



Nr. 37

27. Oktober 2022

Inhalt

Personalmangel in der Justiz

[Pakt für den Rechtsstaat mit Leben füllen](#)

dbb frauen

[Frauenförderung in Bundesbehörden: Führen in Teilzeit hat Zukunftspotenzial](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Nordrhein-Westfalen

[Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes: Austausch mit SPD-Fraktion](#)

Berlin

[Inflationsausgleich in Besoldung und Versorgung gefordert](#)

Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ)

[Dialog mit Staatssekretär Gatzer und Staatssekretärin Hölscher](#)

komba gewerkschaft / Verband Bildung und Erziehung (VBE)

[Frühkindliche Bildung: Fachkräftemangel weiterhin ein Kernproblem](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

Personalmangel in der Justiz Pakt für den Rechtsstaat mit Leben füllen

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach sieht rechtsstaatliche Prinzipien in Gefahr und fordert eine Stärkung der Justiz durch Personal und digitale Kapazitäten.

„Klima, Krieg, Corona, Kostenexplosion: Egal, in welchem Lebensbereich eine Krise auftritt – der Staat präsentiert sich schlecht vorbereitet. Der dbb Bürgerbefragung zufolge sind nur noch 29 Prozent der Menschen der Meinung, der Staat sei handlungsfähig und könne seine Aufgaben erfüllen“, erklärte dbb Chef Ulrich Silberbach in einem Gastbeitrag für die „Deutsche Richterzeitung“ (Ausgabe Oktober 2022).

Staatsverdruss sei das Ergebnis des Mantras vom schlanken Staat, mahnte der dbb Bundesvorsitzende: „Es darf niemanden verwundern, dass der Staat nicht mehr hinterherkommt und das Vertrauen in ihn auf Talfahrt ist. Bildung, Rechtsstaat, Gesundheit, Infrastruktur – Funktionsmängel und Defizite, soweit das Auge reicht. Es ist höchste Zeit zum Handeln. Denn wenn die Menschen die Verlässlichkeit des Staats in Frage stellen, zweifeln sie über kurz

oder lang auch an den Prinzipien von Rechts- und Sozialstaat und Demokratie.“

Auch der Personalmangel im öffentlichen Dienst trage zum Vertrauensverlust bei: Nach Berechnungen des dbb fehlen derzeit über 360.000 öffentlich Beschäftigte. Davon fehlen unter anderem 1.700 in der allgemeinen Justizverwaltung, 2.000 im Justizvollzug sowie 1.500 Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte. „Es braucht nicht weniger als eine breit angelegte Investitions- und Innovationsoffensive für den öffentlichen Dienst. In der Justiz muss der Pakt für den Rechtsstaat endlich nachhaltig und dauerhaft mit Leben erfüllt werden. Neue Stellen sind richtig und wichtig. Aber auch die Digitalisierung muss vorangetrieben werden, um die Rechtspflege wieder leistungsfähig und bürgernah zu gestalten“, forderte Silberbach.

dbb frauen

Frauenförderung in Bundesbehörden: Führen in Teilzeit hat Zukunftspotenzial

Bis 2025 will die Bundesregierung die paritätische Besetzung der Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden erreichen. Die dbb frauen erhöhen nun den Druck.

„Die Politik hat gemerkt, dass sie sich aufmachen muss, um ihr Koalitionsziel zu erfüllen. Dazu müssen die Entscheidungsträgerinnen und -träger jetzt auch endlich den Druck auf die Dienstgebenden erhöhen, um vom Reden ins Tun zu kommen“, erklärte Milanie Kreutz am 25. Oktober 2022 im Rahmen eines Fachgesprächs mit dem vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte zum Thema „Führen in Teilzeit“.

Im digitalen Austausch mit Beschäftigten im Bundesdienst hatte Milanie Kreutz gemeinsam mit vbob Vorsitzenden Frank Gehlen und vbob-Bundesfrauenvertreterin Anna Diegeler-Mai über einen konkreten Fahrplan beraten, wie Führungspositionen in den Bundesbehörden für Frauen attraktiver gestaltet werden können. Dabei wurde deutlich, dass vor allem im Bereich der nachgeordneten Behörden Frauen sehr unterschiedlich gute Karriereaussichten haben. Führungspositionen verstärkt in Teilzeit anzubieten, sahen alle Beteiligten als

aussichtsreiche Strategie an, um mehr Frauen für Führungsaufgaben zu gewinnen.

In Behörden, in denen bereits Führen in Teilzeit etabliert sei, zeige sich, dass Beschäftigte bessere Chancen haben, persönliche Arbeitszeitwünsche umzusetzen. „Das heißt, hier findet ein echter Kulturwandel statt. Auch bei dienstlichen Beurteilungen kann eine doppelte Leitungsspitze hilfreich sein, um die Leistung der Beschäftigten objektiver zu bewerten. Um diese Vorteile in die Breite zu tragen, haben wir mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren und Frauen das Modellprojekt ‚Führen in Teilzeit‘ angestoßen. Wir freuen uns, dass der vbob mit seiner Expertise zur Seite steht“, stellte Kreutz heraus.

Führen in Teilzeit habe großes Potenzial, mehr Frauen in Führungspositionen zu verhelfen. Jedoch müssten die Rahmenbedingungen stimmen. „Das heißt, Führungspositionen müssen

von Grund auf teilbar gedacht und teilbar gemacht werden. Am besten funktioniert das, wenn für Leitungspositionen grundsätzlich mindestens 1,5 Stellen vorgesehen werden“, verdeutlichte Kreuz.

Zudem müssten Beschäftigte – insbesondere qualifizierte Frauen – ermutigt und ermächtigt werden, eine Führungsaufgabe in Teilzeit anzunehmen. „Flankierende Coaching-Programme haben sich bewährt und müssen zum Standard für die neuen Führungskräfte werden. Außerdem müssen Vorbehalte gegenüber Teilzeitführungskräften aktiv entkräftet werden.

Am besten klappt das mit guten Vorbildern“, stellte Kreuz heraus.

Die Klage der Behördenleitungen, keine geeigneten Frauen für Führungsaufgaben finden zu können, ließ Kreuz nicht gelten: „Hier wünschen wir uns mehr Engagement und kreative Herangehensweisen von den Dienstgebenden. Denkbar ist beispielsweise die Führungskräfte-suche behördenübergreifend zu organisieren – zum Beispiel über Talent Pools, für die sich alle qualifizierten Kräfte bundesweit bewerben können. Gerade Frauen sollten explizit aufgefördert werden.“

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Nordrhein-Westfalen

Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes: Austausch mit SPD-Fraktion

Auf Einladung des Vorsitzenden der SPD-Landtagsfraktion, Thomas Kutschaty, besuchte der DBB NRW am 25. Oktober 2022 die Fraktionsspitze der SPD zu einem Austausch. Diskutiert wurde eine große Bandbreite gewerkschaftspolitischer Themen, insbesondere die Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes.

Seitens des DBB NRW nahmen neben dem Vorsitzenden Roland Staude und dem zweiten Vorsitzenden Stefan Behlau auch die stellvertretenden Vorsitzenden Andreas Bartsch, Himmet Ertürk und Erich Rettinghaus teil. Sie vermittelten der SPD-Fraktionsspitze einen umfassenden Eindruck über die zurzeit zentralen gewerkschaftspolitischen Themen.

Beim Thema „Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes“ verwies Kutschaty auf die inzwischen fast 24.000 Leerstellen. Statt immer noch mehr Stellen auszuschreiben, gelte es nun, offene Stellen auch zu besetzen. Roland Staude, Vorsitzender des DBB NRW, merkte dazu an, dass diese Zahl ein Indiz dafür sei, dass in puncto Attraktivitätssteigerung akuter Handlungsbedarf bestehe. Staude: „Im Koalitionsvertrag steht zu wenig zu dem

Thema. Wir hätten uns von der Landeregierung ein Aufgreifen unserer Vorschläge zu einem ganzheitlichen Attraktivitätskonzept gewünscht.“

Allgemeine Einigkeit herrschte darin, dass der Einstieg in die Eingangsbesoldung für alle Lehrämter auf A13 ein wichtiger Schritt zur Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs in NRW sei. Der DBB NRW stellte aber fest, dass dies nun zum Anlass einer generellen Überprüfung des Laufbahnrechts genommen werden müsse. Staude: „Es gilt jetzt, eine Unwucht innerhalb der Laufbahnen zu vermeiden und es müssen Perspektiven der beruflichen Weiterentwicklung geschaffen werden.“ Auch die SPD unterstrich hier die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Ansatzes.

Berlin

Inflationsausgleich in Besoldung und Versorgung gefordert

Weil die drastische Steigerung der Lebenshaltungskosten auch im öffentlichen Dienst zu massiven Reallohnverlusten führt, fordert der dbb berlin eine Erhöhung der Besoldung und Versorgung um mindestens 10 Prozent.

Die Inflation sei in den letzten 12 Monaten drastisch gestiegen, so stark wie seit 70 Jahren nicht mehr; und liege zurzeit sie bei circa 10 Prozent. Die Besoldung für den öffentlichen Dienst in Berlin soll zum 1. Dezember 2022 aber nur um 2,8 Prozent steigen. „Das reicht nicht“, heißt es vom dbb Landesbund.

Nur mit einer Erhöhung um 10 Prozent könne verhindert werden, dass Berlin wieder eine verfassungswidrig zu niedrige Besoldung zahlt. Für die Angestellten von Bund und Kommunen würden die Tarifkommissionen der Gewerkschaften höhere Tarifforderungen für notwendig halten.

Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ)

Dialog mit Staatssekretär Gatzer und Staatssekretärin Hölscher

In der vergangenen Woche führte der BDZ Bundesvorsitzende Dieter Dewes im Bundesfinanzministerium (BMF) Gespräche mit der für Zoll, Steuern und föderale Finanzbeziehungen zuständigen Staatssekretärin Luise Hoelscher und Haushaltsstaatssekretär Werner Gatzer über aktuelle Themen der Bundesfinanzverwaltung.

Mit Gatzer erörterte Dewes die anstehende Einkommensrunde des Bundes und verband damit die Erwartung, dass man angesichts der Faktenlage – wie Energiekrise, galoppierende Inflation und enorme Preissteigerungen – zu schnellen Ergebnissen kommt, ohne die üblichen Rituale anzuwenden. Der dbb beamtenbund und tarifunion sowie BDZ fordern im Hinblick auf die anstehende Einkommensrunde 10,5 Prozent mehr Gehalt, mindestens aber 500 Euro für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen (Laufzeit 12 Monate). Die Tarifrunde beginnt am 24. Januar 2023.

Dewes monierte zudem die im Bundeshaushalt 2023 vorgesehenen pauschalen Stelleneinsparungen, die in der Vergangenheit nicht nur in der Bundesfinanzverwaltung für eine extrem angespannte Personalsituation gesorgt hatten. Staatssekretär Gatzer stellte klar, dass es sich hier um ein Regierungsprogramm handele und das BMF priorisierte Bereiche beim Zoll und ITZBund ausgenommen habe. Man müsse nun die Entwicklung abwarten.

Hinsichtlich der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeulage, die das Bundesinnenministerium angekündigt hat, wird ein Referentenentwurf erwartet, der zunächst im BMF aus haushalterischer Betrachtung geprüft und danach den Gewerkschaften und Verbänden zur Stellungnahme vorgelegt wird. Gatzer machte hier

deutlich, dass es keine unterschiedliche Behandlung zwischen Bundespolizei und Zoll geben werde.

Mit Staatssekretärin Luise Hoelscher besprach Dewes ebenfalls die Planstellensituation und die daraus gezogenen Konsequenzen für den Zoll. Den Zoll stärken zu wollen und gleichzeitig zu planen, die Einstellungsermächtigungen zu reduzieren, passt nicht zusammen und würde auch konträr zu den Aussagen der politischen Leitung des BMF stehen, so Dewes. Stelleneinsparungen führen zwar langfristig auch zu einer Reduzierung der Einstellungsermächtigungen, doch ob dieses Mittel in den kommenden Haushaltsjahren und vor dem Hintergrund der enormen Altersabgänge der nächsten Jahre angewendet werden muss, wird vom BDZ vehement angezweifelt. Hoelscher sagte eine zeitnahe Prüfung zu.

Weiterhin diskutierte Themen waren der „Zollarbeitsplatz der Zukunft“, Arbeitszeitmodelle und die Arbeitsgruppe „Selbstverständnis der Zollverwaltung“, bei denen seitens des BDZ berechnete Zweifel bestehen, ob alle zuständigen Personalvertretungen rechtzeitig und umfassend eingebunden wurden. Beispielhaft nannte Dewes das Projekt „Zollarbeitsplatz der Zukunft“, bei dem aus seiner Sicht alle Personalvertretungen (Hauptpersonalrat, Bezirkssper-

sonalrat, Gesamtpersonalrat) aufgrund der Bedeutung für alle Beschäftigten des Zolls von Beginn an hätten eingebunden werden müssen. Gerade die Flexibilisierung der Arbeitszeit/Arbeitszeitmodelle werde auch bei einer fortschreitenden Digitalisierung in naher Zukunft eine immer wichtigere Bedeutung haben. Zwischenzeitlich bräuchte es auch Hinweise des BMF hinsichtlich der obligatorischen

Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung, die für einzelne Direktionen der Generalzolldirektion offensichtlich nicht mehr präsent ist. Der BDZ erwartet eine transparente und vertrauensvolle Einbeziehung der Stufenvertretungen bei der Generalzolldirektion zum frühestmöglichen Zeitpunkt.

komba gewerkschaft / Verband Bildung und Erziehung (VBE)

Frühkindliche Bildung: Fachkräftemangel weiterhin ein Kernproblem

Der „Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme“ der Bertelsmann Stiftung ist erschienen. Im Jahr 2023 fehlen in Deutschland demnach etwa 384.000 Kita-Plätze. Darüber hinaus mangelt es vielerorts an kindgerechter Personalausstattung.

Die komba gewerkschaft fordert von der Politik verbindliche und dauerhafte Strategien für die notwendige Fachkräftegewinnung und -bindung. „Mehr Qualität in der frühkindlichen Bildung und genügend Plätze gibt es nur mit ausreichendem und qualifiziertem Personal. Eine gute Personaldecke verbessert die Arbeitsbedingungen für alle. Sie trägt wesentlich dazu bei, das Berufsfeld wieder attraktiver zu machen. Das System Kita benötigt insgesamt eine verbindliche und nachhaltige Strategie. Fachkräfte müssen gewonnen und Bestandspersonal muss gehalten werden. Wenn weiter nichts passiert, dann können die Kitas ihren Bildungsauftrag nicht mehr garantieren“, betonte Sandra van Heemskerck, stellvertretende Bundesvorsitzende der komba gewerkschaft, am 20. Oktober 2022.

Für die vorhandenen Fachkräfte in den Kitas fordert die komba gewerkschaft Entlastung. „Neue, qualifizierte Fachkräfte gibt es nicht von heute auf morgen. Solange können die jetzigen Kita-Fachkräfte allerdings nicht warten. Bereits jetzt spielen viele von ihnen mit dem Gedanken, das System zu verlassen. Um das zu verhindern, muss über Entlastung gesprochen werden. Wir brauchen nicht zuletzt eine Aufgabenkritik mit den Leitfragen, was tatsächlich zur pädagogischen Arbeit gehört und welche Aufgaben durch unterstützende Kräfte wahrgenommen werden können“, macht van Heemskerck deutlich. Die komba unterstützt daher die Aufforderung der Bertelsmann-Stiftung, das Aufgabenportfolio der Kitas als eine von weiteren wichtigen Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel zu überprüfen.

Auch der VBE warnte anlässlich der Veröffentlichung des Monitors vor den Folgen des Personalmangels. „Die Ergebnisse zeigen einmal mehr erschreckend deutlich: Die Bildungs- und Betreuungsqualität in den Kitas ist massiv gefährdet, der Mangel an Fachkräften ist eklatant, das Platzangebot reicht bei weitem nicht aus“, sagte der VBE Bundesvorsitzende Udo Beckmann. „Die heute vorgelegten Zahlen zeigen die ganze Dramatik. Sie belegen, dass die bisherigen Maßnahmen der Politik absolut unzureichend sind. Das politische Versagen in der Vergangenheit gefährdet die Zukunft der Kinder und, infolge ständiger Überlastung, die Gesundheit des pädagogischen Fachpersonals. Der Rechtsanspruch von Eltern auf einen Betreuungsplatz wird vielerorts ad absurdum geführt. Die Situation lässt sich nicht mehr schönreden. Die Personallage in den Kitas entspricht immer mehr einer Notversorgung. Individuelle Förderung zur Behebung von Bildungsungerechtigkeit ist kaum möglich. Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass Kinder derzeit von einem unterfinanzierten Teil des Bildungssystems, der Kita, in den nächsten unterfinanzierten Bereich, die Schule, weitergereicht werden. Das ist unverantwortlich, wie auch die jüngsten IQB-Zahlen unmissverständlich belegen.“

Die Situation an Kitas hat sich zuletzt teilweise sogar nochmals verschärft. Beckmann: „Ein Beispiel: Ungefähr 9.000 Kitas haben in Deutschland im Jahr 2021 in über der Hälfte der Zeit in aufsichtspflichtrelevanter Personalunterdeckung gearbeitet, die eigentlich zeitweise hätten geschlossen werden müssen, da es schlichtweg nicht genügend Erzieherinnen und Erzieher gab, um alle Kinder zumindest sicher zu betreuen. Das ist ein Skandal. Das

Ländermonitoring kommt zu dem Schluss, dass die Anforderungen an das Kita-Personal sich mit der aktuellen Personalbemessung nicht mehr umsetzen lassen – dem ist leider voll zuzustimmen.“

Mit Blick darauf, was es jetzt dringend braucht, erklärt der VBE Chef: „Es ist klar, dass es mit Blick auf bestehende und zusätzliche Herausforderungen, wie etwa dem Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung und weitere Integrationsaufgaben, massive und abgestimmte Anstrengungen auf allen Ebenen braucht. Das alles muss eingebunden sein in eine Gesamtstrategie unter Einbindung aller politisch Verantwortlichen und der verschiedenen Interessenvertretungen. Das Kita-Qualitätsgesetz ist hier ein richtiger und dringend notwendiger Schritt, aber er reicht, auch im finanziellen Um-

fang, bei weitem nicht aus. Um im System engagierte Fachkräfte zu entlasten und zu halten und dringend benötigte zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, braucht es aufeinander abgestimmte, flächendeckende Investitionen im Rahmen einer bundesweit abgestimmten Fachkräfteoffensive, ergänzt um regional angepasste Maßnahmen. Diese müssen die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten an Fach- und Hochschulen, – ohne eine Absenkung des Qualitätsniveaus –, und das Angebot adäquater Entwicklungsperspektiven für ausgebildete Fachkräfte mitdenken, auch um das Berufsbild attraktiver zu machen. Es braucht insgesamt eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Hierzu gehört neben einer bedarfsgerechten Personalausstattung die Unterstützung durch multiprofessionelle Teams, eine bessere Bezahlung und die Einführung einer grundsätzlich vergüteten Ausbildung.“

Namen und Nachrichten

Schlecht vorbereitet zeigte sich die Arbeitgeberseite, als sich die Tarifvertragsparteien am 17. Oktober 2022 zur Fortsetzung der Verhandlungen zur sozialverträglichen Begleitung der Restrukturierung des Landesbetriebes Forst Brandenburg (LFB) trafen. Dabei will der **dbb** auch eine Verlängerung der Regelungen zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben sowie die Einbindung der TV-L-Beschäftigten in den Altersteilzeitarifvertrag erreichen. Hier liegt noch ein ganzes Stück Arbeit vor den Beteiligten, auch wenn es positive Signale gab. Die dbb Verhandlungskommission hatte sich im letzten Termin mit dem Land Brandenburg darauf verständigt, dass verhandlungsrelevante Daten und Fakten durch den LFB und das Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz (MLUK) zur Verfügung gestellt werden, um hieraus tarifvertragliche Regelungen entwickeln zu können. Darüber hinaus sollte eine Dienstvereinbarung zur Einnahme der Zielstruktur vorbereitet werden. Leider lagen am 17. Oktober 2022 nicht alle angekündigten Unterlagen vor, was die Verhandlungen deutlich erschwerte. Der dbb hat seine Forderungen trotzdem weiter konkretisiert und soweit wie möglich im Detail mit der Arbeitgeberseite diskutiert. Einigen Vorschlägen konnte sich die Arbeitgeberseite auch nähern. Als neuer Verhandlungstermin wurde der 21. November 2022 festgelegt.

Eine immens hohe, stets steigende Streikbeteiligung, viele Verspätungen und zahlreiche Zugausfälle im gesamten Streckenbereich – das ist die Bilanz des vierten Streiks der **Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)** bei der SWEG Südwestdeutsche Landesverkehrs GmbH (SWEG) und der SWEG Bahn Stuttgart GmbH (SBS). Die Beschäftigten hatten die Arbeit vom 20. Oktober, 2 Uhr bis zum 25. Oktober 2022, 2 Uhr für 120 Stunden niedergelegt, um ihren berechtigten Forderungen in den landeseigenen Unternehmen nach besseren Arbeits- und Lebensbedingungen erneut Nachdruck zu verleihen. Doch nicht nur der erfolgreiche Streik zeugt von der Entschlossenheit der Eisenbahner: Auch die Protestkundgebung am 21. Oktober 2022 in Stuttgart hat die Kolleginnen und Kollegen noch weiter vereint und zusammengeschweißt. Rund 300 Teilnehmer, nicht nur aus den Kreisen der Streikteilnehmer, sondern zudem von der DB, den Wettbewerbsbahnen sowie weiterer dbb-Mitgliedsgewerkschaften, bildeten am baden-württembergischen Landtag eindrucksvoll die Widerstandskraft und den Kampfwillen der Beschäftigten ab. „An dieser großartigen Solidarität, an dieser starken Wand des Widerstands wird die sture Geschäftsführung der SWEG und SBS früher oder später zerschellen“, so der GDL Bundesvorsitzende und dbb Vize Claus Weselsky. „Im Sinne der Fahrgäste und der Arbeitnehmer täte sie gut daran, den Weg für Verhandlungen nun endlich freizumachen.“

Termine:

27. - 30. November 2022, Berlin

dbb Gewerkschaftstag 2022

Weitere Informationen unter <https://www.dbb.de/gwt2022>.

9. Januar 2023, Köln

dbb Jahrestagung 2023

Weitere Informationen folgen.

24. Januar 2023,

1. Runde Tarifverhandlungen Bund und Kommunen

Weitere Informationen folgen.

22. - 23. Februar 2023,

2. Runde Tarifverhandlungen Bund und Kommunen

Weitere Informationen folgen.

28. - 30. März 2023,

2. Runde Tarifverhandlungen Bund und Kommunen

Weitere Informationen folgen.