



EINKOMMENSRUNDE 2025

SPEZIAL

Das Magazin zur Einkommensrunde
mit **Bund und Kommunen**

Sonderausgabe

Oktober 2024

EINKOMMENSRUNDE
BUND UND KOMMUNEN
Öffentlicher Dienst



Zwei Forderungen für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst

8%, mindestens 350 Euro mehr Einkommen!

Mehr Selbstbestimmung

bei der Arbeitszeit!

JETZT **8%** mind. 350 Euro

Inhalt

Editorial	2
Forderung	3
Beamtinnen und Beamte	6
EKR-Bund / Kommunen – Für wen eigentlich?	8
Meinung	9
Rahmendaten	10
Regionalkonferenzen	12
Jugend	15

Redaktionsschluss:
9. Oktober 2024

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Unmittelbar vor unserer Forderungsfindung am 9. Oktober 2024 hat VKA-Präsidentin Karin Welge via Berliner Tagesspiegel einen linearen Abschluss in der Höhe von zwei Prozent als realistisch betrachtet. Dass sie anschließend ausführt, sie hoffe auf eine konfliktarme Auseinandersetzung in schwerer Zeit, klingt auf Basis des Zwei-Prozent-Vorschlags wie Ironie.

Natürlich war eine solche Aussage erwartbar und die VKA-Chefin begründet diese mit der niedrigeren Inflation. Sie übersieht dabei jedoch, dass der hohe Inflationssockel geblieben ist und sich lediglich die Steigerungskurve – in erfreulicher Weise – abgeflacht hat. Von daher ist Inflation immer noch ein Thema, das die Menschen bewegt und betrifft.

Hierbei handelt es sich auch nicht um eine irrationale Angst vor Umständen, die nicht mehr oder noch nicht wirksam sind. Vielmehr ist richtig, dass eine sinkende Inflation zum Beispiel den Benzinpreis in erfreulicher Weise gesenkt hat, aber nicht automatisch zu allgemein sinkenden Preisen führt – zum Beispiel bei Lebensmitteln. Von daher ist für die Bürgerinnen und Bürger – und damit auch für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – nicht entscheidend, welche Inflationsrate einmal im Monat in der Tagesschau vermeldet wird, sondern wie sich ihr täglicher Einkauf des Grundbedarfs gestaltet.

Genau deshalb ist unsere 8 Prozent, mindestens 350 Euro-Forderung Ausdruck der realen Sorgen der Menschen und nicht, wie die Arbeitgebenden es wahrscheinlich darstellen werden, „Gewerkschaftsrhetorik“. Die gesellschaftspolitische und wirtschaftliche Realität in unserem Land ist in einer Weise gefährlich und bedrückend, dass niemand eine verschärfende Rhetorik braucht. Die Realität zu beschreiben, ist krass genug.

Ich verbinde mit der anstehenden Einkommensrunde das Ziel, diese Realität wieder etwas erfreulicher und perspektivenreicher zu gestalten.

Mit kollegialen Grüßen

Volker Geyer



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Vincent Mosch, S.2: Andreas Pein, S.3-5: Vincent Mosch, Friedhelm Windmüller, S.6-8: Friedhelm Windmüller, Colourbox, S.9: Anestis Aslanidis, S.10: Colourbox (AuraFinance), S.12-14: Friedhelm Windmüller, Anestis Aslanidis, S.15: Friedhelm Windmüller
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: dbb verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Zwei Forderungen für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst 8%, mindestens 350 Euro mehr Einkommen!

Mehr Selbstbestimmung

bei der Arbeitszeit!



Bundestarifkommission, 9. Oktober 2024

„Ja, unsere Forderungen sind ambitioniert“, stellte dbb Chef Ulrich Silberbach auf der Pressekonferenz klar, bei der dbb und ver.di am 9. Oktober 2024 in Berlin ihre gemeinsamen Forderungen für die anstehende Einkommensrunde mit Bund und Kommunen vorstellten. „Aber sie sind keineswegs zu hoch. Sie messen sich an dem, was ein zukunftsfähiger öffentlicher Dienst braucht, und nicht an dem, was sich Bundesinnenministerin und Bundesfinanzminister sowie Stadtkämmerer wünschen würden. Wir brauchen endlich Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen, die unser Land am Laufen halten und die Arbeit der 570.000 fehlenden Beschäftigten im öffentlichen Dienst miterledigen. Und wir müssen endlich attraktiver werden, um diese offenen Stellen besetzt zu bekommen. Wir können in der anstehenden Einkommensrunde unseren öffentlichen Dienst zukunftsfester machen, wir können aber auch die Zukunft ein Stück weit verspielen, wenn

Bund und Kommunen sich wieder hinter rhetorischen Mauern verstecken.“

Die Forderungen im Detail

Entgelt

- Entgelterhöhung im Volumen von 8 %, mindestens aber 350 Euro monatlich (Laufzeit 12 Monate)
- Das Volumen kann auch zum besseren finanziellen Ausgleich von besonderen Belastungen genutzt werden. Hierzu sind Zulagen und Zuschläge wie folgt zu erhöhen:
 - Erhöhung der ständigen Wechselschichtzulage auf 303,37 Euro monatlich, der ständigen Schichtzulage auf 197,15 Euro monatlich sowie entsprechende Anpassung des Stundensatzes bei unständiger Wechselschicht beziehungsweise Schichtarbeit;
- Bereitschaftsdienst: Anhebung der Bewertung als Arbeitszeit:
 - Arbeitsleistung bis zu 25 %: Bewertung als Arbeitszeit 70 %
 - Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 40 %: Bewertung als Arbeitszeit 85 %

- Arbeitsleistung von mehr als 40 bis 49 %: Bewertung als Arbeitszeit 100 %
- Rufbereitschaft: Verdoppelung der tariflich geregelten Rufbereitschaftsentgelte
- Erhöhung der Zeitzuschläge:
 - für Überstunden einheitlich auf 50 %
 - für Nachtarbeit auf 40 %
 - für Sonntagsarbeit auf 50 %
 - für Feiertagsarbeit auf 50 % mit Freizeitausgleich beziehungsweise 150 % ohne Freizeitausgleich
 - für den 24. Dezember und 31. Dezember auf 50 % sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags
 - für Samstagsarbeit auf 30 % sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags
 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit auf Basis der individuellen Stufe, mindestens aber der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe

Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen/Praktikanten

- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikantinnen



nen/Praktikanten um 200 Euro monatlich (Laufzeit 12 Monate)

- Unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Studierenden nach erfolgreichem Abschluss in Vollzeit im erlernten Beruf

Arbeitszeit

- zusätzlich drei freie Tage (§ 26 TVöD) zum Ausgleich für die hohe Verdichtung der Arbeit sowie einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder
- Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unter Zugrundelegung eines Zeitraums von längstens einem Monat
- Einrichtung eines „Mehr-Zeit-für-mich-Kontos“, über das die Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte) eigenständig verfügen (Zeitsouveränität):
 - Beschäftigte entscheiden am Ende des Ausgleichszeitraums, ob die zusätzliche Arbeitszeit einschließlich Überstundenzuschläge ausgezahlt oder auf das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ gebucht wird.
 - Auf das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ können auf Wunsch der/des Beschäftigten insbesondere folgende Bestandteile gebucht werden:
 - Entgelterhöhungen
 - zusätzliche freie Tage
 - Überstunden
 - Zeitzuschläge
 - Teile der Jahressonderzahlung
 - Sparkassensonderzahlung
 - Theaterbetriebszulage
- Das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ kann von den Beschäftigten insbesondere für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden.
- Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit
- Einrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei Wechselschichtarbeit in die Arbeitszeit in den Besonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen
- Neuregelung der Altersteilzeit unter Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand

tigten insbesondere folgende Bestandteile gebucht werden:

- Entgelterhöhungen
- zusätzliche freie Tage
- Überstunden
- Zeitzuschläge
- Teile der Jahressonderzahlung
- Sparkassensonderzahlung
- Theaterbetriebszulage
- Das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ kann von den Beschäftigten insbesondere für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden.
- Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit
- Einrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei Wechselschichtarbeit in die Arbeitszeit in den Besonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen
- Neuregelung der Altersteilzeit unter Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand

- Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg auf durchschnittlich 38,5 Stunden im TVöD B-TK

Außerdem erwartet der dbb

Manteltarifliche Änderungen

- Teilzeitbeschäftigte: Vereinbarung eines individuellen Rechts auf Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitarbeit
- Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost an West
- Rettungsdienstbeschäftigte: Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung aus der Einkommensrunde 2023 ohne weitere Verzögerung dahingehend, dass eine zeitnahe und spürbare Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit tarifvertraglich vereinbart wird
- TV-V: Volumen zur Entgelterhöhung kann auch für eine Tabellenanpassung sowie zur Verbesserung der weiteren Arbeits- und Entgeltbedingungen genutzt werden
- Musikschulen: maximal 30 Unterrichtsstunden wöchentlich; freie Verfügbarkeit des Urlaubs auch außerhalb der unterrichtsfreien Zeit

Manteltarifrechtliche Änderungen für Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen/Praktikanten

- Umgehende Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung aus der Einkommensrunde 2020, wonach die Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Bereich des Bundes und für den Besonderen Teil Verwaltung der VKA tarifiert werden sollen
- Auszubildende und Nachwuchskräfte, die nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sind der Stufe 2 zugeordnet
- Anhebung des Verpflegungszuschusses bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen auf 28 Euro
- Aufnahme der Erstattungsregelung in § 10a Satz 2 TVAöD BT BBiG in den TVAöD BT Pflege zur Vereinheitlichung der Regelungen



JETZT **8%** mind. 350 Euro

Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Soldatinnen/Soldaten sowie Versorgungsempfängerinnen/-empfänger des Bundes

Der dbb fordert den Bund auf, das Verhandlungsergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu übertragen. Ferner wird der Bund aufgefordert, die Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und -beamten an das Tarifniveau anzuleichen.

Einstimmiger Beschluss der BTK

Zuvor hatte die Bundestarifkommission (BTK) des dbb in Berlin einstimmig ein Forderungspaket zur Einkommensrunde 2025 beschlossen, das sowohl eine spürbare lineare Komponente enthält, als auch den Einstieg in selbstbestimmtere und modernere Arbeitszeit. „Dieses Forderungspaket zeichnete sich in dieser Form nach unseren Regionalkonferenzen ab“, erläuterte dbb Tarifchef Volker Geyer, „denn natürlich brauchen und wollen die Kolleginnen und Kollegen mehr Geld. Dass die Inflation aktuell nicht weiter steigt, heißt ja nicht, dass der aufgetürmte Sockel der letzten Jahre verschwunden ist. Außerdem bedeutet eine niedrigere Inflation nicht automatisch, dass auch die Preise für das alltägliche Leben sinken. Wer selbst einkauft, weiß, wovon ich spreche.“ Auch zum Thema Arbeitszeit hat Geyer eine klare Meinung: „Auf all unseren Regionalkonferenzen war klar: Die Einkommens-erhöhung steht im Zentrum, aber das Thema Arbeitszeit ist auch keine Zierde am Rande, sondern essenziell. Viele Kolleginnen und Kollegen schaffen es sonst nicht mehr, den immer anspruchsvolleren Tätigkeiten gerecht zu werden. Was wäre gewonnen, wenn diese Menschen dem öffentlichen Dienst den Rücken kehrten? Denn die attraktiven Arbeitszeiten gibt es woanders. Und der Weg in die Privatwirtschaft ist für unsere gut ausgebildeten Fachkräfte nicht weit.“

Der Bund hat Schulden bei seinen Bediensteten

Für die Bundesbeamtinnen und -beamten stellte Waldemar Dombrowski, neuer dbb Fachvorstand Beamtenpolitik, klar, dass der Bund vor vielen Jahren einen „Zeitkredit“ bei seinen Beamtinnen und Beamten aufgenommen hat, dessen Rückzahlung er von Jahr zu Jahr verschiebt. „Der

Bund“, so Dombrowski, „trägt eine Schuld mit sich rum, die er endlich begleichen muss. Wir erwarten, dass Innenministerin Faeser im Kontext der Einkommensrunde endlich konkret wird und sagt, wie sie die Rückführung auf 39 Wochenstunden umsetzen will. Klar ist aber auch: Dies ist keine Forderung, die wir auf unsere berechnete Einkommensforderung angerechnet haben wollen. Dies ist die Erwartung, dass der Bund sein ursprüngliches Versprechen endlich einlöst.“

Gute Diskussionen, klarer Beschluss, eindeutige Haltung

Die BTK hat sich ihren Forderungsbeschluss nicht leicht gemacht. Vor allem beim Thema Arbeitszeit war es den Kolleginnen und Kollegen wichtig, alle Berufsbilder im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen und nicht einfach plakative

Schaufensterforderungen zu erheben. Aber nach langer Diskussion wurde ein klarer Beschluss gefasst, der, so Geyer, aber nur einen Wert hat, „wenn wir ihn während der Verhandlungen nötigenfalls auch mit stabiler Aktionsfähigkeit untermauern können.“

Die TVöD-Runde beginnt am 24. Januar 2025, findet am 17. / 18. Februar 2025 ihre Fortsetzung und könnte – im Einigungsfalle – am 16. März 2025 enden. Alle Termine finden in Potsdam statt. Auf unseren Sonderseiten berichten wir unter www.dbb.de/einkommensrunde ausführlich über alle Aspekte dieser Einkommensrunde. ■



Beamtinnen und Beamte

TVöD und Beamte – wie passt das zusammen?



Fachvorstand Tarif, Volker Geyer und Fachvorstand Beamtenpolitik, Waldemar Dombrowski

Der dbb beamtenbund und tarifunion ist Verhandlungspartner bei dem Tarifvertrag zwischen Bund und Kommunen auf der einen und den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen auf der anderen Seite. Dieses als kollektives Arbeitsrecht bezeichnete Gestaltungsrecht für Beschäftigte – hier des öffentlichen Dienstes – folgt aus Artikel 9 Grundgesetz (GG). Rechtlich und tatsächlich unterscheidet es sich fundamental von dem durch Artikel 33 Abs. 4 GG institutionell und funktional geschützten Berufsbeamtentum und den sich aus Artikel 33 Abs. 2 und Abs. 5 GG ergebenden Rechten und Pflichten der Statusbeamtinnen und Statusbeamten.

Besoldungsanpassungsanspruch ergibt sich aus der Verfassung und dem Besoldungsgesetz

Für jede Beamtin und jeden Beamten ergeben sich aus den Festlegungen in Artikel 33 Abs. 5 GG dauerhafte und unstrittige Ansprüche auf Erhalt einer dem Amt entsprechenden Alimentation gegenüber dem jeweiligen Dienstherrn. Die Ausgestaltung der Alimentation erfolgt durch das jeweils für ihn geltende Besoldungsrecht (der einzelnen Bundesländer oder des Bundes) und richtet sich nach dem verliehenen Amt. Dieses wird in dem Gesetz wegen der damit verbundenen Aufgaben und Funktionen einer Besoldungsordnung und Besoldungsgruppe zugeordnet und

die gewonnene Berufserfahrung bildet sich in den dazu gehörenden Erfahrungsstufen ab.

Unmittelbar im Bundesbesoldungsgesetz ist für Berufsbeamtinnen und -beamte auch der gesetzliche Anspruch auf Anpassung der Besoldung geregelt, der sich im Wesentlichen an den Tarifabschlüssen des öffentlichen Dienstes orientiert.

Wortwörtlich heißt es:

„§ 14 Anpassung der Besoldung
(1) Die Besoldung wird entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und unter Berücksichtigung der mit den Dienstaufgaben verbundenen Verantwortung durch Gesetz angepasst. ...“

Gleiche Betroffenheit aller Beschäftigten an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung

Die Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen – und dabei besonders die Wege zur Erhöhung und Anpassung der Tarifentgelte (durch Vertrag) beziehungsweise Besoldung und Versorgung (durch Bundestagsgesetz) sind tatsächlich und rechtlich sehr unterschiedlich. Ein stabiler und handlungsfähiger öffentlicher Dienst kann trotz oder auch wegen der Unterschiede nur mit beiden Statusgruppen gewährleistet werden. Beide Beschäftigtengruppen sind für ihre Lebensführung auf Anpassungen angewiesen, die die

wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Rahmenbedingungen widerspiegeln. Deshalb bündelt der dbb beamtenbund und tarifunion seine Kräfte und erhebt für Beamte und Tarifbeschäftigte eine einheitliche Einkommensforderung. Diese wird daher von allen Statusgruppen gemeinsam getragen. Für diese gilt es aktiv im Rahmen des gesetzlich Möglichen einzutreten. Die Einkommensrunde ist deswegen auch erst dann beendet, wenn das ausgehandelte Tarifiergebnis zeit-, inhalts- und wirkungsgleich unter Berücksichtigung der zwingenden statusrechtlichen Unterschiede – durch Erlass und Ausfertigung eines entsprechenden Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2025 – übertragen wurde.



Entgelt und Besoldung sind essenziell – aber nicht alles

Neben der finanziellen Absicherung über die Besoldung hat der Dienstherr die Pflicht, den Dienst und die Dienstbedingungen für seine Beamtinnen und Beamten so zu gestalten, dass sie dauerhaft bestmögliche Leistungen erbringen können. Dazu gehören eine zeitgemäße sachliche Amtsausstattung mit modernen Standards – Stichwort Digitalisierung – und auch eine gute Personalausstattung. Wichtig sind dabei aber auch Flexibilität am Arbeitsplatz, was die Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung angeht, Zeitsouveränität, Vereinbarkeit von Dienst und Familie und Work-Life-Balance.



„Ein Wandel in der Arbeitswelt“ konstatierte dbb Tarifchef Volker Geyer zu Beginn des dbb Symposiums am 25. Juni 2024 in Köln zum Thema „Arbeitszeit neu gedacht“. Eindeutig schärferte Geyer die aktuelle Situation im Bereich des öffentlichen Dienstes. „Die Kernbegriffe hierbei lauten“, so Geyer, „Belastung, Entlastung und konkurrenzfähige Attraktivität. Wir müssen die Belastung analysieren, Formen der Entlastung finden, um so für die gegenwärtigen und zukünftigen Beschäftigten attraktiv zu bleiben.“ Dass dabei der vielzitierte Fachkräftemangel neuen Arbeitszeitformen oder gar Arbeitszeitverkürzungen enge Grenzen setzt, ließ Geyer nicht gelten. „Personalmangel setzt der Arbeitszeitdiskussion kein Ende. Im Gegenteil, es macht sie erst so richtig notwendig. Wenn wir uns der Neugestaltung verweigern, obwohl sich um unser Arbeitswelt und Arbeitszeit ändern, werden wir im öffentlichen Dienst einen hohen Preis bezahlen.“

Bund ist mit Aufgaben und Beamten für gesamte Gesellschaft wichtiger Bereich

Der gesamte öffentliche Dienst leistet mit den Beschäftigten beider Statusgruppen täglich unverzichtbare Dienstleistungen für die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland. Er ist einer der entscheidenden Faktoren dafür, dass das Gemeinwesen dauerhaft funktioniert und auch unter schwierigsten Gesamtumständen besteht. Die Corona- und anhaltende Flüchtlingskrise sowie die immer deutlicher zu Tage tretenden Gefahren für die innere und äußere Sicherheit, durch die sich verstärkenden Bedrohungen und Gewaltvorfälle zeigen deutlich, dass nur durch die Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes der Staat im Sinne der Bürgerinnen und Bürger bestehen kann. Damit ist er der entscheidende Faktor und Garant für die Funktionsfähigkeit und den Erhalt der Demokratie und des Staates. Dies wird von der Bevölkerung wahrgenommen, anerkannt und auch gefordert. Der Bund kommt dieser Verpflichtung unter anderem in den Bereichen der Gefahrenabwehr, der Inneren Sicherheit und Ordnung, dem Zoll und der Bundesverwaltung nach und nimmt damit seine besondere, herausgehobene gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr. Diese Verantwortung gilt es vom Dienstherrn nicht nur durch Worte, sondern durch Taten dauerhaft strukturell und finanziell anzuerkennen.



Auch Beamte brauchen attraktive, gestaltbare und flexible Dienstbedingungen

Beamtinnen und Beamte erwarten im Gegenzug zu den von ihnen erbrachten Leistungen von ihrem Dienstherrn, dass dienstliche und private Verpflichtungen, Wünsche und Ziele besser aufeinander abgestimmt und in Einklang gebracht werden können. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen dienstlichen Anforderungen und privaten Bedürfnissen hat

deshalb – gerade im lebenslangen Dienst- und Treueverhältnis der Beamtinnen und Beamten – zentrale Bedeutung. Dies gilt für junge und (zu gewinnende) Nachwuchskräfte ebenso wie für langjährig im Dienst stehende Kolleginnen und Kollegen in allen Altersphasen. Der Dienst ist heute nicht mehr der einzige Aspekt, dem alle anderen Interessen lebenslang untergeordnet werden. Neben dem gesamtgesellschaftlichen Wertewandel sind familiäre Erziehungs- und Pflegeaufgaben sowie die Wahrnehmung von Ehrenämtern zu berücksichtigen. Hinzu tritt, dass der öffentliche Dienst einen hohen Anteil an weiblichen Personen beschäftigt, die ihre Dienstausbildung in Teilzeit praktizieren.



Gerade, aber nicht nur, für diese, die die überwiegende Anzahl der Care-Arbeit leisten, bedarf es neben einer amtsangemessenen, attraktiven Besoldung auch der Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Der Bund hat diese Notwendigkeiten erkannt und die rechtlichen Voraussetzungen für die Ausübung unterschiedlichster Arbeitszeitmodelle geschaffen. Diese gilt es bestmöglich in den verschiedenen Bereichen der Bundesverwaltung durch passgenaue und aufgabenkompatible Dienstvereinbarungen auszufüllen, um verlässliche Grundlagen für die Wahl eines Arbeitszeitmodells mit den bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten zu schaffen.

Die bisherigen Arbeitszeitmodelle – Gleitzeit mit und ohne Kern- / Funktionszeiten unter Vorgabe einer Rahmenarbeitszeit, flexible Schichtsysteme und in Ausnahmefällen, die Praktizierung einer festen Arbeitszeit – sind vielfältig und von den jeweiligen dienstlichen Tätigkeiten und Anforderungen geprägt. Daneben treten Individualvereinbarungen über verschiedene Teilzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit, das Führen von Langzeitkonten und weitere (zum Teil auf Individualvereinbarung basierende) Arbeitsformen, wie Mobile Arbeit und auch Telearbeit.



Sonderbelastung durch 41 Wochenstunden beenden

Die rechtlichen Optionen im Bereich der Gestaltung der Arbeitszeit sind jedoch massiv von der im Bundesbereich einseitig für Beamtinnen und Beamte erhöhten wöchentlichen Arbeitszeit von 41 Stunden überlagert. Die zunächst im Jahr 2004 erfolgte Verlängerung von 38,5 auf 40 Wochenstunden und dann im Jahr 2006 „zur temporären Haushaltskonsolidierung“ vorgenommene Erhöhung auf 41 Stunden besteht – über verschiedene Bundesregierungen mit unterschiedlichen politischen Parteien – fortlaufend. Alle Regierungen brechen bislang die Zusage, dass die Erhöhung kein Dauerzustand sei. Hunderttausende von Dienststunden werden seitdem als Sonderbelastung von allen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten geleistet.

Dies hat Folgen, wie dauerhafte Überlastung, Burnout, Störung der Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Dienst und Familie. Bis heute wurden – außer Verbalbekundungen – keine Schritte eingeleitet, die Arbeitszeit zumindest wieder auf die im Tarifbereich bestehenden 39 Stunden ganz oder in Teilen zurückzuführen oder die Flexibilisierungsmöglichkeiten ansatzweise auszugleichen. Dies ist inakzeptabel und nicht länger hinnehmbar.

Daher gilt es in einem ersten – unmittelbar realisierbaren – Schritt, allen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten einen Zeitausgleich für die Stunden auf einem Langzeitkonto zu gewähren, die von den Beamten „über Gebühr“ geleistet wurden beziehungsweise werden. Daneben gilt es unmittelbar erste Schritte zu der längst überfälligen Rückführung einzuleiten.

Zentrale Bausteine und Erwartungen bei der Einkommensrunde 2025

Die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten fordern im konkreten für die anstehende Einkommensrunde:

Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes (Arbeitszeitverordnung – AZV)
 In der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Februar 2006 (BGBl. I S. 427), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 17.12.2020 (BGBl. I S. 3011)

§ 7a Langzeitkonten

(1) Die obersten Dienstbehörden können für die bei ihnen beschäftigten Beamtinnen und Beamten Langzeitkonten führen und den Behörden ihres Geschäftsbereichs die Führung von Langzeitkonten für die dort beschäftigten Beamtinnen und Beamten gestatten, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Langzeitkonten werden unabhängig von im Rahmen der Gleitzeit eingerichteten Gleitzeitkonten und unabhängig vom jeweils vereinbarten Arbeitszeitmodell geführt.

(3) Langzeitkonten können nicht geführt werden

1. für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf sowie

2. für Beamtinnen und Beamte, die jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

(4) Für Beamtinnen und Beamte, denen die Führung eines Langzeitkontos gestattet worden ist, kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf ihren Antrag um bis zu drei Stunden verlängert, wenn dies auf Grund erhöhten Arbeitsanfalls für die Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben angemessen und zweckmäßig ist. Dies kann bis zu vier Wochen rückwirkend erfolgen, in vom Vorgesetzten zu begründenden Aus-

1. Zur Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung sind deutliche einheitliche lineare Anpassungen durch Übertragung der Einkommensanpassung(en) des TVöD in Form eines zeit- und inhalts gleichen BBVAnpG 2025 notwendig.
2. Die einseitige Benachteiligung aller Beamtinnen und Beamten des Bundes in Form der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit muss zurückgeführt werden. Die Rückführung als wiederholte versprochene Bringschuld der Dienstherren ist mindestens in Form einer Gutsschrift von zwei Stunden pro Woche auf ein Langzeitkonto zu leisten, damit die unfaire und gegenleistungslose Sonderbelastung zumindest in dieser Form (teil-)kompensiert wird.
3. Die Belange von besonders belasteten Berufsgruppen sind dabei qualifizierend zu berücksichtigen.

Über die jeweiligen aktuellen Entwicklungen für den Bundesbeamtenbereich werden wir regelmäßig und anlassbezogen durch die speziellen Flugblätter unterrichten. ■



EKR-Bund / Kommunen – Für wen eigentlich?

Wenn nach zwei oder drei Verhandlungsrunden eine Einigung in der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen zum TVöD erzielt wird, stellt sich die Frage, für wen diese formal gilt. Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) betrifft insgesamt mehr als zwei Millionen Beschäftigte direkt oder indirekt. Dazu zählen einerseits Arbeitnehmende des Bundes und der Kommunen und weiterer Bereiche, für die der TVöD direkte Auswirkungen hat, Auszubildende (TVAöD-BBiG und -Pflege), Praktikantinnen und Praktikanten (TVPöD) sowie Studie-

rende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVSöD und TVHöD). Andererseits sind auch die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten die Anwärterinnen und Anwärter beim Bund und auch die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger betroffen, auf die der lineare Teil des Tarifabschlusses übertragen werden soll. Es ist wichtig zu beachten, dass die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung hier nur die Bundesbeamtinnen und -beamten betrifft, da die Kommunalbeamtinnen und -beamten wie auch die Landesbeamtinnen und -beamten gemäß den jeweiligen Landesgesetzen besoldet werden. Diese orientieren

sich in der Regel an den Tarifabschlüssen zum TV-L. Darüber hinaus hat die Einkommensrunde auch für weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes Relevanz: Neben dem TVöD betrifft sie auch die Tarif-Mitglieder im Bereich der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA), die Tarifverträge für die Träger der Deutschen Rentenversicherung, die Tarifverträge für die Träger der Deutschen Unfallversicherung, die Tarifverträge für die Bundesbank, den TV-Fleischuntersuchung und den TV-V sowie den TV-AVH. Zudem sind die Tarifbeschäftigten der Nahverkehrs-Tarifverträge (TV-N) in Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Niedersachsen betroffen. ■

Nach sieben Regionalkonferenzen und dem BTK-Beschluss

Diskutieren, Entscheiden, Handeln



Von Volker Geyer

Zwischen dem 2. September und dem 1. Oktober 2024 haben wir bundesweit sieben gut besuchte Regionalkonferenzen durchgeführt. Beide Statusgruppen waren gut vertreten, unzählige Berufsbilder haben sich zu Wort gemeldet, um von den speziellen Sorgen und Erwartungen ihres Bereichs zu sprechen. Jung und Alt waren gleichermaßen vertreten.

570.000 fehlende Stellen

Mit den Erkenntnissen der – oftmals auch kontroversen – Diskussionen, die wir im Rahmen unserer Regionalkonferenzen geführt haben, haben wir dann am 9. Oktober 2024 in Berlin in unserer Bundestarifkommission den Forderungsbeschluss für die TVöD-Runde des nächsten Jahres gefasst. Zur Bedeutung der linearen Forderung habe ich mich bereits im Vorwort geäußert. Selbstverständlich ist die lineare Einkommensforderung auch in diesem Jahr unsere Kernforderung.

Aber ein guter linearer Abschluss allein löst nicht die Probleme des öffentlichen Dienstes. Wir haben ein Attraktivitätsproblem, wenn es darum geht, die vielen offenen Stellen zu besetzen. Mittlerweile fehlen 570.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst und für diejenigen, für die Demografie kein Buch mit sieben Siegeln ist, ist klar, dass die Probleme noch weiter anwachsen werden. In der Folge steigt die Belastung der Kolleginnen und Kollegen, die heute in unterbesetzten Kitas, Kran-

kenhäusern oder Verwaltungen versuchen, den öffentlichen Dienst – und damit das Land – am Laufen zu halten. Diese Menschen sind am Limit.

Rhetorik der 50er Jahre

Vor diesem Hintergrund sind die Argumentationsschablonen der Politik und auch der öffentlichen Arbeitgeber nicht akzeptabel. Das wird beim Thema Teilzeit besonders deutlich. Hier ergehen sich Teile der Politik in einer Ärmelhockkreppe-Rhetorik aus den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts, die mit den Realitäten der 20er Jahre dieses Jahrhunderts nichts gemein haben. Wer allen Ernstes eine Einschränkung von Teilzeitmöglichkeiten fordert, argumentiert zu 100 Prozent ideologisch und hat keine Ahnung von den Sorgen und Nöten der Menschen. Natürlich umfasst eine Teilzeitstelle eine niedrigere Wochenstundenzahl als eine Vollzeitstelle. Aber eine Teilzeitstelle umfasst auf der anderen Seite viel mehr Arbeitsvolumen, als wenn ich einen oder eine Beschäftigte komplett vom Arbeitsmarkt verdränge, weil er oder sie eine Vollzeitstelle nicht mit der jeweiligen Lebenswirklichkeit übereinander bekommt. Das betrifft noch immer mehr Frauen als Männer.

Tarifpolitik ist Gesellschaftspolitik

Vor allem von den beiden Parteien, die immer noch davon träumen, Volksparteien zu sein, erwarte ich, dass sie dort, wo sie in Tarifverhandlungen Verantwortung

tragen, nicht allein dem vermeintlichen Diktat der Haushälter folgen, sondern Tarifpolitik als Chance für eine zukunftsorientierte Gesellschaftspolitik sehen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein Thema für Sonntagsreden, sondern wird mit darüber entschieden, ob unsere Gesellschaft ökonomisch erfolgreich und sozial befriedet bleibt. Wobei die Risse im sozialen Frieden nicht mehr zu ignorieren sind.

Gelegentlich werden Arbeitszeitforderungen auch diffamiert. Nahezu alle Parteien beteiligen sich an diesem Bashing. Beim oben erwähnten Teilzeitthema sind mir die wenig hilfreichen Statements der Ministerpräsidenten Söder und Kretschmer in Erinnerung geblieben. Und im Kontext des GDL-Streiks um bessere Arbeitszeiten glaubte Bundeswirtschaftsminister Habeck mit der Bemerkung, „es werde zu viel für weniger Arbeit gestreikt“, eine – überflüssige – Bemerkung machen zu müssen.

Mit unseren Forderungen geht es uns nicht zwingend um weniger Arbeit, es geht uns zunächst um ein selbstbestimmteres Arbeiten, also darum, Arbeit und Erziehung, Arbeit und Altenpflege, Arbeit und Erholung sowie viele weitere Aspekte übereinander zu bringen.

Arbeit und Erholung

Arbeit und Erholung sollte auch für die Arbeitgebenden ein Thema sein. Laut des jüngsten DAK-Psychereports sind es vor allem die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die aufgrund der Verdichtung bei ihren Arbeitsstellen psychisch erkranken. Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit hat daraus folgende Konsequenz gezogen: „Der weitere Anstieg der Fehlertage aufgrund psychischer Erkrankungen und die extremen Ausfälle in Kitas und Pflegeheimen sind besorgniserregend. Auch bei Klinikpersonal ist der Arbeitsausfall mit psychischer Diagnose hoch. [...] Wir müssen die Betroffenen ernst nehmen und ihnen Unterstützung und Hilfsangebote bieten, damit aus der enormen Belastung nicht noch mehr Krankheitsfälle werden.“ (Auszug aus oben genanntem Report)

Das ist eine ganz konkrete Aufforderung, auch an die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes. Wir stellen uns dieser Aufgabe gerne.

Ich befürchte jedoch, auch in der kommenden Einkommensrunde werden wir mit guten Argumenten allein nicht erfolgreich sein. ■

„Nichts ist so unheilvoll wie eine rationale Investmentpolitik in einer irrationalen Welt“

Dieses Zitat stammt von John Maynard Keynes, einem der bedeutendsten Ökonomen des letzten Jahrhunderts und besagt letztendlich nichts anderes, als dass staatliche Investitionspolitik nicht zu starr sein, sondern auch immer Bezug zur aktuellen wirtschaftlichen Lage haben sollte. Noch heute findet Keynes' Idee, die Wirtschaft in rauen Zeiten durch eine Ausweitung staatlicher Investitionen anzukurbeln, viel Gehör. Und gerade in der heutigen Zeit erlangt der Begriff einer irrationalen Welt wieder mehr Aktualität als einem lieb sein kann.

Konjunkturpakete, Steuersenkungen und staatliche Preissubventionen während der Corona-Pandemie haben die Weltwirtschaft vor dem Kollaps bewahrt. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine temporäre Mehrwertsteuersenkung in der Gastronomie, ob es sich um einen Rabatt auf die Benzinpreise oder ob es sich um die Milliarden Sonderhilfen für Umsatzausfälle, die Selbstständige und Unternehmen abrufen konnten, handelte. Nun ist die Pandemie vorbei und die Wirtschaft hat sich von diesem Schock zwar erholt, dennoch hat der extreme Anstieg der Verbraucherpreise sowie die Unsi-

cherheit über die Nachhaltigkeit politischer Entscheidungen und Vorgaben zu erneut verhaltenen Konjunkturprognosen geführt.

Der Streit innerhalb der Bundesregierung um den Haushalt 2025, die reduzierten Zuweisungen an einzelne Ressorts sowie die Uneinigkeit im Umgang mit der so genannten Schuldenbremse – also der Begrenzung der jährlichen Neuschuldenaufnahme Deutschlands – sorgt für zusätzliche Brisanz.

Faktor für private Nachfrage

Wir befinden uns am Beginn einer schwierigen Tarifrunde für Bund und Kommunen und erwarten zu Recht eine ordentliche Anhebung der Einkommen. Der öffentliche Dienst ist auch ein wesentlicher Faktor, die private Nachfrage anzukurbeln. Und Infrastrukturinvestitionen, egal ob etwa in Mobilität oder in das Personal, haben naturgemäß weniger konsumtiven, sondern viel stärker investiven Charakter. Sie wirken also langfristig und über das betrachtete Haushaltsjahr hinaus. Dies gilt insbesondere für Investitionen in die Zukunft des öffentlichen Dienstes. Sie

spielen eine Schlüsselrolle, insbesondere wenn es um das langfristige Funktionieren des Staates und der Gesellschaft geht.

Investitionen

Entsprechend kann es nicht schaden, das Thema staatlicher / öffentlicher Investitionen ein wenig näher zu beleuchten. Wenn es bis jetzt noch nicht allen bewusst war, so müsste spätestens mit dem Einsturz der Carola-Brücke in Dresden doch klargeworden sein, dass (Erhaltungs-)Investitionen mehr als notwendig sind. Und hierbei geht es nicht um Schönheitsreparaturen oder Luxussanierungen, sondern schlicht um Menschenleben. Es war lediglich einem glücklichen Umstand zu verdanken, dass die Brücke um etwa 3 Uhr nachts – Minuten nachdem eine Straßenbahn die Stelle passiert hatte – brach und in die Elbe stürzte. Insofern sollte die Politik nicht am – an dieser Stelle so gar nicht passenden – Kölschen Motto festhalten, das da lautet: „Et hätt` noch immer joot jejeange“. Ja, richtig, in diesem Fall ist das Schlimmste nicht eingetreten, sieht man mal von den erheblichen Sachschäden und den hohen Wie-



deraufbaukosten ab. Aber es hätte sich auch eine echte Tragödie abspielen können, etwa wenn die Brücke im Berufsverkehr eingebrochen wäre.

Eine leistungsfähige Infrastruktur, dazu zählen neben Brücken vor allem auch Straßen, die Bahninfrastruktur, die Stromversorgung und der Ausbau von digitalen Netzen, ist eine zentrale Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und die Wachstumspotenziale eines Industrielands wie Deutschland. Zwar ist Deutschland grundsätzlich infrastrukturell gut ausgestattet, aber leider sind dringend notwendige Ersatz- und Erhaltungsinvestitionen jahrelang, wenn nicht gar jahrzehntelang aufgeschoben worden, sodass in vielen Bereichen ein substanzieller Sanierungsstau festzustellen ist.

Mehr Investitionen in unsere Infrastruktur führen letztendlich auch zu einer Steigerung des Produktionspotenzials und damit zu einer Wohlstandsmehrung für alle. Verstärkte staatliche Investitionen sind ein Mittel zur Überwindung der derzeitigen, ausgeprägten Wachstumsschwäche in Deutschland. Die Bundesrepublik leidet jedoch weiterhin unter einer chronischen Investitionsschwäche, seien es private oder öffentliche Investitionen.

Was hat das mit der Einkommensrunde zu tun?

Dem öffentlichen Dienst fällt bei der Beseitigung des Sanierungsstaus eine Schlüsselrolle zu. Investitionen in den öffentlichen Dienst sind nicht zwingend nur mit Investitionen in IT-Ausstattung oder bessere Arbeitsbedingungen verbunden. Es geht auch um angemessene Erhöhungen der Löhne und Gehälter. Der demografische Wandel verschärft den Wettbewerb um fähige Mitarbeitende. Die dringend notwendigen Investitionen können aber nur in Angriff genommen werden, wenn die zuständigen Verwaltungen adäquat besetzt sind.

Für eine reibungslos funktionierende Infrastruktur braucht es ausreichendes, gut qualifiziertes und motiviertes Personal. Während die hohe Qualifikation aller Beschäftigten, die jeden Tag alles geben, um das Land am Laufen zu halten, wohl niemand ernsthaft in Frage stellt, ist ebenso klar, dass Personal an allen Ecken und Enden fehlt. Das verschlechtert die Arbeitsbedingungen, die ohnehin durch den Mangel an Investitionen (etwa in die IT-Infrastruktur), bestenfalls noch als erträglich zu beschreiben sind. Und das hat – nun schließt sich der Kreis – wie-

derum Auswirkungen auf die Motivation der Beschäftigten.

Höchste Zeit also, endlich in die Beschäftigten zu investieren und in der Einkommensrunde ein deutlich positives Signal an die Bediensteten in Bund und Kommunen zu senden.

Deren Kaufkraft ist ebenso zu erhöhen wie die Kaufkraft derjenigen, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind. Schließlich trägt eine angemessene Entgelterhöhung dazu bei, den privaten Konsum und damit auch die lahrende Konjunktur anzukurbeln. Die Bundesrepublik könnte sonst in eine Dauerdepression geraten. Das hätte nicht nur wirtschaftliche Folgen, sondern könnte auch weitere gesellschaftliche Erosionen nach sich ziehen.

Um Missverständnisse zu vermeiden: Bei den aktuellen Forderungen zur Einkommensrunde bei Bund und Kommunen geht es nicht um „überzogenes Anspruchsdenken“ oder um Menschen, die „den Hals nicht voll genug bekommen“. Das sind Aussagen, mit denen sich der dbb im Rahmen der Verhandlungen regelmäßig konfrontiert sieht.

Hier muss man deutlich sagen: So geht es nicht! Argumente wie „die Inflationsrate ist auf den niedrigsten Stand seit zwei Jahren gefallen“ verfangen nicht, denn die aktuelle Preisentwicklung findet auf der Grundlage des durch das zweistellige Wachstum der letzten Jahre deutlich erhöhten Niveaus statt. Auch die kürzlich erfolgte Ankündigung des Bundesgesundheitsministers, Karl Lauterbach, die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge würden zum Jahresbeginn erneut deutlich steigen, ist ein Griff ins Portemonnaie jedes Einzelnen.

Was spricht also gegen eine Investitions-offensive in Personal und Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst als Teil der umfassenden Erneuerung der Infrastruktur Deutschlands?

Schuldenbremse

Die seit Monaten schwelende Diskussion um eine mögliche Lockerung – nicht Abschaffung – der Schuldenbremse und um eine Ausweitung der Investitionen, beispielsweise über ein „Sondervermögen Infrastruktur“ oder über die Gestaltung der Haushalte der einzelnen Ressorts, zeigt ganz deutlich, wie kontrovers das Thema Investitionen derzeit diskutiert wird.

Festzuhalten bleibt, dass die Lockerung der Schuldenbremse nicht von verantwortungslosen Hasardeuren gefordert wird.

Es ist der Sachverständigenrat, es sind die führenden Wirtschaftsforschungsinstitute und es ist die Deutsche Bundesbank, die eine Modifizierung der Schuldenbremse für ratsam erachten.

Vor dem Hintergrund der brachliegenden Baukonjunktur ist auch das oft gehörte Argument, öffentliche Investitionen könnten private Investitionen verdrängen, nicht stichhaltig. Die Folgen der geltenden Regeln für die Fiskalpolitik sind klar erkennbar. Sie erschweren sowohl öffentliche Investitionen in die Transformation als auch reine Investitionen in den Erhalt der Infrastruktur. Deutschland lebt von der Substanz und der Verschleiß der vorhandenen Infrastruktur wird nur unzulänglich aufgehalten.

Investitionsregel notwendig

Notwendig wäre an dieser Stelle beispielsweise eine grundgesetzlich verankerte Investitionsregel zur Finanzierung der notwendigen Zukunftsinvestitionen. Diese Reform könnte mit einer geringfügigen Veränderung der grundgesetzlich verankerten deutschen Schuldenregel umgesetzt werden, ohne dass Deutschland die europäischen Vorgaben der Verschuldungsmöglichkeiten überschreiten würde. Hierzu wäre eine gemeinsame Anstrengung von Bund, Ländern und Gemeinden notwendig.

Schließlich sind öffentliche Investitionen, einmal getätigt, nicht verloren. Laut den Ergebnissen einer Studie des Deutschen Institutes für Wirtschaftsforschung (DIW) im Auftrag des Bundesfinanzministeriums (BMF) haben öffentliche Investitionen einen unmittelbaren Effekt auf die privaten Investitionen und damit positive Konjunkturwirkungen: Die Wirtschaftsforscherinnen und -forscher kommen zu dem Ergebnis, dass ein Euro öffentlicher Investitionen zu durchschnittlich 1,50 Euro an privaten Investitionen führt.

Klar dürfte jedenfalls sein: Vom Ausbau des Schienen- und Straßennetzes, besserer Ausstattung von Schulen, Dienststellen und Behörden sowie einer Charmeoffensive für die Gesundheitsberufe und die Beschäftigten in der sozialen Arbeit werden wir nur profitieren können, wenn auch das Personal bei der Stange gehalten und aufgestockt wird. Und dafür müssen jetzt Bund und Kommunen ordentlich Geld in die Hand nehmen, da ansonsten Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig leiden, die Steuereinnahmen zurückgehen und damit die Spielräume der Haushalte weiter schrumpfen werden. ■

Sieben Regionalkonferenzen

Diskussionen vor der Forderungsfindung



3. September, Hamm / Westfalen, Waldemar Dombrowski, dbb Fachvorstand Beamtenpolitik, und Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik

Foto: Friedhelm Windmüller

Beamtenpolitik Waldemar Dombrowski mit Mitgliedern der Fachgewerkschaften über Probleme und Forderungen, die bei der anstehenden TVöD-Einkommensrunde mit Bund und Kommunen ab Januar 2025 angesprochen werden sollen. Beteiligte aus allen Bundesländern besprachen außerdem die Möglichkeiten von Aktionen, um den Druck auf die Arbeitgeberseite während der Verhandlungen hochzuhalten.

Düsseldorf am 2. September 2024

Die erste Regionalkonferenz fand am 2. September 2024 in Düsseldorf statt. Die Teilnehmenden aus den dbb Mitgliedsgewerkschaften aus Nordrhein-Westfalen diskutierten engagiert über ihre Arbeitsbedingungen und die anstehende Einkommensrunde. Neben dem Ruf nach deutlichen Entgeltsteigerungen sprachen sich die Teilnehmenden auch vehement dafür aus, die Themen Arbeitszeit und



Düsseldorf, Hamm / Westfalen, Fulda, Nürnberg, Mannheim, Berlin und Hamburg – insgesamt sieben Mal diskutierten dbb Tarifchef Volker Geyer und der zweite dbb Vorsitzende und Fachvorstand



2. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



2. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



2. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



2. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



3. September, Hamm / Westfalen

Foto: Friedhelm Windmüller



3. September, Hamm / Westfalen

Foto: Friedhelm Windmüller



3. September, Hamm / Westfalen

Foto: Friedhelm Windmüller



5. September, Fulda

Foto: Friedhelm Windmüller



5. September, Fulda

Foto: Friedhelm Windmüller

Überlastung in ihren unterschiedlichen Facetten zu beleuchten. Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer erklärte: „Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen wächst: Bei der Arbeit, weil die Politik ihnen ständig zusätzliche Aufgaben auflädt, während immer mehr erfahrene Leute in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten weiterhin hoch und steigen weiter – man denke nur an die steigenden Mieten in vielen Ballungszentren. Deshalb brauchen wir dringend Entlastung. Sowohl durch höhere Einkommen, als auch durch attraktive und flexible Arbeitszeitmodelle. So kann der öffentliche Dienst gleichzeitig auch interessanter für Nachwuchskräfte werden. Denn gerade für junge Menschen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft das entscheidende Kriterium bei der Jobwahl. Das alles werden wir mit Bund und Kommunen besprechen müssen.“

Hamm am 3. September 2024

Gleich am folgenden Tag fand die zweite Regionalkonferenz in Hamm / Westfa-

len statt. Auch hier diskutierten die Teilnehmenden über viele Aspekte, die in die Forderungsfindung der dbb Gremien einfließen sind. Waldemar Dombrowski, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, stellte klar, dass ein funktionsfähiger öffentlicher Dienst nur mit motivierten Beschäftigten zu haben ist: „Was für die Tarifbeschäftigten gilt, ist für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ebenso richtig: Die Einkommen müssen deutlich steigen, damit der Bund als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Daneben brauchen wir für die Bundesbeamtinnen und -beamten dringend eine spürbare Entlastung. Schon seit 2006 gilt hier eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden. Diese Sonderbelastung muss endlich abgeschafft werden.“

Fulda am 5. September 2024

In Fulda am 5. September 2024 berichtete Volker Geyer den Teilnehmenden aus Hessen, Niedersachsen und Thüringen zunächst zur wirtschaftlichen Lage und über Ergebnisse von Tarifrunden in anderen Branchen. Er stellte fest: „Mittlerweile fehlen 570.000 Beschäftigte im öffentli-

chen Dienst. Das führt zu einer Überlastung der Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitgeber müssen attraktiver werden. Dazu gehören auch Fragen der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung.“ Waldemar Dombrowski, ergänzte: „Der Tarifabschluss muss letztlich auch auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes systemgerecht übertragen werden. Unbesetzte Stellen, Nachwuchssorgen und notwendige Entlastungen sind – wenig verwunderlich – auch in diesem Bereich Topthemen.“

Nürnberg am 9. September 2024

Zentrales Ziel für die Kolleginnen und Kollegen aus Bayern, die sich am 9. September 2024 in Nürnberg trafen, bleibt eine faire und spürbare Entgelterhöhung. Ein weiterer Schwerpunkt war der kontinuierliche Anstieg der Arbeitsbelastung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Dieser führt zu immer mehr Stress und macht langfristig krank. Hier forderten die Teilnehmenden zu Recht, dass diese Belastungen endlich ernst genommen und Maßnahmen zur Entlastung umge-



5. September, Fulda

Foto: Friedhelm Windmüller



5. September, Fulda

Foto: Friedhelm Windmüller



9. September, Nürnberg

Foto: Anestis Aslanidis



9. September, Nürnberg

Foto: Anestis Aslanidis



9. September, Nürnberg

Foto: Anestis Aslanidis



9. September, Nürnberg

Foto: Anestis Aslanidis



24. September, Mannheim

Foto: Friedhelm Windmüller



24. September, Mannheim

Foto: Friedhelm Windmüller



24. September, Mannheim

Foto: Friedhelm Windmüller

JETZT Mehr Zeit für Dich!

setzt werden. Zudem wurde in der Diskussion deutlich, dass sich viele Beschäftigte auch eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit wünschen, wobei gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle spielt.

Mannheim am 24. September 2024

Zur fünften dbb Regionalkonferenz am 24. September 2024 in Mannheim versammelten sich zahlreiche Mitglieder der Fachgewerkschaften und der Landesbünde des dbb aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Wie in den vorangegangenen Regionalkonferenzen berichteten die Kolleginnen und Kollegen von ihren Arbeitsbedingungen und Missständen vor Ort und diskutierten über Themen, die in der Einkommensrunde angegangen werden könnten. Es wurde über einen ganzen Strauß von Arbeitszeitmodellen debattiert. Der öffentliche Dienst braucht Vielfalt und Flexibilität, denn für

Hunderte von unterschiedlichen Berufsbildern kann es nicht die eine richtige Lösung geben.

Berlin am 30. September 2024

Der Austausch mit der dbb Bundesleitung in Person von Tarifchef Volker Geyer und dem Fachvorstand Beamtenpolitik Waldemar Dombrowski drehte sich bei den Teilnehmenden aus Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Berlin am 30. September 2024 um die Themen Forderungen und Argumente für den kommenden Tarifkonflikt. Wie die Mitglieder der Fachgewerkschaften bestätigten, arbeiten viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowohl physisch als auch psychisch an ihrer Belastungsgrenze. Um den öffentlichen Dienst attraktiv zu halten, ist eine spürbare Entlastung der Beschäftigten dringend notwendig. Die steigenden Anforderungen an die familiäre Care-Arbeit, der Bedarf an einer besseren Work-Life-Balance und die alarmierenden Zahlen psychischer Erkrankungen lassen keinen Spielraum für Ausreden. Volker Geyer adressierte an die Arbeitgeberseite: „Die Beschäftigten stehen bereit,

um ihren berechtigten Forderungen auf der Straße Nachdruck zu verleihen, sollte das erforderlich werden.“ Waldemar Dombrowski ergänzte: „Alle Statusgruppen sitzen im selben Boot und müssen gleichermaßen von Verbesserungen profitieren.“

Hamburg am 1. Oktober 2024

Ziel auf der dbb Regionalkonferenz in Hamburg war, die Mitglieder aus den vier nördlichsten Landesbünden Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern direkt und ausführlich zu Wort kommen zu lassen. „Die vielen Gespräche haben verdeutlicht, dass Bund und Kommunen bei der Einkommensrunde zwingend liefern müssen“, sagte dbb Tarifchef Volker Geyer. „Dem Staat fehlen Beschäftigte. Wir müssen jetzt alles tun, um das Ruder herumzureißen.“ Für Waldemar Dombrowski ist es zentral, dass der Dienstherr die Arbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Beamte reduziert: „Seit 2006 arbeiten die Kolleginnen und Kollegen 41 Wochenstunden. Diese Sonderbelastung, die im Übrigen nur übergangsweise gelten sollte, gehört endlich abgeschafft.“ ■



24. September, Mannheim



30. September, Berlin



30. September, Berlin



30. September, Berlin



30. September, Berlin



1. Oktober, Hamburg



1. Oktober, Hamburg



1. Oktober, Hamburg



1. Oktober, Hamburg

Nachwuchskräfte

dbb jugend fordert mehr Sicherheit

Nach der Pandemie hatten viele junge Menschen die Hoffnung, dass sich ihre Lebenssituation allmählich verbessert. Doch die Auswirkungen der Inflation machen auch vor der Jugend nicht halt. Eine aktuelle Trendstudie „Jugend in Deutschland“ zeigt, dass 63 Prozent der jungen Menschen besorgt über die Auswirkungen der Inflation sind. Vor diesem Hintergrund fordert auch die dbb jugend eine attraktivere Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Matthäus Fandreyewski, der Vorsitzende der dbb jugend, betont, dass der Staat den Wandel auf dem Arbeitsmarkt nicht ignorieren darf, da die Jugend andere Anforderungen hat als ihre Großeltern. Daher ist es Zeit, ein Zeichen zu setzen. Die dbb jugend erwartet neben höheren Gehältern auch mehr Sicherheit und Planbarkeit für die Zukunft. Aktuell fehlen dem Staat über 570.000 Beschäftigte. In den nächsten zehn Jahren werden 1,36 Millionen (das entspricht 27 Prozent) der Beschäftigten altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Arbeitgebende können es sich daher nicht mehr leisten, Auszubildende nach bestandener Abschlussprüfung nicht zu übernehmen. Sollten Arbeitgebende die gravierenden Auswirkungen des Fachkräftemangels

nicht ernst nehmen und die berechtigten Anliegen der Beschäftigten in Bund und Kommunen ablehnen, wird die dbb jugend aktiv für ihre Interessen eintreten und klassisch Protestaktionen auf der Straße organisieren.

Forderungen für die Jugend

In den kommenden Jahren werden die Anforderungen an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst steigen, was mit erheblichen Herausforderungen verbunden sein wird. Um diese zu bewältigen, bedarf es motivierter Mitarbeitender. Diese gewinnt man durch gute Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen. Neben mehr Flexibilität in der Arbeitszeit, spricht sich die dbb jugend auch für eine bessere Ausstattung sowie eine höhere

Bezahlung aus. Attraktivere Arbeitsbedingungen werden dazu führen, dass der öffentliche Dienst mehr Jugendliche als Nachwuchskräfte für sich gewinnen kann. Zur Förderung der gesellschaftlichen Infrastruktur setzt die dbb jugend auf mehr Investitionen für Jugendliche.

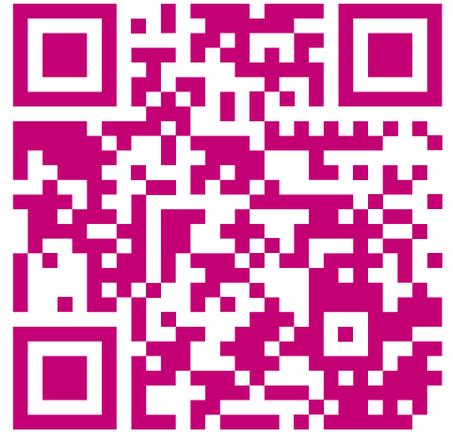
Daher verlangt der dbb für die Auszubildenden, Studierenden, Schüler/-innen und Praktikant/-innen:

- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikantinnen/Praktikanten um 200 Euro monatlich (Laufzeit 12 Monate)
- Unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Studierenden nach erfolgreichem Abschluss in Vollzeit im erlernten Beruf

Mehr Informationen zur Einkommensrunde haben wir auch im Social-Media-Bereich. Folgt uns und lasst uns auch dort gemeinsam für gerechtere Arbeitsbedingungen kämpfen! Ihr findet uns auf den folgenden Kanälen:

instagram.com/dbbjugend
facebook.com/dbbjugend
twitter.com/dbbjugend
www.dbb-jugend.de ■





Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über www.dbb.de, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p>Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz</p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						

**Der dbb ist das Dach von 41 Gewerkschaften.
Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.**



dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de