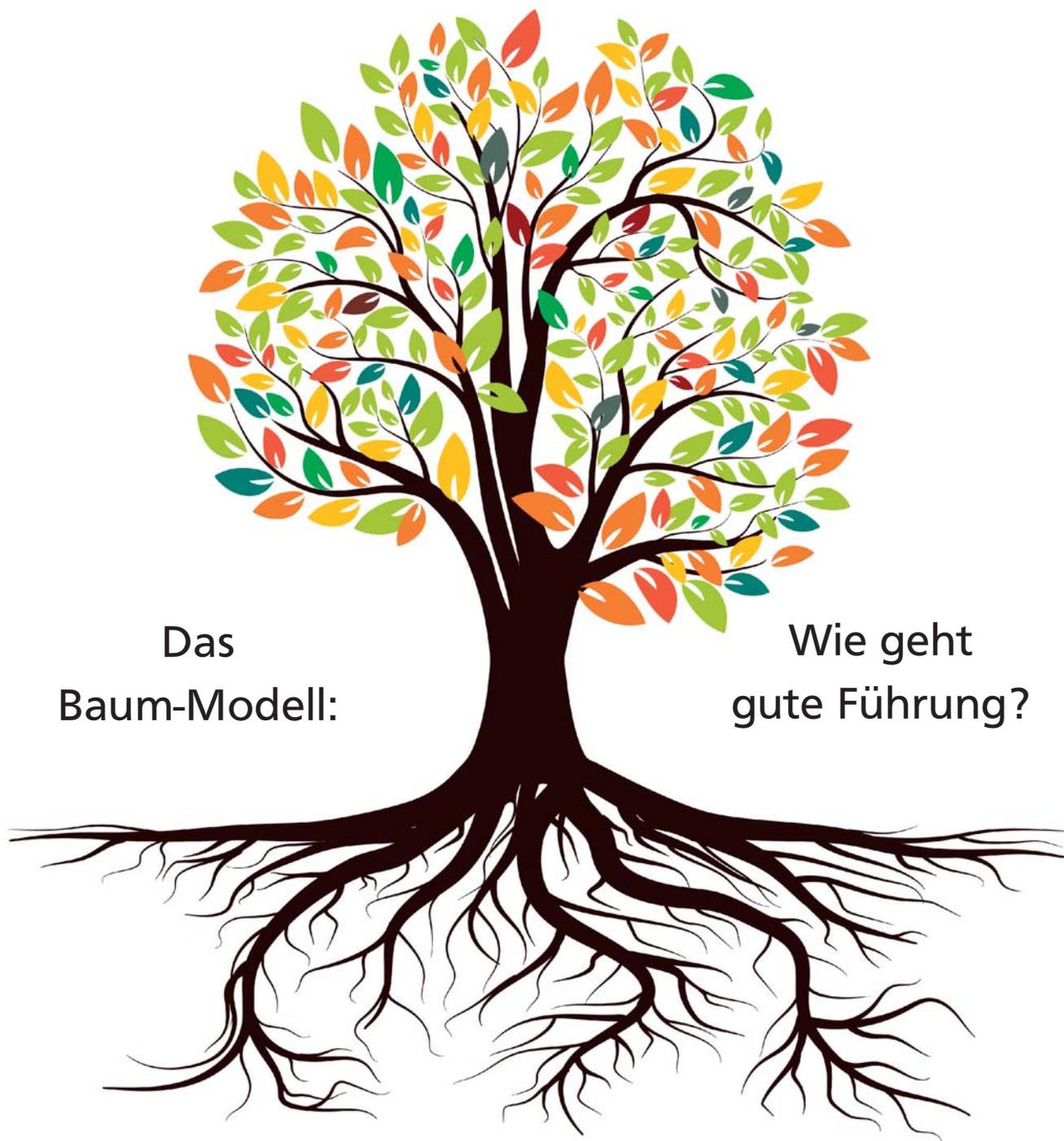


BTE MAGAZIN

INFORMATIONEN ZUM EICHWESEN

Ausgabe 2/2020



Das
Baum-Modell:

Wie geht
gute Führung?

BTE – GEWERKSCHAFT MESS- UND EICHWESEN
verBunden in Technik & Eichung

ISSN 2698-8070



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Ein starker Partner - auch in herausfordernden Zeiten



Der seca Service arbeitet nach höchsten Sicherheits- und Hygienestandards – jetzt noch mehr denn je! Die SARS-CoV-2-Pandemie fordert nicht nur klinisches Personal, sich zu schützen und Patienten bestmöglich zu versorgen. Auch die Medizintechnik muss weiterhin die Instandhaltung und Nacheichung von medizinischen Personenwaagen sicherstellen.

Der seca Service ist hier der kompetente Partner, um einen hygienisch einwandfreien und sicheren Ablauf für die Klinik und für Sie als unseren starken Partner im Eichwesen zu gewährleisten.

**Liebe Lesende (w/m/d),
eine Krise ist auch eine Chance.**

Wir erleben gerade ein Reallabor für die Zukunft. Aus der Not heraus müssen wir neue Dinge einfach ausprobieren. Plötzlich gibt es überall „Homeoffice“, in unterschiedlichster Ausprägung – obwohl Führungskräfte immer gesagt haben: „Bei uns geht das nicht“. Besprechungen werden in geringerer Besetzung und per Videokonferenz durchgeführt und wir lernen in webbasierten Seminaren.

Eine Krise ist eine Chance, um Neuerungen zu testen und zu verankern. Viele Dinge wird man beibehalten, weil sie (doch) gut klappen und allen Seiten Vorteile bringen, anderes wird man wieder ablegen, weil sie belasten.

Kinderbetreuung mit der täglichen Arbeit vereinbaren: gut; Fahrtkosten sparen und weniger im Stau stehen: gut; weniger soziale Kontakte oder sogar Einsamkeit: schlecht.

Vor neun Monaten war noch alles „OK“ – erst neun Monate! Neun Monate aber, in denen sich die Welt verändert hat – nicht freiwillig, sondern, weil uns der massive Ausbruch der Corona-Pandemie dazu gezwungen hat. Die Gesundheit der Beschäftigten und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten, das war letztlich nur möglich, weil wir mehr aufeinander geachtet haben. Und das ist das Wichtigste, was wir aus der Krise mitnehmen sollten: mehr auf sich selber und insbesondere auch auf unsere Mitmenschen achten. Abstand halten, sich und andere schützen. Ein gemeinsames Miteinander ist auch mit Abstand möglich.

Diese Zeilen schreibe ich an einem Regentag am Strand, im Urlaub also. Warum aber auch nicht. Erholung, andere Eindrücke und Abstand von der Arbeit und dem Alltag sind nötig. Und das geht mit „Abstand“ überall. „Keep distance“, „mantén distancia“, „garde tes distances“, „mesafeyi koru“, „hou afstand“ oder „trzymaj dystans“ gilt weltweit.

In diesem Sinne wünsche ich allen Leserinnen und Lesern weiterhin alles Gute, kommen Sie gut durch die Pandemie, verlieren Sie nicht den Mut und Ihre Freude an den schönen Dingen des Lebens, die es weiterhin in ausreichendem Maße zu entdecken gibt.
Ihr
Lars Forche

P.S.: Und natürlich gibt es in dieser Ausgabe des BTE-Magazins auch wieder reichlich Interessantes und Spannendes zu entdecken!

Rätsel

Vor Ihnen liegen fünf Beutel mit Gold, die genau gleich aussehen. Jeder von ihnen beinhaltet zehn Goldstücke – doch das Gold in einem der fünf Beutel ist gefälscht. Das echte und das falsche Gold sehen genau gleich aus. Der einzige Unterschied ist das Gewicht: Die gefälschten Goldstücke wiegen jeweils 1,1 Gramm und die echten Goldstücke je ein Gramm.

Glücklicherweise besitzen Sie eine sehr genaue digitale Waage, die Sie jedoch nur einmal benutzen dürfen. Wie finden Sie heraus, in welchem der Beutel das gefälschte Gold liegt?

Zum Titelbild:

Der Baum: Das Blattwerk und die Baumwurzeln sind aufeinander angewiesen, warum haben – nicht nur – Heinz und Walter so große Probleme im ...?

Heinz und Walter Seite 16

| | |
|---------------------------------------|----|
| Inhaltsverzeichnis | 3 |
| Vorwort | |
| So geht gute Führung | 4 |
| Günter Missuweit verstorben | 5 |
| Schritt in Richtung Zukunft | 6 |
| e-Cash in der Eichverwaltung | 8 |
| Inkompetente in Führungspositionen | 10 |
| Eichkonformer Landstrom | 13 |
| Rätsel: Lösung | 15 |
| Heinz und Walter | 16 |
| Den Mitarbeitern eine Stimme geben | 18 |
| dbb-Frauenvertretung | 19 |
| Die etwas andere Ehe ... | 20 |
| Auswege aus dem Jammertal | 21 |
| 150 Jahre Landesamt Maß u. Gewicht | 22 |
| dbb vorteilsClub | 23 |
| Debeka Fertigungsprüfung – gestern | 24 |
| Was macht eigentlich ...? | 25 |
| Arbeit – Was ist erlaubt, was nicht? | 26 |
| Neuer Vorsitzender des BBB | 27 |

| | |
|--------------------------|----|
| Impressum / Fotonachweis | 17 |
|--------------------------|----|

Redaktionsschluss 15. Februar 2021

Das Baum-Modell – so geht gute Führung

Das Baum-Modell ist einfach zu verstehen und kann neben Denkanstößen auch eine Überprüfung des eigenen Verhaltens zulassen. Eine Führungskraft kann dadurch Bilanz ziehen: **Wo stehe ich, wie läuft es bei mir und meiner Abteilung, was kann ich besser machen?**

Das Zusammenspiel von Wurzeln (Führungskräfte, die für Halt sorgen), dem Stamm (symbolisiert die Haltung, die in einem Betrieb vorherrscht), den Ästen (weitere Führungspersonen in einzelnen Bereichen/Abteilungen) und den Blättern (Beschäftigte) sorgt für Früchte (Erfolg im Betrieb/Betriebsergebnis).

Wenn der Stamm schwach und krank ist, krankt auch der Rest. Wenn er stark ist, kann der gesamte Baum wachsen und Früchte tragen, also produktiv sein. Der Stamm (= die Haltung) bestimmt, ob es dem Baum, also dem Betrieb, gut geht.

Natürliche Entwicklung

Wenn der Betrieb gute Führungskräfte hat, ist der Stamm stabil und fest verwurzelt. Die Mitarbeiter bekommen Nahrung und wachsen mit ihren Aufgaben und sorgen letztlich für Früchte.

Das Verhalten der Führungskräfte, kann bildlich gesprochen, Dünger oder Gift für den Baum sein.

Wenn eine Pflanze in die Höhe schießt, ohne fest verwurzelt zu sein, ist sie wenig stabil.

Vielen Betrieben fehlt es auch an der Haltung; sie tun mal dies, mal das, je nach herrschenden Verhältnissen. Manchmal liegt das an fehlender Reife, manchmal am fehlenden Werte-Kompass. Und ebenso fehlt es Führungskräften selbst manchmal an der Haltung; sie wählen mal dieses und mal jenes Verhalten, je nach Persönlichkeit und Führungsposition.

Früchte ausbilden

Fragen für Führungskräfte (der Weg von starken Wurzeln zu aus-

geprägten Blättern):

- Heute schon Anerkennung gegeben?
- Heute schon Kontakt zu den Beschäftigten gehabt?
- Heute schon andere einbezogen?
- Heute schon für Klarheit gesorgt?
- Heute schon gelächelt?



Positive Antworten auf diese Fragen führen zu „Früchten“, wie:

- Mehr Arbeitsfähigkeit im Betrieb.
- Mehr gesunde Beschäftigte.
- Mehr Motivation.
- Mehr Wohlbefinden im Job.
- Teamzufriedenheit.
- Und schließlich zu einer gesünderen Behörde mit besserem Ergebnis und Erfolg.

Was ist Führung?

Hierbei stellt sich die Frage, was Führung eigentlich ist: „der Pro-

zess, in dem ein Individuum Gruppenmitglieder beeinflusst, sodass sie inspiriert sind, ein Ziel zu verfolgen, das die Führungsperson als wichtig identifiziert hat“ (Haslam, 2004).

Führungskräfte müssen Vorbild sein, sie haben Verantwortung und eine Verpflichtung gegenüber dem Betrieb und den Beschäftigten. Sie müssen Menschen mehr mögen als sich selbst. Sie müssen Respekt vor den Menschen haben und sich nicht nur auf Hierarchien berufen. Es darf kein Zweiklassendenken ge-

ben. Sie müssen die Fähigkeiten haben, gut zu kommunizieren, zu kooperieren und Kompetenz für die besondere Stellung haben.

Eine Führungskraft ist Kapitän und Coach zugleich (Zielvorgabe und Zielbegleiter). Sie müssen zuhören können, sich selbst zurückstellen können und nicht immer Recht haben müssen. Zudem sollten sie eigene Fehler und Schwächen zuge-

ben und nicht „den starken Max spielen“. Sie müssen Mitarbeitende auch an der langen Leine lassen und sich auch für deren Privates interessieren – also ernsthaft und nicht nur, weil es erwartet wird.

Diese emotionalen Qualitäten oder „Soft Skills“ sind erforderlich um auch die „Hard Facts“ zu erreichen, wie Umsatzziel, Gewinn, Zielerreichungsquote oder geringe Krankheitstage und geringe Fluktuation.

Mit diesen starken Wurzeln erreicht man, dass die Blätter sich mit

dem „gesamten Baum“, also dem Unternehmen, identifizieren, sich psychisch und physisch wohl befinden, Vertrauen haben, den Sinn von Handlungen verstehen und persönlich wachsen.

Woher weiß man, ob man gut führt?

Eigentlich ganz einfach, wenn man sich und andere beobachtet:

- Korrigieren und kritisieren mich Mitarbeitende? (Achtung: Autoritäre Führungspersonen erhalten seltener Rückmeldungen, da negative Bewertungen gefähr-

lich sind.)

- Aber sprechen Mitarbeitende mich von sich aus an? Gibt es Feedback?
- Was sagen die Gesichter? Zeigen die Mitarbeitenden Freude mir gegenüber?
- Sind die Mitarbeitenden aktiv?
- Gibt es keine oder nur geringe Fluktuation, macht es also Spaß, in der Abteilung zu arbeiten?

Fazit

Sofern der Boden (außenstehende Einflüsse) keine allzu großen Probleme mit sich bringt, ver-

ankert sich der Baum mit seinen Wurzeln fest im Boden, manchmal sogar auf fast nacktem Fels. Der Baum wächst mit starken gesunden Wurzeln, die Nährstoffe weitergeben. In einem Sturm, der den Stamm und die Baumkrone biegt, verliert dieser den Halt und kippt mitsamt Wurzelwerk um, wenn es keine starken gesunden Wurzeln gibt. Der Baum, die Organisation sind zerstört und liegen buchstäblich am Boden. Eine Diagnose und mögliche Heilungsprozesse können den Baum aber retten.

Lars Forche ■

Günter Missuweit – ein Leben für das gesetzliche Messwesen

Vor einigen Wochen ist für uns völlig unerwartet der stellvertretende Direktor a. D. Günter Missuweit nach kurzer schwerer Krankheit verstorben.

Sein gesamtes Berufsleben war geprägt vom gesetzlichen Messwesen.

Bereits zu DDR-Zeiten war Missuweit als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Massemesstechnik im Amt für Standardisierung, Messwesen und Warenprüfung (ASMW) tätig. Nach der Wende war er maßgeblich an der Entwicklung und dem Aufbau des Landesamtes für Mess- und Eichwesen (LME) Brandenburg beteiligt. Sein Know-how auf dem Gebiet der Massemesstechnik war für die neue Behörde von besonderem Nutzen. In kurzer Zeit gelang ihm der Aufbau des Masselabors in Potsdam auf dem Telegrafenberg. Nach dem vollständigen Umzug des LME nach Kleinmachnow wurde unter seiner Leitung das Masselabor nach DIN EN ISO/IEC 17025:2005 akkreditiert. Damit



Günter Missuweit
(23.04.1955 – 24.06.2020)

konnte das Labor weltweit seine Leistungen zum Maßanschluss von Massenormalen mit einer relativen Messunsicherheit von 8×10^{-8} anbieten und dem fachlich fundierten Ruf gerecht werden.

Der Name „Missuweit“ ist spätestens seit diesem Zeitpunkt weltweit untrennbar mit der hochgenauen Prüfung von Massenormalen verbunden.

Durch einen Staatsvertrag ist im Jahr 2005 das gemeinsame Landesamt für Mess- und Eichwesen Ber-

lin-Brandenburg entstanden. Günter Missuweit ist stellvertretender Direktor des Hauses geblieben und hatte dieses Amt bis zu seinem Ausscheiden am 31. Juli 2019 inne.

Viele Jahre hat Missuweit sein großes Fachwissen als Dozent an der Deutschen Akademie für Metrologie (DAM) an die nächste Generation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Eichwesen weitergegeben.

Als langjähriges Mitglied des BTE Berlin-Brandenburg unterstützte Günter Missuweit die Arbeit des Vorstandes bei Vorlagen und Diskussionen im Rahmen der gewerkschaftlichen Tätigkeit insbesondere bei Zuarbeiten für die Tarifkommission des dbb.

Wir werden ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesamtes für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg

Ein weiterer Schritt in Richtung Zukunft ...

Auch dieses Jahr hat die Hessische Eichdirektion erneut erfolgreich mit der Heinrich-Emanuel-Merck-Schule in Darmstadt zusammengearbeitet. Es entstand ein Projekt, das die Hessische Eichdirektion (HED) einen großen Schritt in der modernen Kommunikations- und Automatisierungstechnik vorangebracht hat. Dank des Know-hows junger angehender Techniker kann von nun an wertvolle Zeit in den Laboren der HED eingespart werden.



Datenstring aus der Messbrücke

Die Hessische Eichdirektion arbeitet mit hochgenauen Platin-Widerstands-Thermometern. Diese müssen an Temperaturfixpunkten kalibriert werden. Um einen sogenannten „Fixpunkt“ zu realisieren, benötigt man viel Zeit und etliche Arbeitsschritte, da dieser erst präpariert und temperiert werden muss.

Ein „Fixpunkt“ ist eine Naturkonstante, die durch die Interna-

tionale Temperaturskala von 1990 (ITS 90) definiert wurde. Bei der Fixpunktmessung wird mithilfe des Wechsels der Aggregatzustände gearbeitet, das bedeutet zum Beispiel: Bei dem Schwermetall „Indium“ wechselt der Aggregatzustand beim Aufschmelzen vom festen in den flüssigen Zustand (bei 156,5985 Grad Celsius). Diesen Zustand macht man sich zunutze, um Temperaturfühler an genau diesen Temperaturfixpunkt zu kalibrieren und die Kennlinie des Fühlers zu bestimmen.

Aber genau hier liegt auch das Problem: Dieser hochkomplexe Prozess dauert sehr lange, da die Fixpunktzelle (Bild 2) mithilfe eines Drei-Zonen-Ofens (Bild 1) nur langsam und mit gleichbleibender Temperaturänderung (0,1 °C pro Minute) auf der gesamten Länge der

Fixpunktzelle geändert werden darf. Dieser Prozess muss stets überwacht werden, da das Einleiten und das gleichmäßige Anschmelzen bzw. Erstarren mühevoll manuell eingeleitet werden muss. Hierfür wird mithilfe eines „Monitorthermometers“ (Thermometer, das zur Kontrolle der Fixpunkttemperatur verwendet wird), das in die Zelle eingesetzt wird, der Zustand der Zelle optisch (an der Temperaturmessbrücke) kontrolliert. Das Monitorthermometer gibt den Messwert an die Messbrücke weiter und zeigt es per Display an. Wenn das Monitorthermometer kurz vor der Fixpunkttemperatur steht (< 0,020 Grad Celsius), wird das Monitorthermometer herausgezogen und ein Glasstab zum Einleiten in die Fixpunktzelle eingetaucht. Damit erreicht man das homogene Erstarren der Fixpunktzelle.

Moderne Technik hilft ...

Durch die moderne Technik lassen sich alle Daten jederzeit und überall abfragen bzw. übertragen. Die angehenden Techniker entwickelten eine App, mit der man die Zustände des „Fixpunktes“ in Echtzeit überwachen kann sowie das Einleiten des Fixpunktes genau vorgegeben bekommt. Außerdem wurde dieser Prozess durch eine IP-Kamera optisch überwacht.

Das Auslesen des Temperaturfühlers wurde über die Temperaturmessbrücke mithilfe der seriellen Schnittstelle realisiert. Die Temperaturmessbrücke liefert die Messdaten (Datum, Uhrzeit, Widerstandswert, Temperaturwert, Sensornummer) per Kommandoabfrage: „GET DATA“ (Bild 3) an einen Kleincomputer. Der Kleincomputer „Raspberry Pi“ (Bild 4) erhält die ausgelesenen Daten als „Datenstring“, verarbeitet diesen und gibt diesen an das verbundene Labornetzwerk (per WLAN Router) weiter.



Hochgenaues Platin-Widerstands-Thermometer
Quelle: www.klasmeier.com

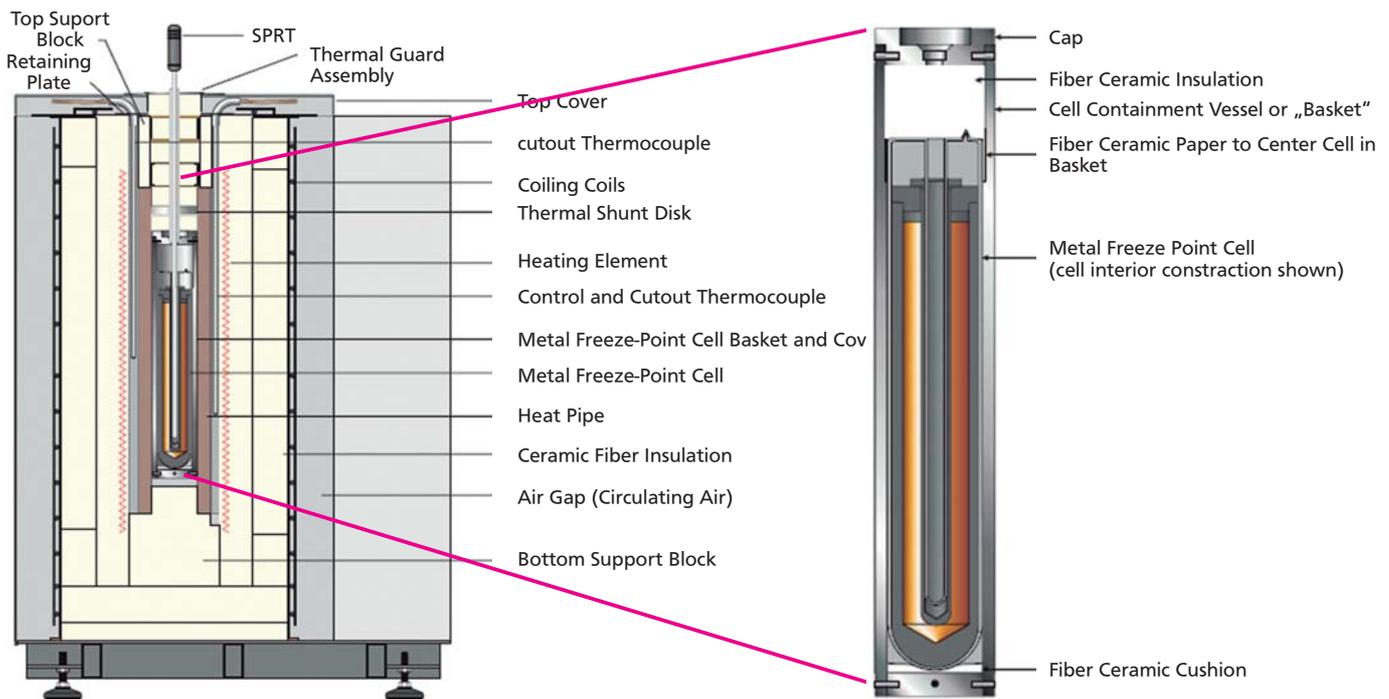


Bild 1: Drei-Zonen-Ofen mit Fixpunktzelle und Bild 2: Fixpunktzelle
Quelle: eu.flukecal.com

```
18.12.07 17:38:30
R1 = +125.02085 Ohm
R2 = +109.00070 Ohm
T1 = +64.6448 C
T2 = +23.1107 C
SENSOR1 = No:000002
SENSOR2 = No:000001
```

Bild 3: Datenstring aus der Messbrücke



Bild 4: Der Einplatinencomputer Raspberry Pi

Die schematische Darstellung zeigt die Hardwarekomponenten und stellt den Messdatenprozess dar (Bild 5):

- Der Temperaturfühler liefert einen Widerstandswert an die Messbrücke.

- Die Messbrücke wandelt diesen Messwert in einen Temperaturwert um.
- Der Kleincomputer fragt diesen Messwert an der Messbrücke ab.
- Der Messwert wird verarbeitet und durch den Kleincomputer, der gleichzeitig als Server fungiert, bereitgestellt.
- Der bereitgestellte Messwert wird per Serverabfrage an das Endgerät gesendet (Smartphone, Tablet).
- Der WLAN-Router agiert als Übertragungsschnittstelle der Messdaten und übermittelt die Kamerabilder per IP-Kamera an den Server.

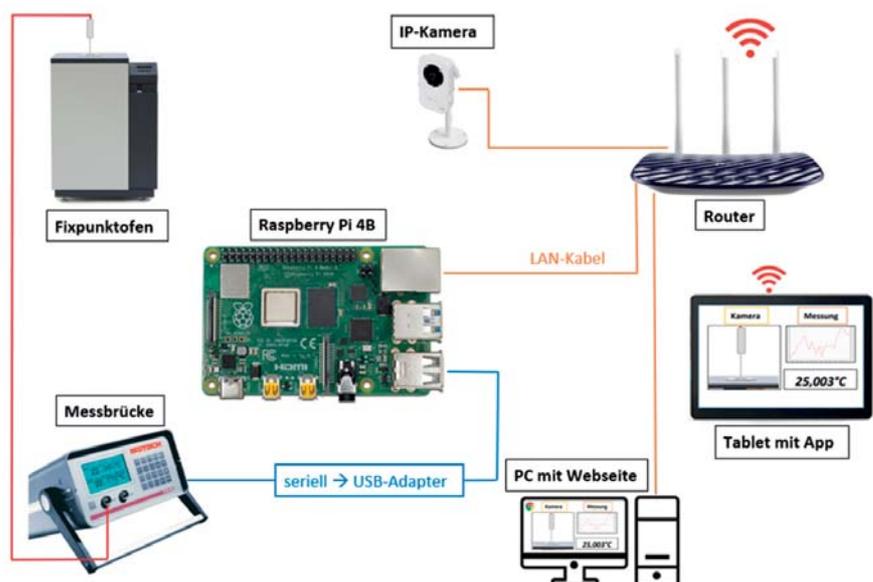


Bild 5: Die schematische Darstellung zeigt die Hardwarekomponenten und stellt den Messdatenprozess dar

Monitoring via App

Durch die App lassen sich alle relevanten Daten gefiltert, kompakt, graphisch und in Echtzeit darstellen.



An der grafischen Darstellung der Temperatur-Zeitachse lassen sich Temperaturverläufe in Echtzeit sowie bis zu sechs Stunden rückwirkend betrachten. Die Temperatur wird außerdem in der Mitte des Bildschirms im Sekundentakt mit vier Nachkommastellen genau angezeigt. Der Fixpunkt wird mithilfe eines Drop-Down-Menüs ausgewählt und gibt eine Warnung, wenn die Temperatur 0,5°C von der Fixpunkttemperatur entfernt ist, und einen Alarm, wenn die Temperatur 0,02°C vor der Fixpunkttemperatur steht. Diese Meldung wird via Push-Nachricht auf das Smartphone bzw. Tablet gesendet. Zusätzlich wird eine Echtzeitaufnahme von der IP-Kamera auf dem Gerät dargestellt.

Fazit

Mithilfe dieser App lassen sich nun hochgenaue Fixpunktmessungen einfacher durch den Messwertverlauf und die Vorgabe der Einleitung des Fixpunktes bestimmen. Außerdem wird die eingesparte Zeit nun für anderweitige Tätigkeiten frei. Des Weiteren findet eine Überwachung des Prozesses in Echtzeit statt, wodurch sich die Person während der Präparie-

rung der Fixpunktzelle durch den Drei-Zonen-Ofen nicht im Labor befinden muss.

Es ist bereits die vierte erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Heinrich-Emanuel-Merck-Schule in Darmstadt. Durch dieses Projekt wurde wieder ein hochkomplexer Arbeitsschritt automatisiert. Die angehenden Techniker haben viele Ideen in das Projekt einfließen lassen, die zur einer noch besseren Lösung der Projektumsetzung führten. Obwohl es durch die Corona-Pandemie zu erschwerten Arbeitsbedingungen kam, wurde ein sehr gutes Ergebnis erzielt.

In Zukunft ist geplant, noch weitere Projekte mit Hilfe der Heinrich-Emanuel-Merck-Schule umzusetzen. Es bleibt spannend.

Dennis Ackermann ■

Foto Quellennachweis:

- Flukeofen: eu.flukecal.com
- IP-Kamera: www.edimax.com
- Router: www.tp-link.com
- Raspberry Pi 4B: ... www.raspishop.de
- Messbrücke: www.klasmeier.com
- PC mit Webseite: ... de.vecteezy.com
- Gruppenbild: BTE Hessen
- Display: BTE Hessen

e-Cash in der Eichverwaltung?

Was für jeden eigentlich völlig normal ist, trifft auf Eichbehörden nicht immer zu

Das bargeldlose Bezahlen ist im täglichen Umgang einfach schon völlig „normal“. Und in Zeiten von Corona wurde dies zusätzlich propagiert. Ob im Supermarkt, beim Bäcker oder beim Kiosk um die Ecke, Bank- oder Kreditkarte sind gern gesehen und werden akzeptiert. Immer seltener findet sich Bargeld im Portemonnaie. So war vor Kurzem zu lesen, dass sogar die Kirche begonnen hat, sich für die Zukunft zu rüsten – im Kölner Dom wurde ein Terminal für das bargeldlose Spenden eingerichtet (digitaler Opferstock).

Die Digitalisierung, die auch von der Politik weiter vorangetrieben wird, ist aber bei den Eichbehörden noch nicht so ganz angekommen. So ergab eine Kurzumfrage in sechs Bundesländern, dass in

fünf Eichbehörden nur Rechnungen verschickt werden. Elektronisches Bezahlen oder Barzahlung sind nicht möglich. Was für den Kunden vielleicht noch ziemlich „egal“ ist, hat für Eichbehörden

aber auch erhebliche Nachteile. Rechnungen werden nicht von allen Verwendern gleich gern bezahlt, das Mahnwesen blüht. Viele Rechnungen bleiben auf Dauer unbeglichen und können auch nicht eingezogen werden. Mehraufwand und Einnahmeeinbußen sind die Folge.

Bremen

In Bremen gibt es seit 2013, mit der Einführung von Eichverwaltungsprogramm (EVP), nur noch Rechnungslegung (Ewald Schmidt).



Bayern

In Bayern darf seit einigen Jahren nicht mehr bar kassiert werden. Das bedeutet auch, dass manchmal auf Geld für Leistungen verzichten werden muss. Bezahlung mit EC-Karten oder Kreditkarten sind nicht möglich. Es werden generell nur Rechnungen mit Zahlungsziel vier Wochen ausgestellt, in manchen Ämtern werden diese mittels EVP von den Verwaltungskräften geschrieben, in anderen von den Mitarbeitern (Ronald Kraus).

Rheinland-Pfalz

Auch in Rheinland-Pfalz gilt: keine Barzahlung und auch keine bargeldlose Zahlung möglich. Gezahlt werden kann nur per Gebührenbescheid, den der Prüfer selbst erstellt, dann aber zentral gedruckt und versandt wird (Rigobert Biehl).

Berlin/Brandenburg

Im Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg (LME BE-BB) ist eine „bargeldlose“ Bezahlung nicht möglich.

Das LME besteht aus fünf Standorten. Jeder Standort verfügt über eine Zahlstelle. Es gibt jeweils eine/n Zahlstellenverwalter/in und

eine/n Vertreter/in (meist Mitarbeiter/innen aus dem Verwaltungsbereich, aber auch Kolleginnen/Kollegen aus dem Eichvollzug). Diese bringen das Bargeld zur Bank oder zur Landeshauptkasse. Hierbei ist zu erwähnen, dass jede Zahlstelle über ein Zahlstellenlimit verfügt – erst wenn dieses Limit/Obergrenze erreicht ist, muss das Bargeld abgeliefert werden. Zwei der Zahlstellen verfügen bereits über eine Einzahlungskarte



te, sodass das Bargeld ohne viel Aufwand am Automaten eingezahlt wird. Meist werden in der Zahlstelle Eichgebühren für Taxameter und Waagen eingenommen, jedoch in einem sehr geringen Umfang. Das heißt, das LME BE-BB rechnet fast ausschließlich über Kostenbescheide/Rechnungen ab und nur ein sehr geringer Teil (un-

ter ein Prozent) wird bar – in Form eines Barbescheides – abgerechnet. Bareinnahmen werden bei Eichungen in der Amtsstelle, aber auch im Eichvollzug (zum Beispiel Grüne Woche) generiert.

Die Brandenburger Standorte verfügen bereits seit über 30 Jahren jeweils über eine Zahlstelle. Am Standort Berlin wurde erst nach der Fusion eine Zahlstelle eingerichtet. Das LME BE-BB fertigt pro Jahr über 25.000 Kostenbescheide/Rechnungen (Diana Zimmermann).

Nordrhein-Westfalen

Dagegen ist beim LBME NRW für die Abfertigung von Taxen und Mietwagen Barzahlung seit einigen Jahren nicht nur möglich, sondern Pflicht.

Ähnlich wie in BB werden die Bareinnahmen durch die Mitarbeiter/innen erhoben und an die Verwaltung übergeben, die dann die jeweiligen Tageseinnahmen am Tagesende zur Bank bringt und über ein Terminal einzahlt.

In NRW bietet man ab Mitte August nun zusätzlich, zunächst als Testphase in der Betriebsstelle Eichamt Köln, das e-Cash-Verfahren an.

Hierzu wurden mobile Bezahlsysteme mit eigener Datenverbindung angeschafft, die für alle Kostenbescheide von Prüfungen, Eichungen und Konformitätsbewertungen einsetzbar sind. Die üblichen Bezahlararten wie

zum Beispiel „Mastercard“, „Maestro“, „Visa“ oder „Girocard“ sind möglich. Durch die Mobilität sind diese auch außerhalb, zum Beispiel bei Abfertigungsstellen, einsetzbar. Bei erfolgreicher Pilotierung wird in Kürze in allen Betriebsstellen elektronisches Bezahlen eingeführt (Lars Forche).

Lars Forche ■

Provokation – Behauptung – Frage – Erklärung Warum landen so viele Inkompetente in Führungspositionen?

„Viele Führungskräfte wollen eigentlich gar nicht führen, sie sind irgendwie dazu gemacht worden. Andere wollen unbedingt führen, können es aber nicht.“

Im Laufe seines Berufslebens wird so gut wie jeder mindestens einmal einer schwierigen oder gar unfähigen Führungskraft begegnet. Jemandem, der die Motivation seiner Mitarbeitenden im Keim erstickt. Der Unzufriedenheit verbreitet und für Spannungen im Team sorgt. Kurz: Ein Chef oder eine Chefin, welche die Arbeit, die eigentlich ein toller Job sein könnte, zur Qual machen, so die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter quält und psychisch belastet.

Tatsächlich können schlechte Führungskräfte zu einer echten Belastung werden. Wie der 2012 veröffentlichte „Stressreport“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zeigt, hängt das psychische und körperliche Befinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Mitarbeiterführung zusammen. Problematisch ist auch: Fast jeder zweite Beschäftigte (44 Prozent) hat Angst davor, Probleme der/dem Vorgesetzten gegenüber offen anzusprechen.

Überzeugend aber unfähig

Den meisten wird sofort mindestens eine Person einfallen, der man schlechte Führungsqualitäten zusprechen würde und durch die man sich zumindest in seiner Arbeit behindert fühlt, wenn nicht sogar „gekränkt“.

Die Bilanz ist schockierend: Eine Gallup-Untersuchung von 2019 zeigt, dass fast sechs Millionen Arbeitnehmer in Deutschland innerlich gekündigt haben. 650.000 von ihnen sind bereit für den Jobwechsel und aktiv auf der Suche nach einem anderen Job. Und nur die wenigsten (15 Prozent) haben eine hohe emotionale Bindung an ihr

Unternehmen.

Der Untersuchung zufolge sind fehlende Führungsqualitäten verantwortlich für die schlechte Mitarbeiterbindung. Das Problem: Im Gegensatz zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine unfähige Führungskraft oftmals vollkommen überzeugt von ihrer eigenen Kompetenz.



Es gibt Voraussetzungen im Unternehmen, die gegeben werden müssen, und es gibt Voraussetzungen, die die Führungskraft mitbringen muss. Das Unternehmen braucht Vertrauen in die Führungskräfte und muss ihnen Ziele, Feedback und Ressourcen geben.

Gleichzeitig muss eine gute Führungskraft aber auch ziellogische Entscheidungen fällen. Zudem müssen Mitarbeitende dazu gebracht werden, Dinge umzusetzen, die man gerne hätte – und die Voraussetzungen schaffen, damit Mitarbeitende diese Leistung überhaupt liefern können.

Wenn Unternehmen die Voraussetzungen nicht bieten und die Führungskräfte die Voraussetzungen nicht haben, dann entsteht das, was viele jeden Tag als „Horror“ empfinden.

Ein Erklärungsversuch

Manche Menschen haben eine falsche, überzogene Vorstellung ih-

res eigenen Talents. Das Phänomen ist als „Dunning-Kruger-Effekt“ bekannt – geprägt wurde dieser Begriff von den Psychologen David Dunning und Justin Kruger von der Cornell University. Im Jahr 1999 konnten sie in einer Studie nachweisen, dass gerade Menschen mit wenig ausgeprägten Kompetenzen dazu neigen, ihre Fähigkeiten stark zu überschätzen.

Das führt zu einem für sie selbst angenehmen Nebeneffekt, der jedoch weniger angenehm für andere ist: Sie haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, eine erfolgreiche Karriere zu haben. Der beste Weg, andere Menschen davon zu überzeugen, dass man besser ist als in Wirklichkeit, ist, sich erst mal selbst zu täuschen.

Dass sie damit durchkommen, liegt daran, dass es uns Menschen schwerfällt, zwischen Selbstbewusstsein und Kompetenz zu unterscheiden. Wir neigen dazu, anzunehmen, dass selbstbewusste Menschen ein höheres Potential für eine Führungsposition haben. Das ist das große Problem bei Auswahlverfahren, eben dies zu erkennen oder dadurch die falsche Person auf eine Führungsstelle zu setzen.

Inkompetente Führungskräfte lieben sich selbst

Und ist eine solche Person erst einmal auf dem Posten und hat vielleicht sogar dann noch Mitspracherecht bei weiteren Besetzungen



von Führungspositionen, ist es kaum aufzuhalten, dass weitere inkompetente Kräfte dazukommen. Das ist die Anziehungskraft die Narzissten auf andere Narzissten ausüben. Sie alle sind charismatisch – aber sind sie auch gute Chefs? Nicht wirklich.

Narzisstische Chefs sehen ihre Führungsposition als ihr gutes Recht an, es mangelt ihnen an Empathie und Selbstkontrolle.

Im Gegensatz dazu halten die besten Führungskräfte ihren Narzissimus im Zaum. Ihnen sind andere Menschen sehr wichtig, sie achten auch darauf, dass das Team funktioniert, und sie verbringen viel Zeit damit, sich Gedanken darüber zu machen, wie gute Arbeit mit zufriedenen Mitarbeitenden erreicht werden kann – was der Grund dafür ist, dass es so wenig Flurfunk über sie gibt.

Lösungsansätze

Kommen wir zurück zur Situationsbewältigung. Wer Veränderung schaffen will, muss drei Phasen durchlaufen: erkennen, was ist; akzeptieren, was ist; und verändern, was man akzeptiert hat.

Wenn Euch gerade eine schlechte Führungskraft das Leben schwer macht, gibt es genau drei Lösungsmöglichkeiten: Die Situation verändern – eigentlich das Allerwichtigste, aber am schwersten umzusetzen; versuchen mit der Situation zu leben, ohne dabei krank zu werden; die Situation zu verlassen, also zu kündigen.

Die konfuse Führungskraft

Handelt es sich um eine Führungskraft, die selbst nicht weiß, was sie will, also unpräzise Aussagen tätigt oder unschlüssige Auf-



träge erteilt und einfach „konfus“ erscheint, hilft es, das Weiterge-

bene mündlich oder schriftlich zusammenzufassen – also das, was Ihr als Auftrag verstanden habt.

Klassische Wörter, die solche Führungskräfte verwenden, sind „integrieren“, „optimieren“ und „reduzieren“.

Lösung: Einfach nicht anfangen, bevor man Klarheit darüber hat, was man wirklich machen soll – „Wer oder was soll auf welche Weise integriert werden?“; „Was soll wie und warum optimiert werden?“; „Was soll um wieviel reduziert werden?“

Die Nicht-Entscheider-Führungskraft

In ähnlicher Art auftretend, aber noch ausgeprägter, ist die „Nicht-Entscheider-Führungskraft“.

Diese Führungskraft trifft keine Entscheidung, egal, wie sehr die Zeit drängt oder ein Schaden



droht. Stattdessen wird die Entscheidung mit einem „Wir müssen das beobachten“ oder „Ich nehme das mal mit“ aufgeschoben. Oftmals wird eine Entscheidung in Aussicht gestellt, aber nie getroffen.

Und wenn sie mal eine Entscheidung trifft, ist diese nicht sehr verlässlich. Wenn in einem Meeting etwas beschlossen wird, wird zehn Tage später alles ganz anders gemacht – und die Mitarbeitenden fühlen sich auf den Arm genommen. Diese Führungskraft stellt für ihr Leben gerne Regeln auf, an die sie sich selbst auf gar keinen Fall hält.

Ihr könnt hier warten, bis der Schaden eintritt. Das macht man aber nur dann, wenn es einem

schon egal ist, was mit dem Unternehmen passiert und innerlich gekündigt hat.

Wenn es aber noch nicht egal ist, könnt Ihr Folgendes tun:

Ihr trifft die Entscheidung provisorisch selbst und teilt Sie Eurer Führungskraft mit, am besten in Form einer „netten“ Mail. In dieser E-Mail zeigt ihr zunächst die Situation auf, dann die Zielstellung und Euer Verantwortungsgebiet und schließlich die Handlungsalternative, die am besten geeignet ist. Und ganz wichtig, schreibt dazu: „Für den Fall, dass Sie eine andere Alternative bevorzugen, sagen Sie einfach Bescheid. Ansonsten gehe ich davon aus, dass das so in Ordnung ist.“

Die Führungskraft fühlt sich eingebunden, ein Ergebnis liegt vor und eine Entscheidung muss von dieser nicht getroffen werden.

Diese Art von Führungskraft mag es meistens nur nicht, mit direkten Entscheidungen anderer konfrontiert zu werden. Das heißt: „Honig um den Mund schmieren“ – die eigentlich bereits von Euch getroffene Entscheidung als die der Führungskraft vorstellen. Nicht schön, aber meistens effektiv, um weiterem Ärger aus dem Weg zu gehen.

Die cholerisch-respektlose Führungskraft

Die cholerisch-respektlose Führungskraft ist vermutlich die härteste Kategorie schwieriger Führungskräfte. Ihr erkennt sie an ihrem unerwartet explosiven Tempe-



rament. Aus einem kleinen Vorfall wird schnell eine große Katastrophe, bis der Sturm plötzlich vorbei ist und der Arbeitstag weitergeht, als sei nie etwas geschehen. Doch der Sturm hinterlässt bei den Beschäftigten seine Schäden.

Eine cholerisch-respektlose Führungskraft ist selbstverliebt und über alle Maßen von sich überzeugt. Narzissten haben ein sehr fragiles Weltbild und fürchten, dass jemand diesem zu nahekommt – deswegen reagieren sie auch so aggressiv auf Kritik.

Stellt Euch eine stabile Pyramide vor. Wenn ein Stein herunterfällt, ist das Gebäude an sich nicht gefährdet. Bei einem Narzissten, der nur ein Türmchen gebaut hat – weit über dem, was er eigentlich leisten kann – reicht eine leichte Erschütterung und das Ganze fängt an zu zittern.

Wenn Ihr so jemandem begegnet, solltet Ihr eine wichtige Regel befolgen: Bezieht es nicht auf Euch. Dieser Mensch hat in erster Linie ein Problem mit sich und seinem Selbstwertgefühl – in der Regel haben seine Ausbrüche also gar nichts mit Eurer Person zu tun.

Jede Entscheidung hat Konsequenzen. Und die müssen der Führungskraft so schmerzfrei wie möglich aufgezeigt werden. Wenn das „Türmchen“ einzustürzen droht, muss dieses der/dem Vorgesetzten sachlich und ruhig erläutert werden.

Zum Beispiel: „Kein Problem, mache ich gerne. Allerdings verschiebt sich dann unser Projekt XY um sechs Wochen nach hinten. Ist das okay für Sie?“

Die verletzende Führungskraft

Und die Steigerung sind dann die Führungskräfte, die dabei verletzend gegenüber den „Untergebenen“ werden, die nicht nur unsachlich argumentieren, sondern wirklich „unter der Gürtellinie“ Menschen Böses antun, ohne dies

vielleicht selbst zu merken. Dies kann dann auch nur Einzelne im Team betreffen, was wiederum bei der- oder demjenigen dazu führt, die Schuld tatsächlich bei sich selbst zu suchen, weil man denkt, die Teamkollegin / der Teamkollege macht ja wohl dann alles richtig.

Allerdings ist es schwer, dauerhaft immer wiederkehrend solche Situationen auszuhalten. Holt Euch Hilfe, wenn möglich, denn hier kommt man alleine oft nicht weiter. Und das Ganze kann wirklich krank machen!

Der letzte Ausweg

Der letzte Ausweg ist schließlich: die Situation verlassen.

Ihr wisst, Ihr könnt mit der Situation, so wie sie jetzt ist, nicht leben. Ihr habt versucht, sie zu verändern, aber es will einfach nicht funktionieren. In dem Fall denkt Ihr vermutlich, dass jetzt der einzig richtige Schritt ist, das Unternehmen zu verlassen.



Dieser Schritt sollte aber gut überlegt und auf keinen Fall überstürzt sein. Macht Euch vorher klar, wohin Ihr wirklich wollt und was Ihr wirklich wollt. Vielleicht ist ein interner Wechsel schon die Lösung – eine andere Abteilung, nettere Kolleginnen und Kollegen und vielleicht auch eine kompetente, vernünftige, umgängliche Führungskraft!

Erfahrungsberichte

Wenn es für Auszubildende gefährlich wird ...

Die meisten können sich noch gut an die Zeit ihrer Ausbildung erinnern. Gerade im Rahmen der Ausbildung ist man auf das Wissen und die Professionalität der Perso-

nen angewiesen, die einen anleiten, ausbilden und führen sollen. Wie bedeutsam Führung auch in diesem Zusammenhang sein kann, zeigt das nachfolgende Beispiel:

Der Landeskollege befand sich zum Zeitpunkt des Vorfalls noch in der Ausbildung. Er stand kurz vor der Abschlussprüfung und war bereits in der Abteilung eingesetzt, die er im Anschluss an die Prüfung übernehmen sollte.

Im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit wurden ihm Umstände bekannt, die geeignet waren, ein Disziplinarverfahren gegen einen Mitarbeitenden einer anderen Behörde einzuleiten. Natürlich sind solch gelagerte Informationen zwingend der jeweils Dienstvorgesetzten Stelle zu melden.

Um den Dienstweg einzuhalten, wandte er sich an seinen Vorgesetzten, um sich mit ihm darüber auszutauschen, wie die vorliegenden Informationen am besten weitergegeben werden sollten. Dieser entgegnete jedoch mit den Worten „Da muss man ja nun kein Fass für aufmachen“. Der Vorgesetzte wies den Auszubildenden an, „einen kurzen Vermerk“ zu schreiben. Diesen könne er dann „irgendwo in eine Schublade“ legen.

Dienststellenwechsel

Dass es für vorgesetzte Stellen und personalverwaltende Stellen grundsätzlich Arbeit bedeutet, wenn Mitarbeitende die Arbeits- oder Dienststelle wechseln wollen, ist allgemein bekannt. Natürlich ist mit jedem solchen Verfahren – von der Versetzung oder Entlassung bis hin zur Neubesetzung der Stelle – ein hoher Verwaltungsaufwand verbunden. Aber trotz dessen kann es kaum die Alternative sein, sich den persönlichen Weiterentwicklungswünschen von Mitarbeitenden zu verschließen und sie einfach nicht gehen zu lassen. Oder? Doch! Das nachfolgende Beispiel zeigt einen solchen Versuch:

Die hier betroffene Mitarbei-

tende hatte sich erfolgreich um eine Beförderungsstelle in einem anderen Landesressort beworben. Nachdem sowohl die Mitarbeitende selbst als auch die aufnehmende Behörde ein entsprechendes Versetzungsgesuch gestellt hatten, gab es die kommenden vier Wochen keinerlei Rückmeldungen. Nach einem Monat kontaktierte die Mitarbeitende daher die

zuständigen Personen des Personalreferats. Dort erkundigte sie sich, wie sich der weitere Verlauf der Versetzung nun gestalten würde.

Hieraufhin wurde ihr nur entgegnet, dass man nicht wisse, wann man das Versetzungsgesuch überhaupt bearbeiten könne. Auf die Frage, zu wann man sich grundsätzlich eine Versetzung vorstellen könne, erhielt sie die Ant-

wort, dass eine Versetzung mindestens ein Jahr dauere. Die Personalstelle führte aber weiter aus, dass man sich gerne mit der Mitarbeitenden zusammensetzen würde, um einerseits die Gründe der Abwanderung zu erfragen und andererseits über Perspektiven des Bleibens zu sprechen. Es wurde ein Termin vereinbart. Zu einem Treffen kam es jedoch nie ... ■

Premiere für eichrechtskonformen Landstrom Konformitätsbewertung von Ladesäulen in Binnenschiffhäfen

Kölner kennen eine besondere Problematik: Im Bereich von weiterhin genutzten Anlegestellen im Rheinauhafen wurden die sogenannten „Kranhäuser“ errichtet. Diese designtechnisch markanten Hochhausneubauten beinhalten hochpreisige Geschäfts- und Wohneinheiten. Und bei „gut situierten“ Menschen steht Entspannung oft im Vordergrund. Dabei sind dauernde Motorengeräusche und -abgase störend. Folge: Rechtsstreitigkeiten und viele Medienberichte.

Stromerzeugung durch Diesel

Außer in Werften wird die elektrische Energie bei den meisten Schiffen auch im Hafen durch die bordeigenen Dieselgeneratoren erzeugt. Der Aufbau von „Stromtankstellen“ auch in Hafenanlagen für Binnenschiffe trägt ganz erheblich zur Reduzierung von Schadstoffen bei. Fracht- oder Flusskreuzfahrtschiffe können so auf das dauerhafte Laufenlassen der Dieselmotoren zur Stromerzeugung verzichten. Dadurch wird die Luftqualität im Hafen und in der Umgebung verbessert und CO₂- und Staubemissionen sowie Lärm reduziert.

Der Aufwand ist nicht unerheblich, denn an Land müssen Transformatorstationen errichtet und Leitungen zum Kai verlegt werden,

die dann mit dem Bordnetz verbunden werden.

Stromversorgung in Häfen

Die Stromversorgung in Häfen ist allerdings nicht neu, sie gibt es



Michael Hain (LBME NRW) bei der Konformitätsprüfung

mittlerweile in fast allen kleinen und großen Hafenanlagen. Bereits 2017 hatte die Bundesregierung die Landstromversorgung von See- und Binnenhäfen in der Maritimen Agenda 2025 verankert. Neu ist nun allerdings die Errichtung und

anschließende Konformitätsbewertung von eichrechtskonformen Systemen.

Die Zeiten, in denen einfach normale Stromzähler in Schaltschränke verbaut wurden und bei denen der Binnenschiffer nach vorheriger Anmeldung noch einen Schlüssel abholen musste, um sie zu bedienen, sind vorbei.

Die neuen Ladestationen werden über eine App per Smartphone bedient. Man kann nun auch bei der Einfahrt in den Hafen freie Stationen aufrufen und Ladezeiten reservieren. Grundsätzlich wird außerdem nur noch ein fünfpoliger CEE-Stecker inklusive Ladekabel benötigt, um das Schiff an der Liegestelle mit Strom zu versorgen.

Baumusterprüfung durch PTB

Die Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB) hat dem niederländischen Unternehmen Seijsener die „Baumusterprüfbescheinigung DE-19-M-PTB-0017-A“ für ihre Landstromkästen verliehen. Damit ist Seijsener der erste Hersteller von Landstromanlagen für Schiffe in Europa, der dieses Zertifikat erhalten hat. In Zusammenarbeit mit dem Partner Involtum wurden sowohl die Hardware als auch die Software so entwickelt, dass die Kunden eine faire, transparente und nachvollziehbare Transaktion



Kranhäuser in Köln



Ein Frachtschiff bezieht Strom

durchführen können.

Die Stromversorgungseinrichtungen wie Ladestationen für Autos und Landstrom sollten so gestaltet sein, dass der Benutzer sicher sein kann, dass die folgenden Anforderungen perfekt erfüllt werden: Ist der Zählerstand korrekt? Werden die Zählerstände sicher ausgelesen und übertragen? Und ist die Rechnung, die der Benutzer einer Stromversorgungseinrichtung erhalten hat, korrekt? In Deutschland dürfen Versorgungseinrichtungen für E-Mobilität nur dann installiert werden, wenn sie dem deutschen Eichrecht vollständig entsprechen. Im Bereich des Ladens von Elektroautos gibt es bereits eine Reihe von Anbietern, die das eichrechtskonforme Laden anbieten können. Für die Landstromversorgung hingegen gab es noch keine eichrechtskonformen Einrichtungen, was zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass an Landstromversorgungseinrichtungen im Vergleich zur Autoladeinfrastruktur

eine Reihe von zusätzlichen Anforderungen gestellt wird.

Aufbau eines eichrechtskonformen Landstromnetzes

Bas Durieux, Geschäftsführer von Sejsener: „Wir freuen uns sehr und sind sehr stolz darauf, dass wir Eichrecht-zertifiziert sind. Dies ist ein wichtiger Schritt, um unsere Position auf dem deutschen Markt für Landstrom weiter zu stärken“.

Nach einer erfolgreichen Ausschreibung installiert das Konsortium Sejsener-Involtum derzeit mehr als 120 Landstromsysteme entlang der Schifffahrtskanäle und Flüsse in Nordrhein-Westfalen. Die Kästen sind die ersten in Europa, die dem deutschen Eichrecht entsprechen.

Sejsener Technik ist seit 1963 Marktführer in den Benelux-Ländern im Bereich der technischen Infrastruktur für den Freizeitsektor, Landstrom und Ladeeinrichtungen. In Zusammenarbeit mit In-

voltum wurden innovative Systeme zur besseren Nutzung öffentlicher Versorgungseinrichtungen unter den Markennamen Walstroom, AanUit.net, Marktstroom, Park and Power, NomadPower und app-Wash entwickelt.

Stromversorgung via App

Um die Landstromversorgung nutzen zu können, müssen sich die Binnenschiffer auf einer Webseite registrieren. Im Anschluss kann das Schiff an den Strompunkt angeschlossen werden. Via App oder Website kann die Lieferung dann auch gestartet werden. Für Dauerkunden ist auch eine Kartenlösung möglich.

Der eichrechtskonforme MID-Zähler ist durch ein Fenster sichtbar,



Bedienungsanleitung als Piktogramm

bar, über das der Kunde den Zählerstand in der Säule ablesen kann. Die Messwerte werden über die Kunden-ID im Steuergerät des Messgerätes abgelegt. Via SMS werden Strompunktnummer, Zählernummer, Zählerstand, Datum und Uhrzeit und eine Transaktions-ID an den Kunden übermittelt. Der Kunde kann den abgelesenen mit dem per SMS übermittelten Zählerstand vergleichen. Im Falle einer Abweichung kann dem Geschäftsvorgang über die App oder



Die von Mitarbeitenden des LBME NRW selbst konstruierte Prüfeinrichtung

penschildaufschriften sowie die Stempelstellen, Plombierungen und Versiegelungen überprüft.

Im Rahmen der funktionalen Prüfungen sind mindestens zwei vollständige Stromabnahmeprozesse durchzuführen. Die Genauigkeitsprüfung bzw. funktionale Prüfung werden durch Anschließen eines Stromabnahmesimulators – hier: Heizlüfter – und eines zwischengeschalteten Vergleichszählers und Durchführung einer Stromabnahme vorgenommen.

Die Bestimmung der Messabweichung der Stromeinrichtung erfolgt mittels des sogenannten „Dauereinschaltverfahrens“, also durch den Vergleich

der einerseits von der Stromeinrichtung und andererseits von dem Normalleistungsmessgerät innerhalb derselben Zeitspanne gemessenen Energie. Die Länge der Zeitspanne muss so bemessen werden, dass die niederwertigste Stelle des per eichrechtkonformer Fernanzeige angezeigten kWh-Wertes zwischen Beginn und Ende der Messung mindestens 100 Ziffernsprünge durchführt.

Während des Stromvorgangs

wird durch das Fenster in der Stromschrankfront auch die fortschreitende kWh-Anzeige auf dem Display des eichrechtkonformen Elektrizitätszählers beobachtet.

Die Messabweichung der Stromeinrichtung darf den durch die Messgeräte-richtlinie (MID) vorgegebenen Wert für Zähler der Klasse A nicht überschreiten (Richtlinie 2014/32/EU, Anhang V [MI-003], Tabelle 2).

Lars Forche ■

die Website direkt widersprochen werden. Für diese Reklamation kann ein Foto des abweichenden Zählerstandes beigelegt werden. Die Rechnung empfängt der Kunde am Ende eines Monats.

Konformitätsprüfung

Für die Beschaffenheitsprüfung bei der Konformitätsbewertung wird der physikalische Aufbau der Stromeinrichtung, der verwendete Zähler bzw. Messkapseln, die Ty-

Des Rätsels Lösung

... ist auf den ersten Blick knifflig – aber doch denkbar einfach: Sie nehmen ein Goldstück aus dem ersten Beutel, zwei Stück aus dem zweiten, drei aus dem dritten, vier aus dem vierten und fünf aus dem fünften Goldbeutel.

Wenn das Gewicht auf 1 endet, steckt das gefälschte Gold im ersten Beutel ($1 \times 1,1 = 1,1$). Wenn es auf 2 endet, befindet es sich im zweiten Beutel ($2 \times 1,1 = 2,2$) – und so weiter. Ein super Trick, oder?

Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur

„Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur“ klingt komisch – ist es auch. Könnte lateinisch sein – aber nur, weil wir von der Redaktion mit unserem Latein am Ende sind. „Lorem ipsum dolor sit amet, consetetur“ ist nur ein Lückenfüller für fehlenden Text – Lücken, die Ihr füllen könntet. Unsere Arbeit ist doch nicht so langweilig, dass es nichts zu berichten gibt. Digitalisie-

rung und Corona-Maßnahmen betreffen uns beispielsweise alle. Wie geht man bei Euch damit um? Elektromobilität – neue Messgerätetechnologie muss geeicht werden; andere Messgerätearten, wie zum Beispiel AU-Messgeräte, könnten aus der Eichpflicht fallen – wie bereitet man sich bei Euch darauf vor? Was ändert sich personell in Eurer Eichverwaltung? Was auch

immer passiert, könnte vielleicht auch für andere Eicher(innen) interessant sein. Schreibt uns Texte, schickt uns Fotos oder auch nur kurze Infos per E-Mail. Auch Eure Lesermeinung zu abgedruckten Artikeln interessiert uns. Wir freuen uns auf jede Nachricht, Meinung oder Kritik – schreibt an: redaktion@bte.dbb.de.

Lars Forche ■

Glosse: Heinz und Walter – Auf weiter Flur, im dichten Wald

Es war warm dieser Tage, plötzlich zu warm – erst schien wochenlang die Klimaerwärmung eine Pause einzulegen und dann das, über dreißig Grad im Schatten. Walter schwitzte. Heinz ging es auch nicht besser, der Rucksack drückte ein wenig und das Schuhwerk musste auch noch beweisen, dass es eine blasenfreie Wanderung ermöglichen würde. Sie liefen durch die urigen Buchenwälder in „Deutschlands größtem Laubwaldgebiet“ unweit des nun mittlerweile vom „Verband deutscher Schulgeografen“ bestätigten Mittelpunkt Deutschlands, Niederdorla in Thüringen. Es war Walters Idee, den sanften Wanderwegen, die sich durch Felder, Wälder und gewellte Hügelketten schlängeln, zu folgen.

Was dem Apotheker sein „Olitätenweg“ ist, (Anmerkung: Olitäten sind Naturheilmittel: Öle, Balsame, Tinkturen ...), ist dem Eicher der „Waagebalkenweg“, hatte er gemeint.

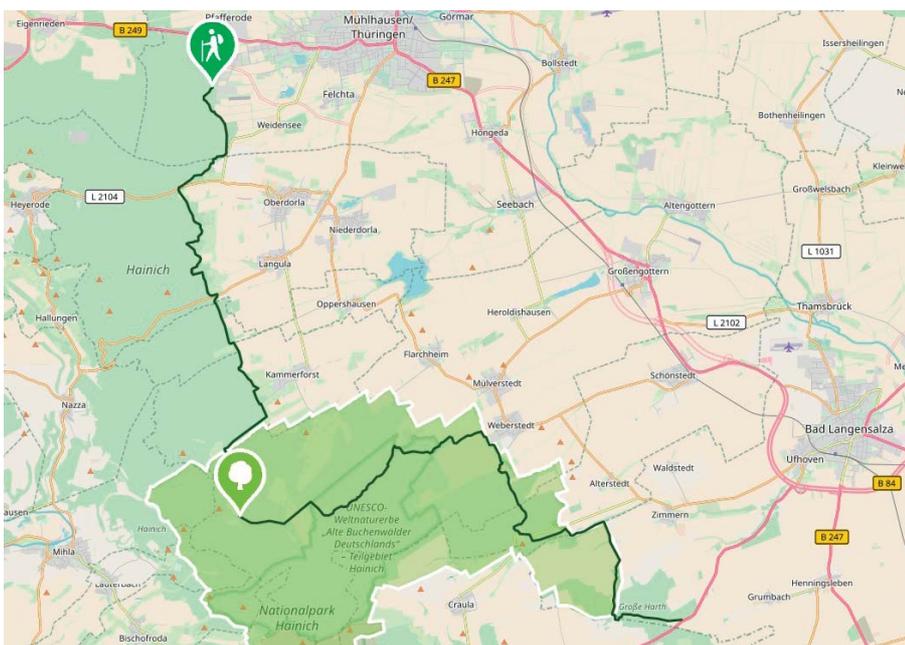
Kurzerhand hatte er Heinz dazu überredet, in diesem Jahr die „teambildende Maßnahme“ selbst in die Hand zu nehmen und mit Heinz drei Tage auf Wanderschaft



zu gehen. Die Behördenleitung der beiden hatte sich nämlich kurz zuvor entschlossen, diese Errungenschaft in diesem Jahr durch die pandemiebedingten Ausfallzeiten ersatzlos zu streichen. Walter, der die immer schwieriger werdenden Beziehungsebenen in seiner Dienststelle aber nicht ohne Widerstand ganz aufgeben wollte, hatte kurzerhand Heinz versucht, für sein Unterfangen zu gewinnen, und dieser hatte, ohne zu zögern, zugesagt. Auch ihm war es wichtig, dass man aktiv gegen die zunehmende Entfremdung und die soziale Isolation durch Corona und Co. vorgeht. Es wunderte Walter schon sehr, dass in der privaten Wirtschaft Prämien für besonderes Engagement ausgelobt und in seiner Eichbehörde nur der Verzicht proklamiert wurde. Aber dem muss anscheinend so sein. Doch nun

wanderten Walter, Heinz und noch sechs andere Kolleginnen und Kollegen durch den Hainich in Thüringen auf den Pfaden des Waagebalkens. Eine Kollegin hatte das Motto der Wanderung ausgegeben (frei nach Marx): „Die Philosophen haben die Welt nur verschieden interpretiert, es kommt darauf an, sie sich selbst anzusehen.“

Irgendwo bei Kilometer 20 fing es dann an: irgendeiner aus der Gruppe brachte wieder zur Sprache, was allen auf der Seele drückte: „Schuftest du für Staatsbetriebe, erwarte niemals Gegenliebe!“, drang es durch die Gruppe – heiteres Gelächter! „Schuftest du für Staatsbetriebe, erwartest dich nur Leid und Hiebe!“, war als Antwort zu vernehmen. Nun meldeten sich die Kollegen aus der Waagen-Eichung zu Wort: „Die Sklaverei gibt's längst nicht mehr, die EG 6 ist billiger!“ – wieder heiteres Gelächter, aber auch nachdenkliche Züge. Auch Heinz meldete sich ganz unerwartet zu Wort: „Der Könner wird hier kaltgestellt, weil ihm der rechte Titel fehlt“ – leiser Applaus hallt durch den Buchenhain. Und Heinz legte nach: „Von Berichten und Prozessen wird die Arbeit aufgefressen!“ Nun musste Walter aber auch mal einen nachlegen: „Das Gesetz gilt nur auf Erden, also niemals für Behörden!“ Ein Raunen ging durch die Gruppe – natürlich war das hart, aber da schwang eine beträchtliche Menge Wahrheit mit, aber darf man denn sowas laut sagen? Heinz hatte noch einen auf den Lippen: „Durch Regeln und durch Hierarchien



© OpenStreetMap-Mitwirkende – www.openstreetmap.org/copyright

wird schwierig, was so einfach schien!“ Mittlerweile war man an der „Betteleiche“ angekommen und legte eine größere Rast ein.

Heinz schlug seinen Wanderführer auf und wies darauf hin, warum dieser Baum denn „Betteleiche“ genannt wird. „Bis 1525 gab es in der Nähe eine Außenstelle des St. Katharinenklosters zu Eisenach, in welchem Bettelmönche lebten, die sich um die Reisenden kümmerten, die auf den Höhenwegen des Hainichs unterwegs waren. An eben jener Betteleiche wurden Almosen für die Mönche hinterlegt mit einem Zettel, auf dem die Namen derer standen, für die um ein Gebet gebeten wurde.“ Natürlich wurde diese Vorlage über die armen Mönche sofort für einen weiteren „Reim-Battle“ genutzt: „Die Welt ist ziemlich ungerecht, bist du des Staatsbetriebes Knecht.“ Ein älterer Kollege meldete sich mit gehobenem Finger zu Wort: „Hast du im Leben nichts mehr vor, steig ein in unsern Eichchor!“ Sicher konnte man hier ein wenig die Frustration spüren, die 25 Jahre im Eichwesen verursachen, wenn man als „Waageneicher“ bis in alle Ewigkeiten an den TV-L gebunden bleibt. Deswegen

legte der Kollege wohl nach: „Beim Fischer wird der Fisch gehäutet, im Staatsbetrieb wird ausgebeutet!“

Heinz hatte auch noch einen: „Die Basis, um gute Leute auch zu binden, kann man im TV-L nicht finden.“ Jeder in der Wandergruppe hatte natürlich verstanden, auf was Heinz hier anspielte, dennoch musste er sich die nächsten fünf Kilometer einige Spitzen gefallen lassen, ob er denn der Meinung sei, dass er hier nur mit den unguenen Leuten, weil langjährigen Mitarbeitern auf Wanderschaft wäre. Heinz zeigte sich dann etwas demütig und reimte zaghaft nach: „Kein Fundament, nur ein Gestell – für uns heißt sowas TV-L!“, was allgemein auf mehr Anerkennung stieß.

Nach Einkehr in ihrer Herberge und seligem Schlaf ging es am zweiten Tage ihrer Wanderung aus dem Nationalpark Hainich hinaus in Richtung Mühlhausen. Heinz und Walter waren sich sicher, dass ihre Tour wieder mehr Zusammenhalt in ihrer Gruppe gebracht hatte und dass es in schwierigen Zeiten auch manchmal an der Basis liegt, das Heft des Handelns selbst in die Hand zu nehmen.

Sie hatten in zwei Tagen 42 Kilometer zu Fuß zurückgelegt, sie waren zufrieden und auch ein bisschen fertig!

Info:

Auf insgesamt 42 Kilometer Länge verläuft der Waagebalkenweg als historischer

Fernwanderweg vom Harthaus bei Bad Langensalza zum Weißen Haus bei Mühlhausen.



Etwa die Hälfte davon verläuft durch den Nationalpark Hainich. Neben grandiosen Weitsichten kann man hier die ursprüngliche Natur alter Buchenwälder erleben.

Symbol: Waagebalken

Länge: 42 Kilometer, davon

20 Kilometer im Nationalpark

Schwierigkeitsgrad:

mittel, einige Höhenunterschiede

Höchster Punkt: 460 Meter

Tiefster Punkt: 245 Meter

H&W ■

EG: Entgeltgruppe

TV-L: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder

„Einfach auf die Waage stellen und sich denken:

So viel Weisheit und innere Schönheit kann ja gar nicht wenig wiegen!“

IMPRESSUM

Herausgeber: Bundesvorstand BTE – Gewerkschaft Mess- und Eichwesen im dbb beamtenbund und tarifunion, Beethovenstraße 44, 86438 Kissing
E-Mail: bte@bte.dbb.de, Internet: www.bte.dbb.de

Redaktion: Lars Forche (verantwortlich), Ronald Kraus, Klaus Pankow, Dirk Franke, Ewald Schmidt
BTE-Redaktion, Auf der Höhe 4, 50354 Hürth, Tel. (0221) 59 778-149, Tel. (0174) 91 63 196, E-Mail: redaktion@bte.dbb.de

Anzeigen: Anzeigen@bte.dbb.de – Anzeigentarif Nr. 15 vom 1. Juni 2016

Redaktions- und Anzeigenschluss: 15. Februar, 15. August. Die Zeitschrift erscheint zweimal jährlich. Druckauflage: 2.000

Die mit Namen gezeichneten Beiträge stellen in jedem Falle nur die Meinung des Verfassers dar.

Druck: Gogo Layout, Rablinghauser Landstraße 19, 28197 Bremen, Tel. (0421) 54 51 91/5 28 55 63, Fax (0421) 54 42 48, E-Mail: kunden@gogolayout.de

Fotos ©: Titelseite und Seite 9 ©Salamatik – stock.adobe.com; Seite 5 BTE BB; Seite 5 Quellen siehe Seite 8; Seite 9 oben: LME BB, Seite 9 unten: uschi dreiucker_pixelio.de; Seite 10 Pixabay oben Gerd Altmann, unten Daniel Mena; Seite 11 Pixabay Spalte 1 + 2 Gerd Altmann, Spalte 3 Sarah Richter; Seite 12 Pixabay Gerd Altmann; Seite 13 + 14 LMBE NRW; Seite 16 oben H&W; Seite 18 tookapic/Pixabay; Seite 19 JS-Imaging; Seite 20 Andreas Simon; Seite 21 oben Kirill Makarov – Pixabay, unten Antje Matull; Seite 22 + 23 Ronald Kraus; Seite 24 LMBE NRW; Seite 25 BTE RLP; Seite 26 Spalte 1 Creativege – Pixabay, Spalte 2 Musik und Dekoration – Pixabay.

ISSN 2698-8070

September 2020 ■

Mitspracherecht im Unternehmen Den Mitarbeitern eine Stimme geben

Führungskräfte in Organisationen tun sich immer noch schwer, ihre Mitarbeiter(innen) bei Entscheidungen miteinzubeziehen. Dabei zeigen zahlreiche wissenschaftliche Studien und Praxisbeispiele, dass diejenigen Unternehmen erfolgreicher sind, die ihren Mitarbeitern eine Stimme geben. Im Folgenden erläutert Trainerin Antje Matull, warum vom Mitspracherecht der Beschäftigten am Ende alle Beteiligten profitieren.



Kritik oder der Wunsch nach Mitsprache waren früher in den meisten Unternehmen, die dem traditionellen Führungsbild von einem Entscheider an der Spitze folgten, nicht vorgesehen. Die Angestellten hatten den Entscheidungen „von oben“ Folge zu leisten und diese nicht zu hinterfragen.

Diese Führungsmethode gilt mittlerweile (glücklicherweise) als veraltet. Trotzdem fällt es vielen Vorgesetzten immer noch schwer, Aufgaben oder Entscheidungen mit ihren Mitarbeitern zu teilen.

Vielfältige Vorteile

Jahrzehntelange Forschung in dem Bereich und Beispiele aus der Praxis haben gezeigt, dass die Einbindung von Mitarbeitern in die Entscheidungsfindung für alle Beteiligten von Vorteil ist:

- Die Mitarbeiter fühlen sich wahrgenommen und dadurch stärker wertgeschätzt. Dies führt zu einer

Motivationssteigerung und einer stärkeren Identifikation mit dem Unternehmen. Außerdem wirkt es sich positiv auf die Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz des Mitarbeiters aus, wenn dieser sich gehört fühlt.

- Die Führungskräfte werden insgesamt entlastet und können durch die Ideen der Mitarbeiter bessere Entscheidungen fällen. Mitarbeiter, die sich eingebunden fühlen, tragen zudem eher die Entscheidungen der Geschäftsführung mit und bringen ihre eigenen Ideen proaktiv ein.

- Die gesamte Organisation profitiert davon, dass bessere Entscheidungen getroffen werden. Darüber hinaus herrscht ein besseres Betriebsklima. Überdies haben Studien gezeigt, dass eine höhere Beteiligung der Mitarbeiter an Entscheidungen mit einer gesteigerten Produktivität des gesamten Unternehmens einhergeht.

Voraussetzungen

Um den Mitarbeitern im Unternehmen eine echte Stimme zu geben, sollte in der gesamten Organisation ein Klima herrschen, das die Mitarbeiter als Lösung und nicht als Ursache von Problemen einordnet. Ferner sollten Mechanismen geschaffen werden, die es ermöglichen, im kontinuierlichen Dialog mit den Mitarbeitern zu stehen.

Dies kann zum Beispiel in regelmäßigen Meetings oder durch Feedback-Systeme geschehen. Dabei sollte sichergestellt werden, dass jede Stimme gehört wird. Außerdem sollten die Vorgesetzten als Vorbilder agieren und den neuen Ideen ihrer Mitarbeiter mit wertschätzender Kommunikation begegnen. Hierfür spielt Achtsamkeit und die Reflexionsfähigkeit der Führungskräfte eine wichtige Rolle.

Dadurch wird den Mitarbeitern das Gefühl gegeben, dass sie gehört werden und ihnen die Möglichkeit eingeräumt wird, offen ihre Erfahrungen, ihr Fachwissen und ihre Ideen einzubringen. Dabei sollte deutlich werden, dass die vorgebrachten Ansichten bei der Diskussion von Entscheidungen auch berücksichtigt werden.

Als Ergebnis können Ideen, Meinungen und Vorschläge über arbeitsbezogene Themen sowie Hinweise auf Missstände und Probleme in der Organisation von Mitarbeitern gegenüber Vorgesetzten und Kollegen proaktiv und offen kommuniziert werden. Und davon profitieren dann am Ende alle Parteien.

Zum Abschluss noch die Anregung für eine Übung: Geben Sie Ihren Kollegen im nächsten Meeting eine Stimme!

Viel Erfolg wünscht Ihnen
Antje Matull ■

dbb bundesfrauenvertretung Führungswechsel nach über 20 Jahren

Milanie Hengst ist neue Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Sie übernimmt das Amt von Helene Wildfeuer, die die Frauenorganisation des dbb beamtenbund und tarifunion seit 1998 geleitet hatte.

Innerhalb des dbb tritt die dbb bundesfrauenvertretung für die Rechte der weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ein. Ihre Hauptaufgaben liegen darin, die besonderen Interessen von Frauen zu bündeln, auf Defizite hinzuweisen und konstruktive Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Nach 22 Jahren legte Helene Wildfeuer ihr Amt als Vorsitzende nieder: „Jetzt ist genau die richtige Zeit für einen Generationswechsel“, erklärte Wildfeuer. Im Juli 2019 war die Regierungsdirektorin in den Ruhestand gewechselt. Für ihre gewerkschaftlichen Verdienste, insbesondere beim Aufbau der

fand nun im Rahmen der Nachwahlen auf der Sitzung der Hauptversammlung am 28. Juni 2020 in Bonn statt.

„Die Wahl nehme ich sehr gerne an und freue mich auf die neue Aufgabe“, erklärte die frischgewählte Vorsitzende Milanie Hengst. Mit ihr übernimmt eine erfahrene Personalrätin und langjähriges Mit-



Die neue Vorsitzende Milanie Hengst



links:
Abschied von langjährigen Vorsitzenden der Frauenvertretung Helene Wildfeuer.

Fotos: JS-Imaging

In ihrem Amt verbleiben Jutta Endrusch (VBE), stellvertretende Vorsitzende, sowie die beiden Beisitzerinnen Elke Janßen (GdS) und Sabine Schumann (DPoLG). Neu in die Geschäftsführung nachgewählt wurden außerdem Synnöve Nüchter (komba) und Michaela Neersen (GdV). Sie verstärken das Team der dbb bundesfrauenvertretung als Beisitzerinnen.

BTE-Bundesvorsitzender Roland Kraus überbrachte Glückwünsche. An dieser Stelle möchte der BTE aber dennoch nicht versäumen, Helene Wildfeuer alles Gute für den neuen Lebensabschnitt zu wünschen. Milanie Hengst wünschen wir eine erfolgreiche und glückliche Aufgabe und auch eine gute Amtszeit mit der Gewerkschaft Mess- und Eichwesen.

Quelle: dbb ■

neuen Bundesländer, wurde sie 2003 mit dem Bundesverdienstkreuz geehrt.

Aufgrund der Corona-Krise war der ursprünglich für den 24. und 25. April 2020 geplante dbb bundesfrauenkongress, auf dem turnusgemäß eine neue Geschäftsführung gewählt werden sollte, abgesagt worden. Der Führungswechsel

glied der Deutschen Steuergewerkschaft (DSTG) den Vorsitz der dbb bundesfrauenvertretung.

Bereits seit 2015 ist Hengst engagiertes Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der dbb bundesfrauenvertretung.

Auf eigenen Wunsch verlässt auch Astrid Hollmann, stellvertretende dbb-Bundesvorsitzende, die

Die etwas andere Ehe ...

Der nachfolgende Beitrag eines Polizeikollegen erzählt ein Stück echte (Verkehrs-) Polizeigeschichte, nicht nur für den einzelnen Erzähler Polizeihauptmeister (PHM) Andreas Simon (Verkehrsüberwachungsdienst – „Lkw-Kontrollgruppe“). Die Geschichte dreht sich um die langjährige spezielle Beziehung des Beamten zu „seinem“ oft genutzten Spezialfahrzeug zur Kontrolle des gewerblichen Personen- und Güterverkehrs.

„Gläserne Hochzeit“ und eine halbe Million Kilometer

Ich bin PHM Andreas Simon und es begann im Frühjahr vor 16 Jahren. Ich arbeitete noch in der Polizeidirektion (PD) Dresden beim Autobahnpolizeirevier als stellvertretender Dienstgruppenführer. Mein ehemaliger Revierfahrer und dann Mitarbeiter im Polizeipräsidium Dresden, Polizeioberrat a. D. Dieter Knöchel kam zu mir und teilte mit, dass er mich gern in die neue Verkehrspolizeiinspektion (VPI) Bautzen der (damals) neuen Polizeidirektion Oberlausitz/Niederschlesien (PD OL-NSL) mitnehmen würde, weil er gerade über

Ich wurde als Fahrzeugverantwortlicher eingesetzt und es begann die etwas „andere Liebe“ meines Lebens. Die Kollegen nannten und nennen sie immer noch „lange Nase“, für mich ist es die gute Susi.

Im täglichen Dienst war und ist sie stets auf „Jagd“ nach überladenen Holzlastern und war gehasst von ungenehmigten Schwertransporten. Viele Fahrzeuge wurden kontrolliert und auch eine erhebliche Anzahl von Bußgeldanzeigen sowie Anzeigen zur Vermögensabschöpfung gefertigt. Die Susi hatte sich bereits nach drei Jahren refinanziert. Sie hat uns sogar sicher nach Kamen zum Grundla-



genlehrgang der HAENNI-Waagen WL 103XL gebracht, später auch nach Zweibrücken im Rahmen der Arbeit der Arbeitsgruppe Verkehrspolizeiliche Angelegenheiten (AG VPA).

So ging die Zeit dahin, aus grün/weiß wurde blau/weiß, aus PD OL-NSL wurde die Polizeidirektion Görlitz. Die große VPI Bautzen wurde ein Zweig des Autobahnpolizeireviers Bautzen und danach wieder eine Einheit in der VPI. Trotzdem blieben ein paar Lkw-

genlehrgang der HAENNI-Waagen WL 103XL gebracht, später auch nach Zweibrücken im Rahmen der Arbeit der Arbeitsgruppe Verkehrspolizeiliche Angelegenheiten (AG VPA).

So ging die Zeit dahin, aus grün/weiß wurde blau/weiß, aus PD OL-NSL wurde die Polizeidirektion Görlitz. Die große VPI Bautzen wurde ein Zweig des Autobahnpolizeireviers Bautzen und danach wieder eine Einheit in der VPI. Trotzdem blieben ein paar Lkw-

Kontrolleure und der „neue“ Verkehrsüberwachungsdienst fand sich.

Nun sind stolze 15 Jahre aktiver Dienstzeit verstrichen und heute möchte sie sich kurz melden und sagen: „Ich laufe, ich bin für euch da und habe jetzt satte 500.000 Kilometer geschafft.“



Deine Ablösung wird zwar noch überschaubare Zeit benötigen, aber du warst mir immer eine treue Begleiterin. Ich sage auch dir heute: „Danke.“

PHM Andreas Simon
(Verkehrspolizeiinspektion – VPI /
Verkehrsüberwachungsdienst –
VÜD)

1 Anm. d. Red.: Interreg III ist eine Gemeinschaftsinitiative des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) für die Zusammenarbeit zwischen den Regionen der Europäischen Union im Zeitraum 2000 bis 2006.

Ziel war die Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in der Europäischen Union anhand der Förderung grenzübergreifender Zusammenarbeit und ausgewogener räumlicher Entwicklung. Der Einbeziehung von Regionen in äußerster Randlage und Regionen entlang der Grenzen zu den Beitrittsländern galt besondere Aufmerksamkeit.

Warum wir gerne jammern und wie wir davon loskommen Auswege aus dem Jammertal

Wir alle tun es, ob zu Hause, bei Freunden, im Internet oder am Arbeitsplatz: jammern. Allerdings gibt es große Unterschiede bei den Motiven für das Jammern und in welchem Umfang man jammert. Im Folgenden erläutert Trainee Antje Matull, warum wir so gerne jammern und welche Auswege aus dem Jammertal führen.

Jammern kann den unterschiedlichsten Zwecken dienen. Die einen jammern, um Aufmerksamkeit und Zuwendung zu erhalten. Andere Menschen jammern wiederum für das Gemeinschaftsgefühl, denn gemeinsames Jammern schweißt zusammen. Für wieder andere dient das Jammern dem Selbstschutz – wer zum Beispiel um sein gutes Gehalt beneidet wird, erwähnt schnell die viele Arbeit. Dadurch sollen Neid oder andere unangenehme Reaktionen vermieden werden.

Jammern ist menschlich und kann im richtigen Rahmen auch nützlich sein. So argumentieren Psychologen, dass Jammern der eigenen Psychohygiene dienen kann. Durch das Jammern werden Lebensbereiche identifiziert, in denen es aktuell nicht rund läuft und Handlungsbedarf besteht. So kann Jammern auch ein Weg zur Selbsterkenntnis sein.

Jammern aus Gewohnheit

Doch wer pausenlos klagt, schadet sich und anderen, denn meist ist im Jammern kein Wunsch nach Veränderung enthalten. Besonders problematisch ist es, wenn über externe Faktoren gejammert wird, die außerhalb der eigenen Handlungsmacht liegen – auf diese hat man keinen Einfluss und macht es sich besonders einfach, wenn sich nichts ändert. Dadurch wird das Jammern zum Mantra der Passivität und zur Gewohnheit. Schließlich gibt es immer einen Grund zum Jammern: Kaum ist ein Problem gelöst, schon rückt der nächste Misstand in den Vordergrund.

Außerdem ist übermäßiges Jammern gesundheitsschädlich – der Stresspegel steigt und die eigene Stimmung wird beeinträchtigt. Darüber hinaus verändert Jammern auf Dauer die eigenen Denkmuster, sodass neue Gedanken irgendwann automatisch eine negative Richtung einschlagen.

Jammern steckt an! Wer mit Jammern viel Zeit verbringt, jammert häufig aus Mitleid mit oder versucht gar, dem Jammern zu helfen. Das geht jedoch meist nach hinten los, denn der Jammern findet immer neue Gründe, um zu jammern. Und man selbst fängt dann auch an zu jammern: über den Jammern, der immer nur jammert, oder einfach so – ein Grund lässt sich schon finden.

Tipps gegen das Jammern

Doch so muss es nicht sein! Dafür habe ich Ihnen meine vier Auswege aus dem Jammertal zusammengestellt:

1. Seien Sie dankbar! Nehmen Sie sich einen Moment Zeit und überlegen Sie, wofür Sie alles dankbar sind. Es können auch die kleinen Dinge sein, wie etwa ein leckeres Mittagessen. Studien haben gezeigt, dass dieses bewusste Praktizieren von Dankbarkeit zudem den Stresspegel signifikant senkt.

2. Übertreiben Sie es so richtig mit dem Jammern! Als Ergebnis können Sie den Anlass zum Jammern irgendwann nicht mehr richtig ernst nehmen und werden sich

dessen Absurdität bewusst.

3. Wechseln Sie die Perspektive! Versuchen Sie, die Vorteile in der Ursache für das Jammern zu sehen.

4. Setzen Sie sich einen festen Zeitrahmen für das Jammern! Reden Sie sich dabei alles von der Seele und überlegen Sie anschließend, wie sich das Problem lösen lässt (!).

Zum Abschluss eine kleine Übung: Worüber haben Sie zuletzt gejammert? Wenden Sie meine vier Auswege aus dem Jammertal darauf an.

Viel Erfolg dabei wünscht Ihnen
Antje Matull ■



Unsere Autorin

Antje Matull (vormals Koch) ist Trainerin und Coach mit dem Tätigkeitsschwerpunkt auf den Bereichen Geistige Fitness und Seelische Gesundheit im betrieblichen und behördlichen Gesundheitsmanagement.

Zum ihrem Angebot gehört Coaching, psychologische Beratung, Training und interaktive Vorträge – mehr erfahren Sie im Internet unter www.antjematull.de.



150 Jahre Landesamt für Maß und Gewicht

Eine Feier mit mehr als 200 Gästen, Handschlag, Buffet und Tanz? Zurzeit undenkbar. Aber im November 2019, rechtzeitig vor Corona, feierte das Bayerische Landesamt für Maß und Gewicht (LMG) bei einer Festveranstaltung in Bad Reichenhall mit 350 Gästen im Königlichen Kurhaus seine 150-jährige Geschichte.

Direktor Dr. Thomas Weberpals verkündete an dem Abend, der unter dem Motto „Vergangenheit trifft Gegenwart trifft Zukunft“ stand, auch den offiziellen Umzug des LMG von München in den Landkreis Berchtesgaden.

Seit 1. Januar 2020 ist Bad Reichenhall der neue Hauptsitz des LMG und ab September 2020 werden die Lehrgänge der Deutschen Akademie für Metrologie auch hier stattfinden.

Wirtschafts-Staatssekretär Roland Weigert vertrat die Bayerische Staatsregierung und den angekündigten Wirtschaftsminister.



Er dankte den Mitarbeitern für ihre tägliche Arbeit, damit Messgeräte im geschäftlichen und amtlichen Verkehr die gesetzlichen Anforderungen erfüllen und Vertrauen in Maß und Gewicht gewährleistet ist. „Sie sorgen dafür,

dass Strom und Wasser korrekt gemessen und dadurch abgerechnet werden können.“

Ausführlich ging Weigert auf die Behördenverlagerungen ein. Nach seinen Worten ist die Heimatstrategie der richtige Weg, da damit die Infrastruktur im ländlichen Raum gestärkt und Arbeitsplätze geschaffen werden. „Damit tragen Sie dazu bei, dass gleichwertige Lebensbedingungen überall im Freistaat sein werden.“ Inzwischen sind über 30 Stellen nach Bad Reichenhall verlagert bzw. neugeschaffen worden. Ihm sei aber auch bewusst, dass die Verlagerungen aus München für manche Mitarbeiter große Härten abverlangen.

Den Festvortrag hielt Professor Dr. Roman Schwarz, Vizepräsident der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt.



Angekündigt wurde Schwarz, der auch Präsident des Internationalen Komitees für das gesetzliche Messwesen (CIML) ist, als „Weltpräsident des Messwesens“. Mit seiner Aussage, in Bad Reichenhall künftig „in-



ternationale Workshops“ abhalten zu wollen, sorgte er für Begeisterung beim anwesenden Landrat und beim Oberbürgermeister.

Der BTE Bayern, der auch auf eine über hundertjährige Geschichte zurückblickt, war im Kurhaus mit einem Stand zur Regionalgeschichte (so befand sich über 75 Jahre auch ein Eichamt in Bad Reichenhall) und fotogenen Ausstellungsstücken vertreten.

Ronald Kraus ■

Neue Vorteile für Club-Mitglieder

Es gibt immer einen guten Grund, im dbb vorteilsClub nach neuen und attraktiven Club-Vorteilen Ausschau zu halten. Der Nachwuchs soll lernbereit ausgestattet ins neue Schuljahr starten? Das Home-Office braucht eine modernere Ausstattung? Beim Outdoor-Sport wieder eine gute Figur abgeben? Wie kommt man flexibel an einen Zweitwagen? Das alles auch besonders günstig! Dann bitte hier entlang zum:

Online Einkaufsportal

Für alle, die beim Online-Shopping in bekannten Markenshops (über 350 sind dabei) sparen möchten.

Aktuell locken besonders viele

Nachlässe, denn in den Lagern muss Platz für neue Kollektionen und Produktlinien geschaffen werden. Wie wäre es zum Beispiel mit 40% Rabatt auf Küchengeräte bei KitchenAid, Sportartikel mit 35% bei Reebok oder 30% im HP-Store auf Computertechnik?*

dbb autoabo

Für alle, die jederzeit unabhängig von anderen mobil sein, aber keinen Neuwagen anschaffen wollen. Unter rund 30 Modellen wählen, zum Beispiel von Fiat, Ford, Peugeot, Renault, SEAT, Volvo. Es gibt auch Elektro- oder Hybrid-Modelle*. Während der Laufzeit nur eine Monatsrate (zum Beispiel 291 Euro für einen Leon Style) zahlen.

Alle laufenden Kosten wie Kfz-Ver-sicherung, Kfz-Steuer und Wartung sind enthalten.

NEU: Im Bereich „Sonderlaufzeiten“ stehen besonders schnell verfügbare Fahrzeuge, die aufs Jahr gerechnet über eine höhere Kilometerpauschale verfügen. Weiterer Pluspunkt dabei: Erlass der Zulassungskosten. Gerade volljährig? Ihr seid mit dabei: Interessenten im Alter von 18 bis 21 Jahren dürfen bei der Bestellung jetzt für fast alle Modelle (bis 200 PS) die Option „youngDriver“ ohne Aufschlag auf die Monatsrate dazubuchen!

Registrierung und Login auf www.dbb-vorteilswelt.de/club

*Stand: 08/2020



Waagenbau Dohmen GmbH
seit 1924

Fahrer selbstverwiegung

Maßgeschneiderte Lösungen für die Optimierung Ihrer Wägeprozesse für Endkunden und Waagenbauer



- Personalentlastung
- Ablaufbeschleunigung

- Flexibilität
- Überladungskontrolle

Waagenbau Dohmen GmbH - Am Weiweg 6, 52146 Würselen - Tel.: 0049 (0)2405 - 471970
www.waagenbau-dohmen.de

Debeka hat die zufriedensten Kunden der privaten Krankenversicherer

Die Philosophie des Unternehmens stellt das Wohl der Versicherten in den Mittelpunkt

Die Debeka ist nicht nur der größte private Krankenversicherer in Deutschland, sie hat auch die zufriedensten Kunden der Branche. Das jedenfalls bestätigt regelmäßig der Kundenmonitor Deutschland der ServiceBarometer AG.

Das Wohl der Kunden

Die Zufriedenheit der Debeka-Mitglieder spiegelt sich in der Studie des Kundenmonitors Deutschland wider: Hier belegt die Debeka Krankenversicherung seit vielen Jahren den Spitzenplatz in der Branche, wenn es um die Globalzufriedenheit geht. Auch in vielen anderen Bereichen wie

„Wiederwahlabsicht“,
„Leistungsumfang“,
„Vertrauen“,
„Weiterempfehlungsabsicht“,
„Wettbewerbsvorteile“ und
„Preis-Leistungs-Verhältnis“
punktet die Debeka mehrfach.

Die Nase vorn

Auch über die Krankenversicherung hinaus hat die Versicherungs- und Bauspargruppe die Nase vorn. Sie belegt in vielen Tests und Umfragen vordere Plätze. Und das nicht nur in Kategorien, die Versicherungsprodukte bewerten, sondern auch zum Beispiel in Fairness,

Vertrauenswürdigkeit und Nachhaltigkeit. Was ist der Schlüssel zu diesem Erfolg?

Unternehmensphilosophie

Seit 115 Jahren verfolgt die Debeka eine ganz bestimmte Unternehmensphilosophie. Denn die Fundamente der Versicherungs- und Bauspargruppe, die sich vom kleinen Beamtenversicherer zu einem Unternehmen in den Top Five der Branche in Deutschland entwickelt hat, sind die beiden Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit: die Kranken- und die Lebensversicherung. Dahinter steckt ein genossenschaftlicher, solidarischer Grundgedanke: Wer sich hier versichert, wird nicht nur Kunde, sondern Mitglied und damit Miteigentümer der Debeka. Gemeinschaft als Stärke wird großgeschrieben. In den Genuss von Überschüssen kommen bei dem Versicherer ausschließlich die Mitglieder – und keine Aktionäre, die lediglich Dividenden einstreichen möchten.

Fundament aller Entscheidungen

Allen unternehmerischen Entscheidungen liegt folgende Frage zugrunde: Dient es dem Wohl der Mitglieder? Nach diesem Prinzip werden alle Debeka-Unternehmen geführt, also auch die Schaden- und Unfallversicherung, die Pensionskasse und die Bausparkasse. Und diese Einstellung trägt Früchte.

Zum Kundenmonitor

Hauptaufgabe des Kundenmonitors Deutschland ist die Erforschung von Marktgegebenheiten bestimmter Branchen auf Basis wissenschaftlich begründeter Methoden. Die Vergleichsdatenbank des Kundenmonitors ist seit 1992 eine verlässliche Quelle für wissenschaftliche und unternehmensspezifische Analysen. Das Globalzufriedenheitsurteil ergibt sich über die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem (hauptsächlich) genutzten Anbieter insgesamt?“ Es wird mithilfe der Skala von „vollkommen zufrieden“ (= 1) bis „unzufrieden“ (= 5) auf Basis einer über Jahre und Länder vergleichbaren Methodik gemessen.

Mobiles Arbeiten ist gar nicht so neu.

Wir Eicher machen zu neunzig Prozent schon immer nichts anderes. Der Außendienst mit Erfassung von Messdaten, Erstellung von Prüfprotokollen und Rechnungen fand und findet fast immer vor Ort beim Kunden statt. Früher eher handschriftlich, heute am Laptop.



Das Foto zeigt zum Beispiel einen Messplatz für Fertigpackungsprüferinnen und -prüfer aus dem Jahr 1958, eingerichtet in einem Großraum-DKW.

Lars Forche ■

Möchten auch Sie sich mit Namen und Foto im Magazin wiederfinden?
Dann schicken Sie Ihre Artikelvorschläge an: redaktion@bte.dbb.de

Was macht eigentlich Rainer Göbel?

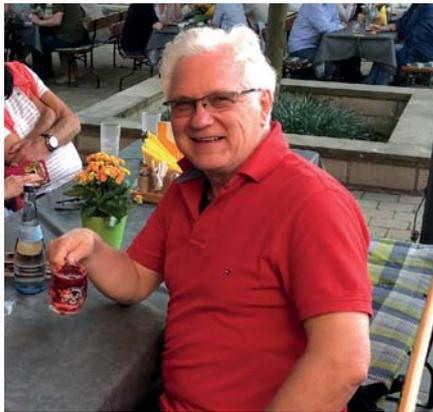
Lieber Herr Göbel, mit diesem Interview verschaffe ich Ihnen den dritten Auftritt im BTE-Magazin/Informationen zum Eichwesen.

In der Ausgabe 2/2006 ging es um die Übernahme der Leitung der Hessischen Eichdirektion. Ihre damalige Motivation war unter anderem, Veränderungsprozesse mitzugestalten. Das BTE-Motto „Immer das richtige Maß“ fanden Sie gut und betrachteten es als brauchbare Handlungsempfehlung. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang Ihre Mitgliedschaft im BTB seit 1980 und im BTE ab dem 10. Juli 2006 bis heute.

Für mich ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft auch für Führungskräfte wichtig und richtig. So war auch die Mitgliedschaft im BTE eine logische Folge, mit der ich Solidarität nach außen und Bereitschaft zum Dialog nach innen zeigen konnte.

Veränderungsprozesse mitgestalten sehe ich als eine der Hauptaufgaben der Leitung einer Verwaltung. Aber die Jahre von 2006 bis 2013 waren wohl besonders dramatisch für das Eichwesen. „Privatisierung“ war das große Schlagwort. Gott sei Dank ist es mit vereinten Kräften – auch des BTE – nicht dazu gekommen. Ein wenig bin ich stolz, auch mit dazu beigetragen zu haben, dass sich die Einsicht durchgesetzt hat; „Eichwesen ist eine Kernaufgabe des Staates.“ Sie bleibt als erste gelungene Besonderheit in meiner Erinnerung. Auch aus heutiger Sicht waren die sieben Jahre in der hessischen Eichverwaltung eine enorme Bereicherung meines Berufslebens. Ein Kollege hat mal gesagt: „Eichdirektor zu sein, ist die schönste Aufgabe auf der Welt.“ Ja, er hatte recht!

In der Ausgabe 2/2013 war Ihre Abschiedsveranstaltung am 22. März 2013 in Darmstadt und die



Übergabe der Leitung an Ihren Nachfolger Gegenstand des Beitrags. Seitdem sind nun mehr als sieben Jahre im Ruhestand (?) vergangen. Haben Sie das berühmte schwarze Loch (in das so mancher Pensionär fallen soll) gesehen oder sind Sie gar hineingefallen?

Zwei Tage nach meiner Verabschiedung bin ich mit meiner Frau für einige Wochen zur Tochter nach Kapstadt/Südafrika gereist und konnte so den Übergang des Arbeitsalltages von 100 auf 0 Prozent sehr gut bewältigen. Aber das „schwarze Loch“ kam dann doch vier Monate nach der Verabschiedung am 4. August 2013: Schlaganfall mit einigen Tagen Krankenhausaufenthalt! Glücklicherweise sind keine Beeinträchtigungen übrig geblieben.

Womit verbringen Sie Ihre Zeit hauptsächlich?

Kurz zusammengefasst: Familie, Sport und viel Urlaub. Eine besondere Freude ist es, drei Enkelkinder aufwachsen zu sehen und sich mit ihnen zu beschäftigen. Leider schaffe ich es nicht, mein Ziel „Jeden Tag ein wenig Sport“ einzuhalten. Auch ein paar „Wohlstandskilo“ sind in den letzten Jahren dazugekommen. Schon während des Studiums haben die Geodäten/Vermesser die Methoden der Immobilienbewertung gelernt. So bin ich

heute noch im Gutachterausschuss der Stadt Wiesbaden und im Ortsgericht mit Immobilienbewertungen aktiv. Und zwischendurch wird viel gereist (besonders Finnland dreimal im Jahr), außer in „Coronazeiten“. Ich verfare nach dem Motto: Wer weiß, wie lange die Gesundheit noch größere Reisen zulässt.

Wie kämpfen Sie gegen Langeweile an?

Langeweile? Das Wort kenne ich, nicht aber die Tatsache.

Gibt es manchmal einen wehmütigen Blick zurück?

Natürlich, die Arbeit und der Umgang mit Menschen, zuletzt in der Eichverwaltung, haben mir (fast) immer sehr viel Spaß gemacht. Heute genieße ich das Pensionsdasein und keine Verantwortung mehr für Andere zu tragen. Es ist nach sieben Jahren immer noch schön, das BTE-Magazin zu lesen oder die/den ein oder andere/n Kollegin oder Kollegen zu sehen. Übrigens: Die Kooperationsvereinbarungen mit RP und später auch BW, die maßgeblich von Gerd Schmidt und mir ins Leben gerufen wurden, ist für mich die zweite gelungene Besonderheit während meiner Amtszeit in der HED.

Welche Wünsche wollen Sie sich noch erfüllen, welche Ziele haben Sie sich gesteckt?

Gesund bleiben und noch tausendmal gesund bleiben. Das wünsche ich mir, meiner Familie, aber auch allen Leserinnen und Lesern des BTE-Magazins. Mein Ziel ist es, noch viele Jahre so zu leben, wie es mir in den letzten Jahren vergönnt war.

Herzlichen Dank. Lieber Herr Göbel, ich wünsche Ihnen alles Gute für die nächsten Jahre.

Das Interview führte Klaus Pankow

Arbeitsrecht

Was ist erlaubt, was nicht?

Stromklau

Eine Angestellte in einer Bäckerei hat ihren Job verloren, weil sie zum Feierabend ein halbes Brötchen, was eigentlich hätte entsorgt werden müssen, selbst gegessen hatte. Auch wegen 0,014 Cent Stromkosten für das Aufladen eines Handys kann man gekündigt werden – denn beides ist Diebstahl.

Diese Fälle sind absurd, aber trotzdem real. In deutschen Büros gelten nicht nur Regeln, sondern



auch Gesetze. So wie die Sache mit dem Handy. Das Aufladen im Büro kann wirklich Probleme bereiten – das ist nämlich Stromdiebstahl. Also besser vorher um Erlaubnis fragen. Prinzipiell: Alles, was nicht erlaubt ist, ist verboten. Also auch das Lesen von privaten Nachrichten oder der Blick auf Facebook. Es kann sogar verboten werden, dass das private Handy auf der Arbeit überhaupt an ist!

Musik und Dekoration

Beides kann nicht so einfach verboten werden. Wenn die Lieblingsband aber Kollegen oder Kunden stört, sieht es anders aus. Ähnlich ist es mit Pflanzen und privaten Bildern als Bürodécoration. Und

die „hippe“ neue Wandfarbe sollte man besser für zu Hause nehmen.

Musik zu hören gehört zu den ältesten und liebsten Beschäftigungen der Menschheit, schenkt Entspannung und positive Emotionen. Doch gerade am Arbeitsplatz scheiden sich an ihr die Geister. Was des einen Freude, ist des anderen Leid.

Studien haben belegt, dass Menschen, die monotonen Tätigkeiten nachgehen, ihre Arbeit mit Musik leichter und effektiver verrichten. Das Anhören der jeweiligen Lieblingsmusik steigert die Arbeitsleistung deutlich. Gleichzeitig wird dabei auch intensiver Sauerstoff eingeatmet, was den Energieverbrauch bei der Tätigkeit reduziert und somit fitter macht. Vor allem das Tempo scheint einen großen Einfluss zu haben – wenn die



Rhythmen schnell sind, sind es auch die Mitarbeitenden. Der Grund dahinter ist, dass Menschen sich immer unbewusst dem Gehörten anpassen. Wenn die Musik jedoch zu hektisch und laut wird, kann sich selbst der Hartgesottenste nicht mehr richtig konzentrieren.

Ein Arbeitgeber kann auch hier entscheiden, ob er Radio oder mp3-Player in seiner Behörde ge-

stattet oder nicht. Trotz allem ist ein generelles Verbot von Musik am Arbeitsplatz nicht zulässig, wie das Bundesarbeitsgericht bereits entschieden hat.

Ein Arbeitgeber kann sich auch nicht auf das Direktionsrecht berufen, da Musikhören nicht das Arbeitsverhalten betrifft, das eben diesem Recht unterliegt. Es handelt sich beim Radiobetrieb am Arbeitsplatz nämlich um die betriebliche Ordnung, da es um die Zusammenwirkung mehrerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht. Sollte eine solche Verbotsregelung geschaffen werden, geht das nicht ohne den Personalrat.

Herrscht ein Musikverbot am Arbeitsplatz, kann dies auch nicht mit der Nutzung von Kopfhörern umgangen werden. Wo allerdings kein Verbot besteht, können Kopfhörer zumindest Kolleginnen und Kollegen schonen, bevor ein Konflikt entsteht.

Fazit: Solange die Pflichten erfüllt werden, keine Fehler unterlaufen und die Arbeitsleistung erbracht wird, verstoßen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gegen den Arbeitsvertrag, wenn Musik gehört wird.

Sollten Sie Fragen zu den angegebenen Rechtsbereichen haben oder zu ganz anderen rechtlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz, schreiben Sie an die Redaktion. Wir werden dann versuchen, zu helfen oder die Themen in einer weiteren Folge im Magazin aufgreifen:

redaktion@bte.dbb.de

Lars Forche ■

Wie es war

Richtiges Lesen und Schreiben war wichtig, andere Sprachen lernen ebenso.

Wie es ist

„Reine“ Sprache wird mit Jugendslang vermischt. Auch „Denglisch“ ist ein Thema. Rechtschreibreformen führten nicht zu einer Verbesserung.

Wie es werden könnte

Es wird mehr mit „Emojis“ und Abkürzungen als mit Worten kommuniziert. Sprachen klingen nicht mehr harmonisch. Die Rechtschreibung wird von Programmen korrigiert.

Rainer Nachtigall ist neuer Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes (BBB)

Er wurde im Briefwahlverfahren im Mai 2020 vom Hauptausschuss gewählt. Nachtigall hatte das Amt bereits im März kommissarisch von Rolf Habermann übernommen, der nach 18 Jahren im Amt altersbedingt zurückgetreten war. Sein Amt als Vorsitzender der Deutschen Polizeigewerkschaft in Bayern hatte Nachtigall niedergelegt. Ronald Kraus (BTE Bayern), gratulierte dem neuen Vorsitzenden herzlich und freut sich auf eine gute Zusammenarbeit.

Bereits im letzten Jahr nahm Nachtigall, damals stellvertretender Vorsitzender des BBB, an der öffentlichen Veranstaltung des BTE Bayern in Lenting teil. Ausführlich wurden ihm die Aufgaben des Ge-



setzlichen Messwesens erläutert, aber auch die Probleme (wie bei der Nichtanerkennung von Reisezeiten als Dienstzeiten), wo wir die Unterstützung des BBB benötigen. In seiner Ansprache ging er aus-

fürlich auf bayerische Belange des öffentlichen Dienstes ein – so sollen Beruf und Familie besser kombinierbar werden. Homeoffice war damals Zukunftsmusik, aber Behördensatelliten (zur Vermeidung von Fahrzeiten) und Flexitage in einigen Ministerien schon in Anwendung.

Rainer Nachtigall übernimmt die Geschicke des BBB in unwägbareren Zeiten. Bayern hat einen starken öffentlichen Dienst! Gemeinsam wollen wir die aktuelle Krise überwinden und gleichzeitig die Chancen für eine zukunftsgerichtete Weiterentwicklung ergreifen, die sich uns mit ihr bieten, so der neue Vorsitzende.

Ronald Kraus ■

**Wir haben die
zufriedensten Kunden**
in der privaten Krankenversicherung.



Info
(08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de



Für alle Gewichtskontrollen.



Gesamtband
in 3 Sammelordnern DIN A5,
ca. 2.000 Seiten, inkl. CD
698,00 EUR (inkl. MwSt.)

Das gesetzliche Messwesen

Herausgeber: Dr. Peter Szent-Iványi
(bis 31.12.2017 Dr. Wilfried Schulz)

Die einzige fortlaufende Sammlung geltender nationaler und europäischer Vorschriften und Richtlinien einschließlich CD-ROM mit Suchfunktion sowie Aktualisierungsservice.
Die Vorschriften sind als konsolidierte und damit leicht lesbare Texte nach praxisorientierten Kriterien gegliedert und in dieser Form nicht im Internet verfügbar.

Mit dieser Sammlung werden Sie in der täglichen Anwendung viel Zeit sparen!

Das Sammelwerk „Das gesetzliche Messwesen“ ist eine seit über 35 Jahren bestehende **fortlaufende Loseblattsammlung** der aktuellen Vorschriften für gesetzlich geregelte Messgeräte.

Die Sammlung ist von besonderem Interesse für **Hersteller und Verwender von Messgeräten** sowie **Prüflaboratorien, Zertifizierungsstellen, benannte Stellen und staatlich anerkannte Prüfstellen**. Der Leser findet die Vorschriften und Regeln über gesetzliche Einheiten sowie sämtliche im **Mess- und Eichgesetz** und der **Mess- und Eichverordnung** genannten Messgeräte einschließlich **PTB-Anforderungen**. Enthalten sind auch die entsprechenden **Richtlinien und Verordnungen der Europäischen Union**, Dokumente der „Europäischen Zusammenarbeit im gesetzlichen Messwesen (**WELMEC**)“ sowie die Publikationen der „Internationalen Organisation für das gesetzliche Messwesen (**OIML**)“.

Infolge der Veränderungen bei den Rechtsvorschriften und den anerkannten Regeln der Technik erfolgt eine **ständige Anpassung und Ergänzung** des Gesamtbandes und der jeweiligen verkürzten Ausgaben, so dass bis zu vier Ergänzungslieferungen pro Jahr erforderlich sein können.

Mit jeder Ergänzungslieferung wird auch eine neue CD-ROM geliefert, die den aktualisierten kompletten Inhalt des Werkes enthält.



Ausgabe für die Elektrizitätswirtschaft
in 2 Sammelordnern DIN A5,
ca. 1.000 Seiten, inkl. CD
398,00 EUR (inkl. MwSt.)



Ausgabe für die Gas-, Wasser- und Wärmewirtschaft
in 2 Sammelordnern DIN A5,
ca. 1.200 Seiten, inkl. CD
458,00 EUR (inkl. MwSt.)



Ausgabe für Waagen und Gewichtstücke
in 2 Sammelordnern DIN A5,
ca. 900 Seiten, inkl. CD
358,00 EUR (inkl. MwSt.)



Ausgabe für Fertigpackungen
1 Sammelordner DIN A5,
ca. 400 Seiten, inkl. CD
158,00 EUR (inkl. MwSt.)

www.deutscher-eichverlag.de