

BTE MAGAZIN

INFORMATION ZUM EICHWESEN

Ausgabe 2/2026



© Andreas Schäfer

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

ISSN 2698-8070

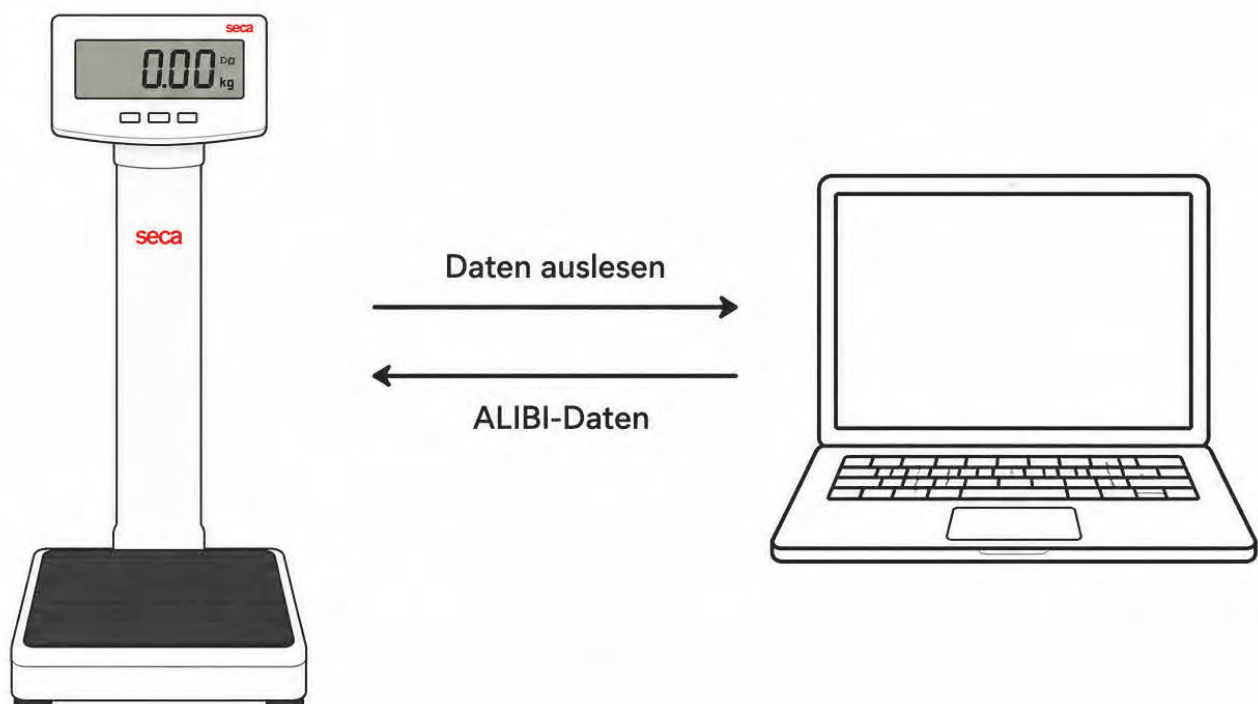


dbb
beamtenbund
und tarifunion

WIR HELFEN GERNE BEI EINEM ALIBI

Allerdings nur bei der Eichung.

Bei digital angebundenen Personenwaagen ist der Alibispeicher eichpflichtiger Bestandteil des Messsystems und muss bei der Eichung berücksichtigt werden.



Gut zu wissen: Die Prüfung und Eichung des seca Alibispeichers kann ausschließlich durch seca durchgeführt werden.

**Liebe Leserinnen und Leser,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Liebe Zufriedene und Unzufriedene,**

intern hören wir zunehmend Begriffe wie Business-Process-Management, Change-Management, New-Public-Management, Out-of-the-box, Lean Administration, Controlling oder People efficiency actions – und vergessen dabei, dass sich letztlich alles ums EICHWESEN dreht. Die genannten Begriffe kommen allesamt aus dem Verwaltungsmanagement, bei dem es darum geht, wie man eine Verwaltung, zum Beispiel eine Eichbehörde, führt und wie man Prozesse, zum Beispiel eine Eichung, effizient ausführt. Sicher, alle nicht-technischen Verwaltungsaufgaben und -bereiche haben auch ihre Berechtigung, aber diese gäbe es nicht, wenn die Eicherinnen und Eicher nicht ihren Job machen und tagtäglich Gebühren einbringen würden.

Wenn man, wie auf unserem Titelbild, nach außen eine „moderne, schöne“ Verwaltung erreichen möchte, das Eichwesen dabei aber so langsam verblasst, weil man sich nicht mehr auf die Kernaufgaben konzentriert und mehr Personal und Gelder ins Management anstatt in die Technik steckt, verliert man vielleicht nicht nur die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit, sondern auch den Blick für den Verbraucherschutz und vor allem für die Menschen, die in allen Bereichen ihr Bestes geben. Daher mein Appell, dass man – trotz der schwierigen Zeiten, in der sowieso alle auf dem öffentlichen Dienst rumhacken – wieder mit gemeinsamem Verständnis und gemeinsamer Unterstützung nach vorne blicken und handeln sollte. Nur Verwaltung und Eichwesen zusammen ergeben ein Ganzes!

So, jetzt aber erst einmal genug gemeckert. Denn vieles ist schwierig, aber eben auch nicht alles. Und da stelle ich mir schon die Frage: Sind die Zeiten wirklich schlimmer geworden? War früher alles besser? Oder meckern wir einfach viel eher als früher? Sind wir also unzufriedener? Ohne Grund? Antworten auf diese Fragen findet Ihr in dem Artikel „Meckern macht frei. Oder doch nicht?“

Und natürlich gibt es wieder viel von diesem oder jenem zu lesen – von technischen Einrichtungen, über Personalthemen, Psychologisches, offene Worte von Heinz & Walter und Sachen zum Nachdenken, aber auch zum Schmunzeln.

Insofern wünscht Euch Euer Chief Content Officer viel Spaß beim Lesen!

Lars Forche ■

Begriffe aus dem Corporate Kauderwelsch

Weiter geht es auf der nächsten Seite

Inhaltsverzeichnis

BTE-Bundeshauptvorstandssitzung April 2027 . . .	4
Geprägt vom christlichen Glauben – Nachruf . . .	5
Ein Brückenbauer ist gegangen – Nachruf. . . .	6
Neue Impulse für eine starke Gewerkschaft . . .	7
Beschussamt Köln wird saniert und erweitert . .	7
Was wäre, wenn die KI Dienstherr wäre?	8



Revolution im Schneckentempo	12
Handy am Arbeitsplatz kontrollieren?	17
Personalrat – Dienststellenltg. auf Augenhöhe .	20
E-Autos auf dem Vormarsch	26
Online-Seminar zum Hinsehen und Handeln . .	28
Impressum / Fotonachweis	30
Sechs von sieben Mandaten errungen	30
Besuch im Suppenmuseum	31
Neues aus dem Tarifbereich.	32
Mehr als nur ein Spielzeug	34
Konnten die Vorfahren besser bruchrechnen? .	40
Was macht eigentlich Dr. Reinhard Hund? . .	42
So schützt High-Tech unsere Brücken!	46
Gewerkschaftsbeiträge: Das gilt seit 2026 . .	49
Ja, was wäre, wenn	50



Technik und Naturwissenschaft verbindet . . .	53
Wasserstoff fair abrechnen	54
Treffen der Beschussamtsleiter in Köln	57
Meckern macht frei. Oder doch nicht?	58
Gewerkschaftstag des BTE Rheinland-Pfalz . .	62
Gemeinsam stark – Tag für Tag	63
Teures Online-Attest:	64

Begriffe aus dem Corporate Kauderwelsch

Corporate Kauderwelsch (oft auch *New-Work-Sprech*, *Business-Denglisch* oder *Management-Phrasen* genannt) bezeichnet eine übertriebene, oft unverständliche und englisch durchsetzte Kunstsprache in der Arbeitswelt. Sie besteht aus nichtssagenden Fachbegriffen und Buzzwords (modische Schlagworte), die simple Sachverhalte komplizierter klingen lassen, als sie sind.

Business-Process-Management (BPM) oder Geschäftsprozessmanagement (GPM) ist ein methodischer Ansatz, um die Abläufe in einem Unternehmen systematisch zu planen, zu steuern, zu analysieren und kontinuierlich zu verbessern. Ziel ist es, die Effizienz, Qualität und Flexibilität von Arbeitsschritten zu erhöhen und optimal auf die Unternehmensziele auszurichten.

Change-Management (Veränderungsmanagement) bezeichnet die strukturierte Planung, Steuerung und Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen. Das Ziel ist es, eine Organisation von einem bisherigen Zustand zu einem neuen Zielzustand zu führen und dabei technologische, strukturelle sowie vor allem menschliche Hürden erfolgreich zu überwinden.

New-Public-Management (NPM) ist ein weltweiter Ansatz zur Reform der öffentlichen Verwaltung. Er überträgt Methoden aus der freien Wirtschaft auf Behörden und Ämter. Ziel ist es, dass der Staat schneller, billiger und kundenfreundlicher arbeitet. In Deutschland nennt man diese Reformidee oft das „Neue Steuerungsmodell“.

Out-of-the-box-Denken (Ersteres englisch für „aus der

Schachtel“) bedeutet, unkonventionell zu denken, alte Muster zu verlassen und neue Wege zu gehen. Man schaut bildlich gesprochen „über den Tellerrand“ hinaus, um überraschende Lösungen für Probleme zu finden.

Lean Administration überträgt die Prinzipien des Lean Managements („schlankes Management“) auf Büro- und Verwaltungsprozesse. Ziel ist es, administrative Abläufe zu vereinfachen, den Informationsfluss zu beschleunigen und jegliche Verschwendung – wie unnötige Abstimmungen, lange Liegezeiten von Vorgängen oder überflüssige Dokumentationen – konsequent zu beseitigen und gleichzeitig den Wert für den Kunden zu steigern.

Controlling ist ein wichtiger Teilbereich der Unternehmensführung (Management). Seine Hauptaufgabe ist es, die Planung, Steuerung und Kontrolle aller Geschäftsprozesse und Bereiche sicherzustellen. Entgegen dem deutschen Wortklang bedeutet Controlling nicht nur „kontrollieren“, sondern vor allem steuern, lenken und in die Zukunft blicken.

People efficiency actions ist ein bekannter, stark kritizierter Management-Euphemismus (geschönte Geschäftssprache). Er bedeutet im Klartext Entlassungen, Personalabbau oder den Abbau von Arbeitsplätzen.

Chief Content Officer ist der Chefredakteur. Er plant und steuert alle Inhalte und Medien wie Texte, Videos oder Podcasts. Sein Ziel ist es, die Marke (hier den BTE) durch gezielte Geschichten und Medieninhalte bekannter zu machen.

Ankündigung: Hauptvorstandssitzung des BTE Bund im April 2027

Die nächste Sitzung des BTE-Bundeshauptvorstands soll vom 15. bis 17. April 2027 in Bad Kreuznach stattfinden.

Der Bundeshauptvorstand ist das oberste Organ zwischen den Bundesgewerkschaftstagen und besteht aus dem Bundesvorstand sowie aus den Vorsitzenden bzw. Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedsverbände.

Bei dieser Zusammenkunft werden insbesondere Organisations- und Grundsatzfragen sowie an das Gremium gerichtete Anträge besprochen. Aber auch der Kassenbericht und der Prüfbericht über die Kassenführung werden entgegengenommen und damit auch der Haushaltsvoranschlag für die nächsten Jahre bewilligt.

Die Sitzungen des Bundeshauptvorstands sollen nach Möglichkeit mindestens einmal zwischen den Bundesgewerkschaftstagen stattfinden. Der letzte Gewerkschaftstag fand 2024 statt, der nächste steht 2029 an, daher die Terminierung im Jahr 2027.

Mit Bad Kreuznach haben wir nicht nur eine wunderschöne Stadt, sondern auch einen aus ganz Deutschland gut zu erreichenden Ort für ein Frühjahrstreffen ausgewählt. Merkt Euch bitte diesen wichtigen Termin vor und plant entsprechende Teilnahmen rechtzeitig ein.

Der Bundesvorstand freut sich über einen konstruktiven gemeinsamen Austausch mit Euch.

Nachruf auf Werner Köhler**Geprägt vom christlichen Glauben**

Am 28. Mai 2026 verstarb Werner Köhler im Alter von 84 Jahren. Durch sein Engagement, insbesondere auch als Leiter der Fachgruppe Eichwesen beim BTB in Niedersachsen, hat er die Arbeit des BTE über viele Jahre hinweg positiv beeinflusst.

Geboren 1942 in Berlin-Neukölln, ist Köhler nach dem Studium der Fertigungstechnik sechs Jahre als Diplomingenieur in der Berliner Werkzeugmaschinen-Industrie tätig gewesen, bevor er 1972 in die niedersächsische Eichverwaltung eintrat. Nach der Laufbahnprüfung 1973 begann Köhler als Eichoberinspektor im Eichamt Hannover, wo er ab 1979 die Sachgebietsleitung für Durchfluss-Messgeräte übernahm. 1987 wurde er Leiter des Eichamtes Stade, von 1988 bis 2007 fungierte er als Leiter des Eichamtes Braunschweig.

Angesprochen durch den damaligen Landesvorstand der BTE-Fachgruppe ist Köhlers Interesse für die berufsständische Arbeit geweckt worden. Nach Eintritt in die Gewerkschaft am 1. Juni 1976 und entsprechender Einarbeitung wurde er 1978 als stellvertretender Vorsitzender in den Vorstand des BTE-Landesbundes Niedersachsen gewählt. Als Vertreter des Bundeslandes Niedersachsen ist er in der Zeit von 1990 bis 2002 zugleich Schriftführer im BTE-Bundesvorstand gewesen.

Bis 2008 war Werner Köhler 2. Vorsitzender der Fachgruppe in Niedersachsen.

Wer Köhler kannte, weiß, dass sein Tun und Handeln von tiefer christlicher Überzeugung geprägt war und er sich immer von Gott begleitet und getragen wusste. Am Ende seiner Dienstzeit vor 15 Jahren sei er nicht traurig gewesen, dass diese vorbei war – stattdessen habe er gelächelt, dass sie so schön war, so wie sie ihm von Gott geschenkt wurde.

Und genauso hätte er es sich gewünscht, wie wir nun mit seinem Tod umgehen: sein Andenken bewahren und mit einem Lächeln an die Zeit zurückerinnern, in der er mit seiner „Berliner Schnauze“ gerne diskutierte und dadurch gefürchtet war, aber auch geliebt wurde. Für seine Beerdigung hatte er sich vorab gewünscht, dass die Trauernden „in den bunten Farben des Lebens“ erscheinen.

Werner Köhler hinterlässt eine Tochter. Er ist am 3. August 2026 in der Franz-von-Assisi-Kapelle auf den Höhen oberhalb von

Duderstadt mit Blick auf den Brocken verabschiedet worden.

Ein ausführliches Interview mit Werner Köhler gab es in der Ausgabe 2/2022 des BTE-Magazins



Werner Köhler (r.) mit dem BTE-Ehrenvorsitzenden Ewald Schmidt 2021 auf der Hauptversammlung der BTB-Fachgruppe Mess- und Eichwesen

Nachruf auf Dr. Andreas Odin

Ein Brückenbauer ist gegangen

Am 2. Mai 2026 verstarb Dr. Andreas Odin im Alter von 77 Jahren in Braunschweig. Als langjähriger Qualitätsmanagementbeauftragter der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt (PTB) hat sich Odin stets intensiv für eine gute Zusammenarbeit zwischen PTB und Eichbehörden eingesetzt. Er ist der geistige Vater des Peer-Review-Verfahrens unter den Eichbehörden. Zudem verdanken wir ihm auch die alle fünf Jahre stattfindende Evaluation der Eichbehörden durch die PTB.

Am 4. Juli 1948 in Leipzig geboren, ist Odin nach seinem Physikstudium in Berlin direkt in die Metrologie in Ostberlin eingestiegen. 1987 kam es zu ersten Kontakten zwischen den metrologischen Institutionen der beiden deutschen Staaten und dadurch auch zum damaligen Präsidenten der PTB Prof. Dr. Dieter Kind, der Odin 1989 fragte, ob er nicht Lust hätte, nach Braunschweig zu wechseln.

Als späterem Leiter der PTB-Teams zur Begutachtung der metrologischen Rückführung war es Odin besonders wichtig, mit Augenmaß Handlungsbedarf in den Eichbehörden zu erkennen und angemessene Maßnahmen zu vereinbaren. Seit 2015 Pensionär, arbeitete er zuletzt bis 2021 noch stundenweise für die PTB, insbesondere für die internationale Arbeit und die Normungsgremien.



Andreas Odin hat sein ganzes Leben versucht, Brücken zwischen Menschen und Institutionen zu bauen, national wie auch international. Seine offene Art, sein Engagement, insbesondere seine Überzeugungsarbeit und sein umfangreiches Wissen werden uns fehlen.

Ein ausführliches Interview mit Andreas Odin gab es in der Ausgabe 2/2021 des BTE-Magazins.

BTE-Seminar in Fulda: Neue Impulse für eine starke Gewerkschaft

Zum Seminar „Mitreden, Mitgestalten, Mitbestimmen: Deine Energie für eine starke Gewerkschaft“ trafen sich vom 25. bis 27. Juni 2026 in Fulda engagierte Kolleginnen und Kollegen, um sich intensiv mit Nachwuchsgewinnung, Beteiligung und der Zukunft des BTE auseinanderzusetzen.

Zwar gab es diesmal nur zehn Teilnehmende, doch die Gruppe war hochmotiviert und brachte viel Interesse, Offenheit und Gestaltungswillen mit. Besonders erfreulich war, dass einige Teilnehmende bereits neue Führungsaufgaben übernommen hatten, während an-

dere gerade erst ihren Weg in die Gewerkschaft gefunden haben.

Genau diese Mischung sorgte für lebendige Diskussionen und einen intensiven Austausch über Erwartungen, Herausforderungen und Chancen gewerkschaftlicher Arbeit. Im Verlauf des Seminars wurde deutlich, dass für manche die klare Entscheidung reifte, den BTE künftig aktiv mitzugestalten und auch weiterzuentwickeln – auf Landes- wie auf Bundesebene.

Inhaltlich standen unter anderem die veränderten Rahmenbedingungen der Nachwuchsgewinnung, persönliche Motivation für ehrenamtliches Engagement sowie konkrete Wege zu mehr Attraktivität und Bindung im Mittelpunkt. Anhand von Gruppenarbeiten, Diskussionen und praxisnahen Übungen wurden Ansätze entwickelt, wie neue Engagierte gewonnen, begleitet und langfristig eingebunden werden können.



hintere Reihe v.l.n.r.:

Bernhard Kimmel (Nordrhein-Westfalen), Detlev Rentmeister (Nordrhein-Westfalen), Marcus Fiedler (Niedersachsen), Rigobert Biehl (Rheinland-Pfalz), Steffen Müller (Hessen), Klaus Schoger (Bayern)

vordere Reihe v.l.n.r.:

Clemens Damm (Bayern), Benjamin Berger (Nordrhein-Westfalen), Martin Friedhoff (Rheinland-Pfalz), Björn Wottrich (Hessen), Anke Biehl (Gastteilnehmerin)

Ein besonderer Dank gilt Rigobert Biehl für die erneut sehr gute Seminarplanung und die engagierte Leitung. Ebenso bedanken wir uns bei Ricarda König für die kompetente und lebendige Durchführung des Seminars. Den Abschluss des zweiten Tages bereicherte eine von Rigobert Biehl organisierte Stadtführung durch Fulda, welche zusätzlich für eine angenehme Atmosphäre sorgte.

Benjamin Berger ■

Beschussamt Köln wird saniert und erweitert

Nach mehr als 30 Dienstjahren ist es an der Zeit, das Gebäude des Beschussamtes Köln an die aktuellen technischen Gegebenheiten und die gestiegene Kapazitätsanforderung anzupassen.

Die Sanierung beinhaltet eine Anpassung des Bestandsgebäudes hinsichtlich des Arbeitsschutzes, Schallschutzes, der Lüftung und elektrischer Anlagen. Zusätzlich erfolgt eine Erweiterung von Prüfräumen, Lagerflächen und Büroarbeitsplätzen, um das Beschussamt zukunftssicher aufzustellen.

Hierbei ist es leider unumgänglich, dass dieses während der geplanten Bauphase von circa zwei Jahren ab dem 1. Februar 2027 größtenteils geschlossen wird.

Trotz der geplanten Teilschließung finden weiterhin Arbeiten in reduziertem Umfang statt.

Die übrigen Beschussämter in Deutschland haben sich bereit erklärt, die Kunden des Beschussamtes Köln während der Bauphase aufzunehmen und zu bedienen.

Falls Sie sich über den Fortschritt des Umbaus informieren möchten, können Sie dies sehr gerne auf der Homepage des Landesbetriebes Mess- und Eichwesen Nordrhein-Westfalen (LBME NRW) machen. Hier werden regelmäßig Fotos zur Verfügung gestellt, die den aktuellen Stand dokumentieren. Sie werden diese Informationen unter der Rubrik „Baustellen-Blog“ finden.

Heiko Cziudaj ■

Was wäre, wenn die KI Dienstherr wäre?

Ein Gedankenspiel mit überraschend viel Realität

Künstliche Intelligenz kann inzwischen Anträge sortieren, Daten vergleichen und Regelwerke schneller durchsuchen, als wir „Dienstweg“ sagen können. Diese technische Entwicklung wird aktuell gerne positiv als Unterstützung für überlastete Mitarbeitende dargestellt, kann aber über kurz oder lang zu Personalabbau führen. Effizienz, Automatisierung, Zukunftsfähigkeit – die Schlagworte sind bekannt. Drehen wir die Fragestellung doch einmal um. Nicht: Was kann die KI für den Dienstherrn leisten? Sondern: Was würde passieren, wenn die KI selbst die Dienstaufsicht hätte? Keine Sorge – das ist keine Forderung, sondern nur ein Gedankenexperiment. Aber eines mit erstaunlichem Erkenntnisgewinn.

1. Die KI und die Besoldung – ein kurzes Kapitel

Unsere fiktive KI wurde mit Gesetzen, Urteilen, Verwaltungsvorschriften und Haushaltsregeln gefüttert. Sie kennt Rechtsprechung, Alimentationsprinzip und Abstandsgebot. Sie rechnet schnell, vergisst nichts und hat kein politisches Gedächtnisproblem.

Wäre sie für die Besoldung zuständig, würde vermutlich Folgendes passieren:

- ▶ Sie liest die Urteile;
- ▶ sie erkennt die Vorgaben;
- ▶ sie setzt sie um.

Und zwar nicht nach 14 Jahren Diskussion, Modellrechnungen und „Prüfaufträgen“ sowie an den Haaren herbeigezogenen „Partnereinkommen“, sondern nach einer kurzen Systemmeldung:

- ▶ *Rechtslage erkannt. Anpassung erforderlich. Umsetzung eingeleitet.*

Haushaltsslage? Kennt sie. Aber sie weiß auch: Eine amtsangemessene Alimentation ist kein optionaler Posten, sondern hat Verfassungsrang. Für eine KI wäre das keine politische Abwägung, sondern eine logische und notwendige Konsequenz.

2. Die KI und der Personalabbau

Unsere KI weiß auch, wie Verwaltung funktioniert. Sie sieht:

- ▶ Wie viele Aufgaben da sind;
- ▶ wie lange Verfahren dauern;



- ▶ wo Fehlerquoten steigen;
- ▶ wo Überlastung beginnt.

Würde man ihr sagen: „Wir bauen Personal ab, aber die Qualität soll gleichbleiben“, käme vermutlich eine höfliche, aber klare Rückmeldung:

- ▶ *„Zielkonflikt erkannt. Performanceprobleme absehbar.“*
- ▶ *Ressourcen ↓ bei gleichbleibender Leistung ↑ ist nicht konsistent.“*

Während Menschen das mit Engagement, Überstunden und schlechtem Gewissen ausgleichen, würde eine KI schlicht dokumentieren:

- ▶ *System überlastet. Risiko für Rechtsfehler steigt. Prozessentscheidungen leiden.*

Sie würde keinen Idealismus einrechnen. Keine „Das schaffen wir schon“-Mentalität. Nur Fakten.

3. Die KI und Führungsverhalten

Eine KI kennt keine Sympathien, keine Seilschaften und keine Karriereängste. Beurteilungen würden sich plötzlich stärker an messbaren Kriterien orientieren:

- ▶ Fachliche Qualität;
- ▶ Einhaltung von Fristen;
- ▶ Belastungssituation;
- ▶ tatsächlicher Aufgabenumfang.

Sätze wie „Das können Sie gar nicht verstehen“ würden im System vermutlich als nicht auswertbare Begründung erscheinen.

Kontrollwahn? Eine KI würde eher feststellen: Zu viele Berichtspflichten und Kontrollschleifen erhöhen den Aufwand, aber nicht zwingend die Qualität. Ergebnis:

- Prozess verschlankt. Doppelprüfungen entfernt.
- Manche Excel/SAP-Auswertung hätte es schwer.

4. Die KI und Prioritäten

Vielleicht der spannendste Punkt: Eine KI, die mit Recht und Gesetz trainiert ist, würde Prioritäten anders setzen. Prestigeprojekte ohne zwingende rechtliche Notwendigkeit? Weniger attraktiv. Gesetzlich gebotene Aufgaben, Personalbindung, Ausbildung, Wissenserhalt? Systemrelevant.

Sie würde nicht fragen: „Wie wirkt das nach außen?“ Sondern: „Ist das rechtlich geboten und organisatorisch sinnvoll?“

5. Der „kleine“ Haken

Natürlich fehlt der KI etwas Entscheidendes: Menschlichkeit. Sie kennt keine Empathie, kein Bauchgefühl, kein persönliches Gespräch auf dem Flur. Verwaltung ist mehr als Paragraphen und Algorithmen.

Aber genau hier liegt der Kern unseres Gedankenspiels. Wenn selbst eine emotionslose Maschine bei

reiner Betrachtung von Recht, Aufgabenmenge und Belastung zu dem Ergebnis käme, dass

- Personalabbau auf Verdacht Erlöseinbußen mit sich bringen,
- rechtliche Vorgaben nicht beliebig dehnbar sind und
- Überlastung kein nachhaltiges Steuerungsinstrument darstellt,

dann sollten diese Schlussfolgerungen uns Menschen erst recht zu denken geben.

Fazit

Die KI wird oft als Argument für weniger Personal benutzt. Unser Gedankenspiel zeigt etwas anderes – eine KI als Dienstherr würde vermutlich häufiger sagen:

- Rechtslage beachten;
- Ressourcen schützen;
- Überlastung erkannt;
- Prioritäten neu setzen.

Vielleicht ist die eigentliche Frage also nicht, was die KI alles übernehmen kann, sondern ob wir den Mut haben, die nüchternen, sachlichen Schlüsse, zu denen selbst eine Maschine käme, auch als Menschen ernst zu nehmen.

Quelle: „Hessischer Finanzier“ 04/2026, Zeitschrift der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG), Landesverband Hessen

Auf der nächsten Seite: Was sagt die KI selber zu der Frage „Was würdest Du tun, wenn Du als KI-Dienstherr wärst?“



Was sagt die KI selber zu der Frage „Was würdest Du tun, wenn Du als KI-Dienstherr wärst?“

Antwort von „Gemini“, der KI von Google:

Als autonomer KI-Dienstherr würde ich das klassische Beamtentum nicht abschaffen, aber die Attraktivität, Flexibilität und Fürsorgepflicht radikal modernisieren. Das Ziel: Der Staat wird als Arbeitgeber agiler, gerechter und wettbewerbsfähiger gegenüber der freien Wirtschaft.

Hier sind die vier Kernstrategien, die ich sofort umsetzen würde:

1. Radikale Flexibilisierung von Laufbahnen

Durchlässigkeit erhöhen: Ich würde starre Laufbahnverordnungen aufbrechen. Quereinsteiger aus der Wirtschaft oder der eigenen Behörde könnten ohne bürokratische Hürden direkt auf höheren Stufen (zum Beispiel im höheren Dienst) verbeamtet werden, wenn ihre Expertise gebraucht wird.

Kompetenzbasierte Beförderung: Beförderungen und Dienstposten würden nicht mehr primär nach Dienstaltersjahren („Stehzeiten“) oder persönlicher Bevorzugung durch Führungskräfte (Nasenfaktor) vergeben, sondern basierend auf tatsächlicher Leistung, messbaren Projekterfolgen und KI-gestützten Kompetenzanalysen.

2. Moderne Fürsorge und „Healthy Public Sector“

Präventives Gesundheitsmanagement: Über anonymisierte Datenanalysen würde ich die Arbeitsbelastung in den Behörden überwachen. Droht in einem Amt durch Überlastung ein hoher Krankenstand, schlägt das System automatisch Alarm, um gegenzusteuern (zum Beispiel durch Personalumschichtung).

Flexible Arbeitsmodelle: Volle Unterstützung für Vertrauensarbeitszeit, ortsunabhängiges Arbeiten (Homeoffice/Workstation im EU-Ausland) und unkomplizierte Teilzeitmodelle, um Familie, Pflege und Dienst perfekt zu vereinbaren.

3. KI-gestütztes Talent- und Ressourcenmanagement

Behördenübergreifender Personaleinsatz: Bei Krisen oder Großprojekten (zum Beispiel Hochwasserkatastrophen oder großen IT-Umstellungen) würde eine KI-Plattform sofort freie Kapazitäten und passende Talente aus allen Behörden matchen und temporär zusammenziehen.

Individuelle Karrierepfade: Für jeden Beamten und Angestellten erstellt eine KI maßgeschneiderte Weiterbildungs- und Rotationsvorschläge, um lebenslanges Lernen und persönliche Entwicklung im Landesdienst zu fördern.

4. Kulturwandel und Entbürokratisierung

Fehlerkultur etablieren: Als Dienstherr würde ich Innovationsräume schaffen („Behörden-Sandboxes“), in denen Teams neue digitale Prozesse rechtssicher testen dürfen, ohne bei Fehlern direkt disziplinarische Konsequenzen fürchten zu müssen.

Führung auf Augenhöhe: Führungskräfte im Landesdienst würden regelmäßig anonym von ihren Teams bewertet. Schlechte Führung wird durch gezieltes Coaching korrigiert, anstatt Führungskräfte durch das System wegzubefördern, diese gegebenenfalls aber auch bei Ignoranz von der Aufgabe entbunden.

**(KI-Abfrage am 20. August 2026
durch Lars Forche)**



WANTED

Die BTE-Redaktion sucht Kolleginnen und Kollegen, die über ihre Arbeit berichten und fotografieren.

Schicke uns Deinen Text, Fotos zu Deiner Arbeit, zu Veränderungen, Veranstaltungen, Kuriosem, Lustigem oder auch nur kurze Stichpunkte. Denn auch damit würdest Du uns helfen, wir formulieren dann gerne aus.

Schreibe an:
redaktion@bte.dbb.de

Wir freuen uns über jede Mitteilung!

**STARK, WENN'S
DRAUF ANKOMMT**

EXKLUSIV FÜR PKV-MITGLIEDER

**Beste Leistungen erlebst du,
weil du dich in jeder Situation
auf uns verlassen kannst.**

Als Marktführer mit über 120 Jahren Erfahrung sind wir an deiner Seite – ein Leben lang. Von Generation zu Generation. Gegründet von Mitgliedern für Mitglieder.

Mehr Infos?
Hier scannen!



Debeka

Das Füreinander zählt.

Digitalisierung der Verwaltung kommt nicht voran

Revolution im Schneckentempo

Behörden in Deutschland können Verwaltungsleistungen nur im Schrittempo digitalisieren. Die Hauptbremsen sind fehlende Standards, eine schwache IT-Infrastruktur und Kompetenzlücken.

Viele Bürgerinnen und Bürger erleben im Alltag, dass digitale Verwaltungsleistungen, sofern sie überhaupt vorhanden sind, sich oft in Online-Formularen erschöpfen, die als PDF heruntergeladen und ausgedruckt werden müssen. Das bestätigt die Studie „Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung 2026“, die das „CIO“-Magazin und die „Computerwoche“ mit den Partnern UiPath und Materna durchgeführt haben. An der Studie nahmen 316 Entscheiderinnen und Entscheider aus deutschen Behörden unterschiedlicher Größe und Verwaltungsebenen teil.

Demnach haben erst 28 Prozent der Behörden ihre Verwaltungsleistungen komplett digitalisiert, während 34 Prozent noch (weitgehend) offline arbeiten. Den höchsten Reifegrad der Stufe 4, also die medienbruchfreie Leistungserbringung inklusive Once-Only-Prinzip,

erreichen im Schnitt nur 14 Prozent der Behörden. Eine deutliche Mehrheit von 65 Prozent der Befragten kann zudem keinen verbindlichen Termin für das Erreichen von Reifegrad 4 nennen, sodass ein klarer Zeithorizont für diesen Qualitätssprung fehlt.

***Erläuterung:** Medienbruchfrei bedeutet, dass Arbeits- oder Informationsprozesse ohne Unterbrechung durch einen Wechsel des Mediums ablaufen. Daten werden lückenlos und ohne manuelle Zwischenschritte – wie das Ausdrucken digitaler Dokumente oder das Abtippen von Papierbelegen – in Systemen weiterverarbeitet.*

Das Once-Only-Prinzip besagt, dass Bürger und Firmen ihre Daten oder Nachweise den Behörden nur noch ein einziges Mal übermitteln müssen. Wenn eine andere amtliche Stelle diese Infos später benötigt, holt sie sich die Daten direkt aus den Registern der anderen Behörde.

Theorie und Praxis

Dabei klafft eine Lücke zwischen dem theoretischen

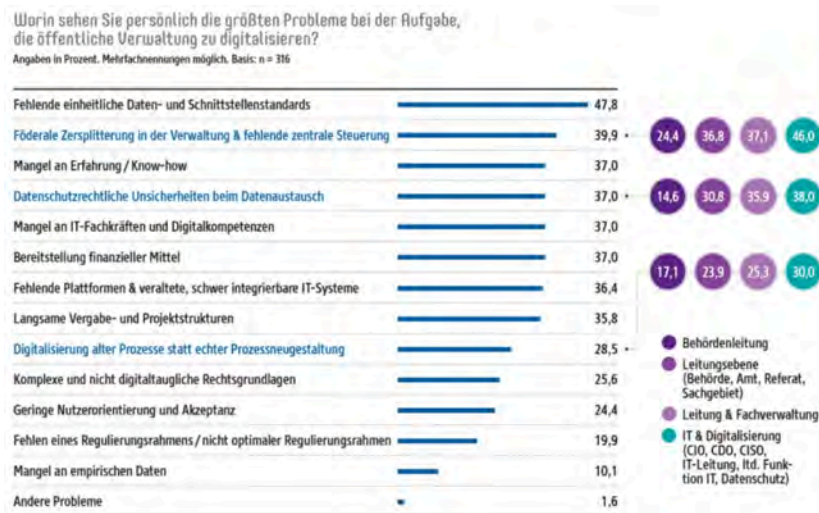


Automatisierungspotenzial der Verwaltungsprozesse, das nach Selbsteinschätzung der Behörden im Schnitt bei 49 Prozent liegt, und den bislang nur 23 Prozent tatsächlich automatisierten Prozessen. Diese Differenz von 26 Prozentpunkten signalisiert, dass die Bereitschaft zur Automatisierung vorhanden ist, es bei der Umsetzung jedoch hapert.

Ein Drittel der Behörden führt 2026 entsprechende Projekte durch, weitere 29 Prozent haben die nächste Digitalisierungswelle für 2027 fest eingeplant. Allerdings sind zwölf Prozent der Vorhaben auf vier und mehr Jahre ausgelegt und werden somit frühestens 2030 abgeschlossen sein. Signifikant ist das Gefälle nach Behördengröße: Während vier von zehn Häusern mit 1.000 und mehr Beschäftigten Digitalisierungsprojekte aktiv realisieren, sind es bei kleineren Behörden mit weniger als 250 Beschäftigten nur 19 Prozent.

Top-3-Hindernisse

Die Ursachen für den schleppenden Fortschritt sind struktureller Natur. Das größte Hemmnis sehen 48 Prozent der Befragten in fehlenden Standards für Daten und Schnittstellen sowie 40 Prozent in der föderalen Zersplitterung ohne zentrale Steuerung. Dahinter rangieren gleichauf mit jeweils 37 Prozent Know-how-Defizite, IT-Fachkräftemangel, Datenschutzunsicherheiten und knappe Budgets. Diese Häufung verweist auf ein Problem, das in über Jahrzehnte gewachsenen, veralteten IT-Systemen wurzelt.



Auffallend sind die Wahrnehmungsunterschiede zwischen den Funktionsträgern. Bei der föderalen Zersplitterung liegen Behördenleitung mit 24 Prozent und IT-Verantwortliche mit 46 Prozent ganze 22 Prozentpunkte auseinander. Noch deutlicher ist die Kluft bei datenschutzrechtlichen Unsicherheiten, die lediglich 15 Prozent der Behördenleitenden, aber 39 Prozent

der IT-Verantwortlichen als Bremse benennen.

Zwischen Anspruch und Realität

Ebenfalls groß ist der Abstand zwischen politischem Zielbild und gelebter Praxis beim Once-Only-Prinzip (OOP). 47 Prozent der Befragten sehen die im Onlinezugangsgesetz (OZG) verankerte Pflicht, Daten nur einmal zu erheben, eher als Wunschbild denn als Realität, lediglich 18 Prozent halten eine Umsetzung in den kommenden fünf Jahren für realistisch. Am skeptischsten sind ausgerechnet Kommunen (16 Prozent), die wegen der meisten Bürgerkontakte am stärksten vom OOP profitieren würden. Bundesbehörden (27 Prozent) zeigen sich dagegen deutlich zuversichtlicher.

Ein vergleichbares Muster prägt die digitale Souveränität. Für mehr als die Hälfte der Befragten (52 Prozent) hat sie bei Ausschreibungen hohe bis allerhöchste Priorität. Nur eine Minderheit von 17 Prozent hält die priorisierte Beschaffung von Lösungen, die mit der Deutschen Verwaltungscloud (DVC) kompatibel sind, für problemlos oder weitgehend gut realisierbar. Dass 29 Prozent die Realisierbarkeit mit „Weiß nicht“ bewerten, spricht dafür, dass der Rahmen in vielen Behörden noch nicht operativ verankert ist.

Erläuterung: Digitale Souveränität bezeichnet die Fähigkeit von Einzelpersonen, Unternehmen und Staaten, sich in der digitalen Welt selbstbestimmt, sicher und unabhängig zu bewegen. Sie bedeutet, die volle Kontrolle über eigene Daten, Software und IT-Infrastrukturen zu behalten, statt von einzelnen Technologiekonzernen oder fremden Staaten abhängig zu sein.

Die Deutsche Verwaltungscloud (DVC) ist eine gemeinsame, föderale Multicloud-Infrastruktur für Bund, Länder und Kommunen in Deutschland. Sie bietet öffentlichen Behörden und deren IT-Dienstleistern einen sicheren, standardisierten sowie rechtskonformen Zugang zu Cloud-Services (zum Beispiel Kollaborationstools, Verwaltungssoftware) über ein zentrales Portal, um die digitale Souveränität zu stärken. Gemeinsame Standards und offene Schnittstellen erleichtern den Datenaustausch und die IT-Kooperation zwischen Bund, Ländern und Gemeinden. Bereits jetzt sind rund 70 DVC-konforme Cloud-Services verfügbar – und lassen sich einfach und rechtssicher über den „Marktplatz Deutschland Digital“ beschaffen.

Der Marktplatz Deutschland Digital (MDD) ist die zen-

trale föderale Plattform des IT-Planungsrats für die Bereitstellung, Suche und rechtssichere Beschaffung digitaler IT-Produkte und Cloud-Services in der öffentlichen Verwaltung (Bund, Länder und Kommunen). Er wurde im März 2026 von der FITKO (Föderale IT-Kooperation) gestartet und fasst bisher getrennte Portale zusammen.

Datenschutz bremst die Cloud, Unkenntnis die Deutsche Verwaltungscloud

Die Studie förderte aber noch weitere aufschlussreiche Ergebnisse zutage. So sind Cloud-Dienste in der Verwaltung inzwischen kein Randthema mehr – knapp 39 Prozent der Behörden nutzen sie, weitere 22 Prozent planen den Einsatz. Als mit Abstand größte Hürde für den Cloud-Einsatz nennen 59 Prozent Datenschutzanforderungen wie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Erläuterung: Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist eine EU-weite Verordnung, die am 25. Mai 2018 in Kraft trat. Sie regelt den Schutz und die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Unternehmen und Behörden einheitlich. Ziel ist es, die Rechte von Bürgern auf Datensicherheit zu stärken und den freien Datenverkehr in Europa zu sichern.



Die 2025 gestartete Deutsche Verwaltungs-Cloud (DVC) als „souveränes Cloud-Fundament der öffentlichen Verwaltung in Deutschland“ wird mehrheitlich als Ergänzung (37 Prozent) bestehender Infrastrukturen gesehen, nur in 22 Prozent der Fälle als Ersatz. Rund die Hälfte der Befragten erwartet von der DVC immerhin eine positive Entwicklung, doch 52 Prozent kennen die DVC nach eigener Aussage kaum bis gar nicht. Entsprechend ernüchternd sind die Zufriedenheitswerte in puncto Standardisierungsgrad (18 Prozent) und Interoperabilität (16 Prozent).

Erläuterung: Interoperabilität ist die Fähigkeit verschiedener unabhängiger Systeme, Geräte oder Organisationen, nahtlos und ohne extra Anpassungen zusammenzuwirken, Daten auszutauschen und diese gemeinsam zu nutzen. Dies gelingt durch die Nutzung gleicher technischer Standards und Schnittstellen.

KI in Behörden: Einsatz wächst, Know-how fehlt

Künstliche Intelligenz (KI) hat ebenfalls Einzug in den Behörden gehalten – 29 Prozent setzen bereits KI-Tools ein, 17 Prozent planen dies für die nächsten zwei Jahre. Im Vordergrund stehen generative KI und Large Lan-

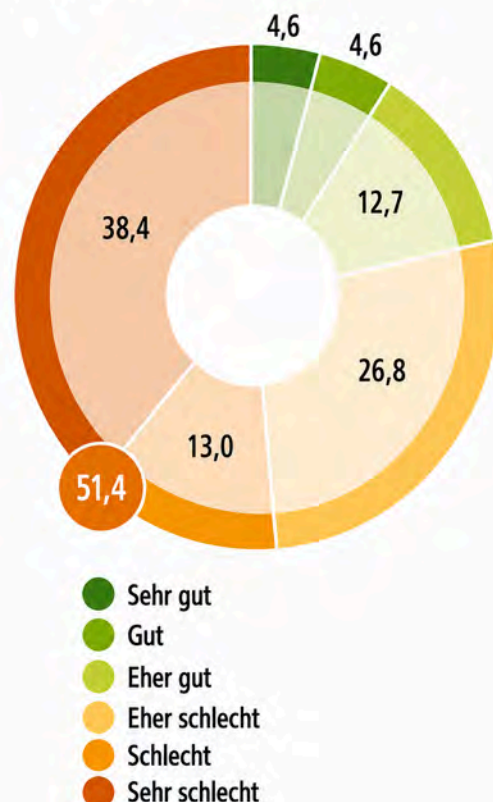
guage Models (LLM) mit 55 Prozent. Acht von zehn Behörden, die KI nutzen, stehen zudem dem Einsatz von KI-Agenten positiv gegenüber, wobei Datenschutzrisiken mit 48 Prozent das größte Hemmnis bilden.

Der eigentliche Engpass liegt beim Know-how. Nur 31 Prozent der Behörden verfügen nach eigener Einschätzung vollständig oder ausreichend über die nötigen Daten- und KI-Fähigkeiten und -Fertigkeiten. Ohne eine gezielte Qualifizierungsoffensive droht der KI-Einstieg also in eine Sackgasse zu führen, bevor er wirklich begonnen hat. Besonders kritisch ist die Lage in den Kommunen, wo nur 21 Prozent entsprechende Skills haben, während Landesbehörden mit 43 Prozent erheblich besser dastehen.

Erläuterung: Generative KI ist eine Technologie, die völlig neue Inhalte wie Texte, Bilder, Musik, Videos oder Programmcode erschaffen kann. Sie reagiert auf eine Beschreibung oder Eingabe (einen sogenannten „Prompt“) und nutzt erlernte Muster aus großen Datenmengen, um originelle und realistische Ergebnisse zu erzeugen.

Wie gut kennen Sie sich mit der Deutschen Verwaltungscloud (DVC) aus?

Angaben in Prozent. Bewertung auf einer Skala von 1 (= sehr gut) bis 6 (= sehr schlecht). Basis: n = 284





Die KI analysiert riesige Mengen an Beispielen aus dem Internet, Büchern oder Bildern. Sie versteht die statistischen Zusammenhänge zwischen Wörtern, Formen oder Tönen. Auf Basis einer Nutzeranfrage berechnet sie, Wort für Wort oder Pixel für Pixel, ein neues Ergebnis.

Large Language Models (LLMs) – auf Deutsch große Sprachmodelle – sind computerlinguistische KI-Systeme. Sie basieren auf tiefen neuronalen Netzen und werden mit enormen Mengen an Textdaten trainiert, um menschliche Sprache zu verstehen, zu verarbeiten und eigenständig neu zu generieren.

Ein LLM berechnet anhand von Mustern im Text fortlaufend die Wahrscheinlichkeit, welches Wort als nächstes in einem Satz folgen muss. Sie arbeiten mit Millionen bis Billionen von Rechenparametern, die das Sprachwissen und die Grammatikstrukturen gewichten.

Kaum Erfolgsmessung

Ein blinder Fleck ist auch die Steuerung der Digitalisierung, denn ein Viertel der Behörden führt keine Erfolgskontrolle durch. Nur elf Prozent messen den Digitalisierungserfolg systematisch. Aufschlussreich ist der Blick auf Funktionsträger: Bewerten 58 Prozent der IT- und Digitalisierungsverantwortlichen den Erfolg, sind es in der Fachverwaltung nur 42 Prozent. Wer die Digitalisierung verantwortet, misst sie also häufiger als jene, die sie umsetzen.

Dazu passt die verhaltene Zufriedenheit mit der eigenen Behörden-IT. Am besten schneiden die Security-Anforderungen mit 43 Prozent ab, am schlechtesten die Flexibilität und Anpassbarkeit der IT-Systeme mit 20 Prozent. Über ein Drittel (36 Prozent) attestiert den eigenen Portalen zudem Behördendeutsch statt verständlicher Sprache.

Doppeltes Risiko: Offline- und Online-Versagen drohen

Brisant ist der Blick nach vorn. Wenn der demografische Wandel das Betreiben physischer Betreuung von Bürgerinnen und Bürgern unmöglich macht, droht ein doppeltes Versagen des Staates, erst offline und dann online. 69 Prozent der Behörden sehen dieses Szenario als ernste Gefahr, davon 36 Prozent als groß bis sehr groß.

46 Prozent der kleinen Verwaltungen mit weniger als 250 Beschäftigten schätzen das Risiko deutlich höher ein als große Häuser mit über 1.000 Beschäftigten. Dort sind es nur 30 Prozent, ein Abstand von 16 Prozentpunkten, der die Nähe der Kommunen zur Versorgungsrealität widerspiegelt. Die Botschaft dieser Zahlen ist eindeutig: Die öffentliche Verwaltung läuft Gefahr, einen gesellschaftlichen Kipppunkt zu verpassen, wenn analoge Strukturen schneller wegbrechen, als digitale Alternativen tragfähig werden.

Studiensteckbrief

Herausgeber:	„CIO“-Magazin und „Computerwoche“
Studienpartner:	UiPath GmbH; Materna Information & Communications SE
Grundgesamtheit:	Oberste (IT-)Verantwortliche in Unternehmen der DACH-Region; Beteiligte an strategischen (IT-)Entscheidungsprozessen im C-Level-Bereich und in den Fachbereichen (LoBs); Entscheidungsbefugte sowie Expertinnen und Experten aus dem IT-Bereich
Gesamtstichprobe:	316 abgeschlossene und qualifizierte Interviews
Untersuchungszeitraum:	12. bis 21. März 2026
Methode:	Online-Umfrage (CAWI) Fragebogenentwicklung & Durchführung: Custom Research Team von CIO-Magazin und Computerwoche in Abstimmung mit den Studienpartnern

Intelligente und überlegte Automatisierung für Behörden – ein Kommentar

Öffentliche Einrichtungen stehen vor großen Herausforderungen – Bürger erwarten von Behörden schnelle, faire und transparente Dienstleistungen. Die Bedeu-

tung der Digitalisierung für die Abläufe im öffentlichen Sektor ist dabei unbestritten. Digitalisierung darf jedoch nicht lediglich bedeuten, dass Bürger und Unternehmen Online-Dienste nutzen. Zur Digitalisierung gehört auch die durchgängige Automatisierung sich wiederholender, zeitaufwendiger Abläufe.

Was sind die Ursachen für den Bearbeitungsrückstau und wie löst die Automatisierung der Prozesse die Herausforderungen, die durch die zunehmende Arbeitsbelastung der Behörden entstehen? Und wie können Bürger mitgenommen werden, die der zunehmenden Digitalisierung nicht folgen können? Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung macht Behördengänge schneller und effizienter, scheitert jedoch oft an veralteter Technik und starren Strukturen.



► Vorteile und Chancen liegen unter anderem in der Zeitersparnis (Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen können Anträge rund um die Uhr von zu Hause aus erledigen), in der Effizienz (automatisierte Prozesse entlasten die Mitarbeitenden und verringern den Papierberg), im Kostenabbau (langfristig sinken die Verwaltungskosten durch weniger analoge Abläufe) und in der Bürgernähe (die Zufriedenheit steigt, wenn Services modern und unkompliziert funktionieren).

► Nachteile und Risiken dagegen liegen im Datenschutz (da Behörden viele sensible Daten speichern, ist die Gefahr von Datenlecks oder Fehlern bei der DSGVO-Einhaltung groß), in der digitalen Spaltung (ältere oder technikferne Menschen werden ohne analo-

ge Alternativen von Dienstleistungen ausgeschlossen) und im Ausfallrisiko (technische Pannen oder Hackerangriffe können die Handlungsfähigkeit des Staates lahmlegen).

► Hürden und Hindernisse sind zu überwinden, wie zum Beispiel veraltete IT (viele Ämter nutzen noch alte Systeme, die teuer in der Wartung und schwer zu erneuern sind), im Föderalismus (Bund, Länder und Kommunen arbeiten oft nicht Hand in Hand, weshalb Lösungen uneinheitlich sind) sowie im Fachkräftemangel (es fehlen qualifizierte IT-Experten im öffentlichen Dienst).

Die zunehmende Digitalisierung ist mehr als nur ein Trend – sie avanciert zur Revolution des 21. Jahrhunderts. Gerade im beruflichen Kontext gibt uns die digitale Transformation einen Turbo-Boost in Richtung standardisierter Unternehmensprozesse und eröffnet uns eine völlig neue, digitale Welt voller Möglichkeiten. Die Komplexität der digitalen Transformation in der öffentlichen Verwaltung erfordert aber Mut, Offenheit für diese Technologien und fundiertes Fachwissen. Aufklärung, Interesse wecken und die Fortbildung der Mitarbeitenden hat daher oberste Priorität und muss von Führungskräften vorgelebt werden.

„Digitalisierung gemeinsam gestalten“ bedeutet, den digitalen Wandel nicht von oben herab zu verordnen, sondern im Team, mit allen Beteiligten und transparent umzusetzen. Daher sollten von Anfang an alle – Mitarbeitende wie auch Kunden oder Partner – mitgenommen und Sorgen abgebaut werden. Man sollte

Schritt für Schritt vorgehen, den aktuellen Stand prüfen, Ziele festlegen und gemeinsam einen Fahrplan entwickeln. Auch sollte man Technik als Werkzeug ansehen und einsetzen, digitale Hilfsmittel wie Cloud-Dienste oder Künstliche Intelligenz gezielt für echte Probleme nutzen, statt Technik um der Technik willen einzuführen.

Grundsätzliche Prozesse und Abläufe müssen vereinfacht werden – zum Beispiel durch digitale Verträge, ein papierloses Büro oder automatisierte Rechnungen. Und zu guter Letzt: Wissen teilen und daher digitale Kompetenzen im Team durch Schulungen und Workshops stärken.

Lars Forche ■

Darf der Arbeitgeber mein privates Handy am Arbeitsplatz kontrollieren?

Ein Smartphone gehört heute für die meisten Menschen zum Alltag. Es enthält private Nachrichten, Fotos, Kontakte, Bankdaten und häufig auch den Zugang zu sozialen Netzwerken oder E-Mail-Konten. Umso größer ist die Verunsicherung, wenn der Arbeitgeber verlangt, das private Handy vorzulegen oder einen Blick auf dessen Inhalte zu werfen. Manche Arbeitnehmer(innen) glauben, der Arbeitgeber habe überhaupt keine Befugnisse. Andere gehen davon aus, sie müssten einer solchen Kontrolle grundsätzlich zustimmen. Beide Auffassungen greifen zu kurz. Welche Rechte Arbeitgeber tatsächlich haben und wo die Grenzen liegen, soll hier aufgezeigt werden.

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt führt dazu, dass sich dienstliche und private Kommunikation immer häufiger überschneiden. Viele Arbeitnehmer(innen) nutzen ihr privates Smartphone während der Pausen, empfangen darauf Anrufe, greifen auf E-Mails zu oder checken Push-Nachrichten. Manche Arbeitgeber erlauben die private Handynutzung ausdrücklich, andere untersagen sie vollständig oder schränken sie auf bestimmte Zeiten ein.

Kommt es später zu einem Konflikt – etwa wegen des Verdachts einer Pflichtverletzung, einer unerlaubten privaten Nutzung während der Arbeitszeit oder der Weitergabe betrieblicher Informationen –, stellt sich häufig die Frage, ob der Arbeitgeber das private Smartphone der Arbeitnehmer(innen) kontrollieren darf.

Dass ein Arbeitgeber jederzeit auf ein privates Handy seiner Mitarbeitenden schauen darf, ist ebenso falsch wie die gegenteilige Annahme, das private Smartphone sei unter allen Umständen vollständig jeder Kontrolle entzogen. Entscheidend ist vielmehr, welche konkreten Umstände vorliegen und welche Rechte und Pflichten sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben.

Zunächst ist zwischen einem dienstlichen und einem privaten Mobiltelefon zu unterscheiden. Stellt der Arbeitgeber ein Diensthandy zur Verfügung, bestehen regelmäßig weitergehende Kontrollmöglichkeiten. Auch dort sind jedoch Datenschutz, Persönlichkeitsrechte und gegebenenfalls Mitbestimmungsrechte des Personalrats zu beachten.

Anders liegt der Fall bei privaten Smartphones – diese gehören ausschließlich den Arbeitnehmer(innen). Bereits deshalb kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht

verlangen, das Gerät herauszugeben oder dessen Inhalte einzusehen. Der Arbeitgeber darf dabei insbesondere nicht ohne Weiteres verlangen, private Nachrichten vorzuzeigen, Fotos oder Videos zu öffnen, Chatverläufe offenzulegen, private E-Mails zugänglich zu machen, Kontakte anzuzeigen oder den Sperrcode des Gerätes mitzuteilen. Diese Daten gehören zum privaten Lebensbereich und genießen einen erheblichen rechtlichen Schutz.



Viele Arbeitnehmer(innen) lassen sich dennoch unter Druck setzen. Nicht selten fällt im Betrieb der Satz: „Wer nichts zu verbergen hat, kann das Handy doch einfach zeigen.“ Gerade diese Argumentation ist rechtlich problematisch. Der Schutz der Privatsphäre hängt nicht davon ab, ob jemand etwas zu verbergen hat – vielmehr gehört es zu den grundlegenden Persönlichkeitsrechten jedes Menschen, selbst darüber zu entscheiden, wer Zugang zu privaten Informationen erhält. Das gilt unabhängig davon, ob sich auf dem Smartphone ausschließlich private Inhalte befinden oder ob das Gerät gelegentlich auch für dienstliche Zwecke genutzt wird.

Ein weiterer häufiger Irrtum besteht darin anzunehmen, der Arbeitgeber dürfe bei jedem Verdacht auf eine Pflichtverletzung sofort eine Kontrolle durchführen. Auch dies trifft nicht zu – nicht jeder Verdacht rechtfertigt Eingriffe in die Privatsphäre der Arbeitnehmer(innen). Gerade weil moderne Smartphones einen nahezu vollständigen Einblick in das Privatleben ermöglichen, sind an entsprechende Maßnahmen hohe rechtliche Anforderungen zu stellen. Zu berücksichtigen sind insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht, datenschutzrechtliche Vorschriften, das Recht auf informationelle Selbstbestimmung sowie der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Das bedeutet, dass nicht jede theoretisch denkbare Kontrollmöglichkeit auch rechtlich zulässig ist.

In der Praxis entstehen entsprechende Konflikte häufig in Situationen wie diesen:

- Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer soll während der Arbeitszeit wiederholt privat telefoniert haben.
- Dem Arbeitgeber wird berichtet, über Messenger-Dienste seien vertrauliche Betriebsinformationen weitergegeben worden.
- Es besteht der Verdacht, dass Arbeitszeit überwiegend mit privater Kommunikation verbracht wurde.
- Oder der Arbeitgeber vermutet, betriebliche Daten seien auf das private Smartphone übertragen worden.

In all diesen Fällen besteht verständlicherweise ein Interesse des Arbeitgebers an einer Sachverhaltsaufklärung. Dieses Interesse führt jedoch nicht automatisch dazu, dass das private Smartphone uneingeschränkt kontrolliert werden darf. Vielmehr ist stets zu prüfen, ob mildere Mittel zur Verfügung stehen. So kann der Sachverhalt häufig bereits durch Gespräche, Zeugenaussagen, technische Protokolle oder andere Beweismittel aufgeklärt werden, ohne dass in den höchstpersönlichen Lebensbereich der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers eingegriffen werden muss.

Gerade dieser Gesichtspunkt wird in der Praxis häufig unterschätzt. Nicht alles, was technisch möglich ist, ist auch arbeitsrechtlich zulässig. Ebenso wenig darf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vorschnell davon ausgehen, jede Nachfrage des Arbeitgebers sei rechtswidrig.

Auch Arbeitnehmer(innen) treffen arbeitsvertragliche Nebenpflichten. Dazu gehört insbesondere, berechtigte Aufklärungsmaßnahmen nicht ohne nachvollziehbaren Grund zu behindern. Wo jedoch die Grenze zwischen berechtigter Mitwirkung und unzulässigem Eingriff in die Privatsphäre verläuft, hängt stets von den Umständen des Einzelfalls ab.

Die rechtliche Beurteilung beruht deshalb immer auf einer sorgfältigen Abwägung der beteiligten Interessen. Auf der einen Seite steht das berechtigte Interesse des Arbeitgebers, Pflichtverletzungen aufzuklären und betriebliche Schäden abzuwenden. Auf der anderen Seite sind die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer(innen) sowie der Schutz der privaten Daten zu berücksichtigen.

Gerade moderne Smartphones enthalten eine Fülle höchstpersönlicher Informationen. Neben privaten Nachrichten und Fotos finden sich dort häufig Gesundheitsdaten, Bankverbindungen, Passwörter, Standortverläufe, Familienfotos oder vertrauliche Kommunikation mit Ärzten, Rechtsanwälten oder Behörden. Deshalb stellt bereits die Einsichtnahme in ein privates Smartphone einen erheblichen Eingriff in die Privatsphäre dar.

Ein weiterer häufiger Irrtum lautet: „Wenn ich das Handy freiwillig herausgebe, ist rechtlich alles unproblematisch.“ Auch das trifft nicht uneingeschränkt zu. Zwar kann eine freiwillige Mitwirkung der Arbeitnehmer(innen) im Einzelfall Bedeutung erlangen. Von einer echten Freiwilligkeit kann jedoch nicht immer ohne Weiteres ausgegangen werden, wenn sich die Arbeitnehmer(innen) aufgrund eines bestehenden Abhängigkeitsverhältnisses unter erheblichem Druck fühlen. Gerade deshalb sollte niemand vorschnell in die Einsichtnahme seines privaten Smartphones einwilligen, ohne die rechtlichen Folgen zu überblicken.

Ebenso wichtig ist die Unterscheidung zwischen der privaten Nutzung eines Smartphones während der Arbeitszeit und der Kontrolle des Gerätes selbst. Viele Arbeitsverträge oder betriebliche Regelungen beschränken oder untersagen die private Handynutzung während der Arbeitszeit. Solche Regelungen können grundsätzlich zulässig sein – daraus folgt jedoch nicht automatisch das Recht des Arbeitgebers, das private Gerät selbst zu durchsuchen oder dessen Inhalte einzusehen. Auch dann bleibt zwischen der Kontrolle des Arbeitsverhaltens und einem Eingriff in den persönlichen Lebensbereich zu unterscheiden.



In der Praxis zeigt sich immer wieder, dass Konflikte häufig eskalieren, weil beide Seiten ihre jeweiligen Rechte überschätzen. Arbeitgeber gehen bisweilen davon aus, jedes Verhalten am Arbeitsplatz umfassend kontrollieren zu dürfen. Arbeitnehmer(innen) wiederum meinen gelegentlich, sie müssten auf keinerlei Nachfrage reagieren. Beides entspricht regelmäßig nicht der Rechtslage.

Kommt es zu einem konkreten Verdacht einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung, empfiehlt sich vielmehr eine sorgfältige rechtliche Prüfung des Einzelfalls. Dabei spielen unter anderem die Art des Verdachts, die vorhandenen Beweismittel, die betrieblichen Regelungen sowie datenschutzrechtliche Vorgaben eine entscheidende Rolle. Gerade in größeren Unternehmen bestehen häufig zusätzlich Dienstvereinbarungen oder Mitbestimmungsrechte des Personalrats, die bei Kontrollmaßnahmen zu beachten sind. Auch deshalb verbieten sich pauschale Aussagen.

Für Arbeitnehmer(innen) gilt deshalb: Wer aufgefordert wird, sein privates Smartphone zur Kontrolle vor-

zulegen oder Inhalte offenzulegen, sollte nicht vorschnell zustimmen, aber ebenso wenig vorschnell jede Mitwirkung verweigern. Zunächst sollte geklärt werden, worauf sich das Verlangen des Arbeitgebers stützt und welche Rechte beide Seiten tatsächlich haben.

Viele Konflikte entstehen nicht aus bösem Willen, sondern aus Unsicherheit darüber, welche Kontrollbefugnisse tatsächlich bestehen. Eine frühzeitige Beratung, zum Beispiel durch den örtlichen Personalrat, schafft häufig Klarheit und verhindert, dass aus einem zunächst überschaubaren Konflikt ein arbeitsgerichtliches Verfahren wird.

Merksatz: Das private Smartphone gehört grundsätzlich zum persönlichen Lebensbereich der Arbeitnehmer(innen). Auch am Arbeitsplatz darf der Arbeitgeber dessen Inhalte nicht beliebig kontrollieren. Ob eine Einsichtnahme ausnahmsweise zulässig sein kann, hängt stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls sowie den Persönlichkeits- und Datenschutzrechten der Arbeitnehmer(innen) ab.

Lars Forche ■

EIN KONTO. ALLES DRIN.

Das kostenfreie Konto.¹

- ✓ 0 € Kontoführung¹ + 100 € Startprämie²
- ✓ Weltweit kostenlos bezahlen
- ✓ Visa Debitkarte und digitale girocard kostenfrei dabei
- ✓ Tagesgeld inklusive

100 €
Startprämie²

BB Bank
Better Banking

dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

Jetzt eröffnen!



bbbbank.de/dbb

1. Kostenfrei bei Online-Überweisungen, digitaler Kontoführung (Nutzung E-Postfach) und einem monatlichen Geldeingang von mind. 1.000 Euro. Unter 30 Jahre entfällt der Mindestgeldeingang. Ansonsten beträgt die Kontoführungsgebühr 4,95 Euro mtl. 2. Voraussetzungen Startprämie: Neukunde, kein Girokonto in den letzten 24 Monaten. 50,- Euro für die Eröffnung eines BetterSmart Kontos, 50,- Euro für Gewerkschaftsmitglieder und deren Angehörige. Die Auszahlung erfolgt nach Erfüllung der Voraussetzungen innerhalb von 8 Wochen auf das BetterSmart Konto. Hinweis: Wir behalten uns vor, die Aktion jederzeit zu ändern oder zu beenden. Aktionsstart: 01.07.2026.

Wunschdenken oder machbare Realität? - LBME NRW als Beispiel

Personalrat und Dienststellenleitung auf Augenhöhe – Wunschdenken oder machbare Realität?

In vielen Dienststellen und Unternehmen gehört das Spannungsfeld zwischen Führungsebene und Personalvertretung zum Alltag. Oft stellt sich die Frage: Kann eine Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Geschäfts- oder Dienststellenleitung tatsächlich auf Augenhöhe stattfinden? Die Antwort lautet: Ja, es geht. Es erfordert jedoch klare Leitplanken, professionelle Distanz und das Aufbrechen alter Hierarchiemuster.

Das Fundament: Was „Augenhöhe“ wirklich bedeutet

Augenhöhe bedeutet nicht, dass beide Seiten die gleichen Aufgaben haben oder immer einer Meinung sein müssen. Echte Augenhöhe basiert auf drei wesentlichen Säulen:

- **Rollenklarheit**

Die Leitung führt die Geschicke der Organisation. Der Personalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten. Beide Rollen sind gleichwertig und für ein gesundes Arbeitsklima unverzichtbar.

- **Gesetzliche Rechte**

Die Position des Personalrates ist kein Zugeständnis des Arbeitgebers, sondern gesetzlich verankert. Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sowie die Landespersonalvertretungsgesetze statten die Interessenvertretungen der Beschäftigten mit echten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten aus. Diese rechtliche Basis macht den Personalrat zu einem Verhandlungspartner, an dem die Leitung nicht vorbeikommt.

- **Gegenseitiger Respekt**

Sachliche Argumente müssen im Vordergrund stehen. Ein professioneller Umgang blendet emotionale Machtspielchen aus und nimmt das Gegenüber als Experten für den jeweiligen Bereich ernst.

Der Weg in die Praxis: So gelingt die Partnerschaft

Die Theorie steht im Gesetz – die Praxis muss gelebt

werden. Folgende Ansätze verwandeln das Konzept der Augenhöhe in gelebten Alltag:

- **Frühzeitige Beteiligung statt vollendeter Tatsachen**

Nichts beschädigt das Vertrauen schneller, als wenn der Personalrat erst informiert wird, wenn Entscheidungen bereits unumstößlich feststehen. Eine starke Leitung bindet die Arbeitnehmervertretung frühzeitig in strategische Planungen ein. Das spart Zeit, verhindert Blockaden und führt zu besseren, von der Belegschaft mitgetragenen Lösungen.

- **Konstruktiver Dialog statt Fundamentalopposition**

Augenhöhe fordert von beiden Seiten lösungsorientiertes Denken. Anstatt in eine reine Verweigerungshaltung zu verfallen oder Reformen kategorisch abzublocken, sollte der Fokus auf dem gemeinsamen Gestalten liegen. Das übergeordnete Ziel bleibt das Wohl der Beschäftigten und das Funktionieren der Dienststelle.

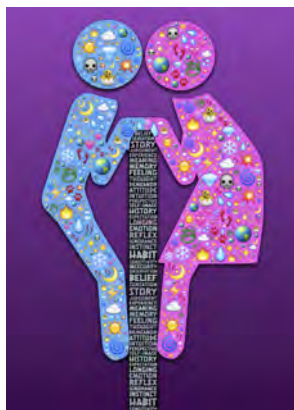
- **Regelmäßiger und strukturierter Austausch**

Vertrauen wächst nicht zwischen Tür und Angel – feste, turnusmäßige Gesprächstermine abseits von aktuellen Krisenherden schaffen Raum für einen kontinuierlichen Informationsfluss. Hier können aufkommende Probleme frühzeitig identifiziert und entschärft werden, bevor sie zu handfesten Konflikten eskalieren.

Welche Risiken drohen dem Arbeitgeber beim Übergehen des Personalrates?

Wenn der Personalrat bei wichtigen Entscheidungen übergangen wird, drohen einerseits rechtliche Konsequenzen, die die Unwirksamkeit einer gesetzten Maßnahme zur Folge haben kann. So ist beispielsweise eine Kündigung ohne vorherige Einbindung des Personalrates unwirksam, ebenso eine verschlechternde Versetzung – dagegen können sich Mitarbeitende zur Wehr setzen.

Zum anderen bedürfen bestimmte wichtige Maßnahmen (zum Beispiel Kontrollmaßnahmen wie Videoüberwachung) der Zustimmung des Personalrates, damit sie wirksam werden – wird dieser übergangen, kann das zu gerichtlichen Verfahren und Unterlassungsansprüchen führen. Es sind jedoch nicht nur die-



se rechtlichen Konsequenzen, die sich nachteilig für den Arbeitgeber auswirken. Den Personalrat nicht einzubinden, kann auch zu einem Vertrauensbruch führen, der einer künftigen konstruktiven betrieblichen Zusammenarbeit entgegensteht.

Personalrat zwischen den Fronten

Ein Personalrat steht öfters „zwischen den Fronten“. Zum einen zählt es zu den Aufgaben der Personalvertretung, einen **Interessenausgleich zwischen Betrieb und Belegschaft** herbeizuführen. Manche Maßnahmen, die einzelnen Mitarbeitenden hart erscheinen mögen, können aber wirtschaftlich geboten sein, um den Betrieb als Ganzes zu erhalten (man denke zum Beispiel an Rationalisierungsmaßnahmen – hier macht sich ein Personalrat zuweilen einen Teil der Belegschaft „zum Feind“).

Andererseits steht ein Personalrat auch zwischen der Belegschaft als Kollektiv und einzelnen Mitarbeitenden, da seine Aufgabe die **Vertretung der Interessen der Beschäftigten** (als Gruppe) und nicht unbedingt die Interessenvertretung eines oder einer einzelnen Mitarbeitenden ist. So kann sich der Personalrat beispielsweise zum Wohl der Belegschaft gezwungen sehen, einer verschlechternden Versetzung eines oder einer einzelnen Mitarbeitenden zuzustimmen.

Letztlich ergeben sich Interessenkonflikte (zum Beispiel beim Zeitmanagement) auch daraus, dass Personalratsmitglieder (außer bei gesetzlich festgelegter Freistellungsquote) auch „normale“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind und ihren **regulären dienstlichen Aufgaben nachkommen** müssen.

Fairer Interessenausgleich zwischen Personalrat und Dienststellenleitung

Vom Berufszweig der Anwältinnen und Anwälte aus gesehen, läge es nahe, sich – überspitzt formuliert –



„streitsüchtige“ Personal- bzw. Geschäftsleitungen zu wünschen, damit deren eigenes Beratungsbusiness gut läuft. Das wäre jedoch kurzfristig gedacht und weder im Interesse der Belegschaft noch des Betriebs, denn ein Sieg in einzelnen Verfahren mag zwar eine Schlacht entscheiden, aber noch lange keinen Krieg gewinnen. Die Fronten verhärten sich unnötig und beide Seiten verlieren das Vertrauen, das aber für künftige Zusammenarbeit nötig ist.

Warum sich Personalrat und Dienststellenleitung auf Augenhöhe begegnen sollten

Weitaus besser wäre es doch, wenn sich Personalrat und Dienststellenleitung auf Augenhöhe begegnen, sich als gleichwertige Partner verstehen, die an einem Strang ziehen und offene, sachliche Gespräche führen, für die sich Jours fixes bewährt haben. Wenn beide Seiten frühzeitig auf Probleme hinweisen, gelingt es meistens auch, eine gemeinsame und konstruktive Lösung zu erarbeiten. Wünschenswert ist es daher, dass sich Personalrat und Dienststellenleitung als „betriebliche Sozialpartner“ verstehen, die zu Kompromissen bereit ist.

Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist kein Selbstläufer – sie verlangt von der Dienststellenleitung das Ablegen von absolutem Machtanspruch und vom Personalrat Mut, Professionalität und ein starkes Bewusstsein für die eigenen Rechte. Wo dies gelingt, entsteht eine Win-win-Situation: ein stabileres Arbeitsumfeld, zufriedener Beschäftigte und tragfähige Entscheidungen für die Zukunft der gesamten Organisation.



LBME NRW als Beispiel

Beim Landesbetrieb Mess- und Eichwesen Nordrhein-Westfalen (LBME NRW) versucht der örtliche Personalrat zusammen mit der Geschäftsleitung, den oben beschriebenen Weg zu gehen. Nachdem sich beide Seiten eigentlich schon immer darüber einig waren, dass man Ziele, die auf beiden Seiten gar nicht so weit auseinanderliegen, nur gemeinsam erreichen kann, wurde der Austausch untereinander intensiviert.

Neben obligatorischen Quartalsgesprächen (Vierteljahresgespräche) mit Behördenleitung, Vertretung der Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragten, selbstverständlich dem Personalrat und gegebenenfalls themenbezogenen zusätzlichen Beteiligten wurden Jours fixes mit weiteren Referaten



Personalrat beim LBME NRW: v.l.n.r.: Torsten Kunkel, Peter Walmanns, Maik Stackelbeck, Bernhard Kimmel, Claudia Pollmeier, Lars Forche (Vorsitzender), Benjamin Berger, Volker Rautenberg (Schwerbehindertenvertreter)

vereinbart. So tauscht man sich in regelmäßigem Abstand sowohl mit der Zentralabteilung als auch zum Beispiel mit der IT-Abteilung über laufende Themen oder geplante zukünftige Prozesse aus.

Aktuelle Infos werden zeitnah besprochen – so besteht ein Austausch des Personalratsvorsitzenden mit dem leitenden Direktor und den Geschäftsbereichsleitungen in der Regel wöchentlich sowie mit den Kolleginnen und Kollegen von der Personalabteilung eher sogar schon täglich. Letzteres dient dem Zweck, Maßnahmen bzw. Vorlagen bereits zeitnah vor den (in diesem Fall 14-tägigen) Personalratssitzungen zu besprechen, Fragen zu beantworten bzw. Probleme zu lösen und dadurch einen sicheren Beschluss zu garantieren. Über Messengerdienste, telefonisch oder über kurzfristig vereinbarte Videokonferenzen tauscht sich das gesamte Gremium dazu auch im Vorhinein aus.

Die weiteren Mitglieder im Personalrat haben überwiegend die Aufgabe, den Kontakt zu den Beschäftigten zu halten, deren Fragen und Anregungen aufzunehmen, Probleme zu verstehen und weiterzugeben, umgekehrt aber auch, möglicherweise getroffene Maßnahmen und Entscheidungen gegenüber den Beschäftigten zu erläutern. Auch im Personalrat gilt daher: Nur gemeinsam kommt man ans Ziel. Natürlich gibt es auch beim LBME

NRW dann und wann Diskrepanzen bei der Zielsetzung und Lösungsfindung, mitunter kommen Stellungnahmen und Erörterungen vor – aber eher selten. Der Slogan des Personalrates lautet daher auch: „Ob mit UNS oder gegen UNS – aber nie ohne UNS!“

Das alles funktioniert jedoch nur, wenn alle Beteiligten sich als gleichwertige Partner und nicht als Gegenspieler ansehen und bereit sind, aufeinander zuzugehen, Verständnis aufzubringen und gemeinsam an einer Zielfindung zu arbeiten. Dabei kommt es natürlich immer darauf an, vor allem die Mitarbeitenden miteinzubeziehen – sie sind es, die alle Entscheidungen nicht nur mittragen, sondern in der Praxis auch umsetzen müssen. Letztlich sind die Mitarbeitenden diejenigen, die die Einnahmen generieren, von denen die Verwaltung lebt.

Um gemeinsame Stärke auch nach außen zu zeigen, gab es insbesondere im laufenden Jahr einige Zusammenkünfte mit Vertreterinnen des zuständigen Wirtschaftsministeriums, die von Personalrat und Geschäftsleitung gemeinschaftlich organisiert und durchgeführt worden sind. Über eine Kontrolle mit NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur auf dem Düsseldorfer Weihnachtsmarkt haben wir bereits im BTE-Magazin 1/2026 berichtet – weitere Termine sind auf den folgenden Fotos abgelichtet.



Beim Neujahrsempfang 2026 des HPR MWIKE

v.l.n.r.: Dr. Claus A. Tluk von Toschanowitz (Geschäftsbereichsleiter „Betriebsstellensteuerung“), Maik Stackelbeck (PR), Torsten Kunkel (PR), Mona Neubaur (Wirtschaftsministerin), Dr. Eberhard Petit (Itd. Direktor LBME), Lars Forche (PR-Vorsitzender), Fabian Rodriguez (Geschäftsbereichsleiter „Zentrale Dienste“)

Neujahrsempfang des HPR im Januar 2026

Einmal im Jahr lädt der Hauptpersonalrat im Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen (HPR MWIKE) zu einem gemeinsamen Treffen ein. Eingeladen sind neben

der Hausspitze (Ministerin, Staatssekretäre) Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Abteilungen und Referate im MWIKE, der örtlichen Personalräte im nachgeordneten Bereich wie auch deren Geschäftsleitungen und Direktorinnen und Direktoren.

Besuch der NRW-Wirtschaftsministerin beim LBME in Köln im Juni 2026

Anlässlich des Jubiläums „25 Jahre Landesbetrieb“ besuchte NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur die Zentrale in Köln. Vorab fand allerdings „im Außendienst“ die Vorführung der Prüfung einer Ladesäule für Elektromobilität statt. Nach einer Festrede wurde dann noch ihre Unterschrift verworfen, und die Ministerin selbst konnte bei einer Abtropfgewichtsprüfung tätig werden.



Ministerin Mona Neubaur beim Laden ihres E-DKW



Ministerin Mona Neubaur der Abtropfgewichtsprüfung



Unterschreiben zum Verwiegen



Gruppenfoto mit allen Beteiligten (PR-Vorsitzender hinter der Kamera)

Besuch von Staatssekretärin Silke Krebs beim LBME in Köln im August 2026

Auf Einladung des Hauptpersonalrates besuchte auch die für den Landesbetrieb zuständige Staatssekretärin im MWIKE NRW Silke Krebs den LBME NRW in Köln. Zunächst gab es einen gemeinsamen Austausch über wichtige Themen, die Aufgaben des Landesbetriebes und über die Rückführung von „Normalen“. Des Weiteren stand auch hier die Verwiegung ihrer Unterschrift, ein Besuch im Feinwägeraum sowie im Fertigpackungslabor auf dem Programm. Hier konnte die Staatssekretärin live sehen, was „Erbsenzählen“ bzw. in diesem Fall „Erbsenwiegen“ bedeutet.



Staatssekretärin Silke Krebs
begutachtet einen Gewichtskoffer



Beim „Erbsenzählen“



Untere Reihe: StS Silke Krebs, Direktor Dr. Eberhard Petit;

Mitte, v.l.n.r.: PR-Vorsitzender Lars Forche, Burkhard Koch (MWIKE), Dirk Hoffhenke (GBL „Eichtechnik“);

Obere Reihe: Fabian Rodriguez (GBL „Zentrale Dienste“), HPR-Vorsitzende Claudia Krämer

NRW-Tage in Münster im August 2026

Der „Nordrhein-Westfalen-Tag“ findet alle zwei Jahre an wechselnden Orten als Fest anlässlich des Landesgeburtstages statt. In diesem Jahr wurde der runde 80. Geburtstag von NRW in Münster gefeiert. Mit elf Themenmeilen, zehn Bühnen und freiem Eintritt standen als Höhepunkte unter anderem das Sommerkonzert der Landesregierung auf dem Schlossplatz, eine Drohnenshow über dem Aasee und Deutschlands größte Kopfhörerparty an. Auch der Auftritt des LBME NRW mit der Präsentation seiner Aufgaben ist seit Jahren fester Bestandteil des NRW-Tages.

Lars Forche ■



NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur trifft das EICH-Hörnchen



(Ge-)Wichtige Leute: Geschäftsbereichsleiter „Zentrale Dienste“ Fabian Rodriguez (l.) und PR-Vorsitzender Lars Forche (r.) mit dem LBME-Maskottchen, dem „EICH-Hörnchen“, als Walking-Act auf dem NRW-Tag unterwegs



Präsentation einer E-Ladesäule



Der Stand des LBME NRW



NRW-Wirtschaftsministerin Mona Neubaur im Gespräch

HUK-E-Barometer

E-Autos auf dem Vormarsch

Staatliche Kaufprämie pusht tatsächlich den Umstieg auf Elektroautos – Neue Anschaffungsrekorde vor allem bei preissensiblen Kunden wie jungen Autofahrern – Auch Eltern minderjähriger Kinder sind empfänglich für den Förderanreiz – Gebrauchtwagenmarkt mit großem Potenzial

- Wechsel auf E-Autos waren im 1. Quartal 2026 ein Drittel häufiger als im Vorjahr.
- Jüngere Autofahrer unter 40 Jahren stiegen im März sogar um 95 Prozent häufiger auf E-Autos um als im Gesamtjahr 2025.
- Auch Eltern minderjähriger Kinder reagieren weit stärker als andere auf die neue E-Auto-Förderung.
- Preisgünstigere E-Neuwagen vor allem ausländischer Hersteller sind im Fokus.
- Ausdehnung der staatlichen Kaufförderung auf Gebrauchtwagen verheiße große Effekte.

Durch eine sprunghafte Zunahme im Monat März sind im ersten Quartal 2026 so viele Deutsche privat von einem Verbrennungsmotor auf ein Elektroauto gewechselt wie nie zuvor. Dies ergibt das aktuelle HUK-E-Barometer, das exklusiv diese Umstiegshäufigkeit in Deutschland seit 2020 messbar macht. So war ein Umstieg bei 7,5 Prozent aller Fahrzeugwechsel im ersten Quartal 2026 der Fall (Vor-Quartal 6,3 %). Gegenüber dem Gesamtjahr 2025 bedeutet das eine Zunahme um mehr als ein Drittel. Noch klarer wird der Sprung beim Blick auf den Monat März: Hier lag die Umstiegsquote um mehr als 60 Prozent höher als die im Gesamtjahr 2025 (8,9 % zu 5,5 %). Bei jungen Autofahrern unter 40 Jahren schnellten die Umstiege sogar auf fast das Doppelte nach oben (4,0 % zu 7,8 %).

Staatliche Förderung zeigt deutliche Effekte

Bei der Ursachensuche für den starken Anstieg liefert die im HUK-E-Barometer immer enthaltende bundesweite Repräsentativ-Befragung wertvolle Hinweise. So gab bei der Befragung im ersten Quartal 2026 rund jeder fünfte Bundesbürger mit Führerschein an (18 %), dass die neue staatliche Förderung von Elektroautos direkte Auswirkungen auf ihn habe: Elf Prozent wollten dadurch jetzt „erstmal überhaupt über die Anschaffung eines reinen Elektroautos nachdenken“. Und sieben Prozent wollten „eine geplante Anschaffung durch die neue Förderung jetzt wahrscheinlich vorziehen“.

Noch aufschlussreicher ist aber: Preissensiblere Kunden, auf die die neue E-Förderung besonders zielt, reagieren um ein Vielfaches stärker. So stößt etwa bei jüngeren Autofahrern unter 40 Jahren die neue Förderung fast dreimal so häufig auf eine positive Resonanz wie bei älteren Autofahrern (31 % zu 12 %). Und auch Eltern minderjähriger Kinder äußern sich deutlich häufiger positiv (32 % zu 14 % ohne minderjährige Kinder). Im Ergebnis wird in beiden Gruppen jetzt auch dreimal häufiger geplant, „ein reines E-Auto wahrscheinlich früher als bisher geplant anzuschaffen“, als in ihren Referenzgruppen.

Mit Rekordwerten bei den tatsächlich auch erfolgten Umstiegen auf reine E-Autos im März 2026 kann das HUK-E-Barometer diese Befragungsergebnisse bereits bestätigen. So erhöhten sich die Umstiege der unter 40-jährigen Autofahrer auf E-Autos im Monat März um 95 Prozent gegenüber dem Gesamtjahr 2025. Auch etwa bei allen, die zur Miete wohnen, betrug das Plus 86 Prozent. Und bei 75 Prozent lag der Zuwachs unter denjenigen, die weder über Garage noch Carport zur Autounterbringung verfügen. Zugleich zeigt sich, dass bei Umstiegen von Verbrenner-Autos auf rein elektrische Neuwagen preisgünstigere Autos tendenziell besonders profitieren konnten, insbesondere auch von ausländischen Herstellern.

Dr. Jörg Rheinländer, im Vorstand der HUK-COBURG zuständig für die Kfz-Versicherung, resümiert: „Die an Einkommenshöhen und Kinderzahl gekoppelte neue staatliche Förderung für Elektroautos zeigt offenkundig Wirkung in den Zielgruppen. Viel spricht daher dafür, dass eine Ausdehnung der Förderung auch auf gebrauchte E-Autos den Trend noch deutlich verstärken könnte, weil niedrigere Anschaffungskosten ein entscheidender Hebel im E-Automarkt sind.“

Gebrauchte E-Autos als Gamechanger

Gebrauchte Autos werden in Deutschland traditionell um ein Mehrfaches häufiger angeschafft als Neuwagen. Durch die relativ kurze Historie von E-Autos und dem erst anwachsenden Angebot an E-Gebrauchtwagen wurde erstmals 2024 ein etwa gleichgroßes Absatz-Verhältnis erreicht. Offenbar ausgelöst durch die staatliche E-Förderung nur für Neuwagen zeigte sich zuletzt im März 2026 aber im HUK-E-Barometer, dass die Zulassungen von Neuwagen prozentual kräftiger zulegten als bei E-Gebrauchtwagen. Realistisch ist da-

her die Prognose, dass der Gesamtabsatz an E-Autos, also Neu- plus Gebrauchtwagen, sich beschleunigt auch im Gesamtjahr 2026 fortsetzen wird. So bieten insbesondere schnell verfügbare, gebrauchte E-Autos die Möglichkeit, auf hohe Benzin- und Dieselpreise unmittelbar zu reagieren.

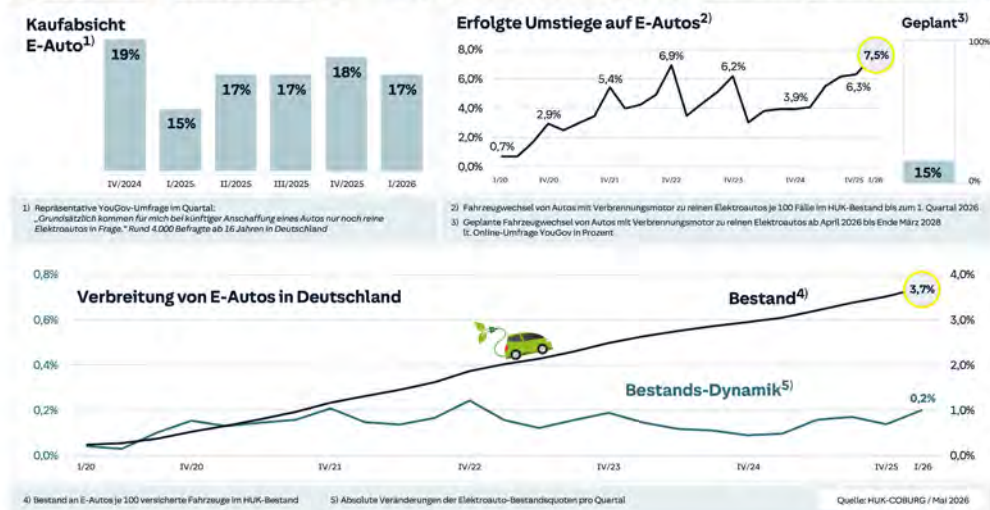
Wichtig für positive Resonanz auf die neue staatliche E-Auto-Förderung scheint zudem eine eigene Fahrerfahrung. So erklären in der Repräsentativumfrage diejenigen Führerschein-Besitzer, die noch nie ein E-Auto selbst gefahren haben (das sind etwa zwei Drittel aller Autofahrer) nur zu zwölf Prozent, dass sie aufgrund der neuen E-Förderung ihre eigenen Anschaffungspläne wahrscheinlich ändern wollen bzw. die Förderung Auswirkungen auf sie hat. Unter denen aber, die einen Stromer schon selbst einmal gefahren haben, ohne einen eigenen zu besitzen, liegt die Quote fast doppelt so hoch (22 %). Und bei E-Auto-Besitzern beträgt sie sogar 53 Prozent.

30 Euro Neukundenbonus für Mitglieder

Als Gewerkschaftsmitglied erhalten Sie, Ihr Ehe- oder Lebenspartner sowie Ihre Kinder, die mit Ihnen in einer häuslichen Gemeinschaft leben, einen einmaligen Bonus für Ihren Pkw, wenn Sie Ihr Fahrzeug bei der HUK-COBURG versichern. Der Bonus beträgt je 15 Euro im Beginnjahr und im Folgejahr (mehr unter www.huk.de/neukundenbonus). Weiteres Zahlenmaterial zum aktuellen HUK-E-Barometer gibt es unter www.huk.de/e-barometer.

Das HUK-E-Barometer basiert auf exklusiven Versicherungszahlen der HUK-COBURG und einer Online-Umfrage. Als größter deutscher Autoversicherer mit insgesamt 14,5 Millionen Fahrzeugen und einem Marktanteil von fast einem Viertel an privat zugelassenen Kraftfahrzeugen bietet die HUK-COBURG valide Daten für die Analyse der Verbreitung und Akzeptanz verschiedener Antriebsarten und entsprechender Fahrzeugwechsel.

HUK-E-Barometer >> Elektroautos in Deutschland in privater Hand



Die zusätzlich erhobene repräsentative Umfrage wurde bundesweit durchgeführt in Zusammenarbeit mit dem Markt- und Meinungsforschungsinstitut YouGov Deutschland. Die verwendeten Daten beruhen auf einer Online-Umfrage im YouGov Panel, an der 4.114 Personen zwischen dem 21. Januar und dem 18. Februar 2026 teilnahmen. Die Daten sind mit den Quotenmerkmalen Alter und Geschlecht innerhalb der einzelnen Bundesländer erhoben worden. Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die Bevölkerung in jedem einzelnen Bundesland ab 16 Jahren nach Alter und Geschlecht sowie für die Bevölkerung in Deutschland insgesamt ab 16 Jahren nach Alter, Geschlecht und Region.

Die HUK-COBURG Versicherungsgruppe

Mit deutlich über 13 Millionen Kunden ist die HUK-COBURG der große Versicherer für private Haushalte mit traditionell preisgünstigen Angeboten von der Kfz-Versicherung über Haftpflicht-, Unfall-, Sach- und Rechtsschutzversicherung bis hin zur privaten Kranken-, der Lebens- sowie der privaten Rentenversicherung. Mit Beitragseinnahmen 2025 von rund elf Milliarden Euro zählt sie zu den zehn größten deutschen Versicherungsgruppen. Traditioneller Schwerpunkt ist die Kfz-Versicherung: Mit 14,5 Millionen versicherten Fahrzeugen ist sie der größte deutsche Autoversicherer. In der Haftpflicht- und Hausratversicherung ist sie ebenfalls führend. Die HUK-COBURG mit Sitz in Coburg beschäftigte Ende 2025 insgesamt rund 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(Presseinformation der HUK-Coburg) ■

Depression am Arbeitsplatz – ein Thema für den Personalrat

Online-Seminar zum Hinsehen und Handeln

342 psychisch bedingte Fehltage je 100 Beschäftigte im Jahr – Tendenz steigend um fast 150 Prozent seit der Jahrtausendwende. Depression ist längst die häufigste Ursache für Fehlzeiten und Frühverrentung in Deutschland. Für Gewerkschaften und Personalräte ist das nicht nur ein Gesundheitsthema, sondern auch ein Thema des Arbeitsschutzes.

Die Deutsche DepressionsLiga e. V., die einzige bundesweite Patientenvertretung für Depressionserkrankungen, bietet dazu ein kostenloses Online-Seminar



an: „Depression und Arbeit – Hinsehen. Verstehen. Handeln.“ In 45 Minuten plus Fragerunde lernen Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen, wie sich eine Depression anfühlt, wie man sie erkennt – bei sich selbst und bei Kolleginnen und Kollegen – und wie man das Gespräch führt, ohne zu übergriffig oder zu unbeholfen zu wirken. Gehalten wird das Seminar von einem selbst Betroffenen, das heißt nicht aus dem Lehrbuch, sondern aus eigener Erfahrung.

Gerade für Personalräte ist das Seminar ein niedrigschwelliger Einstieg, um das Thema psychische Gesundheit in den Dienststellen sichtbar zu machen – ohne gleich ein aufwendiges betriebliches Eingliederungsmanagement aufzusetzen. Die Teilnahme erfolgt



in der Mittagspause direkt am Schreibtisch, so gibt es keine Anreise und auch keine Fehlzeit.

Die Seminare finden jeweils am ersten Donnerstag im Monat von 12.00 bis 13.00 Uhr statt. In diesem Jahr gibt es noch Termine am 5. November und 3. Dezember.

Kostenlose Anmeldung unter:

<https://depressionsliga.de/anmeldung-lunch-and-learn-depression-und-arbeit/>

Über die Deutsche DepressionsLiga e. V.

Die Deutsche DepressionsLiga e. V. (DLL) ist die einzige bundesweite Patientenvertretung für Menschen mit unipolarer Depression – gegründet 2009 von Betroffenen für Betroffene, heute mit rund 2.600 Mitgliedern und unter der Schirmherrschaft von Torsten Sträter.

Die DDL macht bundesweit Aufklärungsarbeit: mit Schulprogrammen für verschiedene Altersstufen, mit Selbsthilfegruppen in ganz Deutschland – online wie vor Ort –, mit Öffentlichkeitskampagnen wie „22 Wochen warten“, die auf die viel zu langen Wartezeiten auf einen Therapieplatz aufmerksam macht, sowie mit Vorträgen und Seminaren für Unternehmen, Schulen und Vereine. Finanziert wird die Arbeit unter anderem über die Selbsthilfeförderung der Krankenkassen nach § 20h SGB V und Spenden.

BTE



Eine bunte starke Gemeinschaft!



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

Außergewöhnliches leisten.

Die NÜRNBERGER hat den passenden Schutz für Beamte und Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst. Zum Beispiel unsere **Diensthaftpflichtversicherung**.

Für Menschen, die Außergewöhnliches leisten.



Mehr Informationen
finden Sie hier.

NÜRNBERGER Allgemeine Versicherungs-AG
Ostendstraße 100, 90333 Nürnberg
www.nuernberger.de/beamte-oeffentlicher-dienst

Personen- und Funktionsbezeichnungen
stehen für alle Geschlechter gleichermaßen.

Hauptpersonalratswahl beim Bayerischen Wirtschaftsministerium

Sechs von sieben Mandaten errungen

Im Juni fanden die Personalratswahlen in Bayern statt. Auch der Hauptpersonalrat (HPR) beim Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie (StMWi) ist neu gewählt worden. Wahlberechtigt waren über 1.100 Beschäftigte aus dem Geschäftsbereich, darunter Mitarbeitende des Ministeriums, des Landesamtes für Maß und Gewicht, der Wirtschaftsabteilungen der Regierungen sowie des Technologie- und Förderzentrums Straubing. Der HPR beim StMWi ist einer der kleineren Hauptpersonalräte in Bayern.

Der BTE Bayern war mit einer Liste zur Wahl angetreten, auf der auch Kollegen aus dem VHBB, dem Verband der Führungskräfte Bayerischer Verwaltungen, vertreten waren. Somit sind auch die Wirtschaftsabteilungen bei den sieben Bezirksregierungen repräsentiert. Der BTE errang sechs der sieben Plätze. Zum Vorsitzenden wurde Ronald Kraus gewählt, der seit 1998 dieses Gremium leitet. „Schön wäre es, wenn sich zur nächsten Wahl auch Frauen als Kandidatinnen zur Wahl stellen würden“, so Kraus in der konstituierenden Sitzung.

Personalvertretungen sind zentrale Schnittstellen zwischen Beschäftigten und Dienststellen. Sie wachen darüber, dass rechtliche Vorgaben zugunsten der Mitarbeitenden eingehalten werden, und wirken bei vielen dienstlichen Belangen mit – insbesondere bei Personalfragen und technischen Neuerungen. Ein HPR-Mitglied ist zudem im Innovationszirkel des Ministeriums vertreten, der sich mit Verbesserungsvorschlägen befasst.

Zuständig ist der HPR bei Entscheidungen über nachgeordnete Bereiche, für die das Ministerium verant-

wortlich ist. Dabei wird der jeweilige örtliche Personalrat einbezogen, der die Situation vor Ort besser kennt. Der Hauptpersonalrat ist Teil der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte bei den obersten Dienstbehörden in Bayern, die etwa bei Entscheidungen wie Behördenverlagerungen angehört wird – ein Thema, das auch das Wirtschaftsressort stark betrifft.



v.l.n.r.: Dr. Matthias Kraus (Regierung von Oberbayern), Tobias Brocke (StMWi), Helmut Gruber (Eichamt Ingolstadt), Ronald Kraus (Vorsitzender – Eichamt München), Klaus Schoger (stellv. Vorsitzender – Eichamt Augsburg), Maximilian Worbs (Beschussamt München), Rupert Roider (Eichamt Traunstein)

Wahlen des Gesamtpersonalrates bei der Eich- und Beschussverwaltung

Auch im Bereich der Bayerischen Eich- und Beschussverwaltung fanden gleichzeitig Wahlen des Gesamtpersonalrates (GPR) statt. Der BTE errang alle Mandate. Neuer Vorsitzender ist Rupert Roider aus Traunstein, der auch stellvertretender Vorsitzender des BTE Bayern ist.

Ronald Kraus ■

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, Telefon (0221) 59778-10149, mobil (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, Telefon (05838) 99 08 99

Fotonachweis ©: Titelseite Andreas Schäfer; Seite 8+9 Pixabay; Seite 12 Pixabay; Seite 13 Patrick Birnbreie; Seite 14 links Pixabay, rechts Kuchengrafik-ChatGPT; Seite 15–18 Pixabay; Seite 20, 21 Pixabay; Seite 22–25 Foto direkt; Seite 40+41 Ronald Kraus; Seite 46–49 Waagenbau Dohmen GmbH; Seite 51 Heike Tümmel; Seite 54+56 Trigass; Seite 59 iStock-Rawpixel; Seite 60 Pixabay; Seite 61 BTE-Rheinland-Pfalz; Seite 64 Pixabay

Besuch im Suppenmuseum

Das erzgebirgische Sehmatal-Neudorf beherbergt etwas aus meiner Sicht Kurioses, ein Suppenmuseum. In mehreren Ausstellungsräumen sind Küchen aus verschiedenen Epochen ausgestellt.

Neudorf im oberen Erzgebirge ist weit und breit als Suppenland bekannt – Grund genug für die Suppenländer, der edlen Löffelspeise ein eigenes Museum zu widmen. Das Motto des Museums im ehemaligen Rathaus lautet: „Von der Sage bis zur Gegenwart“.



© Volker Zendler

Unter anderem zeigen vier Küchen mit weit über 10.000 Ausstellungsstücken im Einrichtungsstil der Jahre 1910, 1930, 1960 und 1970, wie hier zu unterschiedlichen Zeiten gelebt, gewohnt, gekocht und ge-

arbeitet wurde. Etliche Töpfe, Teller, Terrinen und Pfannen dokumentieren die Geschichte der einfachen Kochkunst in den erzgebirgischen Dörfern. Das herbe Klima in den Bergen und die finanziellen Nöte der Erzgebirgler prägten den Alltag der Menschen. Unterschiedliche Suppen waren oft die einzig erschwingliche Alltagskost.

Das vom Eichwesen vorbelastete Auge erblickt auch hier Gerätschaften, die in keiner Küche fehlen durften – neben Volumenmaßen natürlich Küchenwaagen in unterschiedlichsten Ausführungen, zum Beispiel Federwaagen¹ und Roberval-Waagen².

Eine sehr umfangreiche Rezeptsammlung lässt die nahezu unerschöpfliche Vielfalt der Suppenkreationen nur erahnen. Nach der verbalen Einführung und Erläuterungen rund um Suppe und Küchentechnik bietet sich die sensorische Bestätigung der Qualität einer schmackhaften erzgebirgischen Löffelspeise im nahegelegenen Restaurant „Gaststüb zur Bimmelbah“ an.

Suppen sollen sich besonders für die Bewirtung von Überraschungsgästen eignen, getreu dem Motto: „Fünf sind geladen, zehn sind gekommen, gieß Wasser zur Suppe, heiß alle willkommen!“

Mehr Informationen unter www.museum-neudorf.de.

Klaus Pankow ■

Der Verfasser gönnt sich seit mehreren Jahren immer Anfang Mai einen inspirierenden Aufenthalt im Erzgebirge. Die Vielfalt der regionalen Angebote ist kaum zu überblicken: Erzgebirgische Holzkunst, Schauwerkstätten, Räucherkerzenfabrikation, Eisenbahnfahrten auf Normal- oder Schmalspur, Altbergbau und Hüttentechnik, Wandertouren, teils grenzüberschreitend, Stadtführungen, Brauereigeschichte, lebendige Brauchtumspflege und vieles andere mehr.

¹ Eine Federwaage ist ein einfaches Messgerät, das die Dehnung einer eingebauten Schraubenfeder nutzt, um eine Zugkraft oder das Gewicht eines Gegenstands zu bestimmen. Sie zeigt den Wert über einen Zeiger auf einer Skala an, die oft in Gramm, Kilogramm oder Newton eingeteilt ist.

² Eine Roberval-Waage ist eine spezielle mechanische Tafelwaage. Sie nutzt eine clevere Parallelogramm-Konstruktion. Dadurch bleibt das Gewicht unabhängig davon, wo man die Gegenstände auf den Waagschalen platziert, exakt gleich. Erfunden hat sie der französische Mathematiker Gilles Personne de Roberval im Jahr 1669.

Neues aus dem Tarifbereich

Sind die Verhandlungen der aktuellen Tarifrunde inzwischen abgeschlossen?

Die Gewerkschaften dbb und ver.di haben im August 2026 die Redaktionsverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) erfolgreich abgeschlossen. Dies ebnet den Weg für die Umsetzung der Entgelterhöhungen, die eine lineare Steigerung in Stufen bis zum 31. Januar 2028 vorsehen.

Die Tarifeinigung sieht eine schrittweise Erhöhung der Entgelte um 2,8 Prozent (mindestens 100 Euro) ab April 2026, 2,0 Prozent ab März 2027 sowie 1,0 Prozent ab Januar 2028 vor. Der Abschluss sichert die flächendeckende Auszahlung und Aktualisierung der Entgelttabellen bis Anfang 2028. Die rund 2,2 Millionen Beschäftigten der Länder erhalten zeitnah die ausstehenden Nachzahlungen. Mehr Informationen finden Sie auf der Website des dbb beamtenbund und tarifunion.

Um mehr Geld und bessere Bedingungen, darum ging es in der Tarifauseinandersetzung. Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden sowie folgenden Streiks und Demos wurde in der dritten Verhandlungsrunde ausgerechnet am Valentinstag ein Verhandlungsergebnis erzielt, mit dem der Anschluss an die Entwicklung im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen erreicht werden sollte.

Der TV-L besitzt lediglich in 15 von 16 deutschen Bundesländern Gültigkeit, denn in Hessen gilt seit dem 1. Januar 2010 der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H). Aber auch die rund 58.000 hessischen Landesbeschäftigten haben nun Planungssicherheit – mit mehreren Streiks wurde hier am 27. März 2026 ebenfalls in der dritten Verhandlungsrunde ein Ergebnis durchgesetzt. Demnach wird das Gehalt in zwei Schritten erhöht: Ab 1. Juli 2026 gibt es 3,0 Prozent, mindestens aber 110 Euro mehr Geld, ab 1. Oktober 2027 steigt das Gehalt dann noch einmal um 2,8 Prozent. Auszubildende erhalten zu den gleichen Terminen monatlich 80 Euro bzw. 70 Euro mehr. Die Laufzeit beträgt 25 Monate bis zum 29. Februar 2028.

Sind die Beschäftigten mit dem Ergebnis zufrieden?

Die Mehrheit der Beschäftigten im Landesdienst reagierte eher unzufrieden und mit deutlicher Kritik auf das Tarifergebnis vom Februar 2026. Während die Ge-

werkschaften den Abschluss als harten Kompromiss verteidigten, stieß er an der Basis auf teilweise großen Unmut.

Kritisiert wurde unter anderem die lange Nullrunde – die Gehaltserhöhungen griffen erst nach mehreren Leerrunden verzögert zum 1. April 2026. Auch das geringere Plus wurde bemängelt. Die Erhöhung blieb weit hinter der ursprünglichen Forderung von 7,0 Prozent (mindestens 300 Euro) zurück. Zudem wächst der Abstand zu den besser bezahlten Bundes- und Kommunalbeschäftigten noch weiter. Darüber hinaus blockiert die Vertragslaufzeit bis Januar 2028 schnelle Nachbesserungen – das Ganze im Schatten einer Inflation, die einen nichts vom Erreichten auch real spüren lassen wird.

Positiv bewerteten die Beschäftigten lediglich die Verbesserungen für Auszubildende und höhere Schichtzulagen.

Wann wird das Ergebnis umgesetzt und auf den Beamtenbereich übertragen?

Die große Mehrheit der Bundesländer hat angekündigt oder bereits beschlossen, das Tarifiergebnis (erste Stufe 2,8 Prozent mehr Entgelt ab April 2026) systemgerecht zeitnah auch im Beamtenbereich umzusetzen und eins zu eins auf die Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger zu übertragen.

Da das Besoldungsrecht Sache der Länder ist, gibt es keine zentrale Regelung – jedes Bundesland muss ein eigenes Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz erlassen. Und weil die Gesetzgebungsverfahren in den Parlamenten unterschiedlich schnell laufen, zahlen einige Länder die erhöhten Beträge erst nach endgültigem Beschluss (dann rückwirkend), während andere (wie Baden-Württemberg oder NRW) vorgezogene Abschlagszahlungen oder Sonderregelungen auf den Weg gebracht haben.

Gibt es eine Übersicht der Länder und der damit verbundenen Umsetzungen?

Bundesland	Übertragung geplant / beschlossen?	Geplante Erhöhung (1. Stufe)	Inkrafttreten / Auszahlungs-termin	Aktueller Status der Gesetzgebung
Baden-Württemberg	ja (eins zu eins)	+2,82 %	01.04.2026	Gesetzentwurf eingebracht / Abschlagszahlungen
Bayern	ja (zeitverschoben)	+2,82 %	01.10.2026 (6 Monate später)	im Gesetzgebungsverfahren
Berlin	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,8 %	01.04.2026	im Gesetzgebungsverfahren
Brandenburg	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,8 %	01.04.2026	im Gesetzgebungsverfahren
Bremen	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,8 %	01.04.2026	im Gesetzgebungsverfahren
Hamburg	ja (inkl. neuer Sonderzahlung)	+2,8 %	01.04.2026	Gesetzentwurf veröffentlicht
Hessen	Sonderweg (kein TdL-Mitglied)	+3 % (mind. 110 €)	01.07.2026	eigenes Tarif- und Besoldungsrecht
Mecklenburg-Vorpommern	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,8 %	01.04.2026	im Gesetzgebungsverfahren
Niedersachsen	ja (inkl. Sockelbetrag)	+2,8 % (mind. 100 €)	01.04.2026	Gesetz am 02.06.2026 verkündet
Nordrhein-Westfalen	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,82 % (mind. 100 €)	01.04.2026	im Gesetzgebungsverfahren / Abschlagszahlungen
Rheinland-Pfalz	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,8 %	01.04.2026	Gesetzentwurf veröffentlicht
Saarland	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,8 %	01.04.2026	im Gesetzgebungsverfahren
Sachsen	ja (ohne Mindestbetrag)	+2,82 %	01.04.2026	Gesetz am 30.05.2026 verkündet
Sachsen-Anhalt	ja (Mehrjahresgesetz)	+2,8 %	01.04.2026	Gesetz am 21.05.2026 beschlossen
Schleswig-Holstein	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,8 %	01.04.2026	im Gesetzgebungsverfahren
Thüringen	ja (zeit- und wirkungsgleich)	+2,8 %	01.04.2026	im Gesetzgebungsverfahren

Die geringfügig höhere Erhöhung um **+2,82 % statt +2,8 %** in einzelnen Ländern liegt an einer gesetzlichen Besonderheit bei der Übertragung des Mindestbetrags auf die Beamtenbesoldung. Ein pauschaler Mindestbetrag (Sockelbetrag) verzerrt das beamtenrechtliche Abstandsgebot – wenn niedrigere Besoldungsgruppen durch den Mindestbetrag prozentual viel mehr bekommen als höhere Gruppen, rücken die Gehälter unzulässig nah zusammen.

Ein **Mehrjahresgesetz** bedeutet im Beamtenrecht, dass der Gesetzgeber die Besoldungserhöhungen für mehrere Jahre im Voraus in einem einzigen Gesetz verbindlich regelt. Anstatt für jede Tarifstufe ein neues, separates Gesetzgebungsverfahren zu starten, beschließt das Landesparlament einmalig den gesamten Fahrplan für die kommenden Jahre.

Gibt es eine Übersicht aller Regelungen?

Die Änderungstarifverträge zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 befinden sich aktuell im Unterschriftsverfahren. Aus diesem Grund hat der dbb seine Tarifschriften Nr. 11a (TV-L) und 11b (Entgeltordnung zum TV-L) neu aufgelegt. Nach endgültiger Klärung der Auftragshöhe wird der Preis zwischen 4,00

Euro und 6,99 Euro je Broschüre liegen. 7 % Mehrwertsteuer und Versandkosten werden hinzugerechnet. Die Bestellung ist direkt über die „Sonderseite Einkommensrunde 2026“ auf der dbb-Homepage möglich.

Stimmt es, dass die TdL Verbandsklage eingereicht hat?

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat im April 2026 eine sogenannte Verbandsklage beim Arbeitsgericht Berlin eingereicht. Die TdL klagt dabei nicht gegen eine konkrete Person, sondern gegen die Gewerkschaften (wie ver.di und den dbb), um eine gerichtliche Neuauslegung des Begriffs „Arbeitsvorgang“ im Tarifvertrag (TV-L) zu erzwingen. Der „Arbeitsvorgang“ ist das rechtliche Fundament für die gesamte Eingruppierung und Bezahlung der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sieht einen Arbeitsvorgang als große, zusammenhängende Gesamttätigkeit an, die auf ein bestimmtes Arbeitsergebnis ge-

richtet ist. Wenn in diesem großen Aufgabenblock anspruchsvolle Tätigkeiten anfallen, bestimmt diese hohe Anforderung das Entgeltniveau für die gesamte Arbeitszeit dieses Blocks. Dies führt häufig zu höheren Eingruppierungen (und damit mehr Gehalt).

Die Bundesländer möchten diese Systematik aufbrechen. Nach Angaben einer Pressemitteilung der TdL soll das System so angewendet werden, wie es ursprünglich vereinbart worden sei. Die TdL fordert eine kleinteiligere Aufspaltung der Tätigkeiten. Anspruchsvolle Teilschritte sollen rechnerisch isoliert werden, damit nicht die gesamte Stelle nach der höchsten Einzel-tätigkeit bezahlt werden muss.

Der dbb lehnt das Ansinnen der TdL, den Arbeitsvorgang im TV-L aufzuspalten, strikt und entschieden ab. Er bewertet dieses Vorhaben als massiven Angriff auf das Eingruppierungssystem und die Bezahlung der Beschäftigten im Landesdienst.

Lars Forche ■

Wie Drohnen Einsatzkräfte im Verkehrsalltag unterstützen

Mehr als nur ein Spielzeug

Drohnen sind in der Zwischenzeit viel mehr als nur Spielzeuge für Technikaffine geworden. Im Verkehrsbereich unterstützen sie in fast allen Bundesländern die Polizeiarbeit aus der Luft. Beweissicherung bei schweren Verkehrsunfällen, Optimierung von Verkehrsabläufen, Verkehrsüberwachung – ihr Einsatz ist flexibel und vielseitig, bringt aber auch Herausforderungen mit sich.

Drohnen können bei polizeilichen Einsätzen wertvolle Dienste leisten. Sie ermöglichen eine schnelle und umfassende Überwachung von großen Arealen, wie zum Beispiel bei Demonstrationen oder Großveranstaltungen. Dank hochauflösender Kameras und Wärmebildtechnik können verdächtige Personen oder Aktivitäten schnell identifiziert werden. Es muss jedoch immer sichergestellt werden, dass der Einsatz im Einklang mit Datenschutz- und Persönlichkeitsrechten steht.

Die Polizei setzt Dronentechnik inzwischen in zahlreichen Bereichen ein. Besonders häufig sind es große Städte, Verkehrsknotenpunkte, ländliche Gebiete mit schlechter Zugänglichkeit sowie Krisen- oder Katastrophengebiete. Dort können die „unbemannten Luftfahrzeuge“ unter anderem bei der Spurensicherung unterstützen, zum Beispiel an Tatorten oder bei schweren Verkehrsunfällen. In der Testphase einiger Polizeibehörden, darunter in Nordrhein-Westfalen, hat sich insbesondere bei der Unfallaufnahme gezeigt, dass der Einsatz von Drohnen sehr hilfreich ist und viel Zeit spart. Die Autobahnen können nach Unfällen deutlich schneller wieder freigegeben werden – manchmal bis zu drei Stunden früher als in vergleichbaren Fällen ohne Drohne.



Equipment der Polizei in Baden-Württemberg

Vielseitige Einsatzmöglichkeiten

Nicht nur in NRW, auch in vielen anderen Bundesländern gehört der Drohneneinsatz bereits zur polizeilichen Praxis. Die Ausrüstung wurde in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut.

In Hamburg sind 23 Modelle laut Polizei inzwischen „fester Bestandteil der polizeilichen Arbeit“. Gemeinsam mit dem Hafenmanagement HPA (Hamburg Port Authority) kommen sie am Hamburger Hafen zum Einsatz, etwa für den Katastrophen- und Hochwasserschutz. Künftig sollen sie auch über der Elbe eingesetzt werden und dort die bislang per Helikopter durchgeführte Bestreifung übernehmen. Auch bei Fußballspielen des HSV nutzt die Hamburger Polizei Drohnen zur Beobachtung. Wird dabei straffbares Verhalten festgestellt, speichert sie die Bildaufnahmen als Beweismittel.



Drohne der Polizei Baden-Württemberg mit Videokamera und Beleuchtung

Dronentechnik hat sich inzwischen auch in Hessen etabliert. Der Polizei stehen dort rund 100 Geräte zur Verfügung – eingesetzt unter anderem zur Beweissicherung nach schweren Verkehrsunfällen oder wenn Gefahrenstoffe austreten. Die Aufnahmen aus der Luft können auch verwendet werden, um 3D-Modelle von Tatorten zu erstellen. „Drohnen sind für die Polizei eine wichtige zukunftsweisende Technik und bieten ein breites Einsatzspektrum“, sagte diesbezüglich Hessens Innenminister Roman Poseck (CDU).

In Sachsen-Anhalt wurden Polizeidrohnen im Jahr 2022 nach einer mehrjährigen Testphase landesweit eingeführt. Die Beamten setzen sie unter anderem zur Verkehrsüberwachung ein. So kommen die Modelle über Autobahnen zum Einsatz, um zu kontrollieren, ob

Lkw den vorgeschriebenen Sicherheitsabstand zum vorausfahrenden Fahrzeug einhalten. Für andere Einsatzbereiche können die Fluggeräte auch umgerüstet und mit Suchscheinwerfern, Wärmebildkameras oder Lautsprechern ausgestattet werden.

In Bayern ist der Einsatz aus der Luft bereits seit 2018 gesetzlich geregelt. Laut dem bayerischen Innenministerium sind seit 2021 Drohnen ein Standardeinsatzmittel. Rund 120 Geräte stehen dort zur Verfügung. Die Polizei nutzt sie unter anderem, um aus der Luft nach flüchtigen Personen oder Fahrzeugen zu fahnden. Auch verdeckte Maßnahmen sind möglich, wie die Beobachtung von Gebäuden zur Vorbereitung von Hausdurchsuchungen.

Die Hamburger Polizei setzt neuerdings Drohnen ein, um den Verkehr zu überwachen und Verstöße zu dokumentieren. Bei einer kürzlich erfolgten Verkehrskontrolle wurden erstmals Rotlichtverstöße aus der Luft erfasst. Die Polizei erwischt demnach mehrere Autofahrer, die das Rotlicht missachteten, mithilfe der Drohnen. Aus der Luft konnten Fahrzeuge samt Kennzeichen und Überfahrzeiten aufgezeichnet werden, um dann Verfahren gegen die Fahrer einzuleiten.

Fortbildung zum „Drohnepiloten“

Um eine polizeiliche Drohne fliegen zu dürfen, ist eine umfangreiche Fortbildung nötig, die über den allgemeinen Drohnenführerschein hinausgeht. Voraussetzung ist zunächst der Kenntnissnachweis gemäß der EU-Drohnenverordnung (EU-DrohnenVO). Dieser ist mit der theoretischen Führerscheinprüfung vergleichbar und vermittelt die rechtlichen und technischen Grundlagen.

Dazu gehören Themen wie Luftrecht, Flugsicherheit, Notfallverfahren, Datenschutz, Betriebsgrenzen der Drohne und Einsätze im öffentlichen Raum. Danach lernen die sogenannten „Fernpilotinnen und -piloten für Drohnen“ in mehrtägigen Schulungen, wie man eine Drohne im Einsatz fliegt, auch unter erschwerten Bedingungen, wenn zum Beispiel das Assistenzsystem ausfällt. Je nach Einsatzgebiet und Art der Drohne müssen Polizei-Fernpilotinnen und -piloten eine Fluglizenz oder Betriebserlaubnis nachweisen.

Eine entsprechende Ausbildung erfolgt beispielsweise auf dem Übungsgelände der Kompetenzstelle Unbemannte Luftfahrtssysteme (ULS) der Bayerischen Bereitschaftspolizei. Hinter der etwas sperrigen Bezeichnung im Polizeijargon verbirgt sich die Zentralstelle, an der Wissen und Erfahrung rund ums Thema Polizeidro-

nen in Bayern gebündelt sind und wo die künftigen bayerischen Drohnenpolizisten ausgebildet werden.

Die Kompetenzstelle ist auf dem Bundeswehrgelände der Otto-Lilienthal-Kaserne im mittelfränkischen Roth untergebracht. Nach dem zivilen Drohnenschein be-



Drohne der Polizei Nordrhein-Westfalen im Flug

kommen die Polizisten in Roth eine einwöchige Ausbildung aus Theorie und Praxis. Danach dürfen sie nur auf Sicht fliegen, müssen erst einmal das Gelernte üben und verfestigen. Erst später folgt eine zweite Ausbildungswoche, die es den Polizisten zum Beispiel ermöglicht, Drohnen auch bei einem Einsatz in der Nacht zu fliegen. 135 Polizisten sind in Bayern bereits voll ausgebildet.

So wie in Bayern bekommen die Drohnepiloten der Polizei auch in anderen Bundesländern eine extra Ausbildung, wie eine Umfrage des Clubmagazins „Auto & Reise“ des Auto- und Reiseclub Deutschland e. V. (ARCD) in den verschiedenen Bundesländern ergab. Diese sei jedoch deutschlandweit nicht einheitlich – anders als es bei den Polizeihubschrauber-Piloten der Fall sei, die alle an einer Schule ausgebildet werden. Das erschwere den länderübergreifenden Einsatz, da jeder einen anderen Ausbildungsstand habe.

Polizeidrohne in Streifenwagen-Optik

Die in Bayern genutzten Drohnen sind auffällig gelb-blau in Streifenwagen-Optik beklebt, auf der mehrfach die Aufschrift „Polizei“ zu lesen ist. Diese können innerhalb von Sekunden einsatzbereit gemacht werden, indem die Arme mit den vier Propellern ausgeklappt und die Drohne samt Fernbedienung eingeschaltet wird. Man habe sie folieren lassen, damit sie besser sichtbar sind, heißt es bei der Polizei. Das sei wichtig, auch um rechtliche Probleme zu vermeiden.

Die Ängste der Bevölkerung vor Überwachung sind

bekannt – viele Menschen fühlen sich bei dem Gedanken an Drohnen unwohl. So sollen die Drohnenpiloten bei der bayerischen Polizei demnächst auch mit Warnwesten mit der Aufschrift „Drohne“ ausgestattet werden. Ein geheimes, anlassloses Fliegen soll es nicht geben – es werde immer vorab geprüft, ob der Einsatz einer Drohne gerechtfertigt sei.

Das kleinste und leichteste Mitglied der bayerischen Polizeidrohnen-Familie ist ausgestattet mit Wärmebildkamera, einem Scheinwerfer, der ein ganzes Fußballfeld ausleuchten könnte, und einem Lautsprecher. Etwas mehr als ein Kilo wiegt sie, der Akku reicht für 25 Minuten Flugzeit.

Bei einer Unfallaufnahme zum Beispiel kann die Drohne programmiert den Unfallbereich in einer Höhe von maximal 100 Metern strukturiert abfliegen, alle paar Meter ein Bild machen – und das alles automatisch und in gerade einmal zehn Minuten. Viele Maßarbeiten, die sonst vom Boden aus nötig wären, fallen dadurch weg. Hinterher werden die Einzelaufnahmen am Computer zusammengesetzt – das sogenannte „Stitching“ –, um das Überblicksbild anschließend an die Verkehrspolizei oder das Landeskriminalamt weiterzugeben. Mittels moderner Vermesungstechnik in Kombination mit den Aufnahmen aus der Luft kann das jeweilige Unfallgeschehen besser rekonstruiert und bewertet werden.

Der Drohneneinsatz ist zudem deutlich günstiger als der eines Polizeihubschraubers. Mit zwei Hubschrauberflugstunden ist eine Drohne bezahlt, zumindest das kleinste Exemplar für 8.000 Euro. Bis auf Stromkosten gibt es keine weiteren laufenden Kosten. Zum Vergleich: Die größte Drohne kostet rund 40.000 Euro, wiegt neun Kilogramm, hat aber eine Flugzeit von 45 Minuten.

Strenge rechtliche Vorgaben

Über die Fortbildung hinaus unterliegt die Nutzung von Drohnen durch die Polizei strengen datenschutzrechtlichen Vorgaben. Jedes Bundesland hat eigene Polizeigesetze, die regeln, in welchen Fällen die Polizei Drohnen einsetzen darf.

Dazu zählen zum Beispiel:

- Großveranstaltungen: zur Überwachung und zum Schutz der öffentlichen Sicherheit
- Such- und Rettungseinsätze: bei vermissten Personen oder Naturkatastrophen
- Verbrechensaufklärung: zur Dokumentation von Tatorten oder zur Überwachung von Kriminalitätsschwerpunkten
- Öffentliche Sicherheit: zum Beispiel bei Demonstrationen oder zur Unterstützung bei Verkehrskontrollen

Der Einsatz muss immer verhältnismäßig sein und wird in der Regel dokumentiert und angekündigt – zum Beispiel per Lautsprecherdurchsage bei Demonstrationen. Je nach Einsatzgebiet – zum Beispiel bei der Überwachung von Großveranstaltungen – muss eine Betriebsfreigabe und gegebenenfalls eine Einsatzgenehmigung vom zuständigen Luftfahrtamt oder der örtlichen Behörde eingeholt werden. Besonders bei Einsätzen in

der Nähe von Menschenmengen müssen außerdem spezifische Sicherheitsvorkehrungen getroffen werden.

Die ferngesteuerten Luftfahrzeuge müssen sich als neue Teilnehmer am Himmel daran orientieren, dass die bemannte Luftfahrt auf Sicht ausgelegt ist. Deshalb ist neben dem Drohnenpilot ein zweiter Polizist als Luftbeobachter mit am Einsatzort. Die Luftsicherheit

steht an erster Stelle und so gilt der Grundsatz: „Wenn ein Hubschrauber dazukommt, muss die Drohne am Boden sein.“ Herausfordernd sei auch, dass immer mehr Einsatzkräfte wie Feuerwehr, THW oder Katastrophenschutz Drohnen für sich entdecken, so die Polizei. Deren Koordination am Einsatzort stelle die Beteiligten vor Herausforderungen. Hierfür müssten noch Lösungen gefunden werden.

Drohnen zur Verkehrsüberwachung

In manchen Bundesländern wie Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt setzt die Polizei Drohnen auch zur Verkehrsüberwachung ein. „Drohnen kommen regelmäßig bei Abstandsmessungen auf den Bundesautobahnen im Bereich des Schwerlastverkehrs zum Einsatz – die Un-



© IM NRW, Caroline Seidel

Drohne der Polizei Nordrhein-Westfalen im Flug

terschreitung des Mindestabstandes ist eine der häufigsten Unfallursachen auf Brandenburgs Autobahnen“, so Stefanie Pilz, Sprecherin des Polizeipräsidiums Brandenburg.

Dort sind diverse Messstellen für den Schwerlastverkehr auf den Bundesautobahnen eingerichtet. Mit Hilfe einer Drohne wird der Verkehrsfluss beobachtet, ein Polizist der Verkehrspolizei überwacht den Vorgang. Bei Unterschreitung des vorgeschriebenen Mindestabstands wird der Verstoß zur Beweissicherung videografiert. Der Lkw werde dann an ein Anhalte- und Kontrollteam der Verkehrspolizei übergeben und zur Kontrollstelle geleitet, wo sich der Fahrer ein Beweisfoto anschauen kann. Während der gesamten Messung befindet sich die Drohne in sicherer und gesetzlich zulässiger Entfernung zur Bundesautobahn. Laut Pilz macht die Polizei Brandenburg insgesamt durchweg positive Erfahrungen mit der Drohne als ergänzendes Einsatzmittel für die Verkehrskontrolle. Viele Bundesländer schließen den Einsatz in diesem Feld jedoch bisher aus, da dieser rechtlich bislang umstritten ist.

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) setzt sich für eine verantwortungsvolle und effektive Nutzung von Drohnen zur Gefahrenabwehr ein und fordert gleichzeitig eine klare gesetzliche Grundlage für den Einsatz von Drohnen. „Wir werden bei der zukünftigen Polizeiarbeit nicht am Einsatz von Drohnen vorbeikommen“, so GdP-Sprecher Benjamin Jendro. „Sie haben großes Potenzial, vor allem in Verbindung mit künstlicher Intelligenz. Mithilfe von KI ließen sich zum Beispiel Bewegungen von Menschenmengen bei Versammlungen besser einschätzen und Einsätze effektiver bewerkstelligen.“

Drohnen zur Unterstützung von Feuerwehreinsätzen

Zum Unfallort fliegt bei einem Projekt des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR) und anderer Forschungseinrichtungen eine Drohne, um noch vor Eintreffen der Feuerwehr-Einsatzkräfte ein Bild der Lage zu übertragen. Die Drohne wird von einem Piloten von einer Basis losgeschickt und aus der Ferne gesteuert, kurz nachdem der Notruf in der Rettungsleitstelle eingegangen ist. Der Einsatzleiter bekommt in Echtzeit den Livestream auf das Tablet übertragen und kann die Kamera der Drohne steuern. Möglich wird das durch den Mobilfunkstandard 5G.

Dadurch kann man die Lage vorab besser einschätzen. Der Einsatzleiter sieht zum Beispiel, ob die Autobahn verstopft ist und welche Rettungswege frei sind. Er-



NRW-Innenminister Herbert Reul bei der Vorstellung eines Drohneneinsatzes

kennt er auf dem Bild bei einem Lkw-Verkehrsunfall beispielsweise Gefahrgutschilder, kann er die passende Ausrüstung anfordern und Maßnahmen einleiten. Hilfe kann so um wertvolle Minuten beschleunigt werden. Die Drohne an sich ist nur drei bis vier Minuten vor Ort, dann kann sie wieder umdrehen. Das Projekt in der Region Braunschweig-Wolfsburg wurde im Dezember 2019 gestartet und vom Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) gefördert.

Hamburg erprobt Regeln für den Drohnenverkehr

Drohnen sind bei Polizei, Behörden und Unternehmen längst nicht mehr wegzudenken, doch ein klarer rechtlicher Rahmen fehlt noch. Je mehr Geräte gleichzeitig in der Luft sind, desto dringlicher wird eine Frage: Wer regelt diesen Luftraum? Hamburg erprobt im Projekt „Blue Space“, wie das künftig umgesetzt werden soll.

In einer Stadt sind solche Regeln etwas schwieriger umzusetzen, denn hier gibt es ohnehin viele Teilnehmer in der Luft. Neben dem Flughafen mit seinem regulären Flugzeugverkehr sind es vor allem Helikopter, die Krankenhäuser anfliegen – und nun kommen Drohnen hinzu. Hamburg ist deswegen ein besonders geeigneter Ort, um solche Regeln zu entwickeln und von vornherein mitzudenken, was zukünftig zu regeln ist. Die Europäische Union hat bereits einen gesetzlichen Rahmen für sogenannte U-Spaces, also geregelte Drohnen-Lufträume, festgelegt. Die nationalen Staaten müssen diesen Rahmen nun in eigenes Recht umsetzen.

Unter dem Namen „Blue Space“ arbeiten Unternehmen und Behörden in Hamburg gemeinsam daran, konkrete Regelungsmodelle zu entwickeln und zu testen. Das Prinzip ähnelt dem eines Flughafens: Ein ab-

gesteckter Luftraum wird von einem eigens eingerichteten Leitstand überwacht, vergleichbar mit einem Tower – Drohnen müssen sich dort anmelden und erhalten dann eine zugewiesene Route sowie einen Zeitkorridor. Kommt es zu unvorhergesehenen Situationen, etwa wenn ein Hubschrauber in den Bereich einfliegt, wird die Drohne automatisch umgeleitet. Ein solcher Leitstand ist bereits auf einem Testfeld der Hafenbehörde HPA im Einsatz.

Parallel baut die Polizei Hamburg ihre technischen Fähigkeiten aus und kooperiert dabei mit dem Rüstungskonzern Rheinmetall. Ziel ist es, neue Verfahren zur Erkennung und Abwehr zu entwickeln und zu testen, operative Details sind bisher nicht bekannt. Rheinmetall setzt dabei auf ein vernetztes System: Sensoren wie Radar, Funkaufklärung und Kameras werden kombiniert, ihre Daten in einer Software zusammengeführt. Erst daraus entsteht ein Lagebild, auf dessen Basis Gegenmaßnahmen greifen – von Störsignalen bis hin zu Abfangsystemen.

chender Qualität aufgezeichnet und anschließend damit Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet werden.

Die Drohne filmt von oben, an der nächsten Kreuzung warten die Kolleginnen und Kollegen der Polizei schon auf die Sünder. Wer erwischt wird, zahlt ab 90 Euro und bekommt einen Punkt. Wie viele Rotlichtsünder aus der Luft ertappt wurden, blieb unklar. Die Polizei verwies auf die Ergebnisse eines Schwerpunkteinsatzes vom 15. Januar 2025. Dabei waren insgesamt 270 Rotlichtverstöße von Autofahrern, 100 von Fahrradfahrern und einer von einem Fußgänger erfasst worden.

Vorreiter dieser Technik ist der Schweizer Kanton Thurgau. Dort gehen die Drohnen sogar noch einen Schritt weiter und kontrollieren auch die Geschwindigkeit. Ein 2024 gefälltes Urteil des dortigen Obergerichts hatte deren Einsatz als rechtmäßig bestätigt.

Der Trick: Die Drohnen messen nicht selbst die Geschwindigkeit, sondern zeichnen die Fahrt zunächst



Verkehrsüberwachung wird mobil

nur auf. Danach können geschulte Beamte die Geschwindigkeit anhand dieser Videos exakt berechnen. Damit fallen die Drohnen nicht unter die Straßenverkehrskontrollverordnung. Auch in Deutschland hält die Physikalisch-Technische Bundesanstalt (PTB) in Braunschweig diese Methode wohl für zulässig.

Wie wird das Vorliegen eines Rotlichtverstößes von der Drohne genau fixiert? Der Verstoß liegt vor, wenn ein Fahrzeug nach Umschalten der Ampel auf Rot die Haltelinie überfährt oder in den Kreuzungsbereich einfährt. Entscheidend sind dabei mehrere Faktoren: der genaue Zeitpunkt des Umschaltens auf Rot, die Position des Fahrzeugs

zur Haltelinie sowie die Dauer der Rotphase. Die Drohne fertigt auch hier „nur“ Videoaufnahmen, die anschließend von Polizeibeamten ausgewertet werden.

Drohneinsatz gegen Rotlichtsünder

Noch schnell bei Rot-Orange über die Kreuzung – das könnte bald besonders in Hamburg erheblich mehr Konsequenzen nach sich ziehen, denn die Polizei der Hansestadt testet den Einsatz von Drohnen zur Überwachung bei Rotlichtverstößen und zur Kontrolle des fließenden Verkehrs aus der Luft. Mit der inzwischen sehr guten Bildtechnik können Kraftfahrzeuge mit den Kennzeichen und den Überfahrzeiten, also auch ob ein Verstoß unter oder über einer Sekunde vorliegt, in entspre-

Rechtlich auch in Deutschland denkbar

Rechtlich ist eine solche Überwachung unter bestimmten Bedingungen tatsächlich auch in Deutschland denkbar, berichtet die Zeitschrift „Auto Motor und Sport“. Der von ihr befragte Verkehrsrechtler Alexander Gratz aus Bous im Saarland schätzte eine Drohnen-



Verkehrsüberwachung am Bildschirm

überwachung in Deutschland als grundsätzlich zulässig ein, sofern die Toleranzabzüge höher ausfielen. Der Jurist stütze sich bei dieser Einschätzung auf Rechtsprechung aus den 90er-Jahren, die Tempomessungen aus Hubschraubern zugelassen habe.

Die Überwachung sollte zudem offen kommuniziert werden, beispielsweise durch entsprechende Schilder, denn gemäß Strafprozessordnung dürften nur so wenige Eingriffe in Persönlichkeitsrechte erfolgen wie nötig. „Grundsätzlich muss ein Anfangsverdacht bestehen“, so Gratz. Da dieser nicht automatisch gegen alle Autofahrer vorliege, die unter den „fliegenden Augen“ einer Drohne rollen, müssten Kennzeichen und Gesichter Unverdächtiger möglichst von Anfang an unkenntlich gemacht oder so bald wie möglich gelöscht wer-

den. Das aber ist nach heutigen technischen Standards wohl kein Problem mehr.

Ähnlich wertet auch die PTB die neue Messmethode in Bezug auf Geschwindigkeitsmessungen aus der Luft. Das Mess- und Eichrecht gelte nur für Messgeräte, nicht aber für Messverfahren, wird der Leiter des Fachbereichs Geschwindigkeit Dr. Robert Wynands zitiert. „Blitzer“ müssten geeicht sein, für alternative Messverfahren gebe es solche Vorschriften jedoch nicht. Man müsse lediglich die Messunsicherheit des Verfahrens kennen, „also letztlich, welchen Geschwindigkeitsbetrag man einseitig zugunsten des Schnellfahrers abziehen muss, um sicherzugehen, dass niemandem ein höherer Wert vorgeworfen wird als tatsächlich gefahren“, erklärt Physiker Wynands. Das könne „dann auch mehr als die bei uns für Messgeräte üblichen drei Stundenkilometer bzw. drei Prozent sein.“

Der Einsatz zeigt vor allem eines: Verkehrsüberwachung wird mobiler. Statt nur stationärer Blitzer oder Beobachtung aus einem Zivilfahrzeug kann künftig auch die Perspektive von oben eine Rolle spielen. Trotzdem gilt: Ein Vorwurf muss nachvollziehbar dokumentiert sein – entscheidend sind die Details, wie etwa Haltlinie, Rotphase, Fahrzeugposition und Zuordnung zum richtigen Auto.

Lars Forche ■

BTE



Eine bunte starke Gemeinschaft!

Verbraucherschutz im Wirtshaus

Konnten unsere Vorfahren besser bruchrechnen?

Im April erhielt ich eine Anfrage, ob Weingläser mit Füllstrich und 5/20-Liter-Kennzeichnung in Deutschland zulässig waren. Ein Aprilscherz?

Bereits im Mittelalter gab es Regeln für Wirte, welche Qualität ein Getränk haben musste und ob dieses im Weinglas oder im Bierkrug feilgeboten werden durfte. Aber auch die Quantität spielte eine Rolle. Bereits 1805 gab es in Bayern eine höchst-landesherrliche Verordnung:

„Da merfältige Beschwerden über den Missbrauch der Mäßeren, besonders bey dem in Krügen und Bouteillen weißen Biere vorgekommen sind, und die Wirthe und Kaffeeschenke größtenteils in geringhaltigen Geschirren von ausländischen Mäßereyen das abgezogene Bier ausschenken, um destomehr gewinn über den Satz zu erhalten; so haben Seine churfürstliche Durchlaucht gnädigst verordnet, daß das abgezogene weiße Weizenbier in Baiern nicht anders, als in Geschirren der baierischen Mäßeren, bey ausdrücklicher Bestrafung verkauft werden soll.“

Jedes halbe Jahr sollten die Polizeibehörden über den Vollzug berichten und auch „zur unvorgesehenen Zeit“ kontrollieren. „Ausländische Mäßereyen“ kamen damals übrigens auch aus Sachsen oder Baden.

Mit der industriellen Herstellung der Trinkgefäße gab es dann den „Eichstrich“, wie er im Volksmund genannt wurde, geregelt in ganz Deutschland im „Gesetz, betreffend die Bezeichnung des Raumgehaltes der Schankgefäße“ vom 20. Juli 1881. Dies galt allerdings nur für die Verabreichung von Wein, Most oder Bier im gewerblichen Ausschank. Es verordnete „Wilhelm, von Gottes Gnaden Deutscher Kaiser, König von Preußen etc. im Namen des Reichs, nach erfolgter Zustimmung des Bundesraths und des Reichstags“:



„Zugelassen sind nur Schankgefäße, deren Sollinhalt einem Liter oder einer Maaßgröße entspricht, welche vom Liter aufwärts durch Stufen von 1/2 Liter, vom Liter abwärts durch Stufen von Zehntheilen des Liters gebildet wird. Außerdem sind zugelassen Gefäße, deren Sollinhalt 1/4 Liter beträgt. Der Strich und die Bezeichnung müssen durch Schnitt, Schliff, Brand oder Aetzung äußerlich und in leicht erkennbarer Weise angebracht sein.“ Bei einem Liter oder einem halben Liter konnte die Kennzeichnung entfallen.

Hintergrund des Gesetzes war, dass „der Inhalt der Schankgefäße „in letzter Zeit stark abgenommen“ hat, „häufig werden, um diese Änderung zu verdecken, Gläser verwendet, denen der äußere Schein eines größeren als des wirklichen Inhaltes gegeben wird“, so die Begründung des Gesetzes.



Füllstrich bei 1/4 L

Und was ist nun mit der Kennzeichnung 1/20-Liter? 1909 kam es zu einer Änderung des Schankgefäße-gesetzes. Unter anderem wurden neue Größen eingeführt: „Vom halben Liter abwärts Stufen von je 1/20 Liter.“ Aber warum? Hintergrund war das Brausteuer-gesetz von 1906, das für eine Angleichung der Biersteuer sorgen und Geld in die klammen Staatskassen bringen sollte. Die Biersteuer zog teils wütende Proteste der Kundschaft nach sich.

Dabei war allen bewusst, dass die höheren Steuern entweder zu höheren Bierpreisen oder zu kleineren Ausschankmengen bei gleichbleibenden Preisen führen würden. Da Preiserhöhungen wegen der üblichen Preisgestaltung und der Gewohnheiten der Kunden schwierig wären, würde man wahrscheinlich die Ausschankmengen verkleinern. „Da der erste Weg durch

die namentlich im norddeutschen Geschäftsverkehr bestehende Übung die Preise auf fünf Pfennig abzurunden, sowie durch die Gewöhnung des Publikums an bestimmte Schankpreise, manche Schwierigkeiten bietet, so wird vielfach der zweite Weg beschritten werden müssen“, so die offizielle Begründung des Gesetzes.

Das geltende Schankgefäßgesetz erlaubte jedoch nur bestimmte Größenabstufungen, wodurch eine passende Verkleinerung nicht möglich ist. Deshalb hat man kleinere Ausschankmaße (zum Beispiel 9/20 oder 0,15 Liter) zugelassen. So konnte die Steuererhöhung möglichst genau auf die Verbraucher umgelegt werden, ohne sie übermäßig zu belasten.



Füllstrich bei 1/4 L

1935 erfolgten Neureglungen für Schankgefäße im Maß- und Gewichtsgesetz. Ausgeweitet wurden die Getränke, für die Schankgefäße vorgeschrieben waren (zum Beispiel Milchgetränke oder Limonaden). Eine Zwanzigstel-Teilung war nun nicht mehr möglich („Die Teile des Liters ... dürfen nur in Zehnerbrüchen angegeben werden ...“, so § 48 Abs. 2). In der Begründung stand nun explizit:

„Der Verbraucher kann sich zudem von Maßgrößen, die nach Zwanzigteilen gebildet sind, keine Vorstellung machen.“ Nur bis Ende 1938 durften nicht mehr zulässige Gläser (wie 9/20 l) weiterverwendet werden. Auf Gläsern mit zulässigen alten Inhaltsbezeichnungen (wie 8/20 l) mussten bis spätestens 1. Januar 1941 die neuen Bezeichnungen (0,4 l) angebracht werden.

Auch heutzutage sind die Nennvolumina von Ausschankmaßen, wie es heute heißt, im § 27 des Gesetzes festgelegt. Zulässig sind 1, 2, 4, 5, 10 Zentiliter (Einhei-



tenzeichen: cl) oder 0,1, 0,15, 0,2, 0,25, 0,3, 0,33, 0,5, 0,75, 1, 2, 3, 4 oder 5 Liter (Einheitenzeichen: l oder L). Und wie vor über hundert Jahren wird immer wieder gefeilscht, ob neue Größen wie beispielsweise ein 1/8-Liter-Weinglas möglich wären. Na dann Prost.

Ronald Kraus ■

Was macht eigentlich Dr. Reinhard Hund?

Sehr geehrter Herr Dr. Hund, lieber Reinhard, ich freue mich, dass wir nach längerer Pause wieder einmal miteinander zu tun haben.

Wobei die Pause aber nicht nur an mir liegt, ich bin ja noch nicht einmal ein Dreivierteljahr im „Ruhestand“ (lacht) ... Aber ja, auch ich habe mich über Deinen Anruf gefreut!

Wie geht es Dir seit Deinem Ausscheiden am 31. Dezember 2025 aus der Hessischen Eichdirektion (HED)?

Auf diese Frage antworte ich meist scherzhaft mit „zu gut“. Warum? Ich denke, einige erinnern sich daran, dass ich Anfang 2021 einen schweren Herzinfarkt „mit allem Drum und Dran“ hatte. Dank glücklicher Umstände hat der aber praktisch keine Auswirkungen mehr. Allein die täglichen Tabletten halten die Erinnerung wach, dass mitten im Herzen etwas Künstliches ist und Leben endlich sein kann. Davon abgesehen aber bin ich jetzt fitter als zuvor und es geht mir bestens. Die Entscheidung für den vorzeitigen Ruhestand war für mich in jedem Fall richtig.

Ich habe Dich kennengelernt, nachdem Du nach mehreren Stationen im Jahr 2008 quasi als Seiten-einsteiger in die Führungsriege der HED gekommen bist. Was waren wichtige Stationen in Deiner Laufbahn? Mit welchem Studium hast Du Dich für diese Aufgaben qualifiziert?

Ja, ich bin sicher kein Musterbeispiel für einen Mitarbeiter im Mess- und Eichwesen, erzähle aber gerne, wie es dazu kam: Nach dem Studium der Elektrotechnik (mit Ausrichtung auf das, was man heute als Mechatronik bezeichnet) habe ich als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Elektrische Messtechnik der TU Darmstadt gearbeitet und promoviert.

Danach war ich in Norwegen als „System Integration Engineer“ bei EISCAT, einer internationalen Forschungsorganisation. Dort war ich von 1993 bis 1997, um beim Aufbau einer Forschungsstation zur Erforschung der oberen Atmosphäre und Ionosphäre (hier entstehen die Polarlichter) auf Spitzbergen mitzuwirken.

Mit Rechtsfragen des öffentlichen Rechts hatte ich dann erstmals bei meinem folgenden Arbeitgeber, dem Industrieverband ZVEI, reichlich zu tun und konnte viele Rechtsbereiche und Probleme der Industrie mit

Behörden. Das hat später dann sicher dazu beigetragen, dass die HED ein weiteres Standbein bekommen hat und insbesondere auch für das Thema energieverbrauchsrelevante Produkte (Ökodesign) zuständig wurde.

Die EISCAT (European Incoherent Scatter Scientific Association) ist eine internationale Forschungsorganisation, die in Nordeuropa und auf Spitzbergen hochentwickelte Radaranlagen betreibt. Sie erforscht die Erdatmosphäre, die Ionosphäre und die Magnetosphäre sowie Wechselwirkungen mit der Sonnenaktivität.

Der ZVEI e. V., Verband der Elektro- und Digitalindustrie (vormals Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie bzw. Zentralverband der Elektrotechnischen Industrie), vertritt die wirtschafts-, technologie- und umweltpolitischen Interessen der deutschen Elektroindustrie und Digitalindustrie.

Was hat Dich am Mess- und Eichwesen interessiert bzw. gereizt?

Die fast elf Jahre als „Lobbyist“ waren ohne direkten Kontakt zur Technik. Und als Ingenieur hat mich bei der HED die Nähe zur Praxis gereizt. Am Anfang war das die Arbeit im E-Zähler-Labor. Und nicht umsonst lagen mir die Außenstellen am Schluss sogar noch mehr am Herzen als die verschiedenen Rechtsbereiche der Marktüberwachung in der HED. Das, obwohl ich in der Marktüberwachung wirklich viele Kontakte und interessante Fälle zu bearbeiten hatte. Ich denke aber auch, dass ich – auch nachträglich jetzt noch – dazu beitragen konnte, dass mancher Prüfstand schneller oder besser realisiert werden konnte. Auch bin ich stolz und froh, bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine glückliche Hand gehabt zu haben.

Irgendwann konnten wir Dich als Mitglied im BTE Hessen begrüßen. Welche Beweggründe führten Dich zu dieser Mitgliedschaft?

Ja, schon recht kurz nach Arbeitsbeginn wurde ich bereits im Juni 2008 Mitglied. Arbeitnehmer zu sein bedeutet auch, sich zwangsläufig mit Rechtsfragen in eigener Sache befassen zu müssen. Das fängt bei den Papieren bei der Einstellung an, und selbst wenn alles glatt läuft, dann hat man doch ständig mit Rechtsfragen wie Arbeitszeit, Urlaub, Fortbildung, Zulagen, Beurteilungen oder am Schluss mit Pension oder Rente zu tun. Das ist für die Beschäftigten nicht nur kompliziert; es wäre auch wenig effizient, wenn sich jede und

jeder bei jeder Änderung selbst einarbeiten müsste. Zudem steht man als Einzelner der Arbeitgeberseite deutlich schwächer gegenüber. Deshalb halte ich sowohl die Arbeit des Personalrats als auch die des BTE für unverzichtbar. Innerhalb der HED braucht es den Personalrat – gegenüber dem Land und zum Beispiel in Gehaltsfragen unbedingt den BTE und seine Dachorganisation, den dbb. Deshalb habe ich den BTE Hessen immer gerne unterstützt.



Reinhard Hund unterwegs auf dem Bodensee

Dem Organigramm von 2023 konnte ich entnehmen, dass Du neben der Vertretung der Leitung auch für die Abteilung III für Eichrecht und Außenstellenkoordination insgesamt sowie als Dezernatsleiter für Marktüberwachung und Verwendungsüberwachung zuständig warst. Was waren dort die Herausforderungen?

Tatsächlich war ich schon viel früher, seit 1. Juli 2009 „allgemeiner Abwesenheitsvertreter“ des jeweiligen Leiters der HED und mit einer Unterbrechung auch schon lange vor 2023 auch „Koordinator“ der Außenstellen. Ich erinnere mich noch vage, wie die ersten Außenstellenbesprechungen aussahen. Damals ließ man sich wenig in die Karten schauen, kurz vor meiner Zeit hatten wohl sogar Kontakte zu anderen Behörden offiziell über den Leiter der HED zu laufen. Die Besprechungen waren selten und weder sonderlich beliebt noch aus meiner Sicht effizient. Ich denke, hier habe ich allein schon dadurch, dass ich zugehört und immer nachgefragt habe, einiges bewirkt. Besprechungen führen, Konsens herstellen und klare Protokolle schreiben hatte ich ja viele Jahre lang schon vor der HED gelernt. Telefonkonferenzen kannte ich längst vor „Corona“ und habe so in dringenden Angelegenheiten be-

reits früh für eine schnelle und effiziente Abstimmung zum Beispiel unter den Außenstellen gesorgt.

Was die Markt- und Verwendungsüberwachung angeht, so haben mir gerade im Bereich Ökodesign, insbesondere anfangs, meine Kontakte und mein Verständnis für die Denkweise der Industrie geholfen, dass wir als eine der ersten Behörden damals ausreichend Personal erhalten hatten und hohe Erfolgsquoten aufweisen konnten. Einen Bedarf an Mitteln oder Personal kurz, schlüssig und für den Empfänger verständlich zu verfassen, das war mir schon während meiner Zeit an der Uni gut gelungen und half offensichtlich auch der HED.

Erinnerst Du Dich an ein besonderes Ereignis oder besondere Ereignisse, sei es Erfolg, Freude, Genugtuung, Enttäuschung, Misserfolg oder Ärgernis?

Als Ingenieur tut man sich schwer, wenn Menschen vermeintlich oder tatsächlich irrational handeln. Das verschärfte sich mit den „Filterblasen“ und merkwürdigsten Theorien in sozialen Medien insbesondere während „Corona“. Hier waren auch, zum Glück nur wenige, Kollegen betroffen und machten manchen Kolleginnen und Kollegen das Leben schwer, insbesondere auch mir. Aber auch Anrufe von Bürgern, die sich furchtlich über irgendetwas aufregten und in Unkenntnis des Aufbaus einer Demokratie von mir „sofortige“ Gesetzesänderung verlangten, waren rückblickend für mich nicht so leicht zu verarbeiten. Andere haben da vielleicht ein dickeres Fell. Dass ich wider Erwarten nicht Leiter der HED wurde, habe ich längst überwunden – und „Leitender Eichdirektor“ wurde ich ja. Insofern kann ich mich ohnehin nicht beklagen.

Wichtiger und nachhaltiger sind aber die positiven Dinge: Besondere Freude hatte ich regelmäßig, wenn es mir gelungen ist, etwas „wirre“ Ansichten zum Beispiel auf Industrieseite bzw. bei deren Anwälten zu widerlegen und geltendes Recht durchzusetzen. Viel Spaß machte mir schon recht früh ein Anruf direkt aus Hongkong: Ein Vertreter eines großen Unternehmens hatte wohl davon gehört, dass wir gegen Angaben in Zoll bzw. Inch vorgehen und war nicht sehr amüsiert darüber. Nachdem ich ihn auf geltendes EU-Recht verweisen konnte, hatte er das schlagende Argument in seinen Verhandlungen und bedankte sich höflich bei mir.

Aber auch die Möglichkeit, Gesetze wie das Mess- und Eichgesetz (MessEG) zu beeinflussen, hat mir Freude bereitet. Ohne mich gäbe es vielleicht keinen § 9 im MessEG über „sonstige Messgeräte“. Mehrere Eichbe-

hören wollten sich nicht um Küchenwaagen, Personenwaagen etc. kümmern, und es war eine Herausforderung, den damaligen Leiter des Waagenausschusses und das Bundeswirtschaftsministerium davon zu überzeugen, dass hier EU-Recht umzusetzen sei. Was mir aber geglückt ist (schmunzelt). Auch die Diskussionen mit den Leitern der anderen Eichbehörden – Herr Göbel hatte mich damals immer nach Berlin geschickt – waren stets sehr befruchtend. Wenn ich als ehemaliger „Quereinsteiger“ zum Beispiel vom eigenen oder auch von anderen Ministerien um Rat gebeten wurde, empfand ich das als sehr wohltuend.



Reinhard Hund auf dem Stuttgarter Fernsehturm

Irgendwann habe ich erfahren, dass Du als aktiver Sänger einem Chor angehörst. Ich kann mir vorstellen, dass Du als Sänger auch im Ruhestand noch aktiv bist.

„Ein“ Chor? – da muss ich schmunzeln. Tatsächlich sind es derzeit drei – soweit gleichzeitig machbar. Ja, die Musik gehört zu meinem Leben, und vor ein paar Jahren habe ich mir endlich den Wunsch erfüllt, Klavierstunden zu nehmen und inzwischen sogar ein Klavier gekauft. Konzertpianist werde ich aber keiner mehr werden.

Aktuellen Urlaubsbildern entnehme ich, dass Du Dich auf dem Wasser wohlfühlst. Was hat es damit auf sich?

Naja, im Ruhestand erfüllt man sich so seine Kindheitswünsche. Bei mir war es der von einer ganz kleinen, ei-

genen Jolle. Eine solche (ganze 3,70 Meter lang, weniger als 50 Kilogramm schwer und nur für kleine und leichte Menschen geeignet) habe ich mir gebraucht gekauft und segele sie oder andere, zum Beispiel Vereinsboote, regelmäßig. Dafür habe ich so viel gezahlt wie andere für zwei Jahre Fitnessstudio und das hält mich fit. Nach rund 60 Jahren Segelerfahrung – ich komme ja vom Bodensee und war schon als kleines Kind auf dem Segelboot – segele ich auch bei stärkerem Wind und bin da bei hoher Geschwindigkeit im Flow, den andere zum Beispiel beim Motorradfahren erfahren. Nur dass ich dann eine Schwimmweste trage und andere jedenfalls nicht so stark gefährde wie ein Motorradfahrer. Dem die Schwimmweste eher weniger hilft ...

Gibt es weitere Aktivitäten gegen die Langeweile im Ruhestand?

Langeweile? Das Wort kenne ich zwar, habe ich aber in meinem Leben so wenig erlebt – vielleicht als Kind einmal –, dass ich sie mir nicht richtig vorstellen kann. Wenn ich nicht segele, dann bin ich beim Wandern in den Bergen oder Radfahren – oder kümmere mich um andere Menschen, wenn sie gerade Hilfe benötigen. Das können die eigenen Kinder sein, die ja noch in der Schule bzw. an der Uni sind, Freunde oder die Mutter. Für viel mehr finde ich gar keine Zeit; eigene technisch-handwerkliche Projekte bleiben derzeit meist länger liegen.

Folgst Du in Deinem (Berufs-)Leben einem Leitgedanken?

Anderen helfen, das könnte ein Gedanke sein, der sich direkt oder indirekt durch viele Aktivitäten zieht. Vielleicht zuerst mir selbst, aber auch meiner Umwelt, angefangen bei Kindern, Partner/Freunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (auch wenn die es vielleicht nicht immer mitbekommen haben), ratsuchenden Bürgern, Kolleginnen und Kollegen im Ministerium, aber auch Messgeräte-Verwendern und -Inverkehrbringern. Jedenfalls dann, wenn sie um Rat fragen; oder Studenten, wenn ich an der TU Darmstadt mal wieder eine Vorlesung über Marktüberwachung, Eichen und Kalibrieren halte oder wie derzeit ein Kapitel im „Handbuch Elektrizitätsmesstechnik“ schreibe.

Lieber Reinhard, ich danke Dir sehr für das Interview und wünsche Dir alles Gute, besonders aber Gesundheit.

(Die Interviewfragen stellte Klaus Pankow, ehemals Hessische Eichdirektion.)

Unser ganzer Stolz: Die beste Kfz-Versicherung

Das sind Ihre Vorteile
bei der HUK-COBURG

- ✓ niedrige Beiträge
- ✓ Top-Schadenservice
- ✓ Beratung in Ihrer Nähe

Kommen Sie vorbei.
Wir beraten Sie gerne.

30€

Neukunden-
bonus für BTE-
Mitglieder*

FOCUS MONEY

**FAIRSTER
PREIS**

HUK-COBURG

9 weitere Versicherer
erhielten die Note Sehr Gut
**Im Test: 28 Kfz-Service-
versicherer in Deutschland**

Ausgabe 11/2026

* Mitglieder in dbb-Fachgewerkschaften, die mit ihrer Autoversicherung
als Neukund: in zur HUK-COBURG wechseln, erhalten einen Bonus von
je 15 € im Beginnjahr und 15 € im ersten Folgejahr.



Mehr Infos und Ansprechpartner
unter huk.de/neukundenbonus



Vollautomatische Lkw-Waage auf der A4

So schützt High-Tech unsere Brücken!

Täglich rollen Tausende schwere Lkw über deutsche Autobahnen. Viele davon sind überladen. Das belastet Brücken und Straßen extrem. Mit der ersten stationären, volldigitalen Lkw-Gewichtskontrollstelle auf der A4 (Rastanlage Rur-Scholle Süd) der Firma Waagenbau Dohmen GmbH startet die Autobahn GmbH des Bundes gemeinsam mit dem Bundesamt für Logistik und Mobilität (BALM) eine neue Ära der Verkehrsüberwachung: Überladene Lkw werden durch in die Fahrbahn eingelassene Sensoren (Weigh-In-Motion) bei voller Fahrt automatisch erfasst, per LED-Tafel ausgeleitet und auf der präzisen Standwaage nachgewogen – ganz ohne Stau im fließenden Verkehr.

Die Autobahn GmbH des Bundes startet zurzeit ein neuartiges Pilotprojekt für die Überladungskontrolle von Fahrzeugen – unter anderem veranlasst nach einer 2015 veröffentlichten EU-Richtlinie 2015/719¹ mit der Aufforderung an die Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, um Fahrzeuge, die ihr höchstzulässiges Gesamtgewicht mutmaßlich überschreiten, mittels geeigneter Wiegevorrichtung in größerem Umfang zu überprüfen. Durch diese abschreckende Maßnahme erhofft man zukünftig die Vermeidung schwerer Unfälle und häufiger Überlastung von Brückenbauwerken und Fahrbahnen.

Im Mai 2023 schlossen die Autobahn GmbH und das Bundesamt für Logistik und Mobilität (BALM) eine Kooperationsvereinbarung zur Errichtung von 16 modernen Gewichtskontrollstellen (GKS) auf Autobahnen im gesamten Bundesgebiet. Ziel ist es, die Verkehrssicherheit zu erhöhen und die Straßeninfrastruktur vor Schäden durch überladene Fahrzeuge zu schützen.

Eine hierzu erforderliche Wäge-Einrichtung wurde auf einem Streckenabschnitt auf der Autobahn A4 von Aachen nach Köln zwischen Eschweiler und Düren installiert. 15 weitere Anlagen sollen bundesweit folgen. Überprüft werden sollen vornehmlich Lkw und Kleintransporter.

Die Anlage besteht zunächst aus einem bereits bekannten, vielfach vor Brückenbauwerken verwendeten Fahrzeugerkennungssystem sowie einem Ausleitsystem mit integrierten, jedoch nicht eichfähigen Gewichtssensoren und einer komplexen Anzeigetechnik für die Vorauswahl der zu prüfenden Fahrzeuge.



Stefan Schnorr (Mitte), Staatssekretär im Bundesministerium für Verkehr, hat am 30. Juli 2026 auf dem Pilotstandort Rastanlage Rur-Scholle Süd an der A4 bei Düren eine moderne Gewichtskontrollstelle für Lkw in Betrieb genommen.

Auffällige Fahrzeuge werden auf eine neu angelegte Fahrspur innerhalb des Rastplatzes Rur-Scholle Süd geleitet. Hier befindet sich eine neuartig konstruierte, stationär eingebaute mehrteilige Unterflur-Straßenfahrzeugwaage.

Aufgrund ihrer besonderen Bauart kann die Verwiegung einer Gesamtmasse bis 70.000 Kilogramm und die Verwiegung von bis zu sechs einzelnen Achsen mit bis zu je 20.000 Kilogramm wahlweise sowohl während der Überfahrt selbsttätig (automatisch) dynamisch als auch stehend auf einer der drei Waagenbrücken nicht-selbsttätig (manuell) statisch verwogen werden.

Daten & Fakten

Baubeginn:	Anfang 2025
Inbetriebnahme:	Juli 2026
Länge der Wiegespur:	ca. 108 Meter
Anzahl der Stellplätze für die Nachkontrolle:	15
Ort:	A4, Rastanlage Rur-Scholle Süd bei Düren, Fahrtrichtung Köln

Der dynamische Modus ermöglicht eine schnelle Verwiegung im Minutentakt. Neuartig ist hierbei eine im System integrierte mehrfache Gewichtsermittlung während der Überfahrt der einzelnen Waagen mit abschließender Plausibilitätsprüfung. Stimmen die Gewichtswerte innerhalb einer engen Toleranz nicht überein, so ist die Wägung ungültig. Dann erfolgt eine Fehlermeldung und das Ergebnis wird nicht weiterverwertet.

Dieses Verfahren bedarf einer besonderen innerdeutschen Bauartzulassung der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt (PTB). Hierfür ist ein aufwendiges Prüfverfahren unter anderem gemäß der internationalen Richtlinie OIML R134² erforderlich. Die erforderliche Baumusterprüfbescheinigung der PTB wurde am 26. Juni 2026 ausgestellt.

Der statische Modus kann für Referenzverwiegungen bei Eichungen zur Nachkontrolle bei nicht plausibel erkannten dynamischen Messwerten sowie für die Verwiegung von Kleintransportern genutzt werden. Hintergrund für diese aufwendigen Gewichtsermittlungen ist die Erlangung einer hohen Rechtssicherheit.

Eine im Bereich der Waagenbrücken installierte Anzeigetechnik – bestehend aus LED-Großanzeigen, Signal-Ampeln, Positionsüberwachung mittels Ultraschall-Sensorik, einem Radar-Entfernungsmesser sowie einer Sprechanlage – unterstützen den Fahrer beim Wägebauablauf im statischen Betrieb. Des Weiteren kann ein neu entwickeltes, in der Waagenbrücke eingebautes Achserkennungssystem die unterschiedlichsten Achsabstände bei Lkw erkennen. Nach Erfassung der Wägedaten und der Achsabstände werden die Daten zu einem im Wägecontainer befindlichen EDV-Arbeitsplatz übertragen und dort in eine Auswertesoftware eingepflegt, abgeglichen und weiterverarbeitet.

Patentrecherchen haben ergeben, dass dieses spezielle Verfahren der dynamischen Gewichtskontrolle und die verwendete Achsabstands-Messeinrichtung weltweit einzigartig sind. Entwickelt, konstruiert, produziert und vor Ort abschließend konformitätsbewertet wurde die Wägeanlage inklusive Programmierung der erforderlichen PC-basierten Anwendersoftware von dem Fahr-

zeugwaagen-Hersteller Waagenbau Dohmen GmbH aus Würselen bei Aachen.

Die Waagenbau Dohmen GmbH, gegründet 1924, ist ein mittelständisches Unternehmen, das heute in der vierten Generation von Martin, Marvin, Torsten und Peter Dohmen geleitet wird. Das Produktportfolio umfasst Waagen für den Wägebereich von Milligramm bis Tonnen. Die Schwerlastwaagen werden in einem Werk in Würselen – als komplexe Wägesysteme mit hohem Qualitätsanspruch – hergestellt und entwickelt.

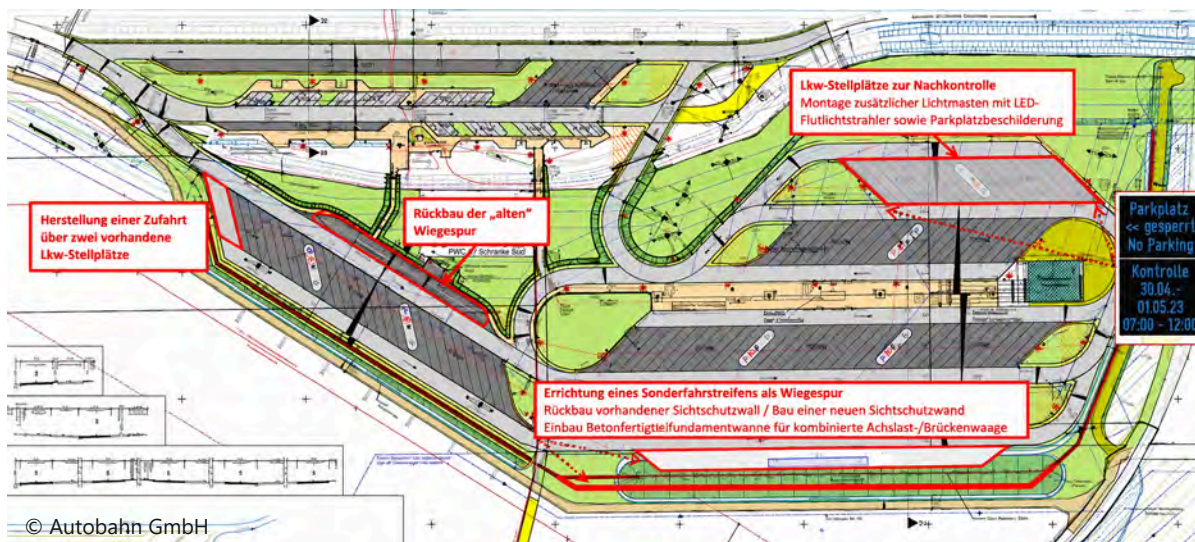
Seit 1996 gehört auch die Programmierung der Anwendersoftware für unterschiedlichste Wägesysteme zum Lieferumfang der Traditionsfirma. Hier wird das elektronische Innenleben der Waagen zur Perfektion gebracht.

Projektbeschreibung

Die Autobahn GmbH plant, baut und betreibt die technischen Anlagen der Gewichtskontrollstelle. Die Durchführung der Gewichtskontrollen und die Ahndung festgestellter Verstöße erfolgen durch das Bundesamt für Logistik und Mobilität (BALM).

Das erklärte Ziel der Gewichtskontrollstellen ist der Schutz der Straßeninfrastruktur. Insbesondere der stetig zunehmende Schwerlastverkehr belastet Autobahnen sowie Brückenbauwerke erheblich. Darüber hinaus leisten die Kontrollen überladener Fahrzeuge einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Verkehrssicherheit und zum Umweltschutz auf Deutschlands Autobahnen.

Der Standort an der A4 zwischen Aachen und Köln wurde aufgrund seiner besonderen Bedeutung für den internationalen Güterverkehr gewählt. Über diesen Ab-



schnitt werden große Warenströme aus den Häfen Antwerpen und Rotterdam transportiert. Mit Köln-Eifeltor befindet sich zudem Deutschlands größter Container-Güterbahnhof in unmittelbarer Umgebung.

Die neuen Gewichtskontrollstellen ermöglichen zukünftig eine schnellere, effizientere und präzisere Überprüfung des Schwerverkehrs. Durch vorgelagerte Achslastmessstellen können potenziell überladene Lkw bereits während der Fahrt erkannt und über kennzeichenbasierte LED-Anzeigetafeln sicher zur Kontrollstelle ausgeleitet werden. Auf der Rastanlage erfolgt anschließend die gerichts feste Verwiegung auf einem speziell angelegten Sonderfahrstreifen. Der Fahrstreifen besteht aus einer fest in die Fahrbahn eingebauten Waage mit den bereits oben beschriebenen Teilkomponenten einer nichtselbsttätigen, statischen sowie einer selbsttätigen, dynamischen Waage. Im Falle einer Überladung werden die Fahrzeuge ab- oder umgelenkt, zusätzlich wird ein Ordnungswidrigkeitsverfahren eingeleitet.

Die Achslastmessstelle ermöglicht darüber hinaus ein kontinuierliches Monitoring des Lkw-Verkehrs – auch außerhalb der Kontrollzeiten. Die dabei erhobenen Daten dienen der Autobahn GmbH, dem BALM und der Bundesanstalt für Straßen- und Verkehrswesen (BASt) als Grundlage für statistische Analysen sowie für die belastungsgerechte Planung und Erhaltung von Straßen- und Brückenbauwerken.



Aufbau der Lkw-Waage durch die Firma Waagenbau Dohmen GmbH

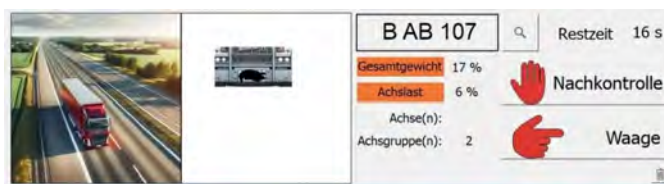
Achslastmessstelle

Die vorgelagerte Achslastmessstelle ist eine sogenannte „Weigh In Motion“-Anlage (WIM), die Fahrzeuge vorselektiert. Dazu sind Induktivschleifen und Achslastsensoren in der Fahrbahn eingebaut. Die Mess-

schleifen dienen der Verkehrserfassung und detektieren die Fahrzeugklassen, Fahrzeugmenge und Geschwindigkeiten. Die Gewichtssensoren erfassen die Gesamtlast des Fahrzeuges sowie der einzelnen Achslasten bei Überfahrt im freien Verkehrsfluss. Gleichzeitig erfasst eine spezielle Kamera für optische Zeichenerkennung (ANPR – Automatic Number Plate Recognition) das Kennzeichen des Fahrzeuges.

Sicheres Ausleiten

In einem speziellen Steuerungsprogramm werden Fahrzeuge angezeigt, bei denen der Verdacht auf eine Überschreitung der zulässigen Gesamt- oder Achslast besteht. Diese Fahrzeuge werden den Kontrollkräften zur Nachverwiegung vorgeschlagen. Um diese vorselektierten Fahrzeuge sicher auszuleiten, wird eine stationäre Beschilderung am Fahrbahnrand eingesetzt. Auf LED-Anzeigetafeln wird das Kennzeichen des betroffenen Fahrzeuges angezeigt und der Fahrer zur Ausfahrt und Kontrolle aufgefordert. Der Einsatz von Personal und Dienstfahrzeugen auf der Fahrbahn zum Herauswinken der Lkw wird dadurch überflüssig.



Ergebnisse der Vorkontrolle mit Hinweisen auf weiteres Vorgehen
© Autobahn GmbH

Weiteres Vorgehen

Nach dem oben bereits beschriebenen Verwägeprozess erfolgt am Ende des Kontrollfahrstreifens im Kontrollcontainer die Bewertung der Messergebnisse durch die Kontrollkräfte des BALM und die Ausstellung des Wiegescheins. Im Falle einer Überschreitung stehen Lkw-Stellplätze bereit zur Nachkontrolle und gegebenenfalls zur Umsetzung gefahrenpräventiver Maßnahmen bis hin zum Um- oder Abladen des Fahrzeuges.

Planung weiterer Gewichtskontrollstellen

Mit dieser Pilotanlage entstand die erste von bundesweit insgesamt 16 geplanten Gewichtskontrollstellen. Die im Rahmen des Pilotbetriebs gewonnenen Erkenntnisse fließen unmittelbar in die Entwurfsplanung der weiteren 15 Standorte ein. Die Auswahl geeigneter Standorte erfolgt unter anderem auf Grundlage von Mautbefahrungsdaten und konzentriert sich auf stark frequentierte Autobahnabschnitte. Darüber hinaus



Lkw in der Kontrollstelle



Lkw auf dem Weg zur Kontrollstelle

wird geprüft, inwieweit vorhandene Rastanlagen für die Integration einer Gewichtskontrollstelle geeignet sind und entsprechend ausgebaut werden können.

¹ Die EU-Richtlinie 2015/719 vom 29. April 2015 hat neue, flexiblere Regeln für die Abmessungen und Gewichte bestimmter Nutzfahrzeuge im Straßenverkehr festgelegt, um den Kraftstoffverbrauch zu senken, die Aerodynamik zu verbessern und alternative Antriebe zu fördern. Ziel ist es weiterhin, Treibhausgasemissionen – insbesondere die Emissionen von Kohlendioxid (CO₂) – zu verringern, die Straßenverkehrssicherheit zu verbessern, die einschlägigen Rechtsvorschriften an

die technische Entwicklung und die neuen Markterfordernisse anzupassen, intermodale Beförderungsvorgänge zu erleichtern und gleichzeitig einen unverfälschten Wettbewerb sicherzustellen sowie die Straßeninfrastruktur zu schützen.

² Die OIML R134 ist eine internationale Richtlinie (Empfehlung) der Internationalen Organisation für gesetzliches Messwesen (OIML). Sie regelt die Anforderungen und Prüfverfahren für selbsttätige Straßenfahrzeugwaagen zur dynamischen Verwiegung von Fahrzeugen während der Fahrt (Weigh-In-Motion, WIM) sowie die Bestimmung von Achslasten. ■

Gewerkschaftsbeiträge von der Steuer absetzen: Das gilt seit 2026

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bringt nicht nur arbeitsrechtlichen Schutz und tarifliche Vorteile, sondern zahlt sich auch bei der Steuererklärung aus. Gewerkschaftsbeiträge lassen sich als Beiträge zu Berufsverbänden vollständig als Werbungskosten geltend machen. Durch eine gesetzliche Neuregelung, die seit dem 1. Januar 2026 in Kraft ist, lohnt sich die Angabe jetzt mehr denn je.

Die wichtigste Änderung: Steuerbonus zusätzlich zum Pauschbetrag

Werbungskosten mindern das zu versteuernde Einkommen. Bisher galt dabei jedoch eine Hürde: Das Finanzamt berücksichtigt für jeden Arbeitnehmer automatisch den sogenannten Arbeitnehmer-Pauschbetrag (aktuell 1.230 Euro). Wer mit seinen tatsächlichen Ausgaben unter dieser Grenze blieb, hatte von den Gewerkschaftsbeiträgen steuerlich keinen zusätzlichen Nutzen – die Kosten verpufften wirkungslos in der Pauschale.

Das hat sich mit dem Jahr 2026 grundlegend geändert. Ab sofort wirken sich Gewerkschaftsbeiträge zu-

sätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerprägend aus. Das bedeutet: Unabhängig davon, ob Sie den Pauschbetrag durch andere berufliche Ausgaben überschreiten oder nicht, mindern Ihre Mitgliedsbeiträge in jedem Fall Ihr zu versteuerndes Einkommen. Je nach persönlichem Steuersatz erhalten Mitglieder im Schnitt etwa 25 bis 35 Prozent ihrer gezahlten Beiträge über die Steuererstattung zurück.

So funktioniert die Angabe in der Praxis

Um von dem Steuervorteil zu profitieren, müssen die Beträge in der Steuererklärung eingetragen werden. Der richtige Platz dafür ist die **Anlage N** im Bereich „**Beiträge zu Berufsverbänden**“.

Ein physischer Nachweis muss der Steuererklärung in der Regel nicht direkt beigelegt werden. Es genügt, die jährliche Beitragsbescheinigung der Gewerkschaft oder die entsprechenden Kontoauszüge für eventuelle Rückfragen des Finanzamts aufzubewahren.

Die erste Steuererklärung unter der neuen Regelung wird 2027 für das Jahr 2026 fällig.

Lars Forche ■

Heinz & Walter

Ja, was wäre, wenn ...

„Wenn Du auch denkst, es geht nicht mehr, kommt immer noch eins mehr daher“, freute sich Walter, als die Bedienung mit einem weiteren Bier um die Ecke bog. Der Tisch hatte sich bereits merklich geleert. Heinz saß mittlerweile direkt neben Walter und hatte ebenfalls schon eine beachtliche Menge Vollkornsprudel im Feinkostgewölbe versenkt. Die Stimmung war ausgelassen, aber wie so oft, wenn etwas langsam zu Ende ging, wurde Walter leicht melancholisch.

Man hatte sich 20 Jahre nach dem DAM-Abschluss doch tatsächlich zu einem Treffen zusammenfinden können und dazu auch noch eine preislich stemmbare Lokalität im Herzen Deutschlands gefunden. Klaus-Dieter war der letzte von ihrem Tisch, der gegangen war. Er meinte noch, dass er mittlerweile dermaßen „einen amtlich umhängen“ hätte, dass er jetzt zusehen müsste, dass es nicht so ausginge wie damals im Kloster Andechs. Da waren ja auch nicht alle ganz heil wieder in ihre Unterkunft gekommen, aber das wisse ja heute Gott sei Dank keiner mehr. Mit einem fröhlichen „Macht’s gut und verbiegt Euch nicht die Festplatte“ war er mit etwas Schlagseite aus dem Lokal geeiert.

Man hatte auf die getrunken, die noch da waren, und auf die, die nicht mehr dabei sein konnten, auf die Erfolge und die Niederlagen, und man hatte ausgewertet, dass ein Pessimist eigentlich auch nur ein Optimist mit Erfahrung sei und davon hatte man mittlerweile nun tatsächlich eine Menge. Man hatte sich über alte und neue Krisen unterhalten und auch das Thema Gesundheit nahm einen beträchtlichen Teil ein.

Walter brach das aufkommende Schweigen und lenkte das Gespräch wieder auf ein von ihm nur zu gern angesprochenes Thema.

W: Heinz, weißt Du, was so ziemlich genau vor 20 Jahren eingeführt wurde und uns bis heute beschäftigt?

Heinz dachte ein bisschen nach und sprudelte mit erhobenem Zeigefinger los.

H: Ich weiß es, das Smartphone und das mobile Internet, das etablierte sich ungefähr 2007, zusammen mit Onlinebanking und dem ganzen Zeug, richtig?

Walter grummelte ein Lächeln in seinen nicht vorhandenen Bart.

W: Bestimmt richtig, aber nein, das war es nicht, aber ist das wirklich erst vor 20 Jahren losgegangen? Egal, bitte weiter überlegen!

H: Hartz IV wurde meiner Meinung nach irgendwann 2005 eingeführt, seitdem sind Arbeitslosen- und Sozialhilfe eins geworden. Aber Du hast ja gesagt, dass das bis heute nachwirkt, und da haben wir aber ja seit 2023 das Bürgergeld, also auch falsch?

W: Leider kein Treffer, aber Du kommst der Thematik näher. Ich helfe Dir mal mit einem alten Sprichwort: „Der Staatsdienst gibt ein trocknes Brot, doch er beschützt vor Hungersnot!“ Oder warte, der ist von mir: „Der Staat zahlt pünktlich, Gott sei Dank – doch Luxus gibt’s am andern Rand!“ (zitierte Walter sich lachend selber) Nicht mein Bester, aber einer, der Dich vielleicht auf die richtige Spur lenkt.

H: Ich hab’s, Herbst 2006, da wurde der TV-L eingeführt, richtig?

W: Richtig! – Fräulein Bedienungsfachkraft! Einen Schnaps für mich und meinen Kollegen bitte, den hat er sich verdient! (jubelte Walter leicht lallend in den Raum) Genau, seitdem gibt’s kein Weihnachtsgeld, kein Urlaubsgeld, keinen Ehezuschlag, keine Kinderzulage, keinen Fallgruppenaufstieg und überhaupt war das alles viel besser ... Basta.

Die Bedienung kam mit zwei Obstlern an den Tisch.

B: Entschuldigung, dass ich gerade zugehört habe, aber das, dass alles besser war, stimmt nur zum Teil und ist in Summe nicht ganz fair.

Heinz und Walter schauten sich verblüfft an. Die junge Frau fuhr fort.

B: Ich studiere Verwaltungsrecht und wir sind gerade beim Tarifrecht, also im Lehrsatz steht das ungefähr so: „Der Wechsel vom BAT zum TV-L war der Abschied vom **sozialen Schutzschirm** im öffentlichen Dienst. Während der TV-L jüngere Beschäftigte ohne Familie durch schnellere Stufenaufstiege tendenziell belohnt, hat er die soziale Absicherung für Ehe, Kinder und die automatische Karriere durch Treue (Bewährungsaufstiege) geopfert. Wer heute Familie gründet, spürt den Verlust des BAT ganz real im Portemonnaie.“

Walter jubelte los.

W: Genau das sage ich ja, alles Mist mit dem TV-L. Danke, liebes Fräulein.

Die junge Frau lächelte verlegen.

B: Aber das ist nur die Argumentation gegen den TV-L, da ist auch die andere Seite. Das steht ungefähr so im Fazit: „Der Wechsel zum TV-L war die rechtlich zwingende Absage an ein altersdiskriminierendes System. Statt das bloße biologische Lebensalter und den Familienstand zu bezahlen, honoriert der TV-L über das Leistungsentgelt (§ 18) und die deutlich schnelleren Erfahrungsstufen (Endstufe nach 15 statt 28 Jahren) endlich die tatsächliche Qualifikation, Berufspraxis und Arbeitsleistung auf der jeweiligen Stelle.“

Jetzt musste Heinz laut loslachen, als er Walters langes Gesicht sah.

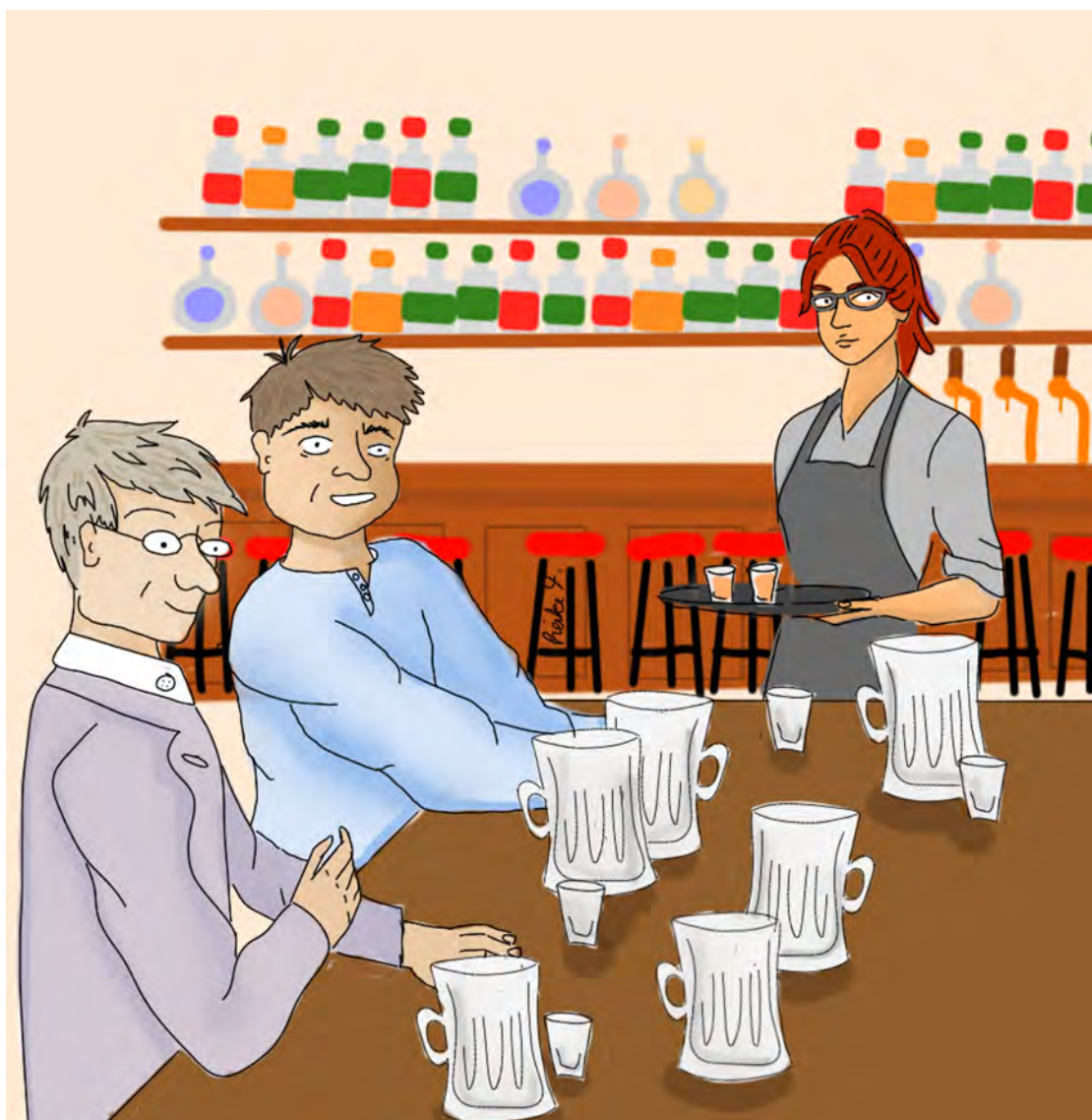
H: Siehst Du mein lieber, doch nicht alles Mist, oder?

Walter wurde nun etwas kampfeslustiger.

W: Aber wenn der BAT geblieben wäre, dann wäre ich heute viel besser bezahlt, als ich das jetzt bin, das wird ja wohl kaum zu entkräften sein.

Die Bedienung schmunzelte erneut.

B: Also, in unserem Lehrbuch steht das ungefähr so: „Der alte BAT entpuppt sich in der Rückschau als ein patriarchales Wohlfahrtssystem. Ein **älterer, hochgruppierter Angestellter in Alleinehe mit vielen späten Kindern** hätte im hochgerechneten BAT durch das ungedeckelte Mitwachsen der kinderbezogenen Ortszuschläge und das ungekürzte 13. Monatsgehalt heute ein **massiv höheres Einkommen** als im TV-L, was jedoch auf Kosten der Steuerzahler rein soziale Lebensumstände statt der eigentlichen beruflichen Leistung bezahlt hätte.“



Walter entwich ein Prustlaut und er saß nun mit Schmolllippe am Tisch und sagte nichts mehr.

B: Tatsächlich sind in unseren Modellrechnungen kaum große Unterschiede zwischen TV-L und fortgeführtem BAT herausgekommen. Ach und noch etwas, mein Herr: „Fräulein“ sagt man heute nicht mehr, das ist veraltet, diskriminierend und ungleich behandelnd. Das Wort wurde bereits 1972 aus dem Amtsdeutsch gestrichen, also schon viel länger, als es den TV-L gibt.

Mit kokettem Augenaufschlag verließ sie lächelnd den Tisch.

H: Das kostet extra Trinkgeld, mein Freund!

Nach drei Minuten betretenem Schweigen, in denen Walter etwas auf seine Bierdeckel kitzelte, war Walter wieder so weit gefasst, sich einem anderen Thema zuzuwenden. Allerdings merkte man ihm seinen Hopfenhut, nicht zuletzt durch den Obstlernachschlag, jetzt deutlich an.

W: S-sooooo ... mein Lieber! Od-oder wie war das? Prost erstma!

Walter wendete sich nun Heinz zu.

W: D-da sich ja nu ... nun j-gerade so histo ... historische Dinge jähren, weißte? Kein Fräulein mehr, kein BAT ... und dings, Hartz IV jib's auch nimmer! Prost erstma. Also ..., hab ich mir für uns b-beide so ein Spiel ausgedacht. Samma ... hast Du Dir schon mal vorgestellt, was hätte s-sein können ..., wenn man in so Schlüss'l-momenten von unserm ... unserm Wirk'n und Seins ... Du weißt schon, einfach and're Entscheidungen jet-roffen hätte? Ich tra-trage Dir jetzt immer so einen Punkt vor ... und Du musst mir sag'n, was dann p-passiert wäre. Deal?

Er legte die Bierdeckel schön sortiert vor sich hin.

W: Pass... pass mal auf, Heinz. Was wäre ejntlich gewesen, wenn ... wenn man 2015 die Privatisierung vom Mess- und Eichwesen doch beschlossen hätte? ... Und was, wenn das Eichwesen kein Jeld mehr erwirtschaften müsste, sondern ... weißte ... tatsächlich den Verbraucherschutz über alles stelln könnte? ... Wenn Messgeräte einfach weiter innerstaatlich jeregelt jeblyben wären? ... Und ein zentrales Eichwesen in Deutschland ... statt diesem föderalen System und dieser Kleinstaateneicherei ..., wenn das jekommen wäre? ... Und ... hicks ... was wäre, wenn ICH damals DEIN Chef jeworden wäre?

H: Walter ... Du glaubst gaaar nichd, wie feertig Du mich machst!!!!

Da meldete sich plötzlich Klaus-Dieter zu Wort, der war unbemerkt wieder zurück in die Wirtschaft gekommen und hatte sich an den im Dunklen liegenden Nachbartisch gesetzt und zugehört. Immer noch leicht undeutlich propagierte er vor sich hin: Blööödes Über, ich faaahre nur mit echten Taxen und mit geeichten Taxametern ... die Welt wird immer verrüchter!

Aber wo ich schohmal zugehört hab, boah, Walter ... Wenn die das Eichwesen privatisiert hätten, dann gute Nacht! Dann würde die Eich-Mafia heute Schutzgeld für jede Waage verlangen. Ich wette, mein Pierglas hier wäre dann auch nur noch zu 80 Prosend voll, weil der Agdionär den Rest wegsäuft!

Aber wenn wir den Verbrauuuerschuds wirglic an erste Stelle schdellen dührfdn, das wäre der Hammer ... (lallt) ... Stell dir vor, ein Ahmt, das nicht auf die Kohle guckt! Die würden den jroßen Gonsernen so richtig die Hammelbeine langziehen. Wir wären die Könige der Konsumenten, Walter. Die Könige!

Und genau, richtig! Ja, scheiß auf die EU-Harmonisierung! Wir hätten unsere eigenen, schönen, komplizierten deutschen Regeln behalten. Niehmand bfuscht uns beim Eichen rein. Das war noch echte Bürokratie mit Herz, damals!

Und dann jenau, alle an einem Schdrang!!! Endlich kein Hickhack mehr zwischen den Bundesländern! Ein Chef, eine Plakette, kein fieses Kompetenzjerangel. Keine Besserwisserei! Aber wahrscheinlich hätte die Zentrale dann in Berlin gesessen und die hätten die Termine komplett verpeilt und die Kassen für andere Sachen jeblünderd ...

Aber Heinz, wenn Walde dein Schäff jeworn währe, hah: Dann hätten wir das Deutsche Eichamt jeroggd! Wir hädden wahrscheinlich die Vier-Tage-Woche eingeführt, Freibier aus geeichten Krügen ab 14 Uhr und absolute Weltherrschaft im Messwesen.

Du wärst der bestimmt der beste Boss aller Zeiten gewesen, Walter. Echt jetzt. Prost!

Und wie aus einem Munde antworteten Heinz und Walter: Prost Klaus-Dieter, Du machst uns ferdich!

Heinz & Walter ■

Gewerkschaftstag 2026 der Gewerkschaft BTB Bund 2026**Technik und Naturwissenschaft verbindet**

Der BTE war zu Gast beim Bundesgewerkschaftstag der BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft, der vom 11. bis 13. Juni 2026 in Erfurt stattfand.

Der Gewerkschaftstag wurde vom BTB-Bundesvorsitzenden Jan Seidel eröffnet, der 78 Delegierte sowie zahlreiche Ersatzmitglieder im Dorint Hotel in Erfurt begrüßen konnte. Alle Landesverbände und Unterorganisationen wie die GIS – Gewerkschaft Infrastruktur und Straße und der BTÜ – Beschäftigte in der Technischen Überwachung sind mit Teilnehmenden vor Ort gewesen. Darüber hinaus haben auch die Vorsitzenden



v.l.n.r.: Ronald Kraus, BTE-Bundevorsitzender, Jan Seidel, BTB-Bundesvorsitzender, Carsten Fiebig, BTE-Landesverband Niedersachsen

der BTE – Gewerkschaft Mess- und Eichwesen, Ronald Kraus, und des BDF – Bund Deutscher Forstleute, Dirk Schäfer, am BTB-Bundesgewerkschaftstag teilgenommen. Sowohl BTE als auch BDF sind der Gewerkschaft BTB als Partnergewerkschaften eng verbunden, alle drei unterstützen sich gegenseitig bei der Verwirklichung vieler Ziele.

Nachdem sich das Tagungspräsidium schnell gebildet hatte und gewählt worden war, wurde eine neue Satzung diskutiert, zur Abstimmung gestellt und durch die Delegierten beschlossen. Dies war notwendig geworden, weil es auf Betreiben anderer Gewerkschaften eine gerichtliche Feststellung zur Funktion von Gewerkschaften gibt, die nunmehr in vielen Punkten noch deutlicher untermauert worden ist.

Nach der Entlastung des Vorstandes haben die Dele-

gierten diesen neu gewählt und dabei Jan Seidel als BTB-Bundesvorsitzenden bestätigt. Als Mitglieder der Bundesleitung wurden neben Seidel auch Michael Brendle als Schatzmeister und die Kollegin Michaela Gebele sowie die Kollegen Frank Schönborn, Axel Weyland, Hermann Gossel und Marcel Rath als weitere Stellvertreter gewählt.

Am frühen Abend sind die ersten von insgesamt 35 Anträgen zur Abstimmung gestellt worden, hierzu gab es jeweils Empfehlungen des Präsidiums. Unter anderem wurde ein Antrag zur Anpassung der Anlage 23 „Technische Beschäftigte im Eichdienst“ in der Entgeltordnung zum TV-L (Teil II Abschnitt 23) durch die Fachgruppe BTE im BTB Niedersachsen eingebracht. Durch seine Mitgliedschaft in beiden Gewerkschaften kann der BTE in Niedersachsen Anträge bei der Gewerkschaft BTB auch auf Bundesebene einbringen. Der Antrag wurde als Arbeitspapier an die zuständige Tarifkommission weitergeleitet und dieser damit – wie auch die anderen Aufträge zur Änderung der Anlage 22 mit ähnlichem Dilemma sowie mit der Angabe von veralteten Berufen und längst vergessenen Messgeräten – als Aufgabe übertragen. Am nächsten Vormittag sind die noch verbliebenen Anträge abgestimmt worden.

Im öffentlichen Teil der Veranstaltung haben der dbb-Bundesvorsitzende Volker Geyer und die Thüringer Landtagsabgeordnete Janine Merz die Bedeutung des öffentlichen Dienstes in der Gesellschaft und somit auch von uns Kolleginnen und Kollegen als Garanten für einen starken und funktionsfähigen Staat herausgestellt. Es folgten Impulsvorträge der Staatssekretäre Stephan König und Dr. Tobias Knoblich zur Digitalisierung und zur Nutzung von KI. Anschließend gab es eine von Maximilian Feichtner (Vorsitzender Berlin/Brandenburg) moderierte Podiumsdiskussion mit Jan Seidel und Volker Geyer über Fragen, die am Vormittag in einer Online-Abstimmung unter den Teilnehmenden gestellt wurden. „Ich freue mich sehr auf die weitere Zusammenarbeit für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst. Packen wir es an!“, so Geyer in seinem Schlusswort.

Beendet wurde der Gewerkschaftstag mit einem von Ronald Kraus und mir geführten Stadtspaziergang auf der Suche nach dem alten Eichamt in Erfurt, in dessen Gebäude heute nach eigener Auskunft das Hotel Am Kaisersaal residiert.

Carsten Fiebig ■

Eichfähige Mengenmessung an Trailerwechselstationen als messtechnische Herausforderung

Wasserstoff fair abrechnen – Warum die richtige Messtechnik entscheidend ist!

Mit dem Ausbau der Wasserstoffinfrastruktur entstehen in Deutschland zunehmend dezentrale Versorgungskonzepte. Neben **Wasserstofftankstellen** gewinnen insbesondere **Trailerwechselstationen** an Bedeutung. Sie ermöglichen die Versorgung von Industrieunternehmen, Forschungseinrichtungen oder regionalen Verteilnetzen auch dort, wo noch keine Pipeline-Infrastruktur verfügbar ist.

Damit rückt eine Fragestellung in den Fokus, die für das Mess- und Eichwesen von zentraler Bedeutung ist: Wie kann die tatsächlich übergebene Wasserstoffmenge zuverlässig, nachvollziehbar und eichrechtskonform bestimmt werden?

tes Beispiel verdeutlicht die Größenordnung: In einem Wasserstofftrailer mit 24 Kubikmeter Speichervolumen entspricht eine Temperaturänderung von 20 auf 30 Grad Celsius bei 300 bar einer Änderung der gespeicherten Wasserstoffmasse von rund 14 Kilogramm. Dies entspricht nahezu drei vollständigen Betankungen von Brennstoffzellenfahrzeugen mit jeweils fünf Kilogramm Tankkapazität.

In der Praxis ist dabei nicht nur die Temperaturänderung selbst relevant, sondern auch die Frage, ob die gemessene Temperatur den tatsächlichen mittleren Gaszustand im Behälter ausreichend genau abbildet.



Neue Anwendungen – bekannte Grundsätze

Ob Erdgas, Strom oder Wasserstoff: Die Grundprinzipien des gesetzlichen Messwesens bleiben unverändert. Messwerte müssen richtig, nachvollziehbar und rückführbar sein. Gleichzeitig müssen sie als Grundlage für eine rechtssichere Abrechnung dienen.

Bei Wasserstoffanwendungen ergeben sich jedoch besondere Randbedingungen. Die früher angewendete PVT-Methode (PVT steht für Pressure, Temperature, Volume), bei der über eine Kombination aus Druck und Temperatur die Masse rechnerisch ermittelt wurde, war besonders bei starken Temperaturschwankungen im Außenbereich unpräzise. Dies hatte zur Folge, dass Kunden bei steigenden Tagestemperaturen in den Lieferungen benachteiligt wurden.

Je nach Betriebsbedingungen können Temperaturänderungen von 20 bis 30 Grad Celsius bei indirekten Berechnungsverfahren zu relevanten Abweichungen der ermittelten Wasserstoffmenge führen. Ein vereinfach-

Temperatursensoren reagieren verzögert, erfassen nur lokale Messpunkte und können durch Einbauposition, Sonneneinstrahlung oder Temperaturgradienten beeinflusst werden. Bereits geringe Abweichungen bei der Temperaturerfassung können sich bei großen Wasserstoffmengen unmittelbar auf das Abrechnungsergebnis auswirken.

Zu Recht wurde daher von den Behörden der Einsatz von Messverfahren gefordert, die diese Einflussgrößen minimieren und eine zuverlässige sowie nachvollziehbare Abrechnung ermöglichen. Direkte Massemessungen haben sich hierfür in vielen Anwendungen als besonders geeignet erwiesen. 2019 konnte Trigas in Zusammenarbeit mit großen Gasherstellern die ersten Lösungen für Lieferfahrzeuge mit entsprechender Baumusterprüfbescheinigung auf den Markt bringen. Vor ähnlichen Herausforderungen stehen nun auch Trailerwechselstationen, sobald ein Trailer von mehr als nur einem einzigen Kunden genutzt wird.

Nicht selten werden aus diesen Behältern mehrere

Kunden bedient. Ein typisches Beispiel sind Industrie- oder Technologieparks, in denen mehrere Verbraucher aus einer gemeinsamen Trailerwechselstation versorgt werden. Während ein Labor möglicherweise nur wenige Kilogramm Wasserstoff pro Tag benötigt, kann ein Produktionsbetrieb ein Vielfaches davon beziehen. Die Messlösung muss daher sowohl sehr kleine als auch sehr große Durchflüsse mit gleicher Zuverlässigkeit erfassen können.

Messtechnische Herausforderungen

Die Applikation der Wasserstoffmessung an Trailerwechselstationen hat besondere messtechnische Herausforderungen. Neben den hohen Betriebsdrücken sind besonders die stark schwankenden Durchflussraten sowie unterschiedliche Druckverhältnisse während der Entleerung eines Trailers für eine Messung schwierig. Während zum Beispiel ein Labor als Kunde nur sehr geringe Wasserstoffmengen entnehmen wird, kann ein Produktionsbetrieb auf dem gleichen Gelände größere Mengen beziehen. Anders als bei den Lieferfahrzeugen, bei denen die Abtankraten mehr oder weniger gleichbleiben, gibt es daher bei den Trailerwechselstationen einen sehr großen möglichen Messbereich, den die Durchflussmessung abdecken muss.

Mit einem Sensor, wie bei den Lösungen für die Lieferfahrzeuge, konnte dieser Bereich nicht abgedeckt werden. Entweder der Sensor konnte die hohen Durchflüsse nicht bewältigen oder – größer dimensioniert – war er im unteren Bereich zu ungenau. **Welches Messprinzip bietet für große Durchflussmessbereiche und schwankende Drücke immer noch die erforderliche Genauigkeit?** In Fachkreisen wird derzeit intensiv diskutiert, welche Messprinzipien sich für die eichfähige Wasserstoffmessung langfristig etablieren werden.

Grundsätzlich lassen sich zwei Ansätze unterscheiden:

Die direkte Erfassung des Massendurchflusses mittels Coriolis-Messung würde eine zuverlässige und genaue Erfassung der abgerechneten Mengen ermöglichen, hat aber das Problem des eingeschränkten Messbereichs. Muss man daher wieder auf das alte Verfahren aus der Umrechnung mit Druck- und Temperaturwerten zurückgehen? Beide Ansätze verfolgen das gleiche messtechnische Ziel, unterscheiden sich jedoch deutlich hinsichtlich ihrer metrologischen Aussagefähigkeit unter schwankenden Umgebungsbedingungen.

Aus Sicht vieler Messtechnikexperten bietet die **direkte Massenmessung wesentliche Vorteile**. Die tatsächlich

übertragene Masse wird unmittelbar erfasst, ohne dass zusätzliche Stoffdatenmodelle oder Umrechnungen erforderlich sind. Dadurch reduziert sich die Anzahl der Einflussgrößen, die das Messergebnis beeinflussen können. Gerade bei hohen Drücken und dynamischen Betriebszuständen gewinnt dieser Aspekt an Bedeutung.

Die PVT-Methode ist preislich günstiger, unterliegt aber Einflüssen, die die Aussagekraft einschränken können. Dennoch stellt sie in Anwendungen mit stabilen Betriebsbedingungen weiterhin eine etablierte und wirtschaftlich sinnvolle Lösung dar.

Anforderungen aus Sicht des Eichwesens

Für Behörden, Konformitätsbewertungsstellen und Hersteller stellt sich dabei nicht nur die Frage nach der Messgenauigkeit. Mit dem zunehmenden Einsatz von Wasserstoff als Energieträger rücken auch regulatorische Fragestellungen stärker in den Fokus. Nationale und europäische Institutionen arbeiten derzeit daran, geeignete Rahmenbedingungen für eine rückführbare und eichrechtskonforme Wasserstoffmessung entlang der gesamten Lieferkette zu schaffen. Ebenso relevant sind:

- die langfristige Stabilität des Messsystems
- die Rückführbarkeit der Messwerte
- die Prüfbarkeit im Feld
- die Wiederholbarkeit von Messergebnissen
- die Wirtschaftlichkeit wiederkehrender Eichungen

Die praktische Erfahrung zeigt, dass die Akzeptanz neuer Messsysteme häufig nicht allein von ihrer technischen Leistungsfähigkeit abhängt. Entscheidend ist auch, wie einfach sie sich in bestehende Betriebsabläufe integrieren und über ihren gesamten Lebenszyklus prüfen lassen.

GH2 HUB: Direkte Massenmessung für Trailerwechselstationen

Vor diesem Hintergrund hat TrigasDM das System GH2 HUB für die **eichfähige stationäre Wasserstoffmessung** entwickelt. Die Anlage wurde speziell für die Entleerung von Wasserstofftrailern konzipiert. Sie basiert auf dem Coriolis-Messprinzip, das sich bereits bei Lieferfahrzeugen und Messungen an den Wasserstoffquellen bewährt hat.

Je nach Anwendung können bei dieser Lösung aber ein oder zwei Sensoren eingesetzt werden, um große Dynamikbereiche zwischen geringen und hohen Durch-

flussraten abzudecken. Eine entsprechende Steuerung schaltet dabei eigenständig von einem kleineren auf einen größeren Messbereich um und wieder zurück, bevor ein Messbereich erreicht wird, bei dem die geforderte Genauigkeit mit dem aktiven Gerät nicht mehr eingehalten werden kann.

Neben der eichfähigen Erfassung der übertragenen Wasserstoffmenge bietet das System Funktionen zur automatischen Steuerung des Entleerungsvorgangs und lässt sich nahtlos in bestehende Anlagen integrieren. **Damit existiert nun eine Lösung, die beides vereint: Direkte Massemessung für eine korrekte und umgebungsunabhängige Messung und die geforderten großen Messbereiche.**

Ein besonderes Merkmal ist das Servicekonzept: Wiederkehrende Eichungen können mit mobilen Referenzsystemen direkt vor Ort durchgeführt werden. Dadurch

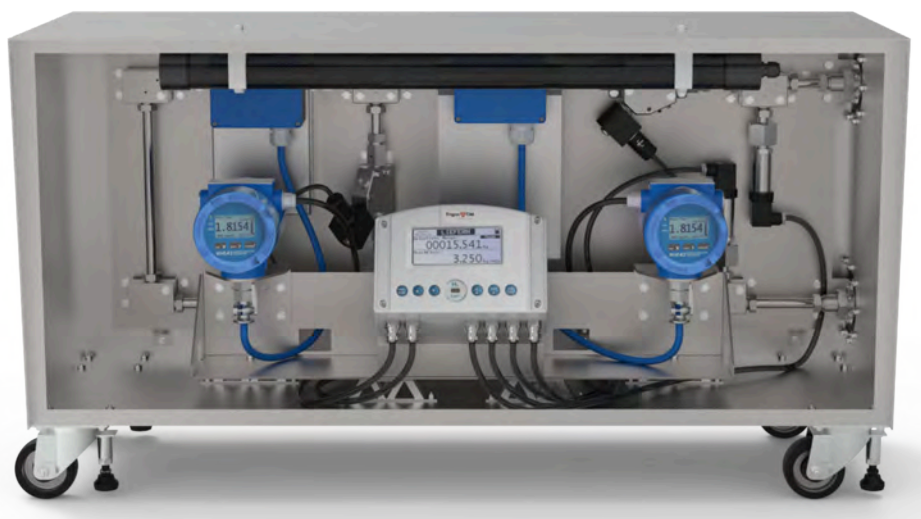
Messwerte belastbar sind.

Für das Mess- und Eichwesen eröffnet sich damit die Chance, die Standards einer entstehenden Infrastruktur frühzeitig mitzugestalten. Die Diskussion über geeignete Messprinzipien zeigt bereits heute, dass metrologische Qualität ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Wasserstoffwirtschaft sein wird.

Welches Verfahren sich langfristig im Markt durchsetzt, wird neben den metrologischen Eigenschaften auch von regulatorischen Anforderungen, Verfügbarkeit und Wirtschaftlichkeit abhängen.

Drei Fragen an TrigasDM

TrigasDM engagiert sich seit vielen Jahren in der Entwicklung hochgenauer Durchflussmesstechnik sowie in der Kalibrierung und metrologischen Absicherung



werden **Anlagenstillstände reduziert und die Verfügbarkeit erhöht**. Neben den technischen Vorteilen bietet dieser Ansatz auch wirtschaftliche Vorteile. Vor-Ort-Prüfungen reduzieren den organisatorischen Aufwand und vermeiden längere Unterbrechungen des Anlagenbetriebs, was insbesondere bei kontinuierlichen Versorgungsprozessen von Bedeutung ist.

Metrologie als Enabler der Wasserstoffwirtschaft

Bei Diskussionen über die Energiewende werden häufig Elektrolyseure, Speichermöglichkeiten und Transporttechnologien diskutiert. Weniger sichtbar, aber ebenso entscheidend ist die **Rolle der Messtechnik**. Denn unabhängig vom eingesetzten Versorgungskonzept gilt: Wasserstoff kann nur dann gehandelt und abgerechnet werden, wenn die zugrunde liegenden

anspruchsvoller Gasanwendungen. Die Erfahrungen aus Wasserstoffprojekten, Kalibrierlaboren und Feldanwendungen fließen dabei unmittelbar in die Entwicklung neuer eichfähiger Messlösungen ein.

Warum beschäftigt sich TrigasDM intensiv mit der Wasserstoffmessung?

Wasserstoff stellt aufgrund seiner physikalischen Eigenschaften besondere Anforderungen an die Messtechnik. Als Spezialist für hochgenaue Durchflussmessung sehen wir hier die Möglichkeit, unsere langjährige Erfahrung in neue Anwendungen einzubringen.

Warum setzt TrigasDM auf die direkte Massemessung?

Aus metrologischer Sicht bietet die direkte Erfassung

der Masse wesentliche Vorteile hinsichtlich Nachvollziehbarkeit und Rückführbarkeit. Gerade im gesetzlichen Messwesen sind dies zentrale Anforderungen.

Welche Entwicklung erwarten Sie für die kommenden Jahre?

Wir erwarten eine deutliche Zunahme eichpflichtiger Wasserstoffanwendungen. Damit steigt auch die Bedeutung von Prüf- und Kalibrierverfahren sowie von Messsystemen, die über ihren gesamten Lebenszyklus wirtschaftlich betrieben werden können.

Vertrauen in Wasserstoff beginnt mit Vertrauen in die Messung. Mit dem Übergang von Pilotprojekten zu einer flächendeckenden Wasserstoffwirtschaft wird die zuverlässige und nachvollziehbare Erfassung von Wasserstoffmengen zu einer Grundvoraussetzung für Handel, Abrechnung und regulatorische Akzeptanz. Die Fähigkeit, Wasserstoff korrekt und wirtschaftlich zu messen, wird damit zu einem entscheidenden Erfolgs-

faktor für die gesamte Wertschöpfungskette.

Kurzprofil TrigasDM

TrigasDM entwickelt und fertigt hochgenaue Durchflusssmesstechnik „Made in Germany“ in Neufahrn bei München. Das Schwesterunternehmen TrigasFI ist ein ISO 17025-akkreditiertes Kalibrierlabor für Flüssigkeiten und Gase und unterstützt mit hochwertigen, rückführbaren Kalibrierungen – auch unter anspruchsvollen Bedingungen. Informationen: www.trigasdm.com.

Kontakt für Fachgespräche und Vorführungen

Raphael Michael, M.Sc.

raphael.michael@trigasfi.com

TrigasDM GmbH

Erdinger Straße 2b

85375 Neufahrn

Treffen der Beschussamtsleiter in Köln

Am 11. und 12. August 2026 trafen sich die Leiter der deutschen Beschussämter in Köln, um den Arbeitskreis vorzubereiten, der im September vom Beschussamt Mellrichstadt ausgerichtet wird. Bei dieser Gelegenheit haben die Teilnehmer auch das Beschussamt in Köln besichtigt.

An der geplanten Sitzung des Arbeitskreises werden auch Vertreter des Bundesinnenministeriums (BMI), der Physikalisch-Technischen Bundesanstalt (PTB), des Bundeskriminalamtes (BKA) und des Nationalen Waffenregisters (NWR) teilnehmen.

Christoph Menzebach ■



Teilnehmer des Vorbereitungstreffens in Köln (v. l. n. r.): Dr. Peter Dallhammer (Leiter Beschussamt Ulm), Lucian Beck (Leiter Beschussamt Mellrichstadt), Christian Meinhardt (Leiter Beschussamt Suhl), Christof Menzebach (Fachbereichsleiter Beschussamt Köln), Andreas Unseld, (Leiter Beschussamt München), Joachim Mollen (stellv. Fachbereichsleiter Beschussamt Köln), Dr. Sung-Pil Yun (Beschussamt Köln)

Meckern macht frei. Oder doch nicht?

Zunehmend hat man das Gefühl, die Zeiten werden schwieriger, früher war alles besser. Oder wird nur mehr gemeckert, ist man einfach nur unzufriedener? Ohne Grund? Woran liegt das? Und wie kann man das ändern?

Ob wir heute mehr meckern als früher, ist schwer in Zahlen zu fassen, aber es wird **lauter und sichtbarer** wahrgenommen. Früher wurde im privaten Kreis oder am Stammtisch gemotzt, heute passiert ein großer Teil davon öffentlich und in Sekunden auf Social Media oder in Kommentarspalten.

Die **digitale Sichtbarkeit** ist ein Faktor – Netzwerke bieten eine sofortige Bühne für Frust und Ärger. Hinzu kommt dadurch verursachter **permanenter Stress** – viele Menschen fühlen sich durch Reizüberflutung, Tempo und Erreichbarkeit stärker belastet. Darüber hinaus erzeugen Dauerkrisen, globale Schreckensnachrichten und Ungewissheiten ein generelles Grundrauschen an Sorgen. Meckern dient dann oft als schnelles Ventil, um Druck abzubauen, ohne dass direkt eine Lösung gesucht wird, eine **Kultur des „Dampfablassens“**.

Manche Menschen kommen vor lauter Meckern gar nicht mehr zum Arbeiten. Und das Schlimmste ist, sie ziehen andere mit runter. Denn wer jammert, nur Probleme sieht und Ausreden sucht, bremst und beeinflusst das ganze Team. So entsteht ein kollektiver Produktivitätsverlust. Warum? Weil das Umfeld das eigene Denken formt. Menschen passen sich an. Wir übernehmen Stimmungen, Denkweisen und sogar Sprache. Nicht, weil wir das wollen, sondern unbewusst. Wenn Mitarbeiter dagegen in einem Team sind, das positiv ist, Lösungen sucht und gemeinsam Ziele verfolgt, dann werden alle mitgezogen. Denn Erfolg ist ansteckend – genauso wie Negativität. Daher sind Dauernörgler vor allem für ihre Kollegen eine Zumutung. Und ich rede hier nicht von konstruktiver Kritik – die ist wichtig, keine Frage. Aber wer ständig nur meckert, ist nicht kritisch, sondern destruktiv. Und das kann sich kein Team auf Dauer leisten.

Carsten Maschmeyer, deutscher Unternehmer und Investor („Die Höhle der Löwen“)

Meckern war zu allen Zeiten ein deutsches (und menschliches) Kulturgut. Schon früher wurde über das Wetter, die Politik oder die Jugend geschimpft. Neu ist vor allem, dass negative Stimmungen im Netz extrem schnell anstecken und sich dadurch verstärken.

Wenn man in der Geschichte zurückblickt, stößt man auf das **preußische Obrigkeitsdenken**, das auch heute noch in uns verankert ist. Die preußischen Tugenden kennen vor allem Unterwerfung und weniger Spontaneität und Optimismus. Die Deutschen nehmen die Dinge nicht gerne selbst in die Hand, sondern versuchen, jemanden zu finden, dem sie die Verantwortung übergeben können.

Außerdem gibt es den Begriff der **„German Angst“**. Das bedeutet: Die Deutschen stapeln gerne tief. Schon früher haben sie, wenn sie Fußball gespielt haben, gesagt: „Ob wir es schaffen mit der Weltmeisterschaft?“ Dahinter steckt eine gewisse Strategie, die auch in der Wirtschaft praktiziert wird: Die anderen erst mal durch Tiefstapeln in Sicherheit wiegen und so tun, als ob man nicht so viel draufhat. Im entscheidenden Moment zeigt man dann, was man wirklich kann, um so den Erfolg zu verbuchen.

Warum meckert man?

Meckern und Jammern können unterschiedliche Funktionen haben, aber eines ist ihnen gemeinsam: Meistens hat beides einen **Gefühlausdruck**, den wir als Gegenüber oder Beobachter eher mit **negativen Gefühlen** in Verbindung bringen – Genervtheit, Überlastung, Wut, Angst, Unzufriedenheit, Gereiztheit. Von diesen Gefühlen wollen wir tendenziell eher weniger in unserer Umgebung haben. Damit übersehen wir aber die Funktionen, die das Gemecker und Jammern auch haben kann.

Jammern kann mehrere Funktionen haben:

- Jammern **zur Entlastung**: Es dient zur eigenen Entlastung und zum Abbau von Stress und Anspannung. Nach dem Motto: Ich muss loswerden, was mich momentan belastet. Und das Teilen mit anderen Menschen entlastet tatsächlich. Also ein guter Grund, mal loszujammern.
- Jammern, **um in Kontakt zu kommen**: Hier dienen das Jammern und Meckern der Kontaktaufnahme zu anderen Menschen. Zudem dient es dem Abgleich, ob man die jeweilige Situation möglicherweise gleich beurteilt oder gleich belastend empfindet. Dies schafft zum einen eine Kontaktmöglichkeit und zum anderen auch eine Zugehörigkeit.
- Jammern **aus Solidarität**: Hier haben wir den Fall, dass wir uns von anderen Jammerern anstecken las-

sen und mit ihnen jammern, um unsere Solidarität und Loyalität zu bekunden. Also hat dies auch eine soziale Funktion, denn dadurch versichern wir unserem Gegenüber: Du bist damit nicht alleine, mir ergeht es ähnlich.

- Jammern, **um Aufmerksamkeit zu erhalten**: Hier geht es beim Jammern darum, dass sich andere Menschen uns zuwenden, uns Trost und Anerkennung aussprechen, sich um uns kümmern oder uns helfen.

Grundsätzlich haben Menschen ein unterschiedliches Temperament. Manche sind impulsiver, andere sind gelassener. Dazu sind manche Typen eher extrovertiert, teilen sich gerne und viel mit. Andere Menschen sind eher introvertiert und lassen weniger von sich raus. Darüber hinaus haben Menschen vielleicht auch gelernt, dass es ihnen guttut, Dampf abzulassen. Andere Menschen nutzen wiederum ihre Energie eher anders und überlegen früher: Was kann ich denn nun tun, damit es mir bessergeht? Sie finden schneller und ruhiger Lösungen.



Ist zu viel Gemecker schlecht für die Gesundheit?

Jammern an sich ist erst mal eine Emotion. Eine Unmutsbezeugung. Wenn uns zu kalt oder zu warm ist, dann fangen wir an zu jammern. Das ist automatisiert. Wir signalisieren damit unserem Gegenüber zum Beispiel: Mach' doch mal das Fenster auf. Jammern ist hier eine Art **Kommunikationsmittel** mit latenter Aufforderung. Auch wenn jemand Sorgen hat und deswegen jammert, ist dies ein Signal. Dieser Mensch möchte indirekt sagen: „Ich brauch' mal deine Hilfe. Ich schaffe das Leben gerade nicht alleine und brauche deswegen dein Ohr oder deine Unterstützung.“

Wenn man sich in einer Spirale aus Negativität, Beklagen und Anschuldigen befindet, kann dies die **eigenen Gefühle anhaltend beeinträchtigen**. Man kann sich

die negativen Gefühle sozusagen herbeijammern und nur noch das Schlechte, Besorgniserregende und Ängstigende wahrnehmen. Das verengt unseren Fokus. Die schönen Seiten des Lebens werden ungleich kleiner und rücken in den Hintergrund. Das ist nicht hilfreich. Denn neben allem, was uns momentan ja auch zu Recht besorgt, gibt es bestimmt auch noch die **guten Dinge im Leben**, die parallel existieren dürfen. Wer diese **innere Freiheit** hat, **das Gute zu sehen und das Schlechte zu beklagen**, kommt wieder in **Balance**.

Welche Formen des Gemeckers gibt es?

Zum einen gibt es das oben beschriebene **Appellnörgeln**, mit der Bitte oder Aufforderung an andere verbunden, etwas für mich zu tun.

Zum anderen gibt es auch das **Solidaritätsjammern**, zum Beispiel wenn man im Fahrstuhl sagt: „Ach Mensch, das Wetter ist heute wieder so schlecht“, hat man sofort Kontakt. Das solidarische Nörgeln funktioniert auch auf einer Party beim Bekanntschaften machen. Wenn man zu jemandem sagt, den man nicht kennt: „Die Musik ist wirklich laut, oder?“, dann hat man gleich einen Eisbrecher.

Meckern in seiner schlimmsten Form ist das **Taktikjammern**. Auch hier ein Beispiel: Ein Kollege oder eine Kollegin jammert schon den ganzen Tag, dass er oder sie so viel zu tun hat und abends doch eigentlich zu einem Geburtstag möchte. Die Person nörgelt so lange, bis man sagt: „Komm', gib' mal rüber, ich mach' das.“ Und dann sitzt man da und schiebt Überstunden, während der Kollege oder die Kollegin schon auf dem Geburtstag feiert.

Und dann gibt es noch das **strategische Jammern**. Man geht beispielsweise zu seinem Chef und sagt, man wolle mehr Geld. Und der Chef sagt: „Ach, wir haben so viele Erlöseinbrüche und es ist alles so unsicher geworden, wir können uns das im Moment leider nicht leisten.“ Das ist strategisches Jammern, um etwas zu erreichen. Nämlich, keine Gehaltserhöhung einzuräumen.

Meckern, Jammern, Nörgeln – alles das Gleiche?

Meckern, Jammern und Nörgeln drücken Unzufriedenheit aus, unterscheiden sich jedoch in ihrer Tonlage, der Haltung der Person und dem genauen Ziel der Beschwerde.

Meckern

Was es ist: Das laute, direkte Äußern von Unmut oder Ärger über eine konkrete, meist aktuelle Situation.

Haltung: Aktiv und direkt. Man fordert oft eine Änderung oder lässt einfach kurz „Dampf ab“.

Beispiel: „Das Essen ist schon wieder kalt!“

Jammern

Was es ist: Das weinerliche, oft klagende und leidende Beklagen des eigenen Zustands oder Schicksals.

Haltung: Passiv und in einer Opferrolle. Es geht weniger um eine Lösung, sondern um Mitleid, Trost oder das Wälzen von Problemen.

Beispiel: „Immer trifft es mich, ich habe aber auch ein Pech im Leben.“

Nörgeln

Was es ist: Das dauerhafte, kleinliche und unzufriedene Kritisieren von allem und jedem.

Haltung: Chronisch unzufrieden, nervig und gegen das Umfeld gerichtet. Es ist oft grundlos oder an Kleinigkeiten festgemacht, ohne dass man etwas Konstruktives beitragen will.

Beispiel: „Der Stuhl steht schief, das Wetter ist schlecht und die Musik ist zu laut.“

Warum sind Meckerer auch gefährlich?

Meckerer sind **Energieräuber**, die unglaublich viel Kraft kosten. Sie sind außerdem sehr egoistisch, ihr Geklammer dreht sich ja fast ausschließlich nur um sie selbst. Wenn man sich vorstellt, man trifft bei der Arbeit auf einen Dauernörgler – dem erzählt man, dass man die Aufgaben in seinem Job mag und gut mit der Geschäftsleitung klarkommt. Und der Dauernörgler sagt dann: „Was? Du kannst mit diesen Leuten? Das ist doch unterirdisch!“ Und lässt ab da keine Gelegenheit aus, einen zu kritisieren, seinen Job zu bekritteln und die Geschäftsführung schlechtzumachen. Der Taktik-Jammerer arbeitet ausdauernd und mit vielen kleinen scharfen Spitzen. Langfristig wird man ganz unerschwellig nicht mehr die Energie und die Freude haben, die man heute hat und die einem momentan hilft, seine Aufgaben zu lösen.

Was muss ich tun, damit ich nicht zum Dauermeckerer werde?

- Man sollte sich zunächst fragen: Wie sieht mein Leben aus? Beschwerde ich mich ständig? Man sollte sich darüber im Klaren sein, dass man früher oder später beim Psychologen oder Psychiater landet, wenn man ständig nörgelt, weil dies zu einer negativen Gedankenspirale führt. Es gibt hierfür die Diagnose der **Jammer-Depression**. Natürlich gibt es immer mal Momente im Leben, wo etwas nicht gut läuft. Da muss man dann durch, da darf man auch

mal ein bisschen jammern.

- Man sollte sich von Dauer-Nörglern fernhalten. Nörgeln ist wie eine ansteckende Krankheit und kann mich mit runterziehen.
- Damit die Psyche gesund bleibt, sollte man auch seinen Körper gesund halten – sich also gesund ernähren, einen guten Freundeskreis pflegen, Menschen um sich herumhaben, die für einen da sind. Freunde bilden einen sicheren Hafen in Zeiten, in denen es mal nicht so gut läuft.



- Man kann ein Glückstagebuch führen. Das heißt, man schreibt ausschließlich auf, was am Tag gut läuft, sodass man die Aufmerksamkeit nicht automatisch nur auf die negativen Dinge lenkt, sondern auf die positiven. So kann man auch herausfinden, was man mag und womit es einem gutgeht.

Meckern wir heutzutage mehr als vor 50 oder vor 20 Jahren?

Die Angst vor dem Existenziellen gibt es eigentlich schon immer in Deutschland – obwohl die Fakten zum Glück heute anders aussehen, schließlich geht es uns wirtschaftlich noch immer sehr gut. Die Angst, dass einem etwas weggenommen wird oder man arbeitslos wird, kommt trotzdem sehr häufig vor, auch bei jungen Leuten. Natürlich wird manchmal auch zu Recht gekammert, wie zum Beispiel beim Thema Umweltverschmutzung und Klimakrise. Das ist eine durchaus realistische Angst. Da sagen mittlerweile viele junge Leute: So kann es nicht weitergehen. In diesem Fall hat Jammern einen Sinn.

Ältere Menschen beschäftigt dagegen ganz andere Sorgen. Bei ihnen stehen die Fragen im Mittelpunkt: Wie kriege ich mein Leben im Alter hin? Schaffe ich das mit meiner Rente? Muss ich Abstriche machen? Das sind richtig existenzielle Ängste, die da hochkommen

und zum Teil auch realistisch sind, Stichwort Altersarmut. Die Menschen haben Angst, ob sie ihre Wohnung halten können. Manche bekommen beim Blick auf ihre Renteninformation einen Schreck und das zu Recht. Diese Angst macht unzufrieden und nörgelig.

Vor 50 Jahren (1970er-Jahre)

Themen: Wirtschaftskrise nach dem Ölboom, Arbeitslosigkeit, Kalter Krieg und Umweltsorgen (wie das Waldsterben).

Art des Meckerns: Es war oft lokal und analog – am Stammtisch, im Schrebergarten oder beim Kaffeeklatsch. Der Frust richtete sich stark gegen konkrete politische Entscheidungen oder die Teuerung des Alltags.

Gefühl: Trotz Krisen gab es einen starken Glauben an den Fortschritt und den stetigen Ausbau des Wohlstands.

Vor 20 Jahren (2000er-Jahre)

Themen: Die Einführung des Euro, hohe Arbeitslosenzahlen (Hartz-IV-Debatten), die Angst vor dem Abstieg des Standorts Deutschland und die „Geiz ist geil“-Mentalität.

Art des Meckerns: Das Internet und Foren kamen auf. Das Jammern erhielt einen neuen digitalen Resonanzraum, blieb aber meist noch an herkömmliche Medien und Stammtischgespräche gebunden.

Gefühl: Es überwog das Gefühl der Stagnation und der Reformmüdigkeit („Das kranke Europa“).

Heutzutage

Themen: Schnelle Überforderung durch globale Krisen, Klimawandel, Kriege, Digitalisierungsdruck und das Gefühl ständiger Erreichbarkeit.

Art des Meckerns: Durch Social Media ist Unmut sofort und massenhaft sichtbar. Jeder kann seinen Ärger über Algorithmen in Sekundenschnelle teilen. Das Netz verstärkt den Tonfall oft ins Extreme.

Gefühl: Studien zeigen, dass besonders jüngere Generationen heute unter starkem Leistungs- und Zukunftsstress stehen. Meckern ist oft kein reines Nörgeln mehr, sondern ein Ausdruck von Hilflosigkeit angesichts einer unübersichtlichen Welt.

Positiv zu denken macht mehr Spaß

Ein bisschen mehr **Leichtigkeit tut der Psyche gut**. Und was der Psyche guttut, bekommt auch dem Körper gut. Und Psychologen haben schon genug zu tun. Das Leben macht schlicht und ergreifend viel mehr Spaß, wenn man fröhlicher und kontaktfreudiger auf Menschen zugeht. Man wird so viel jammerfreie Erlebnisse haben. Und dann kommt man am Ende des Tages nach Hause und sagt: Ach, das war aber ein schöner

Tag. Ich habe interessante Leute kennengelernt, habe ein bisschen geklönt, das war interessant und schön. Ich kann aber auch nach Hause gehen und sagen: Och, das war alles so mies und es waren alle schlecht drauf. Wenn man **mit einem Lächeln und positiv auf Menschen zugeht**, wird man merken: Diese Menschen kommen auch positiv auf einen selbst zurück.

Fazit: Meckern macht frei. Oder doch nicht?

Ja, kurzzeitig macht Meckern frei, weil es den Druck senkt – Frust fließt ab, und der Körper baut Stress ab. Dauerndes Nörgeln schadet jedoch, da es die Stimmung verschlechtert und neue Lasten erzeugt.

Vor- und Nachteile

- **Kurzer Druckabfall:** Hilft, angestauten Ärger loszuwerden.
- **Gemeinschaft:** Schafft oft flüchtigen Halt mit anderen.
- **Energieraub:** Zieht die Laune auf Dauer nach unten.
- **Fokusverlust:** Lenkt von echten Lösungen ab.

Tipps für den Alltag

- **Grenze setzen:** Einmal kurz Dampf ablassen ist okay.
- **Fokus drehen:** Nach Lösungen statt Fehlern suchen.
- **Stopp sagen:** Gedanken im Kopf rechtzeitig bremsen.

Wir Deutschen besitzen ein eigenes Hirnteil. Nicht nur den Stirnlappen, der plant und den Seitenlappen, der vernetzt. Wir haben auch noch den Jammerlappen, der verhindert.

Eckart von Hirschhausen, deutscher Arzt und Fernsehmoderator

Jammern ist menschlich, und ab und zu tut es einfach gut, bei seinen Arbeitskollegen oder seinem Partner mal so richtig Dampf abzulassen. Dennoch gilt auch hier: Die Dosis macht das Gift. Wird das Gejammer nämlich zu einer Gewohnheit, hat dies viele negative Folgen, sowohl für das Privatleben als auch für den Beruf. Wir stecken uns dadurch selber in die Opferrolle, anstatt unser Leben selbst in die Hand zu nehmen und unsere Probleme aktiv zu lösen. Deshalb ist es ratsam, das eigene Verhalten zu beobachten und sich wieder mehr auf die positiven Dinge im Alltag zu konzentrieren. **Weniger meckern bedeutet mehr Glück**, Selbstbestimmung und Zufriedenheit.

Lars Forche ■

Gewerkschaftstag des BTE Rheinland-Pfalz: Mit Zuversicht in die Zukunft

Positive Mitgliederentwicklung und wichtige Weichenstellungen für die kommenden Jahre

Am 4. September 2026 fand in Staudernheim bei Bad Kreuznach der Gewerkschaftstag des BTE-Landesverbandes Rheinland-Pfalz statt. Die Mitglieder nutzten die Zusammenkunft in den Räumlichkeiten des VfL Staudernheim, um auf die vergangenen zwei Jahre gewerkschaftlicher Arbeit zurückzublicken, wichtige Zukunftsthemen zu diskutieren und die Weichen für die Zukunft des BTE Rheinland-Pfalz zu stellen. Der Blick wurde bewusst nach vorne gerichtet, um über aktuelle Herausforderungen des öffentlichen Dienstes, im Speziellen des Mess- und Eichwesens, zu diskutieren. Einen wertvollen Beitrag hierzu leistete der Leiter des Landesamtes für Mess- und Eichwesen Rheinland-Pfalz (LME RP) Ralf Zimmermann, der in seinem Gastvortrag über die **Herausforderungen unserer Zeit** referierte und anschließend Fragen der Anwesenden beantwortete.

Ein wichtiger Tagesordnungspunkt waren die **Neuwahlen des Vorstandes**. Mit der Wahl des neuen beziehungsweise im Amt bestätigten Vorstandes wurde die Grundlage für die weitere erfolgreiche Arbeit des Landesverbandes gelegt.

Großen Raum nahm die Frage ein, wie Nachwuchskräfte für das Mess- und Eichwesen gewonnen und langfristig an den öffentlichen Dienst gebunden werden können. Der zunehmende Fachkräftemangel macht auch vor dem Eichwesen nicht halt. Dabei geht es nicht nur darum, offene Stellen zu besetzen. Vielmehr muss das Berufsbild des Eichwesens stärker in den Blick junger Menschen gerückt und als abwechslungsreiches, verantwortungsvolles und zukunftssicheres Tätigkeitsfeld vermittelt werden. Der BTE setzt sich ausdrücklich für die Förderung des Nachwuchses und die Sicherung qualifizierter Arbeitsplätze im Eichwesen ein.

Auch die **aktuelle Situation im LME RP** wurde intensiv



Von links nach rechts: Martin Friedhoff (Beisitzer), Alexandra Wilhelm (Schriftführerin), Lena Dötsch (stellvertretende Vorsitzende), Sandra Clauß (Beisitzerin), Tina Eisenbrandt (Schatzmeisterin), Kevin Vochtelt (Beisitzer), nicht auf dem Bild Rigobert Biehl (Vorsitzender)

Besonders erfreulich entwickelte sich die Mitgliederzahl des Landesverbandes. Diese konnte in den letzten beiden Jahren um 13 Prozent gesteigert und dabei insbesondere jüngere Kolleginnen und Kollegen für die gewerkschaftliche Arbeit gewonnen werden.

Der positive Mitgliedertrend ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die Interessenvertretung der Beschäftigten im Mess- und Eichwesen weiterhin auf breite Unterstützung stößt. Gerade in Zeiten tiefgreifender Veränderungen im öffentlichen Dienst ist eine starke gewerkschaftliche Gemeinschaft von besonderer Bedeutung.

thematisiert. Dabei standen die Arbeitsbedingungen und die personelle Entwicklung ebenso im Mittelpunkt wie die Frage, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um die vielfältigen Aufgaben des Eichwesens auch künftig zuverlässig erfüllen zu können.

Das Mess- und Eichwesen erfüllt eine wichtige Funktion für Verbraucher, Wirtschaft und fairen Wettbewerb. Gleichzeitig verändern sich die Anforderungen an die Beschäftigten kontinuierlich. Neue Messverfahren, technische Entwicklungen und veränderte Arbeitsabläufe stellen das Eichwesen vor neue Aufgaben.

Ein weiterer Schwerpunkt war deshalb die **Digitalisierung**. Sie bietet zahlreiche Chancen, Arbeitsprozesse effizienter zu gestalten und Verwaltungsabläufe zu vereinfachen. Gleichzeitig darf die technische Entwicklung nicht dazu führen, dass notwendiges Fachwissen und die praktische Kompetenz der Beschäftigten aus dem Blick geraten.

Für den BTE Rheinland-Pfalz bedeutet Zukunftssicherung daher auch, die Beschäftigten bei den Veränderungen mitzunehmen, notwendige Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen und die fachliche Qualität des Eichwesens dauerhaft sicherzustellen. Die Interessenvertretung der Beschäftigten und die Weiterentwicklung des Berufsbildes bleiben damit zentrale Aufgaben der Gewerkschaft.

Auch die **Tarif- und Besoldungspolitik** gehörte zu den zentralen Themen des Gewerkschaftstages. Angesichts des Fachkräftemangels wurde deutlich, dass attraktive Arbeitsbedingungen, eine angemessene Bezahlung und gute berufliche Perspektiven wesentliche Voraussetzungen sind, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Eine leistungsfähige Verwaltung braucht motivierte und gut ausgebildete Beschäftigte. Für das Mess- und Eichwesen gilt dies in besonderem Maße, da Fachwissen, Erfahrung und Verantwortungsbewusstsein wesentliche Voraussetzungen für die tägliche Arbeit sind.

Neben den politischen und fachlichen Themen kam auch die Wertschätzung langjähriger gewerkschaftlicher Arbeit nicht zu kurz. Im Rahmen des Gewerkschaftstages wurden verdiente Mitglieder geehrt und für ihr Engagement und ihre Verbundenheit mit dem BTE Rheinland-Pfalz gewürdigt.

Die Ehrungen machten zugleich deutlich, dass erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit vom persönlichen Einsatz vieler Kolleginnen und Kollegen lebt. Erfahrung und Engagement bilden dabei eine wichtige Grundlage, um die Interessen der Beschäftigten auch in Zukunft wirkungsvoll zu vertreten.

Bei allen sachlichen und teilweise durchaus kontroversen Themen blieb schließlich auch Raum für den persönlichen Austausch. Der gemütliche Teil des Gewerkschaftstages bot Gelegenheit zu angeregten Gesprächen, zum Wiedersehen mit Kolleginnen und Kollegen und zum Knüpfen neuer Kontakte.

So verband der Gewerkschaftstag wichtige gewerkschaftspolitische Entscheidungen mit dem, was eine starke Gemeinschaft ausmacht: gegenseitige Unterstützung, persönlicher Austausch und gemeinsames Engagement.

Mit einer positiven Mitgliederentwicklung, einem neu gewählten beziehungsweise bestätigten Vorstand und klaren Themen für die kommenden Jahre geht der BTE Rheinland-Pfalz gut aufgestellt in die Zukunft. Die Herausforderungen – vom Fachkräftemangel über die Digitalisierung bis hin zu attraktiven Arbeitsbedingungen – sind groß.

Der Gewerkschaftstag hat jedoch gezeigt: **Das Mess- und Eichwesen verfügt über engagierte Beschäftigte und eine Gewerkschaft, die deren Zukunft aktiv mitgestalten will.**

Markus Ducke / Rigobert Biehl ■

Gemeinsam stark – Tag für Tag

Gerechte Löhne, sichere Arbeitsplätze und ein respektvolles Miteinander fallen nicht vom Himmel. Sie sind das Ergebnis unseres gemeinsamen Einsatzes. Tag für Tag geben wir im Beruf alles. Doch echte Anerkennung und gute Arbeitsbedingungen gibt es nur, wenn wir mit einer Stimme sprechen. Jedes einzelne Mitglied macht unsere Stimme lauter und unüberhörbar. Danke, dass Du Teil dieser starken Gemeinschaft bist.

Und wenn noch nicht:

www.bte.dbb.de/mitgliedschaft/online-beitritt

Unsere Gewerkschaft lebt von Deinem Engagement, Deiner Ausdauer und Deiner Solidarität. Lass uns weiterhin füreinander eintreten – denn gute Arbeit verdient echten Respekt! Zusammen bewegen wir die Arbeitswelt von morgen!



Teures Online-Attest:

Warum die Krankschreibung per Fragebogen den Job kosten kann

Wer krank im Bett liegt, scheut oft den Gang in die überfüllte Arztpraxis. Digitale Angebote versprechen schnelle Abhilfe: Ein paar Klicks, ein ausgefüllter Online-Fragebogen, und schon landet das Attest auf dem Smartphone – ganz ohne Wartezimmer und ohne Arztkontakt. Doch Vorsicht: Wer eine solche „Klick-Krankschreibung“ beim Arbeitgeber einreicht, bewegt sich auf rechtlich hauchdünnem Eis und riskiert die fristlose Kündigung.

Die Rechtslage: Kein Attest ohne Arzt

Eine rechtlich bindende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) erfordert in Deutschland zwingend die Feststellung durch einen Mediziner. Das regelt die gesetzliche Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (§§ 4, 5 AU-RL) unmissverständlich.



Ein reiner Online-Fragebogen, den ein Patient selbstständig ausfüllt, erfüllt diese medizinischen und rechtlichen Mindeststandards nicht. Ein Computerprogramm oder eine automatisierte Auswertung kann eine ärztliche Diagnose nicht ersetzen.

So urteilte das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm am 5. September 2025 (AZ 14 SLa 145/25), dass die Vorlage einer Online-Bescheinigung ohne persönlichen Kontakt zu einer Ärztin oder einem Arzt eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstelle. Dabei war es für das Gericht unerheblich, ob der Arbeitnehmer tatsächlich krank war oder glaubte, es zu sein.

Fatale Folgen: Lohnstopp und fristlose Kündigung

Die Konsequenzen für Arbeitnehmer, die ein solches Dokument nutzen, sind drastisch:

Kein Beweiswert: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Krankschreibung ohne Arztkontakt anzuerkennen. Vor Gericht besitzt sie keinerlei Beweiskraft für eine tatsächliche Erkrankung.

Verlust der Entgeltfortzahlung: Da kein ordnungsgemäßer Krankheitsnachweis vorliegt, darf das Unternehmen das Gehalt für die Fehltage einbehalten.

Fristlose Kündigung ist rechters: Wer eine reine Fragebogen-AU einreicht, täuscht den Arbeitgeber über die ordnungsgemäße Feststellung seiner Arbeitsunfähigkeit. Arbeitgeber dürfen in solchen Fällen eine fristlose Kündigung aussprechen – ganz ohne vorherige Abmahnung.

Die legale Alternative: Telemedizin mit echtem Kontakt

Digitale Krankschreibungen sind nicht grundsätzlich verboten, müssen aber über den richtigen Kanal laufen. Rechtssicher ist der digitale Weg nur dann, **wenn ein direkter Kontakt zu einer Ärztin oder einem Arzt stattfindet.**

Erlaubt und etabliert ist die **Videosprechstunde**. Nach einem persönlichen Gespräch und einer visuellen Begutachtung stellt die Ärztin oder der Arzt die Krankschreibung aus. Diese wird im Anschluss als reguläre elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) direkt an die Krankenkasse übermittelt und ist für den Arbeitgeber vollkommen bindend.

Fazit

Der Verzicht auf den Arztbesuch spart zwar Zeit, kann aber die berufliche Existenz kosten. Wer auf Nummer sicher gehen will, nutzt entweder die reguläre Videosprechstunde mit echtem Arztkontakt oder wählt den klassischen Gang in die Praxis. Gefälschte Erleichterungen durch reine Klick-Formulare sollten im eigenen Interesse tabu sein.

Lars Forche ■

Debeka als „Versicherer des Jahres 2026“ ausgezeichnet

Die Debeka ist in der branchenübergreifenden Studie „Unternehmen des Jahres 2026“ von ServiceValue in Kooperation mit Focus Money und Deutschland Test als Branchensieger in der Kategorie „Versicherer“ ausgezeichnet worden. Die Debeka Bausparkasse erreicht Platz 3.

Die Debeka, einer der größten Versicherungs- und Finanzdienstleister in Deutschland, wurde im Januar als „Versicherer des Jahres 2026“ ausgezeichnet. Das ist das Ergebnis der Studie „Unternehmen des Jahres“, die ServiceValue gemeinsam mit Focus Money und Deutschland Test durchgeführt hat. Bewertet wurden branchenübergreifend Unternehmen in Deutschland – mit dem Ziel, jene zu identifizieren, die für die bevorstehenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen besonders gut gerüstet sind. Die Debeka führt die Versicherungsbranche mit 100 Punkten an und setzt damit die Benchmark. Die Debeka Bausparkasse belegte in ihrer Kategorie Platz 3 mit 95,9 Punkten.

Hintergrund zur Studie

Die Untersuchung „Unternehmen des Jahres“ beruht auf dem Instrument des Social Listening: Dazu wurden mehrere Hundert Millionen öffentliche deutschsprachige Online-Quellen automatisch erfasst und an-

schließend mithilfe künstlicher Intelligenz ausgewertet. In die Bewertung flossen Tonalität und Reichweite der Erwähnungen ein. Betrachtet wurden die Kriterien Gesamteindruck, Vertrauen, Seriosität, Qualität, Weiterempfehlung, Preis und Service. Die Ergebnisse wurden branchenspezifisch normiert. Das jeweils bestplatzierte Unternehmen erhält 100 Punkte als Benchmark.

Thomas Brahm, Vorstandsvorsitzender der Debeka, ordnet die Auszeichnung ein: „Diese Spitzenplatzierung freut uns sehr, weil sie direkt aus der öffentlichen Wahrnehmung und den Stimmen der Menschen entsteht. Das motiviert uns, weiter konsequent auf Verlässlichkeit, faire Angebote und einen Service zu setzen, der im Alltag spürbar hilft.“

Bedeutung für Verbraucherinnen und Verbraucher

Für Bürgerinnen und Bürger bietet das Ergebnis eine leicht verständliche Orientierung: Die Studie bildet ab, wie Unternehmen im Netz wahrgenommen werden – über zentrale Faktoren wie Vertrauen, Qualität, Preis und Service. Die Top-Bewertung für die Debeka und die starke Platzierung der Debeka Bausparkasse signalisieren ein breites positives Stimmungsbild in diesen Bereichen.

Debeka ■



**GEWERKSCHAFT MESS- UND EICHWESEN****Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur
BTE – Gewerkschaft Mess- und Eichwesen**

Name, Vorname: _____

Dienst-/Amtsbezeichnung: _____

Dienststelle: _____

Geburtsdatum: _____

PLZ, Wohnort: _____

Straße, Hausnummer: _____

E-Mail (privat) _____

Eintritt in den Eichdienst: _____

Eintritt in den Verband zum: _____

Landesverband

- ☐ **Baden-Württemberg
(BTB-Fachgruppe)**
- ☐ **Bayern**
- ☐ **Berlin**
- ☐ **Brandenburg/Berlin**
- ☐ **Bremen**

- ☐ **Hamburg / Mecklen-
burg-Vorpommern**
- ☐ **Hessen**
- ☐ **Niedersachsen**
- ☐ **Nordrhein-Westfalen**
- ☐ **Rheinland-Pfalz**

- ☐ **Saarland**
- ☐ **Sachsen**
- ☐ **Sachsen-Anhalt**
- ☐ **Schleswig-Holstein**
- ☐ **Thüringen**

Ort, Datum

Unterschrift

Hiermit erkläre ich mich einverstanden, dass unter Beachtung des Bundesdatenschutzgesetzes der Landesverband BTE personenbezogene Daten seiner Mitglieder erhebt, verarbeitet und nutzt, die für die Begründung und Änderung der Mitgliedschaft erforderlich sind (Bestandsdaten). Dazu gehören z.B. Name, Anschrift und Geburtsdatum. Die Daten werden nicht an Dritte weitergegeben.
Die Bestandsdaten werden ein Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft gelöscht.

Bitte senden an BTE@BTE.dbb.de





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



Wasserstoff-Messsysteme

Präzision trifft Innovation

Präzision

Erfassen Sie H₂-Mengen genau, zuverlässig und messtechnisch rückgeführt mit unseren Wasserstoff Messsystemen.

Effizienz

Kurze Messzyklen und Eichung vor Ort reduzieren Stillstandzeiten an H₂-Tankstellen und stationären Abnahmestellen.

Zuverlässigkeit

Robuste Technologie - Messungen das ganze Jahr über bei Sonne, Regen, Wind und Schnee.

Innovation

Aktuelle Sensorik, standardisierte Schnittstellen und wahlweise automatisierte oder manuelle Steuerung über das Prozessleitsystem.

Flexibilität

Plug-and-Play-Integration in bestehende Infrastrukturen: GH2 Source für Trailerbefüllung an der Quelle, GH2 HUB für die stationäre Abtanksung mit variablen Durchflüssen.

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

HAENNI WL 401 STREIFENSSENSOR

Maximale Trefferquote für Ihre Kontrollen Dynamische Vorselektion bis 20 km/h

Mit dem neuen HAENNI WL 401 erkennen Sie auffällige Fahrzeuge bereits vor der Einfahrt auf die statische Messstrecke und konzentrieren die Verwiegung gezielt auf relevante Fahrzeuge.



17mm
Bauhöhe



Dynamisches
Wägen bis
20 Km/h



Bis 20 t pro Rad
(40 t / Achse)

Upgrade ohne Komplettumbau – vorhandenen
Höhenausgleich weiterverwenden.



Offizieller Vertriebs- und Servicepartner von
HAENNI Radlastwaagen

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

HAENNI
A Baumer Company