



Nr. 21

2. Juni 2022

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Verantwortlicher Redakteur
Michael Eufinger

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

Inhalt

dbb/dbb frauen

[Frauenpolitische Fachtagung 2022:
New Work - Geschlechtergerechte Arbeitswelt](#)

dbb

[Staat stärken durch Krisenfestigkeit und sichere
Digitalisierung](#)

dbb

[Lehrkräftemangel: Quereinstieg darf Ausbildungsniveau nicht
gefährden](#)

dbb frauen

[10 Jahre Deutscher Diversity-Tag: Vielfalt ist unser größtes
Potenzial](#)

dbb frauen

[Neue Maßstäbe für eine familienorientierte Arbeitskultur setzen](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

BBB - Bayerischer Beamtenbund

[Umfrage: #digital22 - Beschäftigte bereit für digitalen
öffentlichen Dienst](#)

dbb berlin

[Brandanschlag auf Privatwagen einer LKA-Beamtin verurteilt](#)

DPVKOM

[Arbeitsbedingungen verbessern und Personal einstellen](#)

VBE

[Massive Probleme beim Handschreiben nach Corona](#)

VDR

[Bildungskongress – Moderne Schulen schaffen](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

dbb/dbb frauen

Frauenpolitische Fachtagung 2022: New Work - Geschlechtergerechte Arbeitswelt**Gleichstellung in der Transformation der Arbeitswelt kann nur in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten gelingen. Das erfordert vor allem auch ein modernes Personalvertretungsrecht.**

„Mobiles Arbeiten, Führen aus der Ferne und selbstbestimmte Arbeitszeiten – New Work bietet auch dem öffentlichen Dienst die Chance, sich von der Präsenzkultur zu verabschieden, die Menschen mit weniger Fürsorgeaufgaben – und das sind vorrangig Männer – in ihrer Karriereentwicklung begünstigt. Flexible Arbeitsmodelle und Führungskonzepte wie Job- oder Top-Sharing, eröffnen Alleinerziehenden – und das sind überwiegend Frauen – ganz neue Möglichkeiten, sich finanziell besser aufzustellen“, machte Milanie Kreuzt, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, in Ihrer Auftaktrede zur Frauenpolitischen Fachtagung „New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“ am 2. Juni 2022 in Berlin deutlich.

Im „Bruch mit dem Status Quo“ sieht Kreuzt eine Voraussetzung, um die digitale Transformation im öffentlichen Dienst geschlechtergerecht zu gestalten. Starre Hierarchien und eine Führungskultur, in der Leistung und Arbeitszeit gleichgesetzt würden, stünden zunehmend im Konflikt mit den praktischen Arbeitsweisen und Abläufen einer digitalen Verwaltung. „Um diesen Alltags-Konflikt in eine Win-Win-Situation für Dienstgebende und Beschäftigte zu verwandeln, müssen wir Frauen im öffentlichen Dienst mitreden. Wir stellen die Mehrheit der Beschäftigten und sind damit Teil der Lösung. Das setzt allerdings ein gleichstellungsorientiertes Dienstrecht ebenso voraus wie zeitgemäße Beteiligungsmöglichkeiten für Personalvertretungen“, so Kreuzt.

Auch der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach betonte in seinem Grußwort die Schlüsselrolle des dbb als gewerkschaftlichem Spitzenverband für den öffentlichen Dienst: „Es liegt in unserer DNA, den Wandel der Arbeitswelt gründlich zu begleiten und genau darauf zu achten, dass die Rechte und Interessen der Beschäftigten nicht zu kurz kommen.“ Den

Blick auf den massiven Fachkräftemangel in fast allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung gerichtet, forderte Silberbach: „Die Anziehungskraft, die eine digitale und geschlechtergerechte Arbeitskultur auf qualifizierte Fachkräfte ausübt, muss auch in den Verwaltungen als Mittel zum Zweck angesehen werden. Zukunftsfähiger Arbeitgeber kann nur sein, wer sich der Digitalisierung und der notwendigen Weiterentwicklung der Behördenkultur in aller Konsequenz öffnet. Dazu gehört es eben auch, ein Gesamtpaket an attraktiven Beschäftigungsmaßnahmen anzubieten und mutig neue Konzepte auszuprobieren.“ Dass dies am besten funktioniert, wenn Dienstgebende, Beschäftigte und deren Interessenvertretungen öfter an einem Strang ziehen würden, zeige beispielsweise der gemeinsame Modellversuch, mit dem dbb frauen und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ‚Führen in Teilzeit‘ in der Bundesverwaltung etablieren wollen. „Das ist genau das, was ich mir unter erfolgreicher Arbeit der Zukunft vorstelle“, so Silberbach.

Für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt gehe der Bund mit gutem Beispiel voran, betonte die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Lisa Paus, in ihrem Grußwort. „Unser Ziel ist Gesetz: gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis 2025. Das Vorhaben ist ambitioniert, aber der Weg klar – wir brauchen eine moderne Verwaltung mit flexiblen Arbeitszeiten und fairen Karrierechancen für Frauen. Auch mehr Führen in Teilzeit ist in unserem ‚Plan FÜPo 25‘ ein zentraler Baustein. Ich bin überzeugt, dass wir gemeinsam besser vorankommen. Daher freue ich mich sehr über die Unterstützung der dbb bundesfrauenvertretung für unser Vorhaben. Durchsetzung von Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst – das macht Sie aus“, so Paus.

dbb

Staat stärken durch Krisenfestigkeit und sichere Digitalisierung

In einem Gespräch mit dem Innenausschuss des Bundestags forderte dbb Chef Ulrich Silberbach mehr Krisenresilienz und Cybersicherheit.

„Die aktuellen politischen Herausforderungen für Deutschland sind geprägt durch einschneidende Krisenentwicklungen sowie die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Gleichzeitig ist das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat in den letzten Jahren nachweislich gesunken“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende bei einem Treffen mit dem Innenausschuss des Bundestags am 1. Juni 2022 in Berlin. „Dieser Entwicklung muss nachhaltig entgegengewirkt werden. Krisenfestigkeit muss mehr in den Fokus des Staates rücken.“ Dabei seien nicht nur gesellschaftliche Spaltung und der anhaltende Ukrainekrieg sicherheitspolitische Herausforderungen. Durch die fortschreitende Digitalisierung steige auch die Notwendigkeit für einen verbesserten Schutz vor Cyberangriffen. „Die öffentliche Verwaltung ist nicht unverwundbar, das haben bereits einige Vorfälle im kommunalen Bereich gezeigt. Unsere öffentliche Infrastruktur zu schützen sollte höchste Priorität sein – offline sowie online“, forderte Silberbach.

Die sichere Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung ginge Hand in Hand mit den Maßnahmen gegen den demografischen Wandel, ergänzte der dbb Chef: „Um ein attraktiver Arbeitgeber und Dienstherr für qualifizierten Nachwuchs zu sein, muss auch die digitale Funktionsfähigkeit des Staates gesichert sein. Nur so können wir den Nachwuchs auch nachhaltig binden.“

Der dbb begrüße die von Bundesinnenministerin Nancys Faeser vorgelegten Pläne, Deutschland digital zu stärken, unterstrich Silberbach. Zugleich mahnte er aber eine zügige Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes an und wies darauf hin, dass die Digitalisierung interner Verwaltungsverfahren endlich vorangetrieben werden müsse.

Weitere Themen des Austausches, an dem auch der Zweite Vorsitzende und Beamtenvorstand Friedhelm Schäfer teilnahm, waren die Umsetzung der Rechtsprechung zur Alimentation, die Wochenarbeitszeit der Bundesbeamten und die Ruhegehaltfähigkeit der Polizeizulage.

dbb

Lehrkräftemangel: Quereinstieg darf Ausbildungsniveau nicht gefährden

Der dbb plädiert nachdrücklich für die Qualität der Lehrkräftebildung und verbindliche Standards beim Quer- und Seiteneinstieg an Schulen.

„Seit Jahren verweist der dbb auf den grassierenden Fachkräftemangel im Schulbereich und fordert umfangreiche Gegenmaßnahmen. Doch die Politik hat sich zu lange der Realität verschlossen. Nach einem späten Einlenken herrscht allgemeine Ratlosigkeit, die mancherorts in äußerst fragwürdige Kreativität umschlägt“, kritisierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach anlässlich einer Dialogveranstaltung der Kultusministerkonferenz zum Quer- und Seiteneinstieg in der Lehrkräftebildung am 2. Juni 2022 in Berlin.

„Uns ist bewusst, dass der aktuelle Lehrkräftebedarf nicht ohne Quereinsteigende gedeckt werden kann. Doch das Lehramtsstudium mit einem anschließenden Vorbereitungsdienst

von angemessener Dauer haben wir aus gutem Grund: um die Qualität der Bildung in unserem Land sicherzustellen. Daher gilt es, den Quer- und Seiteneinstieg jederzeit mit umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen zu begleiten, die stets in eine vollständige Lehrbefähigung münden müssen“, so Silberbach.

„Wenn nun jedoch wie in Brandenburg aus der Verzweiflung heraus die Verbeamtung von Seiteneinsteigenden mit Bachelorabschluss und einer anschließenden ‚Zertifikatsqualifikation‘ gefordert wird und dadurch nicht nur Lehrkräfte zweiter Klasse geschaffen werden, sondern auch die herkömmliche Lehrkräfteausbildung ganz grundsätzlich in Frage gestellt wird, dann müssen wir entschieden dagegen angehen“,

forderte Silberbach. Ein solcher Ansatz sei aus vielerlei Hinsicht fragwürdig und motiviere auch Lehramtsstudierende, bereits mit Bachelorabschluss und noch ohne pädagogische Ausbildung in den Schuldienst einzutreten. Mit Blick auf das kürzlich veröffentlichte Eckpunktepapier der brandenburgischen Landesregierung betonte Silberbach: „Der dbb steht sowohl auf Bundes- als auch auf Länderebene stets als Ansprechpartner für konstruktive Lösungen be-

reit. Im Umkehrschluss erwarten wir, dass dieses Gesprächsangebot auch angenommen wird.“

Die Politik müsse sich eingestehen, dass dem Lehrkräftemangel langfristig nur mit einer nachhaltigen und realistischen Personalpolitik, einer Unterrichtsabdeckung von weitaus mehr als 100 Prozent und attraktiven Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden könne. Diese Maßnahmen ließen sich nur im Schulterchluss bewältigen.

dbb frauen

10 Jahre Deutscher Diversity-Tag: Vielfalt ist unser größtes Potenzial

Für mehr Vielfalt und Toleranz im öffentlichen Dienst macht sich der dbb gemeinsam mit der dbb jugend und den dbb frauen am Deutschen Diversity-Tag stark.

„Überall dort, wo Menschen in ihrer Vielfalt mit am Tisch sitzen, werden Diskussionen reicher, Entscheidungsprozesse besser und Organisationen stärker. Vielfalt in der Belegschaft ist unser größtes Potenzial und Grundlage für einen effizienten Staat. Und das sollte auch das Ziel sein, wenn wir über die Gestaltung des öffentlichen Dienstes der Zukunft sprechen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach anlässlich des Deutschen Diversity-Tages am 31. Mai 2022.

Als zentraler Dienstleister für Bürgerinnen und Bürger, aber auch als Multiplikator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt trage der öffentliche Dienst entscheidend dazu bei, ein sicheres und gutes Zusammenleben in Deutschland zu garantieren. „Daher sprechen sich der dbb und seine Querschnittsorganisationen für ein nachhaltiges und effektives Diversitätsmanagement in der öffentlichen Verwaltung aus, das Benachteiligungen und Diskriminierungen jeglicher Art effektiv entgegenwirkt, junge Menschen fördert, Ältere mitnimmt, Frauen ermutigt und kulturelle Vielfalt als Bereicherung betrachtet“, so Silberbach.

Allem voran müsse ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der Behörden und insbesondere der Führungsteams hergestellt werden, betonte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz: „Für die zeitgemäße Behörden- und Arbeitskultur ist die Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes gesetzlicher Auftrag. Gutes Diversity-Management ist mehr als ein Accessoire, wenn nicht sogar ein Muss.“ Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft garantiere jedoch nicht automatisch die Effektivität und

Produktivität eines Teams beziehungsweise einer Organisation. „Es geht vielmehr um gegenseitigen Respekt und Akzeptanz, ums Zuhören und darum, Verständnis für einander zu schaffen. Nur, wenn wir Strukturen vorhalten, die den interkulturellen Blick zulassen, werden wir den gewünschten Effekt erzielen. Deshalb muss – neben fördernden Maßnahmen wie beispielsweise anonymisierten Bewerbungsverfahren oder Führungskräftebildungen – auch gegen Alltagsrassismus, Sexismus und Ausgrenzung vorgegangen werden“, so Kreutz.

Mit einem guten Diversity-Management könne der öffentliche Dienst weiter an Attraktivität gewinnen, stellte auch die dbb jugend heraus: „Diverse Führungsteams sind nach außen hin sichtbar und machen die Beschäftigung für viele verschiedene Personengruppen attraktiv. Sie vermitteln das, was junge Menschen suchen: ‚Vielfalt wird bei uns gelebt, du bist hier willkommen! Du kannst hier Karriere machen!‘ Damit wir hier einen Schritt weiterkommen, setzen wir uns als dbb jugend gezielt für mehr Diversität in allen Berufssparten des öffentlichen Sektors ein“, machte Toni Nickel, stellvertretender dbb jugend Vorsitzender deutlich. Junge Beschäftigte seien herzlich eingeladen, die gemeinsame Vision eines vielfältigen, offenen und toleranten öffentlichen Dienstes in der AG Diversity der dbb jugend in die Tat umzusetzen. Die erste Sitzung findet am 1. Juli 2022 in Köln statt. Interessierte können sich per E-Mail an die Geschäftsstelle der dbb jugend wenden: info.dbbj@dbb.de.

dbb frauen

Neue Maßstäbe für eine familienorientierte Arbeitskultur setzen**In politischen Gesprächen mit Bundestagsabgeordneten setzt dbb frauen Chefin Milanie Kreutz deutliche Akzente für eine familienfreundliche Arbeitskultur im öffentlichen Dienst.**

„Wir brauchen endlich eine Politik, die Familienleben und Arbeitsleben nicht als zwei separate Lebensbereiche betrachtet, sondern familiäre Sorgetätigkeiten und Erwerbsarbeit zusammendenkt.“ Mit diesem Appell hatte sich die dbb frauen Chefin Milanie Kreutz an die Bundestagsabgeordneten Ulrike Bahr, Vorsitzende des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bernd Rützel, Vorsitzender des Ausschusses für Arbeit und Soziales und gewandt. In den Gesprächen, die am 1. Juni 2022 stattfanden, machte Kreutz deutlich, warum die Verbindung beider Politikfelder so wichtig sei.

Die Corona-Pandemie habe Rückschläge bei der Gleichstellung der Geschlechter mitgebracht, biete aber auch eine Chance für grundlegenden Wandel und mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt. Jetzt sei es essenziell, vor allem die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern: „Der Fachkräftemangel macht sich bereits heute in diversen Bereichen des öffentlichen Dienstes bemerkbar. Ohne die Attraktivität der Behörden für Nachwuchskräfte zu steigern und die ungenutzten Potenziale der vielen Frauen, die nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig sind, zu heben, werden wir diesem Problem nicht effektiv begegnen können“, so Kreutz.

Der öffentliche Sektor bräuchte ideale Voraussetzungen mit, um neue Maßstäbe für eine familienorientierte Arbeitskultur der Zukunft zu

setzen. Viele Verwaltungen böten schon jetzt, dank etablierter Teilzeitmodelle und flexibler Arbeitszeitarrangements, gute Voraussetzungen für New Work Modelle mit familienfreundlichem und geschlechtergerechtem Arbeiten an. Jetzt gelte es, diese Kultur mithilfe der Digitalisierung auf das nächste Level zu heben. „Vor allem müssen Führungspositionen in diese Arbeitsrealität eingepreist werden, zum Beispiel über diskriminierungsfreie Beförderungsroutinen, die auch Teilzeitkräften eine Spitzenposition in Aussicht stellen und mit Leitungskonzepten, die Führen aus Ferne zum gelebten Alltag machen“, machte Kreutz deutlich.

„Ein Thema, das uns als gewerkschaftliche Frauenvertretung umtreibt, ist das der ungleich verteilten Sorgearbeit. Frauen übernehmen im Durchschnitt 52 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Diese ungleich verteilte Last wirkt sich darauf aus, ob Frauen arbeiten, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten, in welchen Branchen sie arbeiten und ob sie in Führungspositionen aufsteigen können“, erklärte Kreutz. Es sei der verfassungsrechtliche Auftrag des Staates, Lebensmodelle zu ermöglichen, in denen Frauen und Männer zugleich erwerbstätig sein und private Sorgearbeit leisten können. Dafür müssten Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Menschen möglich machen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen, appellierte Kreutz.

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

BBB - Bayerischer Beamtenbund

Umfrage: #digital22 - Beschäftigte bereit für digitalen öffentlichen Dienst

Eine Umfrage des Bayerischen Beamtenbundes hat gezeigt, dass die Beschäftigten bereit sind, den öffentlichen Dienst in die Zukunft zu führen, ihn für Wirtschaft und Nachwuchs attraktiv zu machen und Bürgerinnen und Bürgern einen modernen Staat zu bieten. Gemeinsam mit Finanz- und Heimatminister Albert Füracker und Vertretern des Landtags wurde dieses Thema am 1. Juni 2022 auf dem BBB-Hauptausschusses in München diskutiert. „Wir brauchen einen digitalen öffentlichen Dienst“, verlangte BBB-Vorsitzender Rainer Nachtigall.

Das Online Zugangsgesetz habe eine Zielmarke gesetzt. Ende 2022 sollten alle Verwaltungsdienstleistungen den Bürgerinnen und Bürgern in digitaler Form zur Verfügung stehen. Noch viel wichtiger als das reine „Zurverfügungstehen“ sei aber, ihr tatsächliches Funktionieren im Ganzen. „Die Digitalisierung darf nicht an der Hausmauer des öffentlichen Dienstes zu Ende sein“, so Nachtigall.

Finanz- und Heimatminister Albert Füracker in seiner Rede: „Der BBB und die Bayerische Staatsregierung arbeiten eng und partnerschaftlich zusammen. Vielen Dank für diese konstruktive Zusammenarbeit! Wir haben das gemeinsame Ziel, unseren öffentlichen Dienst in Bayern noch stärker zu machen und erfolgreich voranzubringen, so wie uns dies in den vergangenen Jahren gelungen ist - sei es beim Gewaltschutzprogramm oder der Digitalisierung. Die große Leistungsfähigkeit und Flexibilität des öffentlichen Dienstes hat sich nicht zuletzt in der Corona-Krise mehr als deutlich gezeigt. Herzlichen Dank an alle Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter für Ihren Einsatz. Ein Schwerpunkt während der vergangenen zwei Jahre war die Digitalisierung und vor allem das dadurch ermöglichte Homeoffice. Die aktuelle Online-Umfrage des BBB dazu hat wieder gezeigt, wie wichtig dieses Thema im öffentlichen Dienst auch weiterhin bleibt.“

Gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat hat sich der BBB in einer Projektentwicklungsgruppe diesem Ziel verschrieben. Die Erfahrungen und Kenntnisse der Beschäftigten sollen in den Prozess einfließen, um einen möglichst reibungslosen Ablauf auch unter veränderten – nicht mehr analogen – Vorzeichen zu gewährleisten. „Während der Pandemie hat die Digitalisierung einen unschätzbaren Schub erhalten“, so Nachtigall. Das müsse jetzt unbedingt genutzt werden, hier gemeinsam mit den Beschäftigten den Weg in die Zukunft zu beschreiten.

dbb berlin

Brandanschlag auf Privatwagen einer LKA-Beamtin verurteilt

Der dbb beamtenbund und tarifunion berlin (dbb berlin) hat am 22. Mai 2022 den Anschlag auf die LKA-Kollegin scharf verurteilt und gefordert, diesen Angriff auf den Privatbereich der Beamtin unverzüglich aufzuklären und den Terrorismus noch stärker zu verfolgen.

Auch die Berliner Polizeipräsidentin, Barbara Slowik, verurteilte den perfiden Anschlag auf die Beamtin, die bereits seit längerer Zeit nicht mehr im Bereich des Staatsschutzes tätig war. Auf einer linksradikalen Internetseite kursiert - nach Angaben des Senders rbb - ein Bekenner schreiben.

„Politik und die Behördenleitungen in Berlin müssten unverzüglich dafür sorgen, dass Meldeperrren und die Sperrung von KFZ-Kennzei-

chen von gefährdeten Kolleginnen und Kollegen flächendeckend – und zwar nicht nur bei der Polizei - eingerichtet werden, noch bevor derartige Anschläge verübt werden“, forderte der Landeschef des dbb berlin, Frank Becker. „Es kann nicht sein, dass immer erst etwas passieren muss, bevor hier im Rahmen der Fürsorgepflicht gehandelt wird. Wir fordern seit Jahren, die erweiterten Möglichkeiten im Bundesmeldegesetz zur Eintragung einer Auskunftssperre endlich auch zu nutzen.“

DPVKOM

Arbeitsbedingungen verbessern und Personal einstellen

„Wenn die Deutsche Post nicht schnellstmöglich die Arbeitsbedingungen im Bereich der Zustellung verbessert und zusätzliches Personal einstellt, müssen sich die Menschen hierzulande auf weitere Einschränkungen beim Empfang ihrer Briefe und bestellten Ware einstellen. Schon heute bleiben Sendungen mitunter tagelang in den Betriebsstätten liegen und es häufen sich die Beschwerden, dass Pakete nicht ordnungsgemäß zugestellt wurden. Das kann so nicht weitergehen.“ Mit diesen Worten übte die Bundesvorsitzende der Fachgewerkschaft DPVKOM, Christina Dahlhaus, im Vorfeld des Tages des Zustellers am 6. Juni 2022 scharfe Kritik an der Deutschen Post.

Mit der geplanten Ausweitung der Verbundzustellung und dem neuen Zustellkonzept, werden die Belastungen für die mehr als 115.000 Zustellerinnen und Zusteller weiter zunehmen. Beschäftigte, die bislang nur Briefe und kleinformatige Sendungen ausgeliefert haben, sollen zukünftig vermehrt auch Pakete zustellen. Diese sind bis zu 31,5 Kilogramm schwer. Die von der Deutschen Post forcierte Zusammenlegung bislang getrennter Brief- und Paketzustellbezirke zu einem Verbundbezirk wird zu einer weiteren körperlichen, aber auch psychischen Belastung der Zusteller führen. Dahlhaus weiter: „Diesen Knochenjob hält auf Dauer keiner aus. Die Beschäftigten arbeiten heute schon am Limit und kommen nach ihrem Arbeitstag total erschöpft nach Hause. An diverse Freizeitaktivitäten ist dann nicht mehr zu denken. Das geht insbesondere älteren Kolleginnen und Kollegen so, die schon jahrzehntelang in der Zustellung tätig sind und die gleiche schwere Arbeit wie ihre jüngeren und leistungsstärkeren Kollegen machen müssen.“ Mittlerweile komme es immer häufiger vor, dass Beschäftigte das Unternehmen verlassen, weil sie unter diesen Arbeitsbedingungen nicht arbeiten können und wollen. Noch verwerflicher sei das Hinausdrängen von älteren Beschäftigten sowie von Kolleginnen und Kollegen mit Handicaps, unter anderem durch ständige Krankengespräche, kritisierte Dahlhaus.

Erschwerend komme hinzu, dass die Deutsche Post ihren Personalbedarf zunehmend an Sendungsprognosen und nicht mehr an den tatsächlichen Sendungsmengen ausrichte. Das sei nämlich Kern des neuen Zustellkonzeptes,

das überdies die bisherigen Stammbezirke der Zusteller abschafft und dafür nur noch sogenannte Zustellgebiete ausweist. „Für den Beschäftigten hat das zur Folge, dass er kurzfristig und tagtäglich an einem anderen Arbeitsort in seinem nun deutlich größer gewordenen Zustellgebiet eingesetzt werden kann und die Besonderheiten seines neuen Gebietes oftmals gar nicht kennt,“ hob Dahlhaus hervor. „Den klassischen Zusteller, den die Kunden kennen, wird es bald nicht mehr geben. In der Vergangenheit haben Bewohner von Straßen für den Erhalt ihres Stammzustellers Unterschriften gesammelt. Das interessiert die Post jedoch gar nicht! Der Wunschzusteller der Post soll absolut flexibel und jederzeit austauschbar sein – und natürlich jung und fit. Das ist anmaßend und eine absolute Geringschätzung gegenüber den Zustellern, die seit Jahren das Gesicht der Post sind!“

Vor diesem Hintergrund fordert die Fachgewerkschaft DPVKOM die Deutsche Post erneut zu einer Einstellungsoffensive auf. Nach wie vor fehlen aus Sicht der DPVKOM bundesweit mehrere Tausend Zusteller. Darüber hinaus müssen bestehende Arbeitsverhältnisse viel schneller entfristet werden, um den Menschen im Unternehmen eine verlässliche Perspektive zu bieten. Außerdem spricht sich die DPVKOM dafür aus, zwei Personen bei Zustelltouren mit Paketen ab einem Gewicht von 20 Kilogramm einzusetzen, um die körperlichen Belastungen zu reduzieren. Dahlhaus: „Das alles kostet natürlich Geld! Aber bei einem Konzerngewinn von 5,1 Milliarden Euro sollte es daran nicht scheitern. Vielmehr wäre es endlich mal eine nachhaltige Investition in das Personal.“

VBE

Massive Probleme beim Handschreiben nach Corona

Jungen mit Schreibschwierigkeiten sind in der Pandemie weiter zurückgefallen. Das ist das Ergebnis der STEP-Umfrage 2022. Mehr als sieben von zehn Lehrkräften machen bei ihren Schülerinnen und Schülern nach dem Distanzunterricht deutlich größere Probleme bei Schreib-Struktur, Leserlichkeit sowie dem Schreibtempo aus. Das Schreibmotorik Institut und der Verband Bildung und Erziehung (VBE) sehen deshalb die Notwendigkeit, das Schreiben von Hand über alle Klassenstufen hinweg gezielter zu fördern.

„Das Ergebnis ist alarmierend“, sagt Udo Beckmann, Bundesvorsitzender des VBE am 31. Mai 2022 in Berlin. „Kinder und Jugendliche, die schon vorher Schreibschwierigkeiten hatten, wurden in der Pandemie weiter abgehängt. Eine Ursache hierfür ist die personelle Unterdeckung, unter der Schulen seit Jahren leiden. Dies betrifft verstärkt die Grundschulen. Die notwendige individuelle Förderung, die auch im Schulgesetz verankert ist, kann deshalb nicht mehr geleistet werden.“

„Einen besonders starken Rückgang der Handschreibfertigkeiten gibt es infolge der Pandemie bei den Jungen, von denen ohnehin die Hälfte Probleme mit dem Handschreiben hat“, erläutert Marianela Diaz Meyer, Geschäftsführerin des Schreibmotorik Instituts, die Ergebnisse der Studie. Hier machten drei Viertel der Lehrkräfte einen leichten oder sogar starken Einbruch der Leistung aus. Bei den Mädchen, von denen sich ein Drittel mit dem Schreiben von Hand schwertut, sehen 56 Prozent der Befragten eine leichte bis starke Verschlechterung. Aber auch bei denjenigen, die bislang durch gute Leistungen beim Handschreiben

glänzten, sieht jede vierte Lehrkraft eine negative Entwicklung. Expertin Diaz Meyer: „Wer nicht flüssig und in einer gewissen Geschwindigkeit schreiben kann, kann dem Unterricht auch oft nicht mehr richtig folgen und fällt in seinen Leistungen zurück.“

VBE-Chef Beckmann, nimmt beim Thema Handschreiben die Politik in die Verantwortung: „Die Probleme sind hausgemacht. Wir leiden seit Jahren an Lehrkräftemangel in den Schulen. Die Situation hat sich in den vergangenen Monaten durch Corona deutlich verschärft. Zudem müssen aktuell weit über 100.000 ukrainische Kinder und Jugendliche in den Unterricht integriert werden. Die Politik muss sich ehrlich machen und den Schulen, aber auch der Gesellschaft offen und transparent vermitteln, was unter den gegebenen Bedingungen leistbar ist und was nicht. Wie können wir dem Thema Handschreiben auch im Unterricht einen angemessenen Stellenwert einräumen? Trotz dieser enormen Arbeitsbelastung haben viele Lehrkräfte an der zeitintensiven Befragung teilgenommen. Das unterstreicht die Bedeutung, die dem Schreiben mit der Hand zugemessen wird.“

VDR

Bildungskongress – Moderne Schulen schaffen

Der Deutsche Realschullehrerverband diskutiert neue Wege der Lehrkräftebildung und Bildungszusammenarbeit.

„Dem Lehrkräftemangel kann man auf Dauer nur mit einer qualitativ hochwertigen Lehrerbildung an den Universitäten begegnen! Die Lehrerbildung muss endlich aus dem Schattendasein des geduldeten, undifferenzierten und der Wissenschaftlichkeit bzw. Fachlichkeit entrückten Studienganges an den Universitäten heraus“, forderte der Bundesvorsitzende des Deutschen Realschullehrerverbands (VDR) und dbb Vize Jürgen Böhm am 2.

Juni 2022 auf einem gemeinsamen Bildungskongress von Friedrich-Naumann-Stiftung, German_U15 und dem VDR in Berlin.

„Die Politik erkennt nach und nach, dass die ewigen Diskussionen um Beamtenstatus und Einstiegsbesoldung die Attraktivität des Lehrberufes massiv geschwächt haben. Eine Kehrtwende ist in manchen Bundesländern absehbar. Ein Erfolg, den wir uns gemeinsam mit unseren Landesverbänden auf die

Fahnen schreiben dürfen“, stellte der VDR-Bundesvorsitzende fest.

Woran es noch hapere, sei die mitunter völlig unzureichende und undifferenzierte universitäre Ausbildung. Auch die zweite Stufe der Lehrerausbildung, das praxisnahe Referendariat, das in manchen Bundesländern fast völlig eingestampft wurde, trage zur Entprofessionalisierung des Lehrberufes bei. Eine zweijährige Praxisphase sei jedoch der Schlüssel zum späteren Erfolg sowohl für die Lehrkräfte als auch letztlich die Schülerinnen und Schüler.

„Viele leistungsstarke Abiturienten scheuen den Lehrberuf, da die Orientierung an Leistung in den vergangenen Jahren an den Schulen zunehmend in den Hintergrund gedrängt wurde. Übertrittsbedingungen wurden eingegeben, über die Rolle von Noten wurde immer mehr diskutiert und Schulen mutierten zur Reparaturwerkstatt der Gesellschaft. An Schulstrukturen wurde über Jahre herumexperimentiert.

Statt Bildung und Inhalte standen oft ‚pädagogische Spielwiesen und ideologische Steckenpferde‘ im Mittelpunkt“, stellte Böhm fest.

Für eine zukunftsorientierte Lehrerbildung brauche es vor allem: 1. Eine klare leistungsorientierte, differenzierte, abschlussbezogene Lehrkräfteausbildung. 2. Die Vermittlung hoher Fachlichkeit und pädagogischer Umsetzbarkeit. 3. Ausreichend Ressourcen für die zwei Phasen der Lehrkräfteausbildung. 4. Ein Referendariat mit 24 Monaten. 5. Inhalte in der Lehrkräfteausbildung, die sich an den Realitäten der modernen Welt orientieren, wie Digitalisierung, ökonomische Bildung und nachhaltige Entwicklung. 6. Die Aufstockung des Ausbildungspersonals an den Universitäten und im Vorbereitungsdienst. 7. Möglichkeiten der Weiterentwicklung oder auch des Ausstieges nach dem Lehramtsstudium. 8. Den Ausbau der Weiterbildungs- und Qualifikationsphase für Lehrkräfte als Bestandteil der Unterrichtsverpflichtung.

Namen und Nachrichten

Wie im letzten Jahr angekündigt, hat der **dbb** (für seine Fachgewerkschaft **komba**) erneut Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Rettungsdienst im Landkreis-Oder-Spree GmbH aufgenommen. Beim Auftaktgespräch am 24. Mai 2022 wurden zunächst die gegenseitigen Vorstellungen präsentiert und diskutiert. Diese werden jetzt zunächst in den jeweiligen Gremien intern beraten. Die Tarifparteien haben sich allerdings schon darauf geeinigt, den aktuellen Haustarifvertrag im ungekündigten Zustand gemeinsam weiter zu verbessern. Die Verhandlungen werden am 27. Juni 2022 fortgesetzt.

Der **dbb** hatte neben seinem eigenen Aufruf auch die Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften gebeten, Kandidatinnen und Kandidaten zu benennen, die sich für eine dbb-Liste bei den Sozialwahlen aufstellen lassen wollten. Die Resonanz war sehr erfreulich, viele engagierte Mitglieder haben sich beworben, um künftig die Arbeit in den Selbstverwaltungsorganen der Gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherung mitzugestalten. Der Bewerbungsvorgang wurde nun geschlossen und die diesbezüglichen Formulare von der

dbb-Internetseite genommen. Allen Bewerberinnen und Bewerbern möchte der dbb hiermit einen großen Dank aussprechen!

Versorgungsempfängern/innen des Landes Berlin sollen künftig 525 Euro hinzuverdienen können. Diese Anhebung auf Bundesniveau ein gemeinsamer Gesetzentwurf der Koalitionsfraktionen und der CDU-Fraktion im Berliner Abgeordnetenhaus vor. Bisher liegt die Hinzuverdienstgrenze bei 325 Euro. Darüber hinaus soll eine temporäre Ausnahmeregelung Einkommen, die im Zusammenhang mit der Flüchtlingshilfe stehen, komplett von der Anrechnung auf die Versorgungsbezüge freistellen. Die bis Ende 2023 befristete Regelung zielt darauf ab, den zusätzlichen Personalbedarfs infolge der enormen Fluchtbewegung aus der Ukraine zu entschärfen. Der Landeschef des **dbb berlin**, Frank Becker, hat den Gesetzentwurf nachdrücklich begrüßt. „Der Lehrkräftemangel in Deutschland darf nicht zu einem Ausverkauf von Qualität in der Lehrerausbildung bilden“, betonte Jürgen Böhm, Bundesvorsitzender des Deutschen Realschullehrerverbands (**VDR**) und dbb Vize am 2. Juni 2022 zur Dialogveranstaltung der Kultusministerkonferenz (KMK) über den Umgang mit Quer- und

Seiteneinsteigern in den Lehrberuf. Eine Einbeziehung von Quereinsteigern dürfe eine herkömmliche Lehrerausbildung mit den drei Stufen des Lehramtstudiums, des zweijährigen

Referendariats und einer organisierten Weiter- und Fortbildung nicht aushöhlen oder untergraben.

Termine:

27. Juni 2022, Berlin

8. dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST

„Europarechtliche Einflüsse auf das Beamtenrecht“

Mehr Infos unter <https://www.dbb.de/veranstaltungen/dbb-forum-oeffentlicher-dienst.html>
