Isolation führen kann. Das ist insbesondere deswegen problematisch,

da die Erreichbarkeit von sozialen Unterstützungsangeboten gleichzeitig eingeschränkt ist. Auch die Entgrenzung von Arbeit spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle. Denn viele Beschäftigte stehen unter dem Druck der ständigen Erreichbarkeit, wodurch keine klare Trennung mehr zwischen Arbeitszeit und Freizeit stattfindet. Nicht zuletzt bedarf eine Ausweitung der Arbeit auf zu Hause auch Veränderungen innerhalb der Führungskultur.

DBB NRW: Homeoffice bietet viele Chancen

„Das Homeoffice bietet viele Chancen und einige der Risiken lassen sich durch gesetzliche Regelungen, Dienstvereinbarungen und Weiterbildungen zumindest minimieren“, erklärt **Roland Stau**de, Vorsitzender des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen. „Hier sehe ich die Landesregierung, aber auch die Arbeitgeber

beziehungsweise Dienstherren in der Pflicht, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Denn es muss klar sein, dass hybride Arbeitsformen auch nach Corona eine große Rolle spielen werden. Bei einer ernsthaften Umsetzung müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden und zusätzlich die notwendigen Ressourcen bereitstehen.“

Bis dahin sei die **Telearbeit** für ihn das einzig tragfähige Modell, weil nur hier Arbeitssicherheit, Daten- und Gesundheitsschutz sowie eine adäquate technische Ausstattung gewährleistet sind.

Projekt im Auftrag des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen

Die Projektarbeit „Möglichkeiten, Chancen und Risiken im Homeoffice“ fand in Kooperation des DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion Nord-

rhein-Westfalen mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW statt. Bei Projektarbeiten führen Studierende verschiedener Bereiche im zweiten Studienjahr selbstständig ein Projekt durch und stellen die Ergebnisse vor. Der DBB NRW hat bereits verschiedene Projektarbeiten gemeinsam mit der HSPV NRW durchgeführt.

Das diesjährige Projekt wurde von folgenden Studierenden durchgeführt: **Anna Katharina Ciuraj, Jana Friedrich, Viviana Neiß, Sandrina Schwartz, Julia Strube, Annalena Struckmann** und **Etienne Wüller**.

Die Betreuung der Projektarbeit aufseiten der Hochschule fand durch Herrn **Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis** statt. Vonseiten des DBB NRW wurde das Projekt durch den Vorstand sowie durch die Frauenvertretung begleitet.

JMJ

Berufspolitik

NRW braucht ein ganzheitliches Attraktivitätskonzept

Veranstaltungsreihe „Schlaglichter“ der FDP-Landtagsfraktion

15.000 offene Stellen sprechen eine deutliche Sprache: Der öffentliche Dienst hat als Arbeitgeber ein massives Attraktivitätsproblem. Die Gründe sind vielfältig. Im Rahmen der digitalen FDP-Veranstaltungsreihe „Schlaglichter“ forderte Roland Staude, Vorsitzender des DBB NRW, deshalb ein ganzheitliches Attraktivitätskonzept und nannte einige zentrale Ansatzpunkte.

Ein wichtiger Baustein dieses Konzepts ist die Besoldung. Denn nach wie vor spielt bei der Berufswahl der monetäre Aspekt eine entscheidende Rolle. **Roland Stau**de verweist in diesem Zusammenhang auf die beiden wegweisenden Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 4. und 5. Mai 2020. In beiden Fällen wurde festgestellt, dass die Besoldung zum Teil evident unzureichend war. Um die besten

Köpfe zu binden, hält der Deutsche Beamtenbund Nordrhein-Westfalen eine Behebung für zwingend erforderlich. Eine weitere wichtige Stellschraube des Attraktivitätskonzepts betrifft den demografischen Wandel. 41 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind 50 Jahre und älter, Nachwuchs wird händeringend gesucht. Doch um insbesondere die junge Generation für den öffentlichen Dienst zu gewinnen,



Roland Stau (rechts) mit Ralf Witzel (Mdl), stellv. Vorsitzender der FDP-Landtagsfraktion

nen, ist die Work-Life-Balance von größter Bedeutung.

Überstunden werden auf langfristigem Arbeitszeitkonto angespart

Mit einer Wochenarbeitszeit von 41 Stunden kann der öffentliche Dienst in NRW keineswegs überzeugen. Der DBB NRW legt deshalb der Landesregierung für eine Übergangs-

zeit das sogenannte „Hessische Modell“ nahe. Hierbei wird die Arbeitszeit auf 40 Stunden reduziert, die Beschäftigten arbeiten aber de facto 41 Stunden, um dem Arbeitsaufkommen weiter gerecht werden zu können. Die Überstunden werden auf einem langfristigen Arbeitszeitkonto angespart und stehen später flexibel zur Verfügung, zum Beispiel für ein Sabbatical.

Tragfähige Homeoffice-Lösung: Telearbeit

Zudem erforderte ein ganzheitliches Attraktivitätskonzept, so Staude, mit Blick auf den digitalen Wandel auch eine tragfähige Lösung für das sogenannte „Homeoffice“.

Während der Pandemie wurde die Arbeit zahlloser Beschäftig-

ter bereits digital fernab des Büros erbracht. Und für viele Beschäftigte wird es auch nach Corona sehr attraktiv sein, ein bis zwei Tage von zu Hause zu arbeiten.

Roland Staude fordert hier eine differenzierte Betrachtung. So verfolgt die Landesregierung mit ihrem Antrag auf Workspaces ein Konzept der Mobi-

len Arbeit. Diese ist nicht an den Wohnort gebunden und kann theoretisch mit dem Smartphone über offenes W-LAN in der Straßenbahn geleistet werden. Roland Staude, Vorsitzender des DBB NRW: „Hier gibt es noch jede Menge Luft nach oben. Bei einer ernsthaften Umsetzung müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden und

zusätzlich die notwendigen Ressourcen bereitstehen.“

Bis dahin ist die Telearbeit für ihn das einzig tragfähige Modell, weil nur hier Arbeitssicherheit, Daten- und Gesundheitsschutz sowie eine adäquate technische Ausstattung gewährleistet sind.

UG

Berufspolitik

Andreas Hemsing als Landesvorsitzender wiedergewählt

komba gewerkschaft nordrhein-westfalen hat neuen Vorstand



Der neue Vorstand der komba nrw: Christian Dröttboom, Valentina van Dornick, Christoph Busch, Andreas Hemsing, Lutz Urbach und Sandra van Heemskerck (von links)

© komba nrw

Die komba gewerkschaft nrw hat eine neue Gewerkschaftsspitze. **Andreas Hemsing** wurde als Landesvorsitzender mit 98,2 Prozent der Stimmen im Amt bestätigt. Der 1. Vorsitzende des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen, **Roland Staude**, gratulierte Hemsing, der zugleich Mitglied des DBB NRW Vorstandes ist, ganz herzlich zu seiner Wiederwahl.

Zum Zweiten Vorsitzenden haben die Delegierten **Christoph Busch** (Bonn) gewählt. Komplettiert wird der geschäftsführende Vorstand durch fünf weitere stellvertretende Vorsitzende.

Als stellvertretende Landesvorsitzende gewählt wurden: **Christian Dröttboom** (Bonn), **Thorsten Schwark** (Hamm), **Lutz Urbach** (Bergisch Gladbach), **Valentina van Dornick** (Willich) und **Sandra van Heemskerck** (Mönchenglad-

bach). komba jugend nrw-Vorsitzender **Florian Klink** (Hamm) ergänzt den Vorstand als gesetztes Mitglied.

Roland Staude gratulierte im Namen des gesamten DBB NRW Vorstandes auch den weiteren gewählten Vorstandsmitgliedern und zeigte sich sehr zuversichtlich, dass die gute Zusammenarbeit zwischen dem DBB NRW und der komba nrw weiter fortgesetzt wird.

Üblicherweise sind die Wahlen Teil des alle fünf Jahre stattfindenden Landesgewerkschaftstages, dem höchsten Gremium der komba gewerkschaft nrw. Er bestimmt den gewerkschaftspolitischen Kurs. Aufgrund der Corona-Pandemie fanden die Wahlen in diesem Jahr erstmals per Briefwahl statt. Ein Sondergewerkschaftstag wird sich 2022 mit der inhaltlichen Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit befassen. ■

Personalratswahlen

Wir danken allen Wählerinnen und Wählern für ihr Vertrauen!

Personalratswahlen 2020/2021: DBB NRW zieht positive Bilanz

Nach den Wahlen vom 17. Juni 2021 ist es jetzt an der Zeit, zurückzublicken und Bilanz zu ziehen. Der Deutsche Beamtenbund Nordrhein-Westfalen und seine Fachgewerkschaften können mit den Ergebnissen zufrieden sein.

Die Corona-Pandemie hatte erhebliche Auswirkungen auf den ursprünglich für den 28. Mai

2020 einheitlich festgesetzten Wahltermin der Personalräte in der Landesverwaltung.

Aufgrund steigender Infektionszahlen zum damaligen Zeitpunkt und um einer mögli-

chen Gefährdung der Beschäftigten durch eine Wahlhandlung vorzubeugen, wurden die

eigentlich bis zum Ende der Wahlperiode am 30. Juni 2020 durchzuführenden Personalratswahlen in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen weitestgehend verschoben. Die Arbeitsfähigkeit der Personalvertretungen wurde durch diesen Umstand nicht beeinträchtigt.

Zur Klarstellung im Umgang mit den Folgen der Verschiebung der Wahlen hat die Landesregierung Nordrhein-Westfalen eine Modifizierung des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW beschlossen. Dies ist mit dem „Gesetz zur konsequenten und solidarischen Bewältigung der COVID-19-Pandemie in Nordrhein-Westfalen und zur Anpassung des Landesrechts im Hinblick auf die Auswirkungen einer Pandemie“ (sogenanntes Epidemiegesetz) erfolgt.

Der DBB NRW begrüßte diese Initiative der Landesregierung, da die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen absoluten Vorrang hat.

Durch eine Änderung des LPVG NRW wurde u. a. geregelt, dass die Wahlen bis spätestens zum 30. Juni 2021 nachgeholt werden können. Die Festlegung eines neuen, abgestimmten einheitlichen Wahltermins für alle Ressorts kam allerdings infolge ressortspezifischer Besonderheiten nicht in Betracht, sodass die letzten Wahlen erst im Juni 2021 stattgefunden haben.

Nachstehend ein kurssorischer Überblick über die Wahlergebnisse der Ressorts

Staatskanzlei (örtlicher Personalrat und Gesamtpersonalrat) am 29. Oktober 2020: Leider konnten hier nicht zugunsten der DBB Fachgewerkschaften die Mehrheiten der jeweils neun Mandate in den beiden Gremien erreicht werden.

Ministerium der Finanzen (örtlicher Personalrat, Bezirksper-

sonalrat und Hauptpersonalrat) am 29. Oktober 2020: Der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) NRW ist es erneut gelungen, auf allen drei Ebenen die Mehrheit zu holen. Im örtlichen Personalrat des Ministeriums stellen die Vertreter der DSTG NRW neun von neun Mitgliedern. Als Vorsitzender des örtlichen Personalrats wurde **Peter Liesenhoff** gewählt. Erneut wurden wiedergewählt die Kollegen **Thomas Quast** als Vorsitzender für den Bezirkspersonalrat und **Rainer Vollmer** für den Hauptpersonalrat. Im Bezirkspersonalrat hat die DSTG 13 von 15 und im Hauptpersonalrat 13 von 15 Sitzen für sich gewinnen können.

Ministerium für Kultur und Wissenschaft (örtlicher Personalrat und Hauptpersonalrat) am 3. Dezember 2020: Hier erreichten die Vertreterinnen und Vertreter der **vdla gewerkschaft** in beiden Gremien die Mehrheit und stellen mit **Erik Otto** im Hauptpersonalrat und **Tanja Bucklemünd** und **Michael Arp** im öffentlichen Personalrat jeweils die vorsitzenden Personen.

Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (örtlicher Personalrat und Hauptpersonalrat) am 11. März 2021: Auch hier ein erneuter Erfolg der **vdla gewerkschaft**, die mit **Claudia Maaßen** im Hauptpersonalrat und **Ingrid Straub** im öffentlichen Personalrat die vorsitzenden Personen stellt.

Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung (örtlicher Personalrat und Hauptpersonalrat) am 11. März 2021: Die Wahl bestätigte die bisherigen Mehrheiten der **vdla gewerkschaft** in beiden Gremien und erneut wurden **Uwe Arndt Ihln** im Hauptpersonalrat und **Thorsben Barzik** im öffentlichen Personalrat zu vorsitzenden Personen gewählt.



Ministerium für Verkehr (örtlicher Personalrat und Hauptpersonalrat) am 11. März 2021: Die **vdla gewerkschaft** konnte auch hier in beiden Gremien die Mehrheit erreichen und mit **Peter London** im Hauptpersonalrat und **Quaiss Mouna** im öffentlichen Personalrat die jeweiligen vorsitzenden Personen stellen.

Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz (örtlicher Personalrat und Hauptpersonalrat) am 11. März 2021: Leider konnten hier in beiden Gremien nicht die Mehrheiten zugunsten der DBB Fachgewerkschaften erreicht werden.

Ministerium für Schule und Bildung (örtlicher Personalrat) am 29. Oktober 2020 und (Hauptpersonalrat Verwaltung) am 11. März 2021: Im örtlichen Personalrat konnten die Vertreterinnen und Vertreter der **vdla gewerkschaft** erneut die Mehrheit erreichen und **Kay Brüggemann** wurde als Vorsitzender bestätigt. Für die Mehrheit der DBB Fachgewerkschaften im Hauptpersonalrat Verwaltung hat es leider nicht gereicht. Erfreulich ist aber, dass die Kollegin **Birgit Giese-king** von der **vdla gewerkschaft** zur stellvertretenden Vorsitzenden bestellt wurde. Auf der Liste der **vdla dbb gewerkschaft** kandidierten auch Vertreter des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) NRW.

Personalräte der Lehrkräfte am 1. Oktober 2020: Vorsitzende von Hauptpersonalräten für Lehrkräfte werden gestellt vom Philologen-Verband (PhV) mit **Ingo Köhne** (Gymnasien), vom Verband Bildung und Erziehung (VBE) mit **Wibke Poth** (Grundschule), von lehrer nrw mit **Sven Christoffer** (Realschule) und vom Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen (vLw) NRW und vom Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs (vlbs) mit **Detlef Kühn** (Berufskolleg).

Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie (örtlicher Personalrat und Hauptpersonalrat) am 17. Juni 2021: Im örtlichen Personalrat konnte die **vdla dbb gewerkschaft** die Mehrheit zurückgewinnen und stellt nun mit **Dr. Stefan Schielke** den Vorsitzenden. Im Hauptpersonalrat haben allerdings die DBB Fachgewerkschaften ihre Mehrheit und den Vorsitz verloren.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (örtlicher Personalrat und Hauptpersonalrat) am 17. Juni 2021: Erneut konnten die DBB Fachgewerkschaften ihre Mehrheit im Hauptpersonalrat behaupten und mit **Jan Seidel** den Vorsitzenden stellen; im örtlichen Personalrat konnten zwar Zuwächse, allerdings nicht die Mehrheit erreicht werden.

Ministerium des Innern (örtlicher Personalrat und Hauptpersonalrat) am 17. Juni 2021: Die **vdla gewerkschaft** stellt den stellvertretenden Vorsitz mit **Roland Ferres**. Hier hat es nur an einem Sitz gefehlt, um die Mehrheit für uns zu holen.

Ministerium der Justiz, Hauptpersonalrat für die Gerichtsbarkeiten und Staatsanwaltschaften am 29. Oktober 2020 und am 7. November 2020 Hauptpersonalrat für die Gerichtsbarkeiten und Staatsanwaltschaften: Während beim Hauptpersonalrat Justizvollzug erneut der Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD) die absolute Mehrheit verteidigen konnte (**Ulrich Biermann** als Vorsitzender wiedergewählt), ging die Mehrheit im Haupt-

personalrat beim Ministerium der Justiz knapp gegen die gewerkschaftliche Konkurrenz verloren.

Die Wahlverschiebungen führen nicht zu einer Verlängerung der Amtszeit der Personalvertretungen; diese endet für alle mit dem 30. Juni 2024. Eventuell muss aber in Betracht gezogen werden, dass die Regierungsbildung nach den Landtagswahlen im Mai 2022 zu Veränderungen in den Ressortzuschnitten führen kann mit der Folge, dass vorzeitige Neuwahlen in einigen Ressorts stattfinden müssen.

Fachliche Kompetenz und Engagement der Kandidatinnen und Kandidaten des DBB NRW haben überzeugt



Himmet Ertürk

Himmet Ertürk, stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen und im DBB NRW zuständig unter anderem für das LPVG, zieht ein positives Resümee.

In weiten Teilen der Landesverwaltung stelle der DBB NRW mit seinen Fachgewerkschaften die Vorsitzenden der Personalvertretungen. Dies zeige, so Ertürk, dass die Kolleginnen und Kollegen die hohe fachliche Kompetenz und das Engagement der Kandidatinnen und Kandidaten des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen nicht nur wertschätzten, sondern ihnen auch weiter zutrauen, sie bestmöglich zu vertreten.

Himmet Ertürk dankt allen Wählerinnen und Wählern, die sich für die Kandidatinnen und Kandidaten des DBB NRW entschieden haben, und wünscht allen gewählten Vertretern seines Dachverbandes viel Erfolg bei der vor ihnen liegenden Arbeit. ■

Berufspolitik

Mehr Freiräume für Familien

Änderung der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW für Beamtinnen und Beamte geplant

Die Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes soll den Rahmen schaffen, um Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

Mit dem Elterngeld und dem ElterngeldPlus gibt es bereits erfolgreiche Instrumente, um Familien wirksam zu unterstützen. Durch die anstehende Reform des Elterngeldes folgen nun weitere, deutliche Verbesserungen. Die neuen, flexibleren Angebote verfolgen dabei im Wesentlichen zwei Ziele. Zum einen sollen Familien deutlich mehr Freiräume erhalten, um die Erwerbs- und Familienzeiten zwischen den beiden Elternteilen partnerschaftlich aufzuteilen und zu organisieren. Und darüber hinaus sollen sowohl die Eltern als auch die Verwaltung von Ver-

einfachungen und rechtlichen Klarstellungen profitieren, deren Notwendigkeit sich aus dem bisherigen Vollzug ergeben hat.

Eine ganz wesentliche Verbesserung für Familien besteht darin, dass sie nun auch die Möglichkeit erhalten, eine stundenmäßig höhere Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezuges auszuüben. Gegenwärtig ist es noch so, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst während der Elternzeit einen Anspruch auf eine Teilzeittätigkeit in Höhe von 30 Stunden pro Woche haben.

Dank der jetzt anstehenden Reform wird es ihnen zukünftig möglich sein, die Wochenarbeitszeit auf bis zu 32 Stunden zu erhöhen. Damit wird der Rahmen geschaffen, um eine volle Vier-Tage-Woche zu realisieren und damit das Familieneinkommen deutlich zu steigern.

Bei der Änderung der Freistellungs- und Urlaubsverordnung

handelt es sich um eine inhaltsgleiche Übertragung der Bundesregelung aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in den Beamtenbereich mit dem Ziel, einen Gleichklang herbeizuführen. Adressaten dieser neuen Regelung sind Eltern, die während der Elternzeit in höheren Stundenumfängen arbeiten möchten. Das Land NRW plant die Umset-

zung zeitgleich zum 1. September 2021, sodass die neuen Regelungen demgemäß für Geburten ab dem 1. September 2021 Anwendung finden sollen.

Roland Staupe, Vorsitzender des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen, begrüßt diese Entwicklung. „Schon seit vielen Jahren

setzen wir uns für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein“, so Staupe. „Wir freuen uns deshalb sehr, dass diese Harmonisierung zwischen Bund und NRW jetzt zeitnah hergestellt werden soll.“

UG

Nordrhein-Westfalen

Herzlichen Glückwunsch, Nordrhein-Westfalen!

Unser Bundesland wird 75 Jahre jung

Am 23. August 2021 feiert Nordrhein-Westfalen seinen 75. Geburtstag. Die damalige britische Besatzungsmacht gründete 1946 das Bundesland aus der preußischen Provinz Westfalen und dem nördlichen Teil der preußischen Rheinprovinz; 1947 kam das Land Lippe als dritter Landesteil hinzu.

Zur 75-Jahr-Feier des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen am 23. August werden Gäste aus dem britischen Königshaus auf dem Gelände der Düsseldorfer Galopprennbahn erwartet, wo der Geburtstag gefeiert werden soll.

Der Deutsche Beamtenbund Nordrhein-Westfalen, der inzwischen selbst das stolze Alter von 73 Jahren erreicht

hat, gratuliert seinem Bundesland. **Roland Staupe**, Vorsitzender des DBB NRW: „Zum 75. Jubiläum wünsche ich dem Landtag Nordrhein-Westfalen, dass er auch in Zukunft ein Ort der Demokratie, des Respekts sowie der freien politischen Willensbildung in unserem schönen Bundesland bleibt.“ Nordrhein-Westfalen wurde 1946 von der britischen Besatzungsbehörde gegründet, die



© Land NRW

damals im Stahlhof residierte, dem heutigen Sitz des Düsseldorfer Verwaltungsgerichts.

Auch dort ist ein Festakt zu Ehren des Landesgeburtstages geplant.

Verfassungsgericht

Prof. Dr. Dauner-Lieb neue Präsidentin

Verfassungsgerichtshof für das Land Nordrhein-Westfalen

Die Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht und Europäische Privatrechtsentwicklung an der Universität zu Köln, Prof. Dr. Dr. h. c. Barbara Dauner-Lieb, ist seit dem 1. Juni 2021 die neue Präsidentin des NRW-Verfassungsgerichtshofs.

Zuvor hat der Landtag sie zur Präsidentin des Verfassungsgerichtshofs gewählt. Seit einer Verfassungsänderung im Jahr 2017 werden künftig alle Mitglieder des Verfassungsgerichtshofs durch den Landtag

gewählt. Nach früherer Rechtslage nahmen automatisch Präsident beziehungsweise Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts das Amt des Präsidenten beziehungsweise der Präsidentin des Verfassungsge-

richtshofs wahr. **Prof. Dr. Dr. h. c. Barbara Dauner-Lieb** folgt auf **Dr. Ricarda Brandts**, die mit Ablauf des 31. Mai 2021 in den Ruhestand getreten ist.



© VGfH NRW

Prof. Dr. Dauner-Lieb

Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst

dbb jugend nrw in Landesinitiative zum Schutz von Beschäftigten berufen

Mehr Schutz vor Übergriffen sollen alle Beschäftigten in NRW durch eine Landesinitiative bekommen, die das Kabinett jetzt auf den Weg gebracht hat. Die dbb jugend nrw ist ein entscheidender Teil davon.

In Sachen Schutz und Sicherheit für öffentlich Bedienstete hat sich viel bewegt. Vor fünf Jahren hat die dbb jugend nrw auf „angegriffen.info“ die Kampagne „Gefahrenzone Öffentlicher Dienst“ gestartet. Ihr Ziel: das Thema in die Öffentlichkeit zu tragen und politisch zu diskutieren. Inzwischen ist es in der Politik und auch in der Gesetzgebung angekommen. Jetzt gibt es so etwas wie eine Highspeed-Leitung für das Anliegen. Das nordrhein-westfälische Landeskabinett hat die Initiative „Mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“ ins Leben gerufen. Die Jugendorganisation des Deutschen Beamtenbundes Nordrhein-Westfalen ist Teil dieser Initiative.

„Ich kann allen Betroffenen versichern, dass jetzt etwas passieren wird“, sagt **Susanne Aumann**, Vorsitzende der dbb jugend nrw. Als Kopf des gewerkschaftlichen Jugendverbandes war sie bei der digitalen Auftaktveranstaltung der Landesinitiative dabei und hatte dort Gelegenheit, die Kampagne „Gefahrenzone Öffentlicher Dienst“ vorzustellen.

Ziel der Landesinitiative ist es, möglichst viele Initiativen, Kampagnen und Projekte, die sich mit dem Thema „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ befassen und an Verbesserungen arbeiten, zusammenzuführen und diese in einem landesweiten Netzwerk zu verbinden. So will man das vorhandene Potenzial und die

Vorerfahrung aus gut laufenden Projekten aufspüren und multiplizieren.

Digitale Auftaktveranstaltung mit NRW-Innenminister

Die digitale Auftaktveranstaltung, zu der der Minister des Innern, **Herbert Reul**, eingeladen hatte, setzt hier schon mal ein Ausrufezeichen. Neben gewerkschaftlichen Verbänden wurden kommunale Vertreter, die Bezirksregierung, die Unfallkasse sowie Forscher an einen Tisch geholt.

„Es wurde sehr deutlich, dass es Innenminister Reul ein großes Anliegen ist, eine flächendeckende Null-Toleranz-Haltung zu etablieren und über die Landesregierung konkrete Maßnahmen anzustoßen, um die Situation zu verändern“, so Aumann. Neben der Kampagne der dbb jugend nrw ging es



Landesjugendleiterin Susanne Aumann stellte zum Auftakt die Kampagne der dbb jugend nrw vor.

um erfolgreiche Systeme wie das Melderegister ZeMAG der Stadt Köln, die von der komba initiierte Studie „Sicherheit und Gewaltprävention in Kommunalverwaltungen“ sowie das Aachener Modell.

Besonders wichtig ist für die dbb jugend nrw eine gesicherte Datenlage. Nach vielen Jahren, die sich die Jugendorganisation des DBB NRW nun schon mit dem Thema befasse, wisse man immer noch nicht, wie viele Beschäftigte konkret von Übergriffen betroffen seien. „Es fehlt einfach ein übergreifendes Instrument, in dem systematisch alle Übergriffe erfasst werden“, so Aumann. Dazu eignet sich aus Sicht des gewerkschaftlichen Jugendverbandes am besten die

Polizeiliche Kriminalstatistik. In dieser werden bereits Übergriffe auf Polizisten und Rettungsdienste erfasst. „Wir brauchen da eine weitere Öffnung hin zu allen Arbeitsbereichen des öffentlichen Dienstes“, sagt die Vorsitzende.

Viele solcher konkreten Vorschläge wird die dbb jugend nrw in ihre künftige Arbeit innerhalb der Landesinitiative einbringen. Das Know-how des gewerkschaftlichen Jugendverbandes fließt in die Arbeitsgruppe „Netzwerk und Kommunikation“ ein. Diese wird sich um das Zusammenführen aller Ansätze und Initiativen kümmern und dafür Sorge tragen, dass man voneinander weiß und Erfahrungen für alle zugänglich werden. MK



Eingeladen zur Auftaktveranstaltung hatte NRW-Innenminister Herbert Reul.

Herausgeber: Deutscher Beamtenbund Nordrhein-Westfalen, Ernst-Gnoß-Straße 24, 40219 Düsseldorf. Roland Staude (Vorsitzender). Telefon: 0211.491583-0. Telefax: 0211.491583-10. E-Mail: redaktion@dbb-nrw.de. Internet: www.dbb-nrw.de.

Chefredakteur: Joachim Klein

Redaktion: Julia Dalhoff-Scherek, Himmet Ertürk, Uwe Groß, Markus Klügel und Johanna Muschalik-Jaskolka

Redaktionsschluss: am 15. jeden Monats.

Hinweis: Die Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gezeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar.

Bezugsbedingungen: Die Zeitschrift erscheint zehnmal jährlich. Der Abonnementspreis für Nichtmitglieder des DBB beträgt jährlich 15,90 Euro zuzüglich Postgebühren, der Bezugspreis für das Einzelheft 2,00 Euro, Bezug durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag. Für Mitglieder des Deutschen Philologenverbandes ist der Bezug im Mitgliedsbeitrag enthalten.

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.

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

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstr. 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 43, gültig ab 1.10.2020. Ständige Beilage: dbb magazin. ISSN 1438-2989

DBB intern

Uwe Groß ist der neue Referent für Berufspolitik und Öffentlichkeitsarbeit

Der „Neue“ ist am 1. Juli 2021 in der DBB NRW Geschäftsstelle gestartet

Uwe Groß ist Kommunikationsexperte mit langjähriger Erfahrung auf Agentur- und Unternehmensseite. Jetzt freut er sich auf viele spannende Aufgaben in der politischen Kommunikation für den Deutschen Beamtenbund Nordrhein-Westfalen.

„Wie wichtig der öffentliche Dienst und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, wurde mir ganz besonders in der Corona-Pandemie bewusst“, erklärt **Uwe Groß**.

„Und es begeistert mich sehr, dass ich meine beruflichen Erfahrungen nun einbringen kann, um mich für die Belange der Beschäftigten einzusetzen.“

Nach seinem Studium der Philosophie, Kommunikationswissenschaft und Germanistik hat

Uwe Groß lange Jahre zielgruppenorientierte Strategien, Konzepte und Texte entwickelt und dabei vielfältige Erfahrungen auf Agentur- und Unternehmensseite gesammelt. So war er zuletzt Konzeptioner/Texter Marketing beim Verlagshaus Funke Mediengruppe. Zuvor hat er lange Jahre als Senior-Texter in einer namhaften GWA-Agentur für viele große Marken gearbeitet. In der Position des Teamleiters Marketing-Kommunikation eines mittelständischen



Uwe Groß

© Privat

Auf Basis dieser Kenntnisse möchte er nun beim DBB NRW berufspolitisch relevante Themen mit leicht verständlicher, spannender Kommunikation zur Geltung bringen und so die große Bedeutung des nordrhein-westfälischen Beamtenbundes als einflussreicher Interessenvertreter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst untermauern. Dabei kann er zudem mit seiner crossmedialen Erfahrung Impulse zur Weiterentwicklung der digitalen Kommunikation des DBB NRW setzen.

Industrieunternehmens war er verantwortlich für Planung, Konzeption und Redaktion diverser Print- und Onlinemedien.

Der politisch interessierte Kommunikationsexperte verfügt über einen breiten Bildungshorizont und ist darin geschult, komplexe Sachverhalte schlüssig zu vermitteln.

„Ich bin sehr freundlich in der Geschäftsstelle aufgenommen worden“, so Uwe Groß, „und ich freue mich schon riesig auf die Zusammenarbeit in einem starken Team und auf einen regen, konstruktiven Austausch mit den unterschiedlichen Gremien.“