

Staat. Machen wir!

Geschäftsbericht
2017–2022



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Vorwort	3
„Die Welt verändert sich immer schneller, und wir wollen diesen Wandel gestalten“	4
dbb Schwerpunkte 2017–2022	8
Facharbeit im Fokus	52
Dienst- und Laufbahnrecht	54
Besoldung, Versorgung, Beihilfe	64
Soziales, Arbeit und Wirtschaft	74
Tarifpolitische Entwicklungen	84
Berufe im Fokus	122
dbb in Europa	130
dbb Organisationen	138
Frauen im dbb	140
Jugend im dbb	144
Seniorinnen und Senioren im dbb	147
100 Jahre dbb	150
dbb Rechtsschutz	158
dbb Kommunikation	164
dbb Service	170
dbb akademie	172
dbb verlag	174
dbb vorsorgewerk	176
Ehrendes Gedenken	178

Vorwort

Mit dem vorliegenden Geschäftsbericht informiert die dbb Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion über die seit dem Gewerkschaftstag 2017 geleistete Arbeit. Gegenstand sind sowohl die allgemeinen politischen als auch die spezifisch beamten- und tarifpolitischen Entwicklungen und Aktivitäten.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben die gewerkschaftspolitische Arbeit entscheidend geprägt und unsere Arbeit verändert. Einige Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht, so unter anderem zum beamtenrechtlichen Streikverbot, haben unsere Auffassung bestätigt und den öffentlichen Dienst und insbesondere das Berufsbeamtentum gestärkt.

Die dbb Bundesleitung dankt allen Mitgliedern des Bundesvorstandes, des Bundeshauptvorstandes sowie der Bundestarifkommission für ihre tatkräftige Unterstützung in einer Zeit, in der wir uns alle neuen Herausforderungen schnell stellen mussten. Unser Dank gilt ebenso allen Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden für die gemeinsame Arbeit und solidarische Unterstützung.

An dieser Stelle danken wir auch allen Mitarbeitenden der dbb Bundesgeschäftsstelle und allen Einrichtungen des dbb. Ohne deren sachverständige und engagierte Arbeit wäre ein erfolgreiches gewerkschaftspolitisches Engagement des dbb nicht möglich.

Berlin, Juni 2022



Ulrich Silberbach



Friedhelm Schäfer



Volker Geyer



Jürgen Böhm



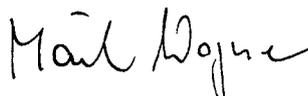
Thomas Eigenthaler



Astrid Hollmann



Kirsten Lühmann



Maik Wagner



Claus Weselsky

„Die Welt verändert sich immer schneller, und wir wollen diesen Wandel gestalten“

Die hauptamtliche dbb Spitze – der Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach, der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer sowie der Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer – blickt im Gespräch zurück auf die vergangenen fünf Jahre und skizziert die Zukunftsaussichten für den öffentlichen Dienst und den dbb.



Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender

Ulrich Silberbach, nach Ihrer Wahl auf dem dbb Gewerkschaftstag im November 2017 haben Sie der Politik ins Stammbuch geschrieben, ein „Weiter so!“ dürfe es im öffentlichen Dienst nicht geben. Haben Sie damals auch nur ansatzweise geahnt, wie grundlegend und teilweise dramatisch sich die Welt in der Folge ändern würde?

Ulrich Silberbach: Nein, natürlich nicht. Wer könnte das schon von sich behaupten? Wenn wir ehrlich sind, waren wir in Deutschland zu der Zeit vor allem mit uns selbst beschäftigt. Auf Bundesebene war die Regierungsbildung in vollem Gange. Thematisch waren die Aufnahme geflüchteter Menschen in den Vorjahren und die Folgen daraus immer noch sehr präsent. Teilweise sind sie ja heute noch spürbar. Aber gefühlt geriet dann bald die ganze Welt in Unordnung, unsere Probleme wurden globaler. In den USA hat Donald Trump jeden Tag mit einer Konvention gebrochen und die internationale Politik auf den Kopf gestellt, Greta Thunberg hat mit ihrem Schulstreik für den Klimaschutz den Grundstein für die weltweite Bewegung Fridays for Future gelegt. Man könnte sicher noch viel ergänzen, aber das ist ja hier keine Geschichtsstunde. Der Ausbruch der

Corona-Pandemie muss aber ebenso genannt werden wie der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, weil diese beiden Themen sowohl gesellschaftlich als auch wirtschaftlich und politisch noch so bestimmend sind.

Ich bin aber fest davon überzeugt, dass meine Forderung von 2017 durch diese Entwicklungen bestätigt wurde. Denn der öffentliche Dienst war und ist ja immer mittendrin. Und so, wie es jetzt läuft, geht es einfach nicht. Beispiel Corona-Pandemie: Die immer noch in weiten Teilen mangelhafte Digitalisierung – für mich tatsächlich das prägendste Thema meiner Amtszeit – wurde uns nicht nur in den Gesundheitsämtern und Schulen schonungslos vor Augen geführt. Beispiel Klimaschutz: Der Ausbau der erneuerbaren Energien wird nicht schnell genug vorangehen, wenn den zuständigen Behörden nicht mehr Personal für Prüfung und Genehmigung zugestanden wird. Beispiel Bildung und Erziehung: Der demografische Wandel ist seit Jahren absehbar, aber wie die altersbedingt ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen ersetzt werden sollen, weiß niemand. Doch der Bund beschließt munter neue Aufgaben – wie den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung –, während wir mit den Kommunen über jeden Cent für Soziale Arbeit und frühkindliche Bildung streiten müssen.

Diese Liste lässt sich problemlos fortführen. Wir gehen weiterhin von weit über 350.000 zusätzlich benötigten Leuten für den gesamten öffentlichen Dienst aus. Gleichzeitig müssen 1,3 Millionen ersetzt werden, die absehbar die Altersgrenze erreichen. Eine Herkulesaufgabe. Von der Digitalisierung – und ich rede hier von Aufgabenkritik und Prozessoptimierung, nicht von neuen Laptops – ganz zu schweigen.

Diese Probleme sind aber – mit Verlaub – nicht neu. Gab es denn hier in den vergangenen Jahren keine Veränderungen? Und welche Konsequenzen haben Sie aus dieser Analyse für den dbb gezogen?

Ulrich Silberbach: Doch, es gab Veränderungen. Und ich bin überzeugt, dass wir durch unsere hartnäckige Arbeit auch viele Dinge verbessert haben. Die Zahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist zuletzt wieder über die Marke von fünf Millionen geklettert, so viele hatten wir in Deutschland zuletzt Ende der 90er-Jahre. Diese Trendwende – das dürfen wir ganz selbstbewusst sagen – hätte es ohne den dbb nicht gegeben. Auch bei der Bezahlung und den anderen Arbeitsbedingungen konnten wir gemessen an den schwierigen Rahmenbedingungen einige ordentliche Ergebnisse erzielen. Ein konkretes und herausstechendes Beispiel ist hier sicherlich der mit dem Bund vereinbarte Tarifvertrag Digitalisierung, der die Arbeitsplätze der Beschäftigten sichert, ihnen einen Anspruch auf Qualifizierung verschafft und verbindliche Vorgaben für Betriebsvereinbarungen zur mobilen Arbeit, also umgangssprachlich zum Homeoffice, enthält.

Voraussetzung dafür war und ist, dass wir als dbb immer reaktionsschneller und schlagkräftiger werden. Wir wollen und müssen sein, wie wir es in unserem vielbeachteten Aufbruch-Konzept für den öffentlichen Dienst gefordert haben: Agil. Vielfältig. Digital. Dafür haben wir intern einiges vom Kopf auf die Füße gestellt: Der Austausch mit den Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden wurde weiter intensiviert, neue Formen des nunmehr auch digitalen Austauschs etabliert und vor allem die Kampagnenfähigkeit gestärkt. Das Organigramm in der Bundesgeschäftsstelle wurde

verschlankt und die Arbeit projektbezogener und zielorientierter organisiert. Auch im Bereich der leistungsgerechten Bezahlung und der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf gehen wir neue Wege, denn auch der dbb muss sich natürlich dem immer intensiveren Wettbewerb um die besten Köpfe stellen.

Stichwort „Landesbünde“: Friedhelm Schäfer, im Beamtenbereich gibt es seit den Föderalismusreformen insbesondere hinsichtlich der Besoldung einen wahren Flickenteppich mit 17 unterschiedlichen Rechtskreisen, nämlich 16 Bundesländer und den Bund. Was kann der Fachvorstand Beamtenpolitik beim dbb unter diesen Umständen überhaupt leisten?



Friedhelm Schäfer, Zweiter dbb Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik

Friedhelm Schäfer: Besoldung, Versorgung und Dienstrecht für die weit überwiegende Mehrheit der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen, nämlich die in den Ländern und Kommunen, wird von unseren Landesbünden verantwortet. Und das ist auch gut so. Auch wenn wir als dbb schon im Sinne der im Grundgesetz festgeschriebenen Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse für einen Gleichklang in der entsprechenden Rechtsetzung eintreten, kann die konkrete Umsetzung nur vor Ort erfolgen. Gerade weil es hier nicht um zentrale Tarifverhandlungen geht, sondern diese Dinge am Ende von den jeweiligen Parlamenten beschlossen werden, ist beispielsweise ein enger Kontakt zu den Abgeordneten und Landesregierungen notwendig. Von Berlin aus ist das nicht zu leisten. Und unsere Landesbünde machen da einen hervorragenden, wenn auch unglaublich harten Job. Bei Besoldung und Versorgung anzusetzen ist ja leider immer noch ein weit verbreitetes Mittel der Politik, wenn es um Einsparungen geht. Daher sehe ich meine Rolle ganz wesentlich auch als die eines Dienstleisters und Verbindungsmanns für die Kolleginnen und Kollegen in den Ländern. So unterschiedlich die Voraussetzungen etwa in Baden-Württemberg und Bremen auch sein mögen, gibt es doch genug Herausforderungen, bei denen wir von ähnlichen Erfahrungen profitieren können und die wir letztlich auch nur gemeinsam meistern werden.

Konkret: Die Vorstöße einiger Länder in den vergangenen Jahren zur sogenannten pauschalen Beihilfe sind – unter dem Deckmantel der Wahlfreiheit zwischen gesetzlicher Krankenversicherung einerseits und der klassischen Beihilfe in Kombination mit einer privaten Krankenversicherung andererseits – am Ende ein klarer

Angriff auf die Grundlagen des Berufsbeamtentums, wenn auch durch die Hintertür. Gerade bei solchen elementaren Themen kümmere ich mich nicht nur um unsere Positionierung in der Bundespolitik, sondern fördere den Austausch in der dbb Familie und stehe mit Rat und Tat zur Seite. Das gilt natürlich gerade im Bereich der Besoldung, wo wir in den vergangenen Jahren erlebt haben, wie sich das Bundesverfassungsgericht angesichts der mangelhaften Fürsorge der Dienstgebenden genötigt sah, bei der Alimentation klare Haltelinien nach unten festzuschreiben. Auch wenn die betroffenen Länder damit sehr unterschiedlich umgehen, ist auch hier ein koordiniertes Vorgehen von enormer Bedeutung.

Das hat zuletzt auch insgesamt sehr gut funktioniert, bin ich überzeugt. Trotzdem haben wir unser Potenzial hier immer noch nicht ganz ausgeschöpft. Daran müssen wir intern weiter genauso hart arbeiten wie an unseren Sachthemen wie etwa der Absenkung der Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten beim Bund. Aber Beharrlichkeit war und ist ja zum Glück ein Markenzeichen des dbb.

Beharrlichkeit und Geduld brauchte der dbb in den letzten Jahren auch, wenn es darum ging, den Flächentarif für den öffentlichen Dienst nicht weiter ausfransen zu lassen und ihn gleichzeitig auch neuen Anforderungen anzupassen. Wie fällt hier die Bilanz aus, Volker Geyer?



Volker Geyer, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik

Volker Geyer: Die eine Bilanz kann es nicht geben. Denn während der Tarifgemeinschaft deutscher Länder schon seit einiger Zeit jeglicher Wille zur Gestaltung fehlt, konnten wir mit Bund und Kommunen, aber auch mit der Autobahn GmbH, Tarifrecht in schwieriger Zeit gestalten und verbessern. Zum Beispiel ist uns mit dem Autobahn TV ein vorbildliches Tarifwerk gelungen. Bei den Kommunen fallen mir die neuen Regelungen für den SuE-Bereich ein. Dort haben wir auch gezeigt, dass wir Krise können. Der sogenannte TV Covid sicherte die Einkommen der Beschäftigten und hat zugleich die tarifautonome Handlungsfähigkeit der Tarifpartner bestätigt. Von daher kann die Bilanz nicht einheitlich ausfallen. Und von daher gibt es auch nicht die eine große Aufgabe für die nächsten Jahre. Wir stehen vor vielen Aufgaben und zu deren Lösung brauchen wir dreierlei: 1. In Verhandlungen, wie

den hier aufgezählten müssen wir pragmatisch und zielorientiert vorgehen. 2. Unsere tarifpolitischen Grundsätze dürfen wir dabei jedoch nicht über Bord werfen. Der Flächentarif ist auch in Zukunft Basis unseres Tuns. 3. Wir müssen weiter an unserer Aktionsfähigkeit arbeiten. Derzeit bereiten wir das Megatarifjahr 2023 mit Einkommensrunden im TV-L- und im TVöD-Bereich vor. Ich freue mich, feststellen zu dürfen, dass die Fachgewerkschaften und Landesbünde hier voll mitziehen.

Die Auseinandersetzung mit der Politik in Bund, Ländern und Kommunen scheint schwieriger zu werden. Die Sonntagsreden der Verantwortlichen über die Bedeutung des öffentlichen Dienstes hatten jedenfalls an den meisten Tariftischen zuletzt keine großen Auswirkungen. Oder täuscht das?

Volker Geyer: Ja, da gibt es einen Unterschied zwischen öffentlichen Äußerungen und den tatsächlichen Handlungen bei den öffentlichen Arbeitgebenden. Das war in gewissem Maße schon immer so. Aber die Verteilungskämpfe sind zuletzt im ganzen Land härter geworden, weil es gerade angesichts der eingangs vom Bundesvorsitzenden genannten Sonderlasten etwa in Folge der Corona-Pandemie und des Angriffskriegs auf die Ukraine insgesamt weniger zu verteilen gibt – und das spürten wir natürlich auch im öffentlichen Dienst.

Wir wissen selbstverständlich um die wirtschaftlichen und finanziellen Rahmendaten und die sich daraus ergebenden Zwänge, denen Politik unterliegt. Deshalb streben wir einen fairen Interessensausgleich an. In einer sich immer stärker polarisierenden Welt ist das längst keine Selbstverständlichkeit mehr. So haben wir beispielsweise als Reaktion auf die Lockdowns während der Pandemie einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit bei den Kommunen mitgetragen – ein Novum im öffentlichen Dienst. Aber dieser Weg endet dort, wo der öffentliche Dienst geschwächt und die Arbeitsbedingungen sowie die Bezahlung der Beschäftigten angegriffen werden. Als die Tarifgemeinschaft deutscher Länder in der Einkommensrunde 2021 eine Gegenforderung erhoben hat – auch das übrigens erstmalig – und über die Neuregelung des sogenannten Arbeitsvorgangs die Eingruppierung attackiert hat, war so ein Punkt erreicht. Und dann haben wir eben gezeigt, dass wir nicht nur Konsens, sondern auch Kampf können.

Trotz dieser Entwicklung und der zunehmenden Kleinteiligkeit beziehungsweise Komplexität der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst haben wir aber auch gezeigt, dass es anders geht, wenn Arbeitgebende und Gewerkschaften konstruktiv zusammenarbeiten. So haben wir mit Hessen, dem einzigen Bundesland, das nicht Mitglied der TdL ist, im letzten Jahr den Landesdienst zu einem deutlich moderneren Arbeitgeber gemacht. Ein verbindlicher Anspruch der Beschäftigten auf Qualifizierung, der Ausbau der Möglichkeiten für Mobiles Arbeiten sowie erste Optionen zur Umwandlung von Entgelt in Freizeit waren dabei nur einige Punkte. Auch beim Aufbau der Autobahn GmbH des Bundes haben wir mit den dort engagierten Fachgewerkschaften wohnsinnig viel erreicht – was die Beschäftigten mit einem Sieg für uns bei den Betriebsratswahlen honoriert haben. Das sind meines Erachtens auch gute Beispiele dafür, wie erfolgreich die von Ulrich Silberbach und Friedhelm Schäfer angesprochene intensiviertere Kooperation zwischen Dachverband, Landesbünden und Fachgewerkschaften ist.

Die Polarisierung in vielen Bereichen der Gesellschaft stellt den dbb auch in anderen Bereichen vor große Herausforderungen: Angriffe auf Beschäftigte durch Bürgerinnen und Bürger, sowohl verbal als auch körperlich, sind leider längst keine Seltenheit mehr und betreffen immer mehr Arbeitsbereiche. Wo stehen wir bei diesem Thema aktuell?

Friedhelm Schäfer: Diese Übergriffe gibt es nach wie vor. Und da jeder Einzelne einer zu viel ist, tue ich mich schwer damit, hier von Erfolgen zu sprechen. Immerhin: Wir stellen fest, dass Politik und insbesondere Führungskräfte im öffentlichen Dienst für das Thema sensibilisiert sind. Alleine dafür hat es sich gelohnt, dass der dbb hier seit Jahren immer wieder den Finger in die Wunde gelegt hat. Die Zeit des Totschweigens und Tabuisierens geht damit nun hoffentlich endgültig einem Ende entgegen.

Die umfangreiche und in dieser Form einmalige Untersuchung, die von Gewerkschaften und dem Bundesinnenministerium beim Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer in Auftrag gegeben wurde, ist auf jeden Fall ein Meilenstein auf dem Weg zum Schutz der Beschäftigten. Dass mindestens 25 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bereits Gewalt am Arbeitsplatz erlebt hat – und vieles auf eine deutlich höhere Dunkelziffer hindeutet – lässt sich nun nicht mehr wegdiskutieren. Die Daten bestätigen unsere langjährigen Forderungen nach einer systematischen Erfassung der Übergriffe. Neben dem breiten Konsens, dass eine Attacke auf Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staates ein Angriff auf unsere demokratischen Institutionen und Werte und damit auf uns alle ist, brauchen wir bundesweit umfängliche einheitliche Handlungsempfehlungen, um die Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu schützen. Das betrifft Prävention, Reaktion und Nachsorge.

Ulrich Silberbach, bei Ihrem Amtsantritt war ein weiteres Problem virulent, nämlich das der sogenannten Reichsbürger, die auch im öffentlichen Dienst zu finden waren. Nicht nur ihretwegen erschien es so, als würde das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staatsdienst schwinden. Ebenso gab es zeitweise massive und sehr pauschale Vorwürfe, dass es bei den Beschäftigten viele Vorurteile und sogar offenen Rassismus gebe. Insbesondere die Polizei musste sich damit auseinandersetzen. Ist der öffentliche Dienst noch eine Stütze der freiheitlich-demokratischen Grundordnung?

Ulrich Silberbach: Absolut. Ich habe mich selbst und als Bundesvorsitzender auch den dbb in dieser Frage immer sehr deutlich positioniert. Klar ist: Wer nicht mit beiden Beinen fest auf dem Boden des Grundgesetzes steht, der hat keinen Platz bei uns – weder im öffentlichen Dienst noch beim dbb. Für uns ist das zum Beispiel auch elementar bei der Frage, mit welchen Parteien und anderen Organisationen wir zusammenarbeiten. Und das wird auch so bleiben.

Gegen pauschale Verdächtigungen gegenüber den Beschäftigten werden wir uns aber ebenso nachdrücklich auch weiterhin wehren. Die weit überwiegende Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen zeichnet sich durch unbedingte Verfassungstreue aus, und die Bindung an Recht und Gesetz – und damit natürlich auch das Diskriminierungsverbot – ist identitätsstiftend für die Verwaltung. Die Kritikerinnen und Kritiker möchte ich daran erinnern, dass der Wille zum Dienst an der gesamten Gesellschaft für die meisten

Menschen im Staatsdienst nicht nur entscheidend bei der Berufswahl war, sondern auch täglicher Ansporn ist. Zur Wahrheit gehört allerdings auch, dass es bei fünf Millionen Menschen im Staatsdienst, davon 1,3 Millionen unter dem Dach des dbb organisiert, immer wieder Fälle von Fehlverhalten geben wird. Wichtig ist, wie man damit umgeht, nämlich transparent und konsequent. Im Großen und Ganzen gelingt uns das auch gut. Denn das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat ist nach wie vor hoch. Das ist in erster Linie der Leistung der Kolleginnen und Kollegen zu verdanken, denn die Politik war dafür nicht immer hilfreich, um es mal vorsichtig zu formulieren.

Tatsächlich ist der öffentliche Dienst heute diverser und transparenter als je zuvor. Das muss er auch sein, wenn er die eingangs genannten Herausforderungen meistern soll. Denn dafür brauchen wir unbedingt wieder mehr Miteinander zwischen Bürgerschaft, Verwaltung und Politik. Die Welt wird sich immer schneller verändern, und wir wollen diesen Wandel gestalten. Im dbb, im öffentlichen Dienst, im Land. Dafür sind wir auf alle Kräfte angewiesen. Ich will nicht verhehlen, dass auch wir als dbb noch nicht da sind, wo ich als Bundesvorsitzender gemeinsam mit den beiden Fachvorständen die Organisation gerne sähe. Wir haben viele Prozesse angestoßen, aber gerade in der großen und vielfältigen dbb Familie brauchen solche Dinge einfach Zeit. Ich hoffe, dass wir den eingeschlagenen Weg fortsetzen können. Unsere Kolleginnen und Kollegen liefern jeden Tag fantastische Leistungen ab und haben die bestmögliche Vertretung ihrer Interessen verdient.

Politische Schwerpunkte des dbb 2017–2022

dbb Schwerpunkte 2017–2022	10
Bundestagswahl 2017 – der lange Weg zur Regierungsbildung	12
Voller Erfolg für den dbb: Bundesverfassungsgericht bestätigt beamtenrechtliches Streikverbot	12
Die Corona-Pandemie: Nachhaltige Krisenresilienz gefragt	14
Gewalt gegen Beschäftigte – eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung	18
Aufbruch – Der öffentliche Dienst der Zukunft: Agil, vielfältig, digital	20
Herausforderung Demografie: Einstieg in Attraktivitätssteigerung	21
Digitale Transformation im öffentlichen Dienst	22
Diversität im öffentlichen Dienst	24
Klimawandel und öffentlicher Dienst	25
Bundestagswahl 2021 – Zukunftsthemen im Fokus	25
Politische Gespräche	26
Allgemeine beamtenpolitische Entwicklungen	29
Einkommensentwicklung in Bund, Ländern und Kommunen	30
Entwicklungen in der Mitbestimmung	33
Projekt „Organisationsentwicklung Saarland“	36
Erfolge in der Sozialpolitik bei Pflege und Rente	37
Autobahn GmbH und Fernstraßen-Bundesamt	39
Veranstaltungen	40
dbb dialog	40
dbb forum ÖFFENTLICHER Dienst	42
Forum Personalvertretungsrecht	43
Forum Inklusion und Teilhabe	44
dbb Jahrestagungen	45
59. dbb Jahrestagung – „Deutschland hat gewählt, was nun?“	46
60. Jahrestagung 2019 – „Vereint in Einigkeit und Recht und Freiheit“	46
61. Jahrestagung 2020 – „Ideenwerkstatt für den Öffentlichen Dienst“	47
62. Jahrestagung 2021 – „Nach der Krise ist vor der Krise – Staat neu denken“	48
63. Jahrestagung 2022 – „Einfach Machen – Investition und Innovation für unser Land“	48
Ausblick und Erwartungen	50

dbb Schwerpunkte 2017–2022

Der vorliegende Geschäftsbericht entstand in den Wochen, die als „Zeitenwende in Europa“ in die Geschichte eingehen werden: Niemand hat sich in Europa vorstellen können, dass Krieg zurückkehrt, dass der Angriff auf ein freies, unabhängiges und souveränes Land wie die Ukraine Mittel der politischen Auseinandersetzung im 21. Jahrhundert sein kann. Der dbb hat diese völkerrechtswidrige Aggression auf das Schärfste verurteilt. Der Angriff Russlands auf die Ukraine ist ein Angriff auf die freie Welt! Unsere Solidarität gilt dem ukrainischen Volk, das unfassbares Leid erfährt! Wir unterstützen eine deutsche und europäische Politik, die diese Solidarität wirkmächtig werden lässt und im engen transatlantischen Schulterschluss alles dafür tut, dass dieser brutale Krieg beendet und eine europäische Friedensordnung wiederhergestellt wird.

Die vergangenen fünf Jahre waren geprägt durch zahlreiche gesellschaftspolitische Entwicklungen, Herausforderungen und Krisen, die auch ihre Auswirkungen auf die gewerkschaftspolitische Arbeit des dbb hatten: Die Corona-Pandemie hat unser Land nachhaltig verändert, aber auch aufgezeigt, dass über die Krisenfestigkeit unseres Landes neu nachgedacht werden muss. Schleppe Digitalisierung, die Herausforderungen des Klimawandels für unsere Gesellschaft, aber auch und vor allem Fragen des gesellschaftlichen Zusammenhalts haben die Politik stets aufs Neue beschäftigt.

Eine allgemeine gesellschaftliche Verunsicherung prägte diese Zeit und hat das Bewusstsein geweckt, dass Stabilität nicht selbstverständlich ist. Diese Entwicklung wird bestätigt durch die Ergebnis-

se der regelmäßigen Bürgerbefragungen, die der dbb auch in den vergangenen Jahren durchgeführt hat: Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat und seine Institutionen ist gesunken. Dies muss ein Alarmsignal für die Politik sein, den öffentlichen Dienst und seine Infrastruktur zukunftsfähig zu gestalten.

Gewerkschaftspolitisch blieben die Herausforderungen durch den demografischen Wandel in diesen Jahren prägend für die Arbeit des dbb. Der Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs und langfristige Bindung junger Menschen an den öffentlichen Dienst waren und sind Bestandteil dauernder gewerkschaftlicher Forderungen und Bemühungen. Beamtenrechtliche und tarifrechtliche Regelungen galt es dieser Entwicklung entsprechend anzupassen.

Darüber hinaus nahm die digitale Transformation der öffentlichen Verwaltung einen umfänglichen Raum im Engagement des dbb ein, zumal die Corona-Pandemie die Schwachstellen der digitalen Infrastruktur offenbart hat.

Die Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) zum beamtenrechtlichen Streikverbot sowie zum Tarifeinheitsgesetz (TEG) bildeten wichtige Wegmarken gewerkschaftspolitischer Arbeit.

Darüber hinaus bedeutete die politische Diskussion um die sozialen Sicherungssysteme eine besondere Herausforderung für die Arbeit des dbb – es galt, grundlegende Angriffe auf die besonderen Sicherungssysteme erfolgreich abzuwehren.

Staat ist eine Frage des Vertrauens



© Marco Urban

Der Beziehungsstatus zwischen Staat und Bürgern? „Kompliziert“, würde es wohl in den sozialen Netzwerken heißen. Das Vertrauen in die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und damit in den Staat und seine Institutionen hat in den vergangenen Jahren rapide abgenommen. Inzwischen sind zwei Drittel der Menschen nicht mehr davon überzeugt, dass der Staat seine Aufgaben und Funktionen adäquat erfüllen kann. Das ist ein Befund, der alarmieren muss – Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, uns alle. Denn der Mangel an Vertrauen in Institutionen führt unweigerlich zu Stillstand. Wer unter den Bedingungen der aktuellen Unsicherheit und Krise nicht das Gefühl hat, mit dem Staat einen verlässlichen und starken Partner zu haben, der nachhaltige Verfahren und Lösungen entwickeln kann, der handelt nicht. Der engagiert sich nicht. Und tritt nicht ein für andere oder das große Ganze, sondern agiert allenfalls noch egoistisch. Zweifellos hätte ein solcher Haltungswechsel gravierende Folgen für unsere Demokratie und unser Gemeinwesen. Erste Auswüchse dessen zeigen sich bereits: extremistische Personen, Reichsbürgerinnen und -bürger, die sogenannte Querdenkerbewegung, ohne jeden Respekt vor der Würde anderer oder vor den Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staats. Da wird

nicht nur beleidigt, gespuckt oder zugeschlagen – es wird scharf geschossen. Diese fatalen Fliehkräfte kann ein funktionierender Staat ausgleichen. Ein Staat mit vielfachen strukturellen Defiziten und einem massiven Digitalisierungstau, der immer häufiger nicht liefert, kann das nicht.

360.000 Menschen fehlen derzeit im öffentlichen Dienst – trotz mittlerweile punktuell erfolgreicher Stellenaufwüchse und verstärkter Nachwuchswerbung. Vor dem Hintergrund eines denkbar knappen Arbeitskräfteamtes, auf dem alle Branchen händeringend nach neuen Talenten und Fachkräften suchen, wird den Staatsdienst in Kürze zudem die volle Wucht der demografischen Entwicklung treffen: wenn hunderttausende Babyboomer in Bund, Ländern und Kommunen in den Ruhestand gehen. Die Konsequenzen dieses fundamentalen Braindrains, mit dem Jahrzehnte Berufserfahrung und Expertise verschwinden werden, ohne dass sie ansatzweise weitergegeben wurden, scheinen vielen noch gar nicht klar zu sein. Anstatt sich schon vor Jahren mit einer demografievorsorgenden Personalpolitik auf das Absehbare vorzubereiten, rauscht man sehenden Auges immer tiefer in die Schönwetter-Daseinsvorsorge hinein. „Wird schon schiefgehen“ ist allerdings kein vertrauenerweckendes Motto für den öffentlichen Dienst der viertgrößten Volkswirtschaft auf diesem Planeten. Es ist eher peinlich.

Womit wir beim Beziehungsstatus zwischen dem Staat und seinen Beschäftigten wären: Schwierig! Auch die Beamtinnen und Beamten, die Arbeitnehmenden, auch die Pensionärinnen und Pensionäre und Tarifbeschäftigten im Ruhestand vertrauen auf den Staat, auf ihren Dienst- und Arbeitgeber. Das besondere Dienst- und Treueverhältnis gründet in ganz besonderem Maße auf – so sollte man jedenfalls meinen – selbstverständlichen Grundsätzen: amtsangemessene Alimentation, leistungsgerechte Bezahlung, aufgabenadäquate personelle und technische Ausstattung, moderne und flexible Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit, Weiterbildungsgarantien, attraktive Perspektiven, Gestaltungsmöglichkeiten. Doch genau hieran mangelt es an allen Ecken und Enden. Da muss eingeklagt, um jeden Cent gefeilscht werden, als forderte man Maßloses. An zusätzlichen Aufgaben, unvorhergesehenen Kriseneinsätzen und hoffnungslos veralteter Arbeitsplatzausstattung herrscht kein Mangel. Umso mehr aber fehlt es an Wertschätzung, Investition und Innovation. Auch zwischen dem Staat und seinen Beschäftigten ist Vertrauen keine Einbahnstraße. Kommt es abhanden, droht Stillstand. Das kann niemand wollen, deswegen sollten wir uns gemeinsam an die Arbeit machen und unseren Staat zukunftsfest aufstellen.

Staat ist eine Frage des Vertrauens. Und nur ein moderner und leistungsfähiger öffentlicher Dienst kann dieses Vertrauen schaffen und stärken.

Ulrich Silberbach

Bundestagswahl 2017 – der lange Weg zur Regierungsbildung

Der langwierige Prozess der Regierungsbildung nach der Wahl zum 19. Deutschen Bundestag am 24. September 2017 fiel in den Beginn der Amtszeit der neuen dbb Bundesleitung. Am 7. Februar 2018 einigten sich Union und SPD auf einen Koalitionsvertrag mit dem Titel „**Ein neuer Aufbruch für Europa, eine neue Dynamik für Deutschland, ein neuer Zusammenhalt für unser Land**“. Am 14. März 2018 wurde Angela Merkel erneut zur Bundeskanzlerin gewählt und das neue Kabinett vereidigt.

Der Koalitionsvertrag formulierte im Kapitel „**Moderner Staat**“ folgende Ziele für den öffentlichen Dienst:

„Wir bekennen uns zu einem modernen öffentlichen Dienst, der mit bestens ausgebildeten und hochmotivierten Beschäftigten seine Aufgabe gut, zuverlässig und effizient erledigt. Wir werden uns um die Nachwuchsgewinnung kümmern. Der öffentliche Dienst muss unter Beibehaltung seiner Qualifikationsanforderungen attraktiv sein, damit der Staat im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann. Tarifabschlüsse (TVöD) wollen wir grundsätzlich gleich auf die Bundesbeamtenbesoldung übertragen. Das Bundespersonalvertretungsrecht wird novelliert. Wir wollen Arbeitszeitkontenmodelle im öffentlichen Dienst einführen, die einen planbaren Überstunden- und Mehrarbeitsabbau unter Berücksichtigung besonders belasteter Bereiche ermöglichen. Der Bund nimmt für seine Beschäftigten, insbesondere auch für die Beamtinnen und Beamten der Bundespolizei, in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten die Wohnungsfürsorge verstärkt wahr. Dazu soll der Wohnungsbestand der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben genutzt und weiterentwickelt werden.“

Der dbb begrüßte die Aussagen von CDU/CSU und SPD zum öffentlichen Dienst. Besonders positiv war aus Sicht der dbb Bundesleitung das klare Bekenntnis der Koalition zu einem modernen öffentlichen Dienst und das schriftlich fixierte Versprechen, dass sich die neue Bundesregierung um die Nachwuchsgewinnung und attraktive Beschäftigungsbedingungen kümmern werde. Die Ankündigung, dass der Bund Arbeitszeitkontenmodelle einführen und die Wohnungsfürsorge für Beschäftigte in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten verstärkt wahrnehmen wolle, „lässt darauf hoffen, dass diese Beispiele, so sie denn umgesetzt werden, Modellcharakter für den gesamten öffentlichen Dienst in Deutschland haben“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach. Die dbb Bundesleitung appellierte an die Bundesregierung, den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mehr Beteiligung und weitreichendere Mitspracherechte bei allen Zukunftsthemen einzuräumen.

„Ob Megaherausforderung Digitalisierung, Bildung und Erziehung, Sicherheit oder soziale Sicherung, Infrastruktur und Daseinsvorsorge – die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben in sämtlichen politischen Zukunftsthemen eine enorme Kompetenz und Expertise, die sie einbringen können“, machte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach deutlich. In diesem Zusammenhang erneuerte die dbb Bundesleitung ihren Vorschlag, einen Bundestagsausschuss „Öffentlicher Dienst“ vorzuschlagen.

Dieser sei prädestiniert dafür, die Beteiligung der Expertinnen und Experten aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes dauerhaft sicherzustellen. Die dbb Bundesleitung setzte sich zudem gegenüber der neuen Bundesregierung dafür ein, dass das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst konsequent behandelt werden müsse. Es war daher ein wichtiges Signal, dass die Große Koalition dieses Vorhaben aufgriff und das Bundesinnenministerium hinsichtlich möglicher Präventionsmaßnahmen eng mit dem dbb zusammenarbeitete.

Voller Erfolg für den dbb: Bundesverfassungsgericht bestätigt beamtenrechtliches Streikverbot

Der 12. Juni 2018 war ein guter Tag für den öffentlichen Dienst in Deutschland! An diesem Tag hat das BVerfG entschieden, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte verfassungsgemäß ist und damit einen langjährigen Rechtsstreit in dieser Frage beendet. Das oberste deutsche Gericht bestätigte damit die Rechtsauffassung des dbb einhundertprozentig.

Bereits in der mündlichen Verhandlung am 17. Januar 2018, in der der dbb durch seinen Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach sowie durch den Zweiten Vorsitzenden Friedhelm Schäfer vertreten war, konnte der dbb mit seiner rechtlichen Einschätzung maßgebliche Akzente setzen. Unter anderem führte der dbb durch seinen Verfahrensbevollmächtigten Prof. Dr. Matthias Pechstein aus, dass die Öffnung eines Streikrechts für einige Beamtengruppen die innere Stimmigkeit des Beamtenverhältnisses beeinträchtigen und damit seiner gesellschaftlichen Legitimation die Basis entziehen würde.

„Wer das Streikrecht für Beamte will, legt Hand an einen der Grundpfeiler der Funktionsfähigkeit unseres Staates, die durch den Beamtenstatus mit seinen besonderen Rechten und Pflichten sichergestellt ist“, sagte der dbb Bundesvorsitzende am Rande der mündlichen Verhandlung in Karlsruhe.



BVerfG: Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach im Gespräch mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière am Rande der mündlichen Verhandlung zum beamtenrechtlichen Streikverbot in Karlsruhe.

Wesentlicher Gegenstand der Verhandlung war die Frage des Zusammenhangs beamtenrechtlicher Rechte und Pflichten. Dabei brachte der dbb klar zum Ausdruck, dass bei Billigung eines Streikrechts das gesamte Konstrukt ins Wanken komme: Würde ein beamtenrechtliches Streikrecht bestehen, würde sich dieses gegen den Gesetzgeber richten und hätte Konsequenzen für das Alimentationsprinzip sowie Fragen der Versorgung und Beihilfe.

Das Gericht griff diese Argumentation in seiner Urteilsbegründung auf und legte dar, dass das Streikverbot des Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz (GG) als eigenständiges, systemnotwendiges und damit fundamentales Strukturprinzip des Berufsbeamtentums sei. Das Gericht hob insbesondere hervor, dass das beamtenrechtliche Streikverbot eng verknüpft sei mit den verfassungsrechtlichen Fundamenten des Berufsbeamtentums, insbesondere der beamtenrechtlichen Treuepflicht sowie dem Alimentationsprinzip.

Bei diesem wechselseitigen System lasse das Beamtenverhältnis ein Rosinenpicken nicht zu!

Der dbb begrüßte die Entscheidung und hob hervor, dass die Verfassung mit dem Berufsbeamtentum und seinen Grundsätzen in einem ausbalancierten Verhältnis von Rechten und Pflichten ganz bewusst einen streikfreien Raum garantiere, in dem eine ständige staatliche Aufgabenstellung und damit die Funktionsfähigkeit des Staates sichergestellt wird. Für den dbb war und ist dabei stets entscheidend, dass Verlässlichkeit und Neutralität der Leistungen des Staates in Deutschland sichergestellt wird. Nur dieser Status garantiert eben in den wesentlichen Aufgabenfeldern einen streikfreien und verlässlichen öffentlichen Dienst.

Gegenstand des Verfahrens war zudem die Frage, inwieweit das Streikverbot in Deutschland mit den Gewährleistungen der Europäischen Menschenrechtskonvention (Artikel 11 EMRK) vereinbar ist. Das Gericht stellte fest, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit und insbesondere auch mit der EMRK in Einklang steht. Die Zuerkennung eines Streikrechts für Beamte wäre unvereinbar mit der Beibehaltung grundlegender

beamtenrechtlicher Prinzipien und würde das System des deutschen Beamtenrechts grundlegend verändern.

Der dbb begrüßte in seiner Reaktion, dass mit dem Urteil höchstrichterlich klargestellt sei, dass am Status des Berufsbeamtentums als einem Charakteristikum der Staatsorganisation in Deutschland nicht zu rütteln sei und die spezifische differenzierte Ausgestaltung nicht gegen europäisches Recht verstoße. Der dbb verdeutlichte erneut, dass mit Blick auf die in Karlsruhe verhandelten Fälle streikender Lehrerinnen und Lehrer klar sein müsse: Wer die Schulpflicht in der Verfassung verankert, muss auch dafür sorgen, dass Unterricht stattfindet. Der Beamtenstatus und das ihm innewohnende Streikverbot für Lehrkräfte sind unabhängig. Darin waren sich dbb, Bundesregierung sowie Länderregierungen einig.



Freude über das eindeutige Urteil des Karlsruher Senats: dbb Chef Ulrich Silberbach, dbb Vize und Beamtenvorstand Friedhelm Schäfer (l.) und Stephan Mayer, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesinnenministerium, bei der Urteilsverkündung im BVerfG.

Individualbeschwerden beamteter Lehrerinnen und Lehrer beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte

Seit Ende 2018 sind beim EGMR Individualbeschwerden von vier beamteten Lehrerinnen und Lehrern anhängig, mit denen die Beschwerdeführenden eine Verletzung ihrer Rechte unter anderem aus Artikel 11 und Artikel 14 der EMRK rügen. Die Klagen tragen im Rahmen des Verfahrens vor, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte gesetzlich nicht vorgesehen, unverhältnismäßig und im Vergleich zu angeestellten Lehrenden diskriminierend sei.

Dem dbb ist es gelungen – vertreten durch Prof. Dr. Matthias Pechstein – erfolgreich einen Antrag auf Drittbeteiligung in dem Verfahren zu stellen, dem der EGMR zugestimmt hat. Damit ist es dem dbb möglich, seine Rechtsauffassung gegenüber dem EGMR vorzutragen.

In diesem Zusammenhang vertritt der dbb die Auffassung, dass die Konkretisierung und Entfaltung der Konventionsrechte stark von der betroffenen nationalen Rechtsordnung abhängen. Zudem machte der dbb deutlich, dass in der Vergangenheit vonseiten des EGMR in mehreren Urteilen aus Artikel 11 EMRK ein Streikrecht für Beamte ausschließlich nach türkischem Recht abgeleitet worden sei, dass jedoch aufgrund der fundamentalen Unterschiede zum öffentlichen Dienstrecht in Deutschland eine Übertragung dieser Rechtsprechung zum türkischen Recht auf deutsche Beamtinnen und Beamte nach Einschätzung des dbb konventionsrechtlich ausscheiden müsse. Die Entscheidung des EGMR steht noch aus.

Die Corona-Pandemie: Nachhaltige Krisenresilienz gefragt

Die Corona-Pandemie stellte eine Zäsur für das gesellschaftliche Zusammenleben dar, sie hat viele Gewohnheiten auf den Kopf und Gewissheiten infrage gestellt und unser Leben länger beherrscht als angenommen. Die Auswirkungen in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht konnten Anfang 2020 nur erahnt werden. Klar war jedoch, dass Staat, Wirtschaft und Gesellschaft vor einer der größten Herausforderungen standen, die Deutschland seit Jahrzehnten erlebt hat.

Oftmals der Not folgend mussten neue Instrumente gefunden werden und Prozesse Anwendung finden, um die Folgen der Krise zu mildern – und das in allen denkbaren Bereichen: Ob in der Gesundheitsversorgung, in Schule oder Kita, bei der Polizei, im Gesundheits- oder Ordnungsamt – jeder Bereich des öffentlichen Sektors war betroffen, und es war sehr schnell klar, dass die Corona-Pandemie in vielerlei Hinsicht Konsequenzen haben muss und ein „Weiter wie bisher“ nicht denkbar ist – vor allem nicht in Bezug auf diejenigen, die die Krise gemeistert haben. Für den dbb war sehr schnell klar, dass der öffentliche Dienst sich in der Krise als Stabilisator erwiesen hat.

Dennoch machte die Pandemie wie andere Krisen der vergangenen Jahre auch die Negativfolgen der jahrzehntelangen Einsparungen im öffentlichen Dienst deutlich. Der dbb verband die Sensibilisierung von Politik und Öffentlichkeit für die den Staat und die Gesellschaft stabilisierenden Leistungen der Beschäftigten konsequent mit seiner Kritik am bestehenden Personal- und Sachmangel im öffentlichen Dienst.

Unter sich fast täglich ändernden Bedingungen musste wirksam auf die Pandemie reagiert, zugleich mussten aber auch Verwaltungsleistungen für Bürgerinnen und Bürger aufrechterhalten werden.

Gleich zu Beginn der Krise betonte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach, dass die Menschen in Deutschland sich auf den öffentlichen Dienst verlassen könnten und es der Einsatzbereitschaft der Beschäftigten zu verdanken sei, dass rund um die

Uhr alles für die Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger und das Funktionieren des Staats getan werde.

#zusammen

Dass dies so war und ist, ist dem unermüdeten Einsatz all jener zu verdanken, die rund um die Uhr ihr Bestes geben und das Land am Laufen halten – allen voran natürlich diejenigen, die im Dienst von Gesundheit und Pflege, Sicherheit und Bildung stehen. Dem dbb war und ist es wichtig, dieses Engagement zu würdigen und für die unermüdeten Einsatzbereitschaft zu danken.

Mit der Aktion #zusammen stellte der dbb ab Frühjahr 2020 das vielfältige Engagement und die sich täglich ändernden Herausforderungen für die Kolleginnen und Kollegen dar. Denn für den dbb galt und gilt die Maxime #zusammen – nur so ist Staat zu machen!



#zusammen

» Wir müssen nun alle unsere Beratungen telefonisch durchführen. Das ist oft nicht einfach, weil viele der Menschen, die zu uns kommen, erhebliche Probleme mit der deutschen Sprache haben. Wir tun alles für die Menschen, um sicherzustellen, dass sie gut leben können.

© Screenshot dbb

Arbeiten in der Pandemie: Die dbb Onlineaktion #zusammen gibt Einblicke in das Arbeiten unter Pandemiebedingungen.

Zugleich machte dbb Chef Silberbach aber auch deutlich, dass die Krise, deren Ausmaß zu Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 noch nicht absehbar war, grundlegende Schwachstellen in der Architektur des öffentlichen Dienstes offenbarte, so etwa den massiven strukturellen Personalmangel. Der dbb appellierte fortan verstärkt an die Politik, den öffentlichen Dienst so auszustatten, dass alle erforderlichen Aufgaben der öffentlichen Daseinsvorsorge entsprechend wahrgenommen werden können.

Dem dbb war es während der gesamten Pandemie ein besonderes Anliegen, sich mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes solidarisch zu zeigen. Dazu zählte insbesondere die Forderung an die Politik, dieses Engagement nicht mit Sparrunden und -programmen zu „belohnen“. Diesen Appell richtete der dbb mit einem Beschluss des Bundeshauptvorstandes an die Politik. Zugleich brachte der gewerkschaftliche Dachverband seine Sorge um gesellschaftliche Spaltungen zum Ausdruck und forderte, dass Politik und Staat hier rechtzeitig gegensteuern müsse.

Denn dann ist der Schritt zu Gewalt gegenüber dem Staat und seinen Bediensteten nicht mehr weit, warnte der dbb mit Blick auf Menschen, die aus der Ablehnung staatlicher Infektionsschutzmaßnahmen heraus zunehmend aggressiv gegenüber Staatsbediensteten auftraten.

Der dbb erwarte von der Politik föderal koordinierte Corona-Maßnahmen, die für Kohärenz im Bundesgebiet sorgen, eine klare und widerspruchsfreie öffentliche Kommunikation sowie nachvollziehbare und verbindliche Regeln und die konsequente Ahndung von Attacken, um derlei Auswüchsen möglichst breit vorzubeugen. Leider hat die Politik nicht in allen Phasen der Pandemie diese Forderung erfüllt. Das teilweise chaotische Krisenmanagement der Politik war auch ein gravierender Belastungsfaktor für viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst.

Eine im Auftrag des dbb im April 2020 durchgeführte forsa Umfrage ergab, dass eine große Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger eine stärkere staatliche Krisenvorsorge befürworten würde. Dabei wurde nicht nur deutlich, dass ausreichend Schutzmaterial erforderlich ist, sondern dass vor allem auch die Bedingungen für alle in der Pflege arbeitenden Beschäftigten deutlich verbessert werden müssen.

Vorsorge sei alles, so der dbb Bundesvorsitzende und appellierte an die Politik, die staatliche Krisenprävention stärker in den Blick zu nehmen und insbesondere einen national abgestimmten Investitions- und Innovationsplan für Krisenlagen zu entwickeln. Zudem mahnte der dbb an, dass bei einer solchen Planung auch die europäische Koordination berücksichtigt werden müsse.

Die Corona-Krise zeigte, dass die öffentliche Verwaltung auf nahezu allen Ebenen unvorbereitet getroffen wurde, insbesondere lagen in den wenigsten Fällen umfangreiche Krisen- bzw. Pandemiepläne bei Behörden vor.

„Die öffentliche Infrastruktur, sozusagen die Hardware des Staates, war und ist insgesamt allenfalls unzureichend,“ befand der Zweite Vorsitzende des dbb Friedhelm Schäfer in einer Zwischenbilanz anlässlich des Zukunftskongresses Staat und Verwaltung am 16. Juni 2020. Die Krise müsse als Chance begriffen werden, da die Bestandsaufnahme Antworten auf die Frage liefere, wie der öffentliche Dienst der Zukunft aufgestellt sein müsse. Dafür forderte der dbb strukturelle Reformen ein. „Dass wir für die Daseinsvorsorge mehr Personal und moderne Technik brauchen, dürfte jetzt auch dem Letzten klargeworden sein“, so Schäfer.

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ihre Arbeitsbedingungen dürften weder von der Politik noch von den Bürgerinnen und Bürgern nur als Kostenfaktor betrachtet werden – nach

dem Balkon-Applaus muss eine spürbare Stärkung und Wertschätzung des öffentlichen Dienstes folgen, forderte der dbb.

Die Einschätzungen des dbb wurden im Dezember 2020 durch die Studie „Verwaltung in Krisenzeiten“ bestätigt, die gemeinsam mit der Hertie School und der Agentur Next:Public auf Grundlage einer Befragung zum Arbeitsalltag während der Corona-Pandemie im Sommer 2020 entstand. Ergebnis: Insbesondere in Sachen Digitalisierung der Verwaltung bestehen umfangreiche Defizite. Anlässlich der Vorstellung der Studie im Rahmen des neu geschaffenen digitalen Eventformats dbb dialog mahnte der dbb einen Digitalpakt Verwaltung an. Damit seien sowohl in eine leistungsfähige IT-Infrastruktur und in digitale Verwaltungsservices zu investieren als auch die Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen – hochqualifizierter Nachwuchs müsse nicht nur für den öffentlichen Dienst gefunden, sondern auch langfristig gebunden werden.

Bereits im Dezember 2020 wurde deutlich, dass die Pandemie Land und Gesellschaft weit länger fordern würde als erwartet. Der dbb beteiligte sich daher an der Fortsetzung dieser Studie, die im Dezember 2021 unter dem Titel „Verwaltung in Krisenzeiten #2“ veröffentlicht wurde. Nach fast zwei Jahren Pandemie stellte der dbb Bundesvorsitzende fest: 1. Verwaltung kann Krise. 2. Der öffentliche Dienst muss zügig krisenfest gemacht werden. Die Studie hatte aufgezeigt, dass auch im zweiten Pandemiejahr weiter gravierende technische und strukturelle Defizite zu verzeichnen waren.



„Verwaltung in Krisenzeiten“: Die Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes in Zeiten der Pandemie standen im Zentrum mehrerer dbb dialog-Veranstaltungen im Hybridformat – hier am 9. Dezember 2021.

Aus analog wird digital: Neue Formen in der gewerkschaftspolitischen Arbeit

Auch die gewerkschaftspolitische Arbeit musste neue Formen der Zusammenarbeit finden: Der dbb hat seine Arbeitsweise zügig der neuen Lage angepasst und konnte nicht nur seine Gremienarbeit mit Videokonferenzen zeitnah anpassen, sondern auch mit digitalen Formaten Mitglieder, Vertreter in der Politik und an gewerkschaftspolitischen Fragen Interessierte erreichen.



Darüber hinaus stellte der dbb umfangreiche und stets aktualisierte Informationen rund um die Corona-Pandemie speziell für den öffentlichen Dienst zur Verfügung. Sowohl beamten- als auch arbeitsrechtliche Fragestellungen wurden auf einer Corona-Sonderseite der dbb Homepage (Corona-Virus SPEZIAL) in ausführlichen „Frequently Asked Questions“ (FAQ) dargestellt und aktualisiert. Zahlreiche Einzelfragen, die von Mitgliedern der Mitglieds-gewerkschaften und Landesbünde gestellt wurden, konnten so zügig beantwortet werden, und die Reichweitzahlen der Onlinesonderseite und des entsprechenden Pendants auf der dbb Facebook-Präsenz belegen ein dauerhaft hohes Interesse der Beschäftigten an diesen hilfreichen Informationen.



Neue Formen der Zusammenarbeit: dbb Chef Ulrich Silberbach, dbb Vize und Beamtenvorstand Friedhelm Schäfer und Volker Geyer, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Tarifvorstand, kommunizierten in diversen Webkonferenzen mit den Kolleginnen und Kollegen der Mitgliedsverbände.

dbb SPEZIAL zum Corona-Virus

Corona info | beamten & beamtin | Arbeitsbekende | Personalvertretungen | FAQs TV Covid | FAQs Homeoffice

Corona-Pandemie: Informationen für den öffentlichen Dienst

Die Corona-Pandemie hat schon jetzt weltweit dramatische Folgen. Und sie ist natürlich auch eine noch nie dagewesene Herausforderung für den öffentlichen Dienst. Trotzdem können sich die Menschen darauf verlassen, dass der Staat auch unter diesen Umständen weitergehend funktioniert. Das ist dem zentralen Einsatz von jenen in diesem Land zu...

© Screenshot dbb

Umfangreiche und stets aktuelle Informationen rund um beamten- und arbeitsrechtliche Fragen in Sachen Corona-Pandemie gab und gibt es auf der dbb Homepage.

Einkommensrunden unter neuen Vorzeichen

Die anhaltende Pandemie hatte auch umfangreiche Auswirkungen auf die vorgesehenen Tarifverhandlungen im Herbst 2020 und 2021. „Das werden ungewöhnlich schwere Verhandlungen“, betonte der dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach bereits bei der Forderungsfindung für die Einkommensrunde 2020 für den Bund und die Kommunen, die ganz im Zeichen der Corona-Erfahrungen stand – daher war es dem dbb auch wichtig, hervorzuheben, dass gerade wegen Corona nicht nur eine Anpassung der Gehälter erforderlich sei, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung vermittelt werden müsse. Der systemrelevante öffentliche Dienst habe mehr verdient als warme Worte!

Digitale Branchentage sowie Aktionstage im Corona-Format begleiteten die entsprechenden Tarifverhandlungen. Viele Themen und Fragestellungen erfuhren unter dem Eindruck der Pandemie Veränderungen.



© Friedhelm Windmüller

Tarifvertrag Kurzarbeit – Sicherheit in unsicheren Zeiten

Die Auswirkungen auf die Arbeitswelt waren sehr schnell nach Beginn der Corona-Pandemie spürbar – in zahlreichen Branchen fiel die Arbeit schlicht weg, für viele Menschen stand und steht ihre Lebensgrundlage auf dem Spiel. Für den dbb war es entscheidend, für einen umfassenden Beschäftigungsschutz zu sorgen, um Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

Aus diesem Grund verständigten sich dbb, verdi sowie die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zeitnah auf Punkte für einen Tarifvertrag, um Kurzarbeitsbedingungen während der Pandemie für die Beschäftigten im kommunalen Bereich zu regeln.

Dies betraf insbesondere die kommunalen Einrichtungen und Betriebe wie beispielsweise Theater, Museen, Bäder, Kultur- und Sporteinrichtungen oder Schulen, die aufgrund aktueller behördlicher Anordnungen geschlossen wurden.



© Nathalie Zimmermann

Gerade für diese Bereiche haben die Tarifpartner mit dem Abschluss des TV COVID die Möglichkeit zur Einführung von Kurzarbeit geschaffen. Dies soll während der aktuellen Krisensituation die Beschäftigungsverhältnisse und die Einkommen der Beschäftigten sowie den Fortbestand der kommunalen Einrichtungen und Betriebe sichern. Demgegenüber gibt es auch kommunale Bereiche, bei denen Kurzarbeit nicht angezeigt ist. Das gilt besonders für die Beschäftigten in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Aber auch in den Verwaltungen sowie bei der Kinderbetreuung ist Kurzarbeit kein Thema.

Mit dem Abschluss des Tarifvertrages am 16. April 2020 wurden für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen Sicherheit vor betriebsbedingten Kündigungen, Sicherung von Urlaub und Sonderzahlungen sowie die Sicherung des Einkommens geschaffen. Es war den Tarifvertragsparteien wichtig, dass die Regelungen ausschließlich auf die Corona-Pandemie zugeschnitten waren – sie sollten daher ohne Nachwirkung am 31. Dezember 2020 enden. Aufgrund der sich abzeichnenden Dauer der Pandemie konnte sich der dbb mit seiner Forderung in weiteren Tarifverhandlungen durchsetzen, die Regelung bis zum 31. Dezember 2022 zu verlängern.

„Wir haben den Kolleginnen und Kollegen in diesen unsicheren Zeiten nun zumindest die akuten Zukunftsängste nehmen können, die viele mit Blick auf ihre Arbeitssituation hatten. Wir haben Arbeitsplätze gesichert und Nettoeinkommen gewahrt“, bilanzierte Volker Geyer, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik.



© Friedhelm Windmüller



© Friedhelm Windmüller

Mit Abstand, Mundschutz und trotzdem laut: Die dbb Aktionen zu den Einkommensrunden in Pandemiezeiten waren kleiner als sonst, dafür aber umso kreativer.

Mobiles Arbeiten

Homeoffice, Mobiles Arbeiten, Videokonferenzen – diese Schlagworte bestimmten pandemiebedingt weite Teile der Arbeit im öffentlichen Dienst und haben die Diskussion um die Weiterentwicklung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung beschleunigt.

Die Studie „Verwaltung in Krisenzeiten“ kam in diesem Zusammenhang zu dem Ergebnis, dass die Einführung bzw. Weiterentwicklung von Mobilem Arbeiten vom jeweiligen Digitalisierungsgrad der Verwaltung abhängt – konnten auf Bundesebene rund 67 Prozent der Beschäftigten dauerhaft ins Homeoffice wechseln, waren es auf Landesebene nur 55 Prozent, auf kommunaler Ebene lediglich 37 Prozent. Der dbb sah sich in diesem Ergebnis in seiner langjährigen Forderung bestätigt, dass hier dringender Handlungsbedarf besteht.

Arbeitsschutz

Die Corona-Pandemie hat in Bezug auf den Arbeitsschutz viele Fragen aufgeworfen, und der dbb hat sich für bundeseinheitliche Regelungen und Anpassungen eingesetzt. Ziel der Maßnahmen war und ist es, die Gesundheit der Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes wirkungsvoll zu schützen. Mit der Umsetzung der Maßnahmen in Betrieben, Einrichtungen sowie Verwaltungen sollte durch die Unterbrechung von Infektionsketten zugleich ein Beitrag zum Bevölkerungsschutz geleistet werden.

Die Arbeitsschutzregeln wurden im Laufe der Pandemie je nach Lage regelmäßig angepasst, was der dbb begrüßte, da damit den Beschäftigten sowie Dienst- bzw. Arbeitgebenden verlässliche Anleitungen gegeben wurden, wie mit den speziellen Anforderungen der Pandemie umgegangen werden soll. „Es kommt nun weiterhin darauf an, dass sich alle an die getroffenen Maßnahmen halten, um das Risiko der Ansteckung möglichst gering zu halten. „Nur wenn wir alle an einem Strang ziehen, bekommen wir die Pandemie in den Griff“, betonte dbb Vize Volker Geyer.

Zukunftsfeste Personalratsarbeit

Im Frühjahr 2020 verlangten die durch die Corona-Pandemie auch im Personalvertretungsrecht entstandenen Verwerfungen besondere Aufmerksamkeit. Der dbb setzte sich erfolgreich dafür ein, dass die Arbeit der Personalvertretungen auch unter den besonderen Voraussetzungen weitergeführt werden konnte. Zur Sicherstellung der Arbeit der Personalvertretungen wurden per Gesetz befristet Schriftformerfordernisse erleichtert und festgelegt, dass nicht anwesende Personalratsmitglieder unter bestimmten Bedingungen mittels Videotechnik oder Telefon zu Personalrats-sitzungen zugeschaltet werden können. Damit wurde eine zeitgerechte Behandlung von Beteiligungsangelegenheiten sichergestellt. Auch Onlinesprechstunden wurden ermöglicht, sodass die vielfältigen und gerade in dieser Zeit drängenden Fragen der Beschäftigten kontinuierlich beantwortet werden konnten. Der dbb setzte sich auch mit dem seitens seiner Mitgliedsgewerkschaften an ihn herangetragenen Wunsch durch, die Zuhilfenahme audiovisueller Technik als im Ermessen des Personalrats stehende Option mit Einspruchsmöglichkeiten der Personalratsmitglieder zu ermöglichen. Schon kurz nach Ausbruch der Corona-Pandemie hatte der dbb auf seiner Homepage grundlegende Informationen für die Personalratsarbeit unter Pandemiebedingungen veröffentlicht, die regelmäßig aktualisiert wurden.

Gewalt gegen Beschäftigte – eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung

Beleidigungen, fehlender Respekt, tätliche Angriffe – physische und psychische Gewalt gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben in den vergangenen Jahren zugenommen. Dies war, zwar nicht nur, aber auch, eine Folge der Auseinandersetzung um die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie. Der dbb mahnte immer wieder an, dass die Gewalt insgesamt zugenommen habe und das gesellschaftliche Klima rauer geworden sei. So machte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach anlässlich des Internationalen Tags des öffentlichen Dienstes 2020 deutlich, dass der Staat seiner Fürsorgepflicht für die Beschäftigten nachkommen müsse. Neben Sicherheitskonzepten oder baulichen Maßnahmen forderte der dbb Chef die bundesweite zentrale Erhebung sämtlicher Vorkommnisse, um ein klares Lagebild zu bekommen.

Silberbach mahnte in diesem Zusammenhang auch verstärkte Bemühungen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt an, zumal Hass und Hetze oder gar Verrohung häufig die öffentlichen Debatten bestimmen würden: „In der derzeit auch wegen der Corona-Pandemie zusätzlich aufgeheizten Stimmung müssen Politik und Medien ihren Teil dazu beitragen, zu einem sachlicheren Diskurs zurückzukehren.“

Die Sensibilität für dieses Thema ist nicht zuletzt auf die wiederholte Initiative des dbb zurückzuführen, Fragen von Gewalt gegen Beschäftigte auch medial stärker in den Fokus zu rücken und im gewerkschaftspolitischen Engagement zu verankern.

So war das Thema 2019 Gegenstand einer Sonderumfrage im Rahmen der „Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst“, die das Meinungsforschungsinstitut forsa durchgeführt hat. Das Ergebnis dieser Umfrage bestätigte die vom dbb seit Langem geäußerten Befürchtungen: Rund 83 Prozent der Menschen erleben eine zunehmende Verrohung der Gesellschaft. Laut Umfrage ist jeder zweite Beschäftigte im öffentlichen Dienst bereits Opfer von psychischer oder physischer Gewalt geworden.

dbb Chef Ulrich Silberbach sah angesichts dieses Ergebnisses „höchste Zeit zum Handeln“ und forderte mehr Bemühungen seitens der Dienst- und Arbeitgebenden ein.

Das Bundesministerium des Innern (BMI) griff im Frühjahr 2021 die Forderung des dbb auf und initiierte beim Deutschen Forschungsinstitut für die öffentliche Verwaltung (FÖV) eine umfangreiche Studie zum Ausmaß von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie in privatisierten Unternehmen (z. B. Deutsche Bahn). Dabei ging es insbesondere um Gewalterfahrungen im Dienst und ihre Folgen, die Meldung von gewalttätigen Übergriffen sowie der Umgang mit Gewalt gegen Beschäftigte in Behörden und Organisationen. Eine dazu erhobene Umfrage unter den Beschäftigten startete im Herbst 2021, die Präsentation der Ergebnisse fand am 24. Juni 2022 statt: Jede/r vierte Beschäftigte im öffentlichen Dienst hat demnach bereits Gewalt am Arbeitsplatz erlebt. Die von dbb und Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) mitgetragene Studie trägt erstmals vorhandenes Datenmaterial zusammen und ist in diesem Umfang einmalig. Insgesamt wurden über 10.000 Beschäftigte und mehr als 1.600 Behörden (exklusive Polizei) befragt. 23 Prozent der Beschäftigten gaben an, bereits Gewalterfahrungen gemacht zu haben, 12 Prozent erlebten sogar mehrere Vorfälle innerhalb eines Jahres. Dabei unterscheidet sich das Aufkommen stark nach Beschäftigungsbereich: Während bei Feuerwehr, Rettungskräften, Justizvollzug und Ordnungsamt sogar ein Drittel der Beschäftigten innerhalb eines Jahres eine Gewalterfahrung machen musste, sind es bei Beschäftigten in der Sozial- und Arbeitsverwaltung weniger als 10 Prozent. Männer sind etwas häufiger betroffen als Frauen. Die Zahlen sind während der Corona-Pandemie – mit Ausnahme bei Beschäftigten in der Bildungs- und Sozialverwaltung – angestiegen.

Parallel zur allgemeinen Befragung führte das FÖV eine ergänzende Studie mit Fokus auf Gewalt gegen Beschäftigte im Personennah- und Fernverkehr durch. Darin gaben 40 Prozent an, bereits mindestens einmal Gewalt erlebt zu haben. Am häufigsten wurden Beschäftigte im Kundendienst und Begleitpersonal Opfer von verbalen oder physischen Attacken. Deckungsgleich mit der Hauptstudie zeigte sich, dass auch hier die häufigsten Erscheinungsformen von Gewalt Beleidigung und Bedrohung waren. Die Dunkelziffer war mit 60 Prozent ähnlich hoch, ebenso die Gründe, weshalb die Vorfälle nicht gemeldet wurden.

Anlässlich der Veröffentlichung der FÖV-Studie besuchte dbb Chef Ulrich Silberbach gemeinsam mit Bundesinnenministerin Nancy Faeser am 24. Juni 2022 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordnungsamtes in Berlin-Mitte, die von ihren eigenen Gewalterfahrungen berichteten. Bundesinnenministerin Nancy Faeser kommentierte die Studienergebnisse: „Einer von vier Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat schon Gewalt erlebt. Das

ist das erschütternde Ergebnis einer Befragung von mehr als 10.000 Beschäftigten. Mein Austausch mit von Gewalt Betroffenen hat meine Entschlossenheit nur noch verstärkt: Wir müssen mehr tun, um die Menschen zu schützen, die unser Land jeden Tag am Laufen halten – ob auf dem Amt oder als Retter in der Not. Das gebietet die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten. Und das ist eine Frage des Schutzes unserer Demokratie vor Verrohung, Hass und Gewalt. Wichtig ist, jeden Übergriff ernst zu nehmen, zu melden und zur Anzeige zu bringen. Hier darf es keine falsche Scham und keine Hürden geben. Die Täter müssen hart verfolgt werden – und die Betroffenen brauchen Unterstützung. Wir werden uns mit den Gewerkschaften gemeinsam für eine bessere Gewaltprävention und einen besseren Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen.“

dbb Chef Ulrich Silberbach betonte: „Die Daten bestätigen unsere langjährigen Forderungen nach einer systematischen Erfassung der Angriffe auf die Beschäftigten und der Methoden der Prävention, Reaktion und Nachsorge. Es muss aufhören, dass die Ahndung der Fälle weitgehend volatilen Bewältigungsmustern vor Ort folgt. Neben dem breiten Konsens, dass eine Attacke auf Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staats ein Angriff auf unsere demokratischen Institutionen und Werte und damit auf uns alle ist, brauchen wir bundesweit umfangreiche einheitliche Handlungsempfehlungen, um die Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu schützen. Und ihnen in dem Fall, der dann trotz bestmöglicher Prävention doch eintritt, konsequent und sofort zur Seite zu stehen. Die belegte hohe Dunkelziffer muss uns alle alarmieren. Es kann nicht angehen, dass attackierte Beschäftigte Vorfälle nicht anzeigen, weil sie sich von ihren Vorgesetzten ohnehin keine Unterstützung versprechen. Wenn der Stellenwert des Themas Gewalt gegen Bedienstete mit jeder Hierarchieebene abnimmt, ist das schlicht ein Skandal. Auch da müssen wir ran – mit entsprechenden Fortbildungen und der Entwicklung von Leitfäden. Auch die Erkenntnis, dass Gefährdungsbeurteilungen einen vergleichsweise niedrigen Verbreitungsgrad besitzen, obwohl die Behörden zu ihrer Durchführung und Umsetzung der Ergebnisse gesetzlich verpflichtet sind, muss dringend aufgearbeitet werden“, forderte der dbb Chef.



Klares Zeichen gegen Gewalt: dbb Chef Ulrich Silberbach und Bundesinnenministerin Nancy Faeser am 24. Juni 2022 in Berlin.

Friedhelm Schäfer, dbb Vize und Fachvorstand Beamtenpolitik, untermauerte im Vorfeld der Fachtagung zur Veröffentlichung der FÖV-Studie „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ am 24. Juni 2022 in Berlin die dbb Forderungen nach einem effektiveren Schutz der Beschäftigten vor jeglicher Form von Gewalt. „Die Sicherheit der Menschen im öffentlichen Dienst muss für alle Dienst- und Arbeitgebenden oberste Priorität haben. Wer will, dass der Staat verlässlich funktioniert, muss sich schützend vor diejenigen stellen, die ihn tragen.“ Von Politik und Gesellschaft, aber ebenso von den Führungskräften im öffentlichen Dienst erwarte der dbb deutlich mehr Respekt und Rückhalt. „Beleidigungen, Bedrohungen, Körperverletzungen, sexuelle Gewalt, Mord – es gibt leider nichts, was Kolleginnen und Kollegen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht schon wiederfahren ist. Die nun vorgelegten Zahlen machen endgültig klar, dass dringender Handlungsbedarf für konkrete Präventions-, Schutz- und Nachsorgemaßnahmen besteht“, so Schäfer, zumal die Beschäftigten nur rund 30 Prozent der Übergriffe überhaupt meldeten. „Dieser hohen Dunkelziffer müssen wir uns in naher Zukunft widmen und der weit verbreiteten Auffassung und Erfahrung, dass Anzeigen ohnehin nichts bringen, mit konkreten Maßnahmen entgegenwirken. Es muss in Zukunft allgemein klar sein, dass es null Toleranz bei Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Bereiche gibt.“

Kein Platz für Verfassungsfeinde im öffentlichen Dienst

Extremistische Entwicklungen in der Gesellschaft haben in den vergangenen Jahren, nicht zuletzt im Schatten der Pandemie, zugenommen. Der dbb hat diese Entwicklung mit großer Sorge wahrgenommen und regelmäßig appelliert, Extremismus als gesamtgesellschaftliches Problem anzuerkennen und sachlich und fundiert anzugehen. In diesem Zusammenhang betonte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach regelmäßig in politischen Gesprächen oder bei Veranstaltungen des dbb, dass der öffentliche Dienst eine Vorreiterrolle hinsichtlich der Bekämpfung demokratiefeindlicher Tendenzen einnehmen müsse: „Wer mit extremistischen Äußerungen und Taten die freiheitlich demokratische Grundordnung infrage stellt, ist im öffentlichen Dienst fehl am Platz.“

Zugleich setzte sich der dbb wiederholt dafür ein, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht undifferenziert mit Rassismuskorruptionen konfrontiert würden. Gemeinsam mit dem Deutschen Städte- und Gemeindebund (DStGB) veröffentlichte der dbb am 10. Juni 2020 ein Statement, in dem es heißt:

„Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst genießen bei den Bürgerinnen und Bürgern höchstes Vertrauen. Sie jetzt mit Rassismuskorruptionen zu konfrontieren, geht an der Lebenswirklichkeit in den Städten und Gemeinden vorbei. Wir müssen aufpassen, dass daraus kein Generalverdacht gegen Polizei und Ordnungskräfte konstruiert wird.“

Aufbruch – Der öffentliche Dienst der Zukunft: Agil, vielfältig, digital

Der öffentliche Dienst der Zukunft muss agil, vielfältig und digital sein. Bei seiner Jahrestagung im Januar 2020 in Köln legte der dbb ein Werkstattpapier mit dem Titel „Aufbruch – Der öffentliche Dienst der Zukunft“ zur Modernisierung des Staatsdienstes vor und startete dazu einen Dialogprozess.



Podiumsdiskussion bei der dbb Jahrestagung 2020 zur Zukunft des öffentlichen Dienstes.

„Nur ein personell wie technisch gut und vielfältig aufgestellter, modern agierender und beweglicher öffentlicher Dienst wird die Herausforderungen der Zukunft meistern und seine Arbeit mit der Rückendeckung einer breiten gesellschaftlichen Akzeptanz leisten können“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach bei der Präsentation der Ideenskizze.

Der Weg zum öffentlichen Dienst der Zukunft muss gemeinsam von Beschäftigten, Politik, Dienst- und Arbeitgebenden gestaltet und beschrritten werden. Das dbb Werkstattpapier ist eine Skizze dieser Zukunft. Es zeigt die Richtung auf, in die es insbesondere aus Perspektive der Menschen, die im Dienst der Gemeinschaft stehen, gehen muss. Denn eine erfolgreiche Gestaltung des Entwicklungsprozesses hängt ganz entscheidend davon ab, dass die Beschäftigten mitgenommen werden und mitgestalten können.

Der dbb hat das Werkstattpapier unter anderem an die Parteivorsitzenden und Mitglieder des Deutschen Bundestages gesendet, um den Austausch mit den politischen Entscheiderinnen und Entscheidern zum öffentlichen Dienst der Zukunft zu forcieren. Dass die dbb Publikation in dem viel beachteten Buch „NEUSTAAT – Politik und Staat müssen sich ändern“ von den beiden Bundestagsabgeordneten Thomas Heilmann und Nadine Schön erwähnt wurde, verdeutlicht, dass die Ideenskizze Anklang im politischen Berlin gefunden hat.

Um das Werkstattpapier und die in ihm enthaltenen Ansätze in die Breite zu tragen, wurden einzelne in dem Werkstattpapier adressierte Fragestellungen zur Zukunft des öffentlichen Dienstes in Dialogformaten des dbb aufgegriffen. Beispielhaft sind hier verschiedene Panels zur Digitalisierung und Vielfalt bei den Jahrestagungen 2021 und 2022 und die neue Veranstaltungsreihe „dbb dialog“ zu nennen, bei der verschiedene drängende Zukunftsthemen mit politischer Prominenz diskutiert wurden.

Der öffentliche Dienst der Zukunft ist

- mobil, agil und vielfältig,
- bürgernah und leistungsstark – analog wie digital,
- ein attraktiver Arbeitsplatz,
- top ausgestattet und top qualifiziert – jederzeit,
- geschätzt und wertschätzend gegenüber seinen Beschäftigten und
- mitbestimmt und mitgestaltet von starken Personalvertretungen.

Herausforderung Demografie: Einstieg in Attraktivitätssteigerung

Die dbb Bundesleitung hat im Berichtszeitraum in zahlreichen Pressemitteilungen, auf Veranstaltungen, bei Interviews und in anderen Formaten auf den aktuellen Personalmangel und die dramatische demografische Entwicklung im öffentlichen Dienst hingewiesen.

Dem Staat fehlen trotz des in den vergangenen Jahren erfolgten Stellenaufwuchses nach aktueller Einschätzung des dbb rund 330.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nicht nur wegen der Corona-Pandemie und den Herausforderungen in den Bereichen Bildung und Innere Sicherheit brauchen vor allem Länder und Kommunen zusätzliches Personal, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können. Durch den demografischen Wandel wird sich die Lage in den kommenden Jahren noch einmal deutlich verschärfen. In den nächsten zehn Jahren werden weitere 1,27 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden.

Der dbb hat die politisch Verantwortlichen vor diesem Hintergrund wiederholt aufgefordert, endlich angemessene Maßnahmen wie die Sicherstellung einer aufgabengerechten Personalausstattung, ein demografieorientiertes Personalmanagement und neue Konzepte zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber umzusetzen. „Die demografische Entwicklung treibt eine Abwärtsspirale an, gegen die die Kommunen, die Länder und der Bund viel zu wenig gegensteuern. Angesichts des demografischen Wandels muss der Staat mehr tun, um junge Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Dafür müssen die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden, darauf weisen wir regelmäßig hin. Aber das alleine reicht nicht. Der Wettbewerb ist heute schon enorm, und das Problem wird sich weiterhin verschärfen. Deshalb muss der Staat auf potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten zugehen und offensiv für sich werben. Sonst wird sich der ohnehin dramatische Personalmangel weiter verschärfen“, mahnte dbb Chef Ulrich Silberbach.

Der dbb hatte angesichts des demografischen Wandels gefordert, attraktivitätssteigernde Maßnahmen einzuführen, um qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen und an den öffentlichen Dienst zu binden. Die Bundesregierung griff diesen Punkt auf und legte zu Beginn des Jahres 2019 den Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung der Strukturen des Besoldungsrechts und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften (BesStMG) vor. Das Maßnahmenpaket soll den öffentlichen Dienst des Bundes als Arbeitgeber attraktiver machen und sieht unter anderem eine deutliche Erhöhung verschiedener Zulagen und Prämien vor. „Es bestand und besteht weiterhin die dringende Notwendigkeit, das Besoldungsrecht des Bundes leistungsfähiger und motivierender auszugestalten. Umso wichtiger ist es, dass mit dem am 24. Oktober 2019 beschlossenen Modernisierungsgesetz viele wichtige Verbesserungen bewirkt und langjährige Forderungen des dbb aufgegriffen wurden“, so Friedhelm Schäfer.

Digitale Transformation im öffentlichen Dienst



Digitalisierung der Verwaltung: Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach im Austausch mit Kanzleramtsminister Dr. Helge Braun im August 2018.

Einen inhaltlichen Schwerpunkt der dbb Bundesleitung im Berichtszeitraum bildete die Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst. Entsprechend widmet sich ein Kapitel im Werkstattpapier „Aufbruch“ diesen Aspekten – von ethischen Fragen bis hin zur Ausbildung im digitalen Zeitalter. In zahlreichen Pressemitteilungen und bei zahlreichen Veranstaltungen hat die dbb Bundesleitung wiederholt auf die bestehenden Defizite bei der Digitalisierung der Verwaltung in Deutschland hingewiesen und mehr Tempo bei deren Umsetzung gefordert. In internationalen E-Government-Rankings schneidet Deutschland seit Jahren unterdurchschnittlich ab. Ein Grund dafür ist, dass viel zu wenig in die digitale Infrastruktur, die technische Ausstattung und das Personal investiert wurde – das hat Deutschland bei der digitalen Transformation zurückgeworfen. Aus Sicht des dbb bietet die Digitalisierung enorme Chancen, das Leistungsangebot für Bürgerinnen und Bürger sowie die Wirtschaft genauso wie die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu verbessern. Im Mittelpunkt der digitalen Transformation sollten aus Sicht des dbb die Beschäftigten stehen, denn mit ihnen steht (oder fällt) letzten Endes ihre Umsetzung. Die Digitalisierung der Verwaltung wird nur erfolgreich verlaufen, wenn die Menschen, die dort arbeiten, mitgenommen und eingebunden werden.

Um mit den politischen Entscheiderinnen und Entscheidern zum Thema in den Austausch zu treten, beteiligte sich die dbb Bundesleitung regelmäßig an Podiumsdiskussionen mit digitalpolitischem Schwerpunkt. Außerdem veranstaltete der dbb eigene Events wie zum Beispiel den dbb dialog am 26. April 2021 mit dem Titel „Zu teuer, zu langsam, zu unkoordiniert: Wie kann die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung doch noch gelingen?“.

Ergänzend hierzu führte die dbb Bundesleitung bilaterale Gespräche mit den politischen Entscheiderinnen und Entscheidern zur Digitalisierung der Verwaltung. Beispielhaft hierfür steht ein Treffen zwischen dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und Kanzleramtsminister Helge Braun am 23. August 2018. „Es ist richtig und wichtig, dass wir mit der Digitalisierung der öffentli-

chen Verwaltung schneller vorankommen müssen. Wir dürfen aber auch nicht aus den Augen verlieren, dass viele Beschäftigte verängstigt sind, weil sie nicht erkennen können, welcher Platz ihnen am Ende dieses Umwandlungsprozesses noch bleibt. Deshalb ist es falsch, Modernisierungsabläufe anzustoßen, ohne die Beschäftigten mitzunehmen: Dann werden viele auf dem Weg verloren gehen“, warnte Silberbach am Rande des Gesprächs.

Welche Bedeutung die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung hat, unterstrich der dbb in der Sitzung des Bundeshauptvorstandes am 16. Juni 2018 in Hamburg. In dieser Sitzung wurde ein Thesenpapier zur Digitalisierung unter dem Motto „Mitnehmen und Mitgestalten“ beschlossen.

Es bestand Einigkeit darin, dass es Aufgabe des dbb als Sozialpartner ist, die Digitalisierung aktiv und zielgerichtet mitzugestalten. Auf den in diesem Papier formulierten Thesen baute ein Positionspapier des dbb mit dem Titel „Erwartungen des dbb an eine neue Bundesregierung zur Digitalisierung der Verwaltung“ auf und entwickelte diese weiter. Das Positionspapier wurde am 14. September 2021 vom dbb Bundeshauptvorstand in Dortmund beschlossen und den politischen Entscheiderinnen und Entscheidern mit Blick auf die anstehende Bundestagswahl zugesendet.



Das Thesenpapier zur Digitalisierung unter dem Titel „Mitnehmen und Mitgestalten“ wurde vom dbb Bundeshauptvorstand im Juni 2018 in Hamburg beschlossen.

Tarifvertrag Digitalisierung – langjährige Forderung des dbb erfüllt

Einen besonderen Erfolg konnte der dbb am 10. Juni 2021 erzielen. Nach fast zwei Jahren intensiv geführten Verhandlungen einigten sich Bundesinnenministerium, dbb und ver.di auf einen Digitalisierungstarifvertrag Bund.

„So geht Fortschritt“, kommentierte der dbb Bundesvorsitzende das Ergebnis der Tarifverhandlungen. Damit wurde eine langjährige gewerkschaftspolitische Forderung des dbb erfüllt, für Sicherheit und Verlässlichkeit durch die Veränderungen der Digitalisierung zu sorgen.

Der Digitalisierungstarifvertrag kommt zukünftig immer dann zur Anwendung, wenn es in Folge von Digitalisierung zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsplatzanforderungen oder Arbeitsplatzbedingungen kommt. Ziel der Tarifpartner ist es, die Arbeitsplätze in der sich durch die Digitalisierung verändernden Arbeitswelt zukunftssicher zu machen.

Daher wurden mit dem Digitalisierungstarifvertrag Mechanismen zur Arbeitsplatzsicherung und notwendigen Qualifizierung geregelt sowie die Entgeltsicherung festgelegt. Beschäftigte, deren bisher ausgeübte Tätigkeit durch die Folgen der Digitalisierung wegfällt, oder die für ihre Einarbeitung in eine neue Tätigkeit Fortbildung benötigen, erhalten einen Anspruch auf Qualifizierung. Gleichzeitig sind sie verpflichtet, an der Qualifizierung mitzuwirken. Eine Entgeltsicherung tritt ein, wenn die neue Tätigkeit mit einem geringeren Tabellenentgelt als bei der früheren Tätigkeit verbunden ist. Weiterhin haben sich die Tarifpartner auf eine Mobilitätszahlung sowie auf Rahmenregelungen für mobile Ar-

beitsformen geeinigt. „Dieser Tarifvertrag schafft beides: Er sichert Arbeitsplätze und bietet neue Möglichkeiten für die Kolleginnen und Kollegen beim Bund, vor allem durch den Anspruch auf Qualifikation. Das ist beispielhaft auch für Länder und Kommunen. Wir bieten an, mit beiden zeitnah dazu Verhandlungen aufzunehmen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach. dbb Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer begrüßte das Verhandlungsergebnis ebenfalls ausdrücklich: „Wenn in Zukunft die Digitalisierung der Verwaltung vorschreitet, bietet der TV-Digitalisierung einerseits Schutz und Sicherheit. Andererseits ermöglicht er durch den Anspruch auf Qualifizierung konkrete Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Ich gehe davon aus, dass dieser TV-Digitalisierung positive Nachahmung im öffentlichen Dienst finden wird“, so Geyer. Von dem Tarifvertrag, der am 1. Januar 2022 in Kraft trat, sind rund 126.000 Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst der Bundesverwaltung unmittelbar betroffen.

dbb wird Mitglied bei Initiative D21

Um den dbb stärker in den politischen Diskurs zur Digitalisierung einzubringen und belastbare Netzwerke zu knüpfen, beschloss die dbb Bundesleitung im März 2021, der Initiative D21 e. V. als Vollmitglied beizutreten. Die Initiative D21 ist Deutschlands größte Partnerschaft von Politik und Wirtschaft für die digitale Gesellschaft. In dem Netzwerk engagieren sich über 100 Unternehmen und Institutionen zusammen mit politischen Partnern aus Bund, Ländern und Kommunen. In Arbeitsgruppen, Events und Forschungsprojekten tauschen die Mitglieder gemeinsam mit Politik und Ministerien Perspektiven und Argumente aus und leben so den im digitalen Wandel notwendigen vorwettbewerblichen Austausch und Kompetenztransfer. Mitglieder der dbb Bundesleitung nehmen nun zu diesem Zweck an Sitzungen der verschiedenen D21-Arbeitsgruppen teil und bringen sich aktiv in die Diskussionen ein. Der dbb beschloss zudem, sich als Partner an der Studie „eGovernment MONITOR 2022“ der Initiative D21 zu beteiligen. Die Studie liefert seit 2012 jährlich ein umfassendes Lagebild zur Nutzung und Akzeptanz digitaler Verwaltungsangebote in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Die Ergebnisse der Studie werden im Oktober 2022 erwartet.

Digital-Gipfel der Bundesregierung

Der dbb beteiligte sich, vertreten durch seinen Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer, im Berichtszeitraum in der Plattform 6 „Digitale Verwaltung und öffentliche IT“ am jährlichen Digital-Gipfel der Bundesregierung. Der Fokus der Plattform lag auf der Nutzung und Akzeptanz von E-Government-Prozessen und Angeboten. Der Digital-Gipfel am 3. Dezember 2018 beschäftigte sich mit dem Schwerpunktthema „Künstliche Intelligenz“. Zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der öffentlichen Verwaltung stellte der dbb klar, dass KI und Algorithmen Entscheidungen unterstützen, aber menschliche Entscheidende nicht ersetzen könnten. Wo es um Ermessen, Gesetzesauslegung und die Berücksichtigung von Einzelfällen gehe, müssten auch in der digitalen Welt noch Handlungs- und Entscheidungsspielräume erhalten bleiben sowie Verantwortlichkeiten nachvollzogen werden können. Schwerpunkt beim Digital-Gipfel am 28. und 29. Oktober 2019 war das Thema „digitale Plattformen“. Die Plattform 6 erarbeite unter Beteiligung des dbb hierzu einen Bericht mit dem Titel „Verwaltungsplattform als Ökosystem für Interaktion und Datensouveränität“. In diesem Bericht setzen sich die Beteiligten für den Ausbau eines breiten und qualitativ hochwertigen Angebots digitaler Behördendienste in Deutschland ein, um Bürokratieabbau, Effizienz und Bürgernähe weiter zu stärken. Vorgeschlagen wurde eine Verwaltungsplattform, die öffentliche und nichtöffentliche Leistungen bündelt und individualisierte Dienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen anbietet. Der Digital-Gipfel 2020 fand aufgrund der Corona-Pandemie erstmalig rein digital zum Schwerpunktthema „digital nachhaltig leben“ statt.

Aus-, Fort- und Weiterbildung für das digitale Zeitalter: Projekt „Qualifica Digitalis“

Der digitale Wandel geht mit neuen Anforderungen an die Beschäftigten in der Verwaltung einher. Aufgaben, Abläufe und Prozesse verändern sich, fallen weg oder entstehen neu. Aus Sicht des dbb wird die Digitalisierung der Verwaltung nur erfolgreich sein, wenn alle Mitarbeitenden über entsprechende fachliche Kompetenzen und Qualifikationen verfügen. Dem Thema Qualifizierung für die digitalisierte Welt widmet sich das Forschungs-, Entwicklungs- und Umsetzungsprojekt „Qualifica Digitalis“ des IT-Planungsrats. Das Projekt wurde im Rahmen der nationalen E-Government-Strategie unter Federführung des Senators für Finanzen der Freien Hansestadt Bremen umgesetzt und startete mit einem Kick-off-Workshop am 5. Februar 2020. Der dbb ist Kooperationspartner und mit dem Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer im Lenkungsausschuss und Projektbeirat vertreten. Ziel des Projektes ist es, auf der Basis wissenschaftlicher Analyse und Aufbereitung zu Veränderungen von Kompetenzanforderungen und Qualifikationsentwicklungen im digitalisierten öffentlichen Sektor Qualifizierungsstrategien zu entwickeln und Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung der beruflichen Bildung und der Personalentwicklung zu erarbeiten. Eine Veröffentlichung der Ergebnisse war für September 2022 geplant.

Diversität im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der Diskussion um die Zukunft des öffentlichen Dienstes hat sich der dbb auch mit Fragen von Diversität und interkulturellem Engagement befasst. Die Vielfalt einer sich verändernden Gesellschaft muss im öffentlichen Dienst und in seiner personellen und organisatorischen Ausrichtung Beachtung finden. Der dbb war in zahlreichen Veranstaltungen und Aktionen zu diesem Themenfeld aktiv.

Dazu zählte unter anderem der Nationale Integrationspreis, den die Bundesregierung 2016 ins Leben gerufen hat. Der dbb nominierte 2020 Derya Yildirim für ihr interkulturelles Engagement bei der Hamburger Polizei für den Award. Der Vorschlag kam unter die zehn Finalisten, die von Bundeskanzlerin Angela Merkel und der Integrationsbeauftragten Annette Widmann-Mauz am 5. Oktober 2020 im Kanzleramt empfangen wurden. Der dbb sah in dieser Auswahl eine besondere Wertschätzung für das Bemühen, für mehr Interkulturalität im öffentlichen Dienst zu sorgen.

Darüber hinaus engagierte sich der dbb weiter in der 2016 gestarteten „Initiative Kulturelle Integration“. Deren Jahrestagung 2021 fand zum Schwerpunkt „Integration durch Erwerbstätigkeit“ statt und wurde auf Einladung des dbb Bundesvorsitzenden im dbb forum berlin durchgeführt. Gemeinsam mit Kulturstaatsministerin Monika Grütters eröffnete dbb Chef Ulrich Silberbach das Event am 4. Juni 2021.

Klimawandel und öffentlicher Dienst

Die Folgen des Klimawandels bestimmen alle zentralen Politikfelder. Der dbb hat diese gesamtgesellschaftliche Herausforderung aufgegriffen und sich mit den Auswirkungen des Klimawandels auf den öffentlichen Dienst und die öffentliche Infrastruktur befasst und in dem Projekt „Klimawandel und öffentlicher Dienst“ diskutiert. Ziel dieses Projekts war die Ausarbeitung einer dbb Position zum Thema Klimaschutz. Die dbb Bundesleitung verabschiedete im Herbst 2021 ein 12 Thesen Papier zum Klimaschutz.

Der Klimaschutz bzw. der Kampf gegen die menschengemachte Erderwärmung ist ein gesamtgesellschaftlich zentrales Thema. Vor der Corona-Pandemie war der Klimawandel ausweislich repräsentativer Umfragen das wichtigste politische Thema überhaupt, und auch gewerkschaftspolitisch gewinnt das Thema Klimaschutz zunehmend an Bedeutung. Denn die öffentliche Verwaltung in Bund, Ländern und Kommunen geht hier idealerweise voran und sollte Vorbild sein. Die Gesetzgeber in Bund und Ländern haben längst ambitionierte Ziele selbstverpflichtend festgelegt: Schon 2030 sollen weite Teile des öffentlichen Dienstes in Deutschland treibhausgasneutral arbeiten.

Das Ziel der Klimaneutralität berührt dabei nicht nur die Gebäude oder die Fuhrparks. Auch die Arbeitsbedingungen, Arbeitswege und viele weitere Aspekte, die für die Kolleginnen und Kollegen unmittelbar von Bedeutung sind, werden Anpassungen erfahren, die gemeinsam mit den Personalvertretungen und den Gewerkschaften zu erarbeiten sind, damit alle Beschäftigten mitgenommen werden. Der dbb begrüßt das explizite Bekenntnis der Dienst- und Arbeitgebenden dazu, die Motivation der Mitarbeitenden durch besondere Anerkennung und den Aufbau eines Wir-Gefühls stärken und auch neue Stellen für die innovativen Aufgaben schaffen zu wollen.

Der dbb fordert darüber hinaus eine transparente und intensive Diskussion in den Parlamenten und Gespräche mit den Personalvertretungen der Mitarbeitenden, damit dem Vorwurf begegnet werden kann, die Finanzierungsfrage sei ein Verhinderungsargument für das Klimaschutz-

ziel. Der dbb erwartet, dass sich die an anderer Stelle geäußerte Anerkennung für die Arbeit des öffentlichen Diensts auch in einer angemessenen Entwicklung der Einkommen und einem aufgabenbezogenen Personalaufwuchs niederschlägt.

Bundestagswahl 2021 – Zukunftsthemen im Fokus

Vor der Bundestagswahl am 26. September 2021 veröffentlichte der dbb seine Erwartungen für die 20. Legislaturperiode an die Politik. Unter der Überschrift „Den öffentlichen Dienst fit für die Zukunft machen“ formulierte der dbb Aussagen, Vorschläge und Forderungen zu den Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Der dbb betonte, dass angesichts der zukünftigen Herausforderungen eine weitere finanzielle und personelle Stärkung des öffentlichen Dienstes dringend geboten sei. Die Herausforderungen des demografischen Wandels erforderten eine auf die Zukunft ausgerichtete Personalplanung unter strikter Beachtung einer aufgabengerechten Personalausstattung.

Weiterhin machte der dbb deutlich, dass er in einem Koalitionsvertrag ein klares Bekenntnis zum dualen Gesundheitssystem und den damit verbundenen beamtenrechtlichen Sicherungssystemen von der Politik erwarte.

Um diesen Forderungen und Erwartungen Nachdruck zu verleihen, organisierte die dbb Bundesleitung digitale Spitzengespräche zwischen dem dbb Bundesvorstand sowie Politikerinnen und Politikern von SPD, CDU/CSU, Bündnis 90/Die Grünen und FDP. Diese Videokonferenzen hatten das Ziel, frühzeitig mit den relevanten Parteien in den Dialog zu den Kernforderungen des dbb zu treten. „Wir wollten dabei keine Sonntagsreden, sondern ehrliche Ansagen“, schilderte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Atmosphäre der Diskussionen. „Da wurde wirklich Tacheles geredet, von beiden Seiten. Wir haben aber auch etliche teils überraschende Übereinstimmungen in den Positionen festgestellt. Das macht mich eigentlich optimistisch, was die Zusammenarbeit mit der nächsten Bundesregierung angeht“, sagte Silberbach. In den Videokonferenzen wurden aktuelle Fragen zu Digitalisierung, Klimawandel und den Herausforderungen für den öffentlichen Dienst diskutiert. Im Mittelpunkt standen neben beamtenpolitischen Themen die gestiegene Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Forderungen nach einer Einheitsversicherung erteilte der dbb eine klare Absage.

Christian Lindner (FDP), Armin Laschet (CDU), Norbert Walter-Borjans (SPD) und Annalena Baerbock (Bündnis 90/Die Grünen) nutzten die Videokonferenzen, um sich unter anderem auch jeweils ausdrücklich bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für die herausragenden Leistungen in den vergangenen Jahren zu bedanken.



Bundeskanzlerin-Kandidatin Annalena Baerbock (Bündnis90/Die Grünen) beim digitalen Spitzengespräch mit Mitgliedern von dbb Bundesleitung und dbb Bundesvorstand im Vorfeld der Bundestagswahl 2021.

Der Erfolg der digitalen Spitzengespräche zeigte sich unter anderem darin, dass das FDP-Präsidium im Nachgang des Austausches zwischen dem dbb Bundesvorstand und Christian Lindner am 9. Juli 2021 einen Beschluss mit dem Titel „Für einen modernen und attraktiven Öffentlichen Dienst“ verabschiedete. In dem Beschluss bekräftigte die FDP ihr Bekenntnis zum Berufsbeamtentum und skizzierte darüber hinaus mögliche Maßnahmen zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes.



CDU-Spitzenkandidat Armin Laschet im politischen Onlinedialog.

Weiterhin versandte der dbb vor der Bundestagswahl Wahlprüfsteine an die für die nächste Regierungsbildung infrage kommenden Parteien im Deutschen Bundestag. Deren Antworten zeigten mögliche Zukunftsbilder für den öffentlichen Dienst und wurden auf der dbb Webseite veröffentlicht.

Am 24. November 2021 einigten sich SPD, Grüne und FDP auf einen Koalitionsvertrag mit dem Titel „Mehr Fortschritt wagen“, in dem die neue Regierungskoalition sich auch zum öffentlichen Dienst bekennt:

„Die Modernisierung des Staates gelingt nur mit einem starken Öffentlichen Dienst. Diesen werden wir attraktiver gestalten. Der Staat muss bei Vielfalt, Gleichstellung und flexiblen sowie digitalen Arbeitsbedingungen Vorbild sein.“

Der dbb begrüßte die Aussagen von SPD, Grünen und FDP zum öffentlichen Dienst. Besonders positiv war aus Sicht der dbb Bundesleitung das klare Bekenntnis der Koalition zu einem starken und attraktiven öffentlichen Dienst. Erfreulich war zudem, dass die Parteien im Koalitionsvertrag von den Plänen einer Einheitsversicherung Abstand genommen und sich klar für das duale Gesundheitssystem ausgesprochen haben. Die dbb Bundesleitung mahnte allerdings an, dass die konkrete Umsetzung der im Koalitionsvertrag genannten Vorhaben nun schnell erfolgen müsse.

Politische Gespräche

Meseberger Gespräche

Seit 2010 hatte Bundeskanzlerin Angela Merkel die Spitzenvertreter der Sozialpartner und der Wirtschaftsverbände in das Schloss Meseberg, Gästehaus der Bundesregierung, eingeladen, um Fragen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung zu erörtern. Der dbb Bundesvorsitzende nutzte den regelmäßigen Austausch, um auf die Bedeutung einer leistungsstarken und funktionierenden öffentlichen Infrastruktur als Standortvorteil für Deutschland hinzuweisen.

Im Berichtszeitraum fanden zwei Treffen in Meseberg statt. Die Termine im Jahr 2020 und 2021 wurden wegen der Corona-Pandemie abgesagt. Der dbb appelliert an den neuen Bundeskanzler Olaf Scholz, dieses bewährte Austauschformat mit den Spitzenvertretern der Sozialpartner und der Wirtschaftsverbände wieder aufzunehmen.

Im Mittelpunkt der 9. Gesprächsrunde auf Schloss Meseberg am 2. September 2018 stand die „Digitalisierung und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt“. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach verwies darauf, dass Ausbildung und Qualifizierung für das digitale Zeitalter im Fokus der Politik stehen sollten. „Im öffentlichen Dienst ist immer noch der Mensch die wichtigste Ressource. Natürlich brauchen wir auch die entsprechende digitale Infrastruktur, aber ohne qualifiziertes Personal wird sie uns nicht viel nutzen. Das bedeutet: Erstens müssen wir junge Menschen mit den nötigen Vorkenntnissen in die Verwaltung holen. Zweitens müssen wir das vorhandene Personal für die kommenden Veränderungen fit machen“, sagte Silberbach nach dem Gipfeltreffen.



Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach beim Gespräch mit der Bundesregierung mit den Spitzen der Sozialpartner im Schloss Meseberg im Juni 2019.

„So banal es klingen mag: Das letzte Wort muss der Mensch haben“, unterstrich Silberbach bei den Meseberger Gesprächen der Bundesregierung am 17. Juni 2019 erneut, als es beim 10. Zukunftsgespräch um „KI und ihre Auswirkungen auf Unternehmens- und Arbeitsprozesse“ ging. Der dbb Bundesvorsitzende verwies darauf, dass bei Entscheidungen, wo es um Ermessen, Gesetzesauslegung und die Berücksichtigung von Einzelfällen geht, am Ende Menschen entscheiden müssten.

Gespräche der dbb Bundesleitung

Die dbb Bundesleitung führte im Berichtszeitraum regelmäßig Gespräche über aktuelle Fragen des öffentlichen Dienstes mit Obleuten der Fraktionen und Mitgliedern des Innenausschusses des Deutschen Bundestages.

Eines dieser Treffen fand am 18. Oktober 2018 zwischen der dbb Bundesleitung und den Obleuten der Fraktionen im Innenausschuss des Deutschen Bundestages statt. Im Zentrum des Dialogs standen aus Sicht des dbb der immer noch zu schleppend verlaufende Digitalisierungsprozess der öffentlichen Verwaltung sowie die immer noch nicht erfolgte Angleichung der Arbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte an das für Tarifkräfte geltende Niveau. Die dbb Bundesleitung forderte wiederholt den Einstieg in die Rücknahme dieser Sparmaßnahme. Darüber hinaus diskutierte die Gesprächsrunde das Gesetzesvorhaben zur Stärkung, Modernisierung und Attraktivitätssteigerung der Bundesbesoldung, die seit Langem überfällige Modernisierung des aus dem Jahr 1974 stammenden Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie die Verbesserung der Aufstiegschancen für Bundesbeamte.



Zur Lage im öffentlichen Dienst: Gespräch der dbb Bundesleitung mit den Obleuten des Innenausschusses im Deutschen Bundestag am 5. Mai 2020.

In einem weiteren Gespräch zwischen dem dbb und Vertretern des Innenausschusses des Deutschen Bundestages wurden am 5. Mai 2020 vor allem aktuelle Fragen des öffentlichen Dienstes vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie erörtert. Der dbb machte in dem Gespräch deutlich, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst während der Pandemie einen hervorragenden Job leisten und die Anerkennung der Politik verdient hätten. Diese Anerkennung müsse sich auch in den Einkommensrunden für die Beschäftigten von Bund und Kommunen zeigen. Gegenüber den Abgeordneten betonte der dbb, dass es auf keinen Fall aufgrund der Mehrausgaben während der Pandemie zu weiteren Einsparungen im öffentlichen Dienst kommen dürfe. Nur ein gut aufgestellter und zeitgemäß ausgestatteter öffentlicher Dienst kann Krisen langfristig bewältigen und das gesamte Land sozial und ökonomisch in eine gute Zukunft führen. Weitere Themen des Austauschs mit den Abgeordneten waren erforderliche Verbesserungen des Bundesdienstrechts und die Modernisierung des Personalvertretungsrechts.

Bei den weiteren politischen Terminen der dbb Bundesleitung standen insbesondere Gespräche mit den zuständigen Bericht-

erstatern der Fraktionen für den öffentlichen Dienst und beamtenpolitische Themen im Innenausschuss im Fokus. Zu einem dieser Gespräche kam der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb Friedhelm Schäfer am 20. Februar 2019 mit der Bundestagsabgeordneten Petra Nicolaisen zusammen, bei dem unter anderem die Arbeitszeitregelungen für Bundesbeamtinnen und -beamte sowie der Entwurf eines Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes besprochen wurden.

Im Februar und März 2022 betonte die dbb Bundesleitung in verschiedenen Gesprächen mit Abgeordneten des Innenausschusses weiterhin die Dringlichkeit von Reformen für die Bundesbeamtinnen und -beamten. Zwei Themen müssen aus Sicht der dbb Bundesleitung besonders angegangen werden: Die Umsetzung der einschlägigen Urteile des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation und eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Weitere Themen waren unter anderem die von Bundesinnenministerin Nancy Faeser auf der dbb Jahrestagung im Januar angekündigte Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, die zugesicherte Fortsetzung der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie notwendige Rahmenregelungen für den Bereich „Homeoffice / Mobiles Arbeiten“.

Neben den Gesprächen im Deutschen Bundestag pflegte die dbb Bundesleitung den regelmäßigen Austausch mit verschiedenen Bundesministerinnen und Bundesministern und hier vor allem mit der Hausleitung des Bundesinnenministeriums.

Den Auftakt für diese Spitzengespräche bildete ein Austausch mit Bundesinnenminister Thomas de Maizière am 5. Dezember 2017 mit der neu gewählten dbb Führung. Der Bundesinnenminister nutzte das Treffen, um den drei hauptamtlichen Mitgliedern der dbb Bundesleitung zu ihrer Wahl zu gratulieren. Ein zentrales Thema in dem Gespräch war das beamtenrechtliche Streikverbot. Zwischen den Gesprächspartnern bestand völlige Einigkeit in der Bewertung, dass dem Berufsbeamtentum ein ausgewogenes Verhältnis von Rechten und Pflichten zugrunde liegt. Mit Blick auf die ebenfalls angesprochene Wochenarbeitszeit der Bundesbeamten erneuerte die dbb Delegation die Forderung nach einer Angleichung an das Niveau der Tarifangehörigen.



Spitzengespräch im Bundesinnenministerium: Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Tarifvorstand Volker Geyer, dbb Chef Ulrich Silberbach, Bundesinnenminister Thomas de Maizière und dbb Vize und Beamtenvorstand Friedhelm Schäfer im Dezember 2017.

Der regelmäßige Austausch der dbb Bundesleitung mit dem Bundesminister des Innern wurde kontinuierlich fortgesetzt. Beispielhaft ist hierfür ein Treffen mit Bundesinnenminister Horst Seehofer und der dbb Bundesleitung am 22. Januar 2020. Dort erklärte der Bundesinnenminister, ein zentral zuständiges Register für Attacken auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in seinem Ressort schaffen zu wollen. Die dbb Delegation begrüßte dieses klare Signal im Kampf gegen die Gewalt, die den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes entgegenschlägt. Als weitere aktuelle Themen wurden die Reduzierung der Wochenarbeitszeit sowie die ab Spätsommer anstehende Einkommensrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen angesprochen. Der dbb Bundesvorsitzende machte gegenüber dem Bundesinnenminister deutlich, dass die Beschäftigten hier klare und spürbare Signale der Wertschätzung erwarteten.



Auch mit Bundesinnenminister Horst Seehofer pflegte die dbb Bundesleitung einen regelmäßigen Austausch – hier im Januar 2020.

Die dbb Bundesleitung führte im Berichtszeitraum weitere Spitzengespräche mit den Bundesministerinnen und Bundesministern der anderen Ressorts sowie der Bundeskanzlerin.

So stand das Thema Digitalisierung im Zentrum des Treffens zwischen dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und Bundeskanzlerin Angela Merkel am 1. Juni 2018 im Bundeskanzleramt. Merkel und Silberbach zeigten sich einig in der Einschätzung, dass die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung eine Herausforderung ist, die nur gemeinsam mit den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes angegangen und bewältigt werden kann.



Herausforderung Digitalisierung: Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach mit Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel am 1. Juni 2018.

Spitzengespräche der dbb Bundesleitung fanden zudem mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil statt, so etwa am 23. April 2018. Themen waren hier insbesondere die Zukunft der Alterssicherungssysteme, das TEG und die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt im Zeichen der Digitalisierung.

Allgemeine beamtenpolitische Entwicklungen

Fortgeschriebenes Dienstrechtskonzept und daraus folgende gesetzgeberische Maßnahmen

Das von den Vertreterinnen und Vertretern der Bundesbeamtengewerkschaften in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit dem dbb erarbeitete und im Jahr 2015 vorgestellte Konzept zur Konturenschärfung im Bundesdienstrecht wurde in der vergangenen Legislatur fortgeschrieben und vom Bundeshauptvorstand in seiner Sitzung am 27./28. Mai 2019 verabschiedet. Schwerpunktthemen des auf neuesten Stand gebrachten Dienstrechtskonzepts waren insbesondere Fragestellungen zum Laufbahnrecht, konkret zur Verbesserung der Durchlässigkeit und hier insbesondere der Aspekt der Umsetzung der Ergebnisse der Evaluation des §-27-Verfahrens (Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte) sowie verschiedene Arbeitszeitaspekte. Auch mit dem fortgeschriebenen Dienstrechtskonzept konnten wichtige Meilensteine erreicht und Verfahren angestoßen werden, zum Beispiel die Novellierung der Arbeitszeitverordnung (AZV) im Jahr 2020, die unter anderem die Verstetigung und Weiterentwicklung von Langzeitkonten enthielt, und die Neufassung des § 27 der Bundeslaufbahnverordnung (BLV) im Jahr 2021.

Besoldung und Versorgung

Der Berichtszeitraum war im Wesentlichen sowohl von den Einkommensrunden in Bund und Kommunen und auch den Ländern als auch von der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Bemessung der amtsangemessenen Alimantation geprägt.

Dabei ist es dem dbb gelungen, gerade im Länderbereich die seit der Föderalismusreform einseitig von den Dienstherren vorgenommenen Einsparmaßnahmen zu beenden. Es konnte erreicht werden, dass die Beschäftigten und die Beamtinnen und Beamten in gleicher Weise an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilnahmen, indem die Tarifverträge des Bundes und der Kommunen und auch der Länder auf die jeweiligen Beamtinnen und Beamten übertragen wurden. Zugleich

wurde durch die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts die Annahme des dbb bestätigt, dass die ständigen einseitigen Zugriffe auf die Besoldung zu einer verfassungswidrigen Unteralimentation geführt haben, die für alle Beamtinnen und Beamten für die Zukunft und für die antragstellenden Beamtinnen und Beamten ab dem Zeitpunkt der Geltendmachung rückwirkend zu beseitigen ist. Auch wenn diese Umsetzung bislang nur von wenigen Gebietskörperschaften durch Erlass entsprechender Gesetze erfolgt ist, haben alle Dienstgebenden angekündigt, ihre Besoldung anhand der Kriterien des Bundesverfassungsgerichts erneut zu überprüfen und entsprechend auszugestalten.

Das wichtige Thema der eigenständigen Alterssicherung der Beamtinnen und Beamten in Bund, Ländern und Kommunen war regelmäßig Gegenstand politischer Gespräche der dbb Bundesleitung. Dem dbb ist es gelungen, Bestrebungen zur Einführung einer Einheitsversicherung abzuwenden. Der dbb hat sich für die Weiterentwicklung der Beamtenversorgung mit der Zielrichtung der Bewahrung einer Grundeinheitlichkeit in Bund und Ländern erfolgreich eingesetzt.

Beihilfesystem: Dauerangriffe erfolgreich abgewehrt

Nach den Bundestagswahlen 2017 und 2021 konnten die Bestrebungen vieler Parteien, eine umfassende zwingende – und alle anderen Systeme beseitigende – sogenannte Bürgerversicherung einzuführen, verhindert werden.

Der Bundeshauptvorstand des dbb verabschiedete am 13. September 2021, wenige Tage vor der Bundestagswahl, eine entsprechende Resolution, mit der der dbb wiederholt seine Position bekräftigte. Darin heißt es:

„Deutschland hat eines der umfassendsten Gesundheitssysteme weltweit. Egal ob fachärztliche Versorgung, neueste medizinische und technische Verfahren oder sofortige und lückenlose Notfallversorgung auch in der Fläche: In Deutschland haben alle Bürgerinnen und Bürger – unabhängig von ihren ökonomischen Mitteln – einen gleichberechtigten Zugang zu einem gemeinsamen Versorgungssystem von Krankenhäusern und Ärzten. Die vermeintliche

Gerechtigkeitsfrage, die mit der Diskussion um die Einführung einer sogenannten Bürgerversicherung aufgeworfen wird, stellt sich dem Grunde nach gar nicht bzw. bleibt auch im System einer sogenannten Bürgerversicherung ungelöst:

- Einheitssysteme fördern die Rationierung von Leistungen, und der Zugang zu Spitzenmedizin organisiert sich außerhalb des Einheitssystems.
- Preis- und Leistungsentwicklung werden nicht mehr durch Wettbewerb positiv beeinflusst.
- Der erhebliche Beitrag der PKV zur Finanzierung des medizinischen Fortschritts wird dem Gesundheitssystem entzogen.
- Um das Versorgungsniveau halten zu können, werden Beitragssteigerungen unumgänglich sein.
- Die Einführung eines Einheitssystems führt zu hohen Arbeitsplatzverlusten.“

Die Befürworter einer Bürgerversicherung konnten sich auf Bundesebene nicht durchsetzen. Jedoch kam es in der Freien und Hansestadt Hamburg im Jahr 2018 zur Einführung des sogenannten Hamburger Modells, einer pauschalen Beihilfezahlung ergänzend zur gesetzlichen Krankenversicherung.

Der dbb hat die Einführung des Modells kritisch begleitet, da das Modell auf die Einführung eines Einheitssystems und einer Aushöhlung der Beihilfe angelegt ist. Auch erweitert das Hamburger Modell – wie von vielen Befürwortenden behauptet – nicht die Wahlfreiheit für Beamtinnen und Beamte, sondern schränkt diese massiv ein, da der Weg zurück zur klassischen Beihilfe nicht möglich ist.

Bei einem Dienstgebendenwechsel kann es dazu führen, dass man die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung alleine tragen muss. Auch sollten Leistungsunterschiede zwischen den einzelnen Absicherungsformen bei der Entscheidung mitberücksichtigt werden. Ein weiterer Nachteil zeigt sich erst später: Denn die individuelle Beihilfe steigt je nach Lebenssituation auf bis zu 80 Prozent, entsprechend wird die Absicherung in der privaten Krankenversicherung angepasst.

Die Praxis hat bisher gezeigt, dass auch die Beamtinnen und Beamten dem Modell kritisch gegenüberstehen. Die Mehrkosten könnten sinnvoller in einen weiteren Ausbau der Beihilfe investiert werden, was allen Beamtinnen und Beamten gleichermaßen zugute käme.

Zudem hat die private Krankenversicherung nochmals und wiederholt deutlich gemacht, dass der Zugang für alle gesetzlich versicherten Beamtinnen und Beamten auch mit Vorerkrankungen oder Behinderungen möglich ist. Neben der ständigen Öffnungsaktion für Beamtenanwärterinnen und -anwärter wurde zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 durch eine Sonderöffnungsaktion ein erleichterter Zugang mit begrenztem Risikozuschlag angeboten. Mit der Sonderöffnungsaktion hatten Beamtinnen und Beamte noch einmal die Möglichkeit in die PKV zu wechseln.

Dem Hamburger Modell sind inzwischen die Länder Berlin, Brandenburg, Bremen und Thüringen gefolgt. Die Koalitionsvereinbarungen in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen sehen ebenfalls die Prüfung der Einführung einer sogenannten pauschalen Beihilfe vor.

Einkommensentwicklung in Bund, Ländern und Kommunen

Einkommensrunden Bund und Kommunen

Der dbb hat im Berichtszeitraum für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen in den Jahren 2018 und 2020 Einkommensrunden verhandelt.

Die Einkommensrunde 2018 wurde am 18. April 2018 mit vielen Verbesserungen für die Beschäftigten abgeschlossen. Es konnte eine durchschnittliche Einkommensenerhöhung von 7,5 Prozent über eine Laufzeit von 30 Monaten bis zum 31. August 2020 erzielt werden. Erreicht wurden drei Erhöhungsschritte (1. März 2018, 1. April 2019, 1. März 2020), die für die unterschiedlichen Entgeltgruppen und die verschiedenen Stufen unterschiedlich ausfielen. Eine Mindestanhebung von ca. 90 Euro bei der ersten Steigerung und ca. 80 Euro bei der zweiten Steigerung sorgte für einen angemessenen Zugewinn bei den unteren Einkommensgruppen. Die Mindestanhebung wurde dadurch verstärkt, dass die Beschäftigten von EG1 bis EG6 mit Wirkung vom 1. März 2018 eine Einmalzahlung von 250 Euro erhielten. Weiterhin wurde eine Erhöhung der Auszubildenden- und Praktikantenentgelte in zwei Schritten um jeweils 50 Euro beschlossen. Der kalenderjährliche Urlaubsanspruch für alle Auszubildenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten wurde schließlich um einen Tag auf 30 Tage erhöht. Im Bereich des Bundes wurde in der Entgelttabelle zum März 2018 eine neue Entgeltgruppe 9c eingeführt. Für die Jahressonderzahlungen wurden im kommunalen Bereich im Tarifgebiet Ost vier Angleichungsschritte zur Heranführung an das Niveau im Tarifgebiet West bis zum Jahr 2022 vereinbart. Die bestehenden Regelungen zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit wurden bis zum 31. August 2020 verlängert. Für den Krankenhausbereich konnten unter anderem substantielle Verbesserungen bei den Zuschlägen für Nachtarbeit und dem Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit erreicht werden.

Unmittelbar nach Abschluss der Tarifverhandlungen forderte der dbb eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung

des Tarifiergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten, Soldatinnen und Soldaten, Richterinnen und Richter und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Bundesinnenminister Horst Seehofer hatte bereits unmittelbar nach den Verhandlungen gegenüber dem dbb deutlich gemacht, dass er dies sicherstellen wolle und hierfür dem Bundeskabinett zeitnah den Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes vorlegen werde. Der entsprechende Entwurf eines Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes (BBVAnpG) 2018/1019/2020 wurde im Rahmen eines Beteiligungsgesprächs mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen am 20. Juni 2018 erörtert.

Vorgesehen war die Erhöhung der Bezüge

- zum 1. März 2018 rückwirkend um 2,99 Prozent (Abzug von 0,2 Prozent zugunsten der Versorgungsrücklage bereits berücksichtigt),
- zum 1. April 2019 um 3,09 Prozent,
- zum 1. März 2020 um 1,06 Prozent.

Die dbb Bundesleitung begrüßte die in dem Gesetz vorgesehene Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Beamtenbereich des Bundes. Der dbb hatte bei der Forderungsfindung und sämtlichen Verhandlungsrunden betont, dass die Einkommensrunde erst beendet sei, wenn eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung auf die Beamtinnen und Beamten stattgefunden habe. „Innenminister Seehofer löst mit dem Gesetzentwurf sein Versprechen aus dem April ein: Das Volumen des Tarifiergebnisses wird auf die Beamten und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen. Damit wird eine zentrale Forderung des dbb erfüllt. Die Kolleginnen und Kollegen haben eine gerechte Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes verdient“, sagte der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer. Der Entwurf des BBVAnpG 2018/2019/2020 wurde am 6. Juli 2018 vom Bundeskabinett beschlossen. Eine Zustimmung des Kabinetts war Voraussetzung für eine Abschlagszahlung im Vorgriff auf das Ende des parlamentarischen Gesetzgebungsverfahrens, das erst am 28. September 2018 mit der Zustimmung des Bundestages abgeschlossen werden konnte. Friedhelm Schäfer wertete

insbesondere die einstimmige Annahme des Gesetzentwurfes durch den Bundestag als ein starkes Signal der Wertschätzung für die Beamtinnen und Beamten.



Demonstrierende der dbb Mitgliedsgewerkschaften am Verhandlungsort in Potsdam 2018.

Die Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen fanden 2020 vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie statt. Nach langwierigen Verhandlungen einigten sich die Tarifpartner am 25. Oktober 2020 in Potsdam auf ein Verhandlungsergebnis. Für die Beschäftigten konnte eine lineare Erhöhung in zwei Schritten über eine Laufzeit von 28 Monaten erreicht werden. Der Erhöhung um 1,4 Prozent im April 2021 (mindestens 50 Euro) folgte die Anhebung um weitere 1,8 Prozent im April 2022. Auszubildende erhielten zu diesen beiden Terminen eine Erhöhung von jeweils 25 Euro. Außerdem wurde ab dem Jahr 2022 die Jahressonderzahlung für die kommunalen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 um bis zu 5 Prozentpunkte erhöht. Weiterhin konnte eine schrittweise Arbeitszeitangleichung Ost an West ab 2022 durchgesetzt werden. Bei dem Thema „Arbeitsvorgang“ konnte eine Verschlechterung bei der Eingruppierung verhindert werden. Einigen konnte man sich zudem auf eine steuer- und sozialversicherungsfreie einmalige Corona-Sonderzahlung für die Beschäftigten, die in der Höhe zwischen den unterschiedlichen Entgeltgruppen variierte.

„Wir gehen davon aus, dass dieser Tarifabschluss wie in den vorhergehenden Runden zeitgleich und systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes übertragen wird“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach unmittelbar nach der Tarifeinigung. Bereits am 27. Oktober 2020 legte Bundesinnenminister Horst Seehofer einen Eilgesetzentwurf für eine einmalige Sonderzahlung an Beamtinnen und Beamte des Bundes vor. Der Gesetzentwurf wurde Anfang November vom Bundeskabinett beschlossen und sicherte so eine rechtzeitige Auszahlung der steuerfreien Corona-Sonderzahlung an die Besoldungsberechtigten. Am 18. März 2021 fand auf Einladung des Bundesinnenministeriums ein Beteiligungsgespräch statt, bei dem der Entwurf eines BBVAnpG 2021/2022 mit den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen erörtert wurde.

Vorgesehen waren eine lineare Anpassung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge

- zum 1. April 2021 um 1,2 Prozent und
- zum 1. April 2022 um 1,8 Prozent

Das BBVAnpG wurde am 11. Juni 2021 vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Die dbb Bundesleitung begrüßte die in dem Gesetz vorgesehene zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Beamtenbereich des Bundes. „Die Bundesregierung hat Wort gehalten und frühzeitig den entsprechenden Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, was wir ausdrücklich und uneingeschränkt anerkennen“, so Friedhelm Schäfer. Für den dbb war entscheidend, dass mit der Übertragung an dem bewährten Grundsatz des Gleichklangs der Entwicklungen aller Statusgruppen festgehalten und gewährleistet wurde, dass Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte auf Bundesebene an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung in gleicher Weise teilhaben. Kritisiert wurde vom dbb, dass mit dem Gesetz nicht die konkreten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Mindestmaß einer verfassungskonformen Ausgestaltung einer jeweils angemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten – im Abstand zur sozialen Grundsicherung, so wie bei Beamten mit Kindern – im Bundesbereich umgesetzt wurden.



dbb Demo in Berlin im September 2020 – pandemiekonform.

Einkommensrunden Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Für die Beschäftigten der in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL, ohne Hessen) organisierten Bundesländer hat der dbb im Berichtszeitraum in den Jahren 2018 sowie 2021 Einkommensrunden zum Abschluss gebracht.

Mit dem Abschluss der Einkommensrunde 2019 am 2. März 2019 konnte Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung gehalten werden. Außerdem konnte der dbb die TdL-Forderung nach einer „Neubewertung des Arbeitsvorgangs“ verhindern. Eine Anhebung der Tabellenentgelte in drei Schritten über eine Laufzeit von 33 Monaten und mindestens um insgesamt 240 Euro wurde vereinbart. Zum 1. Januar 2019 gab es eine Erhöhung um 3,2 Prozent, am 1. Januar 2020 um weitere 3,2 Prozent und zum Abschluss am 1. Januar 2021 weitere 1,4 Prozent. Die Ausbildungs- und Praktikantenentgelte wurden in zwei Schritten am 1. Januar 2019 und am 1. Januar 2020 um jeweils 50 Euro erhöht. Außerdem wurde ihr jährlicher Urlaubsanspruch um einen Tag auf 30 Tage erhöht. Weiterhin konnte in den Verhandlungen unter anderem eine deutliche Aufwertung der Pflegetabelle um zusätzlich 120 Euro und eine Erhöhung der Angleichungszulage für Lehrkräfte erreicht werden.



Besondere Umstände erfordern besondere Maßnahmen: Mit einem bundesweiten Prozentlauf untermauerten Beschäftigte des öffentlichen Dienstes der Länder im Oktober 2021 wie hier in Saarbrücken ihre Forderungen zur Einkommensrunde – coronagerecht.

Die Einkommensrunde 2021 fand wegen der Corona-Pandemie unter absoluten Sonderbedingungen statt. Bei jeder einzelnen Aktion musste abgewogen werden, ob sie unter den gegebenen Bedingungen stattfinden konnte. Alle Aktionen hatten zudem unter strikter Einhaltung der Infektionsschutzauflagen zu erfolgen. Durch den Abschluss der Einkommensrunde 2021 am 29. November 2021 konnte der dbb für die Beschäftigten im linearen Bereich eine Anhebung der Tabellenentgelte um 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022 über eine Laufzeit von insgesamt 24 Monaten erreichen. Außerdem wurde eine Verschlechterung der Beschäftigten bei der Eingruppierung verhindert.

Geeinigt hat man sich zudem auf eine steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Sonderzahlung für die Beschäftigten im Länderbereich in Höhe von 1.300 Euro. Für Auszubildende konnte eine Corona-Sonderzahlung von 650 Euro und eine Entgelterhöhung zum 1. Dezember 2022 um 50 Euro erreicht werden. Auszubildende im Gesundheitsbereich erhalten 70 Euro mehr.

Besonders klare Verbesserungen erzielten die Verhandlungen für die Beschäftigten im Krankenhausbereich. Hierzu gehörten unter anderem eine Erhöhung der dynamischen Pflegezulage in Universitätskliniken von 125,34 Euro auf 140 Euro, eine Erhöhung der Infektions- und der Intensivzulage jeweils von 90 Euro auf 150 Euro, eine Erhöhung der Schichtzulage von 40 Euro auf 60 Euro und der Wechselschichtzulage von 105 Euro auf 150 Euro. Alle Erhöhungen erfolgten zum 1. Januar 2022. Zu den erschwerten Pandemiebedingungen und dem Verhandlungsergebnis sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach: „Für dieses Ergebnis haben wir zwischen Kiel und München – stets coronagerecht – demonstriert und in Potsdam hart verhandelt. Das, was jetzt vorliegt, war in der besonderen Situation, in der wir uns Ende November 2021 befinden, das maximal Machbare.“



Für den Anschluss an die allgemeine Einkommensentwicklung ging es im Februar 2019 in Stuttgart auf die Straße.

Einkommensrunden Land Hessen

Da das Land Hessen seit 2004 nicht mehr Mitglied in der TdL ist, finden dort eigene Tarifverhandlungen statt.

Die Einkommensrunde 2019 wurde im März 2019 abgeschlossen. Der dbb konnte erreichen, dass Hessen den Anschluss an die Tarifentwicklung in den übrigen Ländern hält. Das Volumen der Tabellenentgelte wurde rückwirkend zum 1. März 2019 um 3,2 Prozent, mindestens 100 Euro, angehoben. Am 1. Februar 2020 folgten mit 3,2 Prozent, mindestens 100 Euro, und am 1. Januar 2021 mit 1,4 Prozent, mindestens 40 Euro, weitere Erhöhungsschritte. Die Gesamtlaufzeit betrug 33 Monate bis zum 30. September 2021. Für Auszubildende wurden eine Erhöhung in zwei Schritten um jeweils 60 Euro monatlich und ein zusätzlicher Urlaubstag erreicht. Verbesserungen erzielte der dbb auch im Bereich der Entgeltordnung (EGO), unter anderem verbesserte Eingruppierungsregelungen für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik und Ingenieurinnen und Ingenieure. Vereinbart wurde weiterhin, den hessischen Landesbeschäftigten das sogenannte Hessen-Ticket für die Laufzeit des abgeschlossenen Tarifvertrags zur Verfügung zu stellen.

Die Einkommensrunde 2021 wurde im Oktober 2021 abgeschlossen. Zum ersten Mal lag 2021 der hessische Abschluss damit zeitlich vor dem Ergebnis der TV-L-Länder vor. Der dbb machte hierfür insbesondere die positive und konstruktive Verhandlungskultur in den gemeinsamen Gesprächen verantwortlich. In den Verhandlungen konnte der dbb für die Beschäftigten im hessischen Landesdienst deutliche Verbesserungen erzielen, insbesondere eine Erhöhung der Einkommen zum 1. August 2022 um 2,2 Prozent und ein Jahr später am 1. August 2023 um 1,8 Prozent, mindestens 65 Euro, bei einer Laufzeit des Tarifvertrages von 28 Monaten. Die Beschäftigten erhielten zudem eine steuer- und abgabenfreie Sonderzahlung von jeweils 500 Euro in den Jahren 2021 und 2022. Auszubildende erhalten jeweils 35 Euro in den Jahren 2022 und 2023 mehr. Bei ihnen betrug die Höhe der steuer- und abgabefreien Sonderzahlung jeweils 250 Euro für 2021 und 2022. Außerdem wurde eine Verlängerung der Übernahme bis zum Ende der Tabellenlaufzeit erreicht. Für Auszubildende mit der Abschlussnote „befriedigend“ oder besser gibt es eine Übernahmegarantie.

Neben dem linearen Abschluss erzielte der dbb weitere strukturelle Verbesserungen für die Beschäftigten. Zu den strukturellen Neuheiten gehörten unter anderem der Abschluss eines Digitalisierungstarifvertrags für das Land Hessen, der Abschluss eines Tarifvertrags Mobiles Arbeiten, erste Optionen zur Umwandlung von Entgelt in Freizeit, beschleunigte Aufstiegsmöglichkeiten für neu eingestellte Beschäftigte, mehr Entwicklungsmöglichkeiten für Führungskräfte, Verbesserungen zur Familienfreundlichkeit und eine Verlängerung der eingeführten Regelungen zum „Landesticket“ für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).

Entwicklungen in der Mitbestimmung

Eine überfällige Reform: Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Der Auftrag des Koalitionsvertrages war klar und eindeutig: Das Bundespersonalvertretungsgesetz wird novelliert. Der dbb verband mit dem Vorhaben die Erwartung einer grundlegenden Reform des seit 1974 nahezu unveränderten Personalvertretungsrechts, langjährige Forderungen umsetzen zu können und die Regeln zu modernisieren. Der dbb war von Beginn an kontinuierlich in das Gesetzgebungsverfahren eingebunden, ausgehend von ersten Reformüberlegungen und der Erstellung von Eckpunkten durch das BMI. Die Bewertung der am 15. Juni 2021 in Kraft getretenen Novellierung fällt jedoch gespalten aus.

Das Gesetz enthält eine Vielzahl von Änderungen, die Forderungen des dbb entsprechen. Insbesondere durch intensive Gespräche des Zweiten Vorsitzenden des dbb Friedhelm Schäfer mit den zuständigen Abgeordneten der Bundestagsfraktionen von CDU/CSU, SPD, FDP und Grünen konnte erreicht werden, dass die vom dbb auch schon vor der Corona-Pandemie erhobene Forderung nach einem digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Dienststellen gesetzlich verankert wurde.

Unbefriedigend bleibt jedoch die weit über das Ziel hinausschießende Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1995, die der obersten Dienstbehörde unter bestimmten Voraussetzungen das Recht gibt, jede Entscheidung der Einigungsstelle aufzuheben.

Dem Gesetz kommt das Verdienst zu, das Regelwerk insgesamt zu straffen, deutlich übersichtlicher und damit anwenderfreundlicher zu gestalten. Auch die meisten der inhaltlichen Neuregelungen werden vom dbb begrüßt. Dies gilt zum Beispiel für die Wahlrechtsregelungen, für Übergangs- und Restmandat, die Stärkung der Stellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie das Recht der jeweiligen Vorschlagsliste zur Auswahl weiterer freizustellender Mitglieder. Eine spürbare Erleichterung für die praktische Personalratsarbeit ist die Zulassung elektronischer

Kommunikation und einvernehmlicher Fristenregelungen zwischen Dienststelle und Personalrat. Ebenso die – auch auf Drängen des dbb – nun dauerhaft eröffnete Option zur Durchführung von Personalratsitzungen und Sprechstunden als Video-/Telefonkonferenz bei Festschreibung eines Vorrangs für die Präsenzformate ist zu begrüßen. Auch die Option zur Nutzung virtueller Formate für Personalversammlung und Einigungsstelle sowie – bei Einverständnis aller Personalratsmitglieder – zur Beschlussfassung im Umlaufverfahren ist hervorzuheben.

Da seit der Inangriffnahme der Novellierung aufgrund der begrenzten Zeitspanne bis zum Ablauf der Legislaturperiode seitens des BMI eine konsensbasierte Umsetzung vorgegeben war, sind viele weitere dringende Änderungen des BPersVG nicht angegangen worden. Insoweit wird sich der dbb weiter dafür einsetzen, dass die Modernisierung des BPersVG in der laufenden Legislaturperiode ohne zeitliche Verzögerung fortgesetzt wird.

Personalratsarbeit

Auch nach Inkrafttreten des neuen BPersVG hat der dbb in der Grundsatzkommission Mitbestimmung sowie in der AG Novellierung BPersVG die Beratungen über die weiterhin notwendige Fortentwicklung des Gesetzes fortgesetzt. Die Anpassung des BPersVG an die Verwaltungswirklichkeit war, ist und wird damit eine bedeutende Daueraufgabe des dbb bleiben.

Einen weiteren Schwerpunkt im Berichtszeitraum bildete die Unterstützung der in der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Jobcenterpersonalräte vertretenen Personalratsvorsitzenden von vbba, komba und der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) unter dem Motto „Vielfalt unter einem Dach“. Hierfür wurde beim dbb die Arbeitsgruppe Jobcenter eingerichtet, in der die aktuellen politischen und rechtlichen Themen rund um die Situation der Beschäftigten der Jobcenter und ihrer Interessenvertretung besprochen und gemeinsame Vorgehensweisen beschlossen wurden. Darüber hinaus ermöglichte der dbb im Rahmen der Sitzungen der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Jobcenterpersonalräte einen dbb internen Erfahrungs-

und Meinungs austausch, an dem regelmäßig der Fachvorstand Beamtenpolitik teilgenommen hat.

Die Stärkung der Stellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist seit langem ein Daueranliegen des dbb. Im Rahmen der Novellierung des BPersVG konnte der dbb eine Verbesserung der Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung durchsetzen. Hierzu gehört insbesondere auch die Aufhebung der Altersgrenzen für Wahlrecht und Wählbarkeit in Ausbildung befindlicher Beschäftigter.

Wahlen der Personalvertretungen

Die Unterstützung der Durchführung und Vorbereitung der Personalratswahlen stellt einen weiteren Kernbereich der Arbeit des dbb dar. Da der Wahlkampf vor Ort unmittelbar durch die Mitgliedsgewerkschaften geführt wird, versteht der dbb seine Rolle vor allem als Dienstleister im Hintergrund, der zum einen Werbe- und Informationsmaterial erstellt und vorhält sowie zum anderen als jederzeit erreichbare Anlaufstelle zur Beantwortung von Fragen zur Verfügung steht.

Von der Möglichkeit zur schriftlichen und telefonischen Beratung wurde bei den Personalratswahlen 2020 rege Gebrauch gemacht. Dabei wurden sowohl Fragestellungen durch die Mitgliedsgewerkschaften an den dbb herangetragen, als auch eine sehr hohe Anzahl von – telefonischen und schriftlichen – Anfragen von Personalrats- und Wahlvorstandsmitgliedern, Kandidatinnen und Kandidaten unmittelbar an den dbb gerichtet. Häufig bestand hier die Notwendigkeit zu sofortiger Stellungnahme, etwa wenn der Anruf aus der Wahlvorstandssitzung heraus erfolgte oder die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen abzulaufen drohte. Diese Beratungen waren vor dem Hintergrund, dass die Personalratswahlen mit dem Beginn der Corona-Pandemie zusammenfielen, von herausragendem gewerkschaftlichem Interesse.

Nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie war der dbb auf allen Ebenen in einem permanenten, konstruktiven Dialog mit dem Bundesinnenministerium, um die im Umfeld der Personalratswahlen beim Bund, die am 1. März 2020 begonnen hatten, entstandenen bzw. zu erwartenden sachlichen Probleme einer sinnvollen und möglichst allen Beteiligten gerecht werdenden Lösung zuzuführen. Es ging darum, wegen des zwingenden Endes der Wahlperiode personalratslose Zeiten zu vermeiden und die Durchführung der Wahlen auch in Krisenzeiten in der gesetzlich und demokratisch gebotenen Form zu gewährleisten.

Mit der rückwirkend zum 1. März 2020 und bis zum 31. März 2021 befristeten Einfügung eines neuen § 19a in die Wahlordnung zum BPersVG wurde vor dem Hintergrund der durch das Coronavirus geschaffenen erschwerten Bedingungen die Durchführung bzw. der ordnungsgemäße Abschluss der Personalratswahlen in der Bundesverwaltung erleichtert bzw. vielfach erst ermöglicht.

Die Regelung räumte den Wahlvorständen verschiedene Optionen ein, wenn am vorgesehenen Wahltermin eine Stimmabgabe in der Dienststelle voraussichtlich nicht sichergestellt werden

konnte. Die Regelung der Wahlordnung fand ihre notwendige Ergänzung in einer Änderung des BPersVG, wonach der „alte“ Personalrat die Geschäfte bis zur Konstituierung des neu gewählten Personalrats weiterführt, falls am Tag des Ablaufs der regelmäßigen Amtszeit des „alten“ Personalrats, also spätestens am 31. Mai 2020, noch kein neuer Personalrat gewählt worden war und sich konstituiert hatte. Der dbb veröffentlichte einen Personalratsbrief zu den pandemiebedingten Besonderheiten der Personalratswahlen 2020.

Auch die Wahlen zu den Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Jahren 2018, 2020 und 2022 wurden vom dbb tatkräftig unterstützt.

Betriebsratswahlen 2018

In der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 2018 fanden die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Der dbb hat die in der Verantwortung der Mitgliedsgewerkschaften geführten Wahlen mit flankierenden Maßnahmen unterstützt. Um diese maßgerecht auf die Wahlkämpfe vor Ort abzustimmen, hat der dbb zur Vorbereitung der Betriebsratswahlen 2018 eine Arbeitsgruppe einberufen.

Die Arbeitsgruppe hat ein Konzept erarbeitet, das Art und Umfang der Unterstützung des Betriebsratswahlkampfes durch den dbb festlegt.

Diverse Expertinnen und Experten vermittelten in Vorträgen und Workshops Tipps und Tricks für erfolgreiche Betriebsratswahlkampagnen. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch eine Podiumsdiskussion mit den vier Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften, die ihre Erfahrungen mit den Kandidatinnen und Kandidaten über erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit und Engagement in betrieblichen Interessenvertretungen teilten. Zudem richtete der dbb eine Internetsonderseite mit Unterstützungsmaterialien rund um die Betriebsratswahlen ein.

Erstmals hat sich der dbb auf den Weg gemacht, seine Mitgliedsgewerkschaften auch im digitalen Wahlkampf in den sozialen Medien zu präsentieren. Es wurde der Ansatz einer Dachkampagne gewählt, mit der den Mitgliedsgewerkschaften unter ande-

rem erklärende Videos zur Verfügung gestellt wurden. Die Clips verdeutlichten mit kurzen prägnanten Botschaften zu aktuellen Themen die Bedeutung der Teilnahme an Betriebsratswahlen.

Betriebsrätemodernisierungsgesetz und Änderung der Wahlordnung

Am 18. Juni 2021 trat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft. Dies wurde mit Spannung erwartet und war lange überfällig. Der dbb hatte im Rahmen des Beteiligungsverfahrens eine Stellungnahme zum Referentenentwurf abgegeben. Das neue Gesetz wurde kritisch aufgenommen, da es wenig große Veränderungen brachte. Jedoch gab es einige Neuregelungen, die der dbb begrüßt. So wurde der Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens erweitert, was auf eine höhere Wahlbeteiligung hoffen lässt. Zur Vereinfachung wurden die Zahl der notwendigen Stützunterschriften abgesenkt und die Anfechtbarkeit der Wahl eingeschränkt. Außerdem wurde der Kündigungsschutz der an der Gründung des Betriebsrates beteiligten Arbeitnehmenden verbessert. Das aktive Wahlrecht wurde von ursprünglich 18 auf 16 Jahre herabgesetzt, sodass sich noch mehr junge Menschen an der Wahl beteiligen können. Ein Punkt von zentraler Bedeutung ist auch das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Ausgestaltung der mobilen Arbeit im Betrieb. Das Mitbestimmungsrecht gilt zwar nicht für die Frage nach der Einführung der mobilen Arbeit, bietet jedoch bei der Gestaltung großen Spielraum, den die Betriebsräte unbedingt bei Verhandlungen mit den Arbeitgebenden ausschöpfen sollten.

Diese Neuerungen wurden entsprechend durch die Änderung der Verordnungen zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung Post im Oktober 2021 umgesetzt. Auch hier hat der dbb Stellung genommen.

Digitales Zugangsrecht

Die Forderung des dbb nach einem elektronischem Zugangsrecht der Gewerkschaften besteht schon länger und wird

weiterverfolgt. Erstmals ist es im Rahmen der Tarifverhandlungen zum TV Hessen im Oktober 2021 gelungen, ein Nutzungsrecht der arbeitgeberseitig vorgehaltenen Informationsinfrastruktur zugunsten der Gewerkschaften zu vereinbaren. Hier ist die Schaffung eines „digitalen schwarzen Bretts“ vereinbart worden, über das die Gewerkschaften die Startseite ihrer Homepage verlinken können. Außerdem geht aus dem aktuellen Koalitionsvertrag hervor, dass digitale Plattformen in der Arbeitswelt künftig ausgebaut werden sollen.

Betriebsratswahlen 2022

Zwischen März und Mai 2022 fanden die jüngsten regulären Betriebsratswahlen statt, bei denen der dbb seine Mitgliedsgewerkschaften umfänglich unterstützte.

Zur Vorbereitung der Wahl veranstaltete der dbb in Zusammenarbeit mit der dbb akademie am 16. Februar 2022 eine digitale Betriebsrätekonferenz. Die Veranstaltung diente dem Austausch der Teilnehmenden zu praktischen Belangen rund um die Wahl. Vier Referentinnen und Referenten gaben methodischen Input zu den Themen „Starker Auftritt – große Wirkung“, „Macht der Stimme“, „Tipps für den Wahlkampfendspurt“ und „aktive Wählerkommunikation“. Die Pause gab in fachlich verschiedenen virtuellen Pausenräumen Gelegenheit zum direkten Austausch unter den Teilnehmenden. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hatte in seinem Eröffnungsstatement die Notwendigkeit von Betriebsräten zur Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Betrieben und die Rolle des dbb als starkem Dachverband seiner Gewerkschaften betont, denen wiederum starke Persönlichkeiten vorstehen.

Projekt „Organisationsentwicklung Saarland“: Mehr Kooperation – mehr Mitgliederbindung – mehr Erfolg!

Gemeinsam mit dem dbb saar und seinen Fachgewerkschaften führte die dbb Bundesleitung das Projekt „Organisationsentwicklung Saarland“ durch. Ziel war es, dass der dbb im Saarland durchsetzungsfähiger und medial präsenter wird. Es wurde an Beispielen ein Konzept – in Kooperation mit der dbb Bundesleitung, dem dbb saar und seinen Mitgliedsgewerkschaften – entwickelt, um die Mitgliederentwicklung und die Mitgliederbetreuung zu fördern sowie die Gesamtorganisation zu stärken. Das Projekt umfasste beide Statusgruppen. Es bezog ebenso die Querschnittsgruppen Frauen, Jugend, Senioren mit in seine Arbeit ein. Die erforderlichen Mittel wurden – immer unter der Prämisse der Sparsamkeit – weitgehend vom dbb Bund zur Verfügung gestellt.

Im Zeitraum 2018 bis 2021 wurden im Kern drei Themenkomplexe bearbeitet: Medienarbeit, Gestaltung einer ganzheitlichen Einkommensrunde sowie gemeinsames Vorgehen bei einer Personalratswahl. In allen drei Bereichen wurden Fortschritte erzielt, sei es in Fragen der Professionalisierung im Umgang mit Medien, sei es bei der Erhöhung der Aktionszahlen bei Einkommensrunden oder aber – besonders gut messbar – bei der Gestaltung einer Personalratswahl. Sichtbarer Höhepunkt der Möglichkeiten der dbb Familie zur Gestaltung einer Einkommensrunde war die Durchführung einer gut besuchten Personalrätekonzferenz mit dem saarländischen Ministerpräsidenten. Mehr als 100 Personalräte des dbb machten hier von Anfang an klar, dass der dbb im Saarland besonders gut und entschlossen in die Einkommensrunde gehen würde.

Beim Projektteil Personalratswahl war das koordinierte Vorgehen besonders wichtig und besonders erfolgreich. Auf hohem Niveau

startend, konnte die dbb Familie bei den Hauptpersonalratswahlen noch einmal steigern und stellt heute zehn von 13 Hauptpersonalräten. Die Kooperation war hier auch deshalb besonders wichtig, weil der Wahlkampf kurzfristig von einem vornehmlich analog zu einem vornehmlich digital geführten Wahlkampf umgestaltet werden musste. Hier konnte sich der dbb mit seiner Erfahrung besonders gut einbringen.

In den drei Jahren wurden konkrete Projekte mit konkreten Erfolgen abgeschlossen. Zugleich wurde die Zusammenarbeit zwischen Fachgewerkschaften, einem Landesbund und der dbb Bundesgeschäftsstelle intensiviert. Dabei wurden sicherlich auch die jeweiligen Grenzen ausgelotet, zugleich jedoch ist es stets gelungen in der Zusammenarbeit die jeweiligen Stärken der einzelnen dbb Glieder abzurufen und für den gemeinsamen Erfolg bestmöglich einzubringen. Die mit dem Projekt geschaffene Basis und die dabei entstandene Kultur des intensivierten Miteinanders zwischen Fachgewerkschaften, einem Landesbund sowie der dbb Bundesgeschäftsstelle wurde auf eine Art praktiziert, die für die Teilnehmenden konkret war. Wichtig wird sein, dass die gewonnenen Erkenntnisse bei zukünftigen Herausforderungen berücksichtigt werden. Die Basis dafür ist in jedem Fall gelegt.

Vereinigung Cockpit wird Mitglied im dbb

Der dbb Bundeshauptvorstand beschloss am 13. Juni 2022 in Kiel die Aufnahme der Vereinigung Cockpit (VC). „Mit der Pilotenvereinigung Cockpit können wir ein neues Mitglied in der dbb Familie begrüßen. Der Verkehrssektor steht wie so viele Branchen vor großen Herausforderungen, nicht nur aufgrund der Folgen des Klimawandels. Diesen Prozess wollen wir als dbb im Sinne unserer Mitglieder auf allen Ebenen gestalten, ob auf Schienen, Straßen, Kanälen oder im Flugverkehr“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach. „Wir freuen uns, dass wir mit dem dbb einen starken Partner gefunden haben“, so VC-Präsident Stefan Herth. „Als große und einflussreiche Interessenvertretung gilt der dbb als konstruktiver Partner in Politik, Verwaltung und Gesellschaft, der die Fachexpertise seiner Mitgliedsverbände nutzt, um die Interessen seiner Mitglieder optimal zu vertreten. Als VC können wir speziell im Verkehrsbereich viel Expertise einbringen und Interessen bündeln. Ein weiteres Thema, das uns in den vergangenen Jahren stark beschäftigt hat und das wir weiterhin gemeinsam angehen werden, ist das TEG. Es sind genau solche Themen von übergeordneter Bedeutung, in denen wir Kräfte bündeln und durch diese Partnerschaft auch stärker sein können.“

Die VC ist der Berufsverband des Cockpitpersonals in Deutschland. Er vertritt die berufs- und tarifpolitischen Interessen von derzeit rund 9.600 Mitgliedern bei sämtlichen deutschen Airlines und sieht darüber hinaus seine Aufgabe in der Erhöhung der Flugsicherheit in Deutschland.

Erfolge in der Sozialpolitik bei Pflege und Rente

Spürbar sind der demografische Wandel und die daraus folgenden Konsequenzen für die Sozialpolitik, insbesondere in der Pflege und der Rente. Der demografische Wandel erfordert nachhaltiges, politisches Handeln. Der dbb war in den vergangenen fünf Jahren stets kompetenter Ansprechpartner der Politik und hat sich aktiv, eigeninitiativ und vorausschauend in Gesetzgebungsverfahren genauso wie in die notwendige Sensibilisierung von Politikerinnen und Politikern eingebracht.

Pflegepolitik

Der dbb war an allen wesentlichen Gesetzgebungsverfahren und Verordnungen beteiligt und hat entsprechende schriftliche Stellungnahmen abgegeben. Darüber hinaus hat der dbb als Mitglied in zahlreichen Gremien und an Verhandlungstischen aktive Politikberatung betrieben.

Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Einen ganz besonderen Erfolg kann der dbb mit seiner Arbeit im 21-köpfigen unabhängigen Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vermelden. Das Gremium wurde im Jahr 2015 vom Bundesfamilienministerium als beratende Instanz eingesetzt, um die Bedingungen für pflegende Angehörige zu verbessern.

Der dbb ist von Beginn an ständiges Mitglied und wird dort durch den dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach vertreten. In der Arbeitsgruppe I „Konzeption einer Entgeltersatzleistung“ arbeitet der dbb seit Jahren engagiert an einer entsprechenden steuerfinanzierten Entlastungsleistung, um pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit der Pflege mit dem Beruf zu erleichtern. Dutzende von Arbeitsgruppensitzungen waren erforderlich, um entsprechende Eckpunkte und Beschlussempfehlungen zu konsentieren. Da der Beirat sehr inhomogen zusammengesetzt ist, galt es neben den gewerkschaftlichen Anliegen auch die der Betroffenen selbst sowie der Arbeitgebenden zu berücksichtigen. Mit großem Wohlwollen hat der dbb zur Kenntnis genommen, dass ein entsprechendes Vorhaben Einzug in den Koalitionsvertrag gefunden hat. Im Juni 2022 wurden die Handlungsempfehlungen in einem Vorabpapier an die Bundesfamilienministerin übergeben. Neben der steuerfinanzierten Entgeltersatzleistung war dem dbb stets wichtig, dass auch die Pflege in stationären Pflegeeinrichtungen bezahlbar bleibt. Mit großer Sorge verfolgen die Menschen in Deutschland die steigenden Eigenanteile in der stationären Pflege. Der dbb Bundesvorsitzende hat diese Sorgen ernst genommen und in einem persönlichen Gespräch mit dem damaligen Bundesgesundheitsminister Jens Spahn nicht nur die Eckpunkte aus dem Bundesgesundheitsministerium zu diesem Themenblock diskutiert, sondern ein eigenes Modell vorgestellt. Ziel war, statt der vom Ministerium vorgesehenen pauschalen Deckelung der Eigenanteile Zuschüsse zu gewähren, um einerseits das Projekt nicht an der Finanzierbarkeit scheitern zu lassen und andererseits den unterschiedlichen Gegebenheiten der einzelnen Bundesländer besser Rechnung zu tragen.

Tatsächlich fand letztlich ein Zuschussmodell Einzug ins Bundesgesetzblatt. Dennoch gehen dem dbb die Entlastungen nicht weit genug. Insofern wird sich der gewerkschaftliche Dachverband auch weiterhin aktiv in den politischen Diskurs einbringen, um eine nachhaltige, aber gleichzeitig auch spürbar entlastende Reform voranzutreiben.

Konzertierte Aktion Pflege

Das Thema Fachkräftemangel hat den dbb in den vergangenen fünf Jahren regelmäßig begleitet, und es steht zu befürchten, dass sich besonders im öffentlichen Dienst die Nachwuchsgewinnung zunehmend schwieriger gestalten wird. Hier steht der dbb in engem Austausch mit den Ministerien und wirbt unter anderem für mehr Öffentlichkeitsarbeit und aktives Personalmarketing.

Der Fachkräftemangel beschränkt sich schon lange nicht mehr nur auf die sogenannten MINT-Berufe. Besonders in der Pflege entwickelt sich eine unheilvolle Kombination eines starken Anstiegs der zu Versorgenden und eines Mangels an qualifiziertem Personal. Um dies zu erkennen, bedurfte es keiner Pandemie. Der dbb fordert seit Jahren eine Initiative zur Gewinnung von Pflegefachkräften und hat sich diesbezüglich auch in die Reform der Pflegeberufe eingebracht.

Ebenso war der dbb in die Beratungen der Konzertierte Aktion Pflege eingebunden, die seinerzeit Bundesarbeitsministerium, Bundesfamilienministerium und Bundesgesundheitsministerium ins Leben gerufen haben, um unter anderem ein neues Personalbemessungsinstrument in der Pflege zu entwickeln. Weiterhin sollten im Rahmen von Workshops unter anderem die Möglichkeiten diskutiert werden, inwiefern digitale Techniken unterstützen können.

Im Hinblick auf das Personalbemessungsinstrument hatte der dbb von Beginn an auf die Gefahr der Entprofessionalisierung in der Pflege hingewiesen. Eine Substitution von Fachkräften durch den Einsatz von zusätzlichen 30.000 Pflegehilfskräften wurde und wird vom dbb nach wie vor entschieden abgelehnt.

Fachkräfte gewinnt man aus Sicht des dbb vor allem durch eine Attraktivitätssteigerung der Pflegeberufe. Betrachtet man die Situation in den Krankenhäusern, fallen besonders Umsetzungsdefizite bei der Refinanzierung der Personalkosten ins Auge. Der dbb Bundesvorsitzende und der Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer haben hierzu diverse politische Gespräche geführt, um für das Thema zu sensibilisieren. Neben dem Pflegebevollmächtigten, Andreas Westerfellhaus, wurde beispielsweise auch mit der parlamentarischen Staatssekretärin im Bundesgesundheitsministerium, Sabine Weiss, über die Thematik diskutiert. Der dbb hat klare Signale gesendet und steht auch weiterhin für einen konstruktiven Dialog zur Verfügung.

Wichtige Verbesserungen bei den Renten

In den vergangenen Jahren konnte der dbb substantielle Verbesserungen für die Rentnerinnen und Rentner durchsetzen. Die Rente muss mehr sein als bloß Schutz vor Armut: Sie ist Spiegelbild der Erwerbsbiografie und Lohn für Lebensleistung. So gingen die Leistungsverbesserungen seit 2014 zum Beispiel bei den Renten für Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder oder bei den Erwerbsminderungsrenten aus Sicht des dbb in die richtige Richtung, ließen aber auch noch Spielraum für weitere sachgerechte Fortentwicklungen.

Entsprechende Forderungen des dbb in Form von Stellungnahmen, Positionspapieren und Beschlüssen wurden in zahlreichen Gesprächen unter anderem des Bundesvorsitzenden mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und gegenüber Vertretenden des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf Arbeitsebene thematisiert und vom Gesetzgeber sukzessive aufgegriffen. So wurde eine weiter verbesserte Absicherung bei Erwerbsminderung, eine Ausweitung der „Mütterrente“ und die Einführung der Grundrente erreicht.

Erwerbsminderungsrenten ausgebaut

Die weiteren Verbesserungen für Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner, indem die Zurechnungszeiten weiter verlängert wurden, sind aus Sicht des dbb ein zielgerichteter Beitrag zur besseren Absicherung von besonders von Altersarmut bedrohten Personen. Menschen, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden mussten und eine Erwerbsminderungsrente beziehen, sind ein vielfach von Altersarmut betroffener Personenkreis. Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner sind in deutlich höherem Ausmaß als Altersrentenempfangende von Grundsicherungsleistungen abhängig.

Für den Erwerbsminderungsrentenbestand ergab sich durch die Neuregelung jedoch keinerlei Verbesserung, sodass die bereits vorhandenen Rentenbeziehenden, die bereits auf ergänzende Sozialhilfeleistungen nach dem SGB XII angewiesen waren, bei den Verbesserungen außen vor blieben. Eine Reduzierung von bereits bestehender Altersarmut wurde dadurch nicht erreicht. Der dbb fordert daher bei den Erwerbsminderungsrenten nach wie vor die Abschaffung des dauerhaften Rentenabschlages von regelmäßig 10,8 Prozent. Schließlich beziehen Erwerbsminderungsrentnerinnen und -rentner ihre Rente nicht freiwillig vorzeitig, sondern weil sie krankheitsbedingt nicht mehr arbeiten können.

Mütterrente ausgeweitet

Mit der „Mütterrente II“ hat der Gesetzgeber eine weitere vom dbb geforderte Ausweitung bei der rentenrechtlichen Anerkennung von Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auf zwei Jahre und sechs Monate vorgenommen. Im Sinne einer gerechten Lösung müssten allerdings alle Erziehungsleistungen vor und ab 1992 gleich bewertet werden. Der dbb fordert daher weiter die Anerkennung von drei Jahren Kindererziehungszeiten auch für vor 1992 geborene Kinder.

Dass der Gesetzgeber die Leistungsausweitung abermals im Wesentlichen aus Beitragsmitteln finanziert, ist nicht sachgerecht. Gesamtgesellschaftliche Leistungen wie Kindererziehung gehören auch von der gesamten Gesellschaft – also aus Steuermitteln – bezahlt. Die Kosten, die dem System der gesetzlichen Rentenversicherung dauerhaft auferlegt werden, dürfen nicht nur von den Beitragszahlerinnen und -zahlern übernommen werden.

Grundrente eingeführt

Seit geraumer Zeit wurde über die Mindestsicherungsregelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung zum Beispiel unter den Begriffen Lebensleistungs- oder Zuschussrente diskutiert. So enthielten bereits die Koalitionsverträge von 2009 und 2013 entsprechende Vereinbarungen, die jedoch nicht umgesetzt wurden. Der dbb hatte die politische Diskussion zu Mindestleistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung stets konstruktiv, aber auch kritisch begleitet.

So hatte sich der Bundeshauptvorstand des dbb auf seiner Sitzung am 27./28. Mai 2019 mit dem Thema befasst und dabei gefordert, sicherzustellen, dass auch Geringverdienende mit langjähriger Erwerbsbiografie Rentenansprüche oberhalb des Grundsiche-

rungsniveaus erwerben. (Lebens-)Leistung müsse sich lohnen, da dies essentiell für die dauerhafte Akzeptanz der gesetzlichen Rentenversicherung sei.

Der Gesetzgeber griff die Forderung des dbb mit der Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens für ein Grundrentengesetz Anfang 2020 auf. Dabei ist die Zielrichtung des Grundrentengesetzes richtig. Eine Aufwertung kleiner Renten für Menschen, die viele Jahre für ein unterdurchschnittliches Gehalt gearbeitet haben, schließt eine Gerechtigkeitslücke und kann das Vertrauen in die gesetzliche Rente stärken. Der dbb hat die hohe gesellschaftliche Relevanz der Grundrente auch in Bezug auf den noch immer herrschenden Gender Pension Gap gesehen. Absolut zielgerecht ist es nach Dafürhalten des dbb, nicht nur Rentenneuzugängen, sondern auch Bestandsrentnerinnen und -rentnern einen Anspruch auf die Grundrente einzuräumen. Auch der Forderung des dbb, die Grundrentenleistungen als nicht beitragsgedeckte Leistungen aus Steuermitteln zu finanzieren, wurde nachgekommen. Im Hinblick auf die praktische Umsetzung der Grundrente mahnte der dbb eine hinreichende personelle Ausstattung der Rentenversicherungsträger an.

Trägerübergreifende Vorsorgeinformation

Wie gut es sich finanziell im Alter leben lässt, hängt ganz wesentlich mit der Erwerbsbiografie und dem individuellen Altersvorsorgeverhalten zusammen. Wichtige Weichen werden mithin schon in jungen Jahren gestellt. Umso bedeutsamer ist es aus Sicht des dbb, diese Entscheidungen kompetent und gut informiert zu treffen. Der dbb hat daher von Anfang an in einer Arbeitsgruppe der Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und Gestaltung (GVG) mitgearbeitet, in der sich Fachleute aus allen Zweigen der Alterssicherung mit dem Thema der trägerübergreifenden Vorsorgeübersicht befasst haben. Der Bericht dieser Arbeitsgruppe bildete die Grundlage für das in 2021 verabschiedete Gesetz zur digitalen Rentenübersicht, mit dem es Bürgerinnen und Bürgern ermöglicht wird, Informationen über ihre eigene Altersvorsorge aus der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Alterssicherung über ein Portal elektronisch abzurufen.

Autobahn GmbH und Fernstraßen-Bundesamt

Das knapp 13.000 Kilometer lange Netz der Autobahnen wurde bislang im Rahmen der Bundesauftragsverwaltung nach Artikel 90 GG vom Bund getragen, während für den Betrieb, die Unterhaltung, die Planung und Neubau- und Unterhaltungsmaßnahmen die Länder zuständig waren. Da die Planungsverfahren zu langwierig waren, es Kompetenzüberschneidungen gab und insbesondere eine über den gesamten Planungsprozess bis zu den Baumaßnahmen reichende verlässliche Finanzierung geschaffen werden sollte, einigten sich der Bund und die Länder, dass die Planung, der Bau und die Erhaltung aus einer Hand und somit beim Bund erfolgen sollte. Denn der Verkehrsträger Straße war immer schon und bleibt auch für die Zukunft für den Frachtverkehr und für den Personenverkehr unverzichtbar und von überragender Bedeutung. Mit Blick auf die Zukunft war der Erhalt und Ausbau insbesondere der überregionalen Straßen von zentraler Bedeutung für die Funktions- und Leistungsfähigkeit des deutschen Verkehrssystems, da in den letzten Jahren vieles nicht „im notwendigen Maße“ instandgehalten und ausgebaut wurde.

Gesetzgebungsverfahren

Um dieses politische Vorhaben zu verwirklichen, war eine Änderung des Artikel 90 GG notwendig. Der dbb machte sich erfolgreich dafür stark, dass im GG festgeschrieben wird, dass eine Veräußerung der Autobahn GmbH an Private nicht möglich ist. Daher wurde in Artikel 90 Absatz 1 Satz 2 GG festgeschrieben, dass das Eigentum an den Bundesautobahnen unveräußerlich ist.

Der Bund musste für die Planung, den Bau und die Instandhaltung der Bundesautobahn eine Infrastruktur aufbauen und das Personal der Länder übernehmen. Dies sollte mit dem Gesetz zur Neuregelung des bundestaatlichen Finanzausgleichssystems ab dem Jahre 2020 und zur Änderung haushaltsrechtlicher Vorschriften geschehen.

In seiner Stellungnahme zu diesem Gesetzentwurf machte der dbb deutlich, dass die zwischen der Bundeskanzlerin Angela Merkel und den Ministerpräsidenten

vereinbarten Eckpunkte bezüglich der Sicherungen für die Beschäftigten nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Die Rechte der Beschäftigten, wie es die Politik zugesichert hatte, würden nicht genügend geschützt.

In Gesetzgebungsverfahren konnte der dbb Verbesserungen erreichen. Die erworbenen Rechte der Beschäftigten wurden bestmöglich geschützt. So konnte erreicht werden, dass die Beschäftigten nur auf freiwilliger Basis zur Autobahn GmbH wechseln dürfen. Der Gesetzesentwurf wurde dann vom Bundestag und Bundesrat verabschiedet, so dass das Gesetz zum 15. August 2017 in Kraft treten konnte. Zum 1. Januar 2021 hatten Autobahn GmbH und das Fernstraßen-Bundesamt (FBA) Planung, Bau und Instandhaltung der Bundesautobahn von den Ländern zu übernehmen.



Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach und die Vorsitzenden der vier dbb Lehrerwerkschaften beim digitalen dbb dialog am 14. April 2021 mit der Präsidentin der KMK, Britta Ernst, Ministerin für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg.

Veranstaltungen

dbb dialog

Als Reaktion auf die Corona-Pandemie und dem damit einhergehenden Ausfall von Präsenzveranstaltungen entwickelte der dbb Ende 2020 ein neues digitales, innovatives und interaktives Veranstaltungsformat: den dbb dialog. Der dbb dialog ist eine Veranstaltungsreihe, die in unregelmäßigen Abständen stattfindet und sich aktuellen politischen Fragen rund um den öffentlichen Dienst widmet. Gesendet wird der dbb dialog aus einem digitalen Studio im dbb forum. Zu den Teilnehmenden vor Ort und der Moderation werden andere Referentinnen und Referenten digital dazu geschaltet werden. Durch die Liveübertragung der Dialoge im Internet können diese von einer großen Anzahl an interessierten Personen verfolgt werden. Zudem haben die Zusehenden die Möglichkeit, sich in einem Chatroom untereinander auszutauschen und über ein zusätzliches Tool Fragen an das Podium einzureichen. Im Berichtszeitraum fanden sieben dbb dialoge mit hochkarätigen Gästen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft statt.

Den Auftakt der dbb dialog Reihe bildete am 9. Dezember 2020 eine Diskussion mit dem Titel „Verwaltung in der Krise – Umgang mit dem Lockdown“. Im digitalen Dialog wurden die brandaktuellen Ergebnisse der Studie „Verwaltung in Krisenzeiten“ von Carsten Köppl, Autor der Studie und Geschäftsführer der Beratungsagentur Next:Public, vorgestellt und anschließend mit den Teilnehmenden diskutiert. Der dbb war als Partner an der Studie beteiligt, in der eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den öffentlichen Dienst vorgenommen wurde. „Verwaltung kann Krise, und die Mehrheit der befragten Beschäftigten wollen mehr Optionen für Homeoffice in ihrem Arbeitsalltag“, lautete das Fazit von Friedhelm Schäfer, dem Zweiten dbb Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik.

Die aktuelle Situation an den Schulen stand am 14. April 2021 im Fokus beim zweiten dbb dialog mit dem Titel „Bildung im digitalen Zeitalter – Herausforderungen meistern, Potenziale nutzen“. Kern der Diskussion zwischen der Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK) Britta Ernst, dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und den Vorsitzenden der vier dbb Lehrgewerkschaften waren die durch die Corona-Pandemie deutlich gewordenen Schwachstellen in der Bildungslandschaft.

Der dritte dbb dialog mit dem Titel „Zu teuer, zu langsam, zu unkoordiniert: Wie kann die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung doch noch gelingen?“ am 26. April 2021 befasste sich mit einem hochaktuellen und drängenden Thema: Deutschlands Rückstand bei der Digitalisierung.

Beim vierten dbb dialog am 3. Mai 2021 diskutierte der dbb Bundesvorsitzende gemeinsam mit der Vorsitzenden der dbb jugend Karoline Herrmann und den beiden Abgeordneten des Europäischen Parlaments Hildegard Bentele und Niklas Nienäß über die Konferenz zur Zukunft Europas. Die Onlinediskussion fand in Kooperation mit der Europa-Union Deutschland statt.



Der Fraktionsvorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion Ralph Brinkhaus im Austausch mit dbb Chef Ulrich Silberbach beim dbb dialog am 17. Juni 2021 zur Frage „Brauchen wir eine Verwaltungsrevolution?“

Genügt eine Reform, oder brauchen wir gar eine Verwaltungsrevolution? Diese Frage stand im Mittelpunkt des fünften dbb dialog am 17. Juni 2021 mit dem Titel „Neustart für einen NEUSTAAT: Brauchen wir eine Verwaltungsrevolution?“. Bei dem Web-Talk diskutierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach mit Ralph Brinkhaus, dem Fraktionsvorsitzenden der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, und Gerd Landsberg, Hauptgeschäftsführer beim DStGB, über das Projekt „NEUSTAAT“, das eine Gruppe von Unionsabgeordneten vorgestellt hatte.

Zum Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes setzte der dbb am 23. Juni 2021 gemeinsam mit Bundesinnenminister Horst Seehofer ein Zeichen für die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst, die während der Corona-Pandemie unter schwierigen und sich ständig ändernden Bedingungen herausragende Arbeit geleistet haben. Im sechsten digitalen dbb dialog nahmen

der Bundesinnenminister und der dbb Bundesvorsitzende die aktuellen und künftigen Herausforderungen für einen modernen, digitalen und bürgernahen öffentlichen Dienst in den Blick.



Bundesinnenminister Horst Seehofer war zu Gast beim dbb dialog am 23. Juni 2021.

Beim ersten dbb dialog im Dezember 2020 konnte der dbb die brandaktuellen Ergebnisse der Studie „Verwaltung in Krisenzeiten“ vorstellen. Auf den Tag genau ein Jahr später, am 9. Dezember 2021, wurden im siebten dbb dialog die Ergebnisse der Fortsetzungsstudie diskutiert. Auf dem digitalen Podium saßen neben dem Gründer und Geschäftsführer von Next:Public, Carsten Köppl, Vertreterinnen und Vertreter aus allen föderalen Verwaltungsebenen (Bund, Land und Kommunen), um gemeinsam mit dem dbb Bundesvorsitzenden die Ergebnisse zu diskutieren.

dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST

Im Berichtszeitraum setzte der dbb seine erfolgreiche Veranstaltungsreihe, das „dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST“ fort, bei der jährlich aktuelle Themen des öffentlichen Dienstes im Rahmen eines fachlichen Symposiums erörtert werden. Mit dem dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST bietet der dbb eine Veranstaltungsreihe und Austauschplattform von Fachleuten für Fachleute und die interessierte Öffentlichkeit zu ausgewählten aktuellen Fragestellungen des öffentlichen Dienstes, schwerpunktmäßig aus dem Beamtenbereich. Entstanden ist das dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST im Jahr 2016 als eintägige Präsenzveranstaltung, die jedes Jahr rund um den Tag des öffentlichen Dienstes Mitte Juni stattfindet. Aufgrund der großen Nachfrage und veränderter Rahmenbedingungen wurde die Präsenzveranstaltung um ein kompaktes Digitalformat – dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST digital – ergänzt, das mit der ersten Digitalveranstaltung im Jahr 2021 sehr gut angenommen wurde. Die zusätzlichen Onlineformate finden jährlich im Frühjahr und im Herbst als halbtägige Nachmittagsveranstaltung in hybrider Form mit begleitendem Livestream statt.

„Der Staat braucht eine langfristig angelegte Personalplanung.“ Mit dieser Forderung eröffnete Friedhelm Schäfer, Zweiter dbb Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik, das 3. dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST am 26. Juni 2018 in Berlin. Die Veranstaltung fand unter dem Motto „Heute für morgen planen – Personal gewinnen und halten“ statt. Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Praxis beleuchteten und diskutierten verschiedenste Aspekte von der Personalgewinnung in Zeiten von Bewerbenden- und Fachkräftemangel über Konzepte auf Ebene der Kommunen, Landkreise und des Bundes bis hin zu Praxiseinblicken. In sich anschließenden Fachforen wurde zum einen über die analytische Personalplanung und zum anderen über Führung im Wandel diskutiert.



„Heute für morgen planen“: dbb Vize und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer bei der Eröffnung des dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST am 26. Juni 2018.

Fragen der Einführung und Anwendung digitaler Verwaltungssysteme und ihre Auswirkungen auf alle Beschäftigten und Führungskräfte standen im Mittelpunkt vom 4. dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST. Die Veranstaltung fand am 18. Juni 2019 mit dem Titel „Digitalisierungseuphorie oder KI-Wahnsinn?“ statt. In seiner Rede verdeutlichte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Bedeutung der Digitalisierung für die Verwaltung und damit auch für den dbb. Er betonte, dass der dbb den Modernisierungs- und Digitalisierungsprozess in der öffentlichen Verwaltung grundsätzlich unterstütze. In den sich daran anschließenden Vorträgen und Foren diskutierten Expertinnen und Experten aus Politik und Wissenschaft den Stand der technischen Umsetzung, den digitalen Wandel in der Verwaltung und die Bedeutung von Fort- und Weiterbildungen im digitalen Zeitalter.

Den Auftakt für das neue kompakte Digitalformat „dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST digital“ machte am 7. Juli 2021 „Whistleblowing durch Beamte – eine Flucht in die Öffentlichkeit?“. Friedhelm Schäfer, Zweiter dbb Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik, diskutierte das kontroverse Thema gemeinsam mit dem Europaabgeordneten Sven Giegold, dem ehemaligen Leiter des Dezernats „Korruption/Interne Ermittlungen“ des LKA Niedersachsen, Thomas Dombek, und dem Rechtsexperten Nico Herold. In der Diskussion wurde das Spannungsverhältnis zwischen Transparenz und Geheimhaltung ausgeleuchtet und gezeigt, wie Beschäftigte, aber auch Beamtinnen und Beamte Missstände aufdecken können, ohne mit ihrem besonderen Status und den damit verbundenen Pflichten in Konflikt zu geraten.



Das Thema „Corona-Pandemie und Dienstunfall“ diskutierte dbb Vize Friedhelm Schäfer digital mit Fachleuten beim dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST am 24. November 2021.

Das zweite „dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST digital“ fand am 24. November 2021 statt und befasste sich mit einem sehr aktuellen und umstrittenen Thema. Zu dem Titel „Corona-Pandemie und Dienstunfall – was bedeutet das?“ diskutierte Friedhelm Schäfer, Zweiter dbb Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik, gemeinsam mit Fred-Dieter Zagrodnik von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und Eike Ziekow von der Hochschule des Bundes. In der Diskussion unterstrich Friedhelm Schäfer die dbb Forderung nach einer bundesweiten und einheitlichen Regelung für Beamtinnen und Beamte, die sich im Dienst mit Corona infizieren.

Am 22. März 2022 fand das dritte „dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST digital“ statt. Unter dem Titel „Beitragssprünge in der PKV – muss das sein?“ diskutierte Friedhelm Schäfer mit dem Direktor des PKV-Verbandes, Dr. Florian Reuther, und dem Vorstand der debeka Roland Weber.

Forum Personalvertretungsrecht

Die bereits seit 1997 im Zwei-Jahres-Rhythmus stattfindende Traditionsveranstaltung „Forum Personalvertretungsrecht“ fand im Berichtszeitraum zweimal statt. Mit dieser stark nachgefragten zweitägigen Veranstaltung bietet der dbb allen mit dem Personalvertretungsrecht Beschäftigten eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen und Informationen sowie zur Diskussion von Lösungsansätzen für aktuelle Probleme der Personalratsarbeit. Die stets hochkarätig besetzte Referentenbank mit Vertretern aus Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltung, Rechtsprechung und Lehre sowie der Personalvertretungen verschiedenster Stufen und der Mitgliedsgewerkschaften des dbb spiegelt das Personalvertretungsrecht in seiner Vielfalt wider und ist Garant für eine angeregte, stets auch kritische Auseinandersetzung mit aktuellen Problemen. Personalratsmitglieder aller Ebenen aus den dbb Mitgliedsgewerkschaften schätzen die Traditionsveranstaltung genauso wie Personalvertretungsrechtler aus Verwaltung, Wissenschaft und Rechtsprechung. Dafür sprechen auch die konstant hohen Teilnehmereinzahlen. Beim Forum erhalten sie aktuelle fachspezifische Informationen und die Möglichkeit, sich mit anderen über die in der Praxis bestehenden Probleme auszutauschen.

Anforderungen der Digitalisierung standen im Fokus des 12. Forum Personalvertretungsrecht des dbb am 8. und 9. April 2019. Mehr als 250 Personalrätinnen und Personalräte aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes diskutierten unter dem Motto „Auf dem Weg in die Digitalisierung. Ihr Personalrat. Auf Ihrer Seite.“ die aktuellen Entwicklungen und Trends in der Personalratsarbeit im digitalen Zeitalter. Klar im Fokus des Interesses standen digitalisierungsbedingte Aspekte wie neue Medien, neue Arbeitsformen, Datenschutz, Qualifizierung und neue Führungskultur. In den parallelen Fachforen wurden die Herausforderungen der Digitalisierung für die Akteure in den Dienststellen, die Schwierigkeit, junge Menschen für die Personalratsarbeit zu begeistern, und die Chancen sowie Risiken der Digitalisierung diskutiert.



Der Parlamentarische Staatssekretär im BMI, Stephan Mayer, beim 13. Forum Personalvertretungsrecht im September 2021.

Zu ungewohntem Zeitpunkt und pandemiebedingt mit reduzierter Teilnehmeranzahl – sowie mit gewerkschaftspolitisch und tatsächlich großen Herausforderungen – fand das 13. Forum Personalvertretungsrecht am 6. und 7. September 2021 als Präsenzveranstaltung in Berlin unter dem Motto „Aufbruch – Interessenvertretung im öffentlichen Dienst der Zukunft“ statt. Thematisch beschäftigte sich die Veranstaltung schwerpunktmäßig mit den Vor- und Nachteilen der Reform des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Für den dbb steht fest, dass es trotz der erfolgten Reform eine weitere Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes bedarf, um die Rechtslage kontinuierlich an die sich rasant verändernden Rahmenbedingungen anzupassen. Insbesondere die Forderung nach einem echten digitalen Zugangsrechts der Gewerkschaften zu den Beschäftigten steht auch nach der Reform weiterhin ganz oben auf der Agenda des dbb. Weitere thematische Schwerpunkte waren der Einsatz von KI in der Verwaltung und die damit einhergehenden Herausforderungen für die Personalratsarbeit sowie die Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Digitalisierungsprojekten. In verschiedenen parallelen Fachforen diskutierten die Personalrätinnen und Personalräte zudem verschiedene Aspekte der Frage, ob die Arbeitsbedingungen der Personalräte und Gewerkschaften den Herausforderungen entsprechen.

Forum Inklusion und Teilhabe

Das 4. dbb Forum Behindertenpolitik kam am 16. und 17. April 2018 im dbb forum berlin unter dem Motto „Digitaler Wandel der Arbeitswelt: Chance und/oder Herausforderung für Menschen mit Behinderung. Alle an Bord?“ zusammen und beschäftigte sich mit den Herausforderungen und Chancen der digitalen Arbeitswelt. In seiner Eröffnungsrede betonte der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb Friedhelm Schäfer, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt den Menschen mit Behinderung viele Chancen biete, die es zu nutzen gelte. Anette Kramme, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesarbeitsministerium, teilte in ihrem Impuls die Einschätzung des dbb Vize, dass die Chancen, die die Digitalisierung der Arbeitswelt mit sich bringen könne, die möglichen Risiken überwiegen würden. In weiteren Vorträgen und Diskussionsrunden wurden weitere zentrale Fragestellungen für Menschen mit Behinderung beleuchtet:

Wird der digitale Wandel ihre Arbeitsmöglichkeiten eher erweitern oder beschneiden? Kommt etwa ihr Einsatz nur noch für Hilfstätigkeiten infrage, für die sich eine Automatisierung nicht lohnt? Oder bietet sich möglicherweise die Chance, besondere Fähigkeiten einzusetzen, wie etwa besonders geschärfte Sinne? Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Kirsten Lühmann, die innerhalb der dbb Bundesleitung für das Thema Behindertenpolitik verantwortlich ist, fasste in ihrem Schlusswort die Themen und Thesen des ersten Tages zusammen und brachte einen neuen Aspekt ins Spiel: „Es ist möglich, für jeden Menschen einen adäquaten Arbeitsplatz zu schaffen. Hierzu muss der Mensch aber erst einmal die Chance bekommen, seine Fähigkeiten zu zeigen. Viele werden aber schon im ersten Schritt des Bewerbungsverfahrens ausgeschlossen, weil Name, Geschlecht oder der vermeintliche Gesamteindruck nicht passen. Deshalb bin ich eine Freundin der anonymen Bewerbung“, betonte Lühmann.

Aufgrund der Corona-Pandemie musste das 5. dbb Forum Inklusion und Teilhabe, so der neue Titel des Formats, mit dem Thema „Bundesteilhabegesetz auf halber Strecke und kein Ende der Reformen – Ein Ausblick“, ursprünglich geplant für den 28. und 29. April 2020, verschoben werden. Ein erster dafür angedachter Ersatztermin am 26. und 27. April 2022 musste wegen der unveränderten pandemischen Lage erneut um ein Jahr auf 2023 verschoben werden.



Menschenrechts- und Sozialaktivist Raul Krauthausen (Sozialhelden e. V.) zu Gast beim dbb Forum Behindertenpolitik im April 2018.



Diskussion: FDP-Chef Christian Lindner und Tübingens Oberbürgermeister Boris Palmer bei der dbb Jahrestagung im Januar 2018 in Köln.

dbb Jahrestagungen

Seit über 60 Jahren führt der dbb jeweils zu Beginn des Jahres die traditionelle dbb Jahrestagung durch, bei der Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Regierung und Verwaltung zusammenkommen, um aktuelle Fragen des öffentlichen Dienstes, der Verwaltung und Digitalisierung, aber auch gesellschaftspolitische Themen und Herausforderungen zu erörtern und in einer Ideenwerkstatt Ansätze und Meinungen auszutauschen. Die dbb Jahrestagung hat ihren festen Platz unter den großen politischen Dialogveranstaltungen, und dem dbb gelingt es damit, politische Kontakte zu intensivieren und Reformideen für den öffentlichen Sektor/Dienst an Politik und Öffentlichkeit heranzutragen.

Auch die Jahrestagung war in den vergangenen Jahren natürlich von den pandemiebedingten Herausforderungen betroffen. Wie bei anderen Events hat der dbb darin aber auch eine Chance gesehen – eine Chance, sich digitaler zu vernetzen und letztendlich auch mehr Interessierte zu erreichen. So fanden die Jahrestagungen 2018 bis 2020 noch im gewohnten Präsenzformat in der Messe Köln statt, in den Pandemie Jahren 2021 und 2022 wurde digital aus Berlin übertragen.

59. dbb Jahrestagung – Deutschland hat gewählt, was nun?

Die Jahrestagung 2018 stand ganz im Zeichen der Konsequenzen der Bundestagswahl 2017 und der schwierigen Regierungsbildung. Dies hatte auch Auswirkungen auf die Jahrestagung, bei der der amtierende Bundesinnenminister Thomas de Maizière nicht persönlich anwesend sein konnte und durch seinen Staatssekretär Hans-Georg Engelke vertreten wurde. Der dbb nutzte die Möglichkeit, kurz nach der Wahl auf die Herausforderungen für den öffentlichen Dienst in der 19. Legislaturperiode, insbesondere auf das Erfordernis einer verbesserten Digitalisierung in der Verwaltung, hinzuweisen.

Der dbb Bundesvorsitzende forderte die Politik mit Blick auf die Modernisierung des öffentlichen Dienstes zu einem Pakt für die Digitalisierung auf. „Für eine wirkliche sichere, ganzheitliche digitale Strategie muss es ein Zusammenspiel von Bund, Ländern und Gemeinden geben“, sagte Ulrich Silberbach in seiner ersten Grundsatzrede anlässlich der dbb Jahrestagung. Angesichts des für das Jahr 2018 erwarteten Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Streikverbot für Beamte hob der dbb Bundesvorsitzende die Bedeutung des Streikverbots für das Berufsbeamtentum hervor. In dieser Frage zeigten sich das Bundesinnenministerium und der dbb einig. Staatssekretär Engelke betonte, dass das Beamtentum „seine innere Logik und damit seine Sinnhaftigkeit“ verlore, sollte das Streikverbot nicht bestätigt werden.

Für das Land Nordrhein-Westfalen kündigte Finanzminister Lutz Lienenkämper Investitionen in den öffentlichen Dienst an und hob die Verlässlichkeit des Landesdienstes hervor. Eine qualitativ gute Verwaltung sei nicht nur für die politische Führung unerlässlich, sondern auch das menschliche Gesicht des Staates gegenüber den Bürgern und Bürgerinnen.

Arne Schönbohm, Präsident des Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI), unterstrich die Bedeutung einer erfolgreichen Digitalisierung des öffentlichen Sektors. Dies sei eine nationale Aufgabe in gemeinsamer Verantwortung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft und erfordere die entsprechenden Ressourcen. Schönbohm betonte die Cybersicherheitsstrategie, die den ressortübergreifenden Rahmen für alle Aktivitäten der Bundesregierung bilde.

Ergänzt wurde der Vortrag von einer Diskussion zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung, in der Christoph Venekotte, Präsident des Bundesverwaltungsamtes, Uwe Lübking, Beigeordneter des DStGB, sowie Ulli Christian Meyer, Finanzstaatssekretär des Saarlandes, über die Herausforderungen diskutierten.

Unter dem Tagungstitel „Deutschland hat gewählt – Was nun?“ kamen der Vorsitzende der FDP-Bundestagsfraktion Christian Lindner und Tübingens Oberbürgermeister Boris Palmer zusammen, um über die Folgen des Scheiterns der Koalitionsverhandlungen zu sprechen. Überraschend übereinstimmend äußerten sie ihre Ablehnung der Bürgerversicherung, da damit das Gesundheitssystem für alle Bürgerinnen und Bürger schlechter würde.

60. Jahrestagung 2019 – Vereint in Einigkeit und Recht und Freiheit

100 Jahre Frauenwahlrecht – 70 Jahre Grundgesetz – 30 Jahre Friedliche Revolution: die 60. Jahrestagung des dbb widmete sich den großen gesellschaftspolitischen Jubiläen des Jahres.

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hob in seiner Grundsatzrede das schwindende Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in staatliche Institutionen hervor und forderte massive Investitionen in den öffentlichen Dienst. Der Vertrauensverlust sei auch Folge einer über Jahre betriebenen Sparpolitik und Privatisierung von staatlichen Aufgaben. Alle Bürgerinnen und Bürger müssten sich darauf verlassen können, dass der öffentliche Dienst überall in Deutschland gleich gut für sie da sei. Daher forderte Ulrich Silberbach ein Sofortprogramm für einen starken und handlungsfähigen Staat.

Der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesinnenministerium Stephan Mayer dankte nicht nur allen Beschäftigten für ihren Dienst, er betonte zugleich, dass der öffentliche Dienst der Garant für das Zusammenleben in Einigkeit und Recht und Freiheit sei. Damit dies auch in Zukunft gewährleistet sei, müssten die Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst an die sich stetig wechselnden Anforderungen angepasst werden. Mit Blick auf die vom dbb geforderte allgemeine Absenkung der Wochenarbeitszeit für Bundesbeamtinnen und -beamte deutete Mayer an, dass diese „nicht in Stein gemeißelt seien“.

Bundesjustizministerin Katarina Barley skizzierte in ihrem Vortrag „Demokratie in der digitalen Welt“ die Möglichkeiten und Gefahren der Digitalisierung für die Gesellschaft. „Bei der rasanten Veränderung, die die Digitalisierung mit sich bringt, ist gerade die Dynamik besorgniserregend, die Soziale Netzwerke mit sich bringen“, so die Ministerin, auch die vermehrte Aggressivität durch die gegenseitige Vergewisserung in bestimmten „Bubbles“ sei bedenklich. Dennoch, so die Bundesjustizministerin, gelte es, auch die positiven Effekte der Digitalisierung zu betonen, etwa bessere Möglichkeiten der Teilhabe und Verfahrensbeschleunigung.



Katarina Barley bei der dbb Jahrestagung am 7. Januar 2019 in Köln.

Der Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen Armin Laschet vertrat die Auffassung, dass im Wettbewerb um hochqualifizierte

Fachkräfte der öffentliche Dienst nur mithalten könne, wenn er gute Einkommen biete. Er bekräftigte sein klares Bekenntnis zum Berufsbeamtentum: „Das Selbstverständnis der Beamtenschaft ist eine der großen Stärken unseres Staates.“

In einer Expertenrunde diskutierten der Justizminister von Nordrhein-Westfalen, Peter Biesenbach, Hans-Günter Henneke, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Landkreistages, und Prof. Dr. Matthias Pechstein die aktuellen Herausforderungen für den öffentlichen Dienst.

61. Jahrestagung 2020 – Ideenwerkstatt für den öffentlichen Dienst

Die 61. Jahrestagung stand im Zeichen aktueller Herausforderungen für den öffentlichen Dienst, die sich seit vielen Jahren durch den spürbaren demografischen Wandel und die Digitalisierung der Verwaltung ergeben. dbb Chef Ulrich Silberbach betonte zu Beginn des gewerkschaftspolitischen Schlagabtausches mit dem Bundesinnenminister, dass in den kommenden Jahren ein großer Verlust von Arbeitskraft und Know-how zu erwarten sei und bereits jetzt rund 300.000 Personen im öffentlichen Dienst fehlten. Dieser Befund sei dramatisch und erfordere eine schnellere und nachhaltige Personalpolitik sowie Umsetzung der Vorhaben zur Digitalisierung der Verwaltung. „Es ist ein Wettlauf gegen die Zeit, und leider sind wir noch nicht einmal richtig aus den Startlöchern gekommen“, warnte Silberbach. Der dbb Bundesvorsitzende verwies auf eine aktuelle dbb Bürgerbefragung, wonach rund 60 Prozent der Bevölkerung den Staat bei der Erfüllung seiner Aufgaben für überfordert halten. Ein solch alarmierendes Zeichen für Vertrauensverlust in die Leistungsfähigkeit des Staates müsse ernst genommen werden.

Bundesinnenminister Horst Seehofer betonte, dass auf die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes Verlass sei, aber optimale Bedingungen geschaffen werden müssten, um die anstehenden Herausforderungen bewältigen zu können. Eine wichtige Weichenstellung sei im Beamtenbereich mit der Verabschiedung des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes erfolgt, das dazu beitragen werde, dass der öffentliche Dienst attraktiv, wettbewerbsfähig und zukunftsfähig bleibe.



Bundesinnenminister Horst Seehofer bei der dbb Jahrestagung im Januar 2020 in Köln – der letzten Präsenzveranstaltung vor Beginn der Corona-Pandemie.

Seehofer nutzte die dbb Jahrestagung auch, um Gewalt gegen Beschäftigte des Staats und extremistischen Tendenzen im öffentlichen Dienst erneut eine klare Absage zu erteilen. Dies seien „Angriffe auf unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung und damit gegen uns alle. Es ist nicht hinnehmbar, wenn der Polizei und den Rettungskräften, aber auch anderen Repräsentanten des Staates, kein Respekt entgegengebracht wird, wenn sie an ihrer Arbeit gehindert oder sogar Gewalt gegen sie angewendet wird“, machte Seehofer deutlich und betonte, dass die Bundesregierung alles unternehme, um für mehr Sicherheit zu sorgen.

Bei der dbb Jahrestagung ging es auch um die Frage, vor welchen gesellschaftlichen Herausforderungen die Bundesrepublik 30 Jahre nach der Wiedervereinigung steht. Darüber diskutierten Wolfgang Schäuble, Herfried Münkler, Kevin Kühnert und Jens Teutrine.

Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble ging in seinem Vortrag zunächst auf den Prozess der Deutschen Einheit ein. Dieser habe „nicht nur mutige politische Entscheidungen gefordert, sondern auch die engagierte Arbeit der Menschen in der öffentlichen Verwaltung“. Heute seien viele Führungspositionen in der Verwaltung in Ostdeutschland immer noch mit Westdeutschen besetzt. „Der Grad der Einheit misst sich aber auch an den gleichen Startchancen für alle.“ Daran gelte es zu arbeiten. Mit Blick auf das heutige Verhältnis von Staat und Verwaltung auf der einen und Bürgerinnen und Bürgern auf der anderen Seite sagte Schäuble, dass dieses immer neu austariert werden müsse. In Zeiten der Verunsicherung durch globale Herausforderungen – wie eben die Digitalisierung, aber beispielsweise auch den Klimawandel – sei der Wunsch nach einem starken Staat nachvollziehbar. „Uns muss aber klar sein: Aus diesem Wunsch erwächst eine Anspruchshaltung. Diese teils überzogenen Erwartungen können den Staat überfordern und in der Folge zu Enttäuschung oder sogar Wut führen. Und: Je mehr Verantwortung wir an den Staat abgeben, desto enger machen wir unsere eigenen Spielräume“, so der Bundestagspräsident.

Der Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen Armin Laschet hob in seinem Statement die große Bedeutung eines leistungsfähigen und funktionierenden öffentlichen Dienstes für den gesellschaftlichen Zusammenhalt hervor. „Ein starker Staat liegt immer im Interesse der Schwachen. Die Reichen und Starken werden die Dinge stets für sich selber regeln. Das ist aber nicht unser Ideal von Gesellschaft. Wir wollen, dass für jeden die Bildungschancen gleich sind, dass die Sicherheit überall und für jeden gewährleistet ist, dass gleiches Recht für alle gilt, dass Verwaltungsentscheidungen objektiv und unabhängig vom sozialen und materiellen Status getroffen werden. Das kann nur ein starker Staat leisten, und nur ein solcher dient dem gesellschaftlichen Zusammenhalt.“ Angesichts der zunehmenden Gewalt gegenüber den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes forderte Laschet eine entschiedeneren Haltung von Politik und Gesellschaft: „Hier brauchen wir ein Stoppschild, ein Signal. Wir lassen uns nicht gefallen, dass unsere Staatsbediensteten so angegangen werden.“

In weiteren Panels wurde unter anderem darüber diskutiert, wie das Engagement von jungen Menschen an politischen Prozessen gestärkt werden könne. Bundesfamilienministerin Franziska Giffey betonte in ihrem Impuls, dass sich viele junge Menschen engagieren möchten, sich dieses Engagement jedoch nicht in Demonstrationen und Protestaktionen erschöpfen dürfe.

62. Jahrestagung 2021 – Nach der Krise ist vor der Krise – Staat neu denken

Mitten in der Corona-Pandemie – Deutschland befand sich im Lockdown – wollte der dbb mit seiner ersten digitalen Jahrestagung, die aus dem dbb forum gesendet wurde, einen Denkanstoß geben und mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung über Konsequenzen der Corona-Krise sprechen.

In zahlreichen Grußbotschaften zeigten sich Spitzenpolitikerinnen und -politiker sowie Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden beeindruckt von den Leistungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den vergangenen Pandemienmonaten. Bundeskanzlerin Angela Merkel betonte, dass es nicht hinnehmbar sei, wenn Polizei, Rettungskräfte sowie andere Vertreter des Staates respektlos behandelt oder in ihrer Arbeit behindert würden.

Die Botschaften, die neben der Bundeskanzlerin auch von den Ministerpräsidentinnen und -präsidenten der Länder, von den Fraktionsvorsitzenden der Bundestagsfraktionen, von den Parteivorsitzenden, von den amtierenden Vorsitzenden der Innen- und Kultusministerkonferenz sowie von den Spitzen der Interessenvertretungen und kommunalen Spitzenverbände überbracht wurden, einte: Sie alle wissen um die Bedeutung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – gerade in Zeiten der Corona-Pandemie.



Bundeskanzlerin Angela Merkel wandte sich in einer Videobotschaft an die Teilnehmenden der digitalen dbb Jahrestagung 2021, die aus einem Studio im dbb forum berlin gesendet wurde.

Der dbb Bundesvorsitzende mahnte angesichts der Auswirkungen der Corona-Pandemie mehr Innovationsfähigkeit in Deutschland an und forderte einen Pakt für Krisenresilienz, damit der Staat und seine Beschäftigten auf künftige Krisen besser vorbereitet sind. In diesem Zusammenhang forderte der dbb, das große Engagement und die fachliche Expertise der Beschäftigten für die Weiterentwicklung zu nutzen. „Um für künftige Krisen technisch besser gerüstet zu sein, müssen Verwaltungen darüber hinaus über eine leistungsfähige und flächendeckende digitale Infrastruktur verfügen,“ so Silberbach. In der Diskussion zwischen Bundesinnenminister Horst Seehofer und Ulrich Silberbach räumte Seehofer ein, dass ein grundlegender Bewusstseinswandel in Bezug auf die

Digitalisierung nötig sei. Die Corona-Krise habe „viele tote Winkel ausgeleuchtet, was die IT-Infrastrukturen betrifft“ und fordere eine schnellere Umsetzung. Der Bundesinnenminister betonte das Ziel, die Behördendienstleistungen bis Ende 2022 flächendeckend zu digitalisieren.

Der ehemalige Bundesverfassungsrichter Udo Di Fabio hielt einen Fachvortrag zur Rolle des öffentlichen Dienstes in der Verfassungsordnung der Bundesrepublik Deutschland. Dabei nahm er insbesondere die Herausforderungen für die Verwaltung als Teil der staatlichen Gewaltenteilung in den Blick. Als tragender Pfeiler der Gesellschaft sei der öffentliche Dienst Gegenspieler und Servicepartner, da er sowohl für die Einschränkung grundrechtlicher Freiheiten als auch für die Gewährung staatlicher Leistungsansprüche zuständig ist.

In verschiedenen digitalen fachlichen Panels diskutierte der dbb mit seinen Gästen digital über den Sachstand der Digitalisierung der Verwaltung, über die Erwartungen der Wirtschaft an den öffentlichen Dienst sowie über die Entwicklung von Diversity-Management im öffentlichen Dienst.

63. Jahrestagung 2022 – Einfach Machen – Investition und Innovation für unser Land

Corona-Pandemie, digitaler Wandel, Klimaschutz, Zuwanderung – mit diesen Herausforderungen war die neue Ampelbundesregierung um Bundeskanzler Olaf Scholz direkt zu Beginn ihrer Amtszeit umfänglich konfrontiert. Dem dbb lag daran, mit der Jahrestagung der neuen Regierungskoalition zu verdeutlichen, dass ohne eine zuverlässige und moderne Verwaltung diese Aufgaben nicht zu bewältigen sein würden. dbb Chef Ulrich Silberbach stellte klar, dass der öffentliche Dienst sich seit Jahren im Dauerstress befinde und die Beschäftigten auf spürbare Wertschätzung und auf die Erkenntnis von Dienst- und Arbeitgebenden warteten, „dass es allerhöchste Zeit ist, nachhaltig in Personal zu investieren und es mit attraktiven Arbeitsbedingungen auch zum Bleiben zu motivieren“.

Silberbach skizzierte einen klaren Fahrplan für eine nachhaltige Modernisierung des öffentlichen Dienstes: Neben einer aufgabengerechten Personalausstattung und attraktiven Arbeitsbedingungen gelte es, die Digitalisierung der Verwaltung endlich tatsächlich umzusetzen. „Aktuell fehlen uns im öffentlichen Dienst insgesamt mehr als 330.000 Beschäftigte für die Erledigung der Aufgaben. Damit nicht genug: Fast 1,3 Millionen Kolleginnen und Kollegen sind über 55 Jahre und werden in den kommenden Jahren ausscheiden. 1,3 Millionen. Wie Bund, Länder und Kommunen diesen Verlust an Know-how und Arbeitskraft kompensieren wollen, ist bis heute schleierhaft“, unterstrich Silberbach.

Der dbb forderte erneut mehr Respekt und Wertschätzung für den öffentlichen Dienst. „Die Kolleginnen und Kollegen im Staatsdienst sind nicht Blitzableiter von Amts wegen für eine Politik, die in der Kritik steht. Das müssen die, die politische Verantwortung tragen, immer wieder unmissverständlich klarmachen. Wer Men-

schen angreift, die unseren Staat und die Werte, für die er steht, repräsentieren und verteidigen, greift uns alle an. Deswegen erwarten wir von Politik und Gesellschaft mehr Schutz, mehr Respekt und mehr Rückhalt.“

Der dbb nutzte die Möglichkeit, den Dialog mit der neuen Bundesinnenministerin, Nancy Faeser, zu suchen, die ankündigte, den öffentlichen Dienst zu stärken und seine Beschäftigten besser vor gewalttätigen Angriffen schützen zu wollen. Faeser betonte bei ihrem Besuch im Jahrestagungsstudio des dbb in Berlin die zahlreichen Gemeinsamkeiten, die sie bei der künftigen Gestaltung des öffentlichen Dienstes mit den Positionen des dbb sieht.



Gleich zwei Mitglieder des Kabinetts der neuen Ampelbundesregierung kamen zur dbb Jahrestagung 2022, die wegen der andauernden Corona-Pandemie erneut digital aus Berlin gesendet wurde: Bundesinnenministerin Nancy Faeser und Bundesfinanzminister Christian Lindner.

Faeser würdigte ausdrücklich den Einsatz der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im bisherigen Verlauf der Corona-Krise: „In dieser Pandemie leistet der öffentliche Dienst herausragende Arbeit. Er hält unser Land am Laufen, jeden Tag. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wachsen tagtäglich über sich hinaus. Viele halten tagtäglich den Kopf hin – trotz Anfeindungen, trotz eigener

Infektionsgefahren, trotz Sorgen um Kinder oder Ältere in der eigenen Familie, trotz des Frusts und der Erschöpfung, die wir alle erleben“. Die Ministerin betonte darüber hinaus, dass der öffentliche Dienst den angesichts des demografischen Wandels spürbaren Wettbewerb um die besten Köpfe gewinnen müsse. „Da gibt es viel zu tun: von den Arbeitsbedingungen über die Ausstattung bis hin zum Respekt. Wir sind uns einig, dass wir es nicht beim Applaus belassen dürfen“, stellte Faeser klar. Zwar sei die Bezahlung im öffentlichen Dienst längst nicht alles, „aber eine gute Bezahlung ist Ausdruck von Wertschätzung“.

Eine klare Ansage gab es von Nancy Faeser in Sachen Gewalt gegen Beschäftigte: „Die Täter müssen konsequent zur Verantwortung gezogen werden. Wir brauchen einen besseren Schutz für Betroffene und wollen für eine wirkungsvolle Prävention sorgen.“

In drei digitalen fachlichen Panels diskutierte der dbb mit Fachleuten zur Modernisierung des Staates, zum Sachstand der Verwaltungsdigitalisierung sowie zu der Frage, wie Deutschland und Europa auf eine weitere Migration vorbereitet sind.

Darüber hinaus brachten zahlreiche Vertretende aus der Politik ihre Anerkennung für den öffentlichen Dienst zum Ausdruck. So betonte etwa die gerade frisch ins Amt gewählte neue Regierende Bürgermeisterin von Berlin, Franziska Giffey, dass das Regierungsprogramm des neuen Senats nur umgesetzt werden könne, wenn die Politik sich auf einen öffentlichen Dienst stützen könne, der es schafft, sowohl die Aufgaben der Daseinsvorsorge umzusetzen als auch die Ideen der neunen Senatsregierung zu verwirklichen.

Der neue Bundesfinanzminister Christian Lindner bekräftigte, die Modernisierung des Staatswesens vorantreiben zu wollen. „Wachstum entsteht im Zentrum der Gesellschaft, durch privatwirtschaftliche Aktivität. Dafür sind gute und verlässliche Rahmenbedingung unerlässlich, insbesondere auch ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst“, sagte Lindner.

Lindner unterstrich in diesem Zusammenhang grundsätzlich, dass die Bundesregierung sich ausdrücklich zum Berufsbeamtentum als einer tragenden Säule des öffentlichen Dienstes bekenne. Daher habe man auch innerhalb der Koalition vereinbart, die eigenständigen Systeme insbesondere bei der Krankheits- und Altersvorsorge der Beamtinnen und Beamten beizubehalten. „Alles andere würde der besonderen Bedeutung des Beamtentums nicht gerecht“, betonte der Bundesfinanzminister.



Ausblick und Erwartungen

Die dbb Bürgerbefragung 2021 hat gezeigt, dass wir in Deutschland auf eine Vertrauenskrise zwischen Staat und Bevölkerung zusteuern. Vor allem mit der Bewältigung der Corona-Krise und beim Klima- und Umweltschutz sehen viele den Staat mittlerweile als überfordert an. Die aktuelle Krise der äußeren Sicherheit, damit verbunden auch der Energiesicherheit, und stark anziehende Preise haben das Potenzial, das Vertrauen in den Staat weiter zu erschüttern. Wenn innerhalb eines Jahres die Zahl derer, die auf die Handlungsfähigkeit des Staates vertrauen, um über zehn Prozent sinkt, dann besteht dringender Handlungsbedarf für die Politik.

Die Bewältigung von Krisen, aber auch die Herausforderungen durch Demografie und Klimawandel werden in den kommenden Jahren Politik und Verwaltung beschäftigen. Nur ein starker, zukunftsfester und für Beschäftigte attraktiver öffentlicher Dienst wird zur Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit beitragen. Der dbb wird sich auch in Zukunft aktiv gegenüber der Politik für einen aufgabengerecht ausgestatteten leistungsfähigen öffentlichen Dienst einsetzen. Dieser ist Voraussetzung für eine verlässliche öffentliche Infrastruktur und öffentliche Daseinsvorsorge sowie für gleiche Lebens-, Rechts- und Wirtschaftsbedingungen in Deutschland. Hierfür muss der öffentliche Dienst finanziell und personell weiter gestärkt werden. Die Herausforderungen des demografischen Wandels erfordern eine auf die Zukunft ausgerichtete Personalplanung unter strikter Beachtung einer aufgabengerechten Personalausstattung. Neben einer besseren Sach- und Personalausstattung muss der Staat krisenfest aufgestellt werden.

Hierfür sind strukturelle Reformen dringend nötig, die beispielsweise von einer klareren Kompetenz- und Verantwortungsteilung zwischen Bund, Ländern und Kommunen bis hin zu einem echten Bürokratie- und Regelungsabbau reichen.

Das Berufsbeamtentum mit seinen Pflichten und Rechten ist ein unverzichtbarer Bestandteil einer verlässlichen, leistungsstarken und unabhängigen Verwaltung. Eine Evaluation des bestehenden Dienst- und Laufbahnrechts sowie weitere Verbesserungen im Bundespersonalvertretungsgesetz im Hinblick auf die sich – nicht nur durch die Digitalisierung – stark verändernden Rahmenbedingungen und Herausforderungen sind dringend geboten. Hinsichtlich der Wochenarbeitszeit der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten wird es auch in Zukunft darum gehen, eine Angleichung an das Niveau der Tarifbeschäftigten anzustreben.

Es wird eine Herausforderung bleiben, die Sicherungssysteme zukunftsfähig zu gestalten. Die grundgesetzlich geschützte eigenständige Beamtenversorgung muss erhalten bleiben. Sie ist integraler Bestandteil des Berufsbeamtentums und nicht zuletzt auch ein wesentlicher Attraktivitätsbaustein im Bereich von Personalgewinnung und -pflege. Weiterhin wird sich der dbb auch in der Zukunft nachdrücklich dafür einsetzen, dass das duale Gesundheitssystem und die damit verbundenen beamtenrechtlichen Sicherungssysteme erhalten und sinnvoll fortentwickelt werden.

Zukünftig werden außerdem die beiden zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen Digitalisierung und Klimawandel den öffentlichen Dienst und damit auch die Arbeit des dbb prägen. Die aktuelle Bundesregierung hat diesen beiden Themen zu Recht ein sehr großes Gewicht in ihrem Koalitionsvertrag eingeräumt. Die Erwartungen sowohl der Bevölkerung als auch der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind entsprechend groß, dass es schneller bei der Digitalisierung der Verwaltung vorangeht und der öffentliche Dienst auch eine Vorbildfunktion im Kampf gegen die Erderwärmung einnimmt. Nicht zuletzt in Anbetracht der existenziellen Herausforderungen durch die Pandemie und den russischen Angriff auf die europäische Friedensordnung ist zu erwarten, dass die europäische Integration weiter voranschreiten wird. Dies wird auch staatliche Aufgaben und Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst mehr als bislang berühren.

Der dbb wird diese Transformation intensiv begleiten und sich dafür einsetzen, dass die Beschäftigten bei allen Transformationsprozessen frühzeitig und verlässlich eingebunden werden.

Der im Februar 2022 von Russland begonnene Angriffskrieg auf die Ukraine und seine zahlreichen Auswirkungen auf unsere Gesellschaft und damit auch auf den öffentlichen Dienst werden ebenfalls eine große Rolle für die zukünftige Arbeit des dbb spielen. Migration und Integration, innere Sicherheit, Cyberabwehr, die Ertüchtigung der Bundeswehr, Willkommensklassen in den Schulen – um diese ganzen durch den Krieg hervorgerufenen Herausforderungen meistern zu können, wird der öffentliche Dienst extrem gefordert sein und sich erneut als Stabilitätsanker unserer Gesellschaft beweisen müssen.

Facharbeit im Fokus

Beamtinnen und Beamte	54
Dienst- und Laufbahnrecht	54
Besoldung	64
Versorgung	67
Beihilfe	69
Bundereisekostenrecht: Familien- und umweltfreundlicher	70
Umzugs- und Trennungsgeldverordnung: Einfacher und flexibler	70
Autobahn GmbH	70
Informations- und Eventangebot ausgebaut	72
Unterstützung für Personalrätinnen und Personalräte	73
Soziales, Arbeit und Wirtschaft	74
Sozialpolitik	74
Arbeitsrecht	78
Wirtschaft	81
Steuern	82

Beamtinnen und Beamte

Dienst- und Laufbahnrecht

Fortgeschriebenes dbb Dienstrechtskonzept bewirkt gute gesetzgeberische Maßnahmen

Bereits 2014 hatte die Gruppe der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten mit ihrem Sprecher Dieter Dewes in einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit dem dbb ein Konzept zur Weiterentwicklung und Konturenschärfung im Bundesdienstrecht erarbeitet, das im Jahr 2015 vorgestellt wurde. Dieses Dienstrechtskonzept konnte wichtige Erfolge erzielen und Prozesse zur Weiterentwicklung des Bundesdienstrechts anstoßen, beispielsweise die Wiedereinführung eines praxisorientierten Aufstiegsformats vom mittleren in den gehobenen Dienst oder die Durchführung einer Evaluation der Regelung über Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte. Im Jahr 2018 wurde beschlossen, dieses erfolgreiche Konzept fortzuschreiben. Nach vielen arbeitsintensiven Sitzungen und Diskussionen konnte der dbb Bundeshauptvorstand das weiterentwickelte und konsolidierte Konzept in seiner Sitzung am 27./28. Mai 2019 verabschieden.

In den Schwerpunkten befasst sich das fortgeschriebene Konzept mit ausgewählten und praxisrelevanten Fragestellungen zum Laufbahnrecht. So besteht aus Sicht des dbb die Notwendigkeit, die Durchlässigkeit im viergliedrigen Laufbahngruppensystem zu verbessern. Dazu muss § 27 BLV – Ausnahmen für besonders leistungsstarke Beamtinnen und Beamte – reformiert werden, um so die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber zu steigern. Daneben wurden im weiterentwickelten Konzept auch das Thema der Altersgrenze bei Wechsel- und Schichtdienst sowie verschiedene weitere Aspekte der AZV aufgegriffen; auch enthielt das Konzept Forderungen zum beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren.

Ein zentraler Punkt im Hinblick auf die Arbeitszeit betraf die Forderung des dbb zur Angleichung der Wochenarbeitszeit auf Tarifniveau sowie die weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Arbeitszeitkonten. Auch sprach sich der dbb für deutlich verbesserte Regelungen bei der Anerkennung von Reisezeit aus dienstlichem Anlass als Arbeitszeit sowie im Hinblick auf die Flexibilisierung von Arbeitszeitkonten aus.

Ein permanenter Prozess: Zukunft des öffentlichen Dienstes



Wie der öffentliche Dienst in Deutschland in Zukunft aussehen wird, hängt von den Erwartungen und Ansprüchen der Bevölkerung ab und von der Bereitschaft der politisch Handelnden, diese auch zu erfüllen. Was heißt künftig Sicherung der Daseinsvorsorge? Wie sehr müssen Abläufe durch Gesetze und Verordnungen geregelt werden? Darüber hinaus werden weitere technische und gesellschaftliche Entwicklung die Ausgestaltung des öffentlichen Dienstes prägen.

Generell wird es erforderlich sein, für den öffentlichen Dienst die besten Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Funktionsfähigkeit des Staates und dessen Dienstleistungen zu gewährleisten und die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland abzusichern. Hierfür ist es nötig, mit den großen Herausforderungen richtig umzugehen – Demografie, Digitalisierung, Konjunktur und Staatshaushalt. Fest steht, dass mit Sparrunden zulasten des öffentlichen Dienstes in Zukunft kein Staat zu machen sein wird. Und auch nicht ohne die Beschäftigten: Nur, wenn man sie überzeugt und mitnimmt, wird sich die Zukunft positiv gestalten lassen.

Speziell im Beamtenbereich gilt es, in allen 17 Rechtskreisen eine amtsangemessene Alimentation herzustellen und dauerhaft abzusichern. Im Besoldungsrecht sollte grundsätzlich ein noch breiter angelegter Instrumentenkasten bereitstehen, um bei Personalgewinnung und -bindung handlungsfähig zu sein. Dieser muss auch auf bereichsspezifische Herausforderungen angemessene Reaktionen zulassen – ohne dabei das Grundprinzip unseres Besoldungssystems zu gefährden. Gute Beispiele gibt es bereits, diese gilt es, weiter zu verfolgen und zu ergänzen.

Über den Hinweis auf Arbeitsplatzsicherheit, Kranken- und Ruhestandsversorgung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinaus braucht es weitere zukunfts feste Bausteine, die das Berufsbeamtenum weiterhin attraktiv machen, etwa Arbeitszeitregelungen, die einen Belastungsabbau ermöglichen, härtere Strafen bei Gewalt gegen Staatsdiener und -dienerinnen sowie die breite gesellschaftliche Anerkennung all derer, die für Sicherheit und Wohlergehen eintreten.

Erhebliche Anstrengungen und Veränderungswille sind notwendig, um den Beschäftigten insgesamt ein modernes Arbeitsumfeld und zeitgemäße Arbeitsbedingungen zu bieten. Da geht es etwa um die Arbeitsplatzgestaltung, um flexible Arbeitsformen und permanente Fortbildung. Wichtiger als bisher wird dabei sein, dass die Modernisierung und Transformation zwingend auf den jeweiligen Tätigkeitsbereich im öffentlichen Dienst angepasst erfolgen. Denn die Veränderungen in den jeweiligen Aufgabengebieten sind sehr groß, ebenso die Unterschiede zwischen ihnen.

Ein Mythos, der insbesondere in den Reihen der Politik gepflegt wird, ist die Forderung nach einem moderneren und flexibleren Dienstrecht für den Beamtenbereich. Das aktuelle Dienstrecht im Bund und in den Ländern hat bei entsprechender Anwendung die notwendige Flexibilität, um den aktuellen und zukünftigen Anforderungen für Personalgewinnung und -bindung gerecht zu werden.

Keine Frage, es mag notwendig sein, in dem einen oder anderen Einzelpunkt nachzusteuern. Es macht aber keinen Sinn, das Gesamtkonstrukt infrage zu stellen.

Die permanente und an den Veränderungserfordernissen orientierte Fortentwicklung ist der richtige Weg für eine gute Zukunft des öffentlichen Dienstes und seine beamteten Beschäftigten.

Friedhelm Schäfer



Friedhelm Schäfer, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, im Innenausschuss des Bundestages anlässlich eines regelmäßigen Treffens beim Jahresgespräch mit den Obleuten des Innenausschusses.

Die Vorschläge des dbb zur Anpassung des Bundesdienstrechts wurden aktiv im politischen Raum vorgetragen und waren Gegenstand von breiten und intensiven Gesprächen – so zum Beispiel vom Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer am 20. November 2019 mit dem Abteilungsleiter D des BMI. Diese Bemühungen waren erfolgreich, und wie bereits mit der Vorgängerversion des Dienstrechtskonzepts konnten auch mit dem im Jahr 2019 fortgeschriebenen Konzept wichtige Meilensteine erreicht und Verfahren angestoßen werden. Zu nennen sind hier die Novellierung der BLV im Jahr 2021, die im Wesentlichen einen neugefassten § 27 BLV enthielt, und die Novellierung der AZV im Jahr 2020, in der unter anderem Regelungen zur Verstetigung und Weiterentwicklung von Langzeitkonten, aber auch Verbesserungen im Hinblick auf die Anerkennung von Reisezeit aus dienstlichem Anlass als Arbeitszeit enthalten waren.

Dienstrecht

Bundesverfassungsgericht bestätigt dbb Position zum beamtenrechtlichen Streikverbot im Juni 2018

Das BVerfG hat mit Urteil vom 12. Juni 2018 entschieden, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte verfassungsgemäß ist. Die Rechtsposition des dbb wurde damit vom BVerfG vollständig bestätigt. Diese Entscheidung war und ist für den dbb ein herausragender und fundamental wichtiger Erfolg. Sie sichert die Grundstrukturen des Berufsbeamtentums in Deutschland und ist darüber hinaus wegen der Klarstellungen zum europäischen Arbeitsrecht von grundlegender und außerordentlicher Bedeutung. Zudem hat die Entscheidung zukunftsweisende Relevanz und bestärkt den dbb in seinem beamtenpolitischen Handeln für die Zukunft in maßgeblicher Weise.

Der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts waren verschiedene verwaltungsgerichtliche Verfahren und mit Urteil vom 27. Februar 2014 auch die diesbezügliche Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vorausgegangen. Gegen das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts wurden Verfassungsbeschwerden eingelegt. In der Sache ging es um die Frage, ob beamtete Lehrerinnen und Lehrer wie tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer rechtmäßig ihren Dienst verlassen und an Streiks teilnehmen dürfen. Das BVerfG räumte dem dbb dazu die Möglichkeit zu einer Stellungnahme ein. Als Verfahrensbevollmächtigten beauftragte der dbb den Staatsrechtler Prof. Dr. Matthias Pechstein von der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder, der in enger Abstimmung mit der dbb Bundesleitung eine ausführliche Stellungnahme erarbeitete und dem Gericht vorlegte.

Die Positionen des dbb lassen sich in den folgenden Leitsätzen der Stellungnahme verdeutlichen:

- Der persönliche Schutzbereich der Grundrechtsposition „Streikrecht“ aus Artikel 9 Absatz 3 GG ist für Beamtinnen und Beamte nicht eröffnet. Das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte ist daher nicht nach Maßgabe des Prinzips der praktischen Konkordanz unter Heranziehung von Verhältnismäßigkeitserwägungen mit einer entsprechenden Grundrechtsposition abzuwägen.
- Ein Streik gegen den Gesetzgeber ist von einem Streik gegen den Staat als privatrechtlichen Arbeitgeber verfassungsrechtlich kategorial zu unterscheiden. Dem Streik gegen den Gesetzgeber stehen das Prinzip der Volkssouveränität und die Freiheit des Abgeordneten (Artikel 38 Absatz 1 GG) entgegen. Aufgrund der verfassungsrechtlichen Gewährleistungen – insbesondere durch das Alimentationsprinzip – besteht auch keine dem Tarifbereich vergleichbare und den Streik erst legitimierende Interessenlage.
- Für einen Streik würde es unter Geltung des Gesetzesvorbehalts für die Ausgestaltung des Beamtenrechts an einem rechtlich zulässigen Streikziel fehlen. Die Einführung einer tarifvertraglichen Regelung der Besoldung und der Arbeitsbedingungen als zulässigem Streikziel würde die Abschaffung des Gesetzesvorbehalts aus Artikel 33 Absatz 5 GG erfordern und die Geltung des Alimentationsprinzips beenden.

Dies kann nicht im Wege der Verfassungsinterpretation erfolgen. Ein Mischsystem aus gesetzlich gewährleister Alimantation und zusätzlich tarifvertraglicher Regelung ist weder sachlich zu rechtfertigen, noch verfassungsrechtlich haltbar.

- Das aus Artikel 33 Absatz 5 GG folgende Streikverbot für alle Beamtinnen und Beamten ist nicht auf Beamtinnen und Beamte beschränkt, die im Rahmen des Funktionsvorbehalts nach Artikel 33 Absatz 4 GG eingesetzt werden. Das Institut des Berufsbeamtentums stellt ein nach Rechten und Pflichten ausgewogenes Gesamtsystem dar und folgt einem Stabilitätsansatz. Eine Gestaltung, die eine Aufhebung oder Lockerung des Streikverbots beinhaltet, kann nicht ohne Auswirkung insbesondere auf das Lebenszeit- und Alimantationsprinzip und damit insgesamt auf das Konzept des Beamtenstatus bleiben. Die Einführung einer weiteren Kategorie von Beschäftigten im öffentlichen Dienst – Beamtinnen und Beamte mit Streikrecht und Tarifvertrag im nichthoheitlichen Bereich – kann es auf der Grundlage des geltenden Verfassungsrechts nicht geben.
- Die bislang vorliegenden Urteile des EGMR zu dem aus Artikel 11 EMRK abgeleiteten Streikrecht binden die Bundesrepublik Deutschland nicht. Auch aufgrund der Orientierungswirkung besteht keine völkerrechtliche Verpflichtung für die Bundesrepublik Deutschland, ein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte im nichthoheitlichen Bereich zu ermöglichen. Auch die Völkerrechtsfreundlichkeit des GG verpflichtet hierzu nicht.
- Sollte der EGMR zu einem späteren Zeitpunkt in einem gegen die Bundesrepublik Deutschland gerichteten Verfahren auf einem Streikrecht für Beamtinnen und Beamte, die nicht in der „Staatsverwaltung“ im Sinne des Artikels 11 Absatz 2 EMRK tätig sind, bestehen, so steht dem der vom BVerfG formulierte Verfassungsvorbehalt entgegen.



Im BVerfG zur Stellungnahme: Verfassungsrechtsexperte Prof. Dr. Matthias Pechstein, Friedhelm Schäfer, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb und der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach in Karlsruhe (v. l.).

Am 17. Januar 2018 behandelte das BVerfG die Verfassungsbeschwerden in mündlicher Verhandlung. Der dbb war durch den Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und den Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer vertreten. In der mündlichen Stellungnahme machte der dbb deutlich, dass das Streikverbot für das Berufsbeamtentum essenziell sei. Die Öffnung eines Streikrechts für einige Beamtengruppen würde die innere Stimmigkeit des Beamtenverhältnisses zerstören und seiner gesellschaftlichen Legitimation die Basis entziehen. Im Laufe der Verhandlung, die von intensiven Nachfragen des Zweiten Senats geprägt war, wurde jenseits der grundsätzlichen Frage der Zulässigkeit eines Streikrechts auch auf die praktischen Konsequenzen eingegangen. Dabei wurde vom dbb wie auch vonseiten des Bundes und der Länder unter anderem kritisiert, dass Beamtinnen und Beamte, die nach Ansicht der Beschwerdeführenden nicht zum Kernbereich der Beamtinnen/Beamten gehören, eine bessere Rechtsstellung und mehr Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Interessen erhalten würden, als etwa Polizei-beamtinnen und -beam-

te, bei denen das Streikverbot im Übrigen unstrittig war. Wesentlicher Gegenstand der Erörterung war auch die Frage des Zusammenhangs beamtenrechtlicher Rechte und Pflichten. Seitens der Beschwerdeführenden wurde dabei die Auffassung vertreten, dass ein Streikrecht keine Auswirkung auf die beamtenrechtlichen Sicherungssysteme und das Lebenszeitprinzip haben könne. Dazu wurde vom dbb klar herausgearbeitet, dass bei Billigung eines Streikrechts das gesamte Konstrukt ins Wanken gerate. Schließlich wurde vom dbb vorgetragen, dass die Gestaltung des öffentlichen Dienstes und damit auch das besondere Recht der Beamtenschaft Teil der Staatsorganisation sei, die in der jeweiligen Verfassung niedergelegt und europarechtlich nicht zugänglich sei.

In der Verkündung des Urteils am 12. Juni 2018 bezeichnete der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts in den Entscheidungsgründen das Streikverbot des Artikel 33 Absatz 5 GG als eigenständiges, systemnotwendiges und damit fundamentales Strukturprinzip des Berufsbeamtentums. Das Gericht stellte weiter fest, dass das beamtenrechtliche Streikverbot eng verknüpft sei mit den verfassungsrechtlichen Fundamenten des Berufsbeamtentums in Deutschland, namentlich der Treuepflicht und dem Alimentationsprinzip. Bei diesem wechselseitigen System lasse das Beamtenverhältnis ein – so wörtlich – „Rosinenpicken“ nicht zu. Ein Streikrecht (für bestimmte Beamtengruppen) würde eine Kettenreaktion in Bezug auf die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses auslösen und wesentliche Grundsätze und damit zusammenhängende Institute in Mitleidenschaft ziehen, so der Zweite Senat.

Zu der von den Beschwerdeführenden aufgeworfenen Frage, inwieweit das Streikverbot mit den Gewährleistungen der EMRK und den dazu ergangenen Entscheidungen des EGMR vereinbar sei, stellte das BVerfG fest, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte in Deutschland mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des GG im Einklang stehe und insbesondere auch mit der EMRK vereinbar sei. Ein Streikverbot für deutsche Beamtinnen und Beamte und konkret für beamtete Lehrkräfte sei nach Artikel 11 Absatz 2 Satz 1 EMRK gerechtfertigt. Die Zuerkennung eines Streikrechts für Beamtinnen und Beamte wäre unvereinbar mit der Beibehaltung grundlegender beamtenrechtlicher Prinzipien und würde das System des deutschen Beamtenrechts, eine nationale Besonderheit der Bundesrepublik Deutschland, im Grundsatz verändern und infrage stellen, so der Zweite Senat.

Auch wurde festgestellt, dass beamtete Lehrkräfte zu dem Bereich der Staatsverwaltung im Sinne von Artikel 11 Absatz 2 Satz 2 EMRK zählen, also wie Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder Staatsverwaltung anzusehen seien. Dies habe zur Folge, dass auch für beamtete Lehrkräfte die Ausübung des Rechts aus Artikel 11 Absatz 1 Satz 1 EMRK, also beispielsweise das Streikrecht, beschränkt werden könne. Für den Bereich der Lehrkräfte an Schulen ergebe sich ein besonderes Interesse des Staates an der Aufgabenerfüllung durch Beamtinnen und Beamte; deshalb seien solche Einschränkungen gerechtfertigt, denn das Schulwesen und der staatliche Erziehungs- und Bildungsauftrag nähmen im GG und in den Verfassungen der Länder einen hohen Stellenwert ein, so das BVerfG.

Individualbeschwerden beamteter Lehrerinnen und Lehrer noch beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte anhängig

Seit Ende 2018 sind beim EGMR Individualbeschwerden von vier verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern anhängig. Die Beschwerdeführenden des Verfahrens haben vor dem EGMR gegen die Bundesrepublik Beschwerde erhoben, weil ihrer Ansicht nach Rechte aus der EMRK verletzt sind. Sie rügen eine Verletzung ihrer Rechte unter anderem aus Artikel 11 und 14 der EMRK und tragen vor, das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte sei gesetzlich nicht vorgesehen, sei unverhältnismäßig und im Vergleich zu angestellten Lehrerinnen und Lehrern diskriminierend. Dem Verfahren vor dem EGMR vorangegangen waren die zuvor angesprochenen verwaltungsgerichtlichen Verfahren mit der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 27. Februar 2014 und der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 12. Juni 2018.

Der dbb – wiederum vertreten durch Prof. Dr. Matthias Pechstein – konnte erfolgreich einen Antrag auf Drittbeteiligung in dem Verfahren stellen. Drittbeteiligte können in dem Verfahren vor dem Gerichtshof Stellung nehmen und ihre Sicht der Dinge darlegen. Der EGMR hat den dbb als Drittbeteiligten zugelassen. Mit Schriftsatz vom 20. Januar 2020 gab der dbb dementsprechend eine Stellungnahme gegenüber dem EGMR ab.

In dem Schriftsatz wurde unter anderem herausgearbeitet, dass die Konkretisierung und Entfaltung der Konventionsrechte durch den EGMR stark von der betroffenen nationalen Rechtsordnung abhängt. In der Vergangenheit hatte der EGMR in mehreren Urteilen aus Artikel 11 EMRK ein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte ausschließlich nach türkischem Recht abgeleitet. Die Stellung von Beamten nach türkischem Recht und nach deutschem Recht sowie die gesamte Ausgestaltung des öffentlichen Dienstrechts in der Türkei und in Deutschland unterscheiden sich jedoch so fundamental voneinander, dass eine Übertragung dieser Rechtsprechung auf deutsche Beamtinnen und Beamte nach Einschätzung des dbb konventionsrechtlich ausscheiden muss. Die Statuierung eines Beamtenstreikrechts nach deutschem Recht würde überdies die bisher außerordentlich stark gesicherte Rechtsstellung der Beamtinnen und Beamten in dramatischer Weise verschlechtern. Das könne nach Ansicht des dbb nicht das Ziel einer Interpretation der Rechte aus der EMRK durch den EGMR sein. Zudem bekräftigte der dbb in seinem Schriftsatz, dass in Deutschland die kompensatorischen Besserstellungen für die Vorenthaltung des Streikrechts verfassungsrechtlich vorgegeben, gesetzlich umfassend ausgestaltet und materiell erheblich seien. Die gesetzliche Ausgestaltung unterliege dabei einer strengen verfassungsgerichtlichen Kontrolle, die von jeder Beamtin beziehungsweise jedem Beamten ausgelöst werden könne. Hingegen fehle in der Türkei jedwede kompensatorische Besserstellung; auch werde in der Türkei das Streikrecht nicht nur Beamtinnen und Beamten, sondern auch den Vertragsbediensteten verweigert.

Bis zum Redaktionsschluss lag noch keine Entscheidung des EGMR vor.



dbb Gremiensitzung: Die Bundesbeamtenkommission diskutiert in großer Runde auch geplante Stellungnahmen zu beamtenrechtlichen Themen.

Präzisierungen zum Berufsbeamtentum mit dem Gesetz zum Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten

Vorgaben zum „dienstlichen Erscheinungsbild“ wurden in Bund und Ländern bisher überwiegend durch Verwaltungsvorschriften oder Runderlasse geregelt, die sich auf die generelle Befugnis zur Regelung der Dienstkleidung in den jeweiligen Beamtengesetzen stützten. Bereits 2017 hatte das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass eine Regelung des zulässigen Ausmaßes von Tätowierungen bei Beamtinnen und Beamten einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage bedarf. Am 7. Juli 2021 ist das Gesetz zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften in wesentlichen Teilen in Kraft getreten. Mit dem Gesetz werden verschiedene regelungsbedürftige Sachverhalte im Beamtenrecht aufgegriffen. Ein wesentlicher Bestandteil betrifft das Statusrecht und die Schaffung einer neuen einheitlichen gesetzlichen Grundlage zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten in Bund und Ländern im Bundesbeamten- und im Beamtenstatusgesetz. Der dbb begrüßte die Neuregelung – und ausdrücklich insbesondere die in den Grundlagen bundeseinheitliche Ausgestaltung – zum Erscheinungsbild angesichts der zugrunde liegenden Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts. Damit wird ein Beitrag geleistet, das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in Neutralität und Objektivität des Handelns der Beamtinnen und Beamten bundesweit zu stärken. Allerdings kommt es auch maßgeblich darauf an, wie die obersten Dienstbehörden mit dem ihnen eröffneten Entscheidungsspielraum umgehen, so der dbb in seiner schriftlichen und mündlichen Stellungnahme. Nach Einschätzung des dbb ist es zudem wichtig, den unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Laufbahnen in ausreichendem Maße und mit Augenmaß Rechnung zu tragen. Auch ist zu berücksichtigen, dass die allgemeine gesellschaftliche Anschauung und damit die gesellschaft-

liche Akzeptanz von Erscheinungsmerkmalen einem stetigen Wandel unterliegen. Insoweit ist es auch Aufgabe der obersten Dienstbehörden, die weitere Entwicklung zu beobachten und regelmäßig zu überprüfen, ob die Einschränkung oder Untersagung noch zeitgemäß und im Hinblick auf einen eventuellen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte weiterhin gerechtfertigt ist.

Novellierung der Arbeitszeitverordnung

Die novellierte AZV vom 17. Dezember 2020 ist in wesentlichen Teilen am 1. Januar 2021 in Kraft getreten. Sie beinhaltet unter anderem Verbesserungen bei der Anrechnung von Reisezeiten, die Verstärkung der Möglichkeit, Langzeitkonten zu führen, die Wiedereinführung der „Opt-out“-Regelung in Bereichen mit Bereitschaftsdienst sowie Anpassungen bei der Sonderurlaubsverordnung unter anderem im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie. Anpassungen in Bezug auf das für den dbb herausgehobene Ziel einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit enthielt der vorgelegte Entwurf nicht. Der dbb hat in seinen schriftlich und mündlich vorgetragenen Stellungnahmen deutlich kritisiert, dass dieser zentralen Forderung nicht entsprochen wurde, und angemahnt, dass ein Einstieg in die Reduzierung sofort erfolgen müsse. Bereits seit geraumer Zeit hatte sich der dbb auf verschiedenen Ebenen mit Vehemenz für eine Angleichung eingesetzt, zum Beispiel auch in der Einkommensrunde 2020. Direkt im Anschluss an die Tarifeinigung hatte der dbb den Bundesinnenminister beispielsweise aufgefordert, das Volumen der Tarifeinigung zeitgleich und systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes zu übertragen. Auch in der Folgezeit forderte der dbb gegenüber dem BMI immer wieder, die dringend notwendige und langjährig überfällige Abschaffung – jedenfalls jedoch Rückführung – der Sonderbelastung der einseitig erhöhten Arbeitszeit nur für die Bundesbeamtinnen und -beamten zu veranlassen. Nachgekommen ist die Politik dieser Forderung jedoch bis zum Redaktionsschluss nicht.

Mit der in der novellierten AZV enthaltenen Verstärkung der Möglichkeit, Langzeitkonten zu führen, wurde jedoch ein weiteres wesentliches Anliegen des dbb aus dem Dienstrechtskonzept 2019 umgesetzt. Auch die Verbesserungen bei der Anerkennung von Reisezeiten hat der dbb überwiegend positiv bewertet. Allerdings wies der dbb im Beteiligungsverfahren darauf hin, dass weitere Verbesserungen notwendig seien. Das BMI hat den Forderungen des dbb unter anderem in Bezug auf die Langzeitkonten in folgenden Punkten entsprochen:

- Ursprünglich war ein maximales Zeitguthaben von 1.066 Stunden vorgesehen; gemäß der Forderung des dbb ist es nun möglich, dem Langzeitkonto ein Zeitguthaben von bis zu 1.400 Stunden gutzuschreiben.
- Nachträglich aufgenommen wurde, dass auch Ansprüche auf Dienstbefreiung für bis zu 40 Stunden Mehrarbeit pro Jahr auf dem Langzeitkonto gutgeschrieben werden können.
- Zudem ist künftig eine Freistellung bis zu drei Monaten im Block auch unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand möglich.
- Eine rückwirkende Einrichtungsmöglichkeit von Langzeitkonten im Zeitraum von vier Wochen wird ermöglicht.
- Es wird keine Begrenzung der Freistellungsphase auf einen zusammenhängenden Zeitraum von maximal drei Monaten vorgenommen; das heißt, es können komplette sechs Monate genommen werden.

Darüber hinaus entsprach das BMI einer langjährigen Forderung des dbb, wonach bei der möglichen Arbeitszeitverkürzung nach § 3 AZV künftig auch nahe Angehörige erfasst werden sollen, die in deren eigener häuslicher Umgebung gepflegt werden. Das hat der dbb ausdrücklich begrüßt.

Laufbahnrecht

Fortgeschriebenes Laufbahnkonzept des dbb bewirkt gute gesetzgeberische Maßnahmen



Friedhelm Schäfer, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, im Innenausschuss des Deutschen Bundestags.

Mit Blick auf die Forderung des dbb nach einer durchlässigeren Ausgestaltung der Laufbahngruppen sowie aufgrund der festgestellten Notwendigkeit, Anpassungen beim Dienst- und Laufbahnrecht des Bundes vorzunehmen, hat sich die dbb Bundesleitung in den letzten Jahren gegenüber dem BMI mehrfach dafür ausgesprochen, dass die Bestenförderung des § 27 BLV fortentwickelt und stärker an die Anforderungen der Praxis angepasst werden müsse. Insoweit befürwortete der dbb eine Evaluation des §-27-Verfahrens.

Die wiederholten Bemühungen und Initiativen des dbb hatten letztlich Erfolg. Mit Schreiben vom 2. März 2017 teilte das BMI mit, dass die Regelung des § 27 BLV evaluiert werde. In diesem Zusammenhang erhielt der dbb den an die Ressorts gerichteten Evaluationsfragebogen zur Kenntnis, verbunden mit der Möglichkeit, dazu Stellung zu nehmen. In seiner Stellungnahme vom 5. April 2017 forderte der dbb unter anderem, dass nicht nur Beamtinnen und Beamte im Endamt, sondern auch leistungsstarke Bedienstete in den vorletzten Ämtern einer Laufbahn für die Förderung des § 27 BLV zugelassen werden können. Der dbb sprach sich im Zusammenhang mit der ohnehin nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts notwendigen Anpassung der vorausgesetzten Dienstzeit von 20 Jahren dafür aus, die Zeiten ersatzlos zu streichen. Im Übrigen jedoch stellte der dbb fest, dass die Regelung des § 27 BLV im Grundsatz als positiv zu bewerten sei. An der Grundausrichtung des § 27 BLV solle daher festgehalten werden. Nach Einschätzung des dbb sei diese Regelung insbesondere für den nachgeordneten Bereich ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung und -erhaltung zur Förderung von leistungsstarken

Beamtinnen und Beamten. Zudem diene das Instrument auch der (internen) Personalgewinnung von qualifiziertem Fachpersonal für höhere Laufbahnen, welches auf dem Arbeitsmarkt teilweise so nicht zur Verfügung stehe. Aber auch mit Blick auf den Erhalt und die Weitergabe von Fachwissen im Sinne eines systematischen Wissenstransfers könne diese Vorschrift einen Beitrag leisten. Allerdings stellte der dbb auch fest, dass in vielen Dienststellen von der Möglichkeit des § 27 BLV überhaupt kein Gebrauch gemacht werde oder nur wenige Förderungsmöglichkeiten angeboten würden. Von besonderer Relevanz für die behördeninterne Akzeptanz sei jedoch, dass das Verfahren transparent ausgestaltet werde und auf nachvollziehbaren Anwendungsgrundsätzen beruhe.

Die Ergebnisse der Evaluation bestätigten die Erwartungen des dbb. Die durch die Evaluation gewonnenen Erkenntnisse sprachen für eine Beibehaltung des Personalentwicklungsinstruments. Gemäß § 27 BLV könnten besonders leistungsstarke Bundesbeamtinnen und -beamte mit langjähriger fachlicher Erfahrung in eine höhere Laufbahn wechseln, ohne eine Qualifizierung samt Prüfung (wie beim Aufstieg nach §§ 35 ff. BLV) absolvieren zu müssen. Dennoch würde die Möglichkeit der Regelung des § 27 BLV in den jeweiligen Ressorts und in den obersten Bundesbehörden unterschiedlich angewandt. Daher sprach sich das BMI für eine Weiterentwicklung des § 27 BLV aus, was der dbb begrüßte.

Mit einer Zweiten Verordnung zur Änderung der BLV und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften sollte aufgrund der Evaluation des § 27 BLV und der Rechtsprechung der Änderungsbedarf bei den Voraussetzungen für die Zulassung zu einer Laufbahn nach § 27 BLV verändert werden. Die Voraussetzung einer zwanzigjährigen Mindestdienstzeit sollte ersatzlos entfallen. Ferner sollte die Voraussetzung „fünf Jahre im Endamt“ durch die Voraussetzung „drei Jahre im vorletzten Amt“ ersetzt werden. Die Vorgaben, dass nur entsprechend geeignete Dienstposten mit dem in § 27 BLV geregelten Verfahren besetzt werden können und dass die Bewerberinnen und Bewerber in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note beurteilt worden sind, sollen erhalten bleiben. Auch an der Vorgabe, dass nur das zweite Beförderungsamts der Laufbahn

erreicht werden kann, sollte festgehalten werden, da nach dem Laufbahnprinzip nur diejenigen uneingeschränkten Zugang zur Laufbahn erhalten, die die gesetzlich vorgegebenen Bildungsveraussetzungen erfüllen oder eine Aufstiegsqualifizierung und -prüfung durchlaufen haben.

Für Bewerberinnen und Bewerber, die Studien- und Prüfungsleistungen erbracht, aber das Studium noch nicht abgeschlossen haben, wird die Möglichkeit der Absolvierung eines verkürzten Vorbereitungsdienstes geschaffen.

Ferner sollten für die Absolventinnen und Absolventen von Masterstudiengängen, die einen Masterstudiengang mit einer Regelstudienzeit abgeschlossen haben, die unter zwei Jahren liegt, eine Regelung zur Zulassung zu Laufbahnen des höheren Dienstes geschaffen werden.

Es sollte geregelt werden, dass die für die Anerkennung der Laufbahnbefähigung zuständigen Behörden kein Ermessen mehr haben, hauptberufliche Tätigkeiten, die nach Fachrichtung und Schwierigkeit der Tätigkeit einer Beamtin oder eines Beamten der angestrebten Laufbahn entsprechen, als generell nicht berücksichtigungsfähig ausschließen zu können. Ferner sollte klargestellt werden, dass Elternzeit, die während einer hauptberuflichen Tätigkeit genommen wurde, als hauptberufliche Tätigkeit gilt.

Es sollten zudem zwei neue Laufbahnen eingeführt werden, und zwar der gehobene nichttechnische Verwaltungsdienst des Bundes – Fachrichtung digitale Verwaltung und IT-Sicherheit – und der gehobene technische Verwaltungsdienst im Informationszentrum Bund (ITZBund).

In seiner Stellungnahme vom 6. Mai 2020 und im Beteiligungsverfahren am 28. Mai 2020 begrüßte der dbb den vorliegenden Entwurf einer Zweiten Verordnung zur Änderung der BLV und anderer laufbahnrechtlicher Vorschriften. Viele Anregungen, insbesondere hinsichtlich der Änderungen des § 27 BLV, waren vom BMI aufgegriffen worden. Doch überraschenderweise zog das BMI diesen Entwurf kurz nach dem Beteiligungsgespräch zurück.

Der dbb forderte das BMI in politischen Gesprächen stets auf, das Verfahren zur Änderung der BLV und insbesondere des § 27 BLV wiederaufzunehmen. Dies hatte zunächst nur teilweisen Erfolg. Um dennoch die rechtzeitige Inkraftsetzung der Verordnungen über die Vorbereitungsdienste gehobener nichttechnischer Verwaltungsdienst des Bundes – Fachrichtung digitale Verwaltung und IT-Sicherheit – sowie gehobener technischer Verwaltungsdienst im ITZBund nicht zu gefährden, wurden diese Änderungen der BLV aus der Zweiten Verordnung zur Änderung der BLV ausgekoppelt und als Dritte Verordnung zur Änderung der BLV vorgelegt. Der dbb begrüßte die Schaffung dieser neuen Laufbahnrichtungen. Damit würden die Einstellungsbehörden die Möglichkeit erhalten, Absolventinnen und Absolventen der Vorbereitungsdienste des gehobenen Dienstes, die das in vielen Bereichen an der Schnittstelle von Verwaltung und (Informations-)Technik benötigte technische und nichttechnische Fachwissen und nach ihrer Vorbereitungsdienstverordnung die Befähigung für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst vermitteln, auch in die Laufbahn des gehobenen technischen Verwaltungsdienstes einstellen zu können.

Ende 2020 übersandte das BMI dann einen weiteren Entwurf zur Änderung der BLV. Dieser Entwurf enthielt die Änderungen zum § 27 BLV. Die Voraussetzung einer zwanzigjährigen Mindestdienstzeit sollte ersatzlos entfallen. Ferner sollte die Voraussetzung „fünf Jahre im Endamt“ durch die Voraussetzung „mindestens drei Jahre im Endamt“ ersetzt werden. Die obersten Bundesbehörden sollten zusätzlich die Möglichkeit erhalten, für ihren nachgeordneten Bereich anstelle des Endamts das vorletzte Amt als Voraussetzung festzulegen. Die Vorgaben, dass nur entsprechend geeignete Dienstposten mit dem in § 27 BLV geregelten Verfahren besetzt werden können und dass die Bewerberinnen und Bewerber in den letzten zwei Beurteilungen mit der höchsten oder zweithöchsten Note beurteilt worden sind, sollten erhalten bleiben. Auch an der Vorgabe, dass nur das zweite Beförderungsamts der Laufbahn erreicht werden kann, sollte grundsätzlich festgehalten werden. Als Ausnahme dazu sollte in obersten Dienstbehörden zukünftig auch im Einzelfall das dritte Beförderungsamts erreicht werden, wenn die oberste Dienstbehörde einen entsprechenden geeigneten Dienstposten identifiziert und festgelegt hat.

Der dbb begrüßte in seiner Stellungnahme vom 11. Dezember 2020 die meisten Anpassungen. Er bedauerte allerdings, dass vor allem das Erreichen des vorletzten Amts nicht bloß als Möglichkeit, sondern als Regelfall neben dem Erreichen des Endamts festgesetzt werden soll. Dies würde primär Frauen zugutekommen, die rein tatsächlich oft wegen familienbedingter Dienstzeitunterbrechungen das Endamt schlicht nicht erreichen. Zudem solle eine Beförderung bis in das dritte Beförderungsamts nicht bloß für oberste Dienstbehörden ermöglicht werden, da sonst eine Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten in untergeordneten Behörden bestünde. Die Änderungsverordnung trat am 9. Januar 2021 in Kraft.

Als letzter Schritt wurden dann noch die nicht umgesetzten Änderungen mit dem Entwurf einer Verordnung zur Fortentwicklung laufbahnrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften aufgegriffen. Hier war in erster Linie die Problematik, dass sich für eine Einstellung ins Beamtenverhältnis Personen bewerben, die einen Masterstudiengang mit einer Regelstudienzeit abgeschlossen haben, die unter zwei Jahren liegt. Für solche Fälle sollten die Voraussetzungen für den Zugang zu Laufbahnen des höheren Dienstes geregelt werden, indem fehlende European-Credit-Transfer-System-Leistungspunkte (ECTS-Punkte) durch berufliche Erfahrungen ausgeglichen werden können.

In seiner Stellungnahme vom 9. April 2021 begrüßte der dbb die Möglichkeit, fehlende ECTS-Punkte durch berufliche Erfahrungen auszugleichen. Die Staffelung der hauptberuflichen Tätigkeiten sei aufgrund der Erläuterungen in der Begründung nachvollziehbar und sachgerecht. Damit würde unter anderem gewährleistet, dass auch Absolventinnen und Absolventen eines Masterstudiengangs mit einer kürzeren als einer zweijährigen Regelstudienzeit grundsätzlich der Zugang zu Laufbahnen des höheren Dienstes ermöglicht wird. Gleichzeitig wird aber mit Blick auf die in diesen Fällen gestaffelte, längere hauptberufliche Tätigkeit sichergestellt, dass diese Absolventinnen und Absolventen insoweit nicht bessergestellt werden. Die Verordnung trat am 16. August 2021 in Kraft.

Besoldung

Der dbb erreichte im Berichtszeitraum die Teilhabe aller Beamtinnen und Beamten an der allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung sowie den Gleichklang der Einkommensentwicklung im Bund und in den Ländern. Die jeweiligen Tarifabschlüsse wurden in der überwiegenden Anzahl zeit- und systemgerecht auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten übertragen.



Der Einsatz für die Gemeinschaft muss sich lohnen – und die Wertschätzung muss sich in den Besoldungsgesetzen widerspiegeln.

Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetze

Im Bundesbereich ist es dem dbb im gesamten Berichtszeitraum gelungen, das jeweilige finanzielle Volumen der Tarifabschlüsse des Bundes und der Kommunen zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten – unter Beachtung der spezifischen Besonderheiten – durch die Verabschiedung entsprechender Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetze zu übertragen. Damit wurde – zumindest in diesem Bereich – ein Gleichklang bei der Einkommensentwicklung der Statusgruppen und eine gleiche Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung erreicht. So erhielten alle Bundesbeamtinnen und -beamten durch das Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2018/2019/2020 mit Besoldungsanpassungen von 2,99 Prozent zum 1. März 2018, weiteren 3,09 Prozent zum 1. April 2019 sowie von weiteren 1,06 Prozent zum 1. März 2020 die gleichen Erhöhungen wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifbereich. Dieser Gleichklang bei der Einkommensentwicklung der Statusgruppen wurde durch das Gesetz zur Gewährung einer einmaligen Corona-Sonderzahlung an Besoldungsberechtigte des Bundes durch Gewährung einer entsprechenden Zahlung in Höhe von 600 Euro, 400 Euro sowie 300 Euro, gestaffelt nach Besoldungsgruppen, fortgesetzt. Ebenfalls übertragen wurde der Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes für Bund und Kommunen für die Jahre 2021 und 2022. Mit dem Gesetz zur Anpassung

der Bundesbesoldung und -versorgung für 2021/2022 und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften wurden für das Jahr 2021 ab dem 1. April 2021 Linearanpassungen von 1,2 Prozent (ausgenommen waren davon die Besoldungsgruppen B 11 und R 10) sowie ab dem 1. April 2022 Linearanpassungen von 1,8 Prozent bewirkt

Besoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetze in den Ländern in den Jahren 2017 bis 2022

Ab dem Jahr 2017 konnte der dbb sicherstellen, dass die vor der Föderalismusreform gängige Praxis der nach Zeit und Umfang gleichmäßigen finanziellen Entwicklung der Statusgruppen auch wieder für die überwiegende Anzahl der Beamtinnen und Beamten in den Ländern praktiziert wird. So wurden die besoldungsrechtlich relevanten Teile der jeweiligen Tarifabschlüsse auf die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen zeit- und steigerungsgleich übertragen. Grund dafür war das Streben nach gleicher wirtschaftlicher Beteiligung aller Statusgruppen – und damit gleicher Wertschätzung für geleistete Arbeit und Dienst – sowie auch die von den Beamtinnen und Beamten mit Unterstützung der Gewerkschaften beim BVerfG erreichte Rechtsprechung. Dieses stellte fest, dass eine einseitige Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten in Form von hinausgeschobenen oder ausbleibenden Anpassungen in Kombination mit weiteren Zugriffen auf die Besoldung unter völliger Missachtung von volkswirtschaftlichen Parametern zu einer verfassungswidrigen Unteralimentation führt.

Sämtliche Länder – mit Ausnahme von Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Saarland, die eigenständige Regelungen trafen – haben in den Jahren 2017 und 2018 eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses vorgenommen. Dieser richtige Weg der Übertragung der Linearanpassung und damit gleicher Teilhabe an den finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnissen wurde auch in den Jahren 2019 bis 2021 fortgesetzt. So übernahmen die Länder Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und die

Freistaaten Sachsen und Thüringen den besoldungsrechtlich relevanten Teil des Tarifvertrags der Länder sowohl was die Höhe, aber auch die Zeitpunkte betraf. Darüber hinaus übernahmen der Freistaat Bayern sowie die Länder Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein nicht nur den Tarifabschluss, sondern stockten ihn sogar auf. Niedersachsen und das Saarland nahmen demgegenüber zeitliche Verschiebungen vor. Auch der Tarifabschluss von November 2021 im Bereich der Länder, der sowohl eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro als auch eine Linearanpassung von 2,8 Prozent zum 1. Dezember 2022 vorsieht, wurde im Hinblick auf die Sonderzahlung bereits von den Ländern eins zu eins nach zwei Monaten in Form von entsprechenden Gesetzen übernommen. Zudem haben bereits zahlreiche Länder die Zusage hinsichtlich der Übertragung der Linearanpassung abgegeben beziehungsweise entsprechende Entwürfe auf den Weg gebracht.

Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Alimentation

Das BVerfG hat im Berichtszeitraum – nach den bereits wegweisenden Entscheidungen im Jahr 2015 zur sogenannten A-Besoldung – weitere wesentliche Entscheidungen zur Bemessung der Besoldung getroffen und die verurteilten Länder unter Fristsetzung aufgefordert, die festgestellte verfassungswidrige Unteralimentation durch Erlass entsprechender Gesetze zu beseitigen.



Das BVerfG in Karlsruhe hat wiederholt erklärt, wie eine amtsangemessene Alimentation auszusehen hat.

Die Rechtsprechung betraf die von den Ländern vorgenommenen einseitigen Zugriffe beziehungsweise Neuregelungen im Bereich der Besoldung.

1. Das BVerfG hat mit vom dbb begrüßten Beschluss vom 16. Oktober 2018 (Az. 2 BvL 2/17) die bis zum 31. Dezember 2017 geltenden baden-württembergischen Besoldungsregelungen für nichtig erklärt, welche die Absenkung der Beamten- und Richterbesoldung für die ersten drei Jahre des Dienstverhältnisses in bestimmten Besoldungsgruppen vorsahen.
2. Mit Beschluss vom 14. Dezember 2018 stellte das BVerfG weiterhin fest, dass die niedersächsischen Regelungen zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit verfassungswidrig waren. Die Besoldung begrenzt dienstfähiger Beamter, die unfreiwillig in verringertem Umfang Dienst leisten, müsse so ausgestaltet werden, dass sie sich an dem vom Gesetzgeber als amtsangemessen ausgestalteten Niveau von Vollzeitbeschäftigten orientieren müsse.
3. Das BVerfG hat ferner mit am 29. Juli 2020 veröffentlichtem Beschluss vom 4. Mai 2020 festgestellt, dass die in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2013 bis 2015 gewährte Besoldung der Besoldungsordnung R (Richterinnen/Richter und Staatsanwältinnen/Staatsanwälte) im Hinblick auf die zustehenden Zuschläge ab dem dritten Kind teilweise verfassungswidrig war. Den zusätzlichen Bedarf, der für das dritte und die weiteren Kinder entsteht, muss der Dienstgebende decken und dabei mindestens die Leistungen der sozialen Grundsicherung um mindestens 15 Prozent überschreiten, denn die Alimentation ist qualitativ etwas Anderes als die Befriedigung eines äußersten Mindestbedarfs.

4. Unstreitig kam und kommt dabei der Rechtsprechung des BVerfG von Mai 2020 zur Bemessung der Mindestalimentation von Richterinnen und Richtern im Land Berlin in Fortsetzung und Weiterentwicklung der Rechtsprechung aus dem Jahr 2015 eine besondere Bedeutung zu. Danach ergab eine Gesamtschau der für die Bestimmung der Besoldungshöhe maßgeblichen Parameter, dass die im Land Berlin in den verfahrensgegenständlichen Jahren und Besoldungsgruppen gewährte Besoldung evident unzureichend war. Sie genügte nicht, um Richterinnen/Richtern und Staatsanwältinnen/Staatsanwälten nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung dieser Ämter für die Allgemeinheit einen der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards angemessenen Lebensunterhalt zu ermöglichen. Das BVerfGw stellte fest, dass die Besoldungsentwicklung in Berlin in den jeweils vorangegangenen 15 Jahren um mindestens 5 Prozent hinter der Entwicklung der Tariflöhne im öffentlichen Dienst und der Verbraucherpreise zurückgeblieben war. Insbesondere wurde auch das Mindestabstandsgebot in den unteren Besoldungsgruppen durchgehend deutlich verletzt. Die anhand von rechnerischen Parametern festgestellte Unteralimentation wurde zudem im Rahmen der Gesamtabwägung von weiteren alimentationsrelevanten Kriterien erhärtet. Die Alimentation erfüllte nicht mehr ihre qualitätssichernde Funktion, durchgehend überdurchschnittliche Kräfte zum Eintritt in den höheren Justizdienst in Berlin zu bewegen.

Der dbb hat die in der Periode ergangenen Entscheidungen ausdrücklich begrüßt, da die von ihm seit Jahren festgestellte Unteralimentation ausdrücklich höchstrichterlich bestätigt worden war. Durch diese ausdrückliche Bestätigung wurden die Besoldungsgesetzgeber verpflichtet, ihrer verfassungsrechtlichen Verpflichtung auf Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation nachzukommen und die seit mehr als einem Jahrzehnt vorgenommenen einseitigen Sparmaßnahmen endlich zurückzuführen. Auch wenn die Rechtsprechung nicht sämtliche Gebietskörperschaften zur Umsetzung verpflichtete, wurde zwischenzeitlich von allen Dienstgebenden anerkannt, dass die gewährte Besoldung gerade in den untersten Besoldungsgruppen und auch in Ballungsgebieten keinesfalls ausreichend ist und nachgebessert werden muss. Dieser Verpflichtung sind bis auf den Bund und den Freistaat Bayern alle Dienstgebenden nachgekommen und haben entsprechende Gesetze verabschiedet bzw. Gesetzentwürfe vorgelegt.

Zudem sehen sämtliche Gesetze (Entwürfe) in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. Februar 2019 (Az. 2 C 50.16) Nachzahlungen nur für diejenigen vor, die ihre Ansprüche haushaltsnah geltend gemacht haben.

Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz

Das im Jahr 2019 verabschiedete BeStMG, das den sperrigen Kurztitel „Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz“ trägt, ist ein herausgehoben positives Vorhaben. Das BesStMG ist eng mit dem Namen von Bundesinnenminister Horst Seehofer verbunden, setzt deutlich positiv herausragende Regelungen zum finanziellen Dienstrecht und gibt auch Antworten auf den demografischen Wandel, die Digitalisierung sowie den Fachkräftemangel im Bundesdienst. Viele langjährige dbb Forderungen sind im Besoldungs-, Versorgungs-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht umgesetzt worden, und die Dienstbedingungen des Bundes wurden deutlich attraktiver und wettbewerbsfähiger ausgestaltet. Unter anderem wurden im Besoldungsbereich umgesetzt:

- Anpassungen und Neufassungen sowie durchgängige – teils massive – Anhebungen von Stellenzulagen,
- Weiter- und Neuentwicklung finanzieller Anreize für Personalgewinnung/-bindung,
- Anpassung der Auslandsbesoldung an geänderte Rahmenbedingungen,
- Neuregelung zur Honorierung besonderer Einsatzbereitschaft,
- Erhöhung des zentralen Vergabebudgets der Leistungsbesoldung,
- attraktive Fortentwicklung des Umzugskostenrechts,
- Neuordnung der Anwärterbezüge.

So wurden mit dem BesStMG die Anwärtergrundbeträge in Anlage VIII des Bundesbesoldungsgesetzes neu strukturiert, nach Laufbahngruppen gestaffelt sowie einheitliche prozentuale Abstände zum Eingangssamt der jeweiligen Laufbahngruppe hergestellt. Der einheitliche Abstand wurde durch Anhebungen der Grundbeträge für den gehobenen und den höheren Dienst erreicht.

Deutlich herauszuheben sind auch die deutlichen Aufstockungen im Bereich der Zulagen, die Schaffung von neuen Tatbeständen zur Anwerbung und Bindung von

besonders qualifiziertem/gesuchtem Personal, eine teilweise Entschlackung von Konkurrenzen und Anrechnungsregelungen und – wie vom dbb stets gefordert – eine Stärkung von Prämienregelungen.

Massive Anpassungen erfolgten bei den Stellenzulagen. Um einer Entwertung der bestehenden Stellenzulagen zu begegnen, wurden alle über einen längeren Zeitraum nicht angehobenen Stellenzulagen grundsätzlich um 40 Prozent erhöht. Zusätzliche strukturelle Veränderungen, etwa durch Aufgabe von Konkurrenzen zur Mehrarbeitsvergütung und zur Erschwerniszulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten, bewirkten dort Erhöhungen um 25 Prozent. Stellenzulagen, die seit 2015 eingeführt oder erhöht worden sind, wurden mit dem BesStMG nicht angehoben.

Neu geschaffen wurde auch das Instrument der Prämie für besondere Einsatzbereitschaft, um schnell auf einen Wandel der Aufgaben reagieren zu können, die mit unvorhersehbaren und außergewöhnlichen Ereignissen einhergehen und einen unaufschiebbaren, weit über das Normalmaß hinausgehenden Handlungsbedarf auslösen. Um besondere, im öffentlichen Interesse liegende Einsatzbereitschaft im Rahmen dienstlicher Verpflichtungen zeitlich befristet anzuerkennen, wurde § 42b BBesG neu geschaffen. Danach kann für die ersten sechs Monate eine Prämie in Höhe von maximal 3.000 Euro, für je weitere sechs Monate in Höhe von maximal 1.500 Euro gewährt werden. Gezahlt wird nach dem erfolgreichen Abschluss der mit der Prämienvergabe festgelegten Verwendung.

Die ursprünglich vorgesehene Neustrukturierung des Familienzuschlags konnte nicht vollendet werden, und auch die durchgängige Dynamisierung bei den Zulagentatbeständen sowie auch das Thema der Ruhegehaltfähigkeit wurde in diesem Gesetz nicht aufgegriffen. Es gelang aber, den ursprünglichen Entwurf noch weiter zu verbessern durch:

- Einführung eines § 6a BBesG – Regelung zur Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit aufgrund der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts,
- Erweiterung beim § 43 BBesG – Personalbindungsprämie,
- Aufnahme von Übergangsregelungen für Personalgewinnungszuschläge für Beamtinnen/Beamte und Berufssoldatinnen/-soldaten, Verpflichtungsprämien für Soldatinnen/Soldaten auf Zeit und Personalbindungszuschläge für Soldatinnen/Soldaten aus Anlass des Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetzes (§ 72 BBesG).

Versorgung

Das Beamtenversorgungsrecht hat sich im Spannungsfeld der unterschiedlichen Gesetzgebungskompetenzen weiterentwickelt. Dabei konnten bundesweite Eingriffe vermieden und erreicht werden, dass dieses komplexe Rechtsgebiet grundsätzlich noch vergleichbar und kompatibel ist.

Mittlerweile sind mehr als 15 Jahre seit Übergang der Gesetzgebungskompetenz für die Beamtenversorgung auf Bund und Länder in eigener Zuständigkeit vergangen. Der dbb konnte in dieser Zeit erreichen, dass es keine einseitigen, leistungsmindernden Zugriffe auf die Struktur und Bemessung der Beamtenversorgung gegeben hat. Dennoch ist es – obgleich in moderater Geschwindigkeit, aber insgesamt deutlich – zu einer sich weiter fortsetzenden Auseinanderentwicklung der versorgungsrechtlichen Regelungen im Detail gekommen. Zwar sind die wesentlichen Parameter der Berechnung der Versorgungsbezüge wie der jährliche Steigerungssatz und der Höchstruhegehaltssatz in allen Gebietskörperschaften einheitlich geblieben, jedoch sind im Hinblick auf die Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und die Ruhegehaltfähige Dienstzeit bereits erhebliche Unterschiede festzustellen. Der dbb richtet sein Augenmerk und seinen Einsatz seit 2006 und auch weiterhin darauf, eine Grundeinheitlichkeit der versorgungsrechtlichen Regelungen in Bund und Ländern aufrechtzuerhalten. Dies ist nicht nur aus Gründen der Gerechtigkeit angezeigt, sondern auch praktische Voraussetzung für die notwendige und gewünschte Mobilität der Beamtinnen und Beamten zwischen den unterschiedlichen Dienstgebenden.

Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung: Einheitsversicherung ist keine Lösung

Die Abwehr der Forderung nach einer Einbeziehung der eigenständigen Beamtenversorgung in eine Einheitsversicherung oder Erwerbstätigenversicherung ist ein ständiger Wegbegleiter der berufspolitischen Arbeit des dbb. Auch hier ist es gelungen, entsprechende Überlegungen – auch ohne den obligatorischen Hinweis auf die verfassungsrechtliche Verankerung der Beamtenversorgung – argumentativ auszubremsen und die jeweiligen politischen Akteure von der Bewahrung der Diversität der Altersversorgungssysteme zu überzeugen.

2019 legte die Regierungskommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ ihren Bericht zur Zukunft der Alterssicherungssysteme im Allgemeinen und der gesetzlichen Rentenversicherung im Besonderen vor. Während im Vorfeld noch erwartet worden war, dass die Empfehlung zum Anstreben einer Einheitsversicherung mit perspektivischer Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten ausgesprochen würde, wurde dies im Bericht mit der Begründung abgelehnt, dass dadurch die Finanzierungsdefizite der gesetzlichen Rentenversicherung nicht gelöst werden können. Daher sollte der Grundsatz der wirkungsgleichen Übertragung von Rentenreformen beibehalten werden. Auch in der Agenda der aktuellen Regierungskoalition auf Bundesebene ist trotz der sie tragenden Parteien bislang keine konkrete Planung zur Schaffung einer Einheitsversicherung in der Alterssicherung enthalten.

Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz

Mit dem im Jahr 2019 verabschiedeten Gesetz zur Modernisierung der Besoldungsstrukturen wurden auch im Versorgungsbereich des Bundes mit Wirkung ab September 2019 bedeutsame Neuerungen bewirkt. Dies betrifft die verbesserte Anerkennung der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten von Beamtinnen und Beamten für vor 1992 geborene Kinder auf 30 Monate im Beamtenversorgungsrecht. Damit wurde die seit langem bestehende unterschiedliche Bewertung von Erziehungsleistungen beendet und im Bundesbereich wie im Rentenrecht umgesetzt. Hiermit wurde eine zentrale und seit langer Zeit erhobene Forderung des dbb endlich realisiert. Der Bund ist mit den Freistaaten Bayern und Sachsen damit Vorreiter bei der verbesserten Anerkennung von Kindererziehungsleistungen; in den anderen Bundesländern ist die Entwicklung derzeit nicht absehbar.

Darüber hinaus wurde durch dieses Gesetz festgesetzt, dass die Zuweisungssätze für den Versorgungsfonds des Bundes zunächst unverändert belassen werden und zugleich der Entnahmebeginn für die Sondervermögen der Versorgungsrücklage und Versorgungsfonds auf das Jahr 2032 beziehungsweise 2030 hinausgeschoben werden. Einheitlich für beide Sondervermögen wurde eine maximale Aktienquote von 30 Prozent neu festgesetzt.

Im Rahmen des „Erscheinungsbildgesetzes“ auch Regelungen zur Beamtenversorgung

Im Rahmen des 2020 verabschiedeten Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften wurde aus aktuellem Anlass eine Verlängerung der Bezugsdauer von Waisengeld im Falle von Covid-19-bedingter Verzögerung der Ausbildung oder eines Freiwilligendienstes ermöglicht. Weiterhin erfolgte eine Erweiterung des Anwendungsbereichs für einen Wegeunfall für die Fälle, in denen im Homeoffice Dienst geleistet wird und von dort aus die eigenen Kinder in fremde Obhut gebracht oder abgeholt werden.

Darüber hinaus wurde das Altersgeldgesetz des Bundes modifiziert, sodass seitdem die Mindestwartezeit – mit Einschränkungen und Präzisierungen – grundsätzlich auf vier Jahre im Bundesdienst abgesenkt wird. Schließlich wurde hinsichtlich der Anspruchshöhe die Faktorisierung mit 0,85 bei altersgeldfähiger Dienstzeit < 12 Jahre und 0,95 bei altersgeldfähiger Dienstzeit > 12 Jahre neu und differenziert festgesetzt.

Siebter Versorgungsbericht der Bundesregierung: Beamtenversorgung des Bundes ist zunehmend generationengerecht und nachhaltig ausfinanziert

Bereits zu Beginn des Jahres 2020 hatte das BMI dem dbb den mittlerweile Siebten Versorgungsbericht der Bundesregierung zur Stellungnahme und Beteiligung übermittelt.

Der dbb begrüßte anlässlich des Beteiligungsgesprächs am 21. Februar 2020 die turnusgemäße Vorlage des aktuellen Versorgungsberichts der Bundesregierung und führte aus, dass diese seit 1996 erfolgende detaillierte Bestandsaufnahme und Darstellung wichtig und erforderlich ist, um den Gesetzgeber, alle Beteiligten und Betroffenen sowie die Öffentlichkeit objektiv und ausführlich über Grundlagen, Veränderungen und Herausforderungen im Alterssicherungssystem der Beamtinnen und Beamten zu informieren.

Das umfangreiche Zahlenwerk zeigt erneut auf, dass der in den letzten Jahrzehnten betriebene in unterschiedlicher Stärke erfolgte Personalabbau des Bundes, der relativ moderate Anstieg der beamtenrechtlichen Versorgungsbezüge insbesondere in den Jahren ab 1999, die laufende wirkungsgleiche Übertragung von Reformmaßnahmen aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die Bildung der Versorgungsrücklagen seit 1998 im Bereich des Bundes in erheblichem Maße dazu beigetragen haben, den Anstieg der Versorgungsausgaben zu dämpfen. Dies hatte zur Folge, dass das prognostische Ergebnis hinsichtlich der Versorgungsausgaben zum Teil sogar hinter früheren Vorhersagen zurückbleibt. Hinzu kommt beim Bund, dass durch die Einrichtung eines kapitalgedeckten Versorgungsfonds für ab 2007 berufene Beamtinnen und Beamte eine weitere, zusätzliche Vorsorge betrieben wurde, die sich weiter entlastend auf die zukünftigen Haushalte auswirken wird.

Die Kernaussagen des Siebten Versorgungsberichts der Bundesregierung, die der dbb in seiner Stellungnahme aufgegriffen hat:

- Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Bundes ist in den letzten Jahren erheblich gesunken, auf deutlich unter 10 Prozent.
- Das Niveau der Versorgungsausgaben des Bundes bleibt stabil und ist insgesamt – insbesondere aufgrund des Rückgangs im Bereich der Bahn und der Postnachfolgeunternehmen – leicht rückläufig.
- Sowohl der prozentuale Anteil der Versorgungskosten an den Steuereinnahmen (Versorgungssteuerquote) als auch in Bezug auf das Bruttoinlandsprodukt (Versorgungsquote) ist beim Bund relativ konstant und zeigt die zukünftige Tragfähigkeit und Finanzierbarkeit des Systems der Beamtenversorgung auf.
- Die Zahl der Ruhestandseintritte wegen Dienstunfähigkeit ist in den letzten Jahren auf ein konstantes Niveau von etwa 10 Prozent zurückgegangen, während das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter seit bereits vor Anhebung der Altersgrenzen im Ansteigen befindlich ist. Dieser Anstieg ist mittlerweile auch für die besonderen Konstellationen bei den privatisierten Unternehmen von Post und Bahn sowie im Soldatenbereich signifikant.

- Die Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenzen unter Hin-nahme von Versorgungsabschlägen hat sich zugleich in den letzten Jahren erhöht, während parallel dazu die Anzahl und der Anteil der Ruhestandseintritte mit erreichtem Höchstruhe-gehaltssatz nach 40 vollen Dienstjahren angestiegen ist.
- Die Versorgungsausgaben des Bundes sind mit der Versor-gungsrücklage und dem Versorgungsfonds des Bundes zu einem laufend ansteigenden Anteil nachhaltig ausfinanziert und generationengerecht veranschlagt. Aus einer zunächst teilweisen Kapitaldeckung soll und wird auf diese Weise langsam eine überwiegende Kapitaldeckung zukünftiger Versorgungsausgaben werden. Durch die Verschiebungen der Entnahmezeitpunkte aus den Sondervermögen auf 2030 beziehungsweise 2032 wird dieses Ziel zwar später, aber zu-gleich umso nachhaltiger erreicht werden können.

Angesichts dessen stellte der dbb heraus, dass nach Maßgabe der im Bericht skizzierten Entwicklung im System der Alters-sicherung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Rich-ter sowie Soldatinnen und Soldaten des Bundes aktuell kein Re-formbedarf besteht.

Beihilfe

Die Entwicklung im Beihilferecht werden hier anhand der relevan-ten Änderungsverordnungen des Bundes dargestellt. Daneben ist auf die vielfältigen befristeten Sonderregelungen zur Cor-o-na-Pandemie zu verweisen, die den Anforderungen von Hygiene oder Kontaktbeschränkungen Rechnung getragen haben. Diese Erfahrungen tragen auch maßgeblich dazu bei, dass beispielswei-se Leistungen der Telemedizin langfristig erhalten bleiben.

Achte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung

Der dbb begrüßte die durch die Achte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 24. Juli 2018 eingeführten Än-derungen im Beteiligungsgespräch mit dem BMI. Diese dienen entscheidend der Stärkung und Weiterentwicklung des eigen-ständigen beamtenrechtlichen Sicherungssystems und haben di-rekten und indirekten Vorbildcharakter für Weiterentwicklungen auch der Beihilfe in den Ländern. Die achte Änderungsverordnung beinhaltet eine Vielzahl von positiven Weiterentwicklungen und auch Übertragungen von aktuellen Leistungsveränderungen aus dem Bereich der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Das betrifft insbesondere die Erhöhung der Erstattungssätze der Heilmittel in zwei Stufen. Von besonderer Bedeutung ist die Schaffung einer Rechtsgrundlage zur Direktabrechnung zwischen Festsetzungsstellen und Krankenhäusern, die eine deutliche Ent-lastung bei der Beantragung und Abrechnung mit sich bringt. Auch Verbesserungen im Bereich der Sehhilfen sind positiv her-vorzuheben.

Neunte Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung

Mit der Neunten Verordnung zur Ände-rung der Bundesbeihilfeverordnung vom 1. Dezember 2020 wurde die Beihilfe für die Beamtenschaft an vielen Stellen ab dem 1. Januar 2021 an die Entwicklungen der Me-dizin, der gesetzlichen Krankenversiche-rung sowie der Rechtsprechung angepasst sowie praktischem Änderungsbedarf Rechnung getragen. Hervorzuheben sind die Verbesserungen beim Gesamtbetrag der Einkünfte für berücksichtigungsfäh-ige Angehörige auf 20.000 Euro und einer langfristigen dynamischen Ausgestaltung, die Erhöhung des Beihilfebemessungssat-zes in Elternzeit, die Verbesserung bei Seh-hilfen und die Erhöhung der Beihilfelei-stungen für Material- und Laborkosten bei Zahnersatz. Mit der Herausnahme des Heilbäder- und Kurortverzeichnis und der Anlage zu den Gruppen für Festbetrag-sarzneimittel wurde die Bundesbeihilfe-verordnung wesentlich verschlankt.

Zur Vereinfachung dient zudem die Wei-terentwicklung der Direktabrechnung von Leistungserbringenden mit den Beihilfe-stellen. Dazu wird neben dem schriftlichen Verfahren auch der elektronische Datenaustausch ermöglicht. Dies wird perspek-tivisch weitere Verfahren für die Direktab-rechnung ermöglichen, wie zum Beispiel das E-Rezept. Entsprechend den Verbes-serungen für gesetzlich Versicherte durch das Terminservice- und Versorgungsgesetz vom 6. Mai 2019 werden die Material- und Laborkostenzuschüsse bei Zahnersatz wie-der von 40 Prozent auf 60 Prozent angeho-ben. Für freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte wird die bis zum 19. September 2012 geltende beihilfe-rechtliche Regelung mit einer vereinfach-ten Bearbeitung wiedereingeführt.

Bundereisekostenrecht: Familien- und umweltfreundlicher

Im Berichtszeitraum kam es zu nachhaltigen und vom dbb unterstützten Weiterentwicklungen des Reisekostenrechts des Bundes. Im Rahmen des Gesetzes zur Regelung des Erscheinungsbildes von Beamtinnen und Beamten und mit Wirkung zum 6. Juli 2021 wurde das Reisekostenrecht nun auch unter den Aspekten des Klimaschutzes und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Ein zentraler Ansatz, der sicher auch durch die Corona-Pandemie zusätzliche Bedeutung erlangt hat, ist der Grundsatz, dass die Anordnung von Dienstreisen nur möglich ist, wenn sich die Angelegenheit nicht auf andere Weise, insbesondere mittels digitaler Kommunikation, erledigen lässt. Bei der Kostenerstattung für notwendige Reisen werden auch solche Kosten ersetzt, die durch eine nachhaltige und umweltverträgliche Durchführung der Dienstreise entstanden sind, soweit diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Zielen des Umweltschutzes stehen. Folgerichtig hat der dbb im formalen Beteiligungsverfahren zur Dritten allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Änderung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesreisekostengesetz die Konkretisierung der Kriterien „Umweltverträglichkeit“ und „Nachhaltigkeit“ angemahnt.

Umzugs- und Trennungsgeldverordnung: Einfacher und flexibler

Wichtige Flexibilisierungen und Vereinfachungen des Bundesumzugsgesetzes (BUKG) konnten im Berichtszeitraum bei den Änderungen der Trennungsgeldverordnung (TGV) vom dbb erreicht werden, die zum 1. Juni 2020 in Kraft getreten sind. Bei den Umzugskosten wurde eine neue pauschale Vergütung eingeführt, die unabhängig vom Familienstand ist und auch für Kinder gezahlt wird. Die Höhe der pauschalen Vergütung ist anders als bisher auch unabhängig von der Besoldungsgruppe und für die ganz überwiegende Anzahl der anspruchsberechtigten Beamtinnen und Beamten höher als bisher. Erfreulich ist zudem, dass die Pauschale nun dynamisiert und damit eine langjährige Forderung des dbb zugunsten der Betroffenen umgesetzt wurde.

Bei der Neugestaltung der TGV konnte der dbb seine Forderungen nach einer Vereinfachung, Erhöhung und Dynamisierung von Vergütungen durchsetzen. Positiv hervorzuheben ist darüber hinaus, dass die maximale Bezugsdauer von Trennungsgeld von drei auf sechs Monate verdoppelt wurde.

Autobahn GmbH

Übergang der Beamtinnen und Beamten zur Autobahn GmbH

Aufgrund der neuen gesetzlichen Grundlagen mussten circa 12.000 Beschäftigte, davon rund 10 Prozent Beamtinnen und Beamte, von den Straßenbauverwaltungen der Länder zum Bund in das FBA und zur Autobahn GmbH wechseln. Während man die Tarifbeschäftigten aufgrund von neu ausgehandelten Tarifverträgen in die Autobahn GmbH überführen kann, stellte sich die Lage der Beamtinnen und Beamten schwieriger da, weil die zur Autobahn GmbH wechselnden Beamtinnen und Beamten nicht nur zum Bund versetzt, sondern auch zur Autobahn GmbH zugewiesen werden mussten. Die rund 1.000 Beamtinnen und Beamten kamen aus 16 verschiedenen Ländern zum Bund mit all den Unterschieden, insbesondere im Besoldungs- und im Laufbahnrecht sowie bei der Dienstpostenbewertung.

Das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur richtete zur Begleitung des Umsetzungsprozesses die Ständige Arbeitsgruppe „Autobahn GmbH“ ein, in der neben dem Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMVD [ehemals Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur – BMVI]) auch das BMI, das FBA, die Autobahn GmbH, ver.di und der dbb vertreten waren. In den Sitzungen wurden die Probleme der Umsetzung besprochen. Dabei konnte der dbb durchsetzen, dass die Autobahn GmbH einen eigenen Stellenplan für die Beamtinnen und Beamten bekommt. Dies war wichtig, weil so die beruflichen Entwicklungsperspektiven der Beamtinnen und Beamten gewahrt bleiben. Zudem konnte erreicht werden, dass beim Ausscheiden der Beamtinnen und Beamten aus der Autobahn GmbH nicht die innegehabten Planstellen wegfallen, sondern diese als weitere Beförderungsstellen erhalten bleiben und dafür die unteren Dienstposten wegfallen. Außerdem setzte der dbb durch, dass das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur bei den jährlichen Haushaltsaufstellungen einen drei- bis fünfprozentigen zusätzlichen Beförderungskorridor anmeldet.

In intensiven Gesprächen mit dem BMI und BMVD diskutierte der dbb an einheitlichen Anwendungsrichtlinien zur Überleitung an die Autobahn GmbH und zu einer Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung zwischen dem Bund und der Autobahn GmbH. Dabei war von Anfang an klar, dass es keine Sonderregelungen für den Übergang von den Ländern zum Bund und zur Autobahn GmbH geben wird. Alle Landesbeamtinnen und -beamten würden mit dem Stichtag zu Bundesbeamtinnen und -beamten werden. Am 11. September 2019 wurden in der Ständigen Arbeitsgruppe „Autobahn GmbH“ die beamtenrechtlichen Anwendungsrichtlinien sowie die Festlegungen für eine Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung verabschiedet. Die Anwendungsrichtlinie ist am 27. September 2019 durch Erlass in Kraft getreten. Die Zuweisungs- und Beurlaubungsvereinbarung ist am 1. Oktober 2019 unterzeichnet worden.

In vier Regionalkonferenzen stellte der dbb den betroffenen Beschäftigten die Anwendungsrichtlinie vor. Zudem veröffentlichte der gewerkschaftliche Dachverband Flugblätter mit den wesentlichen Themen zum Übergang von den Ländern zum FBA und zur Autobahn GmbH. Außerdem wurde ein Beamten-Flyer „Beamte bei der Autobahn GmbH“ herausgegeben.

Im Ergebnis gibt es drei Varianten für die Überleitung:

1. Variante: Versetzung und Zuweisung

Bei der Versetzung und Zuweisung der Beamtinnen und Beamten vom Land zur Autobahn GmbH handelte es sich um zwei getrennte, aber inhaltlich zusammenhängende Verwaltungsakte. Einmal wurde die Beamtin / der Beamte vom Land zum Bund – hier zum FBA – versetzt, dann erfolgte die Zuweisung der Beamtin / des Beamten zur Autobahn GmbH. Für beide Verwaltungsakte bedurfte es der Zustimmung der Beamtin / des Beamten.

2. Variante: Versetzung und Beurlaubung

Bei dieser Variante gab es keine Zuweisung zur Autobahn GmbH, sondern die Beamtinnen und Beamten ließen sich beurlauben, um ein Arbeitsverhältnis mit der Autobahn GmbH zu schließen. Das Beamtenverhältnis ruht insbesondere hinsichtlich der Dienstleistungspflicht, solange ein Arbeitsverhältnis zur Autobahn GmbH besteht. Die Beurlaubung dient nach § 3 Absatz 8 FernstrÜG dienstlichen Interessen und ist damit eine Alternative zur Zuweisung an die Autobahn GmbH.

Bei einer Beurlaubung handelt es sich um eine vorübergehende Befreiung von der Verpflichtung, als Beamtin/Beamter Dienst zu leisten. Für die Dauer der Beurlaubung entfällt die Pflicht zur Dienstleistung nebst den darauf bezogenen Einzelpflichten gegenüber dem Dienstgebenden, sodass daraus keine Besoldung erfolgt. Es wird ein Arbeitsvertrag mit der Autobahn GmbH eingegangen. Für beurlaubte Beamtinnen/Beamte gelten dann im Rahmen des privatrechtlichen Arbeitsvertrages die tarifrechtlichen Bestimmungen und Einsatzmöglichkeiten bei der Autobahn GmbH (unter anderem Entgelt, Leistungsentgelt, Arbeitszeit, Urlaub). Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses würde das bisherige Beamtenverhältnis zum Bund wiederaufleben.

3. Variante: Zuweisung vom Land zur Autobahn GmbH

Rechtlich zulässig war auch eine direkte Zuweisung vom Land zur Autobahn GmbH. Danach bleiben die Beamtinnen/Beamten weiterhin Landesbeamtinnen und -beamte. Die Zuweisungsvereinbarung zwischen FBA und Autobahn GmbH findet aber keine Anwendung, da sie nur zwischen dem FBA und der Autobahn GmbH gilt. Die Länder müssen mit der Autobahn GmbH selbst Zuweisungsvereinbarungen aushandeln, die Abweichungen enthalten können.

Umsetzung

Am 1. Januar 2021 erfolgte dann die Umsetzung. Das FBA spielte dabei die zentrale koordinierende Rolle für die von den Ländern zu versetzenden Beamtinnen/Beamten im kooperativen Umsetzungsprozess. Rund 1.000 Beamtinnen und Beamte sind an diesem Stichtag von den Bundesländern zum FBA und zur Autobahn GmbH übergewechselt.

Der Wechsel verlief im Großen und Ganzen gut. Problematisch war, dass nicht alle Dienstposten bei der Autobahn GmbH bewertet worden sind. Dies mahnte der dbb in Gesprächen mit der Geschäftsführung der Autobahn GmbH mehrfach an. Es stellte sich auch heraus, dass die Statusämter der Beamtinnen und Beamten nicht immer mit den bewerteten Ämtern bei der Autobahn GmbH übereinstimmten. So mussten die Beamtinnen und Beamten zum Teil höherwertige Tätigkeiten wahrnehmen, ohne dass es eine kurzfristige Beförderung aufgrund des Fehlens von passenden Planstellen gibt.

Informations- und Eventangebot ausgebaut

Der dbb hat im Geschäftsbereich Beamtinnen und Beamte im Berichtszeitraum die Informationsbreite durch verschiedene Formate deutlich erweitert, um allen dbb Mitgliedern umfangreiche Informationen zu grundlegenden oder aktuellen Regelungen und Änderungen im Beamtenrecht zur Verfügung zu stellen und potenziellen Neumitgliedern einen Einblick in die ausgewiesene dbb Expertise in diesem Themen- und Rechtsfeld zu geben.

Handbuch, Beamtinnen und Beamte online, kompakte Flyer und ein neues Event

Das jährlich editierte „Handbuch für den öffentlichen Dienst“ ist seit Jahrzehnten das Standardwerk in allen Status-, Besoldungs- und Versorgungsfragen für den öffentlichen Dienst des Bundes. Es dokumentiert alle wesentlichen Gesetze, Verordnungen und Vorschriften zum Beamtenrecht und gibt einen Überblick über die Rechtsprechung zum Versorgungsrecht.

Seit Herbst 2020 wird auf der dbb Homepage www.dbb.de in der Rubrik „Beamtinnen und Beamte“ eine fortlaufende Sammlung aktueller und relevanter Rechtsprechungen in den Kategorien Beihilfe-, Besoldungs-, Dienst-, Versorgungs- und Personalvertretungsrecht gepflegt. Mit dieser zusätzlichen Serviceleistung stellt der dbb seine Fachkompetenz deutlich besser und mit enormer Ausweitung der Reichweite hervor. Ergänzt wird dieses Angebot, das durchweg auf positive Resonanz trifft, durch einen weiteren Ausspielungskanal: über den Facebook-Account des dbb, wo eine neue Gruppe „Rechtsprechung für den öffentlichen Dienst“ eingerichtet wurde. Der Relaunch der dbb Homepage 2021 rückte die Veröffentlichungen zu den beamtenrechtlichen Themen und Schwerpunkten zudem prominenter in den Vordergrund. Dort finden sich nun auch informative Kurzzusammenstellungen in Form kompakter und übersichtlicher Flyer zu verschiedenen Themen, die kostenfrei zum Download bereitstehen und auch mit dem Logo der Mitgliedsgewerkschaften individuell gebrandet werden können. Flyer gibt es beispielsweise zur „Novelle des Bundespersonalvertretungsrechts“, zum „Versorgungsabschlag“ oder zu „Freistellungen zur Pflege“.



Mit dem dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST hat der dbb ein weiteres Veranstaltungsformat etabliert, das sich schwerpunktmäßig mit ausgewählten Fragestellungen aus dem beamtenpolitischen Themenfeld befasst und welches sich von Beginn an einer großen Resonanz erfreute.

Unterstützung für Personalrätinnen und Personalräte

Die kontinuierliche und zuverlässige Unterstützung der Personalratsarbeit ist für den dbb von zentraler Bedeutung. Die den Mitgliedsgewerkschaften des dbb angehörenden Personalratsmitglieder stellen – neben den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten – die Betreuung und Mitgliederbindung in den Dienststellen sicher. Sie sind trotz ihrer unabhängigen Amtsführung de facto das Gesicht der Mitgliedsgewerkschaft, ihre Repräsentanten vor Ort und prägen das Bild, das die Beschäftigten sich von der Gewerkschaft machen. Sie wirken dabei als Multiplikatoren der gewerkschaftlichen Positionen bei den Beschäftigten der Dienststelle, setzen sich für die Umsetzung der Ideen des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften für gute Beschäftigungsbedingungen in den Dienststellen ein und gestalten auf diesem Wege die Verwaltungswirklichkeit.



ZfPR PORTAL

Willkommen beim ZfPR PORTAL

Informationen, Aktualität und Qualität für Personalräte

Mit dem neuen ZfPR PORTAL, dem Wissensportal des DBB Verlags, haben Sie die Möglichkeit, sämtliche Ausgaben der ZfPR Zeitschrift für Personalvertretungsrecht ab 1989 und der ZfPR online ab 2005 abzurufen.

Bei jeder Gelegenheit können registrierte Benutzer mit Hilfe der Schlagwortsuche schnell und gezielt auf aktuelle und archivierte Urteile, Aufsätze und Berichte zugreifen und sind somit für Ihre täglichen Aufgaben bestens gerüstet.

- alle Ausgaben der ZfPR ab 1989 und der ZfPR online ab 2005
- aktuelle und archivierte Rechtsprechung
- Suche nach Urteilen, Kommentaren oder Fachbegriffen
- Export für den Eigenbedarf

Jeder Einzelbezieher der ZfPR Zeitschrift für Personalvertretungsrecht kann sich einfach und schnell auf dem ZfPR PORTAL mit seiner Abonnementnummer anmelden und das umfassende Angebot nutzen. Starten Sie gleich

© Screenshot dbb

Die Zeitschrift für Personalvertretungsrecht und der Rechtsprechungsdienst ZfPR online bieten Personalratsmitgliedern passgenau aktuelle Informationen.

Die Unterstützung der einzelnen Personalratsmitglieder der dbb Mitgliedsgewerkschaften durch analoge und zunehmend auch digitale Medien sowie die Beratung bei ihrer täglichen Arbeit versteht der dbb daher als eine Kernaufgabe. Ein wesentliches Instrument ist in diesem Rahmen die ZfPR – Zeitschrift für Personalvertretungsrecht mit ihrem elektronischen Rechtsprechungsdienst ZfPR online, die sich weiterhin einer besonderen Wertschätzung erfreut. Damit hat der dbb auch im Berichtszeitraum einen großen Beitrag dazu geleistet, dass die Qualität der Personalratsarbeit von Mitgliedern einer dbb Mitgliedsgewerkschaft vor Ort durch jederzeit und für jedes Personalratsmitglied unmittelbar erreichbare zuverlässige, sachlich geprüfte Fachinformationen gewährleistet ist. Entsprechendes gilt auch für die Unterstützung von Mitgliedern der dbb Mitgliedsgewerkschaften in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen.

Damit konnte das Profil des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften über ihre Kompetenz im Personalvertretungsrecht weiter geschärft werden.

Über den Kreis der eigenen Mitgliedschaft hinaus stellt die ZfPR als anerkannte Fachzeitschrift zum Personalvertretungsrecht die Kompetenz des dbb in einem für den öffentlichen Dienst wesentlichen, täglich im Bezugsgeflecht Dienststellenleitung – Beschäftigte – Personalrat in den Dienststellen erlebbaren Fachgebiet unter Beweis.

Soziales, Arbeit und Wirtschaft

Sozialpolitik

Neben den eingangs bereits erläuterten Erfolgen des dbb in der Pflege- und Rentenpolitik konnten auch in den übrigen Zweigen der Sozialpolitik wichtige Forderungen des dbb durchgesetzt werden. Der dbb war an allen wesentlichen Gesetzgebungsverfahren und Verordnungen beteiligt und hat entsprechende schriftliche Stellungnahmen abgegeben. Darüber hinaus hat der dbb als Mitglied in zahlreichen Gremien und an Verhandlungstischen aktive Politikberatung betrieben.

Sozialpolitik gestalten



Die Sozialpolitik ist ein weites Feld und befindet sich in stetem Wandel. Ob es um Gesundheit, Pflege oder um Rente, um Unfallschutz, Menschen mit Behinderung, um Arbeitsmarkt, Familie oder Kinder geht: Die soziale Absicherung der Bürgerinnen und Bürger stellt ein hohes Gut dar und bedarf der ständigen Weiterentwicklung.

Der dbb beamtenbund und tarifunion gestaltet diese Weiterentwicklung aktiv mit. Dabei bedarf es auch der Abwägung unterschiedlicher Interessen. Nicht alles, was gewünscht wird, kann auch sinnvollerweise gefordert werden. Eine nachhaltige Finanzierung sozialer Sicherungen und eine generationengerechte Verteilung der Lasten sind stets im Blick zu behalten.

Die vergangenen Jahre waren geprägt von gesellschaftlich geforderten und politisch umgesetzten Verbesserungen in der Pflege. Durch die Herausforderung der Pandemie wurde allen schlagartig bewusst, dass die Pflege bislang auf „Kante genäht“ war. Pflegekräfte in Krankenhäusern und Altenpflegeheimen arbeiteten weit über das übliche Maß hinaus. Erst durch Bilder erschöpfter Pflegekräfte wurden Unterbezahlung und personelle Unterbesetzung der breiten Öffentlichkeit bewusst. Es kam zu einer gesellschaftlichen Aufwertung dieser anspruchsvollen Tätigkeit, es wurde gelobt und geklatscht. Aber klatschen alleine genügt nicht. Für eine tatsächliche und nachhaltige Verbesserung der Lage hat sich der dbb erfolgreich eingesetzt. Vieles bleibt noch zu tun.

Auch andere Bereiche wurden durch die Pandemie auf den Prüfstand gestellt. Beschäftigte fanden sich von einem Tag auf den nächsten im Homeoffice wieder. Auch hier wurde den Handelnden schnell klar, dass es erheblichen Weiterentwicklungsbedarf im Sozial- und Arbeitsrecht gibt. Dies auch, weil die Arbeitswelt sich dauerhaft geändert hat und es nicht zu einer Rückkehr in die alten Arbeitsmuster mit einer Kultur der ständigen Präsenz kommen wird. Der dbb hatte schon seit Jahren darauf hingewiesen, dass der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bei Mobiler Arbeit unzureichend ist. Mobil arbeitende Beschäftigte fielen bei bestimmten Unfallvarianten aus dem Unfallversicherungsschutz, anders, als wenn sich der Unfall im Büro ereignet hätte. Erst jetzt kam Bewegung in das Thema, und die gesetzlichen Regelungen wurden unter Berücksichtigung von Positionen des dbb geändert.

Der dbb gestaltet in zunehmenden Maße die Arbeit in den Selbstverwaltungsorganen der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Unfallversicherungen mit. Dies gelingt durch eine immer erfolgreichere Teilnahme an den alle sechs Jahre stattfindenden Sozialwahlen. Aufgrund der Teilnahme bei den Sozialwahlen 2017 konnte der dbb zahlreiche eigene Mitglieder in die Selbstverwaltungsorgane entsenden. Die engagierten Vertreterinnen und Vertreter des dbb setzen sich für die Interessen der Versicherten und Rentnerinnen und Rentnern ein und bestimmten die Schwerpunkte der Arbeit des Selbstverwaltungsträgers mit. Die Vorbereitungen auf die Sozialwahlen 2023 lassen erkennen, dass sich der dbb bei noch mehr Sozialversicherungsträgern an den Wahlen beteiligen wird, um weiteren Vertreterinnen und Vertretern die Möglichkeit zu geben, in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger mitzuwirken.

Es gilt, auch künftig für eine soziale Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger einzutreten und die Sozialpolitik vielfältig durch den dbb mitzugestalten.

Maik Wagner

Krankenversicherung

Die Rückkehr zur vollständig paritätischen Finanzierung in der gesetzlichen Krankenversicherung war seit der Festschreibung der Arbeitgebendenbeiträge im Jahr 2011 ständige Forderung des dbb. Mit dem GKV-Versichertenentlastungsgesetz konnte im Jahr 2018 diese zentrale Forderung des dbb durchgesetzt werden, auch wenn der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach im Rahmen der Verbändeanhörung darüber hinaus gefordert hatte, die Arbeitgebenden auch im Hinblick auf die Zuzahlungen für Arzneimittel, die Rezeptgebühren und die Tagespauschalen bei stationärer Behandlung nicht aus der Verantwortung zu entlassen. Darüber hinaus wurden in zahlreichen Anhörungen sowohl im Bundesgesundheitsministerium als auch im Gesundheitsausschuss des Deutschen Bundestages die Vorstöße der Fraktionen Bündnis90/Die Grünen, SPD und DIE LINKE nach Einführung einer sogenannten solidarischen Bürgerversicherung pariert.

Krankenversicherungsbeiträge auf Betriebsrenten

Ein weiterer Erfolg des dbb ist die Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge, der die bisherige Freigrenze ersetzt und für den der dbb seit der Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge auf Versorgungsbezüge im Jahr 2004 gekämpft hat. Mit der 2019 erfolgten Neuregelung müssen Beziehende von Betriebsrenten und/oder Versorgungsbezügen auf bis zu 159,25 Euro monatlich keine Krankenkassenbeiträge mehr zahlen. Die bisherige Freigrenze wird durch den genannten Freibetrag ersetzt.

Rückgriff auf Angehörige bei Pflege

Neben den bereits ausgeführten Erfolgen in der Pflegeversicherung hatte sich der dbb für eine Entlastung bisher unterhaltsverpflichteter Eltern beziehungsweise Kinder, die Leistungen der Hilfe zur Pflege erhalten, eingesetzt. Betroffene werden durch das Angehörigen-Entlastungsgesetz fortan erst ab einem Jahreseinkommen von mehr als 100.000 Euro in Regress genommen.

Prävention

Der dbb bekennt sich ausdrücklich zum Grundsatz „Rehabilitation und Prävention vor Pflege“ und fordert seit Jahren eine Aufwertung und vereinfachte Inanspruchnahme der geriatrischen Rehabilitation. Im Rahmen des Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz 2019 konnte der Wegfall der Überprüfung der medizinischen Erforderlichkeit einer geriatrischen Reha durch die Krankenkasse bei Vorliegen einer vertragsärztlichen Verordnung erreicht werden. Die Forderung des dbb nach einer Kostenteilung zwischen Kranken- und Pflegekasse wurde zunächst vom Bundesgesundheitsministerium vertagt, wird jedoch vonseiten des dbb weiterverfolgt.

Krankenhäuser

Ein großer Erfolg ist die mit dem Pflegepersonalstärkungsgesetz im Jahr 2018 erfolgte vollständige Refinanzierung der Tarifsteigerungen für das Pflegepersonal. Diese zentrale Forderung des dbb geht auf das „Aktionsbündnis zur Rettung der Krankenhäuser“ im Jahr 2008 zurück und kann gemeinsam mit der nun geregelten Entkopplung der krankenhausindividuellen Personalkosten von den Fallpauschalen als großer Verhandlungserfolg angesehen werden. Da sich das Herausnehmen der Personalkosten nur auf das reine Pflegepersonal bezieht, gilt es, künftig sicherzustellen, dass sich keine Verschiebeparkplätze auftun. Mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz 2021 hat der dbb neben der bereits genannten Deckelung der pflegebezogenen Eigenanteile bei stationärer Betreuung auch bei der Entlastung der Notfallambulanzen Gehör gefunden.

Der dbb fordert darüber hinaus seit Jahren ein Digitalpaket für die Krankenhäuser, insbesondere zur Entlastung der Beschäftigten von den Dokumentationspflichten, die mittlerweile bis zu 30 Prozent der Arbeitszeit verschlingen. Der mit dem Krankenhauszukunftsgesetz beschlossene Krankenhauszukunftsfonds zum Ausbau der digitalen Infrastruktur ist auch vor dem Hintergrund der dringend erforderlichen Investitionen in die IT-Sicherheit vom dbb ausdrücklich begrüßt worden. Es gilt weiterhin, die Länder bei ihrer Verpflichtung zur Beteiligung an den Investitionskosten der Krankenhäuser stärker in die Pflicht zu nehmen. Der dbb hat in diesem Zusammenhang die mit dem Gesetz vorgesehenen diesbezüglichen Sanktionsmöglichkeiten begrüßt. Die Koppelung der Mittelgewährung an eine Beteiligung der Länder setzt die nötigen Anreize, da nach wie vor ein großer Investitionskostenstau herrscht.

Sozialwahlen

Durch die Teilnahme an den Sozialwahlen 2017 konnte der dbb bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, der Unfallversicherung Bund und Bahn, der Unfallkasse Hessen, der AOK Sachsen-Anhalt, der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland und der Deutschen Rentenversicherung Bund Vertreterinnen und Vertreter in die Selbstverwaltungsorgane entsenden. Zudem konnte der dbb bei der Deutschen Rentenversicherung Bund rund 100 Versichertenberaterinnen und Versichertenberater benennen. Die Vorbereitungen auf die Sozialwahlen 2023 lassen erkennen, dass sich der

dbb bei noch mehr Sozialversicherungsträgern an den Wahlen beteiligen wird, um die Interessen der Versicherten in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger zu vertreten. In seinem Treffen mit dem Bundeswahlbeauftragten für die Sozialwahlen, Peter Weiß, bekräftigte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 8. Dezember 2021 die Bedeutung dieser Wahlen für die Versicherten sowie die Rentnerinnen und Rentner.

Im Gesetzgebungsverfahren für das Gesetz „Digitale Rentenübersicht“ konnte der dbb langjährige Forderungen umsetzen. Hierzu zählen der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit für die Ausübung des Ehrenamtes und die Absenkung des Quorums bei den Unterstützerlisten.

Inklusion und Teilhabe

Sowohl die Ausweitung des Budgets für Ausbildung als auch eine stärkere Verpflichtung der Leistungserbringenden von Reha- und Teilhabeleistungen zu stärkerer Gewaltprävention sowie die Stärkung der Rechte von Menschen mit Assistenzhunden entsprechen wesentlichen Forderungen des dbb, die mit dem Teilhabestärkungsgesetz umgesetzt worden sind. Darüber hinaus wurden die steuerlichen Behindertenpauschbeträge im vergangenen Jahr verdoppelt. Offen ist nach wie vor die Reform der versorgungsmedizinischen Grundsätze. Hier hatte der dbb eine umfangreiche Stellungnahme erarbeitet und wird bei Wiederaufnahme des Gesetzgebungsverfahrens seinen Forderungen erneut Nachdruck verleihen.

Gegenüber dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages hatte der dbb eine deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe insbesondere für Unternehmen, die sich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gänzlich verweigern, gefordert. Das Vorhaben ist weiterhin auf der Agenda des Bundesarbeitsministers, auch wenn die Umsetzung in der vergangenen Legislaturperiode zunächst aufgeschoben wurde.

Die mit dem Bundesteilhabegesetz initiierte Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen ist weiterhin ein großes Anliegen des dbb, ist jedoch noch nicht umfassend genug und wird vom dbb weiter konsequent forciert.

Arbeitsmarktpolitik

Wichtigstes Ziel einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik ist die Schaffung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. In diesem Zusammenhang hat der dbb die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze sowie die Anhebung der Gleitzone kritisch begleitet, führt diese Regelung doch zu einer Verfestigung von prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Der dbb bekennt sich nach wie vor zum Grundsatz des Förderns und Forderns. Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt als wichtiges Beratungs- und Vermittlungsziel wird zwar vom weit überwiegenden Teil der Leistungsbeziehenden geteilt. Dennoch gibt es Arbeitssuchende, die mit den bestehenden Angeboten nur mithilfe von drohenden Sanktionen erreicht werden können. Durch das Gesetz zur Regelung eines Sanktionsmoratoriums, mit dem entsprechende Sanktionen bis zur Einführung eines sogenannten Bürgergeldes ausgesetzt werden, wird auch die Beratung auf Augenhöhe ohne Not gefährdet. Der dbb hat das gesetzliche Vorhaben abgelehnt und sich stattdessen dafür ausgesprochen, im Rahmen des Bürgergeldes die Sanktionen neu zu konzipieren, sie jedoch nicht völlig aufzugeben.

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel fordert der dbb seit Jahren Verbesserungen im Zuwanderungsrecht sowie Vereinfachungen bei der Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren etabliert. Der dbb hatte dies im Grundsatz begrüßt, jedoch gerade für die damit verbundene Verkürzung der Anerkennungs- und Bewilligungsfristen und die Herausforderungen, vor die das Personal in den Entscheidungsstellen gestellt wird, sensibilisiert.



dbb Vize Maik Wagner im intensiven Austausch mit Mitgliedern des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 30. Januar 2019 in Berlin.

Familienpolitik

Auch in der Familienpolitik ist es dem dbb gelungen, in Gesprächen, mit Stellungnahmen und bei Anhörungen in den Ausschüssen des Deutschen Bundestages seine Positionen in Gesetzgebungsverfahren einzubringen und durchzusetzen.

Mehr Teilzeitarbeit während der Elternzeit möglich

Der dbb hatte frühzeitig im Gesetzgebungsverfahren darauf hingewiesen, dass für Arbeitnehmende, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten wollen, die zulässige Arbeitszeit auszuweiten ist. So ist es nunmehr möglich, 32 statt wie bisher 30 Wochenstunden zu arbeiten. Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 15. Februar 2021 wurden mehrere Forderungen des dbb umgesetzt. Hierzu gehört die längst überfällige Erweiterung des Stundenkorridors beim Partnerschaftsbonus auf nunmehr 24 bis 32 Wochenstunden. Dies kann aber im Hinblick auf den unteren Stundenumfang nur ein erster Schritt sein. Der dbb hat in seiner schriftlichen Stellungnahme zum Gesetzentwurf dementsprechend auch Nachbesserungen gefordert, unter anderem eine längst überfällige Erhöhung des Elterngeldbetrages, ein Anspruch für jedes Kind auf Elterngeld bei Mehrlingsgeburten und die Verlängerung der Übertragung der Elternzeit über das achte Lebensjahr hinaus bis zum 14. Lebensjahr des Kindes.

Digitalisierung von Verwaltungsverfahren bei Gewährung von Familienleistungen

Mit dem Gesetz zur Digitalisierung von Verwaltungsverfahren bei der Gewährung von Familienleistungen vom 3. Dezember 2020 ist eine wesentliche Forderung des dbb nach einer bürgerfreundlichen Verwaltung umgesetzt worden. Schon in seiner Stellungnahme im Gesetzgebungsverfahren hatte der dbb gefordert, dass die Anträge für die wichtigsten Familienleistungen anlässlich der Geburt eines Kindes endlich im Sinne der Bürgerinnen und Bürger gebündelt werden müssen. Zudem wurde auch die Forderung des dbb nach einer Entlastung der Verwaltung durch den automatisierten digitalen Austausch der Daten erfüllt.

Stärkung von Kindern und Jugendlichen auch durch mehr Fachkräfte sichern

Durch unterschiedliche Maßnahmen, die der dbb im Gesetzgebungsverfahren des Gesetzes zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen vom 3. Juni 2021 gefordert hatte, werden Kinder und Jugendliche besser geschützt und auch unterstützt. Der dbb hatte neben seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf auch die Obleute des Bundestagsausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kontaktiert und darauf hingewiesen, dass es zur erfolgreichen Umsetzung dieses Gesetzes dringend einer erheblichen Erhöhung der Personalstellen bedarf.

Bundesforum Familie

Als Mitglied des Bundesforums Familie, einem unabhängigen Netzwerk, welches durch die aktive Zusammenarbeit von knapp 120 Mitgliedsorganisationen in ausgewählten Themenfeldern der Familienpolitik die Lebensbedingungen von Familien verbessern will, gelang es dem dbb erfolgreich, seine Positionen zu unterschiedlichen familienpolitischen Themen im gesellschaftspolitischen Bereich einzubringen. Als Vertreterin des dbb wurde die stellvertretende Bundesvorsitzende Astrid Hollmann im Jahr 2021 für eine vierjährige Amtsperiode in den Beirat des Bundesforums gewählt und konnte so zusätzliche Impulse für eine familienfreundliche Politik setzen. Im Berichtszeitraum wurden unter Mitwirkung des dbb die Schwerpunktthemen Familie, Partizipation und Demokratie sowie Familie, Wohnen und kommunale Infrastruktur zu einem erfolgreichen Abschluss mit Handlungshinweisen für die Handelnden aus Politik und Zivilgesellschaft gebracht.

Arbeitsrecht

In Sachen Arbeitsrecht war der dbb als gefragter Gesprächspartner im regen Austausch mit der Politik. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach tauschte sich mit Bundesarbeitsminister Hubertus Heil über unterschiedliche Themenbereiche aus und zeigte die Positionen und Forderungen des dbb auf. Das Thema Befristung von Arbeitsverträgen wurde intensiv von den Bundesleitungsmitgliedern mit verantwortlichen Politikerinnen und Politikern diskutiert und war auch Gegenstand der Diskussion in einer gemeinsamen Veranstaltung mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall.

Einführung der Brückenteilzeit

Seit Jahren hatte der dbb gefordert, Beschäftigten einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Reduzierung ihrer Arbeitszeit mit Rückkehr zum vorherigen Arbeitszeitumfang einzuräumen. Teilzeit hatte sich, insbesondere für junge Mütter, zunehmend zur Einbahnstraße entwickelt. Die Forderung des dbb wurde mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts umgesetzt. In seiner Stellungnahme hat der dbb ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Brückenteilzeit einen ersten Schritt aus der sogenannten Teilzeitfalle darstellt, aber hinsichtlich der zeitlichen Eingrenzung und der unflexiblen Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit noch nachgebessert werden muss.

Befristung von Arbeitsverträgen

Der dbb hat sich in unterschiedlichen Foren mit Nachdruck für eine Reform des Befristungsrechts eingesetzt. Die Forderungen des dbb, die Haushaltsbefristungen sowie Befristungen ohne Sachgrund abzuschaffen und Kettenbefristungen zu unterbinden, wurden trotz massiver Kritik des dbb an der bisherigen Rechtslage bislang nicht umgesetzt. Über Jahre wurde das Problem verschleppt und kam über Referentenentwürfe aus dem Hause des Bundesarbeitsministers nicht hinaus. Der Fachvorstand Tarif, dbb Vize Volker Geyer, hat sich intensiv zu diesem Thema mit Politikerinnen und Politikern verschiedener Parteien ausgetauscht und die Position des dbb erörtert.



dbb Vize und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer im Austausch mit Markus Kurth (Bündnis 90/ Die Grünen) über die Befristung von Arbeitsverträgen und aktuelle sozialpolitische Fragen.

In einer gemeinsamen Veranstaltung mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall zum Thema „Sachgrundlose Befristung – Regelungsbedarf oder Doppelmoral?“ am 24. Juni 2019 in Berlin wurde die Politik zum Handeln aufgefordert.



dbb Chef Ulrich Silberbach eröffnete das Diskussionsforum zur sachgrundlosen Befristung, das der dbb gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall veranstaltete.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten ist ein Thema, das der dbb seit Jahren mitgestaltet, und es ist wiederkehrender Gegenstand von Gesprächen der Bundesleitungsmitglieder mit Politikerinnen und Politikern. Durch die pandemiebedingte Verpflichtung, wenn möglich von zu Hause aus zu arbeiten, hat Mobiles Arbeiten weiter an Bedeutung gewonnen. Der dbb hat seine Position in seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur mobilen Arbeit im Jahr 2020 erneut bekräftigt. Obwohl der Entwurf wegen politischer Differenzen der Regierungsparteien nicht in das Gesetzgebungsverfahren gelangte, wurde eine Forderung des dbb aus seiner Stellungnahme umgesetzt: Der Unfallversicherungsschutz bei mobil arbeitenden Beschäftigten, der im Gesetz zur mobilen Arbeit neu geregelt werden sollte, wurde in das Betriebsrätemodernisierungsgesetz aufgenommen. Der dbb hat zudem durch die 2021 eingesetzte dbb Arbeitsgruppe „Mobiles Arbeiten“ seine Positionen geschärft und vertritt sie in unterschiedlichen Formaten.

Zukunftsdialog „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“

Der dbb als Sozialpartner konnte als Mitglied im Zukunftsdialog „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“, einer Fortsetzung des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“, eingesetzt von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, bei vielfältigen Themen seine Positionen einbringen. Ulrich Silberbach begrüßte ausdrücklich den im Dialogprozess vorgetragenen Ansatz, Gewerkschaften zu stärken, da sie die Arbeitswelt von morgen gestalten.

Arbeitsschutz

Der dbb hat auch im Arbeitsschutz die Arbeit der Bundesregierung kritisch und konstruktiv begleitet. Insbesondere die Corona-Pandemie hat die Bedeutung des Arbeitsschutzes noch einmal verstärkt. Der dbb hat unter anderem in seiner Stellungnahme zum Arbeitsschutzkontrollgesetz klargestellt, dass der Arbeitsschutz in Deutschland chronisch personell unterausgestattet ist. Die Bundesregierung hat insoweit erste Schritte unternommen, den Mangel zu beseitigen. Der dbb wird weiterhin auf Defizite hinweisen, da der Arbeitsschutz kein lästiger Kostenfaktor, sondern zentrale Grundlage dafür ist, dass die Beschäftigten gesund ihrer Arbeit nachgehen können. Weiterhin ist es dem dbb gelungen, in allen bis dahin bestehenden staatlichen Arbeitsschutzausschüssen – ABAS (Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe), ABS (Ausschuss für Betriebssicherheit), AGS (Ausschuss für Gefahrstoffe), AfaMed (Ausschuss für Arbeitsmedizin) und dem ASTA (Ausschuss für Arbeitsstätten) – vertreten zu sein. Dort beraten die Vertreterinnen und Vertreter des dbb das BMAS.

dbb stellt ehrenamtliche Richterinnen und Richter am Bundessozial- und Bundesarbeitsgericht

Der dbb konnte im Berichtszeitraum weitere engagierte Mitglieder der dbb Mitgliedsgewerkschaften für die ehrenamtliche Tätigkeit einer Richterin beziehungsweise eines Richters am Bundessozialgericht und am Bundesarbeitsgericht benennen. Die vom dbb vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten wirken in den obersten deutschen Gerichten der Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit an der Rechtsprechung und -fortentwicklung mit und lassen die Versicherten- und Arbeitnehmerinteressen einfließen.

Wirtschaft

Die wirtschaftliche Situation in Deutschland war in den vergangenen Jahren von zahlreichen Krisen geprägt. Dennoch verliefen die Einbrüche in der wirtschaftlichen Entwicklung insgesamt moderat. Die Corona-Pandemie hat der deutschen Wirtschaft insofern zugesetzt, als Betriebe über längere Zeiträume schließen mussten. Trotzdem kam es insbesondere durch die vom dbb begrüßte Kurzarbeit nicht zu einer wesentlichen Erhöhung der Arbeitslosigkeit. Der dbb war unter anderem mit den jährlich stattfindenden Gesprächen zur Vorbereitung des Jahreswirtschaftsberichts im Austausch mit der Bundesregierung über die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Einig war man sich darüber, dass der öffentliche Dienst in der Corona-Pandemie ein wesentlicher Stabilisierungsfaktor war, der viel dazu beigetragen hat, dass Deutschland vergleichsweise gut durch die ökonomisch und sozial schweren Fahrwasser gekommen ist. In diesem Zusammenhang hat der dbb immer wieder deutlich gemacht, dass die Personallage im öffentlichen Dienst verbessert werden muss. Angesichts des demografischen Wandels hat der dbb regelmäßig in den Gesprächen zum Jahreswirtschaftsbericht im Bundeswirtschaftsministerium auf die Personalfehlbedarfe hingewiesen. Der Fachkräftemangel hat längst begonnen und bereitet nicht nur der Privatwirtschaft riesige Probleme. Auch für den öffentlichen Dienst ist es zunehmend herausfordernd, geeigneten Nachwuchs zu finden.

Ein weiteres Dauerthema sind die Versäumnisse bei der Erneuerung der Infrastruktur. Marode Brücken, renovierungsbedürftige Schulen, ein Schienennetz, welches sanierungsbedürftig ist und aufgrund des Klimawandels darüber hinaus stark ausgebaut werden müsste, sind weitere Baustellen, deren Beseitigung vom dbb gegenüber den Regierenden angemahnt wurde.



Gespräch zum Jahreswirtschaftsbericht am 18. Januar 2018 im Bundeswirtschaftsministerium in Berlin mit dbb Vize Friedhelm Schäfer, Staatssekretär Dr. Thomas Steffen (Bundesministerium für Finanzen – BMF), Staatssekretär Matthias Machnig (Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz – BMWi), Astrid Hollmann, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, Staatssekretär Thorben Albrecht (BMAS) und Thomas Eigenthaler, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Bundesvorsitzender der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (v. l.).

Steuern

Mit dem Gesetz zur Erhöhung der Behinderten-Pauschbeträge und zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen wurde eine jahrelange Forderung des dbb im Jahr 2020 endlich erfüllt. Der Pauschbetrag für Menschen mit Behinderungen war seit über 40 Jahren nicht angepasst worden. Die Neuregelungen sehen eine weitgehende Verdopplung des Pauschbetrages für Menschen mit Behinderung vor, um die Beträge an das aktuelle Preisniveau anzupassen. Der dbb hatte die Anpassungen in seiner Stellungnahme als längst überfällig begrüßt. Dies gilt ebenso für den Verzicht auf zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen zur Gewährung eines Pauschbetrages bei einem Grad der Behinderung (GdB) von weniger als 50. Die Absenkung des GdB für die Anspruchsberechtigung auf mindestens GdB 20 sowie der neue Pauschbetrag für behinderungsbedingte Fahrtkosten stellen aus Sicht des dbb nicht nur eine enorme Erleichterung für die Betroffenen dar, sondern dienen auch der Entlastung der Beschäftigten der Versorgungssämter und Finanzbehörden.

Das deutsche Steuerrecht, insbesondere das Einkommensteuerrecht, ist noch immer zu kompliziert und unübersichtlich. Dies führt zu Steuerungerechtigkeiten, -hinterziehungen, -vermeidungen und zu unternehmerischen Umgestaltungen zur Abwehr von Steuerpflichten. Zudem gibt es viele Möglichkeiten, Geld in sogenannte Steueroasen zu transferieren. In diesem Zusammenhang haben die Ereignisse um die sogenannten Panama-Papers großen Aufschluss über bestimmte Maßnahmen zur Steuervermeidung gegeben.

Mit dem Gesetz zur Abwehr von Steuervermeidung und unfairem Steuerwettbewerb und zur Änderung weiterer Gesetze („Steueroasenabwehrgesetz“) hat der Gesetzgeber den Versuch unternommen, Staaten und Gebiete, die international anerkannte Standards im Steuerbereich bisher nicht einhalten, dazu anzuhalten, diese anzuerkennen und die Einhaltung der Regeln voranzubringen. Dies entspricht einer langjährigen Forderung des dbb. Abzuwarten bleibt allerdings, ob der erhoffte Effekt eintritt. Es ist eine Frage der Steuergerechtigkeit, dass alle Steuerzahlerinnen und Steuerzahler entsprechend ihrem Einkommen ihren Beitrag zur Finanzierung der Infrastruktur, von sozialen Leistungen und weiteren grundlegenden Staatsaufgaben beitragen. Insofern wird der dbb auf eine gründliche Evaluation der getroffenen Maßnahmen drängen.

Das gilt ebenso für die G-20-Beschlüsse zur Unternehmensbesteuerung, die der dbb ausdrücklich begrüßt. Die großen, weltweit tätigen Konzerne müssen ihren Beitrag zur Finanzierung des Gemeinwesens leisten. Mit der erzielten internationalen Verständigung sollen sie sich ihrer Steuerpflicht nicht länger durch Verlagerung der Gewinne entziehen können. Mit der erfolgten Festlegung des Steuersatzes auf mindestens 15 Prozent wird weltweit mit Mehreinnahmen in Höhe von 150 Milliarden US-Dollar gerechnet. Darüber hinaus soll die Mindestbesteuerung erhebliche präventive Wirkung entfalten und den schädlichen Steuerwettbewerb zwischen Staaten beenden. Aber auch hier bleibt abzuwarten, ob die erwarteten Fortschritte eintreffen oder ob nachgesteuert werden muss. Diese Entwicklung wird der dbb im Auge behalten.

Weitere Gesetze, in denen zumindest teilweise dbb Forderungen erfüllt wurden, sind das Familienentlastungsgesetz von 2018, das Zweite Gesetz zur steuerlichen Entlastung von Familien und das Familienentlastungsgesetz 2022. In diesen Gesetzen wurden unter anderem die steuerlichen Grundfreibeträge sowie die Kinderfreibeträge beziehungsweise das Kindergeld erhöht. Der dbb hatte in seinen Stellungnahmen angemahnt, dass nicht nur das gesetzlich erforderliche Mindestmaß an Erhöhungen erfolgen sollte, sondern dass insbesondere für Familien mit Kindern größere Entlastungsschritte vorgenommen werden müssten.

Solide Politik erfordert solide Finanzen



© Marco Urban

Haushalts- und Finanzfragen erscheinen vielen Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes als ein Buch mit sieben Siegeln. Die Thematik gilt vielen als spröde, obwohl genau das Gegenteil der Fall ist. Nur mit soliden Staats- und Kommunal финанzen ist solides politisches Handwerk zugunsten von Bürgerinnen und Bürgern möglich. Und ohne solide Finanzen gibt es keinen schlagkräftigen öffentlichen Dienst. Wenn das Geld in der Staats- bzw. Gemeindekasse knapp ist, werden die dort Beschäftigten rasch das Opfer von Sparbeschlüssen. Die Zeit, als der öffentliche Dienst als Steinbruch zur Linderung öffentlicher Haushaltsdefizite missbraucht wurde, liegt noch nicht so lange zurück. Eine Zeit, in der die Bezahlung nach Gutsherrenart erfolgte. Das Bundesverfassungsgericht hat dem zwar einen verfassungsrechtlichen Riegel vorgeschoben. Aber angesichts der krisenhaften Situation seit dem Frühjahr 2020 ist wieder hohe Wachsamkeit geboten. Die exorbitanten Schulden, die der Bund seit 2020 macht, müssen irgendwann bedient werden. Und es ist erkennbar, dass die Zinsen für Kredite wieder steigen werden.

Erhebliche Sorgen bereitet die anhaltend hohe Inflation. Fachleute haben den Anstieg der Preise anfangs als vorübergehendes Phänomen eingestuft. Nicht zuletzt, um die abhängig Beschäftigten sowohl im privaten wie im öffentlichen Dienst ruhig zu halten. Bloß keine „Lohn-Preis-Spirale“ in Gang setzen, lautete die Warnung namhafter Ökonomen. Inzwischen schauen alle betreten weg ob ihrer Fehleinschätzung. Durch Lieferkettenprobleme, durch Rohstoffmangel, durch den Ukrainekrieg und die damit verbundenen Sanktionen ist ein Preisanstieg erfolgt, der nicht mehr nur als kurzfristig eingestuft werden kann. Vor allem der Energiesektor hat kräftig zugelegt. Jede Kollegin, jeder Kollege spürt dies unmittelbar im Portemonnaie. Die Inflation wird für viele einen empfindlichen Wohlstandsverlust mit sich bringen: Sparvermögen wird entwertet, der Konsum muss reduziert werden und die sogenannte kalte Besteuerung wird zunehmen. Am Ende bleibt weniger übrig!

Tarifverhandlungen und Besoldungsgespräche werden ungleich schwieriger werden als in den zurückliegenden Jahren wirtschaftlicher Prosperität und sprudelnder Steuerquellen. Dies wird auch für den dbb beamtenbund und tarifunion, dessen Landesbünde und für die sie tragenden Fachgewerkschaften eine enorme Herausforderung werden. Die Politik wird uns das Argument der teuren „Zeitenwende“ entgegenhalten, nach dem Motto „Nun seid mal im öffentlichen Dienst etwas bescheidener!“

Als Gewerkschaften müssen wir daher besonders wachsam bleiben. Wir werden uns nicht über den Tisch ziehen lassen. Die Gewerkschaften müssen auch genau darauf achten, dass der Staat die Steuern auch wirklich so einfordert, wie es in den Gesetzen steht. Und es braucht die scharfe Kritik durch Gewerkschaften, wenn sich Hochverdiener beim Steuerzahlen auf eine eigennützige und schädliche Weise in die Büsche schlagen. Vor allem aber braucht es eine schlagkräftige Einnahmeverwaltung: die Finanzverwaltungen der Länder und des Bundes. Unsere Kolleginnen und Kollegen dort machen einen schweren, aber auch einen sehr guten Job. Sie verdienen deshalb die Wertschätzung aller. Und jedem, der an dieser unverzichtbaren Finanzverwaltung herumsparen möchte, dem muss der dbb klipp und klar sagen: So nicht! Wer an der Einnahmeverwaltung spart, der erspart sich Einnahmen, und das ist politisch schlicht fahrlässig!

Thomas Eigenthaler

Tarifpolitische Entwicklungen

Tarifpolitische Entwicklungen	86
Manteltarifverträge	89
Ausbildungstarifverträge	93
Entgeltordnungen	94
Tarifeinheit	97
Tarifpolitik in Zeiten der Corona-Pandemie	98
Nahverkehr	99
Gesundheitsbereich	101
Flughäfen	104
TVöD: Sozial- und Erziehungsdienst	108
Autobahn GmbH	109
Weitere Tarifbereiche	111
Sondertarifbereiche	116
Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederinformation	120



© dbb / Jan Brenner

Die Bundestarifkommission des dbb am 20. Dezember 2018 im dbb forum berlin.

Tarifpolitische Entwicklungen

Die dbb Tarifpolitik der vergangenen fünf Jahre wird in mehr als zehn Kapiteln mit zahllosen Unterkapiteln erläutert. Noch vor knapp 20 Jahren hätten die meisten Abschnitte in ein großes Kapitel „Entwicklungen im BAT“ gepasst. Sozialpartner damals war eine Tarifgemeinschaft aus Bund, Ländern und Gemeinden. Obwohl über Jahre ungehemmt privatisiert, outgesourct oder der Public Private Partnership (PPP) gefrönt wurde, sitzen dem dbb diese drei Sozialpartner an den meisten Tariftischen noch immer gegenüber. Allerdings nicht mehr gemeinsam als Vertreter der öffentlichen Hand, sondern höchstens noch als ein einzelner Finger dieser öffentlichen Hand. Das ist keine neue Entwicklung der letzten fünf Jahre. Neu ist jedoch, dass die Bürgerinnen und Bürger im Angesicht der Corona-Pandemie und ihrer gewaltigen Herausforderungen für das Gemeinwesen die Zersplitterung und Profitorientierung von Teilen des öffentlichen Dienstes – und in der Folge seines Tarifrechts – stärker hinterfragen als noch vor ein paar Jahren.

Tarifpolitik: Nur mit uns!



„Die Zukunft kann man am besten voraussagen, wenn man sie selbst gestaltet.“

Alan Kay
Amerikanischer Informatiker

Der vorliegende Geschäftsbericht gibt Rechenschaft über die letzten fünf Jahre gewerkschaftlicher Arbeit unseres dbb beamtenbund und tarifunion. Da ist von schönen Erfolgen und schwierigen Abwehrkämpfen die Rede und ehrlicher Weise auch von Zielen, die uns wichtig sind, die wir aber noch nicht erreicht haben.

Seit dem Gewerkschaftstag 2017 hat sich die gewerkschaftliche Welt besonders schnell gedreht. Wer hätte damals gedacht, dass wir im jetzigen Geschäftsbericht über einen TV Kurzarbeit im Bereich des öffentlichen Dienstes berichten würden? Und erstmals können wir auch darüber berichten, einen TV Digitalisierung durchgesetzt zu haben – beim Bund und in Hessen. Zu Recht sprach die damalige Kanzlerin Merkel davon, dass die Pandemie in vielerlei Hinsicht die größte gesellschaftliche

Herausforderung seit dem Zweiten Weltkrieg sei. Es ist nicht überraschend, dass Tarifpolitik während dieser Pandemie ebenfalls eine enorme Herausforderung darstellte – am Verhandlungstisch, bei der Aktionsplanung und bei der Kompromissfindung. Damit einher ging die Erfahrung, dass wir, obwohl wir auch weiterhin Verfechter der Idee des Flächentarifvertrages sind, mit dem Land Hessen, das schon vor Jahren aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ausgestiegen ist, besser und zukunftsorientierter verhandeln konnten als mit eben jener TdL, die im Herbst 2021 Tarifverhandlungen und Kompromisse nur als etwas Störendes anzusehen schien.

Unsere Gesellschaft ist in Bewegung. Vordergründig mag die Pandemie zwar als ein Verlangsamer wirken, schließlich wurde weniger Auto gefahren, weniger gereist, und die Wochen des Lockdowns haben viele als Wochen der Erstarrung in Erinnerung. Doch hat sich in dieser Zeit viel verändert. Der gesellschaftliche Konsens wurde häufig infrage gestellt, Regelbruch gilt in manchen Kreisen mittlerweile als schick, wenn man zum Beispiel eine unangemeldete Demonstration als „Spaziergang“ deklariert. Die Versäumnisse bei der Digitalisierung unseres Landes wurden allgemein sichtbar. Deutlich geworden ist schließlich auch, dass man einen Sozialstaat nicht „just in time“ organisieren kann. Das Fehlen zehntausender Pflegekräfte und die völlige Überlastung des Krankenhauspersonals hat sich tief in das kollektive Gedächtnis unserer Gesellschaft eingegraben.

Ohne gesellschaftspolitische oder pandemische Schreckgespenster an die Wand malen zu wollen, sollten wir davon ausgehen, dass Veränderungen und Entwicklungen in unserer Gesellschaft weiterhin in schneller Abfolge passieren werden. Uns muss klar sein, dass wir für die nächsten Jahre nicht nur klare inhaltliche Zielvorgaben brauchen, genauso brauchen wir den festen und gemeinsamen Willen, unsere Ziele auch mit allem Nachdruck erreichen zu wollen. Zugespitzt heißt das: Nur mit uns!

Nur mit uns sollten Veränderungen im öffentlichen Dienst und in seinen privatisierten Bereichen möglich sein. Dafür müssen wir streitbarer und aktionsfähiger werden. Dass gute Arbeit und gute Argumente immer zu guten Tarifabschlüssen führen, gilt weniger denn je. Wie wichtig der öffentliche Dienst ist, hat die Pandemie eindrucksvoll belegt, wie egal das manchen Arbeitgebenden ist, hat die Länderrunde im letzten Jahr gezeigt.

„Nur mit uns“ umschreibt die zentrale Aufgabe für den Tarifbereich im dbb, und da der öffentliche Dienst unteilbar ist, letztlich für den gesamten dbb. Ich wünsche mir, dass wir auf dem Gewerkschaftstag den gemeinsamen Willen dazu an den Tag legen!

Volker Geyer

Politik stellt sich der Problemlage nur vordergründig

Die Politik, egal auf welcher Ebene, stellt sich der Problemlage nur vordergründig. Noch immer versuchen es Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, Ministerpräsidentinnen und Ministerpräsidenten oder auch Bundesministerinnen und Bundesminister mit einer altbekannten Doppelstrategie: Auf all diesen Ebenen gibt es die Sonntagsrednerinnen und -redner und die montäglichen Neinsagenden. Dieser Kontrast ist nicht neu, hat aber während der Pandemie unter dem Slogan „Erst Klatschen, dann Klatsche“ neue Dimensionen angenommen. Hier geht es nicht allein um zufriedene Mitarbeitende und Mitarbeitendenmotivation. Das mag ein sich „tough“ gebender Arbeitgeber als Gewerkschaftsrhetorik abtun, es geht aber insbesondere um die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Hier hat die Pandemie in vielen Bereichen deutlich werden lassen, wo in den zurückliegenden Jahren zu viel schwarze Null und zu wenig Zukunftsgestaltung am Werk war. Und die demografischen Tatsachen der Alterspyramide im öffentlichen Dienst sind sicherlich auch keine gewerkschaftliche Erfindung, sondern Ergebnis kurzfristiger Spar- und Einstellungspolitik. Obwohl also die objektiven Notwendigkeiten eindeutig dafür sprechen, den öffentlichen Dienst zu stärken, was nichts anderes heißen kann, als dass in sein gegenwärtiges und in sein zukünftiges Personal zu investieren ist, ist bei zahlreichen Arbeitgebenden das Fehlen jeglichen Gestaltungswillens festzustellen. Der gravierende Mangel geeigneter Fachkräfte jetzt und in Zukunft interessiert dort scheinbar nicht.

Es geht auch anders

Dass es auch anders geht, belegen einige Positivbeispiele aus den letzten Jahren. Dass beispielsweise Privatisierungen nicht immer der Grundidee folgen müssen, bei dieser Gelegenheit die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten zu verschlechtern, belegt der TV Autobahn mit der neugeschaffenen Autobahn GmbH. Die nämlich präsentiert sich mit diesem Tarifvertrag als ausgesprochen attraktive Arbeitgeberin, weil sie erkannt hat, sicherlich auch durch nachdrückliche Überzeugungsarbeit seitens des dbb und seiner Fachgewerkschaften, dass solch eine Autobahn GmbH nichts ohne eine engagierte Belegschaft ist. Dass Tarifarbeit in Zeiten von Corona nicht automatisch zum Stillstand führen muss, hat auch das Land Hessen gezeigt. Klar ist, dass sich der dbb als Flächentarifvertragsbefürworter auch weiterhin dafür einsetzt, dass im Bereich der Länder ein Tarifrecht gilt. Allerdings gilt auch: Stillstand und Verweigerungshaltung darf es auch im Bereich des Flächentarifs nicht geben. Aber genau auf diese Position hat sich zum Beispiel die TdL mittlerweile zurückgezogen und stellt sich die Frage erst gar nicht, wie fehlende Lehr- oder Pflegekräfte wieder an die Schulen und Unikliniken gelockt werden könnten. Das war im Herbst 2021 in Hessen anders. Auch in Wiesbaden hat der dbb Tarifverhandlungen im Zeichen von Corona geführt, aber es wurden gemeinsam, wie sich hier nachlesen lässt, Kompromisse gefunden und Zukunft gestaltet.

Kompromisse finden und Zukunft gestalten

„Kompromisse finden und Zukunft gestalten“ – das ist eine kompakte Beschreibung der Tarifarbeit im dbb, aber auf den folgenden Seiten ist natürlich auch von Abwehrkämpfen die Rede. Auch in den letzten fünf Jahren galt es, Notlagen zu verhandeln, zum Beispiel für die Flughäfen, als es im Gefolge der Pandemie zu einem Einbruch beim Flugaufkommen kam. Und weiterhin wehrt sich der dbb auch mit Vehemenz gegen das TEG. Das TEG ist auch weiterhin im besten Falle nicht anwendbar. Da, wo der Versuch unternommen wird, wie 2021 von der Deutschen Bahn (DB) gegenüber der dbb Mitglieds-gewerkschaft Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), soll es genutzt werden, um handlungsfähige Gewerkschaften zu zerstören. Konstruktiv war es noch nirgendwo. Deshalb unternimmt der dbb weiterhin alles, um das Gesetz juristisch und politisch zu bekämpfen. Ein Blick auf die Sondertarifbereiche macht deutlich, dass die hier skizzierten grundsätzlichen Problemlagen im öffentlichen Dienst und in seinen privatisierten Bereichen oftmals ähnlich sind.



Die Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission in Potsdam am 27. November 2021.

Tarifautonomie wird praktiziert und gelebt

Diese Umstände und auch die Arbeit an den vielen kleineren oder größeren Tariftischen machen deutlich, dass Tarifautonomie in unserem Land in vielfältiger Weise gelebt und praktiziert wird, dass aber die öffentliche Hand im Alltag wenig Wert auf die Pflege seiner Grundlagen legt. Dazu gehören die Idee des Flächentarifs, die Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Fähigkeit zum Kompromiss. Von daher lässt sich heute schon sagen, dass die nächsten fünf Jahre kaum weniger komplex und fordernd werden, als es die zurückliegenden fünf Jahre waren. Es bleibt wichtig, dass die dbb Familie gut kommuniziert sowie aktions- und notfalls auch streikfähig bleibt. Der dbb unternimmt alle Anstrengungen, seine Tarifarbeit schnell und umfangreich zu kommunizieren. Der schwierigen Herausforderung, Arbeitskampf in Zeiten der Pandemie zu gestalten, ist man offensiv und kreativ begegnet – meistens erfolgreich. In diesem Sinne ist der Spruch, der die Corona-Masken zierte, mit denen der dbb seine Aktionen 2021 bestritten hat, tatsächlich auch Programm gewesen: „Trotzdem laut!“ Aus den Erfahrungen der letzten fünf Jahre lässt sich sagen: Es muss noch schwerer werden, den dbb zu überhören.

Manteltarifverträge

Unabhängig und zusätzlich zu den Änderungen und Erhöhungen der Entgelte im TVöD, TV-L und TV-H sowie der zugehörigen Tarifverträge für Nachwuchskräfte (Azubis, Praktikantinnen/Praktikanten, Studierende) sind im Berichtszeitraum auch zahlreiche Änderungen in Mantelregelungen vereinbart worden.



Demonstration in Bonn am 11. April 2018 im Rahmen der Einkommensrunde 2018.

TVöD allgemein

Die Tarifeinigungen in den Einkommensrunden 2018 und 2020 haben ebenso wie die mit dem Bund und den Kommunen regelmäßig unterjährig geführten Gespräche zu Sachverhalten der sogenannten Tarifpflege im Berichtszeitraum für zahlreiche Änderungen und Ergänzungen im Manteltarif gesorgt.

Durch die Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2018 erfuhr die Jahressonderzahlung im kommunalen Bereich eine Modifizierung des bereits in der Einkommensrunde 2016 vereinbarten Verfahrens zur Absenkung der Prozentwerte. Danach erfolgt ab dem Jahr 2019 keine weitere Absenkung im Tarifgebiet West, und im Tarifgebiet Ost ergeben vier Angleichungsschritte bis zum Kalenderjahr 2022 eine in West und Ost einheitliche Höhe der nach Entgeltgruppen gestaffelten Jahressonderzahlung. Letztmals im Jahr 2018 betrug der Bemessungssatz im Tarifgebiet Ost somit lediglich 75 Prozent von West. Durch die Einkommensrunde 2020 wurde der Wert der Jahressonderzahlung im kommunalen Bereich zum Jahr 2022 in den Entgeltgruppen 1 bis 8, S 2 bis S 8b sowie P 5 bis P 8 um 5 Prozent angehoben. Diese Werte gelten im Tarifgebiet Ost ab dem Jahr 2023. Dadurch wird die mit den Kommunen in der Einkommensrunde 2018 ursprünglich für das Jahr 2022 vereinbarte volle Westangleichung der Prozentsätze für die Jahressonderzahlung in diesen Entgeltgruppen nochmals modifiziert.

Ebenso in Umsetzung der Einkommensrunde 2018 wurde in der EGO beim Bund ab März 2018 in sieben Tatbeständen eine verbesserte Eingruppierung durch die Entgeltgruppe 9c analog zur insoweit bereits bestehenden kommunalen EGO geschaffen. Dazu wurde eine Antragsregelung auf Höhergruppierung umgesetzt. Zeitgleich wurden beim Bund verschiedene Eingruppierungen von Beschäftigten in Gesundheitsberufen sowie im Pflegedienst in Bundeswehrkrankenhäusern aufgewertet.

Die im Anschluss an die Einkommensrunde 2018 geführten Gespräche zur Tarifpflege haben im August 2019 Ergebnisse mit wesentlichen Verbesserungen im Mantelrecht ab dem Jahr 2020 bewirkt. Daraus ergibt sich im kommunalen Bereich für den Fall der Herabgruppierung nicht länger der Entfall der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit. Vielmehr wird diese Zeitdauer wie bereits im Bereich des Bundes vorgesehen nunmehr vollumfänglich auf die Laufzeit in der stufengleich festgestellten niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. In beiden Tarifbereichen ist außerdem neu geregelt, dass im Fall einer Höhergruppierung im Anschluss an die zuvor lediglich vorübergehend höherwertige Tätigkeit, für deren Dauer weiterhin allein eine Zulage zusteht, nunmehr der Zeitraum der Vertreterzulage auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe anzurechnen ist. Außerdem wurde der Schutz von schwerbehinderten Beschäftigten hinsichtlich einer automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Fällen voller oder teilweiser Erwerbsminderung durch eine Verfahrensregelung verbessert. Zur Anwendung ausbildungsbezogener Eingruppierungsregelungen in den Entgeltordnungen sind durch die Aufnahme von weiteren Hochschulabschlüssen praxisgerechte Klarstellungen umgesetzt worden.

Im Nachgang zur Einkommensrunde 2018 gab es von Arbeitgebendenseite immer wieder Vorstöße, die Sparkassensonderzahlung (SSZ) zulasten der Beschäftigten anzupassen. Begründet wurde dies mit der schwierigen Finanzsituation vieler Sparkassen aufgrund der immer noch andauernden Niedrigzinsphase. Bis 2020 wurden die Absenkungsvorstöße der Arbeitgebendenseite abgewehrt. Das gelang nicht mehr in der Einkommensrunde 2020. Hier konnten die finanziellen Auswirkungen für die Arbeitnehmenden nur noch so weit wie möglich vermieden werden. Im Vergleich zum TVöD fiel die prozentuale Erhöhung niedriger und verzögert aus. Die Entgelte stiegen zum 1. Juli 2021 um 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro, und zum 1. Juli 2022 um weitere 1,0 Prozent. Die im Bereich des TVöD ab dem 1. April 2022 geltende Entgelttabelle gilt für die Beschäftigten im Geltungsbereich des BT-S ab dem 1. Dezember 2022. Die SSZ sank 2021 auf 88,77 Prozent, 2021 auf 80,64 Prozent und 2022 auf 72,44 Prozent. Im Gegenzug wurde der Urlaubsanspruch schrittweise bis 2022 auf 32 Tage erhöht.

In Umsetzung der Einkommensrunde 2020 erfolgt nunmehr längstens bis zum Jahr 2025 die Vereinheitlichung der regelmäßigen Arbeitszeit im kommunalen Bereich durch Absenkungsschritte im Tarifgebiet Ost. Konkret reduziert sich die zuvor noch um eine Stunde längere regelmäßige Wochenarbeitszeit der Beschäftigten außerhalb der Krankenhäuser in zwei Stufen von jeweils einer halben Stunde zum Januar 2022 und zum Januar 2023 auf die im Tarifgebiet West gültigen 39 Stunden. Die im Tarifgebiet West gültigen 38,5 Stunden für die Krankenhausbeschäftigten werden im Tarifgebiet Ost zum Januar 2025 erreicht. Hierfür sind drei Stufen von jeweils einer halben Stunde Reduzierung der Wochenarbeitszeit zum Jahresbeginn 2023, 2024 sowie 2025 vorgesehen.

Im Januar 2022 wurden Tarifpflegegespräche mit dem Bund und der VKA aufgenommen. Am 14. Juli 2022 hat sich der dbb mit Bund und VKA mit Erklärungsfrist bis zum 26. August 2022 auf Änderungstarifverträge zu TVöD, TV Entgeltordnung Bund, TVAöD, TVPöD, TVSöD, TVHöD, TVÜ, TV-Fleischuntersuchung, TV COVID, TV-V und AuslandsV-TV sowie eine Niederschrift geeinigt. Neben rein redaktionellen Änderungen und Anpassungen an Gesetzesänderungen wurden auch zahlreiche Verbesserungen für die Beschäftigten vereinbart. Die Änderungen treten überwiegend zum 1. November 2022 in Kraft. Unter anderem wurde vereinbart, die Regelung in § 11 Absatz 3 TVöD, nach der nur Teilzeitbeschäftigte, die früher Vollbeschäftigte waren, bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind, zu streichen. Damit wird sichergestellt, dass die bessere Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz Anwendung findet. Danach sind Teilzeitbeschäftigte auch dann vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie nicht zuvor vollbeschäftigt waren. Des Weiteren gelten zukünftig alle Zeiten von Beschäftigungsverböten nach dem Mutterschutzgesetz als Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Rahmen der Stufenregelungen nach § 17 Absatz 3 Satz 1 a) TVöD, nicht mehr nur die Schutzfristen vor und nach der Niederkunft. Für den Fall des Tabellenwechsels wird klargestellt, dass Umgruppierungen stufengleich vorgenommen werden. Die Arbeitsbefreiungen nach § 29 Absatz 1 Satz 1 a) und b) TVöD bei Niederkunft und im Todesfall werden auch auf Fallgestaltungen der ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften ausgedehnt.

Die Regelung in § 43 Absatz 2 TVöD BT-V (Bund), wonach Mehrarbeit und Überstunden bei Beschäftigten in obersten Bundesbehörden in Entgeltgruppe 15 und in bestimmten Fällen auch in den Entgeltgruppen 13 und 14 mit dem Tabellenentgelt abgegolten sind, wird gestrichen. Auch diesen Beschäftigten stehen also zukünftig Zuschläge für Überstunden und Mehrarbeit zu.

Beschäftigte in psychiatrischen Abteilungen oder auf Stationen in Bundeswehrkrankenhäusern erhalten zukünftig gemäß § 46 Kapitel I zu Abschnitt III TVöD BT-V (Bund) eine Zulage entsprechend der Zulage für Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten in der Gesundheits- und Krankenpflege psychiatrischer oder neurologischer Kliniken, Abteilungen oder auf psychiatrischen oder neurologischen Stationen. Diese beträgt monatlich 70 Euro. Tarifliche Zulagen und Zuschläge bleiben unberührt.

Die Erhöhung der Tagegelder im Bundesreisekostenrecht wirkt sich nun auch für die Beschäftigten in der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) und des Bundesamts für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH) gemäß § 47 Nummer 10 und Nummer 13 TVöD BT-V (Bund) aus. Aufwandsvergütung, Bordtagegeld beziehungsweise tägliche Pauschale werden auf 7 Euro beziehungsweise 9,50 Euro erhöht. Die Änderungen treten zum 1. Oktober 2022 in Kraft.

Des Weiteren wurden Änderungen in den Entgeltordnungen von VKA und Bund vereinbart. Im Bereich der VKA sind zukünftig auch Beschäftigte mit besonderen pflegerischen Tätigkeiten auf einer Stroke-Unit-Station, einer Intermediate-Care-Station und bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten in die Entgeltgruppe P 8 eingruppiert. Im Bereich des Bundes werden die Tätigkeitsmerkmale für Fahrerinnen und Fahrer, freigabeberechtigtes Personal, im Gesundheitsbereich sowie im Schieß- und Erprobungsbetrieb aktualisiert und verbessert. Sofern sich hieraus eine höhere Entgeltgruppe ergibt, sind die Beschäftigten auf Antrag in diese Entgeltgruppe eingruppiert. Der Antrag kann bis zum 31. Oktober 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist). Der Antrag wirkt dann auf den 1. November 2022 zurück.

Im Rahmen des TV COVID mit der VKA wird der Betrag zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes neu berechnet, wenn sich das Entgelt der Beschäftigten durch Tarifierhöhungen, einen Stufenanstieg, eine Höhergruppierung oder die vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erhöht oder erhöhen würde.



Demonstration in Berlin zur Arbeitszeitangleichung Ost/West am 3. Oktober 2020 im Rahmen der Einkommensrunde 2020.

TVöD Gesundheitswesen

Im Rahmen der Einkommensrunde 2020 wurde für die Krankenhäuser sowie für Pflege- und Betreuungseinrichtungen eine monatliche Pflegezulage für die Beschäftigten der P-Tabelle in Höhe von zunächst 70 Euro eingeführt. Sie stieg ab dem 1. März 2022 auf 120 Euro. Ab 2023 nimmt die Pflegezulage an allgemeinen Entgeltanpassungen teil. Zudem wurde die Intensivzulage im VKA-Bereich ab dem 1. März 2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben. Seit dem 1. März 2021 erhalten die Beschäftigten, die ständig Wechselschicht leisten, eine erhöhte Zulage von 155 Euro monatlich (bei nicht ständiger Wechselschicht von 0,93 Euro pro Stunde). Der Zeitzuschlag für Arbeiten an Samstagen von 13 bis 21 Uhr wurde zum 1. März 2021 auf 20 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe erhöht. Dies gilt für den Krankenhausbereich und für die kommunalen Pflege- und Betreuungseinrichtungen auch im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit. Weiterhin erhalten seit dem 1. März 2021 auch die Beschäftigten der P-Tabelle in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen eine Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro.



Demonstration in Neustadt am Rübenberge am 6. Oktober 2020 im Rahmen der Einkommensrunde 2020.

Für den Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes wurde ein separater Tarifvertrag über eine Corona-Sonderprämie (TV Corona-Sonderprämie ÖGD) geschlossen. Er regelt den Anspruch auf jährliche Einmalzahlungen in 2021 und 2022. Danach erhielten Personen, die in den Zeiträumen vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 und vom 1. März 2021 bis zum 28. Februar 2022 für mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie in einem Gesundheitsamt beziehungsweise einer Gesundheitsbehörde eingesetzt waren, mit dem Entgelt für den Monat Mai 2021 beziehungsweise für den Monat Mai 2022 eine Einmalzahlung. Sie beträgt für jeden Monat, in dem die Person überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurde, pauschal 50 Euro. Es konnte maximal ein Betrag von 600 Euro für jeden der beiden Jahreszeiträume gewährt werden.

Schließlich wurden auch Verbesserungen für die Ärzteschaft des öffentlichen Gesundheitsdienstes erreicht. Seit dem 1. März 2021 erhält das ärztliche und zahnärztliche Personal der Entgeltgruppe 15 im öffentlichen Gesundheitsdienst eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 300 Euro. Zudem wurde ab November 2020 die Stufe 6 auch für das fachärztliche Personal der Entgeltgruppe 15 geöffnet.

TV-L

Für Höhergruppierungen unter Einschluss der seit 1. Januar 2019 bereits andauernden Zahlfälle von Garantiebeträgen gilt eine deutliche Erhöhung der Mindesthöhergruppierungsgewinne. Sie betragen seither 100 Euro für Beschäftigte bis Entgeltgruppe 8 sowie 180 Euro für Beschäftigte ab Entgeltgruppe 9a. Die Forderung nach einer stufengleichen Höhergruppierung, wie im TVöD bereits umgesetzt, konnte im TV-L demgegenüber bislang nicht durchgesetzt werden.

Die Jahressonderzahlung in den Jahren 2019 bis 2022 bleibt auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 eingefroren. Zur Umsetzung sind die nach Entgeltgruppen in Ost und West mittlerweile in gleicher Höhe gestaffelten Prozentwerte abgeschmolzen. Die Abschmelzung besteht in Höhe der linearen Entgeltsteigerungen. Hierbei wird innerhalb der bislang mit dem einheitlichen Prozentwert versehenen Gruppe der Entgeltgruppen 1 bis 8 eine Aufteilung vorgenommen, die sich rechnerisch aus den überproportionalen Entgeltanhebungen durch die Mindestbeträge ergibt. In den Entgeltgruppen 1 bis 4 einerseits sowie in den Entgeltgruppen 5 bis 8 andererseits gelten damit unterschiedliche Prozentwerte. Die Bezugsgröße der Jahressonderzahlung ist unverändert der Durchschnitt der Entgelte von Juli, August und September des jeweiligen Jahres.

Nichtärztliche Beschäftigte in Universitätskliniken und Krankenhäusern erhalten seit dem 1. Januar 2020 für Samstagsarbeit zwischen 13 und 21 Uhr einen Zuschlag von 20 Prozent des Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe. Wenn diese Samstagsarbeit aber im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit anfällt, verbleibt es beim Zuschlag von 0,64 Euro pro Stunde. Zudem wurde der Zusatzurlaub in diesem Bereich für ständige Wechselschichtarbeit im Sinne von § 27 Absatz 2a TV-L schrittweise ab 2019 auf maximal neun Tage im Jahr 2022 erhöht.



Prozentlauf in Kiel am 28. Oktober 2021 im Rahmen der Einkommensrunde 2021.

TV-L Sozial- und Erziehungsdienst

Bereits im März 2019 hatten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Angleichung der Bezahlung im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) im TV-L an die Entgeltstruktur des TVöD geeinigt. Die Tabellenentgelte, auch die der Beschäftigten im SuE, wurden nach der allgemeinen Entgelttabelle des TV-L bereits zum 1. Januar 2019 um den entsprechenden Prozentsatz erhöht. Zum 1. Januar 2020 erfolgte sodann antragslos die Überleitung der Beschäftigten im SuE in die eigenen, neuen S-Entgeltgruppen und die neue sogenannte S-Entgelttabelle (Anlage G zum TV-L).

Von Amts wegen waren die bisherigen Eingruppierungen nach Teil II Abschnitt 20 der EGO zum TV-L in der bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Fassung und insbesondere die Stufenzuordnungen anhand von § 29e Absatz 2 TVÜ-Länder zu übersetzen. Danach wurden die Eingruppierungsmerkmale für die Tarifbeschäftigten im SuE den neuen Entgeltgruppen S 2 bis S 18 und innerhalb dieser Entgeltgruppen einer bestimmten Stufe zugeordnet. Hinsichtlich der Stufenregelungen gibt es in der S-Entgelttabelle zudem Abweichungen zur allgemeinen Entgelttabelle. Danach wird in den Entgeltgruppen S 3 bis S 18 die Stufe 3 bei einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei demselben Arbeitgeber beziehungsweise derselben Arbeitgeberin (Stufenlaufzeit) erst nach drei Jahren in Stufe 2 erreicht und Stufe 4 erst nach vier Jahren in Stufe 3. Eine eigenständige Stufenregelung gibt es in der Entgeltgruppe S 8b in den Abschnitten 20.5 sowie 20.6 in Teil II der EGO. Danach beträgt die Stufenlaufzeit in Stufe 4 sechs Jahre und in Stufe 5 acht Jahre. Außerdem bestehen Endstufenregelungen mit der Stufe 4 für die Entgeltgruppe S 4 Fallgruppe 2 in Abschnitt 20.6 sowie für die Entgeltgruppe S 8b in Abschnitt 20.4. Für all diese Regelungen wurde im TV-L zudem ein neuer Paragraph eingeführt: § 52 – Sonderregelungen für Beschäftigte im SuE.

TV-L Tarifpflege

Entgegen der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2019 für den Bereich der TdL sind Gespräche zu konkreten Sachverhalten der sogenannten Tarifpflege im Berichtszeitraum nicht zielführend

zum Abschluss gebracht worden. Die TdL verwehrt die zugesagten Tarifverhandlungen über die Weiterentwicklung der EGO für Lehrkräfte ebenso wie zur Anpassung des TV-L an vergleichsweise günstigere Vorschriften über Zuschlagsregelungen für Krankenhausbeschäftigte und außerdem zur Angleichung ihrer Eingruppierungen im Straßenbetriebsdienst und im Straßenbau an das mit der Autobahn GmbH bereits umgesetzte höhere Bezahlungsniveau.

Ihre Weigerung führt die TdL auf die aus ihrer Sicht inhaltlich nicht genügende Umsetzung der Gesprächszusage zum eingruppierungsrechtlichen Arbeitsvorgang zurück. Zu diesem Aspekt der Eingruppierung in § 12 TV-L, wobei der Arbeitsvorgang die zentrale tarifliche Bewertungsgrundlage für jeden Arbeitsplatz darstellt, haben der dbb und die TdL mehrfach Gespräche zur Sache, aber ohne inhaltliche Annäherung geführt. Aktuell führt die TdL Beschwerde beim BVerfG gegen die aus ihrer Sicht grundrechtswidrige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitsvorgang und hat sämtliche unterjährigen Weiterverhandlungen auf Eis gelegt.

TV-H

Der TV-Hessen basiert auf dem TV-L und ist in weiten Teilen deckungsgleich. Auch strukturelle Änderungen des TV-L wie beispielsweise die Entzerrung der Entgeltgruppe 9 sind nachvollzogen, teils wurden aber auch Änderungen darüber hinaus vorgenommen. Es gibt eine Reihe abweichender Regelungen, die in den vergangenen drei Einkommensrunden noch ausgeweitet worden sind.

Bereits seit dem 1. März 2017 gilt in Hessen der Grundsatz der stufengleichen Höhergruppierung, sodass es bei einer Höhergruppierung nicht zu einem Stufenrückfall kommt.

Als einziges Bundesland hat Hessen aufgrund einer separaten tariflichen Regelung ab dem Jahr 2018 eine umfassende Freifahrtregelung für alle Landesbeschäftigten eingeführt, das sogenannte Hessen-Ticket. Diese Regelung ist seitdem in jeder Einkommensrunde verlängert worden.

Eine Reihe von Erweiterungen im TV-H sind in der Einkommensrunde 2021 vereinbart worden. Insbesondere wurden weitergehende strukturelle Änderungen an der Entgelttabelle vereinbart, die zum 1. August 2022 greifen. So wird die Stufe 1 in eine Stufe 1a und 1b aufgeteilt, wobei der Tabellenwert der Stufe 1a betragsmäßig der bisherigen Stufe 1 entspricht. Der Tabellenwert der Stufe 1b entspricht den Beträgen der Stufe 1a, erhöht um die Hälfte der Differenz zur Stufe 2. Die jeweilige Stufenlaufzeit beträgt sechs Monate. Weiteres Novum ist die Einführung einer Entgeltgruppe 16, die betragsmäßig jeweils 500 Euro über den Entgeltstufen der Entgeltgruppe 15 liegt. Die EGO ist in diesem Bereich entsprechend erweitert worden. Seit dem 1. Januar 2022 erhalten Beschäftigte im Krankenpflagedienst des Justizvollzugs zudem eine monatliche Pflegezulage von 120 Euro. Die Fachkräftezulage nach § 18 TV-H wird beibehalten.

Zunächst befristet wurde eine Regelung zur anteiligen Umwandlung der Jahressonderzahlung in Freizeit geschaffen. Beschäftigte können auf Antrag bis zu zwei Tage pro Jahr zusätzlich an Frei-

zeit erhalten. Im Gegenzug wird die Jahressonderzahlung dem Gegenwert dieser beiden Tage entsprechend abgesenkt. Ebenfalls neu ist die Möglichkeit für Beschäftigte, zum Zwecke einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auf eigenen Wunsch hin auch am Samstag arbeiten zu können, wobei dann keine Zuschläge anfallen. Diese freiwillige Samstagsarbeit soll möglichst durch Inanspruchnahme der mobilen Arbeitsform erfolgen. Ein Novum ist ebenfalls ein zusätzlicher Freistellungsanspruch nach der Entbindung eines Kindes für das „andere“ Elternteil. Bei Niederkunft der Ehefrau / der Lebenspartnerin nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz erhalten Beschäftigte in den ersten acht Wochen nach der Entbindung der Mutter einen zusätzlichen Freistellungsanspruch von 20 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. Neu sind auch zusätzliche Kind-Krank-Tage für privatversicherte Beschäftigte.

Zur besseren Nachwuchsgewinnung wurde eine Regelung geschaffen, dass Auszubildende mit mindestens der Abschlussnote „befriedigend“ bei bestehendem dienstlichem Bedarf in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, alle anderen werden befristet für die Dauer von zwölf Monaten. Die Auszubildenden, die nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung in Hessen in den Landesdienst übernommen werden, werden beginnend ab dem 1. August 2022 dann bereits in die Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe eingestuft.

In einem separaten Tarifvertrag mit dem Land Hessen sind ferner Regelungen zur Digitalisierung getroffen worden, die den mit dem Bund gefundenen Regelungen weitgehend entsprechen. Beschäftigte erhalten für den Fall einer wesentlichen Änderung der Arbeitsbedingungen infolge von Digitalisierungsmaßnahmen einen konkreten und umfassenden Anspruch auf Qualifizierung. Die Kosten derselben werden von den Arbeitgebenden getragen. Ferner sind Ansprüche auf Arbeitsplatz- und Entgelt-sicherung sowie Mobilitätshilfen verankert worden. Zudem wurde eine weitere tarifliche Regelung zur mobilen Arbeit abgeschlossen, die eine grundsätzliche Berechtigung der Beschäftigten statuiert, mobil zu arbeiten. Die konkrete Umsetzung der jeweiligen Regelung ist in den jeweiligen Dienststellen mittels Dienstvereinbarung umzusetzen.



Pressekonferenz zum TV-H-Abschluss in Wiesbaden am 15. Oktober 2021 mit Volker Geyer, dbb Vize und Fachvorstand Tarifpolitik, und Peter Beuth, Innenminister des Landes Hessen.

Ausbildungstarifverträge

Neben der Erhöhung der Ausbildungsentgelte im TVAöD-BBiG beziehungsweise im TVAöD-Pflege wurde im Rahmen der Einkommensrunde 2020 die Tarifregelung zur Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis nach § 16a TVAöD-AT bis nunmehr zum 31. Dezember 2022 verlängert. Auch im Länderbereich (außer Hessen) wurden die Übernahmeregelungen in der Tarifrunde 2021 aus § 19 TVA-L BBiG und § 18a TVA-L Pflege sowie § 18a TVA-L Gesundheit wieder bis 30. September 2023 in Kraft gesetzt. Der Tarifabschluss für das Land Hessen 2021 beinhaltet verbesserte Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden. Danach regeln § 19 TVA-H-BBiG sowie § 18a TVA-H-Pflege seit dem 1. August 2021, dass Auszubildende, die die Abschlussprüfung mit mindestens der Abschlussnote „befriedigend“ bestanden haben, bei dienstlichem beziehungsweise betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Auszubildendenverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden, sofern nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Sonstige Auszubildende werden befristet für die Dauer von zwölf Monaten übernommen. Als weitere Verbesserung ist seit 1. August 2022 in § 16 in Absatz 2b nun eine Regelung eingefügt, wonach Auszubildende in Ausbildungsberufen nach dem TVA-H-BBiG / TVA-H Pflege, die nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den Landesdienst übernommen werden, immer gleich in die Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppen eingestuft werden.

Im Januar 2020 hat der dbb mit Vertretenden von Bund und Kommunen sowie der Länder der TdL eine Einigung über die erstmalige Tarifierung von Ausbildungs- und Entgeltregelungen für Dualstudierende erzielt. Diese erfasst ausbildungsintegrierte Dualstudiengänge als Verbindung von Berufsausbildung und aufbauendem Hochschulstudium. Die zwei weitgehend inhaltsgleichen Tarifverträge, der TVSöD und TVdS-L, traten jeweils zum 1. August 2020 in Kraft. Danach sind für ausbildungsintegrierte Studiengänge bis zum Abschluss des Ausbildungsteils 150 Euro als monatliche Stundenzulage zusätzlich zu den Ausbildungsentgelten nach dem jeweiligen TVAöD im Bundes- und kommunalen Bereich beziehungsweise nach dem jeweiligen TVA-L im Länderbereich der TdL zu zahlen. Für den mit Bachelorabschluss anschließenden Studienteil sind höhere Studienentgelte vorgesehen. Während für Dualstudierende bezüglich weiterer Regelungstatbestände weitgehend dieselben Bestimmungen wie für Auszubildende nach den entsprechenden Tarifverträgen gelten, ist für den Studienteil eine anschließende Bindungsfrist durch Arbeitsvertrag vorgesehen, um die Rückzahlung von Stundenzulage und Studienentgelt abzuwenden. Laut Tarifeinigung zur Einkommensrunde 2020 soll der TVSöD um die bislang ausgesparten Studierenden in praxisintegrierten Studiengängen erweitert werden. Die Tarifierung ist jedoch wegen rechtlicher Bedenken der Arbeitgebendenseite bisher nicht erfolgt. Hierzu soll ein noch ausstehendes Gutachten die nötige Rechtssicherheit schaffen. Die VKA stellt ihre aktuelle Haltung formal darauf ab, dass bei praxisintegrierten Studiengängen keine Anknüpfungspunkte an das BBiG bestehen, da weder Praxisphasen noch das Studium dem Recht der Berufsausbildung unterfallen. Daher stünde den Tarifvertragsparteien keine Regelungskompetenz durch Tarifvertrag zu. Der dbb sieht die Regelungskompetenz sehr wohl bestätigt. Außerdem verfährt die Praxis längst entsprechend. Schließlich erhalten trotz Fehlen

der Tarifgrundlage auch die praxisintegriert Dualstudierenden Studienentgelte und Studienvergütungen bezahlt und werden ebenso wie ausbildungsintegrierte Studierende in den Zweigen der Sozialversicherung und außerdem zusatzversorgungsrechtlich verbeitragt. Damit ist nach Auffassung des dbb ebenso das praxisintegrierte Dualstudium durch Tarifvertrag auszugestalten. Absehbar wird jedoch erst durch das eingeholte Rechtsgutachten eine Tarifregelung möglich sein.



Demonstration der dbb jugend im Rahmen der Einkommensrunde 2018 in Potsdam am 15. April 2018.

Im Januar 2022 konnte der dbb mit der VKA eine Einigung über die erstmalige Tarifierung von Arbeits- und Entgeltregelungen für Studierende in einem dualen Hebammenstudium erzielen (TVHÖD). Der seit Januar 2022 geltende Tarifvertrag enthält Regelungen für Studierende in einem regelmäßig sechssemestrigen Studium mit begleitender praktischer Ausbildung an Krankenhäusern im öffentlichen Dienst und orientiert sich inhaltlich am TVSÖD. Das monatliche Studienentgelt im dualen Hebammenstudium entspricht dem TVSÖD im Bereich der Pflegestudierenden. Die Entgeltregelungen sind zum Ende dieses Jahres erstmals kündbar und werden damit Verhandlungsgegenstand in der kommenden Einkommensrunde mit Bund und Kommunen sein. Neben weiteren Regelungen zu der wöchentlichen und täglichen berufspraktischen Ausbildungszeit während des Studiums, zum Urlaub und ebenso zur Jahressonderzahlung konnte der dbb erreichen, dass die Studierenden grundsätzlich keine Rückzahlungspflicht hinsichtlich des gezahlten Studienentgelts trifft. Aufgrund der bestehenden Refinanzierung auch der Vergütung für das Hebammenstudium nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) war die VKA damit einverstanden.

Entgeltordnungen

Im Berichtszeitraum erfuhr das Thema „Arbeitsvorgang als Grundlage für die tarifgemäße Zuordnung der Arbeitsplätze zu den Entgeltgruppen des TVöD und des TV-L nach den jeweiligen Entgeltordnungen“ große Beachtung. Mit dem Land Hessen bestand hierzu keine Auseinandersetzung. In der Einkommensrunde 2020 mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen sowie in den Einkommensrunden 2019 und 2021 mit den Ländern (ohne Hessen) forderte die Arbeitgebenseite in der jeweiligen Bestimmung des Manteltarifs (§§ 12 TVöD sowie TV-L) einseitige Verschlechterungen für die Eingruppierungspraxis. Diese Eingriffe in die tarifgemäße Bewertung der Aufgaben für die weit überwiegende Zahl der Arbeitsplätze bei Bund, Kommunen und in den Ländern konnte der dbb abwehren.

Hände weg vom Arbeitsvorgang!

Die TdL plant Herabgruppierungen



dbb
beamtenbund
und tarifunion

© dbb

dbb Tarif-Flyer zum Thema Arbeitsvorgang.

TVöD-Bund

In der bereits zum Jahr 2014 beim Bund in Kraft gesetzten EGO zum TVöD (TV EntgO-Bund) konnte ab März 2018 die neue Entgeltgruppe 9c eingefügt werden. Hieraus ergaben sich für sieben einschlägige Eingruppierungen sowohl in der allgemeinen Verwaltung, in der Steuerverwaltung, im Forstdienst oder beispielsweise in der Pflege höhere tarifliche Bewertungen und damit Entgeltsteigerungen für die Beschäftigten. Zum Oktober 2019 sind schließlich weitere materielle Verbesserungen insbesondere in den besonderen Tätigkeitsmerkmalen in Teil IV für Beschäftigte im Bereich des Bundesministeriums der Verteidigung, in Teil V für Beschäftigte im Bereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur sowie in Teil VI für Beschäftigte im Bereich des BMI in Kraft gesetzt worden. Außerdem wurde im Gleichklang mit Anpassungen in der kommunalen EGO zum TVöD eine allgemeine Neudefinition von Studienabschlüssen bewirkt sowie das Erfordernis der Akkreditierung von Studiengängen bis zum Ablauf 2024 ausgesetzt.

TVöD-VKA

Die EGO zum TVöD mit Geltung für die Beschäftigten der Kommunen, die Anlage 1 zum TVöD (VKA), ist zum Jahr 2017 in Kraft gesetzt worden. Hierzu sind im Berichtszeitraum keine bundesweiten Änderungen von Relevanz umgesetzt worden mit Ausnahme allgemeiner Neudefinitionen von Studienabschlüssen und dem befristeten Aussetzen des Akkreditierungserfordernisses von Studiengängen. Weitergehend sind lediglich einzelne der auf landesbezirklicher Ebene mit dem jeweiligen Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) bestehenden Eingruppierungsverzeichnisse für Beschäftigte im körperlich-handwerklichen Bereich an die EGO zum TVöD (VKA) angepasst worden beziehungsweise sind Gegenstand andauernder Verhandlungen zwischen dem dbb und dem KAV.

TV-L

Der dbb hat in der Einkommensrunde 2019 durchgesetzt, dass im Länderbereich der TdL konkrete Arbeitsplätze, Funktionen sowie ganze Beschäftigtengruppen zum Beginn der Jahre 2019, 2020 oder 2021 deutlich verbesserte Eingruppierungen erhalten und die jeweiligen Beschäftigten aus Höhergruppierungen erheblich gesteigerte Einkommen erzielen. Zum Stand 2019 vollzogene Verbesserungen in der EGO zum TV-L sind insbesondere die Schaffung der eigenständigen Entgeltgruppe 9a sowie in Übernahme des kommunalen Niveaus eine strukturell verbesserte EGO für Beschäftigte in der Pflege. Zum Jahr 2020 wurde außerdem der Bereich des SuE der Länder an das im kommunalen TVöD bereits geltende Eingruppierungsschema angeglichen. Weitere Verbesserungen in der EGO zum Jahr 2020 ergeben sich zum Beispiel für Meisterinnen/Meister, staatlich geprüfte Technikerinnen/Techniker, im Justizbereich und für den Rettungsdienst sowie schließlich zum Jahr 2021 für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik.



TV-H

Mit dem Land Hessen konnten in Umsetzung der Einkommensrunde 2019 wichtige Verbesserungen durch Zulagen und strukturelle Hebungen in der EGO zum TV-H erzielt werden. Diese zeichnen die im Länderbereich der TdL für entsprechende Beschäftigtengruppen insbesondere durch höhere Eingruppierungen bewirkten Verbesserungen nach. Bereits ab dem Jahr 2020 ergeben sich in den besonders vom Fachkräftemangel betroffenen Beschäftigtengruppen höhere Eingruppierungs- und Bezahlungsniveaus, insbesondere für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik sowie für Ingenieurinnen und Ingenieure. Von einer höheren tariflichen Bewertung profitieren ebenfalls Technikerinnen und Techniker, Meisterinnen und Meister, Beschäftigte im SuE sowie bereits ab März 2019 die Beschäftigten im Pflegedienst. Neben der Entzerrung der Entgeltgruppe 9 mit Schaffung der eigenständigen Entgeltgruppe 9a in der EGO zum August 2019 sind weitere Verbesserungen durch Zulagentatbestände für den Außendienst in den Steuerverwaltungen sowie für bestimmte Beschäftigtengruppen in den Regierungspräsidien geschaffen worden.

Lehrkräfte TdL

Nachdem in der Einkommensrunde 2019 im Bereich der Länder (ohne Hessen) eine Erhöhung der Angleichungszulage für bestimmte Lehrkräfte nach dem einschlägigen TV EntgO-L von bislang 30 Euro auf monatlich 105 Euro mit daraus resultierenden Höhergruppierungen erzielt wurde, blieb die ebenso vereinbarte Weiterentwicklung des Lehrkräftetarifs bislang ergebnislos. Tatsächlich verweigert die TdL substantielle Klärungen zur Praxisanwendung der im Jahr 2015 in Kraft gesetzten Eingruppierung und der EGO für die Lehrkräfte in ihren 15 Mitgliedsländern. Bereits Ende 2018 hatte der dbb der TdL dazu ein detailliertes Forderungspapier vorgelegt, das Lösungen für drängende Fragestellungen aufgreift. Hierzu zählen die Herstellung der Paralleltabelle zum nächstmöglichen Zeitpunkt, die vollständige Berücksichtigung des Vorbereitungsdienstes bei der Stufenlaufzeit, die Problematik der Fachlehreingruppierung beim Einsatz im Lernfeldunterricht oder das Beheben der Schieflage bei der Eingruppierung von Ein-Fach-Lehrkräften gegenüber Seiteneinsteigenden. Im Weiteren fordert der dbb die Umsetzung aktueller Anpassungsbedarfe wie zum Beispiel gleichwertige Eingruppierungen von Beschäftigten an Schulen, die dem Eingruppierungsstarif im SuE vergleichbare Tätigkeiten ausüben.

Demgegenüber hat die TdL jede Verhandlungsbereitschaft zur Lehrkräfteeingruppierung von dem weitestgehend sachfremden Junktim abhängig gemacht, dass der dbb den Forderungen der TdL zum Thema Arbeitsvorgang als zentrale Eingruppierungsbestimmung nachkommen müsse. Dabei erlangt der Arbeitsvorgang in der Praxis der Lehrkräfteeingruppierung gar keine einschlägige zentrale Bedeutung. Jedoch besteht die TdL auf einem tarifpolitischen Zusammenhang und erklärte zuletzt in der Einkommensrunde 2021, die Fortsetzung der Tarifverhandlungen zur Lehrkräfteeingruppierung davon abhängig zu machen, dass die Gewerkschaften ihre „Blockadehaltung“ beim Thema Arbeitsvorgang als die außerhalb der Lehrkräfteeingruppierung maßgebende Bewertungsgrundlage in § 12 TV-L aufgeben.

Lehrkräfte Hessen

Nach Aufforderung durch den dbb zur Umsetzung der bereits 2014 vereinbarten Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Schaffung einer EGO für hessische Lehrkräfte erfolgten schließlich ab Herbst 2020 bis zum Abschluss in der Einkommensrunde im Oktober 2021 insgesamt zehn gesonderte Verhandlungsrunden. Mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrags über die Eingruppierung und die EGO für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten (TV EGO-L-H) wird zum August 2022 die bislang erlasslich durch das Land geregelte Eingruppierung in die Entgeltgruppen des TV-H abgelöst. Die EGO schafft eine vom hessischen Besoldungsrecht unabhängige und somit eigenständige tarifliche Vollregelung. Anders als zunächst vom dbb angestrebt, wird damit nicht die in den 15 Mitgliedsländern der TdL bereits seit August 2015 geltende Eingruppierungsregelung nach dem TV EntgO-L auch auf Hessen strukturell erstreckt. Dafür konnten in der hessischen Tarifregelung deutliche Verbesserungen gegenüber dem TV EntgO-L herausverhandelt werden. Inhaltlich bedeutet die hessische EGO für Lehrkräfte und das weitere unterrichtsunterstützende Personal gegenüber dem TV EntgO-L ein in Teilen höheres Eingruppierungsniveau und außerdem ein werthaltiges Verfahren für künftige Höhergruppierungen. Danach kommen zunächst Zulagen zur Zahlung, die vom Start weg bereits die halbe Entgeltgruppendifferenz ausgleichen und für konkrete Beschäftigtengruppen beziehungsweise für Lehrkräfte an einzelnen Schulformen vereinbart sind. Künftig soll sich dadurch insbesondere an den Haupt- und Realschulen sowie Förderschulen strukturell dasselbe Eingruppierungsniveau ergeben wie für Lehrkräfte im Bereich der Gymnasien und der berufsbildenden Schulen. Die hessische Tariflösung ist damit schulformabhängig ausgestaltet und differenziert insoweit auch materiell. Strukturell ist das Tarifwerk in sieben Abschnitte aufgeteilt, wobei in Unterabschnitten die gestuften Ausbildungsniveaus für Unterrichtsfächer beziehungsweise für konkrete Verwendungen im Unterricht abgebildet werden. Ferner werden auch tarifliche Regelungen für die erforderlichen aufgabenbezogenen Ergänzungstätigkeiten im Schulbereich insbesondere durch Assistenzen, Unterrichtshilfen sowie sozialpädagogische Mitarbeitende festgelegt.

Auf Forderung des dbb, den Förderschulbereich beziehungsweise den Haupt- und Realschulbereich nunmehr dem höheren Eingruppierungsniveau im gymnasialen Bereich sowie im Bereich der beruflichen Schulen anzugleichen, haben sich die Tarifvertragsparteien auf ein Annäherungsverfahren geeinigt. Dieses beinhaltet, dass die bestehende Differenz bei den Eingruppierungen zunächst durch eine Zulage, die sogenannte Anpassungszulage, schrittweise reduziert wird. Die Zulage wird der Höhe nach die Hälfte des stufengleichen Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen betragen. Perspektivisch soll die Zulage schließlich die Differenz der Eingruppierung vollständig ausgleichen und Höhergruppierungen bewirken.

Tarifeinheit

Der Grundsatz der Tarifeinheit, der seit Juli 2015 gesetzlich verankert ist, regelt Konflikte im Zusammenhang mit der Geltung mehrerer Tarifverträge. Überschneiden sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften in zeitlicher, räumlicher, fachlicher und persönlicher Hinsicht, liegt eine auflösungsbedürftige Tarifikollision vor. Die Tarifikollision im Sinne des § 4a Tarifvertragsgesetz (TVG) führt dazu, dass nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft Anwendung findet, die im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder zum Zeitpunkt des Abschlusses des kollidierenden Tarifvertrags hat (betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip). Kollidieren die Tarifverträge zu einem späteren Zeitpunkt, ist dieser maßgeblich. Der Betriebsbegriff, der für die Ermittlung der Mehrheitsverhältnisse zugrunde zu legen ist, ist tarifrechtlich zu bestimmen. Zur Feststellung der Mehrheitsverhältnisse ist ein gerichtliches Beschlussverfahren auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrags vorzunehmen.

Verfassungsbeschwerden und Individualbeschwerde

Gegen das TEG und damit gegen den Grundsatz der Tarifeinheit wendeten sich der dbb und weitere Gewerkschaften mit Verfassungsbeschwerden, um insbesondere die Verletzung der Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Absatz 3 GG zu rügen. Mit dem am 11. Juli 2017 verkündeten Urteil wies das BVerfG die Verfassungsbeschwerden zurück und entschied, dass die Regelungen des TEG weitgehend mit dem GG vereinbar sind (Aktenzeichen: 1 BvR 1571/15, 1 BvR 1477/16, 1 BvR 1043/16, 1 BvR 2883/15, 1 BvR 1588/15). Allerdings, so das BVerfG, muss die Auslegung und Handhabung des Gesetzes der in Art. 9 Abs. 3 GG grundrechtlich geschützten Tarifautonomie Rechnung tragen. Offene (Rechts-)Fragen haben die Fachgerichte zu entscheiden. Unvereinbar ist das Gesetz mit der Verfassung nur insoweit, als Vorkehrungen dagegen fehlen, dass die Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge einseitig vernachlässigt werden. Dem Gesetzgeber wurde insofern aufgetragen, Abhilfe bis zum 31. Dezember 2018 zu schaffen.

Im Dezember 2017 erhob der dbb gegen das TEG vom 3. Juli 2015 (BGBl I, S. 1130) Individualbeschwerde nach Artikel 34 und 35 der EMRK vor dem EGMR in Straßburg. Gerügt wurde unter anderem die Verletzung des Grundrechts aus Artikel 11 EMRK, das die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit schützt. Durch das am 5. Juli 2022 veröffentlichte Kammerurteil kam der Gerichtshof ohne mündliche Verhandlung zu der Entscheidung, dass das TEG nicht gegen die EMRK verstößt. Zwar schränke das TEG kleinere Gewerkschaften ein, diese behielten jedoch weiterhin ausreichende Rechte wie beispielsweise das Streikrecht. Die Entscheidung des EGMR war nicht einstimmig, zwei der insgesamt sieben Richterinnen und Richter nahmen eine Grundrechtsverletzung an.

Änderung des Tarifeinheitgesetzes

Ende November 2018 folgte dann unter dem Deckmantel des Qualifizierungschancengesetzes die durch das BVerfG aufgegebenen Änderung des TEG durch die Bundesregierung. Ohne öffentliche Beteiligung und kurz vor Ablauf der gesetzten Nachbesserungsfrist wurde § 4a Absatz 2 Seite 2 TVG um einen zweiten Halbsatz ergänzt, der die einseitige Vernachlässigung der Belange der Angehörigen einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifverträge im Sinne der Vorgaben des BVerfG verhindern soll. Dort heißt es: „... (Mehrheitstarifvertrag); wurden beim Zustandekommen des Mehrheitstarifvertrags die Interessen von Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsnormen dieses Tarifvertrags anwendbar.“ Der dbb ist der Auffassung, dass die durch den Gesetzgeber vorgenommene Nachbesserung des TEG den Vorgaben des BVerfG nicht gerecht wird. Daher legte er am 13. März 2019 Verfassungsbeschwerde gegen das TEG in seiner geänderten Fassung ein und macht die Verletzung der Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Absatz 3 GG geltend. Mit Beschluss vom 19. Mai 2020 (Aktenzeichen 1 BvR 672/19, 1 BvR 797/19, 1 BvR 2832/19) entschied die 3. Kammer des Ersten Senats des BVerfG, die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung anzunehmen. Die Verfassungsbeschwerde sei nachrangig, sodass die aufgeworfenen Fragen zunächst von den Fachgerichten an einem konkreten Fall geklärt werden müssten. Zudem hat das BVerfG keine rechtlichen Bedenken, die Ausgestaltung der Interessenberücksichtigung der Minderheitsgewerkschaft den Tarifparteien zu überlassen. Ob dabei die grundrechtlichen Wertungen des Artikel 9 Absatz 3 GG ausreichend berücksichtigt werden, sei dann im konkreten Fall von den Fachgerichten zu klären.

Tarifpolitik in Zeiten der Corona-Pandemie

Tarifpolitik in Corona-Zeiten ändert nicht alles, macht nichts unmöglich und war doch eine beispiellose Herausforderung – inhaltlich und organisatorisch. So war Kurzarbeit im Bereich des öffentlichen Dienstes bis zur Pandemie ein Fremdwort. Folglich gab es auch keinen Bedarf, entsprechende Regelungen vorzuhalten. Die dann ab dem Frühjahr 2020 getroffenen tariflichen Regelungen zeugen aber davon, dass die Tarifpartner im Bereich des öffentlichen Dienstes im Angesicht der Ausnahmesituation schnell handlungsfähig waren, und sie zeugen auch davon, dass gut verhandelt wurde. Die erzielten tariflichen Abschlüsse haben ein hohes Maß an Sicherheit gegeben.



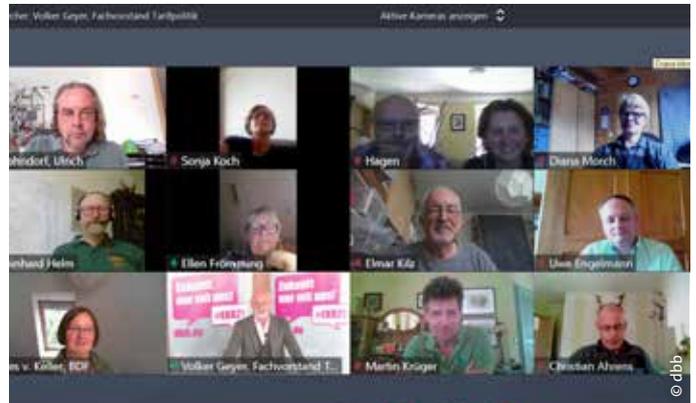
Demonstration in Düsseldorf am 25. November 2021 im Rahmen der Einkommensrunde 2021.

Coronagerechte Tarifpolitik

Tarifpolitik in Zeiten der Pandemie bedeutete auch, die demokratische Meinungsbildung bei Tarifrunden und die Herstellung von Aktionsfähigkeit während dieser Runden in weiten Teilen digital zu gestalten. Außerdem galt es, Demonstrationen und Streikaktionen coronagerecht durchzuführen, vor allem zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen, aber auch, um nach außen hin klarzustellen, dass der dbb verantwortungsbewusst handelt. Das ist gelungen, und oftmals konnten die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen auch in die Bildsprache der Aktionen integriert werden, beispielsweise bei den dbb Masken mit Schriftzug, den dbb Abstandsbändern oder generell bei der Demoorganisation größerer Veranstaltungen. So wurde aus mancher Notlösung eine bildstarke Aktion. Aktive Formate wie der bundesweite „Prozentlauf“ im Herbst 2021 haben gezeigt, dass dort, wo pandemiebedingt die Teilnehmendenzahl gesenkt werden musste, mit innovativen Ideen mediale Aufmerksamkeit hergestellt werden konnte.

Allerdings musste gleichwohl festgestellt werden, dass der Spruch „Erst klatschen, dann Klatsche“ auch im Bereich des öffentlichen Dienstes traurige Bekanntheit erlangte, weil manche Arbeitgebende zwar voll des Lobes waren, dann aber, wie zum Beispiel die Länder während der Einkommensrunde im Herbst 2021, kein Ohr für die Interessen ihrer Beschäftigten hatten. Von daher

mag zwar die pandemische Sondersituation irgendwann enden, der Bedarf für zukünftige Sondersituationen, reaktionsfähig zu bleiben, ist aber auch eine Erkenntnis der pandemischen Jahre. Dazu gehört unbedingt eine weitere Erhöhung der Aktions- und Streikfähigkeit.



Digitaler Branchentag von dbb und BDF zur Vorbereitung der Einkommensrunde 2021 am 5. August 2021.

Kurzarbeit Kommunen

Im März 2020 haben der dbb und die VKA den Tarifvertrag COVID zur Kurzarbeit im kommunalen Bereich während der Corona-Pandemie abgeschlossen. Der Tarifvertrag hatte zunächst eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020 und wurde zwischenzeitlich bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Durch den Tarifvertrag konnten auch in den Bereichen, in denen aufgrund der Pandemie Arbeit weggefallen ist oder weiterhin wegfällt, Arbeitsplätze umfassend gesichert werden. Durch die im Vergleich zu anderen Branchen hohen Zahlungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergelds wurden die Belastungen der Beschäftigten durch die Kurzarbeit so gering wie möglich gehalten.

Der Tarifvertrag ist nur in einem begrenzten Teil des kommunalen Bereichs anwendbar, sofern die rechtlichen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit vorliegen. Folgende Bereiche sind nicht Zielrichtung des Tarifvertrags: die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, SuE, sofern sie kommunal getragen werden) sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung.

Eine zentrale Regelung des Tarifvertrags ist die Aufstockung des von der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezahlten Kurzarbeitergelds. Im Bereich der Anlage A des TVöD erfolgt in den Entgeltgruppen 1 bis 10 eine Aufstockung auf 95 Prozent des Nettomonatsentgelts, das die Beschäftigten in den drei vollen Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben, ab Entgeltgruppe 11 erfolgt eine Aufstockung auf 90 Prozent. Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Die Tarifpartner haben außerdem vereinbart, dass das Urlaubsentgelt, die Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistungen so berechnet werden, als würde im bisherigen Umfang weitergearbeitet. Aufgrund der Kurzarbeit erfolgt außerdem keine

Kürzung des Urlaubsanspruchs im laufenden Jahr. Während der Kurzarbeit kann unverändert Urlaub genommen werden. Die Urlaubszeit ist von der Kurzarbeit ausgenommen, also wird während des Urlaubs das volle Entgelt gezahlt. Arbeitszeitkonten sind grundsätzlich zur Vermeidung der Kurzarbeit einzubringen. Gesetzliche Ausnahmen bestehen etwa dann, wenn diese als Lebensarbeitszeitkonten angespart werden oder soweit das Guthaben 10 Prozent der geschuldeten Jahresarbeitszeit übersteigt oder soweit es bereits ein Jahr bestanden hat. Des Weiteren ist die Einbringung von Zeitguthaben ausgeschlossen, wenn Regelungen auf betrieblicher Ebene dem entgegenstehen. Während der Kurzarbeit sind Überstunden und Mehrarbeit grundsätzlich unzulässig. Eine Ausnahme besteht für Notfälle, wenn ein zeitnaher Ausgleich erfolgt. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats bleiben unberührt.

Während der Kurzarbeit und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit sind betriebsbedingte Beendigungskündigungen für die Beschäftigten, die sich in Kurzarbeit befinden, ausgeschlossen. Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag wegen der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind im Anschluss an die Kurzarbeit bei entsprechender Eignung vorrangig wieder einzustellen, wenn ursprünglich vorhandene und infolge der Kurzarbeit abgebaute Arbeitsplätze wieder neu geschaffen und zu besetzen sind.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung, wenn vor seinem Inkrafttreten eine betriebliche Vereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit abgeschlossen wurde und diese eine Nettoentgeltaufstockung auf mindestens 80 Prozent vorsieht. Sieht die Vereinbarung eine Aufstockung auf weniger als 80 Prozent vor, so ist der Tarifvertrag mit der Maßgabe anwendbar, dass eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent erfolgt. Für den Bereich der Flughäfen und andere erfasste Unternehmen der Luftverkehrsbranche wurde eine Sonderregelung vereinbart. Dort gehen Betriebsvereinbarungen, die bis zum 15. Mai 2020 abgeschlossen wurden oder auch noch später verlängert werden, den tarifvertraglichen Regelungen vor. Sofern sie eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds auf weniger als 80 Prozent des bisherigen Nettoentgelts vorsehen, gilt ab dem 16. Mai 2020 eine Aufstockung auf mindestens 80 Prozent. Sollte eine Einigung auf eine Betriebsvereinbarung oder eine Verlängerung auch nach einer Mediation nicht einvernehmlich möglich sein, gilt der Tarifvertrag mit der Maßgabe der Aufstockung auf 80 Prozent.

Kurzarbeit Länder

Nach dem Vorbild der Regelungen im TV COVID mit der VKA wurden in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen und Sachsen Tarifverträge zur Kurzarbeit an den staatlichen Theatern und Bühnen abgeschlossen, die in einzelnen Punkten vom TV COVID mit der VKA abweichen, insbesondere in Bezug auf die Leistungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergelds. Es wurden je nach Land und Entgeltgruppe Aufstockungen auf 90 Prozent bis 100 Prozent vereinbart.

Die Tarifverträge für Baden-Württemberg und Sachsen sind zum 31. Dezember 2021 ausgelaufen, die Tarifverträge für Bayern, Berlin und Hessen wurden bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

Nahverkehr

Seit dem letzten dbb Gewerkschaftstag 2017 kam es zunächst zu einer Phase der Verbesserungen im ÖPNV. Der Privatisierungsdruck gehörte der Vergangenheit an, der Markt für Arbeitskräfte, insbesondere Fahrpersonal, ist leergefegt, und viele Kommunen investierten bewusst in ihren Nahverkehr. Über die Klimaschutzbestrebungen des Bundes eröffneten sich zusätzliche Finanzierungsunterstützungen für die Unternehmen. Neben spürbaren Verbesserungen bei Entgelten und Arbeitsbedingungen kam es zu Wiedereingliederungen und Neubeitritten in die Flächentarifverträge des kommunalen Nahverkehrs. Mit der Corona-Pandemie stieg der Druck auf die kommunalen Nahverkehrsunternehmen. Fahrgäste und Einnahmen blieben aus. Das vorherige Wachstum kam zu einem jähen Halt. Diesen Druck spürt auch der dbb in den Tarifabschlüssen seit März 2020.



Demonstration der NahVG am 20. März 2018 in Bochum.

Tarifvertrag Nahverkehr Nordrhein-Westfalen

Im Oktober und November 2020 fanden Tarifverhandlungen zum Tarifvertrag Nahverkehr Nordrhein-Westfalen (TV-N NW) mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) statt. Das Einigungspapier sah folgende Inhalte vor: Die Tabellenentgelte wurden ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro, und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht. Tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, wurden ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht. Es wurde außerdem eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 600 Euro vereinbart. Die Jahressonderzahlung wurde ab dem Jahr 2022 auf 87,14 Prozent festgesetzt. Ein weiteres wichtiges Merkmal war die Überleitung der Arbeitnehmenden der Fahrerentgeltgruppe 5a in die Entgeltgruppe 5, die nunmehr abgeschafft wurde. Die Laufzeit des TV-N NW endet am 31. Dezember 2023.

Zudem wurde eine Gesprächszusage über eine tarifvertragliche Regelung zum Thema „Dienstkleidung und Mitnehmen von Betriebsmitteln“ (beispielsweise Wechsler oder Tablets) getätigt und eine Prozessvereinbarung zur Modernisierung der TV-N NW-Entgeltordnung getroffen. Dazu gab es im Herbst 2021 ein erstes Sondierungsgespräch mit dem KAV NW.

Tarifvertrag Nahverkehr Hessen

Im November und Dezember 2020 hatte die Verhandlungskommission des dbb mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen (KAV Hessen) digital zum Tarifvertrag Nahverkehr Hessen (TV-N Hessen) verhandelt. Der Abschluss sah eine Corona-Prämie in den Entgeltgruppen 1 bis 8 von 1.000 Euro, 9 bis 12 von 700 Euro und 13 bis 15 von 500 Euro vor. Weiterhin gab es eine Entgelterhöhung ab dem 1. April 2021 für alle Entgeltgruppen um 99 Euro und ab dem 1. April 2022 für alle Entgeltgruppen um weitere 99 Euro. Neu war ein arbeitgebendenfinanzierter Entlastungstag ab dem Jahr 2022 für alle Beschäftigten ab zehn Jahren Betriebszugehörigkeit zur Entlastung der Kolleginnen und Kollegen. Zusätzlich können ab 2022 zwei weitere Entlastungstage bei einer Eigenbeteiligung der Arbeitnehmenden von 0,5 Prozentpunkten der Entgelterhöhung vom April 2022 in Anspruch genommen werden. Außerdem bleibt die Kopplung an die Ergebnisse des TVöD weiterhin bestehen und so wurden auch die Arbeitgebendenzuschüsse für das JobRad erweitert. Die Laufzeit des Entgelttarifvertrags ist bis 31. Dezember 2022 und des Manteltarifvertrags bis 31. Dezember 2023 vereinbart.

Tarifvertrag Nahverkehr Berlin

In Berlin gilt der Tarifvertrag Nahverkehr Berlin (TV-N Berlin) für die BVG und die BT-GmbH. Zunächst stiegen die Entgelte moderat, aber stetig bis 2019. Bei den Arbeitsbedingungen gab es ebenfalls einzelne Verbesserungen. Trotzdem hatte Berlin einen der am niedrigsten bewerteten Tarifverträge im bundesweiten Vergleich. Der Durchbruch gelang 2019. Die Entgelte wurden drastisch erhöht. Die Bezahlung der Fahrerinnen und Fahrer wurde massiv aufgewertet. Die neue Einstiegsbezahlung begann bei Erfahrungsstufe 3. Bestandsbeschäftigte wurden in die Stufe 3 höhergestuft. Die Entgelttabellen stiegen spürbar. Die Grundaussage lautete, dass die Tabellenentgelte um 8 Prozent, mindestens um 350 Euro steigen.

Die Folgejahre waren wegen der im März 2020 einsetzenden Corona-Pandemie schwieriger. Statt der geplanten Tarifverhandlungen verständigten sich die Sozialpartner, die Verhandlungen so weit wie möglich zu verschieben und mit mehreren

steuer- und sozialabgabenfreien Corona-Sonderzahlungen bis zur Maximalhöhe von 1.500 Euro zu arbeiten.

Die Ende 2021 aufgenommenen Verhandlungen führten – trotz der immer noch andauernden Pandemie – zu einer stufenweisen Absenkung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Anhebung der Entgelte. Ab 2023 sinkt die Arbeitszeit in drei Stufen auf 37,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Bestandsbeschäftigte haben die Wahl, ob sie freiwillig mehr arbeiten oder mehr verdienen wollen. Für 2021 gab es eine Einmalzahlung von 450 Euro. Die Entgelttabellen erhöhen sich ab dem 1. Januar 2022 bis 2024 vom Grundsatz her in drei Stufen um 4,5 Prozent. Neu ist, dass die Bezugsstufe der Zeitzuschläge mittelfristig bis 2024 auf Stufe 3 steigen wird. Zusammen mit der Arbeitszeitverkürzung bedeutet dies Steigerungen von über 10 Prozent bei den Zeitzuschlägen. Dies kommt besonders dem Fahrpersonal und den Werkstätten zugute.

Tarifvertrag Nahverkehr Baden-Württemberg

In den Tarifvertrag Nahverkehr Baden-Württemberg (TV-N Baden-Württemberg) wurde 2020 das TVöD-Ergebnis übernommen. Ebenfalls wurde mit leichter Anpassung auch das Tarifiergebnis zur Corona-Sonderzahlung übertragen. Im Manteltarifvertrag wurde das Urlaubsgeld erhöht, wurden Entlastungstage eingeführt und es gab Verbesserungen bei der Anrechnung der Ausbildungszeit auf die Stufenlaufzeit.

Tarifvertrag Nahverkehr Bayern

Von September bis November 2020 verhandelte der dbb in Nürnberg und München den Tarifvertrag Nahverkehr Bayern (TV-N Bayern). Wegen der schwierigen finanziellen Lage der Nahverkehrsunternehmen infolge der Corona-Pandemie entschied sich die Tarifkommission zum Abschluss eines Kurzläufer-TV. So behielt der dbb die Möglichkeit, über seine Forderungen im Frühjahr 2021 neu zu verhandeln. Die Einigung mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) sah eine Corona-Sonderzahlung in Höhe von 700 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 6, 470 Euro in den Entgeltgruppen 7 bis 10, 350 Euro in den Entgeltgruppen 11 bis 15 sowie 225 Euro für Auszubildende vor. Außerdem wurde eine Modifizierung der Bewertung für zusätzlichen Urlaub beschlossen. Die Übernahme des Tarifvertrags für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) der bayerischen Nahverkehrsunternehmen ist ebenfalls Bestandteil der Einigung. Die Laufzeit der Entgelttabellen und des Manteltarifvertrags ging bis zum 30. April 2021.

Im April 2021 begann die neue Verhandlungsrunde mit dem KAV Bayern und mündete sogleich in einen Abschluss. Es wurde eine weitere Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.000 Euro für alle Beschäftigten für das Jahr 2021 vereinbart. Ab 1. Mai 2022 wurden die TVöD-Erhöhungen nachgeholt. Das bedeutet eine Tarifierhöhung von mindestens 3,2 Prozent. Die Tabellenwerte steigen in einem ersten Schritt um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro. Dann werden die Werte direkt in einem zweiten Schritt um weitere 1,8 Prozent erhöht. Schicht- und Wechselschichtzulagen nehmen an der Tarifierhöhung teil. Der TV-N Bayern läuft bis zum 31. Dezember 2022.

Tarifvertrag Nahverkehr Rheinland-Pfalz

Der Tarifvertrag Nahverkehr Rheinland-Pfalz (TV-N RP) ist bei der Entgeltentwicklung an den TVöD angebunden, sodass die Ergebnisse übernommen wurden. Zusätzlich wurde eine erhöhte Corona-Sonderzahlung von bis zu 1.000 Euro erreicht. Daneben gelang es 2020 erstmals nach langer Laufzeit, Verbesserungen im Manteltarifvertrag zu verankern. Es gab Verbesserungen beim Urlaubsanspruch und bei den Jahressonderzahlungen.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Mit dem Ziel der Harmonisierung der landesbezirklichen Tarifregelungen ist der dbb 2020 an die VKA mit der Forderung nach einem Rahmentarifvertrag für den Nahverkehr herangetreten. Ausgewählte Mantelpunkte sollten deutschlandweit in allen 16 Bundesländern vereinheitlicht werden, um so faire Mindeststandards deutschlandweit zu etablieren. Die VKA erklärte sich für nicht zuständig und verwies auf das fehlende Mandat. Der Gruppenausschuss Nahverkehr der VKA hatte dieses nicht erteilt. Mehrere überregionale Warnstreikaktionen blieben erfolglos. In der Corona-Pandemie gelang es nicht, ausreichend Druck auf die Arbeitgebendenseite aufzubauen. Der Fokus wurde deswegen auf die besser durchsetzbaren landesbezirklichen Tarifverträge und Verbesserungen vor Ort gelegt.

Tarifvertrag Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Zwischen Oktober 2019 und März 2021 verhandelte der dbb in Lübeck zum Tarifvertrag Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft (TV LVG). Es wurde folgendes Ergebnis erzielt: Entgelterhöhungen ab 1. Oktober 2019 150 Euro, ab 1. Oktober 2020 weitere 150 Euro, ab 1. April 2021 60 Euro, ab 1. Oktober 2021 55 Euro. Die Eingruppierung für neueingestellte Busfahrerinnen und Busfahrer wurde verbessert, sie erfolgt nun in die Entgeltgruppe 5 Stufe 1 statt wie vorher in die Entgeltgruppe 4. In einer internen Arbeitsgruppe wurde ein Modell zur betrieblichen Altersvorsorge auf freiwilliger Basis ausgestaltet.

Im Herbst 2021 hat der dbb eine neue Manteltarifeinigung mit der LVG abgeschlossen. Diese sah eine steuerfreie Einmalzahlung in Höhe von 1.200 Euro, die Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage, die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für Fahrradleasing und die Vornahme einiger redaktioneller Änderungen vor. Der Manteltarifvertrag läuft nun bis zum 30. September 2026.

Im Mai und Juni 2022 fanden neue Entgeltverhandlungen bei der LVG statt. Ein großer Fortschritt war dabei die Angleichung der Tabellenentgelte der LVG an das Niveau des TV-N Schleswig-Holstein, die schrittweise bis 2024 erfolgen wird. Die Erhöhungen gestalten sich folgendermaßen: ab 1. Juli 2022 3,5 Prozent, ab 1. Juli 2023 2,8 Prozent und ab dem 1. Juni 2024 weitere 2,3 Prozent.

Tarifvertrag Aachener Straßenbahn und Energieversorgungs-AG sowie Tarifvertrag Eschweiler Bus- und Servicegesellschaft mbH

Im ersten und zweiten Quartal 2021 fanden mit der Geschäftsführung der ASEAG (Aachen) und ihrer Tochtergesellschaft ESBUS (Eschweiler) Verhandlungen zu den jeweiligen Haustarifverträgen statt. Es bestand ein Konflikt bei der Frage der Umsetzung der Tarifergebnisse aus dem TV-N NW und des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) bei der ASEAG. Weitere Diskussionspunkte sind die tarifvertraglichen Bedingungen bei der ESBUS und die Unterschiede zu dem bei ASEAG bestehenden Tarifniveau. Die Verhandlungen gestalten sich schwierig, da die Arbeitgebendenseite bisher keinen schriftlichen Vorschlag unterbreitet und unsere Forderungen im Bereich der ESBUS abgelehnt hat. Hier fordert der dbb eine Annäherung an die Tarifbedingungen bei ASEAG. Zentrale Forderungen sind eine zusätzliche Altersversorgung, die Abschaffung sachgrundloser Befristungen und die Übernahme der ASEAG-Regelungen zu Pausen, Sonderformen der Arbeit, Jahressonderzahlung und Krankengeldzuschuss. Die Arbeitgebenden möchten lediglich betriebliche Vereinbarungen dazu festschreiben. Aktuell plant die Nahverkehrsgewerkschaft (NahVG) eine Mitgliederbefragung.

Gesundheitsbereich

Auch wenn der Gesundheitsbereich aktuell – nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie – politisch in den Fokus gerückt wurde, sind enormer Kostendruck und vor allem in den Servicebereichen Probleme mit Outsourcing und Privatisierung weiter zu beobachten. Gleichzeitig sind jedoch zum Beispiel Rettungsdienste in Brandenburg weiter an den TVöD herangeführt worden. Auch Tarifverträge zur Betriebsrätestruktur wurden in einigen Bereichen abgeschlossen.



Demonstration im Rahmen der Einkommensrunde 2020 vor dem Amtssitz von VKA-Chef Ulrich Mäde in Lüneburg am 29. September 2020.

Kliniken Bezirk Oberbayern

Im Jahr 2017 hatte der dbb gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di bei den Kliniken des Bezirks Oberbayern einen Tarifvertrag nach § 3 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) abgeschlossen, der die Betriebsratsstruktur abweichend von den gesetzlichen Vorgaben des BetrVG regelt. Inhaltlich wurde damals die Mitgliederanzahl im Gesamt- und Konzernbetriebsrat stark erhöht. Ferner wurde eine Evaluationsregelung vereinbart. Nach durchgeführter Evaluation hat sich der dbb mit ver.di im Sommer 2021 verständigt, dass eine Reform der jeweiligen Gremiengröße und der jeweiligen Freistellungsregelungen erforderlich ist. Im Februar 2022 hat sich der dbb dann mit den Arbeitgebenden auf einen Änderungstarifvertrag geeinigt, der die Reform der Gremienstruktur bei erhöhter Freistellungsanzahl festlegt. Diese Änderungen greifen damit bereits bei der Betriebsratswahl im Mai 2022. Darüber hinaus wurde eine Verhandlungszusage für weitergehende Regelungen, die die Ausgestaltung des Betriebsratsstrukturtarifvertrags im Hinblick auf den Klinikverbund betreffen, vereinbart.

AMEOS Klinika Hildesheim und Osnabrück

Im März 2019 konnte die Einigung für die AMEOS-Klinika Hildesheim und Osnabrück vom August 2016 mit der AMEOS Krankenhausgesellschaft Niedersachsen mbH endlich auch tariflich umgesetzt werden. Die Haustarifverträge (Manteltarifvertrag, Tarifvertrag für die Auszubildenden und eine Schlichtungsvereinbarung) mit der AMEOS Krankenhausgesellschaft Niedersachsen mbH sind ausverhandelt. Der Manteltarifvertrag entspricht im Wesentlichen dem TVöD. Auch der Tarifvertrag für die Schülerinnen und Schüler (Azubis) ist eng an den TVAöD-Pflege angelehnt.

Da bei AMEOS weder die Entgelterhöhungen des TVöD noch die des TV-L gelten, hatte der dbb die Entgelttabellen und weitere Regelungen zum 30. April 2019 gekündigt. Am 12. September 2019 haben sich der dbb und die Arbeitgebendenseite auf ein Tarifergebnis verständigt. Unter anderem wurden Vergütungserhöhungen, rückwirkend zum 1. Mai 2019, vereinbart. Zudem wurden der Nachzuschlag und der Zusatzurlaub bei Wechselschicht erhöht. Auch die Auszubildenden erhalten ab dem 1. Januar 2020 eine erhöhte Ausbildungsvergütung. Die Laufzeit geht bis zum 28. Februar 2022.

Die Tarifvertragsparteien haben sich verpflichtet, die Tarifverhandlungen über die Einführung einer neuen EGO unverzüglich nach Abschluss der Tarifrunde 2019 fortzusetzen. Ziel war es, eine neue EGO zum 1. Januar 2020 in Kraft zu setzen. Die Verhandlungen wurden Ende 2021 ohne Ergebnis beendet. Der dbb hatte die Übernahme der EGO für die kommunalen Krankenhäuser gefordert. Die Arbeitgebendenseite erwartete, dass die Einführung der neuen EGO im ersten Schritt kostenneutral erfolgt, und wollte maximal den Status quo im Tarifvertrag abbilden. Neue Beschäftigte sollten dem Tarifvertrag nicht unterfallen, sondern in andere Tochtergesellschaften eingestellt werden.

Aktuell verhandelt der dbb mit der Arbeitgebendenseite über Vergütungserhöhungen, da die Tabellen zum 28. Februar 2022 gekündigt wurden.

ServiceDO

Die ServiceDO gGmbH ist ein Tochterunternehmen der Klinikum Dortmund gGmbH. Im Unternehmen sind circa 590 Mitarbeitende beschäftigt, die Dienstleistungen rund um die Logistik, Catering, Reinigung und Sterilisation hauptsächlich für das Klinikum erbringen. Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden. Die Beschäftigten werden ganz überwiegend nach einseitig aufgestellten Arbeitgebendenrichtlinien bezahlt, die deutlich unter dem Niveau des TVöD/VKA liegen. In den Jahren 2019 und 2020 hat der dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft kombi, erneut für seine Mitglieder Tarifverhandlungen geführt. Aufgrund der sehr schwierigen Verhandlungssituation wurden die Tarifverhandlungen jedoch im Juli 2020 abgebrochen. Trotz Aussetzen der Tarifverhandlungen hat der Einsatz Wirkung gezeigt. Die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH haben zum 1. Januar 2020 rückwirkend 6 Prozent und zum 1. Januar 2021 nochmal 4 Prozent mehr Entgelt erhalten. Seit Anfang 2022 verhandeln wir gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di. Ziel der aktuellen Tarifverhandlungen ist weiterhin, das Entgeltniveau der Beschäftigten zumindest mittelfristig an den TVöD anzupassen.

Tochterunternehmen des Universitätsklinikums Düsseldorf

Die drei Tochtergesellschaften des Universitätsklinikums Düsseldorf (Gesellschaft für klinische Dienstleistungen mbH / GKD, Universitätsklinikum Düsseldorf Medical Service GmbH / UKM, Gesellschaft für Service-Dienstleistungen Düsseldorf mbH / GSD) konnten nach vielen konstruktiven Verhandlungsrunden am 20. März 2019 in eine erstmalige Tarifbindung gebracht werden. Durch den verhandelten Tarifvertrag ergeben sich für die Beschäftigten zum Teil erhebliche Einkommenszuwächse von mehreren Hundert Euro pro Monat. Alle Beschäftigten wurden zum 1. Januar 2020 in den Tarifvertrag der Länder (TV-L), der auch beim Uniklinikum selbst gilt, übergeleitet und werden weitgehend auch nach dem TV-L inklusive der jeweiligen Tarifierhöhungen bezahlt. Die Mantelregelungen werden so gut wie vollständig übernommen. Zudem werden die Beschäftigten ab 1. Januar 2023 erstmals eine betriebliche Altersversorgung erhalten. Nach einer Mindestbeschäftigungszeit von 30 Monaten wird nach Entgeltgruppen gestaffelt in eine Direktversicherung eingezahlt. Auch eine jährliche Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“) für alle Beschäftigten wurde ausgehandelt. Im Jahr 2020 beträgt sie 500 Euro und 1.000 Euro ab dem Jahr 2021. Ab dem Jahr 2022 wird die Sonderzahlung entsprechend den Entgelttabellen des TV-L dynamisch gesteigert.

Geplante Zusammenarbeit der Kliniken der Stadt Köln mit der Uniklinik Köln

Die Stadt Köln und das Land Nordrhein-Westfalen überlegen eine engere Zusammenarbeit beziehungsweise einen Zusammenschluss der Kliniken der Stadt Köln mit dem Universitätsklinikum Köln. Ein entsprechendes Konzept wird in der Politik diskutiert. Der dbb begrüßt grundsätzlich die geplante Stärkung der Kliniken der Stadt Köln. Gerade die Kliniken der Stadt Köln sind hoch defizitär. Die Beschäftigten der Kliniken der Stadt Köln unterfallen dem TVöD, die Beschäftigten des Universitätsklinikums dem TV-L.

Beide Tarifverträge ähneln sich zwar stark, sind aber nicht zu 100 Prozent deckungsgleich. Zahlreiche Tochtergesellschaften des Uniklinikums unterfallen zudem überhaupt keinen Tarifverträgen. Eine Zusammenarbeit muss deshalb von den Gewerkschaften als Tarifvertragspartner begleitet werden, damit eine – wie auch immer gestaltete – Zusammenarbeit nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Die Tarifbindung der Häuser ist unbedingt zu erhalten. Im Zuge des Anfang 2022 laufenden Wahlkampfs zu den Landtagswahlen in Nordrhein-Westfalen ist das Projekt politisch zunächst aus dem Fokus geraten.

Charité Universitätsmedizin Berlin

Die Charité ist zum 1. Oktober 2017 als ordentliches Mitglied dem Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin (KAV Berlin) beigetreten. In Vorbereitung des KAV-Beitritts hatte die Charité alle Haustarifverträge gekündigt. In den Verhandlungen zur Überleitung der Beschäftigten in den TVöD-K wurde am 12. Dezember 2017 ein „Ergänzungstarifvertrag“ vereinbart. Darin sind die alten haustariflichen Besserstellungen gegenüber dem TVöD-K bis mindestens 31. Dezember 2022 festgeschrieben (zum Beispiel einheitliche Geltung der Regelungen für das Tarifgebiet West, Geltung auch für nach dem KAV-Beitritt neu Eingestellte). Die neue Entgeltordnung VKA wurde an der Charité zeitversetzt um ein Jahr zum 1. Januar 2018 eingeführt. In Abweichung zum TVöD müssen die Beschäftigten der Charité keine Absenkung der Jahressonderzahlung hinnehmen. Als Berechnungsgrundlage für die Jahressonderzahlung wird das Entgeltniveau von 2017 herangezogen.

Rettungsdienste Brandenburg

Der dbb organisiert mehrere Rettungsdienste in Brandenburg. Die maßgeschneiderten Haustarifverträge in Zusammenarbeit mit der komba gewerkschaft brandenburg sind seit mehreren Jahren ein sich immer weiter verstetigendes Erfolgsprojekt.

Märkisch-Oderland

Die Gemeinnützige Rettungsdienst Märkisch-Oderland GmbH ist weitestgehend an den TVöD angekoppelt. Ausnahmen bestehen bei der Arbeitszeit und der leistungsorientierten Bezahlung. Leider war es nicht möglich, bei diesen Punkten weitere Verbesserungen für die Beschäftigten im Tarifvertrag zu vereinbaren. Dies scheiterte am Widerstand der Arbeitgebenseite. Positiv hervorzuheben ist allerdings, dass es mit dem dbb 2022 eine Tarifregelung über eine erhöhte Corona-Sonderzahlung gegeben hat.

Landkreis Oder-Spree

Im September 2019 trat der dbb erneut mit der Geschäftsführung des Rettungsdienstes im Landkreis Oder-Spree GmbH in Tarifverhandlungen, um den Haustarifvertrag zu modernisieren. Bereits in der dritten Verhandlungsrunde konnte eine Tarifeinigung hinsichtlich der Auszahlung des Volumens der leistungsorientierten Bezahlung (LOB), des Urlaubs und der Bezahlung der Nachwuchskräfte erzielt werden. Weiterhin konnte erreicht werden, dass es

eine einmalige Corona-Sonderzahlung nach dem TV Corona-Sonderzahlung gibt. Im Dezember 2021 wurde ein neuer Tarifvertrag für die Beschäftigten mit Verbesserungen rückwirkend zum 1. Oktober 2021 geschlossen. Unter anderem wurde die Reduzierung der Arbeitszeit von 40 auf 39,5 Stunden ab dem Jahr 2022 vereinbart. Der 24-Stunden-Dienst wurde gesichert und eine Regelung zur Vergütung der Umkleide- und Übergabezeiten tarifiert. Der Zuschlag für das Holen aus dem Frei wurde erhöht und es wurden Verbesserungen bei Arbeitsjubiläen eingeführt. Ab Juni 2022 soll der Haustarifvertrag weiterentwickelt werden.

Ostprignitz-Ruppin

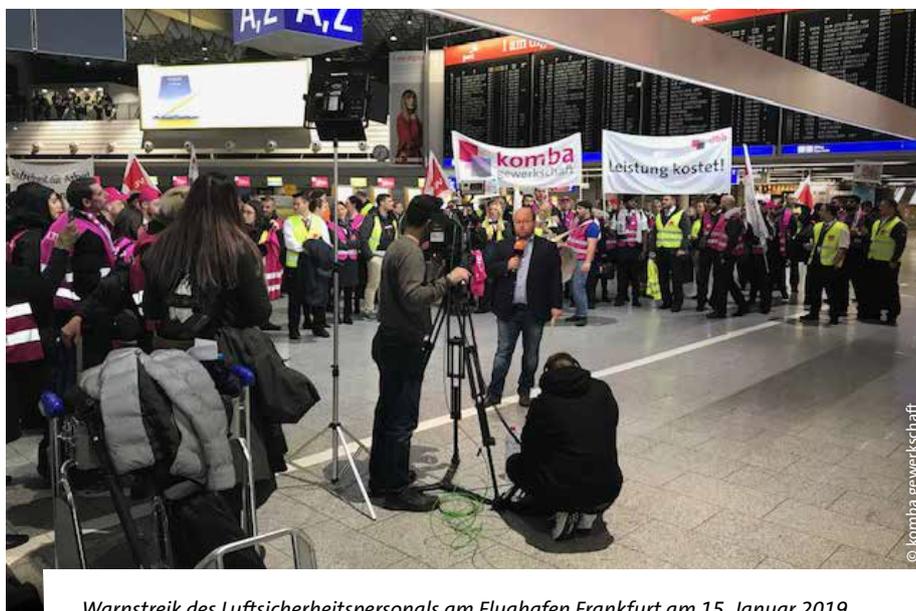
Der Rettungsdienst im Landkreis Ostprignitz-Ruppin ist Teil des kommunalen Krankenhausunternehmens des Landkreises. Für die Beschäftigten im Rettungsdienst und den Materialtransport im Krankenhaus gibt es einen eigenständigen Tarifvertrag, der sich am TVöD orientiert. Besonderheiten des Rettungsdienstes vor Ort wurden berücksichtigt. Nach Angleichungsschritten über mehrere Jahre und drei Änderungstarifverträgen seit 2017 wurde 2021 das Niveau des TVöD zu 100 Prozent erreicht. Besonderer Erfolg des dbb ist die dynamische Anbindung an die Entgeltentwicklung des öffentlichen Dienstes.

Barnim

Seit Anfang 2022 laufen die Verhandlungen bei der kommunalen Rettungsdienst Landkreis Barnim GmbH. Die Besonderheit hier ist, dass in dem Unternehmen ein unwirksamer Tarifvertrag der DHV bestand, der allerdings ein gewisses Niveau bei Arbeits- und Entgeltbedingungen etabliert hatte. Jetzt haben dbb und komba gewerkschaft die Mehrheit der Beschäftigten organisiert. Die Herausforderung in den Verhandlungen besteht darin, das bestehende Niveau in einen neuen Tarifvertrag auf Basis des TVöD zu überführen.

Flughäfen

Die unterschiedlichen Berufsbilder an Flughäfen spiegeln sich in den vielen verschiedenen Tariftischen des dbb wider. Dabei stehen dem dbb auf Arbeitgebendenseite neben den öffentlich-rechtlichen Flughafenbetreibern oftmals Privatfirmen gegenüber, die die Dienstleistungen an Flughäfen erbringen.



Warnstreik des Luftsicherheitspersonals am Flughafen Frankfurt am 15. Januar 2019.

Notlagentarifvertrag mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Am 1. Dezember 2020 haben sich der dbb und die VKA auf einen Notlagentarifvertrag für die Beschäftigten an Flughäfen im Bereich des TVöD geeinigt. Die Arbeitgebendenseite hatte die Gewerkschaften in der Einkommensrunde 2020 zu Tarifverhandlungen über einen solchen Notlagentarifvertrag aufgefordert, da die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie an den Flughäfen besonders drastisch sind. Durch den Abschluss des Notlagentarifvertrags wurde erreicht, dass die Arbeitsplätze an den Flughäfen auch in der Krise gesichert bleiben. Der Notlagentarifvertrag trat zum 1. September 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023 ohne Nachwirkung. Er gilt nicht an den Flughäfen Dortmund, Düsseldorf und Nürnberg.

Grundlage des Notlagentarifvertrags ist der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Die Notlagenregelungen sind vorzeitig kündbar, sobald die Passagierzahlen sich deutlich positiv entwickeln. Im Gegenzug besteht eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit beziehungsweise eine Verhandlungsverpflichtung, wenn die Passagierzahlen bestimmte Werte unterschreiten. Die Beschäftigten an den Flughäfen erhielten im Dezember 2020 eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung zwischen 300 und 800 Euro. Die in der Einkommensrunde 2020 für den TVöD-Bereich vereinbarten linearen Entgelterhöhungen wurden verschoben: ab 1. Oktober 2022 plus 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro, und ab 1. April 2023 plus 1,8 Prozent. Ab 1. Oktober 2023 gilt die dann aktuelle TVöD-Tabelle. Die Erhöhungsschritte werden unter bestimmten Voraussetzungen vorgezogen. Die LOB wird in den Jahren 2021, 2022 und 2023 ausgesetzt und der Arbeitnehmerbeitrag zur Zusatzversorgung ab dem 1. Januar 2021 befristet um 0,8 Prozentpunkte erhöht. Die Jahressonderzahlung der Jahre 2021, 2022 und 2023 wird aus dem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt herausgenommen. Ab dem Jahr 2022 kann, soweit die Möglichkeit der Kurzarbeit nicht mehr besteht, die Wochenarbeitszeit befristet um 6 Prozent (maximal auf 36,66 Wochenstunden) abgesenkt werden. Das Entgelt verringert sich entsprechend.

Frankfurt / Fraport Betriebsratsstruktur

Im April 2017 hat der dbb mit Fraport und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen Tarifverträge abgeschlossen, die die Bildung eines gemeinsamen Betriebs von Fraport und ihrer Tochtergesellschaft FraGround im Bereich Bodenverkehrsdienste flankieren. Die bisherige Struktur der getrennten Betriebsräte wurde fortgeschrieben, um die spezifischen Interessen der Beschäftigten von Fraport und FraGround so gut wie möglich vertreten zu können. Die Wirksamkeit der vereinbarten Betriebsratsstruktur ist derzeit noch Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens.

Frankfurt / Fraport Bodenverkehrsdienste

Der dbb, Fraport und der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen haben sich am 30. September 2019 auf den Abschluss eines neuen Tarifvertrags Fraport Bodenverkehrsdienste (BVD) geeinigt, der den bisher geltenden TV Zukunft Fraport ablöst. Er hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2026 und sichert die BVD-Beschäftigten umfassend ab. Die BVD bleiben im Fraport-Konzern, betriebsbedingte Beendigungskündigungen sind ausgeschlossen. Die Altbeschäftigten (eingestellt bis zum 31. Dezember 2009 oder später in den TVöD-F entwickelt) bleiben im TVöD-F und die Sonderregelungen aus dem bisherigen TV Zukunft Fraport werden verbessert. Neubeschäftigte (eingestellt nach dem 31. Dezember 2009) erhalten bessere Perspektiven. Bei vorzeitigem Renteneintritt greift eine Abfindungsregelung.

Im Frühjahr 2021 haben Gespräche zur angekündigten Umstrukturierung der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Frankfurt begonnen. Fraport plant die Gründung einer BVD-GmbH, um die BVD weiterhin im Fraport-Konzern zu halten. In der neuen GmbH sollen zunächst nur administrative Neueingestellte beschäftigt sein. Sie sollen gemeinsam mit den bei Fraport und ihrer Tochtergesellschaft FraGround Beschäftigten in einem Gemeinschaftsbetrieb BVD tätig sein. Der dbb fordert, dass die Kolleginnen und Kollegen in den Bodenverkehrsdiensten umfassend abgesichert sein müssen, wenn es zur Gründung einer neuen BVD-GmbH kommt.

Frankfurt / Werkfeuerwehr Fraport

Am 11. April 2019 hat sich der dbb mit Fraport und Kommunalem Arbeitgeberverband Hessen auf ein Eckpunktepapier geeinigt, das deutliche Verbesserungen für die Flughafenfeuerwehr enthält, unter anderem in Bezug auf die jährlich zu leistenden Schichten, die Struktur der Entgelttabelle und den Gesundheitsschutz. Aufgrund von weiterem Abstimmungsbedarf auf Arbeitgebendenseite wurden die geeinten Eckpunkte erst Anfang des Jahres 2022 in einem Tarifvertragsentwurf umgesetzt, der zwischenzeitlich unterzeichnet wurde.

Frankfurt / FraGround

Der dbb hat außerdem mit der Fraport-Tochtergesellschaft FraGround einen neuen Manteltarifvertrag sowie einen neuen Entgelttarifvertrag abgeschlossen; beide Verträge enthalten unter anderem die Übernahme der Entgelterhöhungen

im TVöD-Bereich sowie ein verbessertes Jahresarbeitszeitmodell enthalten. Des Weiteren wurde aufgrund der Corona-Pandemie ein Notlagentarifvertrag nach dem Vorbild des Notlagentarifvertrags mit der VKA abgeschlossen.

Frankfurt-Hahn / Entgelt

In mehreren Verhandlungsrunden im Laufe des Jahres 2017 hat sich der dbb mit der Geschäftsführung des Flughafens Frankfurt-Hahn auf die Erhöhung der Entgelte und Auszubildendenvergütungen in mehreren Schritten in den Jahren 2017 und 2018 geeinigt. Ab dem Jahr 2019 erfolgt eine Anbindung an die Entgelterhöhungen im öffentlichen Dienst (TVöD / für Auszubildende TVAöD).

Auch der Tarifvertrag über eine Erholungsbeihilfe wurde verlängert. Danach haben Gewerkschaftsmitglieder einmal jährlich Anspruch auf eine Erholungsbeihilfe zwischen 156 Euro und 260 Euro. Der Tarifvertrag lief Ende Februar 2022 ohne Nachwirkung aus. Eine Verhandlung über eine Verlängerung fand bisher aufgrund des Insolvenzverfahrens am Flughafen Frankfurt-Hahn nicht statt.

Frankfurt-Hahn / Altersteilzeit

Im August 2018 haben der dbb und die Geschäftsführung des Flughafens Frankfurt-Hahn einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit unterzeichnet. Danach kommt Altersteilzeit grundsätzlich für die Kolleginnen und Kollegen in Betracht, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt waren und mindestens zehn volle Jahre Betriebszugehörigkeit aufweisen. Die Altersteilzeit erfolgt im Blockmodell. Das regelmäßige monatliche Entgelt wird auf der Grundlage der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit gezahlt. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten mindestens 20 Prozent des Altersteilzeitentgelts als Aufstockungsbetrag vom Arbeitgebenden gezahlt. Dieser zahlt außerdem zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Frankfurt-Hahn / Leistungsbezogene Bezahlung

Am 22. Juli 2019 hat sich der dbb mit der Geschäftsführung der Flughafen Frankfurt-Hahn GmbH bei den Tarifverhandlungen über eine leistungsbezogene Bezahlung (LBB) auf eine Neuregelung geeinigt, nach der eine monatliche Zahlung auf der Grundlage des um 10 Prozent erhöhten Verteilungsvolumen der bisherigen LBB-Regelung auf eine Guthabekarte erfolgt.

Frankfurt-Hahn / Feuerwehr

Der dbb und die Geschäftsführung des Flughafens Frankfurt-Hahn haben sich auf deutlich verbesserte Arbeitsbedingungen für die Flughafenfeuerwehr geeinigt. Ab dem Jahr 2019 wurde die Anzahl der Jahresschichten im 24-Stunden-Dienst von bisher 136 auf 126 abgesenkt. Im Monatsdurchschnitt verringerte sich die Schichtanzahl also von 11,3 auf 10,5 Schichten. Die Absenkung erfolgte ohne Verringerung des Entgelts. Die Feuerwehreinsatztätigkeiten, zu denen die Kolleginnen und Kollegen während der Bereitschaftszeit herangezogen werden, werden nunmehr grundsätzlich wie Arbeitszeit voll vergütet. Des Weiteren wurden Verbesserungen bei den Eingruppierungsregelungen erreicht.

Hamburg / Bodenverkehrsdienste

Der dbb und Arbeitgebendenvertretende der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg und des Flughafens Hamburg haben sich am 4. April 2019 auf Entgelterhöhungen, Verbesserungen bei den Zuschlägen und eine Absicherung der Besitzstände im Bereich des Tarifvertrags für die Bodenverkehrsdienste geeinigt.

Mit Geltung ab dem 1. Januar 2022 wurden unter anderem eine Erhöhung der Grundvergütung um weitere 225 Euro, eine Anrechnung der Besitzstände bis 125 Euro, eine einmalige Ausgleichszahlung für Beschäftigte mit Besitzstand von bis zu 350 Euro im März 2022 und weitere Verbesserungen bei den Zuschlägen vereinbart.

Hamburg / AIRSYS

Am 4. November 2019 haben der dbb und die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg Tarifverhandlungen für die AIRSYS GmbH, dem IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, aufgenommen. Ziel ist die Schaffung einer neuen Eingruppierungssystematik. In zahlreichen Workshopsitzungen und Verhandlungsrunden wurden ein mögliches Eingruppierungsmodell entwickelt und Tätigkeitsbeschreibungen durchgeführt. Nach längerer Pause aufgrund der Corona-Pandemie sind die Verhandlungen am 26. Juli 2021 fortgesetzt worden. Dissens besteht nach wie vor bei einer zentralen Forderung des dbb: der Einführung von Erfahrungsstufen, um den Beschäftigten bessere Perspektiven zu bieten.

Stuttgart

Der dbb verhandelt seit Jahren bei zwei Unternehmen am Flughafen Stuttgart Haustarifverträge. Dabei handelt es sich zum einen um die SAG Stuttgart Airport Ground Services GmbH, die eine Tochtergesellschaft der Flughafen Stuttgart GmbH ist. Dort sind die Bodenverkehrsdienste am Flughafen Stuttgart zusammengefasst. Der dbb hatte im Januar 2020 einen neuen Haustarifvertrag abgeschlossen, der aber bereits zum 30. August 2020 wieder ausgelaufen war. Infolge der pandemiebedingten Einbrüche im Luftverkehr hatte der dbb darauf verzichtet, den Tarifvertrag zum Ende der Laufzeit zu kündigen. Dennoch hat der dbb im Februar 2022 Tarifverhandlungen über eine Anpassung der Entgelte geführt und konnte eine respektable lineare Erhöhung durchsetzen. Dieser neue Tarifabschluss hat eine relativ kurze Laufzeit bis Jahresende 2022.

Zum anderen handelt es sich um die Losch Airport Service Stuttgart GmbH, ein rein privater Dienstleister. Der dbb hatte hier kurz vor Beginn der Pandemie noch im Februar 2020 einen neuen Entgelttarifvertrag abgeschlossen. Infolge der pandemiebedingten Einbrüche am Flughafen blieb auch dieser Tarifvertrag ungekündigt in Kraft. Dennoch wurde im Januar 2022 ein Änderungstarifvertrag mit verbesserten Entgelten abgeschlossen, der eine Laufzeit bis Jahresende 2022 vorsieht. Hintergrund der kurzen Laufzeit der Tarifverträge in beiden Unternehmen ist der seitens der Gewerkschaft ver.di angestrebte Abschluss eines bundeseinheitlichen Branchentarifvertrags für die Bodenverkehrsdienste, der zu Beginn des Jahres 2023 in Kraft treten soll.

Flughafenfeuerwehren Gesundheitsschutz

Der dbb hat sich mit der VKA am 7. Dezember 2017 auf einen bundesweit geltenden Tarifvertrag zum Gesundheitsschutz im Bereich der Flughafenfeuerwehr geeinigt. Die zentralen Elemente der Einigung sind vier Stunden Dienstsport pro Woche, davon zwei in der Arbeitszeit, sowie umfassende Vorsorge- und Informationsangebote zum Gesundheitsschutz. Bei vorübergehender Atemschutzuntauglichkeit erfolgt eine volle Entgeltfortzahlung für bis zu vier Monate bei Tätigkeit bei der Flughafenfeuerwehr von 15 Jahren und Teilnahme an 85 Prozent der Sportstunden, an denen tatsächlich teilgenommen werden konnte. Bei dauerhafter Atemschutzuntauglichkeit erfolgt eine Prüfung der Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz, Zahlung des Tabellenentgelts aus der neuen Tätigkeit und dauerhafte dynamische Fortzahlung von 70 Prozent des Unterschiedsbetrags von altem und neuem Entgelt inklusive Zulagen ab 18 Jahren Tätigkeit bei der Flughafenfeuerwehr und Teilnahme an 90 Prozent der Sportstunden, an denen tatsächlich teilgenommen werden konnte.

Luftsicherheit/Entgelt

Anfang des Jahres 2019 hat der dbb gemeinsam mit dem neu gegründeten Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) die bisherige Struktur der Landestarifverträge zugunsten eines bundesweit geltenden Entgelttarifvertrags geändert. Das Stundenentgelt für Tätigkeiten gemäß § 5 Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG) wurde in drei Schritten auf 19,01 Euro in allen Bundesländern erhöht. Das Stundenentgelt für Tätigkeiten gemäß §§ 8, 9 LuftSiG (Personal- und Warenkontrolle) wurde je nach Bundesland auf 15,57 Euro bis 17,73 Euro erhöht. Das Stundenentgelt für Tätigkeiten gemäß §§ 8, 9 LuftSiG wurde je nach Bundesland auf 13,64 Euro bis 16,47 Euro erhöht. Für qualifizierte Servicetätigkeiten galt ab dem 1. Januar 2021 ein Stundenentgelt von 12,90 Euro. Für einfache Servicetätigkeiten wurden Entgelterhöhungen auf einen Zielwert von 12,32 Euro pro Stunde vereinbart. Drei dieser Entgeltgruppen wurden im Anschluss im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt. Im März 2022 erfolgte eine Einigung auf

weitere Entgelterhöhungen. Die Stundenentgelte werden während der Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023 in mehreren Schritten erhöht, im Bereich § 5 LuftSiG auf 20,60 Euro, im Bereich §§ 8, 9 LuftSiG (PWK) auf 19,49 Euro, für §§ 8, 9, 9a LuftSiG auf 17,84 Euro sowie die Service-Entgeltgruppen auf 14,46 Euro und 13,83 Euro. Die verbliebenen Unterschiede in den Entgelten zwischen den Bundesländern werden schrittweise abgeschafft, ebenso die abgesenkten Probezeit- und Einstiegsentgelte.

Luftsicherheit / Entgeltrahmen- und Manteltarifvertrag

Der dbb und der BDLS haben am 31. Januar 2020 Tarifverhandlungen über neue Entgeltrahmen- und Manteltarifverträge für die Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen aufgenommen. Aufgrund der Corona-Pandemie, die sich an den Flughäfen besonders stark ausgewirkt hat, haben sich die Tarifparteien geeinigt, die Tarifverhandlungen vorübergehend zu unterbrechen und den gekündigten Manteltarifvertrag Aviation wieder in Kraft zu setzen. Am 27. Juli 2021 sind die Tarifverhandlungen fortgesetzt worden und dauern weiter an.

Luftsicherheit/FraSec

Seit März 2022 verhandeln der dbb und der Arbeitgebende FraSec über eine Neufassung der Eingruppierungssystematik, eine veränderte Zulagenstruktur und Entgelterhöhungen im Bereich des FraSec-Entgeltrahmentarifvertrags. Die Verhandlungen sind derzeit noch nicht abgeschlossen.

TVöD: Sozial- und Erziehungsdienst

Seit dem 1. November 2009 gelten für die Beschäftigten im SuE im TVöD in vielen Bereichen eigenständige Regelungen, zum Beispiel eine eigene Entgelttabelle (S-Tabelle).



Demonstration im Rahmen der Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst am 21. März 2022 in Potsdam.

Evaluierungsgespräche und Tarifrunde 2020

In den Tarifverhandlungen für die kommunalen Beschäftigten im SuE 2015 verständigten sich die Tarifvertragsparteien darauf, 2019 Evaluierungsgespräche zu verschiedenen Themenbereichen zu führen. Der dbb machte schon in diesen Gesprächen klar, dass viele Merkmale in der EGO veraltet sind und dringend eine Überarbeitung und Aktualisierung an die tatsächlichen Aufgaben und Gegebenheiten erfordern. Die Gespräche mit Vertretern der VKA verliefen jedoch ergebnislos, sodass die Tarifvertragsparteien am 5. März 2020 – noch in der Friedenspflicht – in Tarifverhandlungen einstiegen. In der Folge wurden die Verhandlungen dann jedoch coronabedingt ausgesetzt.

Tarifrunde 2022

Nach erfolgter Kündigung zum 31. Dezember 2021 wurden die Tarifverhandlungen sodann 2022 fortgeführt. Hauptschwerpunkte waren die Aufwertung der Berufsgruppen, die Schaffung von Entlastungsmöglichkeiten und Perspektiven für die Beschäftigten sowie die Steigerung der Attraktivität dieser Berufsfelder, insbesondere auch für die Nachwuchsgewinnung. Nach drei sehr schwierigen und zähen Verhandlungsrunden konnte am 18. Mai 2022 ein sehr respektabler Tarifabschluss gefunden werden. Alle SuE-Beschäftigten bekommen als einen ersten Schritt in Richtung Entlastung pro Kalenderjahr – beginnend ab 2022 – zwei Arbeitstage bezahlte Arbeitsbefreiung, sogenannte Regenerationstage. Darüber hinaus wird für die Beschäftigten im Erziehungsdienst die Zeit zum Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung von bislang 19,5 Stunden pro Kalenderjahr auf 30 Stunden erhöht. Die Anwendung findet nunmehr auch auf das Tarifgebiet Ost unter Anrechnung gesetzlicher Regelungen statt. Des Weiteren erhalten die Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a

eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro und in den Entgeltgruppen S 11b und S 12 sowie S 14 und in der Fallgruppe 6 der S 15 180 Euro. Auf Wunsch können diese Zulagen im Kalenderjahr zum Teil in freie Zeit von bis zu zwei Arbeitstagen umgewandelt werden. Erstmals wurde auch für verschiedene Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen eine monatliche Zulage für Praxisanleitung in Höhe von 70 Euro vereinbart. Ein weiterer wichtiger Schritt war die vollständige Angleichung der Stufenlaufzeiten an die regulären Stufenlaufzeiten im TVöD, die zum 1. Oktober 2024 erfolgen wird. Auch werden die Tabellenwerte der Entgeltgruppe S 9 zum 1. Oktober 2024 angehoben.

Zudem konnten durch die Ergänzung und Neufassung von Eingruppierungsmerkmalen wesentliche Verbesserungen bei der Eingruppierung von SuE-Beschäftigten erreicht werden. So führen beispielsweise Fachweiterbildungen bei Erzieherinnen/Erziehern im Umfang von mindestens 160 Stunden zu einer Höhergruppierung der Entgeltgruppe S 8a in die S 8b. Ebenso ist die insoweit erfahrene Fachkraft (Kinderschutzfachkraft) als Heraushebungsmerkmal festgeschrieben worden. Auch ein großer Teil der pädagogischen Tätigkeiten im Ganztage finden sich nun in der EGO wieder. Ebenso wurden für die Beschäftigten in der Behindertenhilfe Verbesserungen erreicht. Unter anderem werden Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin/Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten neu in die Entgeltgruppe S 8a eingruppiert. Zudem wurde die monatliche Wohnzulage (ehemals „Heimzulage“) je nach Eingruppierung der Beschäftigten auf 100 Euro beziehungsweise 65 Euro angehoben. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis 31. Dezember 2026.

Autobahn GmbH

Im Jahr 2019 haben die entscheidenden Tarifverhandlungen zwischen dem dbb unter Beteiligung der betroffenen Fachgewerkschaften VDStr., komba, BTB-GIS und DVG sowie der Autobahn GmbH des Bundes in den Bereichen Eingruppierung, Mantelregelungen, Überleitung und Mitbestimmung stattgefunden.



Tarifeinigung für die Autobahn GmbH am 30. September 2019.

Eingruppierung

Der dbb hat sich zunächst im April 2019 mit der Autobahn GmbH des Bundes auf die Regelungen zur Eingruppierung geeinigt. Die Tarifeinigung umfasst das Entgeltgruppenverzeichnis für die Beschäftigten in den Bereichen Planung, Verwaltung und Betrieb des deutschen Autobahnnetzes ab dem Jahr 2021. Die Eingruppierungssystematik und die Entgeltregelungen bei der Autobahn GmbH des Bundes folgen im Grundsatz dem TVöD. Der dbb hat gegenüber dem TV-L weitergehende Verbesserungen erzielt. Für die Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst sowie für Tätigkeiten von Meisterinnen/Meistern, Technikerinnen/Technikern und Ingenieurinnen/Ingenieuren gilt künftig nicht allein eine aufgewertete Eckeingruppierung wie zum Beispiel die Entgeltgruppe 6 für Straßenwärterinnen und Straßenwärter und Werkstattbeschäftigte, sondern außerdem der Grundsatz der vertikalen Durchlässigkeit der Eingruppierung für die nicht einschlägig Berufsausbildeten.

Mantelregelungen

Bei den anschließenden Tarifverhandlungen im Juli 2019 zum Mantel konnte dann eine Verständigung auf zukunftsfähige Regelungen für den Manteltarifvertrag gefunden werden. Aufbauend auf dem TVöD gibt es viele Verbesserungen für die künftigen Beschäftigten der Autobahn GmbH des Bundes. Um einen Anreiz für den Übergang zu schaffen, gibt es schon heute neue Entgelttabellen für die Zeit nach dem Übergang. Der dbb konnte im Tarifvertrag ein 13. Monatsentgelt durchsetzen. Statt einer anteiligen Jahressonderzahlung gibt es ein volles Entgelt. Zusätzlich gibt es ab 2023 einen Unternehmensbonus mit einer garantierten Höhe. Abhängig von der Erreichung der selbstgesetzten Ziele der Autobahn

GmbH steigt der Anteil für die Beschäftigten. Alle Kolleginnen und Kollegen in den Autobahn-, Straßen-, Fernmeldemeistereien und den Werkstätten haben eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. 38,5 Stunden haben auch alle im Schicht- und Wechselschichtdienst. Die übrigen Beschäftigten haben eine 39-Stunden-Woche. Bei den Erschwerniszuschlägen gibt es künftig monatliche Pauschalregelungen. Erfüllt wurde auch die Kernforderung des dbb nach einer betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung.

Überleitung

Und schließlich haben sich der dbb und der Arbeitgebende im September 2019 auf die letzten Details des neuen Tarifwerks im Bereich Überleitung und Mitbestimmung verständigt. Mit der Einigung bei den Überleitungsregelungen wurde in den Verhandlungen damit der Schlussstein gesetzt, indem der dbb umfassend dafür gesorgt hat, dass der Besitzstand der Beschäftigten gewahrt wird und gleichzeitig neue Perspektiven aufgezeigt werden. Durch den Bestandsschutz bleiben bestehende tarifliche Ansprüche von Beschäftigten und Auszubildenden auch bei der Autobahn GmbH des Bundes erhalten und sind abgesichert. Der Bestandsschutz gilt bei zur Autobahn GmbH des Bundes wechselnden Beschäftigten abgestuft. Die Überleitung erfolgt zunächst immer unter Beibehaltung der bestehenden Eingruppierung und Stufenzuordnung und der zurückgelegten Stufenlaufzeit. Die in den Tarifwerken TVÜ-Länder, TVÜ-Hessen oder TVÜ-VKA geregelten Besitzstände haben weiterhin Bestand. Hiervon sind persönliche Zulagen, individuelle Tabellenendstufen, kinderbezogene Bezahlsbestandteile, Strukturausgleiche, Ansprüche auf erweiterte Entgeltfortzahlung sowie auf Beihilfe erfasst.

Die Beschäftigten, die am oder bereits vor dem Stichtag des Betriebsübergangs wechseln, haben einen Anspruch auf einen Ausgleichsbetrag in Höhe von monatlich 50 Euro für alle ab dem Betriebsübergang nicht mehr anwendbaren und im Überleitungstarifvertrag nicht ausdrücklich geregelten Rechtspositionen landesspezifischer Art. Für Ansprüche, die von der Autobahn GmbH des Bundes nicht fortgesetzt beziehungsweise nicht verschafft werden können, gelten weitere finanzielle

Ausgleichsregelungen. Im Tarifvertrag sind außerdem der Arbeitsplatz und die konkrete Arbeitsstätte abgesichert. Sollte die Arbeitsstätte keinen Fortbestand haben, gelten finanzielle Ausgleichsregelungen sowohl für die Fahrtzeit als auch für die Fahrtstrecke. Kündigungen einschließlich Änderungskündigungen sind ausgeschlossen. Die Sicherungsregelungen nach diesem Tarifvertrag insbesondere für Maßnahmen im Zusammenhang mit oder in der Folge von betrieblichen beziehungsweise organisatorischen Änderungen gelten bis zum 31. Dezember 2025. Darüber hinaus greift ein Kündigungsschutz bei ÖPP-Projekten bis zum 31. Dezember 2030. Die im Land und in den Kommunen weiter fortgeltenden Regelungen für nicht voll leistungsfähige Arbeiter und Angestellte finden bei der Autobahn GmbH des Bundes ebenfalls weiterhin Anwendung. Entsprechendes gilt für die Regelungen zum Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten.

Für die Geltendmachung von unvorhergesehenen Nachteilen aus dem Arbeitsverhältnis mit der Autobahn GmbH des Bundes ist ein Verfahren zum Nachteilsausgleich geregelt. Ansprüche können bis zum Ablauf von 18 Monaten nach dem Übergang erhoben werden. Die Beschäftigten und Auszubildenden, die am oder vor dem Stichtag des Betriebsübergangs wechseln, erhalten einen einmaligen Wechselzuschlag von 1.500 Euro beziehungsweise von 500 Euro.

Mitbestimmung

Im Bereich Mitbestimmung hat der dbb sich mit der Autobahn GmbH des Bundes auf einen Tarifvertrag über die Errichtung eines Übergangsbetriebsrats sowie über einen Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur einigen können. Die Mitbestimmung bei der Autobahn GmbH des Bundes wird durch die Betriebsräte in der Zentrale in Berlin, in den Niederlassungen und in den Außenstellen ausgeübt. Der Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur ordnet jede einzelne Betriebsstätte der Zentrale einer der zehn Niederlassungen oder einer der 41 Außenstellen zu. Seit dem 1. Januar 2021 ist die Autobahn GmbH des Bundes im Regelbetrieb zuständig für die Autobahnen in ganz Deutschland.

Regionalkonferenzen

Im Anschluss an die Verhandlungen hat der dbb im Oktober und November 2019 Regionalkonferenzen in Hamburg, Leipzig, Köln und Nürnberg durchgeführt, um die Tarifverträge den Multiplikatoren in den Fachgewerkschaften vorzustellen. Neben ausführlichen Diskussionen des Tarifwerks stellte der dbb auch die Perspektiven des Bundes für wechselwillige Beamtinnen und Beamte vor. Mit der inzwischen veröffentlichten Zuweisungsvereinbarung und den Anwendungshinweisen, die der dbb fachlich begleitet hat und in vielen Punkten eindeutig verbessern und beamtenfreundlicher ausgestalten konnte, ist für alle wechselwilligen Beamtinnen und Beamten der Länder bei einem Wechsel zum FBA ein attraktives Niveau gewährleistet. Zum Abschluss hat der dbb im Dezember 2019 ein dbb SPEZIAL herausgegeben. Darin enthalten sind Erläuterungen zu den wichtigsten Fragen sowohl der Tarifbeschäftigten als auch der Beamtinnen und Beamten. Dort sind auch alle Tarifverträge und die beamtenrechtlichen Regelungen abgedruckt.

dbb beamtenbund und tarifunion

dbb SPEZIAL

Autobahn GmbH

SONDERAUSGABE
Oktober 2019

dbb beamtenbund und tarifunion

**Mit Sicherheit!
Mit Kompetenz!
Miteinander!**

Tarifverträge und beamtenrechtliche Regelungen © dbb

dbb SPEZIAL für die Beschäftigten der Autobahn GmbH.

Betriebsratswahlen

Im Frühjahr 2021 begannen die Vorbereitungen zur Betriebsratswahl bei der Autobahn GmbH des Bundes. Erklärtes Ziel war es, gemeinsam im dbb mit dem VDStr., der komba, der BTB-GIS und der DVG einen starken Betriebsrat bei der Autobahn GmbH aufzustellen. Der dbb hat die beteiligten Fachgewerkschaften durch die Gründung einer AG Wahl, durch Schulungen sowie durch Logos, Plakate, Flugblätter und Flyer unterstützt. In der neu gegründeten AG Wahl wurden gemeinsame Projekte in den Bereichen Wahlauf-

ruf und Wahlmotivation aufgestellt. In den Schulungen ging es um Fragen der Einreichung von Wahlvorschlägen und um Probleme hinsichtlich der Konstituierung des Betriebsrats. Darüber hinaus hat der dbb mit der Geschäftsführung der Autobahn GmbH des Bundes Gespräche geführt, die Umsetzungsprobleme des Tarifwerks zum Thema hatten und die dadurch langfristig auch die Arbeit des künftigen Betriebsrats bei der Autobahn GmbH des Bundes betreffen. Ab Mai 2021 wurden die Betriebsratswahlen in den Betrieben der Autobahn GmbH durchgeführt, bei denen sich der dbb und seine Fachgewerkschaften gegenüber der gewerkschaftlichen Konkurrenz behaupten konnten.

Tarifpflege und Evaluation

Im Frühjahr 2022 fanden erstmalig Tarifpflegegespräche unter anderem zum Kraftfahrer TV Autobahn GmbH sowie Gespräche zur Evaluierung und Weiterentwicklung des Tarifrechts in Berlin statt. Im Rahmen der Evaluationsgespräche mit der Autobahn GmbH des Bundes wurden verschiedene Schwerpunkte gebildet, in denen die Punkte „Umsetzung des Tarifwerks“, „Stand der Höhergruppierungsanträge“ und „Weiterentwicklung des Tarifwerks“ bearbeitet werden. Hierzu ist von den Tarifvertragsparteien eine Arbeitsgruppe gebildet worden, in der eine Reihe von Einzelfragen bearbeitet werden.

Corona-Prämie

Bevor die Förderung von Corona-Sonderzahlungen Ende März 2022 auslief, hatte der dbb durchgesetzt, dass Beschäftigte und Auszubildende bei der Autobahn GmbH des Bundes eine steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Prämie erhalten. Damit bekamen die Beschäftigten in Vollzeit 1.000 Euro (anteilig bei Teilzeit) und die Nachwuchskräfte 500 Euro. Die Tarifeinigung war am 14. März 2022 unmittelbar in Kraft getreten.

Weitere Tarifbereiche

Digitalisierung

Die Herausforderungen im Zeitalter der Digitalisierung sind vielfältig und die Erwartungshaltung hoch. Digitalisierung bedeutet Fortschritt, ruft aber auch oftmals Skepsis hervor. Die Arbeitswelt wird zunehmend digitaler, was durch die Corona-Pandemie in den letzten zwei Jahren noch deutlicher wurde. Das Homeoffice beziehungsweise die mobile Arbeit wurden deutschlandweit schlagartig eingeführt und dominierten über viele Monate als einzige mögliche Arbeitsform. Der dbb hat die Notwendigkeit der Regelung der zunehmend voranschreitenden Folgen der Digitalisierung schon weit vor der Pandemie erkannt und an verschiedenen Stellen auf die Wichtigkeit hingewiesen. Dies führte dazu, dass der dbb zu Beginn des Jahres 2020 Tarifverhandlungen mit dem Bund zu einem neuartigen TV Digitalisierung aufgenommen hat.

Zwischen Februar 2020 und Juni 2021 fanden mehrere Termine mit dem Bundesministerium des Inneren statt. Am 10. Juni 2021 hat sich der dbb schließlich auf einen Tarifvertrag zur Begleitung der Folgen von Digitalisierungsmaßnahmen mit dem Bund für dessen Beschäftigte geeinigt. Dieser schafft verlässliche Rahmenbedingungen, um einerseits die mit Digitalisierungsmaßnahmen verbundenen Chancen zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und Arbeitsergebnisse nutzen zu können. Andererseits setzt der Tarifvertrag Regeln, um mögliche Änderungen der Arbeitsplätze und der Tätigkeiten der Arbeitnehmenden infolge von Digitalisierungsmaßnahmen zu begleiten und abzumildern. Zu den wichtigsten Regelungen zählt die Arbeitsplatzsicherung, wozu ein abgestufter Katalog verschiedene Möglichkeiten vorsieht. Ebenfalls relevant ist die Entgeltsicherung, bei der je nach Betriebszugehörigkeit eine gestaffelt abzuschmelzende persönliche Zulage zum Ausgleich der Differenz zum bisherigen Entgelt gezahlt wird. Das Herzstück des Tarifvertrags bildet das Thema Qualifizierung. Erstmals wurde ein Anspruch auf Durchführung von festgestellten notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung tarifiert. Dies ist gegenüber der Regelung in § 5 TVöD eine wesentliche Verbesserung, da dort nur ein Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch festgelegt ist. Als Qualifizierungsmaßnahmen kommen unter anderem allgemeine oder maßgeschneiderte Kurse sowie Studiengänge in Betracht, die in klassischen Schulungen oder auch in digitalen Formen stattfinden können. Die hierfür aufgewandte Zeit gilt als Arbeitszeit, und die entstehenden Kosten trägt grundsätzlich die/der Arbeitgebende. Schließlich enthält der Tarifvertrag in einem gesonderten Teil Vorgaben zur Ausgestaltung der neuen Formen des Arbeitens durch Dienstvereinbarungen. Diese sollen beispielsweise im Bereich des Mobilens Arbeitens zum Schutz vor Selbstüberlastung Regelungen zur Arbeitszeit und zum Ausschluss der Verwendung personenbezogener Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle enthalten. Außerdem gilt eine Kostentragung durch die Arbeitgebenden für arbeitgebendenseitig übergebene / zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und -geräte sowie deren Wartung und Reparatur. Der Tarifvertrag ist zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten und ist frühestens zum 31. Dezember 2025 kündbar.

Der TV Digitalisierung ist eine wichtige Errungenschaft und wird perspektivisch weiter ausgebaut werden. Noch weiß niemand, wie die Arbeitswelt in fünf oder zehn Jahren aussehen wird. Doch

der dbb hat mit diesem TV die Möglichkeit, auf Veränderungen zu reagieren, die Arbeitsplätze zukunftssicher zu machen und gleichzeitig die Beschäftigten zu schützen. Der dbb ist außerdem sofort bereit, auch mit den Ländern und den Kommunen über einen TV Digitalisierung zu verhandeln. Leider sind beide Parteien bislang nicht gesprächsbereit.



Digitale Sitzung der dbb Verhandlungskommission Digitalisierung am 10. Juni 2021.

Fortentwicklung der Tarifverträge zur Zusatzversorgung

Im Jahr 2018 haben die Gewerkschaften mit den Arbeitgebenden von Bund, TdL und VKA Gespräche über eine Fortentwicklung der Tarifverträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ATV/ATV-K) geführt.

Das Ziel der Gewerkschaften dabei war, Vorgaben des Gesetzgebers zu Verbesserungen für die Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Beachtung der Besonderheiten der Zusatzversorgung auf das Punktemodell für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst zu übertragen. Ein wichtiger Aspekt auf inhaltlicher Seite war dabei die Verkürzung der Wartezeit, die für den Anspruch auf Auszahlung der späteren Betriebsrente erfüllt sein muss, von 60 Monate auf 36 Monate. Eine entsprechende Verkürzung der Frist zur Unverfallbarkeit der Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz in § 1b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) zum 1. Januar 2018 verabschiedet. Ein weiterer Baustein zur Verbesserung der Leistungsseite betrifft die soziale Komponente der Zurechnungsrente im Falle der Erwerbsminderung. Hier ist eine schrittweise Anhebung der Zurechnungszeit für die Berechnung der Erwerbsminderungsrente vom derzeitigen Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres der/des Pflichtversicherten auf den Zeitpunkt der Vollendung des 67. Lebensjahres analog den Regelungen im SGB VI für die gesetzliche Rentenversicherung vorgesehen. Diese Verlängerung der Zurechnungszeit mit der Folge der Erhöhung der Rentenleistungen ist gerade für die von Erwerbsminderung Betroffenen von großer Bedeutung, weil sie in der Regel finanziell auf eine Aufstockung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung angewiesen sind.

Eine weitreichende Veränderung beinhaltet die Ergänzung der tarifvertraglichen Regelungen im Hinblick auf einen Teilrentenbezug. Nach dem bis zum 30. Juni 2016 geltenden Recht im SGB VI erfolgte eine Kürzung des Auszahlungsbetrags beim vorzeitigen Bezug einer Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn bestimmte Hinzuverdienstgrenzen überschritten wurden. Mit dem sogenannten Flexirentengesetz hat der Gesetzgeber die starren Grenzwerte durch die stufenlose Anrechnung eines Hinzuverdienstes auf die Rente ersetzt. Die gesetzliche Rente wird insoweit als Teilrente gewährt. Der Versicherte kann aber auch entscheiden, die Vollrente aus eigener Entscheidung nur zum Teil in Anspruch zu nehmen, um insoweit einer dauerhaften Kürzung der Rentenanwartschaft für den nicht vorzeitig in Anspruch genommenen Teil der Rente zu entgehen.

Demgegenüber setzt die tarifvertragliche Regelung für die Zusatzversorgung als Anspruchsvoraussetzung für den Bezug einer Betriebsrente den Anspruch auf eine gesetzliche Rente als Vollrente voraus. Dementsprechend können die Pflichtversicherten von den Möglichkeiten eines flexiblen Rentenbezugs nur dann Gebrauch machen, wenn die Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird. Ist dies der Fall, besteht in der gesetzlichen Rente nur ein Anspruch auf Teilrente mit der Folge, dass bei der Betriebsrente gar kein Anspruch besteht. Ziel war es daher, die tarifvertraglichen Vorgaben für den Bezug einer Betriebsrente entsprechend den Vorgaben in der gesetzlichen Rentenversicherung anzupassen.

Die Umsetzung der von den Fachleuten auf Gewerkschafts- und Arbeitgebendenseite verabredeten Eckpunkte zur Fortentwicklung der Tarifverträge ATV/ATV-K scheiterte in der für den 17. Oktober 2018 anberaumten Verhandlungsrunde, weil die Arbeitgebenden diese von der Erfüllung einer Gegenforderung bei einer Entgeltumwandlung abhängig gemacht haben. Danach soll der im BetrAVG vorgesehene Zuschussbetrag von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts durch eine Ergänzung der bestehenden Tarifverträge zur Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst auf die Hälfte reduziert werden. Die Gewerkschaften haben diese Forderung als unzulässige Verknüpfung von zwei unterschiedlichen Regelungskreisen und zudem

als ein den eindeutigen Willen des Gesetzgebers zur Förderung dieser zusätzlichen freiwilligen Säule der Alterssicherung konterkarierendes Signal zurückgewiesen.

In den Jahren 2019 und 2020 haben auf unterschiedlichen Ebenen weitere Gespräche zur Lösung des Konflikts stattgefunden, ohne dass dabei ein entscheidender Fortschritt erreicht werden konnte. Die Anfang 2022 wieder aufgenommenen Verhandlungen haben noch keine wesentliche Annäherung der Positionen des dbb und der Arbeitgebendenseite – Bund, TdL und VKA – ergeben.



Tarif-Flyer zum Thema
Zusatzversorgung.

Fleischuntersuchung / kommunaler Bereich

Für die kommunalen Beschäftigten in der Fleischuntersuchung wurden im Rahmen der Einkommensrunde 2018 mit Bund und Kommunen Entgelterhöhungen um 3,19 Prozent ab dem 1. März 2018, um 3,09 Prozent ab dem 1. April 2019 und um 1,06 Prozent ab dem 1. März 2020 vereinbart. Entsprechend der Einigung in der Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen wurden die Entgelte des TV-Fleischuntersuchung zum 1. April 2021 um 1,56 Prozent und zum 1. April 2022 um 1,8 Prozent erhöht.

Fleischuntersuchung/Länderbereich

Der TV-Fleischuntersuchung-Länder gilt für die Beschäftigten in der Fleischuntersuchung in den Ländern Bremen, Hamburg und Saarland. In den anderen Bundesländern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fleischuntersuchung bei den Kommunen beschäftigt. Die Erhöhungen der Entgelte für den Bereich des TV-Fleischuntersuchung-Länder orientierten sich am Ergebnis der Einkommensrunden 2017 und 2019 mit der TdL:

- Die Stundenentgelte und Zeitzuschläge für Tierärztinnen und Tierärzte erhöhten sich um 2 Prozent ab 1. Mai 2017, um 2,35 Prozent ab 1. Mai 2018, um 3,01 Prozent ab 1. Mai 2019, um 3,12 Prozent ab 1. Mai 2020 und um 1,29 Prozent ab 1. Mai 2021.
- Die Stundenentgelte für Fachassistentinnen und -assistenten erhöhten sich um 0,44 Euro ab 1. Mai 2017, um 2,35 Prozent ab 1. Mai 2018, um 0,59 Euro ab 1. Mai 2019, um 3,12 Prozent ab 1. Mai 2020 und um 0,29 Euro ab 1. Mai 2021.
- Die Stundenentgelte für Trichinenuntersuchung und Hilfskräfte erhöhten sich um 0,44 Euro ab 1. Mai 2017, um 2,35 Prozent ab 1. Mai 2018, um 0,59 Euro ab 1. Mai 2019, um 0,53 Euro ab 1. Mai 2020 und um 0,29 Euro ab 1. Mai 2021.
- Die Zeitzuschläge für Fachassistentinnen und -assistenten, Trichinenuntersuchung und Hilfskräfte erhöhten sich um 2,2 Prozent ab 1. Mai 2017, um 2,35 Prozent ab 1. Mai 2018, um 3,2 Prozent ab 1. Mai 2019, um 3,2 Prozent ab 1. Mai 2020 und um 1,4 Prozent ab 1. Mai 2021.
- Die Stückvergütung erhöhte sich um 2,15 ab 1. Mai 2017, um 2,35 Prozent ab 1. Mai 2018, um 3,1 Prozent ab 1. Mai 2019, um 3,15 Prozent ab 1. Mai 2020 und um 1,35 Prozent ab 1. Mai 2021, für die Untersuchung von Schweinen in Großbetrieben außerhalb öffentlicher Schlachthöfe jeweils hälftig.
- Die Zuschläge im Bereich der Stückvergütung wurden ab dem 1. Mai 2017 um 2,2 Prozent erhöht, ab dem 1. Mai 2018 um 2,35 Prozent, um 3,2 Prozent ab 1. Mai 2019, um 3,2 Prozent ab 1. Mai 2020 und um 1,4 Prozent ab 1. Mai 2021. Die Zuschläge für die Rückstandsuntersuchung bei begründetem Verdacht, die bakteriologische Fleischuntersuchung und sonstige Untersuchungen erhöhten sich ab dem 1. Mai 2017 um 2 Prozent, ab dem 1. Mai 2018 um 2,35 Prozent, ab dem 1. Mai 2019 um 3,01 Prozent, ab dem 1. Mai 2020 um 3,12 Prozent und ab dem 1. Mai 2021 um 1,29 Prozent.

Bundesagentur für Arbeit

Bei der BA wurden in den beiden Einkommensrunden 2018 und 2020 die Tarifergebnisse mit dem Bund weitgehend übernommen und an die Besonderheiten des Haustarifvertrags – den TV-BA – angepasst. Die Entgelte der Beschäftigten stiegen 2018 in drei Schritten innerhalb der 30-monatigen Laufzeit deutlich. Hierbei standen die komplizierten Ergebnisse aus Bund und Kommunen Pate. In den unteren Tätigkeitsebenen kam es in diesem Zusammenhang bis zum 1. März 2020 zu einer Mindesterhöhung von 175 Euro. Die Tabellen stiegen am 1. März 2018 um 3,19 Prozent, am 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und am 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent. Erhebliche Aufwertungen erfuhr die Tätigkeitsebene IV in der BA-Eingruppierungssystematik. In Tätigkeitsebene IV arbeitet ein Großteil der BA-Beschäftigten, sodass man diesen Abschluss als gutes Ergebnis im Sinne der Beschäftigten sehen kann. Übernommen wurden auch die Ergebnisse von Bund und Kommunen bei den Auszubildenden.

Der Abschluss 2020 stand unter dem Einfluss der Corona-Pandemie. Die schwierige Ausgangslage schlug sich im Ergebnis nieder. Die Tabellensteigerung fiel parallel zu dem Ergebnis bei Bund und Kommunen eher moderat aus. Ab 1. April 2021 stiegen die Tabellenwerte um 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro, zum 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Daneben gab es eine nach Tätigkeitsebenen gestaffelte Corona-Sonderzahlung mit einem Höchstwert von 600 Euro. Für Nachwuchskräfte und Studierende betrug die Corona-Sonderzahlung 200 Euro. Die Ausbildungs- und Studierendenvergütung stieg in zwei Schritten jeweils im April 2021 und 2022 um 25 Euro.

Zwischen den Einkommensrunden stand der dbb in ständiger Diskussion mit der BA zum hauseigenen Eingruppierungssystem. Dabei gelang es, Dienstposten in der Beratung im Rahmen des BA-Programms „Lebensbegleitende Berufsbegleitung“, beispielsweise die Reha-Beraterinnen und -berater, aufzuwerten. In den Fällen, in denen einzelne Dienstposten von Abwertungen aufgrund von Organisationsänderungen bedroht waren, führte der dbb passgenaue tarifvertragliche Sicherungsregelungen ein, um diese Entgeltbestandteile abzusichern.

Ende 2021 konnte der dbb in der BA Regelungen zur Altersteilzeit für Arbeitnehmende vereinbaren. Der TV-ATZ sieht gleichlautende Regelungen wie bei Bund und Kommunen vor und gilt ab 2022. Die Regelungen wurden innerhalb kürzester Zeit gut angenommen und die Quote von 2,5 Prozent ist erfüllt.

dataport

In der Verhandlungsrunde im Frühjahr 2019 mit dataport AöR hatten der dbb und seine Fachgewerkschaft komba deutliche Einkommensverbesserungen für die rund 3.200 Beschäftigten und die Nachwuchskräfte durchgesetzt. Die bisherige LOB in Höhe von 1,5 Prozent wurde in die Entgelttabelle eingepflegt und ist somit langfristig im Haustarif gesichert worden.

Für die Nachwuchskräfte als Auszubildende und Dualstudierende im Geltungsbereich des TVA dataport stiegen die Entgelte in der Laufzeit der Tarifeinigung um insgesamt 140 Euro. Darüber hinaus wurden die Regelungen bei Höhergruppierungen verbessert und die Schichtzulage wurde um 100 Euro auf monatlich 200 Euro verdoppelt. Außerdem können ab dem Jahr 2020 Erfolgsprämien bei dataport ausgezahlt werden. Die Umsetzung erfolgt durch eine einvernehmliche Dienstvereinbarung mit dem Personalrat.

Im Dezember 2021 fanden neue Tarifverhandlungen bei dataport statt. dataport blieb von den Auswirkungen der Corona-Pandemie wirtschaftlich verschont und erzielte 2020 einen Jahresabschluss von 900 Millionen und 2021 sogar von einer Milliarde Euro. Die Mitarbeitendenzahl beträgt mittlerweile 3.650 Vollzeitbeschäftigte. Nachdem die erste und zweite Verhandlungsrunde ergebnislos blieben, konnte in einem dritten Verhandlungstermin eine Einigung paraphiert werden. Die Genehmigung der Tarifeinigung erfolgte im Januar 2022 durch den zuständigen Verwaltungsrat, bestehend aus den dataport-Eignerländern (Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern). Damit traten die am Tariftisch erzielten Verbesserungen rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft. Im Jahr 2022 bringt das Verhandlungsergebnis wichtige Verbesserungen für die Beschäftigten.

Ab Januar 2022 wird eine dynamische monatliche dataport-Zulage in Höhe von 25 Euro bis 35 Euro, für Nachwuchskräfte 12,50 Euro, gezahlt. Außerdem wurden die vermögenswirksamen Leistungen auf 15 Euro angehoben. Bis März 2022 erhielten alle Mitarbeitenden eine steuer- und sozialabgabenfreie Einmalzahlung von 1.300 Euro beziehungsweise von 650 Euro für Nachwuchskräfte. Ab Dezember 2022 ergibt sich ein monatliches Entgeltplus für Beschäftigte von 2,8 Prozent, für Nachwuchskräfte von 70 Euro. Es wurde zudem der Wunsch einer stärkeren Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens berücksichtigt. Beschäftigte können nun auf freiwilliger Basis zwischen 5.00 Uhr und 22.00 Uhr ihrer Arbeit nachkommen.

Der Vorstand bei dataport ist durch seinen Verwaltungsrat praktisch abhängig vom Ergebnis des Tarifvertrags der Länder. Dieser Abschluss ist aber nicht auf den dataport-Haustarifvertrag übertragbar. Das Volumen aus Potsdam war insbesondere durch den Arbeitsvorgang und die Forderungen nach Verbesserungen im Gesundheitsbereich geprägt. Beides spielt bei dataport keine Rolle. Deshalb ist eine Abgrenzung vom TV-L dringend geboten. Dies ist in der letzten Verhandlungsrunde nochmals gelungen. Mit den neuen Tarifergebnissen bleibt dataport insgesamt gut aufgestellt, wettbewerbsfähig und leistungsfähig. Nach der eigenständigen Entgelttabelle aus 2019, der attraktiven Eingruppierung und anderen Verbesserungen gegenüber dem Ländertarif ist die nunmehr gefundene dataport-Zulage eine weitere Aufwertung von dataport als Arbeit- und Ausbildungsgeber.

Land Brandenburg / TV Umbau

Der zunächst zum 31. Dezember 2017 endende Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau) wurde am 22. November 2017, nach einer Einigung des dbb mit der brandenburgischen Landesregierung, mit leichten Modifizierungen als TV Umbau II bis zum 31. Dezember 2020 verlängert. Aufgrund der Corona-Pandemie verständigten sich die Tarifvertragsparteien im Juni 2020 auf eine Verlängerung des Tarifvertrags um ein weiteres Jahr. Am 17. August 2021 einigten sich die Tarifvertragsparteien dann auf eine nochmalige Verlängerung des TV Umbau II bis zum 31. Dezember 2022. Hintergrund hierfür sind die geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen im Landesbetrieb Forst Brandenburg (LFB), die von den betroffenen Gewerkschaften sozialverträglich begleitet werden sollen. Die Tarifverhandlungen hierzu sollen im Jahr 2022 beginnen. Um hier einen tariflosen Zustand zu vermeiden, war eine weitere Verlängerung des TV Umbau II von allen Seiten umgesetzt worden.

Land Brandenburg / Tarifverhandlungen über die sozialverträgliche Begleitung der Funktionalreform

Die Verwaltungsstrukturreform in Brandenburg sollte neben einer Gebietsreform auch eine Funktionalreform umfassen. Hiernach waren Aufgabenübertragungen vom Land auf die Kommunen geplant. Betroffen wären unter anderem der LFB sowie das Landesamt für Soziales und Versorgung gewesen. Der dbb hat sich im Jahr 2017 an zahlreichen Tarifverhandlungen und Arbeitsgruppen Sitzungen beteiligt und in verschiedenen Stellungnahmen die Sinnhaftigkeit der Reform und der geplanten Aufgabenverlagerung hinterfragt. Die Reform ist letztlich gescheitert und wurde abgesagt.

Land Brandenburg / Tarifverhandlungen Landesbetrieb Forst

Im Bereich der Forstwirtschaft wurden verschiedene Maßnahmen vereinbart, die der besonderen Situation im LFB Rechnung tragen. Es wurde ein Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit für Beschäftigte (TV ATZ-F BB), die unter den Geltungsbereich des TV-L Forst fallen, sowie Richtlinien zur Förderung der Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit, zur Übernahme von Ausgleichsbeiträgen, zur Abwendung von Rentenabschlägen und zur Begleitung eines freiwilligen Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis vereinbart. Darüber hinaus haben sich die Tarifvertragsparteien nach einem jahrelangen Einstellungsstopp auf 18 externe Neueinstellungen im Jahr 2018 geeinigt. Zudem konnte durch den dbb erreicht werden, dass der TV ATZ-F BB nebst sämtlicher Richtlinien – leicht modifiziert – bis zum 31. Dezember 2022 verlängert wurde. Dies ist vor dem Hintergrund der im Jahr 2022 anstehenden Tarifverhandlungen zur geplanten Restrukturierung im LFB, die auch vom dbb sozialverträglich begleitet werden soll, eine gute Überbrückungslösung.

Kommunaler Versorgungsbereich / TV-V

Der Tarifvertrag für den kommunalen Versorgungsbereich (TV-V) wird zeitgleich mit dem TVöD verhandelt. Seit dem letzten Gewerkschaftstag gab es zwei Abschlüsse. 2018 orientierte sich der Abschluss am TVöD mit drei Erhöhungsschritten zum März 2018 um 3,19 Prozent, zum 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und zum 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent. Ferner wurde festgelegt, dass die Zeitzuschläge ab 1. März 2018 aus der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe berechnet werden. Im Gegenzug entfiel die Einmalzahlung im Jahr 2018 für die Entgeltgruppen 1 bis 6. Der Abschluss 2020 enthielt die gleiche gestufte Corona-Sonderzahlung wie der TVöD-V/VKA. Die Tabellenentgelte, dynamisierten Zulagen und Zuschläge wurden zum 1. April 2021 um 1,56 Prozent und zum 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht. Hervorzuheben ist noch, dass die Anzahl der maximalen Tage mit Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Betätigung von sechs auf acht erhöht wurde.

Kommunaler Versorgungsbereich / TV-V-Demografie

Die Verhandlungen für einen Demografie-Tarifvertrag zum TV-V sind Anfang 2020 gescheitert. Hierbei handelte es sich um einen Restanten aus der Einkommensrunde 2014 mit Bund und Kommunen, für den eine gemeinsame Verhandlungszusage bestand.

Der Kompromissvorschlag der Gewerkschaften sah vor, dass der Tarifvertrag Demografie im Nahverkehr als Vorbild dienen soll, allerdings sollte das dort enthaltene Budget von einem Prozent überschritten werden. Die finanziellen Rahmenbedingungen der Versorgungsunternehmen sind besser als die vieler Nahverkehrsunternehmen. Von daher war eine Abweichung nach oben für den dbb nur die logische Konsequenz. Dem konnte die VKA nicht zustimmen, selbst eine nur symbolische Überschreitung des Budgets aus dem TV-N Demografie führte zur Ablehnung im Gruppenausschuss Versorgung der VKA. Unter diesen Bedingungen waren die Gewerkschaften nicht bereit, die Gespräche mit der Arbeitgebendenseite fortzusetzen. Die Verhandlungen wurden ohne Ergebnis beendet.

Verwaltungsreform Thüringen

Der dbb hat im Jahr 2018 die Verwaltungsreform in Thüringen sozialverträglich in einem Tarifvertrag abgesichert. Der Tarifvertrag umfasst alle Reformmaßnahmen von Anfang 2017 bis Ende 2020. Grundsatz ist, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen ausgeschlossen sind. Änderungskündigungen sind nur gestattet, wenn Beschäftigte die Mitarbeit bei dem System der Arbeitsplatzsicherung verweigern. Sollte der Arbeitsplatz wegfallen, gibt es ein gestuftes System zur Weiterbeschäftigung mit Fokus auf Gleichwertigkeit und Ortsnähe. Das Entgelt wird je nach Beschäftigungszeit bis zu 24 Monate dynamisch gesichert. Die Tarifeinigung enthält ferner Regelungen für eine Mobilitätsprämie im Falle des Ortswechsels. Bei Veränderungen des Arbeitsplatzes werden stets die besonderen Lebensumstände der betroffenen Beschäftigten, beispielsweise Behinderungen, Lebensalter und besondere familiäre Belastungen, berücksichtigt. Weitere Regelungen sind unter anderem zu Qualifikationsansprüchen, Fortbildungskosten und Informationspflichten festgelegt worden.



© dbb / Jan Brenner

Demonstration der GDL am Potsdamer Platz in Berlin am 17. August 2021.

Sondertarfbereiche

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer

Im Bereich der Eisenbahnen in Deutschland hat sich seit vielen Jahren die GDL als der Taktgeber in der Entwicklung der tariflichen Bestimmungen herauskristallisiert. Unter dem Motto: „stark – unbestechlich – erfolgreich“ gelang es der GDL auch in diesem Berichtszeitraum, ihre erfolgreiche Tarifpolitik umzusetzen und fortzuführen.

In den Fokus der Öffentlichkeit gelangen naturgemäß immer die Tarifaueinandersetzungen mit der DB, da sie deutschlandweite Auswirkungen haben. Seit dem letzten Gewerkschaftstag des dbb fanden zwei Tarifrunden bei der DB statt. Die Tarifrunde 2018 verlief relativ unspektakulär mit einem vergleichsweise geringen Zeitaufwand. Themen wie Entgelt, Zulagen, aber auch Veränderungen bei Arbeitszeitregelungen konnten zügig vereinbart werden.

Ganz anders gestaltete sich die Tarifrunde 2021 bei der DB. Schon im Sommer 2020 wurden in einem Bündnis zwischen DB und einer anderen Gewerkschaft Regelungen abgestimmt, die nichts Gutes erahnen ließen. Die Mitarbeitenden sollten zum wiederholten Mal ihren Beitrag zur Sanierung der DB leisten. Die GDL war ebenfalls zu diesem Bündnis eingeladen, lehnte aber dankend ab. Im Herbst 2020 wurde die GDL schon vor dem eigentlichen Beginn der Tarifrunde zu einer Schlichtung gedrängt, in deren Verlauf die DB offen die Drohung schlechthin aussprach: die Anwendung des TEG. Die GDL mit diesem Instrument zu eliminieren, hatte sich die DB ab sofort auf die Fahnen geschrieben. Somit zeichnete sich schon zu diesem Zeitpunkt ab, dass sich die

eigentliche Tarifrunde, die im Frühjahr 2021 begann, schwierig gestalten würde. Insgesamt drei Streikrunden waren notwendig, um den berechtigten Forderungen der GDL, die sich am Abschluss des öffentlichen Dienstes orientierten, ausreichend Nachdruck zu verleihen. Der Abschluss konnte im September 2021 erreicht werden.

Bereits im Frühjahr 2021 hatte die DB begonnen, das TEG schrittweise bei der Bahn umzusetzen. Auf Grund von Schätzungen(!) wurden einzelne Betriebe den jeweiligen Tarfbereichen der GDL beziehungsweise einer anderen Gewerkschaft zugeordnet. Mit monatlichen Anschreiben an die Beschäftigten wurden und werden diese verunsichert und Halbwahrheiten verbreitet – unter anderem wird behauptet, dass die DB das TEG zwingend umsetzen müsse. Aber auch hier lässt sich die GDL nicht einschüchtern und wird alle rechtlichen Möglichkeiten nutzen, die Umsetzung des TEG in den einzelnen Betrieben zu hinterfragen und das Gesetz als solches ad absurdum zu führen.

Die GDL ist aber nicht nur Tarifpartner der DB, sondern auch bei vielen weiteren Arbeitgebendenverbänden und Unternehmen – insgesamt 56 – in Deutschland. Hier wurde die Strategie der GDL, für gleichlautende Tarifbedingungen für die Beschäftigten aller Bahnen in Deutschland zu sorgen, erfolgreich fortgesetzt. Entgelt, Zulagen und Arbeitszeitbestimmungen der einzelnen Eisenbahnverkehrsunternehmen sind annähernd gleich, der Wettbewerb über die Lohnkosten zulasten der Arbeitnehmenden ist beendet. Somit waren die Tarifabschlüsse in diesem Bereich annähernd gleich mit denen der DB. Bei dem einen oder anderen Unternehmen musste die GDL ihren Forderungen etwas mehr Nachdruck verleihen (Streik), am Ende konnten aber immer Abschlüsse auf dem skizzierten Niveau erreicht werden.

Für eine echte Verkehrswende – jetzt!



© Marco Urban

Quo vadis, Schiene? Der Blick in das Regierungsprogramm von SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, der ersten Ampelkoalition auf Bundesebene, verheißt Gutes: Unter dem selbstbewussten Titel „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ formulieren die Koalitionäre neben einer Vielzahl von Vorhaben auch ihre Pläne für das Eisenbahnsystem. Demnach soll erstmalig mehr in die Schiene investiert werden als in die Straße. Weiter soll der Masterplan Schienenverkehr weiterentwickelt und zügiger umgesetzt werden, der Schienengüterverkehr bis 2030 auf 25 Prozent steigen und 75 Prozent des Schienennetzes elektrifiziert werden. Zusammen mit den ebenfalls im Regierungsprogramm hinterlegten, ambitionierten Klimazielen läuft das auf eine Verlagerung von der Straße auf die Schiene hinaus – und damit auf eine echte Verkehrswende.

Das ist äußerst positiv und lässt hoffen. Allerdings sollte die Bundesregierung angesichts potenziell hemmender Faktoren, etwa geopolitischer Spannungen oder der Lobbyarbeit der mächtigen Automobilindustrie, ihr Bekenntnis zur Schiene noch deutlicher bekräftigen und jetzt zügig die richtigen Weichen für eine zukunftsfähige Eisenbahn stellen.

Hierzu muss aus Sicht des dbb zuallererst das Herzstück des Eisenbahnsystems – die Infrastruktur – zwingend neuorganisiert und kapazitätssteigernd ausgebaut werden. Unsere langjährigen Forderungen sind bekannt: Die drei Kernelemente DB Netz, DB Station und Service, DB Energie müssen in einer gemeinwohlorientierten Gesellschaft zusammengeführt und von der Gewinnorientierung befreit werden. Offenbar haben unsere Argumente bei der Politik Früchte getragen. Zwar hält die Regierung weiterhin an der DB AG als integriertem Konzern fest, doch sollen die internen Strukturen durch die Zusammenlegung der Infrastruktureinheiten DB Netz und DB Station und Service innerhalb des Konzerns zu einer neuen, gemeinwohlorientierten Infrastruktursparte transparenter und effizienter gestaltet werden. Die Gewinne aus dem Betrieb der Infrastruktur verbleiben künftig in der neuen Infrastruktureinheit, während die Eisenbahnverkehrsunternehmen markt- und gewinnorientiert im Wettbewerb weitergeführt werden. Das ist richtig und wichtig. Ich hoffe, dass sich die Bundesregierung dieser internen Trennung zuerst annimmt, denn sie ist die Basis dafür, dass auch die weiteren Maßnahmen im Schienensektor gelingen können.

Weiterhin wachsam und wehrhaft müssen wir angesichts § 4a Tarifvertragsgesetz, dem Tarifeinheitsgesetz, sein. 2015 von der damaligen Bundesregierung durch die Hintertür eingeführt, stellt diese böse Altlast nach wie vor eine Bedrohung für uns und alle starken Gewerkschaften in diesem Lande dar. Das unselige Gesetz soll einschüchtern und mundtot machen, es schafft keinen Frieden, sondern sät Zwietracht. Die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer ist in besonderer Weise betroffen, nutzt die DB das TEG doch missbräuchlich für ihren Versuch, die Fachgewerkschaft des dbb in ihrer Existenz anzugreifen und zu vernichten. Ich bin als GDL Bundesvorsitzender darum froh und dankbar für den Schulterchluss mit anderen betroffenen Gewerkschaften und freue mich ganz besonders über die unmissverständliche Solidarität des dbb zur GDL. Uns allen ist bewusst: Wer einen von uns angreift, greift alle an. Gemeinsam setzen wir uns gegen diese hinterhältige Attacke auf die grundgesetzlich verbrieft Koalitionsfreiheit zur Wehr und werden letztlich, davon bin ich fest überzeugt, erfolgreich sein.

Claus Weselsky

Kommunikationsgewerkschaft DPV

Die Fachgewerkschaft Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM) vertritt die Beschäftigten der Deutschen Post, der Deutschen Telekom, der Postbank und die Beschäftigten in Callcentern. Diese verschiedenen Tätigkeitsbereiche zeigen sehr deutlich die unterschiedlichen tariflichen Herausforderungen für die DPVKOM. In den letzten fünf Jahren hat besonders das TEG die Tarifarbeit erschwert, und die DPVKOM war gezwungen, einige Versuche, die dbb Fachgewerkschaft komplett aus dem Tarifgeschäft der Unternehmen herauszudrängen, abzuwehren.

In ihrer Tarifarbeit und den von ihr aufgestellten Forderungen legt die DPVKOM immer auf vier Punkte ein besonderes Augenmerk: Grundsätzlich wird eine Mindesterhöhung vor allem für die unteren Entgeltgruppen gefordert. Man kämpft in den privatisierten Konzernen gegen eine Entwertung der Arbeit, braucht regelmäßig die Verlängerung des Kündigungsschutzes und fordert Tarifverträge zum Belastungsschutz der Beschäftigten.

Bei der Deutschen Telekom ist die DPVKOM weiterhin in fast allen Betrieben und Tochtergesellschaften Tarifpartner. Hier konnten in den letzten Jahren gute Tarifierhöhungen erreicht und regelmäßig der Kündigungsschutz verlängert werden. Jedoch wendet die Deutsche Telekom seit Jahren die Möglichkeiten des § 613a zum Betriebsübergang an, um ständige Umorganisationen voranzutreiben und somit gute bestehende Tarifverträge dauerhaft zu unterwandern. Bei der Deutschen Telekom konnte die Kommunikationsgewerkschaft einen Tarifvertrag mit der Vereinbarung von zusätzlichen freien Tagen abschließen. Außerdem wurden gute Regelungen zur Altersteilzeit erzielt.

Die Deutsche Bank ist mittlerweile Eigentümerin der Postbank. Hier bildet die DPVKOM mit der komba gewerkschaft und dem DBV (Deutscher Bankangestelltenverband) eine Tarifgemeinschaft, um gemeinsam Tarifverhandlungen zu führen. Diese beinhalteten vor allem eine regelmäßige Verlängerung des Kündigungsschutzes, Entgelterhöhungen und auch hier einen Tarifvertrag zum Belastungsschutz.

In der Call-Center-Branche gibt es noch immer keinen Arbeitgebendenverband, mit dem man in Verhandlungen zu einem branchenspezifischen Mindestlohn einsteigen würde. Darum hat sich die DPVKOM in den letzten Jahren für eine deutliche Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns eingesetzt.

Bei der Deutschen Post ist aufgrund des TEG die Tarifarbeit für die DPVKOM besonders schwierig. Regelungen zu Altersteilzeit und zur Entlastungszeit wurden beispielsweise nachgezeichnet. Die Tarifverträge zur neuen Entgeltsystematik hat die Kommunikationsgewerkschaft nicht unterschrieben, da diese nachweislich zu einer weiteren Entwertung der Arbeit geführt haben.

In den privatisierten Unternehmen der ehemaligen Deutschen Bundespost können die Arbeitgebenden jederzeit große Umorganisationen und „Austöchterungen“ beschließen. Bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB gelten dann die alten Tarifverträge nur begrenzt. Dies führte in der Vergangenheit dazu, dass die neu verhandelten Tarifverträge schlechter waren. Die Gründung von Tochterunternehmen wie beispielsweise bei der

Deutschen Post die Delivery-GmbHs hatten letztlich auch nur ein Ziel: die Personalkosten zu drücken. Gegen diese Vorgehensweise von Tarifflicht und systematischer Entwertung der Arbeit hat sich die DPVKOM in den letzten Jahren gewehrt und viel politische Lobbyarbeit gemacht. So wurde erreicht, dass im aktuellen Koalitionsvertrag der Bundesregierung darauf Bezug genommen wird: „Betriebsausgliederungen bei Identität des bisherigen Eigentümers (Austöchterungen) zum Zwecke der Tarifflicht sollen verhindert werden, indem die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sichergestellt wird. § 613a BGB (Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang) bleiben dabei unangetastet“, heißt es dort.



Streikaktion der DPVKOM am 3. September 2020 in Bonn.

Gewerkschaft der Sozialversicherung

Die GdS ist eigenständige Tarifvertragspartnerin in der Sozialversicherung. In der Sozialversicherung schreitet – wie in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes auch – die Differenzierung der Tariflandschaft weiter fort. Die Zahl der Arbeitgebenden, die sich in Arbeitgebendenverbänden zusammengefunden haben, um in diesem Verbund gleiche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu sichern, nimmt dagegen stetig ab. Insbesondere bei den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung begleitet die GdS den fortschreitenden Prozess, eigenständige tarifliche Regelungen zu schaffen, weiterhin intensiv und ist dabei bestrebt, ausgehend vom Tarifrecht der öffentlichen Arbeitgebenden Verbesserungen durchzusetzen.

Der Tarifbereich der gesetzlichen Sozialversicherung hat im Berichtszeitraum von der guten Konjunktur und den Rekordzahlen der gesetzlich Versicherten, insbesondere im Bereich der Krankenkassen, profitiert. Auf dieser Basis ist es bis einschließlich 2021 gelungen, Vergütungserhöhungen oberhalb der Inflation zu erreichen und den Nachholbedarf aus den 2000er Jahren weitgehend auszugleichen. Zudem konnten Tarifelemente wie Zeitwertkonten, Sabbaticals und eine Bezuschussung der Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung bereits vor dem Betriebsrentenstärkungsgesetz erreicht werden. Hervorzuheben ist, dass einzelne Tarifpartner in der Sozialversicherung bereit waren, mit der GdS zusätzliche Leistungen für GdS-Mitglieder zu vereinbaren. So ist es in der DAK-Gesundheit bereits vor Längerem gelungen,

einen zusätzlichen jährlichen Bildungstag für GdS-Mitglieder zu etablieren. Im Rahmen der Tarifrunde 2022 sind für die Laufzeit des Vergütungsabschlusses zwei weitere zusätzliche freie Arbeitstage erreicht worden. Gleiches gilt für den aktuell mit der TGAOK erreichten Tarifaabschluss, der unseren Mitgliedern für die Jahre 2022 und 2023 einen zusätzlichen freien Tag zu Bildungszwecken garantiert. Bei der IKK – Die Innovationskasse haben wir wiederholt eine um drei Monate frühere Erhöhung der Vergütungen für GdS-Mitglieder aushandeln können. Ein wichtiger Erfolg ist, dass wir bei fast allen Krankenkassen einen Arbeitgebendenzusatz für gesundheitsfördernde Maßnahmen durchsetzen konnten. Insgesamt blickt die GdS auf eine erfolgreiche Tarifarbeit in den Jahren 2017 bis 2022 zurück. Die aktuell wieder schlechter werdende Finanzsituation der gesetzlichen Sozialversicherung wird eine Fortsetzung der erfolgreichen Tarifarbeit allerdings nicht einfach machen.



Protestkundgebung der GdS am 23. Februar 2022 in Berlin mit dbb Vize und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer und dem Bundesvorsitzenden der GdS und dbb Vize Maik Wagner.

VRFF Die Mediengewerkschaft

Die VRFF musste bei den Vergütungstarifverhandlungen an mehreren Tariftischen Warnstreiks durchführen, da es in manchen Häusern bis zu fünf Verhandlungsrunden gedauert hat, bis ein Angebot der Arbeitgebendenseite vorlag. Hier wurde vonseiten der Arbeitgebenden so lange gewartet, bis der neue KEF-Bericht vorlag, um ein neues Druckmittel verwenden zu können.

Für die Betriebsgruppe Semperoper wurde eigens ein Corona-Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag ist ausgelaufen, wird aber neu verhandelt und soll nachgebessert werden. Dazu befindet sich der VRFF-Tarifbeauftragte Jens Kühn im stetigen Austausch mit dem dbb.

Bei der Freien Produktionswirtschaft versucht die Mediengewerkschaft weiterhin, in Tarifverhandlungen mit der Produzentenallianz einzusteigen. Die Situation ist hier nicht ganz einfach, da bei Streiks die Aufgaben einfach und schnell durch andere freie Mitarbeitende ersetzt werden können, die nicht organisiert sind. Die Produktionsfirmen haben sogar angekündigt, dass bei Teil-

nahme am Streik weniger Aufträge folgen würden. Dadurch sinkt die Streikbereitschaft der Mitglieder. Durch Gespräche mit den einzelnen Mitgliedsverbänden sollen Streikaktionen explizit geplant und vorbereitet werden, sodass eine Nachbesetzung nicht ohne weiteres möglich ist.

In den letzten beiden Jahren wurden endlich in den einzelnen Häusern Tarifverträge zu den Themen mobiles Arbeiten und Homeoffice geschlossen. Durch die Pandemie waren die Arbeitgebenden bereit und auch verpflichtet, ihre Mitarbeitenden ins Homeoffice zu schicken. Was jahrelang verwehrt wurde, konnte nun endlich umgesetzt werden. Mittlerweile arbeiten in manchen Häusern bis zu 85 Prozent der Mitarbeitenden im Homeoffice.

Bemerkbar ist, dass die Arbeitgebenden flexibler agieren, was Gehaltserhöhung oder Urlaub angeht. Sonderleistungen wie Jubiläumsgeld oder Steigerungsbetrag in besonderen Fällen versucht die Arbeitgebendenseite dagegen Stück für Stück abzuschaffen oder zu verringern.

Aufgrund der ARD-Harmonisierung bereitet sich die Bundestarifkommission der VRFF darauf vor, dass es zukünftig zu ARD-weiten Tarifverhandlungen kommen kann, und wird deshalb vorsorglich eine Verhandlungskommission bilden.

Die Digitalisierung wird weiter vorangetrieben, indem eine cloud-basierte Arbeitsgrundlage geschaffen wird. So kann ein einfacher und schneller Informationsaustausch stattfinden. Mit Blick auf Streiks wird nach Lösungen gesucht, wie effektiv vor Ort und auch im Homeoffice wirksamer Arbeitskampf gestaltet werden kann. Im Vordergrund steht hier auch die Visualisierung der Streikenden in den sozialen Netzwerken und den einzelnen Internetpräsenzen.



VRFF-Aktion zur Mitgliederwerbung.

VdB Bundesbankgewerkschaft

Im November 2018 wurde in Anlehnung an die Regelungen des Bundes die Entgeltgruppe 9c auch für bundesbankspezifische Eingruppierungen im TV EntgO BBk aufgenommen. Der Aufstieg von der EG 9b ist nun über die EG 9c in die EG 10 geregelt. Neu ist auch die höhere tarifliche Bewertung bei erstmaliger Übertragung der Stelle „Leitung im Verwaltungsbereich einer Filiale“. Gleichzeitig wurden durch eigene Verhandlungen für spezifische Regelungen im Bereich der Handwerkerinnen und Handwerker, der Haustechnik, im Personenschutz sowie im baren und unbaren Zahlungsverkehr bessere Eingruppierungen erreicht. Im Juni 2021 wurden die tariflichen Eingruppierungen an die „Richtlinien zu Stellenobergrenzen und Bewertungsstrukturen in der Bundesbank“ angeglichen. Im Rahmen dieses Tarifpflegegesprächs konnten darüber hinaus weitere finanzielle Verbesserungen im Bereich bundesbankspezifischer Eingruppierungen im baren und unbaren Zahlungsverkehr und im Sicherungsdienst erreicht werden. In beiden Gesprächsrunden wurden ergänzend die Anrechnung und die Anerkennung von leistungsabhängigen Erfahrungszeiten neu geregelt, die einen Aufstieg in die höhere Entgeltgruppe regeln. Außerdem wurden Anpassungen in der ÜT-Vergleichsregelung vorgenommen, die unter anderem bei mit Amtszulage bewerteten Stellen für Tarifbeschäftigte auch eine monatliche Zulage ermöglicht. Weitere Verhandlungen insbesondere zu Eingruppierungen in der Papiergeld- und der ergonomischen Münzgeldbearbeitung waren auf Juni 2022 terminiert.

Die in den Tarifrunden des öffentlichen Dienstes (Bund) ausgehandelten linearen und pauschalen Erhöhungen der Tabellenentgelte und Ausbildungsvergütungen sowie Anpassungen diverser anderer Regelungen wurden in insgesamt 16 Änderungstarifverträgen zum BBkTV, TVÜ BBk, BBk Kraftfahrer TV, BBk Azubi TV, BBk-Altersversorgung TV, BBk-FALTER TV und dem TV EntgO BBk übernommen. Gleiches gilt für die Übernahme der Tarifverträge zur Sonderzahlung 2018, die Corona-Sonderzahlung 2020 sowie die Sonderprämie TV ÖGD.



VdB-Mitglieder demonstrieren am 9. April 2018 in Berlin für bessere Einkommens- und Arbeitsbedingungen.

Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederinformation

Die medialen Tarifprodukte des dbb erfreuen sich ungemein großer Beliebtheit. Das gilt vor allem für die anlassbezogenen Sonderausgaben von „tacheles“ wie beispielsweise 2016 das Sonderheft zur „EGO kommunal“ und im April 2017 das Sonderheft zur Zusatzversorgung. Ferner nutzt der dbb zum Transport seiner Tarifthemen verstärkt auch die Sozialen Medien. Schließlich hat der dbb in Sachen perspektivischer Öffentlichkeitsarbeit ganz neue Wege eingeschlagen: Im Herbst 2017 wurde ein sogenanntes PIXI-Buch veröffentlicht, das in kindgerechter Sprache und Optik erläutert, wie ein Streik funktioniert und warum es überhaupt zu Streiks kommen kann. Weitere Büchlein dieser Art sind angedacht.

tacheles und tacheles GESUNDHEIT

Neu ist seit 2019, dass die tarifpolitischen Magazine „tacheles“ und „tacheles GESUNDHEIT“ digital versendet werden. Das hat zu einer breiteren und schnelleren Streuung dieser Informationsquellen geführt und zudem die Umweltbilanz dieser Titel verbessert.

Tarif-Flyer

Wieder im Angebot sind Flyer des Tarifbereichs zu wichtigen tarifpolitischen Themen, die, ansprechend illustriert, geeignet sind, die Mitglieder vor Ort ausführlicher über wichtige Themen zu informieren. Die Palette reicht vom Stichwort „Zusatzversorgung“ über den „Arbeitsvorgang“ bis hin zum Thema „Jobrad“.



Tarif-Flyer zum Thema Überstunden.



Digitale Angebote

Ebenfalls in 2019 hat der dbb für seine Tarifarbeit erstmals das Instrument einer Onlineumfrage genutzt. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes hat das geholfen, mehr über die Sorgen und Ziele der dort Beschäftigten zu erfahren.

Natürlich hat die Corona-Pandemie auch Einfluss auf die Mitgliederkommunikation gehabt. Hier hat sich als vorteilhaft erwiesen, dass der dbb seine Öffentlichkeitsarbeit bereits vor der Pandemie in vielen Fällen digitalisiert hatte.

Digitalisiert wurden während der Pandemie auch viele Diskussionen. Die Branchentage fanden nicht mehr im Lehrerzimmer oder in der Straßenmeisterei statt, sondern im Netz. Durch die digitale Form der Kommunikation konnte der Austausch teilweise sogar noch intensiviert werden. Sicherlich wurden aufgrund der Pandemie einige Tariftische verschoben, insgesamt jedoch belegen die Zahl der Rundschreiben, Mitgliederinfos und Flugblätter, dass die Tarifarbeit auch in der Pandemie unvermindert zu Ergebnissen kam und im Falle des Themas Kurzarbeit sogar ein neues Thema hinzugekommen ist.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es gelungen ist, in den vergangenen fünf Jahren schneller und digitaler zu werden. Außerdem ist es gelungen, mit eingängigen Logos und Aktionsmaterialien die Tarifpolitik des dbb und seiner Fachgewerkschaften auf dem Meinungsmarkt noch stärker als eigene Marke zu etablieren.

Berufe im Fokus

Berufe im Fokus

Bildung	124
Innere Sicherheit	128
Verkehr, Technik, Umwelt	128
Justizpolitischer Dialog	129

Berufe im Fokus

Bildung

Die Bildung junger Menschen sowie die Betreuung und Erziehung von Kindern sind von zentraler Bedeutung für deren weiteren Werdegang. Gute Bildung fördert die Persönlichkeitsentwicklung und ist Grundlage der gesellschaftlichen Teilhabe sowie eines selbstbestimmten Lebens. Darüber hinaus wirkt sie sich positiv auf unsere Gesellschaft als Ganzes aus, äußert sich in einer höheren Erwerbsbeteiligung, geringeren sozialen Transferausgaben und einer niedrigeren Armutsquote. Der dbb trägt der hohen Bedeutung von Bildung mit seiner gewerkschaftspolitischen Arbeit Rechnung und hat sich in zahlreiche bildungspolitische Diskussionen eingebracht. Dabei war das ständige Bestreben, die Qualität der Angebote sowie die Beschäftigungsbedingungen für alle Beteiligten zu verbessern.

Für einen starken, modernen und zukunftsfähigen öffentlichen Dienst



© Marco Urban

Die Krisen der vergangenen Jahre haben deutlich vor Augen geführt, dass nur ein gut aufgestellter, starker und moderner öffentlicher Dienst die aktuellen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen unseres Landes meistern kann.

Ein Kaputtsparen oder eine Vernachlässigung des öffentlichen Dienstes wird sich eine moderne, demokratische Gesellschaft gerade in den Zeiten von Angriffen auf Demokratie und Freiheit in Europa nicht leisten können.

Die starke Säule des Berufsbeamtentums in unserem Land ist in diesem Zusammenhang unverzichtbar. Eine funktionierende Verwaltung, eine hohe Sicherheit, eine unbestechliche Justiz, eine kostenfreie Bildung und eine umfassende Gesundheitsversorgung sind tragende Pfeiler eines freiheitlichen und demokratischen Gemeinwesens.

Für die großen Zukunftsaufgaben, denen sich ein moderner öffentlicher Dienst stellen muss, sind zwei wesentliche Grundlagen entscheidend: die Vermittlung bester Ausbildung und die Nutzung moderner, digitaler Möglichkeiten und Strukturen in den unterschiedlichen Bereichen. Dafür haben wir uns in den vergangenen Jahren im dbb beamtenbund und tarifunion intensiv eingesetzt und stark gemacht. Eine vielfältige, qualitativ hochwertige und differenzierte Bildung muss es jungen Menschen ermöglichen, ihre gesteckten Ziele zu erreichen. Sie müssen dafür motiviert werden, auch und gerade in den öffentlichen Dienst unseres Landes zu treten. Hierzu müssen innerhalb des öffentlichen Dienstes noch bessere Rahmenbedingungen geschaffen und der Weg einer falsch gesetzten Sparpolitik zur Unzeit beendet werden.

Wer den öffentlichen Sektor kaputtspart und beschädigt, der spart die Demokratie und die Freiheit kaputt. So haben die Privatisierungen einiger Bereiche des öffentlichen Sektors zu erheblichen Mängeln und Verwerfungen geführt, die uns heute in der Entwicklung behindern.

Es muss eine Trendwende einsetzen – die besten Absolventinnen und Absolventen aller differenzierten Schularten müssen für den öffentlichen Dienst gewonnen werden. Auf allen Ebenen – in der beruflichen und akademischen Bildung – müssen im öffentlichen Dienst positive Anreize gesetzt, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen verbessert, modernisiert, flexibilisiert und Weiterbildung ebenso wie Aufstieg ermöglicht werden. Wir müssen weg vom „Lauftrad“ öffentlicher Dienst hin zur attraktiven Laufbahn für alle!

Die Aufgabe der Motivation junger Menschen für den öffentlichen Dienst, die Schaffung bester Rahmenbedingungen mit der Nutzung moderner Informationstechnik sowie zukunftsorientierter Verwaltungs- und Führungsstrukturen müssen in den kommenden Jahren noch stärker in den Mittelpunkt der Bestrebungen des dbb gerückt werden. Lassen Sie uns gemeinsam dafür kämpfen!

Jürgen Böhm

Frühkindliche Bildung, Erziehung und Betreuung

Frühkindliche Bildung ist die grundlegende Voraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe und Basis des lebenslangen Lernens. Vor diesem Hintergrund positionierte sich der dbb zum Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (Gute-KiTa-Gesetz) in zahlreichen Stellungnahmen sowie durch seine Mitwirkung im Expertengremium zum Gute-KiTa-Gesetz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Da der fachliche Standard und der Umfang des Personals entscheidend für die Qualität der Kindertagesbetreuung sind, zielten die dbb Forderungen vorrangig auf deren Verbesserung ab. In einer weiteren dbb Stellungnahme wurde die Relevanz der fachlichen Ausbildung der Erzieherinnen und Erzieher für den frühkindlichen Bildungserfolg dargestellt.

Ganztagsbetreuung im Grundschulalter

Als eines der letzten großen Vorhaben des Kabinetts Merkel IV wurde der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter verabschiedet. Er stellt einen klaren Mehrwert für die erweiterte Lernkultur der Schülerinnen und Schüler dar. Zudem führt ein bundeseinheitliches, qualitativ hochwertiges Angebot zu mehr Bildungs- und Geschlechtergerechtigkeit. In mehreren Stellungnahmen hat der dbb zu diesem bildungs- und familienpolitischen Vorhaben Stellung bezogen und wird den Ausbau der Ganztagsbetreuung auch weiterhin kritisch-konstruktiv begleiten.

Digitalgestützte Bildung

Die notwendigen Kompetenzen für die Teilhabe an der digitalisierten Arbeitswelt werden immer wichtiger. Um die Potenziale der digitalen Transformation allen Teilen der Gesellschaft zugänglich zu machen, wird der digital gestützten Bildung eine wichtige Rolle zuteil. Daher war dieses Thema ständiger Bestandteil der gewerkschaftspolitischen Arbeit des dbb. Insbesondere mit dem Positionspapier „Schule und Digitalisierung“, dem dbb dialog „Bildung im digitalen Zeitalter – Herausforderungen meistern, Potenziale nutzen“ (April 2021) und mehreren Stellungnahmen hat sich der dbb für eine umfangreiche Digitalisierung unserer Bildungseinrichtungen eingesetzt. Dabei standen Aspekte der Infrastruktur und Ausstattung, der Pädagogik und Organisation sowie der Bildungsinhalte im Vordergrund.

Bildung in Pandemiezeiten

Die Corona-Pandemie führte zu substanziellen Einschränkungen in allen Bereichen der Gesellschaft, doch der Bildungsbereich war zweifelsohne in besonderem Ausmaß von den Einschränkungen betroffen. Trotz des unermüdlichen Engagements aller Beteiligten hat die Pandemie zu folgenreichen Einschnitten in den Bildungskarrieren der jungen Menschen geführt. Strukturelle Probleme wie der Fachkräftemangel und die verschleppte Digitalisierung wurden schonungslos offenbart.

In bisher fünf Positionspapieren hat der dbb diese Missstände kritisiert, Maßnahmen zur Sicherstellung der Bildungs- und Betreuungsqualität gefordert und sich für den Schutz und die Interessen der Beschäftigten und der jungen Menschen eingebracht. Darüber hinaus hat der dbb die Situation der Kindertagesstätten im Corona-Kita-Rat des BMFSFJ in regelmäßigen Terminen thematisiert.

Gespräche mit der Kultusministerkonferenz

Die Gespräche mit der KMK sind fester Bestandteil der bildungspolitischen Arbeit des dbb. Gemeinsam mit der im DGB organisierten Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) stehen die dbb Lehrgewerkschaften dabei im regelmäßigen Dialog mit der KMK. Und der beharrliche Einsatz für eine bessere Beteiligung hat sich gelohnt: Resultierend aus der langjährigen gewerkschaftlichen Forderung nach einem verstärkten Austausch wurde im Jahr 2021 zusätzlich zu den Jahresgesprächen ein weiteres Gesprächsformat eingeführt.

Im Rahmen der KMK-Gespräche wurden stets die für den dbb relevanten bildungspolitischen Themen eingebracht. Die dbb Forderungen umfassten unter anderem die Stärkung der digital gestützten Bildung, Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel, eine Neugestaltung der Verantwortungsgemeinschaft von Bund, Ländern und Kommunen oder den pandemiebedingten Infektionsschutz.



Spitzengespräch: Jürgen Böhm, dbb Vize und Bundesvorsitzender Verband Deutscher Realschullehrer (VDR), Udo Beckmann, Bundesvorsitzender Verband Bildung und Erziehung (VBE), Susanne Lin-Klitzing, Bundesvorsitzende Deutscher Philologenverband (DPHV), KMK-Präsident Ralph Alexander Lorz, Kultusminister Hessen, Eugen Straubinger, Bundesvorsitzender Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB), und Bernd Uwe Althaus, Bundesvorsitzender Katholische Erziehergemeinschaft Deutschlands (KEG), beim Jahresgespräch mit der KMK, im März 2019 in Berlin (v. l.).

Berufliche Bildung und Hochschulbildung

Zahlreiche Forderungen der bildungspolitischen Arbeit des dbb zielen auf eine Qualitätsverbesserung in allen Bildungsbereichen und Einrichtungen ab. Dem spezifischen Charakter der beruflichen Bildung wurde unter anderem in einer umfangreichen Stellungnahme zum Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung Rechnung getragen. In einer Positionierung zur aktuellen pandemischen Situation an den Hochschulen wurde zudem auf zahlreiche weitere, hochschulspezifische Aspekte verwiesen. Diese verfolgten das übergeordnete Ziel, angemessene Rahmenbedingungen für eine qualitativ hochwertige Forschung und Lehre sicherzustellen. Darüber hinaus engagiert sich der dbb in einer langjährigen Kooperation mit der Rektorenkonferenz der Hochschulen für den öffentlichen Dienst in der Nachwuchsförderung und prämiiert herausragende Abschlussarbeiten.

Beamtenstatus für Lehrkräfte

Die Verbeamtung aller Lehrkräfte stellt eine der zentralen bildungspolitischen Forderungen des dbb dar. Die Verbeamtung trägt der Ausübung hoheitlicher Aufgaben Rechnung und ist eine wirksame Maßnahme in der Fachkräftegewinnung. Der dbb begrüßt die Entscheidung des Berliner Senats, als letztes Bundesland wieder zur Verbeamtung der Lehrkräfte zurückzukehren. Auch weiterhin wird sich der dbb für angemessene Beschäftigungsbedingungen sowie für eine sachliche und personelle Ausstattung in unseren Bildungseinrichtungen einsetzen, die den vielfältigen Anforderungen gerecht werden.

Innere Sicherheit

Im Rahmen der dbb Fachkommission Innere Sicherheit wurden im Schwerpunkt Fragen des Personalmangels im Bereich der Inneren Sicherheit sowie im Besonderen das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst intensiv behandelt und Lösungsansätze entwickelt, die geeignet sind, die bestehenden Missstände einzudämmen. So konnte erreicht werden, dass unter anderem erhebliche Personalzuwächse im Bereich der Polizei und des Zolls bereits realisiert worden waren – und weitergehend auch für die nächsten Jahre gegenüber der Öffentlichkeit verbindlich angekündigt wurden.

Zudem wurden erste Handlungsansätze entwickelt, um gemeinsam mit den Dienstgebenden wirkungsvolle Maßnahmen zum Schutz des Personals zu entwickeln. Dazu wurden unter anderem Präventionsnetzwerke zwischen den Dienstgebenden, Beschäftigten sowie Praktikerinnen und Praktiken aus Landes- und Kommunalbehörden, Verbänden und Hochschulen entwickelt. Zudem wurden Vereinbarungen zum besseren Schutz vor Gewalt abgeschlossen und öffentlichkeitswirksame Aufrufe zu mehr Respekt für die Mitarbeitenden gestartet.



© Fotosasch - Fotolia

Verkehr, Technik, Umwelt

Zentrales Thema der dbb Fachkommission Verkehr, Technik und Umwelt ist und bleibt die Stärkung der Ausbildung in den technischen Berufen des öffentlichen Dienstes. Intensiv wurde diskutiert, wie der Fachkräftemangel in allen Ländern, nahezu allen Kommunen und beim Bund für die unterschiedlichen Fachaufgaben behoben werden kann. Gut ausgebildete Fachkräfte fehlen in fast allen Verwaltungsbereichen. Der Fachkräftemangel betrifft nicht nur die klassischen Bereiche der Ingenieurinnen und Ingenieure im Bereich des Bauwesens, der Elektronik und des Maschinenbaus, sondern auch die Lebensmittelkontrolle und -überwachung. Technisch und naturwissenschaftlich ausgebildete Lehrkräfte in den MINT-Fächern an allgemeinbildenden Schulen fehlen ebenso wie Fachkräfte im Bereich der Eisenbahnverkehrsunternehmen und Eisenbahninfrastrukturunternehmen.

Der Mangel an gut ausgebildeten IT-Kräften und Fachpersonal in den Eichämtern und in der Forstwirtschaft wird überall beklagt. Vielfach unbesetzte Stellen für Fachkräfte in den verschiedensten Bundesbehörden und -ämtern, unter anderem beim Deutschen Wetterdienst, der WSV und dem Luftfahrt-Bundesamt sind der Beleg dafür, dass in Sachen Fachkräfte dringender Handlungsbedarf besteht. Bezieht man zusätzlich den demografischen Faktor in die Betrachtung ein, nach dem in den kommenden zehn Jahren insgesamt rund 1,2 Millionen Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst altersbedingt ausscheiden, werden die gravierenden Folgen des zurückliegenden Personalabbaus in den technischen und naturwissenschaftlichen Fachverwaltungen umso deutlicher. Weil offene Stellen nicht besetzt werden können, kommt es zu einer strukturellen Nichterledigung von Aufgaben.



© Kara – Fotolia

Deshalb legte die dbb Fachkommission dem dbb Bundeshauptvorstand in der Sitzung am 13./14. Januar 2021 folgenden Beschlussvorschlag vor, den das Gremium annahm: Der dbb fordert Bund, Länder und Kommunen zu einer gemeinsamen Strategie auf, um den Fachkräftemangel in den technischen und naturwissenschaftlichen Verwaltungen als strukturelles Personalproblem zu beseitigen und kurzfristig die Ausbildung von technischen und naturwissenschaftlichen Fachkräften zur Fachkräftesicherung zu stärken.

Künftig sollen die Themen der dbb Fachkommission Verkehr, Technik und Umwelt entsprechend eines Beschlusses des dbb Bundeshauptvorstands in zwei einzelnen Fachkommissionen mit speziellem Zuschnitt behandelt werden: Die dbb Fachkommission Verkehrspolitik und Infrastruktur und die dbb Fachkommission Technik und Umwelt werden sich dem aufgrund diverser Transformationsprozesse wie der Digitalisierung, der Energiewende und der Neuorganisation des Bundesfernstraßenwesens gewachsenen Themenfeld jeweils gesondert widmen. Die fachliche Koordination und Zusammenarbeit, die aufgrund vieler thematischer Überschneidungen geboten ist, soll durch kommissionsübergreifende Sitzungsteilnahmen sichergestellt werden.

Justizpolitischer Dialog

Gemeinsam mit den Justizgewerkschaften des dbb kam der dbb regelmäßig zu einem Austausch zusammen, in dem aktuelle justizpolitische Themen erörtert wurden. Anliegen dieser Arbeit ist die nachhaltige Stärkung des Rechtsstaates, insbesondere eine aufgabengerechte Personalausstattung in allen Bereichen der Justiz.

Diese grundlegende Forderung richtete der dbb in den jährlichen justizpolitischen Gesprächen mit Bundesjustizministerin Christine Lambrecht an die Politik. So betonte der Bundesvorsitzende etwa in dem Gespräch am 20. Januar 2020, dass der Rechtsstaat das Rückgrat der Demokratie sei und der von der Politik vereinbarte Pakt für den Rechtsstaat in der gesamten Justiz spürbar sein müsse.



© dbb / Jan Bremner

Für einen funktionierenden Rechtsstaat: Bundesjustizministerin Christine Lambrecht mit dbb Chef Ulrich Silberbach und dbb Vize Friedhelm Schäfer (3. u. 2. v. l.) sowie (v. l.) Matthias Stolp (Vorsitzender Verein der Rechtspfleger im Bundesdienst – VRB), Bernd Kessler, 1. Stellvertreter der Bundesvorsitzender Verband der Beschäftigten des Gewerblichen Rechtsschutzes – VBGR), Emanuel Schmidt (Bundesvorsitzender Deutsche Justiz-Gewerkschaft – DJG), Karl-Heinz Brunner (Bundesvorsitzender Deutscher Gerichtsvollzieher Bund – DGVB), Jörn Eggert (Bundesvorsitzender Deutscher Anwaltsverein – DAAV), René Müller (Bundesvorsitzender Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschland – BSBD) und Mario Blödtner (Bundesvorsitzender Bund Deutscher Rechtspfleger – BDR) am 20. Januar 2020 in Berlin.

Darüber hinaus forderte der dbb umfänglichere Bemühungen, um junge Menschen für eine Karriere in einem der zahlreichen Justizberufe zu interessieren.

Die Auswirkungen der Pandemie waren Gegenstand des digitalen Austauschs mit der Bundesjustizministerin Christine Lambrecht am 19. April 2021. Dabei ging es insbesondere um die unzureichende Digitalisierung der Justizverwaltung, die gerade durch die Pandemie besonders deutlich wurde. „Umfänglicher elektronischer Rechtsverkehr ist nur mit entsprechender IT-Infrastruktur möglich,“ betonte dbb Chef Ulrich Silberbach. Der dbb erneuerte seine Forderung nach medienbruchfreier elektronischer Aktenführung und entsprechenden Fortbildungskonzepten.

dbb in Europa

dbb in Europa

Exzellent vernetzt

132

dbb in Europa

Exzellente vernetzt

Seit Ende 2017 prägten mehrere bedeutende Entwicklungen die europapolitische Gewerkschaftsarbeit des dbb. Die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) brachte einen neuen Impuls für eine stärkere europäische Sozialpolitik. Mit dem 750 Milliarden Euro schweren Aufbauminstrument „Next Generation EU“ hat das Europäische Semester größere Bedeutung als bisher erhalten, in dessen Verlauf länderspezifische Reformempfehlungen ausgesprochen werden, die den öffentlichen Dienst nicht ausschließen und die nun mit den nationalen Aufbauplänen verbunden sind. Die Konferenz zur Zukunft Europas setzte die Debatte um EU-Reformen fort, die auch die Frage weiterer Vertiefung und Kompetenzübertragung berühren können. Der im Februar 2022 von Russland gegen die Ukraine eröffnete Krieg bringt einen zusätzlichen, enormen Einigungsimpuls. Sollte Europa diesen verbrecherischen Angriff überstehen, wird es in vielen, auch für staatliche Kernaufgaben wesentlichen Fragen eine weitaus höhere Integrationstiefe aufweisen als bisher.

Europa – gemeinsam in die Zukunft!



War die Europäische Union in ihren Anfängen ein Zusammenschluss allein zur Förderung des Wirtschaftswachstums der Mitgliedstaaten, so sind spätestens mit dem Vertrag von Lissabon in Artikel 2 des Vertrages mit den Grundsätzen der Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit, aber auch Pluralismus, Nichtdiskriminierung und Solidarität Werte als Basis und Bedingung für die Mitgliedschaft in der Gemeinschaft normiert.

In den Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs traten diese Grundsätze eher in den Hintergrund. Seit dem Jahr 2008 mit der Finanzkrise, 2015 mit der massenhaften Zuwanderung von asylsuchenden Menschen, der Bewältigung der Corona-Pandemie seit 2020, der Klimakrise und jetzt dem Krieg in der Ukraine steht die EU unter einer Bewährungsprobe. Krisenresilienz ist die entscheidende Schlüsselkompetenz

in Zeiten der Globalisierung und den immer schneller aufeinanderfolgenden Herausforderungen verschiedenster Art, wo es den Nationalstaaten nicht mehr möglich ist, für sich alleine wirksame Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Dabei steht der öffentliche Dienst mit seinen Aufgaben der Sicherstellung von Recht und Ordnung und ebenso der Grundversorgung der Menschen mit Lebensmitteln, Energie und Gesundheitsdiensten insbesondere im Fokus.

Insbesondere durch Cyberangriffe sind diese Kernaufgaben der Daseinsvorsorge gefährdet. Auch in Nichtkrisenzeiten stellt das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik täglich hunderte von Angriffen auf deutsche Firmen, Behörden und Infrastrukturen fest. Auch diese Attacken sind allein national nicht mehr zu bekämpfen. Die EU hat unter anderem mit der Agentur für Cybersicherheit und dem Zentrum zur Bekämpfung von Cyberkriminalität reagiert. Die Erfolge lassen sich auch an immer mehr europaweiten Razzien gegen Darknet-Betreiber oder gegen Kinderpornografie festmachen.

Ganz ohne nationale Anstrengungen geht es freilich auch nicht. So wird die Modernisierung des öffentlichen Dienstes – festgeschrieben etwa im Onlinezugangsgesetz des Bundes – finanziell durch den Aufbaufonds der EU gefördert. Aus diesem Fonds gibt es auch Unterstützung für Themen wie „intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum und Beschäftigung“ oder „Gesundheit und Resilienz“. NextGeneration EU hat zusätzlich den Aspekt Klimaschutz im Auge, ebenfalls ein wichtiger Faktor beim Thema Krisenfestigkeit.

Zur Krisenresilienz gehört schließlich auch der gesellschaftliche Zusammenhalt – ohne ihn ist alles nichts. Nur gemeinsam können diese Zukunftsprojekte bewältigt und eine Bewusstseinsveränderung erreicht werden. Hierbei kommen den Gewerkschaften besondere Aufgaben zu. Auch wenn in einigen europäischen Ländern der Sozialpartnerschaft keine hohe Wertigkeit zugeschrieben wird, gelingt es auch durch Mithilfe der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften, unserem europäischen Dachverband, die Rolle der Gewerkschaften in der europäischen Gesetzgebung zu stärken und die Sozialpartner gleichberechtigt zur Lösungsfindung einzusetzen. Hierbei arbeiten die gewählten Repräsentantinnen und Repräsentanten des dbb an verantwortlicher Stelle seit jeher und auch in Zukunft mit.

Denn was für den dbb gilt, gilt auch in Europa: Nur gemeinsam sind wir stark!

Kirsten Lühmann

Europäische Säule sozialer Rechte und einheitlicher Arbeitnehmerbegriff

Europarechtlich steht seit einigen Jahren insbesondere der europäische Arbeitnehmerbegriff, der keine unterschiedlichen Statusgruppen kennt, im Vordergrund der Arbeiten und zu lösender Probleme. Am 17. November 2017 proklamierte der Sozialgipfel von Göteborg die ESSR. Eine Reihe von europäischen Rechtsakten, die auf diese Initiative folgten, ließen im Hinblick auf den einheitlichen europäischen Arbeitnehmerbegriff die Gefahr von Normenkollisionen mit dem öffentlichen Dienstrecht erkennen.

Für den dbb bedeutete dies, gemeinsam mit der Bundesregierung bzw. dem Bundesinnenministerium in Brüssel auf für den öffentlichen Dienst notwendige und sachgemäße Ausnahmen hinwirken zu müssen. Ein konkretes Beispiel war die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (Richtlinie [EU] 2019/1152) vom 20. Juni 2019, die Novelle der Richtlinie über schriftliche Erklärungen (Richtlinie 91/533/EWG). Die Bestimmungen für Probezeiten wären mit dem Beamtenverhältnis auf Probe unvereinbar gewesen, wenn nicht eine Ausnahmeregelung für den öffentlichen Dienst gefunden worden wäre.

Der dbb war 2018 und 2019 bis zur Pandemie wiederholt an strategischen Gesprächsrunden im Bundesinnenministerium beteiligt, die vor dem Hintergrund der ESSR potenzielle Normenkollisionen zwischen europäischem Recht und öffentlichem Dienstrecht zum Gegenstand hatten und an denen die renommiertesten Beamtenrechtsexperten unseres Landes wie etwa Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis und Prof. Dr. Matthias Pechstein beteiligt waren. Mitglieder der dbb Bundesleitung nahmen aktiv an diesen Runden teil und unterstrichen die Bedeutung der Eigenständigkeit des öffentlichen Dienstrechts. Die Bundesgeschäftsstelle unterstützte die Gespräche mit fachlichen Beiträgen.

Der dbb setzte sich insgesamt für eine Umsetzung der im Kern sinnvollen Ziele der ESSR ein, achtete aber darauf, dass die einzelnen europäischen Rechtssetzungsiniciativen mit den Besonderheiten des öffentlichen Dienstrechts und den Interessen der im deutschen öffentlichen Dienst Be-

schäftigten vereinbar bleiben – oder kluge Ausnahmeregelungen gefunden werden. Dank der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Dienstrechtsexpertinnen und -experten der Bundesregierung, ständiger politischer Gespräche und einer exzellenten europäischen Vernetzung war dieser Ansatz einer vernünftigen Balance zwischen den Zielsetzungen des europäischen Gesetzgebers und der für die Identität der Mitgliedstaaten wesentlichen Eigenständigkeit des öffentlichen Dienstrechts bis dato erfolgreich. In diesem Zusammenhang hat der dbb zahlreiche arbeitsrechtliche und sozialpolitische Stellungnahmen und Entschlüsse in der Grundsatzkommission Europa vorbereitet und durch den Bundeshauptvorstand verabschiedet.

Next Generation EU und Europäisches Semester

Im Juni 2020 einigten sich die europäischen Staats- und Regierungschefs auf ein befristetes milliardenschweres Aufbauminstrument, das in Brüssel Next Generation EU genannt wird. Die nationalen Aufbaupläne, über die Mittel aus diesem Instrument abgerufen werden können, sind aufs Engste mit den Reformempfehlungen des Europäischen Semesters verbunden.

Der dbb begleitet den Zyklus des Europäischen Semesters, das jährlich mit länderspezifischen Reformempfehlungen für die 27 EU-Mitgliedstaaten beschlossen wird, aufmerksam. So fanden seit 2019 Gespräche mit den EU-Koordinatoren für das Europäische Semester in Deutschland, Thomas Kaufmann und Nora Hesse, statt, und seit 2022 mit Tobias Maaßen, die wie unter anderem EU-Abgeordnete in die dbb Grundsatzkommission für Europa eingeladen wurden. Der dbb konnte auf seine besonderen Interessen aufmerksam machen: ein personell und sachlich gut ausgestatteter öffentlicher Dienst, der in Deutschland über viele Jahre zu viele Sparrunden erfahren hat und im Vergleich der OECD-Staaten wenig kostenintensiv ist und einen geringen Beschäftigtenanteil aufweist.

Besonders wichtig war auch im Europäischen Semester die Zusammenarbeit mit der Bundesregierung beziehungsweise dem Bundesinnenministerium. So beinhalteten in der Vergangenheit von der EU-Kommission vorgelegte Länderberichte bei genauerer Prüfung nicht immer stichhaltige Aussagen zu Themen wie etwa dem Gesundheitssystem in Deutschland. Entscheidend war auch hier, dass die schließlich relevanten, vom Rat der EU zu verabschiedenden länderspezifischen Empfehlungen valide Aussagen treffen, die nicht mit den berechtigten Interessen des öffentlichen Diensts, seiner Beschäftigten und der Mitglieder des dbb in Konflikt stehen.

Konferenz zur Zukunft Europas

Am 9. Mai 2021 nahm die Konferenz zur Zukunft Europas ihre Arbeit mit dem Ziel auf, Empfehlungen für eine erneuerte Europäische Union auszuarbeiten. Das Plenum der Konferenz, dem Abgeordnete des Europäischen Parlaments und der nationalen Parlamente, hochrangige Vertreterinnen und Vertreter von Kommission und Regierungen sowie einzelne Repräsentanten von Sozialpartnern und Zivilgesellschaft, darunter auch der dbb, ange-

hören, legte im Mai 2022 einen Bericht vor. In diesen Bericht waren die Empfehlungen europäischer Bürgerforen eingeflossen.

Der dbb konnte dank seiner erfolgreichen Mitarbeit im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) und seiner Einbindung in zivilgesellschaftliche europäische Netzwerke an diesem Prozess teilhaben, er war als eine von drei deutschen Organisationen neben dem DGB und dem HDE (für die Arbeitgebenden) im Plenum der Konferenz vertreten. Der dbb konnte durch diese Einbindung an zahlreichen exklusiven Befassungen teilhaben und einen Schwerpunkt auf die künftige Sicherung von Demokratie und Rechtsstaatlichkeit in Europa legen, die wesentliche Grundlage für eine bürgernahe öffentliche Verwaltung, Rechte von Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen, Mitbestimmung und sozialen Dialog in öffentlichen Dienst sind.

Europäische Netzwerke

Der dbb pflegt weiterhin seine Mitarbeit im Netzwerk Europäische Bewegung Deutschland (EBD). Die dbb Bundesleitung ist seit vielen Jahren durch ein gewähltes Mitglied im EBD-Vorstand vertreten, im Berichtszeitraum nahm Kirsten Lühmann das Mandat wahr. Der dbb unterstützte den Europäischen Schülerwettbewerb, den die EBD im Auftrag der Bundesregierung durchführt, und brachte sich auch aktiv in die Formulierung der europapolitischen Forderungen der EBD ein, zu deren Kern eine bessere Koordinierung der Europapolitik der Bundesregierung gehört.

Seit 2006 arbeitet der dbb mit der bürgerschaftlichen, überparteilichen Europa-Union Deutschland zusammen, deren Landesverbänden auch Mitglieder einzelner Vorstände der dbb Landesbünde seit vielen Jahren angehören. Die Europa-Union Deutschland mit ihren 17.000 Mitgliedern ist vor allem in der Politik sehr gut vernetzt. Im 19. wie auch im 20. Deutschen Bundestag gehören ihr parteiübergreifend nahezu 200 proeuropäisch orientierte Abgeordnete von CDU/CSU, SPD, FDP und Bündnis 90/Die Grünen an.



Volles Haus: Der Europäische Abend im dbb forum berlin – hier zum Thema „Afrika – der verkannte Kontinent“ mit dem damaligen Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung Gerd Müller im Oktober 2019 – zählt zu den fest etablierten Formaten im Veranstaltungskalender des politischen Berlins.

Pandemiebedingt konnte die im Berliner Veranstaltungskalender fest etablierte Reihe „Europäischer Abend“ nach 2019 nicht mehr stattfinden. 2018 fanden zwei, 2019 eine Veranstaltung mit jeweils über 300 Gästen aus Politik, Verbänden und Verwaltung im dbb forum statt. Im Oktober 2018 stand das dbb Kernthema „Digitale Verwaltung“ auf der Tagesordnung. Seit 2020 gab es pandemiebedingt digitale europapolitische Kooperationsformate. Denn der Europäische Abend mit seiner Informationsbörse, an der unter anderem auch die politischen Stiftungen regelmäßig teilnehmen, dient vor allem der Begegnung und dem Austausch und funktioniert somit nur in Präsenz. Aber die Umstellung gelang: So sprach der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach unter anderem mit der früheren Bundesministerin und heutigen EU-Abgeordneten und Vizepräsidentin des Europäischen Parlaments Katarina Barley und dem damaligen Mitglied der BDA Hauptgeschäftsführung Peter Clever im August 2020 über „Corona – Staat – Europa: Lehren für die europäische Zusammenarbeit“.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Im EWSA konnte der dbb auch in den vergangenen Jahren erfolgreich mitarbeiten und seinen Einfluss ausweiten sowie zahlreiche eigene Beiträge zu den Stellungnahmen dieses beratenden EU-Organs leisten. Der dbb hatte regelmäßig Berichterstattungen für wichtige EU-Befassungen und Sitzungsleitungen, verantwortete auch mehrere Initiativstellungen sowie eine vom dbb gegenüber der deutschen Ratspräsidentschaft angeregte Sondierungsstellungnahme zum Mehrwert öffentlicher Dienste in Europa. Besonderes Gewicht lag auf Befassungen mit Bezug zu Demokratie und Rechtsstaatlichkeit und stabilen öffentlichen Institutionen. Der dbb ist Contact Point für die 24 deutschen EWSA-Mitglieder, Präsidiumsmitglied der Gruppe 3 – der EWSA gliedert sich in drei Gruppen – und trägt auch Verantwortung für die Außenbeziehungen des Ausschusses. Der dbb konnte über die EWSA-Mitarbeit Kontakte zu Abgeordneten des Europäischen Parlaments wie auch zu weiteren Institutionen und Verbänden in Brüssel ausbauen und vertiefen.

Mitarbeit in der CESI

Der dbb trug und trägt mit Bundesleitungsmitgliedern und Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsverbände weiterhin aktiv zum Erfolg der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants – CESI) bei, die in der Zeit nach 2017 weiter an Standing und Renommee in Brüssel gewonnen hat. Dies ist dank der sehr guten Arbeit der CESI durch aktive Netzwerkarbeit in Brüssel, regelmäßige Veranstaltungen und viele Gespräche mit Politik und Institutionen gelungen. Der dbb hat dies stets unterstützt.

Mitglieder der dbb Bundesleitung und des Bundeshauptvorstands haben regelmäßig aktiv an den Arbeiten der CESI teilgenommen, die Bundesgeschäftsstelle ist auch auf Arbeitsebene eng mit dem Generalsekretariat verbunden. Während der soziale Dialog aufgrund übergeordneter europäischer Entwicklungen über den dbb und die CESI hinaus wie auch pandemiebedingt ins Stocken geraten ist, standen konkrete Initiativen der CESI für bessere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und für einen besseren Schutz der Beschäftigten im Vordergrund der Arbeiten.



Gemeinsam unterwegs auf europäischem Parkett: dbb Chef Ulrich Silberbach (Mitte) mit CESI-Präsident Romain Wolff (r.) und CESI-Generalsekretär Klaus Heeger beim Akademiesymposium in Ungarn im Oktober 2019.

dbb Organisationen

dbb Organisationen

Frauen im dbb	140
Jugend im dbb	144
Seniorinnen und Senioren im dbb	147



© Businessfotografie Inga Haar

Die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung hat sich 2020 neu aufgestellt: Tanja Küsgens, Synnöve Nüchter, Milanie Kreutz (Vorsitzende), Michaela Neersen (stellvertretende Vorsitzende), Elke Janßen und Sabine Schumann (v. l.).

Frauen im dbb

Generationenwechsel: dbb frauen mit neuer Führungsspitze

Im Juni 2020 legte Helene Wildfeuer, die seit 1998 als Vorsitzende die Frauenorganisation des dbb beamtenbund und tarifunion geleitet hatte, nach 22 Jahren ihr Amt nieder. Bereits im Juli 2019 war die Regierungsdirektorin und langjährige Vorsitzende des Bezirkspersonalrates beim Landesamt für Steuern in Nürnberg, die auch Mitglied im Hauptpersonalrat beim Bayerischen Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat war, in den Ruhestand gewechselt. Über zwei Jahrzehnte hinweg prägte Helene Wildfeuer die frauenpolitische Arbeit im dbb. Besondere Erfolge als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung verzeichnete sie bei der Anerkennung von Ausbildungs- und Erziehungszeiten in der Alterssicherung von Beamtinnen und Beamten. Darüber hinaus setzte sie sich insbesondere für ein diskriminierungsfreies Fortkommen von Frauen im öffentlichen Dienst ein, engagierte sich für mehr Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst und die Einführung eines geschlechtergerechten Steuerrechts.

Der ursprünglich für den 24. und 25. April 2020 geplante dbb bundesfrauenkongress, auf dem turnusgemäß eine neue Geschäftsführung gewählt werden sollte, musste pandemiebedingt abgesagt werden. Die Nachwahlen fanden deshalb im Rahmen der Sitzung der Hauptversammlung am 28. Juni 2020 in Bonn statt.

Hier wurde Milanie Kreutz mit überwältigender Mehrheit zur neuen Vorsitzenden gewählt. Mit ihr steht erneut eine erfahrene Personalrätin und ein langjähriges Mitglied der Deutschen Steuergewerkschaft (DSTG) an der Spitze der dbb frauen. Auf eigenen Wunsch verließ auch Astrid Hollmann, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, die das Gremium seit 2006 als Beisitzerin unterstützt hatte.



Abschied und Aufbruch: Die vom dbb bundesfrauenkongress frisch gewählte Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung Milanie Kreutz (l.) dankte ihrer Vorgängerin Helene Wildfeuer für ihr frauenpolitisches Engagement. Über zwei Jahrzehnte hinweg hatte Wildfeuer die frauenpolitische Arbeit im dbb geprägt. Zu ihren Erfolgen zählte unter anderem ihr Engagement für die verbesserte Anerkennung von Ausbildungs- und Erziehungszeiten in der Alterssicherung von Beamtinnen und Beamten. Darüber hinaus setzte sie sich für ein diskriminierungsfreies Fortkommen von Frauen im öffentlichen Dienst ein, engagierte sich für mehr Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst und die Einführung eines geschlechtergerechten Steuerrechts.

Beim wegen der andauernden Corona-Pandemie erstmals digital abgehaltenen dbb bundesfrauenkongress am 13. April 2021 legten die Delegierten unter dem Motto „Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen“ die frauenpolitischen Leitlinien für die kommenden fünf Jahre fest. Insgesamt stimmten die dbb frauen über 307 Anträge ab und verabschiedeten zehn Leitanträge, die sich mit frauen- und gleichstellungspolitischen Themen befassten. Die wichtigsten Kernziele: eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie die paritätische Besetzung politischer Entscheidungsgremien, eine Verzahnung von moderner Arbeitsmarkt- und Frauenpolitik, die auf Partnerschaftlichkeit bei der Aufteilung privater Sorgearbeit ausgerichtet ist, sowie ein geschlechtergerechtes Steuerrecht, dem ein wirkungsvolles Familiensplitting zugrunde liegt.

Auch die Wahlen der Geschäftsführung fanden erstmals digital statt. Mit überwältigender Mehrheit wurde Milanie Kreutz als Vorsitzende im Amt bestätigt. Die Wahl der Stellvertreterin wurde auf eine Briefwahl im Sommer vertagt. Als Stellvertreterin wurde schließlich Michaela Neersen (dbb sachsen-anhalt) gewählt. Als Beisitzerin rückte Tanja Küsgens (VBE) nach, die neben Elke Janßen (GdS), Sabine Schumann (Deutsche Polizeigewerkschaft – DPoG) und Synnöve Nüchter (gewerkschaft kommunaler Landesdienst berlin – gkl berlin) das Gremium komplettiert.

Karriere ohne Hindernisse: Initiative für eine geschlechtersensible Leistungsbewertung

Wie können mehr Frauen im öffentlichen Dienst in Führungspositionen gebracht werden? Mit dieser Frage befasst sich die dbb bundesfrauenvertretung seit vielen Jahren. Ausschlaggebend sind die nur schleppenden Fortschritte bei der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in den obersten Bundesbehörden. Seit Einführung des Gleichstellungsindex im Jahr 2015 im Zuge der Einführung des Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentli-

chen Dienst (FüPoG) stieg der Anteil an weiblichen Führungskräften bis 2021 um lediglich rund 6 Prozent, von 32,6 auf 38,9 Prozent. Kontinuierlich hatte die dbb bundesfrauenvertretung auf die Ursachen sowie die sehr unterschiedlichen Fortschritte in den einzelnen Bundesministerien und deren nachgeordneten Behörden hingewiesen.

2017 rief die dbb bundesfrauenvertretung unter Vorsitz der damaligen Vorsitzenden Helene Wildfeuer die Initiative „Karriere ohne Hindernis“ ins Leben – mit dem Ziel, die Dienstgebenden des Bundes für Schwachstellen bei der Frauenförderung im öffentlichen Dienst zu sensibilisieren und weiblichen Beschäftigten ein diskriminierungsfreies Fortkommen zu ermöglichen. Im Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern des BMI und des BMFSFJ wurden die Schwachstellen der Beförderungspraxis und deren Diskriminierungspotenziale transparent gemacht und Handlungsoptionen ausgelotet. Die Ergebnisse flossen in den Novellierungsprozess des zweiten Führungspositionengesetzes (FüPoG II) ein, an dem die dbb bundesfrauenvertretung im Rahmen der Sozialpartnerschaft maßgeblich beteiligt war.

Die Gespräche mit den Bundesministerien, wie die Beförderungspraxis und die dienstliche Beurteilung in den obersten Bundesbehörden und deren nachgeordneten Bereichen – hier insbesondere die geschlechtersensible Leistungsbewertung der überwiegend weiblichen Teilzeitkräfte – sowie in Unternehmen der öffentlichen Hand diskriminierungsfrei ausgestaltet werden kann, werden seither kontinuierlich fortgesetzt. Ein besonderes Augenmerk gilt hierbei dem digitalen Wandel und dessen Auswirkungen auf Anforderungsprofile, Arbeitszeitvereinbarungen, die geschlechtergerechte Leistungsbewertung Mobiler Arbeit, die Etablierung neuer Führungsmodelle (unter anderem Führen in Teilzeit und Führen aus der Ferne) und deren Berücksichtigung in der Beurteilungsroutine sowie die Entkoppelung der Leistungsbeurteilung von Präsenzzeiten. Insbesondere die Frage, wie die Leistungsbewertung von Teilzeitkräften geschlechtersensibel ausgestaltet werden kann, steht 2022 im Fokus.

Frauen im öffentlichen Dienst: Herausforderungen in Krisenzeiten besser meistern

Mit Blick auf die Auswirkungen der Corona-Krise und die daraus resultierenden Zusatzbelastungen von Frauen und insbesondere von Alleinerziehenden aufgrund von Schulschließungen und Betreuungsausfällen hat die dbb bundesfrauenvertretung Handlungsempfehlungen formuliert, die für den Erhalt und die Stärkung der Gleichstellung in unserer Gesellschaft und im öffentlichen Dienst essenziell sind. Die dbb frauen warnen zudem vor einer schleichenden Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse und fordern eine stärkere Beteiligung von Frauen in Gremien, die Maßnahmen gegen Covid-19 definieren, damit die speziellen Bedürfnisse von Frauen und Müttern angemessen berücksichtigt werden. Staatliche Unterstützung und Corona-Hilfen müssen bei denjenigen ankommen, die sich in Krisenzeiten zum Wohle der Allgemeinheit besonders verdient machen – bei Familien und den vor allem weiblichen Beschäftigten in systemrelevanten Berufen.

Darüber hinaus haben die dbb frauen drei Handlungsfelder identifiziert, die aus gleichstellungspolitischer Sicht in den Fokus des Krisenmanagements gerückt werden müssen:

Gleichstellungspolitik nachhaltig gestalten und umsetzen!

Die strukturelle Benachteiligung aufgrund des Geschlechts muss in ganz Deutschland konsequent bekämpft werden. Das schließt auch das Krisenmanagement mit ein. Die geschlechtsspezifische Folgenabschätzung muss im Verfahren etabliert werden. Dies gilt ebenfalls für Maßnahmen- und Konjunkturpakete, die zur Bewältigung der Folgen einer tiefgreifenden Krise geschnürt werden. Dauerhaft gewährleistet werden kann dies durch die Einführung von Gender Budgeting als Leitprinzip staatlichen Handelns. Die paritätische Besetzung von Krisenstäben, wissenschaftlichen Expertengremien und politischen Entscheidungsgremien ist Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches geschlechtergerechtes Krisenmanagement.

Entgeltunterschiede beseitigen!

Die Corona-Pandemie macht deutlich, wie wichtig der soziale Sektor für das Gemeinwohl ist. Dennoch werden hier die niedrigsten Branchenlöhne gezahlt. Die Tarifbindung in systemrelevanten Bereichen muss deutlich verbessert werden. Das trägt langfristig und branchenübergreifend zu einer Minimierung von geschlechterbedingten Lohnunterschieden bei. Eine Steigerung der Attraktivität der systemrelevanten Berufe muss durch eine bessere personelle Ausstattung, bessere Bezahlung sowie über die Schaffung adäquater Arbeitsbedingungen gefördert werden. Ein Erschwerniszuschlag muss auch für Pflege- und Betreuungsberufe eingeführt werden. Damit steigt langfristig auch der gesellschaftliche Wert der Sorgetätigkeiten im Privaten, die noch immer überwiegend von Frauen unbezahlt übernommen werden. Die dbb frauen setzen sich an der Seite der weiblichen Beschäftigten regelmäßig und auch im Rahmen von Kundgebungen und Streikaktionen für höhere

Löhne und bessere Arbeitsbedingungen ein. 2020 unterstrichen sie die Forderungen der Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen beispielsweise mit einer ungewöhnlichen Aktion in Berlin: Mit einem Boot kreuzten sie auf der Spree zwischen Ost- und Westberlin – mit einer eindeutigen Botschaft an die Arbeitgebenden an Bord: „Wir Frauen im öffentlichen Dienst sind systemrelevant. 4,8 Prozent mehr Lohn sind gerecht!“

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten!

Die gleichstellende Wirkung der Digitalisierung der Arbeitswelt muss gezielt genutzt werden, um geschlechterbedingten Benachteiligungen im Berufsleben zu begegnen. Dazu gehört aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung die Einführung eines allgemeinen Anspruchs auf Mobiles Arbeiten. Dabei muss sichergestellt sein, dass Beschäftigten im öffentlichen Dienst durch die Tätigkeit im Homeoffice, im dienstlichen beziehungsweise beruflichen Werdegang, insbesondere bei den dienstlichen Beurteilungen und bei der Besetzung von Führungspositionen, keine Nachteile entstehen. Der Entgrenzung der Arbeitszeit muss konsequent gegengesteuert werden. Das Thema adressiert die dbb bundesfrauenvertretung regelmäßig bei politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, zuletzt zum Beispiel bei Politikerinnen der CDU-, SPD-, und Grünen-Bundestagsfraktionen sowie der ehemaligen BMAS-Referatsleiterin Dr. Julia Borggräfe auf der dbb frauen Hauptversammlung im Herbst 2021.

Take Care: Die unsichtbare Last der Care-Arbeit und deren Schadensbegrenzung

Frauen verrichten täglich rund 1,5 Stunden mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Gender Care Gap: 52,4 Prozent). Dabei reflektieren diese Zahlen lediglich die eigentlichen Arbeiten rund um den privaten Haushalt – vom sogenannten Mental Load, der mentale Anstrengungen rund um Verantwortung, Wissen und Organisation im familiären Umfeld umfasst, ist hier noch gar keine Rede. Aber auch im Bereich der (unter-)bezahlten Care-Berufe sind es vor allem Frauen, die beispielsweise im SuE, im Gesundheitswesen, der Alten- und Krankenpflege den größten Anteil der Beschäftigten stellen.

Um diesem Missstand zu begegnen, zeichneten die dbb frauen 2019 das „Equal Care Manifest“ mit und sind als Gründungsmitglied dem zivilgesellschaftlichen Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“ beigetreten. Beide Initiativen setzen sich für gesetzliche und betriebliche Rahmenbedingungen ein, die eine geschlechtergerechte Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit – beruflich und privat – zum Ziel haben. Dazu gehören die Beseitigung des Gender Pay Gaps und des Gender Pension Gaps, bessere Arbeitsbedingungen in Care-Berufen, die Einführung einer finanziell abgesicherten Familienarbeitszeit und vieles mehr. Die dbb frauen beteiligen sich seit 2019 jedes Jahr an Aktionen zum Equal Care Day, unter anderem auch mit eigenen Aktionen wie zum Beispiel einer digitalen Podiumsdiskussion sowie einem virtuellen Mental-Load-Selbsttest.

Vielfalt ist Stärke – Vielfalt ist Chance



„Was man zu verstehen gelernt hat, fürchtet man nicht“, wusste schon die Physikerin und Nobelpreisträgerin Marie Curie. Diese wichtige Erkenntnis erinnert uns daran, dass zwischen der Furcht vor Neuem und dem Glück des Erlebens von vormals Unbekanntem nur ein kleiner Schritt liegt – der des Kennenlernens und Sich-gegenseitig-vertraut-Machens. Jeder kennt das Gefühl, an einen neuen Ort zu kommen, an dem alles, was zu Anfang neu und fremd war, plötzlich geliebte Gewohnheit und Bereicherung ist – zum Beispiel im Urlaub. Vielfalt als Chance und Stärke zu schätzen bedeutet, genau diesen Schritt zu machen: neugierig zu bleiben auf Neues und Anderes. Das ist die notwendige Voraussetzung, sich als Gesellschaft und Staat weiterzuentwickeln und für ein friedliches gesellschaftliches Zusammenleben, in dem Menschen und Bedingungen sich jeden Tag ändern und das gemeinsame Umgehen damit jeden Tag neu verhandelt und gelebt werden muss und darf.

Vielfalt prägt unsere moderne Gesellschaft schon länger. Die damit verbundene Bereicherung durch unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen machen unsere pluralistische, demokratische Gesellschaft heute aus. Sie prägen auch unser Arbeitsleben nachhaltig. Das ist Chance und Herausforderung zugleich. Denn: Sich in Neuem einzurichten, ist nicht für jeden und jede leicht.

Der dbb beamtenbund und tarifunion unterstützt das Ziel, Benachteiligung und Diskriminierung entgegenzuwirken, bekennt sich zu der Vielfalt in unserer Gesellschaft und würdigt sie. Er hat deren Bedeutung bereits 2016 mit seiner Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und der Mitgliedschaft in der Initiative kulturelle Integration Rechnung getragen.

Deutschland durchlebt gerade strukturelle Veränderungsprozesse auf verschiedenen Ebenen. Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass in den nächsten beiden Jahrzehnten die geburtenstarken Jahrgänge aus dem Berufsleben ausscheiden werden, ohne dass eine gleichstarke junge Generation folgt. Der öffentliche Dienst wird nur dann in guter Verfassung bleiben, wenn es gelingt, junge motivierte Menschen zu gewinnen und langfristig zu motivieren. Das bedeutet in einer modernen diversen Gesellschaft, die diskriminierende Rollenbilder aufgibt oder verändert und neue selbstbestimmte Lebensformen entwickelt hat, dass auch der öffentliche Dienst dem nicht nur zeitverzögert irgendwie folgt, sondern proaktiv etwas gestaltet. Vor diesem Hintergrund spricht sich der dbb für eine ganzheitliche Diversitätsstrategie für den öffentlichen Dienst aus, die die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt sowie bestehende Strukturen und die Erfolge der bisherigen Arbeit berücksichtigt.

Als wichtiger Dienstleister und Multiplikator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt hat der öffentliche Dienst eine besondere Rolle. Ein effektives Diversitätsmanagement stärkt nicht nur die Vorbildrolle der öffentlichen Verwaltung, sondern auch die Identifikation mit dem Staat als Arbeit- und Dienstgeber sowie ein auf Diversität ausgerichtetes Verwaltungshandeln.

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer verstärkten Attraktivitätssteigerung und gezielter Werbung für eine Karriere im öffentlichen Dienst, die alle gesellschaftlichen Gruppen anspricht. Wir brauchen unbedingt Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Behörden. Wir brauchen sie als Fachkräfte und als Vorbilder. Wir brauchen ihre Mehrsprachigkeit und ihre kulturellen Erfahrungen. Ein zukunftsfester öffentlicher Dienst ist der, der – wie es sein Auftrag ist – ein Spiegel der Gesellschaft ist. Er braucht eine Kultur der Neugier und der Wertschätzung für Veränderung, dann hat er nichts zu fürchten.

Astrid Hollmann

Jugend im dbb

#InMagentaWeTrust – Jugend 4.0

„#InMagentaWeTrust – Jugend 4.0“: Mit diesem Motto startete die dbb jugend im Jahr 2017 in fünf herausfordernde Jahre Jugendgewerkschaftsarbeit. Die Jugend war aktiv, kreativ, digital, laut, und öfter auch unbequem, um auf die Interessen der jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst aufmerksam zu machen.

Von A wie Ausbildung bis Z wie Zusammenhalt

Die Jugend war gefordert. Ob Berufs-, Gewerkschafts- und Jugendpolitik, Europa oder Seminare – bei all diesen Themen engagierte sich die dbb jugend, um das Beste für junge Menschen zu erreichen. Wie man das von Angesicht zu Angesicht macht, wusste sie. Aber wie verlegt man mit Beginn einer Pandemie die komplette Arbeit in den digitalen Raum? Vor dieser Herausforderung stand die dbb jugend – wie alle anderen auch – plötzlich im März 2020. Und es hat funktioniert. Fast 70 Sitzungen von Bundesjugendleitung, Bundesjugendausschuss und Jugendpolitischer Kommission, rund 30 Seminare zu den Themen aktive Gewerkschaftsarbeit, Politik, Umwelt oder Europa, drei Austauschmaßnahmen mit unserem Partner in Israel und zahlreiche Gespräche mit Politikerinnen und Politikern zeigen, dass die Jugend und die Bundesjugendleitung das in sie gesetzte Vertrauen ernst genommen hat. Sie hat Wege gefunden, den Kontakt zu ihren Mitgliedern und der Politik aufrechtzuerhalten.

Beamte – Deal or No Deal?

„Beamte – Deal or No Deal?“ So lautete das Motto des Jugendjahres 2018 mit zahlreichen Aktionen, Veranstaltungen und Gesprächen mit Politikerinnen und Politikern.

Auf ihrem zweiten Parlamentarischen Abend am 4. Juni 2018 in Berlin wollte die dbb jugend von den Abgeordneten und Vertretenden politischer Jugendorganisationen wissen, wie sie zum Berufsbeamtentum stehen. Im Rahmen eines politischen Speeddatings konnten sich die Politikerinnen und Politiker mit den Vertreterinnen und Vertretern des Berufsnachwuchses im öffentlichen Dienst an insgesamt sechs Tischen jeweils zu den Themen Berufsbeamtentum und Streikverbot, Aufstiegsmöglichkeiten und Wertschätzung/ Work-Life-Balance in jeweils zehn Minuten austauschen. Bei den Gästen der dbb jugend war die Sicht auf das Thema entsprechend dem politischen Spektrum differenziert, so dass lebhaft diskutiert wurde, unter anderem mit Bundestagsvizepräsidentin Petra Pau (Die Linke), Beate Müller-Gemmeke (Bündnis 90/Die Grünen), Klaus-Dieter Gröhler (CDU/CSU), Konstantin Kuhle (FDP), Markus Kurth (Bündnis 90/Die Grünen), Pascal Meiser (Die Linke) und Susanne Mittag (SPD). Ebenfalls gekommen waren Mareike Röckendorf, Schatzmeisterin der Jungen Liberalen, Jakob Migenda, Bundessprecher der linksjugend [solid], Christoph Brzezinski, Landesvorsitzender Junge Union Berlin, und Johannes Dallheimer, Bundesvorsitzender des Bundesverbands Liberaler Hochschulgruppen.

Die dbb jugend machte deutlich, dass sie den „Deal“ zwischen dem Staat und seinen Beamten für richtig hält und dass Beamtinnen und Beamte unverzichtbar sind, wenn weiterhin Verlass auf den Staat und darauf sein soll, dass alles mit Recht und Ordnung zugeht, dies zu jeder Tages- und Nachtzeit, im Alltag ebenso wie in Ausnahmesituationen. Die Forderung nach einer Bürgerversicherung oder gar der kompletten Abschaffung des Beamtenstatus lehnt die dbb jugend weiterhin entschieden ab. Wie die unstrittigen Vorteile des Berufsbeamtentums für die Bevölkerung aussehen, machte die dbb jugend am 3. September mit ihrer traditionellen AusbildungsSTART-Aktion auf dem Pariser Platz vor dem Brandenburger Tor in Berlin deutlich:



Mitglieder der dbb jugend machen beim „Scrabble“ vor dem Brandenburger Tor in Berlin die Attraktivität des Berufsbeamtentums deutlich.

„Streikfreiheit“, „Verlässlichkeit“, „Neutralität“, „Rechtsstaatlichkeit“ – diese und weitere positive Begriffe im Zusammenhang mit Beamtinnen und Beamten mussten auf einem lebensgroßen Scrabble-Spiel gesetzt werden. In zahlreichen Gesprächen auf und neben dem Spielfeld wurde eifrig diskutiert und argumentiert.

Zum Abschluss des Themenjahres trafen sich die Vorsitzende der dbb jugend, Karoline Herrmann, und weitere Vertreterinnen und Vertreter der dbb jugend am 23. Oktober 2018 mit Referentinnen und Referenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundestagsfraktionen zum zehnten Themenfrühstück der dbb jugend im Deutschen Bundestag, um über das Jahresmotto zu informieren und zu diskutieren. Inhalte der Diskussion waren unter anderem eine bundeseinheitliche Beamtenbesoldung, die Tücken des sogenannten Hamburger Modells bei der beamtenrechtlichen Absicherung im Krankheitsfall, die Anerkennung von Abschlüssen, berufliche Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten sowie die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Am Ende des Jahres war klar: Das Berufsbeamtentum ist ein Deal, den es zu erhalten gilt, denn der Beamtenstatus ist nicht nur vorteilhaft für die Beamtinnen und Beamten, sondern auch unverzichtbar für das verlässliche Funktionieren sämtlicher Aufgabenbereiche des Staates: Bildung, Sicherheit, Schutz des Eigentums, Gesundheit, Wirtschaftswachstum und Wohlstand, Recht, Ordnung, Soziales, Umwelt- und Naturschutz.

Einkommensrunden

Auch in den Einkommensrunden war die dbb jugend aktiv am Start, um die Forderungen des Berufsnachwuchses zu vertreten. Klare Botschaft an Dienst- und Arbeitgebende: Die Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen der jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst müssen attraktiver werden! Ob vor Ort bei den Verhandlungen in Potsdam, bei Aktionen bundesweit und in Zeiten der Corona-Pandemie auch digital – überall zeigten junge Beschäftigte, dass sie für ihre berechtigten Interessen eintreten.

Digitalisierung

Schon vor Beginn der Pandemie hatte sich die dbb jugend das Thema Digitalisierung auf ihre Fahnen geschrieben. Schon lange ist klar, dass der Staat als Arbeitgeber seine Arbeitsbedingungen modernisieren muss, um junge Menschen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Daher forderte die dbb jugend zusammen mit dem dbb zum Ausbildungsstart 2019 ein „Ende der Steinzeit in den Amtsstuben“.

Anlässlich der AusbildungsSTART-Aktion machte die dbb jugend am 9. August 2019 in Schwerin zusammen mit Vertretern des dbb nicht nur gegenüber Mecklenburg-Vorpommerns Finanzminister Reinhard Meyer, dessen Staatssekretär Heiko Mieraß sowie dem Schweriner Bundestagsabgeordneten Dietrich Monstadt und dem Landtagsabgeordneten Philipp da Cunda, sondern auch zahlreichen Passantinnen und Passanten deutlich, dass einheitliche und kompatible IT-Standards, die problemlos Mobiles Arbeiten ermöglichen, von Kindesbeinen an zur Lebenswelt jener jungen Menschen gehören, die sich jetzt für den öffentlichen Dienst entscheiden. Wenn sie in den Job starten, dürfen sie sich nicht in die Vergangenheit zurück katapultiert fühlen und sollten vielmehr als Expertinnen und Experten in die digitale Gestaltung der Verwaltung aufgenommen werden, stellte die dbb jugend klar. Das Anwendungs-Know-how und die menschliche Komponente der Digital Natives sind der Motor für einen auch in Zukunft gut funktionierenden und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Wie die Realität jedoch in vielen Dienststellen aussieht, zeigte die dbb jugend in Form eines Bilderrätsels, bei dem aktuelle Momentaufnahmen aus Behörden und Dienststellen zu sehen waren. Es gab zahlreiche erstaunte, mitunter auch erschütterte Reaktionen angesichts der noch immer in Einsatz befindlichen massiv veralteten Gerätschaften.

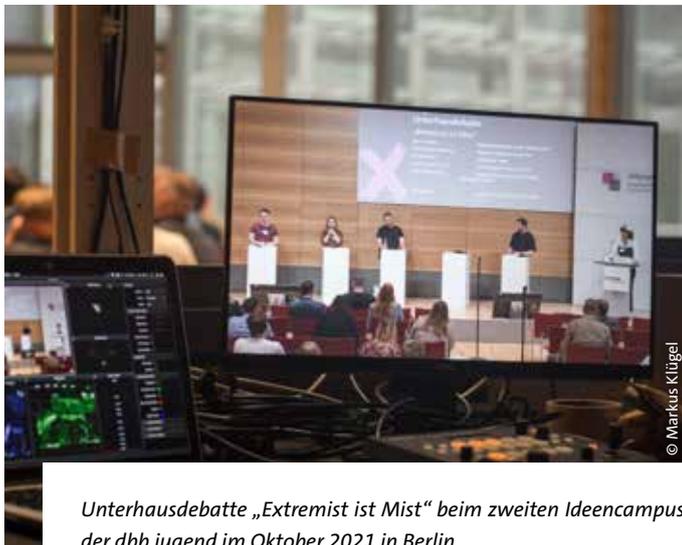
Auch der erste Ideencampus – ein neues Veranstaltungsformat der dbb jugend – stellte das Thema Digitalisierung in den Fokus. Unter dem Motto „Let’s get digital“ diskutierten am 22. Oktober 2019 in Berlin junge Beschäftigte aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus Politik und Wissenschaft und Vertreterinnen und Vertretern der Jugendorganisationen der Parteien in Berlin über die Digitalisierungsherausforderungen in Behörden und Verwaltungen. „Wie kann die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes erfolgreich umgesetzt werden?“, lautete die zentrale Frage. Antwort der dbb jugend: Der öffentliche Dienst soll Chancegeber, Verwaltungsoptimierer, Beschäftigtenmitnehmer und unterm Strich Digitalist sein. Input gab es beim Ideencampus aus dem Bundeskanzleramt von Eva Christiansen, Leiterin der Abteilung Politische Planung,

Innovation und Digitalpolitik, dbb Chef Ulrich Silberbach und Stefanie Hecht vom Fraunhofer-Institut. Im Rahmen einer Fishbowl-Diskussion stellten sich Ria Schröder von den Jungen Liberalen, Maximilian Görlich von der Jungen Union, Max Lucks von der Grünen Jugend, Sepp Parzinger von den Jusos und Maximilian Schulz von der linksjugend [solid] den Fragen aus dem Publikum zur Zukunft des öffentlichen Dienstes. Am Nachmittag kamen die Campusteilnehmenden in drei Workshops zusammen, um spezifische Digitalisierungsaspekt zu vertiefen.

Knapp ein halbes Jahr später verdeutlichte dann die Corona-Pandemie, wie existenziell wichtig der von der dbb jugend geforderte Digitalisierungsschub ist. Auch dem seit Jahren bestehenden und durch die demografische Entwicklung sich verschärfenden Fachkräftemangel, mit dem sich die dbb jugend fortwährend beschäftigt, kann nur mit der Forcierung digitaler Anwendungen nachhaltig begegnet werden.

Extremismusbekämpfung

Das verstärkte Aufkommen rechter Kräfte, rechter Parteien sowie von Extremismus im Allgemeinen, Fake News und Hatespeech im Netz, diverser Verschwörungstheorien oder Aktionen gegen staatliche und demokratische Institutionen im Besonderen bewogen die Bundesjugendleitung dazu, diesen Negativtrend verstärkt in den Blick zu nehmen. Trotz der arbeitsintensiven Vorbereitungen für den Bundesjugendtag im Mai 2022 beschloss die Bundesjugendleitung, noch im Herbst 2021 ihren zweiten Ideencampus durchzuführen.



Unterhausdebatte „Extremist ist Mist“ beim zweiten Ideencampus der dbb jugend im Oktober 2021 in Berlin.

Am 21. Oktober 2021 hieß es in Berlin: „Extremist ist Mist“. Dass extremistische Tendenzen zunehmen, war der Jugend klar. Doch: Was ist eigentlich Extremismus? Wie entsteht er, ist er nur eine Sache von Randgruppen, und welche Antworten können gefunden werden, um ihm zu begegnen? Wie kann es gelingen, Menschen wieder zusammenbringen und die Demokratie zu stärken? Dies alles wollte die dbb jugend klären. Danny Michelsen, Geschäftsführer des Zentrums für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration der Universität Jena,

gab eine wissenschaftliche Einführung in das Feld des politischen Extremismus. Wie man in die Neonaziszene rutscht und auch wieder aussteigen kann, berichtete Christian E. Weißgerber aus erster Hand. Heute widmet sich der Aussteiger aus der Neonaziszene als Autor und Bildungsreferent der Extremismusprävention. Beim Ideencampus benannte er Faktoren, Einflüsse und Motivationspunkte für seinen eigenen Radikalisierungs- und Ausstiegsprozess und gab Einblicke in die rechtsextreme Szene allgemein. Wie es ist, Extremismus am eigenen Leib zu erfahren, schilderte Behnam Teimouri-Hashtgerd. Der Polizist erzählte von seinen eigenen Erfahrungen mit Gewalt im Berufsalltag und teilte so eine ganz persönliche Sichtweise auf Extremismus allgemein und auf die Problematik von extremistischen Übergriffen auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.

In einer Unterhausdebatte diskutierten fünf junge Politikerinnen und Politiker, drei von ihnen frisch gewählte neue Bundestagsabgeordnete, über Ursachen und Bekämpfung von Extremismus. Einig waren sich alle Diskutierenden darin, dass Extremismus als gesamtgesellschaftliches Problem dauerhaft thematisiert und bekämpft werden muss. Der öffentliche Dienst sei in diesem Zusammenhang ein besonderer Akteur, da zum einen seine Beschäftigten selbst oft Betroffene von Extremismus, in Einzelfällen aber auch extremistisch Handelnde seien, und zum anderen ihm als Exekutive insbesondere im Bildungs- und Sozialarbeitsbereich, aber ebenso bei der Strafverfolgung und im Justizbereich ein wesentlicher Part bei der Extremismusbekämpfung zukomme. Auch beim Thema Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes zeigten sich die jungen Politikerinnen und Politiker in einer Null-Toleranz-Haltung einig und forderten einhellig entsprechende Präventions- und Schutzkonzepte. Schlussendlich war man sich einig: Es braucht mehr Engagement im Kampf gegen extremistische Tendenzen in Staat und Gesellschaft.

„Bereit für ein Update: Mehr Engagement. Mehr Mut. Mehr Jugend.“

Am 6. und 7. Mai 2022 fand unter dem Motto „Bereit für ein Update: Mehr Engagement. Mehr Mut. Mehr Jugend.“ der 19. Bundesjugendtag der dbb jugend in Berlin statt. Das höchste Beschlussgremium der dbb jugend, das alle fünf Jahre zusammenkommt, wählte die neue Bundesjugendleitung. Neuer Vorsitzender ist Matthäus Fandrejewski (komba jugend), der auch als Vorsitzender der CESI Youth amtiert, stellvertretende Vorsitzende sind Sandra Heisig (DSTG-Jugend), Daria Abramov (komba jugend), Claudio Albrecht (GDL-Jugend) und Toni Nickel (Junge Polizei).

Seniorinnen und Senioren im dbb

„Erfahrungen teilen, Zukunft gestalten“

Die dbb bundesseniorenvertretung vertritt die Interessen der Mitglieder des dbb beamtenbund und tarifunion, die sich im Ruhestand oder in Rente befinden – einer immer größer werdenden Gruppe. Dieser Aufgabe stellt sie sich nicht nur im Wirken nach außen gegenüber Politik und Gesellschaft, sondern auch nach innen in den Gremien des dbb beamtenbund und tarifunion. Die dbb senioren arbeiten getreu dem Motto „Erfahrungen teilen, Zukunft gestalten“.

Bundesseniorenkongress 2018

Am 29. und 30. Oktober 2018 fand der zweite Bundesseniorenkongress im dbb forum berlin statt. Auf dem Kongress wurde die Geschäftsführung gewählt: An der Seite des Vorsitzenden Dr. Horst Günther Klitzing, DPhV, und des Zweiten Vorsitzenden Siegfried Damm, Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten, stehen die stellvertretenden Vorsitzenden Anke Schwitzer, Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Max Schindlbeck, VBE, und Klaus-Dieter Schulze, komba gewerkschaft. Der frisch gewählte Vorsitzende versprach, dass das Motto des Kongresses „Ob jung, ob alt – Zusammenhalt!“ mehr als eine Aufforderung zu gesellschaftlichem Konsens der Generationen sei. Er verbinde damit den politischen Auftrag, die Gesellschaft über Generationengrenzen hinweg zu gestalten und Gruppeninteressen weitestmöglich zu überwinden. Juliane Seifert, beamtete Staatssekretärin im BBMFJSJ, nahm in ihrem Grußwort Bezug auf das Motto des Kongresses und führte aus, dass zum Zusammenhalt der Gesellschaft auch gehöre, dass die Jungen sich darauf verlassen dürften, dass sie später von ihrer Rente leben könnten.

Siegfried Damm schied aus persönlichen Gründen im Jahr 2020 aus der Geschäftsführung aus. Ihm folgte Norbert Lütke, komba gewerkschaft, am 6. Oktober 2020 ins Amt des Zweiten Vorsitzenden.



Dr. Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung, beim Bundesseniorenkongress 2018 im Gespräch mit Juliane Seifert, Staatssekretärin im BBMFJSJ.

Seniorenpolitische Fachtagungen

Die Seniorenpolitischen Fachtagungen der dbb bundesseniorenvertretung widmen sich relevanten Themen der Seniorenpolitik.

Auf der vierten Tagung am 25. September 2017 im dbb forum berlin ging es um das Thema „Gesund alt werden – von nix kommt nix“. Neben praktischen Beiträgen von Referierenden der Deutschen Gesellschaft für Ernährung, des Deutschen Turner-Bundes und der Pflegeberatung wurden auch die herausfordernden Seiten des Alterns nicht ausgeklammert. Der damalige dbb senioren Vorsitzende Wolfgang Speck führte aus, dass man sich darüber freuen könne, immer älter zu werden. Langlebigkeit verpflichte aber auch dazu, möglichst gesund und kompetent älter zu werden. Hier sei jeder und jede Einzelne aufgerufen, Vorsorge zu treffen, um körperlich und geistig aktiv zu bleiben. Sven-Olaf Obst, Unterabteilungsleiter „Demografischer Wandel, Ältere Menschen, Wohlfahrtspflege“ im BBMFJSJ, unterstrich in seinem Grußwort, dass die Gestaltung des demografischen Wandels eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe sei. Dass Gesundheit weit mehr sei als das Fehlen von Krankheit, betonte Regina Kraushaar, Abteilungsleiterin „Pfleagesicherung und Prävention“ aus dem Bundesgesundheitsministerium. Es gehe um Wohlbefinden – auch im Alter.

Am 21. Oktober 2019 befasste sich die fünfte Fachtagung im dbb forum berlin mit „Wohnen im Alter – Unbezahlbar in der Stadt oder verlassen auf dem Land?“. Es wurden die Versäumnisse im sozialen Wohnungsbau, bei der Daseinsvorsorge und beim öffentlichen Nahverkehr offengelegt und die gravierenden Auswirkungen auf die Wohnsituation insbesondere älterer Menschen dargestellt. Nachdem die logischen Konsequenzen der demografischen Entwicklung jahrelang ignoriert worden waren, wurde bei der Tagung gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft nach Lösungsansätzen gesucht.

Der Vorsitzende der dbb senioren, Horst Günther Klitzing, forderte die Schaffung von mehr generationengerechtem Wohnraum, die Entwicklung alternativer Wohnformen sowie die Förderung technischer Assistenzsysteme. Stefan Zierke, parlamentarischer Staatssekretär im BMFSFJ, stellte die Vielfalt des Föderalismus heraus. Selbst, wenn die Strukturen an der einen oder anderen Stelle Reibung erzeugten, sei die Vielfalt der Regionen erstrebenswert, weil sie regional funktionierende seniorenpolitische Konzepte ermögliche. Elke Pahl-Weber von der Technischen Universität Berlin hinterfragte in ihrem Vortrag den Gegensatz des Wohnens auf dem Land und in der Stadt und betonte, dass für eine „gute Wohnsituation“ älterer Menschen das Verhältnis, in dem erwerbstätige Jüngere und nicht mehr erwerbstätige Ältere zueinanderstehen, entscheidend sei. Es bedürfe sorgender Gemeinschaften, um in Würde zu altern. Um diese Gemeinschaften zu schaffen und zu stabilisieren, werde die Unterstützung der öffentlichen Hand benötigt.

Am 5. Oktober 2021 fand in Berlin unter Corona-Bedingungen – mit Abstand und Hygienekonzept – die 6. Seniorenpolitische Fachtagung statt. Unter der Überschrift „Mobil sein – neue Wege gehen“ diskutierten Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis vielfältige Aspekte von Mobilität. Der dbb senioren Vorsitzende Horst Günther Klitzing hob die Bedeutung von Mobilität für alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens und den sozialen Zusammenhalt hervor. In ihrem Video-grußwort betonte die Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Gesundheit Sabine Weiss, wie wichtig Bewegung für die Gesundheit im Alter ist. Jan Alexandersson, Research Fellow im Forschungsbereich Kognitive Assistenzsysteme und Leiter der AAL Competence Center DFKI GmbH in Saarbrücken, skizzierte die Vorteile praxisnah eingesetzter KI in öffentlichen Nahverkehrskonzepten am Beispiel des Saarlandes. Andreas Hein vom Institut für Informatik an der Universität Oldenburg illustrierte in vielen Praxisbeispielen, wie die Unterstützung der individuellen Mobilität älterer Menschen deren Lebensqualität und Eigenständigkeit verbessern kann. Im Nachgang zur Fachtagung erarbeiteten die dbb senioren eine „Position zu öffentlicher Mobilität“ und aktualisierten die „Position Gesundheit und Pflege“.

Hauptversammlung und Geschäftsführung

Turnusgemäß im Frühjahr und im Herbst eines Jahres fanden die Sitzungen der Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung statt. Aufgegriffen wurden aktuelle seniorenpolitische Themen, man zeigte Handlungsbedarfe auf und setzte politische Leitlinien. So wurden unter anderem Argumentationsstrategien gegen die Einführung einer Bürgerversicherung festgelegt, Forderungen an die Politik in Form von Wahlprüfsteinen zur Bundestagswahl 2021 aufgestellt, der Beitrag auf Betriebsrenten zur gesetzlichen Krankenversicherung thematisiert, der Achte Altersbericht der Bundesregierung ausgewertet und diskutiert sowie die Anträge der dbb senioren an den dbb Gewerkschaftstag 2022 beraten und verabschiedet.



Seniorenpolitische Leitlinien wurden bei den Hauptversammlungen der dbb bundesseniorenvertretung diskutiert und gesetzt – wie hier am 8. April 2019.

Durchschnittlich fünf Mal im Jahr kam die Geschäftsführung der dbb bundesseniorenvertretung zusammen. Neben der Beratung über die Erfüllung der vom Bundesseniorenkongress und der Hauptversammlung gesetzten Aufgaben wurden aktuelle politische Themen aufgegriffen und Problemstellungen diskutiert. So befasste man sich mit der Angleichung der Rente Ost/West, beitragsfremden Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, der Übertragung der sogenannten Mütterrente auf Beamtinnen und Beamte, der Digitalisierung und ihren Auswirkungen auf die ältere Generation, dem Pflegenotstand sowie einer zeitgemäßen Entwicklung des Ehegattensplittings hin zum „Familienplitting“.

Politische Gespräche

Die Geschäftsführung der dbb bundessenorenvertretung pflegt den ständigen Austausch über wesentliche Themen der Seniorinnen und Senioren mit politischen Entscheidenden. So trafen sich der Vorsitzende Horst Günther Klitzing und der stellvertretende Vorsitzende Klaus-Dieter Schulze zu einem intensiven Meinungsaustausch mit dem Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung Andreas Westerfellhaus. Zentrale Themen waren der Mangel an Pflegekräften und die Finanzierung der Pflege. Die Gesprächspartner waren sich einig, dass die Lösung beider Problemkreise eine wesentliche Herausforderung der kommenden Jahre darstellt.

In einem Gespräch mit Sabine Weiss, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Gesundheit, griff der dbb Seniorenchef die Themen Sicherung und Qualität der Pflege auf und merkte an, dass nicht die Finanzen, sondern der Mensch im Mittelpunkt der Pflege stehen müsse. Es seien Konzepte zu entwickeln, wie Pflege und Beruf vereinbart werden können, dazu gehöre, dass ausreichend Kurzzeit- bzw. Tages- und Nachtpflegeplätze zur Verfügung stehen.

Mit Rolf Schmachtenberg, beamteter Staatssekretär im BMAS, wurden Fragen der Rentensicherung und der Rentenangleichung Ost–West erörtert und insbesondere auch eine schnelle Korrektur der „Härtefälle“ aus dem Vereinigungsprozess gefordert.

Mit Ministerialdirektor Matthias von Schwanenflügel, Leiter der Abteilung 3 – Demografischer Wandel, ältere Menschen, Wohlfahrtspflege im BMFSFJ, tauschten sich der Vorsitzende Klitzing und der stellvertretende Vorsitzende Schulze zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften“ aus. Klitzing forderte dessen Umsetzung und damit die Stärkung der ländlichen Regionen.

In einem Gespräch mit Ministerialdirektor Ansgar Hollah, Abteilungsleiter Öffentlicher Dienst im BMI waren die Sicherung des Pensionsniveaus und Probleme bei der Beihilfearbeitung für Bundesbeamte die wesentlichen Themen.

In den Terminen mit dem Vorsitzenden der Arbeitsgruppe Familie, Senioren, Frauen und Jugend der CDU/CSU-Fraktion, Marcus Weinberg, MdB, dem seniorenpolitischen Sprecher der FDP-Fraktion, Grigorios Aggelidis, MdB, sowie der Sprecherin für Familie, Senioren*innen und bürgerschaftliches Engagement der Fraktion DIE LINKE, Katrin Werner, MdB, wurden Pflege, Wohnen im Alter und Grundrente thematisiert. Mit Uwe Lübking, Beigeordneter beim DStGB, und Kay Ruge, Beigeordneter beim Deutschen Landkreistag, tauschte sich dbb Seniorenchef Horst Günther Klitzing über Wohnen im Alter sowie flächendeckende öffentliche Mobilität und Digitalisierung aus.

Seminare

Die dbb bundessenorenvertretung plante jährlich in Zusammenarbeit mit der dbb akademie drei Seminare zu verschiedensten Themen. So wurden digitale Möglichkeiten zur Verbesserung der Mitgliederkommunikation aufgezeigt, zu Rente, Versorgung, Besteuerung von Alterseinkünften und Pflege informiert, Tipps zu Sicherheit im Alltag, in der Wohnung und im Internet gegeben und Ideen zur Arbeit der Seniorenvertretungen in den Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden hinsichtlich Motivation zum Ehrenamt und Mitgliederbindung ausgetauscht. Die Seminare waren stets vollständig ausgebucht.

Mitwirkung

Die dbb bundessenorenvertretung ist Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO) – der Interessenvertretung der älteren Generationen in Deutschland. In ihren Fachkommissionen „Aktuelle Fragen der Seniorenpolitik“, „Digitalisierung“, „Engagement und Partizipation“ sowie „Gesundheit und Pflege“ setzen sich die Mitglieder der Geschäftsführung regelmäßig für ein aktives, selbstbestimmtes und möglichst gesundes Älterwerden in sozialer Sicherheit ein.

Zum großen Bedauern der dbb bundessenorenvertretung musste die BAGSO als Veranstalterin die Präsenzveranstaltung des 13. Deutschen Seniorentags, geplant für den 24. bis 26. November 2021 in Hannover, pandemiebedingt absagen – gerne hätten sich die dbb senioren mit ihren seniorenpolitischen Positionen und ihrem bereits fertiggestellten Messestand vor Ort präsentiert.

Bei der GVG nahm die dbb bundessenorenvertretung an der Facharbeitsgruppe „Versorgung in einer älter werdenden Gesellschaft“ teil. Dort wurden Rahmenbedingungen und Handlungsempfehlungen mit dem Titel „Gemeinsam berufsübergreifend handeln – wie intersektorale Versorgung das Gesundheitssystem fit für die Zukunft machen kann“ erarbeitet, die politischen Entscheidenden zur Verfügung gestellt werden.

100 Jahre dbb

100 Jahre dbb

152





© ullstein bild / Logo 100 Jahre dbb

Jubiläum

Einheit in Vielfalt – 100 Jahre dbb

Ein 50-jähriger Postbeamter. Ausgestattet mit Chuzpe, Beharrlichkeit und politischem Instinkt, 1918: Mitten in den Wirren der Novemberrevolution nach Kriegsende und dem Zusammenbruch der Monarchie gelingt es ihm, von Reichspräsident Friedrich Ebert empfangen zu werden, der erst drei Tage zuvor ernannt worden ist. Bei seiner Audienz schildert der Mann seine Sorge um die „Zukunft der Beamten“ und bittet den Präsidenten um die Gründung eines zentralen Beamtenministeriums. Ebert sagt wohlwollende Prüfung zu.

Diese Anekdote vom Gründungsvater des dbb beamtenbund und tarifunion, Ernst Remmers, ist nachzulesen in einem beeindruckenden Jubiläumsband, den der dbb beamtenbund und tarifunion anlässlich des 100-jährigen Bestehens des gewerkschaftlichen Dachverbands im November 2018 veröffentlichte.

Mit Festschrift, Festakt und Jahrhundertfete feierte der dbb im Jahr 2018 sein Jubiläum und den Beginn des zweiten Jahrhunderts in der dbb Zeitrechnung. Und auch ein Bär bekam eine tragende Rolle.

100
JAHRE
dbb
1918 - 2018

Ein Fest. In Wort und Bild.

Auf über 200 Seiten ehrte der dbb in der vom dbb verlag editierten edlen Festschrift unter dem Titel „Einheit in Vielfalt – 100 Jahre dbb“ seine Geschichte und diejenigen, die sie, beginnend mit besagtem Ernst Remmers, gestaltet haben. Anschaulich, untermalt von zahlreichen historischen Bildern, schildert darin Prof. Dr. Stefan Fisch, der den Lehrstuhl für Neuere und Neueste Geschichte an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer innehat, die Vorgeschichte und Gründungsphase des Beamtenbundes zwischen Kaiserreich und Republik. Weiter begleitet er den Dachverband durch das dunkelste Kapitel der deutschen Geschichte, dokumentiert, wie der dbb schwankte zwischen Zerschlagung und Anpassung, sich den Nationalsozialisten nicht wirklich entschlossen entgegenstellte. Nach dem Untergang des Dritten Reichs musste auch der Beamtenbund wieder von ganz unten anfangen, zu Beginn insbesondere die Alliierten von seinen Anliegen und seiner Organisation überzeugen. Auch hier ist die Festschrift dank Stefan Fisch „hautnah“ dabei. An die Zeit der friedlichen Wende und Wiedervereinigung Anfang der 90er Jahre erinnert ein Zeitzeuge: Der damalige dbb Chef Werner Hagedorn hielt die historischen Umbrüche, die sich auch mitten in der Organisation abspielten, seinerzeit in einem Beitrag für das dbb magazin fest, der im Jubiläumsband einen Ehrenplatz in der Mitte hat.

Ausblick und Wertschätzung

Den Blick in die Zukunft richtete der 2018 amtierende dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach unter der Überschrift „Selbstverständnis und Aufgaben im Wandel“. „Der dbb wird 100 Jahre jung“, betont Silberbach in der Festschrift, man werde weiter dafür sorgen, dass der öffentliche Dienst in Deutschland bleibt, was er ist: „Der öffentliche Dienst in Deutschland gehört zu den besten der Welt. Er ist gleichermaßen Standortfaktor für die Wirtschaft und Vollstrecker der sozialen Ambitionen unseres Wohlfahrtsstaates.“ Dafür müsse man aufhören, weiter Raubbau an der Substanz des Staatsdienstes zu betreiben, warnt Silberbach und skizziert, welche Stellschrauben wesentlich sind, um den öffentlichen Dienst fit für die Zukunft zu machen. Dazu passt die Wertschätzung des damaligen Bundesinnenministers Horst Seehofer für den dbb als „politischen Mitstreiter“: „Die Liste an Beispielen für Gesetzesvorhaben, in die sich der dbb zur Fortentwicklung des Dienstrechts in Bund und Ländern konstruktiv und strukturstärkend eingebracht hat, ist lang“, schrieb Seehofer in seinem Festschriftbeitrag.

Zum Blick in die Zukunft zählt in der Jubiläumsschrift auch der Aufsatz von Nicole Britta Bernstein, Polizeibeamtin und Dozentin an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung, der sich mit dem Megathema Diversity beschäftigt und die Frage „Chance oder Hemmnis im öffentlichen Dienst?“ mit einem klaren Ja beantwortet: „Diversity ist eine große Chance. Durch die Verschiedenartigkeit der Mitarbeiter_innen entstehen bei der Nutzung der vorhandenen Potenziale viele Möglichkeiten.“



Tarifpolitik, Soziologie und Literatur

Eine Verortung des dbb in der pluralen Gewerkschaftslandschaft der Bundesrepublik unternahm der renommierte Arbeitsrechtler Prof. Dr. Wolfgang Däubler von der Universität Bremen für die Festschrift. Besonderes Augenmerk legte er auf die tarifrechtliche und tarifpolitische Entwicklung mit dem hoch umstrittenen TEG, das der dbb von Beginn an entschieden abgelehnt und gegen das er auch Verfassungsbeschwerde in Karlsruhe sowie Klage vor dem EGMR erhoben hat, und resümiert: „Der dbb wird sein Jubiläum in optimistischer Grundstimmung feiern können.“

Pessimistischer als gemeint eröffnete Meinungsforscher Prof. Dr. Manfred Güllner (forsa) seinen Artikel über „Bürger und Beamte: Eine Beziehung voller Ambivalenz“. So seien die klassischen Vorurteile und Stereotype, auf denen sich unter anderem unzählige Witze und boshafte Sinnsprüche gründen, „schwer ausrottbar oder zu verändern“, erklärt Güllner. Unterhaltsam und mit aufschlussreichen Daten unterlegt dröselte er auf, dass vor allem der Art und Weise von politischem Handeln und dessen Auswirkungen ein nicht unwesentlicher Teil der Verantwortung für Sympathie oder eben Antipathie gegenüber den „Staatsdienern“ zukomme. „Wenn diese die strukturellen Probleme der Bürokratie vor Ort mitbedingenden politischen Fehlentwicklungen auf lokaler Ebene beseitigt werden, kann auch die das Bild des Beamten bis heute dominierende Ambivalenz abgebaut werden.“

Eine feuilletonistische Annäherung an die Beamtenschaft wagte schließlich und überaus unterhaltsam die Historikerin Imogen Rhia Herrad. Welches Bild vom „deutschen Ideal“ Beamte in der Literatur abgeben, ermittelte sie in einem kurzweiligen Lesestück.

Die Festschrift zum 100-jährigen Bestehen des dbb – sie wird auch in den kommenden 100 Jahren ein wertvolles Dokument der Verbandsgeschichte sein, eine inhaltliche Bereicherung ebenso wie ein optischer Genuss.



Festakt mit Bundespräsident: „Engagement für die Demokratie“

Prominenz hatte sich zum offiziellen Festakt anlässlich des 100-jährigen dbb Bestehens angesagt: Am 29. November 2018 begrüßte dbb Chef Ulrich Silberbach Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier im dbb forum berlin.

Steinmeier unterstrich in seinem Festvortrag die Bedeutung des Berufsbeamtentums für das freiheitlich-demokratische Staatswesen: „1918 bis 2018 – 100 Jahre Ausrufung der Weimarer Republik und 100 Jahre dbb. Wir erinnern in diesem Jubiläumsjahr an den hoffnungsvollen Aufbruch der ersten parlamentarischen Demokratie in Deutschland. Wir erinnern auch an ihr Ende und den Irrweg in die Unrechtsherrschaft der Nationalsozialisten, an den Neubeginn von Demokratie in der Bundesrepublik, an die Teilung entlang des Eisernen Vorhangs, an Deutsche Einheit und europäische Einigung. Auf all diesen Stationen ist die Geschichte des Beamtenbundes aufs Engste mit unserer Demokratiegeschichte verwoben.“ In der bewegten Geschichte des dbb von damals bis heute lägen „Ansporn und Mahnung“ zugleich: „Ich zähle auf Ihr Engagement für die Demokratie. Denn jede Arbeit im öffentlichen Dienst ist mehr als nur ein Job, sie ist ein Dienst am und für das Gemeinwesen.“

Im Umkehrschluss sei auch der Staat gegenüber seinen Beschäftigten und Beamten verpflichtet, betonte der Bundespräsident. „Das meint natürlich eine gute Personalausstattung und eine ordentliche Bezahlung. Immer mehr gehört dazu auch eine moderne Ausstattung unserer Behörden, zum Beispiel eine leistungsfähige Informationstechnik, die auf der Höhe der Zeit ist. Nur so bleibt der öffentliche Dienst ein attraktiver Arbeitgeber und eine starke Stütze unserer Demokratie.“ Steinmeier betonte die Wichtigkeit des demokratischen Berufsethos des öffentlichen Dienstes: „Zu diesem Berufsethos – das lehrt uns der Blick auf die bewegte Geschichte dieses Verbandes – gehört nicht einfach die Verpflichtung gegenüber dem Staat, sondern auf die Grundrechte der Bürger und die Grundwerte unserer Demokratie! Sie sind das Fundament, auf dem die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums heute stehen.“

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach rief die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in seiner Festrede zur Verteidigung der Demokratie auf. „Die Legitimation unseres Rechtsstaates wird von unterschiedlichen Seiten infrage gestellt. Wir im öffentlichen Dienst dürfen nicht nur auf die Politik schauen und von dort allein die Bewahrung unseres Staates und unserer Gesellschaft erwarten. Wir alle sind gefordert und als Beschäftigte im öffentlichen Dienst sogar in besonderer Weise. Wir sind Recht und Gesetz verpflichtet. Wir dienen immer und zuerst der freiheitlich-demokratischen Grund- und Werteordnung, die das friedliche Zusammenleben unserer gesamten Gesellschaft ermöglicht“, sagte Silberbach. Angesichts der Rolle des Beamtenbundes während der

Machtergreifung durch die Nationalsozialisten nahm Silberbach auch den dbb als gewerkschaftlichen Dachverband in die Pflicht: „Geschichtsvergessenheit können und dürfen wir uns nicht leisten. Nicht in der Gesellschaft und im Land. Und auch nicht als Spitzenorganisation und Sozialpartner, der für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes spricht.“ Sowohl für den öffentlichen Dienst als auch für den dbb gelte deshalb: „Wer nicht mit beiden Beinen fest auf dem Boden unserer Verfassung steht, für den ist bei uns kein Platz.“

Mit Blick auf die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes stellte Silberbach fest: „Viele Bürgerinnen und Bürger haben in zentralen Bereichen ihres Alltags den Eindruck, dass nicht mehr in ausreichendem Maß für ihre Bedürfnisse gesorgt wird. Bildung, Arbeit, Gesundheit, Sicherheit, Infrastruktur – die Menschen haben begründete Zukunftssorgen und Fragen.“ Dadurch drohe das Vertrauen in das Funktionieren der Demokratie und des Staates verloren zu gehen. Schuld daran seien auch der Glaube an die Versprechungen der Privatisierung und des Wettbewerbs in den vergangenen Jahrzehnten. Der dbb habe sich dagegen immer gewehrt und für eine flächendeckende Sicherstellung staatlicher Dienstleistungen in bester Qualität geworben. „Wir wollen ein klares Bekenntnis: Gleich- und hochwertige Versorgung geht vor Wettbewerb. Jeder Mensch in Deutschland soll sich darauf verlassen können, dass der öffentliche Dienst überall im Land, egal wo, für ihn da ist. Es ist an der Zeit, dass der Staat wieder wahrhaftig und greifbar an der Seite seiner Bürgerinnen und Bürger steht“, stellte der dbb Chef klar.

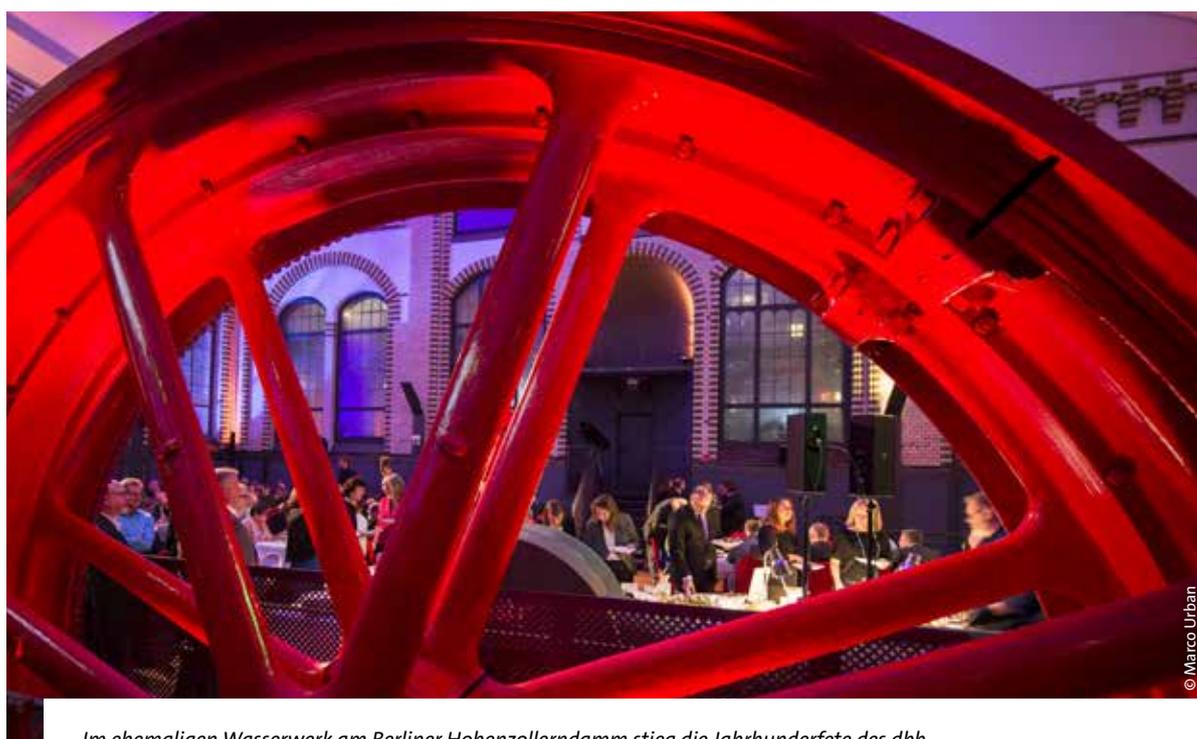


Austausch zum Jubiläum: Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier im Gespräch mit dbb Chef Ulrich Silberbach und der dbb Bundesjugendleitung um Vorsitzende Karoline Herrmann.



Jahrhundertfete „BeamtenBUNT“ und dbb Buddy

Bunt ging es zu bei der Jahrhundertfete am 4. Dezember 2018 – dem eigentlichen Gründungstag des dbb. Die Industriearchitektur des 100-jährigen ehemaligen Wasserwerks am Hohenzollerndamm in Berlin-Wilmersdorf war Schauplatz einer großen Party. Mitten in den gewaltigen Anlagen der ehemaligen Maschinenhalle des Pumpwerks feierten die Mitglieder der dbb Familie zusammen mit ihren Gästen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Verbänden, Medien und Kultur das Ende des Jubiläumsjahres unter dem Motto „BeamtenBUNT“.



Im ehemaligen Wasserwerk am Berliner Hohenzollerndamm stieg die Jahrhundertfete des dbb.

Eine Erinnerung an das erste Jahrhundert dbb steht seit 2018 auch im Foyer des dbb forum berlin in der Friedrichstraße: Zum 100-jährigen Jubiläum schenkte sich der Dachverband einen der berühmten Berliner Buddy Bären. Gestaltet wurde der dbb Buddy von der Künstlerin Klio Karadim. Die Motive spiegeln einerseits den Standort des dbb „mitten in Mitte“ wider und künden andererseits von der Verbundenheit des Verbands mit seiner alten Heimat Bonn sowie seiner europäischen Wirkungsstätte Brüssel.



Jahrhundertkunst: dbb Chef Ulrich Silberbach nahm den von Künstlerin Klio Karadim gestalteten dbb Buddy im dbb forum berlin in Empfang.

dbb Rechtsschutz

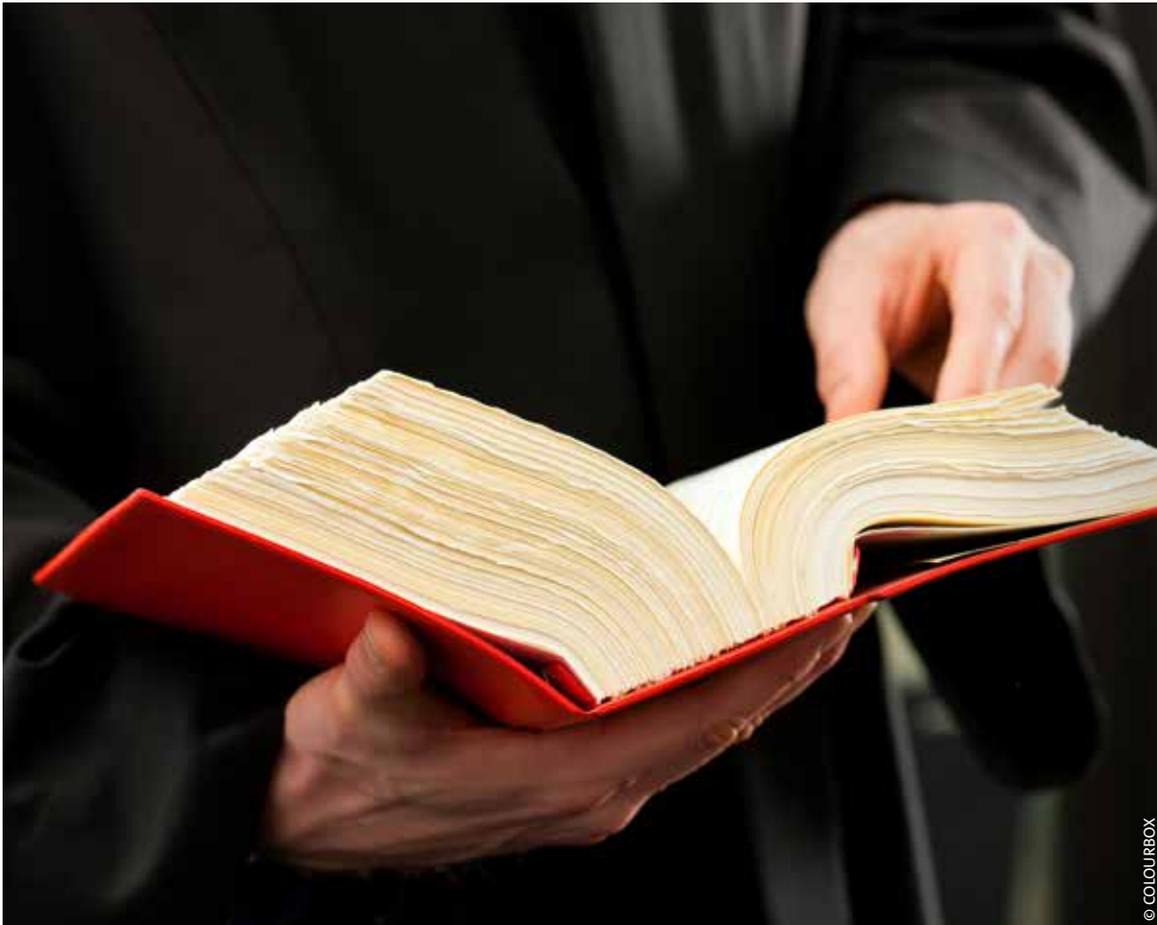
dbb Rechtsschutz

160

dbb Rechtsschutz

Seriöse Beratung und engagierte Vertretung

Rechtsberatung und Rechtsschutz durch die dbb Dienstleistungszentren (DLZ) stellen nach wie vor eine der wichtigsten Leistungen des dbb dar. Messbar ist dies an der großen Anzahl an jährlichen Neufällen, spürbar ist es auch an der Rückkopplung aus den dbb Gewerkschaften und der Wertschätzung durch ihre Mitglieder. Die dbb Dienstleistungszentren führen bereits seit über 20 Jahren Rechtsberatung und Rechtsschutz für die dbb Mitgliedsgewerkschaften und ihre Mitglieder durch und verfügen über große Erfahrung auf allen Rechtsgebieten, die das Dienst- und das Arbeitsverhältnis unmittelbar betreffen. Starke Inanspruchnahme des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und neue Herausforderungen waren aber auch Anstoß, neue Arbeitsmethoden und einen stärkeren Austausch voranzutreiben. Es gilt auch zukünftig, mit seriöser Beratung und engagierter Vertretung die Zufriedenheit der Mitglieder sicherzustellen.



Handlungsbedarfe priorisiert

Bereits zu Beginn der zurückliegenden Amtszeit der dbb Bundesleitung wurde mit Bestandsaufnahmen auf allen Handlungsfeldern der dbb Dienstleistungszentren begonnen. In Workshops wurden Arbeitsbelastung und Arbeitsprozesse analysiert und Schwerpunktthemen abgeleitet. Der dbb Bundesvorsitzende und die dbb Bundesgeschäftsführerin führten darüber hinaus in jedem Standort Gesprächsrunden mit den Teams vor Ort durch. Gleichzeitig wurde anhand strukturierter psychischer Gefährdungsbeurteilungen auch die Belastungssituation der Mitarbeitenden in den Blick genommen und auch hier wurden Handlungsbedarfe identifiziert und priorisiert.

Die zuständige dbb Grundsatzkommission für Organisationsfragen und Satzung und der dbb Bundeshauptvorstand befassten sich vertieft mit der Frage, wie die gute Arbeit der dbb Dienstleistungszentren gesichert und weiterentwickelt werden kann. Mit den Ergebnissen der Analysen und der Unterstützung der dbb Gremien haben sich die dbb Dienstleistungszentren dann auf den Weg gemacht, Veränderungen umzusetzen. Der Schwerpunkt lag und liegt weiterhin auf den Fragen der Zusammenarbeit mit den dbb Landesbünden und dbb Mitgliedsgewerkschaften und deren Rechtsschutzbeauftragten. Aber auch die Organisation der Zusammenarbeit der Dienstleistungszentren untereinander und mit der Bundesgeschäftsstelle wurde verbessert. Ein wichtiger Punkt ist auch die Entlastung der Mitarbeitenden durch die Einführung digitaler Prozesse. Eine Herausforderung für die Zukunft ist schließlich die Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender.

Zusammenarbeit gestalten

Die Zusammenarbeit der dbb Dienstleistungszentren mit den Rechtsschutzbeauftragten ist der zentrale Erfolgsfaktor für effizienten Rechtsschutz. An der Schnittstelle zwischen den rechtsschutzgewährenden Stellen und den dbb Dienstleistungszentren, die den Rechtsschutz anschließend durchführen, ist es wichtig, Hand in Hand zu arbeiten. Nötige Informationen zur Bearbeitung müssen schnell fließen, um fristgerecht die notwendigen rechtswahrenden Handlungen vorzunehmen.

Eine wesentliche Feststellung ist dabei, dass auch bei den dbb Rechtsschutzbeauftragten eine starke Belastungssituation und Arbeitsverdichtung vorliegt. In einem Pilotprojekt im Hamburger DLZ Nord war es daher der Ansatz, die Rechtsschutzbeauftragten der Gewerkschaften bei ihrer Arbeit zu unterstützen und sich insgesamt als gemeinsames Team zu betrachten. Allein in Hamburg wurde festgestellt, dass im Zuständigkeitsbereich des DLZ rund 150 Rechtsschutzbeauftragte unmittelbar mit ihm zusammenarbeiten. Die Rechtsschutzbeauftragten, die neu

in diese Funktion gelangen, müssen mit den Grundinformationen, die sie zur Fallvorbereitung und zur Weitergabe an die DLZ benötigen, ausgestattet werden. Ein DLZ-übergreifend gemeinsam erarbeitetes Rechtsschutzformular und Checklisten für die Rechtsschutzbeauftragten wurden dafür erstellt. Regionale Rechtsschutztage sollen die Beteiligten zukünftig besser vernetzen und dem gegenseitigen Informationsaustausch dienen.

Standards neu justieren

Kein einfaches Thema war die Bemühung, die durch die dbb Rahmenrechtsschutzordnung definierten Vorgaben einem Praxischeck zu unterziehen und, wo nötig, die Praxis anzupassen. Es zeigte sich, dass diese Regeln über die Jahre teilweise unterschiedlich interpretiert und angewandt wurden. Dies betraf zum Beispiel die Behandlung von Fällen ohne Erfolgsaussichten oder besondere Konstellationen im Straf- und Disziplinarrecht. Die Harmonisierung der Rechtsanwendung wurde von den dbb Gremien mitgetragen, barg im Einzelfall jedoch auch Konfliktpotenzial. Dieses aufzulösen und zwischen den Erwartungen des Einzelmitglieds und der Notwendigkeit der stringenten Handhabung zu vermitteln, ist eine laufende Herausforderung für die dbb Rechtsschutzbeauftragten und die Mitarbeitenden der DLZ.

Führung und Koordination

Verändert wurde auch die Aufbauorganisation. Die bisherige alleinige zentrale Führung ist durch eine funktionsbezogene Matrix abgelöst worden. Die Stellen von Geschäftsbereichsleitung und stellvertretender Geschäftsbereichsleitung entfielen, stattdessen wurden Personalbeauftragte für organisatorische und personelle Fragen und Fachkoordinierende für die örtliche und überörtliche juristische Abstimmung benannt. Diese nehmen die Aufgaben zusätzlich zu ihren betreuten Referaten wahr. Das zentrale Management und die Gesamtverantwortung wurden Marion Gipkens als Bundesgeschäftsführerin und Bundesjustitiarin und Daniel Seine als Leiter des Geschäftsbereichs Zentrale Dienste übertragen.

Regelmäßige Videokonferenzen mit den Personalbeauftragten und Fachkoordinierenden unterstützen Abstimmungsprozesse, Veränderungsmanagement und Informationsaustausch. Gemeinsames Wissen wird verschriftlicht, es werden Weisungslagen zusammengestellt, um für die Mitarbeitenden Klarheit und Verlässlichkeit zu erreichen. Damit wurde die fachliche Koordination und der Informationsfluss aus der Berliner Zentrale deutlich verbessert.

Mit der Einführung eines neuen Stellenprofils des Bürovorstehers und der Bürovorsteherin fand die Neuausrichtung der Funktionen in den DLZ Anfang des Jahres 2022 einen Abschluss. Sie übernehmen in der Beschäftigtengruppe der Rechtsanwaltsfachangestellten eine wichtige operative Koordinierungsfunktion in den Fragen der Büroorganisation und sind Ansprechpersonen für die Sachbearbeitenden der dbb Bundesgeschäftsstelle in Berlin.

Digitalisierung

Neben den Fragen der Rechtsanwendung und der inneren Organisation hatte die weitere Digitalisierung der Arbeit in den DLZ einen hohen Stellenwert. Die Möglichkeiten der sich schon länger im Einsatz befindlichen speziellen Kanzleisoftware wurden ausgebaut und auf einen einheitlichen Stand gebracht. Bereits jetzt kann ein überwiegender Teil der Aktenführung elektronisch erfolgen. Derzeit wird dies noch von einer Aktenführung als Papierakte begleitet. Ein erstes Pilotprojekt zur Volldigitalisierung der Aktenführung im DLZ Süd-West in Mannheim zeigte das große Verbesserungspotenzial, das hierdurch gehoben werden kann. Die eingesetzte Zusatzsoftware der bestehenden Kanzleisoftware zeigte jedoch wesentliche Schwächen im Grad der Schnelligkeit und Verfügbarkeit von Informationen. Der Hersteller wurde deshalb aufgefordert, hier zunächst eine deutliche Verbesserung der Performance zu gewährleisten, bevor das Projekt wiederaufgenommen wird.

Erreicht werden konnte, dass die Kommunikation der DLZ fast vollständig auf elektronischem Wege erfolgt. In diesem Zusammenhang mussten auch die datenschutzrechtlichen Verfahren angepasst werden. Dies nicht zuletzt aufgrund des In-Kraft-Tretens der europäischen Datenschutzgrundverordnung, die neue Anforderungen an die Information der Betroffenen und die Zustimmungserfordernisse stellt. Diese Anforderungen wurden im Zuge der Neufassung der Rechtsschutzformulare umgesetzt und auch bei den notwendigen internen Datenschutzregularien berücksichtigt. Die Einführung des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA), zu dessen Nutzung auch die Anwältinnen und Anwälte der dbb Dienstleistungszentren verpflichtet sind, brachte einen weiteren Digitalisierungsschub in der Korrespondenz mit den Gerichten. Die bundesweite Einführung hatte sich mehrfach verzögert und verlangte damit bei der Umsetzung und Schulung für die dbb Mitarbeitenden ein hohes Maß an Koordination. Dies wurde mit einer DLZ-übergreifenden Task Force erfolgreich auf den Weg gebracht.

Nach dem Übergang auf elektronische Diktate wurde in einem letzten Schritt eine elektronische Spracherkennungssoftware eingeführt, die das Schreiben „nach Band“ fast vollständig ersetzt. Durch die Anwaltschaft diktierte Schreiben werden nunmehr automatisch erstellt und bedürfen nur noch der Endredaktion und Weiterverarbeitung durch die Rechtsanwaltsfachangestellten.

Herausforderungen der Corona-Pandemie

Die einschneidenden Veränderungen der Corona-Pandemie hatten auch große Auswirkungen auf die Arbeit der dbb Dienstleistungszentren. Nach einer ersten Phase des zeitweiligen Stillstands der meisten Verfahren und der Absage von Terminen durch die Gerichte lief die Arbeit sehr schnell wieder an, allerdings unter stark veränderten Bedingungen. Die notwendigen Hygienemaßnahmen im Bürobetrieb und bei der Wahrnehmung von Terminen und Dienstfahrten brachten eine zusätzliche Beanspruchung mit sich. Sehr zügig wurden die technischen Voraussetzungen geschaffen, um auch im Homeoffice arbeiten zu können: die weitgehende Umstellung auf Notebooks und die Einführung einer Telefoniesoftware, die es möglich machte, das Diensttelefon auch zuhause zu nutzen. So konnte die ansonsten stark örtlich gebundene Arbeit der Anwaltschaft und der Rechtsanwaltsfachangestellten zu einem wesentlichen Teil mobil erledigt werden. Auch der Personalausfall durch notwendige Kinderbetreuung oder häusliche Quarantäne konnte so abgedeckt werden.

Personalentwicklung

Die Verfolgung gewerkschaftlicher Ziele und das Gefühl, auf der richtigen Seite zu stehen, sorgen für eine hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Tätigkeit. Dies war eines der Ergebnisse der Bestandsaufnahme. Die Orientierung an der Mitgliederzufriedenheit als Maßstab für erfolgreiches Arbeiten und der daraus resultierende Teamgeist sorgen auch für eine geringe Personalfuktuation in den dbb Dienstleistungszentren. So kann sich Erfahrung und Kompetenz gerade in den juristischen Spezialmaterien aufbauen. Die Mitarbeitenden des dbb sind vor Gericht angesehene Fachleute auf ihrem Gebiet. Andererseits ist die Personalgewinnung im Fall freiwerdender Stellen oder Vertretungen zunehmend schwierig. Auf dem Arbeitsmarkt konkurriert der dbb mit Kanzleien, mit der Wirtschaft und auch dem öffentlichen Dienst um qualifizierte Beschäftigte. Die Situation ist vor allem im Berufsfeld der Rechtsanwaltsfachangestellten angespannt. Die dbb Dienstleistungszentren haben daher begonnen, auch selbst Rechtsanwaltsfachangestellte

auszubilden, um hier eigenen Nachwuchs zu gewinnen. Im DLZ West in Bonn haben bereits zwei Auszubildende im Frühjahr 2022 ihre Prüfung erfolgreich abgeschlossen, eine Auszubildende konnte übernommen werden.

Ausblick

Die Fallzahlen in den dbb Dienstleistungszentren sind, auch in der Corona-Zeit, auf einem stabil hohen Niveau. So werden im Schnitt jährlich um die 8.000 Neufälle angelegt. Um das hohe Niveau der Bearbeitung weiter halten zu können, gilt es, auch in den nächsten Jahren die begonnene Entwicklung weiterzuführen. Die Bindung der Mitarbeitenden und der Ausbau der technischen Unterstützung spielen dabei eine wichtige Rolle. Wichtig ist auch, dass nach der teilweise als schmerzhaft empfundenen Konsolidierung der Rahmenrechtsschutzordnung der Schwerpunkt jetzt wieder mehr auf die Unterstützung der dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde gelegt wird. So werden die regionalen Rechtsschutztage mit Abklingen der Corona-Pandemie wiederaufgenommen. Aufgebaut wird auch ein Schulungsangebot für die dbb Rechtsschutzbeauftragten. Vor allem digitale, praxisnahe und gut verständliche Formate sind dabei gefragt. Erste Trainings fanden bereits erfolgreich statt.

Rechtsberatung und Rechtsschutz sollen auch zukünftig für die dbb Mitglieder eine der wichtigsten Leistungen des dbb sein.

dbb Kommunikation

dbb Kommunikation

166





© Marco Urban

Die Positionen des dbb sind bei Medienvertretenden gefragt.

dbb Kommunikation

Immer ansprechbar, immer im Gespräch – analog wie digital

Der dbb ist weiterhin Ansprechpartner Nummer eins, wenn es um Deutschlands öffentlichen Dienst und die privatisierten Bereiche geht – insbesondere für Medienvertreterinnen und Medienvertreter, aber ebenso für maßgebliche Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Auch die Informationsbedürfnisse der Beschäftigten haben oberste Priorität für die dbb Kommunikation. Mit seiner professionellen internen und externen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit stellt der dbb sicher, dass die gewerkschaftlichen Interessen wirksam gegenüber Politik und Gesellschaft vertreten werden und die Mitgliedschaft umfassend über das berufspolitische Handeln unterrichtet wird. Mandatsträgern im Dachverband, in den Fachgewerkschaften und Landesbünden steht die dbb Kommunikation jederzeit in allen Fragen der Medien- und strategischen Verbandskommunikation beratend zur Seite. In den vergangenen fünf Jahren konnte der dbb seine unangefochtene Spitzenposition als Kompetenzzentrum für den öffentlichen Sektor weiter ausbauen, und das Team der dbb Kommunikation arbeitet stetig daran, die bestehenden Kommunikationsformate und -kanäle zu modernisieren und neue Wege zu entwickeln, damit der dbb und die unter seinem Dach organisierten Beschäftigten im Gespräch bleiben – analog wie digital.

Magazine: Greifbare Berufspolitik

Greifbare Berufspolitik und wichtige Informationen zu aktuellen Trends und Themen rund um den öffentlichen Sektor liefern regelmäßig die Magazine des dbb, allen voran das Flaggschiff „dbb magazin“. Die von der Bundesleitung herausgegebene Zeitschrift erscheint zehn Mal jährlich und bildet mit 48 Seiten das Mantelheft der im Optiprint-Projekt publizierten Zeitschriften von elf Mitgliedsgewerkschaften und sechs dbb Landesbünden. Die Hefte der Optiprint-Familie sind auf die Informationsbedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe ausgerichtet und werden passend mit Seiten aus dem dbb magazin kombiniert. Für Layout und Produktion der Optiprint-Magazine zeichnet sich Fronz Datentechnik in Geldern verantwortlich. Die Gesamtauflage der Optiprint-Publikationen beträgt rund 550.000 Exemplare pro Ausgabe – damit gehört das dbb magazin zu den auflagenstärksten Mitgliederzeitschriften in Deutschland und ist auch für Leserinnen und Leser außerhalb des dbb eine wichtige und geschätzte Informationsquelle.

Aktuelle Berichterstattung aus Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Sachsen gibt es im „dbb regional magazin“, bei dessen Produktion die Zentralredaktion in Berlin die beteiligten Landesbünde maßgeblich unterstützt und das Projektmanagement koordiniert. Auch die Redaktion des Generation-

60plus-Magazins „AiR – Aktiv im Ruhestand“ liegt in den Händen der dbb Kommunikation. Beide Titel sind ebenfalls Mitglied der Optiprint-Familie.

Obwohl die Recherchebedingungen für die Redakteurinnen und Redakteure pandemiebedingt ab Frühjahr 2020 massiven Einschränkungen unterlagen, erschienen alle Magazine planmäßig und griffen insbesondere die Herausforderungen, die die Corona-Pandemie für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit sich brachte, in zahlreichen Beiträgen auf. Zudem realisierten Redaktion und Druckvorstufe zum Dezember 2021 ein gelungenes Fresh-ups des dbb magazin-Layouts: Die moderne Optik findet großen Anklang.

dbb magazin, dbb regionalmagazin und AiR stehen auch digital in der Mediathek auf dbb.de zur Verfügung. Darüber hinaus ergänzen zahlreiche weitere rein digitale Publikationen das periodische Portfolio der dbb Kommunikation und bilden das tragfähige Gerüst der strategischen Verbandskommunikation: „tacheles“, die tarifpolitische Fachzeitschrift des dbb, erscheint zehn Mal jährlich, „tacheles GESUNDHEIT“ quartalsweise. Auch Redaktion und Grafik des zehn Mal jährlich von der Bundesjugendleitung herausgegebenen dbb jugend magazin „t@cker“ werden von der dbb Kommunikation realisiert.



Das dbb magazin erscheint seit Dezember 2021 im neuen Layout.

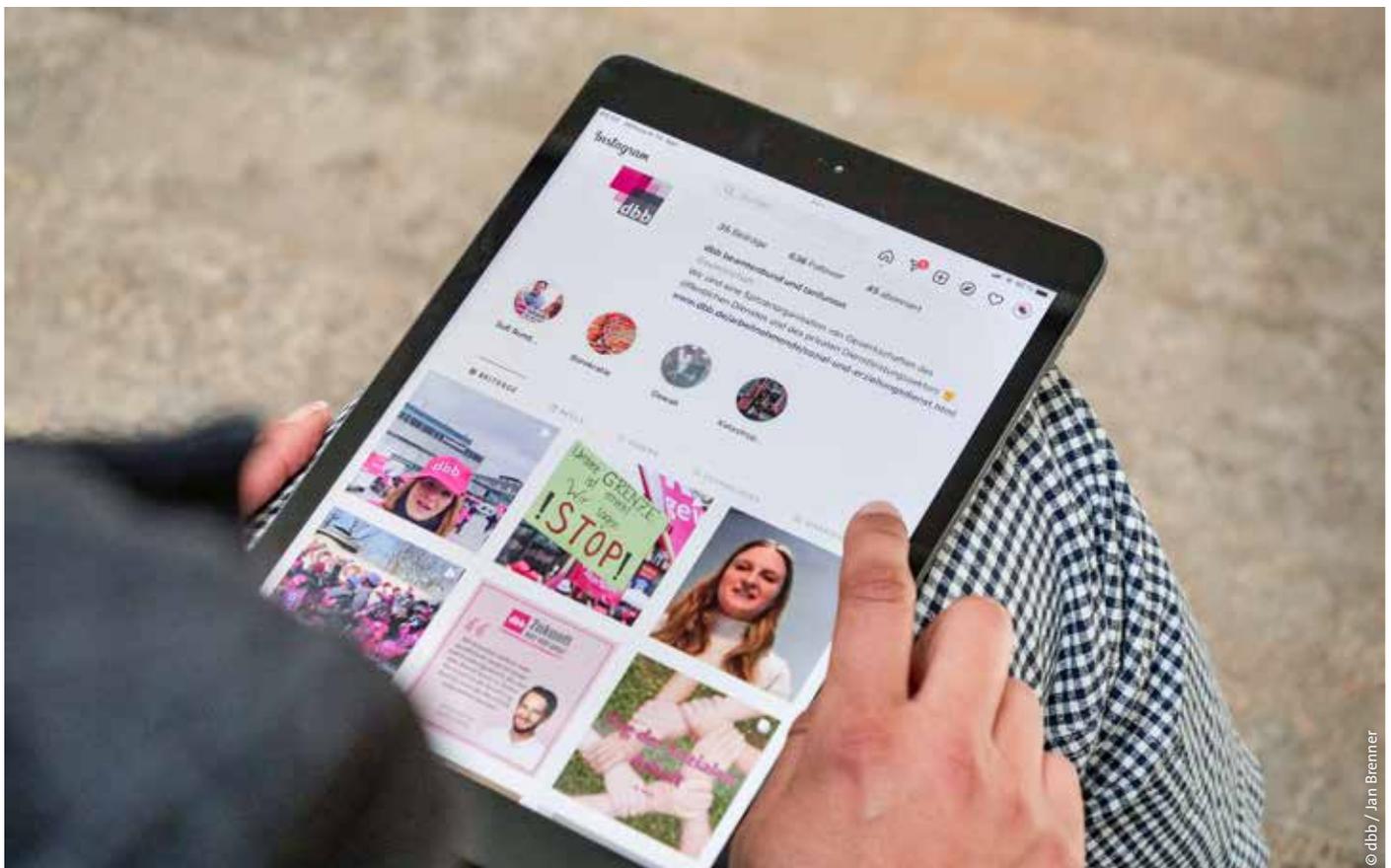
Newsflash und Social Media: Schnelle Nachrichten und Interaktion

dbb.de sagt, was läuft: Die von der dbb Kommunikation redaktionell betreute dbb Internetpräsenz ist nach einem Relaunch 2020 noch informativer und übersichtlicher geworden und bietet neben tagesaktuellen Meldungen zu beamten-, tarif- und sozialpolitischen Schwerpunkten eines der umfassendsten Informationsportale zu Themen des öffentlichen Dienstes im deutschsprachigen Raum. Multimediale Beiträge wie Bilderschaufenster, Livestreams und Videos, insbesondere auf Sonderseiten etwa zu Einkommensrunden oder der dbb Jahrestagung, bereichern das Angebot ebenso wie eine umfangreiche Mediathek. Während der Corona-Pandemie wurde dbb.de zum virtuellen Portal in die dbb Welt, wo digitalisierte Events wie die dbb Jahrestagungen 2021 und 2022, das dbb Forum ÖFFENTLICHER DIENST sowie neue digitale Formate wie der dbb Dialog von tausenden Interessierten im Livestream verfolgt und interaktiv begleitet werden konnten. Technische Beteiligungslösungen über Chat- und Formularfunktionen ermöglichten zusätzlich eine neue Form der Interaktion, die die dbb Kommunikation auch in Zukunft beibehalten und ausbauen wird.

Für die Verbreitung von Ad-hoc-Nachrichten und deren zeitnahe Bündelung sorgen weiterhin die Kommunikationstools dbb newsletter und, als wöchentliche Zusammenfassung aktueller Meldungen aus der dbb Welt, dbb aktuell. Nahezu täglich, in Hochzei-

ten wie Einkommensrunden nicht selten auch mehrfach am Tag, geht der dbb newsletter als Newsflash raus und liefert wertvolle Echtzeitinformationen, die gefragt sind: Die Zahl der von der dbb Kommunikation elektronisch verbreiteten Mitteilungen steigt kontinuierlich, ebenso wie die Zahl der Abonnentinnen und Abonnenten der elektronischen Informationsdienste – darunter auch zahlreiche Medienvertreterinnen und -vertreter. Ebenso wie das dbb magazin transportiert das dbb aktuell die Botschaften der Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde an einen weiteren Kreis und durch redaktionelle Überarbeitung auch an ganz neue Zielgruppen. Das unterstreicht den Dienstleistungscharakter der dbb Kommunikation.

Forciert hat der dbb sein Engagement in den Social Media. Zu den dbb Präsenzen auf Facebook, Twitter und Youtube gesellte sich 2021 die bildbetonte Plattform Instagram. Ziel der Nutzung dieser sozialen Medien ist die direktere und persönlichere Kommunikation und Interaktion mit Mitgliedern, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und der Öffentlichkeit im weitesten Sinne. Der dbb wird hier erlebbar, emotionalisiert, fördert das Bewusstsein als Gemeinschaft, als „dbb Familie“ und positioniert sich und seine Follower als die Interessen- und Kompetenzvertretung für den öffentlichen Dienst und die privatisierten Bereiche. Für Menschen, die mit dem dbb ins Gespräch kommen möchten, ist die dbb Kommunikation jederzeit ansprechbar und sorgt gemeinsam mit den zuständigen Fachbereichen der dbb Bundesgeschäftsstelle für umgehende Reaktion.



© dbb / Jan Brenner

Auch in den Social Media ist der dbb präsent.

Medienarbeit: dbb on Air

Die Vertreterinnen und Vertreter des dbb und seiner Mitgliedsverbände sind gefragte Gesprächspartnerinnen und -partner der Medien. Ob Print, Radio oder TV: Der dbb ist on Air. Ein großes Netzwerk von Journalistinnen und Journalisten schätzt die dbb Kommunikation als verlässliche Ansprechpartnerin rund um Fragen des öffentlichen Dienstes von A wie Arbeitsschutz bis Z wie Zoll. Dank der tatkräftigen Unterstützung durch die Mitgliedsverbände können stets fachlich hochkompetente und authentische Ansprechpartnerinnen und -partner an die Medien vermittelt werden – ein Service, der bei den Multiplikatorinnen und Multiplikatoren hoch im Kurs steht und entsprechend mit Reichweite gewürdigt wird. Mit einer strategisch arrangierten Agenda von Pressekonferenzen, Kampagnen, Studien, Umfragen und Publikationen wie dem jährlich neu aufgelegten Standardwerk „Monitor öffentlicher Dienst“ (ehemals „Zahlen-Daten-Fakten“) stellt die dbb Kommunikation ein durchgehend hohes Berichterstattungsniveau in Quantität und Qualität sicher. Das von der dbb Kommunikation regelmäßig ausgerichtete dbb Presse-seminar bringt alle Kommunikatorinnen und Kommunikatoren der dbb Mitgliedsverbände zusammen und bietet neben fachlichen Weiterbildungsimpulsen Raum für wertvolles Networking und Abstimmung, sodass die dbb Familie mit geeinter Kraft in die Breite kommuniziert.

Grafik, Bilder, Layout: Sieht gut aus

Optik ist ein wesentlicher Schlüsselfaktor für ein überzeugendes und einheitliches Erscheinungsbild der gewerkschaftlichen Interessenvertretung, gerade im digitalen Zeitalter. Die dbb Kommunikation pflegt ein umfangreiches digitales Bildarchiv mit mehr als 250.000 Dateien, die allen Medien der dbb Welt zur Verfügung stehen. Die dbb Grafikerin sorgt für die schnelle und professionelle Umsetzung visueller Ideen des Dachverbands und steht auch den Mitgliedsorganisationen mit Rat und Tat zur Seite. Hochwertige Printprodukte, Werbemittel, Demonstrationmaterialien, professionelle Fotomontagen, Messestand- und Bühnengestaltungen werden gemeinsam konzipiert und in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern fachgerecht produziert.

Das spricht sich rum: Positive Mitgliederentwicklung

Das professionelle Zusammenspiel von strategischer Kommunikation und konsequenter Interessenvertretung zahlt sich aus. Der dbb wird weithin als moderne Interessenvertretung und als Dienstleistungsdachverband wahrgenommen, der gemeinsam mit seinen Mitgliedsverbänden den politischen und gesellschaftlichen Prozess aktiv mitgestaltet. Das spricht sich rum und ist gefragt: Der seit vielen Jahren anhaltende Aufwärtstrend bei der Mitgliederentwicklung der dbb Familie hat sich auch in den vergangenen Jahren kontinuierlich fortgesetzt. Mit Stand vom 31. Dezember 2021 waren in den Mitgliedsverbänden des dbb 1.334.860 Mitglieder organisiert – 928.838 Beamtinnen und Beamte und 406.022 Arbeitnehmende (436.923 Frauen und 897.937 Männer).

dbb Service

dbb Service

dbb akademie	172
DBB Verlag	174
dbb vorsorgewerk	176

dbb Service



dbb
akademie

dbb akademie

Bildung mit Zukunft

Die dbb akademie ist das zentrale wissenschaftliche Fortbildungsinstitut des dbb beamtenbund und tarifunion. Gewerkschaftsmitgliedern und den Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung bietet sie ein breites und vielfältiges Fortbildungsangebot. Etwa 900 Veranstaltungen der gewerkschaftlichen, beruflichen und persönlichen Fortbildung bilden das Kerngeschäft.

Starke Verbindung zum öffentlichen Dienst

Die dbb akademie ist eine anerkannte Einrichtung der Weiterbildung. Juristisch selbstständig und als eingetragener Verein organisiert, arbeitet sie gemeinnützig im Sinne der Abgabenordnung. Seit 2010 ist die dbb akademie nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert – ein Gütesiegel für Qualität und Verlässlichkeit als Bildungsträger.

Als Bildungsinstitut des dbb hat die dbb akademie eine starke Verbindung zu den dbb Mitgliedsgewerkschaften und in die öffentliche Verwaltung. In den Schulungen kommen jährlich gut 6.600 Teilnehmende zusammen, sowohl online als auch in Präsenz. Die Digitalisierung der Arbeitswelt schafft einen zusätzlichen Qualifizierungsbedarf und bietet gleichzeitig neue und vielfältige Möglichkeiten des Onlinelernens.

Wissen aus erster Hand: Aus der Praxis für die Praxis

Viele Dozentinnen und Dozenten der dbb akademie Seminare sind Fachleute direkt aus der Verwaltung. Erfahrene Personalratsmitglieder und Tarifbeauftragte geben ihr wertvolles Know-how ebenso weiter wie beispielsweise behördliche Beauftragte für Datenschutz oder Gesundheitsmanagement. Ergänzt wird der Expertenpool durch ein Netzwerk erfahrener, freiberuflicher Lehrkräfte, Praktikerinnen und Praktiker.

Das Angebotsspektrum der dbb akademie deckt die gesamte Breite der beruflichen und persönlichen Fort- und Weiterbildung ab:

- Arbeits- und Tarifrecht
- Betriebsverfassungsrecht
- Dienst- und Beamtenrecht
- Personalvertretungsrecht
- Rechtliche Spezialthemen
- Gewerkschaftsmanagement
- Kommunikation
- Führung
- Digitalisierung
- Politische Bildung
- Management und Organisation
- Betriebswirtschaft
- Verwaltungsreform
- Korruptionsprävention
- Compliance
- Datenschutz
- Personalentwicklung
- Gesundheitsmanagement
- Arbeitsorganisation und -techniken

Neue Anforderungen an Gewerkschaftsarbeit

An der Schnittstelle zwischen Politik, Verwaltung und Gesellschaft spielen die dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde bei der Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen eine zentrale Rolle. Führungskompetenzen sind damit unverzichtbar. Neben dem starken Fachwissen werden digitale oder Problemlösungskompetenzen benötigt, um Organisationen und ihre Mitglieder fit für die neue digitale Arbeitswelt zu machen. Sozial- und Methodenkompetenzen sind immer mehr Voraussetzungen, den steten Wandel in Arbeit und Gesellschaft adäquat begleiten zu können. Die dbb akademie adressiert diese Herausforderungen und ist damit eine wichtige Kompetenzpartnerin für Verwaltungen, Behörden und Organisationen im Transformationsprozess.

Kerngeschäft: Gewerkschaftsseminare

Als Kooperations- oder B-Seminare bekannt, bilden die Gewerkschaftsseminare seit vielen Jahren das Rückgrat der Bildungsarbeit an der dbb akademie. In enger Abstimmung mit den dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden werden jährlich etwa 250 wirksame und zielgerichtete Fortbildungen konzipiert – zunehmend auch als Onlineseminare. G-Seminare bilden das gewerkschaftsübergreifende Angebot für Funktionsträgerin-

nen und Funktionsträger. Im Fokus steht hier das Gewerkschaftsmanagement. Themen sind Rechtsschutz und Vereinsrecht ebenso wie Kampagnen, Mitgliedergewinnung, Verhandlung und Rhetorik.

Nachwuchsförderung: Zertifikatskurs Gewerkschaftsmanagement

Der Zertifikatskurs Gewerkschaftsmanagement ist das Flaggschiff der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Hier bildet die dbb akademie den Führungsnachwuchs der Mitgliedsorganisationen aus. Die neue, aus vier Modulen bestehende Gewerkschaftsakademie richtet sich an die vielen Engagierten, die im Kraftraum der Gewerkschaftsarbeit, in den Ortsverbänden, Personal- und Betriebsräten, in Behörden und Betrieben für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen eintreten. Ihnen wird Handwerkszeug in Kommunikation und Organisation sowie Fachwissen für ihre Arbeit vor Ort vermittelt.



Volker Geyer mit den Teilnehmenden des Zertifikatskurses Gewerkschaftsmanagement 2020.

Kluge Tochter: dbb akademie GmbH

Das Tochterunternehmen ist für Kundinnen und Kunden jenseits unseres Kerngeschäfts aktiv. Sie entwickelt Konzepte, berät bei Planung und Durchführung von Projekten, führt Inhouse-Schulungen zu allen Themen und Formaten für Betriebe und Behörden durch. Standbeine sind das Coaching – die professionelle Begleitung bei beruflichen Veränderungsprozessen. Wichtig ist auch die Beratung von Beschäftigten insbesondere bei Fragen der Stellenbewertung und Eingruppierung. Größter Bereich sind die Inhouse-Veranstaltungen für Verwaltungen und private Dienstleistungsunternehmen mit breiter Themenpalette, zum Beispiel Korruptionsprävention, Personalentwicklung, sowie rechtliche und betriebswirtschaftliche Themen. Auch im Rahmen internationaler Projekte (unter anderem Georgien, Indonesien, Ukraine, Moldawien) ist die dbb akademie GmbH aktiv.

Neue Wege – digitale Bildung, digitales Lernen

Der Anteil der Onlineschulungen im Portfolio der dbb akademie wächst kontinuierlich. Ein Drittel aller Teilnehmenden bildet sich online fort und nutzt die Zeit- und Kostenvorteile der günstigen Webseminare. Didaktisch haben die Schulungen im Netz längst aufgeholt. Kurzschulungen von zwei oder drei Stunden (sogenannte Wissensnuggets) sind beliebt in allen Themengebieten. Bei Seminaren werden Expertinnen und Experten

von außen zugeschaltet. Große Gruppen können sich für Tagungen oder Gremiensitzungen mit kleinem Aufwand treffen. Mittlerweile sind alle Akteurinnen und Akteure auf die neuen Onlinemöglichkeiten eingestellt und nutzen sie intensiv.

Somit ist „Online“ ein neuer starker Teil der dbb akademie-Bildungsarbeit. Das klassische Seminar gibt es weiterhin in Präsenz, und hybride Formate werden sich vermehrt etablieren, sodass in Zukunft eine attraktive Mischung von Präsenz-, Web- und Hybridveranstaltungen angeboten wird.

Gewinner des modernisierten Angebots sind in aller erster Linie die Beschäftigten. Für ihre berufliche und persönliche Entwicklung können sie aus dem Vollen schöpfen und Fort- und Weiterbildung dank der digitalen Formate optimal mit Familie und Beruf vereinbaren.



DBB Verlag

Fachverlag für den öffentlichen Dienst

Seit nunmehr fast 70 Jahren versorgt der DBB Verlag Beamtinnen, Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst mit Fachliteratur, Mitgliederzeitschriften, Akzidenzien, Bildmaterial, Messeständen, Anzeigenvermarktung und Printprodukten jeglicher Art. Darüber hinaus ist der DBB Verlag Ansprechpartner für Techniklösungen und seit neuestem auch für Webseiten – der DBB Verlag wächst!



dbb magazin im neuen Gewand

2021 wurde das Design des dbb magazin nach 20 Jahren rundum erneuert. Frischer, moderner, nachhaltiger mit aktuellen Inhalten. Das neue Recyclingpapier wird zu 100 Prozent aus Altpapier hergestellt. Auch die Hefte der dbb Mitgliedsgewerkschaften wurden 2022 auf das neue Papier gehoben. Mit einer Auflage von rund 550.000 Exemplaren ist das dbb magazin nach wie vor das stabile Kommunikationsorgan des Dachverbands und seiner Mitgliedsverbände. Das wissen Mitglieder wie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu schätzen.

ZfPR – Zeitschrift für Personalvertretungsrecht

Seit 1989 informiert die ZfPR – Zeitschrift für Personalvertretungsrecht Personalratsmitglieder, Juristinnen und Juristen, Praktikerinnen und Praktiker über die aktuelle Rechtsprechung. 2020 wurde die Publikation mit einem Jubiläumsheft gefeiert, in dem viele namhafte Autorinnen und Autoren versammelt werden konnten, die Artikel zu aktuellen Themen beitrugen und einen Blick in Vergangenheit und Zukunft richteten. Seit 2021 wird ZfPR als reines Abomodell geführt. Abonnentinnen und Abonnenten haben Zugriff auf die vier Printausgaben, den Rechtsprechungsdienst, der elfmal im Jahr erscheint, und das überarbeitete ZfPR PORTAL, in dem alle Ausgaben seit 1989 abrufbar sind.

Digitalangebot erweitert

Durch die Integration der dbb Internetredaktion formierte sich 2021 das DBB Verlag-Webteam. Mit fast 100 Webseiten leistet der Verlag einen wichtigen Beitrag zur Imagepflege der dbb Mitgliedsverbände und freut sich auch weiterhin auf die Zusammenarbeit mit bestehenden und neuen Kundinnen und Kunden aus der dbb Welt.

Neuerscheinungen

In den vergangenen fünf Jahren konnte die DBB Verlag GmbH ihr Buchangebot weiter ausbauen. 2021 stand auch für den DBB Verlag im Zeichen der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und der damit einhergehenden Reformen, die zeitnah in entsprechende Fachliteratur umgesetzt wurden.

Handbücher

- Becker/Hommel/Koehler/Tepke/Warinking/Winter: Handbuch für den öffentlichen Dienst 2022

Tariftexte

- TVöD – Tariftexte und Erläuterungen für Bund und Kommunen

Schriftenreihe

- Becker/Tepke: Besoldungsrecht in Bund und Ländern
- Sommer: Betriebsverfassungsgesetz – Handkommentar
- Werres/Boewe: Beamtenrecht. Leitfaden für Praxis und Studium auf der Grundlage des Bundesbeamtenrechts
- Hebel: Beamtenversorgungsrecht Bund – Mit ausführlicher systematischer Einführung und Gesetzesbegründung
- Reimann: Reisekosten-, Umzugskosten, Trennungsgeldrecht – Bund 2021
- Süllwold/Sommer: Novelle BPersVG 2021. Mit Synopse zum Altrecht, amtlicher Begründung und Erläuterungen

Mitgliederprodukte

- Thüringer Lehrerverband: Thüringer Lehrerkalender 2022/2023
- dbb bundesseniorenvertretung: Für den Notfall – Dokumentenordner (4. Auflage)

Ratgeber

- Süllwold: Herausforderung Personalratswahl. Ein Leitfaden – nicht nur für Wahlvorstandsmitglieder
- Becker/Tepke: Beamten Basics – Besoldung, Versorgung, Beihilfe

Gesetzestexte

- dbb beamtenbund und tarifunion berlin: Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- dbb [Hrsg.] Bundespersonalvertretungsgesetz – mit Wahlordnung



dbb
vorsorgewerk
 günstig • fair • nah

dbb vorsorgewerk

Sicherheit und Mehrwert für Mitglieder

Als Antwort auf das Versorgungsänderungsgesetz (2001) und die dadurch bewirkte verschlechterte Versorgung im öffentlichen Dienst hat der dbb beamtenbund und tarifunion im Jahr 2002 die dbb Vorsorgewerk GmbH mit Sitz in Berlin gegründet. Seit 2005 fungiert das dbb vorsorgewerk als zentrale Serviceeinrichtung des dbb auf der Basis exklusiver Empfehlungspartnerschaften mit ausgewählten und leistungsstarken Finanzdienstleistern. Im Jahr 2022 zählen dazu die DBV – Deutsche Beamtenversicherung, Wüstenrot, BBBank und Swiss Life Select. Im Berichtszeitraum hat das dbb vorsorgewerk sein Produkt- und Serviceangebot mit großem Erfolg stetig erweitert und optimiert. Neben dem Vollsortiment im Bereich Versicherungen, Vorsorge und private Krankenversicherungen erstrecken sich die angebotenen Fi-

nanzdienstleistungen auch auf Bausparen und Baufinanzierung, Kredite, Konten und Geldanlage sowie die produktübergreifende Beratung mit Schwerpunkt auf Mitgliedervorteilen. Die durchweg günstigen Angebote wurden – vermittelt über die Außendienstpartner der Finanzdienstleister oder über die Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk – von zahlreichen dbb Mitgliedern und ihren Angehörigen in Anspruch genommen.

Einen weiteren Schwerpunkt stellte die Weiterentwicklung insbesondere der digitalen Angebote über die Website [dbb-vorteilswelt.de](https://www.dbb-vorteilswelt.de) und seit 2019 über den [dbb-vorteilsClub](https://www.dbb-vorteilsclub.de) dar. Neben dem traditionell hochfrequentierten Onlineeinkaufs- und Erlebnisportal ist die erfolgreiche Neuausrichtung der Mobilitätsangebote unter der

Marke [dbb autoabo](https://www.dbb-autoabo.de) sowie der diversen Reiseangebote hervorzuheben.

Nahezu alle Angebote des dbb vorsorgewerks beinhalten speziell ausgehandelte Rabatte und/oder besondere Leistungs- und Servicevorteile. Diese stehen exklusiv den Einzelmitgliedern der dbb Mitglieds-gewerkschaften und Landesbünde und ihren Angehörigen offen. Damit wird auch die Mitgliedergewinnung und -bindung im dbb nachhaltig unterstützt. Mit den Neumitgliederservices unterstützt das dbb vorsorgewerk seit 2021 die Mitglieds-gewerkschaften aktiv bei der Neumitgliedergewinnung. Während insbesondere Bestandsmitglieder zur Werbung neuer Mitglieder angeregt werden sollen, stellt das dbb vorsorgewerk den Mitglieds-gewerkschaften zahlreiche Marketingtools zur Verfügung.



© Mann: Tim Roberts - gettyimages.de / Frau: Pixel-Shot - stock.adobe.com / Hintergrund: Bim - istockphoto.com

Ehrendes Gedenken

† Dr. Hans Rüttgers

29. November 2017
BTA GmbH
Geschäftsführer
1985–1995

† Horst Krumbholz

10. Dezember 2017
BTE – Gewerkschaft Mess- und Eichwesen
Bundesvorsitzender
1984–2002

† Wolfgang Schröder

1. Januar 2018
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD)
Ehrenvorsitzender
Bundesvorsitzender
2000–2007

† Erich Steffen

23. April 2018
DBB NRW
Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen
Landesvorsitzender
1985–2001

† Werner Hagedorn

17. Februar 2019
dbb beamtenbund und tarifunion
Ehrenvorsitzender
Bundesvorsitzender
1987–1995

† Hubertus Grützner

15. Mai 2019
Bundesgrenzschutzverband
(bgv – heute DPoIG Bundespolizeigewerkschaft)
Bundesvorsitzender
1993–1999

† Alfred Krause

23. Mai 2019
dbb beamtenbund und tarifunion
Ehrenvorsitzender
Bundesvorsitzender
1959–1987

† Michael Hinrichsen

24. April 2020
Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG)
Stellvertretender Bundesvorsitzender
Mitglied dbb Bundeshauptvorstand
2016–2020

† Eduard Beischall

31. Mai 2020
Deutscher Gerichtsvollzieherbund (DGVB)
Bundesvorsitzender
1995–2003

† Dr. Walter Trapp

24. Oktober 2020
Verband Deutscher Realschullehrer (VDR)
Bundesvorsitzender
1986–1998

† Klaus Becht

22. Dezember 2020
dbb bundessenorenvertretung
Stellvertretender Vorsitzender
2017–2018

† Gerhard Kuhn

23. Januar 2021
Fachverband Gesundheitswesen
Baden-Württemberg (FVG)
Vorsitzender
1984–2021

† Jutta Endrusch

8. April 2021
dbb bundesfrauenvertretung
Stellvertretende Vorsitzende
2010–2021

† Ralf Eisenhöfer

25. November 2021
DBB NRW
Beamtenbund und Tarifunion Nordrhein-Westfalen
Landesvorsitzender
2005–2009

† Jürgen Reif

11. Januar 2022
dbb Rechnungsprüfer
1995–2007

† Gerhard Sixt

28. August 2022
komba gewerkschaft
Mitglied dbb Bundeshauptvorstand
1992–2020

† Dieter Kattenbeck

15. September 2022
Bayerischer Beamtenbund (BBB)
Landesvorsitzender
1989–2002

Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion
Bundesleitung
Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Redaktionsschluss: Juni 2022

Gestaltung: artecom Veranstaltungs GmbH & Co. KG
Druck: DBB Verlag GmbH



dbb
beamtenbund
und tarifunion