



Nr. 10

7. März 2024

Inhalt

Rentenpaket II der Bundesregierung

[Stabilisierung der Rente ist unabdingbar für Erhalt des sozialen Friedens](#)

Mitbestimmung

[Wahlauf Ruf des dbb zu den Personalratswahlen](#)

dbb frauen

[Equal Pay Day: Mehr Frauensolidarität](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Schleswig-Holstein

[Landesregierung plant Auflösung des Versorgungsfonds](#)

Saarland

[Gesetzentwurf zur Besoldungsanpassung liegt vor](#)

Nordrhein-Westfalen

[Mehr Leistungsanreize im Öffentlichen Dienst gefordert](#)

Bayern

[Nachtigall im Gespräch mit Leiter der Staatskanzlei](#)

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

[Deutsche Bahn provoziert Verhandlungsabbruch und erneute Streiks](#)

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

[Schulgesundheitsfachkräfte sind Baustein gelingender Prävention](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

Rentenpaket II der Bundesregierung Stabilisierung der Rente ist unabdingbar für Erhalt des sozialen Friedens

Sozialminister Hubertus Heil und Finanzminister Christian Lindner haben das Rentenpaket II vorgestellt. dbb Chef Ulrich Silberbach sieht in dem Paket eine solide Basis, verweist aber auch auf Risiken.

„Der dbb begrüßt die angekündigte dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent“, sagte Silberbach am 5. März 2024 zu den Plänen. „Um die Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung allerdings dauerhaft zu sichern, sind zur Finanzierung des mit der Rentenniveausicherung bis 2080 verbundenen Anstiegs der Rentenausgaben um 0,9 Prozent des BIP zwingend höhere Mittel nötig.“ Ohne Stabilisierung, so zeigten es aktuelle Projektionen, würde das Rentenniveau langfristig bis auf 44 Prozent sinken. „Fortgesetzte Niveauabsenkungen würden zu einer weiteren Annäherung von Rentenbeziehern, die für ihre Rente Beiträge entrichten haben, und Beziehern der steuerfinanzierten Grundsicherung im Alter führen“, erklärte Silberbach. „Viele würden sich dann fragen, wozu sie überhaupt Beiträge zahlen. Eine Stabilisierung des Rentenniveaus bedeutet somit auch eine Stabilisierung des sozialen Friedens.“

Grundsätzlich unterstütze der dbb eine neben die Umlagefinanzierung tretende Teilkapitaldeckung von Leistungen der sozialen Sicherung. Es soll jährlich Zuführungen geben, sodass ab

Mitte der 2030er-Jahre die Erträge zur Stabilisierung der Rentenbeiträge genutzt werden können. Silberbach: „Allerdings muss das letztlich über Schulden des Bundes finanzierte Generationenkapital langfristig Renditen erwirtschaften, die über den Schuldzinsen liegen, die wiederum der Bund entrichten muss. Sonst wird das Vorhaben ein Verlustgeschäft. Angesichts der mit Aktienanlagen verbundenen Gefahr von Kursverlusten ist das alles andere als trivial.“ Darüber hinaus sei gerade in der Rentenversicherung angesichts der hohen Ausgaben tatsächlich nur mit einer überschaubaren Entlastungswirkung zu rechnen.

„Das Generationenkapital ist aus Sicht des dbb als Ergänzung der Beitragsfinanzierung der Rentenversicherung zur Stabilisierung der Rentenfinanzen generell ein interessanter Ansatz und stellt diese auf eine zusätzliche Säule“, erklärte Silberbach. „Die Zuführungen in den Fonds müssen aber dauerhaft gesichert sein, das Geld darf nicht für andere Dinge oder vorzeitig ausgegeben werden und bei der Anlage müssen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt werden“, machte Silberbach deutlich.

Mitbestimmung Wahlaufruf des dbb zu den Personalratswahlen

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach wendet sich mit einem Appell an die Stimmberechtigten der Wahlen der Personalvertretungen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Jahr 2024 - vielerorts schon in diesen Wochen - werden im öffentlichen Dienst neue Personalräte und überwiegend auch neue Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt; so beim Bund, in den Jobcentern sowie in den Ländern Berlin, Bremen, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

Es geht um viel. Die Herausforderungen, die die neu zu wählenden Personalvertretungen angehen müssen, sind nicht kleiner geworden. Die Krisen der letzten Jahre und die berechnete Erwartung, dass die öffentliche Verwaltung auch unter den erschwerten Bedingungen

reibungslos funktioniert, setzten den öffentliche Dienst täglich einer großen Belastungsprobe aus. Dazu hat inzwischen der Fachkräftemangel und die problematische demografische Entwicklung den Verwaltungsalltag erreicht. Es fehlt an Personal, das die Aufgabenlast mitträgt. In manchen Verwaltungsbereichen ist die Grenze des Machbaren erreicht. Hinzu kommt die Notwendigkeit, die Digitalisierung der Verwaltung zur besseren Erfüllung der Aufgaben der Verwaltung voranzutreiben und im gleichen Zug die veränderten Erwartungen der Beschäftigten an die Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit zu erfüllen.

Hier befinden sich die Personalvertretungen an vorderster Front. Sie stehen Ihnen in Ihrem dienstlichen Alltag kompetent mit Rat und Tat zur Seite, sei es für Sie als Person, sei es für die Gesamtheit der Beschäftigten. Sie setzen sich unter anderem ein für

- > flexible Arbeitszeitregelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege,
- > den Ausbau und eine flexiblere Handhabung von Tele- und mobiler Arbeit,
- > eine Einbindung der Erfahrung und Kompetenz der Beschäftigten bei der Planung der Digitalisierung von Arbeitsprozessen,
- > einen den Aufgaben angemessenen Personalaufwuchs,
- > den Abbau belastender Mehrarbeit und Überstunden,
- > eine gerechte Verteilung von Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten,
- > gerechte Bezahlungsstrukturen,
- > einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Die Ausbildung und Motivation junger Beschäftigter ist entscheidend für die Qualität der Aufgabenerfüllung der öffentlichen Verwaltung von

morgen. Die jungen Beschäftigten brauchen Sicherheit für ihre Lebensplanung von heute. Darum haben sie ein Anrecht darauf, dass sich jemand für ihre Interessen stark macht und sich nach der Ausbildung für ihre Übernahme einsetzt. Das ist die gemeinsame Aufgabe von Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Ihre Stimme entscheidet mit darüber, welche Ihrer Kolleginnen und Kollegen im Personalrat und in der Jugend- und Auszubildendenvertretung in den kommenden vier Jahren Ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Ihre Stimme gibt diesen Gremien das für Verhandlungen mit der Dienststellenleitung notwendige Gewicht.

Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch! Entscheiden Sie sich für eine sachliche und sachverständige Personalratsarbeit und wählen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten der dbb Gewerkschaften!

Mit kollegialen Grüßen
Ulrich Silberbach
dbb Bundesvorsitzender

dbb frauen

Equal Pay Day: Mehr Frauensolidarität

Im Schnitt verdienen Frauen immer noch weniger als Männer. Ein Unding – mehr Initiative von Politik und Gesellschaft, diese Ungleichheit zu beseitigen, ist zwingend notwendig.

„Es ist höchste Zeit für Equal Pay – und zwar auch im öffentlichen Dienst“, betonte Milanie Kreutz, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung anlässlich des Equal Pay Day am 6. März 2024. „Der Fokus muss auf der Schaffung von Rahmenbedingungen liegen, die Führung, Aufstieg und Beurteilungen neu definieren, während Care-Arbeit gerecht verteilt wird.“ Am Tag davor hatten die dbb frauen bereits in einem digitalen Live-Gespräch mit Astrid Siemes-Knoblich, der ehemaligen Bürgermeisterin der Stadt Müllheim und erfolgreicher Equal Pay Klägerin, wichtige Impulse zu Equal Pay und Frauensolidarität im öffentlichen Dienst gesetzt. Dabei wurde deutlich, wie entscheidend die Förderung von Frauen und die Schließung des Gender Pay Gaps sind.

Die Corona-Pandemie habe allen die gravierenden Unterschiede zwischen den ‚typischen‘

Frauenberufen, beispielsweise in der Pflege oder Erziehung, und den Männerberufen bewusstgemacht: „Gerade im Care-Bereich werden die Beschäftigten per se schlechter bezahlt als in den ‚Männerberufen‘“, erklärte Kreutz. Als Schlüsselfähigkeiten für die Männerberufe werden oft „Selbständigkeit“ und „Verantwortung“ angegeben. „Dabei tragen doch diejenigen, die in der Care-Branche arbeiten und für die frühesten, entscheidenden und verletzlichsten Phasen eines Menschen zuständig sind, eine riesige Verantwortung. Auf diese Diskrepanz wollen wir am heutigen Equal Pay Day aufmerksam machen und fordern mehr Maßnahmen seitens der Politik und mehr Courage von der Gesellschaft, den Gender Pay Gap zu schließen.“

Für Frauen sei es immer noch schwierig, in Führungsetagen vorzudringen, die überwiegend von Männern besetzt werden. Dadurch ergebe sich ein Teufelskreis: „Ein geringer

Frauenanteil ist für viele Frauen ein großes Hemmnis, sich zu bewerben, wodurch auch der Frauenanteil nicht wächst. Wir müssen diesen Teufelskreis in eine selbsterfüllende Prophezeiung umkehren: Ein hoher Frauenanteil motiviert mehr Frauen, sich in die Führungsebene zu begeben. Wir glauben auch, dass Führen in Teilzeit oder Führen im Tandem dazu führt, dass mehr Frauen sich in Führungspositionen begeben.“ Die dbb frauen haben gemeinsam mit dem BMFSFJ das Projekt „Führen in Teilzeit“ gestartet. „Leider sind insbesondere bei den älteren Generationen Geschlechterstereotype immer noch stark verankert“, beklagte Kreuz. Dies schlage sich bei den Frauen dann in den für sie vorgesehenen Tätigkeiten und insbesondere in der Bezahlung nieder. „Wir erleben häufig, dass Frauen von ihren männlichen Kollegen nicht für voll genommen werden, oder, dass Frauen zwar in Führungspositionen kommen, aber sich dort nicht lange halten – oder gehalten werden.“ Hier brauche es ein dringendes Umdenken in der Gesellschaft, um mit den antiquierten und schädlichen Rollenklischees zu brechen.

Die dbb frauen haben in ihrer Arbeit zu Equal Pay festgestellt, dass Bezeichnungen wie „zielstrebig“ oder „durchsetzungsstark“ eher männlichen Teamkolleginnen zugesprochen wurden, während „kommunikativ“ und „teambewusst“ eher weiblich konnotiert wurde. „Schon in der Bewertung von Stellen oder Personen liegt eine Ungleichheit vor“, erklärte Kreuz, „„zielstrebig“ oder ‚durchsetzungsstark‘ bedeuten übersetzt mehr Belastbarkeit und Flexibilität. Wenn ich aber in Teilzeit arbeite und an die Öffnungszeiten des Kindergartens gebunden

bin, dann bin ich nicht flexibel.“ Die dbb frauen versuchen, diejenigen, die für Stellenvergaben zuständig sind, für solche Fallstricke zu sensibilisieren. „Das ist einer der Gründe, warum wir uns für gemischte Führungsteams stark machen. So hat man unterschiedliche Perspektiven bei der Beurteilung. Wir würden uns auch wünschen, dass bei der Beurteilung gleichstellungsrelevante Aspekte im Team berücksichtigt werden. Das sind für uns wichtige strukturelle Rahmenbedingungen.“

„Wir dürfen die Kompetenzen der Frauen nicht verlieren“, machte Kreuz klar. Frauen sollen nicht in die Situation kommen, dass sie sich die Verantwortung und Selbstständigkeit für eine Stelle nicht zutrauen. „Der öffentliche Dienst steht natürlich mit beiden Beinen auf der Verfassung und dem Grundgesetz. Doch in der Ausübung geht es nicht immer so gerecht zu, was es Frauen oft schwermacht. Gleichzeitig haben wir es derzeit mit einer extremen Gefahr von rechts zu tun. Daher ist es an der Zeit, dieses Paket festzuzurren und mehr Frauensozialität zu zeigen.“

Hintergrund:

Das statistische Bundesamt hat am 18. Januar 2024 die aktuellen Zahlen zum Gender Pay Gap in Deutschland vorgelegt. Der unbereinigte Gender Pay Gap ist seit Beginn der Messung im Jahr 2006 von 23 Prozent auf 18 Prozent gesunken, wo er seit 2020 unverändert verharrt. Der bereinigte Gender Pay Gap, welcher Unterschiede in Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien berücksichtigt, beträgt 6 Prozent.

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Schleswig-Holstein

Landesregierung plant Auflösung des Versorgungsfonds

Die Landesregierung plant die Auflösung des Versorgungsfonds, um mit fast einer Milliarde Euro daraus Haushaltslöcher zu stopfen. „Der Versorgungsfonds entpuppt sich damit als erneuter Beutezug bei den Beamtinnen und Beamten zum Zwecke der Haushaltskonsolidierung“, kritisierte der dbb Landesvorsitzender Kai Tellkamp am 5. März 2024.

Der Fonds sei nämlich aus geminderten Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gespeist worden und diene eigentlich der Finanzierung von Spitzen der Versorgungskosten. Dafür würden nach der Auflösung aber keine Mittel mehr zur Verfügung stehen. Mit der

Maßnahme würden also keine Probleme gelöst, sondern neue geschaffen – mangels Ideen und Kraft für eine seriöse und nachhaltige Haushaltspolitik. Tellkamp: „Das ist im wahrsten Sinne des Wortes ein Armutszeugnis der Landesregierung.“

Die Beschwichtigungsversuche der Landesregierung, die Betroffenen würden davon gar nichts merken, sei nur die halbe Wahrheit. Die durch das Schleswig-Holsteinische Beamtenversorgungsgesetz geregelten Ansprüche werden zwar zunächst nicht berührt. „Wenn diese aber aufgrund fehlender Vorsorge zu zusätzlichen Haushaltsbelastungen führen, ist doch klar, dass Forderungen nach einer Reduzierung der Versorgungsansprüche lauter werden“, so Tellkamp.

Zum Hintergrund des Versorgungsfonds: Der Versorgungsfonds wurde aus reduzierten Anpassungen der Besoldungs- und Versorgungsbezüge finanziert. Diese haben sich nach mehreren Schritten mit jeweils 0,2 Prozentpunkten im Jahr 2017 auf 2 Prozent summiert. Mit dem ein Jahr später in Kraft getretenen Versorgungsfondsgesetz wurde mit Blick auf die dauerhafte Wirkung der Einschnitte die Grundlage

für die jährliche Aufstockung der Rücklagen geschaffen. Gleichzeitig wurde festgelegt, dass die Mittel des Versorgungsfonds an die Beamtinnen und Beamten zurückfließen, indem Spitzen der Versorgungskosten und damit verbundene Haushaltsbelastungen abgedeckt werden. Für die Kommunen wurde ein separater Fonds eingerichtet, zu dessen Zukunft noch keine Aussagen vorliegen.

Ungeachtet dessen sei die Landesregierung dabei, erneut Enttäuschungen bei den Beamtinnen und Beamten zu provozieren, betonte Tellkamp. „Erneut“, weil weiterhin keine Kraft erkennbar sei, freiwillig die Kürzungen beim Weihnachtsgeld und die Aufstockung der Arbeitszeit zurückzunehmen sowie die vom Partnereinkommen abhängigen Familienzuschläge in die Besoldungstabelle einzuspeisen. Der dbb sh bleibe diesbezüglich politisch und juristisch am Ball.

Saarland

Gesetzesentwurf zur Besoldungsanpassung liegt vor

Unmittelbar nach dem Tarifabschluss vom 9. Dezember 2023 forderte dbb Landeschef Ewald Linn die Landesregierung auf, für die Beschäftigten die steuer- und abgabefreie Inflationsausgleichszulage zeitnah zur Auszahlung zu bringen. Für den Beamtenbereich forderte der dbb eine zeitnahe Abschlagszahlung unter Vorbehalt einer gesetzlichen Regelung. Der Ministerrat hatte am 6. Februar 2024 den Gesetzesentwurf gebilligt und Abschlagszahlungen unter Vorbehalt der gesetzlichen Regelung angeordnet – sie sind für Ende März 2024 geplant.

Mit der zeit- und systemgerechten Übertragung des Tarifabschlusses vom 9. Dezember 2023 – dies betrifft die steuerfreien Sonderzahlungen als Inflationsausgleich 2023 in Höhe von 1.800 Euro als Einmalzahlung und monatliche Zahlungen von Januar bis Oktober 2024 in Höhe von 120 Euro, die Gewährung eines Sockels um 200 Euro inklusive Erhöhung der dynamischen Besoldungsbestandteile um 4,76 Prozent ab 1. November 2024 sowie die lineare Erhöhung von 5,5 Prozent ab 1. Februar 2025 – wird erstmals seit 2010 und 2022 am Gleichklang der Statusgruppen festgehalten, was der dbb saar ausdrücklich begrüßt. Auch die Einbeziehung der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in die Inflationsausgleichszahlung nach Maßgabe des individuellen Ruhegehaltssatzes sowie des Anteilssatzes der Hinterbliebenenversorgung begrüßt der dbb Landesbund außerordentlich. Damit wurden die Forderungen des dbb saar von der Landesregierung umgesetzt.

Gleichwohl sieht es der dbb saar weiterhin als dringliches gemeinsames Ziel, den Besoldungsabstand im Saarland zu den anderen Bundesländern und dem Bund zu überwinden und den letzten Platz im Besoldungsranking in den meisten Besoldungsgruppen zu verlassen. Zudem machte der dbb Landesbund in seiner Stellungnahme zu der in Rede stehenden Gesetzesvorlage auf Problemfälle im Bereich der Elternzeit und Bereich der Verwaltungs- und Polizeianwärter (AVD/PVD) bei der Inflationsausgleichszahlung aufmerksam und forderte entsprechende Korrekturen im Gesetzgebungsverfahren ein.

Ob auch die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) von 2015 und 2020 zur amtsangemessenen Alimentation 2024/2025 gewährleistet sind, soll in einem zweiten Gesetzesentwurf (vor der Sommerpause) mit den umfangreichen Berechnungen vorbereitet werden. Hierzu soll eine weitere externe Anhörung stattfinden, in der der dbb saar die Vorgaben prüfen wird.

Nordrhein-Westfalen

Mehr Leistungsanreize im Öffentlichen Dienst gefordert

Nach Ansicht des dbb Landesbundes Nordrhein-Westfalen (DBB NRW) kann eine stärker leistungsorientierte Besoldung einen wichtigen Beitrag für eine Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes leisten.

Hierzu erklärt der 1. Vorsitzende des DBB NRW, Roland Staude, am 5. März 2024: „Das Land muss von seinen Möglichkeiten Gebrauch machen, besondere Leistungen auch entsprechend besser zu honorieren. Dass bisher nur zwei Beamte überhaupt profitiert haben, ist angesichts der Situation, die wir erleben, fragwürdig. Denn ein solches Anreizsystem kann helfen, den hohen Stand unbesetzter Stellen endlich zu verringern. Wir stehen ja nicht nur vor einer massiven Pensionierungswelle, zugleich wandert eine hohe Zahl von Beschäftigten in die Privatwirtschaft oder zum Bund ab. Das muss dringend gestoppt werden, damit das Land handlungsfähig bleibt. Natürlich ist ein solches System auch mit Aufwand verbunden, weil es von den Vorgesetzten ein System zur Leistungsbeurteilung verlangt, weil ja nur bis zu 15 Prozent in den Genuss kommen sollen. Aber wir als Beamtenbund halten das für machbar und wir befürworten alle in Betracht kommenden Leistungsanreize innerhalb der Belegschaft, weil wir Verfechter eines

dem Leistungsprinzip verpflichteten öffentlichen Dienstes sind.“

Für den DBB NRW wirft zudem die stärkere Betonung der kindbezogenen Familienschläge die Frage auf, ob das Leistungsprinzip im Besoldungsgefüge noch hinreichend beachtet ist. Hierzu Roland Staude: „Dass das Land so stark auf Familienschläge setzt, ist aus seiner Sicht eine Sparmaßnahme. Denn diese fallen ja nur so lange an, so lange die Kinder Kinder sind. Zudem sind die Familienschläge nicht versorgungsrelevant. Damit das Lohnabstandsgebot aber gewahrt bleibt, plädieren wir für eine Erhöhung der Besoldung. Doch wir erleben in den Gesprächen mit dem Land vor allem finanzpolitische Kreativität. Natürlich sehen wir die Zwänge durch die angespannte Haushaltslage. Aber dass das Land nun bei der Frage der amtsangemessenen Alimentation als Idee auch das Partnereinkommen einbeziehen will, werden wir so nicht akzeptieren. Da muss mehr kommen.“

Bayern

Nachtigall im Gespräch mit Leiter der Staatskanzlei

BBB-Chef Rainer Nachtigall hat sich mit dem Leiter der Staatskanzlei Florian Herrmann intensiv über Themen des öffentlichen Dienst ausgetauscht. Auf der Agenda standen die Besoldungsanpassung, Nachbesserungsbedarf im Haushalt sowie die Pläne der Landesregierung mit Blick auf Teilzeit, Digitalisierung und Stellenreduzierungen.

Die Besoldungsanpassung werde von den Beschäftigten ungeduldig erwartet, erklärte Nachtigall. Der Entwurf habe bereits die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung der Verbände durchlaufen und komme demnächst in den Landtag. Auch der Doppelhaushalt 2024/2025 liege den Abgeordneten bereits vor. Hier gibt es aber aus Sicht des BBB noch einige Baustellen, die besprochen werden müssten.

Skeptisch sehen viele Beschäftigte die Absichten von Ministerpräsident Markus Söder zur Einschränkung von Teilzeitbeschäftigung und Stellenreduzierungen infolge von Digitalisierung. Noch gebe es dazu keine konkreten Vorschläge, der BBB werde das weitere Geschehen aber sehr genau beobachten.



Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

Deutsche Bahn provoziert Verhandlungsabbruch und erneute Streiks

Insgesamt vier Wochen wollten Deutsche Bahn (DB) und GDL hinter verschlossenen Türen verhandeln, um einen Abschluss in dieser Tarifrunde zu erzielen. Die Verhandlungen wurden vonseiten der DB allerdings zu keinem Zeitpunkt lösungsorientiert geführt.

Die vermeintlich „enormen Zugeständnisse“ des Arbeitgebers sind wieder einmal mehr Schein als Sein und bedeuten bei näherer Betrachtung oftmals sogar eine Verschlechterung des Status quo. Da es der DB am Willen fehlte, die Verhandlungen mit guten Kompromissen zum Erfolg zu führen, hat die GDL die Verhandlungen vorzeitig beendet, das abermalige Scheitern erklärt und wird nun zu weiteren Streiks aufrufen.

Der Druck der streikenden GDL-Mitglieder hat offensichtlich bisher nicht gereicht, um den Bahnvorstand zum Einlenken zu bewegen, sodass die Streiks nun ausgeweitet werden müssen. Die GDL weist ausdrücklich darauf hin, dass bei den nun folgenden Streikmaßnahmen voraussichtlich kein Notfallfahrplan gewährleistet werden kann und die Deutsche Bahn damit noch unpünktlicher wird, als sie ohne Streik schon ist. „Diese neue Eskalationsstufe hat der Bahnvorstand zu verantworten und nicht die GDL oder ihre Mitglieder“, so der GDL Bundesvorsitzende und dbb Vize Claus Weselsky. „Der Bahnvorstand schert sich nicht um die berechtigten Interessen der Eisenbahner und hat damit selbst die Verhandlungen bestreikt, sodass auch keine Lösung zustande kommen konnte.“

Die Forderungen der GDL nach einer 35-Stunden-Woche habe der Bahnvorstand bis heute scheinbar nicht verstanden. Aus diesem Grund

werde die GDL dem Management der DB diese Zahl ins Gedächtnis rufen – wenn es sein müsse, immer und immer wieder. Daher werde der erste Streik nach dem erneuten Scheitern der Verhandlungen 35 Stunden dauern.

Die GDL ruft ihre Mitglieder bei der Deutschen Bahn von Donnerstag, 7. März 2024, 2:00 Uhr, bis Freitag, 8. März 2024, 13:00 Uhr, zu einem Streik auf. Der Streik im Güterverkehr wird bereits am Mittwoch, den 6. März 2024, um 18:00 Uhr beginnen und bereits am Freitag, den 8. März 2024, um 5:00 Uhr enden. Zu weiteren Streiks wird die GDL zunächst keine Informationen ausgeben. Die GDL weist aber schon jetzt darauf hin, dass sie bei künftigen Streiks eine rechtzeitige Information der Reisenden nicht mehr gewährleisten kann.

Bereits Ende Januar ist die GDL mit den an die Deutsche Bahn übersendeten Einigungsvorschlägen weit von ihren Forderungen abgerückt. „Es ist die GDL, die in dieser Tarifrunde bereits umfangreiche Zugeständnisse gemacht hat und es ist der Bahnvorstand, der sich keinen Millimeter bewegt und die GDL-Mitglieder in weitere Streiks treibt“, so Weselsky, „Inzwischen haben wir mit 28 Eisenbahnunternehmen die Inhalte unserer Einigungsvorschläge abgeschlossen. Unsere Mitglieder bei der Deutschen Bahn fragen sich zu Recht: Warum geht es hier nicht, wenn es überall geht?“

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

Schulgesundheitsfachkräfte sind Baustein gelingender Prävention

Eine Studie zeigt sinkende subjektive Gesundheit und Lebenszufriedenheit von Schülerinnen und Schülern. Empfohlen werden deshalb zielgruppenspezifische Prävention und Gesundheitsförderung. Der VBE sich in seiner Forderung nach Schulgesundheitsfachkräften als Teil der multiprofessionellen Teams an Schulen bestätigt. Die Bundesländer seien aufgerufen, deren bedarfsgerechten, flächendeckenden Einsatz voranzutreiben.

Fast die Hälfte der Mädchen und ein Drittel der Jungen berichten laut der aktuellen „Health Behaviour in School-aged Children (HBSC)“-Studie über multiple psychosomatische Gesundheitsbeschwerden. Zudem sinkt im Fünfjahresvergleich die Lebenszufriedenheit signifikant.

VBE Chef Gerhard Brand: „Kinder und Jugendliche lernen am besten, wenn sie gesund und gut ernährt sind. Dann können sie auch kurzzeitige Belastungssituationen, etwa vor Prüfungen, gut wegstecken. Allerdings fehlt es vielen an dem Wissen, wie sie sich gesundhalten

können. Grundlagenwissen hierzu wird auch an Schule vermittelt. Allerdings fehlt es an Zeit und Möglichkeiten, dies zu vertiefen. Hier kommen Schulgesundheitsfachkräfte ins Spiel. Wir fordern deren bedarfsgerechten, flächendeckenden Einsatz als Teil des multiprofessionellen Teams an Schulen.“

Schulgesundheitsfachkräfte hätten insbesondere drei Betätigungsfelder: Neben der akuten

Hilfe und der Unterstützung bei der Versorgung chronisch kranker Kinder sei es ihre maßgebliche Aufgabe, Präventionsangebote für alle an Schule Beteiligten zu unterbreiten. Brandt: „Für ein gesundes Aufwachsen ist es äußerst wichtig, Gesundheitswissen zu erlangen und es umsetzen zu können. Schulgesundheitsfachkräfte können diese Aufgabe fachgerecht übernehmen – und entlasten damit auch Lehrkräfte, die sich auf anderes konzentrieren können.“

Namen und Nachrichten

Im Manteltarifvertrag der Autobahn GmbH ist sinngemäß vereinbart, dass die jeweiligen Werte der Entgelttabelle nach Anlage A stets und immer im gleichen Umfang und Zeitraum steigen, wie dies hinsichtlich der Werte der Entgelttabelle beim Bund vereinbart wird. Gleiches gilt für die Ausbildungsentgelte. Dies gilt bis Ende des Jahres 2025. Im Hinblick auf die verschiedenen Zulagen nach den Tarifverträgen bei der Autobahn GmbH vertreten die Tarifvertragsparteien unterschiedliche Ansichten, ob diese Automatik ebenfalls so gilt. Der **dbb** hat bei verschiedenen Gelegenheiten darauf gedrungen, dass auch eine zeitnahe Regelung im Hinblick auf die Zulagen entsprechend der Regelungen beim Bund getroffen werden muss. Nun hat die Geschäftsführung der Autobahn GmbH ausdrücklich zugesagt hat, über die Anhebung auch der Zulagen entsprechende Gespräche aufzunehmen.

Um die Fragen, was bei der Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) zu bedenken ist, welche Regeln eine Gesellschaft sich dafür ge-

ben muss und wie es aktuell mit der Digitalisierung in Deutschland steht, ging es am 19. Februar 2024 in Berlin beim „D21 talk“, einer Tagung der Digitalisierungsinitiative D21. Auch die **dbb senioren** waren dabei. „Diese Veranstaltung hat gezeigt, dass wir Älteren von KI ebenfalls in vielen Lebenslagen betroffen sind. Dabei sollten wir KI als Chance begreifen und auch nutzen. Gerade im Gesundheitswesen bieten sich Chancen, die zu erkennen und praktisch anzugehen sind. So hilft die Auswertung riesiger anonymisierter Datenmengen durch KI bei der Früherkennung verschiedener Krebsarten. Der Algorithmus erkennt zum Beispiel die krankhaften Veränderungen auf der Haut viel früher als auch der erfahrenste Mediziner. Dadurch steigen die Heilungschancen“, meint Thomas Krupp, stellvertretender Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung. „Mittels KI lässt sich auch die Selbstständigkeit vieler älterer Menschen länger erhalten, etwa durch den Einsatz von Hilfsmaschinen – ‚Pflegerobotern‘ - die gleichzeitig auch helfen, die Pflegenden physisch zu entlasten.“

Termine:

14. - 16. März 2024

Einkommensrunde Hessen: Verhandlungen

Weitere Informationen unter www.dbb.de/einkommensrunde

16. April 2024

18. Frauenpolitische Fachtagung

„Familie, Sorgearbeit, Altersarmut - die CAREseite der Medaille“

Weitere Informationen unter www.dbb-frauen.de