



## Inhalt

dbb Forum Personalvertretungsrecht

[Arbeitswelt der Zukunft: Öffentlicher Dienst kann und muss Vorreiter sein](#)

Versorgung

[Seehofer unterstützt „Mütter-Rente“ für Bundesbeamtinnen und -beamte](#)

Bundesfernstraßenreform

[Autobahn GmbH: Eingruppierung steht](#)

dbb bundesfrauenvertretung

[Digitale Verwaltung: Vertrauen ist Grundlage für hohe Leistungsbereitschaft](#)

## Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Thüringen

[Pauschale Beihilfe: Betroffenen werden falsche Tatsachen vorgegaukelt](#)

Mecklenburg-Vorpommern

[Bildung: Hohe Stundenverpflichtung demotiviert Lehrkräfte](#)

Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

[Gesetzlicher Mindestlohn soll stärker kontrolliert werden](#)

Gewerkschaft Arbeit und Soziales (vbba)

[Bundesagentur für Arbeit: Gespräch über Funktionszulage für Beamte](#)

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

[Schülerinnen und Schüler haben Probleme mit dem Handschreiben](#)

## [Namen und Nachrichten+++](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

## dbb Forum Personalvertretungsrecht

### **Arbeitswelt der Zukunft: Öffentlicher Dienst kann und muss Vorreiter sein**

**Der öffentliche Dienst kann und muss Vorreiter für eine moderne, vielfältige, agile und digitale Arbeitswelt sein, forderte dbb Chef Ulrich Silberbach zum Auftakt des 12. dbb Forum Personalvertretungsrecht am 8. April 2019 in Berlin.**

„Die Veränderungen, vor denen wir im öffentlichen Dienst stehen, sind gewaltig“, machte Silberbach deutlich. Die demografische Entwicklung und der daraus resultierende Fachkräftemangel seien nicht neu, nun komme eine tiefgreifende digitale Transformation hinzu. „Der öffentliche Dienst kann und muss Vorreiter sein für eine moderne, vielfältige, agile und digitale Arbeitswelt. Nur so können wir die Menschen von uns überzeugen – sowohl als Dienstleister für Bürgerinnen und Bürger als auch als Deutschlands größter Arbeitgeber“, unterstrich der dbb Bundesvorsitzende.

„Die digitale Transformation des öffentlichen Dienstes wird die Arbeitswelt der Kolleginnen und Kollegen über Jahre prägen und entscheidend verändern. Den Personalvertretungen kommt dabei die Mammutaufgabe zu, an der Seite der Beschäftigten zu stehen und sie sicher durch diesen Prozess zu begleiten. Das kann nur gelingen, wenn ihnen die Sorgen genommen werden und wir ihnen die Chancen verdeutlichen, die mit der digitalen Transformation einhergehen“, betonte Silberbach. „Von essentieller Bedeutung für das Gelingen der Digitalisierung ist deshalb ein partnerschaftliches Miteinander zwischen Dienststellenleiter und Personalrat, aber auch zwischen Personalrat und Beschäftigten.“

Die Mitbestimmungsgremien müssten dabei nicht nur die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Auge behalten, sondern auch in ihren eigenen Arbeitsprozessen neue digitale Methoden und Instrumente wirkungsvoll zum Einsatz bringen, erläuterte Silberbach. Für eine zukunftsfähige Mitbestimmung sei zugleich eine Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich. „Die Modernisierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes muss jetzt zügig in Angriff genommen werden. Momentan sind wir weit von der aktuellen Verwaltungswirklichkeit entfernt, deswegen muss die Bundesregierung schnell handeln“, mahnte der dbb Chef. „Für den dbb hat das Gelingen der digitalen Transformation im öffentlichen Dienst oberste Priorität. Dreh- und Angelpunkt wird dabei stets der Mensch sein – entlastet, unterstützt und gestärkt, aber keinesfalls beherrscht von den neuen Technologien.“

Auf die konkreten Herausforderungen der digitalen Transformation für die Mitbestimmung ging dbb Vize Friedhelm Schäfer ein: „Digitalisierung darf Beschäftigte, Dienststellenleiter, Personalrat und Gewerkschaften nicht entfremden – wir müssen in Kontakt bleiben. Gleichzeitig brauchen wir moderne rechtliche Rahmenbedingungen, die den vielfältigen Arbeitsmodellen, Lebensformen und individuellen Wünschen in der Verwaltungswirklichkeit Rechnung tragen.“ Alle Akteure des Personalvertretungsrechts müssten künftig mehr als bisher aufeinander zugehen, um die jeweiligen Bedürfnisse, Erfordernisse und Erkenntnisse in die Mitbestimmungsarbeit aufzunehmen. „Hierzu bedarf es einer intensiven kontinuierlichen Kommunikation, die selbstverständlich auch dann funktionieren muss, wenn sich Arbeitszeit und Arbeitsort der Beschäftigten zunehmend flexibilisieren“, so Schäfer.

„Wenn man die Beschäftigten tatsächlich miteinnehmen will“, erklärte Schäfer weiter, „muss man ihnen mehr Beteiligung und Einflussnahme auf Veränderungen und Umgestaltungen ermöglichen, als es das Bundespersonalvertretungsgesetz bisher vorsieht – nämlich die bloße Teilnahme an der Wahl des Personalrats und die halbjährliche Personalversammlung. Es gilt, den Kontakt des Personalrats zu den von ihm vertretenen Beschäftigten zu wahren und sogar weiter auszubauen.“ Denkbar seien etwa Online-Mitarbeiterbefragungen oder Sprechstunden des Personalrats in geschützten Chatrooms oder Videokonferenzen. Weil „Schwarzes Brett“ und Print-Informationen zunehmend zum „Auslaufmodell“ würden, müsse auch das Zugangsrecht der Gewerkschaften zur Dienststelle in die Zeit gestellt, namentlich die elektronische Kontaktaufnahme der persönlichen hinzugefügt werden. „Hierfür brauchen wir neue rechtliche und technische Grundlagen“, so Schäfer. Auch mehr Spielraum müsse ein modernes Mitbestimmungsrecht bieten: „Sowohl für den Abschluss von Dienstvereinbarungen in allen personellen, sozialen, organisatorischen oder sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten, als auch mit Blick auf den Beteiligungskatalog. Wir müssen viel mehr Themen aufnehmen, viel mehr mitbestimmen“, unterstrich der dbb Vize

und forderte auch ein umfassendes Initiativrecht für den Personalrat.

Der Einladung zum 12. dbb Forum Personalvertretungsrecht sind mehr als 250 Personalrätinnen und Personalräte aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes gefolgt, um am 8./9. April 2019 in Berlin über aktuelle Entwicklun-

gen und Trends in der Personalratsarbeit zu diskutieren. Klar im Fokus des Interesses stehen digitalisierungsbedingte Aspekte wie neue Medien, neue Arbeitsformen, Datenschutz, Qualifizierung und neue Führungskultur, die mit Vertreterinnen und Vertretern aus Praxis, Wissenschaft und Gewerkschaften erörtert werden.

## Versorgung

### **Seehofer unterstützt „Mütter-Rente“ für Bundesbeamtinnen und -beamte**

**„Die ‚Mütter-Rente‘ soll laut Bundesinnenminister Seehofer endlich auf die Beamtenschaft des Bundes übertragen werden“, sagte Friedhelm Schäfer, dbb Fachvorstand für Beamtenpolitik, am 10. April 2019.**

Unter der „Mütter-Rente“ wird die verbesserte Anerkennung von Kindererziehungszeiten im Rentenrecht verstanden. Die zweite Stufe dieser Reform gilt seit dem 1. März 2019. Der dbb hat sich stets für eine systemgerechte Übertragung auf das Versorgungsrecht im Beamtenbereich eingesetzt. Im Interview mit dem dbb magazin (Ausgabe 03/2019) hatte Bundesinnenminister Horst Seehofer deshalb jüngst angekündigt, noch im Frühjahr darüber entscheiden zu wollen.

Nun zeichnet sich ab: Die „Mütter-Rente“ für Bundesbeamtinnen und Beamte soll kommen, die Verbesserungen sollen systemgerecht auf die Versorgung übertragen werden. „Minister Seehofer hat die Notwendigkeit erkannt, hier Gerechtigkeit zu schaffen. Die Leistungen von Eltern bei der Kindererziehung müssen honoriert werden, unabhängig von der Statusgruppe“, stellte Schäfer klar. „Nun müssen Bundesregierung und Parlament noch Farbe bekennen und die notwendigen Gesetzesänderungen schnell über die Bühne bringen.“

Auch die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer, appellierte an die Bundespolitik, sich für eine schnelle Umsetzung stark zu machen. „Bei der Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung darf es keine Ausnahmen geben. Alle Eltern, die Kinder erziehen oder erzogen haben, haben dafür die gleiche Anerkennung verdient. Kindererziehung muss gesellschaftlich wertgeschätzt werden, egal, ob die Mütter Angestellte oder Beamtinnen waren und sind“, so Wildfeuer.

Konkret sollen die entsprechenden Regelungen in das „Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz“ aufgenommen werden, dessen Entwurf das Bundesinnenministerium (BMI) vorgelegt hat. Der Gesetzentwurf, den das BMI grundsätzlich bereits auf der dbb Jahrestagung im Januar 2019 angekündigt hat, sieht neben einer Modernisierung der Besoldungsstrukturen auf Bundesebene auch die Neuregelung von Zulagen vor. Durch ihn würden viele langjährige Forderungen des dbb endlich erfüllt.

## Bundesfernstraßenreform

### **Autobahn GmbH: Eingruppierung steht**

**Gewerkschaften und Arbeitgeber haben sich am 5. April 2019 auf die Regelungen zur Eingruppierung bei der neuen Autobahn GmbH des Bundes mit ihren zukünftig 15.000 Beschäftigten geeinigt.**

„Damit ist nun weitestgehend klar, welche Tätigkeiten welcher Entgeltgruppe in den Gehaltstabellen entsprechen. Das ist ein wichtiger erster Baustein auf dem Weg zu einem soliden und attraktiven Tarifvertrag bei der neuen Gesellschaft“, sagte der Verhandlungsführer und

Fachvorstand Tarifpolitik des dbb, Volker Geyer.

Im nächsten Schritt müssten nun weitere wichtige Punkte endgültig festgeschrieben werden, wie beispielsweise die Entgelttabellen und

Zulagen, die Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge und die Beschäftigungsbedingungen für Auszubildende. Geyer: „Wir wollen und werden eine insgesamt gelungene Tarifstruktur durchsetzen. Die ist entscheidend: Denn erstens brauchen die Beschäftigten der

Länder, die die Autobahn GmbH von einem Wechsel überzeugen möchte, eine konkrete Entscheidungsgrundlage. Zweitens muss sich die Gesellschaft mit attraktiven Arbeitsbedingungen schon jetzt für den Wettbewerb um Fachkräfte richtig aufstellen.“

### dbb bundesfrauenvertretung

## **Digitale Verwaltung: Vertrauen ist Grundlage für hohe Leistungsbereitschaft**

**Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung bietet Frauen nur dann bessere Beschäftigungsmöglichkeiten, wenn flexible und familienfreundliche Karrieremodelle den beruflichen Aufstieg nicht behindern. „Führungskräfte, die ihren Beschäftigten großes Vertrauen entgegenbringen, werden mit hoher Leistungsbereitschaft belohnt“, stellte Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, auf dem Behördenspiegel-Kongress „Digitaler Staat“ am 3. April 2019 in Berlin heraus.**

Neben der Bereitstellung der digitalen Infrastruktur, der technischen Ausstattung und der IT-Sicherheit müssten auch die Rahmenbedingungen für mobiles und flexibles Arbeiten im Team geregelt werden. Dazu gehörten allgemeingültige Kontrollmechanismen ebenso wie flankierende Resilienz-Schulungen für Beschäftigte und Führungskräfte, um die Teammitglieder vor „Selbstaussbeutung“ zu bewahren. „Mobil und flexibel zu arbeiten, darf nicht heißen, allzeitbereit und immer verfügbar zu sein. Das geht auf Dauer nach hinten los und führt nicht zu einer generellen Leistungssteigerung, sondern langfristig zu höheren Krankenständen und damit zu weniger Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Hier sind die Betriebsräte gefragt, dem Aufweichen der Arbeitsschutzregelungen entgegenzuwirken“, so Wildfeuer.

Mit Blick auf die Frage nach neuen Konzepten der Arbeitsorganisation forderte Wildfeuer, Teilzeitmodelle auch für Führungskräfte zu ermöglichen: „Die Frage nach einer neuen Leistungskultur ist das Kernthema bei der Digitalisierung im öffentlichen Dienst.“ Junge hochqualifizierte Frauen zögen bei der Berufswahl häufiger eine Tätigkeit im öffentlichen Sektor einer Anstellung in der Privatwirtschaft vor, da sie sich eine bessere Vereinbarkeit von

Beruf und Familie erhoffen. Diesen Imagevorteil müsse der öffentliche Dienst im Ringen um qualifizierte Fachkräfte als Wettbewerbsvorteil ausbauen. „Führen in Teilzeit, Top- und Job-Sharing-Modelle sind wichtige Bausteine für eine gendergerechte digitale Arbeitswelt, die das Vertrauen in die Arbeitsleistung der Beschäftigten großschreibt“, machte Wildfeuer in diesem Zusammenhang deutlich.

Das setze jedoch ein Aufbrechen der Präsenzkultur voraus. Damit zwingend einhergehen müsse eine kritische Prüfung der Leistungsbeurteilung. „Die Arbeitsleistung von Teilzeitbeschäftigten wird bereits jetzt schon schlechter bewertet als die von Vollzeitkräften. Hier müssen wir ansetzen: Der Leistungsbegriff muss neu definiert werden, um der Fehlannahme, wer immer erreichbar ist, leistet grundsätzlich mehr, entgegenzuwirken“, betonte Wildfeuer. Vielmehr müssten die Arbeitsergebnisse zum Leistungsmaßstab werden. „Dazu müssen die Leistungskriterien, die bei der dienstlichen Beurteilung zugrunde gelegt werden, auf indirekt diskriminierende Tatbestände geprüft und, wenn nötig, entsprechend neu gefasst werden.“

## **Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften**

### Thüringen

#### **Pauschale Beihilfe: Betroffenen werden falsche Tatsachen vorgegaukelt**

**Mit scharfen Worten hat der tbb Vorsitzende Helmut Liebermann am 3. April 2019 das Vorhaben der Landesregierung kritisiert, eine pauschale Beihilfe für die Beamtinnen und Beamten des Landes einzuführen.**

Finanzministerin Heike Taubert hatte zuvor mitgeteilt, dass sich das Land ab 2020 mit einem Zuschuss an den Kosten einer freiwilligen gesetzlichen Krankenversicherung für die Beamtenschaft beteiligen werde. Die rot-rot-grüne Landesregierung orientiert sich dabei am sogenannten „Hamburger Modell“, das der SPD-geführte Senat der Hansestadt 2018 eingeführt hatte. Der dazugehörige Gesetzesentwurf wurde bereits in erster Lesung im Thüringer Landtag beraten.

„Es kann nicht angehen, dass ein Bundesland in einer solchen Grundsatzangelegenheit wie der sozialen Absicherung von Krankheit und Pflege seiner Beamtinnen und Beamten einfach losmarschiert und einen Wesenskern` des

Beamtenstatus herausbricht“, kritisierte Liebermann. Mit dem Argument der „Wahlmöglichkeit“ würden „Betroffenen falsche Tatsachen vorgegaukelt.“ Beamte könnten sich nämlich bereits heute zwischen Gesetzlicher (GKV) und Privater (PKV) Krankenversicherung entscheiden. Das „Hamburger Modell“ befördere mit dem Zuschuss lediglich die Entscheidung in Richtung GKV. Es schaffe damit aber tatsächlich nicht mehr Wahlfreiheit, sondern beschränke sie, da die Betroffenen eine einmal getroffene Wahl – anders als heute – nicht mehr revidieren könnten. Zudem würden bereits heute alle Beamtinnen und Beamten unabhängig von Vorerkrankungen in die PKV aufgenommen.

### Mecklenburg-Vorpommern

#### **Bildung: Hohe Stundenverpflichtung demotiviert Lehrkräfte**

**Auf dem 11. Landesgewerkschaftstag des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) ist der dbb Landesvorsitzende Dietmar Knecht mit der aktuellen Bildungspolitik des Landes hart ins Gericht gegangen.**

Insbesondere kritisierte Knecht die Personalpolitik und nannte als Beispiel die im Ländervergleich hohe Stundenverpflichtung: Einerseits stelle sie für lebensältere Kolleginnen und Kollegen eine zu hohe Belastung dar, wie sprunghaft steigende Rentenanträge lange vor dem 65. Lebensjahr belegten würden. Andererseits sei sie abschreckend für junge Leute. „Wenn das Land hier seine starre Haltung nicht aufgibt und endlich aufwacht, werden wir mit der Bildung Schiffbruch erleiden“, so Knecht im Beisein von Kultusministerin Birgit Hesse.

Mit Blick auf Pläne aus den Reihen der SPD, das Verbeamtungsalter auf 45 hochzusetzen, kritisierte Knecht: „Diese ‚Eierei‘ ist unerträglich geworden. Seit Jahren fordern wir die 45, und seit Jahren ist es das SPD geführte Finanzmi-

nisterium, was dies ablehnt. Damit wurden enorm viele Betroffene im Alter zwischen 40 und 45 verprellt und sind in andere Bundesländer abgewandert. Inzwischen wäre das komplette Streichen jeglicher Altersgrenzen angebracht, um überhaupt noch zu retten, was zu retten ist.“

Nach Einschätzung des dbb m-v ist auch die immer größer werdende Zahl „unvorbereiteter“ Seiteneinsteiger kein geeignetes Mittel, auf Dauer bestehende Personalengpässe zu beseitigen. Eine gründlichere Vorbereitung sei das Mindeste, was notwendig ist. Knecht: „Bei der Lufthansa käme niemand auf die Idee, unvorbereitet jemanden hinter das Steuer eines Airbus zu setzen. Warum tut man es aber unseren Kindern an?“

## Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

### **Gesetzlicher Mindestlohn soll stärker kontrolliert werden**

**„Der Wettbewerb in der boomenden Paketbranche findet seit Jahren allein über den Preis und damit auch über die Löhne der Beschäftigten statt. Damit muss Schluss sein. Paketzusteller haben einen knochenharten Job, der anständig bezahlt werden muss.“**

Mit diesen Worten reagiert die DPVKOM Bundesvorsitzende Christina Dahlhaus auf Presseberichte, dass die Einkommen der Paketzusteller in den vergangenen zehn Jahren um etwa 13 Prozent gesunken sind. Demnach bekommen Zusteller in der Paketbranche ein mittleres Bruttomonatsentgelt von 2.478 Euro. Vor zehn Jahren waren es noch 2.859 Euro.

Aus Sicht der Fachgewerkschaft DPVKOM ist die Anwendung und Einhaltung bestehender gesetzlicher Regelungen ein erster wichtiger Schritt, um das in der Paketbranche grassierende Lohn- und Sozialdumping zu stoppen. Christina Dahlhaus: „Es muss gewährleistet werden, dass der gesetzliche Mindestlohn von 9,19 Euro eingehalten und beispielsweise nicht durch unbezahlte Überstunden unterlaufen wird. Hierzu sind flächendeckende, regelmäßige und umfassende Kontrollen durch die zum

Zoll gehörende Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) erforderlich. Das geht jedoch nur mit mehr Personal.“

Dessen ungeachtet sollte in der Politik und bei den Arbeitgebern der Branche über einen branchenspezifischen Mindestlohn diskutiert werden, der natürlich höher als der aktuelle gesetzliche Mindestlohn sein müsse. Nicht zuletzt müssten die Unternehmen auch ihre seit Jahren verfehlte Preispolitik schnellstmöglich beenden. „Es kann nicht sein, dass die Dienstleistung Paketzustellung weit unter Wert – nicht zuletzt durch für den Kunden versandkostenfreie Retouren – mitunter geradezu verramscht wird. Die Arbeit der Paketzusteller ist deutlich mehr wert. Das muss sich auch in den Löhnen der Beschäftigten widerspiegeln“, so Dahlhaus.

## Gewerkschaft Arbeit und Soziales (vbba)

### **Bundesagentur für Arbeit: Gespräch über Funktionszulage für Beamte**

**Am 26. März 2019 hat sich der vbba Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski – unterstützt vom dbb Fachvorstand für Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer – im Bundesarbeitsministerium mit Staatssekretärin Leonie Gebers getroffen. Dabei ging es insbesondere um die Situation der Beamtinnen und Beamten bei der Bundesagentur für Arbeit (BA).**

In der Vergangenheit hatte die vbba sich dafür eingesetzt, ein Äquivalent zu den im Tarifbereich verankerten tätigkeitsabhängigen und tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufen zu schaffen. Im Ergebnis konnte nach intensiven Gesprächen und Diskussionen zumindest eine Einigung auf die Schaffung einer Regelung im SGB III zur Einführung tätigkeitsunabhängiger Funktionszulagen für Beamtinnen und Beamten in der BA erzielt werden. Das entsprechende Gesetzgebungsverfahren laufe, wie

der BA Vorstandsvorsitzende Detlef Scheele bereits im November 2018 mitgeteilt hatte.

„Absolut nicht nachvollziehbar und für die Kolleginnen und Kollegen irritierend“ sei, so Dombrowski, dass von anderen Gewerkschaften bis heute keine Stellungnahme zu dem Vorhaben vorliege. Die eingetretenen Verzögerungen gingen zu Lasten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Die seit Jahren vorhandene Benachteiligung müsse aber endlich ein Ende haben.

## Verband Bildung und Erziehung (VBE)

### **Schülerinnen und Schüler haben Probleme mit dem Handschreiben**

**Die große Mehrheit der Lehrkräfte in Deutschland sieht eine Verschlechterung der für die Entwicklung einer Handschrift notwendigen Kompetenzen beziehungsweise der Handschrift der Schülerinnen und Schüler allgemein. Dies geht aus einer repräsentativen Umfrage hervor, die**

## der Verband Bildung und Erziehung (VBE) gemeinsam mit dem Schreibmotorik Institut durchgeführt hat.

Die Studie trägt den Titel STEP 2019 („Studie über die Entwicklung, Probleme und Interventionen zum Thema Handschreiben“). Es beteiligten sich bundesweit über 2.000 Lehrkräfte an der Online-Befragung. „Das Schreiben mit der Hand ist genauso wichtig wie das Lesen und die Rechtschreibung“, sagte Marianela Diaz Meyer, Geschäftsführerin des gemeinnützigen Schreibmotorik Instituts, am 9. April 2019. „Es geht dabei nicht in erster Linie ums Schönschreiben oder um eine Kulturtechnik, die heute mehr oder weniger verzichtbar erscheint. Beim Handschreiben – das belegen auch zahlreiche Studien – geht es um Bildung. Handschreiben unterstützt die Rechtschreibung, das Lesen, das Textverständnis, letztlich die schulischen Leistungen insgesamt.“ Diese positiven Wirkungen sehen auch über 90 Prozent der befragten Lehrkräfte.

Allerdings fehlt es an den Bedingungen, das Handschreiben besser zu fördern. Fast drei Viertel der Lehrkräfte geben an, dass (sehr) häufig zu wenig Zeit für individuelle Förderung in der Schule sei, 64 Prozent, dass (sehr) häufig zu wenig Zeit für das Üben in der Schule bleibe. Über die Hälfte sagt, dass der Lehrplan zu wenig Wert auf das Schreibenlernen lege. Außerdem fehlen Fortbildungsangebote und Hilfestellung für die Lehrkraft. Der Bundesvorsitzende des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE), Udo Beckmann, kritisierte: „Es fehlt an den Grundlagen. Wie sollen wir den Kindern das Schreibenlernen beibringen, wenn den Lehrkräften schlicht die Zeit fehlt, sie individuell zu unterstützen? Wenn Kinder dann noch motorische Defizite aufweisen, weil sie auch zu Hause nicht die notwendige Unterstützung bekommen können, geraten wir an die Grenze des Machbaren.“

## Namen und Nachrichten

Der Kommunale Nahverkehr Berlin (TV-N Berlin) bekommt attraktivere Arbeitsbedingungen. Darauf haben sich **dbb** und Arbeitgeber geeinigt. Kernstück der Einigung ist die Anhebung der Entgelte: Die Tabellenentgelte werden um 8 Prozent, mindestens um 350 Euro steigen. Besonders profitieren zusätzlich die unteren Entgeltgruppen 1 bis 8, die noch darüber hinaus erhöht werden. Prozentual bedeutet dies Tabellensteigerungen von bis zu 21 Prozent. Weitere Verbesserungen betreffen die Kolleginnen und Kollegen im Fahrdienst, die Jahressonderzahlung und die Eingruppierung. Der Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Die Beschäftigten im Rettungsdienst bekommen mehr Geld. Als zweiten Erhöhungsschritt hatte der **dbb** in der Einkommensrunde 2018 eine Anhebung der Tabellenwerte für Rettungssanitäter und Rettungsassistenten zum 1. April 2019 erreicht. Die Erhöhung der Entgelte für Notfallsanitäter erfolgte schon zum 1. März 2019. Hier sind die Beträge an die P-Tabelle der kommunalen Krankenhäuser gekoppelt. Die neuen Tabellenwerte finden sich auf [dbb.de](http://dbb.de)

Am 8. April 2019 haben sich Vertreter des **dbb** bremen um den Vorsitzenden **Jürgen Köster** mit Politikern der Partei Die Linke getroffen. Themen waren unter anderem die von beiden

Organisationen geforderte zeit- und volumen- gleiche Übernahme des Tarifergebnisses 2019 auf die Beamtinnen und Beamten sowie Zukunftsinvestitionen in den öffentlichen Dienst vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Digitalisierung.

Am 8. April 2019 hat die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) mit KEOLIS Deutschland in Düsseldorf einen Tarifabschluss erzielt. Demnach liegen die Tabellenentgelte zwei Prozent über dem des GDL Flächentarifvertrags für das Zugpersonal (BuRa-ZugTV). Zudem wurden in den Haustarifvertrag auch die weiteren Beschäftigten von KEOLIS aufgenommen. Die Vergütung erhöht sich somit für alle Arbeitnehmer um 2,2 Prozent ab dem 1. Juli 2019 und um weitere drei Prozent ab dem 1. Juli 2020. Darüber hinaus wurde die Entgelttabelle im Einstiegssegment strukturell verbessert; dies gilt insbesondere für die Lokomotivführer. Weiterhin erhalten alle Beschäftigten eine Einmalzahlung von 500 Euro, davon 156 Euro in Form einer Erholungsbeihilfe. Auch die Zulagen für Schichtdienst wurden erhöht. Weitere Verbesserungen betreffen die betriebliche Altersvorsorge, die Arbeitszeit (ab 2020 werden bspw. keine Pausen mehr auf dem Zug geplant), Sozialleistungen und die Jobsicherheit. „Dieser Abschluss kann sich sehen lassen und spiegelt die Bedürfnisse der Arbeitnehmer wider“, wa-

---

ren sich der GDL Bundesvorsitzende und dbb Vize **Claus Weselsky** und KEOLIS Deutschland-Geschäftsführerin Anne Mathieu einig.

Zu einem Gespräch über aktuelle innenpolitische Themen haben sich der Bundesvorsitzende der Deutsche Polizeigewerkschaft

(DPolG) **Rainer Wendt** und der neue Vorsitzende der Jungen Union Tilman Kuban am 8. April 2019 in Berlin getroffen. Dabei ging es um Fragen des Personals und der Ausstattung der Polizei in Bund und Ländern, insbesondere um die Zukunft der Bereitschaftspolizeien.

### **Kommende Termine:**

dbb FORUM ÖFFENTLICHER DIENST  
18. Juni 2019, Berlin

---