



Nr.11

19. März 2020

Friedrichstraße 169  
D-10117 Berlin

Verantwortlicher Redakteur  
Michael Eufinger

Telefon 030.40 81-55 70  
Telefax 030.40 81-55 99  
presse@dbb.de  
www.dbb.de

## Inhalt

Aufruf des dbb Bundesvorsitzenden

[Silberbach: „Bitte helfen Sie uns, Ihnen zu helfen!“](#)

dbb stellt Infos für Beschäftigte zur Verfügung

[Corona-Krise: Öffentliche Arbeitgeber haben Vorbildfunktion](#)

Eindämmung der Corona-Pandemie

[Digitalisierungsrückstand erschwert Homeoffice im öffentlichen Dienst](#)

dbb bundesfrauenvertretung

[Equal Pay Day: Care-Arbeit verdient allerhöchste Wertschätzung](#)

## Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

dbb Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften

[Informationen zur Corona-Epidemie](#)

Schleswig-Holstein

[Besoldungsstrukturreform:](#)

[Gesetzentwurf an Finanzausschuss überwiesen](#)

Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

[Tarifabschluss für AOK-Beschäftigte erzielt](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

## Aufruf des dbb Bundesvorsitzenden

### **Silberbach: „Bitte helfen Sie uns, Ihnen zu helfen!“**

**Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat die Bevölkerung aufgerufen, die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bei der Bewältigung der Corona-Krise zu unterstützen und wenn möglich Zuhause zu bleiben.**

„Wir können die Corona-Epidemie am besten in den Griff bekommen, wenn wir die Ausbreitung möglichst zügig eindämmen beziehungsweise verzögern. Dafür setzen sich alle Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes, insbesondere in den kritischen Bereichen, gerade mit aller Kraft ein. Daher ist meine Bitte an die Bevölkerung: Helfen Sie uns, Ihnen zu helfen! Nehmen Sie die Aufforderung ernst, ihre sozialen Kontakte zu reduzieren und bleiben sie wenn möglich Zuhause“, sagte Silberbach am 18. März 2020.

Leider sei der Ernst der Lage offensichtlich noch immer nicht zu allen Menschen durchgedrungen, so der dbb Chef weiter. „Angesichts

des zur Schau getragenen Leichtsinns vieler Leute, die sich beispielsweise in großen Gruppen in der Öffentlichkeit versammeln, bin ich wirklich sprachlos - von Berichten über angebliche ‚Corona-Partys‘ ganz zu schweigen. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen gehen bis an die Grenze des Leistbaren - und teilweise darüber hinaus. Sie müssen und vor allem wollen helfen, so gut es geht. Ich hoffe, dass so viele Bürgerinnen und Bürger sie dabei unterstützen und sich selbst zurücknehmen, auch wenn es sicherlich für uns alle keine schöne Zeit ist. Aber jetzt gerade müssen wir als Gesellschaft zusammenstehen.“

## dbb stellt Infos für Beschäftigte zur Verfügung

### **Corona-Krise: Öffentliche Arbeitgeber haben Vorbildfunktion**

**Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat an die öffentlichen Arbeitgeber appelliert, angesichts der Corona-Pandemie besonders für Beschäftigte, die Kinder betreuen müssen, flexible Lösungen zu finden.**

„Sie sollten überall dort, wo es möglich ist, großzügig mit der Beanspruchung der Familien durch die fundamental neuen Betreuungserfordernisse umgehen und im Rahmen der Möglichkeiten Flexibilisierungen schaffen“, so der dbb Chef gegenüber der „Rheinischen Post“ (Ausgabe vom 17. März 2020). Gerade die öffentlichen Arbeitgeber hätten hier eine Vorbildfunktion gegenüber der Gesamtwirtschaft. Silberbach betonte, dass für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes das Funktionieren des Staates an erster Stelle stehe – gerade in einer Krise wie der jetzigen. „Gleichwohl muss darüber gesprochen werden, wie sie alle möglichst gesund und ohne individuelle Einbußen durch diese schwere Zeit kommen.“

Insbesondere für neuralgische Berufsgruppen müssten flächendeckend Sonderregelungen gefunden werden, beispielsweise im Gesundheits- und Sozialdienst, den Einsatzkräften und in der Bildung. „All das muss zügig im Dialog zwischen den zuständigen Sozialpartnern ge-

klärt werden. Deswegen sollten Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier bei ihrem Sozialpartner-Treffen am Mittwoch den öffentlichen Dienst nicht vergessen. Wir stehen bereit, die besonderen Bedarfe und Bedürfnisse zu erörtern und tragfähige Lösungen zu entwickeln.“

Für die Beschäftigten des Bundes hatte das Bundesinnenministerium (BMI) am Tag zuvor bereits Regelungen für die Gewährung von Sonderurlaub sowie für die Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung festgelegt. Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten des Bundes kann damit unter bestimmten Voraussetzungen (mehr dazu auf [dbb.de](http://dbb.de)) für die Kinderbetreuung zeitlich befristet (bis einschließlich 9. April 2020) Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge (Beamtinnen und Beamte) beziehungsweise Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts (Tarifbeschäftigte) von insgesamt bis zu zehn Arbeitstagen gewährt werden. Die jeweiligen Dienststellen hätten über den notwendigen Umfang nach

Maßgabe aller bekannten Tatsachen eigenverantwortlich zu entscheiden, hieß es dazu vom BMI. Zudem könnten in besonderen Härtefällen auch mehr als zehn Arbeitstage unter Fortzahlung der Bezüge / des Entgelts gewährt werden könnten. Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens seien jedoch grundsätzlich vorrangig zu nutzen.

Der dbb hat auf seiner Internetseite (<https://www.dbb.de/>) auf der Startseite (Kasten in der rechten Spalte) einige grundlegende Informationen für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte zusammengestellt und wird diese fortlaufend aktualisieren.

## Eindämmung der Corona-Pandemie

### **Digitalisierungsrückstand erschwert Homeoffice im öffentlichen Dienst**

**Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst versuchten zur Corona-Eindämmung aktuell alles, um die Krise zu bewältigen und beim Thema Homeoffice und flexibles Arbeiten „so innovativ und digital wie möglich zu sein“, erklärte dbb Chef Ulrich Silberbach am 19. März 2020 gegenüber Focus Online.**

Die Technik, so Silberbach, setze hier aber Grenzen: „Der öffentliche Dienst hinkt der Privatwirtschaft beim Thema Homeoffice deutlich hinterher.“ Dafür gebe es einige unvermeidliche Gründe: Datenschutzerwägungen, bestimmte Akten oder Bescheide dürften nicht einfach mit nach Hause genommen werden, manch hoheitliche Dienstleistung müsse auf der Dienststelle erledigt werden. „Ärgerlich sind die selbstverschuldeten Hindernisse“, kritisierte der dbb Bundesvorsitzende. „Seit Jahren fordert der dbb eine Digitalisierungsoffensive für den öffentlichen Dienst. Schauen Sie mal in Bürgerämtern, Schulen, Finanz-, Kommunal- oder Polizeibehörden vorbei. Die technische Ausstattung und IT-Architektur sind oft furchtbar veraltet.“ Da könnten die Beschäftigten digitales und mobiles Arbeiten an vielen Arbeitsplätzen schlicht nicht umsetzen, so Silberbach. Die Pandemie mit den vorhandenen Mitteln zu managen habe gerade absoluten Vorrang. Es gehe jetzt darum, das, was an Personal und Technik da sei, möglichst effizient einzusetzen.

Darüber hinaus könne die aktuelle Krise notwendige Veränderungsprozesse aber auch beschleunigen. Silberbach: „Die Politik sollte einsehen, dass Ressourcen, die sie jetzt einsetzt, um eine flächendeckende Digitalisierung wirklich in Angriff zu nehmen, sowohl für die zukünftige Krisenprävention als auch für die generelle Verbesserung öffentlicher Dienstleistungen ‚gewinnbringend‘ angelegt sind.“

Ein Dreh- und Angelpunkt sei dabei die Einrichtung einer eigenen Cloud für alle staatlichen Verwaltungen, bei Bund, Ländern oder Gemeinden. „Ohne eine solche Cloud, gibt es auch kein flächendeckend mobiles Arbeiten im öffentlichen Dienst“, erklärt Silberbach. Staatliche Dokumente, darunter auch geheime Unterlagen, könnten natürlich nicht bei Microsoft oder Apple „abgelegt“ werden: „Gerade deshalb braucht der Staat eine eigene Speicherlösung, sonst fällt der öffentliche Dienst bei der Digitalisierung nur noch weiter zurück“.

## dbb bundesfrauenvertretung

### **Equal Pay Day: Care-Arbeit verdient allerhöchste Wertschätzung**

**Zum Equal Pay Day am 17. März 2020 hat die dbb bundesfrauenvertretung größere Anstrengungen gefordert, auch im öffentlichen Dienst effektiv gegen geschlechterbedingte Verdienstunterschiede vorzugehen. Dazu gehöre vor allem die Aufwertung der Care-Arbeit.**

„Die Coronavirus-Epidemie in Deutschland offenbart, worauf es jetzt ankommt: Auf Zusammenhalt und gegenseitige Hilfe, damit so viele Menschen wie möglich gesund bleiben und bereits Betroffene wieder gesund werden. Das heißt, wir müssen jetzt vor allem jenen den Rücken stärken, die in den Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Kindertagesbetreuungen die Stellung halten. In den Care-Berufen arbeiten mehr als 80 Prozent Frauen. Sie werden jetzt dringend gebraucht und benötigen all unsere Unterstützung und Wertschätzung. Care-Arbeit im Job und in der Familie zu organisieren, wird

cken stärken, die in den Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Kindertagesbetreuungen die Stellung halten. In den Care-Berufen arbeiten mehr als 80 Prozent Frauen. Sie werden jetzt dringend gebraucht und benötigen all unsere Unterstützung und Wertschätzung. Care-Arbeit im Job und in der Familie zu organisieren, wird

in den nächsten Wochen und Monaten zu einer der größten Herausforderungen für unsere Gesellschaft und verdient unser aller Dank und unseren höchsten Respekt“, erklärte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 16. März 2020.

Die aktuelle Lage mache sehr deutlich, welchen hohen Wert Care-Arbeit für unsere Gesellschaft habe. Das müsse sich auch bei der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen widerspiegeln. „Wir müssen aus der Krise die richtigen Schlüsse ziehen. Wertschätzung spiegelt sich nicht nur in einem dankenden Blick oder anerkennenden Worten wieder. Wertschätzung bedeutet auch faire und angemessene Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen. Das schließt eine gute personelle Ausstattung ebenso ein wie gute Arbeitszeitregelungen, die optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im Schichtdienst, Weiterbildungsangebote und Aufstiegsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Familienpflichten. Geschlechterbedingte Verdienstunterschiede gehören dringend ins Archiv der Geschichte“, so Wildfeuer.

Hintergrund: Am 17. März 2020 fand der Equal Pay Day, der Aktionstag für gleiche Bezahlung von Männern und Frauen, statt. Dieser wurde 2008 durch den Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. initiiert und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Aktuell beträgt der Gender Pay Gap 20 Prozent, im öffentlichen Dienst beläuft er sich auf rund acht Prozent. Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) verdienen Frauen mit durchschnittlich 17,72 Euro brutto in der Stunde 4,44 Euro weniger als Männer (22,16 Euro). 2018 hatte die Differenz 4,51 Euro betragen. Dabei gilt: In Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden niedrigere Stundenlöhne gezahlt als in jenen, in denen überwiegend Männer tätig sind. Zur Verringerung der Verdienstunterschiede tragen neben tarifierten Bezahlstrukturen und einem ausgeglichenen Anteil an weiblichen und männlichen Führungskräften vor allem auch Arbeitsbedingungen sowie gesetzliche Regelungen (z.B. gendergerechte Steuergesetzgebung, Elterngeldregelungen) bei, die die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und familiärer Sorgearbeit unterstützen.

## ***Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften***

### dbb Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften **Informationen zur Corona-Epidemie**

**Neben den Informationen des dbb (siehe erste Meldung in diesem dbb aktuell) haben auch die dbb Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften im Zusammenhang mit der Corona-Epidemie veröffentlicht.**

Insbesondere zu den länderspezifischen bzw. regionalen Regelungen empfiehlt der dbb, sich regelmäßig bei den Landes- und Kommunalbeschäftigten sich bei den dbb Landesbünde zu informieren. Eine Übersicht der Landesbünde finden Sie auf [dbb.de](https://www.dbb.de)

Hinsichtlich der berufsspezifischen Informationen gilt dies selbstverständlich auch für die dbb Mitgliedsgewerkschaften. Eine Liste aller im dbb organisierten Gewerkschaften finden Sie ebenfalls auf [dbb.de](https://www.dbb.de)

### Schleswig-Holstein

#### **Besoldungsstrukturreform: Gesetzentwurf an Finanzausschuss überwiesen**

„Uns ist bewusst, dass die Politik in der aktuellen Situation andere Sorgen hat als die Beamtenbesoldung“, sagte der dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp anlässlich des Einstiegs in das parlamentarische Verfahren zur Besoldungsstrukturreform am 18. März 2020. „Dennoch ist eine sorgfältige Auseinandersetzung mit dem vorliegenden Gesetzentwurf unverzichtbar, denn es geht um die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes über die Corona-Krise hinaus.“

Und die sei mit den bestehenden Besoldungsregelungen eben nicht gewährleistet, wie die Erfahrungen eindeutig zeige. Offenkundig sei der öffentliche Dienst in Schleswig-Holstein nicht attraktiv genug, um Stellen zuverlässig besetzen zu können. „Natürlich ist in der durch die Corona-Krise geprägten Situation grundsätzlich eine gute Absicherung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes positiv anzuerkennen. Aber die Besoldungsstruktur wird nicht für die Pandemie-Phase gemacht, sondern insbesondere für die Zeit danach. Und wenn es nach dem Regierungsentwurf geht, würden die Wettbewerbsnachteile unter anderem aufgrund der weiterhin nicht ausgeglichenen Besoldungskürzungen beim ‚Weihnachtsgeld‘ fortgelten.“

Es sei zweifellos bitter, so Tellkamp weiter, dass vielen Beschäftigte in der Privatwirtschaft Einkommenseinbußen zum Beispiel durch Kurzarbeit drohen. „Es darf aber nicht verkannt werden, dass die Kürzung der Beamtenbesoldung seit über zehn Jahren Bestand hat. Selbst in wirtschaftlich guten Zeiten hat die Politik nicht die Kurve gekriegt, eine überfällige Korrektur vorzunehmen. Es kann nicht sein, dass viele für das Allgemeinwohl wichtige Arbeitsplätze leer bleiben, selbst wenn Corona - hoffentlich bald - keine Rolle mehr spielt“, so Tellkamp. Deshalb müsse das Gesetzgebungsverfahren zur Besoldungsstrukturreform als wichtige Chance begriffen werden.

## Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) **Tarifabschluss für AOK-Beschäftigte erzielt**

**Mit Bezahlungsverbesserungen für die AOK-Beschäftigten im Gesamtvolumen von durchschnittlich 6,15 Prozent hat die GdS Mitte März einen ersten richtungsweisenden Tarifabschluss im Jahr 2020 erzielt.**

Rückwirkend zum 1. Januar 2020 erhalten die AOK-Beschäftigten 3 Prozent mehr Gehalt, am 1. April 2021 werden die Vergütungen um weitere 2,4 Prozent erhöht. Dazu kommen 100 Euro Einmalzahlung im April 2020 und 150 Euro Einmalzahlung im Januar 2021.

Ab 1. Januar 2021 wird das Urlaubsgeld für die Vergütungsgruppen 1 bis 6 von 332,34 auf 460 Euro angehoben, in den Vergütungsgruppen 7

bis 16 steigt das Urlaubsgeld von 255,65 auf 320 Euro. Ab 1. Januar 2022 wird der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung von 12 auf 15 Prozent aufgestockt. Rückwirkend zum 1. Januar 2020 ist der jährliche Gesundheitszuschuss von 100 auf 150 Euro erhöht worden.

Die Tarifvereinbarung hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis zum 31. Dezember 2021.

## ***Namen und Nachrichten***

Die schriftlichen sowie mündlichen Auswahlverfahren zur fachspezifischen Qualifizierung nach § 38 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) wurden bereits abgeschlossen. Zum diesjährigen Zulassungszeitpunkt am 1. April 2020 wurden ursprünglich 75 Bewerber/innen des mittleren Zolldienstes und 3 Bewerber/innen des mittleren Dienstes beim Bundeszentralamt für Steuern zugelassen und im Rahmen eines Rankings ausgewählt. Die **Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ)** hat nun in Ver-

handlungen mit der Leitungsebene der Generalzolldirektion (GZD) erreicht, dass weitere 25 Bewerber/innen zum Aufstiegsverfahren zum 1. April zugelassen werden. Somit nehmen das diesjährige Aufstiegsverfahren insgesamt 100 Bewerber/innen des mittleren Zolldienstes in Anspruch. Gleichwohl hält der BDZ an seiner zentralen Forderung der jährlichen Zulassung von mindestens 200 Bewerber/innen des mittleren Zolldienstes zur fachspezifischen Qualifizierung fest – der Bedarf sei vorhanden.