



Nr. 39

10. November 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

DEMO-Kommunalkongress

[Öffentlicher Dienst braucht Fachkräftestrategie](#)

dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST digital

[Straffere und einheitliche Verfahren bei schweren Dienstvergehen](#)

dbb jugend

[Haltung zeigen gegen Antisemitismus!](#)

dbb frauen

[New Work im öffentlichen Dienst: Aus Softskills werden Hard Facts](#)

dbb frauen

[Fachkräftegewinnung: Soziale Medien sind ein wichtiges Recruiting-Instrument](#)

dbb frauen

[Erwerbsarbeit und private Care-Arbeit zusammen denken](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Schleswig-Holstein

[Anhörung zur Beihilfe im Landtag: Attraktivitätsfaktor nicht gefährden](#)

Niedersachsen

[Versorgung: Energiekostenpauschale soll umgehend umgesetzt werden](#)

Nordrhein-Westfalen

[Auftakt zu kontinuierlichem Dialog mit CDU-Fraktionsspitze](#)

VRFF Die Mediengewerkschaft

[Deutschlandweite Warnstreiks beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk](#)

Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ)

[Durchsetzung von Sanktionen: Clearingstelle als Interimslösung gefordert](#)

Deutscher Philologenverband (DPHV)

[Bundesweiter Gymnasialtag am 11. November](#)

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

[Erster Deutscher Schulträgerkongress \(DSTK\) gestartet](#)

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

[SWEG-Streik: Arbeitgeber auf verlorenem Posten](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

DEMO-Kommunalkongress Öffentlicher Dienst braucht Fachkräftestrategie

Um mehr junge Menschen für den Staatsdienst zu gewinnen, hat der dbb ein umfangreiches Maßnahmenpaket gefordert.

„Wir müssen dem Nachwuchs flächendeckend attraktive Bedingungen bieten können. Dazu gehören unter anderem eine angemessene Bezahlung, eine zeitgemäße technische Ausstattung, flexible Arbeitszeitmodelle und eine wertschätzende Führungskultur“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach beim DEMO-Kommunalkongress am 8. November 2022. „Wir müssen außerdem flexibler werden. Junge Menschen haben Lust sich weiterzuentwickeln, neue Bereiche kennenzulernen und möchte vielleicht nicht den Rest ihrer Karriere die gleiche oder eine ähnliche Tätigkeit ausüben. Dafür braucht es Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Fort- und Weiterbildung müssen selbstverständlich sein. Schon für die digitale Transformation sind sie unabdingbar. Daher fordern wir schon lange eine Qualifizierungsoffensive für die Verwaltung.“

Zudem müssten alle Gebietskörperschaften ihre Kooperation bei der Personalgewinnung

intensivieren, gerade auf kommunaler Ebene gebe es hier noch viel Potenzial, um die vorhandenen Ressourcen zu bündeln. „Das alleine wird aber nicht reichen“, erklärte der dbb Chef. „Der Staat muss auf potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten bestenfalls schon in den Schulen und Universitäten zugehen und offensiv für sich werben. Er muss auf Berufsmessen ebenso präsent sein wie auf Social-Media-Plattformen.“ In der öffentlichen Wahrnehmung dominierten immer noch Vorstellungen über verstaubte, schwerfällige und streng bürokratische Amtsstuben – die schon lange nicht mehr die Realität widerspiegeln. „Was wir brauchen, ist eine breit angelegte Image- und Infokampagne, bei der mit einer einheitlichen Arbeitgebermarke „Öffentlicher Dienst“ flächendeckend für eine Karriere in staatlichen Institutionen geworben wird. Vielen Menschen ist gar nicht bewusst, welche Aufgabenvielfalt und Ausbildungsmöglichkeiten der öffentliche Dienst zu bieten hat.“

dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST digital Straffere und einheitliche Verfahren bei schweren Dienstvergehen

Der dbb ist für eine Straffung der Verfahrensdauer, wenn wegen schwerwiegender dienstlicher Verfehlungen von Beamtinnen und Beamten eine Entfernung aus dem Dienst notwendig wird.

„Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit, die ein so gravierendes Dienstvergehen begehen, dass sie damit das Vertrauen des Dienstherrn beziehungsweise der Allgemeinheit endgültig verlieren, sind in einem straffen zeitlichen Rahmen aus dem Dienst zu entfernen“, betonte der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb Friedhelm Schäfer beim dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST digital am 7. November 2022.

Zum Glück handele es sich um wenige problematische Einzelfälle, bei denen dieser Schritt tatsächlich notwendig werde. „Aber dennoch brauchen wir hier ein konsequentes Handeln – denn letztendlich geht es um das Vertrauen der Öffentlichkeit in den Staat und seine Organe. Das ist auch im Interesse der ganz überwiegenden Zahl von Beamtinnen und Beam-

ten, die tagtäglich rechtschaffen und verlässlich ihren Dienst tun“, machte der dbb Vize deutlich.

Klar zu sagen sei aber auch: Beamtinnen und Beamte dürfen nicht willkürlich oder nach freiem Ermessen politischer Gremien aus ihrem Amt entfernt werden, denn damit entfielen die Grundlage für ihre Unabhängigkeit, so Schäfer weiter. „Deshalb sind geordnete Verfahren nötig, die aus Sicht des dbb im Bundesgebiet nach einheitlichen Maßstäben ablaufen sollten. Denn es ist nicht nachvollziehbar, warum in dieser maßgeblichen Frage für Beamtinnen und Beamte in Bund und Ländern unterschiedliche Regeln gelten sollen.“

Einen vollständigen Bericht der Veranstaltung gibt es auf [dbb.de](https://www.dbb.de).

Hintergrund

Mit dem dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST bietet der dbb eine Veranstaltungsreihe und Austauschplattform von Fachleuten für Fachleute und die interessierte Öffentlichkeit zu ausgewählten aktuellen Fragestellungen des öffentlichen Dienstes und dem Beamtenbe-

reich. Entstanden ist das dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST als Präsenzveranstaltung, die jedes Jahr rund um den Tag des öffentlichen Dienstes Mitte Juni stattfindet. Aufgrund der großen Nachfrage wurde das Konzept um ein kompaktes Digitalformat „dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST digital“ ergänzt.

dbb jugend

Haltung zeigen gegen Antisemitismus!

Zu einer entschiedenen Haltung gegen Antisemitismus hat die dbb jugend in Gedenken an die Schrecken der Reichspogromnacht am 9. November 1938 aufgerufen.

„Kaum ein Gedenktag symbolisiert die jüngere deutsche Geschichte so sehr wie der 9. November. Dieser Tag führt uns jedes Jahr vor Augen, wie wichtig unsere Freiheit und demokratischen Werte sind. Dieser Tag steht als Jahrestag der Wiedervereinigung für Aufbruch und Zusammenhalt in Deutschland und erinnert gleichzeitig daran, dass wir alles in unserer Machtstehende tun müssen, damit sich die Schrecken des Nationalsozialismus nicht wiederholen“, sagte der Vorsitzende der dbb jugend, Matthäus Fandrejewski.

Der dbb jugend Vorsitzende rief Entscheidungsträgerinnen und –träger in Politik und Gesellschaft dazu auf, eine entschiedene Haltung gegen antisemitische Tendenz einzunehmen. „Es kann nicht sein, dass jüdische Mitbürgerinnen und Mitbürger im Netz, auf offener

Straße oder bei staatlich geförderten Veranstaltungen offen angefeindet werden. Diese Angriffe sind aufs Schärfste zu verurteilen – von Staat und Gesellschaft gleichermaßen“, so Fandrejewski.

Vor diesem Hintergrund setzt die dbb jugend mit der Wiederaufnahme ihres Israel-Austauschprogramms ein klares Zeichen. „Seit 13 Jahren pflegen wir den regelmäßigen Austausch mit unserer Partnerorganisation. Umso mehr haben wir uns nach zweijähriger Corona-Pause auf das herzliche Wiedersehen in Israel gefreut. Jedes Zusammentreffen bringt die jungen Menschen der jeweils anderen Kultur ein wichtiges Stück näher. Damit wollen wir einen Beitrag leisten“, bestätigt der dbb jugend-Vorsitzende.

dbb frauen

New Work im öffentlichen Dienst: Aus Softskills werden Hard Facts

Der öffentliche Dienst der Zukunft setzt eine moderne, familienfreundliche Arbeitsumgebung voraus. Nur so kann die Fachkräftelücke geschlossen werden.

„Digitale Konferenz-Tools wie GoTo-Meeting, WebEx und Zoom gehören längst zum neuen Alltag – vorausgesetzt das W-Lan im Homeoffice funktioniert. Doch damit sind wir noch lange nicht in der digitalen Arbeitswelt angekommen. Jetzt geht es darum, die angestrebte Veränderung zu stabilisieren, zu institutionalisieren und für einen tatsächlichen Wandel der Behördenkultur zu nutzen – weg vom präsentgetriebenen Hierarchiedenken hin zu einer Verwaltungskultur, die Vielfalt fördert, Barrieren abbaut und Karrieremodelle neu denkt“, schreibt die Vorsitzende der dbb frauen, Milanie Kreutz, in einem Gastbeitrag der f4p – fu-

ture for public, dem Online-Magazin des Behörden Spiegel für Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst.

Angesichts des massiven Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst warnt Kreutz davor, den Ernst der Lage zu unterschätzen. Im Wettkampf um die besten Nachwuchskräfte würden Softskills zu Hard Facts. Gleichstellung zwischen Mann und Frau, Vielfalt, eine gute Klimapolitik und attraktive Arbeitsbedingungen seien für Arbeitgebende ein Muss, um konkurrenzfähig zu bleiben. „Ein digitales Projekt hier, ein wenig Homeoffice da – das reicht längst nicht aus, um die enorme Fachkräftelücke im

öffentlichen Dienst mit gut qualifizierten Fachkräften – und das sind vor allem Frauen – zu schließen.“

Der öffentliche Dienst müsse neu gedacht und konsequent an die sich im Wandel begriffenen Gegebenheiten angepasst werden. Hierarchien und Prozesse sollten kontinuierlich hinterfragt und auf Zukunftstauglichkeit geprüft, neue Zielgruppen nicht nur benannt, sondern auch gezielt angesprochen werden. In diesem Kontext sei es wichtig zu wissen, was sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber unter guten und erstrebenswerten Arbeitsplätzen vorstellen. „Fest steht: Die papierlastige, präsenzorientierte, lediglich ausführende Tätigkeit in der paragrafenstaubigen ‚Amtsstube‘ ist es nicht. New Work ist aus unserer Sicht der richtige Weg“, so Kreuzt.

Vor allem Frauen könnten in der digitalen, agilen Arbeitsumgebung als Führungskräfte punkten, zeigte sich Kreuzt überzeugt. Sie brächten häufig schon viele der gefragten Voraussetzung mit, die ein empathischer Führungsstil erfordere. Dienstgebende müssten sich ganz gezielt an diese Klientel wenden und zwar mit attraktiven Angeboten und dem ehrlichen Ansinnen, etwas verändern zu wollen: „Rund 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Und viele sagen: Ja, ich will mich entwickeln, ja ich kann mir Führungsaufgaben vorstellen, wenn von meinem Zeitbudget auch genug für die Familie übrigbleibt. Wenn sie beispielsweise die Möglichkeit hätten, eine Leitungsposition in Teilzeit auszuüben oder an manchen Tagen auf Anfahrtszeiten verzichten können, weil sie geschult wurden, im Homeoffice die Teammitglieder zu lenken, dann ist das eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.“

dbb frauen

Fachkräftegewinnung: Soziale Medien sind ein wichtiges Recruiting-Instrument

Um gezielt qualifizierte Frauen für den öffentlichen Dienst zu begeistern, müssen sich die Verwaltungen stärker innovativen Recruiting-Methoden und moderner Arbeitsorganisation öffnen.

„Dem Staat fehlen fast 360.000 Mitarbeiter. Und wenn bald die Babyboomer in Pension gehen, wird die eh schon dünne Personaldecke in Bund, Ländern und Kommunen weitere Löcher bekommen. Um dem massiven Fachkräftemangel zu begegnen, müssen die Dienstgebenden und Personalabteilungen kreativ werden. Die Click-on-Demand-Mentalität setzt sich auch bei Bewerbungsverfahren mehr und mehr durch. Dieser Entwicklung müssen sich auch die Verwaltungen noch stärker öffnen. Auch und gerade bei der Suche nach weiblichen Führungskräften für den öffentlichen Dienst sehe ich viel ungenutztes Potenzial: zum einen in der gezielten Online-Ansprache und zum anderen in unkomplizierten digitalen Bewerbungsverfahren“, stellte dbb frauen Chefin Milanie Kreuzt auf dem e-nrw Kongress des Behörden Spiegels im Fachforum „Personalgewinnung in Zeiten von TikTok und Instagram“ in Neuss am 3. November 2022 heraus.

Vor allem die sozialen Medien eigneten sich gut, um neue Personengruppen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu begeistern – maßgeschneiderte Ansprechstrategien vorausgesetzt. „Social-Media-Plattformen sind der ideale Fachkräftemarktplatz: Hier tummeln

sich potenzielle Bewerberinnen und Bewerber“, sagte Kreuzt. Doch eine zeitgemäße Ansprache in den sozialen Medien allein sei nur einer von vielen überfälligen Schritten, um geeignetes Fachpersonal zu gewinnen. „Wir wollen Digital Natives und vor allem qualifizierte Frauen im öffentlichen Dienst anwerben – das ist keine Frage. Bei den Recruiting Strategien müssen wir auch junge versierte Bedienstete einbinden. Gleichzeitig müssen wir nicht nur überlegen, wie wir Nachwuchskräfte in den sozialen Medien ansprechen, sondern auch langfristig halten. Wir können nicht auf TikTok und Instagram ein junges und hippestes Image präsentieren, während viele Behörden noch fest im Griff der Faxgeräte sind. Das ist nicht authentisch. Außerdem müssen wir verstehen, welche strukturellen Rahmenbedingungen den Bewerberinnen und Bewerbern bei der Arbeit wichtig sind“, so Kreuzt.

Neben Technologieaffinität, diversen Führungsteams und flachen Hierarchien legten junge Frauen bei der Jobauswahl vor allem Wert auf attraktive Arbeitsaufgaben, eine gute Work-Life-Balance und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. „Junge Frauen kehren nicht ihren Behörden, sondern ihren Führungs-

kräften den Rücken, wenn sie ihren Job verlassen. Der mit Abstand häufigste Grund, weshalb junge Frauen im Job unzufrieden sind, ist der Führungsstil ihrer Vorgesetzten. Zur erfolgreichen Personalgewinnung gehört deshalb auch eine sattelfeste Strategie zur Weiterentwicklung der Führungskompetenzen von Mitarbeitenden, insbesondere jener mit Leitungsverantwortung“, betonte Kreutz.

Auch die dienstlichen Beurteilungsverfahren müssen laut dbb frauen Chefin Kreutz in den Blick genommen werden und endlich diskriminierungsfrei sowie geschlechtergerecht gestaltet werden: „Nur so stellen wir sicher, dass Frauen im öffentlichen Dienst dieselben Aufstiegschancen wie Männer haben – und da ist eines der wichtigsten Argumente für eine Laufbahn im öffentlichen Dienst.“

dbb frauen

Erwerbsarbeit und private Care-Arbeit zusammen denken

Drei Viertel der Deutschen finden die gleichmäßige Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern wichtig. Politik und Arbeitgebende müssen reagieren.

„Männer und Frauen wollen im Beruf bestehen, aber sie wollen sich eben auch um ihre Kinder kümmern und für Pflegebedürftige da sein. Die zeitlichen Spielräume dafür sind noch immer zu eng gesteckt. Die Arbeitgebenden können es sich in Zeiten des massiven Fachkräftemangels nicht leisten, diese Tatsache zu ignorieren. Sie müssen flexible und vereinbare Angebote schaffen. Dafür muss auch die Politik die nötigen Rahmenbedingungen vorhalten“, erklärte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen, am 10. November 2022.

gebracht, um aufzuzeigen: Auch Führungsaufgaben können flexibel und familienorientiert gestaltet werden“, machte Milanie Kreutz deutlich.

Mit ihrem Appell reagierte die dbb frauen Chefin auf eine repräsentative YouGov-Umfrage, deren Ergebnisse am Vortag auf einer Fachtagung des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen präsentiert wurden. Danach sind drei von vier Deutsche der Meinung, die gleichmäßige Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern ist wichtig bis sehr wichtig.

Kreutz warnte davor, Wirtschaftsinteressen vor die der Beschäftigten zu stellen: „Um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen, fordern Arbeitgebende seit Jahren eine höhere Erwerbsquote von Frauen und schmücken sich mit dem Label der Familienfreundlichkeit. Aus derselben Richtung kommen aber auch Forderungen nach längeren Wochenarbeitszeiten, wie sie beispielsweise der Bundesverband der Deutschen Industrie kürzlich mit der Einführung der 42-Stunden-Woche vorgebracht hat. Das sind widersprüchliche Signale. Die Arbeitgebenden verspielen damit ihr Vertrauen.“

51 Prozent der Befragten befürworten die Einführung einer Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige, wenn diese ihre Erwerbsarbeit reduzieren oder für eine gewisse Zeit aussetzen. Weitere 41 Prozent fordern geschlechtergerechte und familienorientierte, flexible Arbeitszeitmodelle. 36 Prozent sprechen sich für staatliche Zuschüsse für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen aus.

Eine Steigerung der Frauenerwerbsquote ist laut Kreutz nur zu erreichen, wenn auch Männern – insbesondere Vätern – bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit eingeräumt werden. „Dafür muss in den Ausbau qualifizierter Betreuungsangebote und digitale Arbeitsmöglichkeiten investiert werden. Vollzeitnahe Teilzeit muss enttabuisiert und für alle Beschäftigten vorurteilsfrei angeboten werden. Vor allem Führungsaufgaben müssen teilbar gemacht werden. Wir haben dazu mit dem BMFSFJ das Pilotprojekt ‚Führen in Teilzeit‘ auf den Weg

„Wir fordern die Bundesregierung auf, die im Koalitionsvertrag verankerten Maßnahmen, die die faire Verteilung unbezahlter Sorgearbeit voranbringen, auf die politische Agenda zu setzen und schnellstmöglich umzusetzen“, unterstreichen die Bündnismitglieder, zu denen auch die dbb frauen zählen.

Hintergrund

Das zivilgesellschaftliche Bündnis Sorgearbeit fair teilen setzt sich für die geschlechtergerechte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit im Lebensverlauf ein. Seine 26 Mitgliedsverbände haben sich zum Ziel gesetzt, Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft für den Gender

Care Gap und seine Auswirkungen zu sensibilisieren und sich für die Schließung der Sorgelücke einzusetzen. Die dbb frauen gehören zu den Gründungsmitgliedern des Bündnisses. Anlässlich seiner Fachtagung „Sorgearbeit – selbstverständlich weiblich? Close the Care Gap!“ am 9. November 2022 hatte das Bündnis Zahlen zu den Wünschen für eine bessere

Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern bekannt gegeben. Die verwendeten Daten beruhen auf einer Online-Umfrage der YouGov Deutschland GmbH, an der 2.053 Personen zwischen dem 18. und 20. Oktober 2022 teilnahmen. Die Ergebnisse wurden gewichtet und sind repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ab 18 Jahren.

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Schleswig-Holstein

Anhörung zur Beihilfe im Landtag: Attraktivitätsfaktor nicht gefährden

Im Landtag stehen Entscheidungen über Zugangsmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) an. In der vom Finanzausschuss am 3. November 2022 durchgeführten Anhörung hat sich der dbb schleswig-holstein klar dafür ausgesprochen, das etablierte Beihilfesystem, das auf der gesteigerten Fürsorgepflicht der Dienstherrn basiert, nicht aufzuweichen.

„Die Beihilfe sollte als wichtiger Attraktivitätsfaktor des Berufsbeamtentums bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften genutzt und abgesichert werden“, so dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp gegenüber den Abgeordneten. Die pauschale Beihilfe wird deshalb vom dbb grundsätzlich abgelehnt.

Die Einführung der pauschalen Beihilfe würde im Kern bedeuten, dass für alle Beamtinnen und Beamte anstelle des gegenwärtigen etablierten Modells auch die Versicherung in der GKV bei anteiliger Beitragsübernahme durch den Dienstherrn in Frage kommt. Selbst bei einem eingeräumten Wahlrecht wäre der Haken: Der Stellenwert des gegenwärtigen attraktiven Systems der Gesundheitsfürsorge als Argument für das Berufsbeamtentum würde sinken, wenn es nicht mehr automatisch greift. Genau wie die Beihilfe dürfe auch die Heilfürsorge nicht infrage gestellt werden. Hinzu komme: Wenn die Entscheidung gegen das etablierte Beihilfesystem bereut wird, gebe es kein Zurück mehr.

Als auf den öffentlichen Dienst spezialisierte Gewerkschaftsorganisation könne der dbb

Landesbund sich somit nicht den Befürwortern der pauschalen Beihilfe – insbesondere der Opposition im Landtag sowie den Gewerkschaften außerhalb des dbb – anschließen.

Die mit der pauschalen Beihilfe unstrittig zumindest in den ersten Jahrzehnten verbundenen höheren Kosten sollten besser für andere Zwecke eingesetzt werden, zum Beispiel für die vollständige Abschaffung des Beihilfeselbstbehaltes, hieß es vom dbb Landesbund. Bisläng weigere sich die Landesregierung noch, diesen überfälligen Schritt zu gehen. Ungeachtet dessen ignorieren man nicht, dass es problematische Einzelfälle gibt, in denen Beamtinnen und Beamte keine adäquate Möglichkeit einer Absicherung über die Kombination Beihilfe/PKV haben und deshalb unter vollständiger Übernahme der Beiträge in der GKV versichert sind. Jedoch sollten diese Fälle nicht instrumentalisiert werden, um ein grundsätzlich bewährtes System in Frage zu stellen. Hier zeichne sich bereits Lösungen ab, um die Dienstherrn an den Beitragskosten zu beteiligen.

Niedersachsen

Versorgung: Energiekostenpauschale soll umgehend umgesetzt werden

Nach der Ankündigung von Ministerpräsident Stephan Weil zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger und der damit verbundenen umgehenden Umsetzung eines Nachtragshaushalts appelliert der NBB an die Landesregierung, so schnell wie möglich die versprochene Einmalzahlung im Rahmen der Energiekostenpauschale für die niedersächsischen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger umzusetzen.

Wenige Wochen vor der Landtagswahl hatte der damalige niedersächsische Finanzminister Reinhold Hilbers dem NBB gegenüber zugesagt, dass die im Bund beschlossene Einmalzahlung über 300 Euro entsprechend in Niedersachsen übertragen werden soll. „Unsere pensionierten Kolleginnen und Kollegen sind angesichts der ausufernden Inflation zwingend auf diese Unterstützung angewiesen, zumal sie bei der Einmalzahlung für die aktiven Beamtinnen und Beamten in diesem Jahr bereits außen vorgelassen worden sind“, so Alexander Zimbehl, 1. Landesvorsitzender des NBB. „Wir erwarten von der neuen Landesregierung, dass diese sich nun endlich an die Umsetzung dieser vereinbarten Zahlung macht und nicht

erneut die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Regen stehen lässt.“

Der Ministerpräsident hatte in seiner Regierungserklärung ein rund eine Milliarde schweres Entlastungspaket in der Energiekrise angekündigt und damit seinen klaren Willen für Hilfspakete in Niedersachsen deutlich gemacht. Aus Sicht des NBB ist die niedersächsische Landesregierung und insbesondere der neue Finanzminister Gerald Heere gefordert, genau diese Ankündigungen möglichst schnell umzusetzen und als ersten Schritt die Entlastungen noch in diesem Jahr umzusetzen.

Nordrhein-Westfalen

Auftakt zu kontinuierlichem Dialog mit CDU-Fraktionsspitze

Im Namen der CDU-Fraktionsspitze begrüßte ihr Vorsitzender Thorsten Schick den DBB NRW am 3. November 2022 zum Auftakt eines Austauschs, der zukünftig regelmäßig stattfinden soll.

Der Vorsitzende des DBB NRW, Roland Staude, bedankte sich für die Einladung und die Aussicht auf eine konstruktive Zusammenarbeit. Die Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes ist und bleibe aus gewerkschaftspolitischer Sicht die drängendste Zukunftsaufgabe überhaupt. Denn die Zahl qualifizierter Bewerber nehme stetig ab, so dass die Funktionsfähigkeit des Staates bereits absehbar bedroht ist. Dieser Analyse des DBB NRW stimmte auch die CDU-Fraktion zu. Große Einigkeit bestand daher darin, dass der öffentliche Dienst als Arbeitgeber attraktiver werden muss. Thorsten Schick: „Unser Ziel muss es sein, das Arbeiten im öffentlichen Dienst moderner zu gestalten.“ Nun gehe es darum, im

gemeinsamen Austausch tragfähige Lösungen zu entwickeln.

In der Diskussion wurde deutlich, dass das öffentliche Dienstrecht insgesamt moderner und flexibler werden muss. Auch der DBB NRW sieht in der Flexibilisierung, neben anderen Maßnahmen wie zum Beispiel der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten und einheitlichen Regelungen für Homeoffice, eine vielversprechende Möglichkeit der Attraktivitätssteigerung. Roland Staude: „Der DBB NRW hält dies für einen notwendigen Weg. Wir sind schon lange der Meinung, dass das Laufbahnrecht zu starr ist und dringend reformiert werden muss. Der öffentliche Dienst muss endlich in die Zeit gestellt werden.“

VRFF Die Mediengewerkschaft Deutschlandweite Warnstreiks beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk

Die VRFF hat am 9. November 2022 an mehreren Standorten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks (ÖRR) Warnstreiks durchgeführt. Einige Rundfunkanstalten haben auch nach fast acht Monaten noch kein verhandlungsfähiges Angebot vorgelegt.

Die 1. Vorsitzende der VRFF, Anke Ben Rejeb, hatte im Vorfeld deutlich gemacht: „Morgen werden viele unserer Mitglieder Ihre Unzufriedenheit über die bisher unzureichenden Tarifangebote in einigen Rundfunkanstalten auf die Straße tragen. Auch dort, wo die Tarifverhandlungen erst am Anfang stehen, werden sich Mitglieder der VRFF solidarisch zeigen und Tarifaktionen durchführen. Ich freue mich über den Zusammenhalt, den unsere Betriebsgruppen damit beweisen und ich bin mir sicher, dass dieses Zeichen nicht spurlos an den Entscheider*innen in den Anstalten vorbeiziehen wird. Es wird Zeit, dass die Angebote der Anstalten an uns Gewerkschaften der Lebens-

wirklichkeit angepasst werden. In den Anstalten, die gerade erst in die Verhandlungen starten, erwarte ich gleich zu Beginn eine anständige Verhandlungsgrundlage und nicht wieder nur Nebelkerzen.“

Auch dbb Tarifchef Volker Geyer zeigte sich solidarisch. „Das darf man schon einen Skandal nennen“, kritisierte er bei einer Aktion in Köln die Arbeitgeberseite. „Gerade vor dem Hintergrund der Inflation ist es in keiner Weise akzeptabel, dass die Anstalten so mit Ihren Beschäftigten umgehen. Ich bin froh, dass die VRFF klare Kante zeigt, nicht nur hier in Köln, sondern bundesweit.“

Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ) Durchsetzung von Sanktionen: Clearingstelle als Interimslösung gefordert

Sanktionen der Europäischen Union (EU) haben zuletzt aufgrund des Überfalls von Russland auf die Ukraine als außenpolitisches Instrument an Bedeutung gewonnen. Der BDZ fordert für deren konsequente Umsetzung eine Clearingstelle als Interimslösung, bis die geplante neue Zentralstelle für Sanktionsdurchsetzung aufgebaut ist.

Aktuell stelle die Umsetzung der zahlreichen EU-Sanktionen gegen gelistete Personen und Organisationen die nationalen Gefahrenabwehrbehörden vor erhebliche Herausforderungen, erklärte der BDZ am 4. November 2022. Die Durchsetzung scheiterte oft an fehlenden Zuständigkeiten und Eingriffsbefugnissen sowie einer fehlenden Vernetzung der zuständigen Behörden. Mit dem Sanktionsdurchsetzungsgesetz II plane die Bundesregierung dieses Problem anzugehen, indem sie eine Zentralstelle für Sanktionsdurchsetzung schafft. Der BDZ begrüßt diesen Ansatz, hält aber zur Überbrückung des zu erwartenden langwierigen Aufbauprozesses die Einrichtung einer Clearingstelle für die Zusammenarbeit der zuständigen Gefahrenabwehrbehörden des Bundes und der Länder für notwendig. Dabei gehe es etwa um Koordinierungsaufgaben, die Personalrekrutierung und den Aufbau von IT-Infrastruktur und -Verfahren.

Der Entwurf des Sanktionsdurchsetzungsgesetzes II sieht die Einrichtung der Zentralstelle

auf Bundesebene im Zuständigkeitsbereich des Bundesfinanzministeriums vor. Um die Umsetzung zu beschleunigen soll sie zunächst an die Generalzolldirektion angegliedert werden und später in die neu zu errichtende Bundesoberbehörde zur Bekämpfung von Finanzkriminalität überführt werden. Weiterhin soll mit dem Gesetz ein Verwaltungsverfahren zur Ermittlung von Vermögen sanktionierter Personen und rechtsfähiger Personengesellschaften sowie ein korrespondierendes Register geschaffen werden. Für dieses Verfahren wird auch eine Zusammenarbeit mit allen relevanten Behörden auf Bundes- und Länderebene geregelt. Darüber hinaus soll ein Barzahlungsverbot bei Immobilientransaktionen eingeführt werden, um Geldwäscherisiken im Immobiliensektor zu minimieren.

Der BDZ Bundesvorsitzende Dieter Dewes sagte: „Mit der neuen Zentralstelle für Sanktionsdurchsetzung kommt endlich der politische Wille zum Ausdruck, entschlossen der Spur

des Geldes zu folgen und gleichermaßen gegen Finanzkriminalität vorzugehen. Das unterstützt der BDZ voll und ganz. Denn der vorliegende Entwurf schafft mit der Aufgabenbündelung bei dieser Stelle auch die erforderlichen Rechtsgrundlagen zur Ermittlung und Sicherung von sanktionierten Vermögen. Hier war den Bundesländern mit ihrem Gefahrenabwehrrecht bisher eher die Hände gebunden.“

Klar sei aber auch, dass man jegliche Form der Finanzierung von Mehrbedarfen an Personal, IT und Sachmitteln zu Lasten des Haushalts von ITZBund und der Zollverwaltung ablehne. Sofern es die Bundesregierung mit der Bekämpfung von Finanzkriminalität wirklich ernst meine, seien gesonderte Investitionen in Personal und Ausstattung erforderlich.

Deutscher Philologenverband (DPHV) Bundesweiter Gymnasialtag am 11. November

Der DPhV lädt für den 11. November 2022 zum 4. bundesweiten Gymnasialtag in Ludwigshafen ein.

Die Veranstaltung beschäftigt sich mit den drängendsten schulischen und spezifisch gymnasialen Herausforderungen der Zeit. Unter der Leitfrage: „Was bleibt nach Covid?“ tauschen sich Gymnasiallehrkräfte aus dem gesamten Bundesgebiet zu Themen wie Digitalisierung, Cybermobbing, Überlastung, Selbstmotivation und Begabungsförderung aus. Dr. Alexander Jatzko, Chefarzt der Klinik für Psychosomatik im Westfalzklinikum Kaiserslautern, hält den Einführungsvortrag: „Das überlastete Gehirn: Wie können Schülerinnen und Schüler und Lehrkräfte mit den gesellschaftlichen Veränderungen nach Covid umgehen?“

Die DPhV Bundesvorsitzende Susanne Lin-Klitzing erklärte: „Wir haben viel aus den langen Monaten, in denen die Corona-Pandemie unseren Schulalltag maßgeblich geprägt hat, gelernt. Die Gymnasiallehrkräfte haben hier hervorragende Arbeit geleistet und dafür ge-

sorgt, dass es für die Schülerinnen und Schüler im Abitur keinen Leistungsabfall gab.“ Die Ergebnisse des Berichts „Bildung in Deutschland 2022“ bestätigten dies. Demnach hatten Gymnasiallehrkräfte während der Corona-Pandemie den häufigsten Kontakt zu ihren Schülerinnen und Schülern im Vergleich zu den anderen Schulformen. Ebenso arbeiteten Lehrkräfte am Gymnasium im Vergleich mit allen Schularten am häufigsten mit digitalen Lern- und Arbeitsplattformen.

Lin-Klitzing: „Wir erwarten von den Kultusministerinnen und -ministern der Länder mehr Einsatz für ihre Lehrkräfte und die Schülerinnen und Schüler, damit deren Leistungsstand gehalten beziehungsweise gesteigert werden kann. Wir brauchen Entlastung in den nicht-pädagogischen Aufgabenfeldern: weniger Verwaltung und weniger IT-Aufgaben, um uns stattdessen den Schülerinnen und Schülern und dem Unterricht widmen zu können.“

Verband Bildung und Erziehung (VBE) Erster Deutscher Schulträgerkongress (DSTK) gestartet

Der Verband Bildung und Erziehung (VBE), der Deutsche Städte- und Gemeindebund (DStGB) und Fleet Education Events haben mit dem Deutschen Schulträgerkongress (DSTK), der am 10. November 2022 in Düsseldorf gestartet ist, die erste Plattform für den Austausch von Schulträgern und Schulleitungen geschaffen.

Der DSTK will Schulträgern und Schulleitungen ein erstes eigenes Forum und einen exklusiven Rahmen für die Entwicklung von zukunftsfähigen Schulen bieten. Der Kongress umfasst Workshops und Diskussionsformate zu zentralen Themen im Bildungssystem: Ganztagsangebot, Digitalisierung, innere und äußere Schulangelegenheiten und Schulbau.

Außerdem bietet er den Teilnehmenden auch Raum zum Netzwerken und den Austausch untereinander.

„Die vielen Herausforderungen, vor denen die Schulen stehen, lassen sich vor Ort nur lösen, wenn sich Schulträger und Schulleitung auf Augenhöhe begegnen“, erklärten der VBE

Bundsvorsitzende Udo Beckmann und der Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebunds (DStGB) Gerd Landsberg gemeinsam bei der Eröffnung. Beckmann weiter: „Wir wissen, dass die personelle Ausstattung der Schulen das eine ist, aber wir wissen auch, dass Schule nur zu einem Lern- und Lebensort wird, wenn die Schulträger in der Lage sind, die räumliche und sächliche Ausstattung

dafür zur Verfügung zu stellen.“ Landsberg unterstrich: „Fakt ist, dass die Kommunen allein schon aufgrund ihrer finanziellen Situation sehr unterschiedliche Voraussetzungen dafür mitbringen, Schulen so auszugestalten, dass sie den pädagogischen Anforderungen gerecht werden können. Wenn Chancengleichheit unabhängig vom Wohnort gelingen soll, ist auch der Bund hier in der Verantwortung, zu unterstützen. Der Digitalpakt ist ein Beispiel dafür.“

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) **SWEG-Streik: Arbeitgeber auf verlorenem Posten**

Die GDL hat am 10. November 2022 den fünften Arbeitskampf im Tarifkonflikt mit der SWEG Südwestdeutschen Landesverkehrs GmbH (SWEG) und der SWEG Bahn Stuttgart GmbH (SBS) beendet. Die Beschäftigten hatten die Arbeit am 2. November, mit offenem Ende niedergelegt, um ihren Forderungen nach besseren Arbeits- und Entgeltbedingungen Nachdruck zu verleihen.

Während des 200-stündigen Arbeitskampfes kam es bei erneut gestiegener Streikbeteiligung zu zahlreichen Zugausfällen und Verspätungen auf dem Streckennetz der Landes-eisenbahn. „Die SWEG führt einen aussichtslosen Kampf. Sie kann sich den berechtigten Forderungen der GDL und ihrer Mitglieder auf Dauer nicht verweigern“, so der GDL Bundesvorsitzende und dbb Vize Claus Weselsky. „Mit dieser Atempause geben wir der SWEG-Geschäftsführung Gelegenheit, die Haltlosigkeit ihrer Position einzugestehen. Wir fordern sie erneut auf, ihrer Verantwortung gegenüber den Fahrgästen und den eigenen Mitarbeitern endlich gerecht zu werden und auf den Verhandlungsweg zurückzukehren.“

Die GDL fordert den Abschluss eines Tarifvertrages auf dem Niveau ihres Flächentarifvertrages – dieser steht allen Eisenbahnerinnen und Eisenbahnern in Deutschland zu. Im Wesentlichen fordert die GDL eine Einmalzahlung von 3.000 Euro für alle ihre Mitglieder, mehr Entgelt, mehr Zulagen, bessere Urlaubs- und Arbeitszeitregelungen mit mehr Zusatzurlaub, Ersatzruhetagen und Wahlmodelle, persönliche Planungssicherheit und den Zugang zur Gemeinsamen Einrichtung FairnessBahNen e.V. und damit Anspruch auf soziale Leistungen, wie Bildungs- und Brillenzuschüsse.

Namen und Nachrichten

Die Verhandlungen des **dbb** mit dem Arbeitgeberverband BDLS für die Sicherheitskräfte an Flughäfen bleiben schwierig. Auch in der Verhandlungsrunde am 3. November 2022 konnte keine Einigung erzielt werden. Diskutiert wurde schwerpunktmäßig über eine deutliche Verbesserung bei den Zeitzuschlägen sowie die konkrete Ausgestaltung eines Zulagensystems für Führungskräfte und Auszubildende. Der dbb hat seine Forderungen zur Verbesserung der Regelungen hinsichtlich der Zeitzuschläge bereits

vor einiger Zeit vorgestellt. In dieser Verhandlungsrunde hat die Arbeitgeberseite nun endlich erste Vorschläge zur Neufassung unterbreitet. In einigen Punkten konnte eine Annäherung erreicht werden, bei anderen hingegen liegen die Vorstellungen der Tarifvertragsparteien noch um Einiges auseinander. Auch bei den Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende hat die Arbeitgeberseite erstmals ihre Vorstellungen zur Ausgestaltung eines möglichen Zulagensystems konkretisiert. Die dbb

Verhandlungskommission hält bei den Führungskräften mindestens drei Ebenen für erforderlich, um die abgestufte Verantwortung abbilden zu können. Auch wenn es von der Arbeitgeberseite positive Signale zu den Zulagen

gab, so weichen die Vorstellungen auch hier noch deutlich voneinander ab. Weitere Gespräche sind daher erforderlich. Die Verhandlungen sollen am 24. November 2022 fortgeführt werden.

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,

3. Runde Tarifverhandlungen Bund und Kommunen

Weitere Informationen folgen.
