



Nr. 45

18. Dezember 2020

Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Verantwortliche Redakteurin
Michaela Zimmermann

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

Inhalt

Digitalisierung der Verwaltung

[Auszahlung der Corona-Hilfen dauert zu lange](#)

Langzeitkonten

[Verbesserungen für Beamtinnen und Beamte des Bundes ab 2021](#)

Gesetzentwurf zur Novellierung des BPersVG

[Schäfer: Änderungen sind nicht weitreichend genug](#)

Beteiligungsgespräch zur Bundeslaufbahnverordnung

[Bundesbehörden: mehr Möglichkeiten der Beförderung für leistungsstarke Beamtinnen und Beamte](#)

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

[Öffentliche Dienste sichern Demokratie und Rechtsstaatlichkeit](#)

Familienpolitik

[Corona-Lockdown: Eltern stärker entlasten](#)

Führen in Teilzeit

[Führungswandel strukturell anstoßen](#)

Digitalkonferenz der SPD-Bundestagsfraktion

[Verwaltung der Zukunft: Neue Kultur des Vertrauens etablieren](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Schleswig-Holstein

[Verfassungswidrigkeit der Besoldung: Landesregierung sagt antragsunabhängiges Handeln zu](#)

Bayern

[Staatsregierung will Attraktivität des Gesundheitsdienstes stärken](#)

dbb Bildungsgewerkschaften

[Schulleitungen und Lehrkräfte brauchen Planungssicherheit](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

Digitalisierung der Verwaltung Auszahlung der Corona-Hilfen dauert zu lange

„Viele Menschen müssen in der Covid19-Pandemie zu lange auf die versprochenen Unterstützungsleistungen warten“, kritisierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 18. Dezember 2020 gegenüber der Nachrichtenagentur dpa die oft verzögerte Auszahlung der Corona-Hilfezahlungen.

Verantwortlich hierfür ist nach Silberbachs Einschätzung vor allem die vielfach schleppende Digitalisierung des öffentlichen Dienstes. „Die Bundesregierung hat Enttäuschungen hervorgerufen, indem sie immer wieder Erleichterungen und Hilfen versprochen hat, ohne dazuzusagen, dass es etwas dauert, bis diese fließen können“, sagte Silberbach. „Die Betroffenen rufen dann etwa beim Bürgeramt an und dort müssen die Beschäftigten erstmal bremsen: Es gibt noch kein entsprechendes IT-Programm, noch keinen Zugang, noch keine Datensätze.“

Vor allem im Frühjahr hätten die Kolleginnen und Kollegen in manchen Dienststellen mit handschriftlichen Listen arbeiten müssen, damit die Hilfen schnell ausgezahlt werden konnten, so der dbb Chef. „Aber natürlich muss das dann später alles noch zu Kontroll- und Dokumentationszwecken digital erfasst werden.“

Der Bund habe sehr zu recht viele Milliarden in die Hand genommen, um die Pandemiefolgen abzufedern. „Wir sehen aber auch viele Streueffekte - statt mit den enormen Hilfen zur

Abfederung der Corona-Folgen auch in die Zukunft, in Infrastruktur und staatliche IT zu investieren, bekommt jeder etwas“, kritisierte Silberbach. Über die Prioritätensetzung müsse an verschiedenen Stellen nochmal geredet werden. „Beim Luftverkehr hat der Staat das ganz große Portemonnaie aufgemacht und die Luft-hansa mit 9 Milliarden Euro unterstützt. Wenige Tage später wird die Streichung von 29 000 Stellen angekündigt. Das passt überhaupt nicht zusammen.“

Lehren aus der Pandemie will der dbb unter dem Motto „Nach der Krise ist vor der Krise - Staat neu denken!“ auch ins Zentrum seiner Jahrestagung stellen, die am 11. Januar 2021 digital stattfindet. Zugesagt haben unter anderem Bundesinnenminister Horst Seehofer (CSU), Bundesfamilienministerin Franziska Giffey (SPD), Annette Widmann-Mauz, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Gerd Landsberg, Hauptgeschäftsführer DStGB und Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer BDA.

Langzeitkonten

Verbesserungen für Beamtinnen und Beamte des Bundes ab 2021

Am 16. Dezember 2020 hat das Bundeskabinett die Verordnung zur Weiterentwicklung dienstrechtlicher Regelungen zu Arbeitszeit und Sonderurlaub beschlossen. Ein Schwerpunkt dieser Verordnung ist, dass Langzeitkonten nun einen verstetigten rechtlichen Rahmen bekommen.

„Unsere guten Argumente wurden weitreichend berücksichtigt“, resümierte der Zweite Vorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedhelm Schäfer. Im Vergleich zu dem im Beteiligungsverfahren vorgelegten Verordnungsentwurf enthalte die Kabinettsfassung wesentliche Verbesserungen, die im Wesentlichen bereits am 1. Januar 2021 in Kraft treten. „Viele unserer Anregungen wurden aufgegriffen“, führte Schäfer fort.

Die Eckpunkte bei der Verstetigung der Langzeitkonten:

- Dem Langzeitkonto kann ein Zeitguthaben von 1 400 Stunden gutgeschrieben werden. Die maximale Ansparsumme entspricht damit derjenigen aus einer Erprobungsphase.
- Ein Ansparen von Stunden ist künftig über eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit von bis zu drei Stunden möglich.
- Zudem können Ansprüche auf Dienstbefreiung für bis zu 40 Stunden dienstlich angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit pro Jahr auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden.

- Eine Freistellung ist für einen zusammenhängenden Zeitraum von grundsätzlich höchstens drei Monaten möglich; gleichzeitig wird die Möglichkeit einer darüberhinausgehenden Freistellung im Ausnahmefall eröffnet.
- Unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand ist eine Freistellung von bis zu drei Monaten möglich.

Darüber hinaus können die Beschäftigten durch die Verordnung ihre Reisezeiten bei Dienstreisen besser anrechnen lassen. Derzeit ist dies außerhalb der täglichen Arbeitszeit nur begrenzt möglich. Künftig wird bei Dienstreisen, die über die tägliche Arbeitszeit hinausgehen, ein Freizeitausgleich in Höhe von einem Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten gewährt. „Diese Erweiterung ist ausdrücklich

zu begrüßen, auch wenn wir uns hier ein mutigeres Vorgehen gewünscht hätten“, bilanzierte der dbb Vize.

Künftig können auch Beamtinnen und Beamte ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden ohne Auswirkungen auf die Besoldung verkürzen, wenn sie pflegebedürftige nahe Angehörige in ihrem eigenen oder dem Haushalt der Angehörigen pflegen oder betreuen.

Zudem wird die „Opt out“-Regelung rückwirkend zum 1. Januar 2020 wiedereingeführt, damit die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in Bereichen mit Bereitschaftsdienst auf freiwilliger Basis in Zukunft auf bis zu 54 Wochenstunden im Durchschnitt verlängert werden kann.

Gesetzentwurf zur Novellierung des BPersVG Schäfer: Änderungen sind nicht weitreichend genug

Das Bundeskabinett hat am 16. Dezember 2020 den Gesetzentwurf zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) beschlossen, der viele langjährige Forderungen des dbb und seiner Bundesbeamtengewerkschaften berücksichtigt.

„Es ist positiv zu vermerken, dass im Beteiligungsverfahren weitere Anregungen von uns eingeflossen sind. Dazu gehört zum Beispiel, dass Personalratssitzungen als Video- und Telefonkonferenzen stetig stattfinden können“, sagte dbb Vize Friedhelm Schäfer.

Der Gesetzentwurf hielt jedoch auch an Änderungen fest, die der dbb aufs Schärfste kritisiert. An erster Stelle betreffe dies die überobligatorische Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein aus 1995. „Die vorgesehene Einführung eines generellen Rechts der Dienststelle zur Aufhebung von Entscheidungen der Einigungsstelle entwertet die Beteiligung der Personalvertretungen ebenso wie die Funktion der Einigungsstelle. Das spiegelt ein Bild von Dienststelle und Personalvertretung wider, das mit der Vorstellung einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe nicht in Einklang zu bringen ist“, so Schäfer.

Auf Unverständnis stößt beim dbb auch die zaghafte Reaktion auf die großen Herausforderungen der Digitalisierung, die in der aktuellen

Pandemie-Situation sichtbar geworden sind. „Die von der Bundesregierung zu Recht forcierte Digitalisierung des öffentlichen Dienstes wird sich in den nächsten Jahren massiv auf die Präsenz- und Kommunikationskultur in den Dienststellen auswirken und auch die Arbeit der Personalvertretungen erfassen. Wir fordern mit Nachdruck ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zur Dienststelle“, betonte Schäfer. Dies wurde im Gesetzentwurf bisher nicht berücksichtigt. „Damit wird den Gewerkschaften der grundgesetzlich zugesicherte Zugang zu den Beschäftigten angesichts unterschiedlicher Erreichbarkeit erschwert, ja teilweise unmöglich gemacht.“

Der dbb fordert eine ebenso gründliche wie zügige parlamentarische Behandlung, damit das Gesetz noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet wird. „Der vorgelegte Gesetzentwurf darf aber nur der Anfang einer kontinuierlich fortzusetzenden Modernisierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sein“, stellte Schäfer klar.

Beteiligungsgespräch zur Bundeslaufbahnverordnung **Bundesbehörden: mehr Möglichkeiten der Beförderung für leistungsstarke Beamtinnen und Beamte**

Ein neuer Verordnungsentwurf zur Bundeslaufbahnverordnung (BLV) soll die Anwendungsmöglichkeiten des § 27 BLV in den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden erweitern. Allerdings sollen die Regelungen künftig nicht mehr einheitlich sein.

Nachdem im Frühjahr 2020 die Zweite Änderung der Bundeslaufbahnverordnung gestoppt wurde, nimmt das Bundesministerium des Innern die Änderung des § 27 BLV nun in einem gesonderten Entwurf vor.

Es sind folgende Änderungen geplant:

In obersten Bundesbehörden wird am Endamt als Voraussetzung festgehalten, aber die obersten Bundesbehörden können für ihre nachgeordneten Behörden festlegen, dass das Erreichen des vorletzten Amtes ausreicht. In Einzelfällen kann in den obersten Bundesbehörden ein Dienstposten bis zum dritten Beförderungssamt möglich sein.

Im Beteiligungsgespräch am 16. Dezember 2020 begrüßte der Zweite Vorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion, Friedhelm Schäfer, zwar die Methode, die Änderungen des für

verfassungswidrig erklärten Paragraphen 27 BLV in einer neuen Verordnung zu regeln. Er betonte jedoch, dass der vorgelegte Entwurf Verschlechterungen im Vergleich zum bisherigen Referentenentwurf beinhalte, der auf den Ergebnissen der Evaluierung des § 27 BLV beruhte.

Es ist zu bedauern“, so der dbb Vize, „dass die grundsätzliche vorgesehene Ausweitung der Zulassungsvoraussetzung auf das vorletzte Amt einer Laufbahn nicht mehr die Regel ist, wie es in dem Referentenentwurf vom Frühjahr 2020 noch vorgesehen war.“

Die Erweiterung der Beförderungsmöglichkeiten auf das dritte Beförderungssamt sei zwar positiv, führte Schäfer fort, „Aber das muss auch für den nachgeordneten Bereich gelten.“

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss **Öffentliche Dienste sichern Demokratie und Rechtsstaatlichkeit**

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) spricht sich für eine Reihe gemeinsamer Grundsätze für öffentliche Dienste aus, um die volle Einhaltung demokratischer Normen und der Rechtsstaatlichkeit in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten. Der dbb begrüßt die Unterstützung des EWSA für einen starken öffentlichen Dienst in Europa.

In einer von der Plenarversammlung verabschiedeten Stellungnahme weist der EWSA darauf hin, dass öffentliche Dienste zu sozialem Fortschritt und zu einer lebendigen Gesellschaft beitragen, indem dafür gesorgt wird, dass sie für alle Bürger einschließlich schutzbedürftiger und benachteiligter Gruppen in gleicher Weise universell zugänglich sind. Sie können eine entscheidende Rolle als „automatische Stabilisatoren“ in Krisen spielen, die in den letzten Jahren immer häufiger auftreten, zum Beispiel in den Bereichen Sicherheit, Wirtschaft, Asyl, Umwelt, Klima und Gesundheit.

Der dbb begrüßt die Unterstützung des EWSA für einen starken öffentlichen Dienst in Europa. „Öffentliche Verwaltung und öffentliche Dienste sind das wichtigste Bindeglied zwischen Staat und Zivilgesellschaft“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach am 11. Dezember 2020, „und entscheidend für eine wehrhafte liberale Demokratie in Europa.“ Die EU brauche wirksame Mechanismen, um die uneingeschränkte Achtung der Rechtsstaatlichkeit sicherzustellen, nicht zuletzt auch zur Gewährleistung der Neutralität der öffentlichen Verwaltung in allen Mitgliedstaaten.

Die COVID-19-Krise zeige, wie ein überlastetes Gesundheitssystem zu Verletzungen der Menschenwürde führen kann. „Jahrelange Sparmaßnahmen haben auch die öffentlichen Dienste getroffen und ihre Wirksamkeit geschmälert“, so der dbb Bundesvorsitzende weiter. Dabei verursachten schlecht funktionierende öffentliche Dienste hohe soziale und wirtschaftliche Kosten. Silberbach: „Die Pandemie zeigt, dass öffentliche Dienste über richtig geschulte und kompetente Beschäftigte, Ressourcen und Reserven verfügen müssen.“

Familienpolitik

Corona-Lockdown: Eltern stärker entlasten

Mit Blick auf den zweiten harten Lockdown pochen die dbb frauen auf eine stärkere Entlastung von Beschäftigten, die zuhause Kinder betreuen müssen.

„Der zweite Corona-Lockdown betrifft auch Schulen und Kitas. Von den Arbeitgebenden erwarten wir deshalb mehr Flexibilität, Unterstützung und Verständnis für berufstätige Eltern mit Betreuungspflichten. Vor allem berufstätige Mütter und Alleinerziehende müssen bessere Hilfen erhalten“, erklärte dbb frauen-Chefin Milanie Kreutz am 15. Dezember 2020. Sie stützt damit die Forderung von Bundesfamilienministerin Franziska Giffey, die sich für pragmatische Lösungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Bewältigung der Corona-Krise ausgesprochen hat.

Vor allem jenen, die sich im beruflichen Kontext um die Erziehung und Betreuung von Kindern in Schule, Kita und Hort kümmern, müsse der Rücken gestärkt werden, betonte Kreutz. „Hinreichende Notbetreuungsmöglichkeiten sind hier gefragt. Erzieherinnen und Lehrerinnen mit Kindern stecken in einer Zwickmühle.

Sie stellen die wichtigen Betreuungsdienstleistungen bereit, auf die sie selbst angewiesen sind, um ihren Job zu machen. In der öffentlichen Debatte wird dies leider viel zu oft ausgeblendet“, mahnte die dbb frauen-Chefin.

Auch die Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Eltern unter Druck mit zusätzlichem bezahlten Urlaub zu entlasten, müsse aus Sicht der dbb frauen zügig auf den Weg gebracht werden. Dies sei eine gute Ergänzung zur bereits beschlossenen Aufstockung der Kinder-Kranktage. „Ein paar bezahlte Urlaubstage extra verschaffen Eltern, gerade wenn sie im Homeoffice arbeiten, den nötigen Atem, damit ihnen am Ende des Krisenjahres 2021 nicht die Puste ausgeht“, so Kreutz.

Führen in Teilzeit

Führungswandel strukturell anstoßen

Wie müssen Führungspositionen ausgestaltet sein, damit sie auch in Teilzeit erfolgreich ausgeführt werden können? Diese Frage stand im Mittelpunkt des Fachaustausches der dbb frauen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zum geplanten behördenübergreifenden Modellprojekt „Führen in Teilzeit“ am 8. Dezember 2020.

Die dbb frauen begrüßen die Initiative und sehen darin eine seit Langem geforderte Maßnahme auf den Weg gebracht. Ziel des für das kommende Jahr geplanten BMFSFJ-Modellprojekts ist es, „Führen in Teilzeit“ als wichtige Säule für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den obersten Bundesbehörden zu etablieren und Frauen und Männern in Familienphasen den Anschluss an Führungspositionen zu ermöglichen. Eine erste Bestandsaufnahme zu Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden aus dem Jahr 2018, nachzulesen im kürzlich erschienenen Evaluationsgutachten zum Führungspositionen-Gesetz, kam zu dem Ergebnis, dass Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden noch die Ausnahme sei.

Aus Sicht der dbb frauen ist die Etablierung flexibler Führungsmodelle ein wichtiger Schritt

auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. „Frauen haben gegenüber Männern einen echten Wettbewerbsnachteil, wenn sie sich in sensiblen Phasen der familiären Verantwortung nicht auf eine Vollzeit-Führungsposition bewerben können oder wollen. Diesen Frauen wird durch das „Führen in Teilzeit“-Konzept die Möglichkeit gegeben, wichtige Karrierephasen und Phasen der erhöhten Familienverantwortung unter einen Hut zu bekommen“, hob Michaela Neersen, Mitglied der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, im Gespräch mit Vertreterinnen des BMFSFJ heraus. Sie machte nochmals deutlich, dass sich insbesondere bei der dienstlichen Beurteilung zeige, wie stark sich das Anwesenheitsdiktat der noch immer vorherrschenden Präsenzkultur in den Bundesbehörden und ihren nachgeordneten Bereichen auf das Fortkommen der



Beschäftigten auswirke. Insbesondere Teilzeitkräfte – und damit überwiegend Frauen – würden signifikant schlechter in ihrer Leistung bewertet als Vollzeitkräfte. „Mit jeder Stunde, die Frauen ihre Wochenarbeitszeit reduzieren, sinken ihre Aussichten auf eine Spitzenposition drastisch. Jede Bemühung, dieser indirekten Diskriminierung von Frauen entgegen zu wirken, muss gefördert werden“, so Neersen.

Im Vermittlungsprozess sei es ferner wichtig, die Vorzüge des Führungsmodells vor allem auch den Dienstherrn und öffentlichen Arbeitgebenden nahezubringen, betonte Neersen, „als Mittel zum Zweck, etwa um die Attraktivität der Bundesverwaltung zu steigern und so dem

Fach- und Führungskräftemangel zu begegnen.“

Darüber hinaus müsse auch die gesellschaftliche Akzeptanz der partnerschaftlichen Aufteilung von privater Sorgearbeit gestärkt werden, damit Führen in Teilzeit eine gleichstellende Wirkung entfalten kann. „Hier sind wir uns mit dem BMFSFJ einig“, betonte Neersen, „Frauen wie Männern, die sich in zeitintensiven Lebensphasen der Kindererziehung oder der Pflege eines Angehörigen befinden, muss Führungsverantwortung im Erwerbsleben zuge-
traut und ermöglicht werden.“

Digitalkonferenz der SPD-Bundestagsfraktion

Verwaltung der Zukunft: Neue Kultur des Vertrauens etablieren

„Mehr Wertschätzung, ein modernes Arbeitsumfeld und attraktive Bezahlung sind die harte Währung, die öffentliche Arbeitgebende für gute Fachkräfte auf den Tisch legen müssen“, erklärte dbb jugend-Vorsitzende Karoline Herrmann am 17. Dezember 2020 auf der Digitalkonferenz der SPD-Bundestagsfraktion zur Zukunft des öffentlichen Dienstes.

Im Ringen um die besten Mitarbeitenden stehe der öffentliche Dienst nicht nur mit der Wirtschaft in Konkurrenz, sondern auch mit sich selbst, gab Herrmann zu bedenken. „Seit der Dienstrechtsneuordnung 2009 driften Länder und Bund in Sachen Besoldung und Versorgung immer weiter auseinander. Wir sprechen hier von 17 verschiedenen Dienstrechten mit zig unterschiedlichen Besoldungstabellen. Das ist nicht nur unübersichtlich, sondern hemmt auch den länderübergreifenden Wechsel von einem Dienstherrn zum anderen“, monierte Herrmann. Für die tarifierten Bereiche der Verwaltung sieht sie darüber hinaus noch ungenutzte Spielräume: „Die Tarifverträge und Besoldungsgesetze müssen flexibler werden, um besondere Leistungen finanziell abzubilden und Fachkräfte speziell für Mangelberufe zu gewinnen. Wir müssen hier vor allem auch über die aktuelle Krise hinausdenken. Weder der Fachkräftemangel noch die Mängel bei der Digitalisierung werden sich in Pandemiezeiten in Luft auflösen – im Gegenteil. Wir brauchen jetzt Antworten in Form nachhaltiger Tarifierung und Gesetze, um den zu Recht hohen Ansprüchen des Berufsnachwuchses auch gerecht zu werden.“

Das Argument, der öffentliche Dienst sei als Arbeitsgeber eine sichere Bank, reiche längst nicht mehr aus, um bei den gut ausgebildeten Nachwuchskräften zu punkten. „Es gibt keine Branche, in der mehr befristete Arbeitsverträge vorherrschen als im öffentlichen Sektor. Und das hat sich herumgesprochen“, mahnte Herrmann. Sie forderte unlängst eine Abkehr von der Befristungspraxis.

Doch selbst wenn der öffentliche Sektor diese strukturellen Probleme in absehbarer Zeit in den Griff bekommen sollte, fehlt es laut Herrmann an vielen anderen Stellen an Innovationskraft. „Der öffentliche Dienst muss sein verstaubtes Image loswerden. Ein grundlegender Kulturwandel weg von der Präsenz- hin zur Vertrauenskultur ist dafür Voraussetzung. Nur so können wir die Außenwirkung des öffentlichen Dienstes in all seinen Bereichen langfristig nach vorne bringen“, machte Herrmann deutlich. Gelingen könne dies mit zeitgemäßen Personalentwicklungskonzepten, technisch gut ausgestatteten Arbeitsplätzen und flexiblen Arbeitszeitmodellen, die den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit ermöglicht.

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Schleswig-Holstein

Verfassungswidrigkeit der Besoldung: Landesregierung sagt antragsunabhängiges Handeln zu

Infolge der jüngsten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation steigt die Wahrscheinlichkeit, dass auch die Besoldung in Schleswig-Holstein nachgebessert werden muss. Mögliche Ansprüche der Betroffenen müssen nach Auffassung des dbb sh wie bisher nicht durch entsprechende Anträge abgesichert werden.

Die Landesregierung hat zugesagt, die für Schleswig-Holstein maßgebenden Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes rückwirkend gesetzlich umzusetzen. Das ist das Ergebnis eines Gespräches mit der Finanzministerin Monika Heinold vom 10. Dezember 2020, welches inzwischen gegenüber dem dbb sh auch schriftlich bestätigt wurde. Darüber hinaus wurden per Erlass die obersten Landesbehörden sowie die kommunalen Landesverbände einschließlich der Bezügekassen informiert.

Sollte die Verfassungswidrigkeit der Besoldung aufgrund der vom dbb sh initiierten Musterklage, die infolge der Einschnitte in das Weihnachtsgeld eingereicht wurde, bestätigt wer-

den, bessert das Land rückwirkend nach. Vieles spricht dafür, dass es dazu kommen wird. Die Landesregierung hat inzwischen eine „deutliche Verdichtung des haushaltspolitischen Risikos“ eingestanden, zumal die genannte Erlasslage seit dem Jahr 2008 Bestand hat.

Ungeachtet dessen hat das Land angekündigt, im nächsten Jahr bei der Besoldung für Beamtenfamilien mit mindestens drei Kindern aktiv zu werden. Hier ergibt sich aus der diesjährigen Entscheidungspraxis des Bundesverfassungsgerichtes eine mittelbare Folgewirkung für Schleswig-Holstein. Diese soll im Rahmen des Gesetzes zur Übernahme des Tarifergebnisses 2021/2022 mit Rückwirkung für das gesamte Jahr 2020 aufgegriffen werden.

Bayern

Staatsregierung will Attraktivität des Gesundheitsdienstes stärken

Die Staatsregierung hat am 11. Dezember 2020 mit einem Entwurf zur Ergänzung des Haushaltsgesetzes auf die drängende Situation bei den Gesundheitsdiensten reagiert. Damit werden auch langjährige Forderungen des Bayrischen Beamtenbundes (BBB) aufgegriffen.

Mit den Änderungen sollen ein Zuschlag für den Gesundheitsdienst und neue Zwischenämter eingeführt werden. Damit können gezielt und nachhaltig Anreize für die Personalgewinnung gesetzt werden. Gleichzeitig soll der personelle Anwendungsbereich für die Gewähr-

ung von Leistungsprämien und das Vergabebudget für den kommunalen Bereich aufgrund der Corona-Pandemie vorübergehend erweitert werden. Der BBB begrüßt dieses Vorhaben und wird das Gesetzgebungsverfahren eng begleiten.

dbb Bildungsgewerkschaften

Schulleitungen und Lehrkräfte brauchen Planungssicherheit

„Die politischen Entscheidungsträger haben mit dem verschärften bundesweiten Lockdown die richtige Entscheidung getroffen“, betonte Jürgen Böhm, dbb Vize und Bundesvorsitzender des Deutschen Realschullehrerverbandes (VDR), am 13. Dezember 2020.

„Dass die Schulen in den Distanzunterricht wechseln, ist der richtige und verantwortliche Schritt, um die Welle der Pandemie zu brechen. Besonders wichtig ist jetzt, dass die Länder ihre Spielräume nutzen und die Kinder und Jugendlichen nicht vorzeitig in die Ferien schicken, sondern ihnen Distanzunterricht nicht nur anbieten, sondern auch sicherstellen. Die Bildung an unseren Schulen darf unter dieser Situation nicht leiden und die entsprechenden Rahmenbedingungen im Bereich der Digitalisierung müssen noch weiter ausgebaut und gestärkt werden“, forderte Böhm.

Die technische Ausstattung kritisierte auch der Bundesvorsitzende des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE), Udo Beckmann: „Nur sechs Prozent der Schulleitungen in Deutschland berichteten in unserer aktuellen forsa-Umfrage, dass alle Schülerinnen und Schüler ihrer Schule ein digitales Endgerät haben. Die Politik provoziert Unmut, wenn unter diesen Umständen ein ‚digitaler Unterricht‘ angekündigt

wird. Es werden Erwartungen geschürt, die von den Lehrkräften nicht eingelöst werden können.“ Dazu komme der Personalmangel: „Über allem schwebt der massive Lehrkräftemangel. Deshalb ist es dringend notwendig, dass die Kultusministerinnen und Kultusminister nachhaltige Strategien zur Gewinnung von originär ausgebildeten Lehrkräften und deren Gesundheitshaltung im System Schule entwickeln. Es wird dabei nicht ausreichen, nur die Anzahl an Studienplätzen zu erhöhen, ohne die Qualität der Lehre zu sichern“, sagte Beckmann.

„Es bleibt die Frage offen, wie der Unterricht an den Schulen und Bildungseinrichtungen im neuen Jahr weitergeht. Schulleitungen und Lehrkräfte brauchen Planungssicherheit, die über mehrere Wochen hält“, sagte Eugen Straubinger, Bundesvorsitzender des Bundesverbandes der Lehrkräfte für Berufsbildung (BVLB). „Entscheidend dabei ist, dass die Strategien tragen und sich die gesamte Gesellschaft nicht weiter von Woche zu Woche handelt.“

Namen und Nachrichten

Die Verhandlungskommission TV-N Hessen hat am 10. Dezember 2020 in einer digitalen Sitzung beschlossen, dass die Beschäftigten eine Sonderzahlung erhalten. Angesichts der finanziell angespannten Lage sind die vom **dbb** und den Arbeitgebervertretern des KAV Hessen vereinbarten Entgeltsteigerungen und insbesondere die Corona-Sonderzahlung beachtlich. Dennoch bewertet die Verhandlungskommission die Einigung zum TV-N Hessen nicht nur positiv. Die Entlastung der Mitarbeitenden komme zu kurz und das Modell der Entlastungstage überzeuge unter anderem wegen der Kopplung an die Betriebszugehörigkeit nicht.

In der Reihe Tarifschriften gibt der **dbb** Anfang 2021 die Neuauflage der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ heraus, die bereits jetzt bestellbar ist. Für die Auflagenhöhe müssen verbindliche Bestellungen bis 28. Februar 2021 vorliegen. Der kalkulierte Preis für die Neuauflage der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ liegt je nach Auflagenhöhe bei ca. 4,90 Euro zuzüglich 7 Prozent Mehrwertsteuer. Hinzu kommen die Kosten für Porto und Verpackung. Bestellungen können nur [mit dem Bestellschein](#) entgegengenommen werden.

In einer Vielzahl der Bundesländer werden die Besoldungen der Beamtinnen und Beamten ab

1. Januar 2021 angepasst. Die entsprechenden **Besoldungstabellen** stehen auf der [dbb Homepage](#) zur Verfügung.

Der **DBB NRW** hat sich am 16. Dezember 2020 innerhalb einer interministeriellen Arbeitsgruppe über die Themen Langzeitarbeitskonten, Verfallschutz von Überstunden und Mobiles Arbeiten gesprochen. Der DBB NRW konnte dabei seine Positionen deutlich machen. Eine Fortsetzung der Gespräche soll im Frühjahr 2021 in großer Runde unter anderem mit Ministerpräsident Armin Laschet und Finanzminister Lutz Lienenkämper stattfinden.

Der **Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion (NBB)** hat am 15. Dezember 2020 mitgeteilt, dass bezüglich einer Amtsangemessenen Alimention kein erneuter Widerspruch notwendig sei. Es gibt mit dem Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung eine Vereinbarung darüber, dass nach der erstmaligen Geltendmachung nicht nochmal jedes Jahr Widerspruch eingelegt werden muss.

Die **Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)** hat am 14. Dezember 2020 mitgeteilt, dass die Fälle von Beleidigungen und Nötigungen gegen das Zugpersonal trotz des corona-bedingten Fahrgastrückgangs auf einem ungeahnt hohen Niveau sind. Das ist unter anderem auf eine RIS-Sicherheitsabfrage zurückzuführen, die die Kundenbetreuerinnen

und Kundenbetreuer seit September ausfüllen müssen. Diese habe dazu beigetragen, die von der GDL bemängelte hohe Dunkelziffer an Ereignissen zu verringern. Die GDL kritisiert weiterhin, dass die Sicherheitsabfrage bei Lokomotivführerinnen und Lokomotivführer nicht durchgeführt wird, obwohl diese auf zahlreichen Zügen, insbesondere den klassischen S-Bahn-Netzen, allein unterwegs sind.

Die Deutsche Post AG darf die bei der Tarifrunde des Öffentlichen Dienstes vereinbarte Corona-Sonderzahlung, die auf die Bundesbeamten und damit die Beamtinnen und Beamten der Postnachfolgeunternehmen übertragen werden soll, nicht mit dem bereits gezahlten Corona-Sonderbonus in Höhe von 300 Euro verrechnen, teilte die **Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)** am 11. Dezember 2020 mit. Nach mehreren Gesprächen mit den zuständigen Ministerien der Finanzen und des Innern hat die DPVKOM diese Klarstellung als zuständige Fachgewerkschaft schriftlich erhalten. Dabei hatte die DPVKOM vehement gegen die Auslegung der Deutschen Post AG argumentiert. Diese kann sich damit in ihrer

bisherigen Haltung zur Verrechnung der beiden gezahlten Boni nicht auf eine Gesetzesgrundlage berufen und hat die fehlenden Summen nachzuzahlen.

Für den Übergang der Straßenmeister aus Baden-Württemberg zur Autobahn GmbH hat der Bundespersonalausschuss die Laufbahnbefähigung für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst beim Fernstraßenbundesamt zuerkannt. Mit der Übersendung der Ernennungsurkunde des Landes Baden-Württemberg kann die Überleitung in den technischen gehobenen Dienst noch vor dem Übergang zum Fernstraßen-Bundesamt und der Autobahn GmbH erfolgen, teilte die **Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)** am 14. Dezember 2020 mit. Nun gilt es die Überleitverfahren so schnell wie möglich zu Ende zu führen. Dabei besteht für die baden-württembergischen Straßenmeister die Besonderheit, dass diese, wegen der mit dem Dienstherrnwechsel verbundenen Änderung ihrer Amtsbezeichnung, zwingend zum 1. Januar 2021 durch die Präsidentin des Fernstraßen-Bundesamtes neu ernannt werden müssen.

Termine

- 11. Januar 2021, digital
- 62. dbb Jahrestagung

- 13. April 2021, Berlin
- 12. dbb bundesfrauenkongress

Das nächste dbb aktuell erscheint im Januar 2021.

Die Redaktion wünscht allen ein gesundes Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr!

