

BTE MAGAZIN

INFORMATION ZUM EICHWESEN

Ausgabe 1/2025



ALLEINGELASSEN AUSGEBEUTET ABGESTEMPELT

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

ISSN 2698-8070



dbb
beamtenbund
und tarifunion

VERSTEHT SICH WIE VON SELBST!



Nicht nur mit den zuständigen Ämtern und Eichdirektionen sprechen wir eine Sprache, auch mit dem Krankenhausinformationssystem (KIS):

Unsere integrationsfähigen Waagen kommunizieren direkt und fehlerfrei mit der digitalen Patientenakte im KIS und nehmen dem Pflegepersonal Arbeit ab.

**Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Gewerkschaftsmitglieder,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**

der Schriftzug der Titelseite „ALLEINGELASSEN – AUSGEBEUTET – ABGESTEMPELT“ könnte auf von der Arbeit enttäuschte Kolleginnen oder Kollegen hindeuten.

Man fühlt sich alleingelassen, wenn die Führungskraft einen nicht unterstützt oder mit Sorgen alleinlässt. Auch mangelnde soziale Kontakte durch vermehrte Homeoffice-Anteile kann nicht jeder ausgleichen.

Der Druck auf der Arbeit nimmt trotz oder gerade wegen fortschreitender Digitalisierung zu, Ausfälle wegen Krankheit oder unbesetzte Stellen aufgrund von Fachkräftemangel sorgen für zusätzlichen Stress, Erlöserwartungen des Arbeitgebers tragen ihr Übriges dazu bei – man fühlt sich ausgebeutet.

Wenn man dem Stress und Druck nicht standhält, wird man krank, fällt selber aus. Burnout kann jeden treffen, wird aber oft nicht ernst genommen und Betroffene werden schnell abgestempelt.

Eine gute Kollegialität, ein guter Personalrat und eine starke Gemeinschaft in der Gewerkschaft geben Halt und die vielleicht fehlende Unterstützung. Und jeder für sich kann ebenfalls seinen Kolleginnen und Kollegen beiseitestehen und zusammen für eine gute Arbeitsatmosphäre und gute Arbeitsbedingungen eintreten. Denn dann kann Arbeit auch Spaß machen.

Und zumindest ein Schmunzeln sollte der Leitartikel zur Titelseite hervorrufen. Denn „alleingelassen – ausgebeutet – abgestempelt“ steht für etwas ganz anderes ...

In dem Sinne möchte ich die Spannung aufrechterhalten, verrate an dieser Stelle noch nicht mehr und wünsche viel Spaß bei dieser wieder sehr vielseitigen und hoffentlich für alle interessanten Ausgabe.

Eine Anmerkung sei mir noch gewährt: Die Redaktion freut sich sehr über Leserbriefe, Anregungen, aber auch Kritik. Also schreibt an redaktion@bte.dbb.de.

Euer Lars Forche

Inhaltsverzeichnis

Tarifrunde Hessen	4
Impressum	4
Einkommensrunden TVöD und TV-L 2025	6
Sichere Fahrt im Eichvollzug	7
Ernte des Arbeitslebens	8
Ernte der Diensttätigkeit.	10
Eine Ära geht zu Ende	14
Bürokratie.	16
Was macht eigentlich Ernst Heinrich Kriebel?	19
Alleingelassen, ausgebeutet und abgestempelt.23	
Arbeitswelten im öffentlichen Dienst.	28
Behördenkommunikation auf dem Prüfstand	32
Zu Gast bei Jürgen Pollner	34
Leserbrief	35
Mehrwegnetze für Obst- und Gemüse –	36
Verfangen in einem Netz aus Vorschriften.	37
H&W – Man muss auch mal danke sagen!	38
Personalnot muss erfinderisch machen	42
Kiffen im Dienst – legal oder doch nicht?	50

Die „Wäge-Broschüre“ Ausgabe 2025 liegt im BTE-Internet vor.

BTE-Wäge-Team ■



Tarifrunde Hessen

Die Tarifrunde Hessen für das Jahr 2024 ist im März des vergangenen Jahres mit einem sehr guten Ergebnis zu Ende gegangen. Aber eine wichtige „Baustelle“ der Tarifeinigung ist noch offen und wird uns im Jahr 2025 mit etwas Glück, intensiv beschäftigen:

DIE EVALUATION DER ENTGELTORDNUNG STEHT NOCH AUS!

In der Tarifeinigung des dbb mit dem Land Hessen ist vereinbart worden, dass eine Evaluierung der Entgeltordnung stattfinden wird. Anknüpfungspunkt sind die Merkmale „aufgrund sich ändernder Berufsbilder sowie Verwaltungsstrukturen und -aufgaben“. Insoweit soll es eine Anpassung der Entgeltordnung an die aktuelle Arbeitswelt geben – allerdings unter der Berücksichtigung haushälterischer Vorgaben, so die Direktive des Landes Hessen.

Bereits im November 2024 trat der dbb an seine Mitgliedsgewerkschaften heran und bat diese, einen kleinen Fragenkatalog zu beantworten und damit die spezifische Zuarbeit für die zu überarbeitende Entgeltordnung zu liefern. Folgende Fragen galt es zu beantworten:

1. derzeitige Verortung in der Entgeltordnung – welcher der Teil der EGO, welcher Abschnitt?
2. derzeitige Eingruppierung – angestrebte Eingruppierung?
3. Begründung: konkrete Änderungen im Berufsbild/ Aufgabenbereich, aus der sich die höherwertige Einstufung herleiten lässt?
4. Praxisbeispiele?

Wir möchten Euch an dieser Stelle nicht vorenthalten, wie unsere Antwort an den dbb aussah, und drucken hier den Antwortbrief weitestgehend ab. Natürlich gilt

diese Überarbeitungsanfrage derzeit nur in Hessen, aber die BTE-Tarifgruppe hat die Hoffnung, dass eine überarbeitete Entgeltordnung auch eine Signalwirkung auf das restliche Bundesgebiet ausübt, denn auch hier ist die Entgeltordnung veraltet und gehört dringend überarbeitet.

Zu 1.) Bei uns handelt es sich um die Anlage A zum TV-L Teil II Abschnitt 23, Technische Beschäftigte im Eichdienst.

Zu 2.) Bei der Eingruppierung der Eichbeschäftigten gibt es Verbesserungsbedarf.

derzeitige Eingruppierung	angestrebte Eingruppierung ¹
Diese Tätigkeiten wurden bisher noch nicht erfasst.	EG 13
EG 11	EG 12
EG 10 - 50 % der Tätigkeiten aus EG 10	EG 11
EG 10 - 50 % der Tätigkeiten aus EG 9b	EG 10 - 50 % der Tätigkeiten aus EG 10 verbleiben auch zukünftig in EG 10
EG 9b	EG 9b - 50 % der Tätigkeiten aus EG 9b verbleiben auch zukünftig in EG 9b
EG 8	EG 9a
EG 6 - 65 % der Tätigkeiten aus EG 6	EG 9a
EG 6 - 10 % der Tätigkeiten aus EG 6	EG 8
EG 5 - 80 % der Tätigkeiten aus EG 5	EG 6 - 25 % der Tätigkeiten aus EG 6 verbleiben auch zukünftig in EG 6
EG 5	EG 5 - 20 % der Tätigkeiten verbleiben auch zukünftig in der EG 5
EG 4 bis 2 streichen	

¹Hierzu den aktuellen BTE-Vorschlag zur Änderung Anlage A Teil II Abschnitt 23 TV-L einsehen

Zu 3.) Berufsbild:

Die Eichbehörden der Länder generieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Pool der am Markt

Impressum / Fotonachweis

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) 59778-10149, Tel. (0174) 9163196, E-Mail: redaktion@bte.dbb.de

Anzeigen: redaktion@bte.dbb.de – Anzeigentarif Nr. 18 vom 1. Januar 2022

Redaktions- und Anzeigenschluss: 15. Februar, 15. August. Die Zeitschrift erscheint zweimal jährlich. Satz: BTE Bund. Druckauflage: 1.900

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

Druck, Versand und Rechnungslegung: Druckhaus Harms e.K., GemeindebriefDruckerei, Eichenring 15a, 29393 Groß Oesingen, info@GemeindebriefDruckerei.de

Ansprechpartner: Martin Harms, Tel. (05838) 99 08 99

Fotonachweis ©: Titelseite iStock; Seite 5 Heike Tümmel; Seite 6 oben Steffen Hornig, unten Friedhelm Windmüller; Seite 7 Landesamt für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg; Seite 8/12 Pixabay; Seite 14 rechte Spalte Lars Forche; Seite 14/15 Landesbetrieb Mess- und Eichwesen (LBME) Nordrhein-Westfalen (NRW); Seite 16 Pixabay; Seite 19 + 22 Ernst Kriebel privat; Seite 20 Landesamt für Mess- und Eichwesen Hessen; Seite 23/24/25 oben Björn Beberniß; Seite 24 unten dpa; Seite 25 unten Pixabay; Seite 26/27 dpa; Seite 28/29 Fraunhofer IAO; Seite 30 und Seite 32 Pixabay; Seite 34 BTE Brandenburg-Berlin; Seite 35 Dietrich-Waagenbau Merkenbach GmbH; Seite 36 LBME NRW / Betriebsstelle Eichamt Aachen; Seite 37 Pixabay; Seite 39 Heike Tümmel; Seite 42–46 und 48 Pixabay; Seite 72 Netzfund; Seite 50 Pixabay

ISSN 2698-8070

April 2025 ■

bereitstehenden Fachkräfte in der Regel mit Techniker-, Meister-, Diplom-Ingenieur (FH)- und Bachelor-Abschlüssen. Eine Ausbildung unmittelbar für die Behörden ist nicht darstellbar, alleine da die Ausbildungserfordernisse durch eine Behördenstruktur in diesem Bereich nicht gegeben sind. Sämtliche notwendigen Berufsqualifikationen sind gleichermaßen mindestens der Niveaustufe 6 im DQR zugeordnet.

Laut dem Internetportal wsi.de kann ein bundesweiter Gehaltsdurchschnitt bei den staatlich geprüften Technikern und Meistern in der bei uns erforderlichen Fachrichtung mit 3.800 bis 4.900 Euro angenommen werden. Durch die für uns verbindliche Anlage A zum TV-L Teil II Abschnitt 23, Technische Beschäftigte im Eichdienst, steht den Personalabteilungen im Regelfall ein Gehaltsrahmen ab 2.925 bis 3.562 Euro zur Verfügung (EG 6, Stufe 1 bis 6).

Innerhalb dieser Grenzen sind in der Regel keine neuen Kräfte mehr zu gewinnen, es kann vielmehr beobachtet werden, dass uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche noch eine Zukunft am Arbeitsmarkt für sich sehen, verlassen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind durch die dauernde Unterbesetzung in der Dauerüberlastung, teilweise kann der gesetzliche Auftrag nur noch differenziert wahrgenommen werden.

Daraus resultierend sollten im ersten Schritt Techniker- und Meisterabschlüsse vom Eingangsniveau EG 6 auf EG 8 sowie Diplom-Ingenieur (FH)- und Bachelorabschlüsse von EG 9 auf EG10 gehoben werden.

Zu 3.) Aufgabenbereich:

Der Aufgabenbereich ist entsprechend zugeordnet. Siehe Nr. 2 und 4.

Zu 4.) Bei dem Praxisbeispiel handelt es sich um eine real existierende Person (aus Platzgründen entfällt die zweite Person):

Zapfsäulen – Volumenmesstechnik

Mitarbeiter B

- männlich, 28 Jahre alt (bei Eintritt),
- dreijährige abgeschlossene Berufsausbildung zum Instandhaltungsmechaniker,
- vier Jahre Berufserfahrung, Kfz-Führerschein, Fremdsprachenkenntnisse,
- zwei Jahre Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker / Maschinenbautechnik
- zweijährige Berufserfahrung als staatlich geprüfter Techniker

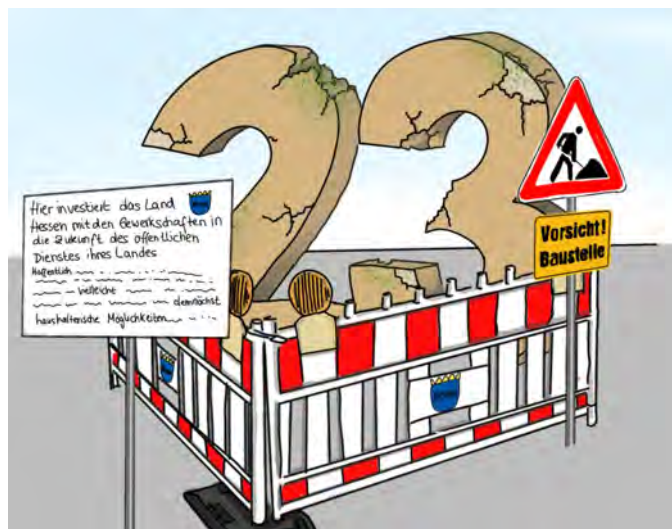
4.1 Durchführen von Eichungen bzw. Befundprüfungen gemäß §§ 37, 39 Mess- und Eichgesetz (MessEG) einschließlich Verwendungsüberwachungen gemäß §§ 54,

55 MessEG für Reifendruckmessgeräte (10 %)

4.2 Durchführen von Eichungen bzw. Befundprüfungen gemäß §§ 37, 39 MessEG einschließlich Verwendungsüberwachungen gemäß §§ 54, 55 MessEG für Fahrpreisanzeiger und Wegstreckenzähler (40 %)

4.3 Durchführen von Eichungen bzw. Befundprüfungen gemäß §§ 37, 39 MessEG einschließlich Verwendungsüberwachungen gemäß §§ 54, 55 MessEG für Mineralölzapfsäulen (30 %)

4.4 Abwesenheitsvertretung (20 %)



Dieser Mitarbeiter wird nach EG 6 bezahlt und wurde mit Erfahrungsstufe 2 eingestellt. Er erhält ein Tabellenentgelt von 3.145 Euro.

Das Schreiben entstand in Zusammenarbeit der neu zusammengesetzten Arbeitsgruppe Tarif des BTE und erzeugte dabei auch die neueste Fassung unserer „überarbeiteten Nr. 23“. Versendet wurde diese neue „Wunschfassung“ zusammen mit dem sächsischen Gutachten, das von der Not des staatlichen Eichwesens zeugt, im Kampf um technische Arbeitskräfte nicht vollends den Anschluss zu verlieren. Verbunden ist dies mit dem Wunsch an den dbb, ein gewerkschaftliches Gutachten zur Lagebildung für die Entgeltgruppen 9b und höher finanziell zu unterstützen.

In den nächsten Wochen und Monaten wird sich nun zeigen, ob die Initiative in Hessen der Durchbruch in der „unendlichen Geschichte der 23“ werden kann oder ob es wieder nur ein kurzer Hoffnungsblitz ohne wirkliches Erleuchtungspotential sein wird. Wir vom BTE-Tarifausschuss bleiben dennoch zuversichtlich, denn viele Alternativen bleiben uns auch nicht.

BTE-Tarifausschuss ■

Einkommensrunden TVÖD und TV-L 2025

Nach dem Start der diesjährigen Einkommensrunde mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am 24. Januar 2025 in Potsdam ist auch die dritte Runde der Tarifverhandlungen Mitte März ergebnislos geblieben. Bereits beim Auftakttermin hatte der dbb den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite die Forderungen und Erwartungen der Beschäftigten dargestellt und im Detail begründet.

Der dbb fordert unter anderem Entgelterhöhungen im Volumen von acht Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich bei einer Laufzeit von zwölf Monaten sowie eine Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, dual Studierenden und Praktikantinnen und Praktikanten um 200 Euro monatlich. Darüber hinaus fordert er eine unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Studierenden nach erfolgreichem Abschluss in Vollzeit im erlernten Beruf. Weiterhin versucht der dbb, drei zusätzliche freie Tage zum Ausgleich für die hohe Verdichtung der Arbeit sowie einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder zu erreichen.

Die Arbeitgeberseite hatte in zwei Verhandlungsrunden kein Angebot vorgelegt und die Forderungen der Gewerkschaften rundweg abgelehnt. Angesichts dieser Blockadehaltung haben Beschäftigte des Bundes und der Kommunen mit bundesweiten Warnstreiks auf sich aufmerksam gemacht, um die Arbeitgeber zur Bewegung am Verhandlungstisch zu zwingen. Ein in der dritten Verhandlungsrunde vorgelegtes Angebot blieb für die Gewerkschaften allerdings unannehmbar.

„Unsere Forderungen sind wahlweise zu teuer, unbezahlbar oder passen nicht in die Zeit, so jedenfalls haben Bund und Kommunen reagiert“, erklärte dbb-Verhandlungsführer Volker Geyer. „Über Entlastung, Perspektiven und Zukunftsfähigkeit wollten sie nicht reden.“

Der dbb hat mehrfach klargestellt, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes eine deutliche Verbesserung der Einkommen verdient haben. Zum einen sind die Lebenshaltungskosten unverändert auf einem sehr hohen Niveau und steigen trotz leicht geringerer Inflationsraten weiter. Dazu muss neben den gestiegenen Aufgaben auch die Arbeit von mitt-

lerweile 570.000 fehlenden Beschäftigten miterledigt werden. Um die Stellen besetzen zu können, müssen die Entgelte spürbar steigen, damit die öffentlichen Arbeitgeber konkurrenzfähig beim Wettbewerb um Nachwuchs werden. Zudem müssen dringend Maßnahmen zur Entlastung der Beschäftigten vereinbart werden.

Der dbb erwartet außerdem, dass das Verhandlungsergebnis im Bereich des Bundes zeit-, inhalts- und wirkungsgleich unter Berücksichtigung der Eigenständigkeiten auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen wird. Auch hier hat der Bund bisher noch kein entsprechendes Signal gegeben.

Nach dem Scheitern der Gespräche sind nun wie zuletzt 2023 wieder Schlichter am Zuge, um zwischen beiden Seiten zu vermitteln. Die Arbeitgeberseite hat diesmal den früheren hessischen Ministerpräsidenten Roland Koch (CDU) benannt, für die Arbeitnehmerseite soll erneut der frühere Bremer Finanzstaatsrat Hans-Henning Lühr (SPD) als Schlichter tätig werden. Während der Schlichtung gilt eine Friedenspflicht, das heißt, Streiks finden vorerst nicht statt. Die Schlichtung dauert in der Regel etwa zwei Wochen, in dieser Zeit wird eine insgesamt 24-köpfige Kommission einen Einigungsvorschlag erarbeiten. Zum Redaktionsschluss lag noch kein Ergebnis vor.

Wenn auch diese Verhandlungsrunde von Bund und Kommunen die Beschäftigten im Mess- und Eichwesen nicht direkt betrifft, wird das verhandelte Ergebnis richtungsweisend für die im Herbst 2025 beginnende Einkommensrunde zwischen den Gewerkschaften und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sein. Daher hat der BTE bereits jetzt die Aktionen unterstützt, wie die Fotos zeigen. Da es sich bei Örtlichkeit der Treffen mit dem Bund und der VKA um räumlich begrenztes privates Gelände handelt, war lediglich eine begrenzte Anzahl registrierter Teilnehmer(innen) zugelassen. Der BTE durfte deshalb zunächst nur mit dem Bundesvorsitzenden Ronald Kraus teilnehmen.

Lars Forche ■



liche Verbesserung der Einkommen verdient haben. Zum einen sind die Lebenshaltungskosten unverändert auf einem sehr hohen Niveau und steigen trotz leicht geringerer Inflationsraten weiter. Dazu muss neben den gestiegenen Aufgaben auch die Arbeit von mitt-

Sichere Fahrt im Eichvollzug

Fahrsicherheitstraining beim LME Berlin-Brandenburg

Kurz vor dem Jahreswechsel 2024/2025, inmitten der besinnlichen Vorweihnachtszeit und den letzten Arbeitstagen des Jahres, hatten die Eichbeschäftigten des Landesamts für Mess- und Eichwesen Berlin-Brandenburg die Gelegenheit, an einem professionell durchgeführten Fahrsicherheitstraining im ADAC-Fahrsicherheitszentrum Berlin-Brandenburg teilzunehmen.

Anlass für diese Schulung war insbesondere die Neubeschaffung mehrerer Elektrodienstfahrzeuge. Diese zeichnen sich durch besondere Fahreigenschaften aus, wie etwa die unmittelbare Beschleunigung oder die Energierück-



Von links nach rechts: Patrick Skodda, Mathias Krüger, Sven Hyman, Dan Weber, Mehmet Aslan, Sebastian Lau, Marian Zobel, Holger Vieweg, Gudrun Walde, Thomas Bakowski



gab es durchweg positives Feedback. Die Teilnehmenden wurden für die möglichen Gefahren im Straßenverkehr sensibilisiert und konnten wertvolle Erkenntnisse für den sicheren Umgang mit den neuen Fahrzeugen mitnehmen.

Ein herzlicher Dank gilt

gewinnung beim Bremsen, was das Fahrverhalten verändert. Ziel war es, die Beschäftigten optimal mit den neuen Fahrzeugen vertraut zu machen und ihre Fahrsicherheit im Arbeitsalltag zu erhöhen.

An mehreren Terminen wurden nicht nur die neuen Dienstfahrzeuge, sondern auch die Reaktionsfähigkeit und Konzentration der jeweils teilnehmenden Fahrerinnen und Fahrer auf die Probe gestellt. Nach einer kurzen theoretischen Einweisung durch den Trainer konnten die Teilnehmenden in Zweier-Teams verschiedene Parcours absolvieren, die realistische Alltagssituationen im Straßenverkehr simulierten. Dabei kam auch der Spaß nicht zu kurz – die eine oder andere Drehung war inklusive.

Am Ende eines lehrreichen und spannenden Tages



der Dienststellenleitung für die Initiative sowie unserer Verwaltung für die Organisation dieses gelungenen Fahrsicherheitstrainings.

Wir wünschen allen weiterhin eine gute und unfallfreie Fahrt!

Marian Zobel ■

Ernte des Arbeitslebens

Wissenswertes zum Renteneintritt

Lange geackert und danach endlich die Früchte der eigenen Arbeit ernten – so könnte der Renteneintritt aussehen. Doch am Ende des Berufslebens stellen sich einige Fragen: Wann gehe ich in Rente? Wann und wo stelle ich den Antrag? Kann oder muss ich neben der Rente weiterarbeiten? Und was darf ich zu meiner Rente hinzuverdienen, ohne dass sie mir gekürzt wird? Diesen und weiteren Fragen geht der Autor Hendrik Steven im folgenden Beitrag nach.

„Wann gehe ich in Rente?“ Früher oder später stellt sich jedem gesetzlich Rentenversicherten diese Frage. Die Antwort darauf ist leicht und kompliziert zugleich.

Zuerst die einfache Antwort: Jeder hat eine für ihn persönlich geltende Regelaltersgrenze, die vom Geburtsdatum abhängt. Wer zum Beispiel am 25. März 1964 geboren ist, kann – wenn mindestens fünf Jahre Mindestversicherungszeit in der Rentenversicherung erfüllt sind – zum 1. April 2031 in die abschlagsfreie Regelaltersrente gehen. „Abschlagsfrei“ bedeutet in diesem Zusammenhang: Es werden keine Abzüge auf die Rente wegen verfrühtem Renteneintritt fällig. Wo genau die persönliche Regelaltersgrenze liegt, kann der eigenen Renteninformation oder auch der Website der Deutschen Rentenversicherung entnommen werden.

Aber auch ein Renteneintritt vor Erreichen der Regelaltersgrenze – die für die Jahrgänge 1947 bis 1963 stufenweise von 63 auf 66 Jahre und zehn Monate ansteigt und für alle ab 1964 Geborenen bei 67 Jahren liegt – ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Die entscheidende Bedingung ist die Zeit der anrechenbaren Jahre in der Rentenversicherung – also Zeiten der Berufstätigkeit, Kindererziehung, Bezug von Entgeltersatzleistungen wie Krankengeld oder Arbeitslosengeld und Ähnlichem.

Abschläge bei Frührente

Wenn mindestens 35 Jahre dieser sogenannten „Wartezeit“ erreicht sind, kann die Rente auch schon vor der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden, frühestens aber vier Jahre früher. Das ist die „Rente für langjährig Versicherte“. Wer also eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren hat, kann frühestens mit 63 in Rente gehen. Allerdings kostet dieser frühere Rentenbeginn Geld: Pro Monat, den man vor der individuellen Altersgrenze in Rente geht, mindert sich die Rentenhöhe um 0,3 Prozent. Eine Rente mit 63 fällt also um 14,4 Pro-

zent geringer aus als eine Rente mit 67 Jahren. Der Rentenabschlag bleibt dann ein Leben lang bestehen.

Wer sogar 45 Jahre Wartezeit vorweisen kann – wobei sich die Jahre der Anrechnung etwas anders gestalten als bei der Rente für langjährig Versicherte – kann zwei Jahre vor seiner Regelaltersgrenze abschlagsfrei in Rente gehen. Das ist die „Rente für besonders langjährig Versicherte“, die etwas besser als „Rente mit 63“ bekannt ist. De facto handelt es sich dabei aber mittlerweile für die Geburtsjahrgänge ab 1964 um eine abschlagsfreie Rente mit 65 Jahren.



Schwerbehinderte können ebenfalls zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze abschlagsfrei in Rente gehen und diesen Zeitpunkt – unter Inkaufnahme einer Minderung von maximal 10,8 Prozent – um weitere drei Jahre vorverlegen. Auch hier liegt die Mindestwartezeit bei 35 Jahren.

Ausgleichszahlungen

Apropos Abschläge – diese Minderung der Rente lässt sich durch Zahlungen an die Rentenversicherung aus-

gleichen. Das bedeutet: Der Versicherte meldet sich bei der Rentenversicherung und gibt an, dass er vor seiner Regelaltersgrenze in Rente gehen möchte. Daraus ergibt sich ein bestimmter Abschlag, zum Beispiel 3,6 Prozent bei einem geplanten Renteneintritt ein Jahr vor der persönlichen Altersgrenze.

Die Rentenversicherung teilt dem Versicherten dann mit, welche Summe er an die Rentenversicherung zahlen muss, um die zu erwartenden Abschläge teilweise oder sogar vollständig auszugleichen. Der Versicherte hat dann die Möglichkeit, die Summe in Teilen oder mit einer einmaligen Zahlung zu begleichen.

Diese Möglichkeit der Sonderzahlung ist für Rentenversicherte grundsätzlich ab 50 Jahren möglich. Und auch wenn bereits eine vorzeitige Altersrente mit Abschlägen gezahlt wird, können Sonderzahlungen getätigt und die Rentenminderung ausgeglichen werden. Ab Erreichen der Regelaltersgrenze oder dem möglichen Bezug einer vorgezogenen, abschlagsfreien Rente sind allerdings keine Sonderzahlungen mehr möglich. Unser Tipp: Lassen Sie sich zu den steuerlichen Auswirkungen einer Sonderzahlung unbedingt von einem Steuerberater oder einem Lohnsteuerverein beraten!

Keine Rente ohne Antrag

Um die Wartezeit auch wirklich zu erfüllen, sollte jeder Rentenversicherte mindestens einmal eine sogenannte „Kontenklärung“ vorgenommen haben. Das bedeutet, dass der Versicherungsverlauf genau darauf überprüft wird, ob sich alle rentenrechtlich relevanten Zeiten darin wiederfinden. Falls das nicht der Fall ist, können Unterlagen – zum Beispiel von Ausbildungszeiten oder Ferienjobs – nachgereicht und so Lücken im Versicherungsverlauf geschlossen werden. Dies wirkt sich möglicherweise rentensteigernd aus.

Wenn der Zeitpunkt des persönlichen Renteneintritts feststeht, empfiehlt es sich, rund drei Monate vor Beginn der Rente den Rentenantrag zu stellen. Denn die Rente kommt nicht automatisch – vielmehr gilt: Keine Rente ohne Antrag! Der Antrag kann bequem online von zu Hause ausgestellt werden oder auch in Papierform. Wer es persönlicher mag und vielleicht noch Fragen hat, kann den Antrag auch bei einer der Auskunft- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung stellen oder bei einem der rund 2 600 ehrenamtlichen Versichertenberater. Anlaufstellen in der Nähe sind auf „www.deutsche-rentenversicherung.de“ zu finden.

Rentenbezug und Arbeit

Der Beginn der Rente muss nicht zwingend das Ende des Arbeitslebens bedeuten. In § 41 SGB VI heißt es sogar ausdrücklich: „Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann.“ Allerdings ist im Tarifvertrag der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ein Passus enthalten, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an das Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze knüpft.

Was ist aber mit denjenigen, die – wie oben beschrieben – eine Rente vor der Regelaltersgrenze in Anspruch nehmen, zum Beispiel mit Abschlägen oder wegen Schwerbehinderung oder besonders langjähriger Versicherung? In diesen Fällen endet das Arbeitsverhältnis nicht unbedingt automatisch mit Bewilligung der Rente – die Rente kann parallel zur bisherigen Berufstätigkeit bezogen werden, dazu ist jedoch ein Blick in den Arbeits- bzw. Tarifvertrag notwendig.

Anreiz für Hinzuverdienst

Es gibt verschiedene Gründe und Motivationen, auch neben dem Bezug einer Altersrente – vor oder auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze – noch zu arbeiten. Das können finanzielle Notwendigkeiten oder auch monetäre Anreize sein; die Möglichkeiten dazu wurden in den vergangenen Jahren jedenfalls kräftig ausgebaut und deutlich flexibler gestaltet. Insbesondere der demografische Wandel und der Fachkräftemangel haben die Politik dazu veranlasst, entsprechende Regelungen einzuführen, und weitere Reformen werden wohl noch auf den Weg gebracht

Es lohnt sich finanziell also immer mehr, im Alter berufstätig zu sein. Besonders augenfällig wird dies am Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten zum 1. Januar 2023 – seit diesem Zeitpunkt kann zu allen Altersrenten unbegrenzt hinzuverdielt werden, ohne dass die Rente gekürzt wird. Eine Beschäftigung neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente wirkt sich dabei grundsätzlich rentensteigernd aus, denn es besteht weiterhin Rentenversicherungspflicht. Der Versicherte und der Arbeitgeber zahlen also immer noch in die Rentenversicherung ein, auch bei einer geringfügigen Beschäftigung.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze gibt es ebenfalls keine Hinzuverdienstgrenze zur Rente. Wer sich jedoch dazu entschließt, im alten oder auch in einem neuen Job

über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten und erst später in Rente geht, profitiert davon, denn jeder Monat des aufgeschobenen Rentenbeginns über die Regelaltersgrenze hinaus erhöht die Rente um 0,5 Prozent.

Grundsätzlich gilt ab Erreichen der Regelaltersgrenze, dass vom Versicherten keine Rentenversicherungsbeiträge mehr gezahlt werden. Auf diese „Versicherungsfreiheit“ kann allerdings verzichtet werden, sodass weitere Beiträge entrichtet und somit die Rentenhöhe gesteigert werden kann.

Möglichkeit der Teilrente

Zur weiteren Flexibilisierung des Übergangs vom Arbeitsleben in die Rente dient noch das Instrument der „Teilrente“. Das bedeutet, dass Versicherte eine Rente stufenlos von 10 bis 99,99 Prozent in Anspruch nehmen können. Aber welchen Vorteil könnte das haben? Zum einen werden bei vorgezogenen Renten nur auf den Teil Abschläge fällig, der auch tatsächlich bezogen wird. So können sich durchaus positive Effekte für die Gesamrente ergeben, wenn neben dem Bezug der Teilrente noch weitergearbeitet wird. Da dieses Konstrukt allerdings recht kompliziert ist, empfiehlt sich eine eingehende Beratung seitens der Rentenversicherung, am besten anhand von individuellen Beispiel-

rechnungen. Wichtig zu wissen: Von einer Teilrente kann jederzeit wieder in eine Vollrente gewechselt werden.

Zudem kann die Teilrente für pflegende Angehörige große Vorteile bedeuten. Denn: Wer Angehörige in einem bestimmten Umfang pflegt, die Regelaltersgrenze erreicht hat und eine Vollrente bezieht, erhält keine zusätzlichen Rentenpunkte für die erbrachte Pflegeleistung. Dies ist aber anders beim Bezug einer Teilrente – in diesen Fällen werden Rentenpunkte gesammelt, damit steigert der pflegende Rentner seine eigene Rente. Noch ein wichtiger Hinweis: Die Entscheidung für eine Teilrente anstatt einer Vollrente kann dazu führen, dass die Betriebsrente nicht ausgezahlt wird. Darum ist es wichtig, auch dieses Thema mit in den Blick zu nehmen und sich vor dem Eintritt in eine Teilrente beim Arbeitgeber oder dem Träger der Betriebsrente zu erkundigen, welche Folgen eine Teilrente hätte.

Erst säen, dann ernten – so hat die Rente lange funktioniert. In Zukunft werden sich beide Phasen wohl immer stärker überlappen. Ob dies im Einzelfall sinnvoll und überhaupt möglich ist, kann nur individuell entschieden werden. Wichtig ist, rundum gut beraten zu sein.

Hendrik Steven

Aus dem GdS-Magazin Heft 9/10-2024 ■

Ernte der Diensttätigkeit

Wissenswertes zum Pensionsbeginn

Nicht nur Tarifbeschäftigte „ackern“ lange Jahre bis zum Renteneintritt. Auch wenn bisweilen anderes behauptet wird, haben sich auch Verbeamtete viele Jahre abgerackert und möchten die Früchte ihres Diensttätigkeit ernten.

Und auch hier stellt man sich die Fragen: Wann gehe ich in Pension? Muss ich einen Antrag stellen und wenn ja, wann und wo stelle ich den Antrag? Wie hoch fällt die Pension aus und kann oder muss ich nebenher weiterarbeiten? Und was dürfte ich hinzuverdienen? Diesen und weiteren Fragen geht das BTE-Magazin ergänzend zum GdS-Artikel (siehe Seite 8) im Folgenden nach.

„Wann gehe ich in Pension?“ Früher oder später stellt sich auch allen Verbeamteten die Frage des Ruhestandes. Auch hier ist die Antwort darauf nicht ganz einfach.

Ein Beamtenverhältnis gilt im Regelfall zwar auf Lebenszeit. Soweit die Theorie. In der Praxis markiert jedoch das Beamtenstatusgesetz (BeamStG) die Regel-

altersgrenze und den Eintritt in den Ruhestand. Genau wie beim Höchstalter für die Verbeamtung erlaubt das föderale System der Bundesrepublik dem Bund und den Ländern, die Altersgrenzen für den Ruhestand eigenständig zu regeln.

Die meisten Beamtinnen und Beamten, die nach 1964 geboren wurden, können erst nach 67 Jahren regulär in den Ruhestand gehen. Viele Verbeamtete möchten jedoch schon früher nicht mehr arbeiten. Dabei gibt es drei Unterscheidungen:

Vor 1964 geboren

Die Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte des Bundes beispielsweise wurde schrittweise angehoben. Ist man vor 1964 geboren, darf man früher als mit 67 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand. 1946 und früher Geborene durften mit 65 Jahren ohne Abschläge in den Ruhestand gehen. Ab da gab es bis zum Jahr 1958 jeweils einen Monat Aufschlag. Ab 1958 Geborene müssen dann jeweils zwei Monate pro Jahr länger arbeiten.

Regelaltersgrenze für Beamtinnen und Beamte der Länder

Baden-Württemberg	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 40 LBG BW)
Bayern	67 Jahre* (frühestens ab 64 Jahre – Art. 64 BayBG)
Berlin	65 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – schrittweise Anhebung vorgesehen ab 2026 – § 39 LBG Berlin)
Brandenburg	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 46 LBG Brandenburg)
Bremen	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 36 BremBG)
Hamburg	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 36 HmbBG)
Hessen	67 Jahre* (frühestens ab 62 Jahre – § 35 HBG)
Mecklenburg-Vorpommern	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 36 LBG M-V)
Niedersachsen	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 57 NBG)
Nordrhein-Westfalen	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 33 LBG NRW)
Rheinland-Pfalz	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 39 LBG RP)
Saarland	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 44 SBG)
Sachsen	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 48 SächsBG)
Sachsen-Anhalt	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 40 LBG LSA)
Schleswig-Holstein	67 Jahre* (frühestens ab 63 Jahre – § 36 LBG SH)
Thüringen	67 Jahre* (frühestens ab 62 Jahre – § 26 ThürBG)

* Ausnahmen für einzelne Berufsgruppen wie Polizei, Feuerwehr, früher Geborene oder Schwerbehinderte.

Frühere Altersgrenzen für bestimmte Gruppen

Für bestimmte Gruppen gelten frühere Altersgrenzen für den Ruhestand, zum Beispiel für Berliner Beamte, Beamte im Dienst der Polizei, Feuerwehr oder des Justizvollzugsdienstes oder auch besonders lange Beschäftigte.

- Verbeamtete in Berlin:
In Berlin liegt die Regelaltersgrenze aktuell immer noch bei 65 Jahren, auch wenn sie in den anderen Bundesländern schrittweise angehoben wurde. Allerdings soll auch hier die Regelaltersgrenze ab 2026 schrittweise angehoben werden.
- Besonders lange beschäftigte Verbeamtete:
Wer besonders lange gearbeitet hat, kann ohne Abschläge etwas früher in Ruhestand gehen. Dafür müs-

sen Beamtinnen und Beamte 45 Dienstjahre vorweisen.

- Vorliegen einer schweren Behinderung: Verbeamtete mit einem Behinderungsgrad von mindestens 50 können mit 65 Jahren abschlagsfrei in den Ruhestand gehen. Je nachdem, wann sie geboren sind, ist ein Antrag auf vorzeitigen Ruhestand ab 63 oder sogar noch früher möglich. In Berlin und NRW beispielsweise geht dies ab der Vollendung des 60. Lebensjahres.
- Polizei, Feuerwehr, Justizvollzugsdienst: Besondere Regeln gelten für bestimmte Berufsgruppen – wer bei der Polizei, der Feuerwehr oder im Justizvollzugsdienst gearbeitet hat, kann schon mit 62 oder 63 ohne Abschläge in den Ruhestand gehen. Je nach Bundesland können sich die Altersgrenzen jedoch unterscheiden – in Berlin ist zum Beispiel je nach Verwendung und Eingruppierung eine Pensionierung zwischen 60 und 65 möglich.

Mit Abschlägen

Jede Beamtin/jeder Beamte kann früher in den Ruhestand gehen, wenn sie/er weniger Pension in Kauf nimmt, also sogenannte Abschläge akzeptiert.

Auch Verbeamtete, welche die Regelaltersgrenze des Bundes oder ihres Bundeslands noch nicht erreicht haben, können einen Antrag auf eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand stellen und dafür Abschläge akzeptieren. Es werden dann 0,3 Prozent für jeden Monat (oder 3,6 Prozent für jedes Jahr), den (das) sie früher in Pension gehen, vom Ruhegehalt abgezogen. Sie dürfen den vorzeitigen Ruhestand allerdings erst ab einem bestimmten Alter beantragen – das ist die sogenannte Antragsaltersgrenze. Verbeamtete beim Bund zum Beispiel können ab 63 einen Antrag für die Versetzung in den Ruhestand stellen.

Fortsetzung nächste Seite

Rechenbeispiel:

Eigentliche Regelaltersgrenze:	67 Jahre
Antragsaltersgrenze:	63 Jahre
Gewünschter Rentenbeginn:	63 Jahre
Differenz zwischen Regelaltersgrenze und Antragsaltersgrenze/gewünschtem Pensionsbeginn	vier Jahre (48 Monate)
48 Monate x 0,3 Prozent Abschlag pro Monat:	insgesamt 14,4 Prozent Abschläge vom Ruhegehalt

Alternative: Sabbatical

Eine weitere Möglichkeit, die Arbeit ein Jahr früher zu beenden, ist ein Sabbatical: Verbeamtete arbeiten dann eine Phase lang wie bisher, bekommen jedoch ein geringeres Gehalt – sie werden zum Beispiel für eine halbe Stelle bezahlt. Dafür wird dieses Gehalt dann aber auch während des Jahres, in dem sie sich freinehmen, weitergezahlt. Wer dies vorhat, muss das Sabbatical langfristig planen und es formal beim Dienstherrn beantragen.

Was zählt alles zu Dienstjahren?

„Dienstjahre“ in diesem Sinne sind: ruhegehaltfähige Beamtenzeiten, Zeiten des Wehr- und Zivildienstes, ruhegehaltfähige Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst, Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit sie nicht ruhegehaltfähig sind und auch nicht im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit stehen, Zeiten einer zugeordneten Erziehung eines Kindes bis zum vollendeten 10. Lebensjahr des Kindes, unabhängig davon, wann das Kind geboren ist, sowie Pflegezeiten.

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung und einer eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit sind dabei voll anzurechnen.

Soweit sich bei der Berechnung Zeiten überschneiden, sind diese nur einmal zu berücksichtigen. Sofern keine der vorgenannten Ausnahmen vorliegt, ist das Ruhegehalt zu mindern.

Wie hoch fällt das Ruhegehalt aus?

Verbeamtete erhalten ein Ruhegehalt (auch: Pension), dessen Höhe von dem Gehalt am Ende ihres Berufslebens und der Anzahl ihrer Dienstjahre abhängt. Zu den

Versorgungsleistungen für Beamtinnen und Beamte gehören auch Unfallfürsorge und Witwen- und Waisengeld beim Tod einer Beamtin/eines Beamten oder Ruhestandsbeamtin/-beamten.

Die Pension fällt in der Regel deutlich höher aus als die Rente: Das durchschnittliche Ruhegehalt lag 2023 bei 3.240 Euro brutto, die Altersrente lag nach mindestens 45 Versicherungsjahren im Durchschnitt bei einer monatlichen Rente von 1.543 Euro. Das liegt unter anderem daran, dass das Ruhegehalt anhand der letzten – und damit höchsten – Bezüge berechnet wird. Überdies soll sie gleich zwei Säulen der Altersversorgung abdecken: die gesetzliche und die betriebliche Altersvorsorge.

Um sein Ruhegehalt zu berechnen, muss man zunächst den Ruhegehaltssatz bestimmen: Für jedes Jahr, das Verbeamtete in Vollzeit gearbeitet haben, bekommen sie rund 1,79 Prozent des Gehalts ihrer letzten zwei Dienstjahre als Pension. Wenn man in der Zeit nur eine Teilzeitstelle von 50 Prozent hatte, bekommt man auch nur die Hälfte der Pension. Der Ruhegehaltssatz gibt nun an, wie viel man aufgrund der gesamten Dienstzeit prozentual von den letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezügen als Ruhegehalt erhält.

Beispiel: 10 Jahre Vollzeit

Wer zehn Jahre Vollzeit gearbeitet hat, bekommt zehnmal 1,79 Prozent des letzten Gehalts als Ruhegehalt, also 17,9 Prozent.

Beispiel: 40 Jahre Vollzeit

Maximal kann man 40 Dienstjahre anrechnen, was dann bei Vollzeitarbeit ein Ruhegehalt von 40-mal 1,79 Prozent des Gehalts der letzten zwei Jahre ergibt, also insgesamt rund 71,75 Prozent.

Rechenbeispiel:

Dienstzeit	37,84 Jahre
Ruhegehaltssatz (37,84 Jahre x 1,79 Prozent):	67,88 Prozent
Ruhegehaltsfähiger Dienstbezug (fiktive Annahme):	3.633,38 Euro
Ruhegehalt (67,88 Prozent von 3.633,38 Euro):	2.466,34 Euro

Zu beachten: Es werden noch Beiträge zu Pflegeleistungen abgezogen.

Ist ein Nebenerwerb möglich?

Beachten muss man, dass frühpensionierte Beamtinnen und Beamte jeden Nebenverdienst melden müssen. Es gelten bestimmte Zuverdienstgrenzen, ab denen die Bezüge gekürzt werden können.

Wie sieht es mit der Steuer aus?

Verbeamtete müssen ihr Ruhegehalt in voller Höhe versteuern. Besonderheit: Das Ruhegehalt von Beamten gilt nicht als Rente, sondern als nachträglicher Arbeitslohn. Es gehört daher zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Verbeamtete im Ruhestand tragen das Ruhegehalt daher entsprechend und wie bisher in der Anlage N der Steuererklärung ein. Auch weiterhin behält der Dienstherr monatlich die Lohnsteuer ein.

So beantragt man die Versetzung in den Ruhestand

- Holen Sie Informationen ein:
Informieren Sie sich über die **Altersgrenzen**, die in Ihrem Bundesland oder beim Bund gelten, und prüfen Sie Ihre **Ansprüche**, indem Sie eine offizielle Berechnung anfordern.
- Früherer Ruhestand abschlagsfrei möglich?
Prüfen Sie, ob Gründe vorliegen, weshalb Sie früher in den Ruhestand gehen können. Sind Sie **früher als 1964 geboren**? Gehören Sie zu einer der **Gruppen**, die bereits vor dem 67. Lebensjahr aufhören darf zu arbeiten? Haben Sie zum Beispiel eine **Behinderung**, kümmern Sie sich um deren Anerkennung, bevor Sie den Antrag stellen. Die Begründung eines Antrags lässt sich nicht nachträglich ändern.
- Abschläge durchrechnen
Denken Sie auch darüber nach, wie sich die **finanziellen Einbußen** durch einen früheren Eintritt in den Ruhestand durch Abschläge und unter Umständen weniger als 40 Dienstjahre für Sie auswirken.
- Stellen Sie den Antrag
In dem **Antrag** müssen bestimmte Informationen enthalten sein, zum Beispiel, wie alt Sie sind, ab wann genau Sie in den Ruhestand gehen wollen und ob ein Behinderungsgrad vorliegt.



der Dienstpflichten dauerhaft unfähig ist und nicht anderweitig eingesetzt werden kann. Als grobe Regel gilt: Verbeamtete gelten als dienstunfähig, wenn sie innerhalb von sechs Monaten länger als drei Monate nicht in der Lage sind, ihre Dienstpflicht zu erfüllen und auch in den nächsten sechs Monaten nicht wieder vollständig einsatzfähig sind. Dienstunfähigkeit muss durch ein amtsärztliches Gutachten nachgewiesen werden. Wird die Dienstfähigkeit wiederhergestellt, zum Beispiel durch die Heilung einer schweren Krankheit, können Verbeamtete eine erneute Berufung beantragen. Die Jahre, die ihnen gegebenenfalls noch bis zum 60. Lebensjahr fehlen, werden zu zwei Dritteln zu ihren Arbeitsjahren hinzugerechnet. Ab 60 gelten bei Dienstunfähigkeit die normalen Abschläge. Keine Abschläge gibt es, wenn die Dienstunfähigkeit von einem Dienstunfall herrührt.

Die Minderung des Ruhegehaltes darf **jedoch 10,8 Prozent nicht übersteigen**. Das heißt, das errechnete Ruhegehalt wird um den ermittelten Prozentsatz (Versorgungsabschlag) vermindert. Es wird stets der Geldwertbetrag gemindert und nicht der Ruhegehaltsatz. Der Versorgungsabschlag wird auf Dauer erhoben.

Ein Versorgungsabschlag ist nicht zu erheben, wenn man aufgrund eines Dienstunfalles dienstunfähig geworden ist oder wenn man zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Jahre Dienstjahre zurückgelegt hat.

Einen Anspruch auf ein Ruhegehalt bei Dienstunfähigkeit haben Verbeamtete auf Lebenszeit mit einer Dienstzeit von mindestens fünf Jahren. Wer diese Dienstzeit noch nicht vorweisen kann, erhält nur dann ein Ruhegehalt, wenn ein Unfall im Dienst die Ursache war. Doch auch Verbeamtete, die nach dem Eintreten ihrer Dienstunfähigkeit ein Ruhegehalt erhalten, sind oft damit konfrontiert, dass es deutlich niedriger ausfällt als ihr bisheriges Gehalt. Darum empfiehlt es sich, mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung, auch Dienstunfähigkeitsversicherung genannt, vorzusorgen.

Lars Forche ■

Was passiert bei Dienstunfähigkeit?

Sind Verbeamtete dienstunfähig, können sie in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden (Frühpensionierung). Dienstunfähig ist eine Beamtin/ein Beamter, wenn sie/er wegen seines/ihres körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung

Eine Ära geht zu Ende Schließung des Eichamtes Dortmund

Zum Ende des Jahres 2024 schloss das Eichamt Dortmund seine Pforten. Das Gebäude, das aus dem Jahr 1909 stammt, war in die Jahre gekommen, es bestand dringender Sanierungsbedarf. Nachdem allerdings feststand, dass die Kosten für die Sanierung größer als die Aufwendungen für einen Neubau sein würden, eine geeignete Fläche dafür aber auch nicht ohne Weiteres zu finden war, entschied man sich für eine kostengünstigere und zeitgemäßere Alternative.

Da es sich bei der zum Landesbetrieb Mess- und Eichwesen Nordrhein-Westfalen (LBME NRW) gehörenden Betriebsstelle an der Kronprinzenstraße in Dortmund um ein Eichamt ausschließlich für Sonderaufgaben wie die Prüfung von Schallpegelmessgeräten oder die Überwachung von Prüfstellen handelte, wurden diese Aufgaben im Zuge der Umstrukturierung auf andere Betriebsstellen verlagert. Auch für die Mitarbeitenden konnten überwiegend gute Lösungen gefunden werden. Infolge der Flexibilisierung von Arbeitsprozessen hin zu mehr mobiler Arbeit und dem Einsatz von zu Hause fanden die Kolleginnen und Kollegen in den Eichämtern Hagen und Arnsberg eine neue Dienststelle. Eine Außenstelle, die Messstelle für Umweltradioaktivität und die Bereiche der Prüfung von Messgeräten für Schall-/Personen-, Orts- und Diagnostikdosimeter verbleiben allerdings in Dortmund. Diese befanden und befinden sich weiterhin an der Marsbruchstraße auf dem Gelände des Materialprüfungsamtes (MPA). Hier konnten zudem weitere Büros und ein Prüfraum angemietet werden. Diese Außenstelle unterliegt nun der Führung des Eichamtes Arnsberg.

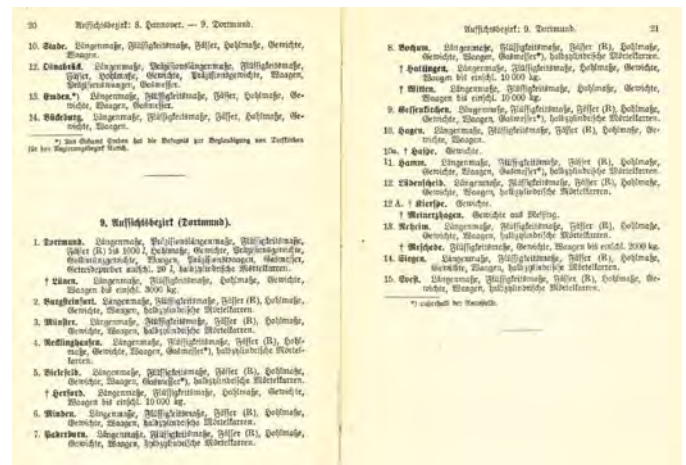
Zur Geschichte

Im Zuge der Neuordnung des Deutschen Bundes wurde das Rheinland als „Rheinprovinz“ und Westfalen als „Provinz Westfalen“ 1815 im Rahmen des sogenannten „Wiener Kongresses“ dem damaligen Preußen zugeordnet.

Zur Geschichte



Das Gebäude des Eichamtes Dortmund vom Hof aus gesehen: Rechts das Hauptgebäude, in dem ehemals die Eichdirektion Dortmund untergebracht war und links das mit einer Torüberbauung verbundene Nebengebäude, © LBME NRW



Zuständigkeiten des Eichamtes Dortmund 1926:
„Längenmaße, Präzisionslängenmaße, Flüssigkeitsmaße, Fässer bis 1.000 Liter, Hohlmaße, Gewichte, Präzisionsgewichte, Goldmünzgewichte, Waagen, Präzisionswaagen, Gasmesser, Getreideprober ausschließlich 20 Liter und halbzylindrische Mörtelkarren“

© Lars Forche (Verzeichnis der Eichbehörden des Deutschen Reiches mit Angabe der Befugnisse, PTR, Abt. I für Maß und Gewicht, Berlin 1926)



Eichamt Dortmund 1995, © LBME NRW

Eine weitere bedeutende Neuerung als Voraussetzung für die Gründung der Eichämter in der Rheinprovinz und der Provinz Westfalen war die „Preußische Maß- und Gewichtsordnung“ von 1816. Im Folgenden wurden die Fertigung von Ur-Normalen, Prüf-Normalen und Gebrauchsnormalen angeordnet, darüber hinaus auch die Errichtung einer Eichungskommission in Berlin sowie in jedem Regierungsdepartement und schließlich die Er-

richtung von „Eichungsämtern“ in den verkehrsreichsten Städten.

Eine von insgesamt 25 Eichungskommissionen in Preußen wurde 1817 in Arnsberg eingerichtet. Im „Regierungsdepartement Arnsberg“ wurden wiederum zwischen 1817 und 1857 schrittweise 21 Eichungsämter geschaffen. Dazu gehörte auch das am 1. April 1819 eingerichtete Gemeinde-Eichamt in Dortmund.

Zu Beginn des Jahres 1872 trat eine neue Maß- und Gewichtsordnung im Deutschen Reich in Kraft. Flächendeckend wurde nun ein neues metrisch-dezimaler Maß- und Gewichtssystem eingeführt. Aber auch die Eichverwaltung ist neu geordnet worden, aus dem Gemeinde-Eichamt Dortmund wurde das „Staatseichamt Dortmund“.

Die Eichungskommission Arnsberg wurde aufgehoben und stattdessen die Eichungsinspektion Dortmund eingerichtet, die für die Provinz Westfalen zuständig war. In Dortmund war von nun an also sowohl das Staatseichamt Dortmund – im Nebengebäude der Kronprinzenstraße – als auch die Eichungsinspektion Dortmund im Hauptgebäude ansässig. 1920 wurde aus der Eichungsinspektion die „Eichdirektion Dortmund“.

Im Jahr 1944 ist das Hauptgebäude, in dem sich die Landeseichdirektion Dortmund befand, komplett zerstört worden. Der Zustand des Nebengebäudes ist nicht genau überliefert, vermutlich hat das Nebengebäude – also das Eichamt Dortmund – den Krieg einigermaßen unbeschadet überstanden, sodass davon auszugehen ist, dass das Eichamt ununterbrochen dort tätig war. Bis zum Jahr 1948 nahm die Landeseichdirektion Dortmund ihre Geschäfte von Detmold aus wahr. 1948 war das ursprüngliche Gebäude wiederaufgebaut und die Landeseichdirektion kam wieder nach Dortmund zurück.

Ab 1947 unterstanden die Landeseichdirektionen (LED) Köln und Dortmund dem Wirtschaftsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, das am 23. August 1946 gegründet wurde.

Die LED Köln war zuständig für die Regierungsbezirke Aachen, Düsseldorf und Köln mit insgesamt zwölf Eichämtern; die LED Dortmund war für die Regierungsbezirke Münster, Detmold und Arnsberg zuständig und Aufsichtsinstanz für insgesamt 14 Eichämter.

1967 reduzierte sich die Anzahl der Eichämter, es gab schließlich nur noch insgesamt zwölf. Die Eichämter Aachen, Köln, Düsseldorf, Duisburg und Krefeld unterstanden der LED Köln, die Eichämter Bielefeld, Dortmund, Hagen, Münster, Neheim-Hüsten, Paderborn und Recklinghausen unterstanden der LED Dortmund.

1969 wurden schließlich die beiden Landeseichdirektionen zu einer einzigen Landeseichdirektion in Köln zusammengelegt.

Die letzte große Änderung – nicht für nur das Eichamt Dortmund, sondern für die ganze Eichverwaltung NRW – war die Umwandlung der Eichbehörde NRW in einen Landesbetrieb.

Am 1. Januar 2001 war die Geburtsstunde des LBME NRW mit der Direktion in Köln und insgesamt zehn Betriebsstellen. Die Eichämter Krefeld und Paderborn waren kurz zuvor geschlossen worden.

Aus dem Eichamt Dortmund wurde die „Betriebsstelle für Sonderaufgaben Eichamt Dortmund“.

Ralf Tillekamp / Lars Forche ■



Schlüssel(rück)übergabe: Betriebsstellenleiter Dieter Schäfer (rechts) gibt die Schlüssel symbolisch zurück an den Vermieter, den Bau- und Liegenschaftsbetrieb Nordrhein-Westfalen (BLB NRW), vertreten durch Thomas Christowzik
© LBME NRW

Bürokratie

Was ist das? Eine Definition.

Bürokratie ist das Ausführen von Verwaltungstätigkeiten nach klaren Vorgaben und innerhalb festgelegter Strukturen. Bürokratisches Handeln findet sich sowohl in staatlichen als auch nichtstaatlichen Verwaltungen – in Behörden, Unternehmen, Vereinen oder auch Gewerkschaften. Die Bürokratie muss sich dabei genau an die Gesetze halten und wird durch die Justiz kontrolliert. In den Verwaltungen soll jeder Bürger gleichbehandelt werden: Will man einen neuen Reisepass beantragen, gibt es ein Verfahren für alle, niemand wird bevorzugt. Gesetze – zum Beispiel Vorschriften zum Klimaschutz, zur Digitalisierung oder das Mess- und Eichrecht – sollen so wirken, dass jeder Bürger nur so weit wie nötig eingeschränkt wird, um darüber ein gemeinsames Ziel zu erreichen: zum Beispiel das richtige Messen und Abrechnen über Messgeräte. Die Verwaltung setzt diese Gesetze um und sorgt dafür, dass sie eingehalten und beachtet werden. Das schränkt den Einzelnen ein, dient aber dem Gemeinwohl.

Oft wird Bürokratie allerdings als belastend empfunden und mit einem Übermaß an Vorschriften gleichgesetzt. Bürokratieabbau ist daher ein Ziel der Bundesregierung. Gemeint ist ein Abbau von Vorschriften und Gesetzen, was sowohl Bürgerinnen und Bürger als auch Unternehmen entlasten soll.

Das Wort Bürokratie ist im 18. Jahrhundert im absolutistischen Frankreich als Spott- und Schimpfwort geprägt worden. Im 19. Jahrhundert richtete es sich in Deutschland gegen monarchisches Beamtentum und obrigkeitstaatliche Verwaltung. Diese herrschaftskritische Prägung, verbunden mit Ressentiments etwa gegen Beamte, Aktenförmigkeit und Regelbindung, transportiert das Wort seitdem immer mit. Es funktioniert als Markierung von etwas Unerwünschtem. Seit etwa 40 Jahren wird Bürokratie überwiegend mit wirtschaftsbezogener Regulierung gleichgesetzt. Zum mit Entbürokratisierung verbundenen Kontext gehört der zeitgenössische Dreiklang von Liberalisierung, Privatisierung und Deregulierung.

Kann man das messen? Der Erfüllungsaufwand.

Tatsächlich wird Bürokratie gemessen und dargestellt, um Veränderungen sichtbar zu machen. Das umfassendste Maß der Gesetzesfolgen, das im Rahmen der Bürokratiekostenmessung ermittelt wird, ist der Erfüllungsaufwand. Dieser beinhaltet den Zeitaufwand und die Kosten, die den Normadressaten Bürgerinnen und Bürgern, Wirtschaft und Verwaltung durch die Befol-

Überblick über die Veränderungen des Erfüllungsaufwands

Einmaliger Erfüllungsaufwand



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

gung einer gesetzlichen Vorgabe entstehen.

Dazu zählen beispielsweise Dokumentations- und Meldepflichten (wie die Meldung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter), Kennzeichnungspflichten (wie das Energielabel für Elektrogeräte) oder die Mitwirkung bei Kontrollen (wie die Außenprüfung durch das Finanzamt oder Überwachungsmaßnahmen der Eichbehörden), aber auch die Einhaltung gesetzlich vorgeschriebener technischer Mindeststandards oder Vorgaben bezüglich des Arbeits- und Tierschutzes oder eben auch im Bereich des Eichrechts.

Im Zuge der Einführung neuer rechtlicher Regelungen ist die Bundesregierung verpflichtet, den veränderten Erfüllungsaufwand zu ermitteln. In der „Gesetzesfolgenabschätzung“ ist die Veränderung des Erfüllungsaufwands ein wichtiger Indikator zur Beurteilung der Folgekosten für die Betroffenen und unterstützt bei der Auswahl der am wenigsten aufwendigen Regelungsalternative. Der Nationale Normenkontrollrat als unabhängige Instanz prüft, ob das verantwortliche Bundesministerium den Erfüllungsaufwand nachvollziehbar dargestellt hat.

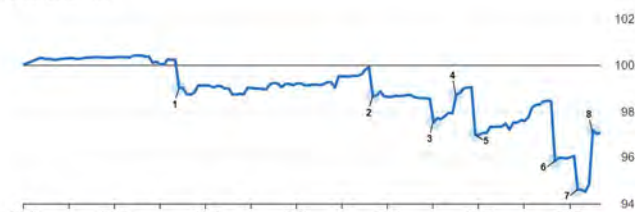
Die Bundesregierung berichtet jährlich über die Entwicklung des Erfüllungsaufwands. Die Ergebnisse werden in einem Jahresbericht „Bessere Rechtsetzung der Bundesregierung“ und in einer Dokumentation zur „Entwicklung des jährlichen Erfüllungsaufwandes“ des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht (www.destatis.de).

Was kostet der „Papierkram“? Der Bürokratiekostenindex.

Der Bürokratiekostenindex (BKI) soll die bürokratische Belastung der Unternehmen greifbar machen und zeigt, wie diese sich im Zeitverlauf entwickelt. Dabei zielt der BKI auf die Aufwände bei der Erledigung des klassischen „Papierkram“ ab. Dazu gehört das Stellen von Anträgen, Durchführen von Meldungen, Kennzeichnungen, Meldungen zu Statistiken oder die Erbringung von Nachweisen. Die Bürokratiekosten sind somit als Teilbereich des Erfüllungsaufwands zu verstehen. Er umfasst den gesamten messbaren Zeitaufwand und die Kosten, welche durch die Befolgung bundesrechtlicher Vorschriften entstehen.

Bürokratiekostenindex

Januar 2012 = 100



1: Schwellenwertanhebung Buchführung/Inventur
2: Elektronische AU-Bescheinigung
3: Zentrale Datenschutz-Folgenabschätzung Telematik
4: Schwellenwertanhebung Buchführung/Inventur (Nachmessung)
5: Ausstellung von Rechnungen (Nachmessung)
6: Obligatorische E-Rechnung im B2B-Bereich
7: Anhebung der Schwellenwerte für Unternehmensgrößenklassen im Handelsbilanzrecht
8: Nachhaltigkeitsberichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU

© StB Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

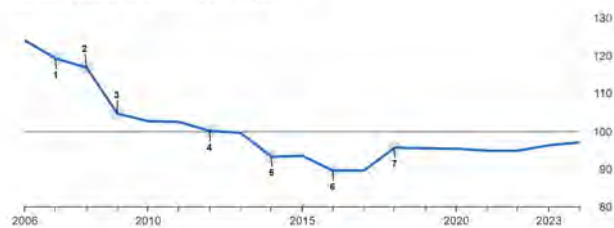
Im Blickfeld stehen also Belastungen, die in Unternehmen entstehen, wenn diese aufgrund bundesrechtlicher Regelungen Daten oder sonstige Informationen beschaffen, übermitteln oder verfügbar halten müssen. Diese Pflichten werden Informationspflichten genannt. Um die entstehenden Belastungen für Unternehmen abzubilden, beschloss die Bundesregierung 2012 als Teil des Programms „Bürokratieabbau und bessere Rechtsetzung“ die Einführung des BKI. Die Basis des BKI bilden die Bürokratiekosten der Wirtschaft zum 1. Januar 2012. Bringt die Bundesregierung rechtliche Regelungen auf den Weg, die die Unternehmen zukünftig von Bürokratiekosten entlasten, so sinkt der BKI. Beschließt sie Regelungen, die neue bürokratische Belastungen für Unternehmen schaffen, führt dies zu steigenden BKI-Werten.

Jeder will Statistiken. Das Belastungsbarometer.

Das Belastungsbarometer misst die jährliche Bürokratiebelastung der Wirtschaft durch amtliche Statistiken. Dadurch leistet es einen wichtigen Beitrag, um die nach wie vor hohe „gefühlte“ Statistikbelastung realistisch abzubilden. Zum Stand 1. Januar 2024 liegt die Gesamtbelastung durch amtliche Statistikpflichten bei 324 Millionen Euro. Damit sind deutlich unter ein Pro-

Belastung der Wirtschaft durch die amtliche Statistik

Index 2012 = 100, rechtl. induzierte Änderungen



1: Fallzahlhebung Monatsbericht Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe
2: Fallzahlreduktion Konjunkturstatistik Dienstleistungsbereich
3: Einführung von ATLAS Extrahandelsstatistik
4: Höhere Meldeschwelle Intrahandelsstatistik
5: Verpflichtende Online-Meldung
6: Höhere Meldeschwelle Intrahandelsstatistik
7: Verpflichtende Online-Meldung (Nachmessung)

© StB Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

zent der Bürokratiekosten der Unternehmen in Deutschland auf das Ausfüllen einer amtlichen Statistik zurückzuführen.

Gegenstand des Belastungsbarometers sind alle auf bundesrechtlichen Regelungen beruhenden und mit Auskunftspflicht belegten Erhebungen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Das Belastungsbarometer wird einmal jährlich berechnet und veröffentlicht.

Allerdings müssen Behörden und Ämter auch Statistiken erstellen, zum Beispiel aufgrund Berichtspflichten an die zuständigen Ministerien – dies wird hier allerdings nicht erfasst.

Die TOP 5 der aufwändigsten Statistiken für die Wirtschaft sind

- die Erhebung zum „Extrahandel (Warenverkehr mit Drittländern) – Einfuhr und Ausfuhr“,
- die Erhebung zum „Intrahandel (Warenverkehr zwischen EU-Mitgliedstaaten) – Eingang und Versendung“,
- der „Monatsbericht einschließlich Auftragseingangserhebung für Betriebe im Bereich Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“,
- die „Strukturstatistik im Handels- und Dienstleistungsbereich“ und
- die „Produktionserhebung im Bereich Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“.

Warum schafft man Bürokratie nicht einfach ab? Ein Kommentar.

Auf den ersten Blick ist der Begriff „Bürokratie“ bei vielen Menschen negativ belegt. „Bürokratieabbau“ bedeutet eine Ersparnis von Zeit und Kosten. Warum schafft man dann die Bürokratie nicht gänzlich ab? Schon allein das Wort reicht, um so manchen auf die Palme zu bringen. Endlose Wartezeiten, widersprüchliche

Bescheide, verhinderte Vorhaben oder Vorschriften, die kaum einzuhalten sind: Dafür wird nicht selten die Bürokratie verantwortlich gemacht.

Was dabei allerdings oft vergessen wird: Vieles läuft auch richtig und gut. Eine funktionierende Bürokratie ist das Rückgrat einer Demokratie. Bürokratie verhindert Willkür und sorgt für Gleichbehandlung und Sicherheit.

Ein Bürokratievergleich des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hat gezeigt, dass zum Beispiel skandinavische Länder eine ähnliche Regulierungsdichte wie Deutschland aufweisen. Doch während neue Regulierungen die wirtschaftliche Dynamik in Deutschland angeblich einschränkten, sei das in den skandinavischen Ländern anders, so das Institut. Dafür gebe es insbesondere drei Gründe: Die Leistungsfähigkeit der Verwaltung ist wesentlich besser als in Deutschland – mehr und besser bezahltes Personal, bessere Ausstattung, mehr Eigenverantwortlichkeiten. Dann gebe es eine bessere Führungskultur – die Vorgesetzten wissen: Wer Verantwortung übernimmt, kann auch Fehler machen. Aus diesen lernt man, die Bürokratie werde so zu einem lernenden Organismus. Und zu guter Letzt wird dort nicht so viel über und gegen die Bürokratie geklagt.

Die Unzufriedenheit in Deutschland dagegen wird von der Politik sogar unterstützt. Man redet hier nur von Bürokratieabbau und erlässt Bürokratieentlastungsgesetze. Gefährlich ist es, wenn aus demokratisch normaler

und erforderlicher Verwaltungs- und Rechtskritik populistische Diffamierung wird. Wenn man materielle Schutzstandards abbauen will, dann muss das in einer Demokratie offen diskutiert werden. Wenn nur mit Entbürokratisierungsrhetorik Wahlerfolge erzielbar sind, ist das eben auch ein Defizit der mündigen Gesellschaft.

Die deutsche Politik sollte sich aber vor allem darauf konzentrieren, die Verwaltungen leistungsfähiger zu machen, dabei insbesondere digitale Technik und künstliche Intelligenz wirksam einzusetzen und das Personal leistungsgerecht entlohnen, also eher vielleicht einmal „Verwaltungsunterstützungsgesetze“ erlassen.

Das Vertrauen in die Bürokratie und die Demokratie sind gerade in Teilen der Bevölkerung erschüttert. Eine funktionierende und sichtbare Bürokratie ist aber extrem wichtig für eine Demokratie, denn sie zeigt die Funktionsfähigkeit des Staates.

Bürokratie sollte also nicht selber als ein „Übel“ tituliert, sondern als Kurzform für regelgeleitete, klar organisierte, verlässliche, nachvollziehbare Verwaltung definiert werden.

Lars Forche ■



Ausgezeichnete Bewertung

In einem Rating zur privaten Krankenversicherung wurde die Debeka Krankenversicherung vom Branchendienst map-report erneut für „hervorragende Leistungen“ mit der bestmöglichen Bewertung mmm+ ausgezeichnet. Mit 85,70 von 100 möglichen Punkten landet das Unternehmen auf dem dritten Platz aller untersuchten Versicherer. Im Bereich Service erreicht die Debeka 29,10 von 30 möglichen Punkten und landet damit auf der Spitzenposition. Das PKV-Rating des map-reports liefert seit über 20 Jahren eine Analyse und eine umfassende Bewertung der Qualität privater Krankenversicherer anhand von Kennzahlen aus den Bereichen „Bilanz“, „Service“ und „Vertrag“. Es ist somit auch eine wichtige Entscheidungshilfe für Verbraucher bei der Wahl einer privaten Krankenversicherung.

Die Studienautoren schreiben: „Die Debeka als bisheriger Seriensieger wurde ebenfalls mit der höchsten Be-

wertung mmm+ ausgezeichnet und erzielte insgesamt 85,70 Punkte. Seit 2021 liefern sich die Debeka, Signal Iduna und LVM ein Kopf-an-Kopf-Rennen um die beste Bewertung, das bis zu dieser Ausgabe ausschließlich zugunsten der Debeka ausging. Insofern dürften auch die kommenden Jahre spannend bleiben.“

„Auch das neue Rating des map-reports zeigt, dass es uns gelingt, unsere Mitglieder über Jahrzehnte hinweg auf höchstem Niveau zu bedienen. Wir wissen aber auch, dass wir dabei nicht nachlassen dürfen. Wir arbeiten tagtäglich dafür, uns für unsere Mitglieder weiter zu verbessern“, sagt Thomas Brahm, Vorstandsvorsitzender der Debeka.

Debeka ■

Was macht eigentlich Ernst Heinrich Kriebel, ehemaliger Leiter des Eichamtes Fulda?

Lieber Herr Kriebel, vielen Dank, dass Sie für ein Interview zur Verfügung stehen. Einige Jahre liegen zwischen unserer letzten Begegnung und heute. Der aktuelle Anlass war ein trauriger, nämlich die Beisetzung unseres geschätzten Kollegen Karl Josef Roßkopf, ehemaliger Leiter des Eichamtes Hanau. Mich erstaunte die zehnköpfige Delegation, die unseren Kollegen auf seinem letzten Weg begleitete. Da wir beide im Ruhestand angekommen sind, Sie schon deutlich länger, ersetzen Erinnerungen immer mehr aktuelle gemeinsame Erlebnisse. Wie gestaltete sich Ihr Zugang zum Eichwesen?

Erstens kommt es anders und zweitens, als man denkt. So kann ich den Start in mein Berufsleben überschreiben. Eigentlich wollte ich Braumeister werden, doch dass es nicht dazu gekommen ist, hat mir die Eichbehörde vermasselt und das war rückblickend gesehen sehr gut so.

Mein Vater war Gewerbe- und Preisprüfer beim Landratsamt in Hünfeld und hatte auf Ansinnen des Eichamtes Fulda Bierfässer bei Gastwirten kontrolliert. Da viele nicht fristgemäß nachgeeicht waren, erstattete er Anzeige. In Erinnerung an diesen Vorfall und als Quittung für die Anzeige wurde meine Bewerbung von der Engelhardt Brauerei in Bad Hersfeld negativ beschieden.

Herr Krapf, damaliger Leiter des Eichamtes (EA) Fulda, erzählte meinem Vater gelegentlich von der interessanten Tätigkeit eines Eichbeamten und weckte damit auch mein Interesse.

Wie gestaltete sich Ihr Zugang zum Eichwesen? Welche Voraussetzungen waren „damals“ für eine Karriere im Mess- und Eichwesen erforderlich? Was war Ihre persönliche Qualifikation?

Nach abgekürzter Lehre als Maschinenschlosser besuchte ich die Ingenieurschule in Kassel, Fachrichtung Maschinenbau, und bewarb mich nach erfolgreichem Examen bei der Hessischen Eichdirektion (HED) als Inspektor-Anwärter. Zu damaliger Zeit war der Nachweis des erfolgreichen Examens einer Ingenieurschule in Fachrichtung Maschinenbau oder Elektrotechnik für die Laufbahn des gehobenen eichtechnischen Dienstes bei der HED erforderlich. Meines Wissens gab es noch nicht die Möglichkeit, als bewährter Eichmeister vom mittleren Dienst in den gehobenen Dienst aufzusteigen.

Es folgte die Ausbildung, 1959 beim Eichamt Kassel,

mit weiteren Stationen bei den Eichämtern in Wiesbaden und Frankfurt und anschließendem Besuch der Eichschule in München. Rückblickend kann ich sagen, dass die Zeit an der Eichschule in München eine besonders schöne Zeit war. Die Fächer Mathematik, Physik und Elektrotechnik waren für uns (Hans-Jürgen Blank, späterer Leiter des Eichamtes Kassel und mich) als junge Ingenieure eine Wiederholung. Auch das „Eichtechnische“ ist uns durch die vorzügliche Ausbildung in der Eichtechnik beim Eichamt Frankfurt am Main durch den „Eich-Papst“ von Hessen, Heinrich Gillmann, absolut nicht schwergefallen. Es folgte der Start als Inspektor-Anwärter bei der Hessischen Eichdirektion. Das Karussell begann sich zu drehen.

Irgendwann übernahmen Sie die Leitung des Eichamtes Fulda, dem personell kleinsten Eichamt in Hessen, und führten es viele Jahre bis zum Ende Ihrer Dienstzeit erfolgreich. Wie haben Sie persönlich diese Zeit erlebt und auch die Entwicklung in den Folgejahren?

Fuldas Eichamtsleiter Krapf übernahm im Jahre 1963 die Leitung des größeren Eichamtes Wiesbaden, sein Stellvertreter Homberg die Leitung des Eichamtes Fulda, und ich nahm die Chance wahr, dort sein Stellvertreter zu werden. Das Karussell drehte sich weiter, Herr Homberg übernahm im Jahre 1978 die Leitung des Eichamtes Wiesbaden, und ich wurde Eichamtsleiter in Fulda. Nach fast 40-jähriger Tätigkeit im Eichdienst, davon 20 Jahre als Leiter des Eichamtes Fulda, bin ich, Jahrgang 1936, im Jahre 1998 mit 62 Jahren in den Ruhestand gegangen.



Das Eichamt Fulda geriet im Zusammenhang mit der Modernisierung des hessischen Eichwesens in den Fokus des hessischen Wirtschaftsministeriums.

Mit der Modernisierung und Rationalisierung des Hessischen Eichwesens stand Fulda mehrfach auf der Abschlusliste und sollte aufgelöst werden. Wir waren in Fulda ein tolles Team mit großem Zusammenhalt, jeder hat seine Arbeit gewissenhaft verrichtet und dies wurde von der HED und dem Wirtschaftsministerium aner-



Eichamt Fulda

kannt. So wurde der Bezirk des Eichamtes Fulda sogar um zwei Landkreise vergrößert und der Fortbestand war gesichert.

Nach dem Abzug der Amerikaner und des Bundesgrenzschutzes aus Fulda sollte das Eichamt in eines der dadurch frei gewordenen Gebäude umziehen. Vorgeesehen war der Umzug mit entsprechendem vorherigem Umbau auf die eigenen Bedürfnisse. Zusammen mit dem Staatsbauamt haben wir die Gebäude mehrfach besichtigt, und mussten detaillierte Pläne und Kostenschätzungen vorlegen. Diese stressigen und aufreibenden zusätzlichen Arbeiten waren letztendlich alle umsonst. Die Kosten für das Vorhaben wären derartig hoch geworden, dass man die Pläne vonseiten des Ministeriums nicht weiterverfolgt hat. Meines Erachtens war dies eine sehr kluge Entscheidung. Das Eichamt wurde an seinem alten Standort umfassend modernisiert und erhielt Prüfmittel, die auf dem neuesten technischen Stand waren. Alle Kollegen waren sehr glücklich, in gewohnter Umgebung weiterarbeiten zu können. Erwähnen möchte ich noch, dass das Eichamt Fulda nach der Wiedervereinigung der Eichverwaltung des Landes Thüringen „Aufbauhilfe“ geleistet hat. Das Eichamt Schmalkalden bekam eine größere Anzahl nicht mehr dringend benötigter Eichnormale.

Ein Kollege des Eichamtes Ilmenau hat über mehrere Wochen beim Eichamt Fulda hospitiert, um sich insbesondere über die Prüfung von Fertigpackungen zu informieren. Es war ein herzliches Verhältnis mit dem Kollegen Schumann entstanden. Zum Dank hat er uns, das heißt Kollegen mit Frauen, anlässlich des nächsten Betriebsausfluges in seine Thüringer Heimat eingeladen. Ein besonderes Highlight war der Besuch des Beschussamtes in Suhl.

Wir waren in Fulda ein tolles Team mit großem Zusammenhalt, jeder hat seine Arbeit gewissenhaft verrichtet und dies wurde bei der Direktion anerkannt. „Russland ist groß und der Zar ist weit“, das konnten wir auch über Jahre beim Eichamt Fulda feststellen. So gab es sogar Zeiten, dass wir den Zaren, sprich Eichdirektor, in

Darmstadt, bitten mussten, das Eichamt in Fulda wieder einmal zu besuchen, um besondere Wünsche für notwendige Beschaffungen oder in Personalangelegenheiten vorzutragen.

Ich erinnere mich auch noch an das Eichamt, von dem musikalische Impulse ausgingen. Der ehemalige Kollege Rüdiger Beer komponierte das hessische Eicherlied. Mindestens ein Kollege war als Sänger aktiv. Das Eicherlied wurde anlässlich des 50-jährigen Jubiläums des BTE Hessen in Bad Hersfeld 2010 gemeinsam gesungen.

Beim Eichamt Fulda wurde feste gearbeitet, aber auch gefeiert. Die Kollegen haben Musik gemacht und meine Aufgabe war es, den Takt vorzugeben und gegebenenfalls mit dem Taktstock zu dirigieren.

Das Eichamt Fulda war ein musikalisches Eichamt. Zwei Kollegen waren aktive Sänger in Gesangsvereinen, ein weiterer Kollege aktiv in einem Orchester und mit Rüdiger Beer hatten wir in unseren Reihen ein besonderes Talent, einen Komponisten und Liedtexter. Rüdiger Beer hat in einem Tonstudio eine Langspielplatte mit Rhönliedern und ein Tonband aufgenommen.

Aus seiner Feder stammt auch das (hessische) Eicherlied. Es wurde anlässlich verschiedener Veranstaltungen der hessischen Eichverwaltung gesungen. Zum Jubiläum „50 Jahre BTE Hessen“ 2010 in Bad Hersfeld erfolgte ebenfalls ein Vortrag mit instrumentaler Begleitung.

1. Es rollen durch hessische Lande,
im Auftrag der Eichdirektion,
Matadoren*¹ im grauen Gewande
von einer zur anderen Station.
Sie bringen uns bis an die Zone*²,
entlang an Weser und Main,
hinauf auf die hessische Rhön und
von Kassel bis an den Rhein.
Refrain

2. Und kommt man mal müde nach Hause,
so bleibt doch ein gutes Gefühl,
denn der Dienst, oft genug ohne Pause,
hat fürwahr nur das Gute zum Ziel.
Wir wachen, dass jedem das Seine,
denn Ordnung, die muss halt sein,
und wo eine Weste nicht rein ist,
da schreiten wir sofort ein.

Refrain:

Wir streiten für Maß und Gewicht,
zum Wohle aller tun wir uns`re Pflicht.

Wir eichen, wenn die Waagen richtig wiegen, nicht, wenn sie schon Rheuma kriegen, zweierlei Maß gibt es nicht.

Wir streiten für Maß und Gewicht.

*1 früherer Dienstwagen Tempo Matador

*2 Zonengrenze

Doch nun zum BTE. Wie sind Sie zum BTE gekommen, was hat Sie an der gewerkschaftlichen Arbeit interessiert? War es vielleicht der Gruppenzwang (andere Kollegen waren auch dabei) oder persönlich empfundene Notwendigkeit?

Bei Dienstantritt wurde ich sogleich vom Personalrat der HED, dem Kollegen Wilhelm Wörner, späterer Eichdirektor der HED, als Mitglied im BTE geworben.

Für mich war es wichtig, Mitglied einer Solidargemeinschaft zu werden, in der die Interessen der Eichbeamten vertreten werden und die in Verbund mit dem DBB bei Tarif- und Gehaltsgestaltung usw. Einfluss nehmen kann.

Kurze Zeit nach meinem Eintritt in den Ruhestand wurde vom Hessischen Wirtschaftsministerium die Privatisierung des Eichwesens angestrebt. Dies war für alle Bediensteten ein Schock und hätte wahrscheinlich ein Aus des Eichwesens in der seitherigen Form bedeutet. Der BTE war strikt gegen diese Pläne und hätte gegebenenfalls einen Rechtsstreit mit dem Ministerium geführt, der mit entsprechenden Kosten verbunden gewesen wäre.

Meines Wissens sind Sie in Verbindung mit Ende Ihrer aktiven Dienstzeit aus dem BTE ausgetreten. Durchaus nachvollziehbar, aber es gab wohl auch gewerkschaftliche Aktivitäten, mit denen Sie nicht so ganz einverstanden waren.

Bei einer Versammlung des BTE in Hünfeld im Jahr 2000, anlässlich des Hessentages, stand in Verbindung mit einem drohenden Rechtsstreit und damit verbundener Kostenfolge eine Beitragserhöhung im Raum. Diese Beitragserhöhung wollte ich nicht mittragen und bin aus dem BTE ausgetreten.

Öffentlicher Dienst

**BEI UNS ZÄHLT
DAS FÜREINANDER**

Gemeinsam stark
seit 120 Jahren.



Von Beamten für Beamte gegründet, stehen wir seit 1905 für eine Gemeinschaft, die sich gegenseitig unterstützt. Unser Ziel: Für unsere Mitglieder da sein.

DebeKa

Versichern und Bausparen

Was bleibt im Rückblick an Erinnerungen, seien es gute oder weniger gute?

Rückblickend möchte ich sagen, die Tätigkeit als Eichbeamter war sehr vielseitig und interessant. Durch die Tätigkeit im Außendienst konnte man viele Betriebe mit den unterschiedlichsten Messgeräten kennenlernen. Die Aufgaben wechselten ständig und wurden so nie langweilig. Im Bezirk des Eichamtes Fulda waren auch drei Kaliwerke, dort habe ich auch gern die Waagen unter Tage geeicht. Da durfte dann oftmals ein Kollege als „Helfer“ mit in die Grube einfahren, und während ich die Waagen prüfte, konnte er mit einem Steiger in Privatführung die Grube besichtigen.

Zu meiner Zeit war die Tätigkeit als Eichbeamter meines Empfindens nicht so stressig.

Dienstbeginn um 7.30 Uhr und Feierabend um 16 Uhr, es gab keine Gleitzeit, keine Stempeluhr und vor allem keine Diensthandy. Die Bediensteten haben nach Dienstbeginn mit dem Dienstwagen das Eichamt verlassen und konnten in Ruhe arbeiten, ohne von der Verwaltungskraft per Handy angerufen zu werden, mit dem Wunsch, noch mal schnell eine weitere Aufgabe zu erledigen. Nur in dringenden Fällen ein- bis zweimal im Jahr wurde ich von der Verwaltungskraft in Betrieben oder Apotheken angerufen. Dadurch war stressfreies Arbeiten möglich.

Anfragen von Eichpflichtigen wurden zu meiner Zeit schriftlich gestellt und kurzfristig beantwortet. Heutzutage ist es üblich, dass Anfragen per E-Mail gestellt werden und ad hoc beantwortet werden sollen.

Als Eichamtsleiter beim Eichamt Fulda war ich von Montag bis Donnerstag selbst im Außendienst tätig und freitags, am Amtstag, stand dann das Telefon nicht still und schriftliche Arbeiten, „Schularbeiten“, mussten auch noch erledigt werden. Freitags war immer der anstrengendste Tag der Woche.



Erstens kommt es anders und zweitens, als man denkt, so endete auch mein Berufsleben. Mein Vertreter Kollege Bernhard, hatte sich beim Wintersport ein Bein gebrochen und fiel längere Zeit aus. So habe ich mich kurzerhand entschlossen, noch einen Monat länger zu arbeiten, um dem Eichamt Turbulenzen zu ersparen.

Ist das geschärfte „Eichauge“ bei den Alltagsgeschäften und Besorgungen immer dabei und immer noch wach?

Das geschärfte „Eichauge“ ist immer noch wach. Ich freue mich, wenn ich die Plaketten der Eichbehörde an der Tanksäule oder Waagen sehe und diese aktuell geeicht sind.

Auf dem Gebiet der Fertigpackungen schießen mir dann und wann die Tränen in die Augen. Oftmals entdecke ich Mogelpackungen, Wurst wird per Stück verkauft und oftmals wird beim Metzger Brutto für Netto verkauft, das heißt, die Verpackung wird mitgewogen.

Nach Träumen will ich gar nicht fragen, ich schätze Sie viel zu sehr als Realisten ein. Aber nach einer Aufgabe, einem Projekt oder einem Ziel möchte ich Sie doch gerne fragen.

Im vergangenen Jahr habe ich mir einen besonderen Wunsch erfüllt und bin mit einem Motorsegler den Bezirk des Eichamtes Fulda noch einmal abgeflogen, Erinnerungen wurden wach, es war ein tolles Erlebnis.

Für die Zukunft wäre mein Wunsch, möglichst gesund zu bleiben und in Ruhe noch ein paar Jährchen draufzulegen. Gern würde ich weiterhin „im Land der offenen Fernen“, dem Dreiländereck von Bayern, Hessen und Thüringen, unserer geliebten Rhön, kleinere Wanderungen unternehmen oder mit meinem Sohn über den Edersee schippern.

Lieber Ernst Heinrich Kriebel, herzlichen Dank und alles Gute.

Die Fragen stellte Klaus Pankow ■

Alleingelassen, ausgebeutet und abgestempelt

Aus dem Leben eines „Blitzers“

Fast niemand nennt ihn beim richtigen Namen, alle sagen nur abwertend „Blitzer“ oder „Starenkasten“ zu ihm, als ob Vögel in seinem Kopf nisten würden. Dabei heißt er korrekt Radar-, Einseitensensor oder Lichtschranken-Geschwindigkeitsmessanlage.

Ja, „blitzen“ tut er dann und wann, das ist ja seine Aufgabe, für die er bestimmt ist. Aber genau das mögen Verkehrsteilnehmende nicht an ihm und versuchen ihm, das zu vermiesen. Nicht nur, dass viele unbeachtet an ihm vorbeifahren – nein, diejenigen, die die Standorte kennen, machen Grimassen oder zeigen sogar den Stinkefinger. Freunde hat er nicht, im Gegenteil, er ist sogar verhasst. So sehr, dass er besprüht, zugehangen oder demoliert wird, bis er keine Funktion mehr hat.

In den meisten Fällen fühlt er sich auch sehr einsam, steht alleine oder vielleicht noch mit ein oder zwei Kumpels irgendwo versteckt am Straßenrand, beobachtet die vorbeifahrenden Fahrzeuge und misst deren Geschwindigkeit.

Neuere seiner Art haben sogar Räder und ein schützendes Gehäuse. Seine Platzangst scheint aber niemanden zu interessieren, er wird auch hier am Straßenrand abgestellt, alleingelassen und soll arbeiten. Er arbeitet rund um die Uhr, neudeutsch „24/7“, ohne Pause oder Schlaf. Dabei sorgt er für richtig hohe Einnahmen. Dafür bekommt er ab und zu eine kleine Serviceeinheit, das war es dann aber auch schon an Wertschätzung.

Einziger Lichtblick ist einmal im Jahr, dann wenn ein Fahrzeug des Eichamtes bei ihm anhält, eine nette Mitarbeiterin oder ein netter Mitarbeiter ihn auf Herz und Nieren prüft und im besten Fall attestiert, dass er noch in der Blüte seines Lebens steht und alle Funktionen einwandfrei ausüben kann. Zum Dank wird er dann „abgestempelt“.

Anmerkung des Autors: Ich habe die männliche Form gewählt, da es in der deutschen Sprache „der Blitzer“ heißt. Ob es auch weibliche Messgeräte gibt, ist mir nicht bekannt, ein weiterer trauriger Fakt ...

Blitzer-Facts:

Der erste Blitzer:

Die Erfindung des „Blitzers“ geht auf die Firma Telefunken zurück. Selbige stellte mit dem VRG 2 das erste „Verkehrsradargerät zur Geschwindigkeitsüberwachung“ im September 1956 auf der Internationalen Polizeiausstellung in Essen vor. Der erste Feldversuch des Innenministeriums von Nordrhein-Westfalen folgte am

21. Januar 1957, 1958 begann die Serienfertigung bei Telefunken.

Am 15. Februar 1959 schließlich wurde auf der Straße zwischen Düsseldorf und Ratingen die erste Blitzerbox aufgebaut. Die Apparatur bestand aus einem Kasten von der Größe eines Fernsehers und einer Kamera mit Blitz, die mittels Dreibein-Stativ aufgestellt wurde.

Die meisten Blitzer:

Die meisten Blitzer in Europa gibt es in Russland. Mit über 18.400 Blitzern führte Russland das Ranking an. Danach folgten mit rund 11.800 Blitzern Italien und mit rund 8.100 Blitzern Großbritannien. Deutschland lag im Jahr 2024 mit etwa 4.700 fest installierten Blitzern auf Rang vier. Vergleichsweise selten trifft man die ungeliebten Messanlagen in Litauen, Schweden und Spanien.



Blitzereichung auf Autobahn bei Leverkusen

Die meisten Blitzer in Deutschland stehen in Hamburg. In der Hansestadt gibt es 70 Orte, an denen es Geschwindigkeitskontrollen geben könnte. Dahinter folgt Köln mit rund 66 Blitzern, Berlin schon mit etwas größerem Abstand und circa 56 Blitzern. Platz vier im Blitzer-Ranking geht an Hannover (rund 45 Blitzer), Platz fünf an Wiesbaden (rund 42 Blitzer).

Ins Verhältnis zur jeweils vorhandenen Straßenfläche der einzelnen Städte gesetzt ergibt sich ein etwas anderes Bild: Freiburg im Breisgau weist mit 35,3 Blitzern pro 1.000 Hektar Straße den höchsten Wert auf. Dahinter platzieren sich Wiesbaden (33,8 Blitzer pro 1.000 Hektar) und Wuppertal (25,9 Blitzer pro 1.000 Hektar).

Das andere Ende der Skala, also wenige Blitzer im Verhältnis zur Straßenfläche, markieren Städte wie Bochum (3,1), Nürnberg (3,0), Duisburg (2,9) und Krefeld (1,8). Mit 0,6 Kontrollen pro Tag und 1.000 Hektar Stra-

Benfläche gibt es in Magdeburg am wenigsten feste, mobile und teilstationäre Blitzer.

Die höchsten Bußgelder:



Blick durch einen Blitzer

Die höchsten Bußgelder verlangen Norwegen, Schweden, die Niederlande, die Schweiz und Italien. Wer etwa das Tempolimit um 20 km/h überschreitet, muss in Norwegen mindestens 375 Euro bezahlen, in Schweden 250 Euro und in Italien 170 Euro. Das Verwarnungsgeld in Deutschland für einen vergleichbaren Verstoß fällt mit 35 Euro eher gering aus.

Die höchsten Einnahmen:

Die Hansestadt Hamburg hat Rasern im Jahr 2024 insgesamt 33,9 Millionen Euro abgeknöpft, das ist doppelt so viel wie zwei Jahre zuvor. Hauptgrund ist die Verschärfung des Bußgeldkatalogs. Auf Platz zwei folgt Berlin mit rund 32 Millionen Euro Einnahmen aus dem fließenden Verkehr vor Düsseldorf (13,8), Bremen (9,0) und Frankfurt (8,6). Schlusslicht ist München mit gerade einmal 1,5 Millionen Euro.

Wer wird am häufigsten geblizt?

Wer hält sich hinter dem Steuer besser an die Regeln: Frauen oder Männer? Es gibt ja den Spruch „Frau am Steuer, das wird teuer“. Ein Klischee mit der üblichen Prise Wahrheit? Von wegen! Tatsächlich sind es die Männer, die häufiger ins Visier der Bußgeldstellen geraten.

Laut der neuesten Auswertung des Onlineportals „Geblikt.de“ zeigen die Zahlen, dass Frauen am Steuer durchschnittlich vorsichtiger und regelkonformer fahren als Männer. Rund 90 Prozent der Personen, die über das Portal gegen Bußgeldbescheide vorgehen, sind Männer.

Die große Frage dahinter: Werden Männer tatsächlich häufiger geblizt oder gehen sie einfach öfter gegen die Bescheide vor?

Die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes decken auf: Männer sind die Spitzenreiter bei Verkehrsverstößen. Im Jahr 2022 gingen beachtliche 78 Prozent aller Verkehrsverstöße auf ihr Konto, obwohl sie nur 56 Prozent der Führerscheininhaber in Deutschland ausmachen. Trotz eines nahezu ausgeglichenen Verhältnisses bei den Führerscheinen zeigt sich hier eine deutliche Schiefelage bei den Verkehrsdelikten.

Was ist der Blitzer-Rekord?

Platz 1: Auf 324 km/h brachte ein 28 Jahre alter Genfer seinen Bentley Continental GT im April 2011 auf der Schweizer A1. Dort lag das Tempolimit bei 120 km/h. Der Raser filmte sich bei seiner Fahrt selbst – vor Gericht behauptete er dann, er sei nicht selbst gefahren. Die Strafe: 1.865 Euro sowie ein sechsmonatiger Gefängnisarrest.

Platz 2: Der CEO von Telecom Italia sagte aus, er habe lediglich seinen neuen Porsche Carrera testen wollen, als ihn die Carabinieri im März 2006 mit 311 km/h in der Nähe von Carpignano Sesia stoppten. Erlaubt waren 130 km/h. Neben einer Geldstrafe in Höhe von 357 Euro gingen zehn Strafpunkte auf sein Konto.

Platz 3: Im Oktober 2011 nahm ein 30 Jahre alter Franzose mit seinem Audi RS4 an einem illegalen Straßenrennen in der Nähe von Niort teil. Statt der erlaubten 110 km/h schaffte er es auf 310 km/h. Die rasante Fahrt hielt er in einem Youtube-Video fest. Zur Strafe musste er für ein Jahr ins Gefängnis.

Der erste deutsche Verkehrsverstoß folgt auf Platz 8: Mit 240 km/h war ein deutscher Fahranfänger mit seinem Audi A3 auf der Berliner Stadtautobahn A100 unterwegs – die Begrenzung lag bei 60 km/h. Damit war der Führerschein erst einmal weg. Hinzu kamen vier Punkte in Flensburg sowie eine Geldstrafe von 680 Euro.

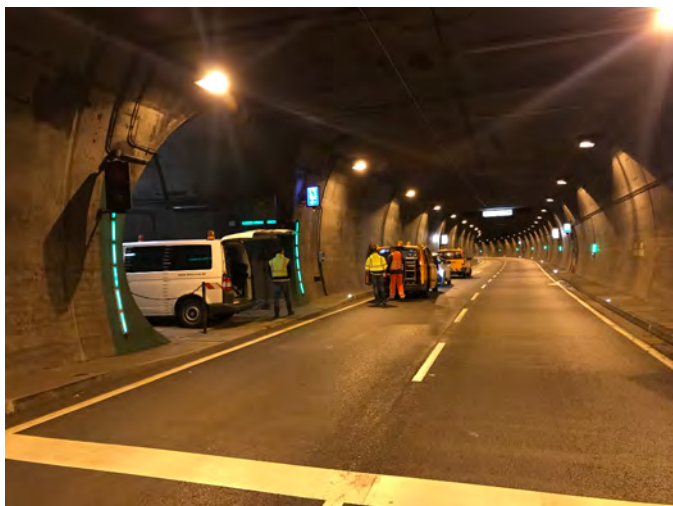


Der Blitzer wurde gesprengt

Welche Autos werden am häufigsten geblizt?

Laut aktuellem „Auto-Report“ des Kfz-Versicherers Allianz Direct werden Mercedes- und BMW-Fahrer am häufigsten geblizt.

Das Vergleichsportal Verivox hat aktuell Anträge zu Kfz-Versicherungen ausgewertet und daraus eine Top-Liste der häufigsten Automodelle erstellt, deren Fahrer Punkte in Flensburg haben. An der Spitze der Punkte-Sünder nach Modellen steht der Skoda Superb, gefolgt von der BMW 2er-Reihe und dem Mercedes CLA. Gerade die Superb-Besitzer fahren offenbar besonders gerne in die Punkteränge, dieses Modell liegt 91 Prozent über dem Durchschnitt aller Fahrzeuge.



Blitzereichung im Tunnel bei Nacht – Bonn-Bad Godesberg

Betrachtet nach Marken sammeln sich die meisten Punkte-Sünder unter dem Dach der Porsche-Fahrer. Auf Rang zwei steht Land Rover, gefolgt von der Schwestermarke Jaguar. BMW-Fahrer reihen sich erst auf Platz sieben ein, Mercedes folgt auf Rang acht.

Der erfolgreichste Blitzer:

Insbesondere der als „Super-Blitzer“ bezeichnete Radarkontrollpunkt in Reutlingen dürfte bei vielen für Unmut sorgen. Geschickt hinter einem Brückenpfeiler an der B27 nahe der Landeshauptstadt Stuttgart platziert, ist er auf einer der am stärksten frequentierten Straßen Deutschlands in Betrieb. Diese Kombination erweist sich für die öffentliche Hand als äußerst lukrativ: Mit bis zu 3.000 erfassten Fahrzeugen pro Tag ist er der produktivste Blitzer des Landes. Die Inbetriebnahme, die 50.000 Euro kostete, hat sich in kürzester Zeit schon rentiert. An Spizentagen generiert die Radarkontrolle bis zu 100.000 Euro, was zu jährlichen Einnahmen von rund vier Millionen Euro führt.

Blitzer-Mythen:

Blitzer sind Radar-Fallen

In die „Radar-Falle“ tappt in Deutschland kaum ein Autofahrer, denn nur die wenigsten Blitzer funktionieren mit dieser Technik. Bei der Messung mittels Radarstrahlen kommt es vor, dass mehrere Objekte gleich-

zeitig gemessen werden. Weil die Technik zu fehleranfällig ist, wurde sie bereits weitgehend abgelöst.

Im Wesentlichen stehen die sogenannten „Starenkästen“ an den Straßenrändern. In einem festgelegten Abstand sind piezoelektrische Drucksensoren in die Fahrbahn eingelassen. Fährt ein Auto darüber, werden sie ausgelöst und senden ein Signal. Aus dem Abstand der beiden eingegangenen Signale errechnet ein Computer die gefahrene Geschwindigkeit. Der Kasten am Straßenrand ist nur für das Foto zuständig.

Immer häufiger sieht man mittlerweile Blitzersäulen. Die silbergrauen Röhren mit den dunklen Ringen messen die Geschwindigkeit über ein Laser-Messsystem. Hierbei werden Lichtimpulse vom Messgerät ausgesandt, die vom Fahrzeug reflektiert werden.

Blitzersäulen können in beide Fahrtrichtungen blitzen

Der Wirkungsbereich von Blitzersäulen lässt sich an der Anzahl der dunklen Ringe an der Säule ablesen. Besitzt die Säule vier Ringe, kann sie bis zu vier Fahrstreifen gleichzeitig kontrollieren und in beide Richtungen blitzen. Sind drei Ringe zu sehen, kontrolliert sie nur in einer Fahrtrichtung maximal zwei Fahrstreifen.

Hinter der dunkelroten Abdeckung im oberen Bereich der Säule befindet sich die Beleuchtungseinheit mit den Blitzern. Die Messeinheiten samt Kameras befinden sich hinter in den Ringen darunter.

Ist der Fahrer auf dem Bild nicht zu erkennen, muss er auch nicht zahlen

Im Grunde stimmt das. Theoretisch muss die Fotoqualität nicht einmal mangelhaft sein, eine große Sonnenbrille würde ihren Dienst ebenfalls tun. Ob der Fahrer auf dem Bild zu erkennen ist oder nicht, entscheidet bei einem Einspruch gegen einen Bußgeldbescheid allerdings der Richter. Dieser könnte auch Freunde oder Nachbarn zu dem Foto befragen. Ergibt sich daraus nichts, hat der Fahrer gute Chancen, ohne Bußgeld davonzukommen, denn in Deutschland gibt es keine Halterhaftung. Der Gesetzgeber muss dem vermeintlichen Raser sein Fehlverhalten nachweisen.

Zudem ist der Fahrer nicht verpflichtet, mit seinen Angaben eine andere Person zu belasten. Eine Gesetzesübertretung ohne Nachspiel? Nicht ganz. Denn die



Blitzer-Säule



Mülltonne über Blitzer

Exekutive kann nach einer solchen Situation den Fahrer zum Führen eines Fahrtenbuchs verdonnern – damit beim nächsten Mal klar ist, wer am Steuer saß.

Blitzer-Apps und warnende Navis sind rechtlich erlaubt?

Das ist Auslegungssache. Laut Paragraph 23 der StVO ist es dem Autofahrer untersagt, ein technisches Gerät mitzuführen, das Verkehrsüberwachungen anzeigen oder stören soll. Nachträglich eingebaute Radar-Scanner und Störsender fallen damit weg – sie sind definitiv illegal. Blitzer-Apps und Navis bewegen sich in einer Grauzone. Die Funktion des Geräts an sich ist nicht verboten. Was die Nutzung während der Fahrt angeht, vertreten Juristen unterschiedliche Meinungen.

Häufig wird ins Feld geführt, dass ein Smartphone laut Definition kein wie in Paragraph 23 beschriebenes „technisches Gerät, das Verkehrsüberwachungen anzeigen soll“ darstellt. Dennoch sollte man davon ausgehen, dass eine solche Funktion bei einer Verkehrskontrolle zu Problemen führt, denn eine letztinstanzliche Gerichtsentscheidung wurde hierzu noch nicht getroffen. Im schlimmsten Fall drohen 75 Euro Bußgeld und ein Punkt in Flensburg.

Und Achtung auf dem Weg in den Urlaub: Im Ausland wird die Sache oft strikter gehandhabt.

Es gibt immer zehn Prozent Toleranzabzug bei der Geschwindigkeitsmessung

Dass es bei der gemessenen Geschwindigkeit einen Toleranzabzug gibt, ist zwar richtig. Doch es sind weit weniger als ein Zehntel. Oberhalb einer Geschwindigkeit von 100 km/h werden drei Prozent, unterhalb drei km/h abgezogen. Das gilt für fest montierte Blitzer. Mehr Toleranz gewährt die Polizei nur, wenn aus einem stehenden oder fahrenden Auto heraus gemessen wird.

Entgegenkommende Fahrer dürfen vor einem Blitzer gewarnt werden

Fährt man an einer Geschwindigkeits- oder Verkehrskontrolle vorbei, hat es sich etabliert, den Gegenverkehr per Lichthupe zu warnen. Zur Lichthupe: Sie darf in genau zwei Situationen benutzt werden: Beim Überholen außerhalb geschlossener Ortschaften und wenn man sich oder andere in Gefahr sieht. Die Gefahr vor einem leichteren Geldbeutel gehört nicht dazu. Andere Autofahrer vor einem Blitzer zu warnen ist aber gestattet, sofern man eben einen anderen Weg als die Lichthupe findet.

Die Strafe entfällt, wenn der Blitzer zu nah am Schild steht

Zwei Wochen hat man Zeit, nach Erhalt eines Strafbescheids wegen einer Geschwindigkeitsübertretung Einspruch einzulegen. Ein häufig genannter Grund: Das Messgerät stand zu knapp hinter dem Verkehrsschild mit dem Tempolimit. In welchem Abstand hinter einem Tempo- oder Ortsschild geblitzt werden darf, entscheidet in Deutschland jedes Bundesland selbst. Meist liegt dieser Abstand zwischen 75 und 200 Metern. Mit vielen Ausnahmen: In Baustellen, im Bereich vor Schulen, Kindergärten, Fußgängerzonen oder für kurze Tempo-30-Zonen beispielsweise entfällt diese Regelung.



Mit dem Zollstock nachzumessen kann man sich sparen, denn es handelt sich bei den Abstandswerten um Verwaltungsvorschriften, nicht um Gesetze. Und auf die korrekte Umsetzung von Verwaltungsvorschriften gibt es nur mit wenigen Ausnahmen einen einklagbaren Anspruch.

Blitzer-Anekdoten:

Ludwigsburger Polizei schnappt Spaßraser

Im November 2017 fuhr ein jugendlicher Motorradfahrer in Tempo-30-Zonen in Pleidelsheim, Ludwigsburg, Bietigheim-Bissingen und Kirchheim am Neckar ganze 50 Mal durch stationäre Blitzer – er glaubte offenbar, dass man ihm nicht auf die Schliche kommen könne, da er das Kennzeichen seiner Yamaha abmontiert hatte. Akribische Ermittler kamen dem jungen Mann

schließlich auf die Spur – genauso wie einem 17-Jährigen, der sich ein paar Wochen später in Ludwigsburg den gleichen Spaß erlaubte.

Knutschend in die Radarfalle

Ein besonderes Zeichen seiner Liebe setzte ein Pärchen im Sommer 2017 in Dortmund: Auf der Autobahn 45 erwischte die Polizei die zwei knutschend – statt mit den erlaubten 100 waren sie mit 139 Kilometern pro Stunde unterwegs. Das teure Lippenbekenntnis wurde als Blitzerfoto für die Ewigkeit festgehalten.

Pferd galoppiert in Radarfalle

2016 wurde das Blitzerfoto eines besonders eiligen Pferdes zum Internethit: Die Brandenburger Polizei hatte das Bild des Tieres aus dem Jahr 2005 in ihrem Facebook-Adventskalender gepostet – es war mit seiner Reiterin mit 43 km/h unterwegs gewesen.

Schon 2011 galoppierte ein anderes Pferd im Emsland in eine Radarfalle: Das Tier war von einer Koppel ausgebüxt und rannte in Meppen im abendlichen Berufsverkehr über eine Hauptstraße. Schneller als die Polizei erlaubt war der Gaul aber nicht: Die Radarfalle wurde nicht von dem Schimmel ausgelöst, sondern von einem Wagen danach, der bei Rot über die Ampel fuhr. Offenbar war der Autofahrer von dem ungewöhnlichen Verkehrsteilnehmer vor ihm so abgelenkt, dass er das Rotlicht nicht bemerkte.

Papagei geblitzt

Tierisch schnell war 2016 auch ein Papagei im pfälzischen Zweibrücken: Er war mit 43 Kilometer pro Stunde durch eine 30er-Zone und voll in eine Radarkontrolle geflattert.

Zu Unrecht geblitzt

Peinlich wurde es im Jahr 2016 für die Stadt Köln: Wegen eines nicht richtig ausgeschilderten Tempolimits waren Hunderttausende Autofahrer auf der A3 fälschlicherweise geblitzt und mit Bußgeldern belegt worden. Die Stadt musste in der Folge über eine Million Euro an die zu Unrecht Geblitzten zurückzahlen.

Blitzer-Rache

Rächen wollte sich offenbar ein 23-Jähriger aus dem Oberbergischen Kreis in Nordrhein-Westfalen – und zwar an seinem Chef. Im Glauben, diesem als Besitzer des Tatwagens zu schaden, ließ sich der fahrerschei-lose Mann im November, mit selbstgedruckter Chef-Papp-Maske vor dem Gesicht, gleich 20 Mal absichtlich blitzen. Dabei fuhr er mit seinem Ford Fiesta bis zu 57 km/h zu schnell – und zeigte Grimassen, seinen gestreckten Mittelfinger oder einen Döner in die Kamera. Dummerweise ging die Rechnung nicht auf: Per Zufall wurde er identifiziert und musste wie jeder am Steuer sitzende Raser seine vielen Knöllchen selber zahlen.



Zug-Blitzer

Unglücklich aufgestellt wurde ein Blitzer im oberfränkischen Münchberg (Landkreis Hof). Neben der Straße, auf der Autofahrer maximal Tempo 50 fahren dürfen, führt eine Bahnlinie entlang. Mehrmals täglich werden so die Regionalzüge mit bis zu 100 km/h geblitzt.

Lars Forche ■

BTE



Eine bunte starke Gemeinschaft!

Arbeitswelten im öffentlichen Dienst

Wie werden wir zukünftig arbeiten und leben? Wie sieht eine moderne Bürogestaltung aus? Das Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) der Fraunhofer-Gesellschaft hat hierzu im November 2024 im Rahmen des „Verbundforschungsprojektes Office 21“ Ergebnisse einer Befragung und Handlungsempfehlungen herausgegeben.

Der öffentliche Dienst muss flexiblere Arbeitsmodelle und Arbeitsbedingungen anbieten, um im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können. Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, hybride Arbeitsmodelle effektiv zu gestalten, insbesondere durch die Anpassung von Büro- und Arbeitsumgebungen.

Im Vergleich zur Privatwirtschaft arbeitet der öffentliche Dienst etwas mehr im Büro, wobei dieser Unterschied jobprofilabhängig teilweise gering ist. Jedoch besteht auch hier ein zunehmender Wunsch nach mehr Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes.

Mitarbeitende des öffentlichen Dienstes verfügen zu Hause über die besseren Arbeitssituationen, es gibt einen höheren Anteil an Arbeitszimmern oder fest eingerichtete Homeoffice-Plätze. Allerdings geben die Beschäftigten an, dass die mobile Arbeit von daheim schlechter bewertet wird als in der Privatwirtschaft.

Das liegt daran, dass kommunikative Arbeit wie Telefonate oder Videotelefonie für spontanen Austausch oder geplante Meetings schlechter funktionieren. Hier gibt es Nachholbedarf, auch um gleichzeitig dem Wunsch nach Flexibilität nachkommen zu können, ohne Produktivitätsverluste in Kauf zu nehmen.

Im privaten Sektor haben die Mitarbeitenden zwar größeren Handlungsspielraum bei der Wahl des Arbeitsortes und der Wahl der Mittel und Methoden bei der Erreichung ihrer Arbeitsziele, jedoch bietet der öffentliche Dienst bei der Arbeitszeit etwas mehr Flexibilität. Dies lässt sich damit begründen, dass weniger mit anderen Personen zusammengearbeitet werden muss. Damit ist das Klischee der starren Arbeitsorte und Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst, von wenigen Ausnahmen wie bei der Arbeit in Funktionen mit Kundenkontakt an Schaltern, nicht belegt. Stattdessen gilt es, den Umstand der Arbeitszeitflexibilität als Merkmal für einen attraktiven Arbeitgeber herauszustellen.

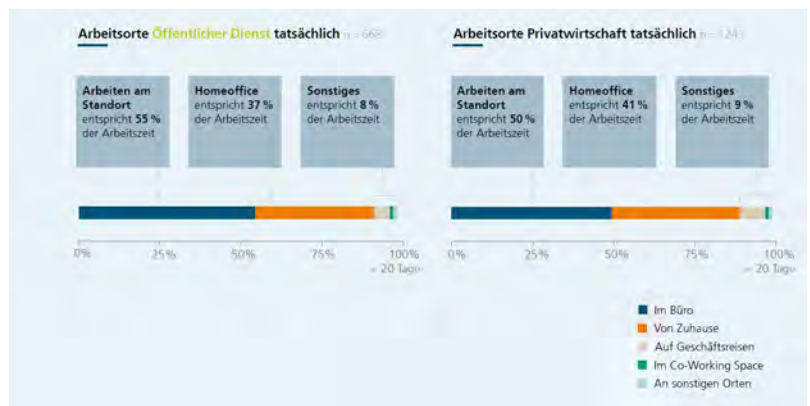
Drei Viertel der Beschäftigten haben einen fest zugewiesenen Arbeitsplatz, in der Privatwirtschaft teilt sich gut die Hälfte der Personen ihren Arbeitsplatz. Dominierend sind Einzelbüros und Zwei-Personen-Büros, sowie

Mehrpersonenbüros (bis fünf Personen in einem Raum), gut 90 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben eine dieser drei Büroformen. Das hat Einfluss auf die Eignung der Büros für verschiedene Tätigkeiten. Konzentrierte Einzelarbeit und Telefonate oder Videokonferenzen haben ein gegenseitiges Störungspotenzial, weswegen Zwei- oder Mehr-Personen-Büros Nachteile haben. In einem Einzelbüro gibt es diese Nachteile bezüglich der gegenseitigen Störung nicht, allerdings wird bei dieser Büroform oftmals das Fehlen der spontanen Kommunikation und des informellen Austauschs mit Kolleginnen und Kollegen als negativ bewertet. Geeigneter für alle Tätigkeiten sind daher Misch-Büro-Formen wie das Multispace, das bereits jeder Vierte im privaten Sektor als Arbeitsfläche zur Verfügung hat.

Eine Umgestaltung der Büro- und Arbeitsflächen ist daher notwendig, um die Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden zu fördern. Dabei spielen ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, technische Ausstattung und eine Kultur, die mobiles Arbeiten unterstützt, eine zentrale Rolle.

Mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst

Der Begriff »mobiles Arbeiten« wird umgangssprachlich »Homeoffice« genannt. Die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt führte dazu, dass die Erweiterung des Arbeitsraumes für Büro- und Wissensarbeiter sich nicht mehr nur auf das eigene Zuhause beschränken ließ. Es kamen vielerlei Orte hinzu, an denen gearbeitet werden kann, wobei diese Entwicklung durch die Pandemie sprunghaft verstärkt wurde. Daher werden heutzutage Dienst- und Betriebsvereinbarungen oftmals mit der Überschrift »mobile Arbeit« abgeschlossen, um rechtlich die Erweiterung um diese Arbeitsorte miteinzubeziehen. Dies bietet für Arbeitgebende zudem den Vorteil, den Mitarbeitenden keine festen Bü-



Vergleich der aktuellen Arbeitsorte zwischen Öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft

roeinrichtungen in deren Zuhause zur Verfügung stellen zu müssen.

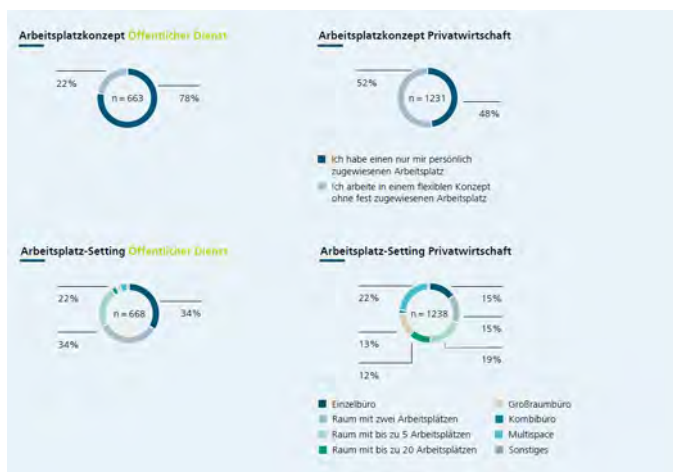
Betrachtet man die Nutzung unterschiedlicher Arbeitsorte im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft, zeigt sich, dass sich die Arbeitswelt auch im öffentlichen Dienst nicht mehr nur auf das Büro als Arbeitsort beschränkt, sondern es vielmehr einen bunten Mix an verschiedenen Arbeitsorten gibt.

Daneben sieht man, dass die tatsächliche Verteilung der Arbeitsorte von der gewünschten Verteilung der Arbeitsorte (Arbeitsortverteilung ohne Einschränkungen durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) im öffentlichen Dienst abweicht. Während im privaten Sektor die Anteile der tatsächlichen und gewünschten Arbeitsorte lediglich um vier Prozentpunkte in Richtung mobileres Arbeiten abweichen, ist dieser Wert im öffentlichen Dienst mit neun Prozentpunkten doppelt so hoch. Daran zeigt sich, dass eine weitere Arbeitsort-Flexibilisierung gewünscht ist.

Arbeitsplatzkonzepte

In der zunehmend mobilen und digitalen Arbeitswelt wird eine angepasste Bürogestaltung immer wichtiger. Das Büro an sich ist neben flexiblen Arbeitsformen immer noch ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine produktive Arbeit. Vor allem geteilte Kommunikationsflächen oder flexible Arbeitsplätze fördern den Wissensaustausch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dadurch wird nicht nur die Kommunikation signifikant verbessert, der Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen wie auch die hierdurch geförderte Kommunikation stehen ebenso in Zusammenhang mit einer schnelleren Ideenfindung und kreativeren Lösungsansätzen sowie einem besseren Informationsfluss.

Wie aus der untenstehenden Grafik hervorgeht, be-



Vergleich der Arbeitsplatzkonzepte und Arbeitsplatzsettings.

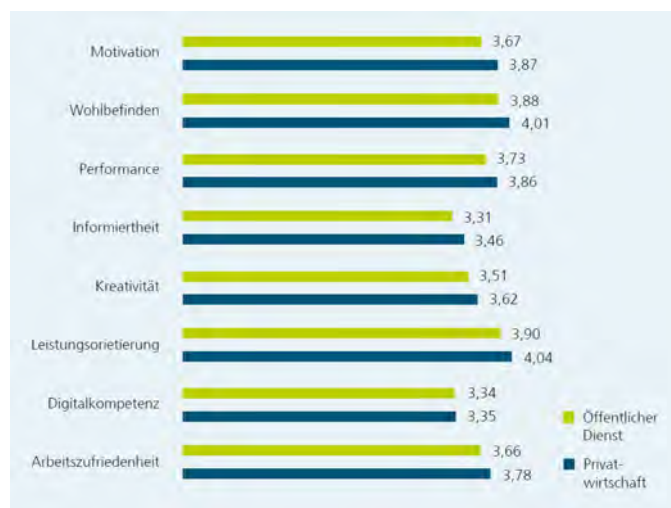
stehen die Arbeitsplatzkonzepte im öffentlichen Dienst mehrheitlich aus persönlich zugeordneten Arbeitsplätzen.

78 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben einen eigenen Arbeitstisch, während dieser Wert in der Privatwirtschaft weniger als die Hälfte (48 Prozent) beträgt. An diesen Zahlen kann man den Effekt der Pandemie erkennen, welche für eine Flexibilisierung und Reduktion der Arbeitsflächen durch Desksharing geführt hat. 2018 lag der Wert an fest zugeordneten Arbeitsplätzen über alle Branchen hinweg noch bei 85 Prozent.

Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktoren sind wichtige Kennzahlen, welche über den Erfolg von arbeitsorganisatorischen Themen wie zum Beispiel Bürokonzepten Auskunft geben. Vergleicht man die Erfolgsfaktoren zwischen den beiden Sektoren, so sind einige Unterschiede zu erkennen. Zum einen werden die Erfolgsfaktoren in privaten Unternehmen durchgängig höher bewertet. Zum größten Unterschied kommt es dabei bei der Motivation, gefolgt von Informiertheit.

Wenn man den Index Motivation genauer untersucht, resultieren die Unterschiede hauptsächlich aus einer Unzufriedenheit mit der Unternehmenskultur im öffentlichen Dienst sowie dem geringeren Stolz auf die Organisation und der mangelnden Bereitschaft, sich für die Organisation zu engagieren. Hieraus ergibt sich für die öffentlichen Organisationen ein klarer Auftrag zur Organisations- und Kulturentwicklung.



Vergleich der Erfolgsfaktoren.

Die Differenz bei der Informiertheit kommt daher, dass die Befragten des öffentlichen Dienstes angeben, dass sie einerseits weniger wichtige Dinge von ihren Kolleginnen und Kollegen mitbekommen, andererseits – und hier ist der Unterschied sehr deutlich – nicht im-

mer über alle Informationen verfügen, die für die Arbeit benötigt werden. Der absolute Wert ist dabei als Mittelwert „eher schlecht“. Diese Werte deuten darauf hin, dass erheblicher Handlungsbedarf bei der Informationsweitergabe besteht. Dies muss arbeitsorganisatorisch, IT-technisch sowie räumlich unterstützt werden.

Handlungsempfehlungen

Bei einem Blick auf die öffentlichen Verwaltungen einiger europäischen Nachbarländer fällt auf, dass diese in Bezug auf neue Arbeitswelten teilweise schon deutlich fortschrittlicher agieren. Neben einem höheren Digitalisierungsgrad als in Deutschland sieht man zudem bei einem Blick auf die Arbeitsumgebungen der Institutionen ebenfalls zum Teil deutliche Unterschiede. Dies wird insbesondere durch die verstärkte Digitalisierung ermöglicht. Durch verschiedene gesetzliche Vorgaben wie dem Onlinezugangsgesetz (OZG) sind für die Beschäftigten von Bund, Länder und Kommunen flexible Arbeitsformen zukünftig verstärkt möglich.

- Im öffentlichen Dienst gibt es bereits jetzt einen Mix an verschiedenen Arbeitsorten. Vergleicht man die Anteile der verschiedenen Arbeitsorte mit den Anteilen der Personen in der Privatwirtschaft, erkennt man, dass diese etwas mobiler arbeiten. Der öffentliche Dienst hat also einen Transformationsbedarf.
- Es zeigt sich beim Vergleich der tatsächlichen Verteilung der Arbeitsorte und der gewünschten Verteilung der Arbeitsorte, dass von den Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes eine weitere Flexibilisierung gewünscht wird.
- Die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes verfügen insgesamt über eine gute räumliche Ausstattung für die Arbeit zu Hause, viele haben feste Arbeitsplätze oder separate Arbeitszimmer. Allerdings besteht Nachholbedarf mit dem Ziel, dass Mitarbeitende kommunikative Tätigkeiten gut mobil erledigen können. Dadurch kann auch der gewünschte höhere Anteil an mobiler Arbeit unterstützt und gefördert werden.
- Im öffentlichen Dienst wird häufiger einzeln gearbeitet, für die Erledigung der Aufgaben scheint weniger persönlicher Austausch nötig zu sein. Zwar gibt es weniger Arbeitsortflexibilität als in der Privatwirtschaft, dafür aber eine höhere Arbeitszeitflexibilität. Diesen Umstand gilt es, arbeitgeberseitig bekannter zu machen.

- Die beiden Haupttätigkeiten, nämlich konzentrierte Einzelarbeit und Telefonate oder Videokonferenzen, können in Mehrplatz-Büros kaum gut ausgeübt werden. Hier besteht erheblicher Nachholbedarf, um eine erfolgreiche und produktive Arbeit für alle zu gewährleisten! Die Lösung liegt in den Bürostrukturen, die dafür verändert werden sollten. Insbesondere bei der Einrichtung von Desksharing-Arbeitsplätzen müssen Möglichkeiten für konzentriertes Arbeiten oder Besprechungen geschaffen werden.
- Weitere Herausforderungen sind eine mangelnde Informationsweitergabe und das mangelnde Vorhandensein von Informationen. Dies muss arbeitsorganisatorisch, IT-technisch sowie räumlich unterstützt werden.
- Darüber hinaus sieht man bei den Erfolgsfaktoren die wichtigsten soften Faktoren, die eine Rolle bei der Veränderung spielen und angegangen werden müssen. Dazu gehört eine moderne Organisationskultur, die das Engagement fördert.



Insgesamt besteht also Handlungsbedarf bei der Ausrichtung für eine moderne Arbeit. Der Gestaltung der Arbeitsumgebung kommt im Hinblick auf die Veränderungen des Arbeitens eine zentrale Rolle zu, einmal aus funktionalen Gründen, aber eben auch als sichtbares Mittel für eine Kulturveränderung.

Darüber hinaus sind die vom Bundesrechnungshof geforderten und vom Bundesministerium der Finanzen bestätigten Kosteneinsparungen ein Treiber, den es nicht außer Acht zu lassen gilt. Eine Auseinandersetzung mit einer Bürokonzept- und Arbeitsplatz-Strategie ist daher für alle Organisationen sinnvoll.

Eine wichtige Rolle für den Erfolg der Arbeitsplatzstrategie spielt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Die einen wollen ins Büro gehen, weil sie sich dort besser konzentrieren können, die anderen genau deshalb nicht, weil ihre Konzentration dort schlechter ist. Wiederum andere wollen auf Menschen treffen oder können zu Hause nicht störungsfrei arbeiten. Für alle diese individuellen Wünsche und Anforderungen müssen Arbeitgebende zukünftig eine maximale Vielfalt liefern.

Vor allem die Vielfältigkeit und Flexibilität der Arbeitsumgebung mit vielfältigen Arbeitsbereichen und -möglichkeiten ist von grundlegender Bedeutung, um den unterschiedlichen Bedürfnissen (Konzentration, Kommunikation, Kreativität) sowie wechselnden individuellen Vorlieben gerecht zu werden.

Zudem sollte man sich Gedanken darüber machen, ob und inwiefern die Mitarbeitenden für die mobile Arbeit ausgestattet werden. Das geht über die Ausrüstung mit Laptops und Mobiltelefonen hinaus – die Ausstattung betrifft gleichermaßen externe Monitore, Tastaturen, Computermäuse und Headsets sowie Möbel wie höhenverstellbare Arbeitstische, ergonomische

Bürostühle und abschließbare Schränke, aber ebenso die Beleuchtung.

Insbesondere die Ausgestaltung der formalen Regelungen bezüglich des Umfangs der mobilen Arbeit sowie die Organisations- und Teamkultur sind wichtige Faktoren, die bei der Konzeption der physischen Arbeitsumgebung eine Rolle spielen. Es erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der neben den räumlichen, technischen, organisatorischen und kulturellen Gegebenheiten einer Organisation vor allem die Bedürfnisse und unterschiedlichen Arbeitsweisen der Menschen in den Fokus stellt. Nur wer die Anforderungen von Mitarbeitenden umfangreich berücksichtigt, hat eine zufriedene, gesunde und leistungsfähige Belegschaft.

Quelle: Bericht des Forschungsprojektes „OFFICE 21 – Zukunft der Arbeit – Arbeitswelten im öffentlichen Dienst“, Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

Lars Forche ■

Wunsch? Kredit!

**Einfach, schnell und online
abschließen**

Der Wishkredit (bonitätsabhängig) für
Beträge zwischen 5.000 und 75.000 Euro
sowie Laufzeiten von 24 bis 84 Monate.

Jetzt abschließen



[bbbank.de/dbb](https://www.bbbank.de/dbb)



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbank.de
und auf www.bbbank.de/dbb



Behördenkommunikation auf dem Prüfstand „Lebenslagenbefragung“ des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht

Fast ein Drittel der Bürgerinnen und Bürger ist laut eigenen Angaben „sehr zufrieden“, wenn es um die Kommunikation mit Behörden geht. Rechnet man diejenigen dazu, die sich als „eher zufrieden“ bezeichnen, kommt man insgesamt sogar auf 79 Prozent zufriedene Bürger.

Doch bei Online-Angeboten ist man uneinig. Während die einen nach mehr Digitalisierung rufen, sind die anderen damit überfordert.

Mit Behördenkontakten bei der Beantragung von Ausweisdokumenten oder rund um die Heirat sind Bürger am zufriedensten. Im Gegensatz dazu hinterlassen zum Beispiel die Beteiligung an einem Gerichtsverfahren oder die Scheidung bzw. Aufhebung einer Lebenspartnerschaft jeweils mehr als ein Drittel der Befragten unzufrieden oder höchstens teilweise zufrieden. Hier müssen Behörden dringend nachbessern. Das ergab die „Lebenslagenbefragung 2023“, die das Statistische Bundesamt im Auftrag der Bundesregierung durchgeführt hat und deren Ergebnisse nun Ende 2024 veröffentlicht wurden.

Positives und Negatives

Besonders gut bewerteten die 7.573 befragten Personen dabei die Diskriminierungsfreiheit und Unbestechlichkeit der Behörden. Auch die räumliche Erreichbarkeit, die Hilfsbereitschaft und das Vertrauen in die Behörden wurden sehr positiv eingeschätzt.

Kritik gab es für die Verständlichkeit des Rechts, die Online-Angebote sowie an den Öffnungs- und Wartezeiten.

Vor allem bei den Online-Angeboten liegt ungenutztes Potenzial. Digitale Kommunikationswege vereinfachen nicht nur viele Prozesse, sie sind auch von vielen Bürgern ausdrücklich erwünscht. Während 2015 gerade einmal 20 Prozent der Behördenkontakte online stattfanden, waren es 2023 mit 39 Prozent fast doppelt so viele. Im Gegenzug nehmen persönliche Kontakte immer weiter ab, was dann andererseits, insbesondere von älteren Menschen, kritisiert wurde.

Analog oder digital?

Wird der Behördenkontakt als kompliziert wahrgenommen, kann das zu geringer Zufriedenheit führen.

Ein Beispiel dafür: Das Einreichen der Steuererklärung empfinden die befragten Personen als besonders kompliziert und ist dementsprechend unbeliebt. Trotzdem steht die Steuererklärung im Ranking der am häufigsten rein digital durchgeführten Behördenkontakte mit 72 Prozent ganz oben. Ein auf den ersten Blick herausragend guter Schnitt, der allerdings darauf zurückgeführt werden kann, dass die digitale Einreichung der Steuererklärung mittlerweile verpflichtend ist!

Insgesamt lässt sich beim digitalen Ausfüllen und Versenden von Formularen und Nachweisen jedoch ein positiver Trend erkennen: Von 2019 bis 2023 hat sich der Anteil der komplett digital eingereichten Dokumente von gerade einmal zehn Prozent auf 28 Prozent fast verdreifacht. Die vollständig analoge Bearbeitung ist um 20 Prozentpunkte auf 36 Prozent gesunken.

Diejenigen, die Formulare und Nachweise weiterhin analog oder zumindest teilweise analog bearbeitet haben, hatten dafür unterschiedliche Gründe. Die größte



Gruppe der Bürgerinnen und Bürger sagt, dass sie den persönlichen Kontakt bevorzugt. Das sei insbesondere dann der Fall, wenn es spezielle Rückfragen gebe. In Teilen sei es aber auch schlicht eine Typfrage. Einige Befragte blieben außerdem aus Gewohnheit bei den altbekanntesten Kommunikationswegen.

Ein weiterer Faktor: Das digitale Ausfüllen und Einreichen einiger Dokumente ist gar nicht praktikabel, meist weil ein Online-Versand nicht möglich ist, aber auch weil Behörden den postalischen Versand verlan-

gen, Online-Angebote nicht bekannt oder benutzerunfreundlich sind oder auch aufgrund fehlender IT-Kenntnisse bzw. entsprechender technischer Ausstattung.

Wer jedoch digitale Antragsverfahren genutzt hat, fand diese in der Regel eher zufriedenstellend.

Die richtige Richtung

Neben den Bürgern wurden auch Unternehmen zu ihren Behördenkontakten befragt. 80 Prozent von ihnen sind nach eigenen Angaben eher oder sehr zufrieden. Der höchste Zufriedenheitswert findet sich hier im Zusammenhang mit Ausbildung, der niedrigste beim Bau von Betriebsstätten.

Im Vergleich zu 2015 ist die Bewertung der Behördenkommunikation im Gesamten sowohl in der Befragung der Bürger als auch der Unternehmen auf einem stabilen Niveau – eine gute Nachricht für die Behörden und gleichzeitig doch auch eine Herausforderung, die aufgezeigten Lücken zu schließen.

Lebenslagenbefragung

Menschen nehmen Bürokratie unterschiedlich wahr. Der Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung wird in erster Linie aus der Perspektive individueller Lebenssituationen und den daraus entstehenden Anliegen und Pflichten heraus bewertet. Das Statistische Bundesamt führt im Auftrag der Bundesregierung ergänzend zur Bürokratiekostenmessung regelmäßige Lebenslagenbefragungen zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen mit Behörden und deren Dienstleistungen durch.

Die befragten Personen bewerteten den Kontakt mit den Behörden in den folgenden 23 Lebenslagen: Berufsausbildung, Studium, Beantragung von Ausweisdokumenten, Führerschein / Fahrzeugregistrierung, Arbeitslosigkeit, Finanzielle Probleme, Steuererklärung, Heirat, Geburt eines Kindes, Scheidung / Aufhebung Lebenspartnerschaft, Kinderbetreuung, Umzug, Immobilienerwerb, Eintritt in den Ruhestand, Gesundheitliche Willensbekundung, Längerfristige Krankheit, Behinderung, Pflegebedürftigkeit, Altersarmut, Tod einer nahestehenden Person, Ehrenamtliche Tätigkeit im Verein, Beteiligung an einem Gerichtsverfahren, Corona-Pandemie.

Zudem gaben die Bürgerinnen und Bürger zu den folgenden 17 Zufriedenheitsfaktoren Auskunft: Informationen zu Verfahrensschritten und dem weiteren Ablauf, Verständlichkeit der Formulare und Anträ-

gen, Zugang zu notwendigen Formularen und Anträgen, Online-Angebote, Digitale Transaktionsmöglichkeit, Zugang zur richtigen Stelle, Räumliche Erreichbarkeit, Öffnungszeiten, Wartezeit, Hilfsbereitschaft, Fachkompetenz, Gesamte Verfahrensdauer, Vertrauen in Behörde, Diskriminierungsfreiheit, Unbestechlichkeit, Verständlichkeit des Rechts, Verständlichkeit offizieller Schreiben.

Die befragten Bürgerinnen und Bürger bewerteten den Austausch mit insgesamt 40 Behörden des Bundes, der Länder und der Kommunen. Ausschließlich Kontakte innerhalb der letzten zwei Jahre waren von Interesse, um möglichst aktuelle Informationen zu erhalten. Dabei wurden auch detaillierte Angaben zu 220 ausgewählten Dienstleistungen erhoben, die die untersuchten Behörden anbieten.

Im Auftrag des Statistischen Bundesamtes interviewte Ipsos Public Affairs telefonisch 6.309 Personen im Zeitraum von Mai bis Juli 2023. Zusätzlich wurden 1.264 Personen im Juli 2023 online befragt. Die befragten Bürgerinnen und Bürger wurden mittels einer repräsentativen Zufallsstichprobe ausgewählt und verteilen sich über 399 der 400 Landkreise, kreisfreien Städte sowie Kommunalverbände Deutschlands.

Die ausführlichen Ergebnisse der Lebenslagenbefragung finden sich in dem vom Statistischen Bundesamt bereitgestellten Internetangebot der Regierungsinitiative „amtlich einfach – Staat der kurzen Wege“ (www.amtlich-einfach.de).

Wie sieht es eigentlich bei den Eichbehörden aus? Ein Kommentar.

Das Prüfen und Eichen von Messgeräten und die damit verbundenen Dienstleistungen der Eichämter gehören immer noch zu den leider eher unbedeutenden Bereichen der Verwaltungsangebote. Daher finden sich diese auch nicht in der Bürgerbefragung wieder.

Aber auch hier ist der Bürgerkontakt (zum Beispiel als Verbraucher) wie auch der Kontakt mit Unternehmen (zum Beispiel als Verwender) alltäglich, sei es die Eichantragsstellung, das Melden von Auffälligkeiten oder die Terminierung zur Eichung oder Konformitätsbewertung.

Der Vollzug des Eichrechts ist Ländersache. So sind die angebotenen Dienstleistungen der Eichverwaltungen der Länder weitestgehend unterschiedlich. Eine Einheitlichkeit wird in einigen Bereichen angestrebt, die Umsetzung ist aber schwierig. Die Koordination erfordert

Personal und den Willen der Eichbehörden, dies auch zu unterstützen. Zudem bestehen Schwierigkeiten aufgrund von Vorgaben der zuständigen Länderministerien, die einfach zum Teil die Nutzung eigener (digitaler) Produkte auch von den Eichbehörden vorsehen.

Die Nutzung digitaler Angebote erleichtert den Eichverwaltungen in der Regel die Erledigung ihrer Aufgaben. Daten werden vollständig und richtig erfasst und können leichter weiterverarbeitet werden, zum Beispiel im Eichverwaltungsprogramm. Auch eine digitale Terminierung von Eichungen erleichtert die Einteilung von Personal, Fahrzeugen und Prüfausrüstungen und entlastet die Eichpflichtigen, die dadurch weniger Warte-

zeit haben. Eine telefonische Erreichbarkeit ist vielerorts eingeschränkt, aber immerhin weiterhin regelmäßig gegeben, um hier auch die weniger IT-affinen Bürgerinnen und Bürger mitzunehmen.

Wie aber die Zufriedenheit mit dem Angebot tatsächlich ist, dürfte derzeit nicht sicher feststehen. Vielleicht wäre hier eine eigene Befragung, zum Beispiel durch die Arbeitsgemeinschaft Mess- und Eichwesen (AGME), einmal hilfreich.

Lars Forche ■

Zu Gast bei Jürgen Pollner



Von links nach rechts: Frank Gräfe, Jürgen Pollner, Diana Zimmermann, Sebastian Frenzel

Der Vorstand des Landesverbandes Brandenburg-Berlin hat am 30. Oktober 2024 ihren ehemaligen Vorsitzenden und langjährigen BTE-Tarifausschussvorsitzenden Jürgen Pollner besucht. Dabei konnten die Vorstandsmitglieder Präsente sowie die zahlreichen Grüße vom BTE-Bundesgewerkschaftstag persönlich übergeben. Jürgen Pollner hatte aus gesundheitlichen Gründen leider nicht an der Veranstaltung teilnehmen können.

Leserbrief

zum Artikel „Die dreckige und dunkle Seite im Waagengeschäft“ über verschmutzte Waagengruben aus Heft 2/2024

Ich bin 72 Jahre und Waagenbaumeister (Klaus Dietrich, www.dietrich-waagenbau.de, seit 1882). Zu dem Artikel auf Seite 32: Ja, das ist so wie geschildert, zum Teil noch schlimmer. Ich habe mir seinerzeit Gummistiefel gekauft, bis circa zur Hälfte den Schaft abgeschnitten und zu den Kunden gesagt: Wenn das Wasser hier reinläuft, ist Ende der Instandsetzung in den Fahrzeugwaagengruben – manchmal hat es geholfen. Ich schreibe Ihnen in der Hoffnung, dass junge Eichbeamte sich der Sache auch annehmen, und wenn etwas unzumutbar scheint, auch mal mutig zu entscheiden: So geht das nicht, die Eichung wird erst dann wiederholt, wenn die Grube sauber ist! Ich bin jetzt im Ruhestand, helfe gelegentlich noch aus. Mein Bruder und die beiden Neffen führen das Geschäft weiter, wir haben immer eine sehr gute Zusammenarbeit mit den Eichämtern im Umkreis von 200 Kilometer gehabt und hoffen, dass das auch weiterhin so sein wird.



In dieser Werkstatt in Hirschberg war die Firma Dietrich Waagenbau in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg untergebracht.

Zum Unternehmen:

Im Jahr 1882 gründete Friedrich Dietrich I im Alter von 26 Jahren den Waagenbaubetrieb in Hirschberg, der jetzt mittlerweile unter Führung der vierten Familien-Generation sein 125-jähriges Bestehen feiern kann. Sein kleines Unternehmen hatte sich schnell einen guten Namen in der heimischen Industrie gemacht. Namhafte Betriebe wurden von ihm betreut. So wurde der Grundstein für zum Teil noch heute bestehende Geschäftsbeziehungen gelegt.



Neue Werkstatt in Merkenbach, noch mit dem mittlerweile verstorbenen Senior Chef

Im Jahre 1933 übernahm sein Sohn Friedrich Dietrich II das Geschäft. Im Jahr 1945 kam – nach der Rückkehr aus dem Krieg – für die beiden Söhne Erwin und Alfred Dietrich der Eintritt in das Geschäft. Es folgten die Aufbaujahre mit in kleinen Stückzahlen selbst gefertigten Waagen;

1957 feierte man das 75-jährige Firmenjubiläum. In Herborn wurde ein Laden eröffnet, dort war auch das Eichamt.

1970 wurde in Merkenbach eine neue moderne Werkstatt von Alfred Dietrich gebaut.

1975 trat dessen Sohn Klaus Dietrich in das Geschäft ein und machte 1981 die Meisterprüfung. 1998 erfolgte die Zertifizierung nach „DIN EN ISO 9002/1“.

2001 wurde die Firma in eine GmbH umgewandelt.

2003 führte ständige Fortbildung, jährliche Zertifizierung sowie Qualität und Zuverlässigkeit dazu, dass die Dietrich Waagenbau Merkenbach GmbH als einer der ersten Betriebe die Zulassung zur Hersteller-Ersteichung bekam.

Der früher rein mechanische Waagenbau ist zu fast 100 Prozent vom elektromechanischen Waagenbau verdrängt worden. Die „Dietrich Waagenbau Merkenbach GmbH“ befasst sich mit Gewichten zwischen 0,0001 Gramm und 200 Tonnen. Dieses Spektrum wird von dem Unternehmen bei der heimischen Industrie im Umkreis von circa 150 Kilometern betreut.

Mit freundlicher Genehmigung von Klaus Dietrich, Dietrich-Waagenbau Merkenbach GmbH, Jahnstraße 22, 35745 Herborn.

Mehrwegnetze für Obst- und Gemüse – Testkauf-Aktion des Eichamtes Aachen Aachen

Jeder verbraucht im Schnitt 33 Plastiktüten im Jahr. Obst- und Gemüse netze sind aber nicht per se verbraucherfreundlicher als Plastiktüten.

Seit dem 1. Januar 2022 gilt in Deutschland ein Verbot für „leichte“ Plastiktüten. Ziel ist es, den Plastikmüll zu reduzieren.

Von dem Verbot ausgenommen sind sehr dünne Plastiktüten für Obst und Gemüse. Sie liegen weiterhin kostenlos in den Obst- und Gemüseabteilungen der Supermärkte. Ihr Pro-Kopf-Verbrauch betrug rund 33 Stück im Jahr 2021. Insgesamt wurden so laut Statistischem Bundesamt 2,7 Milliarden der sehr dünnen Tüten verbraucht – immerhin ein Rückgang gegenüber 2018. Damals waren es noch 3,75 Milliarden und 45 Tüten pro Kopf.

Die Deutsche Umwelthilfe und die Verbraucherzentralen empfehlen daher, alternativ Mehrwegnetze zu nutzen.

Viele Supermärkte bieten diese inzwischen zum Kauf an. Um einen wirklichen Vorteil für die Umwelt zu erzielen und am Ende nicht mehr für Obst und Gemüse zu zahlen, hat sich der Landesbetrieb Mess- und Eichwesen Nordrhein-Westfalen (LBME NRW) zum Ziel gesetzt, die Verwendung dieser Mehrwegnetze im geschäftlichen Verkehr nach dem geltenden Eichrecht zu prüfen. Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass nur das Nettogewicht der losen Ware berechnet werden darf.

§ 26 Abs. 1 MessEV bestimmt:

„Im geschäftlichen Verkehr mit losen Erzeugnissen sind Gewichtswerte, die der Preisermittlung zugrunde liegen, nur als Nettowerte anzugeben.“

Netze werden im Supermarkt oft mitgewogen

Bei den 46 durchgeführten Testkäufen des Eichamtes Aachen wurde festgestellt, dass

- die Supermärkte und Discounter jeweils individuelle Mehrwegnetze in teils deutlichen Unterschieden in Material und Größe anbieten. Sie unterscheiden sich insbesondere bei dem Eigengewicht.
- beim Wiegen an der Kasse in vielen Fällen das Gewicht der Netze gar nicht oder falsch berücksichtigt und somit dem Produkt mitberechnet worden ist.
- für die Verbraucher(innen) an der Kasse nicht erkennbar war, welcher Tara-Wert abgezogen wurde, da weder auf der Anzeige noch auf dem Kassensbon entsprechende Tara-Angaben einsehbar waren.
- die Verbraucher(innen) an einer Scan&Go-Kasse (Selbstbedienungskasse), die selbst Waren auf die Waage legten, dagegen auf der Anzeige den Tara-



Wert sehen konnten, da das Gewicht des handelseigenen Mehrwegnetzes als Tarawert hinterlegt war.

• auch die Verbraucher(innen) an einer geeichten Selbstbedienungswaage selbst Einfluss darauf haben, dass das Netz nicht mitberechnet wird. Das Gewicht des handelseigenen Netzes ist in der Regel in der Waage hinterlegt („Tara“)

und kann auf dem Display ausgewählt werden. Zusätzlich ist auf dem Display und teilweise auf dem Etikett auch zu erkennen, wie hoch das abgezogene Gewicht ist.

Das Eichamt Aachen hat Kontrollen an verschiedenen Waagen (Gemüse/Obst-, Kassen- und Scan&Go-Waagen) mit den handelseigenen Mehrwegnetzen durchgeführt.

Bei fünf von 14 Einkäufen mit dem handelseigenen Netz an der Kasse wurde nicht einmal das Gewicht des eigenen Netzes korrekt berücksichtigt.

Verbraucher(innen) zahlen so oft mehr Geld – wenn auch nur einige Cent pro Obst- oder Gemüsenetz. Auf's Jahr gerechnet kann aber eine relevante Summe zusammenkommen.

Auch bei Testkäufen der Verbraucherzentrale Baden-Württemberg gab es erhebliche Abweichungen und Beanstandungen. Dabei betrug die größte Abweichung von bezahltem zu tatsächlich ermitteltem Gewicht der losen Ware (Nettogewicht) 46 Gramm.

Das bedeutet: Tatsächlich gekauft wurden 422 Gramm Äpfel, an der Kasse berechnet wurde aber ein Gewicht von 468 Gramm. Bezogen auf den Kilopreis der gekauften Äpfel von 2,69 EUR/kg wurden also 12 Cent zu viel bezahlt.

Sonja Schminke, Leiterin der Betriebsstelle Eichamt Aachen, zog zum Abschluss der Aktion das Fazit:

„Wer sichergehen will, dass nur das Gewicht der Ware berechnet wird, sollte loses Obst und Gemüse erst nach dem Wiegen an der Kasse ins Mehrwegnetz packen.“

Auch an Selbstbedienungswaagen oder an der Scan&Go-Kasse sollten Verbraucher(innen) die Ware lose wiegen und dann erst in ein Mehrwegnetz einpacken. Früchte mit dicker, nicht essbarer Schale wie Orangen oder Bananen können ohne Extrabeutel in den Einkaufskorb und auf das Kassenband.“

„Die Ergebnisse zeigen die Notwendigkeit und Wichtigkeit unserer Aktionen. Die Bürgerinnen und Bürger verlassen sich im Alltag auf die Aufmerksamkeit und Sorgfalt der Eichbehörden. Durch unsere regelmäßigen Kontrollen wird der faire Handel sowohl für die Verbraucher(innen), als auch für die Verwender(innen) sichergestellt.“

Sonja Schminke ■

Verfangen in einem Netz aus Vorschriften

Deutschland scheint sich in einem Netz aus weit über 15.000 Gesetzen und 200.000 Verwaltungsvorschriften in Bund und Ländern zu verfangen. Die Regelungsdichte wächst stetig, die Personaldichte dagegen nimmt ab.

Verwaltungsrealität und politische Pläne wurden bisher hauptsächlich durch Gesetze und verfügbare Haushaltsmittel begrenzt. Schon jetzt führen aber Personal-mangel und fehlende qualifizierte Arbeitskräfte zu einem Handlungsstau in den Behörden. Zudem gehen bis 2030 fast 25 Prozent der mehr als fünf Millionen Beschäftigten in den Ruhestand. Nachkommende Generationen auf dem Arbeitsmarkt sind zahlenmäßig viel kleiner, die Konkurrenz in der freien Wirtschaft ist groß. Die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal und einsetzbare digitale Anwendungen geraten zum entscheidenden Faktor für die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung – insbesondere bei den Landesbehörden.

Während Wirtschaft und Bürger vor Bürokratie längst aufschreien, scheint aber niemand so recht darüber nachzudenken, wie lange die Öffentliche Hand ihrem Erfüllungsauftrag für die inzwischen 7.500 gesetzlichen und freiwilligen Leistungen personell noch nachkommen kann.

Wenn kurz- bis mittelfristig 25 Prozent der Personalkapazität wegfällt und digitale Werkzeuge auf sich warten lassen, muss der Erfüllungsaufwand im gleichen Maße sinken. Sonst gehen die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen gnadenlos in Arbeit unter, die sie eben dann auch nicht mehr erfüllen können.

Gerade hier steigen im Bereich des Mess- und Eichwesens Hersteller auf den Zug auf und rufen mal wieder nach Vereinfachungen, Anerkennung von eigenen Prüfergebnissen oder der Abschaffung von Eichpflichten. Aber gerade das ist fatal, da der Verbraucherschutz dadurch „vom Zug überrollt“ würde.



Daher kann ein Bürokratieabbau nicht mit einem politischen Schnellschuss, sondern nur mit Einbindung der betroffenen Behörden und deren Mitarbeitenden erfolgen.

Und damit keiner aus dem fahrenden Zug fällt, bringt sich hier die Gewerkschaft BTE ein, hält Kontakte zu politischen

Ebenen, kritisiert und gibt konstruktive Anregungen. Aber auch das funktioniert nur über die Ideen und Anregungen der Mitglieder. Also unterstützt die Gemeinschaft, bringt Euch ein und werdet Mitglied. Gemeinsam können wir in der Zukunft viel erreichen.

Lars Forche ■

Heinz und Walter – Man muss auch mal danke sagen!

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte mich heute, entgegen der so oft geäußerten Kritik, bei Ihnen höflichst bedanken. Ich danke Ihnen, dass mir Ihre Entscheidungen, mich und mein Umfeld im Kreise meiner Kolleginnen und Kollegen betreffend, derzeit viele Sorgen abnehmen. So sind es Ihre Konstruktionen, vor allem bezüglich meines Entgeltes und der stetigen Missachtung der aktuell um mich herum eintretenden Belastungen, die mir aktuell viele Sorgen ersparen. Sorgen, die ich im Freundeskreis immer häufiger diskutiert höre. Themen, die durch meine finanzielle Situation nicht zu mir durchdringen können.

So belastet mich zwar natürlich die anhaltende Inflationsrate, vor allem bei Nahrungsmitteln und Energiekosten, enorm. Aber seitdem ich wenig heize und auch meine Familie und mich auf billige Kost setze, trifft mich das nicht mehr so hart.

Auch die steigenden Sozialbeiträge bei der Krankenkasse und die durch den im Bundestag kürzlich beschlossenen Einstieg in den CO₂-Zertifikatehandel zu erwartenden Kostenexplosionen in der Zukunft tragen natürlich nicht zu einer Entspannung der Haushaltskasse bei.

Warum ich Ihnen dennoch danke?

Nun, hätte ich ein Einkommen auf dem Niveau von gleichwertig ausgebildeten Fachkräften aus Industrie und Wirtschaft gehabt, so hätte ich mich vielleicht mit einem Eigenheim und all den nun anstehenden energetischen Fragen beschäftigen müssen. Müsste mich mit vielleicht abstrus erhöhten Grundsteuern herumschlagen und würde mit meiner staatlich geschätzten Immobilie vielleicht ganz schnell in die Region von zukünftig zu versteuernden Vermögensbesitzern zählen.

Auch hätte ich mir Sorgen machen müssen, wie ich meinen Lebensstandard im Alter halten kann. All das Geld, das ich auf dem Konto gehabt hätte, wie hätte ich das vor Inflation retten sollen? Was die Inflation nicht aufgefrisst hätte, das hätte sicher die Zinsertragssteuer „vernichtet“ und ich hätte mir Sorgen machen müssen, dass darauf auch noch zukünftig vermutlich Sozialabgaben hätten gezahlt werden müssen.

Hätte ich Vermögen tatsächlich aufbauen können, hätte ich stets Sorgen, was daraus werden würde, wenn ich oder meine Frau einmal ein Pflegefall werden würde, bevor ich meine Ersparnisse für das schöne Leben aufbrauchen hätte können oder es rechtzeitig und mit warmen Händen an meine Kinder geben hätte können. Die Eigenanteile im Pflegeheim steigen statistisch seit 2018 um ca. 15 % pro Jahr. Da das aktuell ca. 3.000 € sind, ergeben sich für mich dann mal zu erwartende Kosten von knapp 10.000 €. Wenn ich dann Vermögen hätte, würden mich die Sorgen, wie ich meine Ersparnisse für meine Familie sichern kann, glatt auffressen. So zahlt das dann sofort die Sozialgemeinschaft, da ich bestimmt nicht viel mehr Geld als für die eigene Beerdigung, den sogenannten Schonbetrag, auf dem Konto haben werde. Zumal ich ja dann auch schon volle Einkommenssteuer auf Rente, UfZL und sonstiges zahlen darf.

Deswegen möchte ich Ihnen herzlich danken, dass Sie mir diese Sorgen, mit Hilfe der politischen Weichensteller, abgenommen haben.

*Mit herzlichsten Grüßen
Ihr Walter*

Heinz blickt vom Brief nach oben und schaut in das strahlende Gesicht von Walter.

„Das ist nicht Dein Ernst, wem willst Du diesen Brief denn bitte schicken?“

Walter nun etwas enttäuscht: „Ich dachte, das geht doch aus dem Text hervor. Wer sorgt denn für diese unterdurchschnittliche Bezahlung für die angestellten Kolleginnen und Kollegen im deutschen Mess- und Eichwesen? Natürlich an die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und vielleicht auch an die Finanzminister der Länder. Das muss ich mir noch überlegen!“ Walter nimmt jetzt etwas verärgert den Brief aus Heinz' Hand. „Findest Du den Brief nicht gut?“

Heinz ist sich unsicher, was er Walter erwidern soll. Natürlich sind auch ihm diese Themen nicht neu und ja, er hat ein paar dieser Sorgen durchaus. Als Walters Vorgesetzter und alimentierter Beamter sieht es finanziell bei ihm schon deutlich besser aus, zumindest aktuell. Er entschließt sich daher für eine zustimmende diplomatische Antwort.

„Ich bin mir nicht sicher, ob der Brief so verstanden wird, wie Du ihn meinst. Du bedankst Dich hier für all die Dinge, die Du seit etlichen Jahren anprangerst. Ich denke, die Adressaten nehmen das nicht ernst. Oder fühlen sich zumindest veralbert, auch wenn am Inhalt erstmal nichts auszusetzen ist.“

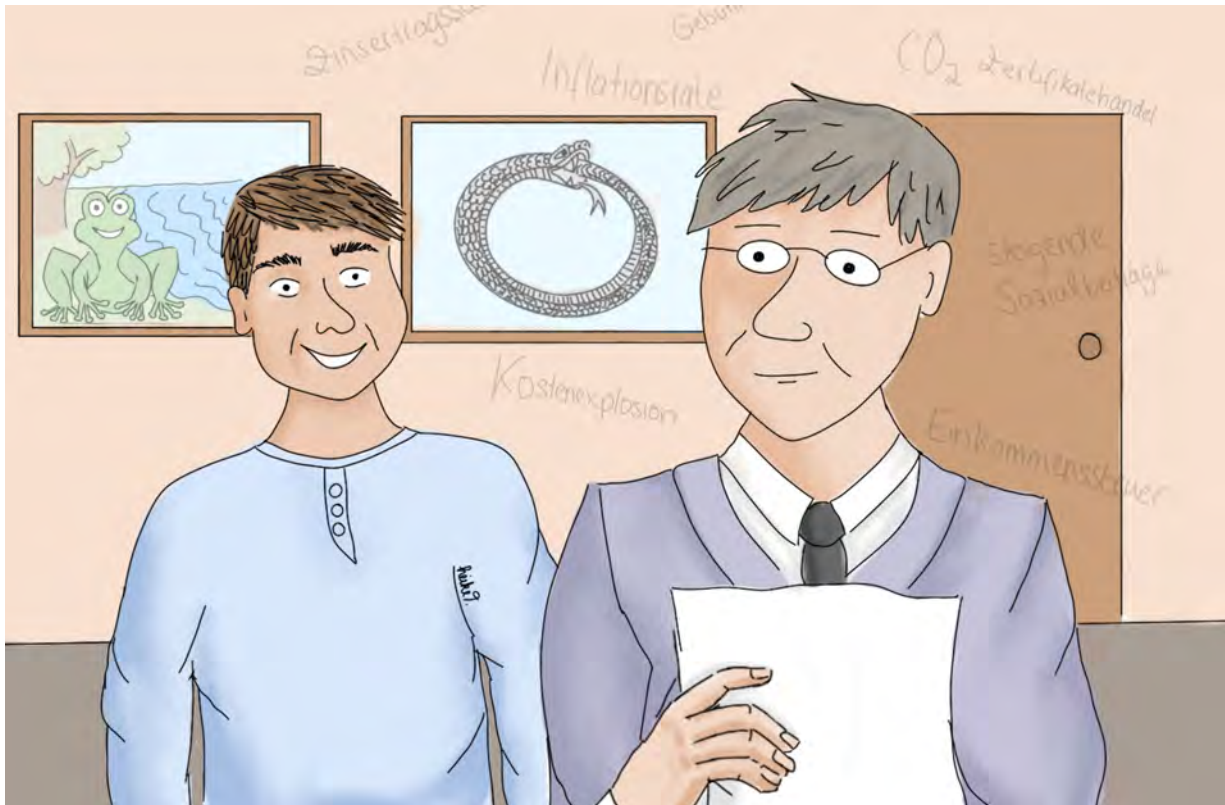
Walter darauf: „Also, wie man es macht ist es verkehrt. Lasse ich den Mr. Hyde raus und tobe, dass man sich gefälligst um meine finanzielle Situation Gedanken zu machen hat, ist das falsch. Jetzt schreibt mein innerer Dr. Jekyll den Brief und es ist auch wieder falsch.“

Heinz: *„Nein, ich denke nur die füh-*

len sich verspottet. Niemand fühlt sich wohl, wenn er dem Ende der finanziellen Selbstbestimmung, dem Aufgeben der eigenen wirtschaftlichen Freiheit und der sicheren Fremdbestimmung entgegenseht. Deswegen denke ich, das kaufen die Dir nicht ab.“

Walter entgegnet: „Na, mal sehen, ob mir jemand antwortet. Ich werde berichten. Aber weil wir gerade bei dem Thema sind: Sag mal, Du hast doch auch schon gehört, dass wir vermutlich noch in diesem Jahr eine neue Gebührenordnung bekommen, oder?“

Walter: „Siehst Du, Heinz, schau mal, wenn der Staat seine Kosten errechnet und diese dann so auf den Gebührenpflichtigen umlegt, dieses auch so als seine Pflicht versteht, dann wäre es doch eigentlich nur recht und billig, wenn wir, als Ausführende, ebenso einen Entgeltschlüssel berechnen. Wir nehmen einfach den Inflationswert jedes einzelnen Monats und legen den auf die Entgelttabelle um. Dann wäre das doch ein faires Maß an Erhöhung und wir wären vor dem Tage geschützt, an dem sich die Einnahmen und die Ausgaben des Alltags kreuzen, oder?“



Heinz: „Zumindest neue Gebühren, ja klar.“

Walter daraufhin: „Die neuen Gebühren wurden doch aufgrund der real anfallenden Aufwendungen errechnet. Zum Teil auch ungeachtet dessen, dass einzelne Messgeräte wie Reifendruckprüfer oder banale Handelswaagen zukünftig in der Prüfgebühr über dem Wert der Neuanschaffung liegen. Was durchaus zur Folge haben wird, dass wir Messgeräte gar nicht mehr zur Eichung vorgestellt bekommen und das wiederum unsere Kosten bei der Marktüberwachung hochtreiben müsste, sofern wir unserem gesetzlichen Auftrag gerecht werden sollen!“

Heinz: „Das stimmt, schließlich sind wir zur betriebswirtschaftlich korrekten Ermittlung der realen Aufwendungen für den Staatshaushalt verpflichtet, da haben wir auch keinen Ermessensspielraum.“

Heinz antwortet mit rollenden Augen: „Naja, da gibt es aber einen Haken – erstens bist Du der Frosch und hast nicht über Deinen Teich zu bestimmen, und zweitens, wer soll das denn bezahlen? Schau mal, 2024 hätten wir dann 2,2 % erhalten müssen, 2023 schon 5,9 %, 2022 ganze 6,9 % und 2021 immerhin noch 2,1 %. Das hätte doch kein Staatsäckel stemmen können!“

Walter: „Aber wenn alles nur teurer wird, ständig neue Kosten auf die Haushaltskasse einwirken und das Einkommen nicht im gleichen Maße steigt, dann muss meine Kosten irgendwann auch die Gemeinschaft übernehmen. Dann passiert das so wie bei der gesetzlichen Krankenkasse. Unsere Regierung beschließt, dass etwas nicht mehr kosten darf, damit meine ich den Betrag von Bürgergeldempfängern zum Krankenkassenbeitrag. Und da dann die Kosten nicht mehr gedeckt sind, zahlt das die Versichertengemeinschaft.“

Heinz: „Ja, das ist ein schlechtes Beispiel für versteckte Kostenumlagen. Aber ich muss mich als Beamter privat krankenversichern, denke bitte nicht, dass das ein Zuckerschlecken ist.“

Walter versuchte verständnisvoll zu nicken: „Meine Uroma hatte damals immer zu mir gesagt, Junge, denke daran, Zeit ist Geld, und wenn das Geld alle ist, dann gab es manche Zeit, in der Deine Zeit abgelaufen war! Sie wollte mir damit sagen, dass ich mir immer einen Notgroschen zurücklegen soll, damit ich etwas habe, wenn es mir mal nicht so gut geht. Heute würde die Uroma die Welt nicht mehr verstehen. Du bekommst alles so lange weggenommen, bis Du nichts mehr übrig hast und Dich die Gemeinschaft tragen muss. Komische Welt, hätte sie dazu wohl gesagt.“

Heinz erwiderte: „Naja, da war deine Uroma wohl einfach noch zu jung. Sonst wäre ihr vielleicht bewusst gewesen, woher der Spruch „das Geld zum Fenster hinauswerfen“ kommt. Das stammt nämlich aus der Zeit, als der Reichstag noch im Regensburger Rathaus stattfand. Das war irgendwann Ende 1600 bis 1800, da war es Tradition, dass der Kaiser regelmäßig aus einem bestimmten Fenster Geld ans Volk verteilte, indem er Münzen aus dem Fenster warf. Da sich auch das damals natürlich um Steuermittel handelte, machte das Volk den Spruch daraus „der wirft wieder unser Geld zum Fenster hinaus.“

Walter erwiderte: „So ist es im Prinzip ja nun auch, man muss das Geld abgeben, das man dann wieder zugeteilt bekommt, wenn man nix mehr übrig hat. Im Prinzip steht das auch so in der Bibel, Jesus soll ja gesagt haben, dass man „nicht Gott und dem Mammon dienen kann“, und wenn Gott für alles Gute steht, dann kann man wohl daraus heute ableiten: Wenn Du für die Gemeinschaft kämpfst, und das ist die behördliche Arbeit ja irgendwie, dann solltest Du nicht davon ausgehen, dass Du dafür auch noch entsprechend belohnt wirst. So, Heinz, und nun lass uns den neuen Brief aufsetzen, dass wir vom dbb fordern, dass wir einen Entgeltsschlüssel durchgesetzt haben wollen, bei dem die Inflationsrate am liebsten taggenau in die Entgelttabelle einfließt.“

„WALTER, Du machst mich fertig!“

Aus Wikipedia:

Ironie bezeichnet zunächst eine rhetorische Figur. Dabei behauptet der Sprecher etwas, das seiner wahren Einstellung oder Überzeugung nicht entspricht, während er diese jedoch für ein bestimmtes Publikum ganz oder teilweise durchscheinen lässt.

Sarkasmus bezeichnet beißenden, verletzenden Spott mit höhnischem Charakter. Sarkasmus zielt darauf ab, jemanden oder etwas lächerlich zu machen. Er tritt zum Beispiel im Zusammenhang mit polemischer Kritik auf.

Sardonismus bezeichnet eine beißende, höhnische oder zynische Art von Humor, bei der eine boshafte, herablassende oder bittere Haltung mitschwingt. Im Gegensatz zu trockenem Humor oder Sarkasmus enthält der Sardonismus eine tiefere Ebene von Bitterkeit oder Verachtung, die oft hinter einem grimmigen, ironischen, feixenden („sardonischen“) Lächeln oder Lachen verborgen ist, und gilt als besonders scharfsinnige, aber kalte Form des Humors. Sardonismus drückt Geringschätzung, Ablehnung oder Kritik auf eine treffende, aber indirekte, subtil zersetzende Weise aus, wodurch eine Bemerkung nicht sofort als offene Beleidigung erscheint.

Destatis-Pressemitteilungen 2025: Die Jahresteuerrate ohne Berücksichtigung von Energie und Nahrungsmitteln, häufig auch als Kerninflation bezeichnet, lag 2024 bei +3,0 %, nach +5,1 % im Jahr 2023 und +3,8 % im Jahr 2022.

Die **Preise für Dienstleistungen** insgesamt stiegen 2024 im Vergleich zum Vorjahr 2023 mit +3,8 % überdurchschnittlich. Bereits 2023 verteuerten sich Dienstleistungen mit +4,4 % deutlich. Im Jahresdurchschnitt 2024 verteuerten sich beispielsweise Versicherungen (+13,2 %) erheblich. Unter anderem wurden auch Dienstleistungen sozialer Einrichtungen (+7,8 %), Gaststättendienstleistungen (+6,8 %) oder die Wartung und Reparatur von Fahrzeugen (+6,1 %) 2024 gegenüber 2023 spürbar teurer. Die für die Preisentwicklung bedeutsamen Nettokaltmieten verteuerten sich im Jahresdurchschnitt 2024 um 2,1 % und lagen somit knapp unterhalb der Gesamtteuerung.

Die **Energieprodukte** verbilligten sich 2024 gegenüber dem Vorjahr um 3,2 %, nach +5,3 % im Jahr 2023 und nach einem enormen Anstieg um 29,7 % im Jahr 2022. Im Jahresdurchschnitt 2024 sanken die Preise für Haushaltsenergie insgesamt um 3,1 %. Beispielsweise kostete Strom (-6,4 %), leichtes Heizöl (-3,9 %) und

Erdgas (-3,5 %) weniger als ein Jahr zuvor. Hingegen verteuerte sich unter den Haushaltsenergieprodukten Fernwärme im Jahresdurchschnitt 2024 gegenüber 2023 erheblich um 27,1 Prozent.

Aus **agrarheute**: Der Bundestag hat am 31. Januar 2025 das TEHG-Europarechtsanpassungsgesetz 2024 beschlossen. Damit wird die Reform des europäischen Emissionshandels in deutsches Recht umgesetzt. 2025 ist der CO₂-Preis für Wärme und Verkehr von 45 Euro pro Tonne auf 55 Euro gestiegen. Ab dem 1. Januar 2026 steigt die CO₂-Steuer auf bis zu 65 Euro pro Tonne.

Ab dem Jahr 2027 soll der Preis durch den europäischen Zertifikatehandel bestimmt werden. Das bedeutet, der CO₂-Preis entsteht dann im „freien Handel“. Der derzeitige CO₂-Preis könnte sich vervierfachen, be-

fürchten Ökonomen – mit drastischen Auswirkungen auf die Kosten der Verbraucher und Landwirte.

Aus **tagesschau.de**: Carola Reimann, Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, sagte: „Es ist ein sozialpolitischer Skandal, dass der Lückenschluss allein den Beitragszahlenden aufgelastet wird und gleichzeitig die Finanzierungsverantwortung des Bundes bei der Refinanzierung der Gesundheitskosten von Bürgergeld-Beziehern ignoriert wird.“ So würden Arbeitgeber und Beitragszahlende gezwungen, die Einhaltung der Schuldenbremse zu finanzieren.

H&W ■



SICHER IST DAS LEBEN SCHÖN

Zum Start in den Beruf, bei der Familienplanung oder im zweiten Frühling:
Gut abgesichert lässt sich das Abenteuer LEBEN am besten genießen.



Ob Abschluss oder Anpassung einer **Haftpflichtversicherung, Hausratversicherung, Absicherung der Arbeitskraft oder Vermögensaufbau**: Wir haben für jede Lebenssituation das richtige Produkt.

Ihr schneller Weg zu den Angeboten:
dbb-vorteilswelt.de



Personalnot muss erfinderisch machen Perspektiven und Lösungsansätze zum Fachkräftemangel

Der Personalmangel im gesamten öffentlichen Dienst ist besorgniserregend. Behörden haben mit Abgängen zu kämpfen, hin zu Stellen mit einer besseren Bezahlung und aussichtsreicheren Perspektiven. Selbst vor Abwerbungen aus den eigenen Reihen wird nicht zurückgeschreckt.

Unbesetzte Stellen, sich anhäufende Überstunden, ausfallende Termine, wenig Motivation bei und durch Führungskräfte, keine sichtbaren Fortentwicklungen bei Geschäftsprozessen, fehlende Zukunftsaussichten für Mitarbeitende, krankheitsbedingte Ausfälle durch Überlastung – eine Spirale der Resignation scheint sich vielerorts einzustellen.



Wo stehen wir?

Wir bewegen uns in einer Zeit, in der wir unseren Arbeitsalltag, Prozesse, vielleicht auch unsere Ansichten umstrukturieren müssen, überall dort, wo sich Arbeit verändert. Und die Frage ist, wie nehmen wir die Menschen mit? Wichtig ist neben verlässlichen Strukturen die Frage der Motivation und des Sinns, da braucht es ganz viel Kommunikation. In den letzten Jahren hatten wir so viele Krisen und so viele Durchhalteparolen, daher muss man als Führungskraft auch eine Linie mitbringen und sagen können: Wo geht's hin, wie können wir aus der Krise herauskommen?

Die Menschen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, brauchen eine Perspektive. Und die Perspektive ist nicht, dass wir uns hinsetzen und klagen, wie schlecht die Rahmenbedingungen bei uns sind, sondern die Perspektive muss doch sein, was Arbeitgebende gemeinsam mit den Mitarbeitenden gestalten können. Es gibt sicher noch ganz viele Gestaltungsmöglichkeiten, die wir nicht ausgeschöpft haben. Wenn man zum Bei-



spiel die Mitarbeitenden fragt: „Fühlt Ihr Euch wertgeschätzt?“ Dann sagen die: „Geht so.“ Sie möchten das ehrlich gemeinte Interesse der Vorgesetzten an ihrer Person und an ihrer Arbeit, das ist für sie Wertschätzung. Also, liebe Führungskräfte, geht hin zu Euren Mitarbeitenden, interessiert Euch für ihre Arbeit und lasst die Impulse der Mitarbeitenden in Eure Unternehmensstrategie einfließen.

Es braucht spannende und innovative Konzepte, um Mitarbeitende zu binden und neue Mitarbeitende zu finden, ebenso aber auch verlässliche und verbindliche Aussagen und Konzepte. Ein ständiges Hin und Her bei Entscheidungen oder Organisationsfestlegungen führt auch zu einer ständigen Fluktuation bei den Beschäftigten. Abgänge, Wissensverlust, Neuausschreibung, Auswahlverfahren, Neueinstellung, Ausbildung und Integration von neuen Mitarbeitenden lähmen ein Unternehmen.

Was tun, um Mitarbeitende zu halten?

Wo einerseits die Potenziale der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften an Grenzen stoßen und andererseits Bedarfe steigen, bzw. auf hohem Niveau verharren, stellt sich die Frage, wie die Infrastruktur gleichwohl erhalten werden kann.

Wachsende Anzahl an Aufgaben, neue Aufgaben, aber auch wegfallende Aufgaben und Neuorientierung von Mitarbeitenden, fehlende Planstellen, unbesetzte Stellen, hohe Krankenquoten, fehlende Wertschätzung, Arbeitsdruck und Stress, wechselnde Organisationsstrukturen, Überstunden, fehlende soziale Kontakte, dem-

1. Eine positive Arbeitsatmosphäre schaffen

Eine angenehme Arbeitsatmosphäre ist entscheidend, um Mitarbeitende zu halten. Sorgen Sie für ein freundliches und respektvolles Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen. Eine gute Kommunikation und ein offenes Ohr für Anliegen der Mitarbeitenden sind hierbei essenziell.

2. Entwicklungsmöglichkeiten bieten

Mitarbeitende möchten sich weiterentwickeln und ihre Fähigkeiten ausbauen. Bieten Sie Weiterbildungsmöglichkeiten, Schulungen und Karriereentwicklung an. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden, dass Sie in ihre berufliche Zukunft investieren.

3. Anerkennung und Wertschätzung

Anerkennung und Wertschätzung sind starke Motivationsfaktoren. Lob und Anerkennung für gute Arbeit sind wichtig, um das Selbstwertgefühl der Mitarbeitenden zu stärken.

4. Work-Life-Balance fördern

Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist für viele Mitarbeitende von großer Bedeutung. Bieten Sie flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten und genügend Erholungszeiten, um Stress zu reduzieren und die Work-Life-Balance zu verbessern.

5. Transparente Kommunikation

Halten Sie die Kommunikation mit den Mitarbeitenden transparent. Informieren Sie über Unternehmensziele, Veränderungen und Entwicklungen. Mitarbeitende, die sich gut informiert fühlen, sind eher bereit, sich mit dem Unternehmen zu identifizieren.

6. Mitarbeiterbeteiligung

Bieten Sie den Mitarbeitenden die Möglichkeit zur Mitgestaltung. Durch die Einbindung der Mitarbei-

tenden in Entscheidungsprozesse und Projekte fühlen sie sich stärker mit dem Unternehmen verbunden und engagieren sich mehr.

7. Konfliktmanagement

Konflikte am Arbeitsplatz sollten professionell und fair gelöst werden. Ein effektives Konfliktmanagement zeigt den Mitarbeitenden, dass ihre Anliegen ernst genommen werden und Konflikte nicht ignoriert werden.

8. Fairer Umgang mit Bezahlung

Stellen Sie sicher, dass die Bezahlung fair ist, schöpfen Sie gesetzliche, tarifliche und stellenplanmäßige Möglichkeiten aus und sorgen Sie dafür, dass auch Höhergruppierungen und Beförderungen fair und gerecht ablaufen.

9. Feedbackkultur etablieren

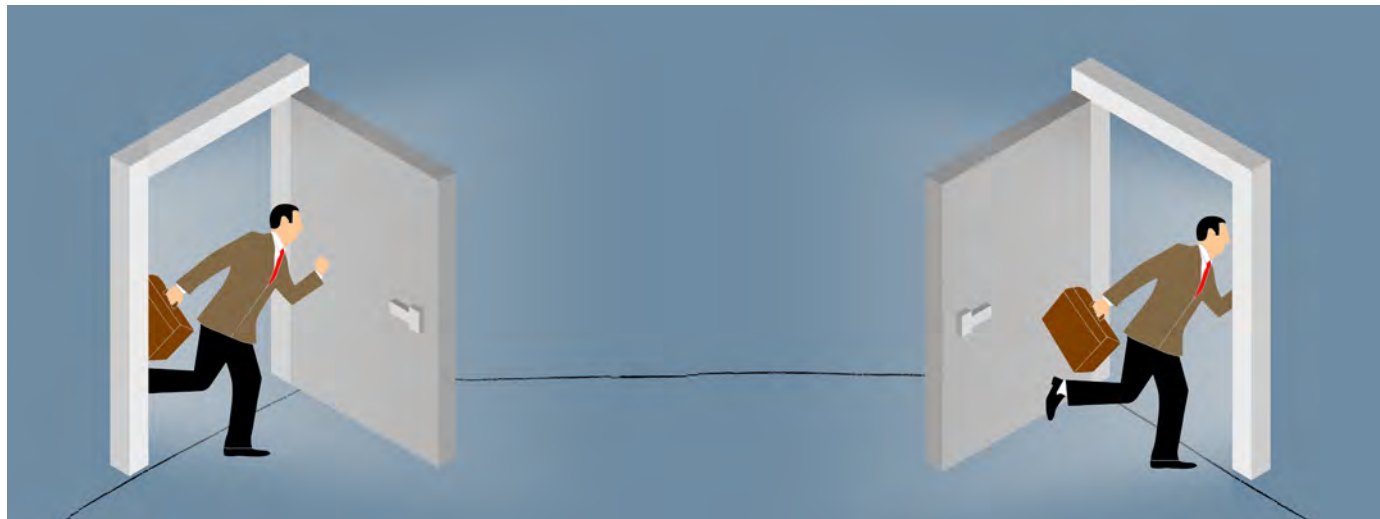
Etablieren Sie eine offene Feedbackkultur, in der Mitarbeitende konstruktive Kritik äußern können und Führungskräfte Kritik konstruktiv aufnehmen und offen damit umgehen. Feedback ist eine wertvolle Informationsquelle, um Arbeitsprozesse zu verbessern und auf individuelle Bedürfnisse einzugehen.

10. Karrierepfade aufzeigen

Zeigen Sie den Mitarbeitenden klare Karrierepfade auf. Sie sollten wissen, wie sie sich innerhalb des Unternehmens entwickeln können und welche Möglichkeiten es für sie gibt. Und seien Sie ehrlich, wenn es keine Möglichkeiten gibt.

Mitarbeitende halten oder gehen lassen?

Die Entscheidung, ob man Mitarbeitende halten oder gehen lassen sollte, ist eine wichtige Frage, vor der Un-



ternehmen und Führungskräfte oft stehen. Es gibt verschiedene Faktoren, die bei dieser Entscheidung berücksichtigt werden sollten.

Vorteile

- **Erfahrung und Know-how:** Mitarbeitende, die bereits längere Zeit im Unternehmen sind, verfügen oft über wertvolles Wissen und Erfahrung, das schwer zu ersetzen ist.
- **Kontinuität:** Die Beibehaltung von Mitarbeitenden kann die Kontinuität in den Arbeitsabläufen gewährleisten und Unterbrechungen verhindern.
- **Teamdynamik:** Eingespielte Teams können effizienter arbeiten und bessere Ergebnisse erzielen.
- **Kostenersparnis:** Neue Mitarbeitende einzustellen und einzuarbeiten kann teuer sein. Die Bindung bestehender Mitarbeitender kann Kosten reduzieren.

Maßnahmen zur Mitarbeitenden-Bindung

- Anerkennung und Wertschätzung zeigen.
- Entwicklungsmöglichkeiten anbieten.
- Arbeitsbedingungen verbessern.
- Auf individuelle Bedürfnisse eingehen.
- Feedback und Kommunikation fördern.

Gründe, Mitarbeitende eher gehen zu lassen

- **Mangelnde Leistung:** Wenn kontinuierlich schlechte Leistungen erbracht werden und keine Verbesserung eintritt, kann eine Trennung notwendig sein.
- **Kulturelle Differenzen:** Wenn Mitarbeitende nicht zur Unternehmenskultur passen oder sich nicht mit den Werten des Unternehmens identifizieren, kann dies zu Konflikten führen.
- **Verstöße gegen Unternehmensrichtlinien:** Bei schweren Verstößen gegen Unternehmensrichtlinien oder ethische Standards kann eine Trennung unvermeidlich sein.

Maßnahmen bei einer Trennung

- klare und faire Kommunikation
- Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung
- Einhalten aller gesetzlichen Bestimmungen

Die Entscheidung, Mitarbeitende zu halten, sie gehen zu lassen oder sich von ihnen zu trennen, sollte sorgfältig abgewogen werden, unter Berücksichtigung der individuellen Umstände und des Unternehmenskontexts. Es ist wichtig, in beiden Fällen professionell und respektvoll zu handeln, um das Ansehen des Unternehmens zu wahren und die verbleibenden Mitarbeitenden zu motivieren.

Was tun, um neue Leute zu finden?

Der Personalmarkt ist demografisch angeschlagen. Die freie Wirtschaft zahlt zudem besser als der öffentliche Dienst. Selbst innerhalb des öffentlichen Dienstes gibt es Unterschiede, je nachdem ob man nach Tarif des Bundes oder der Länder eingruppiert ist. Viele Arbeitgebende buhlen um eine begrenzte Anzahl potenzieller Bewerbender. Da spielt die Personalwerbung eine Schlüsselrolle.



Die Förderung von Nachwuchswerbung, eine attraktive Kommunikation sowie eine zügige Abwicklung der Auswahl- oder Assessmentverfahren gehören dazu.

Ich kann heute ein Konto in wenigen Minuten online eröffnen. Oder einen Handy-Vertrag abschließen. Meine Identität kann ich ganz einfach per Video oder durch ein Selfie bestätigen. Und meine Bewerbung? Hier spüre ich in vielen Fällen noch den Bürokratismus beziehungsweise schlecht nutzbare Software und Plattformen. Registrieren, Lebenslauf, Anschreiben, Foto und Zeugnisse hochladen, über Textfelder noch einmal alles manuell eingeben, um dann mitunter mehrere Wochen zu warten, bis eine standardisierte Absage, eine standardisierte Vertröstung oder vielleicht doch eine Einladung zum Gespräch kommt – wenn man schon gar nicht mehr damit gerechnet hätte. Vielleicht habe ich sogar schon eine neue Anstellung bei einem Unternehmen, das einfach schneller und verbindlicher war.

Im Recruiting scheinen wir eines zu vergessen: Der Moment der Wahrheit beginnt, wenn Interessierte zu Bewerbenden werden. Was Kunden, oder in dem Fall Bewerbende, wirklich wollen? Wissen, wo sie stehen. Verbindlichkeit. Wenn Menschen ihr Interesse an unserem Unternehmen bekunden, sollten wir anfangen zu glänzen. Durch schnellstmögliche und verbindliche Kommunikation, relevante Informationen und klare Kante in der Auswahl, auf Basis guter Auswahlinstrumente.

Bewerbende sind oft noch in festen Arbeitsverhältnissen und möchten Bewerbungen zunächst nicht öffentlich machen. Daher ist es für einige auch schwer, an Vorstellungsgesprächen oder Auswahlverfahren teilzunehmen, wenn diese wochentags erfolgen. Hier ist zunehmend Flexibilität der Personalabteilungen gefragt, die diese Termine vielleicht auch mal in den späten Nachmittag, Abend oder auf einen Samstag legen sollten.

Ebenso sollte man sich bei der Veröffentlichung von Stellenanzeigen nicht alleine auf seine eigene Webseite verlassen. Um gute Mitarbeitende zu finden, sollte man genau überlegen, auf welchen Kanälen ein Jobangebot verbreitet werden soll. Hierfür eignen sich beispielsweise Karriereseiten, Jobbörsen, Schwarze Bretter oder sogar die Empfehlungen und Werbung von Mitarbeitenden.

Auch Social Media sollte stärker genutzt und Mitarbeitende stärker eingebunden werden, beispielsweise bei möglichen Imagekampagnen, um entstehende Personalkapazitäten in den Blick zu nehmen und zielgruppenspezifische Gewinnungsstrategien zu entwickeln.

Auch die Teilnahme an Messen und Ausbildungsbörsen oder die Präsentation mit Infoständen an Schulen oder Unis sollte überlegt werden. Hier eignet sich auch die analoge Informationsweitergabe durch Verteilung von Flyern oder Aushängen mit QR-Code. Wichtig dabei ist festzustellen, dass heutzutage Bewerbende nicht mehr unbedingt darauf angewiesen sind, auf Unternehmen zuzugehen, sondern Unternehmen müssen aktiv auf Interessierte zugehen.

Was tun, um einen Job attraktiv zu gestalten?

Das sogenannte „Employer Branding“ ist wahrscheinlich die schwierigste, aber nachhaltigste und langfristige Strategie, um qualifizierte Mitarbeiter zu finden und zu halten. Einfach ausgedrückt schließt es alle Maßnahmen ein, durch die ein Unternehmen zum attraktiven Arbeitgebenden werden kann.



Um sich von anderen Arbeitgebenden abzuheben, braucht es hervorragende Arbeitsbedingungen, die den Spaß und die Zufriedenheit an der Arbeit fördern.

Welche konkreten Maßnahmen sinnvoll sind, um die Attraktivität der Arbeit zu steigern, zeigen die aktuellen Ergebnisse der Kooperationsstudie von The Stepstone Group und dem Kienbaum Institut. In der Anfang 2024 in Deutschland durchgeführten Studie zu „Attracting Talent“ wurden Jobsuchende, Angestellte (die ihren Job behalten wollen) sowie Recruiter(innen) befragt, was die entscheidenden Faktoren sind, um Top-Talente nicht nur anzuziehen, sondern auch zu binden:

Abkehr vom Gießkannenprinzip

Durch maßgeschneiderte und bedürfnisorientierte Arbeitsplätze und Tätigkeiten können sich Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte abheben. Großen Wert haben Work-Life-Balance oder Arbeitsplatzsicherheit im Kontext der unterschiedlichen Personen- und Altersgruppen. Ebenso gibt es geschlechtsspezifische Faktoren. Für den konkreten Recruiting- und Mitarbeitenden-Bindungsprozess bedeutet das, dass es individuell abstimmbare Anpassungen möglich machen, auf die jeweiligen Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden einzugehen.

Faire Bezahlung

Als wichtige Faktoren für attraktive Arbeitgebende nannten in der Studie 54 Prozent der Befragten „Gehaltstransparenz und Fairness der Vergütung“. Wie bereits beschrieben sollten tarifliche und gesetzliche Handlungsspielräume sowie Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten genutzt werden und diese vor allem nicht dem „Nasenfaktor“ unterliegen. Ebenso müssen Bedingungen, an die zukünftige Einkommensperspektiven geknüpft sind, klar und transparent sein, um Mitarbeitenden so Orientierung zu bieten.

Flexibilität ermöglichen

Flexibilität der Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit, „remote“, also mobil, zu arbeiten, stehen für Arbeitnehmer(innen) im Mittelpunkt. So nannten zwei Drittel der Befragten in der „Attracting Talent“-Studie als wichtigsten Faktor der Attraktivität in puncto Flexibilität flexible Arbeitszeiten (67 Prozent), gefolgt von flexiblen Arbeitsorten (59 Prozent). Da die gleichermaßen für Jobsuchende wie für Personen gilt, die im Unternehmen bleiben wollen, ist das ein deutliches Zeichen dafür, dass Flexibilität ein Muss ist.

Bedürfnisse erkennen

Wer ausreichend Erkenntnisse sammelt, kann ermitteln,

welche Attraktivitätsfaktoren besonders hervorgehoben werden sollten – dazu können Ergebnisse aus Gruppen- oder Einzelinterviews oder aus schriftlichen Befragungen (Feedbackbogen) mit neuen und langjährigen Kolleginnen und Kollegen herangezogen werden.

Wie die „Attracting Talent“-Studie zeigt, gibt es auch große Unterschiede in puncto Karriereziele zwischen den Geschlechtern: Männer tendieren dazu, ihre Karriere mit dem Ziel der finanziellen Stabilität voranzutreiben, während Frauen oft den Beruf wählen, der sich besser mit dem persönlichen Leben und Verpflichtungen vereinbaren lässt. So priorisieren Männer im Berufsleben Grund- und Sicherheitsbedürfnisse, während Frauen Selbstverwirklichung und soziale Bedürfnisse im Fokus haben. Neben dem Geschlecht sollte als wichtiger Faktor auch noch berücksichtigt werden, in welcher Lebensphase sich die Mitarbeitenden befinden: Im Schnitt liegt bei Jüngeren der Fokus auf Karriereentwicklung und Vergütung, bei Menschen mittleren Alters dagegen auf Work-Life-Balance und Vergütung, ältere Mitarbeitende ab 50 wiederum setzen auf Unternehmens- und Teamkultur sowie Sicherheit.

Wie aus der Studie ebenso ersichtlich wird, ist eine attraktive Unternehmenskultur von weiteren Aspekten abhängig: Als besonders wichtig werden von mehr als der Hälfte der Befragten „Fairness und Gleichberechtigung“ genannt (56 Prozent), von knapp der Hälfte „flache Hierarchien“ und „Wissens- und Lernkultur sowie Fehlerkultur“ (je 49 Prozent).

Mitarbeitende zu Botschaftern machen

Zufriedene Mitarbeitende tragen die positiven und attraktiven Aspekte des Arbeitens nach außen – auch auf Bewertungsplattformen im Internet – und prägen das Image des Unternehmens maßgeblich mit. Es lohnt sich also, in die Zufriedenheit der Belegschaft zu investieren und bestehende Mitarbeitende auf Social-Media-Kanälen bzw. in Videos auf der eigenen Webseite vorzustellen oder beispielsweise als „Corporate Influencer“ zu Wort kommen zu lassen. Das hat auch den Vorteil, dass Bewerbende aus erster Hand erfahren, wie es ist, tatsächlich im Unternehmen zu arbeiten, und nebenbei auch noch ihre zukünftigen Kolleginnen und Kollegen kennenlernen. Darüber hinaus wirken die Botschaften aus dem Mund von Mitarbeitenden auch authentischer und sympathischer.

Anpassungsfähigkeit des Unternehmens unter Beweis stellen

Mit der immer schnelleren Transformation der Arbeitswelt wandeln sich auch die Vorstellungen von einem attraktiven Job. Wer hätte vor zehn Jahren vorherge-

LKN.SH
Landesbetrieb für Kommunikation, Öffentlichkeits- und Medienarbeit
Schleswig-Holstein

Wir suchen mit sofortiger Wirkung

Steinesammler (m/w)

Für das durch uns verursachte Desaster beim Deichneubau auf Nordstrand suchen wir qualifizierte Menschen, die anders als wir, Steine von Kleiboden unterscheiden können.

Nötige Qualifikationen/Voraussetzungen:

- zwei gesunde und gebrauchsfähige Hände
- zwei gesunde Füße wären von Vorteil, sind aber nicht zwingend erforderlich
- Schlagfertigkeit in deutscher Sprache, um den ironischen Bemerkungen der Passanten dementsprechend entgegenwirken zu können
- eigener Pkw (inkl. Führerschein), da der Einsatzort mit öffentlichen Verkehrsmitteln nur recht schwierig zu erreichen ist.

Ihre aussagekräftige Bewerbung nehme ich gerne persönlich entgegen:

Dr. Johannes Oelerich
Direktor des Landesbetriebes

sagt, wie wichtig flexible Arbeitsorte für Mitarbeitende heute sein werden? Wer weiß, welche KI-Skills in fünf Jahren die wichtigsten sein werden und welche Prozesse und Abläufe KI grundlegend verändern wird? Unternehmen sind daher dazu angehalten, die Trends nicht nur im Blick zu behalten, sondern kontinuierlich Strategien zu entwickeln, um attraktive Jobs anzubieten.

Sinn der Arbeit hervorheben

Eine sinnstiftende Beschäftigung ist für Mitarbeitende ein nicht zu unterschätzender Motivationsfaktor. Daher sollten Unternehmen die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft durch nachhaltiges Handeln gegenüber der Umwelt, der sozialen Gemeinschaft und innerhalb der Arbeitsorganisation zeigen und verdeutlichen, wie die Mitarbeitenden dazu beitragen können. Und vor allem: den Sinn der Arbeit für die Gesellschaft, also im Falle des Eichwesens, für den Verbraucherschutz in den Vordergrund stellen und fördern.

Wenn nun doch eine Stelle zu besetzen ist – kreative Stellenanzeigen

Kreative Stellenanzeigen können sowohl als Kampagne im Online-Marketing als auch im klassischen Marketing, zum Beispiel für die Zeitung oder für Plakate an Berufs- oder Hochschulen, geplant werden. Wichtig ist, dass die Anzeige auf den ersten Blick Aufmerksamkeit auf sich zieht und innerhalb weniger Augenblicke verständlich ist. Nur so bleiben Interessierte daran hängen, reichen möglicherweise eine Bewerbung ein und teilen die Anzeige mit Freunden und Familie.

Lustige Stellenanzeigen sorgen vor allem für Aufmerksamkeit. Wer auf der Suche nach Steinesammler(innen) oder der eierlegenden Wollmilchsau ist, zieht damit sicherlich einige interessierte Augenpaare auf sich. Ist die Arbeitgebermarke clever in die Anzeige eingearbeitet, kann diese Aufmerksamkeit nicht nur für den ausgeschriebenen Job, sondern auch für andere Jobs entstehen, die beim Arbeitgeber aktuell offen sind.

Arbeitgebende, die authentisch sind und mit denen man sich identifizieren kann – das wünschen sich inzwischen immer mehr Bewerbende. Wer sich potenziellen Interessierten auch von einer lustigen oder selbstkritischen Seite zeigen kann, punktet in Bezug auf die Authentizität. Eine Behörde, die bereits in der Stellenanzeige mit Humor auf die offensichtlichen Herausforderungen des Berufs umgeht, bringt in jedem Fall frischen Wind in den Bewerbendenmarkt.

Nachteile ungewöhnlicher Stellenanzeigen

Wer einen Stellentitel verwendet, der den eigentlichen Job nicht beschreibt, sondern hauptsächlich Aufmerksamkeit erregen soll, riskiert dabei, schlecht gefunden zu werden. Jobsuchmaschinen wie „Indeed“ oder die Funktion „Google for Jobs“ verlassen sich auf korrekte Angaben zum Job und filtern Stellenanzeigen mit unpassendem Jobtitel aus. Wer auf einen lustigen Stellentitel setzt, sollte sich demnach auf die sozialen Medien konzentrieren, um die Anzeige zu verbreiten.

Bei lustigen Stellenanzeigen besteht oft ein schmaler Grat zwischen lustig und unseriös. Während ein lustiger Stellentitel oder ein Bild bei einigen sicherlich gut ankommt, könnte bei anderen wiederum genau die gegenteilige Reaktion aufkommen. Arbeitgebende scheinen für sie unseriös und sind deshalb vielleicht uninteressant. Bevor man eine lustige Stellenanzeige veröffentlicht, sollte man sich in jedem Fall Gedanken darüber machen, wer die Stellenanzeige finden, lesen und sich bewerben soll.

Auch das Recruiting könnte durch diese Art der Stellenanzeigen mehr Arbeit bekommen. Sicherlich gehen nach einer lustigen Stellenanzeige auch einige Bewer-



bungen ein, die für die weitere Auswahl nicht infrage kommen. Andererseits kann an dieser Stelle auch der Vorteil entstehen, dass Bewerbende ebenso kreativ werden und Interessierte aktiv werden, die besonders gut zur Unternehmenskultur passen.

Probieren geht über Studieren

Grundsätzlich gilt für lustige Stellenanzeigen das Sprichwort: Probieren geht über Studieren. Eine unkonventionelle Stellenanzeige birgt nur ein geringes Risiko, dafür jedoch großes Potenzial. Bei der Erstellung sollte man jedoch unbedingt darauf achten, keine allzu kritischen Themen anzuschneiden. Ein offener und lustiger Umgang mit den Kehrseiten der eigenen Branche oder mit aktuellen Problemen vieler Unternehmen in diesem Bereich ist sicherlich ein guter Ansatz, um die Aufmerksamkeit von vielen potenziellen Bewerbenden zu erreichen. Zusätzlich sollte man versuchen, sich bei der Erstellung der Anzeige auf die Zielgruppe zu konzentrieren. Man sollte also zunächst konkret definieren, wen man mit der Anzeige erreichen und überzeugen möchte.

Lars Forche ■

BTE



Eine bunte starke Gemeinschaft!

GEWICHTSKONTROLLEN NACH HÖCHSTEM QUALITÄTSSTANDARD

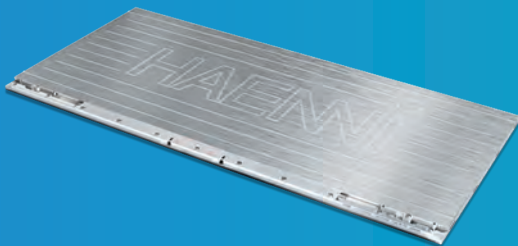
Infrastruktur schützen & Verkehr sichern

Präzise statische und dynamische Gewichtskontrollen für alle Behörden. Die HAENNI Radlastwaagen stehen nach wie vor für Einfachheit, Effizienz und höchste Qualitätsstandards mit beeindruckender Lebensdauer.

DYNAMISCHE RADLASTWAAGE

HAENNI WL 104

Dynamische Vorselektion oder eichfähige statische Gewichtskontrolle



17mm
Plattformhöhe



20kg
Eigengewicht



Dynamisches &
statisches
wiegen

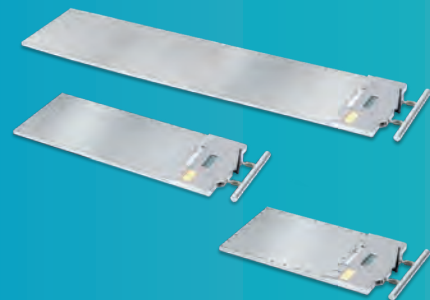


Nahtlos
erweiterbar -
grenzenlose
Wiegefläche

STATISCHE RADLASTWAAGE

HAENNI WL 108

Die neueste statische Radlastwaage, die den Standard neu definiert.



17mm
Plattformhöhe



16,5 kg
Eigengewicht



Funkbetrieb
auch ohne
separate
Anzeigegeräte



Eichfähig



Offizieller Vertriebs- und Servicepartner von
HAENNI Radlastwaagen

Bollenwaldstraße 110
63743 Aschaffenburg
Tel. : 06028 / 979100
Mail: info@ke-wiegetechnik.de
www.ke-wiegetechnik.de



Kiffen im Dienst – legal oder doch nicht?

Zusammen mit dem Cannabiskontrollgesetz (KCanG) wurde eine Reihe von Gesetzen geändert. Das neue KCanG regelt den legalen Besitz und den Konsum von bis zu 25 Gramm Cannabis sowie den Besitz von Cannabispflanzen. Daneben werden durch das KCanG Örtlichkeiten festgelegt, an denen der Konsum von Cannabis verboten ist.

Die Legalisierung von Cannabis wurde politisch und medial ausgiebig diskutiert. Dabei wurden die Standpunkte zu medizinischen, gesellschaftlichen und juristischen Problemstellungen ausgetauscht. In der Debatte wurde aber nicht berücksichtigt, dass es auf spezielle Berufsgruppen, etwa auch die Beschäftigten im Mess- und Eichwesen, besondere dienstrechtliche Auswirkungen aufgrund der Cannabis-Legalisierung geben könnte. Eigentlich erhofft sich der Gesetzgeber nämlich, durch die Entkriminalisierung des Besitzes von Cannabis die stetige Zunahme des Konsums in Deutschland einzudämmen, den „Schwarzmarkt“ einzuhegen und den Schutz der Konsumenten zu verbessern.

Dienstrechtliche Aspekte

Isoliert betrachtet steht nun auch Eichbeschäftigten das Recht zu, Cannabis zu konsumieren. Im Zusammenspiel mit den dienstrechtlichen Verpflichtungen gibt es allerdings gewisse Einschränkungen. Auf der Hand liegt, dass der Dienstherr den Konsum von Cannabis innerhalb der Dienstzeit reglementieren kann. Komplizierter gestaltet sich eine Reglementierung des Cannabiskonsums in der Freizeit der Beschäftigten. Bisher stellten Erwerb, Besitz und Konsum von Cannabis außerhalb des Dienstes regelmäßig eine Straftat dar und somit einen Verstoß gegen die sogenannte Wohlverhaltenspflicht. Nach der neuen Rechtslage fällt jedoch die schuldhafte Begehung einer Dienstpflichtverletzung weg, sofern Konsumentinnen und Konsumenten im Rahmen des Erlaubten nach dem KCanG handeln.

Nichtsdestotrotz können durch den Konsum andere Dienstpflichten betroffen sein. In erster Linie ist an die Pflicht zur Gesunderhaltung zu denken, welche sich aus der „Pflicht ableitet, sich dem Beruf mit vollem persönlichen Einsatz zu widmen“. Der alleinige Konsum von Betäubungsmitteln und die Gefahr, abhängig zu

werden, stellen für sich zwar noch kein zu beanstandendes Problem dar. Allerdings können die aus einem Konsum folgenden pflichtwidrigen Verhaltensweisen und Folgen im Ergebnis ein dienstpflichtwidriges Verhalten ausmachen. Sofern Beschäftigte abhängig sind, stellt sich die Frage, ob diese der „Pflicht zur Wiederherstellung der Gesundheit“ unterworfen sind. Bei Alkoholabhängigen ist mittlerweile anerkannt, dass ihnen ihr Dienstherr ein absolutes Alkoholverbot auferlegen darf. Es steht zu vermuten, dass dies für cannabisabhängige Beschäftigte gleichermaßen gelten wird.

Handlungsbedarf

Ein besonderes Augenmerk ist auf Maschinen- oder Fahrzeugführende und die sich in diesem Kontext aufdrängende Frage zu legen, welche Auswirkungen der außerdienstliche Cannabiskonsum auf die Fähigkeit zum Führen von Dienstfahrzeugen oder zum Bedienen von Maschinen hat.

Dem Dienstherrn bieten sich eigentlich nur zwei Möglichkeiten, mit den neuen Regelungen des KCanG umzugehen. Die erste Option ist, keine besonderen Regelungen zu treffen.

Dies würde im Ergebnis bedeuten, dass der Dienstherr den Cannabiskonsum dem Konsum von Alkohol gleichstellt und nur eingreift, wenn Auswirkungen auf den Dienst festgestellt werden.

Eine zweite Handlungsalternative ist die Regelung durch eine interne Regelung oder Anweisung. Sofern der Dienstherr nur die innerdienstlichen Angelegenheiten und Verhaltensweisen der Beschäftigten regeln will, dürfte dies unproblematisch sein. Bei einer Regelung, die den außerdienstlichen Lebensbereich betrifft, könnte dies aufgrund der Eingriffsintensität einer solchen Regelung jedoch in Konflikt mit dem verfassungsrechtlichen Vorbehalt des Gesetzes stehen. Die Schaffung von innerdienstlichen Verbotregelungen dürften aber für ein gewisses Maß an Rechtssicherheit sorgen.

Lars Forche ■





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



Erfahren Sie mehr über unsere H₂-Messsysteme und unsere messtechnischen Dienstleistungen als erstes nach ISO 17025 akkreditiertes Labor für H₂-Tankstellen unter www.trigasfi.com



Trigas FI
Flow Measurement & Calibration

Erdinger Str. 2b
+49-8165-6472-0

85375 Neufahrn
www.trigasfi.com

Wasserstoff-Messsysteme *Präzision trifft Innovation*

Präzision

Erfassen Sie Wasserstoff-Messwerte genau, zuverlässig und messtechnisch rückgeführt.

Effizienz

Optimieren Sie Ihre Prozesse mit schnellen Messungen im Labor und an H₂-Tankstellen.

Zuverlässigkeit

Verlassen Sie sich auf robuste Technologie - Messungen an H₂-Tankstellen das ganze Jahr über bei Sonne, Regen, Wind und Schnee.

Innovation

Nutzen Sie unsere modernsten Technologien und bleiben Sie an der Spitze der Mess- und Eichtechnik für H₂.

Flexibilität

Passen Sie unsere Systeme und Dienstleistungen an Ihre individuellen Anforderungen an.

AS-BPRG



Mobile Achslastwaage für Nutzfahrzeuge



**ZUGELASSEN FÜR
EICHPFLICHTIGE ANWENDUNGEN**



**BESONDERS GEEIGNET FÜR
POLIZEILICHE ÜBERWACHUNGEN**

VORTEIL

Das Überladen von Nutz-Fahrzeugen stellt für alle Verkehrsteilnehmer ein erhöhtes Sicherheitsrisiko dar. Um die jeweils zulässige Achslast und das Fahrzeuggesamtgewicht zu ermitteln, sind diese mobilen Wägesysteme unverzichtbar.



DYNAMISCH BIS 15 KM/H
(ZERTIFIZIERT BIS 5 KM/H)



MEHR INFORMATIONEN:
www.as-waegetechnik.de/AS-BPRG

