



Nr. 3

19. Januar 2024

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 frauen

[Gender Pay Gap: Arbeitgebende müssen dringen handeln](#)

dbb frauen

[Leistungsbeurteilung: Ergebnisse statt Präsenzkultur](#)

dbb senioren

[Bundesverdienstmedaille für Horst Günther Klitzing](#)

## Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Bayern

[Ministerpräsident kündigt Stellenstreichungen an – Kritik vom BBB](#)

Nordrhein-Westfalen

[DBB NRW warnt vor Klagewelle - Verfassungsgemäße Besoldung angemahnt](#)

Niedersachsen

[Tarifergebnis wird 1:1 auf Besoldung und Versorgung übertragen](#)

Saarland

[Dialog mit Ministerpräsidentin: dbb wirbt für Investitionsoffensive](#)

Schleswig-Holstein

[Freistellungsansprüche bei erkrankten Kindern: Ausweitung muss für beide Statusgruppen gelten](#)

Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

[Bundeshaushalt 2024: Sozialversicherung nicht ausbluten lassen](#)

Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL)

[Arbeitgeber lenkt ein: GDL beendet Streik bei Transdev vorzeitig](#)

Deutscher Philologenverband (DPPhV)

[Erfahrene Lehrkräfte sollten mit mehr Anreizen im Dienst gehalten werden](#)

BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

[Mehr Sonderurlaubstage für die Jahre 2024 und 2025](#)

## [Namen und Nachrichten](#)

aktuelle

Informationsdienst des dbb

dbb frauen

## Gender Pay Gap: Arbeitgebende müssen dringen handeln

**Neue Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass Frauen im Jahr 2023 in Deutschland durchschnittlich 18 Prozent weniger verdienten als Männer. Diese Lücke gehört geschlossen.**

Michaela Neersen, stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, kritisiert am 18. Januar 2024 den anhaltenden Lohnunterschied: „Trotz des Fortschritts in vielen Bereichen der Gleichstellung bleibt der unbereinigte Gender Pay Gap unverändert. Politik und Arbeitgebende müssen jetzt dringend handeln, wenn wir echte Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt erreichen wollen. Das erfordert konkrete Maßnahmen, um Berufe, in denen vorwiegend Frauen tätig sind, aufzuwerten und Frauen den Zugang zu höher bezahlten Positionen zu erleichtern.“

Ein wesentlicher Teil der Verdienstlücke sei darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger in schlechter bezahlten Branchen, Berufen und Anforderungsniveaus arbeiten und häufiger in Teilzeit oder geringfügiger beschäftigt seien, erklärt Neersen. „Die dbb frauen setzen sich schon lange für mehr Frauen in Führungspositionen ein. Der öffentliche Dienst soll dabei ein Vorbild für die Privatwirtschaft sein.“ Erst einen Tag zuvor hatte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung Zahlen veröffentlicht, wonach die Vorstände der 200 umsatzstärksten Unternehmen nur zu rund 18 Prozent von Frauen besetzt waren.

Im öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft spielten Tarifverträge eine wichtige Rolle bei der Förderung von Gerechtigkeit und Transparenz in der Bezahlung, macht Neersen deutlich. „Doch auch sie stoßen an ihre Grenzen, wenn es um die tieferliegende Frage der Gleichwertigkeit von Arbeit geht. Sie standardisieren zwar Gehälter und Arbeitsbedingungen, können aber die historisch gewachsenen Wertvorstellungen über 'Frauenberufe' und 'Männerberufe' nicht alleine überwinden. Es bedarf eines umfassenden kulturellen Wandels, um die tief sitzenden Vorurteile und Strukturen, die zu Ungleichheiten führen, zu beseitigen.“

Die dbb frauen betonen die Notwendigkeit, Berufe im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen aufzuwerten, um eine echte Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen. Neersen: „Eine Erzieherin, die tagtäglich die Verantwortung für die soziale und kognitive Entwicklung sowie das Wohlergehen von Kindern übernimmt, verdient oft weniger als viele andere Berufe im öffentlichen Dienst mit geringerer sozialer Verantwortung. Diese Diskrepanz in der Bezahlung zeigt, dass es noch viel zu tun gibt, um die monetäre Anerkennung dieser essenziellen Berufe an ihre gesellschaftliche Bedeutung anzupassen.“

dbb frauen

## Leistungsbeurteilung: Ergebnisse statt Präsenzkultur

**Rund 24 Prozent der Teilzeitbeschäftigten haben laut Destatis ihre Arbeitszeit reduziert, um Angehörige zu betreuen - Frauen mit 29 Prozent wesentlich öfter als Männer (7 Prozent).**

„Es ist unabdingbar, dass wir in unserer modernen Arbeitswelt die Türen für gleiche Karrierechancen sowohl für Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigte weit öffnen“, machte Michaela Neersen, stellvertretende Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 16. Januar 2024 deutlich. „Dies erfordert einen Wandel weg von der Präsenzkultur hin zu einer ergebnisorientierten Kultur. Besonders im öffentlichen Dienst sollten wir ein Vorbild sein und zeigen, dass beruflicher Fortschritt und Erfolg nicht nur von der Arbeitszeit, sondern maßgeblich von Engagement und Leistung abhängen.“ Die dbb frauen setzen sich für gleiche berufliche Ent-

wicklungschancen für Teil- und Vollzeitbeschäftigte ein. „Wir müssen Rahmenbedingungen in den Dienststellen und Behörden fördern, die Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, so beispielsweise digitale Arbeitsformen wie mobile Arbeit und flexible Arbeitszeitmodelle“, plädierte Neersen. Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes spiegeln nicht nur eine gesellschaftliche Realität wider, „sondern auch eine herausfordernde Dynamik im Berufsleben, die wir anerkennen und unterstützen müssen“, so Neersen.

Dennoch bringe die Teilzeitarbeit finanzielle Schwierigkeiten im Alter mit sich, erklärte Neersen: „Frauen, die viel in Teilzeit arbeiten, haben einen geringeren Erwerbszeitraum und dadurch einen geringeren Rentenanspruch.“ Die Altersarmut unter Frauen, insbesondere Alleinerziehenden und geschiedenen Frauen, sei ein stilles, aber wachsendes Problem. „Leider ist diese Entwicklung eine direkte Folge von Teilzeitarbeit und Karrieren, die aufgrund von Lebensphasen und Angehörigenbetreuung unterbrochen wurden. Das dürfen wir nicht länger ignorieren.“ Zur Lösung dieses Problems seien auch die Männer gefragt: „Frauen leisten im Schnitt 1,5 Stunden mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer - das ist der sogenannte 'Gender Care Gap'. Indem Männer mehr Verantwortung in der Betreuung übernehmen, können wir diesen Druck von den Schultern der Frauen nehmen. Das hätte nicht nur unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsverteilung, sondern auch langfristige positive Effekte auf die Altersvorsorge von Frauen“, erläuterte Neersen.

Neersen weiter: „Führen in Teilzeit, sei es durch Jobsharing, Topsharing oder andere flexible Modelle, ist kein vages Zukunftsszenario mehr, sondern eine Notwendigkeit der Gegenwart. Wir müssen diese innovativen Arbeitsmodelle aktiv fördern, um zu zeigen, dass Verantwortung und Führungsrollen nicht an traditionelle Vollzeitstrukturen gebunden sind. Durch

diese Flexibilität eröffnen wir nicht nur neue Karrierewege, sondern stärken auch die Diversität und Kreativität in Führungspositionen.“ Die dbb frauen haben gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Modellprojekt „Führen in Teilzeit“ gestartet. Jetzt seien die Arbeitgebenden am Zug. „Arbeitgebende müssen die traditionellen Beurteilungssysteme im öffentlichen Dienst überdenken. „Eine gerechte und faire Bewertung im Arbeitsumfeld kann nur durch ein geschlechtergerechtes Beurteilungssystem erreicht werden. Es ist höchste Zeit, dass wir die Leistungen von Frauen und Männern gleichermaßen würdigen, ohne durch traditionelle Arbeitszeitmodelle oder Rollenstereotype beeinträchtigt zu werden. Eine moderne und gerechte Beurteilung muss die Vielfalt der Erwerbsbiografien und die unterschiedlichen Formen beruflicher Leistung anerkennen.“

#### Hintergrund

Das Statistische Bundesamt hat am 16. Januar 2024 Zahlen zur Teilzeitarbeit in Deutschland veröffentlicht. Demnach arbeiteten im Jahr 2022 24 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in reduziertem Umfang, um Kinder, Menschen mit Behinderungen oder pflegebedürftige Personen zu betreuen. Die Übernahme der Betreuung geschah in ca. zwei Drittel der Fälle auf eigenen Wunsch.

## dbb senioren

### Bundesverdienstmedaille für Horst Günther Klitzing

**Mit der Verdienstmedaille der Bundesrepublik Deutschland würdigt Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier das mehr als 40-jährige ehrenamtliche Engagement des Vorsitzenden der dbb bundesseniorenvertretung Horst Günther Klitzing in verschiedenen Ämtern des dbb, des Deutschen wie des Saarländischen Philologenverbandes und seine Verdienste um das deutsche Bildungswesen.**

Torsten Lang, Staatssekretär im Saarländischen Ministerium für Inneres, Bauen und Sport, überreichte die Bundesverdienstmedaille am 17. Januar 2024 in Saarbrücken. „Dr. Horst Günther Klitzing hat sich über Jahrzehnte unter Zurückstellung persönlicher Belange für die Zivilgesellschaft und insbesondere für den dbb mit seinen Gliederungen engagiert. Es ist mir eine große Freude und eine Ehre, ihm im Namen aller Mitglieder der dbb bundesseniorenvertretung von ganzem Herzen zu gratulieren. Ich hoffe, mit ihm auch in den kommenden Jahren weiter so gut zusammenzuarbeiten wie bisher“, sagte Norbert Lütke, zweiter Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung. Auch die anderen Mitglieder der

Geschäftsführung beglückwünschten Klitzing. Max Schindlbeck hob dessen Gewissenhaftigkeit und wohlthuende Menschlichkeit hervor. Anke Schwitzer unterstrich, wie sehr sie das gute Miteinander und den konstruktiven Austausch an der Zusammenarbeit schätzt. Thomas Krupp schließlich betonte die ruhige, zielorientierte und besonnene Art des Geehrten.

Der Präsident des Deutschen Lehrerverbands und stellvertretende Bundesvorsitzende des DPhV, Stefan Düll, erklärte: „In zahlreichen Positionen hat Dr. Horst Günther Klitzing über mehrere Jahrzehnte hinweg Großartiges für das deutsche Schulwesen geleistet. Zurecht wird diese herausragende Arbeit jetzt mit der

Bundesverdienstmedaille gewürdigt.“ Ewald Linn, Landesvorsitzender des dbb saar, sagte: „Die große dbb Familie gratuliert Dr. Horst Günther Klitzing mit Ehrfurcht und Stolz für diese hohe Auszeichnung und seine Lebensleistung. Wir schätzen seine Verlässlichkeit, seine Freundlichkeit, seine Kompetenz im Bildungswesen und in der täglichen sowie allgemeinen Gewerkschaftsarbeit. Ich wünsche Dr. Horst Günther Klitzing weiterhin viel Kraft bei den stetigen Herausforderungen in seinen Ämtern.“

Klitzing ist schon in der zweiten Legislaturperiode Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung. Seit 1984 tritt er ehrenamtlich und mit enormem Engagement für ein qualitativ hochwertiges Bildungswesen und für die Interessen der Lehrkräfte am Gymnasium ein. Zunächst im Saarländischen Philologenverband, dann im DPhV, dessen stellvertretender Vorsitzender er von 2004 bis 2017 war. Darüber hinaus setzte er sich viele Jahre lang im dbb Saarland tatkräftig für die Belange der Lehrkräfte ein.

## **Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften**

Bayern

### **Ministerpräsident kündigt Stellenstreichungen an – Kritik vom BBB**

**Ministerpräsident Markus Söder will in der bayerischen Verwaltung sparen: Bis zu 5.000 Stellen könnten demnach bis 2035 wegfallen. Der Bayerische Beamtenbund (BBB) warnt vor den Folgen.**

„Man kann den öffentlichen Dienst nicht einfach als Sparpotential begreifen“, so der BBB Vorsitzende Rainer Nachtigall am 15. Januar 2024. Nicht Stellen seien einzusparen, sondern die Verwaltungsabläufe so zu optimieren, dass weniger Personal benötigt werde. KI, Digitalisierung, Entbürokratisierung und strukturelle Verbesserungen auf jeder Ebene seien hier der richtige Weg, so der BBB Chef.

Ein verlässlicher Staat brauche eine starke und verlässliche Verwaltung. Wer hier vorrangig den Stellenabbau im Blick hat, zäume das Pferd von hinten auf, warnte Nachtigall. Eine solche leistungsstarke und kompetente Verwaltung müsse natürlich von KI und Digitalisierung profitieren und auch durch Entbürokratisierung bestmöglich entschlackt werden. Die Ausweitung von KI und Digitalisierung im öffentlichen Dienst sei Teil des gesellschaftlichen Handlungsauftrags, eine stabile Verwaltung zur Verfügung zu stellen. „Man muss sich aber sehr wohl bewusst sein, dass jede Neuerung zunächst einmal Mehraufwand bedeutet“, so Nachtigall.

Der BBB stehe in ständigem und engem Austausch mit dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat. So sei sichergestellt, dass in allen Themenstellungen bestmöglich auf die Herausforderungen der Zeit reagiert werde. Dabei seien Themen wie Stenaufbau und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer im Blick. „Wir haben in den letzten Jahren immer wieder zu einvernehmlichen guten Lösungen gefunden!“, so Nachtigall.

Natürlich müsse man die Finanzen im Auge behalten. „Wir verwahren uns aber dagegen, als reine Sparmasse angesehen zu werden“, sagt Nachtigall. Es habe durchaus gute Gründe gegeben, warum der öffentliche Dienst und sein Personal den Umfang eingenommen haben, den sie heute haben. „Bayern ist zu recht stolz darauf, ein Land zu sein, das Innovation und Fortschritt fördert, dass attraktiv für Bürgerinnen und Bürger ebenso wie Unternehmen ist. Das alles verlangt aber einen funktionierenden öffentlichen Dienst.“

## Nordrhein-Westfalen

### **DBB NRW warnt vor Klagewelle - Verfassungsgemäße Besoldung angemahnt**

**Der DBB NRW hat die Landesregierung am 16. Januar 2024 während der Sitzung des Haushalts- und Finanzausschusses (HFA) des Landtages ermahnte, die bisherige Praxis, die Widersprüche der Beamtinnen und Beamten gegen ihre Besoldung ruhend zu stellen, fortzuführen.**

Zugleich fordert der DBB NRW die Landesregierung auf, Amtsangemessenheit und Leistungsprinzip im Besoldungsgefüge wieder mehr in den Vordergrund zu rücken. Angesichts der hohen Inflation der Jahre 2022 und 2023 bestehe die Gefahr, dass der leistungsbezogene Abstand aller Besoldungsgruppen gegenüber dem erhöhten Bürgergeld nicht mehr gewährleistet ist.

Roland Staude, 1. Vorsitzender des DBB NRW: „Eine Ruhendstellung der 85.000 Besoldungswidersprüche aus dem Jahre 2022 wäre im Rahmen der bisherigen vertrauensvollen Zusammenarbeit sinnvoll, zielführend, lösungsorientiert und würde zu einer Befriedigung der Situation beitragen. Dies würde dem selbsternannten Arbeitnehmerland NRW mehr als gut zu Gesicht stehen und eine Klagewelle der Beamtenschaft gegen ihren `Dienstherren` vermeiden.“

## Niedersachsen

### **Tarifergebnis wird 1:1 auf Besoldung und Versorgung übertragen**

**Der Niedersächsische Beamtenbund und Tarifunion (NBB) begrüßt die Ergebnisse der Besoldungsgespräche am 12. Januar 2024 mit dem niedersächsischen Finanzminister Gerald Heere zur inhalts- und wirkungsgleichen Übernahme des Tarifergebnisses.**

Alexander Zimbehl, 1. Landesvorsitzender des NBB, bewertete das Ergebnis der Verhandlungen der Gewerkschaften mit dem Finanzminister als ein gutes und positives Signal: „Es ist absolut gut und richtig, dass die Landesregierung ihren Ankündigungen nach Abschluss der Tarifverhandlungen in Potsdam jetzt auch Taten folgen lässt und die Ergebnisse für die Tarifbeschäftigten nunmehr tatsächlich 1 zu 1 auch für die Beamtenschaft und die Versorgungsempfänger in Niedersachsen überträgt. Somit geht das Land Niedersachsen auf unsere immer wieder deutlich gemachten Forderungen ein und überträgt jetzt möglichst umgehend die finanziellen Verbesserungen, die die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen im

Dezember des vergangenen Jahres ausgehandelt haben. Dieses ist ein gutes und richtiges Signal gegenüber den Beamtinnen und Beamten.“

Der 2. Landesvorsitzende des NBB und Landesvorsitzende der Kommunalgewerkschaft komba Peter Specke betonte in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit, dass nun auch die Beamtinnen und Beamten auf kommunaler Ebene in den Genuss des Tarifergebnisses kommen. „Dies ist ein dringend erforderliches Zeichen der Wertschätzung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes, angesichts der großen Belastungen der Vergangenheit.“, so Specke.

## Saarland

### **Dialog mit Ministerpräsidentin: dbb wirbt für Investitionsoffensive**

**In einem konstruktiven Dialog am 12. Januar 2024 zwischen dem dbb saar und Ministerpräsidentin Anke Rehlinger standen die Weiterentwicklung einer zukunftssicheren Landesverwaltung auf der Agenda.**

Dabei ging es um die Themen Digitalisierung der Landesverwaltung, Modernisierung des Personalvertretungsrechts sowie Maßnahmen zur Fachkräfte- und Nachwuchsgewinnung. Hinsichtlich der Einkommensrunde Länder for-

derte dbb Landeschef Ewald Linn die Landesregierung auf, für die Beschäftigten die steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszulage zeitnah zur Auszahlung zu bringen. Für den

Besoldungsbereich erwarte der dbb eine zeitnahe Abschlagszahlung unter Vorbehalt der gesetzlichen Regelung.

Laut dbb-Umfrage gehen derzeit nur 27 Prozent der Bürgerinnen und Bürger davon aus, dass der Staat seine Aufgaben erfüllen kann. Der dbb Landeschef Ewald Linn machte deutlich: „Wenn das Vertrauen in die Politik nicht weiter schwinden soll, dann müssen den Menschen im Land klare Perspektiven aufgezeigt werden. Kein Verwalten, sondern Gestalten.“ Zur Finanzierung müssten alle Staatsausgaben auf den Tisch, alles muss geprüft werden, auch eine Reform der Schuldenbremse. Klar sei für den dbb: „Es muss investiert werden.“ Beispielhaft nannte Linn mehr Geld für Bildung, Sicherheit und Infrastruktur.

Weiter fordert dbb-Landeschef Linn: „Wir müssen aus dem Krisenmodus raus, hin zu einem starken Staat. Die Behebung des Personal- und Ausstattungsmangels in vielen Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge sowie der zeitnahe Ausbau einer digitalen Infrastruktur

müssen oberste Priorität haben. Deshalb benötigen wir dringende Investitionen in die Infrastruktur und in den Ausbau sowie Erweiterung der Netze. Dazu gehören auch die Dienststellen und Schulen vor Ort mit einer modernen, benutzerfreundlichen digitalen Arbeitsumgebung. Die Beschäftigten müssen über ihre Personal- und Interessenvertretungen in den Dienststellen intensiv in diesen Prozess mit eingebunden und mitgenommen werden. Die Digitalisierung soll dabei zur Vereinfachung der Arbeitsabläufe und zu einer bürgerfreundlichen Verwaltung führen. In keinem Fall darf es in diesem Zusammenhang zu einem weiteren Personalabbau kommen.“

Eine weitere Herausforderung sieht der dbb in der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung. 30 Prozent des Personals gehen in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand. Um die Daseinsvorsorge zu sichern und wettbewerbsfähig zu bleiben, fordert der dbb einen Masterplan für die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung sowie Entgeltanreize für Fachkräfte (z.B. Ingenieure, IT-Bereich).

## Schleswig-Holstein

### **Freistellungsansprüche bei erkrankten Kindern: Ausweitung muss für beide Statusgruppen gelten**

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in den Jahren 2024 und 2025 jeweils 15 Arbeitstage (Alleinerziehende 30 Tage) je Kind in Anspruch nehmen, um erkrankte Kinder zu betreuen. Der dbb sh erwartet, dass die um fünf beziehungsweise zehn Tage erweiterte Grundregel auch für Beamtinnen und Beamte gilt.**

Beschäftigte sehen sich häufig großen Herausforderungen ausgesetzt, wenn ihre Kinder krank sind. Um die Betreuung zu gewährleisten, bestehen Freistellungsansprüche, wenn die Kinder unter 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind. Für Tarifbeschäftigte sind die einschlägigen Regelungen des SGB V sowie ggf. der Tarifverträge maßgebend, für Beamtinnen und Beamte des Landes und der Kommunen gilt die schleswig-holsteinische Sonderurlaubsverordnung.

Durch das "Pflegestudiumstärkungsgesetz" sind die im SGB verankerten Ansprüche ausgeweitet worden, nachdem die "Corona-Sonderregelungen" mit dem Ende des Jahres 2023 ausgelaufen sind. Um eine Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten abzuwenden, muss die Landesregierung die Sonderurlaubsverordnung anpassen. Der dbb sh hat deshalb die Staatskanzlei zur Einleitung eines entsprechenden Prozesses aufgefordert und eine Vorgriffs-Regelung angeregt, wie sie für Beamtinnen und Beamte des Bundes bereits gilt.

Die sich aus dem SGB ergebenden Ansprüche sind um einen weiteren Punkt ergänzt worden: Es wurde ein neuer Freistellungstatbestand eingeführt – und zwar für Fälle, in denen Eltern während eines Krankenhausaufenthaltes ihres Kindes als Begleitperson mitaufgenommen werden. Diesbezüglich muss die Sonderurlaubsverordnung nicht nachgebessert werden: Sie beinhaltet bereits eine vergleichbare Regelung für die Beamtinnen und Beamten.

Sie beinhaltet bereits eine vergleichbare Regelung für die Beamtinnen und Beamten.

---

## Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

### Bundeshaushalt 2024: Sozialversicherung nicht ausbluten lassen

**Anlässlich der öffentlichen Anhörung des Bundestags-Haushaltsausschusses am 11. Januar 2024 hat der GdS Bundesvorsitzende und dbb Vize Maik Wagner die Sparvorhaben der Bundesregierung kritisiert. Diese sehen für den Bundeshaushalt 2024 unter anderem Einsparungen bei der Bundesagentur für Arbeit und der gesetzlichen Rentenversicherung vor.**

„Die Bundesregierung steht nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts unter Druck, einen rechtskonformen Haushalt aufzustellen. Jetzt müssen händeringend 70 Milliarden Euro eingespart werden“, stellt der GdS-Bundesvorsitzende fest. „Erschreckend ist, dass dazu wieder einmal die Reserven der Sozialversicherung herhalten sollen, deren Budgets wohl abermals zweckentfremdet werden.“

Konkret will die Bundesregierung von der Bundesagentur für Arbeit bis 2027 Zuschüsse in Höhe von 5,2 Milliarden Euro zurückfordern. Diese waren ursprünglich in der Corona-Krise geflossen, um die massiv gestiegenen Kosten für das Kurzarbeitergeld auszugleichen. „Dass diese Zuschüsse zurückfließen sollen an den Bund, ist ein Unding“, kritisiert Wagner. „Hier wird in den Beitragshaushalt der Bundesagentur eingegriffen und ihre Handlungsfähigkeit eingeschränkt, um den Bundeshaushalt zu retten.“

Ähnlich kritisch ordnet Wagner auch das Vorhaben des Bundes ein, bereits zugesagte Zuschüsse an die gesetzliche Rentenversicherung zu kürzen. Nachdem der Rentenversicherung seit 2022 bereits Zuschüsse in Höhe von rund 4,4 Milliarden Euro gestrichen wurden, enthält der Vorschlag für den Bundeshaushalt 2024 eine weitere Kürzung von Zuschüssen um 2,4 Milliarden Euro bis 2027. „Folge der Kürzungen wird es sein, dass die Rentenversicherung ihre Rücklagen weiter abbauen muss

und die Rentenversicherungsbeiträge mittelfristig steigen werden. Die Beitragszahler werden also die Leidtragenden sein“, folgert der GdS Bundesvorsitzende.

Auffällig: Im Entwurf für das Zweite Haushaltsfinanzierungsgesetz 2024 findet sich die gesetzliche Krankenversicherung nicht wieder. „Dass der Bund die GKV auf ein nachhaltig stabiles Fundament stellt, ist mittlerweile wohl nur noch eine Wunschvorstellung“, meint Wagner. „Aus Kreisen des Bundesgesundheitsministeriums ist bereits zu hören, dass die Wahrscheinlichkeit, zusätzliche Steuermittel für die GKV zur Verfügung stellen, extrem gering sei. Der Bund wird also aller Voraussicht nach wieder nicht seiner Verpflichtung nachkommen, die Gesundheitskosten für Bürgergeldempfänger zu finanzieren“, befürchtet Wagner. „Die Krankenkassen sind mit dem Sparen am Ende. Auch hier drohen schon wieder die nächsten Beitragssteigerungen.“

Keine nachhaltige Finanzierung und steigende Beiträge – der GdS-Bundesvorsitzende blickt sorgenvoll auf die zweite Hälfte der Legislaturperiode voraus: „Meine Befürchtung ist, dass die Sozialversicherung als Notnagel für eine missglückte Haushaltspolitik herhalten muss. Wir dürfen die Sozialversicherung aber finanziell nicht ausbluten lassen, sondern müssen sie stärken. Nur so kann sie – wie zuletzt die Corona-Krise bewiesen hat – der Stabilitätsanker in diesem Land sein. Das muss allen politischen Akteuren klar sein.“

---

## Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL)

### Arbeitgeber lenkt ein: GDL beendet Streik bei Transdev vorzeitig

**Die Beharrlichkeit der GDL-Mitglieder und die sehr wirksamen Streiks haben sich bezahlt gemacht: Die Transdev GmbH zeigt Einsicht und will die Verhandlungen mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) wiederaufnehmen.**

Dies funktioniert jedoch nur, weil der Arbeitgeber Transdev der GDL in einem schriftlichen Angebot versichert hat, über sämtliche Kernforderungen der aktuellen Tarifrunde ernsthaft zu verhandeln, erklärt der GDL Bundesvorsitzende und dbb Vize Claus Weselsky am 12. Januar 2024. Die wesentlichen Bestandteile

des mit dem NETINERA-Konzern und der Go-Ahead-Gruppe erzielten Abschlusses sind bekannt und werden als Marktniveau die Messlatte für einen erfolgreichen Abschluss bleiben. Dabei wird die Vereinbarung zur stufenweisen Absenkung der Wochenarbeitszeit auf eine 35-Stunden-Woche, analog zum Abschluss der

NETINE-RA Deutschland GmbH, von der Transdev GmbH als Grundlage der Verhandlungen anerkannt.

Bisher haben acht Unternehmen die Absenkung auf die 35-Stunden-Woche ohne Anpassung des Entgelts erfolgreich tarifiert. Mit dem Einlenken der Transdev GmbH mit ihren sechs Unternehmen und der Verhandlungsbereitschaft weiterer Unternehmen, wie beispielsweise der eurobahn GmbH & Co. KG, der Rurtalbahn GmbH, der VIAS Rail GmbH und der

gesamten Gruppe der Personaldienstleister, die sich derzeit in konstruktiven Verhandlungen mit der GDL befinden, hat inzwischen eine beachtliche und weiterhin wachsende Anzahl von Unternehmen im Eisenbahnverkehrsmarkt die Zielrichtung der GDL akzeptiert und arbeitet im Rahmen der Tarifverhandlungen auf eine zwingend notwendige Verbesserung der Arbeitszeitbedingungen für Schichtarbeiter im Bereich der Eisenbahnen hin.

## Deutscher Philologenverband (DPhV)

### **Erfahrene Lehrkräfte sollten mit mehr Anreizen im Dienst gehalten werden**

#### **Der DPhV gratuliert der saarländischen Ministerin für Bildung und Kultur, Christine Streichert-Clivot, zur diesjährigen Präsidentschaft der Kultusministerkonferenz (KMK).**

Die Bundesvorsitzende des DPhV Susanne Lin-Klitzing sagte am 12. Januar 2024: „Wir wünschen Christine Streichert-Clivot in ihrer neuen Funktion viel Erfolg. Dass sie Themen wie Lehrkräftegewinnung und -qualifizierung in den Blick nimmt, begrüßen wir. In diesem Zusammenhang fragen wir: Was kann es Wichtigeres in Zeiten von Lehrkräftemangel geben, als gerade die erfahrenen Lehrkräfte möglichst lange im Dienst zu halten? Setzen Sie sich in der KMK dazu konstruktiv mit unserem Vorschlag auseinander!“

Deutschlandweit wurden zuletzt 17 Prozent der pensionierten Lehrkräfte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand entlassen. 59 Prozent ließen sich vorzeitig pensionieren und nur 21 Prozent erreichten die gesetzliche Altersgrenze. Damit der Großteil der Lehrkräfte länger im aktiven Dienst bleiben kann, müsse die Altersermäßigung deutlich erhöht werden, so Lin-Klitzing: „Wenn Lehrkräfte ab 55 Jahren zwei Stunden, ab 60 vier Stunden und ab 62 sechs Stunden Altersermäßigung bekämen, ist meine Hypothese, dass eine große Anzahl deutlich länger im Dienst bleiben würde. Wer also bis zur Regelaltersgrenze arbeitet, muss

ab 63 für dasselbe Geld nur noch mit einem Dreivierteldeputat unterrichten.“ In der verbleibenden vollen Arbeitszeit sollen diese Lehrkräfte neue Kollegen und Kolleginnen, Quer- und Seiteneinsteiger unterstützen, immer noch nötige Verwaltungsaufgaben übernehmen oder beispielsweise Klassenreisen und Veranstaltungen vorbereiten. Jüngere Lehrkräfte bekämen dadurch mehr Zeit für ihre eigentliche Kernaufgabe: den Unterricht.

Lin-Klitzing: „Darüber hinaus muss in Zeiten des Lehrkräftemangels den 21 Prozent der Lehrkräfte, die mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt wurden, die Möglichkeit eingeräumt werden, freiwillig weiter unterrichten zu können. Deshalb sollte es keine Höchstgrenze für Zuverdienst geben. Dementsprechend ist umgehend die Zuverdienstgrenze für pensionierte Lehrkräfte auszusetzen, damit diese mit genau dem Stundenmaß eingesetzt werden können, mit dem es ihnen selbst möglich und der aktuell notwendigen Unterrichtsversorgung dienlich ist, ohne dass die Pensionäre deshalb finanzielle Einbußen erleiden. Und selbstverständlich darf es keinen Ausschluss von Rentnern und Pensionären bei Sonderzahlungen für Lehrkräfte geben.“

## BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

### **Mehr Sonderurlaubstage für die Jahre 2024 und 2025**

**Die im Rahmen der COVID-19-Pandemie eingeführten Sonderregelungen zur Dauer des Sonderurlaubs zur Betreuung kranker Kinder unter Fortzahlung der Besoldung wären an sich zum 31. Dezember 2023 ausgelaufen. Eine damit an sich verbundene Rückführung der Sonderurlaubstage auf das Niveau vor der Pandemie konnte nunmehr abgewendet werden. Ein aktueller Ent-**

**wurf zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung sieht eine auf die Jahre 2024 und 2025 befristete Erhöhung der Sonderurlaubstage vor. Im Rahmen einer vom BMI getroffenen Vorgriffsregelung findet diese Erhöhung zudem bereits seit dem 1. Januar Anwendung.**

Der aktuelle Entwurf einer Vierten Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung sowie die entsprechende Vorgriffsregelung sehen folgende Regelung vor. Für die Kalenderjahre 2024 und 2025 beträgt die Dauer des gewährten Sonderurlaubs: für jedes Kind längstens bis zu 13 Arbeitstage im Urlaubsjahr, für alle Kinder zusammen höchstens 30 Arbeitstage im Urlaubsjahr; bei alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten beträgt die Dauer des gewährten Sonderurlaubs für jedes Kind längstens bis zu 26 Arbeitstage im Urlaubsjahr, für alle Kinder zusammen höchstens 60 Arbeitstage im Urlaubsjahr.

Mit dieser Regelung soll eine zugunsten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten getroffene Sonderregelung, nach der ab dem

1. Januar 2024 eine Erhöhung des Leistungszeitraums für Krankengeld bei Betreuung eines erkrankten Kindes befristet für die Jahre 2024 und 2025 erfolgt, wirkungsgleich auf den Beamtenbereich übertragen werden.

Der BDZ-Bundesvorsitzende Thomas Liebel zeigt sich zufrieden, dass die Anhebung der Dauer des gewährten Sonderurlaubs im Falle der Erkrankung von Kindern für die Jahre 2024 und 2025 erreicht werden konnte, sieht jedoch weiteren Handlungsbedarf: „Aus unserer Sicht ist eine dauerhafte Erhöhung der Dauer des Sonderurlaubs im Falle der Erkrankung eines betreuungsbedürftigen Kindes aus Gründen einer nachhaltigen Familienpolitik notwendig. Wir setzen uns daher dafür ein, dass die Erhöhung der Sonderurlaubstage über das Jahr 2025 hinaus verstetigt wird.“

## ***Namen und Nachrichten***

„Schulsozialarbeit findet oft auch zwischen Tür und Angel statt“, erzählt Simon Walker im aktuellen **dbb** Podcast. In der Schule sei halt nie genug Zeit. Der studierte Sozialpädagoge, Rennradfahrer und Hiphop-Fan hat ursprünglich in der Jugendhilfe angefangen und arbeitet jetzt als Schulsozialarbeiter in Bonn. Zwei Drittel seiner Zeit verbringt der 31-Jährige dabei mindestens an der Schule selbst, im Gespräch mit Schülern, Lehrkräften, Eltern und anderen Akteuren der sozialen Arbeit. „Viel wird dabei zwischen Tür und Angel erledigt“, schildert Simon Walker seinen Arbeitsalltag. „Denn in der Schule ist eigentlich nie genug Zeit.“ Schulsozialarbeit, was ist das eigentlich? „Alles Mögliche, je nach Konstellation vor Ort. Wir beraten alle, die mit Schülerinnen und Schülern zu tun haben. Wir fördern soziales Lernen, wir betreiben Gruppenfindung, Demokratieförderung. Wir werden gerufen, wenn ein Verdacht auf Kindeswohlgefährdung vorliegt oder einfach zur Konfliktschlichtung.“ Oft verfolgt Simon Walker dabei einen erlebnispädagogischen Ansatz: „Das sind Übungen, bei denen die Jugendlichen erstmal denken, sie spielen mit mir. Über die Reflektion kommen wir dann zur Sozialarbeit. Wichtig ist, dass Konflikte sich nicht zu sehr verfestigen. Je früher wir in die betroffene Klasse gehen, desto leichter findet sich eine Lösung.“ Gewalt gebe es an jeder

Schule, schon immer. Es komme darauf an, für zugrundeliegende Konflikte Auswege zu finden, „die ohne Fäuste funktionieren.“ Mit der These, die Jugend von heute sei nun wirklich die schrecklichste, die es jemals gegeben hat, kann Simon Walker gar nichts anfangen: „Das haben Erwachsene schon immer behauptet. Jede Generation ist anders und muss eigene Herausforderungen bewältigen. Die aktuelle junge Generation hat einiges vor der Brust, musste sich durch die Covid-Pandemie kämpfen, den Umgang mit Social Media lernen und lebt in unsicheren Zeiten. Und dann ‚kickt‘ auch noch die Pubertät ein.“ Die Plattformauswahl zum Anhören des **dbb** Podcasts findet sich unter <https://linktr.ee/dbb.online>.

Der **dbb berlin** hat den zuständigen Finanzsenator Stefan Evers am 16. Januar 2024 aufgefordert, bei der vorgesehenen Anpassung der Berliner Landesbesoldung an das Bundesgrundniveau auch den Mindestabstand zu dem zum 1. Januar 2024 angehobenen Bürgergeld zu berücksichtigen. Die Senatsverwaltung für Finanzen hatte den Besoldungsabstand zum Bund Ende letzten Jahres in ihrer Antwort auf eine entsprechende parlamentarische Anfrage auf 3,92 Prozent beziffert. Zusätzlich müsse, so heißt es in einem Schreiben des **dbb berlin**

an den Finanzsenator, aber bei der Bemessung der Landesbesoldung auch die seit Jahresbeginn wirksame Erhöhung des Bürgergeldes einbezogen werden, damit das gesetzliche Mindestabstandgebot gewahrt bleibt.

Ministerpräsident Boris Rhein (CDU) und die SPD-Landesvorsitzende Nancy Faeser haben am 15. Januar 2024 die elf Ministerinnen und Ministern der neuen Landesregierung in Hes-

sen vorgestellt. Der Vorsitzende des **dbb Hessen** Heini Schmitt sagte dazu: „Wir freuen uns, dass die neue Landesregierung zeitnah die Arbeit aufnehmen wird. Nun erwarten wir von ihr, dass sie die Probleme unseres Landes tatkräftig angeht.“ Wichtig sei dabei, dass die Ziele der Landesregierung nur im Zusammenspiel mit einem funktionierenden, gut ausgestatteten und bezahlten öffentlichen Dienst zu erreichen seien.

### Termine:

24. Januar 2024

#### **dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST**

#### **Deutsches Berufsbeamtentum und Menschenrechte – gab’s da ein Problem?**

Weitere Informationen unter [www.dbb.de/dbb-forum-oeffentlicher-dienst](http://www.dbb.de/dbb-forum-oeffentlicher-dienst)

14. Februar 2024

#### **Einkommensrunde Hessen: Auftakt**

Weitere Informationen unter [www.dbb.de/einkommensrunde](http://www.dbb.de/einkommensrunde)

14. - 16. März 2024

#### **Einkommensrunde Hessen: Verhandlungen**

Weitere Informationen unter [www.dbb.de/einkommensrunde](http://www.dbb.de/einkommensrunde)

---