



Nr. 8

27. Februar 2026

Inhalt

Geyer verteidigt Tarifautonomie

[Debatte um Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst
„geht völlig am Thema vorbei“](#)

GovTech Gipfel 2026

[Geyer: „Die Bürgerinnen und Bürger erwarten einen digitalen
Zugang zu ihrem Staat“](#)

Einkommensrunde abgeschlossen

[Tarifeinigung mit Autobahn GmbH steht](#)

Beamtinnen und Beamte des Bundes

[Neue Laufbahnverordnung stärkt Aufstiegschancen](#)

Gespräch mit MdB Josef Oster

[Der Staat muss Vertrauen zurückgewinnen](#)

dbb frauen

[Treffen mit BMBFSFJ und ADS: Jobsharing ist ein Gewinn,
kein Risiko](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Thüringen

[Halbjahresgespräch mit Ministerpräsidenten](#)

dbb saar

[Geschafft - Eins zu Eins Übertragung für Beamte und Versorgungsempfänger
kommt!](#)

Deutscher Philologenverband (DPHV)

[„Deutscher Lehrkräftepreis – Unterricht innovativ“ 2025 verliehen](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

[Aktionsplan gegen Organisierte Kriminalität: Gesetze statt Schlagworte](#)

Verband Bildung und Erziehung (VBE)

[Equal Pay Day: Kein Lifestyle in der Teilzeit](#)

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

[GDL und DB AG erzielen Tarifeinigung – nachhaltige Verbesserungen für den Eisenbahnbetrieb](#)

[Namen und Nachrichten](#)

Geyer verteidigt Tarifaufonomie **Debatte um Kündigungsschutz im öffentlichen Dienst „geht völlig am Thema vorbei“**

Mit Unverständnis hat der dbb-Bundesvorsitzende Volker Geyer auf die Forderung nach Abschaffung des Kündigungsschutzes im öffentlichen Dienst reagiert.

„Die Debatte geht völlig am Thema vorbei. Uns fehlen schon heute 600.000 Kolleginnen und Kollegen, um die politisch beschlossenen Aufgaben zu erfüllen. In den nächsten 10 Jahren verlassen über 1,4 Millionen Beschäftigte den öffentlichen Dienst. In dieser Situation den Kündigungsschutz infrage zu stellen, ist wirklich absurd“, sagte der dbb-Chef am 20. Februar 2026.

Geyer wehrte sich auch gegen die Einmischung in die gelebte Sozialpartnerschaft: „Welchen Kündigungsschutz für die Beschäftigten tarifvertraglich vereinbart werden, geht nur die jeweiligen Arbeitgeber und die Gewerkschaften etwas an. Die Tarifaufonomie ist ein hohes Gut!“

GovTech Gipfel 2026

Geyer: „Die Bürgerinnen und Bürger erwarten einen digitalen Zugang zu ihrem Staat“

Im Bereich Digitalisierung gibt es im öffentlichen Dienst noch viel Verbesserungsbedarf. Das machte dbb-Chef Volker Geyer beim GovTech Gipfel deutlich.

„Die Bürgerinnen und Bürger erwarten einen digitalen Zugang zu ihrem Staat. Davon sind wir noch weit entfernt“, sagte der dbb-Bundesvorsitzende Volker Geyer am 25. Februar 2026 beim Handelsblatt GovTech Gipfel 2026. Im Streitgespräch zur Frage „Wie viel Beamtenum trägt der digitale Staat?“ kritisierte Geyer: „Wir verschwenden unheimlich viele Personalressourcen und Geld, wenn Kommunen für sich eigene IT-Lösungen bauen, dafür IT-Firmen und Support bezahlen und die Nachbargemeinde das Gleiche macht.“

Der dbb-Chef sah insbesondere das Ministerium für Digitales und Staatsmodernisierung und Bundesminister Karsten Wildberger in der Pflicht, hier für Verbesserungen zu sorgen. Der Bundestag und die Landtage müssten unter anderem bei neuen Gesetzen digitale Lösungen direkt mitdenken und anbieten.

In Hinblick auf den öffentlichen Dienst nannte Volker Geyer die Digitalisierung und den Einsatz von KI als wichtige Hebel, um dem Personalmangel entgegenzuwirken. Derzeit fehlen dort 600.000 Fachkräfte, in den kommenden zehn Jahren werden weitere 1,4 Millionen den Staatsdienst altersbedingt verlassen. Bei seinen Besuchen in den Dienststellen erlebte er deshalb schon jetzt eine große Nachfrage nach mehr Digitalisierung: „Viele Kolleginnen und Kollegen sagen mir, sie wollen einen digitalisierten Arbeitsplatz, sie wollen neue Technologien.“

Einen Abbau des Berufsbeamtentums als Maßnahme der Staatsmodernisierung hielt Geyer hingegen für nicht sinnvoll: „Viele Experten haben schon ausgerechnet, dass Beamtinnen und Beamte nicht teurer sind als Arbeitnehmer. Teilweise sind sie für den Staat sogar günstiger.“ Das Berufsbeamtentum trage vielmehr enorm zur Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes bei.

Einkommensrunde abgeschlossen Tarifeinigung mit Autobahn GmbH steht

Nach intensiven, aber konstruktiven Verhandlungen hat der dbb ein tragfähiges Ergebnis für die Beschäftigten der Autobahn GmbH erreicht.

Für die Beschäftigten der Autobahn GmbH gibt es demnächst 7,8 Prozent mehr Einkommen, mindestens aber 360 Euro. dbb-Vize und Verhandlungsführer Andreas Hemsing betonte am 26. Februar 2026 in Berlin: „Nach intensiven, aber konstruktiven Verhandlungen konnten uns auf einen tragfähigen Abschluss einigen. Der Kern des Ergebnisses ist die lineare Erhöhung in drei Schritten, die mit 7,8 Prozent am Ende sogar deutlich über unseren Forderungen liegt. Ein kumulierter Mindestbetrag von 360 Euro ist wichtig, damit auch die unteren Entgeltgruppen Reallohnerhöhungen erzielen können.“ Die Laufzeit beträgt 26 Monate.

Die linearen Steigerungen teilen sich wie folgt auf: um 3,4 Prozent zum 1. Mai 2026, mindestens aber 150 EUR sowie um weitere 2,4 Prozent zum 1. Januar 2027, mindestens aber 120 EUR um weitere 2,0 Prozent zum 1. Januar 2028, mindestens aber 90 EUR.

Hemsing weiter: „Natürlich ist eine Tarifeinigung immer ein Kompromiss und nicht alle von unseren Forderungen sind in Erfüllung gegangen. Dennoch konnten wir in vielen Bereichen die Einkommen spürbar verbessern. Hinzu kommen soziale Komponenten wie eine betriebliche Krankenzusatzversicherung und die Altersteilzeit. Zudem werden auch die Zuschläge für ständige Schichtarbeit auf monatlich 100 EUR und für Wechselschicht auf 200 EUR angehoben. Diese Maßnahmen sind in den gefährlichen und körperlich fordernden Berufen der Straßen- und Hermann-Josef Siebigtheroth, Bundesvorstand des VDStr., der Fachgewerkschaft der Straßen und Verkehrsbeschäftigten, dankte den Beschäftigten, die über

die letzten Wochen überall in Deutschland demonstriert und gestreikt haben: „Wir waren in dieser Verhandlungsrunde sichtbar wie noch nie. Wir haben landauf, landab ordentlich Druck gemacht und das hat bei der Arbeitgeberin auch Eindruck hinterlassen. Ohne die Beschäftigten funktioniert die Infrastruktur nicht. Das Ergebnis zeigt, dass das die Autobahn GmbH auch erkannt hat.“

Auch für Auszubildenden konnte der dbb Verbesserungen erreichen: Konkret steigen die Ausbildungsentgelte zum jeweiligen Zeitpunkt zunächst um 75 Euro, anschließend um weitere 50 Euro sowie zum 1. Januar 2028 nochmals um 2 Prozent. Bei einem guten oder sehr guten Abschluss der internen Ausbildung erfolgt die unbefristete Übernahme direkt in Erfahrungsstufe 2. „Der Straßen- und Verkehrsdienst braucht dringend Nachwuchs. Mit der Aussicht auf konkurrenzfähige Entgelte und gesicherter Übernahme machen wir die Berufe deutlich attraktiver“, so Siebigtheroth.

Kurz vor der dritten Verhandlungsrunde mit der Autobahn GmbH haben die Beschäftigten in Hamburg und Halle (Saale) gestreikt. Bei dem Warnstreik am Hamburger Elbtunnel sagte Dietmar Knecht, Vorsitzender des dbb Mecklenburg-Vorpommern: „Ohne die Beschäftigten der Straßen- und Verkehrsbetriebe gerät Deutschland ins Stocken. Das sehen wir hier im Elbtunnel bereits. Wir fordern deshalb von der Autobahn GmbH uns die entsprechende Wertschätzung die wichtige und gefährliche Arbeit ihrer Beschäftigten. 7 Prozent, mindestens aber 300 Euro mehr Einkommen müssen drin sein.“

Beamtinnen und Beamte des Bundes Neue Laufbahnverordnung stärkt Aufstiegschancen

Mit der Novelle werden zentrale Forderungen des dbb umgesetzt. Was ändert sich?

„Die Bundesregierung hat die Novelle der Bundeslaufbahnverordnung beschlossen, das bringt für Beamtinnen und Beamten des Bundes spürbare Verbesserungen“, sagte Heini Schmitt, Fachvorstand Beamtenpolitik und

stellvertretender Vorsitzender des dbb, am 20. Februar 2026 in Berlin. „Viele Punkte, für die wir als dbb lange gekämpft haben, spiegelt die Verordnung wider. Das hat Vorbildcharakter für die Länder.“

Ein zentraler Fortschritt: Der Aufstieg durch fachspezifische Qualifizierung wird künftig auch den Übergang vom gehobenen in den höheren Dienst ermöglichen. Schmitt: „Damit setzt die Bundesregierung eine unserer wichtigsten Forderungen um. Für viele engagierte Kolleginnen und Kollegen eröffnen sich damit neue berufliche Perspektiven. Das ist ein starkes Signal für einen attraktiven öffentlichen Dienst.“

Ebenfalls positiv: Aufstiege in den Ländern, die den Anforderungen der fachspezifischen Qualifizierung des Bundes entsprechen, sollen künftig den Zugang zu den Laufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes des Bundes ermöglichen. Das stärkt die Durchlässigkeit und erleichtert Wechsel innerhalb des öffentlichen Dienstes.

„Ein besonderer Erfolg unserer gewerkschaftlichen Arbeit ist, dass wir die ersatzlose Streichung der Bestenförderung verhindern konnten“, betonte Schmitt. „Diese hätte die Attraktivität des Bundesdienstes geschwächt und modernen Prinzipien der Personalentwicklung widersprochen. Dank unseres Einsatzes bleibt dieses wichtige Instrument erhalten.“

Hintergrund: Die Novelle ist Teil der Modernisierungsagenda der Bundesregierung, die Bürokratie abbauen, Verfahren beschleunigen und staatliche Strukturen effizienter gestalten soll. Der dbb wird die Umsetzung der neuen Regelungen in der Praxis eng begleiten und sich weiterhin dafür einsetzen, dass eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst auch gute Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Gespräch mit MdB Josef Oster **Der Staat muss Vertrauen zurückgewinnen**

Wenn das Vertrauen der Bevölkerung in die Institutionen sinkt, ist es höchste Zeit, zu handeln.

Im Gespräch mit dem Vorsitzenden des Innenausschusses im Deutschen Bundestag, Josef Oster, hat dbb-Chef Volker Geyer die Bedeutung eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes unterstrichen. „Angesichts zahlreicher außen- und innenpolitischen Krisenherde brauchen wir mehr denn je einen handlungsfähigen Staat, damit das Vertrauen der Bevölkerung in unsere Demokratie nicht weiter erodiert. Einen handlungsfähigen Staat gibt es aber nur mit einem starken öffentlichen Dienst“, sagte Geyer bei dem Treffen am 24. Februar 2026 in Berlin.

Der neue Fachvorstand Beamtenpolitik, dbb-Vize Heini Schmitt, ergänzte: „Einen starken öffentlichen Dienst gibt es nur mit einem starken Berufsbeamtentum. Daher erwarten wir, dass die Angriffe auf die Versorgung und die Versäumnisse in Sachen amtsangemessene Alimentation in Bund und Ländern endlich ein Ende haben. Das Berufsbeamtentum sorgt für Stabilität und ist damit ein Garant für die Funktionsfähigkeit des Staates. Die Diskussionen um das Beamtentum sollten deswegen anhand von Fakten geführt werden, anstatt von unreflektierten Behauptungen.“

dbb frauen

Treffen mit BMBFSFJ und ADS: Jobsharing ist ein Gewinn, kein Risiko

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und stellv. dbb-Bundesvorsitzende, will Führung neu denken.

„Führen in Teilzeit wird noch immer als Organisationsproblem betrachtet. Tatsächlich ist es aber eine Organisationschance“, erklärte Kreutz am 20. Februar 2026 nach einem Treffen mit dem Referat „Frauen in Führungspositionen“ im Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das Treffen hatte im Rahmen des regelmäßigen Mentoringseminars der dbb frauen stattgefunden.

„Tandemführung, idealerweise mit einer Frau und einem Mann, schafft ausgewogenere Beurteilungen und stärkt das Vertrauen in Führung insgesamt. Unterschiedliche Perspektiven sind kein Risiko, sondern ein Gewinn.“ Eine Doppelspitze habe noch viele weitere Vorteile, betonte Kreutz: „In einer Doppelspitze lassen sich Ausfallzeiten besser abfedern, Verantwortung wird geteilt und Entscheidungen

werden breiter getragen. Das erhöht die Stabilität von Organisationen.“ Gerade in sensiblen Situationen, etwa bei Mobbing oder sexueller Belästigung, könne eine Tandemführung dazu beitragen, dass Betroffene eher Vertrauen fassen. „Vielfalt in Führung bedeutet auch mehr Ansprechbarkeit.“

Jobsharing im öffentlichen Dienst scheitere häufig nicht am Engagement der Beschäftigten, sondern an starren Haushaltslogiken, kritisierte die dbb frauen-Chefin. „Wenn uns gesagt wird, Dienstposten ließen sich nicht teilen, dann ist das kein Naturgesetz, sondern ein knallhartes Haushaltsthema. Wer Gleichstellung am Arbeitsplatz will, muss auch den Mut haben, Dienstposten und Planstellen neu zu denken.“ Es sei widersprüchlich, Fachkräfte zu suchen und zugleich flexible Führungsmodelle mit Verweis auf Haushaltsfragen abzulehnen. „Moderne Personalpolitik braucht moderne Haushaltsinstrumente.“

Kreutz plädierte dafür, Führung neu zu lernen und neu zu denken: „Warum entwickeln wir keine eigene Führungslaufbahn, die Teilzeit von der Ausbildung bis zur Spitzenfunktion selbstverständlich mitdenkt? Nachwuchsförderung darf nicht erst beginnen, wenn jemand in Vollzeit verfügbar ist. Wer Talente halten will, muss flexible Karrierewege systematisch ermöglichen. Wenn wir junge Menschen für den öffentlichen Dienst gewinnen wollen, müssen wir ihnen zeigen, dass Verantwortung und Lebensrealität zusammenpassen.“

Darüber hinaus sprachen die Teilnehmerinnen des Mentoring-Seminars am 17. Februar 2026

mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). „Gleichstellung ist nicht allein ein Frauenthema. Wir müssen auch die Männer miteinbeziehen“, sagte Kreutz nach dem Gespräch. Im Fokus des Austauschs stand das Thema Vaterschaftsurlaub.

„Viele Väter wollen von Beginn an Verantwortung übernehmen. Sie wollen Care-Arbeit leisten und ihre Partnerinnen entlasten. Es ist diskriminierend, dass Deutschland als eines der letzten Länder in der Europäischen Union den gesetzlich vorgesehenen Vaterschaftsurlaub noch immer nicht umgesetzt hat. Während in nahezu allen anderen Mitgliedstaaten Väter selbstverständlich einen Anspruch auf zehn bezahlte Arbeitstage haben, fehlt dieser in Deutschland. Das benachteiligt Väter strukturell und konterkariert den Anspruch auf partnerschaftliche Aufteilung von Care-Arbeit“, erklärte Kreutz. „Das Urteil des Verwaltungsgerichts Köln zeigt deutlich: Bundesbeamte können sich unmittelbar auf das Europarecht berufen, weil der Staat seiner Umsetzungspflicht nicht nachgekommen ist. Es ist ein starkes Signal, aber zugleich ein Armutszeugnis, wenn Väter erst klagen müssen, um zu ihrem Recht zu kommen. Besonders problematisch ist, dass diese Benachteiligung vom Staat selbst ausgeht. Der öffentliche Dienst hat eine Vorbildfunktion in Fragen der Gleichberechtigung. Wenn ausgerechnet der Dienstherr gegen europäische Gleichstellungsstandards verstößt, ist das nicht hinnehmbar.“

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Thüringen

Halbjahresgespräch mit Ministerpräsidenten

Die Halbjahresgespräche mit dem Thüringer Ministerpräsidenten nehmen für die gewerkschaftliche Spitzenorganisation des öffentlichen Dienstes tbb beamtenbund und tarifunion thüringen einen festen Platz in der Jahresplanung ein.

Am 25. Februar 2026 hatte die Landesleitung des tbb Gelegenheit dazu, zentrale Punkte der Gewerkschaftsarbeit gegenüber dem Thüringer Ministerpräsidenten Mario Voigt anzusprechen.

Mit der Frage nach dem Sachstand der amtsangemessenen Alimentation Thüringens (im Zusammenhang mit der Entscheidung des BVerfG vom 17. September 2025) und dem ausstehendem Besoldungsgesetz 2026/2027

sowie dem Ausblick auf Übertrag des Tarifiergebnissen der Einkommensrunde der Länder TV-L 2025/2026 auf Thüringer Beamte und Thüringer Versorgungsempfänger - begann das Arbeitsgespräch. Laut Voigt können die Thüringer Landesbeamtinnen und -beamten mit einer Gehaltserhöhung 2026 rechnen. Das Thüringer Besoldungsgesetz 2026/2027 befindet sich noch in der Bearbeitung. Mit dem Gesetzentwurf ist im März/April 2026 zu rechnen.

Gleichzeitig werden weitere Handlungsoptionen innerhalb des Finanzministeriums berechnet.

Bei den Themenkomplexen „Angriffe auf das Berufsbeamtentum“ und „Gewalt an Beschäftigten im öffentlichen Dienst“ fordert tbb mehr Unterstützung durch die Landesregierung.

dbb saar

Geschafft - Eins zu Eins Übertragung für Beamte und Versorgungsempfänger kommt!

Am 20. Februar 2026 hat das saarländische Innenministerium dem dbb saar mitgeteilt, dass die Landesregierung die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses der Länder auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfänger des Saarlandes plant.

Hierzu der Landesvorsitzende des dbb saar, Sascha Alles: "Wir freuen uns sehr, dass die Landesregierung sehr zügig uns diese Zusage gemacht hat. Viele Kolleginnen und Kollegen warten seit der Verkündung der Ergebnisse aus dem TV-L auf diese Nachricht. Somit ist es uns wiederholt gelungen, in schwierigen Zeiten

auch die finanzielle Verbesserung auf die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen zu übertragen. Als dbb ist es uns wichtig, dass niemand weiter im öffentlichen Dienst abgehängt wird und dies ist somit gelungen. Wir danken den Verantwortlichen für die rasche Zusage und erwarten nun die konkrete Umsetzung."

Deutscher Philologenverband (DPhV)

„Deutscher Lehrkräftepreis – Unterricht innovativ“ 2025 verliehen

Die Preisträgerinnen und Preisträger des bundesweiten Wettbewerbs „Deutscher Lehrkräftepreis – Unterricht innovativ“ 2025 stehen fest. Die hochkarätige Jury unter Leitung von Prof. Dr. David-S. Di Fuccia hat entschieden: Zehn Lehrkräfte, fünf Teams und drei Schulleitungen aus insgesamt zehn Bundesländern wurden in der Wettbewerbsrunde 2025 ausgezeichnet.

Die Träger des Wettbewerbs, die Heraeus Bildungsstiftung und der Deutsche Philologenverband, wollen mit der Auszeichnung die Leistungen von Lehrkräften, Lehrkräfte-Teams sowie Schulleitungen würdigen und in den Vordergrund der öffentlichen Wahrnehmung rücken. Die Schirmherrin der Wettbewerbsrunde 2025 Simone Oldenburg, Ministerin für Bildung und Kindertagesförderung des Landes Mecklenburg-Vorpommern sowie Präsidentin der Bildungsministerkonferenz 2025, überreichte die Urkunden.

Simone Oldenburg: „Bildung stärkt Chancengleichheit, fördert demokratisches Handeln, ermöglicht individuelle Entfaltung und Erfolg. Eine gute Bildung ist der Grundpfeiler unserer Gesellschaft. Wenn Lehrkräfte, Schulleitungen, Schülerinnen und Schüler sich engagieren, entstehen neue Möglichkeiten, zukunftsweisende Ideen und erfolgreiche Projekte. Der Deutsche Lehrkräftepreis würdigt diese herausragenden Leistungen. Mein herzlicher Glückwunsch an alle Preisträgerinnen und Preisträger.“ Alle Infos gibt es unter <https://www.lehrkraeftepreis.de>

BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

Aktionsplan gegen Organisierte Kriminalität: Gesetze statt Schlagworte

Deutschland gilt seit Jahren als attraktiver Standort für Geldwäsche – als komfortabler Geldwäschesalon im Herzen Europas. Organisierte Kriminalität finanziert sich hierzulande über Milliardenbeträge aus Drogenhandel, Schwarzarbeit, Steuerdelikten und verschleierten Finanzströmen. Doch gerade bei der Vermögensabschöpfung kommt der Staat nur schleppend voran.

Ermittlungsverfahren dauern lange, Firmen werden insolvent abgewickelt, Vermögenswerte ins Ausland verschoben oder in komplexen Strukturen verborgen. Am Ende bleibt das kriminelle Kapital häufig unangetastet. Genau hier entscheidet sich die Wirksamkeit des am 25. Februar 2026 vorgestellten Aktionsplans der Bundesregierung.

Der Bundesvorsitzende der Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft BDZ, Thomas Liebel, erklärt: „Organisierte Kriminalität profitiert auch von Ankündigungspolitik. Ein Aktionsplan ist schnell formuliert – aber das Vermögen der Kriminellen rechtssicher einzuziehen, ist harte Vollzugsarbeit. Wenn wir nicht früher und konsequenter ansetzen, laufen wir den Strukturen weiter hinterher.“

Die nun vorgesehene personelle und technische Stärkung der Ermittlungsbereiche des Zolls begrüßt BDZ-Chef Liebel. Auch das gemeinsame Auftreten von Innen-, Finanz- und Justizressort sei richtig. „Diese Zusammenarbeit ist seit Jahren politisch vorgesehen. Entscheidend ist nicht das gemeinsame Podium, sondern ob daraus konkrete straf- und verfahrensrechtliche Änderungen folgen“, so Liebel.

Mit Blick auf die angekündigte Datenanalyse warnt die Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft BDZ vor unrealistischen Erwartungen. „Wir reden ständig über KI und automatisierte

Auswertung. Aber welche Daten sollen analysiert werden, wenn dieser nur in Papierform oder allenfalls in Excel-Listen erfasst sind?“, kritisiert Liebel. „In der Geldwäsche- und Schwarzarbeitsbekämpfung haben wir es mit Bargeldzahlungen und verschachtelten Firmengeflechten zu tun. Überweisungsdaten, Steuerdaten oder zentrale Datensätze zu Geschäftsunterlagen existieren oft gar nicht. Und selbst dort, wo Daten digital vorliegen, fehlen vielerorts leistungsfähige Server, sichere Netze und moderne IT-Systeme, um große Datenmengen überhaupt auswerten zu können. Bevor man von Datenanalyse spricht, braucht man rechtssichere Befugnisse, funktionierende Infrastruktur und eine belastbare Datengrundlage.“

Bereits im Mai 2023 wurde im Bundesfinanzministerium ein Aktionsplan zur Bekämpfung von organisierter Kriminalität und Geldwäsche durch den Zoll vorgestellt, den die Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft BDZ ausdrücklich unterstützt hatte. Doch viele der angekündigten Maßnahmen wurden durch neue politische Prioritäten verdrängt oder blieben in der praktischen Umsetzung stecken. Genau deshalb kommt es jetzt darauf an, dass Ankündigungen nicht erneut folgenlos bleiben. Der Unterschied zwischen Symbolik und Sicherheit entscheide sich im Gesetzblatt, betont BDZ-Chef Liebel.

Verband Bildung und Erziehung (VBE) Equal Pay Day: Kein Lifestyle in der Teilzeit

Der VBE fordert zum Equal Pay Day 2026: Statt an Frauenrechten zu rütteln und „Lifestyle-Teilzeit“ zu skandalisieren, muss die Politik endlich gleiche Bezahlung, faire Arbeitsbedingungen und echte Wahlfreiheit für Lehrkräfte schaffen.

„Mit der aktuellen Debatte um eine sogenannte ‚Lifestyle-Teilzeit‘ wird suggeriert, Teilzeit sei eine bequem gewählte Option für ein bisschen mehr Freizeit. Für Lehrkräfte, von denen bundesweit drei von vier Frauen sind, ist aber das Gegenteil richtig: Viele reduzieren ihre Stundenzahl, um die ausufernde Arbeitsbelastung

überhaupt noch bewältigen zu können. Unterrichtsvorbereitung, Korrekturen, Elterngespräche, digitale Kommunikation und eine Vielzahl schulischer Zusatzaufgaben sind im vorgegebenen Stundenkontingent häufig nicht mehr zu leisten, sodass die reduzierte Arbeitslast faktisch weiterhin in Vollzeit erledigt wird – nur mit

weniger Bezahlung“, betont Tanja Küsgens, Sprecherin der Frauen im Verband Bildung und Erziehung und Mitglied der Geschäftsführung der dbb-Frauen, anlässlich des Equal Pay Day am 27. Februar 2026.

Wer Teilzeit so abwertend als „Lifestyle“ verhandelt, blendet die Realität eines eklatanten Lehrkräftemangels und dauerhaft überlasteter Kollegien vollkommen aus. Statt Lehrkräfte pauschal zu mehr Arbeitszeit zu drängen, müssen strukturelle Probleme im System Schule gelöst werden. Viele Lehrkräfte gehen nicht aus „Lust auf mehr Freizeit“ in Teilzeit, sondern weil sie überlastet sind oder Care-Arbeit übernehmen. Dies würde die Erwerbsbeteiligung von Frauen spürbar gefährden.

Tomi Neckov, Bundesvorsitzender des VBE, ergänzt: „Die Debatte verkennet, dass schon heute ein erheblicher Teil der Arbeitsleistung von Lehrkräften unbezahlt erbracht wird. Wer in einer solchen Situation Teilzeit beschneidet, erhöht nicht die Produktivität, sondern das Ri-

siko von Burnout, Berufsausstieg und weiterwachsendem Fachkräftemangel an Schulen. Auch die Attraktivität des Berufes leidet darunter. Zudem ist Teilzeit kein kostenfreies Komfortmodell, sondern mit gravierenden Nachteilen verbunden. Wer Stunden reduziert, muss Einkommenseinbußen hinnehmen, verliert oftmals Karrierechancen – etwa bei Leitungs- oder Funktionsstellen – und hat langfristig spürbare Nachteile bei Pension und Rente.“

Der VBE fordert die politisch Verantwortlichen deshalb auf, den Rechtsanspruch auf Teilzeit unangetastet zu lassen und flexible Arbeitszeitmodelle auszubauen, die Bezahlung von Lehrkräften geschlechtergerecht zu gestalten und endlich „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ in allen Schulformen umzusetzen, Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass Lehrkräfte nicht länger aus purer Überlastung in Teilzeit flüchten müssen, Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap konsequent umzusetzen, so dass Equal Pay Day und Equal Care Day endlich überflüssig werden.

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

GDL und DB AG erzielen Tarifeinigung – nachhaltige Verbesserungen für den Eisenbahnbetrieb

Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und die Deutsche Bahn AG haben ihre Tarifverhandlungen am 27. Februar 2026 erfolgreich abgeschlossen. Nach intensiven, aber konstruktiven Gesprächen konnte eine Einigung am Verhandlungstisch erzielt werden.

Der Tarifabschluss stärkt den Kernbetrieb Eisenbahn und hebt die materielle Grundlage zahlreicher Berufsgruppen auf ein neues Niveau. Ziel war es, die Attraktivität der Eisenbahnberufe nachhaltig zu erhöhen, die Leistungsfähigkeit des Systems Bahn zu sichern und die Arbeits- sowie Lebensbedingungen der Beschäftigten spürbar zu verbessern. Mario Reiß, Bundesvorsitzender der GDL, zur Einigung: „Mit diesem Tarifabschluss ist es gelungen, die Arbeits- und Einkommensbedingungen im Kernbetrieb der Eisenbahn nachhaltig zu verbessern. Wir stärken damit nicht nur die materielle Grundlage unserer Mitglieder, sondern setzen auch ein klares Signal für die Attraktivität der Eisenbahnberufe insgesamt. Besonders wichtig war uns, erfahrene Kolleginnen und Kollegen angemessen zu würdigen und zugleich die Nachwuchssicherung spürbar zu verbessern. Dieses Ergebnis ist ein Beitrag zur Stabilität des Systems Bahn und zur Zukunftsfähigkeit des Berufsstandes.“

Die zentralen Ergebnisse
Lineare Entgelterhöhungen in zwei Schritten um jeweils 2,5 Prozent zum 1. August 2026 und 1. August 2027

Einmalzahlungen von 700 Euro für Beschäftigte sowie 350 Euro für Auszubildende und Dual Studierende

Entgeltstruktur: Einführung einer neuen Entgeltstufe 8 (nach 35 Jahren Berufserfahrung), Anerkennung der Lebensleistung erfahrener Eisenbahner, Anreiz für längere Berufstätigkeit, positive Wirkung auf die langfristige finanzielle Absicherung im Alter

Strukturelle Anpassungen der Entgelttabellen mit deutlichen Erhöhungen in allen Entgeltgruppen, in zahlreichen Bereichen deutlich zweistellige Prozentzuwächse

Verbesserte Eingruppierungen: Zahlreiche Tätigkeiten werden künftig realitätsnäher und leistungsgerechter eingruppiert

Besonders deutliche Aufwertung für Ausbilder und Prüfer

Spürbare Verbesserungen bei bestehenden Zulagen

Laufzeit: 24 Monate

Teilweise Abbedingung des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) in zwei Stufen (2027 & 2028): Auch GDL-Mitglieder in Minderheitsbetrieben profitieren von den Entgeltnormen. Das ist nach fünf Jahren TEG ein wichtiger Schritt zu mehr tariflicher Klarheit und ein wesentlicher Beitrag zum tariflichen Betriebsfrieden und zur Stärkung der gewerkschaftlichen Autonomie.

Namen und Nachrichten

Der Bundesminister des Innern Alexander Dobrindt kündigt in der Januar/Februar-Ausgabe des **dbb** magazins weitreichende Schritte an, um den Bund als Arbeitgeber zu stärken. Angesichts des verschärften Wettbewerbs um Fachkräfte setze sein Haus auf sichere Perspektiven, flexible Arbeitszeiten und klare Karrierewege. Das schließe eine Aktualisierung von Personal- und Dienstrecht, inklusive Änderungen im Besoldungs- und Beurteilungswesen sowie eine Reform der Bundeslaufbahnverordnung ein, um den Bund „moderner und wettbewerbsfähiger“ zu machen. Parallel dazu sollen Staatsmodernisierung, Bürokratieabbau und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz Verfahren automatisieren und die Verwaltung effizienter organisieren. Zur amtsangemessenen Alimentation betont Dobrindt die verfassungsrechtliche Bedeutung und verweist auf eine gesetzliche Neuregelung auf Basis der Tarifiergebnisse vom April 2025; die jüngste Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts setze zusätzliche Maßstäbe und erfordere neue Berechnungen sowie Anpassungen im Zeitplan. Die 41-Stunden-Woche der Bundesbeamtinnen und -beamten will der Minister derweil nicht antasten: Eine Arbeitszeitverkürzung würde die ohnehin hohe Belastung der Verwaltung weiter verschärfen. Deutlich beschleunigt werden sollen hingegen Beihilfeverfahren – durch konsequente Digitalisierung, Automatisierung von Prüfschritten im Bundesverwaltungsamt sowie rechtliche Vereinfachungen in Beihilfe- und Beamtenrecht. Ziel seien

„stabile und verlässliche Bearbeitungszeiten“.

Das dbb magazin gibt es hier:

<https://www.dbb.de/mediathek/magazine/dbb-magazin/dbb-magazine-2026.html>.

Zwei konstruktive Verhandlungstage zum TV-N Hessen (Nahverkehr) zwischen **dbb** und KAV Hessen sollten es werden am 3. und 4. Februar 2026. Der KAV Hessen legte am Ende des zweiten Tages ein Angebot vor, das diesen Namen nicht verdient. Hinweise auf die angespannte Finanzsituation der kommunalen Verkehrsbetriebe gab es allerdings mehrfach. Das Angebot der Arbeitgeberseite enthielt vereinzelte Verbesserungen und Klarstellungen bei der Eingruppierung sowie ein System zur stufengleichen Höhergruppierung, so wie es auch ansonsten im öffentlichen Dienst üblich ist. Das war es auch schon mit Verbesserungen im Mantel. Im Gegenzug erwartet der KAV Hessen vom dbb Verschlechterungen beim Krankengeldzuschuss. Außerdem ist die Arbeitgeberseite für den Fall einer möglichen künftigen wirtschaftlichen Schieflage der Unternehmen bereit, in Restrukturierungsverhandlungen mit dem dbb einzusteigen. Gemeint ist damit, dass über Absenkungen des Tarifniveaus verhandelt wird. Gepaart war alles mit einer überlangen Laufzeit des Tarifvertrages von vier Jahren. Dieses Angebot hat der dbb abgelehnt. Wer guten kommunalen Nahverkehr erwartet, kann keine Nullrunde in den Manteltarifverhandlungen 2026 anbieten.



Termine:

26./27. März 2026

3. Verhandlungsrunde EKR Hessen

4.-5. Mai 2026

6. Forum Inklusion und Teilhabe

[Weitere Informationen](#)
