



Nr. 03

20. Januar 2023

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Verantwortlicher Redakteur
Michael Eufinger

Telefon 030.40 81-55 70
Telefax 030.40 81-55 99
presse@dbb.de
www.dbb.de

Inhalt

Trauerfeier für getötete Berufsschullehrerin

[Silberbach fordert mehr Anerkennung und Schutz für Beschäftigte](#)

dbb frauen

[Kreutz: Diskriminierung im öffentlichen Dienst beenden](#)

dbb frauen

[Bericht der Bundesregierung: Mehr Frauen in](#)

[Führungspositionen – Kreutz will echten Kulturwandel](#)

dbb frauen

[Kita-Finanzierung: Fristverlängerung für Bundesmittel ist „Augenwischerei“](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Baden-Württemberg

[Bei Scheitern des 4-Säulen-Modells: Finanzminister kündigt Nachzahlung an](#)

Hessen

[Besoldungsgesetz hat zwei wesentliche Schwachpunkte](#)

Schleswig-Holstein

[Besoldung: Verfassungsbeschwerde gegen das Land eingelegt](#)

Bayern

[Angriffe auf öffentlichen Dienst: Schutzprogramm erfolgreich angelaufen](#)

Rheinland-Pfalz

[Fehlendes Fachpersonal für Ahrtal-Wiederaufbau: Spielraum für Kommunen vergrößert](#)

dbb Bildungsgewerkschaften

[KMK-Präsidentin steht vor großen Herausforderungen](#)

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG)

[Geplante Strafverschärfung bei Gewalt gegen Einsatzkräfte begrüßt](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

Trauerfeier für getötete Berufsschullehrerin Silberbach fordert mehr Anerkennung und Schutz für Beschäftigte

dbb Chef Ulrich Silberbach fordert mehr Anerkennung und besseren Schutz für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes: „Das sind wir den Opfern schuldig.“

Anlässlich der Trauerfeier für die in Ibbenbüren durch die Messerattacke eines Schülers getötete Berufsschullehrerin fordert der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach mehr Anerkennung und besseren Schutz für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. „Wir sind tief betroffen und erschüttert, dass mit der Kollegin erneut ein Mensch gewaltsam getötet wurde, der im Dienst unseres Landes, im Dienst der Allgemeinheit stand. Die Kollegin hatte sich der Ausbildung junger Menschen verschrieben – eine der bedeutenden und respektablen Aufgaben, die die fünf Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Tag für Tag und Nacht für Nacht wahrnehmen“, sagte der dbb Chef am 20. Januar 2023.

Nur wenige Tage nach den unsäglichen Silvester-Attacken auf Polizei- und Rettungskräfte in vielen Städten der Republik sei die Gewalt mit der Tat gegen die Lehrerin am 10. Januar erneut auf dramatischste Weise eskaliert, „nur einen Tag, nach dem Bundesinnenministerin Nancy Faeser auf der dbb Jahrestagung in Köln eine klare Ansage in Richtung Täter ge-

macht hatte – sie müssen konsequent zur Verantwortung gezogen werden“, erinnerte Silberbach. „Wir sind es all den getöteten Opfern, den Verletzten, angespuckten und beleidigten Betroffenen im öffentlichen Dienst schuldig, dass wir endlich gemeinsam – Politik, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft Schulter an Schulter mit den Staatsbediensteten – mehr Anerkennung für die Kolleginnen und Kollegen einfordern und einen besseren Schutz schaffen. Wir müssen alles unternehmen, um von den Lehrkräften über Sicherheits- und Rettungspersonal bis hin zu Behörden, Ämtern und Betrieben alle Menschen, die für diesen Staat arbeiten und für Entscheidungen, die auf politischer Ebene getroffen werden, ihren Kopf hinhalten, besser vor verbaler und physischer Gewalt zu schützen. Es ist nicht hinnehmbar und einer Demokratie unwürdig, dass Beleidigungen, Mobbing und körperliche Angriffe auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes mittlerweile zur Tagesordnung gehören.“ Er erwarte dementsprechende klare Bekenntnisse und Präventionskonzepte insbesondere seitens der politisch Verantwortlichen, machte der dbb Bundesvorsitzende deutlich.

dbb frauen

Kreutz: Diskriminierung im öffentlichen Dienst beenden

„Echte Gleichstellung ist auch im Staatsdienst noch keine Realität. Die Ampel muss hier noch in dieser Legislaturperiode liefern“, fordert Milanie Kreutz, Chefin der dbb frauen.

„Im öffentlichen Dienst gibt es zwar einige Strukturen gegen Diskriminierung, wie etwa das Bundesgleichstellungsgesetz, aber auch hier sind noch viele Baustellen offen“, sagte Kreutz, die auch dbb Vize ist, am 19. Januar 2023 im Gespräch mit Ferda Ataman, der neuen Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung. „Ein Beispiel ist sicherlich die geschlechterbedingte Diskriminierung bei dienstlichen Beurteilungen und Beförderungen. Hier brauchen wir eine konsequente Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu einem modernen Gleichbehandlungsgesetz. Dazu gehört insbesondere die Einführung eines Klagerechts, das es sachkundigen Verbänden, Antidiskriminierungsstellen sowie Personal- und Betriebsräten oder

Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht, anonymisierte Verfahren vor Gericht zu führen.“

Nach wie vor seien es immer noch Frauen, die den Hauptteil der Care-Arbeit in der Gesellschaft leisten. „Und gerade die Frauen, die Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige tragen, haben aufgrund ihrer mangelnden Flexibilität am Arbeitsmarkt oft mit Diskriminierung zu kämpfen – nicht nur in Bewerbungsgesprächen, sondern auch, wenn es um Beförderungen geht“, erklärte Kreutz. „Männer werden dagegen selten gefragt, ob sie sich gewisse berufliche Aufgaben überhaupt zutrauen, obwohl sie zuhause junge Kinder oder kranke Eltern haben. Ich selbst kenne Mütter, denen

Beförderungen und Gehaltserhöhungen verwehrt wurden, weil sie angeblich zu viele Kinder-Krankentage hätten. Es sind in erster Linie also Frauen, die solche geschlechterbasierten Formen von Diskriminierung erleben.“ Die dbb frauen würden Ataman daher ausdrücklich in ihrem Vorhaben unterstützen, eine „Fürsorgeverantwortung“ als Diskriminierungsmerkmal ins Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aufzunehmen. Gleichzeitig müsse dies in der Arbeitswelt mit flexiblen Rahmenbedingungen flankiert werden, um Männern und Frauen strukturell bessere Ausgangsbedingungen zu geben und unbezahlte Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit besser miteinander zu vereinbaren.

Der öffentliche Dienst verfehle außerdem klar das Ziel, die Vielfalt in der Bevölkerung realistisch abzubilden, so Kreuzt weiter: „Wir brauchen in allen Bereichen der Verwaltung mehr Menschen mit Migrationsgeschichte. Wir können es uns angesichts des immer größer werdenden Fachkräftemangels auch nicht leisten, wertvolle Potenziale zu verschenken. Noch wichtiger: Der öffentliche Dienst muss die vielfältige Gesellschaft, in der wir leben, widerspiegeln. Nur so können Verwaltungen ihre Kernkompetenzen bedarfsgerecht ausbauen und für jeden und jede eine lebenswerte Gesellschaft gestalten. Eine Möglichkeit wäre die zielgruppengerechte Ansprache von Nachwuchskräften und anonymisierte Bewerbungsverfahren. Diese tragen dazu bei, Mehrfachdiskriminierungen von Anfang an vorzubeugen.“

dbb frauen

Bericht der Bundesregierung: Mehr Frauen in Führungspositionen – Kreuzt will echten Kulturwandel

Der Anteil von Frauen in Führung steigt an. Damit die Bundesregierung ihre selbstgesteckten Ziele erreicht, braucht es aber einen echten Kulturwandel, fordern die dbb frauen.

Die Bundesregierung hat ihren jährlichen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils an Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes vorgelegt. In der Privatwirtschaft, im öffentlichen Dienst und in den Gremien des Bundes steigt er demnach seit Inkrafttreten des „Führungspositionengesetzes“ insgesamt kontinuierlich an. Im Jahr 2021 waren im öffentlichen Dienst des Bundes 39 Prozent aller Führungskräfte weiblich. Bis zum Jahr 2025 will die Bundesregierung hier allerdings vollständige Parität erreichen. „Um innerhalb von so kurzer Zeit von einem Anteil weiblicher Führungskräfte von 39 Prozent auf 50 Prozent zu kommen, müssen wir einen grundlegenden Kulturwandel in der Arbeitswelt fördern – und zwar am besten gestern“, machte Milanie Kreuzt, Chefin der dbb frauen und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende, am 12. Januar 2023 deutlich.

Kreuzt verwies außerdem auf eine Studie des Weltwirtschaftsforums. Diese hatte ergeben, dass Frauen in Deutschland im Durchschnitt nur drei Viertel des Lebensinkommens ihrer männlichen Kollegen erzielen – und zwar nicht nur bezüglich des Gehalts, sondern auch mit Blick auf Ansprüche aus staatlicher Rente, betrieblicher Altersvorsorge, Immobilienbesitz und Ersparnissen. Diese Lebensverdienstlücke

wird in Deutschland demnach größer, je anspruchsvoller und komplexer ein Berufsprofil ist. „Die Analyse des Weltwirtschaftsforums zeigt den empirischen Zusammenhang zwischen geschlechterbasierter Verdienstlücke, Aufstieg in Führungspositionen und Altersarmut bei Frauen auf. Weil Frauen weniger verdienen, können sie weniger in die Altersvorsorge investieren. Zusätzlich sind sie auch eher gezwungen, niedrigere Karrierestufen oder Teilzeitstellen anzunehmen, um familiäre Pflichten und Sorgearbeit mit Erwerbsarbeit zu vereinbaren, was die Altersvorsorge weiter beeinträchtigt“, so die Bundesvorsitzende der dbb frauen.

Gerade Verwaltungen und Behörden müssten sich daher mehr anstrengen, um Barrieren für Frauen abzubauen. Kreuzt: „Dazu gehört die Förderung von Chancengleichheit und Diversity, die Schaffung von flexiblen Arbeitszeit und -ortmodellen, die Unterstützung von Mentoring-Programmen für Frauen, die Möglichkeit, in Teilzeit zu führen, sowie die Sensibilisierung von Mitarbeitenden für Frauen und Minderheiten benachteiligende Denkmuster.“ Frauen in Führungspositionen seien auch enorm wichtig für die Fachkräftegewinnung und -bindung. „Sie signalisieren aktuellen und potenziellen Beschäftigten, dass Vielfalt von Menschen und

Perspektiven als wichtige Parameter für Leistungen und Erfolg verstanden wird. Das entfaltet echte Signalwirkung auf junge weibliche

Nachwachskräfte, die gerade der öffentliche Dienst dringend braucht“, betonte die dbb frauen Chefin.

dbb frauen

Kita-Finanzierung: Fristverlängerung für Bundesmittel ist „Augenwischerei“

Die Bundesregierung will die Fristen verlängern, binnen derer Bundesmittel zum Ausbau der Kitainfrastruktur abgerufen werden können. „Augenwischerei“, kritisieren die dbb frauen.

„Es reicht nicht, die Fristen für die Beantragung von Mitteln aus dem Investitionsprogramm des Bundes und den Abschluss der Investitionen in den Kita-Ausbau zu verlängern – das ist Augenwischerei und ändert nichts an den Ursachen für den fatalen Kapazitätsmangel in der Tagesbetreuung für Kinder“, sagte dbb frauen Vorsitzende Milanie Kreutz am 18. Januar 2023 mit Blick auf den dazu von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwurf zur Änderung des Kita-Finanzierungshilfen-Gesetzes. „Wir brauchen endlich nachhaltige Konzepte, die flächendeckend sowohl quantitativ, vor allem aber auch qualitativ Wirkung entfalten“, forderte Kreutz, die auch stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion ist. „Nur mit einem bedarfsgerechten Angebot hochwertiger Kinderbetreuung werden wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für junge Mütter und Väter und Gleichstellung in der Arbeitswelt erreichen und den Fachkräftemangel managen können“, machte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung deutlich: „Kita-Plätze sind hier die zentrale Stellschraube.“

Beim Kita-Ausbau sei es alleine mit Investitionen in die Infrastruktur beileibe nicht getan, unterstrich Kreutz, zudem müsse sich der Bund „einmal Gedanken darüber machen, weshalb vor allem kleine Kommunen und Regionen mit weniger Bevölkerungsdichte nicht in der Lage sind, Mittel fristgerecht abzurufen – denn auch hier fordert der Personalmangel in den Projektierungsbehörden doch schon Opfer“. Generell fehlten breit angelegte Lösungsstrategien für den qualitativen Ausbau. „Niemand will Aufbewahrungs-Kitas, sondern Einrichtungen, in denen frühkindliche Bildungsarbeit mit entsprechend ausgebildetem Fachpersonal stattfindet“, so Kreutz. „Um diese Menschen zu gewinnen und zu halten, müssen die Kita-Berufe – ein stark von Frauen dominiertes Berufsfeld – attraktiver werden. Es darf niemanden verwundern, wenn angesichts der derzeitigen niedrigen Löhnen, ungünstigen Arbeitsbedin-

gungen und hohen Belastung durch bürokratische Anforderungen Erzieherinnen und Erzieher scharenweise die Branche verlassen“, warnte Kreutz. „Wenn wir also verhindern wollen, dass wir beim Ausbau der Kita-Kapazitäten weiter hinterherhinken und Qualität der Betreuung und die Entwicklung der Kinder Schaden nehmen, braucht es deutlich mehr als Fristverlängerungen. Was wir brauchen, ist ein ganzheitlicher Ansatz, den Bund, Länder und Kommunen gemeinsam entwickeln und strategisch umsetzen.“

Hintergrund

Aktuell werden Investitionen im Rahmen des laufenden 5. Investitionsprogrammes „Kinderbetreuungsfinanzierung“ in den quantitativen Kita-Ausbau der Länder gefördert, die bis zum 30. Juni 2022 bewilligt worden sind. Für entsprechende Bauvorhaben sind Mittel in Höhe von mehr als 382 Millionen Euro abgerufen worden (Stand Mitte August 2022) und damit fast 618 Millionen Euro noch nicht. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren der Jugend- und Familienministerkonferenz haben deshalb die Bundesregierung gebeten, die Fristen für den Abschluss der Investitionen und für den Mittelabruf gemäß Paragraphen 29 und 30 des Gesetzes über die Finanzhilfen des Bundes zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder (KitaFinHG) im Wege einer Gesetzesänderung zu verlängern und die weiteren Fristen des Gesetzes anzupassen, um das Ziel des vollständigen Abrufs der Mittel zur Errichtung bedarfsgerechter Betreuungsplätze für Kinder zu erreichen. Die Bundesregierung will dieser Bitte nun nachkommen und hat einen entsprechenden Gesetzänderungs-Entwurf vorgelegt. Damit die Länder und Gemeinden die Aufgaben beim Ausbau der Kindertagesbetreuung weiter bewältigen können, soll das KitaFinHG so geändert werden, dass der Abschluss der geförderten Maßnahmen bis zum 31. Dezember 2023 sowie der Abruf der Bundesmittel durch die Länder bis zum 30. Juni 2024 durchgeführt werden können. Au-

ßerdem sollen darauf aufbauende Fristenregelungen insbesondere für Verwendungsnachweise und für Berichte entsprechend angepasst werden.

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Baden-Württemberg

Bei Scheitern des 4-Säulen-Modells: Finanzminister kündigt Nachzahlung an

Finanzminister Danyal Bayaz hat angekündigt, dass das Land rückwirkend Nachzahlungen leisten werde, sollten sich die Reform der Besoldung und Versorgung nach dem sogenannten 4-Säulen-Modell als nicht verfassungskonform erweisen. Der BBW zeigte sich darüber am 17. Januar 2023 erfreut.

„Wir werten diese Zusage als Ergebnis der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei der Ausgestaltung des 4-Säulen-Modells“, sagte BBW Chef Kai Rosenberger. Der BBW habe das Finanzministerium in den zurückliegenden Monaten als fairen Partner in Fragen rund um die Alimentation erlebt, der großes Interesse daran habe, dass die Beamtinnen und Beamten im Land verfassungskonform besoldet werden.

Anlass für die Zusage aus dem Finanzministerium war die Ankündigung des Deutschen Richterbundes Baden-Württemberg, man werde die Regelungen des einer gerichtlichen Überprüfung zuführen.

Durch die Zusage des Finanzministeriums, etwaige Nachzahlungen von Amts wegen rückwirkend zu leisten, erübrigt sich für die Beamtinnen und Beamten das Einlegen von Widersprüchen beziehungsweise das Stellen von Anträgen gegen die entsprechenden Regelungen.

Soweit Widersprüche beziehungsweise Anträge bereits eingereicht wurden oder künftig werden, ist das Ministerium für Finanzen damit einverstanden, dass diese bis zu einer höchstrichterlichen Klärung der Rechtslage einvernehmlich ruhend gestellt werden. Die Einrede der Verjährung wird in diesen Fällen nicht erhoben, es sei denn, dass der geltend gemachte Anspruch bereits bei der Geltendmachung verjährt oder verwirkt war.

Hessen

Besoldungsgesetz hat zwei wesentliche Schwachpunkte

Der grundsätzliche Weg, für eine verfassungskonformere Alimentation der Beamtinnen und Beamten in Hessen die gesamte Besoldungstabelle über lineare Anhebungen in den Blick zu nehmen, ist aus Sicht des dbb Hessen richtig und zu begrüßen. Jedoch zeige sich anhand des jetzt vorliegenden Entwurfs deutlich: Das Gesamtvolumen ist zu gering.

„Mit dem im Gesetzentwurf vorgesehenen Volumen wird die Besoldung bis Anfang 2024 nach wie vor 7,63 Prozent unter dem Niveau der Grundsicherung liegen. Von der verfassungsrechtlichen Untergrenze (Vergleichsschwelle 115 Prozent) wird die Besoldung 22,63 Prozent entfernt sein“, sagte der dbb Landesvorsitzende Heini Schmitt am 12. Januar 2023 bei einer Anhörung im Landtag. Wo bei selbst das nur für die Beamtinnen und Be-

amten gelte, die der Musterfamilie entsprechen. Es werde also – natürlich auch aufgrund der stark steigenden Grundsicherung – nur einen marginalen Fortschritt geben. Auf diese Weise sei eine Herstellung des Mindestabstands zur Grundsicherung selbst für die Musterfamilie in absehbarer Zeit nicht zu erreichen.

„Dies ist angesichts der bereits seit Jahren andauernden Verfassungswidrigkeit der Alimentation keinesfalls hinzunehmen. Eine auch nur annähernde Befriedung in der Beamtenschaft kann ebenso nicht erreicht werden“, machte Schmitt deutlich. „Deshalb muss die lineare Erhöhung von Besoldung und Versorgung deutlich höher ausfallen.“

Auch die Anhebung des Familienzuschlags birgt Gefahren, wie der dbb Hessen errechnet hat. Die Anhebung des Familienzuschlags bereits für das 1. und 2. Kind in Höhe von 100 Euro monatlich führt demnach zu einer erheblichen Schiefelage. „Wir haben immer wieder darauf hingewiesen, dass wir keinerlei Veranlassung sehen, den Familienzuschlag schon beim 1. und 2. Kind anzuheben, denn es gab schon bisher eine hinreichende Berücksichtigung im Familienzuschlag, bei der Beihilfe sowie der steuerrechtlichen Behandlung“, erläuterte Schmitt. Aus guten Gründen habe das Bundesverfassungsgericht in der Entscheidung zu kinderreichen Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen lediglich die unzureichende Alimentation ab dem 3. Kind festgestellt. Durch die beabsichtigte Neuregelung würde der Vorteil bei der Nettoalimentation durch zwei Kinder von 6.293,50 Euro in 2022 auf 9.231,71 Euro ab 2023 anwachsen. Dabei sei die beihilfe-rechtliche Besserstellung noch gar nicht be-

rücksichtigt. „Hier sehen wir deutlich die Gefahr der Verletzung des Leistungsprinzips“, sagt Heini Schmitt. Zu deutliche Verbesserungen des Familienzuschlags bereits für das 1. und 2. Kind seien auch nicht geeignet, Nachwuchsprobleme zu entschärfen, denn: Junge, leistungsfähige und -bereite Menschen, die zunächst die Karriere und erst danach die Familienplanung im Sinn haben, würden von den Verbesserungen der Alimentation erheblich weniger als Beamtenfamilien mit Kindern profitieren.

Daneben führe die Anhebung von Zuschlägen, die später nicht mehr Grundlage für die Versorgungsbezüge sind, zu einer mittelbaren Absenkung des Versorgungsniveaus. Denn die Versorgungsbezüge würden künftig – gemessen am höheren Niveau der Besoldung während des Bezugs des höheren Familienzuschlags – anteilig niedriger sein. „Deshalb muss der erhöhte Familienzuschlag für das erste und zweite Kind zumindest deutlich reduziert werden“, fasste Heini Schmitt zusammen. „Für die folgenden Reparatur Schritte muss man sich intensiv mit dem Abstandsgebot befassen. Es müssen sorgfältig verfassungsmäßig noch zulässige Verkürzungen geprüft werden, um dort (etwas) mehr tun zu können, wo die Situation am schwierigsten ist, nämlich in den untersten und unteren Besoldungsgruppen.“

Schleswig-Holstein

Besoldung: Verfassungsbeschwerde gegen das Land eingelegt

Mit hohem Tempo wurde kurz vor den Landtagswahlen 2021 die Besoldung in Schleswig-Holstein reformiert. Das Ziel war die (Wieder-)Herstellung einer verfassungskonformen Besoldung. Doch genau dieses Ziel wurde aus Sicht des dbb sh verfehlt.

Deshalb wurde Verfassungsbeschwerde eingelegt. Das Bundesverfassungsgericht (BverfG) muss folglich nicht nur über die im Jahr 2007 vorgenommenen Streichungen beim Weihnachtsgeld entscheiden, was Nachzahlungen für 15 Jahre zur Folge haben könnte. Jetzt muss zusätzlich über die Annahme der Verfassungsbeschwerde entschieden werden, mit der gegen die aus Sicht des dbb schleswig-holstein missglückte Reform aus dem Jahr 2022 vorgegangen wird.

„Wir können nicht akzeptieren, dass sehr viele Kolleginnen und Kollegen, die von den Kürzungen der letzten Jahre voll betroffen sind, trotz ihrer unverzichtbaren Rolle für einen funktionierenden öffentlichen Dienst jetzt komplett leer ausgehen“, sagte dbb Landeschef Kai

Tellkamp am 12. Januar 2023. Zudem sei das Leistungsprinzip ausgehebelt worden: Durch Streichungen unterer Besoldungsgruppen seien die höheren Gruppen dichter an die Mindestbesoldung gerückt, was viele Betroffene als Abwertung empfinden. Hinzu komme eine Schiefelage durch die Konzentration auf die Ausweitung familienbezogener Leistungen. In diesem Zusammenhang soll das Bundesverfassungsgericht auch klären, ob das Land Schleswig-Holstein gegen Vorgaben der Verfassung wie dem Leistungsprinzip verstößt, weil die Besoldungshöhe sogar vom Partner-einkommen abhängt.

„Wir haben auch die Sorge, dass die Besoldung in Schleswig-Holstein im Vergleich zu anderen Bundesländern weiter abgekoppelt wird.

Wie es im Moment aussieht, ziehen wir im Wettbewerb wieder den Kürzeren und brauchen uns über ausbleibende Bewerbungen dann auch nicht wundern“, erklärte Tellkamp.

Auf jeden Fall könne den Kolleginnen und Kollegen nicht zugemutet werden, erneut über 15

Jahre zu warten, bis Rechtsklarheit besteht. Deshalb sei mit der Verfassungsbeschwerde ein – wenn auch aufwändiger – Weg gewählt worden, direkt das Bundesverfassungsgericht einzuschalten.

Bayern

Angriffe auf öffentlichen Dienst: Schutzprogramm erfolgreich angelaufen

Am 25. November 2020 hatte der Freistaat gemeinsam mit dem Bayerischen Beamtenbund ein neues Gewaltschutzprogramm für den öffentlichen Dienst in Bayern entwickelt. Die Evaluation zeigt: Die Angebote werden gut angenommen.

Das Programm dient dazu, in wirksamer Weise präventiv tätig zu werden, Gewalt zu erkennen, richtig einzuordnen und nach Gewaltvorfällen, die richtigen Hilfestellungen anzubieten. Neben zahlreichen aufeinander abgestimmten Einzelbausteinen umfasst das Gewaltschutzprogramm unter anderem auch die finanzielle Unterstützung bei der Durchsetzung von Schmerzensgeldansprüchen. Die im Oktober/November 2022 durchgeführte zweite Evaluation hat gezeigt, wie wichtig das Gewaltschutzprogramm ist: Die Rückmeldungen aus den Behörden haben ergeben, dass insbesondere die Darstellung der Präventivmaßnahmen, das Formblatt zur Erstellung einer Anzeige, der Flyer für die Beschäftigten und der Leitfaden zu Maßnahmen der Nachsorge hilfreich sind.

„Der Freistaat stellt sich vor seine Mitarbeiter. Das hat er mit dem 2020 ins Leben gerufenen Gewaltschutzprogramm deutlich gemacht – nach innen und nach außen. Ein wichtiges Zeichen für Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Gesellschaft! Die enge Beteiligung des BBB wird auch bei der Erarbeitung künftiger Schulungskonzepte sicherstellen, dass sämtliche Instrumente passgenau und an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet sind. Wir als BBB freuen uns auf die weitere konstruktive

Zusammenarbeit. Die bisherigen Rückmeldungen zeigen, wie gelungen das Programm in den Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter integriert wurde“, so der Vorsitzende des Bayerischen Beamtenbunds (BBB) Rainer Nachtigall am 16. Januar 2023.

„Nein zu jeglicher Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Jeder Fall von Gewalt ist einer zu viel. Schutz vor Gewalt ist eine Aufgabe, der wir uns fortdauernd stellen müssen. Denn leider sind Beschäftigte des öffentlichen Dienstes vermehrt verbaler oder körperlicher Gewalt ausgesetzt. Dies betrifft längst nicht nur Polizei-, Feuerwehr- oder Rettungskräfte. Im Vordergrund unseres gemeinsam mit dem Bayerischen Beamtenbund vor zwei Jahren gestarteten Gewaltschutzprogramms steht daher der Präventions- und Deeskalationsgedanke. Das Programm ist ein großer Erfolg: die Rückmeldungen aus allen Ressorts sind durchweg positiv. An diese knüpfen wir an und entwickeln unsere Maßnahmen weiter zielgerichtet fort: Wir möchten künftig mit einem angepassten Schulungskonzept noch stärker zum Thema Gewalt sensibilisieren, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schützen und unterstützen“, so Finanz- und Heimatminister Albert Füracker.

Rheinland-Pfalz

Fehlendes Fachpersonal für Ahrtal-Wiederaufbau: Spielraum für Kommunen vergrößert

Kommunalbeamtinnen und -beamten in den vom Ahrhochwasser 2021 betroffenen Gebietskörperschaften können laut eines kürzlich verkündeten Gesetzes befristet in angespannter Personal- und Belastungslage etwas mehr Geld bekommen. Darauf hat Innenminister Michael Ebling

in einem Gespräch mit dem dbb rheinland-pfalz hingewiesen, in dem über besoldungs- und tarifrechtliche Lösungsmöglichkeiten der aktuellen Personalnot in den Verwaltungen und Dienststellen im Ahrtal gesprochen wurde.

Die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz zeigte sich am 19. Januar 2023 zufrieden: „Wir begrüßen, dass die Landesregierung und ihre Landtagsfraktionen die seinerzeitige Zusage noch zum Jahreswechsel umgesetzt haben. Nun ist auch für die kommunalen Beamtinnen sowie Beamten die Grundlage für befristete Sonderzahlungen da. Damit gibt es jetzt Rechtsrahmen für beide Statusgruppen des Kommunalpersonals. Das finden wir gut und richtig und es entspricht im Grunde unseren Forderungen für diesen Bereich. Es wird sich zeigen, ob die Sonderzahlungshöhen ausreichend sind.“

Aus Sicht des dbb Landesbundes muss in der Praxis nun unbedingt dafür gesorgt werden, dass die Zulagen- und Zuschlaggewährung für Bestands- sowie Neupersonal nicht formalistisch überladen wird. Lenz: „Das Ganze muss auch praktikabel sein, damit es was wird mit Fachkräftesicherung und Nachwuchsgewinnung. Außerdem dürfen Beschäftigte und Beamte des Landes an der Ahr nicht unberücksichtigt bleiben. Auch dafür setzen wir uns weiter ein.“

Hintergrund:

Durch Artikel 2 des Landesgesetzes zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und des Landesbesoldungsgesetzes vom 22. Dezember 2022 dürfen die Gemeinden und Gemeindeverbände im Gebiet des Landkreises Ahrweiler befristet bis Ende 2025 ihre besoldungsrechtliche Budgetbegrenzung für die Ausgaben im Zusammenhang mit der Gewährung von Sonderzuschlägen zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltung in sachgerechtem und verhältnismäßigem Umfang überschreiten. Das ermöglicht eine breitere Gewährung von Sonderzuschlägen gemäß § 45 Landesbesoldungsgesetz (etwa in der A-Besoldung 10 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der entsprechenden Besoldungsgruppe unter anschließender jährlicher Abschmelzung um ein Fünftel).

Der Kommunale Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz hatte zuvor für kommunales Tarifpersonal im Landkreis Ahrweiler eine Arbeitsmarktzulage in Form einer Flutzulage in Höhe von zehn Prozent der Stufe 2 der gewährten Entgeltgruppe tarifrechtlich möglich gemacht – zusammen mit dem Landesrechnungshof allerdings nicht pauschal für alle Beschäftigten und Kommunalverwaltungsbereiche.

dbb Bildungsgewerkschaften KMK-Präsidentin steht vor großen Herausforderungen

Die Berliner Bildungssenatorin Astrid-Sabine Busse hat am 16. Januar 2023 den Vorsitz der Kultusministerkonferenz (KMK) übernommen. Die dbb Bildungsgewerkschaften haben ihre Erwartungen an die Amtszeit formuliert.

Der Deutsche Philologenverband (DPhV) warnte ausdrücklich davor, wegen des akuten Lehrkräftemangels in Deutschland den Seiten- und Quereinstieg ins Lehramt an den Schulen künftig geringer zu qualifizieren und das Niveau der grundständigen Lehrkräftebildung abzusenken. „Wir brauchen bei der schulischen Qualität keinen Wettbewerb nach unten. Wir erwarten, dass sich Senatorin Busse als KMK-Präsidentin für die länderübergreifende Sicherung der bestehenden Qualifizierungsstandards im Bereich des Lehramts einsetzt“, erklärt die DPhV Bundesvorsitzende Susanne Lin-Klitzing. In mehreren Bundesländern würden derzeit Gesetzentwürfe vorbereitet, die für Seiten- und Quereinsteigende im Kontext der entsprechenden Besoldungsgruppen lediglich einen Bachelorabschluss als akademische

Endqualifikation für Lehrkräfte an Schulen vorsehen – statt wie bisher Master oder Staatsexamen. „Wer als Lehrkraft das Abitur abnimmt, braucht einen Masterabschluss beziehungsweise das Staatsexamen als akademische Voraussetzung. Bei Seiten- und Quereinsteigern in den Schuldienst die gebotenen Qualitätsansprüche zu verringern, schadet Schülerinnen und Schülern. Wir erwarten, dass die Kultusministerkonferenz diese Niveauabsenkung für die Lehrkräftebildung nicht zulässt“, so Lin-Klitzing.

Der Bundesvorsitzende des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) Gerhard Brand unterstützt Busse in der Wahl ihrer Schwerpunkte: „Präsidentin Busse hat schon im Vorfeld der Präsidentschaftsübernahme deutlich

gemacht, dass sie nicht nur die ‚Qualitative Weiterentwicklung der Ganztagschule in der Primarstufe‘ in den Fokus stellt, sondern auch den Fachkräftemangel im Bildungsbereich. Das unterstütze ich vollkommen. Der VBE hat in der Debatte um den Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung immer deutlich gemacht, dass die Umsetzung scheitern wird, wenn die Politik es nicht schafft, mehr Personal für das Arbeiten im Bildungsbereich zu gewinnen. Ob das durch einen Staatsvertrag passieren kann, sei dahingestellt, da dieser zum einen nicht kurzfristig erarbeitet werden kann und ebenso wenig kurzfristig wirken wird. Viel wichtiger ist, dass in den Kultusministerien die Erkenntnis reift, dass der Lehrberuf deutlich attraktiver werden muss. Wer schon im Referendariat sieht, dass die Bedingungen an den Schulen direkt aus dem Hörsaal in den Burnout führen, beendet das Studium noch vor dem Abschluss oder wählt später mit dem Abschluss in der Tasche einen anderen Karriereweg. Das können wir uns nicht mehr leisten. Um mehr Personal zu gewinnen und das vorhandene zu halten, braucht es ein ausfinanziertes Bildungssystem – und klare Ideen, was denn für jede hinzukommende Aufgabe wegfallen kann.“ Eine klare Absage erteilte auch Brand kursierenden Ideen, den Lehrkräftemangel durch eine Absenkung der Qualifikation zu bekämpfen.

Jürgen Böhm, Bundesvorsitzender des Deutschen Realschullehrerverbandes (VDR), sagte: „Die Stärkung des Rechtes auf Ganztagsbetreuung und Ganztagsbeschulung, gerade in den Grundschulen, ist ein wichtiger Vorsatz und ein Ziel, das sich die neue Präsidentin der KMK zu Recht gestellt hat. Nur die materiellen Voraussetzungen, die Personalausstattung und die räumlichen Rahmenbedingungen in den Bundesländern lassen dieses Vorhaben wohl auch in den kommenden Jahren verpuffen.“ Böhm unterstrich, dass Qualität im Ganztags nur erreicht werden kann, wenn die differenzierte Ausbildung der Lehrkräfte entsprechend qualitativ hochgehalten wird, wenn in den Ländern endlich mehr Geld für die Bildung in die Hand genommen wird und die baulichen Voraussetzungen vor Ort an den Schulen entsprechend geschaffen werden. „Ganztags darf kein ideologisches Lippenbekenntnis in sozialen Brennpunkten darstellen, sondern muss sich bedarfsorientiert in den komplexen Bildungsprozess einpassen. Man kann theoretisch einen Zeitpunkt oder ein Jahr der Umsetzung festlegen, die Frage wird nur sein, ob es auch entsprechend anspruchsvoll, sinnvoll und flächendeckend umgesetzt werden kann. Das bezweifle ich“, so Böhm.

Deutsche Polizeigewerkschaft (DPOIG)

Geplante Strafverschärfung bei Gewalt gegen Einsatzkräfte begrüßt

Die DPOIG begrüßt die von Bundesinnenministerin Nancy Faeser vorgeschlagene Verschärfung des Strafrechts bei Gewalt gegen Polizei, Feuerwehr und Rettungsdienste. Konkret geht es um das gezielte Locken von Polizei- und Rettungskräften in einen Hinterhalt. Künftig soll dies mit einer Mindestfreiheitsstrafe von einem Jahr Gefängnis geahndet werden können, statt wie bisher nur mit sechs Monaten.

Der DPOIG Bundesvorsitzende Rainer Wendt sagte am 16. Januar 2023: „In der Silvesternacht haben wir eine neue Qualität von Gewalt und perfidem kriminellen Handeln gegen Polizeikräfte, Feuerwehrleute und Rettungsdienste gesehen. Sie wurden bewusst gerufen, um sie dann mit Feuerwerkskörpern, Böllern, Stahlstangen und Schreckschusspistolen anzugreifen. Dieser hinterhältigen Gewalt muss mit der vollen Härte des Rechtsstaates begegnet werden. Solche Täter zeigen ein Höchstmaß an krimineller Energie, die unser Staat nicht hinnehmen darf. Die Strafverschärfung muss deshalb unverzüglich auf den Weg gebracht werden.“

Dass die Grünen sich einer Strafverschärfung bis jetzt verweigern, so Wendt, „war zu erwarten, ist aber trotzdem schäbig. Bisher hat auch noch niemand in der Polizei bemerkt, dass die Grünen dazu beitragen, Gewalt zu vermeiden und sich eindeutig hinter die Sicherheitskräfte zu stellen. Im Gegenteil, die Grüne Jugend versucht in Lützerath und anderswo, Konflikte sogar noch anzuheizen. Die Partei muss sich endlich entscheiden, auf welcher Seite sie stehen will.“

Namen und Nachrichten

„Willst Du wirklich so lange nichts verdienen?“ Manuel Hein ist trotz dieser oft gestellten Frage Erzieher geworden. Warum, erzählt er in der Januar-Ausgabe des **dbb** Podcast. Im Gespräch mit Steffi Schaller erklärt der 28-jährige Erzieher aus Koblenz den traurigen Hintergrund der Frage: „Wegen der tollen Bezahlung wird man jedenfalls nicht Erzieher.“ Im Gegenteil: Nicht nur, dass man in den vier Jahren Fachschulerziehung nichts verdient, oft müsse man sogar noch Schulgeld zahlen, beklagt Manuel Hein im aktuellen **dbb** Podcast. Wegen der pädagogischen und sozialen Aspekte und vor allem wegen der Freude im alltäglichen Umgang mit Kindern hat er sich vor über zehn Jahren trotzdem für die Arbeit in der Kita entschieden. Wobei es nicht immer nur die Kinder sind, die Unterstützung brauchen: „Ganz zu Beginn zum Beispiel, gerade auch in der Eingewöhnung, muss man oft mehr mit den Eltern arbeiten als mit den Kindern. Die Kinder spüren ja die Emotionen und Ängste der Eltern und reagieren darauf.“ Egal, ob Kinder- oder Elternbetreuung, das Hauptproblem im Kita-Alltag ist die Arbeitsbelastung der Erzieherinnen und Erzieher. „Wir sind viel zu wenige. Der Betreuungsschlüssel ist überhaupt nicht sach- und kindgerecht. Wir brauchen mehr Leute. Wir brauchen eine bessere Bezahlung und wir brauchen bessere Arbeitsbedingungen.“ Und, so Manuel Hein mit einem Augenzwinkern: „In meinem Beruf bräuchten wir eigentlich eine Männerquote.“ Der Podcast ist abrufbar über <https://linktr.ee/dbb.online>.

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH wurden wiederaufgenommen. Wie bereits im letzten Jahr vereinbart, trafen sich der **dbb**, der für seine Mitgliedsgewerkschaft **komba** handelt, und **ver.di** am 18. Januar 2023 mit der Geschäftsführung der ServiceDO gGmbH. Schwerpunkt des Termins war die Eingruppierung der Beschäftigten. Die Eingruppierung regelt die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe. Die **dbb**-Forderungen sehen wesentliche Verbesserungen für die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH vor und orientieren sich an der Systematik des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD). Die Arbeitgeberseite weicht an einigen Punkten noch stark von den gewerkschaftlichen Erwartungen ab. Die Parteien haben sich darauf verständigt, die unterschiedlichen Positionen noch einmal gegenüberzustellen und zu bewerten.

Am 14. Februar 2023 findet der zweite Verhandlungstermin statt. Hier sollen die Differenzen der Eingruppierung erneut diskutiert und das Thema Stufensystematik behandelt werden. Das **dbb**-Verhandlungsziel ist weiterhin die Annäherung an TVöD-Niveau.

Zu Jahresbeginn konnte die **Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)** mit der National Express Rail GmbH sowie der National Express Holding GmbH und dem Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. (AVN) Einigkeit über die Tarifierung weiterer Arbeitnehmer erzielen. Im Rahmen des Abschlusses werden rückwirkend zum 1. Januar 2023 die Fahrgastinformationsmanager und Koordinatoren für Fahrgastinformation in die neugeschaffene Entgeltgruppe 2.4 des Haustarifvertrages eingruppiert und sind somit Triebfahrzeugführern, Zugbegleitern und Disponenten, die ebenfalls Schichtarbeit leisten, gleichgestellt. Dadurch wird die Wochenarbeitszeit einheitlich auf durchschnittlich 38 Stunden abgesenkt und für die Arbeitnehmer der neuen Entgeltgruppe 2.4 eine jährliche Zuwendung tarifiert. Ein Großteil der Arbeitnehmer, die in der Verwaltung tätig sind, werden in den erstmal abgeschlossenen Mantel- und Entgelttarifvertrag aufgenommen. Entsprechend treten, rückwirkend zum 1. Januar 2023, zahlreiche Verbesserungen in Kraft. Dazu zählen eine deutliche Erhöhung der Entgelte, eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 39 Stunden wöchentlich sowie eine Übernahme zahlreicher tariflicher Regelungen aus dem bestehenden Haustarifvertrag. Arbeitgeber und GDL haben zudem vereinbart, im Rahmen der kommenden Tarifrunde über weitere Verbesserungen für die Arbeitnehmer im Geltungsbereich des neuen Mantel- und Entgelttarifvertrages zu verhandeln. „Wir freuen uns über diese gewinnbringende Einigung. Durch die Tarifierung von Mitarbeitenden in der Verwaltung schärfen wir unser Profil als verlässlicher und stabiler Arbeitgeber“, ordnet Henning von Schnakenburg, Personalleiter von National Express, den Abschluss ein. „Mit diesem Abschluss können wir weitere Arbeitnehmer von National Express in die Tarifstruktur der GDL einführen. Wir begrüßen den konstruktiven Austausch mit dem Unternehmen und werden diesen auch in Zukunft weiterführen“, sagte Claus Weselsky, Bundesvorsitzender der GDL und **dbb** Vize, zu den Verhandlungen.

Der **Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ)** teilte am 16. Januar 2023 mit, dass das Bundesfinanzministerium (BMF) den Stichtag zur Beurteilung der Zollbeamtinnen und Zollbeamten aller Besoldungsgruppen der Laufbahn des gehobenen Dienstes auf den 30. April 2023 festgelegt hat. Bei der Festlegung des Beurteilungsstichtages wurden die Interessenvertretungen nicht einbezogen. Dabei ist jedoch äußerst fraglich, ob die Planstellensituation der Besoldungsgruppe A 13g+Z eine Beurteilung der Beschäftigten der Besoldungs-

gruppe A 13g zum vorgenannten Stichtag erfordert, da derzeit lediglich eine überschaubare Anzahl an Planstellen der Besoldungsgruppe A 13g+Z innerhalb der Zollverwaltung vakant ist – folglich werden Erwartungshaltungen geschürt, die am Ende nicht erfüllt werden können. Zudem vermisst der BDZ die beurteilungsmäßige Aufnahme der Zollinspektoren/innen der Besoldungsgruppe A 9g, die zum August dieses Jahres ihre laufbahnrechtliche Probezeit beenden werden und somit nicht im Rahmen der bevorstehenden Beurteilungen berücksichtigt werden können.

Termine:

24. Januar 2023,

1. Runde Tarifverhandlungen Bund und Kommunen

Weitere Informationen unter www.dbb.de/einkommensrunde

22. - 23. Februar 2023,

2. Runde Tarifverhandlungen Bund und Kommunen

Weitere Informationen unter www.dbb.de/einkommensrunde

28. - 30. März 2023,

3. Runde Tarifverhandlungen Bund und Kommunen

Weitere Informationen unter www.dbb.de/einkommensrunde

24. - 25. April 2023,

5. dbb forum Inklusion und Teilhabe

Weitere Informationen unter www.dbb.de (Link: <https://www.dbb.de/veranstaltungen/forum-inklusion-und-teilhabe.html>)

24. - 25. April 2023,

14. Forum Personalvertretungsrecht

Weitere Informationen folgen.