



Inhalt

Tag der Deutschen Einheit

[Regionalförderung durch Behördenansiedlung: Nicht nur auf „Leuchttürme“ setzen](#)

Autobahn GmbH und Fernstraßen-Bundesamt

[Fernstraßenreform: Schutz, Sicherheit und Perspektiven für Beschäftigte](#)

dbb startet Online-Umfrage

[Sozial- und Erziehungsdienst: „Wir lassen nicht locker“](#)

Beamtenpolitischer Fachaustausch mit AKA

[Beamtinnen und Beamte: Sicherungssysteme weiter verbessern](#)

Bundesweit fehlen mehr als 106.000 Erzieherinnen und Erzieher

[Personalmangel in Kitas: In Qualität statt Kostenfreiheit investieren](#)

Gesundheit

[Pflege: Reformen bei Leiharbeit und Personalausstattung](#)

dbb bundesfrauenvertretung

[Frauen in Führungspositionen: Arbeiten 4.0 braucht Gleichstellung 4.0](#)

dbb bundessenorenvertretung

[Ältere Menschen verdienen Respekt](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Baden-Württemberg

[Regierungskoalition will Verbesserungen für untere Besoldungsgruppen](#)

Schleswig-Holstein

[Besoldungsstrukturreform: Beamtinnen und Beamte gehen auf die Barrikaden](#)

Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)

[Fachkräftemangel: Milliarden Fördermittel können nicht investiert werden](#)

Bund Deutscher Forstleute (BDF)

[Waldgipfel: Maßnahmen geeignet – Fachpersonal fehlt](#)

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

[Weltlehrtag: „Junge Lehrkräfte: Die Zukunft der Profession“](#)

[Namen und Nachrichten+++](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb



Tag der Deutschen Einheit

Regionalförderung durch Behördenansiedlung: Nicht nur auf „Leuchttürme“ setzen

Der dbb Bundesvorsitzende hat zum Tag der Deutschen Einheit die Bemühungen der Bundesregierung gewürdigt, mehr Behörden in den ostdeutschen Bundesländern anzusiedeln.

Der jüngst vom Bundeskabinett verabschiedete „Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit“ für 2019 zählt einige Beispiele für erfolgreiche Behördenansiedlungen auf, so etwa das Fernstraßenbundesamt in Sachsen und das Kompetenzzentrum Wald und Holz in Mecklenburg-Vorpommern. „Die Ansiedlung in Ostdeutschland kann einen wichtigen Beitrag zur Förderung leisten, gerade in strukturschwachen Regionen. Entscheidend ist aber, sich nicht nur auf solche ‚Leuchttürme‘ zu konzentrieren. Die flächendeckende Sicherung der Grundversorgung mit staatlichen Dienstleistungen ist und bleibt essentiell“, erklärte der dbb Chef am 2. Oktober 2019.

Bei der Neugründung von Organisationseinheiten müsse natürlich berücksichtigt werden, dass an den geplanten Standorten die notwendigen Fachkräfte vorhanden seien. Zudem müssten die Arbeitsplätze entsprechend attraktiv ausgestaltet werden. „Bei der Verlagerung von bestehenden Verwaltungen sind darüber hinaus besondere Anstrengungen geboten, um die Beschäftigten und ihre Personalvertretungen in den Prozess einzubinden. Wer von den Kolleginnen und Kollegen viel Flexibilität erwartet, sollte Veränderungen transparent und rechtzeitig kommunizieren“, mahnte Silberbach.

Autobahn GmbH und Fernstraßen-Bundesamt

Fernstraßenreform: Schutz, Sicherheit und Perspektiven für Beschäftigte

Das Fernstraßen-Bundesamt und die Autobahn GmbH des Bundes brauchen viel Personal. Beschäftigte aller Statusgruppen aus Ländern und Kommunen wissen nun genau, was sie bei einem Wechsel erwartet.

Tarifwerk vollständig

Am 30. September 2019 haben sich der dbb und die Autobahn GmbH in Berlin auf einen Einführungs- und Überleitungstarifvertrag (EÜTV) geeinigt. Damit ist das Tarifwerk für den Wechsel von Straßenverkehrsbeschäftigten zur Autobahn GmbH komplett – Eingruppierung, Entgeltordnung und Mantel waren schon zuvor abgeschlossen worden. „Status quo gesichert, viele Verbesserungen erreicht“, fasste der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb Volker Geyer zusammen.

„Die Einigung zu den Überleitungs-Regelungen war sehr anspruchsvoll und komplex. Wir haben von Anfang an darauf bestanden, dass durch den Wechsel niemand schlechter gestellt wird als zuvor“, betonte Geyer, der für den dbb die Verhandlungen führte. Mit den nun vereinbarten Konditionen zu Bestandsschutz für Ansprüche bei der Eingruppierung, zur betrieblichen Altersversorgung sowie Entgelt- und Arbeitszeitregelungen habe man genau diese

Maßgabe umgesetzt. „Durch den Bestandschutz bleiben bestehende tarifliche und auch landesspezifische Ansprüche der Kolleginnen und Kollegen auch bei der Autobahn GmbH erhalten und sind nachhaltig abgesichert“, so Geyer.

Das vorliegende Tarifwerk gehe aber noch viel weiter. „Es bietet viele Perspektiven für die Beschäftigten“, erklärte der dbb Tarifchef. So erhalten alle Wechselnden einen Zuschlag: Die Beschäftigten, die mit oder ohne Verwendungsvorschlag am oder vor dem Stichtag des Betriebsübergangs zum Bund wechseln, bekommen einmalig 1.500 Euro, Auszubildende 500 Euro. Fortbestand haben insbesondere die in den Tarifwerken TVÜ-Länder, TVÜ-Hessen oder TVÜ-VKA geregelten Besitzstände. Hier von erfasst sind etwa persönliche Zulagen, individuelle Endstufen, kinderbezogene Bezahlsbestandteile, Strukturausgleiche, Ansprüche auf erweiterte Entgeltfortzahlung sowie auf Beihilfe, hinzu kommen Ansprüche auf eine Berufsunfähigkeitsversicherung und Unterneh-

mens-Boni. Für die Geltendmachung von unvorhergesehenen Nachteilen aus dem fortgesetzten oder neu begründeten Arbeitsverhältnis mit der Autobahn GmbH ist eine Sachverhaltsaufklärung geregelt. Ansprüche können bis zum Ablauf von 18 Monaten nach dem Übergang erhoben werden.

„Aufgabe wird es nun sein, die Kolleginnen und Kollegen umfassend über die vereinbarten Regelungen zu informieren, zumal einige Ansprüche an eine rechtzeitige Antragstellung gebunden sind“, unterstich Geyer. „Hierfür haben wir auf ausreichend zeitlichen Spiel- und Entscheidungsraum gedungen und diesen auch durchgesetzt. Wichtig ist, dass die neue Autobahn GmbH jetzt im Alltag ein guter Arbeitgeber wird. Wir werden den Wechsel intensiv und kritisch begleiten und für starke Betriebsräte sorgen.“

Anwendungsrichtlinie für Beamtinnen und Beamte in Kraft

Nach vielen intensiven Gesprächen und harter Sacharbeit zwischen dbb, Bundesinnenministerium (BMI) und Bundesverkehrsministerium (BMVI) wurde in der ständigen Arbeitsgruppe zur „Die Deutsche Autobahn GmbH“ auch die beamtenrechtliche Anwendungsrichtlinie verabschiedet und per Erlass am 27. September 2019 durch das BMVI in Kraft gesetzt. Die Anwendungsrichtlinie legt wichtige Details zur Anwendung und Umsetzung des Bundesbeamtenrechts für alle Beamtinnen und Beamten fest, die nach ihrer Zustimmung von den Ländern oder Kommunen durch Versetzung zum Fernstraßen-Bundesamt (FBA) wechseln – sowie für die gegebenenfalls nachfolgende Zuweisung an die Autobahn GmbH. Der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb Friedhelm Schäfer sagte dazu: „Aus unserer Sicht ist mit der nun veröffentlichten Anwendungsrichtlinie eine klare, nachvollziehbare und umfassende Basis geschaffen worden, auf der die Beamtinnen und Beamten ihre persönliche Entscheidung für einen Wechsel treffen können.“

Zum Laufbahnrecht ist darin klargestellt, dass die Befähigung der Beamtinnen und Beamten vom FBA anerkannt wird, soweit dies nach Bundesrecht möglich ist. Ist dies aufgrund der Vorbildung in Ausnahmefällen nicht möglich, wird der Fall dem Bundespersonalausschuss vorgelegt.

Zur Besoldung wird klargestellt, dass diese mindestens die Höhe der jetzigen Besoldung inklusive aller grundgehaltsergänzenden Zulagen beträgt. Ein rechnerisch möglicher Fehlbetrag zwischen vorherigem Recht zum Bundesrecht wird mit einer Ausgleichszulage (nach § 19 b BbesG) ausgeglichen, die auch ruhegehaltstfähig ist.

Erfahrungszeiten zum Aufstieg in den Stufen der Besoldungsordnung A werden, soweit dies nach Bundesrecht möglich ist, anerkannt. Dies gilt insbesondere auch für Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die der angestrebten Verwendung im öffentlichen Dienst gleichwertig sind.

Für die Beihilfe wird klargestellt, dass auch hier Bundesrecht gilt. Da das Beihilferecht auf den gleichen Grundstrukturen basiert, ist die Erstattung bei Aufwendungen mit dem Landesrecht im Wesentlichen vergleichbar. Für besondere Härtefälle steht die Möglichkeit einer Bemessungssatzerhöhung (nach § 47 Abs. 8 Bundesbeihilfeverordnung (BBhV)) zur Verfügung. Diese Bemessungssatzerhöhung findet Anwendung auf Gruppen, die von den Ländern zum Bund wechseln und bei denen sich strukturelle Abweichungen zwischen dem Bemessungssatz des Landes und des Bundes ergeben.

Die Arbeitszeit im FBA beträgt, wie für alle Bundesbeamtinnen und -beamten, 41 Stunden. Die Beamtinnen und Beamten, die zur Autobahn GmbH zugewiesen sind, haben eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden beziehungsweise 38,5 Stunden, wenn sie ständige Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten oder in Autobahn-, Straßen- und Fernmelde-meiistereien sowie Kfz-Werkstätten arbeiten. Die mit dem Land vereinbarten Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel Altersteilzeit im Blockmodell oder Teilzeit, werden auf Wunsch der Betroffenen fortgeführt. Sollte aufgrund der Fortführung der Teilzeit die Besoldung sinken, können die Betroffenen die Anhebung der Arbeitszeit in dem Umfang beantragen, dass es zu keiner Gehaltseinbuße kommt. Ebenso werden die im Land erworbenen Arbeitszeitguthaben, wie beispielsweise von Mehrarbeit, Gleitzeitguthaben oder Langzeitkonten, zum Zeitpunkt der Versetzung übernommen und im Rahmen des bestehenden Bundesrechts fortgeführt. Gibt es keine entsprechende Bundesregelung, kann das „Guthaben“ im Rahmen einer individuellen Vereinbarung mit dem FBA oder der Autobahn GmbH genommen werden.

Ungeklärt bleibt die Frage, welche Rechtsqualität und Reichweite die vielzitierte Besitzstandszusage des Fernstraßenüberleitungsgesetzes für Beamtinnen und Beamte hat, die aus Sicht des dbb weit und umfassend verstanden werden muss. Nach Auffassung des „Verfassungsministeriums BMI“ hat sie „ermessensleitenden Charakter“. Ob es überhaupt einer Klärung dieser Rechtsfrage in Einzelfällen bedarf, bleibt abzuwarten.

Hintergrund:

Die Verwaltung der Bundesautobahnen – bisher von den Ländern im Auftrag des Bundes durchgeführt – übernehmen zukünftig zwei neu gegründeten Organisationen: Das Fernstraßen-Bundesamt und die Autobahn GmbH. Bis zu 15.000 betroffenen Beschäftigten aus den Landesbetrieben sollen zeitnah ihre Bereitschaft zum Wechsel in die neuen Organisationseinheiten erklären. Die dafür notwendigen tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Vorbereitungen hat der dbb nun gestaltet.

dbb startet Online-Umfrage

Sozial- und Erziehungsdienst: „Wir lassen nicht locker“

Die Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst müssen sich weiter verbessern, darin sind sich Forschung und Praxis einig. Wie genau, das soll unter anderem eine Online-Umfrage des dbb ergeben.

„Wir wollen ein möglichst genaues Bild davon, wo genau die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Schuh drückt“, sagte der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb Volker Geyer am 1. Oktober 2019. „Deshalb haben wir uns entschieden, eine Online-Befragung zum Thema durchzuführen. Diese kann die vielen persönlichen Gespräche in den Betrieben und Dienststellen, die wir kontinuierlich führen, mit Sicherheit sinnvoll ergänzen.“

Sowohl der qualitative als auch quantitative Anspruch an die Beschäftigten steige kontinuierlich. „Schon der enorme Fachkräftemangel, beispielsweise in den Jugendämtern oder in den Kitas, spricht eine deutliche Sprache: Wir müssen als Gesellschaft endlich mehr in die soziale Infrastruktur des Landes investieren, wenn wir den Leistungen der Beschäftigten und den Erwartungen der Nachwuchskräfte

gerecht werden wollen“, erklärte der dbb Tarifchef.

Die Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst werden im Bereich des kommunalen öffentlichen Dienstes alle fünf Jahre zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern verhandelt – zusätzlich zu den allgemeinen Einkommensrunden, um das Berufsfeld langfristig aufzuwerten. Die letzte entsprechende Tarifeinigung stammt aus dem Herbst 2015. „Das war damals ein hart erkämpfter Kompromiss“, erklärte dbb Verhandlungsführer Andreas Hemsing. „Wir haben dabei unter anderem vereinbart, uns schon deutlich vor den nächsten Verhandlungen im Jahr 2020 über die Erfahrungen und notwendige Weiterentwicklung des letzten Abschlusses auszutauschen. Deshalb brauchen wir von den Beschäftigten ein möglichst klares Votum, wohin die Reise im kommenden Jahr gehen soll.“

Beamtenpolitischer Fachaustausch mit AKA

Beamtinnen und Beamte: Sicherungssysteme weiter verbessern

Die eigenständigen Sicherungssysteme der Beamtinnen und Beamten müssen an Veränderungen angepasst und weiter verbessert werden. Das hat Friedhelm Schäfer, stellvertretender Bundesvorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, betont.

Grundsätzlich seien diese leistungsfähig, transparent und attraktiv ausgestaltet, so Schäfer bei einem beamtenpolitischen Fachaustausch mit der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA)

am 26. September 2019 in Berlin zu aktuellen Fragen des Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilferechts. Trotzdem müssten die Sicherungssysteme kontinuierlich weiterentwickelt und gestärkt werden.

Dies zeige sich zum Beispiel bei der Weiterentwicklung der Beihilfe mit der neu eingeführten Direktabrechnung von Krankenhäusern mit Beihilfestellen oder den zwischenzeitlich vielfältig vorhandenen Apps, die sowohl im Verhältnis zu den Beihilfetägern als auch zu den privaten Krankenversicherungsunternehmen die Kostenerstattung zugunsten der Beamten wesentlich vereinfachen, beschleunigen und den Abrechnungsaufwand auf ein Minimum reduzieren.

Die AKA vertritt Mitgliedseinrichtungen, in denen über acht Millionen Pflichtversicherte und beitragsfrei Versicherte des kommunalen und kirchlichen Dienstes sowie mehr als 1,7 Millionen Rentnerinnen und Rentner sowie Pensionärinnen und Pensionäre abgesichert sind. Im Bereich der Alterssicherung sind die Fachvereinigung Zusatzversorgung und die Fachvereinigung Beamtenversorgung umfasst.

Bundesweit fehlen mehr als 106.000 Erzieherinnen und Erzieher **Personalmangel in Kitas: In Qualität statt Kostenfreiheit investieren**

Noch immer fehlen in Deutschlands Kitas mehr als 106.000 Erzieherinnen und Erzieher. „Die neuen Zahlen der Bertelsmann Stiftung geben keinen Grund sich zurückzulehnen“, macht dbb Chef Ulrich Silberbach klar.

Trotz aller Kraftanstrengungen wird die unzureichende Personalausstattung in deutschen Kitas zunehmend zum Problem. „Zwar hat sich die Zahl der pädagogischen Fachkräfte durch den Kita-Ausbau deutlich erhöht, doch die Personalschlüssel verbessern sich vielerorts zu langsam“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach anlässlich der Veröffentlichung des aktuellen Kita-Ländermonitors der Bertelsmann Stiftung am 26. September 2019.

„Der Personalmangel belastet nicht nur die Kita-Qualität, sondern auch die Erzieherinnen und Erzieher und erschwert es, mehr Menschen für den Beruf zu begeistern. Mit dem geplanten Recht auf ganztägige Bildung, Betreuung und Erziehung für Grundschulkinder kommt gleichzeitig eine gewaltige Herausforderung auf uns zu“, warnte Silberbach. Daher müsse weiter in Personal investiert werden. „Wir brauchen mehr Fachkräfte. Dafür müssen die Arbeitsbedingungen attraktiver werden. Das beginnt bei der vergüteten Ausbildung und geht weiter bei der Bezahlung, den Aufstiegschancen und den konkreten Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger können helfen, die Situation zu entspannen. Für uns ist dabei maßgebend, dass es mittelfristig keine Qualifikationsabsenkungen beim Personal gibt. Das bedeutet, dass die quereinsteigenden Kolleginnen und Kollegen sukzessive nachqualifiziert wer-

den müssen bis auf das Niveau regulär ausgebildeter Erzieherinnen und Erzieher“, forderte der dbb Chef.

Kritisch merkte er an: „Wir sehen mit Sorge, dass einige Bundesländer die Mittel aus dem ‚Gute-Kita-Gesetz‘ in die Kostenfreiheit der Kinderbetreuung investieren anstatt in Qualitätsverbesserungen. Wir wissen aber von den Eltern, dass sie lieber – einkommensgestaffelt – etwas zuzahlen, statt auf Qualität zu verzichten. Das müssen wir den verantwortlichen Politikerinnen und Politikern klarmachen.“

Auch die Bertelsmann Stiftung mahnt: „Personal hat Vorrang. Für mehr Plätze, eine gute Kitaqualität und den Ausbau der Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder brauchen wir mehr Erzieherinnen und Erzieher. Diese können wir nur gewinnen und halten, wenn die Arbeitsbedingungen gut und attraktiv sind. Kindgerechte Personalschlüssel sind dafür eine wichtige Stellschraube“, so Stiftungs-Vorstand Jörg Dräger. Um neue Fachkräfte zu gewinnen, forderte er Verbesserungen im Ausbildungssystem für Erzieherinnen und Erzieher: bundesweit kostenfreie Ausbildung, eine angemessene Ausbildungsvergütung sowie Renten- und Sozialversicherungspflicht für alle Ausbildungsgänge.

Mehr Infos zum „Ländermonitoring Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann Stiftung unter www.bertelsmann-stiftung.de.

Gesundheit

Pflege: Reformen bei Leiharbeit und Personalausstattung

Die Bundesregierung will den Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege reduzieren. Das Bundesgesundheitsministerium (BMG) plant zudem, im kommenden Jahr die Personalausstattung in pflegeintensiven Bereichen neu zu justieren. Der dbb hat die Vorhaben grundsätzlich begrüßt.

Die Bundesregierung arbeitet bereits seit einiger Zeit daran, mit einer "Konzertierten Aktion" die Pflegesituation in Deutschland zu verbessern. Federführend sind dabei das Familien-, Arbeits- und Gesundheitsministerium. Ein Ergebnis der Beratungen ist, dass Kliniken künftig das Ausweichen auf Pflege-Leiharbeitskräfte erschwert werden soll.

So sollen die Kosten für Leiharbeit nur bis zum Tariflohn von den Krankenkassen refinanziert werden. Darüberhinausgehende Kosten, wie zum Beispiel Provisionen für die Vermittlung der Leiharbeitskräfte, können die Kliniken dann nicht mehr abrechnen. Erreicht werden soll das mit einem entsprechenden Änderungsantrag zum "MDK-Reformgesetz", das am 26. September 2019 in die Erster Lesung im Bundestag beraten wurde. „Die geplante Regelung kann helfen, Leiharbeit in der Pflege für die Krankenhäuser unattraktiv zu machen und Anreize zu schaffen, Pflegekräfte fest anzustellen“, so der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb Volker Geyer.

Die Zahl der Leiharbeitskräfte in den Pflegeberufen ist deutschlandweit zwischen 2005 und 2017 von etwa 3.000 auf 24.000 angestiegen. Der dbb fordert seit Längerem, den Missbrauch der Leiharbeit gesetzlich zu beenden. Das bei der Einführung der Leiharbeit ursprüngliche Ziel, damit nur Belastungsspitzen abzubauen, ohne die Stammebelegschaft zu erhöhen, werde von vielen Arbeitgebenden schon lange nicht mehr verfolgt, erklärte Geyer. Mit der Neuregelung werde zudem die tarifvertragliche Bezahlung in der Pflege gestärkt, was die Berufe insgesamt attraktiver mache.

Mit Blick auf die BMG-Pläne für Personaluntergrenzen in pflegeintensiven Bereichen hat der dbb davor gewarnt, dass Kliniken sich künftig nur an diesen gesetzlichen Mindeststandards orientieren. „Die Schaffung von Personaluntergrenzen klingt zunächst nach einer sinnvollen Verbesserung. Es ist jedoch zu befürchten, dass diese Untergrenzen dann als ausreichende Mindestausstattung gesehen werden. Ein Planen über Soll muss aber die Regel sein, nicht die Ausnahme“, erklärte dbb Chef Ulrich Silberbach am 1. Oktober 2019. Dies habe man gegenüber dem BMG sowohl in vielen Gesprächen als auch in einer entsprechenden Stellungnahme deutlich gemacht.

Die Gefahr, dass lediglich Personalverlagerungen zwischen den einzelnen Bereichen eines Krankenhauses vorgenommen werden könnten, um die Personalquoten in den entsprechenden Stationen zu erfüllen, sei hingegen durch eine entsprechende Regelung im Verordnungsentwurf gebannt. Silberbach: „Das begrüßen wir ausdrücklich. Derartige Manöver gefährden das Patientenwohl und verlagern nur die Probleme, die durch eine unzureichende Personalstärke entstehen.“

Ein Problem sehe der dbb bei der Berechnung und bei der Mitteilungspflicht bei Nichteinhaltung der vorgegebenen Personalausstattung, da hier mit Durchschnittswerten gearbeitet werden soll – ohne spezielle Betrachtung einzelner Schichten. Silberbach: „Zwischendienste werden zwar anteilig der Früh- und Spätschicht zugeschlagen. Aus unserer Sicht eröffnet die Durchschnittsbildung allerdings zu viel Gestaltungsspielraum für die Arbeitgeber. Hier sollte nochmal nachgedacht werden.“

dbb bundesfrauenvertretung

Frauen in Führungspositionen: Arbeiten 4.0 braucht Gleichstellung 4.0

Der dbb hat die fehlenden Fortschritte bei der Gleichstellung in den obersten Bundesbehörden kritisiert und fordert eine einheitliche, behördenübergreifende Strategie, die Gleichstellung und digitalen Wandel im öffentlichen Dienst zusammendenkt.

„Bis 2025 sollen die Führungspositionen laut Zielvereinbarung im Koalitionsvertrag in den obersten Bundesbehörden paritätisch besetzt sein. Bisher ist die Bundesregierung hier keinen Schritt vorangekommen. Wir können weder Gestaltungswillen noch ein stringentes und behördenübergreifendes Personalentwicklungskonzept erkennen. Jede Behörde kocht weiterhin ihre eigene Gleichstellungssuppe, die Ergebnisse sind höchst unterschiedlich“, kritisierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 27. September 2019 auf der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Berlin.

Silberbach forderte die Bundesregierung daher auf, eine gemeinsame Gleichstellungstrategie aufzusetzen, die die Ressorts in die Verantwortung zwingt und auf konstruktiven Austausch setzt. „Die Frage der Umsetzung der Gleichstellung ist keine, die nur über Gesetze zu lösen ist. Die Gleichstellungsgesetzgebung gibt bereits die Richtung vor. Woran es aber mangelt, ist deren konsequente Umsetzung“, so der dbb Chef.

Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung ist vor allem eine kritische Auseinandersetzung mit der gelebten Behördenpraxis dringend ge-

boten. „Wir pochen seit Jahren auf eine behördenübergreifende Bestandsaufnahme der Maßnahmen, die zu Gleichstellungserfolgen führen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat mit dem 'gb-check', dem Gleichbehandlungsscheck, das passende Prüfinstrument bereits entwickelt. Wichtige Anhaltspunkte, wo es mit der Gleichstellung gut läuft und wo es hakt, liefert der Gleichstellungsindex. Es gibt also keine Ausreden mehr für weitere Verzögerungen“, verdeutlichte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer.

Die dbb bundesfrauenvertretung sieht eine neu ausgerichtete Leistungsbewertung als zentrales Element für eine erfolgreiche Gleichstellung im öffentlichen Dienst an. „Gerade in der digitalen Arbeitswelt müssen ohnehin andere Kriterien herangezogen werden, um dienstliche Leistung zu bewerten“, betonte Wildfeuer. Was künftig bei dienstlichen Beurteilungen und Beförderungen zählen müsse, sei weniger die Arbeitszeit als vielmehr die Produktivität. Durch Modelle wie „Führen aus der Ferne“ oder „Führen in Teilzeit“ werde es für Frauen einfacher, in verantwortungsvolle Positionen zu kommen, führte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung aus. „So kommen wir auch zu einem tatsächlichen Kulturwandel in den Behörden. Arbeiten 4.0 braucht Gleichstellung 4.0.“

dbb bundesseniorenvertretung **Ältere Menschen verdienen Respekt**

Am Welttag der älteren Menschen am 1. Oktober 2019 hat der Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung Horst Günther Klitzing mehr Respekt für die ältere Generation gefordert.

Der Respekt gebiete es, so Klitzing, älteren Menschen Mobilität, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und im Ernstfall ärztliche Versorgung und Pflege zu ermöglichen, „und zwar unabhängig davon, ob sie auf dem Land oder in der Stadt wohnen. Dafür müssen Infrastrukturen gepflegt werden, die dies gewährleisten.“

Die Pflegesituation erfülle zu Beispiel die Anforderungen an respektvollen Umgang nicht, wenn Personalmangel in Pflegeeinrichtungen zu Missständen führe. So würden Pflegebedürftige ruhiggestellt werden, statt ihnen die

nötige Aufmerksamkeit zu geben oder sie würden künstlich ernährt, statt ihnen bei der Nahrungsaufnahme zu helfen. „Dabei ist uns bewusst, dass für diesen Zustand nicht die Pflegekräfte verantwortlich sind. Auch ihnen wird zu wenig Respekt entgegengebracht“, stellte der Chef der dbb senioren fest. Sie leisteten eine Arbeit von hoher gesellschaftlicher Bedeutung, ohne dafür angemessene Vergütung zu erhalten. „Was nützen die schönsten Programme, wenn nicht zuletzt wegen der Arbeitsbedingungen die Stellen nicht besetzt werden können“, kritisierte Klitzing.

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Baden-Württemberg

Regierungskoalition will Verbesserungen für untere Besoldungsgruppen

Der dbb Landesbund in Baden-Württemberg (BBW) hat die Pläne der Regierungskoalition begrüßt, die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen A5 und A6 anzuheben.

Dies sei ein erster Schritt in die richtige Richtung, sagte BBW Chef Kai Rosenberger am 30. September 2019. Vollkommen zufrieden sei man mit dem Plan aber nicht. „Selbst wenn die Gehälter in den Besoldungsgruppen A5 und A6 wie geplant angehoben werden, reicht das mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht dafür aus, dass das 15-prozentige Abstandsgebot zur Sozialhilfe generell sichergestellt wird“, sagte Rosenberger mit Blick auf ein entsprechendes Urteil des Bundesverfassungsgerichts.

Konkret wollen die Spitzen der Grün-Schwarzen-Koalition laut einem Bericht der „Schwäbische Zeitung“, dass Beamtinnen und Beamte, die bisher nach A5 und A6 bezahlt werden,

künftig Gehälter entsprechend der nächst höheren Besoldungsgruppe erhalten. Sinn und Zweck dieser Maßnahme sei es, den Abstand zum sozialhilferechtlichen Existenzminimum zu vergrößern. Die Bemühungen der Koalitionsspitzen würdigte der BBW Chef, verwies aber zugleich erneut auf ein Gutachten der Finanzwissenschaftlerin Prof. Dr. Gisela Färber. Demnach läge selbst nach der geplanten Verbesserung der Abstand zur Sozialhilfe etwa bei Beamtinnen und Beamte mit zwei Kindern in den größeren Städten (insbesondere Stuttgart) aufgrund der explodierenden Wohnkosten mit großer Wahrscheinlichkeit weiterhin bei weniger als 15 Prozent. „Das darf nicht sein“, unterstich Rosenberger.

Schleswig-Holstein

Besoldungsstrukturreform: Beamtinnen und Beamte gehen auf die Barrikaden

Die von der Landesregierung geplante Besoldungsstrukturreform fällt bei den Beamtinnen und Beamten durch. Daran besteht nach der Protestaktion vor dem Kieler Landtag am 26. September 2019 kein Zweifel mehr.

Delegationen verschiedener Fachgewerkschaften im dbb Landesbund hatten unter den Augen von Ministerpräsident Daniel Günther und Finanzministerin Monika Heinold gegen die vorgesehenen Maßnahmen demonstriert. Der dbb Landeschef Kai Tellkamp sagte: „Die Ziele der Besoldungsstrukturreform sind zwar richtig: eine attraktive und konkurrenzfähige Besoldung sowie eine vorläufige Befriedung beim Weihnachtsgeld. Doch mit den konkreten Plänen der Landesregierung wird genau das Gegenteil erreicht: noch mehr Frust und unveränderte Probleme bei der Personalgewinnung und –bindung. Nachdem die Kolleginnen und Kollegen infolge der Weihnachtsgeldkürzung seit 2007 bereits zwischen 15.000 und 25.000 Euro eingebüßt haben, sollen sie jetzt mit einem Prozent abgespeist werden, das sich erst in 5 Jahren voll auswirkt?“

Es sei klar, dass eine vollständige Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes noch nicht realistisch ist, denn dann läge Schleswig-Holstein im Besoldungsranking der Länder in der Spitzengruppe. Der Kompromissvorschlag des dbb Landesbundes sieht deshalb vor, zunächst jährlich 1.000 Euro für alle Beamtinnen und Beamten zu zahlen. Tellkamp: „Das ist finanzierbar und ein sachgerechter Schritt zu einem fairen Umgang.“ So würden alle Besoldungsgruppen im Bundesvergleich auf einem guten Mittelplatz kommen können und genau darum müsse es gehen. Tellkamp appellierte an die Landesregierung: „Bewegen Sie sich – nicht nur im Interesse der Beamten, sondern auch der Bürger, die sich auf einen funktionierenden öffentlichen Dienst verlassen wollen!“

Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)

Fachkräftemangel: Milliarden Fördermittel können nicht investiert werden

Bundesfinanzminister Olaf Scholz hat am 28. September 2019 darauf hingewiesen, dass Bundesmittel in Höhe von mehreren Milliarden Euro für Infrastrukturprojekte von Ländern und Kommunen noch nicht abgerufen wurden. Der BTB sieht die Ursache dafür vor allem im Fachkräftemangel.

Der jahrzehntelange Personalabbau in den technischen Fachverwaltungen verursache einen Investitionsstau, hieß es in einer BTB-Mitteilung vom 30. September 2019. Die Milliarden könnten nicht investiert werden, weil es zu wenig Personal für Planung, Vergabe, Konzeptionierung und Bauüberwachung gebe. Fachkräfte fehlten auf allen Ebenen. So seien im zweiten Quartal 2019 monatsdurchschnittlich mehr als 129.000 offene Stellen für Ingenieure und Informatiker in Deutschland zu besetzen gewesen, wie das „Ingenieurmonitoring“ des Instituts der Deutschen Wirtschaft zeige.

Es sei höchste Zeit zu handeln, damit Deutschland in Zukunft investieren kann. Bund, Länder und Kommunen müssten für technische Berufe eine Attraktivitätsoffensive starten, ansonsten würden weiterhin die Fördermittel des Bundes nicht abgerufen und wichtige Investitionen in Schulen, Straßen, Digitalisierung, den öffentlichen Personennahverkehr und der Gebäudesanierung nicht vorankommen.

Bund Deutscher Forstleute (BDF)

Waldgipfel: Maßnahmen geeignet – Fachpersonal fehlt

Der BDF hat das Maßnahmenpaket begrüßt, dass beim Nationalen Waldgipfel am 25. September 2019 zur Waldrettung geschnürt wurde.

Demnach wird der Bund in den nächsten vier Jahren 547 Millionen Euro zur Verfügung stellen. Durch eine Co-Finanzierung der Länder soll der Betrag auf 800 Millionen Euro steigen. Das Geld soll der Wiederbewaldung von Schädflähen dienen sowie dem Umbau naturferner Wälder mittels einer intelligenten Kombination aus natürlicher Verjüngung und aktiver Aufforstung und vor allem dem Einsatz von mehr Forstpersonal.

Für den BDF sind die Pläne ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings seien die anstehenden Herausforderungen eine Generationenaufgabe. Verlässliche Förderprogramme müssten daher für mindestens 10 Jahre gelten. Hinsichtlich der Beschäftigtenzahl sei festzuhalten, dass Deutschland nach 30 Jahren Stellenabbau und dem Verlust von 60 Prozent des

Fachpersonals mittlerweile 10.000 Forstleute mehr für den Wald brauche.

„In Berlin war knapp die Hälfte der LandeswaldministerInnen anwesend. Ich hoffe, diese haben besonders gut zugehört, als von fast allen Rednern mehr Forstpersonal gefordert worden ist. Es wäre wünschenswert, wenn bereits bei der Agrarministerkonferenz in Mainz an diesem Wochenende klare Signale in diese Richtung erfolgen würden“, sagte der BDF Bundesvorsitzende Ulrich Dohle. „Der Wald ist systemrelevant, essentiell für den Klimaschutz und unsere Gesellschaft. Das muss entsprechend honoriert werden. Nur so bekommen wir langfristig einen Wald, der klimastabil ist und hohen ökologischen Standards genügt.“

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

Weltlehrertag: „Junge Lehrkräfte: Die Zukunft der Profession“

Der Weltlehrertag am 5. Oktober 2019 steht unter dem Motto „Junge Lehrkräfte: Die Zukunft der Profession“. Der VBE hat bereits im Vorfeld eine verbesserte Ausbildung der Nachwuchskräfte gefordert.

VBE Chef Udo Beckmann kritisierte am 2. Oktober 2019, dass die Inhalte des Studiums nicht ausreichend auf die tatsächlichen Bedingungen in den Schulen ausgerichtet sind: „Es kann nicht angehen, dass Lehrkräfte, die frisch aus dem Studium kommen, weder das Unterrichten mit digitalen Endgeräten beherrschen noch ausreichend wissen, wie sie der steigenden Heterogenität in den Lerngruppen begegnen sollen. Deshalb brauchen wir dringend eine Idee, wie Praxis und Wissenschaft so miteinander vernetzt werden können, dass ein besserer Austausch stattfindet und Erkenntnisse aus beiden Welten entsprechend Eingang finden.“

Gemeinsam mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) forderte der VBE außerdem, dass die Politik ihre Wertschätzung

für die Arbeit der Lehrkräfte ausdrücken müsse: „Nur so können wir mehr junge Menschen gewinnen, sich für diese gesellschaftlich wichtige Aufgabe zu entscheiden, und damit den dramatischen Lehrkräftemangel an den Schulen bekämpfen.“ Einig sind sich beide Organisationen zudem darin, dass sich insbesondere an Grundschulen der Lehrkräftemangel weiter verschärfen werde, wenn die Bundesländer nicht wirksam gegensteuern. Deshalb fordern sie: „Alle Bundesländer, die die Grundschullehrkräfte noch nicht nach A13 (Beamte) und E13 (Angestellte) bezahlen, müssen sich ein Beispiel etwa an Berlin und Brandenburg nehmen und so schnell wie möglich nachziehen. Es braucht die gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit.“

Namen und Nachrichten

Der **dbb** (für die komba), Fraport und der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen haben sich am 30. September 2019 auf den Abschluss eines neuen Tarifvertrags für die Fraport Bodenverkehrsdienste (BVD) geeinigt. Er löst den bisher geltenden TV Zukunft Fraport ab und hat eine Laufzeit vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2026. Zu den wichtigsten Ergebnissen gehört, dass die BVD im Fraport-Konzern bleiben. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind ausgeschlossen. Weitere wichtige Ergebnisse finden sich auf dbb.de.

Der BDZ will mehr Stellen für den Zoll durchsetzen. Die Bundestagsabgeordneten Andre Berghegger (CDU) und Andreas Schwarz (SPD), beide Mitglieder im Haushaltsausschuss, haben BDZ Chef **Dieter Dewes** dafür ihre Unterstützung zugesagt. Bei den Beratungen zum Bundeshaushalt wurde zuvor bekannt, dass entgegen der ursprünglich getroffenen Zusagen des Bundesfinanzministeriums drastische Reduzierungen beziehungsweise Streichungen bei den vom Zoll beantragten Planstellen vorgenommen wurden. Dewes

machte gegenüber den Abgeordneten deutlich, dass angesichts der gestiegenen Aufgaben (beispielsweise im Bereich der Kraftfahrzeugsteuerverwaltung und der Digitalisierungsstrategie) die vom BDZ geforderten Planstellen für einen leistungsstarken Zoll zwingend erforderlich sind.

Der Bund Deutscher Forstleute (BDF) hat den Titel „Waldgebiet des Jahres“ im Jahr 2020 an die Ivenacker Eichen (Mecklenburg-Vorpommern) verliehen. Der BDF Bundesvorstand wählte diesen Wald, weil es den Forstleuten vor Ort hervorragend gelinge, im Rahmen der modernen naturnahen Forstwirtschaft auch noch die mittelalterliche Bewirtschaftungsform des Hutewaldes zu veranschaulichen. „Wir gratulieren den Gewinnern ganz herzlich. Sie leisten eine hervorragende Arbeit“, sagte der BDF Bundesvorsitzender **Ulrich Dohle**. „Die Forstleute der Ivenacker Eichen bringen den Menschen neben ihrer ganz normalen täglichen Arbeit durch ihr großes Engagement die Besonderheiten und den Zauber des Hutewaldes nahe.“

Kommende Termine

5. Seniorenpolitische Fachtagung
„Wohnen im Alter – Unbezahlbar in der Stadt oder verlassen auf dem Land?“
21. Oktober 2019, dbb forum berlin

30. Europäischer Abend
„Die EU und Afrika“
21. Oktober 2019, dbb forum berlin

dbb jugend Ideencampus
„Let's get digital“
22. Oktober 2019, dbb forum berlin