



Inhalt

Betriebsrätemodernisierungsgesetz

[Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs und digitales Zugangsrecht gefordert](#)

dbb unterstützt „Bleibebarmeter“

[Endspurt für Studie zum öffentlichen Dienst](#)

Deutscher Diversity-Tag 2021

[Mehr Vielfalt wagen](#)

dbb jugend

[Klimaschutzgesetz: Freiheitsrechte künftiger Generationen sichern](#)

dbb frauen

[Neues Verständnis von digitaler Führungskultur entwickeln](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Niedersachsen

[Pläne für pauschale Einsparungen im öffentlichen Dienst zurückgewiesen](#)

Schleswig-Holstein

[Resturlaub: Land vereinfacht Übertragung bis Oktober 2021](#)

Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

[Pandemiebekämpfung soll aus Steuermitteln finanziert werden](#)

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)

[Kinder und Jugendliche: Maßnahmen gegen](#)

[Bildungsrückstände überfällig](#)

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG)

[Kabinett beschließt neuen Straftatbestand der verhetzenden Beleidigung](#)

Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ)

[Tabaksteuer: Zusätzliche Aufgaben für den Zoll, aber nicht mehr Personal](#)

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

[Idee des „Impfmobils“ sollte keine Schule machen](#)

Verband Deutscher Realschullehrer (VDR)

[„Nachhilfeprogramm“: Böhme kritisiert Wortwahl](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

Betriebsrätemodernisierungsgesetz Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs und digitales Zugangsrecht gefordert

Bei einer Anhörung zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BetrVG) hat dbb Tarifchef Volker Geyer eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs gefordert.

Der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf soll die betriebliche Mitbestimmung modernisieren, die Bildung von Betriebsräten erleichtern sowie deren Rechte zu stärken. Reformbedarf besteht nicht nur aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen durch die Corona-Pandemie, sondern auch im Hinblick auf die Digitalisierung in der Arbeitswelt.

„Die Corona-Pandemie stellt die Arbeitnehmervertretung in den Betrieben vor große praktische Probleme“, erklärte Geyer am 17. Mai 2021 bei der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales. „Wenn die Mehrheit der Belegschaften im Homeoffice ist, fallen Kommunikationswege weg und Teile der Gremienarbeit können nur über Telefon und Videokonferenzen erledigt werden. Die Erfahrungen, die die Gewerkschaften und Betriebsräte beim mobilen Arbeiten in den letzten Monaten gesammelt haben, sollten in den Gesetzgebungsprozess einfließen.“

Geyer forderte außerdem eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs: „Die Stammebelegschaft wird zunehmend durch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie Beschäftigte mit Werk- und Dienstverträgen ersetzt. Das Betriebsverfassungsgesetz muss auch diese Sonderformen im Betrieb erfassen.“

Darüber hinaus plädiere der dbb für ein Nutzungsrecht von digitalen Angeboten. „Wir fordern, dass den Gewerkschaften ein elektronisches Zugangsrecht zu den Betrieben eingeräumt wird“, so Geyer. Den Gewerkschaften müsse beispielsweise zugestanden werden, Online-Meetings mit Beschäftigten durchzuführen, Videobotschaften zu senden sowie das Intranet oder Social-Media-Kanäle für eigene Informationen zu nutzen. „Angesichts der ständigen Weiterentwicklung technischer Standards

muss der Zugang der Gewerkschaften zu den jeweils in dem Betrieb aktuellen Informationskanälen dauerhaft und bruchfrei gesichert werden“, sagte der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende.

Der Gesetzentwurf sieht eine Vereinfachung der Betriebsratswahlen in kleineren Betrieben sowie ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit vor. Der dbb geht davon aus, dass Betriebsräte mit diesem neuen Recht den Abschluss von speziellen Betriebsvereinbarungen anstreben. „Die Betriebsräte kennen die Belange der Beschäftigten sowie die Situation vor Ort und können so die praktische Umsetzung der mobilen Arbeit und die Schutzrechte regeln“, so Geyer. „Das Mitspracherecht des Betriebsrates bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit ist auch ein wichtiges familienpolitisches Signal an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese sollen die Möglichkeit haben, flexibel zu arbeiten – ohne die Gefahren durch die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben.“

Erstmals wird in dem Gesetzentwurf auch die Einbindung des Betriebsrats beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) thematisiert. Die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen sollen auch dann gelten, wenn der Einsatz von KI im Betrieb vorgesehen ist. Sachverständige sollen ohne Hürden hinzugezogen werden können. Geyer: „Der dbb ist der Ansicht, dass eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung von KI stärken. Es ist unzweifelhaft notwendig, dass in Fragen der KI auch ein ständiger Bedarf an fachlicher Unterstützung bei den Betriebsräten besteht.“

dbb unterstützt „Bleibebarmeter“ Endspurt für Studie zum öffentlichen Dienst

Wie ist es um Arbeitsfähigkeit, Zufriedenheit und Personalbindung im öffentlichen Dienst bestellt? Das untersuchen das Unternehmen Next:Public und die Hertie School of Governance.

Unter <https://survey.lamapoll.de/Bleibebarmeter/> steht noch bis zum 28. Mai 2021 ein Fragenkatalog zu den Themenfeldern zur Verfügung. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach ruft die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes dazu auf, die verbleibenden zwei Wochen zur Teilnahme zu nutzen: „Wir stehen vor großen Veränderungen, schon durch die vorschreitende Digitalisierung. Bund, Länder und Kommunen müssen ihren Beschäftigten

mehr denn je attraktive Arbeitsbedingungen sowie ein motivierendes und gesundes Arbeitsumfeld bieten. Dafür ist eine wissenschaftliche Begleitung und eine solide Datenbasis hilfreich. Deshalb rufen wir alle Kolleginnen und Kollegen auf, diese Möglichkeit der Beteiligung zu nutzen.“

Die Ergebnisse der Studie sollen im Herbst 2021 veröffentlicht werden.

Deutscher Diversity-Tag 2021 Mehr Vielfalt wagen

Um dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst zu begegnen, fordert der dbb die Personalentwicklung gezielt auf Vielfältigkeit auszurichten.

„Der öffentliche Dienst muss für alle Menschen ein attraktiver Arbeitgeber sein“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach anlässlich des Diversity-Tages am 18. Mai 2021. „Die Verantwortlichen müssen auf allen Verwaltungsebenen mehr Vielfalt wagen.“ Dazu gehörten laut Silberbach auch und gerade Führungspositionen. Wenn hier die gesamte Breite der Gesellschaft abgebildet sei, könne dies eine Sogwirkung auf potenzielle Bewerberinnen und Bewerber entfalten. „Dazu müssen wir bei den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung, aber vor allem auch beim Recruiting und den Einstellungsverfahren ansetzen“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende. „Anonymisierte Bewerbungsverfahren müssen zum Standard erhoben werden.“

Die dbb Jugend setzt sich darüber hinaus dafür ein, Diversity Management als selbstverständliches Verwaltungsinstrument zu etablieren. „Die Folgen des demografischen Wandels korrigieren wir nicht mal eben schnell, indem wir Stellenanzeigen auf neue Zielgruppen hin ummünzen“, stellte die Vorsitzende der dbb Jugend, Karoline Herrmann, fest. Der Vorteil einer diversen Verwaltung müsse im Vordergrund stehen. Der Mehrwert von Vielfalt sollte für alle Beschäftigten klar erkennbar sein. „Dafür brauchen wir gezielte Schulungen und neue Konzepte der Zusammenarbeit“, forderte Herrmann.

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb Frauen, warnte eindringlich davor, Frauenförderung

mit Diversity Management gleichzusetzen. „Es kursiert in vielen Leitungsebenen noch immer die Annahme, die Betriebskultur sei divers, sobald nur eine weibliche Spitzenkraft im Vorstand untergebracht wurde“, sagte Kreutz. „Das wird jedoch weder dem Diversity-Begriff noch dem Prinzip der Frauenförderung gerecht.“ Frauen machten über 50 Prozent der deutschen Bevölkerung aus. Man könne nicht die Hälfte der Bevölkerung im Zuge des Vielfaltsmanagements in einen Topf mit echten gesellschaftlichen Minderheiten werfen. „Die Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes, der in Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben ist, ist die Voraussetzung, um in der Arbeitswelt glaubwürdig Diversity Management zu betreiben“, machte Kreutz deutlich.

Hintergrund:

Am 18. Mai 2021 ruft die Charta der Vielfalt Unternehmen und Institutionen bundesweit auf, ihr Engagement für Vielfalt zu zeigen. Ob interne Veranstaltung oder öffentliche Mitmachaktion: Der Deutsche Diversity-Tag bietet die Gelegenheit, die eigene Belegschaft und unsere Gesellschaft – online und offline – für das Thema zu sensibilisieren und öffentlich Flagge für Vielfalt zu zeigen. Als Unterzeichnende der „Charta der Vielfalt“ gehören auch der dbb beamtenbund und tarifunion, die bundesfrauenvertretung und die dbb Jugend zu den offiziellen Botschafterinnen und Botschaftern für ein vielfältiges und tolerantes Deutschland.

dbb jugend

Klimaschutzgesetz: Freiheitsrechte künftiger Generationen sichern

Die Bundesregierung hat am 12. Mai 2021 das neue Klimaschutzgesetz beschlossen. Doch eine formale Zielwert-Korrektur reicht nach Ansicht der dbb jugend nicht aus, um der Klimakrise effektiv entgegenzuwirken.

Deutschland muss früher klimaneutral werden, so hat es das Bundesverfassungsgericht entschieden. Die Vorgaben für die Minderung der Emissionen ab 2031 seien ungenügend und künftigen Generationen würden deshalb drastische Eingriffe in die Freiheitsrechte drohen. Die Bundesregierung hat schnell reagiert und das eigene Klimaschutzgesetz von 2019 überarbeitet. Demnach sollen die Emissionen in Deutschland bis 2030 um 65 Prozent und bis 2040 um 88 Prozent sinken. Ab 2045 sollen nur noch so viele klimaschädliche Gase ausgestoßen werden, wie die Umwelt wiederaufnehmen kann. „Das können wir allerdings nur schaffen, wenn entsprechende Maßnahmen wie ein schneller Ausbau von erneuerbaren Energien auf den Weg gebracht werden“, sagt Florian Schütz, Mitglied der dbb Bundesjugendleitung. Kritisch sieht Schütz die Forderungen nach einem deutlich höheren CO₂-Preis. „Die Abgabe soll zu einem klimafreundlicheren Verhalten führen, aber gerade im ländlichen Raum gibt es dazu nur wenige Möglichkeiten.“

Der öffentliche Dienst kann einen wichtigen Beitrag für den Klimaschutz leisten. So sieht

das Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung eine klimaneutrale Bundesverwaltung vor. „Das Bundesumweltministerium geht mit gutem Beispiel voran und arbeitet bereits klimaneutral, die Emissionen sinken kontinuierlich. Dazu hat zum Beispiel die Vorschrift geführt, dass bei Dienstreisen vorrangig die Bahn zu nutzen ist“, sagt Schütz. Diese Regelung gelte seit 1. Januar 2020 für alle Bundesbehörden.

Damit die Beschäftigten auch auf den alltäglichen Wegen verstärkt umweltfreundliche Verkehrsmittel nutzen, müssten allerdings die Rahmenbedingungen im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) verbessert werden. „Nur, wenn der ÖPNV von den Menschen als eine echte Alternative zum Auto wahrgenommen wird, kann er seine Funktion als umweltverträglicher Verkehrsträger erfüllen“, so Schütz. Außerdem brauche es auch eine entsprechende Infrastruktur wie E-Auto-Ladestationen oder adäquate Fahrradstellplätze, damit Menschen auf umweltfreundlichere Transportmittel umsteigen.

dbb frauen

Neues Verständnis von digitaler Führungskultur entwickeln

Ein neues Verständnis von Führung ist laut dbb frauen Chefin Milanie Kreutz die Basis, um digitales Arbeiten im öffentlichen Dienst auch für weibliche Beschäftigte zum Erfolgsmodell zu machen.

„Mobile Arbeit hat immenses Potenzial sowohl für Dienstherrn als auch für Beschäftigte. Aber ohne verbindliche betriebliche Regelungen, die einen rechtssicheren Rahmen und gesunde Arbeitsbedingungen garantieren, stellt es signifikante Herausforderungen für Beschäftigte dar“, machte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz auf dem Behördenspiegelkongress „Digitaler Staat“ am 12. Mai 2021 im Fachforum Digitales Arbeiten und Leadership 4.0 deutlich.

Insbesondere für die vielen weiblichen Beschäftigten sei digitales Arbeiten die große

Chance, zusätzliche Flexibilität, neue Freiheiten und mehr Souveränität im Umgang mit der eigenen Arbeitszeit zu gewinnen. „Viele hochqualifizierte Frauen entscheiden sich bewusst für den öffentlichen Dienst, gerade weil sie ihre berufliche Karriere in Einklang mit dem Familienleben bringen wollen. Und auch immer mehr Männer schreiben die sogenannte Work-Life-Balance groß. Dafür brauchen wir passende Rahmenbedingungen wie etwa verbindliche Arbeitszeitregelungen und moderne technische Ausstattung. Vor allem aber ist ein neues Verständnis von digitaler Führungskultur

gefragt. Diese muss ergebnisorientiert angelegt sein. Aufgaben müssen arbeitsteilig organisiert, Teams aus der Ferne gesteuert und effiziente Kommunikationsstile gefördert werden“, stellte Kreutz heraus.

Die sogenannte ‚Vertrauensarbeitszeit‘ bringe sicherlich Vorteile mit sich, aber – entgegen der landläufigen Meinung – primär für Arbeitgebende und nicht für Beschäftigte. „Wir müssen die rigide Stechuhr-Mentalität zwar durchbrechen“, so die dbb frauen Chefin, „aber wir müssen uns auch Gedanken über eine faire

und transparente Arbeitszeiterfassung machen. Ein entsprechendes Urteil vom Europäischen Gerichtshof macht das sogar zur Pflicht.“

Darüber hinaus mahnte Kreutz wiederholt die Notwendigkeit an, im Zuge der Verwaltungsmodernisierung auch das Leistungsbewertungssystem und die Beförderungssystematik zu reformieren, um bekannte Einfallstore für geschlechterspezifische Diskriminierung gezielt zu schließen.

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Niedersachsen

Pläne für pauschale Einsparungen im öffentlichen Dienst zurückgewiesen

Überlegungen von Landesfinanzminister Reinhold Hilbers, zur Finanzierung der Corona-Kosten pauschale Einsparungen beim öffentlichen Dienst vorzunehmen, hat der Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion (NBB) entschieden zurückgewiesen.

„Das bedeutet in der Konsequenz, dass der eh schon chronisch unterfinanzierte öffentliche Dienst mit weiteren nachhaltigen Einschnitten zu rechnen hat“, so NBB Chef Alexander Zimbehl. „Damit lässt der Finanzminister nunmehr die Katze aus dem Sack. Anstatt für den dringend benötigten Personalersatz zu sorgen, sollen offenbar insbesondere im Bereich der Tarifbeschäftigten, perspektivisch aber auch in der Beamtenschaft, nach der bekannten Rasenmäher-Methode erhebliche Einschnitte vorgenommen werden.“

Mit diesen Überlegungen würden sich die Befürchtung des NBB bewahrheiten, dass am Ende der öffentliche Dienst für die Corona-Folgekosten aufzukommen hat. Dabei unterstütze man durchaus das Ziel, in einem gemeinsamen Prozess zur Haushaltskonsolidierung beizutragen. Die finanziellen Lasten dürften aber nicht in erster Linie gerade denjenigen aufgebürdet werden, die durch ihre Leistungen zur Bewältigung der Pandemie wesentlich beigetragen. „Dass der Finanzminister derartige Andeutungen ausgerechnet kurz vor Beginn der

Tarifverhandlungen vorlegt macht deutlich, worauf sich die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in diesem Herbst einzustellen haben“, so Zimbehl.

Dem Minister müsse klar sein, dass mit den Plänen die Beschäftigten, die tagtäglich Bildung, Sicherheit, Steuereinnahmen und öffentliche Dienstleistungen für Niedersachsen garantieren, der absoluten Perspektivlosigkeit ausgesetzt würden. Schon jetzt leide der gesamte öffentliche Dienst unbestreitbar unter erheblichen Personalproblemen: Bis Ende dieses Jahrzehnts werde man über ein Drittel der Beschäftigten im Zuge des demografischen Wandels verlieren. Hier nun zusätzlich den Rotstift anzusetzen, sei nicht nur das falsche Signal in Richtung der Beschäftigten und derjenigen, die sich für einen beruflichen Weg im öffentlichen Dienst interessieren. Es sei auch fatal für die Bürgerinnen und Bürger des Landes, wenn eine kaputt gesparte Verwaltung ihren Aufgaben nicht mehr nachkommen könne.

Schleswig-Holstein

Resturlaub: Land vereinfacht Übertragung bis Oktober 2021

Viele Landesbeschäftigte haben aufgrund der Corona-Pandemie noch Resturlaub aus dem Jahr 2020. Die Landesregierung hat nun zugesagt, dass die unbürokratische Übertragungsmöglichkeit dafür bis Ende Oktober verlängert. Der dbb schleswig-holstein begrüßt die Maßnahme, die sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte gilt.

Eigentlich sieht die Erholungsurlaubsverordnung des Landes vor, dass Urlaub, der nicht bis zum 30. September des folgenden Jahres abgewickelt worden ist, verfällt. Ausnahme: Die rechtzeitige Abwicklung ist aus dienstlichen Gründen nicht möglich, dann verlängert sich die Frist bis zum 31. Dezember. Diese Ausnahme wird jetzt pauschal bis zum 31. Oktober anerkannt. Insoweit müssen also bei entsprechenden Entscheidungen auf Dienststellenebene keine individuellen dienstlichen Gründe anerkannt werden. Das wäre nur dann erforderlich, wenn Resturlaub noch später, also erst im November oder Dezember abgewickelt werden soll.

Der Tarifbereich des Landes ist mit einbezogen, weil hinsichtlich der Urlaubsübertragung

übertariflich die jeweilige beamtenrechtliche Regelung gilt. Die als Erlass ausgestaltete Sonderregelung des Landes richtet sich auch an kommunale Dienstherrn und greift somit gleichsam für deren Beamtinnen und Beamte. Aus Sicht des dbb s-h sollte aber auch für den kommunalen Tarifsektor entsprechend flexibel verfahren werden. Andernfalls würde die dort geltende TVöD-Regelung greifen, wonach der Resturlaub gegebenenfalls am 31. Mai angetreten (nicht abgewickelt!) werden muss.

Ungeachtet dessen ist stets die geltende Rechtsprechung zu beachten, wonach ein drohender Urlaubsverfall zwingend einen vorherigen Hinweis des Arbeitgebers erfordert, machte der dbb Landesbund deutlich.

Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

Pandemiebekämpfung soll aus Steuermitteln finanziert werden

Der GdS Bundesvorsitzende und dbb Vize Maik Wagner hat die Politik aufgefordert, die Aufwendungen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) für die allgemeine Pandemiebekämpfung aus Steuermitteln zu finanzieren.

Die Pandemie stelle die Sozialsysteme weiterhin vor riesige Herausforderungen, erklärte Wagner. Gerade die GKV sei in den kommenden Jahren – nicht nur Corona-bedingt, sondern auch aufgrund teils sehr teurer Gesetze – mit einem massiv steigenden Kostendruck konfrontiert. In diesem Zusammenhang warnte der GdS Chef eindringlich davor, die Beiträge der GKV-Versicherten für allgemeine Aufgaben der Pandemiebekämpfung einzusetzen. Hier seien eine Finanzierung aus Steuermitteln und ein verlässlicher Bundeszuschuss unumgänglich.

Zudem müssten auch bei den Sozialversicherungen tarifliche Regelungen für mobiles Arbeiten gefunden werden, um die Tätigkeit der Beschäftigten im Homeoffice auf rechtssichere Beine zu stellen. Wagner: „Wir alle haben in den vergangenen Monaten einen Crashkurs in Digitalisierung bekommen.“ Dabei hätten manche Bedenken ausgeräumt werden können, während andere Probleme offen zutage traten. Schon seit Jahren setze sich die GdS für flexible Lösungen ein, damit die Arbeit zum Leben der Beschäftigten in der Sozialversicherung passt und nicht umgekehrt.

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH)

Kinder und Jugendliche: Maßnahmen gegen Bildungsrückstände überfällig

Zum Internationalen Tag der Familie am 15. Mai 2021 hat der DBSH gemeinsam mit dem Deutschen Familienverband (DFV) kritisiert, dass der schulischen und außerschulischen Bildung bei der Pandemiebewältigung insgesamt zu wenig Stellenwert beigemessen wird. Außerdem fordern sie, die Schulsozialarbeit nachhaltig zu stärken.

„Der langanhaltende Wegfall des Präsenzunterrichts ist eine Zumutung für junge Menschen und Eltern. Familie kann Schule nicht dauerhaft ersetzen“, sagte DFV Präsident Klaus Zeh. „Es ist nicht hinnehmbar, dass Familien die Leidtragenden der Bildungsmisere sind und die Entwicklung vieler Kinder und Jugendlicher massiv bedroht ist. Die Impfung des pädagogischen Personals, ausreichend Tests und Luftfilter in den Klassenzimmern können den Präsenzunterricht weitgehend erhalten.“

DBSH und DFV fordern, dass sich Maßnahmen stärker an den unterschiedlichen Lebenswelten und Bedürfnissen von jungen Menschen und ihren Familien orientieren. Zusätzlich müsse die dauerhafte Öffnung von Schulen sichergestellt und außerschulische Bildungsangebote berücksichtigt werden. „Kein junger Mensch sollte wegen der Pandemie ins Hintertreffen geraten. Familien mit Schulkin-

dern brauchen direkte Unterstützung. Vor allem Alleinerziehende müssen hier berücksichtigt werden“, sagte Melissa Manzel, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands des DBSH.

Um junge Menschen und ihre Familien zu stärken und Schulabbrüche zu vermeiden, müsse außerdem auch die Schulsozialarbeit nachhaltig gefördert werden. Die Pandemie zeige besonders deutlich, wie wichtig der Beitrag von sozialer Arbeit an Schulen – und damit die Persönlichkeitsförderung junger Menschen sowie die Realisierung von Chancengerechtigkeit – ist. „Obwohl die positiven Wirkungen der Schulsozialarbeit seit langem bekannt sind, fehlen noch immer klare und auf Dauer angelegte Unterstützungsmaßnahmen. Vielfach ist die Schulsozialarbeit abhängig von kurzfristigen Projektfinanzierungen und Förderprogrammen, die keine dauerhafte und nachhaltige Planung und Arbeit zulassen. Schulsozialarbeit braucht Verlässlichkeit“, so Manzel und Zeh.

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG)

Kabinett beschließt neuen Straftatbestand der verhetzenden Beleidigung

Die DPoIG hat den vom Bundeskabinett auf den Weg gebrachten neuen Straftatbestand der verhetzenden Beleidigung (neuer § 192a StGB) begrüßt. Demnach soll mit Geldstrafen oder Freiheitsstrafen von bis zu zwei Jahren bestraft werden, wer andere in ihrer Menschenwürde angreift, und sie zum Beispiel wegen ihrer Herkunft, ihrer Weltanschauung, ihrer Behinderung oder sexuellen Orientierung beschimpft oder verleumdet.

Der DPoIG Bundesvorsitzende Rainer Wendt sagte dazu am 14. Mai 2021: „Die neue Strafvorschrift soll Betroffenen einen umfassenden Schutz bieten, wenn sie per Messenger-Nachrichten, E-Mails oder Briefen direkt angegriffen und beleidigt werden. Das wird auch höchste Zeit, denn zunehmend erfolgen verbale Angriffe direkt, ohne dass die Öffentlichkeit dies mitbekommt.“ Die war bisher Voraussetzung, um den Straftatbestand der Volksverhetzung zu erfüllen.

„Mit dem neuen Tatbestand schließt der Gesetzgeber eine Lücke, die in den letzten Jahren immer mehr skrupellose und menschenverachtende Pöbler ausgenutzt haben“, erklärte Wendt. „Die Verrohung und Polarisierung in unserer Gesellschaft zeigt sich vor allem im kommunikativen Umgang miteinander. Leider registrieren wir als Polizei immer mehr Fälle, in denen Menschen jegliche Hemmungen fallen lassen, um andere herabzuwürdigen und zu diskriminieren. Deshalb war es überfällig, dass der Staat an dieser Stelle ein Zeichen setzt und ein solches Verhalten zukünftig sanktioniert.“

Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ)

Tabaksteuer: Zusätzliche Aufgaben für den Zoll, aber nicht mehr Personal

Mit der aktuell geplanten Reform der Tabaksteuer kommen zusätzliche Aufgaben auf den Zoll zu. Mehr Personal soll es aber nicht geben. „Ein Konjunkturprogramm für die organisierte Kriminalität“, warnt der BDZ Bundesvorsitzende Dieter Dewes.

Mit der Reform soll für „Heat-not-Burn“-Produkte (erhitzter Tabak) ab dem 1. Januar 2022 eine zusätzliche Steuer eingeführt, so dass diese zukünftig wie Zigaretten besteuert werden sollen. Auch nikotinhaltige Substanzen zur Verwendung in E-Zigaretten sind unterliegen ab dem 1. Juli 2022 der Tabaksteuer. Nicht zuletzt sollen die Steuersätze für Zigaretten schrittweise erhöht werden.

In einer BDZ-Stellungnahme zum Gesetz wird insbesondere kritisiert, dass es trotz der neuen Aufgaben kein zusätzliches Personal beim Zoll

geben soll. Dabei seien die Kontroll- und Fahndungseinheiten aufgrund ihrer personellen und materiellen Ausstattung schon jetzt nur noch bedingt in der Lage, die illegale Einfuhr von Zigaretten und Tabakerzeugnissen effektiv zu bekämpfen.

Nach Angaben der Zigarettenindustrie liegt der Verbrauch unsteuerter Zigaretten in Deutschland bei circa 19 Milliarden Stück, der dadurch entstehende Steuerschaden wird auf 1,2 Milliarden Euro geschätzt.

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

Idee des „Impfmobils“ sollte keine Schule machen

Der VBE hat sich gegen die Idee ausgesprochen, Impfmobile an Schulen zu schicken, um so Schülerinnen und Schüler zu impfen.

„Ein ‚Impfmobil‘ an Schulen zu schicken, ist der falsche Ansatz. Ich kann die Euphorie verstehen, die mit dem Versprechen einer Impfung für ab 12-Jährige einhergeht, verheißt sie doch ‚Normalität‘ für die Geimpften. Trotzdem gilt es, das besondere Schutzbedürfnis von Minderjährigen angemessen zu bedenken“, sagt VBE Chef Udo Beckmann am 19. Mai 2021. „Sollte die Corona-Schutzimpfung für Jugendliche ab 16 Jahren und später auch für Kinder ab 12 Jahren freigegeben werden, braucht es ausführliche Informationen und Aufklärung der Eltern sowie der betreffenden Kinder und Jugendlichen durch medizinisches Fachpersonal. In erster Linie sind hier Kinder-, Jugend- und Hausärztinnen und -ärzte die kompetenten Ansprechpersonen. Zudem liegt das Entscheidungsrecht, ob das einzelne Kind geimpft werden darf oder nicht, allein bei den Eltern. Eltern, die Impfungen gegenüber skeptisch oder ablehnend eingestellt sind, könnten den Eindruck gewinnen, man wolle sie unterlaufen.“

Der VBE Bundesvorsitzende sieht Probleme nicht nur bei der Logistik: „In Impfzentren und Arztpraxen ist man darauf eingestellt, Ruhe-

räume zu haben und eine engmaschige medizinische Kontrolle sicherzustellen. Mir fehlt die Fantasie, wie das an Schule umgesetzt werden soll. Viel wichtiger ist aber: Mit Impfmobilen an der Schule steigt das Aggressionspotenzial von Menschen, die sich gegen Corona-Schutzmaßnahmen und Impfungen aussprechen, weiter. In der von uns letzte Woche veröffentlichten repräsentativen forsa-Umfrage konnten wir zeigen, dass ein Viertel der befragten Lehrkräfte davon berichtet, dass es an ihrer Schule im Zusammenhang mit der Umsetzung von Corona-Schutzmaßnahmen zu direkter psychischer Gewalt und Gewalt über das Internet kommt. Diese geht mehrheitlich von Eltern aus, aber zu einem Fünftel (direkt) bis zu einem Viertel (Internet) von Personen, die an dieser Schule keine Kinder haben, sondern sich in Organisationen gegen die Corona-Schutzmaßnahmen aussprechen. Das ist ein unerträglicher Zustand, denn Lehrkräfte werden bei der Ausübung ihrer Arbeit zur Zielscheibe Andersdenkender. Wenn nun ‚Impfmobile‘ vor Schulen postiert würden, müssten Schulleitung und Lehrkräfte noch mehr Aggressionen aushalten.“

Verband Deutscher Realschullehrer (VDR) „Nachhilfeprogramm“: Böhm kritisiert Wortwahl

Mit Blick auf das „Nachhilfeprogramm“ des Bundesbildungsministeriums hat der VDR Bundesvorsitzende und dbb Vize Jürgen Böhm die Wortwahl kritisiert und fordert pragmatischere Lösungen.

„Allein den Begriff ‚Nachhilfeprogramm‘ halte ich schon für daneben und irreführend. Hier wird bewusst der Eindruck vermittelt, als hätte Bildung bei allen Corona-bedingten Mängeln in den vergangenen Monaten in Deutschland überhaupt nicht stattgefunden und als hätten die Kinder und Jugendlichen keine Anstrengungen unternommen. Das ist wie ein Schlag ins Gesicht der Lehrkräfte und Schüler für die Arbeit, die geleistet wurde“, sagte Böhm. Dabei sei bei Weitem nicht so viel Unterricht ausgefallen, wie es in der Öffentlichkeit oft dargestellt werde. „Das ist typisch für Deutschland: man verfällt wieder einmal in einen Jammermodus. Sinnvoller wäre es, die notwendige Maßnahme jetzt als Initiative, Stärkung oder Aufbruch zu bezeichnen. Was wir brauchen sind endlich finanzielle Mittel für zusätzliches Fachpersonal an den Schulen und für differenzierte Förderung. Und dafür reicht eine Milliarde Euro sicherlich nicht aus. Das ist wie ein Tropfen auf

den heißen Stein, der letztlich von einer zu erwartenden bundesweiten Antragsbürokratie verdampft wird.“

Die Gelder des Programms müssten stattdessen in weitere Lehrerstunden (sogenannte integrierte Lehrerreserven) investiert werden, mit denen man Klassen in leistungsdifferenzierte Gruppen aufteilen und Kinder so individuell fördern könne. Außerdem müssten innovative Bildungsanbieter gefördert werden, die digitale Bildungsangebote gerade aus den Distanzverfahren der Pandemie an die Jugendlichen herantragen könnten. „Was nicht sein darf, ist, dass die Kolleginnen und Kollegen jetzt nochmals Mehraufgaben bekommen. Und bei aller Notwendigkeit der Förderung, sollte man jungen Menschen die notwendige Zeit der Erholung, der Freiheit und des Entdeckens in den hoffentlich grenzenlos freien Sommerferien zugestehen“, erklärte Böhm.

Namen und Nachrichten

Der **dbb** unterstützt die Fachgewerkschaften unter seinem Dach bei der ersten Betriebsratswahl in der Autobahn GmbH im Frühsommer 2021. Dem VDStr., der komba, der BTB-GIS und der DVG ist es gemeinsam im dbb bereits gelungen, mit dem TV Autobahn einen starken Tarifvertrag für die Mitglieder abzuschließen. Dieser Vertrag ist eine gute Basis, aber er ersetzt keinen starken Betriebsrat. Der wird in jeder Autobahnmeisterei, jeder Außenstelle und jeder Niederlassung gebraucht. Nur starke Betriebsräte können dafür sorgen, dass die Regelungen des Tarifvertrags vor Ort auch umgesetzt werden. Das Motto zur Wahl 2021 lautet: „Wir können Betriebsrat!“. Gemeinsam wollen die Gewerkschaften die Interessen der Beschäftigten durchsetzen, ihnen Schutz und Sicherheit geben sowie deren Rechte verteidigen. Alle Informationen dazu, wie etwa Tarifverträge, Wahlunterlagen und vieles mehr, stellt der dbb ab sofort unter [dbb.de/autobahn](https://www.dbb.de/autobahn) gebündelt zur Verfügung.

Am 18. Mai 2021 hat sich der **dbb**, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, mit der Geschäftsführung der Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree GmbH zum sechsten Verhandlungstermin getroffen. Nach langer Corona-bedingter Pause werden die Tarifverhandlungen nun fortgesetzt. Der dbb hat erneut die Forderungen an die Geschäftsführung herangetragen und klargestellt, dass ein zügiger Abschluss angestrebt wird. Unter anderem wird die Erhöhung der Reisekostenpauschale für einen Einsatz außerhalb des Wachbereichs sowie einen Zuschlag in Höhe von 30 Prozent für das „Holen aus dem Frei“ gefordert. Zudem sollen die Umkleide- und Rüstzeiten der Beschäftigten des Rettungsdienstes hinreichend anerkannt werden. Darüber hinaus setzt sich der dbb für die Fortführung des 24-Stunden-Dienstes im Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree ein. Beide Seiten verständigten sich darauf, die Verhandlungen bereits im Juni fortzusetzen.

Der Vorsitzende des **Bayerischen Beamtenbundes (BBB)** Rainer Nachtigall hat sich am 14. Mai 2021 mit Ministerpräsident Markus Söder, dem Leiter der Staatskanzlei Florian Herrmann und der Amtschefin Karolina Gernbauer über aktuelle Themen des öffentlichen Dienstes ausgetauscht. Neben der Weiterentwicklung von Verwaltung und öffentlichem Dienst insgesamt, etwa durch den Ausbau von Digitalisierung und Homeoffice, ging es etwa auch um Beschäftigungsbedingungen und die Fortsetzung der konstruktiven Zusammenarbeit zwischen BBB und Staatsregierung. „Wir bleiben ein Bollwerk des Berufsbeamtentums“, sagte der Ministerpräsident.
