



Nr. 10

13. März 2026

Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Verantwortlicher Redakteur
Michael Eufinger

Telefon +49 (30) 4081-5570
Telefax +49 (30) 4081-5599
presse@dbb.de
www.dbb.de

Inhalt

Einkommensrunde Dataport

[Die Beschäftigten schultern die Digitalisierung – Einkommensplus nötig](#)

dbb frauen

[Kreutz zum Ehegattensplitting: „Arbeitsmarkt muss attraktiver sein als Heiratsmarkt“](#)

dbb jugend

[Beamtentum: Fandrejewski fordert mehr Flexibilität](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Bayern

[Besoldung: Söder verweigert Dialog](#)

Schleswig-Holstein

[Anhörung zu Langzeitkonten im Landeshaus](#)

dbb Bildungsgewerkschaften

[Trendmonitor Spezial der Telekom Stiftung zu KI-Regelungswerken](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb



Einkommensrunde Dataport

Die Beschäftigten schultern die Digitalisierung – Einkommensplus nötig

Nach zwei Verhandlungsrunden ohne tragfähiges Angebot der Dataport AöR ist die Enttäuschung groß. In Kiel tragen die Beschäftigten ihren Frust auf die Straße.

„Es sollte eigentlich selbstverständlich sein, dass bei steigender Aufgabenlast auch das Einkommen mitziehen muss“, betonte Andreas Hemsing, Zweiter Vorsitzender des dbb und Fachvorstand Tarifpolitik, auf der Kundgebung in Kiel am 12. März 2026. „Wer die Verwaltung im Norden digitalisieren will, kommt nicht an den Beschäftigten der Dataport vorbei. Die Digitalisierung ist absolut notwendig, bedeutet aber Aufwand. Und am Ende des Tages sind es die Beschäftigten, die das schultern müssen.“

Leider seien die Angebote, die die Dataport bisher vorgelegt hat, allenfalls eine Verschlimmbesserung der bestehenden Konditionen. „Das ist viel zu weit von unseren Forderungen entfernt“, machte Hemsing deutlich. „Wir erwarten Wertschätzung und ein konkurrenzfähiges Angebot. Deshalb demonstrieren wir heute, um zu zeigen, dass wir die Enttäuschung der letzten Verhandlungsrunde nicht einfach hinnehmen.“ In Kiel protestierten rund 1.000 Beschäftigte, gleichzeitig wurden alle Geschäftsstellen der Dataport bestreikt.

Das sind die Kernforderungen des dbb: Entgelterhöhung um 7,5 Prozent, mindestens 400

Euro; 2 zusätzliche Urlaubstage für alle Beschäftigten; Anhebung der Ausgleichszahlungen für Sonderformen der Arbeit; Laufzeit 12 Monate.

Hemsing wies auch auf die Herausforderungen durch den demografischen Wandel hin: „Die Digitalisierung der Verwaltung ist ein langfristiges Projekt und wir brauchen jeden klugen Kopf. Die Dataport muss finanzielle Anreize für Auszubildende setzen, um mehr Nachwuchs zu gewinnen.“ Der dbb fordert deshalb, auch die Auszubildenden-Entgelte um 200 Euro zu erhöhen.

Hintergrund: Für die Tarifbeschäftigten bei der Dataport gilt seit 2008 ein Haustarifvertrag mit den allgemeinen Arbeitsbedingungen und einer eigenständigen Entgelttabelle. Die Eingruppierungsregelungen sind 2013 neu geschaffen worden. Der TV Dataport hat eine vom allgemeinen Ländertarif losgelöste Entgeltordnung. Seit 2013 gilt zudem ein eigenständiges Tarifrecht für Nachwuchskräfte, Auszubildende und Dualstudierende bei Dataport. Die dritte Verhandlungsrunde findet am 18. März 2026 in Hamburg statt.

frauen

Kreutz zum Ehegattensplitting: „Arbeitsmarkt muss attraktiver sein als Heiratsmarkt“

In der CDU werden Stimmen lauter, die eine Reform des Ehegattensplittings fordern. Die dbb frauen begrüßen diese Entwicklung und haben konkrete Vorstellungen zu den Änderungen.

Für Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und stv. dbb-Bundesvorsitzende, ist es ein wichtiges Signal, dass nun auch aus der CDU neue Impulse zur Zukunft des Ehegattensplittings kommen: „Die Mittelstands- und Wirtschaftsunion hat mit ihrer Aussage zur ‚Lifestyle-Teilzeit‘ das Thema ins Spotlight gerückt, jetzt muss sie handeln. Statt nur über ‚Lifestyle‘ zu reden, muss sie endlich strukturelle Veränderungen anpacken. Der Arbeitsmarkt muss attraktiver sein als der Heiratsmarkt.“

Bundesfamilienministerin Karin Prien bringe eine Diskussion innerhalb ihrer Partei in Bewegung, die längst überfällig sei. „Diese Dynamik sollte jetzt überparteilich genutzt werden, um die Familienbesteuerung so weiterzuentwickeln, dass geschlechtergerechte Steuermodelle und die Lebensrealität moderner Familien besser berücksichtigt werden“, forderte Kreutz am 10. März 2026. Die von Prien vorgeschlagene Abschaffung der Steuerklassen 3 und 5 könne allerdings nur ein erster Schritt sein.



Denn im europäischen Vergleich stehe Deutschland mit seinem Ehegattensplitting inzwischen ziemlich allein da. „In den meisten europäischen Staaten werden Partnerinnen und Partner individuell besteuert oder es gibt nur begrenzte steuerliche Vergünstigungen für Ehepaare“, erklärte Kreutz. „Selbst die Schweiz hat sich kürzlich in einem Volksentscheid auf den Weg gemacht, die steuerliche Benachteiligung von Zweitverdienenden abzuschaffen. Das zeigt, dass sich die Steuerpolitik in Europa zunehmend an der Erwerbstätigkeit beider Partner orientiert. Es ist schwer vermittelbar, dass Deutschland hier weiterhin hinterherläuft.“

Das derzeitige Ehegattensplitting setze ökonomische Anreize, die insbesondere Zweitverdienende von einer Ausweitung ihrer Erwerbstätigkeit abhalten. Davon seien in der Praxis häufig Frauen betroffen, kritisierte die dbb frauen-Chefin. „Aus unserer Sicht muss eine Reform der Familienbesteuerung vor allem die Benachteiligung von Müttern beseitigen. Darüber hinaus muss sie die Situation von Kindern verbessern“, erklärte sie. „Entscheidend ist, dass staatliche Leistungen Kinder unabhängig

vom Einkommen der Eltern gleichermaßen absichern. Gleichzeitig gilt: Paare, die ihre Lebensplanung auf Grundlage der bisherigen Regeln getroffen haben, dürfen nicht nachträglich benachteiligt werden. Deshalb braucht jede Reform einen klaren Vertrauensschutz für bestehende Ehen.“

Kreutz weiter: „Wenn die CDU jetzt eine ehrliche Debatte über die Weiterentwicklung der Familienbesteuerung führt, ist das eine Chance. Entscheidend wird sein, eine Lösung zu finden, die Gleichstellung stärkt und Familien insgesamt besserstellt, und zwar unabhängig davon, ob Eltern verheiratet sind oder nicht.“

Denn seitdem das Splitting 1958 eingeführt wurde, habe sich die gesellschaftliche Realität verändert, so Kreutz: „Viele Familien leben heute andere Erwerbsmodelle als noch vor Jahrzehnten. Es ist deshalb zu begrüßen, dass auch innerhalb der CDU darüber nachgedacht wird, wie die Familienbesteuerung an diese Realität angepasst werden kann.“

dbb jugend

Beamtentum: Fandrejewski fordert mehr Flexibilität

Im Gespräch mit dem CSU-Politiker Hansjörg Durz schilderte der Chef der dbb jugend Aspekte, die wichtig sind, um das Berufsbeamtentum zu modernisieren.

Aktuell gehen mit dem Beamtenstatus strenge Laufbahngrenzen einher. Wer Karriere machen möchte, muss formale Voraussetzungen erfüllen, zum Beispiel gelten bestimmte Wartezeiten. „Dabei gibt es viele junge Menschen, die gerne Verantwortung übernehmen möchten“, sagte Matthäus Fandrejewski, Vorsitzender der dbb jugend, am 5. März 2026 in Berlin. „Wir können es uns nicht leisten, dass sie sich gegen den öffentlichen Dienst entscheiden, weil in der freien Wirtschaft bessere Entwicklungsperspektiven warten.“

Aus Sicht der dbb jugend kommt es im öffentlichen Dienst allzu oft zu einem Führungsparadox: Beschäftigte müssen Führungstätigkeiten

übernehmen, weil ihre Besoldungsgruppe es vorsieht, obwohl sie es möglicherweise gar nicht anstreben. „Exzellenten Fachkräften, die sich jedoch nicht als Führungspersönlichkeiten eignen, wird die Führungsposition aufgezwungen“, beklagte der Vorsitzende der dbb jugend. „Hier brauchen wir zwingend mehr Flexibilität.“

Nicht zuletzt verwies Fandrejewski darauf, dass vor allem die Bezahlung, flexible Arbeitszeitgestaltung und die Qualität der technischen Ausstattung für junge Menschen von großer Bedeutung sind. Diese Erkenntnisse stammen aus einer Studie, welche die dbb jugend in Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam durchgeführt hat.



Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Bayern

Besoldung: Söder verweigert Dialog

„Demokratie lebt von Austausch. Die Staatsregierung verzichtet offenbar auf eine Fortsetzung des bewährten Dialogs, der den öffentlichen Dienst in Bayern so leistungsstark gemacht hat“, so Rainer Nachtigall, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes (BBB), zu den Vorgängen rund um die aktuelle Einkommensrunde.

Beamtinnen und Beamte sollen sechs Monate auf ihre Gehaltsanpassungen warten, während Angestellte im öffentlichen Dienst diese nach der Einigung im Tarifbereich am 1. April erhalten. Nachdem Ministerpräsident Markus Söder diese Sparmaßnahme im Herbst ohne jegliche Grundlage verkündet hatte, wird diese nun ohne weiteres Hinterfragen umgesetzt. „Argumente spielen keine Rolle mehr“, kritisierte der BBB am 11. März 2026.

„Das Vertrauen der Beschäftigten ist bereits beschädigt“, sagt der BBB-Chef. Der Koalitionsvertrag hatte sich noch zu einer zeitgleichen Anpassung in beiden Bereichen bekannt. Davon wolle man jetzt offenbar nichts mehr wissen.

In anderer Sache haben im Dezember allein im staatlichen Bereich 65.000 Beschäftigte Widerspruch gegen die Höhe ihrer Besoldung eingelegt, nachdem das Bundesverfassungsgericht

neue Maßstäbe für deren Verfassungsmäßigkeit aufgestellt hat.

„Das Finanzministerium beschränkt sich auf die Beteuerung, es sei alles in Ordnung, ohne dass bereits alle Parameter geklärt wären“, erläutert Nachtigall. „Statt Musterprozessen zur abschließenden Klärung zuzulassen, treibt es alle, die sicherstellen wollen, dass ihnen keine Nachteile entstehen, in die Klage.“

Und nicht zuletzt wurde die familienpolitische Teilzeit und Beurlaubung in Bayern – als einzigem Bundesland – gerade deutlich eingeschränkt – mit einem Antrag, der in einer Nacht-und-Nebel-Aktion in den Landtag eingebracht wurde. „Wir fragen uns schon, ob bayrische Kinder reifer sind als die in anderen Bundesländern“, so Nachtigall. „Insgesamt zeichnet sich aber ein Bild von durchgehend mangelnder Dialogbereitschaft. Das ist kein Umgang mit Beschäftigten, mit denen man den Staat auf sichere und stabile Füße stellen will.“

Schleswig-Holstein

Anhörung zu Langzeitkonten im Landeshaus

Der Finanzausschuss im Landtag hat am 12. März eine Anhörung zur Einführung von Langzeitkonten durchgeführt. Der dbb sh sieht darin eine Möglichkeit zur Attraktivitätssteigerung und hat sich gemeinsam mit mehreren dbb-Fachgewerkschaften für dieses Instrument ausgesprochen.

Der dbb und seine Fachgewerkschaften sehen in den Langzeitkonten eine echte Chance für mehr Flexibilität und Arbeitszeitsouveränität zugunsten der Beschäftigten. Die Option, zum Beispiel zusätzlich geleistete Stunden vor einem Verfall zu bewahren und zu einem späteren Zeitpunkt je nach individuellem Bedarf für Auszeiten oder Arbeitszeitreduzierungen zu nutzen, ist für viele Beschäftigte interessant. Während es in den einschlägigen Tarifverträgen (TVöD und TV-L) bereits Rechtsgrundlagen gibt, sollte im Beamtenbereich nachgelegt werden. In diesem Zusammenhang kann er-

gänzend sogar die 41-Stunden-Woche erträglich gemacht werden: wenn nämlich wie in Hessen wöchentlich eine Stunde auf dem Langzeitkonto gebucht und für eine entsprechende Freistellung vor der Pensionierung genutzt wird.

Dafür hat nicht nur der dbb (vertreten durch Landesbundvorsitzenden Kai Tellkamp) plädiert, sondern auch die ebenfalls vom Finanzausschuss eingeladenen dbb Mitgliedsorganisationen DStG (Michael Jasper), kombi (Jens Paustian), VLBS (Jan Oliver Schmidt), BSBD (Henry Malonn) und VhV (Meike Brandt). Der



DGB und seine Mitgliedsorganisationen stehen Langzeitkonten demgegenüber eher kritisch

gegenüber, um hohe Arbeitszeitbelastungen zu verhindern.

dbb Bildungsgewerkschaften

Trendmonitor Spezial der Telekom Stiftung zu KI-Regelungswerken

Für den Verband Bildung und Erziehung (VBE) sowie den Deutschen Philologenverband (DPHV) ergeben sich aus den Ergebnissen des „Trendmonitors KI“ klare politische Handlungsaufträge.

„Der Trendmonitor Spezial zeigt eindrucksvoll, wie die Lehrkräfte mit 56 verschiedenen Regelwerken, davon allein 16 verschiedene Vorgaben aus den Ländern, durch den Dschungel an Möglichkeiten, den KI bietet navigieren sollen. Wer möchte, dass Lehrkräfte rechtssicher KI nutzen können, muss aber klare, nachvollziehbare und am besten einheitliche Regelungen aufstellen, die einfach anzuwenden sind. Das muss in Fortbildungen vermittelt und auch on demand zum Nachschauen und Selbstaneignen bereitstehen. Und zwar gestern“, fordert Tomi Neckov, Bundesvorsitzender des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE), am 13. März 2026 angesichts der Ergebnisse des Trendmonitor Spezial „Regelwerke zu KI an Schulen“ der Deutschen Telekom Stiftung.

Die repräsentative forsa-Umfrage, welche Teil der Veröffentlichung ist, zeigt: Nur ein Drittel der Lehrkräfte fühlt sich gut informiert, wie sie KI-Anwendungen in der Schule nutzen können. Dies hängt auch damit zusammen, dass die meisten Regelwerke nicht bekannt sind. Fast alle Lehrkräfte geben an, dass sie sich verständliche Regelwerke wünschen und eine Übersicht benötigen, welche es gibt. Aber: Jene, die sich damit beschäftigt haben, geben nur zu einem Drittel an, mit den Regelwerken zufrieden zu sein. VBE-Chef Neckov kommentiert: „Zu viele Regelwerke, zu wenig Zeit, Informationen, die nicht zum Praxisalltag passen – was den Lehrkräften zugemutet wird, hindert sie eher im Arbeiten und verhindert damit den effektiven Einsatz von KI für zum Beispiel die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie die bessere individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern. Es muss Anspruch der Kultusministerien, aber auch Datenschutzbeauftragten sein, Regelungen zu harmonisieren, um das Agieren mit KI zu unterstützen – auch bundeslandübergreifend.“

Für den Deutschen Philologenverband (DPHV) zeigt der „Trendmonitor KI“ der Deutschen Telekom Stiftung ein ebenso ernüchterndes wie aufschlussreiches Bild einer Lücke zwischen

technologischer Realität und schulischer Infrastruktur: Obwohl sich das Angebot KI-gestützter Bildungstechnologien seit 2021 in Deutschland verdreifacht hat, ist die systematische Nutzung im Schulunterricht nach wie vor gering („Digital Skills Gap“). Der Deutsche Philologenverband (DPHV) sieht sich durch diese Befunde in seinen zentralen Forderungen bestätigt – nach Rechtssicherheit für Lehrkräfte im Einsatz mit KI, nach geeigneten und fachlich fundierten Fortbildungsangeboten für Lehrpersonal sowie nach Schutz fachlicher und pädagogischer Standards gegenüber unkritischer Technologieadaption. Es besteht dringender Handlungsbedarf für die Bildungsministerinnen und -minister der Länder und für die Schulbehörden!

Dabei sind Chancen und Grenzen beim Einsatz von KI in pädagogischen Prozessen sorgfältig zu reflektieren. Zum Potenzial von KI gehört sicherlich, was der Trendmonitor belegt: Künstliche Intelligenz kann Lehrkräfte bei bestimmten Aufgaben entlasten – von der Unterrichtsvorbereitung über die Erstellung adaptiver Lernmaterialien bis hin zu Korrekturvorschlägen bei standardisierten Tests. DPHV-Bundesvorsitzende Prof. Dr. Susanne Lin-Klitzing mahnt gleichwohl an: „Mögliche gewonnene Zeit muss andererseits auch wiederum gezielt in die gemeinsame Reflexion mit den Schülerinnen und Schülern über die von KI erbrachten Ergebnisse investiert werden. Fachliche Expertise der Lehrkräfte, Beziehungsarbeit zwischen Lehrenden und Lernenden als pädagogische Kernarbeit, didaktische Kompetenz und persönliches Urteilsvermögen bleiben jedoch Fähigkeiten und Aufgabe der Lehrkräfte, die keine KI ersetzen kann und die insbesondere im gymnasialen Bildungsauftrag unverzichtbar bleiben. Unabhängig von technischen Instrumenten ist die Entwicklung von Bildung für die Schülerinnen und Schüler stets innerhalb der professionellen Lehrkräfte-Lernenden-Beziehung zu sehen – das bleibt der Kern.“ Lehrkräfte müssen in der Lage sein, KI-gestützte Werkzeuge sinnvoll zu integrieren und deren Ergebnisse und Auswirkungen kritisch



zu hinterfragen – gemeinsam mit ihren Schülerinnen und Schülern. So kann KI etwa durch Übersetzungsprogramme oder Schreibassistenten im Deutschunterricht Sprachkompetenzen fördern, in Gesellschaftswissenschaften die Analyse großer Datenmengen, z. B. historischer Quellen, ermöglichen und in künstlerisch-kreativen Fächern zur produktiven wie reflexiven Auseinandersetzung mit Fragen nach Originalität, Kreativität und Urheberschaft einladen.

Doch diese Potenziale werden bislang kaum systematisch gehoben: Viele Lehrkräfte und

Schulleitungen befinden sich in einer rechtlichen Grauzone. Der Trendmonitor stellt fest, dass ein ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis und eine hohe Regelkonformität den Einsatz von KI-Tools hemmen. Dienstherren benennen hiernach bislang zumeist nur, was nicht erlaubt ist, nicht aber, was rechtssicher genutzt werden kann. Diesen Zustand hält der DPhV für nicht hinnehmbar. Die Kultusministerien der Länder sind gefordert, praxistaugliche Handlungsleitfäden und verbindliche Rahmenbedingungen für die konkrete Unterstützung des Unterrichts und des Schullebens zu schaffen, damit Verantwortung nicht auf dem Rücken einzelner Lehrkräfte lastet.

Namen und Nachrichten

Käme die Binnenschifffahrt zum Erliegen, wären bald die Regale im Supermarkt leer. Die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung sichert diesen zentralen Teil der Infrastruktur. Die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung war trotzdem nicht Berufsziel für die 62-jährige Diplom-Verwaltungswirtin Heike Stahl, berichtet sie in der neuen Folge vom **dbb**-Podcast „Dienst-Tag“: „Ich bin zwar in unmittelbarer Nähe zum Nord-Ostsee-Kanal aufgewachsen, bin zig Mal mit der Fähre über den Kanal oder an den Schleusen vorbei. Ich kannte die Behörde dahinter aber gar nicht.“ Erst mit dem Wechsel von der Bundeswehrverwaltung bekam die Diplom-Verwaltungswirtin einen Eindruck von

der Größe und Bedeutung der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung. Inzwischen leitet sie die Abteilung Administration und managt Personal, Haushalt, Orga und IT beim Wasser- und Schifffahrtsamt Elbe-Nordsee. In Deutschland gibt es über 7000 Kilometer schiffbare Kanäle und die 17 Wasser- und Schifffahrtsämter sind als Teil der Bundesverwaltung für deren Unterhalt zuständig, von der Wartung und Sanierung, bis zur Betonung, Tiefenmessung oder Verkehrsüberwachung. Den dbb-Podcast mit der ganzen Geschichte gibt es hier:

<https://tr.ee/sFJ1rt3xoj>.

Termine:

4.- 5. Mai 2026

6. Forum Inklusion und Teilhabe

Weitere Informationen unter www.dbb.de