



DJG-Niedersachsen-Infomail

Juli 2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

um die Leistungsfähigkeit der niedersächsischen Justiz zu erhalten und sich noch besser auf zukünftige Krisen vorzubereiten, müssen wir in den nächsten Jahren die wachsende Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt annehmen und die Anstrengungen extrem erhöhen, die Besten der Besten zu bekommen. Niedersachsen ist ein guter, familienfreundlicher und gemeinwohlorientierter Arbeitgeber. Das sichert auch eine gewisse Attraktivität in der Konkurrenz um die ‚besten Köpfe‘. Bei den Themen Bezahlung und technische Ausstattung müssen wir aber besser, schneller, smarter und digitaler werden. Das wird nicht ohne Investitionen gehen und ich kann nur sehr davor warnen, die Konsequenzen aus dem Nach-Corona-Kassensturz durch neue Sparwellen und Nullrunden im öffentlichen Dienst und speziell in der Justiz kompensieren zu wollen.

Die Kolleginnen und Kollegen haben die Herausforderung Gemeinwohl auch in der Krise gemeistert, sie haben während der Pandemie Hervorragendes geleistet und sich oft über Monate bis an die Belastungsgrenzen und darüber hinaus eingebracht. Das verdient Respekt, Anerkennung und Dankbarkeit.

Höhere Einstiegsgehälter in allen Bereichen, höhere Stellenzulagen, dienstliche Laptops während der Ausbildung, familienfreundliche, mobile Arbeit für alle (und das ohne Akten hin- und herschleppen und ohne gebremstes Datenvolumen) wären ein erster Schritt um konkurrenzfähig zu werden. Die Weichen hierfür müssen jetzt gestellt werden.

Diese und unsere allgemeinen Themen tragen wir noch diesen Monat direkt ins MJ und die Fraktionen und fordern die Einbeziehung in die laufenden Haushaltsverhandlungen.

Auf unserer neu gestalteten Website www.djg-niedersachsen.de wollen wir regelmäßig darüber informieren und ihr habt schnell Zugriff auf unsere Forderungen. Änderungen, die sich bei euch ergeben, können hier in Sekunden mitgeteilt werden und eine breite Palette an gewerkschaftlichen Informationen warten auf euch.

Torsten Lieberam

Vorsitzender DJG Landesgewerkschaft Niedersachsen



Covid-Ansteckung: Betriebskrankheit oder Dienstunfall

Eine Ansteckung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 kann als Berufskrankheit anerkannt werden.

In begründeten Einzelfällen ist auch eine Anerkennung als Arbeits- oder Dienstunfall möglich.

Die Bundesregierung hat auf die kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE im Bundestag am 8.12.2020 (BT-Drs. 19/24982) geantwortet, dass eine Infektion mit dem Virus die Voraussetzung der Nummer 3101 der Anlage 1 der BKV erfüllen kann. Berufskrankheit Nr. 3101: »Infektionskrankheiten, wenn der Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war.«

Eine andere ähnlich gefährdende Tätigkeit kann die Arbeit in einem kommunalen Krankenhaus sein, ggf. auch die Arbeit in einer Justizvollzugsanstalt, der Feuerwehr oder bei der Polizei. Mit Abstufungen kann hier auch an andere Verwaltungsbereiche mit Außenkontakt gedacht werden, wie z.B. Kontrollen im Wachtmeisterbereich, Rechtsantragsstelle.

Im Gesundheits- oder Sozialdienst kann eine SARS-CoV-2-Infektion daher ohne Weiteres als Berufskrankheit anerkannt werden. Schwieriger dagegen ist es für Beschäftigte in anderen Tätigkeitsbereichen. Beschäftigte dort müssten bei den ihnen übertragenen Tätigkeiten einem ähnlich hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sein wie Beschäftigte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege usw. Ein erhöhtes Risiko in einzelnen Betrieben oder Dienststellen soll also bisher nicht ausreichen, notwendig ist schon ein förmlich anerkanntes besonderes Infektionsrisiko. Eine Anerkennung einer SARS-CoV-2-Infektion in anderen Einsatzbereichen als dem Gesundheits- oder Sozialdienst ist daher aktuell noch eher unwahrscheinlich, solange nicht auch in anderen Bereichen ein besonderes Infektionsrisiko förmlich anerkannt ist. Ergänzend kann auch geprüft werden, ob die Berufskrankheit zwar noch nicht in die Anlage 1 der BKV aufgenommen wurde, jedoch bereits im Anerkennungsverfahren ist. Nähere Auskünfte hierzu lassen sich der Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) entnehmen. Hier könnten sich zusätzliche Argumente für eine Anerkennung finden, falls die Bundesregierung ein solches Aufnahmeverfahren für SARS-CoV-2 in die BKV auf den Weg bringt. Bislang ist ein solches Anerkennungsverfahren für SARS-CoV-2 aber offensichtlich noch nicht eingeleitet.

Ist eine Anerkennung der SARS-CoV-2-Infektion als Arbeitsunfall möglich?

Eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus kann nicht nur als Berufskrankheit anerkannt werden, es ist auch eine Anerkennung als Arbeitsunfall möglich. Beide Anerkennungsverfahren stehen unabhängig nebeneinander. Eine Infektion, insbesondere mit dem SARS-CoV-2-Virus, kann einen Arbeitsunfall darstellen, wenn Beschäftigte sich die Infektion am Arbeitsplatz zugezogen haben.

Die Bundesregierung geht in ihrer Antwort auf die kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE davon aus, dass ein Arbeitsunfall nur vorliegt, wenn die Infektion auf eine nachweislich mit

dem Virus infizierte Person zurückgeführt werden kann. Mit dieser Person müssten Beschäftigte nachweislich lange andauernden und intensiven beruflichen Kontakt gehabt haben. Sofern eine solche Person nicht festzustellen ist, könne es für die Anerkennung als Arbeitsunfall in Ausnahmefällen auch ausreichen, wenn es eine »große Zahl« Infizierter in der Dienststelle gebe.

Eine Anerkennung einer Infizierung als Arbeitsunfall scheidet dagegen angeblich aus, wenn Beschäftigte im individuellen festgestellten Infektionszeitraum Kontakt zu anderen infizierten Personen außerhalb der Dienststelle hatten.

Die durch die Bundesregierung für eine Anerkennung der Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus als Arbeitsunfall vorgesehenen Anforderungen sind also sehr vage und erkennbar hoch.

Welche Spezialregelungen zu Berufskrankheiten und Dienstunfällen gelten für Beamt*innen?

Beamt*innen sind grundsätzlich nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert (§ 4 Abs. 1 Nr. 1, 2 SGB VII). Deshalb gelten die Regelungen zur Berufskrankheit und zum Arbeitsunfall in §§ 8, 9 SGB VII nicht für sie. Vielmehr haben der Bundes- und die Landesgesetzgeber in den jeweiligen Beamtenversorgungsgesetzen (BeamtVG) besondere Regelungen getroffen.

Im Bundesrecht sind Dienstunfälle und Berufskrankheiten gemeinsam in § 31 BeamtVG geregelt: der Dienstunfall in § 31 Abs. 1, die Berufskrankheit in § 31 Abs. 3 BeamtVG. Erkennbar entsprechen die beamtenversorgungsrechtlichen Regelungen weitgehend denjenigen des SGB VII. Hinsichtlich der Berufskrankheiten wird in § 31 Abs. 3 Satz 3 BeamtVG auf die Anlage 1 der BKV verwiesen, mithin auch auf die Nummer 3101 zu den Infektionskrankheiten.

Beamt*innen müssen wegen der Art ihrer dienstlichen Verrichtung der Gefahr der Erkrankung an der bestimmten Krankheit »besonders ausgesetzt« sein. Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 17.11.2016 – 2 C 17/16) ist bei einem zeitlichen und räumlichen Bezug des Unfalls zum Dienst das Merkmal »in Ausübung des Dienstes« erfüllt. Dienstunfälle können nach § 31 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BeamtVG auch bei bestimmten Nebentätigkeiten der Beamt*innen eintreten, sodass auch hier Schutz besteht. Eine Berufskrankheit wird im Beamtenrecht wie ein Dienstunfall behandelt.

Wie sollten Beschäftigte vorgehen, wenn sie von einer SARS-CoV-2-Infektion bei der Arbeit ausgehen?

Tarifbeschäftigte sollten den Arbeitsunfall und den Verdacht auf eine Berufskrankheit unverzüglich und sicherheitshalber ihrem Arbeitgeber anzeigen und eine*n Durchgangsärzt*in aufsuchen. Diese haben den Verdacht einer Berufskrankheit der zuständigen Berufsgenossenschaft zu melden (§§ 193, 202 SGB VII). Die Tarifbeschäftigten können den Verdacht auch selbst bei der Berufsgenossenschaft melden und dort eine Anerkennung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit ausdrücklich beantragen. Die Arbeitgeber müssen den Arbeitsunfall binnen drei Tagen ab dem Unfall der zuständigen Unfallversicherung anzeigen, wenn die Beschäftigten mehr als drei Tage arbeitsunfähig bleiben (§ 193 Abs. 1, 4 SGB VII).

Beamt*innen sollten einen Dienstunfall bzw. eine Berufskrankheit ebenfalls ihrer*ihrem Dienstvorgesetzten anzeigen. Sie haben dabei zwingend die Frist des § 45 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG von zwei Jahren einzuhalten. Versäumen sie diese Frist, kann nach § 45 Abs. 2 Satz 1 BeamtVG nur noch Unfallfürsorge gewährt werden, wenn zehn Jahre noch nicht vergangen sind und wenn sie gehindert waren, früher eine Unfallanzeige zu erstatten. Ansonsten haben sie ihre Ansprüche durch verspätete Anzeige verwirkt. Dienstvorgesetzte melden den Dienstunfall dann gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 BeamtVG der Dienstunfallfürsorgestelle. Abschließend entscheidet die oberste Dienstbehörde durch Bescheid.

Bundestag verabschiedet Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung

Liebe Mitglieder, der Deutsche Bundestag hat am 11. Juni 2021 in zweiter und dritter Lesung das Gesundheitsversorgungs-Weiterentwicklungsgesetz beschlossen. Nachdem der dbb bereits zum Gesetzentwurf Stellung genommen hatte, sind mittels diverser Änderungsanträge weitere wichtige Regelungen hinzugekommen, die größtenteils die Pflegeversicherung betreffen.

Mit dem nun beschlossenen Gesetz ist ein Bündel an Maßnahmen beschlossen worden, das die Transparenz und Qualität in der Gesundheitsversorgung steigern soll. Durch eine bessere digitale Anbindung werden die Terminservicestellen aufgewertet und das Personal der Notfallambulanzen mit Hilfe eines standardisierten, softwarebasierten Ersteinschätzungsverfahrens entlastet. Der Rechtsanspruch auf eine ärztliche Zweitmeinung wird weiter ausgebaut. Ebenso sollen künftig einrichtungsbezogene Daten (beispielsweise zu Pflegepersonalquoten) transparent und öffentlich zugänglich abrufbar sein. Schließlich werden Verbesserungen für Versicherte im Basis- und Notlagentarif der PKV umgesetzt.

Der dbb war in das Gesetzgebungsverfahren eingebunden und hat eine schriftliche Stellungnahme abgegeben (**Anlage**).

Pflegereform

Große Auswirkungen haben die kurzfristig über zahlreiche Änderungsanträge eingebrachten Regelungen zur Reform der Pflegeversicherung. Bereits im Herbst 2020 hatte Bundesgesundheitsminister Spahn Eckpunkte zur Pflegereform vorgelegt. Der dbb Bundesvorsitzende, Ulrich Silberbach, sowie der Fachvorstand Tarif, Volker Geyer, hatten im Dezember 2020 in einem persönlichen Gespräch mit Minister Spahn die entsprechenden Positionen des dbb vorgetragen und auch ein eigenes Modell ins Gespräch gebracht. So hatte der dbb bereits im Vorfeld vorgeschlagen, statt der pauschalen Deckelung der pflegebedingten Eigenanteile bei stationärer Pflege prozentuale Zuschüsse zu gewähren, um auch den unterschiedlichen Gegebenheiten der einzelnen Bundesländer besser Rechnung zu tragen.

Zwar hat die Abkehr von den Pauschalen nun tatsächlich Einzug in den Gesetzestext gefunden, allerdings in einem aus Sicht des dbb viel zu geringen Ausmaß. Im Gegenzug ist die ursprünglich geplante, deutliche Anhebung der Förderbeträge für private Pflegevorsorge

gänzlich entfallen. Dies ist im Sinne fehlender Nachhaltigkeit wenig vorausschauend und muss dringend nachgebessert werden.

Die Neuregelungen im Einzelnen:

Die in den letzten Jahren stark gestiegenen pflegebezogenen Eigenanteile bei stationärer Pflege haben eine Entlastung dringend erforderlich gemacht. Ab 1. Januar 2022 erhalten Pflegebedürftige, die sich in stationärer Versorgung befinden, einen nach Verweildauer gestaffelten prozentualen Zuschuss zu den pflegebezogenen Eigenanteilen:

In den ersten 12 Monaten erhalten Pflegebedürftige einen Zuschuss von der Pflegeversicherung in Höhe von 5 Prozent des entsprechenden Eigenanteils. Im zweiten Jahr erhöht sich der Zuschuss auf 25 Prozent, steigt im dritten Jahr weiter auf 45 Prozent um ab dem vierten Jahr bei 70 Prozent zu liegen. Der Eigenanteil beträgt dann nur noch 30 Prozent. Gerade in den ersten Jahren ist die Entlastung aus Sicht des dbb zu gering.

Der Beitragssatz für Kinderlose steigt zum 1. Januar 2022 von derzeit 0,25 Prozent auf dann 0,35 Prozent.

Die ursprünglich vorgesehene Leistungsdynamisierung in Höhe von 5 Prozent der Pflegeleistungen wurde zunächst nicht umgesetzt. Die eingesparten Mittel werden versicherungsintern umgewidmet. Auch die ursprünglich vorgesehene leichtere Inanspruchnahmemöglichkeit für Leistungen der geriatrischen Rehabilitation durch eine Kostenbeteiligung der Pflegeversicherung ist zunächst gestrichen worden. Der dbb bedauert dies sehr, denn so erschwert man vielen Menschen den Zugang zu Maßnahmen, die den Eintritt von Pflegebedürftigkeit verhindern oder zumindest in die Zukunft verschieben helfen können.

Nach zähen Abstimmungsprozessen innerhalb der Regierungspartner kommt nun der Tariflohn in der Altenpflege. Ab 1. September 2022 werden nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen, die Tariflohn zahlen. Dieser Schritt ist aus Sicht des dbb überfällig. Es bleibt abzuwarten, ob so die Abwanderungstendenzen von der Alten- zur Krankenpflege gestoppt werden können.

Klar ist jedoch, dass mit dem nun vorgesehenen Bundeszuschuss zur Pflegeversicherung in Höhe von einer Milliarde Euro jährlich und trotz der Einsparungen des Aussetzens der Dynamisierung weder die Eigenbetragsdeckelung noch die Tariflöhne ausreichend gegenfinanziert sind.

In der nächsten Legislaturperiode wird eine sorgfältig durchdachte, ausgewogene und generationengerechte Reform anstehen. Aufgrund der zu erwartenden steigenden Steuerzuschüsse und Beitragssätze wird dies kein einfaches Unterfangen sein. Der dbb ist jedoch bereit und wird sich aktiv einbringen, um die Interessen von Seniorinnen und Senioren, von jungen Erwachsenen am Beginn des Berufslebens, von Familien sowie allen Frauen und Männern, die in der Angehörigenpflege dringend auf nachhaltige Unterstützung angewiesen sind, zu vertreten. Es gilt

sicher zu stellen, dass die Verbesserungen auch bei den Versicherten ankommen, unabhängig ob gesetzlich oder privat versichert.



www.debeka.de

DJG/dbb Branchentag

Der digitale Branchentag des dbb zusammen mit der DJG am 08.06.2021 war ein voller Erfolg!

Die aus unseren Landesverbänden zahlreich entsandten Kolleginnen und Kollegen (aus Niedersachsen waren Gerlind Hildebrandt, Simone Schneiderei und Sven Rhode und Helmut Leu dabei) konnten auf Einladung des dbb-Fachvorstands Tarifpolitik und der DJG Bundesleitung einen Einblick in aktuelle und brennende Fragen rund um die Einkommens- und Personalsituation der Justiz einbringen. Der stellvertretende dbb-Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, konnte von uns wertvolle Impulse und Themen mitnehmen, die er in den Gesprächen mit der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) in der Einkommensrunde 2021 für uns „in den Ring werfen will“.

Für die ausführliche – fast zweistündige – Diskussion und den guten Austausch darf ich mich im Namen der DJG Bundesleitung bei allen Teilnehmer*innen herzlich bedanken!

Dieser Branchentag sollte als Auftakt für unsere weiteren Aktionen im Zusammenhang mit den ab 08.10.2021 beginnenden Einkommensverhandlungen unseres Dachverbandes mit der TdL in Potsdam zu sehen sein. Wie der dbb-Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, nachvollziehbar darlegen konnte, werden die anstehenden Verhandlungen kein „Zuckerschlecken“ sein, insbesondere in Hinblick auf ein Kürzungsdiktat der Länderfinanzminister wegen der bereits verkündeten finanziellen Engpässe aus der Corona-Pandemie. Hier sollten wir – gerade in der Justiz – den Arbeitgebern vorhalten, wer in der Zeit der Angst und Ungewissheit über die Auswirkungen der Covid19-Pandemie „den Laden am Laufen gehalten hat“. Neben unseren Kolleginnen und Kollegen der anderen Fachgewerkschaften aus der dbb-Familie werden wir in dieser Einkommensrunde darum besonders gefordert werden.

Der dbb-Fachvorstand Tarifpolitik hat an uns alle appelliert, jede Chance wahrzunehmen, den politischen Verantwortungsträgern, auf Landes- aber auch Bundesebene, offensiv mit unseren Forderungen nach einem fairen und verdienten Tarifausgleich zu begegnen. Selbstverständlich gilt dies im Nachzug auch für unsere Beamtinnen und Beamten sowie unsere Versorgungsempfänger.

Wir sind daher - jeder und jede geschätzte/r Kollegin und Kollege im Einzelnen – dazu aufgerufen uns an allen bevorstehenden Aktionen unseres Dachverbandes – aber auch der DJG-Landesverbände vor Ort – mit Herzblut und Engagement zu beteiligen. Auch die persönliche Ansprache von Politiker*innen in deren eigenen Wahlkreisen – die Bundestagswahl im September

wirft ihren Schatten bereits voraus – wäre ein wertvoller Beitrag unseren Forderungen für die Einkommensrunde 2021 deutlich zu machen!

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, die anstehenden Wochen und Monate werden uns weitere Mühen und ein hohes Engagement abverlangen, unsere berechtigten Interessen kundzutun und „laut zu werden“, um in der Einkommensrunde 2021 einen tragbaren Erfolg zu erzielen. Wenn wir an die vergangenen Monate zurückdenken, in denen wir ebenso unsere gegenseitige Solidarität angesichts der Gefahr durch die Virus-Pandemie bewiesen haben, können wir sicher sein, dass wir diese Herausforderung ebenso wieder gemeinsam bewältigen können.

dbb-Infos

Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Digitalisierung

Silberbach: Öffentlicher Dienst ist am Scheideweg

Der öffentliche Dienst steht vor enormen Herausforderungen. Nur, wenn jetzt die Weichen richtig gestellt werden, kann die Funktionsfähigkeit des Staates erhalten bleiben.

„Nach der Pandemie darf in keinem Fall am öffentlichen Dienst gespart werden“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach am 30. Juni 2021 in einem Web-Talk der im dbb organisierten Fachgewerkschaft Bundesbeschäftigte VBOB anlässlich deren 70jährigen Bestehens. Vielmehr müsse der Staat gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des immer noch akuten Fachkräftemangels und der verschleppten Digitalisierung massiv in den öffentlichen Dienst investieren. Der Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion: „Wir haben alle gesehen, welche Defizite eine auf Kante genähte Personalausstattung und eine veraltete Infrastruktur mit sich bringen.“

Der demografische Wandel drohe zudem, den Personalmangel nochmals zu verschärfen: In den nächsten 10 Jahren scheidet 1,27 Millionen Kolleginnen und Kollegen altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst aus. „Dabei haben wir bereits heute einen Mangel im öffentlichen Dienst an über 300.000 Fachkräften“, erklärte Silberbach. Allein im Bundesdienst fehlen in den kommenden zwei Jahren bis zu 23.000 IT-Fachkräfte. „Auch deswegen erwarten wir von der Politik ein klares Bekenntnis zu einem starken öffentlichen Dienst und zum Berufsbeamtentum“, so der dbb Chef. Dass erheblicher Handlungsbedarf an der Modernisierung der Verwaltung besteht, ist inzwischen allseits anerkannt - wie auch der jüngste Bericht des Nationalen Normenkontrollrats bestätigt. „Wir haben hier kein Erkenntnisproblem“, betonte Silberbach, „sondern ein eklatantes Umsetzungsproblem.“ Die Politik habe es allzu lange versäumt, die digitale Revolution proaktiv anzugehen und entsprechende Strukturen zu schaffen, so der dbb Chef. „Die Beschäftigten müssen jetzt wieder die Versäumnisse der Politik ausbaden, weil sie nun ohne entsprechende Qualifizierung, ohne Personalreserven und inmitten einer Pandemie noch nebenbei die Prozesse digitalisieren sollen.“

Ein weiteres wichtiges Thema in der kommenden Legislaturperiode sei die veränderte Präsenz- und Kommunikationskultur in den Dienststellen, die mit der Digitalisierung einhergehe und durch die Pandemie nun einen deutlichen Schub bekommen habe. „Neue Arbeitsformen werden auch die Mitbestimmung beeinflussen“, erklärte Silberbach. Die erst vor wenigen Tagen in Kraft getretene Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes habe die Rechtslage hier zumindest ein wenig modernisiert, immerhin konnte das vom dbb geforderte digitale

Zugangsrecht der Gewerkschaften nun rudimentär gewährleistet werden. „Aber es ist schon jetzt klar, dass wir in der nächsten Legislatur da noch mal ran müssen“, versprach der dbb Bundesvorsitzende.



<https://www.dbb.de/mitgliedschaft-service/vorteilswelt.html>

<https://www.dbb.de/mitgliedschaft-service/vorsorgewerk.html>