

**Staat.
Machen wir!
ANTRÄGE**

dbb

Gewerkschaftstag 2022

Anträge

Inhaltsverzeichnis

Z - Zukunftsmanagement und Bildung

Z - Allgemein

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z01	Leitantrag Ein starker öffentlicher Dienst ist das Rückgrat unseres Staates! Bundeshauptvorstand	11
Z02	Mehr Wertschätzung für den öffentlichen Dienst komba gewerkschaft e.V.	13
Z03	Gegen Hass und Hetze dbb jugend	14
Z04	Gegen Hass und Hetze dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	15
Z05	Haltung beziehen! dbb jugend	16
Z06	Haltung komba gewerkschaft e.V.	18

Z - Zukunftsmanagement und Bildung
Z - Demografie und Personalentwicklung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z07	Demografische Herausforderungen bewältigen komba gewerkschaft e.V.	19
Z08	Einrichtung von Demografiebrücken dbb jugend	21
Z09	Einrichtung von Demografiebrücken dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	23
Z10	Vorausschauende Planstellenpolitik Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	24
Z11	Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	25
Z12	Professionelle Werbekampagne für Nachwuchsgewinnung Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	26
Z13	Nachwuchswerbung dbb jugend	27
Z14	Personalkonzept Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	28
Z15	Personalkonzept dbb jugend	29
Z16	Schaffung demografiegerechter Beschäftigungsbedingungen im Beamten- und Tarifbereich Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	30
Z17	Mehr Chancen für die Spezialisten im öffentlichen Dienst komba gewerkschaft e.V.	31
Z18	Erhöhung der Ausbildungszahlen im öffentlichen Dienst dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	32
Z19	Erhöhung der Ausbildungskapazitäten dbb jugend	33
Z20	Unbefristete Übernahmegarantie dbb jugend	34
Z21	Teilzeitausbildung und Teilzeitstudium dbb jugend	35

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z22	Unterstützung von Ausbilderinnen und Ausbildern dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	36
Z23	Unterstützung der Ausbildungsverantwortlichen dbb jugend	37
Z24	Moderne Ausbildungsstätten dbb jugend	38
Z25	Vereinfachung der Verfahrensweise zu Auslandssemestern dbb jugend	39
Z26	Förderung auswärtiger Praktika dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	40
Z27	Förderung auswärtiger Praktika dbb jugend	41
Z28	Regelungen für duale Studiengänge dbb jugend	42
Z29	Regelungen für duale Studiengänge dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	43
Z30	Rotationsmöglichkeiten dbb jugend	44
Z31	Leitantrag Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst Bundeshauptvorstand	45
Z32	Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dbb bundesfrauenvertretung	50
Z33	Förderung von Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven im öffentlichen Dienst dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	51
Z34	Förderung von Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven im Öffentlichen Dienst dbb jugend	52
Z35	Berufliche Fort- und Weiterbildung Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	53
Z36	Führen in Teilzeit dbb bundesfrauenvertretung	54

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z37	Topsharing dbb jugend	55
Z38	Top-Sharing im öffentlichen Dienst und im privatisierten Dienstleistungssektor dbb bundesfrauenvertretung	56
Z39	Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst sowie im privatisierten Dienstleistungssektor dbb bundesfrauenvertretung	57

Z - Zukunftsmanagement und Bildung

Z - Digitalisierung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z40	Leitantrag Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung Bundeshauptvorstand	58
Z41	Digitale Teilhabe sozial gestalten durch parallele analoge Zugangsmöglichkeiten dbb bundessenorenvertretung	64
Z42	Digitalisierung – Pandemie als Chance nutzen komba gewerkschaft e.V.	65
Z43	Ausbau der digitalen Infrastruktur dbb bundessenorenvertretung	67
Z44	Öffentlicher Dienst next Generation dbb jugend	68
Z45	Digitale Teilhabe im Alter dbb bundessenorenvertretung	70
Z46	Digitale Arbeitswelt sozialverträglich gestalten Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	71

Z - Zukunftsmanagement und Bildung

Z - Mobiles Arbeiten

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z47	Leitantrag Mobiles Arbeiten Bundeshauptvorstand	73
Z48	Recht auf zeit- und ortsflexible Arbeit sowie auf Präsenz-Arbeit in allen Bereichen dbb bundesfrauenvertretung	77
Z49	Mobiles Arbeiten fördern dbb jugend	78
Z50	Unfallschutz bei flexibler Arbeit Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	79
Z51	Flexibles Arbeiten: Nicht auf dem Rücken der Beschäftigten Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	80
Z52	Führen aus der Ferne dbb bundesfrauenvertretung	81
Z53	Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle und neuer Arbeitsorganisationsformen dbb bundesfrauenvertretung	82
Z54	Work Life Balance Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	83
Z55	Neue Arbeitsformen / ortsflexibles Arbeiten VdB Bundesbankgewerkschaft e.V.	84
Z56	Mobile Work Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	85
Z57	Pauschale bzw. Zuschuss für Homeoffice vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales	87

Z - Zukunftsmanagement und Bildung

Z - Vielfalt

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z58	Leitantrag Diversität im öffentlichen Dienst Bundeshauptvorstand	88
Z59	Förderung der Vielfalt im Öffentlichen Dienst dbb jugend	93
Z60	Vielfalt und Chancengleichheit leben! komba gewerkschaft e.V.	97
Z61	Diversität im öffentlichen Dienst dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	100
Z62	Gleichberechtigte Gesellschaft Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)	101
Z63	Gleichstellungspolitik dbb bundesfrauenvertretung	102
Z64	Paritätsgesetz dbb bundesfrauenvertretung	103
Z65	Paritätische Besetzung von und geschlechtsspezifische Folgenabschätzung in Entscheidungs- und Beratungsgremien dbb bundesfrauenvertretung	104
Z66	Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung dbb bundesfrauenvertretung	105
Z67	Gleichberechtigung der Geschlechter Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	106
Z68	Gendergerechter Sprachgebrauch im öffentlichen Dienst Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	107
Z69	Geschlechtersensible Sprache Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	108
Z70	Sprachentwicklung dbb jugend	109
Z71	Schutz vor Altersdiskriminierung dbb bundessenorenvertretung	110
Z72	Angabe der Altersgruppe in der Presseberichterstattung dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	111

Z - Zukunftsmanagement und Bildung

Z - Bildung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z73	Leitantrag Bildung Bundeshauptvorstand	112
Z74	Verantwortung für qualifiziertes Bildungswesen Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	118
Z75	Beamtenstatus für Lehrkräfte ist unverzichtbar Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	119
Z76	Beamtenstatus für Lehrer Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	120
Z77	Attraktivität des Lehrerberufs Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	121
Z78	Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankentage für die Beamtinnen und Beamten im Schuldienst BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	122
Z79	Teilzeitarbeit an beruflichen Schulen BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	123
Z80	Gewinnung von Lehrkräftenachwuchs für die berufliche Bildung BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	124
Z81	Qualifizierung bei Quer- bzw. Seiteneinstieg in Bildungseinrichtungen dbb bundesfrauenvertretung	125
Z82	Moderner Lern- und Leistungsbegriff in der Bildung Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	126
Z83	Staatliche Zuständigkeitsverwaltung Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	127
Z84	Bürokratische Hemmnisse in der Bildungsfinanzierung Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	128
Z85	Digital unterstützten Präsenzunterricht stärken Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	129
Z86	Untersuchung Digitalisierung BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	130
Z87	Anschlussfinanzierung Digitalpakt Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	131

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z88	Unterrichtsentlastung durch digitale Stunde BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	132
Z89	Digitale Lernumgebungen anbieterneutral und zukunftsfähig gestalten Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	133
Z90	Identitätsmanagement im Bildungsbereich Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	134
Z91	Primat der Pädagogik und pädagogische Freiheit Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	135
Z92	Bezuschussung der Schulsanierung und Schulausstattung vom Bund Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	136
Z93	Schulgebäudesanierungen dbb jugend	137
Z94	Schulbau Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	138
Z95	Lehrmittelfreiheit dbb jugend	139
Z96	Kostenübernahme für Arbeitsmittel von Auszubildenden und Studierenden Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	140
Z97	Ausstattung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter dbb jugend	141
Z98	Modernisierung der Ausbildung zum / zur Verwaltungsfachangestellten dbb jugend	142
Z99	Kinder- und Jugendinteressen priorisieren dbb jugend	143
Z100	Fachkräfteoffensive im frühkindlichen Bildungsbereich Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	145
Z101	Finanzierung von Ganztagsbetreuungsangeboten Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	146
Z102	Kinderbetreuung Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	147
Z103	Kinderbetreuung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	148

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
Z104	Ausreichende Betreuungsplätze für Kinder bis zum dritten Lebensjahr Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	149
Z105	Kinderbetreuung in Notfällen bei Wechselschicht- oder Schichtdienst dbb bundesfrauenvertretung	150
Z106	Bundeseinheitliche Qualifizierung von Fachpraxislehrkräften BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	151
Z107	Fachlehrkräfte BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	152
Z108	Bildungswende für mehr berufliche Bildung BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	153
Z109	Investitionen in die Entwicklung von regionalen digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten (Nachhaltigkeit 360° – in der allgemeinen und beruflichen Bildung) Exzellenzzentren BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	154
Z110	Nachhaltigkeitsorientierte Bildung und berufliche Bildung auch an beruflichen Schulen verbindlich umsetzen BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	155
Z111	Berufliche Schulen als gleichberechtigter und förderfähiger Lernortkooperationspartner bei der nachhaltigkeitsorientierten Berufsbildungsforschung BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	158
Z112	Deutschen Beruflichen Austauschdienst (DBAD) einrichten BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	160
Z113	Verbesserte Rahmenbedingungen an den europäischen beruflichen Schulen BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	163

Antrag Z01: Leitantrag Ein starker öffentlicher Dienst ist das Rückgrat unseres Staates!

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Allgemein

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Die aktuellen politischen Herausforderungen für Deutschland sind geprägt durch
4 einschneidende Krisenentwicklungen sowie durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie.
5 Eine allgemeine gesellschaftliche Verunsicherung geht mit dieser Entwicklung einher
6 und erfordert, dass staatliches Handeln stärker auf Krisenresilienz ausgerichtet ist.

7

8 Diese Entwicklung stellen den Staat, Wirtschaft und Gesellschaft vor eine der größten
9 Herausforderungen seit Jahrzehnten. Gesellschaftliche Spaltung sowie die Zunahme
10 populistischer Strömungen wird zunehmend eine Belastungsprobe für den
11 gesellschaftlichen Frieden in unserem Land. Politische und gesellschaftliche
12 Stabilität sind keine Selbstverständlichkeit, vielmehr muss in unserem freien
13 demokratischen Rechtsstaat die politische Richtung stets neu justiert werden.

14

15 Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat und seine Institutionen ist in
16 den vergangenen Jahren nachweislich gesunken. Dies, obwohl der öffentliche Dienst
17 sich in den Krisen der vergangenen Jahre als automatischer Stabilisator erwiesen hat.
18 Unter sich schnell ändernden Rahmenbedingungen wurde auf Entwicklungen reagiert und
19 wurden Verwaltungsleistungen für Bürgerinnen und Bürger aufrechterhalten sowie eine
20 Vielzahl an Gesetzen und Verordnungen umgesetzt.

21

22 Der demografische Wandel sowie die Veränderungen durch die Digitalisierung bestimmen
23 weiterhin die Herausforderungen, die für den öffentlichen Sektor prägend sind. **Der**
24 **dbb setzt sich dafür ein, dass alle Fragen zur Bewältigung der demografischen Folgen**
25 **und digitalen Entwicklung als politische Querschnittsaufgabe verstanden werden.**

26

27 Der öffentliche Dienst muss Garant für rechtsstaatliche und sichere Verhältnisse in
28 Deutschland sein und ist in vielfältiger Weise Dienstleister und Multiplikator für
29 den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Die freiheitlich demokratische Grundordnung und
30 das Bekenntnis zu ihr ist dabei Maßstab für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst.
31 Hass und Hetze, Diskriminierung und Gewalt sind damit nicht vereinbar. **Wer sich nicht**
32 **klar zu unserer Verfassung bekennt, für den ist kein Platz im öffentlichen Dienst.**

33

34 **Maßgebliche öffentliche Dienstleistungen wie die innere Sicherheit oder der**

35 **Bildungsauftrag gehören in funktionierende staatliche Infrastruktur und nicht in**
36 **private Hände.**

37

38 In diesem Kontext gilt es, die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu
39 sichern und den öffentlichen Dienst so zu gestalten, dass er für qualifizierten
40 Nachwuchs ein attraktiver Arbeitgeber und Dienstherr ist.

41 **Der dbb setzt sich deshalb für eine nachhaltige Personalgewinnungsstrategie ein, mit**
42 **der guter Nachwuchs nicht nur gewonnen, sondern auch langfristig an den Staat**
43 **gebunden werden kann.**

44

45 Wesentliche Punkte unseres zukünftigen, gewerkschaftspolitischen Engagements sind
46 deshalb das Einsetzen für

47

- 48 • eine aufgabengerechte Personalausstattung und eine demografiesensible
- 49 Personalpolitik
- 50 • das Berufsbeamtentum als tragende Säule für unsere Demokratie
- 51 • attraktive Tarifverträge
- 52 • die Gewährleistung einer wettbewerbsfähigen Einkommensentwicklung
- 53 • attraktive Arbeitsbedingungen
- 54 • die Förderung und Weiterentwicklung von Fortentwicklungsmöglichkeiten
- 55 • eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und Vielfalt
- 56 • die Beschleunigung der digitalen Transformation als Chance für die
- 57 Verwaltungsmodernisierung

Begründung

Ergibt sich aus dem Antrag.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z02: Mehr Wertschätzung für den öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Allgemein

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass dem Personal im öffentlichen Dienst die
4 Wertschätzung zukommt, die seinen Leistungen für unsere Gesellschaft entsprechen.

5 Dazu gehören

6

- 7 • berufliche Aufstiegschancen durch entsprechende Stellenpläne,
8 • aktive Nachwuchsförderung,
9 • Unterstützung im beruflichen Alltag und bei Konflikten mit der Öffentlichkeit
10 • sowie Hilfe in Notsituationen.

Begründung

Der Verlauf der Corona-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 hat für den öffentlichen Dienst große Herausforderungen gebracht. Die staatliche Gemeinschaft hat große Anstrengungen unternommen, um den Menschen in unserem Land in dieser schweren Zeit zu helfen. Dabei stand der kommunale Dienst im Mittelpunkt des Geschehens.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z03: Gegen Hass und Hetze

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Allgemein

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich aktiv gegen extremistische Kräfte, Hass, Hetze und Gewalt ein und
4 bietet attraktive Bildungsformate an, um jungen Menschen den Sinn eines
5 demokratischen Gemeinwesens näher zu bringen.

Begründung

Der dbb betrachtet mit großer Sorge die zunehmende Gewaltbereitschaft und die wachsende Akzeptanz demokratiefeindlicher Einstellungen unter jungen Erwachsenen. Aber auch die Verrohung der Sprache und Debattenkultur hat sich verschärft. Seit Jahren nimmt die Verhetzung des gesellschaftlichen Klimas und Hate Speech im Netz zu und die Flut der aggressiven Beleidigungen, Einschüchterungen und Gewaltandrohungen auch gegenüber Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und gewählten Volkvertreterinnen und Volksvertreter steigt.

Der dbb fordert alle demokratischen Parteien dazu auf, ihre erheblichen Potentiale zu nutzen, um entscheidend zum Kampf gegen Extremismus und menschenfeindlichen Populismus beizutragen.

Zu den Orten, wo Pluralität und solidarische Werte in demokratischen Organisationen gelebt und immer wieder erneuert werden, gehört auch die Arbeit des dbb. Auf der Basis eines klaren demokratischen Wertefundaments setzt sich der dbb dafür ein, junge Menschen in ihrer politischen Willensbildung zu unterstützen und sie resistent gegen inhumane, rassistische, demokratie- und verfassungsfeindliche Argumentationsmuster zu machen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z04: Gegen Hass und Hetze

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Allgemein

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich aktiv gegen extremistische Kräfte, Hass, Hetze und Gewalt ein und
4 bietet attraktive Bildungsformate an, um jungen Menschen den Sinn eines
5 demokratischen Gemeinwesens näher zu bringen.

Begründung

Der dbb Hessen betrachtet mit großer Sorge die zunehmende Gewaltbereitschaft und die wachsende Akzeptanz demokratiefeindlicher Einstellungen unter jungen Erwachsenen. Aber auch die Verrohung der Sprache und Debattenkultur hat sich verschärft. Seit Jahren nimmt die Verhetzung des gesellschaftlichen Klimas und Hate Speech im Netz zu und die Flut der aggressiven Beleidigungen, Einschüchterungen und Gewaltandrohungen auch gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst und gewählten Volkvertreter*innen steigt.

Der dbb fordert alle demokratischen Parteien dazu auf, ihre erheblichen Potentiale zu nutzen, um entscheidend zum Kampf gegen Extremismus und menschenfeindlichen Populismus beizutragen.

Zu den Orten, wo Pluralität und solidarische Werte in demokratischen Organisationen gelebt und immer wieder erneuert werden, gehört auch die Gewerkschaftsarbeit des dbb. Auf der Basis eines klaren demokratischen Wertefundaments setzt sich der dbb dafür ein, Menschen in ihrer politischen Willensbildung zu unterstützen und sie resistent gegen inhumane, rassistische, demokratie- und verfassungsfeindliche Argumentationsmuster zu machen. Hierzu bietet der dbb attraktive Formate an, um Beschäftigten im öffentlichen Dienst den Sinn eines demokratischen Gemeinwesens näher zu bringen.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag Z05: Haltung beziehen!

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Allgemein

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb stellt sich auf allen internen Ebenen sowie in der Außenwirkung entschieden
4 gegen jede Form von Rassismus, Faschismus, Antisemitismus, Ungleichheitsideologien
5 und jeglichen politischen Extremismus.

6 Intern geht damit die Verpflichtung einher auf allen gewerkschaftlichen Ebenen und
7 innerhalb der Mitgliedsgewerkschaften auf eine Haltung hinzuwirken, die sich durch
8 Solidarität, Demokratie, Diversität und Nachhaltigkeit sowie einen respektvollen,
9 wertschätzenden und anerkennenden Umgang ihrer Mitglieder und Funktionsträgerinnen
10 und Funktionsträger auszeichnet.

Begründung

Als Gewerkschaft mit einer großen Außenwirkung ist es von elementarer Bedeutung deutlich Haltung zu politisch relevanten Themen zu beziehen und sich gegen jegliche Formen von Rassismus, Faschismus, Antisemitismus, Ungleichheitsideologien und jeden politischen Extremismus zu positionieren.

Der dbb setzt sich aufgrund dessen dafür ein, die eigenen Mitglieder für die genannten Themen zu sensibilisieren und mobilisieren sowie in der Außenwirkung deutlich Position zu beziehen. Darunter fällt auch keinerlei Zusammenarbeit mit der AfD und anderen faschistischen und extremistischen Parteien zuzulassen.

Unsere Haltung zu diesen wichtigen, aktuellen Themen macht uns sowohl als Individuen als auch als Gewerkschaft aus, beeinflusst unseren Umgang miteinander und spiegelt sich in jeder unserer Begegnungen wider. Sowohl im Erstkontakt als auch in Folgekontakten stellt die Haltungsfrage bewusst und unbewusst einen Bestandteil der Begegnung und des Gespräches dar und ist Leitlinie sowie zugleich Orientierungshilfe.

Einer der wichtigsten grundlegenden Werte des dbbs ist die Demokratie. Für den Bestand unserer demokratischen Gesellschaft sind Gewerkschaften grundlegend und unverzichtbar. Darum darf es insbesondere uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nicht an dem Mut fehlen gemeinsam eine klare Haltung zu zeigen. Gemeinsam arbeiten wir daran, unsere gemeinsamen Werte zu schärfen und unsere Haltung stetig weiterzuentwickeln, um den Anforderungen und Hürden unserer Gesellschaft gerecht werden.

Es ist notwendig durch Austausch, Schulungen, Handreichungen und gemeinsames Handeln zu sensibilisieren.

Durch unsere gemeinsame Haltung stärken wir unsere gewerkschaftliche Struktur, beeinflussen unsere Wirkungsstätten und die Gesellschaft nachhaltig positiv.

Eine solidarische und demokratische Haltung ist nicht wegzudenken, um Entscheidungen zum Wohle aller

zu treffen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z06: Haltung

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Allgemein

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich auf allen Ebenen der gewerkschaftlichen Arbeit für eine Haltung
4 ein, die sich durch Solidarität, Demokratie, Diversität und Nachhaltigkeit, sowie
5 einen respektvollen, wertschätzenden und anerkennenden Umgang ihrer Mitglieder und
6 Funktionsträger*innen auszeichnet.

Begründung

Es sind nicht die leichten Jahre, die uns zu Veränderungen auffordern. Es sind die herausfordernden Jahre, die uns zum Nachdenken anregen und uns bewusst machen, was wirklich wichtig ist. Das vergangene Jahr hat uns gezeigt, welche grundlegenden Werte unser Zusammenleben ausmachen. All diese Werte, die unser Handeln leiten, sind Ausdruck unserer Haltung. Unsere Haltung macht uns sowohl als Individuen, als auch als gewerkschaftlicher Verband aus. Sie beeinflusst unseren Umgang miteinander und Haltung spielt bei jeder Begegnung eine Rolle. Sowohl im Erstkontakt, als auch in Folgekontakten stellt die Haltungsfrage bewusst und unbewusst einen Bestandteil der Begegnung und des Gespräches und ist Leitlinie und Orientierungshilfe. Mit unserer Haltung geben wir einen Teil von uns und unserer persönlichen und gewerkschaftlichen Identität preis. Eine solidarische und demokratische Haltung ist nicht wegzudenken, um Entscheidungen zum Wohle aller zu treffen. Es sind die grundlegenden Werte, die unsere moderne und aufgeklärte Gesellschaft zusammenhalten. Doch diese scheinen nicht mehr selbstverständlich zu sein. Grundlegende Werte des dbb beamtenbund und tarifunion sind Mitgliederorientierung, Transparenz, Diversität, parteipolitische Neutralität, die Gleichgewichtigkeit aller Berufsgruppen und ganz besonders: Demokratie. Denn für den Bestand unserer demokratischen Gesellschaft sind Gewerkschaften grundlegend. Es darf insbesondere uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nicht an dem Mut fehlen, Haltung zu zeigen. Gemeinsam arbeiten wir daran, unsere gemeinsamen Werte zu schärfen und unsere Haltung stetig weiterzuentwickeln, um den Anforderungen und Hürden unserer Gesellschaft gerecht werden.

Haltung drückt sich im Umgang miteinander, mit der Gesellschaft und der Umwelt aus. Es ist notwendig durch Austausch, Schulungen, Handreichungen und gemeinsames Handeln zu sensibilisieren. Durch unsere gemeinsame Haltung stärken wir unsere gewerkschaftliche Struktur und beeinflussen unsere Wirkungsstätten und die Gesellschaft nachhaltig positiv.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z07: Demografische Herausforderungen bewältigen

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich gegenüber den Bundesverbänden der kommunalen Spitzen sowie den
4 Arbeitgebern dafür ein, dass

5

6 • für Beschäftigte im öffentlichen Dienst Demografiepools geschaffen werden,

7

8 • mit den Arbeitgebenden Tarifverträge zur Bewältigung der Folgen des
9 demografischen Wandels mit branchenspezifischen Regelungen abgeschlossen werden,

10

11 • die Altersteilzeit fortgesetzt wird,

12

13 • verstärkt Strategien und Maßnahmen entwickelt werden, um das Interesse bei
14 potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund für Stellen
15 in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsbereichen des öffentlichen Dienstes zu
16 wecken.

Begründung

Schon heute besteht im öffentlichen Dienst ein immenser Fachkräftemangel und dieser wird sich künftig noch vervielfachen.

In den nächsten 8 Jahren werden über 25 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Rente oder Pension gehen. Damit wird ein enormer Wissensschatz der öffentlichen Verwaltung verloren gehen. Um dies zu verhindern, sollten Haushaltsmittel für eine Überbrückungszeit und besonderen Einarbeitungszeit bereitgestellt werden können, um diese Wissenslücken zu verhindern. Es sind auf den zuständigen Ebenen Demografiepools einzurichten.

In der Privatwirtschaft gibt es bereits verschiedene tarifvertragliche Ansätze, die sich der Herausforderung des demografischen Wandels stellen. Die Sozialpartner in der Chemie- und Stahlindustrie haben gemeinsam Tarifverträge zum Thema Demografie abgeschlossen. Dort sind vielfältige Lösungsstrategien für ein altersgerechtes Arbeiten aufgenommen. Die Tarifverträge enthalten von der Demografieanalyse über Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsprozesse und Qualifizierungen während des gesamten Erwerbslebens verschiedene Regelungen, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Ein Tarifvertrag mit diesen Regelungsinhalten ist auch für den öffentlichen Dienst anzustreben.

Die Angebote der Altersteilzeit können ein strategisches Instrument im Personalmanagement sein. Die Möglichkeit der Altersteilzeit ist aus diesem Grund weiter tarifvertraglich festzuschreiben.

Um der demografischen Entwicklung entgegenzuwirken, gilt es zudem, verstärkt auch qualifizierten Nachwuchs mit Migrationshintergrund zu gewinnen. Diesem gelingt im Übrigen – wie Erfahrungen aus dem Bereich der Polizei zeigen – sehr viel leichter ein Zugang zu ausländischen Milieus. Das ist insbesondere bei Berufen mit viel Publikumsverkehr, z.B. in Jobcentern oder Bürgerbüros, ein entscheidender Vorteil.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z08: Einrichtung von Demografiebrücken

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass „Demografiebrücken“ (dienststellenbezogene
- 4 Stellenpools) eingerichtet werden.

Begründung

Der Öffentliche Dienst ist in erheblichem Maße vom demografischen Wandel betroffen. Das Durchschnittsalter der Belegschaften wächst immer weiter, weil aufgrund der Stelleneinsparungen und des verstärkten Wettbewerbs um Nachwuchskräfte nicht ausreichend junge Menschen eingestellt werden. Bereits jetzt und verstärkt in den nächsten Jahren werden sehr viele Beschäftigte aus dem Dienst ausscheiden. Insbesondere das Ausscheiden der „Babyboomer“-Generation wird den Öffentlichen Dienst vor erhebliche Herausforderungen stellen. Neben der Problematik, durch interne Ausbildung und externe Einstellungen ausreichend geeignetes Personal zur Nachbesetzung zu gewinnen, droht ein enormer Wissens- und Erfahrungsverlust. Hier gilt es einen umfassenden Wissenstransfer von den ausscheidenden zu den nachfolgenden Beschäftigten sicherzustellen, damit die Verwaltung weiterhin handlungsfähig bleibt. Dies wird in der Praxis dadurch erschwert oder unmöglich gemacht, dass Stellen oft erst nach einigen Monaten bis Jahren nachbesetzt werden und es nur in den seltensten Fällen dazu kommt, dass tatsächlich eine vernünftige Übergabe und Einarbeitung stattfinden kann.

Eine mögliche Lösung hierfür ist die Einrichtung von dienststellenbezogenen Stellenpools, die diesen Wissenstransfer gewährleisten können. Diese könnten so ausgestaltet sein, dass den Dienststellen entsprechend ihrer Altersstruktur ein gewisses Kontingent an zusätzlichen Stellen zugewiesen wird, die dafür verwendet werden, dass ausscheidende Kolleginnen und Kollegen und die geplanten Nachfolgerinnen und Nachfolger mindestens ein Jahr lang parallel eingesetzt werden können. Ein solcher Zeitraum ist notwendig, da am Ende der Dienstzeit häufig noch Urlaub, Überstunden usw. abgebaut werden und der Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens dadurch früher liegt. Ist die Kollegin oder der Kollege tatsächlich stellenwirksam ausgeschieden, geht die Stelle zurück in den Pool und kann für den nächsten Übergangsprozess verwendet werden.

Bei externen Einstellungen funktioniert dies insofern, dass die nachzubesetzende Stelle einfach früher ausgeschrieben und besetzt werden kann. Bei internen Nachfolgen kann der Stellenpool dazu genutzt werden, mehr Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare einzustellen, die den Stellenpool füllen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z09: Einrichtung von Demografiebrücken

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass dass „Demografiebrücken“ (dienststellenbezogene
4 Stellenpools) eingerichtet werden.

Begründung

Der öffentliche Dienst ist in erheblichem Maße vom demografischen Wandel betroffen. Das Durchschnittsalter der Belegschaften wächst immer weiter, weil aufgrund der Stelleneinsparungen und des verstärkten Wettbewerbs um Nachwuchskräfte nicht ausreichend junge Menschen eingestellt werden. Bereits jetzt und verstärkt in den nächsten Jahren werden sehr viele Beschäftigte aus dem Dienst ausscheiden. Insbesondere das Ausscheiden der „Babyboomer“-Generation wird den öffentlichen Dienst vor erhebliche Herausforderungen stellen. Neben der Problematik, durch interne Ausbildung und externe Einstellungen ausreichend geeignetes Personal zur Nachbesetzung zu gewinnen, droht ein enormer Wissens- und Erfahrungsverlust. Hier gilt es einen umfassenden Wissenstransfer von den ausscheidenden zu den nachfolgenden Beschäftigten sicherzustellen, damit die Verwaltung weiterhin handlungsfähig bleibt. Dies wird in der Praxis dadurch erschwert oder unmöglich gemacht, dass Stellen oft erst nach einigen Monaten bis Jahren nachbesetzt werden und es nur in den seltensten Fällen dazu kommt, dass tatsächlich eine vernünftige Übergabe und Einarbeitung stattfinden kann.

Eine mögliche Lösung hierfür ist die Einrichtung von dienststellenbezogenen Stellenpools, die diesen Wissenstransfer gewährleisten können. Diese könnten so ausgestaltet sein, dass den Dienststellen entsprechend ihrer Altersstruktur ein gewisses Kontingent an zusätzlichen Stellen zugewiesen wird, die dafür verwendet werden, dass ausscheidende Kolleginnen und Kollegen und die geplanten Nachfolgerinnen und Nachfolger mindestens ein Jahr lang parallel eingesetzt werden können. Ein solcher Zeitraum ist notwendig, da am Ende der Dienstzeit häufig noch Urlaub, Überstunden usw. abgebaut werden und der Zeitpunkt des tatsächlichen Ausscheidens dadurch früher liegt. Ist die Kollegin oder der Kollege tatsächlich stellenwirksam ausgeschieden, geht die Stelle zurück in den Pool und kann für den nächsten Übergangsprozess verwendet werden.

Bei externen Einstellungen funktioniert dies insofern, dass die nachzubesetzende Stelle einfach früher ausgeschrieben und besetzt werden kann. Bei internen Nachfolgen kann der Stellenpool dazu genutzt werden, mehr Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare einzustellen, die den Stellenpool füllen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z10: Vorausschauende Planstellenpolitik

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine vorausschauende Planstellenpolitik im öffentlichen Dienst
4 im Hinblick auf die demografische und die strukturelle Entwicklung des Arbeitsmarktes
5 ein.

Begründung

Ein aktuell vorherrschender und sich in naher Zukunft weiter verschlimmernder Fachkräftemangel betrifft viele Bereiche des öffentlichen Dienstes. Daher müssen Vorsorge- und Attraktivitätssteigerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Einstellung qualifizierter Fachkräfte getroffen werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z11: Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigung im öffentlichen Dienst so
4 attraktiv gestaltet wird, dass auch künftig Nachwuchskräfte, insbesondere im Straßen-
5 und Verkehrswesen, zur Verfügung stehen. Hierzu gehören insbesondere:

- 6 • attraktive Bezahlung
- 7 • moderne und attraktive Arbeitsplätze und Aufgabengebiete
- 8 • Aufstiegsmöglichkeiten
- 9 • Fortbildungsmöglichkeiten
- 10 • Ansehen in der Gesellschaft
- 11 • Angebot verschiedener Teilzeitmodelle
- 12 • Sicherung der Arbeitsplätze und Übernahmegarantie bei Eignung
- 13 • Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 14 • Übernahmegarantie bis zur Abschlussnote 4

Begründung

Unter dem Druck der fehlenden Finanzmittel wurde im öffentlichen Dienst die Ausbildung junger Menschen stark zurückgeführt. Dadurch und auch bedingt durch den demographischen Wandel sowie die Bevölkerungsentwicklung wird es in den kommenden Jahren zu einem großen Mangel an ausgebildeten jungen Fachkräften kommen. Das bedeutet, dass ein erheblicher Wettbewerb um geeignete und qualifizierte Nachwuchskräfte stattfinden wird. Hier müssen dann die öffentlichen Arbeitgeber vor allem in Konkurrenz mit der privaten Wirtschaft einen "Wettbewerb um die besten Köpfe" führen. Durch die derzeitigen Rahmenbedingungen sind die öffentlichen Verwaltungen nicht in der Lage, diesen Wettbewerb für sich positiv zu entscheiden. Es zeichnet sich schon jetzt ab, dass keine geeigneten und qualifizierten Nachwuchskräfte für die dringend zu besetzenden Stellen gefunden werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z12: Professionelle Werbekampagne für Nachwuchsgewinnung

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Nachwuchswerbung professionalisiert wird und
4 hierfür ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden.

Begründung

ggf. mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z13: Nachwuchswerbung

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Nachwuchswerbung für den Öffentlichen Dienst
4 von den Dienstherrn künftig intensiver und innovativer betrieben wird. Hierfür
5 müssen in den Haushalten der Ressorts entsprechende finanzielle Mittel bereitgestellt
6 werden.

Begründung

Der Öffentliche Dienst bietet neben der Ausbildung und dem Studium großartige und abwechslungsreiche Tätigkeiten im Innen- und Außendienst. Es gibt die Möglichkeit sich fortzubilden und sich beruflich weiterzuentwickeln. Zusätzlich gibt uns der Staat durch das Berufsbeamtentum eine besondere Sicherheit. Leider spiegelt das Image des Öffentlichen Dienstes diese Dinge oft nicht wider. Der dbb soll sich dafür einsetzen, dass eine Kampagne zur Aufwertung des Images des Öffentlichen Dienstes erstellt wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z14: Personalkonzept

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Anzahl an Beschäftigten im öffentlichen Dienst
4 nicht weiter reduziert und im Hinblick auf den demografischen Wandel ein
5 kontinuierliches Personalmanagement eingeführt wird, um dauerhaft einen starken
6 öffentlichen Dienst gewährleisten zu können.

Begründung

Der fortwährend stattfindende Personalabbau durch altersbedingte Abgänge und nicht ausreichenden Ausgleich durch Neueinstellungen führt im öffentlichen Dienst zu einer stetig steigenden Arbeitsbelastung.

Der nachweislich anwachsende Berg an Mehrarbeitsstunden einerseits und das Outsourcing von Aufgaben andererseits zeigt den Personalmangel deutlich auf.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z15: Personalkonzept

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Anzahl der Stellen im Öffentlichen Dienst
4 nicht weiter reduziert, sondern ein kontinuierliches Personalmanagement eingeführt
5 wird, um dauerhaft einen starken Öffentlichen Dienst gewährleisten zu können.

Begründung

Der fortwährend stattfindende Personalabbau durch altersbedingte Abgänge und nicht ausreichenden Ausgleich durch Neueinstellungen führt im Öffentlichen Dienst zu einer stetig steigenden Arbeitsbelastung.

Der nachweislich anwachsende Berg an Mehrarbeitsstunden einerseits und das Outsourcing von Aufgaben andererseits zeigt den Personalmangel deutlich auf.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z16: Schaffung demografiegerechter Beschäftigungsbedingungen im Beamten- und Tarifbereich

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für die Schaffung demografiegerechter
4 Beschäftigungsbedingungen im Beamten- und Tarifbereich ein. Dabei sollen auch hybride
5 Arbeitsformen verstärkt einbezogen werden.

Begründung

Mit dem demografischen Wandel ist der öffentliche Dienst zweifach konfrontiert. Zum einen hat die Sparpolitik der vergangenen Jahrzehnte zu einer deutlichen Überalterung der Beschäftigten geführt. Aufgrund der dramatisch schrumpfenden Nachwuchszahlen wird auch der Wettbewerb bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schärfer. Dieser Wettbewerb wird sich künftig auch innerhalb des öffentlichen Dienstes ausbreiten. Der Verwaltung droht das Personal auszugehen. Deshalb müssen alle Gestaltungsansätze genutzt werden. Dies gilt insbesondere für die Attraktivität der Tabellenentgelte und Besoldung als solche. Auch die so genannten „weichen“ Arbeitsbedingungen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gesundheitsvorsorge werden in ihrer Bedeutung zunehmen. Gerade an dieser Stelle können hybride Arbeitsmodelle wertvolle Unterstützung leisten. Jeder gesparte Weg zur Arbeit ist ein Zeitgewinn. Die Aufgabe des dbb muss es sein, Dienstherrn und Arbeitgeber davon zu überzeugen, hier nicht noch mehr Zeit verstreichen zu lassen und offensiv die Zukunftsfestigkeit des öffentlichen Dienstes sicher zu stellen. Dazu gehören auch Regelungen über die Gesunderhaltung, lebenslanges Lernen und generationengerechte Arbeits(zeit)bedingungen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z17: Mehr Chancen für die Spezialisten im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Rahmenbedingungen für spezialisierte Dienste
4 in der öffentlichen Verwaltung verbessert werden.

Begründung

Nicht zuletzt die Herausforderungen der Pandemie in den vergangenen Monaten haben gezeigt, dass die öffentliche Verwaltung (u.a. Kranken- und Pflegeberufe, Kommunaler Vollzugsdienst, Ver- und Entsorgung, Hygieneberufe, Feuerwehr) für die Sicherstellung der Daseinsvorsorge unserer Bevölkerung besonders wichtig sind. Wir haben in der täglichen Arbeit festgestellt, dass die Rahmenbedingungen für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ungenügend und Verbesserungen erforderlich sind, damit diese ihren Auftrag für die Allgemeinheit entsprechend den aktuellen Anforderungen optimal erfüllen können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z18: Erhöhung der Ausbildungszahlen im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Ausbildungszahlen im öffentlichen Dienst
4 erhöht werden.

Begründung

Aufgrund der stetigen Aufgabenverdichtung und den sich mehrenden Altersabgängen im öffentlichen Dienst in den kommenden Jahren, ist eine vorausschauende Personalplanung durch Erhöhung der Ausbildungszahlen (sowohl im Angestellten- als auch im Beamtenbereich) anzustreben. Um neues Personal gut und passgenau zu qualifizieren und jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu bieten, sollte der Personalbedarf zu einem hohen Anteil durch eigene Ausbildung gedeckt werden. Die Anzahl der Ausbildungsstellen sollte daher deutlich erhöht werden. Hierbei sollten auch weitere Aspekte, wie die Verbesserung/Sicherung der Ausbildungsqualität und eine Verbesserung der Ausbildungswerbung berücksichtigt werden, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag Z19: Erhöhung der Ausbildungskapazitäten

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten sowohl im
- 4 tariflichen als auch im Beamtenbereich zu erwirken.

Begründung

Die Studie des Nachwuchsbarometers Öffentlicher Dienst aus dem Jahr 2019 belegt eindrucksvoll, dass der Öffentliche Dienst spätestens im Jahr 2030 vor einem massiven Fachkräftemangel stehen wird. Insgesamt wird prognostiziert, dass bis 2030 mehr als 1,2 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus dem Öffentlichen Dienst ausscheiden. Bis 2040 sind es mehr als 2,6 Millionen. Dies entspricht knapp 60 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Neben anderen Komponenten zur Lösung des Problems benennt die Studie ausdrücklich die Rekrutierung des Nachwuchses. Aufgrund der Spezifität des Öffentlichen Dienstes ist eine eigene Ausbildung unerlässlich. Daher müssen die Personalverantwortlichen aller Behörden eine zukunftsgerichtete Personalplanung praktizieren und frühzeitig eine Erhöhung der Ausbildungskapazitäten einleiten. Hierfür ist nicht nur die dezentrale Ausbildung der Beschäftigten in den Dienststellen zu erhöhen, sondern auch die zentrale Ausbildung etwa an der Hochschule des Bundes.

Darüber hinaus muss die Sicherung der Ausbildungsqualität und eine Verbesserung des Ausbildungsmarketings erwirkt werden, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen. Insgesamt müssen schließlich die Maßnahmen zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber verbessert werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z20: Unbefristete Übernahmegarantie

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für eine unbefristete Übernahme nach erfolgreich abgeschlossener
- 4 Ausbildung bzw. Studium ein.

Begründung

Eine unbefristete Übernahmeperspektive ist ein wesentlicher Attraktivitätsfaktor für junge Menschen, erhöht die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet Planungssicherheit. Angesichts des hohen Fachkräftemangels im Öffentlichen Dienst ist es nicht nachvollziehbar, weshalb viele Auszubildende bzw. Studierende immer noch nur befristet übernommen werden. Es soll sich daher für unbefristete Übernahmegarantien bei erfolgreichem Abschluss in den entsprechenden tariflichen Regelungen eingesetzt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z21: Teilzeitausbildung und Teilzeitstudium

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb unterstützt die Schaffung von Möglichkeiten zur Ausbildung in Teilzeit und
4 zum Studium in Teilzeit.

Begründung

Teilzeitmöglichkeiten haben sich im Öffentlichen Dienst in vielen Bereichen als Erfolgsmodell durchgesetzt. Durch diese lässt sich der Beruf an unterschiedliche Lebensphasen und -modelle, sowie unterschiedliche Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anpassen.

Zu Beginn des Berufslebens, in den Zeiten der Ausbildung und des Studiums ist eine Reduzierung der Stunden bisher nicht möglich und erschwert hierdurch den Start in ein erfolgreiches Berufsleben, manchmal verhindert es dies durch fehlende Flexibilität oder einen zu großen Zeitaufwand sogar.

Daher müssen auch Möglichkeiten für Ausbildungen und Studium in Teilzeit geschaffen werden, damit sich auch hier die Arbeit dem Menschen und nicht der Mensch der Arbeit anpassen kann, somit Menschen die Möglichkeit eines beruflichen Weges im Öffentlichen Dienst ermöglicht wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z22: Unterstützung von Ausbilderinnen und Ausbildern

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Ausbilderinnen und Ausbilder besser unterstützt
4 werden. Die Unterstützung könnte insbesondere folgende Maßnahmen umfassen:

- 5 • Ausbildung als eigenes Aufgabengebiet mit entsprechenden Stellenanteilen
- 6 • Konzeptionelle Auseinandersetzung mit dem Thema Ausbildung
- 7 • Definition von Aufgaben und Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder und
8 entsprechende zeitliche Freistellung
- 9 • Informationen und Fortbildungen für Ausbilderinnen und Ausbilder
- 10 • Ausbilderbesprechungen, Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung
- 11 • Werbung für die Ausbildungstätigkeit und Setzen attraktiver Anreize

Begründung

Bei der demographischen Situation in vielen Dienststellen werden in den nächsten Jahren die Ausbildungszahlen in vielen Ausbildungsberufen, Studiengängen und Vorbereitungsdiensten deutlich erhöht werden müssen, um den Personalbedarf decken zu können. Neben dem Problem der Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften müssen diese aber in den Dienststellen auch von Beschäftigten ausgebildet werden. Es wächst dementsprechend auch der Bedarf an geeigneten Ausbilderinnen und Ausbildern. Deshalb ist es notwendig möglichst viele Kolleginnen und Kollegen dazu zu motivieren, selbst auszubilden oder die Ausbildung zu unterstützen. Zusätzlich braucht es eine Qualitätssicherung für die Ausbildung und gute Ausbilderinnen und Ausbilder, die in ihrer Tätigkeit unterstützt werden.

Deshalb sollten sich sowohl die Dienststellen als auch die Gewerkschaften und Personalvertretungen mit der Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder beschäftigen.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag Z23: Unterstützung der Ausbildungsverantwortlichen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Ausbildungsverantwortliche besser unterstützt und
4 qualifiziert werden und eine regelmäßige Evaluation erfolgt. Dies könnte insbesondere
5 folgende Maßnahmen umfassen:

- 6 • Ausbildung als eigenes Aufgabengebiet mit entsprechenden Stellenanteilen
- 7 • Konzeptionelle Auseinandersetzung mit dem Thema Ausbildung
- 8 • Definition von Aufgaben und Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder und
9 entsprechende zeitliche Freistellung
- 10 • Regelmäßige Informationen, Fortbildungen und Qualifizierungen für Ausbilderinnen
11 und Ausbilder
- 12 • Ausbilderbesprechungen, Erfahrungsaustausch und kollegiale Beratung
- 13 • Werbung für die Ausbildungstätigkeit und Setzen attraktiver Anreize

Begründung

Bei der demographischen Situation in vielen Dienststellen werden in den nächsten Jahren die Ausbildungszahlen in vielen Ausbildungsberufen, Studiengängen und Vorbereitungsdiensten deutlich erhöht werden müssen, um den Personalbedarf decken zu können. Neben dem Problem der Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften müssen diese aber in den Dienststellen auch von qualifizierten Beschäftigten ausgebildet werden. Es wächst dementsprechend auch der Bedarf an geeigneten Ausbilderinnen und Ausbildern. Deshalb ist es notwendig möglichst viele Kolleginnen und Kollegen dazu zu motivieren, selbst auszubilden oder die Ausbildung zu unterstützen. Diese müssen dann entsprechend qualifiziert (auch pädagogisch) und bei ihrer Tätigkeit durch die Dienststelle unterstützt werden. Zusätzlich braucht es eine Qualitätssicherung und Evaluation für die Ausbilderinnen und Ausbilder, damit die Ausbildung immer wieder auf den Prüfstand gestellt und verbessert werden kann.

Deshalb sollten sich sowohl die Dienststellen als auch die Gewerkschaften und Personalvertretungen mit der Unterstützung, Qualifizierung und Evaluation der Ausbildungsverantwortlichen beschäftigen

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z24: Moderne Ausbildungsstätten

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass marode Dienstgebäude sowie infrastrukturelle und
4 personelle Defizite in den Ausbildungsstätten mit Nachdruck abgebaut werden, um
5 moderne und zeitgemäße Ausbildungs- und Studienbedingungen – im Kampf um die besten
6 Köpfe – zu schaffen.

Begründung

Im Rahmen der Ausbildung und des Studiums sind insbesondere die Räumlichkeiten, Fachlehrerinnen und Fachlehrer und die Digitalisierung von besonderer Bedeutung, um gute Ausbildungs- und Studienbedingungen zu ermöglichen. Hier muss ein besonderer Fokus gelegt werden, so dass unsere Kolleginnen und Kollegen die besten Rahmenbedingungen vorfinden. Derartige Überlegungen ziehen Bewerbende bereits vor Ihrer Entscheidung, im öffentlichen Dienst zu beginnen, heran und vergleichen dies mit anderen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z25: Vereinfachung der Verfahrensweise zu Auslandssemestern

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass es im Rahmen von Bachelor-Studiengängen in der
4 Öffentlichen Verwaltung einfacher möglich ist, an Auslandssemestern teilzunehmen.

Begründung

Die Einführung der Bachelor-Studiengänge in der Öffentlichen Verwaltung zielte darauf ab, Studieninhalte und Abläufe europaweit vergleichbar zu machen.

Im Rahmen dessen soll es künftig möglich sein, sich im europäischen Ausland für die Dauer eines Semesters aufzuhalten und an den Erfahrungen und Arbeitsweisen der Behörden teilhaben zu können.

Insbesondere im Bereich der inneren Sicherheit ist dieses Thema von immenser Bedeutung, da es international agierenden Täterinnen und Tätern durch den Wegfall der Binnengrenzen und damit einhergehender Grenzkontrollen erleichtert wird, sich auf verschiedenen Territorien fortzubewegen. Durch länderübergreifende Austauschmaßnahmen können Netzwerke zwischen den Polizeien der Mitgliedstaaten gefördert und aktuellen Kriminalitätsformen zielsicherer und effizienter begegnet werden. Doch auch in der allgemeinen Verwaltung, z. B. im Bereich von digitalen Angeboten für Bürgerinnen und Bürger am Beispiel von Finnland u. a., können Synergieeffekte durch die Beschäftigten gewonnen werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z26: Förderung auswärtiger Praktika

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch Praktika außerhalb der eigenen Behörde
- 4 organisatorisch und finanziell gefördert werden.

Begründung

Während der Ausbildung und des dualen Studiums müssen Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im öffentlichen Dienst mehrere Praktika absolvieren. Diese werden in der Regel genutzt, um verschiedene Aufgabengebiete in der eigenen Behörde kennenzulernen. Diese vielseitigen Einblicke und die Vernetzung innerhalb der Behörde sind sehr wichtig und begrüßenswert. Aber auch der Blick über den Tellerrand kann hier nicht schaden.

Praktika in anderen Behörden, der Privatwirtschaft oder im Ausland erweitern nicht nur den Horizont und das Verständnis von der Rolle der eigenen Behörde im Gesamtstaat, sondern steigern auch die Attraktivität der Ausbildungs- und Studienangebote im öffentlichen Dienst. Der dbb soll sich daher dafür einsetzen, dass solche Möglichkeiten auswärtiger Praktika stärker organisatorisch und finanziell unterstützt werden. Dies kann z. B. durch die Vermittlung von Kontakten zu Praktikumsmöglichkeiten, das Angebot von Austauschprogrammen oder die finanzielle Unterstützung bei Praktika mit größerer Entfernung zum Wohnort geschehen. Selbstverständlich würde es sich hierbei um ein freiwilliges Angebot handeln.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z27: Förderung auswärtiger Praktika

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch Praktika außerhalb der eigenen Behörde
- 4 organisatorisch und finanziell gefördert werden.

Begründung

Während der Ausbildung und des dualen Studiums müssen Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Öffentlichen Dienst mehrere Praktika absolvieren. Diese werden in der Regel genutzt, um verschiedene Aufgabengebiete in der eigenen Behörde kennenzulernen. Diese vielseitigen Einblicke und die Vernetzung innerhalb der Behörde sind sehr wichtig und begrüßenswert. Aber auch der Blick über den Tellerrand kann hier nicht schaden.

Praktika in anderen Behörden, der Privatwirtschaft oder im Ausland erweitern nicht nur den Horizont und das Verständnis von der Rolle der eigenen Behörde im Gesamtstaat, sondern steigern auch die Attraktivität der Ausbildungs- und Studienangebote im Öffentlichen Dienst. Der dbb soll sich daher dafür einsetzen, dass solche Möglichkeiten auswärtiger Praktika stärker organisatorisch und finanziell unterstützt werden. Dies kann z. B. durch die Vermittlung von Kontakten zu Praktikumsmöglichkeiten, das Angebot von Austauschprogrammen oder die finanzielle Unterstützung bei Praktika mit größerer Entfernung zum Wohnort geschehen. Selbstverständlich würde es sich hierbei um ein freiwilliges Angebot handeln.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z28: Regelungen für duale Studiengänge

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für geregelte und einheitliche Rahmenbedingungen für duale
- 4 Studiengänge im Öffentlichen Dienst ein.

Begründung

Durch die zunehmende Digitalisierung und fachliche Weiterentwicklungen entstehen im Öffentlichen Dienst aktuell vielfältige neue duale Studienangebote. Diese sind in der Regel praxisintegriert und nicht tarifvertraglich geregelt. Hierdurch ist nicht sichergestellt, dass für die dual Studierenden angemessene Rahmenbedingungen gelten und deren Rechte und Interessen gewahrt werden.

Es ist deshalb Aufgabe der Gewerkschaften hierfür geregelte und möglichst einheitliche Rahmenbedingungen einzufordern, die sich an den tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen für die schon bestehenden dualen Studiengänge orientieren. Dies umfasst unter anderem Fragen der Bezahlung, des Anspruchs auf Urlaub und Reisekostenerstattung, der laufbahnrechtlichen Anerkennung oder von Rückzahlungsverpflichtungen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z29: Regelungen für duale Studiengänge

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für geregelte und einheitliche Rahmenbedingungen für duale
- 4 Studiengänge im öffentlichen Dienst ein.

Begründung

Durch die zunehmende Digitalisierung und fachliche Weiterentwicklungen entstehen im öffentlichen Dienst aktuell vielfältige neue duale Studienangebote. Diese sind in der Regel praxisintegriert und nicht tarifvertraglich geregelt. Hierdurch ist nicht sichergestellt, dass für die dual Studierenden angemessene Rahmenbedingungen gelten und deren Rechte und Interessen gewahrt werden.

Es ist deshalb Aufgabe der Gewerkschaften hierfür geregelte und möglichst einheitliche Rahmenbedingungen einzufordern, die sich an den tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Regelungen für die schon bestehenden dualen Studiengänge orientieren. Dies umfasst unter anderem Fragen der Bezahlung, des Anspruchs auf Urlaub und Reisekostenerstattung, der laufbahnrechtlichen Anerkennung oder von Rückzahlungsverpflichtungen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z30: Rotationsmöglichkeiten

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber seinen
- 4 Beschäftigten eine Möglichkeit zur Rotation gibt.

Begründung

Ein modernes Beamtentum umfasst unter anderem ein verständnisvolles und selbstreflektiertes Auftreten. Es ist essenziell, dass sich Beschäftigte auch im Öffentlichen Dienst nicht nur streng auf ihre eigene Tätigkeit fokussieren. In vielen Bereichen lohnt sich der Blick über den Tellerrand hinaus. Durch eine Art Rotationsprogramm können bestehende Barrieren abgebaut und Brücken aufgebaut werden. Das Kennenlernen der Arbeitsabläufe in der freien Wirtschaft (auf der „anderen“ Seite) stärkt die Nachvollziehbarkeit des Handelns, das gegenseitige Verständnis und sorgt letztlich auch für eine gesteigerte gegenseitige Rücksicht sowie ein optimiertes und effizienteres Arbeiten. Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern kann auf diesem Wege aufgezeigt werden, dass der Öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber gilt, der mit der Zeit geht. Das Berufsbeamtentum wird infolgedessen als noch kundinnen/kunden- und bürgerinnen- / bürgerorientierter und flexibler wahrgenommen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z31: Leitantrag Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **dbb Position zur Fort- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst**

4

5 Unsere Gesellschaft und Arbeitswelt befinden sich in einem stetigen Prozess des
6 Wandels. Strukturelle Veränderungen wie die digitale Transformation und damit
7 einhergehende, immer kürzere Innovationszyklen sowie die sozial-ökologische
8 Transformation stellen große Chancen, aber auch große Herausforderungen dar.

9 Studienübergreifend wird prognostiziert, dass innerhalb der nächsten 20 Jahre mehrere
10 Millionen neue Jobs entstehen und gleichzeitig ein Wegfall von Arbeitsplätzen in
11 ähnlicher Größenordnung zu erwarten ist. Darüber hinaus wirkt sich der demografische
12 Wandel auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Anteil der Bevölkerung im
13 erwerbsfähigen Alter aus.

14

15 Diese strukturellen Entwicklungen führen zu sich wandelnden Aufgabenfeldern und
16 Anforderungsprofilen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen und um Fachkräfte
17 sowie die Beschäftigung zu sichern, werden der Fort- und Weiterbildung eine zentrale
18 Rolle zuteil.

19

20 Neben dem gesamtgesellschaftlichen Mehrwert der Fort- und Weiterbildung trägt diese
21 auch unmittelbar zur Persönlichkeitsbildung des Individuums bei, stärkt die
22 Beschäftigungsfähigkeit, schützt vor strukturwandelbedingter Arbeitslosigkeit und
23 steigert die Karrieremöglichkeiten sowie Berufszufriedenheit.

24

25 Der öffentliche Dienst ist von den dargestellten Entwicklungen in zweierlei Hinsicht
26 betroffen: Zum einen obliegt ihm die Aufgabe, gleiche Lebens-, Rechts- und
27 Wirtschaftsbedingungen und damit die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die
28 den Strukturwandel erst ermöglichen. Zum anderen ist er, bedingt durch den
29 Strukturwandel, stets mit neuen und komplexeren Aufgabenfeldern betraut, für die gut
30 geschultes Personal unabdingbar ist.

31

32 Daraus resultiert das unbedingte Erfordernis, die Mitarbeitenden des öffentlichen
33 Dienstes umfangreich fort- und weiterzubilden, um nicht nur die öffentliche
34 Verwaltung auf den Wandel der Arbeitswelt vorzubereiten, sondern auch die

35 Gesellschaft als Ganzes.

36

37 Die Politik trägt der Bedeutung der Weiterbildung für die Gesellschaft seit geraumer
38 Zeit Rechnung und will anhand zahlreicher Maßnahmen Deutschland zur
39 „Weiterbildungsrepublik“ wandeln. Dieses Vorhaben ist zu begrüßen, jedoch fordert der
40 dbb beamtenbund und tarifunion ein besonderes Augenmerk auf den öffentlichen Dienst,
41 da dieser durch spezifische rechtliche, organisatorische und personalwirtschaftliche
42 Merkmale gekennzeichnet ist.

43

44 In diesem Kontext ist hervorzuheben, dass die Fort- und Weiterbildung im öffentlichen
45 Dienst nur mit einer wirksamen Offensive gegen den eklatanten Fachkräftemangel
46 gelingen kann. Das altersbedingte Ausscheiden von nahezu der Hälfte der Bediensteten
47 innerhalb der nächsten 20 Jahre führt zu einem immensen Handlungsdruck. Nur wenn
48 ausreichende personelle und zeitliche Ressourcen zu Verfügung stehen, kann
49 Weiterbildung sinnvoll und nachhaltig als selbstverständlicher Bestandteil der
50 Tätigkeit realisiert werden.

51 Ein auf Dauer angelegter Strategieprozess zwischen Bund, Ländern, Kommunen und den
52 gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen ist notwendig, um diese
53 gesamtgesellschaftliche Herausforderung zu bewältigen. Dabei gilt es, die Bedingungen
54 der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten sowie die Grundlagen der
55 Personalentwicklungsmaßnahmen an die Herausforderungen unserer Zeit anzupassen.
56 Politische Entscheidungen sind dabei nur unter der Beteiligung der Gewerkschaftlichen
57 Spitzenverbände zu treffen. Der dbb beamtenbund und tarifunion bekundet vor diesem
58 Hintergrund seine Bereitschaft, sich mit seiner Expertise in den Diskurs
59 einzubringen.

60

61 **Die dbb Forderungen im Einzelnen:**

62

63 Das vorliegende Papier versteht unter Fortbildung eine Bildungsmaßnahme, die auf eine
64 konkrete Anforderung im Kontext der bestehenden beruflichen Tätigkeit abzielt. Unter
65 Weiterbildung wird der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen verstanden, die die
66 Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines anderen Tätigkeitsbereichs
67 ermöglichen.

68

69 **Ausreichende zeitliche und personelle Kapazitäten sicherstellen, um Fort- und** 70 **Weiterbildung zu ermöglichen**

71

72 Die Fort- und Weiterbildung muss als Bestandteil der Tätigkeit verstanden werden.
73 Daher hat der Dienstherr Sorge dafür zu tragen, dass die Mitarbeitenden die
74 Möglichkeit haben, sich während ihrer Arbeitszeit weiterzuentwickeln. Der aktuelle
75 Fachkräftemangel erlaubt es vielerorts nicht, dass sich das Personal fort- und
76 weiterbilden kann, da bereits für die Bewältigung der Aufgaben nicht ausreichend
77 Personal zu Verfügung steht.

78

- 79 • **Nur eine bereichsübergreifende Personaloffensive im öffentlichen Dienst**
80 **ermöglicht, dass das Bestandspersonal über ausreichend Kapazitäten für dessen**
81 **Fort- und Weiterbildung verfügt. Diese Personaloffensive gilt es mit Nachdruck**
82 **zu verfolgen.**

83

84 **Leadership in Zeiten des Wandels stärken**

85

86 Der Wandel der Arbeitswelt führt nicht nur zu anderen Aufgabenbereichen und
87 Kompetenzanforderungen, sondern auch zu Änderungen der Verantwortungsbereiche. Vor
88 diesem Hintergrund und in Anbetracht immer diverserer (multiprofessioneller) Teams
89 wird der Leitung eine wichtige Rolle zuteil. Zum einen gilt es, in Abhängigkeit von
90 der Organisation, ausreichend Leitungszeit zu Verfügung zu stellen, um die
91 Lernprozesse der Mitarbeitenden in angemessener Weise zu koordinieren. Zum anderen
92 bedarf es ausreichender Weiterbildungsangebote um Führungskräfte fort- und
93 weiterzubilden und somit den neuen Anforderungen gerecht werden zu können.

94

- 95 • **Entsprechende Ressourcen müssen in den jeweiligen Organisationen geschaffen**
96 **werden, um den Prozess der Fort- und Weiterbildung fortwährend und nachhaltig**
97 **koordinieren zu können.**
- 98 • **In Abhängigkeit von der Organisation bedarf es einer Entlastung der Leitung oder**
99 **der engen Kooperation mit der Personalabteilung bis hin zu**
100 **Entscheidungskompetenzen für das Personal auf der Ämter- oder**
101 **Abteilungsleitungsebene.**

102

103 **Institutionalisierte Bedarfserfassung**

104

105 Um bereichsübergreifend ein angemessenes Fort- und Weiterbildungsangebot zu
106 ermöglichen, bedarf es der fortlaufenden Bedarfsanalyse. Diese Analyse muss zum einen
107 die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie zum anderen die Organisation
108 als Ganzes und die strukturellen Veränderungen verschiedener Aufgabenbereiche
109 erfassen. Regelmäßige datenbasierte Erhebungen müssen durchgeführt werden und in
110 einen Organisationsentwicklungsplan einfließen, der die Ziele, Aufgaben und
111 Strukturen der jeweiligen Organisation ganzheitlich betrachtet.

112

- 113 • **Aufgabenbereiche mit hohem Automatisierungs- und Digitalisierungspotenzial**
114 **müssen frühzeitig erkannt werden und die Mitarbeitenden durch umfangreiche**
115 **Weiterbildungsmaßnahmen für andere Tätigkeitfelder vorbereitet werden.**
116 **Freiwerdende personelle Ressourcen können somit sinnvoll mit neuen**
117 **Aufgabenbereichen betraut werden.**
- 118 • **Lern-Portfolios und Module müssen auf die individuellen Bedarfe**
119 **zurechtgeschnitten sein und ganzheitliche sowie nachhaltige Bildungsprozesse**
120 **ermöglichen.**

121

122 **Verfügbarkeit der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

123

124 Basierend auf der eingangs geschilderten Begriffserklärung müssen die verschiedenen
125 Ausmaße und Erfordernisse der jeweiligen Maßnahme in Betracht gezogen werden. In der
126 Regel erfordern Weiterbildungsmaßnahmen einen deutlich höheren finanziellen und
127 zeitlichen Mehraufwand.

128

129 • **Fortbildungsmaßnahmen müssen allen offenstehen, um die notwendigen beruflichen**
130 **Kompetenzen zu erhalten.**

131 • **Angesichts des finanziellen und zeitlichen Mehraufwands von Weiterbildungen ist**
132 **von einem „Gießkannenprinzip“ abzusehen. Interessierten und motivierten**
133 **Mitarbeitenden muss jedoch die Möglichkeit zur Weiterbildung gegeben werden, um**
134 **einen tatsächlichen Mehrwert für sie und die Organisation sicherstellen zu**
135 **können.**

136 • **Weiterbildungsmaßnahmen dürfen Fortbildungsmaßnahmen nicht ausschließen.**

137

138 **Qualität der Fort- und Weiterbildungsangebote sicherstellen**

139

140 In Anbetracht immer kürzerer Innovationzyklen und der steigenden Komplexität der
141 Aufgaben bedarf es der kontinuierlichen und unabhängigen Qualitätskontrolle von Fort-
142 und Weiterbildungsangeboten.

143

144 • **Verbindliche Standards zur Qualitätssicherung der Angebote sind erforderlich, um**
145 **deren Aktualität zu gewährleisten.**

146 • **Eine angemessene personelle Ausstattung der staatlichen Bildungseinrichtungen**
147 **ist sicherzustellen, um dem erhöhten Fort- und Weiterbildungsbedarf Rechnung zu**
148 **tragen.**

149 • **Privat und gewerkschaftlich durchgeführte Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen**
150 **müssen, wenn sie berufsfördernd sind und entsprechend zertifiziert sind,**
151 **anerkannt werden.**

152 • **Bestehende Kooperationen mit den Hochschulen bieten hohe Potenziale und müssen**
153 **ausgebaut werden.**

154 • **Die Bereitstellung digitaler Angebote muss kontinuierlich ausgeweitet werden, um**
155 **niederschwelliges Lernen zu ermöglichen und flexibel auf die individuellen**
156 **Lebens- und Arbeitsrealitäten der Mitarbeitenden eingehen zu können.**

157 • **Wenngleich digitale Angebote ein Mehr an Flexibilität bieten, bedarf es auch**
158 **ausreichender Präsenzangebote in den jeweiligen Einrichtungen sowie Blended-**
159 **Learning Formate, die digitale und analoge Komponenten vereinen, um den**
160 **größtmöglichen Nutzen ziehen zu können.**

161

162 **Angemessene Budgets zur Fort- und Weiterbildung sicherstellen**

163

164 Bereits heute investiert der Privatsektor mehr als doppelt so viel in die Fort- und
165 Weiterbildung seiner Angestellten, mit steigender Tendenz. Bestehende
166 Wettbewerbsnachteile werden somit verstärkt. Nur mit ausreichenden finanziellen
167 Ressourcen kann die geforderte Qualität und Aktualität der Angebote gewährleistet
168 werden.

169

170 **Anreizsystem für Bildungswege**

171 Wenngleich die Fort- und Weiterbildung zur Persönlichkeitsentwicklung des Individuums
172 beiträgt, bedarf es eines Anreizsystems und einer angemessenen Besoldung für die
173 Fortschritte im persönlichen Bildungsweg. Die klare Definition der Bildungswege und
174 Entwicklungspotenziale schaffen Transparenz und tragen zur Motivation bei. Hierbei
175 muss berücksichtigt werden, dass Karrieren und Höhergruppierungen nicht nur durch die
176 Übernahme von Leitungstätigkeiten möglich sind, sondern auch durch die Übertragung
177 hochspezialisierter Aufgaben.

178

179 **Wissenstransfer ermöglichen und Potenziale erfahrener Beschäftigten nutzen**

180

181 Der demografische Wandel und das altersbedingte Ausscheiden der Bediensteten haben
182 massive Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst. Zum einen wird der bereits
183 bestehende Fachkräftemangel drastisch verstärkt. Zum anderen geht dabei ein hohes Maß
184 an Expertise verloren. Das Wissen und die Erfahrung dieser Bediensteten bieten jedoch
185 ein großes Potenzial, welches für die Fort- und Weiterbildung jüngerer Kolleginnen
186 und Kollegen genutzt werden muss.

187

- 188 • **Es bedarf eines angemessenen Rahmens, um den institutionalisierten**
189 **Wissenstransfer zwischen den Beschäftigten zu begünstigen.**

190

191 **Umfangreiche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Quer- und Seiteneinsteiger**

192

193 Einerseits zeugen die Quer- und Seiteneinsteiger von der Flexibilität des
194 Arbeitsmarkts, andererseits von dem eklatanten Fachkräftemangel. Abhängig von ihrem
195 Profil und Einsatzbereich stellen sie eine große Bereicherung dar, müssen jedoch
196 insbesondere im Erziehungs- und Schulbereich umfangreich weitergebildet werden, um
197 die Qualität der Betreuung und Lehre nicht zu beeinträchtigen und das Fachkräftegebot
198 nicht zu unterlaufen.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z32: Förderung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für die Förderung von Fort- und
4 Weiterbildungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst sowie im privatisierten
5 Dienstleistungssektor ein.

Begründung

Die digitale Transformation verändert auch im öffentlichen Dienst dramatisch die Berufswelt und den Arbeitsalltag. Künstliche Intelligenz und E-Government erhöhen das Risiko eines Abbaus von Arbeitsplätzen in den Verwaltungen, wenn die freiwerdenden Personalkapazitäten nicht zielführender für neu hinzukommende Aufgaben eingesetzt werden. Um die Kolleginnen und Kollegen auf den Wandel der Arbeitswelt vorzubereiten, müssen die öffentlichen Arbeitgebenden dafür sorgen, dass in Weiterbildungsmaßnahmen und im Beamtenbereich vor allem in Aufstiegsmöglichkeiten investiert werden. Im besten Falle werden diese dezentral angeboten, damit Menschen, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren müssen – meist Frauen – keine Nachteile bei der Wahrnehmung solcher Qualifizierungsmaßnahmen entstehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z33: Förderung von Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für Weiterbildungsqualifizierungsmöglichkeiten und

4 Karriereperspektiven im öffentlichen Dienst ein.

Begründung

Projektmanagement, Prozessmanagement, Personalführung, Organisationsentwicklung, Change Management, E-Government und ähnliche Themen gewinnen durch wachsende und sich ständig verändernde Aufgaben sowie bedingt durch die Digitalisierung im öffentlichen Dienst stetig an Bedeutung. Neben klassischen Verwaltungskompetenzen und juristischem Sachverstand werden zunehmend auch Organisations- und Managementkompetenzen für die Bewältigung dieser Aufgaben benötigt. Dies erfordert eine entsprechende Qualifizierung der Beschäftigten, damit der öffentliche Dienst nicht in hohem Maße auf externe Beratungsunternehmen angewiesen ist.

Deshalb sollten Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Ausgestaltung von Rahmenbedingungen aktiv unterstützt und gefördert werden. Insbesondere gilt es, den Zugang zu Weiterbildungen und Aufbaustudiengängen engagierten Beschäftigten zu eröffnen sowie diese zeitlich (durch Freistellungen und Teilzeitmöglichkeiten) sowie finanziell (durch die Übernahme von Weiterbildungs- oder Studienkosten) zu unterstützen.

Zugleich sollten Absolventinnen und Absolventen von anerkannten Masterstudiengänge entsprechende Karriereperspektiven eröffnet werden. Hierzu soll auch das Bewusstsein bei den Dienstherrn gefördert werden, dass entsprechende Kompetenzen für die Dienststellen notwendig und wertvoll sind und Masterstudiengänge wichtige und attraktive Personalentwicklungs- und -bindungsmaßnahmen darstellen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z34: Förderung von Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven im Öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für Weiterbildungsqualifizierungsmöglichkeiten und
4 Karriereperspektiven im Öffentlichen Dienst ein. Dabei soll insbesondere die
5 Förderung von Masterstudiengängen als Qualifizierungsmaßnahme berücksichtigt werden.

Begründung

Projektmanagement, Prozessmanagement, Personalführung, Organisationsentwicklung, Change Management, E-Government und ähnliche Themen gewinnen durch wachsende und sich ständig verändernde Aufgaben sowie bedingt durch die Digitalisierung im Öffentlichen Dienst stetig an Bedeutung. Neben klassischen Verwaltungskompetenzen und juristischem Sachverstand werden zunehmend auch Organisations- und Managementkompetenzen für die Bewältigung dieser Aufgaben benötigt. Dies erfordert eine entsprechende Qualifizierung der Beschäftigten, damit der Öffentliche Dienst nicht in hohem Maße auf externe Beratungsunternehmen angewiesen ist.

Deshalb sollten Weiterbildungsmöglichkeiten durch die Ausgestaltung von Rahmenbedingungen aktiv unterstützt und gefördert werden. Insbesondere gilt es, den Zugang zu Weiterbildungen und Aufbaustudiengängen engagierten Beschäftigten zu eröffnen sowie diese zeitlich (durch Freistellungen und Teilzeitmöglichkeiten) sowie finanziell (durch die Übernahme von Weiterbildungs- oder Studienkosten) zu unterstützen.

Zugleich sollten Absolventinnen und Absolventen von anerkannten Masterstudiengängen entsprechende Karriereperspektiven eröffnet werden. Hierzu soll auch das Bewusstsein bei den Dienstherren gefördert werden, dass entsprechende Kompetenzen für die Dienststellen notwendig und wertvoll sind und Masterstudiengänge wichtige und attraktive Personalentwicklungs- und -bindungsmaßnahmen darstellen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z35: Berufliche Fort- und Weiterbildung

Antragsteller*in:	Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass entsprechend dem Recht auf und der Pflicht zur
4 beruflichen Fort- und Weiterbildung ein jährliches Mindestmaß an Arbeitstagen für
5 Qualifizierungsmaßnahmen (Erhaltungsqualifizierung, Fort- und Weiterbildung etc.)
6 festgelegt wird. Entsprechende finanzielle Mittel sind bereitzustellen. Diese
7 Regelung ist unabhängig von den Regelungen zum „Bildungsurlaub“ (in den Ländern hat
8 das entsprechende Gesetz unterschiedliche Namen: Bildungszeitgesetz,
9 Bildungsfreistellungsgesetz, Bildungsurlaubsgesetz, Weiterbildungsgesetz u. ä. m., in
10 Bayern und Sachsen existiert ein solches nicht). Dieser ist in erster Linie für die
11 persönliche und allgemein wissenschaftliche Weiterbildung gedacht, und die
12 Veranstaltungskosten müssen selbst getragen werden.

Begründung

Qualifizierungsmaßnahmen werden von den Tarifverträgen insbesondere als Erhaltungsqualifizierung und als Fort- und Weiterbildung für wichtig erachtet. Bislang ist dies jedoch weder als individuelle Pflicht noch als individuelles Recht festgehalten. Deshalb setzt sich der dbb dafür ein, dass ein jährliches Mindestmaß an Arbeitstagen für solche Qualifizierungsmaßnahmen festgelegt wird. Es kann nicht sein, dass in der modernen Arbeitswelt, die einem stetigen Wandel unterliegt, Beschäftigte jahrzehntelang ihren Beruf ohne solche Erhaltungsqualifizierungen, ohne Fort- und Weiterbildung sach- und fachgerecht ausüben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z36: Führen in Teilzeit

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass Führungspositionen in
4 Teilzeit im öffentlichen Dienst und im privatisierten Dienstleistungssektor
5 ermöglicht und gefördert werden.

Begründung

Der öffentliche Dienst bietet berufstätigen Frauen vielfältige Möglichkeiten, Beruf und Familie gut zu vereinbaren. Dennoch stoßen sie gerade, wenn es um den Aufstieg in Führungspositionen geht, an die gläserne Decke.

Kindererziehung und Kinderbetreuung, genauso wie Pflege, werden mehrheitlich von Frauen übernommen. Um Familie, Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren, reduzieren sie ihre Arbeitszeit oft, was wiederum dazu führt, dass sie bei anstehenden Beförderungen nicht berücksichtigt werden. Aber gerade Beförderungen sind im öffentlichen Dienst die Stufen hin zu einer Führungsfunktion.

Gerade im Hinblick auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt müssen in den Dienststellen strukturelle Voraussetzungen für das Führen in Teilzeit geschaffen werden. Eine ganztägige Anwesenheit von Führungskräften ist unter normalen Bedingungen selten erforderlich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z37: Topsharing

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Modell des Topsharings im Öffentlichen Dienst
4 weiter vorangetrieben wird.

Begründung

Seit geraumer Zeit kämpft der Öffentliche Dienst gegen einen Fachkräftemangel an, der uns auch in den nächsten Jahren beschäftigen wird. Schon längst ist bekannt, dass (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ihren Arbeitgeber nicht nur nach monetären Aspekten aussuchen, sondern vor allem auch Wert auf die Vereinbarkeit von Lohn- und Sorgearbeit und Freizeit legen. Ein Schlüssel zu einer für beide Seiten zufriedenstellenden Konstellation kann in einem Teilzeitarbeitsmodell liegen. Zwar werden inzwischen viele Teilzeitmodelle angeboten, jedoch überwiegend auf unteren Ebenen und die meisten Führungskräfte fürchten nach wie vor einen Karriereknick, wenn sie in Elternzeit gehen.

In anderen Branchen wird dabei schon länger auf das Modell des Topsharings zurückgegriffen. Der Begriff bezeichnet ein Arbeitszeitmodell, bei dem sich zwei Führungskräfte eine Managementposition teilen. Topsharing ist gedacht als wesentlicher Schritt zur Familienfreundlichkeit von Arbeitgebern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade Frauen landen auch heute noch nach der Elternzeit häufig in der „Teilzeitfalle“ und werden bei der Vergabe von Führungspositionen übersehen, da die Möglichkeit des Topsharings seitens des Arbeitgebers nicht berücksichtigt wird.

Der dbb soll sich daher dafür einsetzen, dass geteiltes Führen auch in mittleren und höheren Führungspositionen etabliert wird, um allen Beschäftigten gleichermaßen und unabhängig der familiären Verpflichtungen Aufstiegsmöglichkeiten bieten zu können. Nur so kann der Öffentliche Dienst langfristig für seine Beschäftigten attraktiv und konkurrenzfähig gegenüber anderen Arbeitgebern bleiben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z38: Top-Sharing im öffentlichen Dienst und im privatisierten Dienstleistungssektor

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass Führungskräften im
4 öffentlichen Dienst sowie im privatisierten Dienstleistungssektor Top-Sharing als
5 alternatives Arbeitsmodell ermöglicht wird.

Begründung

Top-Sharing bezeichnet ein Arbeitszeitmodell, bei dem sich zwei Führungskräfte eine Führungsposition teilen. Der Fachkräftemangel, der den öffentlichen Dienst vor enorme Herausforderungen stellt, trifft zunehmend auch die Führungsebenen. Gleichzeitig befürchten vor allem weibliche Beschäftigte einen Karriereknick, wenn sie in Elternzeit gehen. Viele Teilzeitmodelle werden überwiegend auf den unteren Ebenen angeboten und wahrgenommen. Top-Sharing ist eine Möglichkeit, die Familienfreundlichkeit des öffentlichen Dienstes sowie des privatisierten Dienstleistungssektors sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z39: Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst sowie im privatisierten Dienstleistungssektor

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Demografie und Personalentwicklung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für die Bereitstellung einer eigenen
4 Kinderbetreuung, die Schaffung behördeneigener Kindertageseinrichtungen und die
5 Bereitstellung von Belegplätzen in den örtlichen Kindertagesstätten für die
6 Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie den privatisierten Dienstleistungssektor
7 ein.

Begründung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine zentrale Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Gesellschaft. Über 70 Prozent der Eltern zählen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu den wichtigsten politischen Aufgaben. In Zeiten des demografischen Wandels, einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt und des Wettbewerbs um qualifizierte Nachwuchskräfte muss auch im öffentlichen Dienst und im privatisierten Dienstleistungssektor sichergestellt werden, dass Mütter und auch Väter sich nicht entscheiden müssen, wer von ihnen die Kinderbetreuung übernimmt und wer Karriere macht. Beide müssen entsprechend ihren Wünschen gleichermaßen am Erwerbs- und Familienleben teilhaben können. Nur mit einem entsprechenden Angebot an verlässlicher, flexibler und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung, das zudem flächendeckend, ortsnah und beitragsfrei zur Verfügung steht, haben Eltern und Alleinerziehende tatsächlich eine freie Entscheidungsmöglichkeit, wie sie Beruf und Familie langfristig planen und vereinbaren können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z40: Leitantrag Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Digitalisierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Positionen des dbb zu der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung**

4

5 **A) Vorbemerkungen / Präambel**

6

7 Die Corona-Pandemie hat verdeutlicht, wie wichtig die Digitalisierung der Verwaltung
8 für unsere Gesellschaft ist. Digitale Technologien haben unter anderem maßgeblich
9 dazu beigetragen, dass die Verwaltungen ihren Betrieb aufrechterhalten konnten. Dabei
10 hat die Pandemie auf der einen Seite zu einem erheblichen Digitalisierungsschub
11 geführt und auf der anderen Seite den Rückstand sowie die Versäumnisse bei der
12 Digitalisierung schonungslos offengelegt. Auf die bestehenden Defizite bei der
13 Digitalisierung der Verwaltung hat der dbb lange vor und auch während der Pandemie
14 regelmäßig hingewiesen.

15

16 In internationalen E-Government-Rankings schneidet Deutschland seit Jahren
17 unterdurchschnittlich ab. Ein Grund dafür ist, dass viel zu wenig in die digitale
18 Infrastruktur, die technische Ausstattung und das Personal investiert wurde – das hat
19 Deutschland bei der digitalen Transformation zurückgeworfen.

20

21 Der dbb unterstützt grundsätzlich den Modernisierungs- und Digitalisierungsprozess in
22 der öffentlichen Verwaltung. Die Digitalisierung bietet Chancen das Leistungsangebot
23 für Bürgerinnen und Bürger und Wirtschaft wie die Arbeitsbedingungen für die
24 Beschäftigten zu verbessern. Im Mittelpunkt der digitalen Transformation müssen die
25 Beschäftigten stehen, denn sie sind am Ende für ihre Umsetzung zuständig. Die
26 Digitalisierung der Verwaltung wird nur erfolgreich verlaufen, wenn sie mitgenommen,
27 eingebunden und zeitgemäß technisch ausgestattet werden.

28

29 Zu den Themen Mitbestimmung sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung für das digitale
30 Zeitalter wird auf die Leitanträge mit den Nummern [...] der Fachkommission für Schule,
31 Bildung und Wissenschaft sowie der Grundsatzkommission Mitbestimmung verwiesen.

32

33 Um die Digitalisierung der Verwaltung voranzubringen sind Maßnahmen in verschiedenen
34 Bereichen und auf allen föderalen Ebenen umzusetzen.

35

36 **B) Positionen des dbb**

37

38 Konsequent umgesetzte interne Verwaltungsdigitalisierung

39

- 40 • Eine Baustelle bei der Digitalisierung ist immer noch die fehlende oder
41 mangelhafte Digitalisierung der internen Verfahren und Arbeitsweisen in der
42 Verwaltung. Es muss sichergestellt werden, dass alle Verfahren von Anfang bis
43 zum Ende vollständig digital sind. Auf einen digitalen Antrag auf Bürgerseite
44 darf kein analoger Prozess in der Verwaltung folgen.
- 45 • Die Registermodernisierung ist eine tragende Säule der
46 Verwaltungsdigitalisierung. Für die Umsetzung des Prinzips der nur einmaligen
47 Erfassung von personenbezogenen Daten („Once Only“) ist sie zentral und sollte
48 daher schnellstmöglich vorangetrieben werden. Es muss eine Modernisierung der
49 IT-Fachverfahren geben. Die Verwaltungen arbeiten zum großen Teil mit
50 überalterten Fachverfahren, die teilweise nicht über notwendige Schnittstellen
51 für den Datenaustausch verfügen.
- 52 • Bund und Länder müssen den Kommunen bei der Modernisierung, Vereinheitlichung
53 und Standardisierung der Fachverfahren die notwendigen finanziellen Mittel zur
54 Verfügung stellen.
- 55 • Die Anstrengungen zum Aufbau einer föderalen Verwaltungscloud, die aktuell mit
56 der Deutschen Verwaltungscloud-Strategie des IT-Planungsrates vorangetrieben
57 werden, müssen intensiviert werden. Eine Cloud der öffentlichen Verwaltung muss
58 offene Schnittstellen sowie strenge Sicherheits- und Transparenzvorgaben
59 gewährleisten.
- 60 • Um allen Mitarbeitenden einen problemlosen Zugriff auf Server- und
61 Netzinfrastrukturen ihrer Behörde zu gewährleisten, muss sichergestellt werden,
62 dass alle Verwaltungen über leistungsfähige Glasfaserkabelanbindungen verfügen,
63 die sie je nach Nutzungsintensität skalieren können.
- 64 • Um die digitale Souveränität der Verwaltung zu stärken und die Abhängigkeit von
65 proprietärer Software zu verringern, ist der verstärkte Einsatz von Open-Source
66 Eigenentwicklungen zu prüfen.
- 67 • Perspektivisch muss der FIT-Store zu einem App-Store für die Verwaltung bzw. zu
68 einem IT-Kaufhaus ausgebaut werden, über das Behörden aller Ebenen
69 standardisierte, Portalverbund kompatible IT-Produkte einfach finden und leicht
70 beschaffen können. (Der FIT-Store wird von der FITKO betrieben und bietet den
71 Bundesländern Leistungen des Onlinezugangsgesetzes zur Nachnutzung an. Mit einer
72 Weiterentwicklung des FIT-Stores zu einem App-Store sollen Bund, Länder und
73 Kommunen Online-Dienste direkt herunterladen und nutzen können, ohne aufwendige
74 Vergabeverfahren oder Antragswege.)

75

76 Aufgabengerechte Personalausstattung

77

78 • Angesichts der großen digitalen Transformationsaufgaben, die mit OZG,
79 Registermodernisierung und anderen IT-Großprojekten einhergehen, ist nicht
80 ausreichend Personal in der öffentlichen Verwaltung vorhanden. Bund, Länder und
81 Kommunen müssen für eine aufgabengerechte Personalausstattung sorgen. Eine
82 adäquate Personalausstattung ist eine zwingende Voraussetzung für eine
83 erfolgreiche digitale Transformation.

84

85 Digitale Verwaltungsdienstleistungen für Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen

86

- 87 • Digitale, online nutzbare Dienste dienen dazu, den Kontakt mit den Bürgerinnen
88 und Bürgern sowie der Wirtschaft zu verbessern, das Leistungsangebot für beide
89 zu optimieren und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu verbessern. Es muss
90 daher sichergestellt werden, dass alle Verwaltungsdienstleistungen vollständig
91 online zu Verfügung stehen.
- 92 • Die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) darf nicht dazu führen, dass
93 analoge Zugangswege für die Beantragung von öffentlichen Dienstleistungen für
94 die Bürgerinnen und Bürger erschwert oder verschlossen werden.
- 95 • Insbesondere vor dem Hintergrund, dass bis Ende 2022 gesichert nicht alle 575
96 Verwaltungsdienstleistungen flächendeckend und komplett online im OZG-Reifegrad
97 4 angeboten werden können, muss eine stärkere Priorisierung bei den OZG-
98 Leistungen geben. Die wichtigsten und am häufigsten genutzten Leistungen sind
99 prioritär und in hoher Qualität bereitzustellen. Zudem dürfen neue digitale
100 Dienstleistungen nicht nur in einzelnen (Pilot-) Kommunen oder Ländern langsam
101 ausgerollt werden, sondern müssen schnellstmöglich in die Fläche.
- 102 • Beim OZG müssen sich alle beteiligten Bundesländer an das sogenannte „EFA“
103 Prinzip („Einer für Alle“) halten. Der Grundgedanke hinter EFA ist, dass Länder
104 und Kommunen nicht jedes digitale Verwaltungsangebot eigenständig neu
105 entwickeln, sondern sich abstimmen und die Arbeit aufteilen. Das EFA-Prinzip
106 spart Zeit, Ressourcen und Kosten. Ohne ein hohes Maß an
107 Gemeinschaftsentwicklung und einem Fokus auf die Nachnutzbarkeit dezentraler
108 Lösungen kann eine Flächendeckung in absehbarer Zeit und zu vertretbaren Kosten
109 nicht gelingen. Um eine spätere Nachnutzung zu ermöglichen, müssen zudem die
110 EFA-Mindestanforderungen, welche offene und standardisierte Schnittstellen bei
111 der Entwicklung von Dienstleistungen einfordern, mehr Verbindlichkeit erhalten
112 und zwingend Berücksichtigung finden.
- 113 • Der OZG-Servicestandard, der den Aspekt der Nutzerorientierung ins Zentrum rückt
114 und Prinzipien für das Design von digitalen Verwaltungsleistungen definiert,
115 muss in Zukunft ebenfalls größere Verbindlichkeit erhalten und Ausgangspunkt
116 jedes Entwicklungsprozesses sein.
- 117 • Hohe Datenschutz- und Datensicherheitsstandards sind für die Akzeptanz von E-
118 Government Angeboten essentiell und müssen bei allen Entwicklungen stets
119 berücksichtigt werden.
- 120 • Auch für die Verwaltung des Bildungsbereichs sind zeitgemäße und passgenaue
121 Lösungen erforderlich, die insbesondere den Anforderungen des Datenschutzes und

122 Datensicherheit bei Kindern und Jugendlichen gerecht werden, die Übergänge der
123 Bildungsbiografie erleichtern sowie Schnittstellen mit anderen
124 Verwaltungsstellen ermöglichen.

- 125 • Es muss ein vertrauenswürdigen, allgemein anwendbares Identitätsmanagement
126 schnellstmöglich eingeführt werden. Bei der Einführung müssen alle Vorgaben aus
127 der eIDAS-Verordnung, die digitale Identitäten und Vertrauensdienste in Europa
128 regelt, erfüllt und berücksichtigt werden.

129

130 Interoperabilität durch Standardisierung

131

- 132 • Klare Vorgaben für einheitliche offene Standards und offene Schnittstellen
133 müssen zügig erfolgen und verbindlich sein, um eine gemeinsame Datennutzung und
134 Kommunikation zu ermöglichen.

- 135 • Um Insellösungen und eine zersplitterte föderale IT-Landschaft zukünftig zu
136 verhindern, müssen auf allen Ebenen die Bemühungen zur Standardisierung
137 verstärkt werden. Im Interesse einer gesamtstaatlichen IT-Infrastruktur im
138 föderalen Gefüge steht der Bund in der Pflicht, notwendige Vorhaben –
139 organisatorisch und finanziell – zu fördern. Nötig ist zudem ein staatlich
140 verantwortetes Standardisierungsregime, das bei jeder Softwareentwicklung für
141 oder durch die öffentliche Hand befolgt werden muss.

- 142 • Auf Bundesebene sollte das OZG, das nach Art. 91 Absatz 5 GG bereits
143 Verfassungsrang besitzt, genutzt werden, um Standardisierungen voranzutreiben.
144 Hierfür muss der Bund die Norm in § 4 (1) Satz 1 OZG noch stärker als in der
145 Vergangenheit anwenden.

146

147 Governance der Digitalisierung

148

- 149 • Eine Beschleunigung der Digitalisierung der Verwaltung wird nur durch eine klare
150 Zuweisung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zu erreichen sein.

- 151 • Um die ebenenübergreifende Zusammenarbeit zu fördern und die Chancen einer
152 verstärkten föderalen Kooperation zu nutzen, muss der IT-Planungsrat unter
153 Einbeziehung der Kommunen weiter gestärkt werden. Im IT-Planungsrat müssen
154 schneller, stringente und verbindliche Entscheidungen getroffen werden. Hierfür
155 muss der IT-Planungsrat in einer hohen Taktrate tagen, operative Entscheidungen
156 stärker an die FITKO delegieren und seine Entscheidungs-mechanismen
157 vereinfachen. Damit die FITKO zu einer Koordinierungsstelle in der
158 ebenenübergreifenden Zusammenarbeit werden kann, muss sie personell, technisch
159 und finanziell deutlich besser ausgestattet werden. Perspektivisch sollte es das
160 Ziel sein die FITKO zu einer echten Digitalagentur nach internationalem Vorbild
161 weiterzuentwickeln. Die Kompetenzen und Durchgriffsrechte einer solchen
162 Digitalisierungsagentur müssten in einem Staatsvertrag zwischen Bund und Ländern
163 festgelegt werden.

- 164 • Auf Bundesebene muss für eine bessere Koordinierung von Digitalisierungs-
165 vorhaben die Rolle des Bundes-CIO weiter gestärkt werden. Hierfür muss dieser

166 über ausreichend Ressourcen verfügen und mehr Kompetenzen erhalten.

167

168 Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Verwaltung

169

- 170 • Bei dem Einsatz von KI in der öffentlichen Verwaltung ist eine
171 verantwortungsvolle Datennutzung unabdingbar, bei welcher der Mensch nicht zum
172 bloßen Objekt digitaler Prozesse werden darf.
- 173 • KI und Algorithmen können Entscheidungen unterstützen, menschliche Entscheider
174 aber nicht ersetzen. Wo es um Ermessen, Gesetzesauslegung und die
175 Berücksichtigung von Einzelfällen geht, müssen auch in der digitalen Welt
176 Handlungs- und Entscheidungsspielräume erhalten bleiben und Verantwortlichkeiten
177 nachvollzogen werden können. Inhaltliche Entscheidungen müssen auch weiter dem
178 Menschen vorbehalten bleiben.
- 179 • Es muss für die Bürgerinnen und Bürger und für die Mitarbeitenden in der
180 Verwaltung transparent sein, bei welchen Verwaltungsvorgängen KI-Systeme
181 eingesetzt werden.
- 182 • Künstliche Intelligenz und Automatisierung sind kein Mittel, pauschalen
183 Stellenabbau zu legitimieren. Die Übernahme von Routine-Aufgaben durch KI führt
184 dazu, dass die Beschäftigten mehr Zeit für anspruchsvolle Arbeit und Beratung
185 von Bürgerinnen und Bürgern haben. Der durch KI erzielte Digitalisierungsgewinn
186 muss vor allem in eine zeitgemäße technische Ausstattung und in die Fort- und
187 Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert werden.
- 188 • Bereits in der Ausbildung und im Studium muss ein breites Wissen zu
189 Digitalisierung und KI-Systemen vermittelt werden, um möglichst vielen
190 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung ein Verständnis für die
191 Funktionsweisen, Vorteile und Herausforderungen von KI-Systemen und ihre Risiken
192 in Bezug auf unerwünschte Diskriminierung zu vermitteln.
- 193 • Ein einheitlicher europäischer Rechtsrahmen zur Regulierung von Künstlicher
194 Intelligenz mit einem risikobasierten Ansatz, nach der sich der Regulierungsgrad
195 einer Anwendung nach seinem Risiko bemessen soll, ist der richtige Ansatz und
196 muss schnellstmöglich umgesetzt werden.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z41: Digitale Teilhabe sozial gestalten durch parallele analoge Zugangsmöglichkeiten

Antragsteller*in:	dbb bundesseuniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Digitalisierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei allen Bemühungen um eine flächendeckende,
4 umfassende und funktionierende Digitalisierung der Verwaltungen zukünftig dennoch für
5 Personen, die keinen Zugang zu digitaler Kommunikation haben, analoge
6 Zugangsmöglichkeiten erhalten bleiben.

Begründung

Digitale Kompetenzen sind mittlerweile häufig auch Voraussetzungen für die Kommunikation mit der öffentlichen Verwaltung oder im privaten Bereich bei der Ticketbuchung, im Bankwesen u.v.m. Insbesondere ältere Menschen sind aber immer noch überproportional „Offliner“, auch wenn sie im öffentlichen Dienst selbst tätig gewesen sind. Staatliche Fürsorge muss sich aber gerade hier durch entsprechende personelle und räumliche Angebote beweisen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z42: Digitalisierung – Pandemie als Chance nutzen

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Digitalisierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass alle jungen Beschäftigten des öffentlichen
4 Dienstes von Beginn an befähigt werden, in eine digitale Arbeitswelt hineinzuwachsen,
5 mit den für ihre Berufsausübung nötigen digitalen Ressourcen vertraut gemacht werden
6 und so Multiplikatorinnen und Multiplikatoren innerhalb der Behörde sein können:

7

8 1. Zunächst sind geeignete Hard- und Softwareausstattung erforderlich, die ein
9 mobiles digitales Arbeiten ermöglicht und sicherstellt.

10

11 2. Für digitale Zusammenarbeit braucht es geeignete Tools. Es zeigt sich, dass mit
12 E-Mail und Telefon die derzeitigen und zukünftigen Herausforderungen nicht zu
13 meistern sind. Hilfreich sind Werkzeuge für Videokonferenzen, gemeinsame
14 Dokumentenbearbeitung, Aufgabenverwaltung, elektronische Akte,
15 Kollaborationstools etc. Der Umgang mit diesen Werkzeugen muss allerdings auch
16 begleitet und von den Mitarbeitenden erlernt werden. Hierfür braucht es
17 Schulungen, Erfahrungslernen, Best Practice-Beispiele und Vereinbarungen, wie
18 man diese als Team nutzen will (z. B. Verhaltensregeln und Netiquette für
19 Videokonferenzen).

20

21 3. Die Aus- und Fortbildung darf nach der Pandemie nicht in den Hintergrund treten.
22 Bei Auszubildenden haben die Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Berufs- und
23 Hochschulen die Verantwortung, Lernen und Lehre auch digital anzubieten. Aber
24 auch im Bereich der digitalen Fort- und Weiterbildung hat der öffentliche Dienst
25 noch Luft nach oben.

Begründung

Die Pandemie hat deutlich gemacht, wie wichtig die vollständige Digitalisierung ist, um die Arbeitsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen. Auch wenn in den letzten Monaten bereits Veränderungen auf den Weg gebracht wurden, ist die öffentliche Verwaltung noch lange nicht am Ziel angekommen. Sie muss vielmehr Sorge tragen, dass die Digitalisierung nach der Krise weiter voranschreitet. Es gilt also, die krisenbedingten Erfahrungen zu nutzen und vorhandene Schwachstellen auszumerzen.

Nach der Pandemie ist ein Rückschritt zu vermeiden und vielmehr mittels der Digitalisierung der Fortschritt hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu stärken. Zugleich nutzt die Weiterentwicklung, den traditionellen Rollenmustern entgegenzuwirken.

Nachhaltige Digitalisierung erfordert Mut und Offenheit, hierfür wird nicht nur Innovationskraft benötigt. Nutzerspezifische Lösungen müssen adaptiert und in den Beschaffungsprozess integriert werden. Um dies zu erreichen, müssen die Beteiligten voneinander lernen und den Austausch mit Innovatoren innerhalb und auch außerhalb der Verwaltung suchen. Kurz gesagt: die Rahmenbedingungen der Beschäftigte müssen sich verändern und zukunftsfähig gestaltet werden!

Digitale Möglichkeiten alleine lösen nicht das Problem, es muss auch ein Mindset der digitalen Verwaltung vorgelebt und akzeptiert werden. Digitale Verwaltung ist mehr als nur Technologie. Die Veränderung beginnt bei digitalen Führungskräften bis hin zur Digitalisierung der Ausbildung.

Die Nachwuchskräfte und jungen Kolleginnen und Kollegen gehören zur Generation der digital natives und sind mit den digitalen Medien aufgewachsen. Für sie ist der Umgang von Tools beispielsweise zur Kommunikation und Unterhaltung selbstverständlich. Doch trotz allem muss hier eine fachliche Qualifikation erfolgen und Grundkenntnisse vermittelt werden. Themen wie Datenschutz, Strukturen oder auch die Grundlagen von Standardsoftware können nicht vorausgesetzt werden. Die öffentliche Verwaltung muss zudem sicherstellen, dass geeignete Hard- und Softwareausstattung zur Verfügung stehen, damit ein mobiles digitales Arbeiten möglich ist.

Neben den fachlichen Herausforderungen muss auch eine Sensibilisierung der sozialen Aspekte der digitalen Arbeit erfolgen. Die Digitalisierung bietet unfassbar viele Möglichkeiten flexibel zu arbeiten, lässt aber auch schneller die Grenzen zwischen Dienst und Privatleben verschwimmen. Ausreichende Schulungs- und Fortbildungsangebote zu Themen wie Zeitmanagement, Work-Life-Balance, ergonomisches Arbeiten im Homeoffice und Teamfähigkeit in Verbindung mit Digitalisierung sind unumgänglich.

Vor allem die Ausstattung und Schulung der jungen Kolleginnen und Kollegen ist wichtig. Durch die bereits erfolgten Erfahrungen mit den digitalen Medien, ist die Sensibilisierung hier einfacher umzusetzen. Anschließend können sie als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für erfahrenere Kolleginnen und Kollegen fungieren.

Die Digitalisierung wird Einzug in die Behördenlandschaft nehmen und muss bereits jetzt sinnvoll und gewinnbringend eingesetzt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z43: Ausbau der digitalen Infrastruktur

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Digitalisierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass flächendeckend auch im ländlichen Raum die
4 digitale Infrastruktur ausgebaut wird und für alle privaten Gebäude die Möglichkeit
5 des Zugangs zum digitalen Netz besteht und letztlich nicht durch hohe Anschlusskosten
6 verhindert wird.

Begründung

Mit Bundes- und Landesmitteln wird zurzeit bundesweit das Glasfasernetz verlegt. Was vor allem im ländlichen Raum fehlt, sind die Anschlüsse privater Gebäude. Sie werden von den beauftragten Unternehmen entweder nicht oder nur bei einer hohen Anschlussdichte in den Siedlungsbereichen angeboten. Die Bereitschaft privater Grundstückseigentümer scheitert oftmals an den hohen Anschlussgebühren. Ein Förderprogramm, möglicherweise über die KfW, könnte Abhilfe schaffen und älteren sowie bewegungseingeschränkten Menschen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen und damit dem grundgesetzlichen Anspruch auf Information Rechnung tragen. Auch die Angebote in der digitalen Gesundheitsversorgung könnten in Anspruch genommen werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z44: Öffentlicher Dienst next Generation

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Digitalisierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass sich die Behörden und Einrichtungen des
4 Öffentlichen Dienstes dem digitalen Wandel stellen, indem Arbeitsplätze digitalisiert
5 werden, diese die digitale Welt als Informations- und Kommunikationsquelle nutzen,
6 auf eigene ausgebildete Fachkräfte im IT-Bereich zurückgegriffen werden kann und
7 Arbeitsprozesse durch die Nutzung von automatisierten Workflows und Künstlicher
8 Intelligenz optimiert werden, um schlussendlich Personalressourcen für andere
9 Arbeitsbereiche – in denen diese fehlen – freizusetzen.

Begründung

Die digitale Welt entwickelt sich rasend schnell fort. Der Öffentliche Dienst muss mit der technologischen Entwicklung Schritt halten. Derzeit gibt es hier, zwischen Kommunen, Landes- und Bundesbehörden gravierende Unterschiede hinsichtlich der Nutzung. In Teilen ist der Öffentliche Dienst – im Vergleich zur freien Wirtschaft – schon mehr als ein Jahrzehnt von den Entwicklungen und Möglichkeiten abgehängt. Dies erschwert die Arbeit aller Beschäftigten im Öffentlichen Dienst einerseits und den Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes andererseits die Nutzung von Serviceleistungen.

Neben den Möglichkeiten audiovisuell innerhalb des eigenen Arbeitsumfeldes, aber auch mit den Bürgerinnen und Bürgern dieses Landes zu kommunizieren – ob aus dem Homeoffice oder von der Dienststelle aus –, kommt insbesondere der elektronischen Verarbeitung und Ablage von Daten eine entscheidende Rolle zu. Informationen müssen zu jederzeit online verfügbar und recherchierbar sein, um qualitativ hervorragende Arbeit zu erzielen und gleichzeitig die begrenzt verfügbaren Personalressourcen sinnvoll einzusetzen. Damit einhergehend werden auch die Kosten für die analoge Aktenhaltung reduziert und flexible ortsungebundene Arbeitsformen gefördert.

Durch die Nutzung von automatisierten Workflows und Künstlicher Intelligenz können einerseits Geschäftsprozesse beschleunigt und andererseits Personalressourcen für andere defizitäre Bereiche freigesetzt werden. Insbesondere bei der Massendatenverarbeitung können hier kurzfristig große Synergieeffekte erzielt werden.

Der Aus- und Fortbildung kommt hier eine zentrale Rolle zu, um Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes an die neue Arbeitsweise und Technik heranzuführen, diese auf Dauer zu implementieren und diese nicht von den Entwicklungen in der Behörde oder Einrichtung abzuhängen.

Für Bereiche, in welchen ausgebildete IT-Fachkräfte benötigt werden, müssen die hierfür langfristig notwendigen Ausbildungskapazitäten selbst geschaffen werden, denn IT-Fachkräfte sind am freien Markt nicht zu den Konditionen und den Rahmenbedingungen, die der Öffentliche Dienst bietet, zu gewinnen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z45: Digitale Teilhabe im Alter

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Digitalisierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ältere Menschen nicht durch die Digitalisierung
4 von Alltagsprozessen und dem gesellschaftlichen Leben abgekoppelt werden. Es bedarf
5 flächendeckender Internetzugänge in Senioreneinrichtungen auch im ländlichen Raum,
6 altersgerechter Hard- und Software sowie niederschwelliger Angebote, um digitale
7 Anwendungen zu erlernen.

Begründung

Ältere Menschen haben gruppenspezifische und eigene Bedürfnisse, Erwartungen und Kompetenzen bei der Bewältigung der zunehmenden Digitalisierung aller Lebensbereiche, aber oft auch Vorbehalte. Sie gehören nicht zur Generation der „Digital Natives“ und häufig fehlt die Unterstützung durch Enkelkinder in der Nähe. Sie benötigen angemessene technische Rahmenbedingungen, altersgerechte Geräte und ausreichende Netzkapazitäten auch in Senioreneinrichtungen, hilfreiche Unterstützungsmaßnahmen und aufbauende Begleitung durch kompetente Menschen.

Insbesondere der zunehmende Ausbau der „digitalen Versorgung“ durch Ärzte und Apotheken ist für sie von besonderer Bedeutung - neben allen anderen Facetten der digitalen Teilhabe am öffentlichen und privaten Leben, insbesondere im ländlichen Raum. Diese Entwicklung wurde durch die Corona-Pandemie massiv beschleunigt sowie verstärkt und stellt ältere Menschen vor besondere Herausforderungen, wenn sie sich vor Vereinsamung schützen wollen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z46: Digitale Arbeitswelt sozialverträglich gestalten

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Digitalisierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Umgestaltung und Fortentwicklung der digitalen
- 4 Arbeitswelt sozialverträglich gestaltet werden.

Begründung

Der technische Fortschritt ermöglicht es, dass die Beschäftigten zunehmend außerhalb örtlich konzentrierter Dienststellen arbeiten können.

In den letzten 20 Jahren gab es mehr ältere Menschen. In den 2020er-Jahren wird fast ein Fünftel der erwerbsfähigen Menschen zur Gruppe der 60- bis unter 67-Jährigen gehören. Zeitgleich erfolgt dauerhaft eine niedrigere Geburtenquote. Frauen bringen derzeit 1,4 Kinder zur Welt. Damit verringert sich die Kindergeneration um ein Drittel. Notwendig wären durchschnittlich 2,1 Kinder. Es zeichnen sich größer werdende Engpässe in einzelnen Berufen und Regionen bei der Gewinnung von Fachkräften ab.

Arbeiten 4.0 bedeutet vor allem auf den Demografie- und Strukturwandel einzugehen. Wir werden alle arbeitenden Hände benötigen. Wir brauchen flexible Regelungen. Das vorhandene Potential an Fachkräften in der Bevölkerung muss genutzt und der Kreis der möglichen Bewerber weitestgehend, insbesondere mit Blick auf ausländisches Fachkräftepotential, gefasst werden.

Im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich eröffnen sich vielfältige Einsatzmöglichkeiten: Hochleistungsfähige Anwendungen in der Spracherkennung und der Textverarbeitung, inzwischen gesprochene Simultanübersetzungen, die automatisierte Erstellung komplexer Standardtexte und einfachen Schriftverkehr, sowie die Analyse großer Textmengen für juristische Zwecke. Für die Polizeien etwa intelligente Bildererkennungssoftware bei der Kontrolle z. B. an Bahnhöfen und Flughäfen.

Die Digitalisierung verändert das gesamte sozialtechnische System als Folge aus Mensch, Organisation und Technologie. Hieraus ergeben sich neue Aufgabenverteilungen. An der Schnittstelle von Organisation und Technologie werden hierarchisch getrennte, bislang nacheinander ablaufende Teilprozesse durch integrierte und gleichzeitig ablaufende sowie dezentrale Verfahren ersetzt.

Aus dieser Interaktion ergeben sich neue Chancen für die Gestaltung von Arbeit und Prozessen, die Entlastung von Routinetätigkeiten, die Entwicklung von Kompetenzen der Beschäftigten und nicht zuletzt auch für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege.

Eine altersgerechtere Gestaltung der Mensch-Maschine-Interaktion kann ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis sein. Für Menschen mit Behinderungen ergeben sich neue Chancen. Die Arbeitszeit wird weiter sinken.

Allerdings zahlen Roboter und soziale Softwaresysteme nicht in die Sozialversicherungssysteme ein. Daher

wäre ein bedingungsloses Einkommen existenzsichernd als weiteren Baustein in Verbindung mit einer Steuerreform für eine gerechtere Zukunft zuträglich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z47: Leitantrag Mobiles Arbeiten

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Position des dbb zu Mobiler Arbeit**

4

5 Die fortschreitende Digitalisierung eröffnet großen Teilen von Beschäftigten die
6 Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung außerhalb ihrer Arbeits- oder Dienststelle zu
7 erbringen.

8

9 Viele Beschäftigte wollen unabhängig vom festen Arbeitsplatz arbeiten, da diese
10 Arbeitsortsouveränität besser in ihre Lebensplanung passt. Hierdurch können etwa die
11 Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser umgesetzt oder lange Pendelzeiten zum
12 Arbeitsort vermieden werden.

13

14 Allerdings wirft die Möglichkeit, unabhängig vom festen Arbeitsplatz zu arbeiten,
15 eine Reihe von Gestaltungsfragen auf. Die gesetzlichen Regelungen geben derzeit auf
16 viele damit zusammenhängende Fragen keine Antworten.

17

18 Der dbb spricht sich dafür aus, den Beschäftigten einen Anspruch auf Mobiles Arbeiten
19 einzuräumen. Die nähere Ausgestaltung des Mobilens Arbeitens hat durch Tarifverträge
20 und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu erfolgen.

21

22 Mobile Arbeit hat immer nur als Angebot an die Beschäftigten zu erfolgen, niemals als
23 Pflicht und immer mit der Möglichkeit für die Beschäftigten, die individuelle
24 Teilnahme an dieser Beschäftigungsform mit einer gewissen Ankündigungsfrist zu
25 widerrufen. Die Beschäftigten sollten weiterhin einen Arbeitsplatz im Betrieb bzw. in
26 der Dienststelle haben und dürfen nicht zum Arbeiten von zuhause gezwungen werden.

27

28 Mobil arbeitende Beschäftigte dürfen keine Nachteile durch die fehlende Präsenz im
29 Betrieb bzw. in der Dienststelle erfahren. Dies gilt insbesondere für Beurteilungen,
30 Aufstiegschancen aber auch für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildung.

31

32 Führungskräfte sind beim Mobilens Arbeiten vor besondere Herausforderungen gestellt.
33 Gleichzeitig ist eine gute Führungskultur Voraussetzung für das Gelingen von guter
34 Mobiler Arbeit. Die Arbeit- bzw. Dienstgebenden haben die Pflicht, die

35 Führungskräfte dabei zu unterstützen, ihre Mitarbeitenden auf Distanz zu führen.
36 Führungskräfte sind regelmäßig für die Führung auf Distanz zu schulen. Die Arbeit-
37 bzw. Dienstgebenden sind gefordert, hinsichtlich der Ausgestaltung der Führung bei
38 Mobiler Arbeit einheitliche Vorgaben im Betrieb bzw. in der Behörde zu etablieren.

39

40 Arbeit ohne festen Arbeitsplatz führt zu einer Reduzierung der persönlichen Kontakte
41 mit Kolleginnen und Kollegen. Daher sollten Vorkehrungen seitens der Arbeit- bzw.
42 Dienstgebenden getroffen werden, damit mobil tätige Beschäftigte im Betrieb bzw. in
43 der Dienststelle weiterhin sozial eingebunden bleiben. Hier bieten sich unter anderem
44 Präsenzveranstaltungen und technische Möglichkeiten an, um den Beschäftigten einen
45 Austausch, zusätzlich zu den bereits zur Erledigung der Arbeit vorhandenen
46 Kommunikationsmöglichkeiten, zu ermöglichen.

47

48 Eine gesundheitliche Beeinträchtigung kann bei mobiler Arbeit dadurch entstehen, dass
49 es zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben kommt. Es bedarf daher
50 Vorkehrungen, die die mobil arbeitenden Beschäftigten vor einer derartigen
51 Entgrenzung schützen. Es muss sichergestellt werden, dass Beschäftigte außerhalb der
52 Arbeitszeit nicht verpflichtet sind, erreichbar zu sein oder dass die Erwartung der
53 Arbeit- und Dienstgebenden an die Beschäftigten besteht, auch außerhalb der
54 Arbeitszeit verfügbar zu sein, um kurzfristige Arbeitsaufträge zu erledigen. Die
55 Beschäftigten haben ein Recht auf „Nicht-Erreichbarkeit“ und dieses gilt es durch
56 geeignete Maßnahmen durchzusetzen.

57

58 Das Arbeitsschutzgesetz gilt auch bei Mobilem Arbeiten und enthält Vorgaben, die
59 gesundes Arbeiten auch bei ortsflexiblen Arbeiten ermöglicht. Im Rahmen von
60 Gefährdungsbeurteilungen sind die spezifischen Belastungsdimensionen der Arbeitsform
61 zu berücksichtigen. Zu beachten ist jedoch, dass im Rahmen des Mobilen Arbeitens eine
62 Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung
63 der Arbeitsumstände das vorrangig angestrebte Ziel ist. Daher liegt es in der Natur
64 der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus
65 einnehmen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung, selbst auf die
66 Einhaltung der Arbeitsschutz- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den
67 überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit
68 außerhalb des arbeitgebereigenen Einflussbereichs verrichtet wird.

69

70 Die Arbeitsstättenverordnung findet, mit Ausnahme bei Telearbeit, also einem fest
71 eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes bzw. der Dienststelle, auf Mobile
72 Arbeit keine Anwendung. Dennoch hat der Arbeit- bzw. Dienstgebende auch für mobil
73 arbeitende Beschäftigte eine Fürsorgepflicht und den Arbeits- und Gesundheitsschutz
74 zu berücksichtigen. Wo es erforderlich ist, ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz
75 weiterzuentwickeln, um mobil arbeitenden Beschäftigten ausreichend Schutz zu
76 gewähren.

77

78 Die Tragung der Kosten für die erforderlichen Arbeitsmittel für Mobiles Arbeiten

79 sollte in Eckpunkten geregelt werden. Abgelehnt wird die Nutzung eigener IT-Endgeräte
80 der Beschäftigten im Sinne von „Bring Your Own Device“.

81

82 Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind zum Schutze der mobil arbeitenden
83 Beschäftigten zu beachten und auf ihre Einhaltung und Umsetzung zu prüfen. Die
84 informationstechnischen Möglichkeiten dürfen nicht zur Verhaltens- und
85 Leistungskontrolle eingesetzt werden.

86

87 Lücken beim Unfallversicherungsschutz und bei der Haftung für Schäden am
88 Arbeitsmaterial, zum Beispiel verursacht durch Familienangehörige, sind durch den
89 Gesetzgeber zu schließen.

90

91 Es ist durch die Arbeit- bzw. Dienstgebenden zu gewährleisten, dass Gewerkschaften,
92 Betriebs- oder Personalräte sowie weitere Interessenvertretungen Kontakt zu den mobil
93 tätigen Beschäftigten herstellen und unterhalten können.

94

95 Eine besondere Herausforderung stellt sich für diejenigen Berufs- und Beschäftigungs-
96 gruppen, die ihre Arbeit im Wesentlichen unmittelbar am Menschen verrichten oder
97 deren Tätigkeit anderweitig die persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz voraussetzt.
98 Für diese Beschäftigten bedarf es besonderer Anstrengungen und Kreativität, um auch
99 ihnen eine höhere Selbstbestimmung bei der Gestaltung der Wahl des Arbeitsortes zu
100 ermöglichen.

101

102 **Kernforderungen des dbb sind:**

103

104 • Beschäftigte erhalten einen Anspruch auf Mobile Arbeit. Sie dürfen nicht
105 gezwungen werden, mobil zu arbeiten.

106

107 • Durch die Mobile Arbeit darf den Beschäftigten kein Nachteil entstehen.

108

109 • Eine gute Führungskultur ist Voraussetzung für das Gelingen von guter Mobiler
110 Arbeit. Führungskräfte sind bei der Führung auf Distanz daher von den Arbeit-
111 bzw. Dienstgebenden zu unterstützen und regelmäßig weiterzubilden.

112

113 • Es sind Vorkehrungen zu treffen, damit Beschäftigte im Betrieb bzw. in der
114 Dienststelle weiterhin sozial eingebunden bleiben.

115

116 • Mobil arbeitende Beschäftigte haben ein „Recht auf Nicht-Erreichbarkeit“. Der
117 Arbeit- bzw. Dienstgebende hat dies mit geeigneten Maßnahmen umzusetzen.

118

119 • Gesundes Arbeiten ist auch durch den Arbeitsschutz bei Mobiler Arbeit zu

120 gewährleisten. Die mobil arbeitenden Beschäftigten trifft hierbei eine erhöhte
121 Eigenverantwortung, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit
122 selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgebereigenen
123 Einflussbereiches verrichtet wird.

124

125 • Die Nutzung eigener IT-Endgeräte der Beschäftigten im Sinne von „Bring Your Own
126 Device“ lehnt der dbb ab.

127

128 • Zum Schutz der mobil arbeitenden Beschäftigten wird eine Verhaltens- und
129 Leistungsüberwachung durch informationstechnische Möglichkeiten abgelehnt.

130

131 • Gewerkschaften, Betriebs- oder Personalräten sowie weiteren
132 Interessenvertretungen ist die Aufnahme und Unterhaltung des Kontaktes mit mobil
133 arbeitenden Beschäftigten zu ermöglichen.

Begründung

Gegebenenfalls mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z48: Recht auf zeit- und ortsflexible Arbeit sowie auf Präsenz-Arbeit in allen Bereichen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für ein gesetzlich verankertes Recht
4 auf zeit- und ortsflexibles Arbeiten sowie auf Arbeiten in Präsenz in allen Bereichen
5 des öffentlichen Dienstes sowie des privatisierten Dienstleistungssektors ein.

Begründung

Aufgrund der Corona-Pandemie ist der zeit- und ortsflexiblen Arbeit auch in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes der Durchbruch gelungen. Heute stellt sie für Nachwuchskräfte gar ein wichtiges Kriterium für Arbeitgeber-Attraktivität dar. Einige Dienstgebende sperren sich aufgrund einer hartnäckigen Präsenzkultur jedoch weiterhin, diese Formen der flexiblen Arbeit zu ermöglichen, obwohl Studien belegen, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit zu höherer Arbeitsleistung führt. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Vermeidung von langen Fahrzeiten und umweltschädlichen Fahrtemissionen sind weitere Vorteile, die nicht vernachlässigt werden dürfen.

Im öffentlichen Dienst müssen vermehrt flexible Arbeitszeitmodelle entwickelt, erprobt und evaluiert werden, die den Aspekten Qualität, Gerechtigkeit, Gesundheit und Lebensphasenorientierung entsprechen. Mobiles Arbeiten ist in allen Verwaltungen, sofern technisch und praktisch umsetzbar, zu ermöglichen. Neben dem Recht auf zeit- und ortsflexible Arbeit muss es jedoch auch ein Recht auf Arbeiten in Präsenz sowie ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit geben, um einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben präventiv entgegenzuwirken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z49: Mobiles Arbeiten fördern

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Öffentlichen Dienst ein Recht auf mobiles

4 Arbeiten besteht und geeignete Rahmenbedingungen für flexibles, mobiles Arbeiten

5 geschaffen werden

Begründung

Flexibilität im beruflichen Kontext wird sowohl seitens der Arbeitgeber/Dienstherren als auch seitens der Beschäftigten gefordert. Die Erfahrungen in der Pandemie haben gezeigt, dass die Handlungsfähigkeit und Zuverlässigkeit des Öffentlichen Dienstes bei einer vermehrten oder auch ausschließlichen Tätigkeit im Homeoffice bzw. mobilen Arbeiten gewährleistet. Der Öffentliche Dienst sollte hier eine Vorbildfunktion einnehmen und auch dauerhaft allen Beschäftigten, bei denen die dienstlichen Tätigkeiten hierfür geeignet sind, ein Recht auf mobiles Arbeiten gewähren. Die Teilnahme am mobilen Arbeiten muss allerdings immer freiwillig sein und weiterhin ausreichend Arbeitsplätze in den Dienststellen vorgehalten werden. Außerdem braucht das mobile Arbeiten klare, transparente und flexible Rahmenbedingungen, insbesondere zum Schutz der Beschäftigten.

Die Beschäftigten müssen zum mobilen Arbeiten mit geeigneter Hard- und Software ausgestattet und mit dem Umgang damit geschult werden. Hierbei sollten neben dem Umgang mit der Technik auch die organisatorischen und rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. IT-Sicherheit, Datenschutz, Arbeitsschutz, Haftungsfragen) sowie Führung auf Distanz und Selbstmanagement Gegenstand von Informationen und Fortbildungen sein.

Insgesamt muss gewährleistet werden, dass die Beschäftigten, die das Angebot des mobilen Arbeitens nutzen, durch ihre geringere physische Anwesenheit bei Führung und Beurteilung nicht benachteiligt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z50: Unfallschutz bei flexibler Arbeit

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Regelungen zum Unfallschutz an moderne
- 4 Arbeitsformen des flexiblen Arbeitens angepasst und verbessert werden.

Begründung

Die derzeit bestehenden Regelungen zum Unfallschutz sehen einen recht umfassenden Schutz von Beschäftigten am Arbeitsplatz sowie auf dem Weg zur Arbeit vor. Bei den flexiblen Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle sind diese Regelungen deutlich weniger umfangreich und auch z. T. nicht eindeutig. Eine Angleichung des Unfallschutzes während der Arbeitszeit für den Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle an die Regelungen für Unfälle im Dienstgebäude ist zwingend erforderlich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z51: Flexibles Arbeiten: Nicht auf dem Rücken der Beschäftigten

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass flexible Arbeitsmodelle (z.B. FlexWorX, mobiles
4 Arbeiten, Heimarbeit etc.) nicht zu einer Aushöhlung der Arbeitsschutzvorschriften
5 führen.

Begründung

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie schnell wichtige Schutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Augen verloren werden. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sind das Ergebnis langjähriger Bemühungen der Gewerkschaften und der Arbeitnehmervertretungen, die teils erst nach zähem Ringen mit den Arbeitgebern durchgesetzt werden konnten.

Flexible Arbeitsformen bieten eine Reihe von Vorteilen. Bei mobilem Arbeiten entfallen vielfach tägliche Reisen zum Dienstort bei gleichzeitig verbesserter Vereinbarkeit von Leben und Beruf.

Dabei dürfen aber die Risiken nicht außer Acht gelassen werden. Hier nur zwei Bereiche:

Beispiel Ergonomie

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gilt auch im Homeoffice. Es werden grds. die gleichen Anforderungen gestellt wie an einen Arbeitsplatz in der Dienststelle. Die Umsetzung flexibler Arbeitsmodell muss daher die Gestaltung und die Ausstattung der Arbeitsplätze auch im häuslichen Umfeld im Blick behalten.

Beispiel Arbeitszeit

Der EuGH hat mit Urteil vom 14.05.2019 (C 55/18) festgestellt, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Derzeit findet eine Kontrolle nicht statt. Im Gegenteil: In NRW wurden in Corona-Zeiten maschinelle Zugangsmöglichkeiten sogar bis 22:00 Uhr eingerichtet. Abseits der besonderen Herausforderungen durch die Krise wären derartige Ausweitungen von Arbeitszeiten nicht akzeptabel.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z52: Führen aus der Ferne

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass Kompetenzen von
4 Führungskräften zum Führen aus der Ferne im öffentlichen Dienst sowie im
5 privatisierten Dienstleistungssektor verbindlicher Bestandteil der
6 Führungskräftequalifizierung werden.

Begründung

Die Corona-Krise hat die Arbeitswelt auch im öffentlichen Dienst auf den Kopf gestellt. Innerhalb kürzester Zeit mussten Behörden Arbeitsplätze umorganisieren, Homeoffice einrichten und neue Kommunikationswege entwickeln. Flexible Arbeit erlebte einen kräftigen Schub. Mittlerweile steht fest, dass dieser Trend kein kurzfristiger ist, sondern, dass sich mobile Arbeit zunehmend auch in den Verwaltungen nachhaltig etablieren wird.

Gerade berufstätigen Frauen bietet dies vielfältige Möglichkeiten, Beruf, Pflege und Familie gut miteinander zu vereinbaren. Doch diese Umstrukturierung der Arbeitsweisen gilt es auch auf Führungsebene systematisch durch Weiterbildungen und Kompetenz-Förderung zu flankieren. Vor allem die Kompetenz des Führens aus der Ferne stellt einen zentralen Baustein in der Weiterbildung von Führungskräften in der digitalisierten Arbeitswelt dar. Führungskräfte müssen lernen, alte Gewohnheiten loszulassen und Beschäftigten, die dezentral arbeiten, Raum und Vertrauen zu geben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z53: Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle und neuer Arbeitsorganisationsformen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für den Einsatz flexibler

4 Arbeitszeitmodelle sowie neuer Arbeitsorganisationsformen ein.

Begründung

Der demografische Wandel und die fortschreitende Digitalisierung stellen die Arbeitswelt des öffentlichen Dienstes vor große Herausforderungen. Während das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, gestaltet sich die Personalgewinnung zunehmend schwierig. Die Anzahl der Bewerbungen im öffentlichen Dienst ist rückläufig. Die Entleerung ländlicher Räume hat auch für die Verwaltungen weitreichende Konsequenzen. In den kommenden zehn Jahren werden mehr als 1,2 Millionen Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Maßnahmen, die die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber dauerhaft steigern, sind vor diesem Hintergrund unumgänglich. Aktuell sind im öffentlichen Dienst bereits mehr als 200.000 Stellen unbesetzt. Um qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu binden, muss der öffentliche Dienst mehr als nur einen sicheren Arbeitsplatz bieten. Konzepte und Maßnahmen, die die Flexibilität der Beschäftigten und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, werden ein zentrales Element für die Bewältigung des Fachkräftemangels sein.

Beschäftigte haben zunehmend den Wunsch nach mehr Souveränität und Flexibilität – in zeitlicher, modaler und örtlicher Hinsicht. Die Wertvorstellungen von Arbeit und Privatleben verändern sich zunehmend und Erwerbsbiografien der Beschäftigten werden immer individueller. Diesen Veränderungen darf sich auch der öffentliche Dienst nicht verschließen, um für Nachwuchskräfte als Arbeitgebender attraktiv zu sein. Als die Interessenvertretung des öffentlichen Dienstes sollte der dbb die Erprobung neuer und innovativer Arbeitsformen- und -methoden wie agiles Arbeiten, Work Life Blending, Home Office, Job-Sharing, Führen in Teilzeit, lebenslanges Lernen uvm. in Verwaltungen vorantreiben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z54: Work Life Balance

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass die Beschäftigten

4 bessere Möglichkeiten nutzen können, ihre Arbeitsverpflichtungen nach persönlichen

5 Bedürfnissen flexibel zu erfüllen.

Begründung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt viele Beschäftigte im Alltag vor große Herausforderungen. Elternschaft darf beruflichen Aufstieg nicht verhindern. Gegen die Anwesenheits- und Sitzungskultur sind flexible Arbeitszeitmodelle und hybride Arbeitsmodelle zu setzen sowie eine geschlechtergerechte Personalentwicklung.

Zudem können Lebensarbeitszeitmodelle helfen, familiäre Aufgaben vorausschauend zu begleiten und zu erleichtern.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z55: Neue Arbeitsformen / ortsflexibles Arbeiten

Antragsteller*in:	VdB Bundesbankgewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigte und Beamte, die ortsflexible
4 Arbeitsmodelle in einem bedeutenden Umfang nutzen ohne das ihnen ein Arbeitsplatz
5 nach § 2 Abs. 7 ArbStättV eingerichtet wurde, vom Arbeitgeber/Dienstherren eine
6 angemessene Aufwandspauschale erhalten. Sie dient zur Deckung aller durch das mobile
7 Arbeiten zusätzlich entstehenden Kosten.

Begründung

Durch das Arbeiten in eigenen Wohnräumen entstehen den Beschäftigten zusätzliche Kosten u. a. für Strom, Wasser und Heizung, die sich weder genau abgrenzen noch beziffern lassen. Ferner sind im Hinblick auf die Arbeitssicherheit, dem Arbeitsschutz sowie die Ergonomie ggf. Anschaffungen notwendig, die gepflegt und instand gehalten werden müssen.

Diese finanzielle Belastung wird befristet bis Ende 2022 durch die sogenannte Homeoffice-Pauschale im Einkommenssteuerrecht gemildert. Nach Auslaufen der Regelung bedarf es der Gewährung einer Pauschale, die die besagten Kosten kompensiert.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z56: Mobile Work

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Möglichkeiten der Digitalisierung für die
4 Schaffung von Mobile Work möglichst weitgehend genutzt werden.

5

6 Mobile Work und Homeoffice muss in allen Bereichen, wo es betrieblich möglich ist,
7 eingeführt werden. Dabei sind möglichst flexible, auf die Bedürfnisse der
8 Beschäftigten, ausgerichtete Regelungen zu schaffen. Starre Quoten, an welchen Tagen
9 von zu Hause aus gearbeitet werden kann, dürfen dabei nicht festgelegt werden.
10 Mitarbeiter müssen eine möglichst hohe Zeitsouveränität erhalten.

11

12 Die durch neue Arbeitsformen beim Arbeitgeber auftretenden Einsparungen und die bei
13 den Beschäftigten anfallenden höheren Energiekosten müssen fair aufgeteilt werden.
14 Der dbb sollte sich für die Gewährung einer Mobile Work-Pauschale (Homeoffice-
15 Pauschale) in Höhe von 5 Euro pro Tag arbeiten von zu Hause aus einsetzen.

16

17 Gleichzeitig muss Steuerpauschale für das Homeoffice in Höhe von bisher 600 Euro pro
18 Jahr deutlich auf 1.200 Euro jährlich erhöht werden.

Begründung

In der Corona-Pandemie hat es sich gezeigt, dass Beschäftigte von zu Hause aus effizient und sehr produktiv arbeiten können. Die technischen Voraussetzungen konnten in den meisten Fällen schnell geschaffen werden.

Die bisherigen Regelungen sollten flexibler gestaltet werden, da die Mitarbeiter dann die Work-Life-Balance besser realisieren können und deutlich motivierter an die Arbeit gehen. Auf der einen Seite muss es möglich sein, dann ins Büro zu gehen, wenn es für den Beschäftigten günstig ist, als auch von Seiten des Arbeitgebers betrieblich notwendig ist. Grundsätzlich sind Bürotage zur sozialen Einbindung in den Betrieb und den Kolleginnen und Kollegen vorzusehen.

Von einer Ausweitung der Möglichkeiten von Mobile Work profitieren sowohl Arbeitgeber als auch Mitarbeiter. Arbeitgeber sparen sich erhebliche Kosten für Energie, Wasser und Reinigung und bei Desksharing auch entsprechend Büromieten. Die Einsparungen auf Seiten des Arbeitgebers und die Kostensteigerungen bei den Beschäftigten müssen fair ausgeglichen werden. Daher muss zum einen eine pauschale Entschädigung von mindestens 5 Euro pro Tag bei Mobile Work gezahlt werden, als auch der steuerliche Pauschbetrag auf bis zu 1.200 Euro im Jahr angehoben werden.

Durch das vermehrte Arbeiten von zu Hause aus, können betrieblich nicht notwendige Fahrten ins Büro eingespart werden und damit Umweltbelastungen minimiert werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z57: Pauschale bzw. Zuschuss für Homeoffice

Antragsteller*in:	vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Mobiles Arbeiten

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im

4 Homeoffice eine Pauschale bzw. Zuschuss für die entstehenden Mehrkosten bezahlt wird.

Begründung

Für viele Beschäftigte ist seit der Corona-Pandemie das teilweise Arbeiten im Home-Office zu einem festen Bestandteil der Arbeitswirklichkeit geworden. Auch die derzeitige Gasmangellage führt dazu, dass der Dienstherr verstärkt auf das Arbeiten im Homeoffice setzt. Einigen wurden Rechner und Arbeitsmaterial zur Verfügung gestellt, anderen nicht. Die Verlagerung der

Arbeitsstätte nach Hause führt zu einem erhöhten Mehraufwand

(beispielsweise Anschaffung von Mobiliar, EDV, Strom, Gas), der entsprechend zu entschädigen ist. Es besteht zwar die Möglichkeit, einen Teil des

Mehraufwands unter Umständen steuerlich abzusetzen, aber die Absetzbarkeit über die steuerrechtlichen Werbungskosten greift bei den Beschäftigten unterschiedlich, bei manchen faktisch gar nicht.

Insbesondere aktuell hohe Mehrkosten für Energie und Strom werden komplett auf die Beschäftigten verlagert. Daher sollten die Beschäftigten entlastet werden und die Kosten für das Home-Office gegebenenfalls im Rahmen einer Pauschale arbeitgeberseitig erstattet werden. Anzumerken ist, dass der öffentliche Arbeitgeber entlastet wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z58: Leitantrag Diversität im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Positionen des dbb zu der Diversität im öffentlichen Dienst**

4

5 Vielfalt prägt unsere moderne Gesellschaft. Die damit einhergehenden
6 unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen machen unsere
7 pluralistische, demokratische Gesellschaft aus und haben nachhaltig Einfluss auf
8 unser Arbeitsleben.

9

10 Der dbb beamtenbund und tarifunion unterstützt das Ziel, Benachteiligung und
11 Diskriminierung entgegenzuwirken, bekennt sich zu der Vielfalt in unserer
12 Gesellschaft und würdigt sie. Er hat deren Bedeutung bereits 2016 mit seiner
13 Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und der Mitgliedschaft in der Initiative
14 kulturelle Integration Rechnung getragen. Vor diesem Hintergrund spricht sich der dbb
15 für eine ganzheitliche Diversitätsstrategie für den öffentlichen Dienst aus, die die
16 verschiedenen Dimensionen von Vielfalt sowie bestehende Strukturen und die Erfolge
17 der bisherigen Arbeit berücksichtigt.

18

19 Als wichtiger Dienstleister und Multiplikator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt
20 wird dem öffentlichen Dienst eine besondere Rolle zuteil. Ein effektives
21 Diversitätsmanagement stärkt nicht nur die Vorbildrolle der öffentlichen Verwaltung,
22 sondern auch die Identifikation mit dem Staat als Arbeitgeber und Dienstherrn sowie
23 ein auf Diversität ausgerichtetes Verwaltungshandeln.

24

25 Der in den kommenden Jahren weiter spürbare Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst
26 erfordert weitere Strategien zur gezielten Fachkräftegewinnung. Um dem
27 Fachkräftemangel entgegenzuwirken, bedarf es einer verstärkten
28 Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes, sowie einer gezielten Werbung für
29 eine Karriere im öffentlichen Dienst, die alle gesellschaftlichen Gruppen anspricht.
30 Dies ermöglicht, die sogenannte „Stille Reserve“ zu nutzen und ungenutztem
31 Arbeitskräftepotenzial entgegenzuwirken.

32

33 Es gilt, die Potenziale der Vielfalt zielgerichtet für den öffentlichen Dienst zu
34 nutzen, allen Mitarbeitenden eine chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen, den
35 gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

36 Um diese Ziele zu erreichen spricht sich der dbb für die Einführung und
37 Weiterentwicklung eines behördenspezifischen Diversitätsmanagements aus. Die
38 folgenden Vielfaltsdimensionen sind dafür von besonderer Relevanz:

39

40 ***Vielfaltsdimension Geschlecht***

41 Die Vielfaltsdimension Geschlecht bedarf einer differenzierten Betrachtung im
42 Diversitätsdiskurs. Die Ziele der Gleichstellungspolitik sind durch zahlreiche,
43 bereits bestehende Strukturen gekennzeichnet und dürfen nicht vernachlässigt werden.

44 In Anbetracht der Strukturen und ihrer bisherigen Erfolge ist die Frauenförderung als
45 besonderer Teil einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie zu verstehen. Strukturen
46 für den gewinnbringenden Austausch innerhalb der Diversitätsstrategie sind
47 weiterzuentwickeln.

48 Trotz bisheriger Erfolge wie der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
49 und der EU-Gleichstellungsrichtlinie bestehen jedoch weiterhin Defizite hinsichtlich
50 der Gleichstellung aller Geschlechter. Diese erfordern eine konsistente und
51 nachhaltige Gleichstellungspolitik, die die Lebensrealitäten von Frauen in allen
52 Lebenslagen abbildet und die gleichberechtigte Teilhabe von allen Geschlechtern in
53 Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Ziel hat.

54

55 ***Vielfaltsdimension Teilhabebeeinträchtigung***

56 Die Belange von Menschen mit Behinderung sind fester Bestandteil der politischen
57 Agenda. Der dbb fordert, die Umsetzung einer zielgerichteten Inklusions- und
58 Teilhabepolitik konsequent weiterzuführen. Die Beschäftigung von Menschen mit
59 Behinderung ist ein Gewinn für die Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenskultur sowie
60 ein wichtiger Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

61 Insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktpolitik besteht weiterhin großer
62 Handlungsbedarf. Dabei gilt es, den Ansatz der Inklusion zu verfolgen, um Menschen
63 mit Teilhabebeeinträchtigung die tatsächliche berufliche Teilhabe ermöglichen zu
64 können. Zudem tragen Fortbildungen sowie ein effektiv ausgestalteter Arbeits- und
65 Gesundheitsschutz maßgeblich dazu bei, dass die Potenziale aller Mitarbeitenden
66 besser genutzt werden können.

67

68 ***Vielfaltsdimension Nationalität oder Herkunft***

69 Deutschland ist ein Einwanderungsland – über 21 Millionen Bürgerinnen und Bürger
70 haben eine familiäre Einwanderungsgeschichte. Aktuell sind jedoch nur rund zwölf
71 Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst beschäftigt,
72 was die Hälfte ihres tatsächlichen Anteils an der Bevölkerung ausmacht. Vor diesem
73 Hintergrund bedarf es zahlreicher Maßnahmen, um vermehrt Menschen mit
74 Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu beschäftigen und dadurch einen
75 wichtigen Beitrag zur Integration zu leisten. Eine Diversitätsstrategie, die die
76 Vielfaltsdimension der Nationalität oder Herkunft berücksichtigt, führt zu weniger
77 Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz sowie einer höheren Arbeitszufriedenheit
78 aller Beschäftigten. Zudem stärkt sie die nachhaltige Integration von Menschen mit
79 Migrationshintergrund und fördert die trans- und interkulturelle Kompetenz in den

80 Verwaltungen.

81

82 ***Vielfaltsdimension Alter***

83 Die Dimension „Alter“ ist für die öffentliche Verwaltung angesichts des
84 demografischen Wandels von Relevanz. Teams unterschiedlicher Altersgruppen sind für
85 alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung wichtig, da auf diese Weise
86 unterschiedliches Fach- und Erfahrungswissen vorgehalten und ausgetauscht wird. Um
87 die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, sind vor allem Arbeitsbedingungen erforderlich, die
88 die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und ein lebenslanges Lernen durch Fort- und
89 Weiterbildung ermöglichen.

90

91 ***Ausblick***

92 Die Aufführung dieser Vielfaltsdimensionen bedeutet nicht, dass andere Aspekte nicht
93 von Relevanz sind. Vielmehr ist Diskriminierung jeglicher Art entschieden
94 entgegenzutreten. Um die Vielfalt unserer Gesellschaft zu würdigen und den
95 gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern, steht der dbb der Aufnahme weiterer
96 Vielfaltsdimensionen in das Diversitätsmanagement offen gegenüber. Dies sollte stets
97 im Austausch mit den beteiligten Akteuren, den Sozialpartnern, der Wissenschaft und
98 der Zivilgesellschaft erfolgen.

99

100 Die Einführung eines behördenspezifischen Diversitätsmanagements, das die Personal-,
101 Frauen- und Schwerbehindertenvertretung miteinbezieht, erfordert Zeit und
102 Transparenz. Dabei gilt es, alle Mitarbeitenden in den Prozess einzubinden und die
103 entsprechenden Gesetzesgrundlagen zu schaffen. Daher besteht großer Handlungsbedarf,
104 denn nur ein moderner, flexibler und vielfältiger öffentlicher Dienst wird den
105 Herausforderungen unserer Zeit gerecht.

106

107 Angesichts der dargestellten Bedeutung eines ganzheitlichen Diversitätsansatzes
108 stellt der dbb beamtenbund und tarifunion als gewerkschaftliche Spitzenorganisation
109 den Anspruch an sich, Vielfalt zu leben und zu fördern.

110

111 **Vor dem Hintergrund der dargestellten Vielfaltsdimensionen und deren Auswirkungen auf
112 den öffentlichen Dienst ergeben sich folgende politischen Forderungen des dbb:**

113

114 **I. Verändertes Personalmanagement und angemessene Recruitment-Instrumente**

115

116 In den Bereichen der Personalauswahl, -Bindung und -Entwicklung ergeben sich eine
117 Vielzahl an Möglichkeiten, um Zugangsbarrieren abzubauen und mehr Vielfalt im
118 öffentlichen Dienst sicherzustellen.

119

- 120 • **Die schrittweise Einführung von anonymisierten schriftlichen Bewerbungsverfahren**
- 121 • **Diskriminierungsfreie Gestaltung und Formulierung von Beurteilungskatalogen**

122 • **Einführung und Weiterentwicklung von Vielfaltskompetenz, die über trans- und**
123 **interkulturelle Kompetenz hinausgeht, als Befähigungsmerkmal, insbesondere bei**
124 **der Auswahl von Führungskräften**

125 • **Berücksichtigung von Vielfalts- und Sprachkompetenzen bei der Personalauswahl**
126 **(soweit rechtlich zulässig)**

127 • **Gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber**

128 • **Förderung einer diversitätsbewussten Organisationsentwicklung durch eine**
129 **angemessene Ressourcenausstattung für Diversitätsbeauftragte- und Budgets**

130

131 **II. Gezielte Förderung von Kompetenzen**

132

133 Um die notwendige Sensibilität für Themen der Vielfalt im öffentlichen Dienst
134 sicherzustellen, bedarf es einer Kompetenzvermittlung, die den Mehrwert diverser
135 Teams unterstützt und begleitet.

136

137 • **Verbindliche Implementierung der wesentlichen Vielfaltsaspekte in Aus-, Fort-**
138 **und Weiterbildung, auch in der Führungskräfteentwicklung und in den**
139 **Fachhochschulen des Bundes und der Länder**

140 • **Förderung von sprachlichen- und Vielfaltskompetenzen aller öffentlich**
141 **Beschäftigten**

142 • **Errichtung eines Praxisforums und eines Netzwerkes, um den Austausch bewährter**
143 **Methoden zu fördern**

144

145 **III. Miteinbeziehung aller Bildungseinrichtungen**

146

147 Um eine ganzheitliche Diversitätsstrategie verfolgen und Multiplikatoreffekte nutzen
148 zu können, bedarf es der Miteinbeziehung aller Bildungseinrichtungen – von
149 Kindergärten über Schulen bis hin zu Universitäten.

150

151 • **Förderung des Diversitätsverständnisses und Aufnahme des Themas in die**
152 **Bildungspläne**

153

154 **IV. Mehr Sichtbarkeit von Personen mit Vielfaltsmerkmalen im öffentlichen Dienst**

155

156 Ein aktives Diversitätsmanagement kann die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der
157 öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeber erhöhen und bei der Personalgewinnung
158 unterstützen.

159

160 • **Vermehrte Kommunikation von Vielfalt und Chancengerechtigkeit als Stärken des**
161 **öffentlichen Dienstes**

162 • **Positive Rollenvorbilder: Mitarbeitende des öffentlichen Diensts mit**

163 **Vielfaltsmerkmalen stärker in die externe Kommunikation einbinden**

164

165 **V. Einstellung auf Grundlage entsprechender Eignung, Befähigung und fachlicher**
166 **Leistung**

167

168 Der dbb spricht sich dafür aus, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft stärker im
169 öffentlichen Dienst widerspiegeln muss und bekennt sich ausdrücklich zu den
170 Potenzialen der Vielfalt im öffentlichen Dienst. Pauschale Quoten sind jedoch
171 abzulehnen. Die Einstellung in den öffentlichen Dienst muss auf Grundlage
172 entsprechender Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung erfolgen.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z59: Förderung der Vielfalt im Öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der öffentliche Dienst als Arbeitgeber seiner
4 sozialen Verantwortung nachkommt und den Wandel in unserer Gesellschaft wertschätzt,
5 indem er aktiv daraufhin wirkt, dass die Vielfalt der Beschäftigten des öffentlichen
6 Dienstes innerhalb des dbb sowie durch das Personal in den Dienststellen
7 widergespiegelt, angesprochen und repräsentiert wird, Zugänge erleichtert und
8 ermöglicht werden ebenso wie Mitgestaltungsmöglichkeiten bietet.

Begründung

Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber in Deutschland. Ihm kommt daher auch eine besondere Vorbildfunktion beim Thema gelebte Diversität in der Belegschaft und der Gewerkschaft zu. Nur durch eine divers aufgestellte Gewerkschaft sind wir in der Lage die Belange aller Menschen gleichermaßen zu vertreten. Der dbb wird daher beauftragt sich mit dem Thema Diversität in den eigenen Strukturen weiter auseinanderzusetzen und die eigenen Strukturen auf die unterschiedlichen Dimensionen von Vielfalt zu hinterfragen. Hierbei ist die eigene Organisationskultur zu beleuchten und den Anforderungen einer diversen, bunten Mitgliederstruktur anzupassen. Insbesondere soll hierbei auf festgefahrene Prozesse und bestehende Privilegien aufmerksam gemacht werden, die zu überdenken sind. Der dbb kann Vielfalt vorleben und alle mitdenken, indem zum Beispiel barrierefreie Veranstaltungsräume angemietet, Veröffentlichungen in leichter Sprache angeboten, alle Geschlechter angesprochen, religiöse Feiertage gleichermaßen berücksichtigt werden und Vieles mehr. Mit dieser Haltung kann der dbb in den Dienststellen wirken und zukünftig ein gesamtgesellschaftliches Abbild der Gesellschaft in seinem Personalkörper darstellen. Ein gesamtgesellschaftliches Handeln kann dem dbb nicht möglich sein, wenn weite Teile der Gesellschaft nicht vertreten sind.

15 Prozent der Organisationen, die beispielsweise die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben, stammen aus dem öffentlichen Sektor.[\[1\]](#) Die Charta der Vielfalt definiert als Dimensionen, die Vielfalt ausmachen:

• Religion und Weltanschauung

Die Vielfaltsdimension „Religion und Weltanschauung“ ist besonders wichtig für Beschäftigte, um sich wertgeschätzt und auch verstanden zu fühlen. In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes existieren eine Vielzahl von religiösen Praktiken und Überzeugungen nebeneinander. Neben den christlich evangelischen und katholischen Zugehörigkeiten werden jüdische, muslimische und freikirchliche Gläubige immer mehr. Auch dem Buddhismus, dem Hinduismus und den Jesiden gehören immer mehr Menschen an. Diese Vielfalt an Gläubigen und Anhängerinnen und Anhängern wird immer größer durch den Zuwachs von anderen Kulturen durch Einwanderung von Menschen aus unterschiedlichsten Ländern. Wichtig ist hierbei auch zu beachten, dass lt. Artikel 4 des Grundgesetzes die Religionsfreiheit und auch die Freiheit, keiner Religion anzugehören, ein Grundrecht ist. Der Schutz der Grundrechte sollte zu jeder Zeit an erster Stelle

stehen.

- **Vielfaltsdimension Alter**

Die Dimension „Alter“ ist für die Gewerkschaftsarbeit und den öffentlichen Dienst angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels von enormer Relevanz. Auch die Zukunft der Mitbestimmung ist betroffen, denn der demografische Wandel macht auch vor unseren Betriebsräten, Personalräten, der JAV etc. nicht halt. Hart und langwierig erkämpfte Kompetenzen und Rechte können nun verloren gehen, wenn viele unserer Mitglieder in Rente/Pension gehen und keine Nachfolgeinnen und Nachfolger folgen. Teams unterschiedlicher Altersgruppen sind für alle Bereiche wichtig, da auf diese Weise unterschiedliches Fach- und Erfahrungswissen vorgehalten und ausgetauscht wird. Außerdem findet so auch eine stetige Weiterentwicklung statt, insbesondere hinsichtlich der Kompetenzen zu Digitalisierung, wo alle Menschen, egal ob jung oder alt mitgenommen werden müssen. Um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, sind vor allem Arbeitsbedingungen erforderlich, die die Gesundheit der Beschäftigten erhalten und ein lebenslanges Lernen durch Fort- und Weiterbildung ermöglichen. Außerdem sollten auch junge Gewerkschaftlerinnen und Gewerkschaftler intensiv gefördert werden und bei allen Entscheidungen, die sie betreffen, mit einbezogen werden.

- **Vielfaltsdimension Geschlecht**

Die Vielfaltsdimension Geschlecht bedarf einer differenzierten Betrachtung im Diversitätsdiskurs. In Anbetracht des geplanten „Selbstbestimmungsgesetzes“ müssen ebenfalls non binäre, intergeschlechtliche und transidentitäre Menschen bei der Gleichstellungspolitik beachtet werden. Die Ziele der Gleichstellungspolitik sind durch zahlreiche, bereits bestehende Strukturen gekennzeichnet und dürfen nicht vernachlässigt werden.

In Anbetracht der Strukturen und ihrer bisherigen Erfolge ist die Gleichbehandlung aller Geschlechter als besonderer Teil einer ganzheitlichen Diversitätsstrategie zu verstehen.

Trotz bisheriger Erfolge wie der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und der EU-Gleichstellungsrichtlinie bestehen jedoch weiterhin Defizite hinsichtlich der Gleichstellung aller Geschlechter. Diese erfordert eine konsistente und nachhaltige Gleichstellungspolitik, die die Lebensrealitäten der Menschen in allen Lebenslagen abbildet und die gleichberechtigte Teilhabe von allen Geschlechtern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Ziel hat.

- **Vielfaltsdimension sexuelle Orientierung**

Homosexualität bzw. eine andere sexuelle Identität als die heterosexuelle ist nach wie vor ein Tabuthema in vielen Verwaltungen und Unternehmen. Viele Berufstätige trauen sich nicht, mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz offen umzugehen, wenn sie nicht heterosexuell sind. Laut einer bekannten Studie aus dem Jahr 2017 (Out im Office?! Frohn, D., Meinhold, F. und Schmidt, C. (2017); Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung (IDA)) sprechen 30,6 % der homosexuellen und 55,5 % der bisexuellen Beschäftigten am Arbeitsplatz mit keinem / keiner Kollegin und Kollegen bzw. wenigen Kolleginnen und Kollegen über ihre sexuelle Identität.

Angst vor Diskriminierung oder die Sorge, den Kolleginnen und Kollegen eine Angriffsfläche zu bieten, die Gründe, warum Homosexuelle oder Bisexuelle ihre sexuelle Identität im Job verschweigen, sind vielfältig. Dabei fallen die Reaktionen nach einem Outing häufig weniger schlimm aus als erwartet. Das bestätigt auch die genannte Studie: Von denen, die sich outeten, sagten 94,5 %, dass die Kolleginnen und Kollegen überwiegend positiv reagierten. Über die Vorgesetzten sagten das 91,1 %. Viele nicht heterosexuelle Beschäftigte erleben allerdings eine andere Realität: Laut Erfahrungsberichten gibt es nach wie vor Vorurteile, süffisante Witze, abfällige Bemerkungen, Ausgrenzung und Mobbing.

Diese Diskriminierungserfahrungen, die Angst davor und das aktive Vertuschen der eigenen Identität mit

dem Verschweigen der eigenen Beziehung rauben Energie, Zeit und Kapazitäten. Dazu machen sie unzufrieden und unglücklich, im schlimmsten Fall sogar krank. Die Arbeitskraft könnte viel besser in die eigentliche Arbeit gesteckt werden oder in die Karriere. Bürgerinnen und Bürger und Kundinnen und Kunden würden einen besseren Service erhalten. Unzufriedene und unglückliche Mitarbeitende wechseln auch eher die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber oder verrichten in ihrer Arbeit nur das nötigste („Dienst nach Vorschrift“) und Potenziale werden nicht ausgeschöpft. Unzufriedene Mitglieder sind auch eher geneigt aus einer Gewerkschaft auszutreten.

Vielmehr sollten die Potenziale dieser Kolleginnen und Kollegen und die Unterschiedlichkeit als Ressource genutzt werden. Sie im Team zu haben hat den Vorteil, dass man Mitarbeitende hat, die aus eigener Erfahrung wissen, nicht zu der Mehrheitsgesellschaft dazu zu gehören. Gerade das kann im öffentlichen Dienst und seinen privatisierten Bereichen im alltäglichen Umgang mit verschiedenen Bürgerinnen und Bürgern von Vorteil sein.

- **Vielfaltsdimension Teilhabebeeinträchtigung**

Die Belange von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen, ist fester Bestandteil der politischen Agenda. Der dbb fordert, die Umsetzung einer zielgerichteten Inklusions- und Teilhabepolitik konsequent weiterzuführen und weiter auszubauen. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist ein Gewinn für die Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenskultur sowie ein wichtiger Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es ist wichtig behindertengerechte Arbeitsplätze zu schaffen und in diesem Zuge auch den Mitarbeitenden einen adäquaten Homeofficearbeitsplatz anzubieten. Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind teilweise hohen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt, sodass sich auch während der Dienst- bzw. Arbeitszeit ein Grad der Behinderung entwickeln kann. Daher müssen ebenfalls präventive Maßnahmen in Form von Gesundheitsschutz und psychosozialer Betreuung ergriffen werden.

Insbesondere im Bereich der Arbeitsmarktpolitik besteht weiterhin großer Handlungsbedarf. Dabei gilt es, den Ansatz der Inklusion weiterhin zu verfolgen, um Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung die tatsächliche berufliche Teilhabe ermöglichen zu können. Zudem tragen Fortbildungen sowie ein effektiv ausgestalteter Arbeits- und Gesundheitsschutz maßgeblich dazu bei, dass die Fähigkeiten aller Mitarbeitenden besser genutzt werden können.

- **Vielfaltsdimension ethnische Zugehörigkeit**

In den vergangenen Jahren hat sich die Demografie durch Migrationsbewegungen in nachvollziehbarer Weise verändert. Die Vielfalt in ethnischer Hinsicht ist stark gestiegen. Der öffentliche Dienst sollte den Querschnitt der Bevölkerung abbilden. Ziel sollte auch die Beschäftigung von Menschen internationaler Herkunft und unterschiedlichster kultureller Hintergründe sein. Das Potenzial, welches aus der Vielfalt der Bevölkerung resultiert, sollte genutzt werden. Sprach- und Kulturkenntnisse in der öffentlichen Verwaltung sind unerlässlich und wirken sich mitunter positiv auf die Außenwirkung bzw. Wahrnehmung des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber aus. Für (Kultur-)Rassismus darf kein Platz sein! Gegenseitiges Verständnis und gegenseitige Rücksicht sind hierbei von höchster Priorität und sollten auch im beruflichen Alltag angemessene Berücksichtigung finden.

- **Vielfaltsdimension soziale Herkunft**

Soziale Herkunft kann sich negativ auf die Chancengleichheit im Beruf und in der Gesellschaft auswirken. Die Vielfaltsdimension Soziale Herkunft setzt sich unter anderem aus dem familiären Hintergrund, Jugendsozialisation, Bildung und ethnischer Herkunft zusammen. Kleidungsstil, Hobbys oder Sprechart können dabei entscheidend sein, wer Zutritt erhält.

Der öffentliche Dienst kann nur leistungsfähig sein, wenn er von allen Bevölkerungsgruppen als

zuverlässiger und transparenter Arbeitsgeber mit individuellen Karrierechancen wahrgenommen wird.

In welchen Verhältnissen wir aufgewachsen sind und leben, prägt uns. So haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus sozial benachteiligten Familien deutlich geringere Chancen in Führungspositionen aufzusteigen. Beispielsweise durch Modelle wie „Führen in Teilzeit“, „Ausbildung in Teilzeit“, „Führen aus Distanz“ sowie den Umgang mit Themen wie „pflegende Angehörige“ und „Kindesbetreuung“ kann diesem nachhaltig entgegengewirkt werden.

Um gegen soziale Benachteiligung vorzugehen, können Organisationen verschiedene Maßnahmen umsetzen, zum Beispiel soziale Herkunft als eigenen Diversity-Faktor anerkennen, keine unnötigen Bildungsabschlüsse verlangen, Kandidatinnen und Kandidaten aus allen Abteilungen fördern, die Wechselbeziehung zwischen ethnischer und sozialer Herkunft verstehen, eine Kultur des Zusammenhalts schaffen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Mitglieder als Rollenvorbilder aufbauen.

Einige dieser genannten Dimensionen führen für Betroffene zu Benachteiligungen in Beruf und Gesellschaft. Als Gewerkschaftsbund ist es unsere Aufgabe darauf hinzuwirken, den Zugang zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst für alle Menschen gleichermaßen diskriminierungsfrei zu gestalten. Wichtig ist hierbei, dass Vielfalt bereits in der Nachwuchsgewinnung mitgedacht wird. Bereits bei Neueinstellungen sollte auf eine diverse Besetzung aller Stellen geachtet werden. Hierbei ist wichtig, dass bereits vor dem eigentlichen Bewerbungsprozess begonnen werden: Alle Menschen müssen gleichermaßen von der Möglichkeit einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erfahren und die gleichen Zugangsvoraussetzungen erhalten. Potenzielle Beschäftigte müssen an ihren Dienststellen, unabhängig ihrer individuellen Merkmale, gleichwertig behandelt, gefördert und ausgebildet werden.

Gelebte Vielfalt, Integration und Inklusion können den öffentlichen Dienst zu einem attraktiven Arbeitgeber für Bewerber*innen und Beschäftigte unterschiedlichster Herkunft und sexueller Orientierung machen. Eine vielfältige Belegschaft im öffentlichen Dienst spiegelt nicht nur die Gesellschaft besser wider und erhöht damit die Identifikation mit den staatlichen Institutionen, sondern bietet auch die Chance, dass behördliche Entscheidungen und Maßnahmen verschiedene Perspektiven, Bedarfe und Interessen berücksichtigen und somit für alle besser und gerechter sind.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

[1] Vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-management/oeffentlicher-sektor/>, abgerufen am 18.01.2022.

Antrag Z60: Vielfalt und Chancengleichheit leben!

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass alle Facetten der Chancengleichheit in den Fokus
4 gerückt und offensiver kommuniziert werden und damit ein deutliches Bekenntnis für
5 die Vielfalt und Individualität des Einzelnen im öffentlichen Dienst ablegt wird.

6 Neben der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung,
7 einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen alle Beschäftigten
8 chancen- und potentialorientierte Perspektiven erhalten.

9

10 Zur Beschleunigung der Chancengleichheit sind daher insbesondere folgende Maßnahmen
11 notwendig:

12

13 • Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

14 - Flexible und lebensorientierte Arbeitszeitmodelle

15 - verfestigter Anspruch auf eWork (z.B. Homeoffice, mobiles Arbeiten etc.) im Falle
16 von Büroarbeit oder vergleichbarer Tätigkeit, soweit keine zwingenden
17 betriebsbedingten Gründe entgegenstehen

18 - diskriminierungsfreie Karrierechancen durch genderfaire Beurteilungen, gezielte
19 Schulungen für Führungskräfte, Governance & Compliance

20 - Schaffung verwaltungsinterner Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder sowie
21 Ferienbetreuungsangebote

22

23 • Erschließung des Potentials von unterrepräsentierten und benachteiligten
24 gesellschaftlichen Gruppen

25 - Schaffung integrativer sowie barrierefreier Ausbildungsplätze und
26 Weiterbildungsmöglichkeiten in Voll- und Teilzeit

27 - Ausbau von integrativen und barrierefreien Praktikumsplätzen; insbesondere für
28 Menschen mit Migrationshintergrund in Voll- und Teilzeit

29 - Errichtung integrativer sowie barrierefreier Arbeitsplätze

30 - Verstärkte Nutzung digitaler Instrumente für die berufliche und sprachliche
31 Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten sowie Schaffung von Anreizen bzw.
32 Schaltung von Werbekampagnen, damit die Quote von Beschäftigten mit
33 Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst mittelfristig deutlich erhöht wird.

34

35 Auch innerhalb der Organisation werden die Gremien des dbb beauftragt, ein Konzept
36 für ein Diversitätsmanagement zu entwickeln. Ergänzend zur wichtigen Arbeit der dbb
37 Bundesfrauenvertretung sollen die Dimensionen des Allgemeinen
38 Gleichbehandlungsgesetzes auf folgende Aspekte hinterfragt werden:

39

- 40 • Analyse der vorhandenen Strukturen und Angebote auf Diskriminierungen
- 41 • Definition von Zielen und Erarbeitung von Handlungsfeldern zur Förderung von
42 Vielfalt
- 43 • Planung von Maßnahmen und Priorisierung
- 44 • Durchführung und Erfolgskontrolle.

45

46 Hierzu gehört unter anderem auch, dass die gendergerechte Sprache in allen
47 Veröffentlichungen des dbb genutzt wird.

Begründung

Wir können gewerkschaftlich noch mehr Ziele erreichen, wenn wir die vorhandene Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und somit unserer Mitglieder – im öffentlichen Dienst und anderen Betrieben erkennen und nutzen. Die Vielfalt unserer Kolleginnen und Kollegen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen in zahlreichen Bereichen.

Das Verständnis von Vielfalt sollte sich dabei auf die Gemeinsamkeiten, aber auch auf die Unterschiede zwischen den Menschen hinsichtlich ihrer Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedlichen Identitätsmerkmale beziehen.

Durch das Einbeziehen von vielfältigen Faktoren, wie die gesteuerte Einwanderung von Arbeits- und Fachkräften, der Abbau von Barrieren für den Zugang zu Ausbildung, Verbesserung der Beschäftigungspositionen und bessere Nutzung der Potentiale von Frauen und Menschen aus Einwandererfamilien, kann der demografische Wandel erfolgreich gestaltet und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Dabei ist das Diversitätsmanagement ein Gesamtkonzept zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Umfeldes sowie zur Förderung personaler Vielfalt in den Strukturen von Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen.

Unterschiedlichkeit und Vielfalt werden in einem ressourcen- und potenzialorientierten Ansatz als Chance für organisatorische Vorteile betrachtet. Ein Kerngedanke des Konzepts ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitglieder ihre individuellen Potenziale und ihre Leistungsfähigkeit in einem von Offenheit und Integration gezeichneten Klima voll entfalten können.

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass der öffentliche Dienst funktionieren kann. Aber die Funktionalität wurde vermehrt auf Kosten der Beschäftigten sichergestellt, da weiterhin qualifiziertes Personal fehlt und sich in Zukunft sogar noch verschärfen wird. Umso wichtiger ist es, das Potential von unterrepräsentierten und benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen zu erschließen.

So ist der öffentliche Dienst, insbesondere die Kommunalverwaltung, mit einem relativ geringen Anteil an Migranten längst kein Spiegelbild der Gesellschaft mehr. Inzwischen hat fast ein Fünftel unserer

Bevölkerung ausländische Wurzeln. Diese Vielfalt spiegelt sich aber bis heute nicht in der Beschäftigtenstruktur der öffentlichen Verwaltung wider. Daher setzt sich der dbb nicht nur aus Gründen des demografischen Wandels für mehr Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst ein. Sie möchte auch die Chancengleichheit, das Verständnis für unterschiedliche Kulturen und ein faires Miteinander fördern. Die Öffentliche Verwaltung muss sich daher vor allem interkulturell mehr öffnen und durch Diversitätspolitik eine bessere Teilhabe ermöglichen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z61: Diversität im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Vielfalt im Personal des öffentlichen Dienstes
4 stärker unterstützt und der öffentliche Dienst als Arbeitgeber/Dienstherr attraktiver
5 für eine breitere Zielgruppe von Bewerberinnen und Bewerbern wird.

Begründung

Der öffentliche Dienst ist einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Ihm kommt daher auch eine besondere Vorbildfunktion beim Thema gelebte Diversität in der Belegschaft zu, welche unsere vielfältige Gesellschaft widerspiegelt. Hierbei steht die Stärkung von Werten wie Gleichberechtigung, Offenheit und Akzeptanz im Fokus.

Gelebte Vielfalt, Integration und Inklusion können den öffentlichen Dienst zu einem attraktiven Arbeitgeber für Bewerberinnen, und Bewerber sowie Beschäftigte unterschiedlichster Herkunft und sexueller Orientierung machen. Eine vielfältige Belegschaft spiegelt nicht nur die Gesellschaft besser wider und erhöht damit die Identifikation mit den staatlichen Institutionen, sondern bietet auch die Chance, dass behördliche Entscheidungen und Maßnahmen verschiedene Perspektiven, Bedarfe und Interessen berücksichtigen und somit für alle besser und gerechter machen.

Der dbb fordert daher, dass die öffentlichen Arbeitgeber/Dienstherrn eine zukunftsorientierte Antwort auf diese gesellschaftliche Vielfalt für den öffentlichen Dienst findet. Ziel muss die Förderung von Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religionszugehörigkeit oder sexueller Orientierung sowie die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen sein.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z62: Gleichberechtigte Gesellschaft

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich weiterhin für eine gleichberechtigte Gesellschaft in Politik,
- 4 Gewerkschaft und Medien ein.

Begründung

Menschen sollen unabhängig von ihrem Geschlecht, Herkunft, Weltanschauung, etc. die gleichen Beteiligungschancen erhalten. In der Realität ist dies oft nicht der Fall. Insbesondere Frauen sind im politischen Engagement unterrepräsentiert, obwohl sie die Hälfte der Bevölkerung ausmachen.

Politisches und gewerkschaftliches Engagement zielt darauf ab, die Lebensverhältnisse der Menschen zu verbessern und Missstände zu beseitigen. Nachhaltige und passende Lösungen werden nur dann gefunden, wenn sich alle Mitglieder der Gesellschaft beteiligen können und gesehen werden. Sonst besteht die Gefahr an den Bedürfnissen der Menschen vorbei zu arbeiten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z63: Gleichstellungspolitik

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass die
4 Gleichstellungspolitik unabhängig von ökonomischen und sozialen und
5 gesellschaftlichen Herausforderungen zentrales Ziel des Regierungshandelns ist.
6 Dienstgebende im öffentlichen Dienst tragen auch unter schwierigen Rahmenbedingungen
7 besondere Verantwortung.

Begründung

Ob internationale Finanzkrise oder aber COVID19-Pandemie, immer stellen gesellschaftliche Krisensituationen auch besondere Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik dar.

Die COVID19-Pandemie hat uns schmerzlich vor Augen geführt, dass Gleichstellungsfortschritte nicht unumkehrbar sind. Aus diesen Erfahrungen müssen wir jetzt die richtigen Schlüsse ziehen, um eine Verschärfung der strukturellen Benachteiligungen von Frauen zu verhindern.

Vor allem die schnelle Rückkehr zu überwinden geglaubte traditioneller Arbeitsteilung in Familien, die durch diverse Lockdowns in kritischen Phasen der Corona-Pandemie befördert wurde, ohne dass die Politik dieser Entwicklung etwas entgegenzusetzen hatte, muss zukünftig verhindert werden.

Frauen müssen häufig Beruf, Familie und Pflege von Angehörigen vereinbaren. Arbeit unter erschwerten Bedingungen im Homeoffice und Care-Arbeit stellen eine Doppelbelastung dar. Dies hat sich häufig negativ auf die berufliche Tätigkeit und das berufliche Fortkommen von Frauen ausgewirkt. Die dbb bundesfrauenvertretung fordert deshalb eine nachhaltige Antwort der Politik auf die Auswirkungen aktueller Krisen auf die Situation von Frauen im öffentlichen Dienst und eine dauerhaft angelegte Gleichstellungsstrategie.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z64: Paritätsgesetz

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass ein nationales
4 Paritätsgesetz nach französischem Vorbild auf den Weg gebracht wird, damit Frauen und
5 Männer gleichberechtigte politische Teilhabe erfahren und zu gleichen Teilen im
6 Bundestag vertreten sind.

Begründung

Nach den Bundestagswahlen 2021 beträgt der Frauenanteil im Bundestag lediglich knapp 35 Prozent. Trotz der über 20 Jahre alten Vorgaben in Art. 3, Abs. 2, Satz 2 des Grundgesetzes ist die tatsächlich gleichberechtigte Vertretung von Frauen in den Parlamenten immer noch nicht erreicht.

Nachdem die Paritätsgesetze in den Ländern Brandenburg und Thüringen von den jeweiligen Landesverfassungsgerichten für verfassungswidrig erklärt worden sind, ist nun vor allem der Bund gefragt, um Vorschläge für eine Wahlrechtsreform zu machen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z65: Paritätische Besetzung von und geschlechtsspezifische Folgenabschätzung in Entscheidungs- und Beratungsgremien

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine paritätische Besetzung von
4 Gremien ein, welche durch die Bundesregierung einberufen oder besetzt werden. Hierzu
5 zählen Entscheidungs- und Beratungsgremien, wie z. B. Krisenstäbe, wissenschaftliche
6 Experten- und politische Entscheidungsgremien. Es ist sicherzustellen, dass in diesen
7 Gremien eine geschlechtsspezifische Folgenabschätzung vorgenommen wird. Dies ist
8 notwendig, damit die Interessen von Frauen und Männern angemessen vertreten und
9 berücksichtigt werden.

Begründung

Akteure der Bundespolitik holen sich regelmäßig Hilfe von externen Fachleuten, um weitreichende politische Entscheidungen treffen zu können – so zuletzt auch in der Corona-Pandemie. Obwohl die Corona-Krise wie ein Brennglas auf die bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gewirkt hat, waren einer Studie zufolge nur rund ein Viertel der in den Gremien Mitwirkenden Frauen (26 Prozent). In zwei Gremien (Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg) waren überhaupt keine Frauen in den Räten vertreten. Da die Berücksichtigung geschlechtergerechter Perspektiven als wesentlich für die Legitimation politischer Entscheidungen in einer Pandemie gilt, muss eine paritätische Besetzung sowie eine geschlechtsspezifische Folgenabschätzung in Deutschland nicht nur im Pandemie,- und im Krisenmanagement, sondern generell in allen Sachverständigen- oder Beiräten gestärkt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z66: Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass das Ziel der
4 Bundesregierung, bis 2025 Führungspositionen in der Bundesverwaltung zu gleichen
5 Teilen mit Männern und Frauen zu besetzen, tatsächlich umgesetzt wird.

Begründung

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen. Doch bei den Führungsfunktionen sind sie nach wie vor unterrepräsentiert.

Im Sommer 2021 ist das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (zweites Führungspositionengesetz - FüPoG II) in Kraft getreten. Im Bundesgleichstellungsgesetz wird das Ziel verankert, bis zum Ende des Jahres 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Bundesverwaltung zu erreichen. „Gleichberechtigte Teilhabe“ bedeutet hier, dass eine über die verschiedenen Führungsebenen hinweg betrachtete Besetzung von Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes mit annähernd numerischer Gleichheit angestrebt wird.

Der Anteil an weiblichen Führungskräften in der Bundesverwaltung liegt bereits seit Jahren bei rund einem Drittel – weit entfernt vom Ziel der Bundesregierung, bis 2025 Führungspositionen zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen zu besetzen.

Als Interessensvertretung des öffentlichen Dienstes sollte der dbb hier eine aktive Rolle einnehmen, um den Prozess zu beschleunigen und mehr Frauen in die Führungsebenen der Bundesverwaltung zu heben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z67: Gleichberechtigung der Geschlechter

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich i.S.d. Gleichberechtigung gem. Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes in-
4 und extern für eine geschlechtergerechte Sprache in Wort und Schrift ein.

Begründung

Sprache ist die wichtigste menschliche Kommunikationsform, und sie soll grundsätzlich Alle ansprechen. Durch Sprache werden gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen ausgedrückt und entsprechende Wahrnehmungen geprägt. Nur eine geschlechter-gerechte Sprache wird von allen Lesenden und Zuhörenden gleichwertig mitgedacht. Geschlechtergerechte Formulierungen sprechen Diverse, Frauen und Männer gleichermaßen an und wirken stereotypen Rollenvorstellungen entgegen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z68: Gendergerechter Sprachgebrauch im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird beauftragt, sich für einen gendergerechten Sprachgebrauch im
4 öffentlichen Dienst einzusetzen.

Begründung

Sprache ist dynamisch. Sie spiegelt gesellschaftliche Vorstellungen wieder. Und genau wie diese sich verändern, verändert sich Sprache. Die Verwaltungen des öffentlichen Dienstes bleiben davon nicht unberührt. Der demografische Wandel in den Behörden erfordert eine Verjüngung der Mitarbeitenden. Und diese nächste Generation bringt ein anderes Wertesystem mit.

Ein gendergerechter Sprachgebrauch mag für den einen unbequem und anstrengend sein, aber für die nächste Generation Mitarbeitender ist er Anwesenheit schaffend, befreiend, aufmerksam und schlicht respektvoll. Ein Wandel in Bezug auf den Sprachgebrauch darf den Verwaltungsdienst nicht auslassen. Sprache ist ein Grundstein für Zukunftsfähigkeit.

Der dbb soll seinen Beitrag leisten, damit gesellschaftliche Strukturen auf allen Ebenen diskriminierungsfrei werden.

Deshalb möchten wir, dass sich der dbb für einen gendergerechten Sprachgebrauch im öffentlichen Dienst einsetzt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z69: Geschlechtersensible Sprache

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Sinne der Gleichberechtigung nach Artikel 3

4 Abs. 2 GG die geschlechtersensible Sprache in Wort und Schrift in den Gremien der

5 DSTG und des dbb umgesetzt wird.

Begründung

Die Gleichberechtigung der Geschlechter hat Verfassungsrang, Artikel 3 Abs. 2 GG, und (Verwaltungs-)Sprache soll alle Menschen ansprechen. Sprache ist die wichtigste Kommunikationsform der Menschen. In und mit ihr drücken sich gesellschaftliche Norm- und Wertvorstellungen aus. Unsere Wahrnehmungen werden durch sie geprägt und Realitäten geschaffen. Wenn in Wort und Schrift nur das (generische) Maskulinum verwendet wird, sind Frauen nicht präsent. Nur eine geschlechtergerechte Sprache stellt sicher, dass sich Frauen und Männer und auch Menschen, die sich einem dritten Geschlecht zuordnen, gleich angesprochen fühlen und von Lesenden und Zuhörenden gleichwertig mitgedacht werden. Dies ist die Voraussetzung, um geschlechtersensible Bilder zu schaffen und damit einen Beitrag zur Veränderung bestehender Geschlechterverhältnisse und somit zur Umsetzung des Verfassungsrechts auf Gleichberechtigung zu leisten. Texte geschlechtergerecht zu formulieren bedeutet, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen, Frauen sprachlich und bildlich sichtbar zu machen und stereotypen Vorstellungen über die gesellschaftlichen Rollen der Geschlechter entgegenzuwirken. Frauen wollen nicht länger nur "mitgemeint" sein!

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z70: Sprachentwicklung

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber sprachliche

4 und soziale Kompetenzen stärkt und fördert.

Begründung

Angebote des Arbeitgebers zur Förderung und Stärkung sprachlicher und sozialer Kompetenzen sind unerlässlich. Sie gehören eindeutig zu den Schlüsselkompetenzen und Stellschrauben eines attraktiven und modernen Arbeitgebers. Das Verhältnis von Kosten und persönlicher Weiterentwicklung steht in einem durchaus ökonomischen Verhältnis. Im Öffentlichen Dienst kommen Sprachkenntnisse und kulturelle Gewandtheit durch die Vielfalt in unserer Gesellschaft eine immer größere Bedeutung zu. Aufgrund der hohen Serviceleistung des Öffentlichen Dienstes, die teilweise auch in Form von persönlichen Terminen erfolgt, ist eine sprachliche und soziale Weiterbildung essenziell.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z71: Schutz vor Altersdiskriminierung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass niemand wegen seines Alters diskriminiert wird.

4 Das Merkmal „Lebensalter“ soll in Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes

5 aufgenommen werden.

Begründung

„Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“, heißt es in Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes. Um die Gleichberechtigung zu gewährleisten, sieht dieser Artikel den besonderen Schutz bestimmter Personengruppen vor, nicht jedoch aufgrund des Lebensalters.

Das Lebensalter ist ein Diskriminierungsgrund besonderer Art. Es ist kein starrer Zustand, sondern verweist auf stetige Veränderung. Es betrifft als Umstand von Entwicklung, Wachstum, Veränderung potenziell jeden Menschen, ist also schon quantitativ kein Minderheitenproblem. Es gibt verschiedenste Diskriminierungspotentiale, so bei Berufseinsteigern der Zugang zum Job, bei Lebensälteren die Möglichkeit zur Fortbildung oder dem altersgerechten Arbeitsplatz, für Frauen im gebärfähigen Alter verminderte Einstellungschancen, fehlendes Pflegepersonal für würdevolle Pflege. Diskriminierung aufgrund des Lebensalters ist aufgrund der Qualität und Quantität nicht niedriger zu bewerten als z. B. Geschlecht, Religion oder Herkunft und gehört daher ins Grundgesetz.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z72: Angabe der Altersgruppe in der Presseberichterstattung

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Vielfalt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Deutschen Presserat darauf hingewirkt wird,
4 bei Berichten über Alltagsgeschehen, auch Unfallgeschehen, die Zugehörigkeit zur
5 Altersgruppe „Rentnerin oder Rentner“ von Beteiligten nicht mehr zu nennen.

Begründung

Zur Darstellung von Sachverhalten, wie z. Unfallgeschehen oder Alltagsgeschehen ist die Angabe der Zugehörigkeit zur Altersgruppe der Seniorinnen und Senioren, in den Medien üblicherweise mit „Rentnerin oder Rentner“ bezeichnet, nicht notwendig. Die Altersangabe selbst ist aussagekräftig genug.

Stattdessen sind häufig Berichterstattungen zu lesen wie z. B.:

„Der 36-jährige fuhr mit seinem roten BMW in den Kreuzungsbereich. Die 78-jährige Rentnerin übersah dessen Vorfahrt.“ Oder: „Rentner schlug Einbrecher in die Flucht...“.

In solchen Fällen wäre die Altersangabe völlig ausreichend. Beim 36-jährigen wird ja auch kein Beruf angegeben.

Die Bezeichnung „Rentnerin oder Rentner“ wird als Diskriminierung empfunden.

Ziffer 8 des Pressekodex gibt hier entsprechende Regeln vor.

Danach ist nicht ersichtlich, welcher sachliche Grund für die Angabe „Rentnerin“ oder „Rentner“ vorliegen sollte.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z73: Leitantrag Bildung

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Präambel**

4

5 Unsere Gesellschaft befindet sich in einem beschleunigten Wandel. Prozesse wie die
6 sozial-ökologische Transformation, die Digitalisierung und immer kürzere
7 Innovationszyklen sowie die demografische Entwicklung unserer Bevölkerung betreffen
8 nahezu alle unsere Lebensbereiche und führen zu einer bisher unbekanntem Dynamik des
9 Wandels. Dies führt zu grundlegenden Veränderungen in der Arbeitswelt und erhöht die
10 Anforderungen an unser Bildungssystem.

11

12 Insbesondere in Zeiten des Umbruchs wird der Bildung eine fundamentale Rolle zuteil.
13 Der Bildungssektor muss einerseits der Dynamik des gesellschaftlichen Wandels
14 ausreichend Rechnung tragen und andererseits die weiterhin bedeutsamen Grundlagen
15 vermitteln, die es den jungen Menschen erst ermöglichen, sich auf den Wandel
16 einzulassen. Es gilt, Bildung als Prozess zu begreifen, der fortlaufend zu evaluieren
17 und anzupassen ist. Vor diesem Hintergrund ist eine grundsätzliche und
18 gesamtgesellschaftliche Debatte notwendig, die ideologiefrei und wissenschaftsbasiert
19 die Anforderungen an das Lernen und Leisten im 21. Jahrhundert betrachtet.

20

21 Dabei muss berücksichtigt werden, dass Bildung weit mehr als die bloße
22 Wissensakkumulation und den Qualifikationserwerb darstellt. Sie treibt die
23 Persönlichkeitsentwicklung voran, wirkt sich auf die kognitive, sozial-emotionale und
24 körperliche Ebene der jungen Menschen aus und ist Grundlage der gesellschaftlichen
25 Teilhabe und eines selbstbestimmten Lebens.

26

27 Bildung ist ein Grundrecht. Daher muss die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen
28 am Bildungsprozess selbstverständliche Grundlage jeder (bildungs-) politischen
29 Entscheidung sein.

30

31 In diesem Zusammenhang obliegt unserem differenzierten Bildungssystem die Aufgabe,
32 allen Menschen unabhängig von ihrer sozialen und geografischen Herkunft die Teilhabe
33 an Bildungsangeboten zu ermöglichen und dadurch Bildungsgerechtigkeit sowie
34 Chancengleichheit zu gewährleisten.

35

36 Um diesem Auftrag nachkommen zu können, muss eine Vielzahl an Herausforderungen
37 bewältigt werden. Es gilt, den dynamischen Anforderungen an Bildung gerecht zu werden
38 und zwischen universellen Grundlagen und anpassungsfähigen Inhalten sinnvoll
39 abzuwägen. Die Chancen der digital unterstützten Bildung für die Medienkompetenz und
40 Teilhabe an der digitalisierten Gesellschaft sind zu nutzen.

41 Integration, Inklusion und verstärkte ganztägige Bildung, Betreuung und Erziehung
42 bergen große Potenziale für die Bildungsgerechtigkeit und den gesellschaftlichen
43 Zusammenhalt und müssen weiter vorangetrieben werden.

44

45 Um dies zu erreichen sind angemessene Rahmenbedingungen seitens der Politik,
46 ausreichend qualifiziertes Fachpersonal und die notwendigen infrastrukturellen
47 Voraussetzungen von grundlegender Bedeutung. Dabei muss verdeutlicht werden, dass
48 eine auskömmliche Finanzierung entscheidend für die Zukunftsfähigkeit unseres
49 Bildungssystems ist. Investitionen in unser Bildungssystem bieten neben dem bereits
50 geschilderten Mehrwert für das Individuum eine Vielzahl an Vorteilen für die gesamte
51 Gesellschaft. Sie führen zu technischem Fortschritt, Wirtschaftswachstum, Wohlstand
52 und geringeren Transferausgaben. Vor diesem Hintergrund gilt es, Bildungsausgaben als
53 nachhaltige Investition in unsere Zukunft zu sehen und deren Weg zu bereiten.

54

55 **Der Staat als zuverlässiger Bildungsträger**

56

57 Bildung ist eine Partikularinteressen übergreifende Gemeinschaftsaufgabe und liegt
58 daher in der Gesamtverantwortung des Staates. Dieser ist vor dem Hintergrund der
59 vielfältigen Herausforderungen mehr denn je gefordert, ein zukunftsorientiertes
60 Angebot an Bildung, Erziehung und Betreuung sicherzustellen. Bildungspolitische
61 Herausforderungen wie die Fortführung des DigitalPakts oder die Durchsetzung des
62 Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung lassen sich nur mit einer Neuausrichtung der
63 Verantwortungsgemeinschaft zwischen Bund, Ländern und Kommunen erreichen. Damit
64 einhergehend muss eine verbesserte Kooperation der einzelnen Ebenen erreicht werden.

65

66 ***Föderales Bildungssystem***

67

68 Der Kerngedanke des Bildungsföderalismus trägt der Vielfalt in der Bundesrepublik
69 Rechnung, stand jedoch immer wieder in der Kritik, wie zuletzt während der Corona-
70 Pandemie. Seine Stärken lassen sich nur entfalten, wenn Chancengerechtigkeit,
71 Wettbewerb, Transparenz und Vergleichbarkeit erreicht werden. Dafür bedarf es einer
72 qualifizierten und ideologiefreien Fortführung der Diskussion um eine Struktur, die
73 den gegenwärtigen Anforderungen, Bedürfnissen und Erwartungen an Bildungs- und
74 Betreuungseinrichtungen angemessen ist. Dabei muss das Ziel sein, das Prinzip des
75 Föderalismus basierend auf einer angemessenen Ressourcenausstattung und
76 gesamtstaatlich definierter Ziele als Chance für einen fairen Wettbewerb und
77 zielführende Lösungen zu begreifen.

78

79 ***Bildung als gesamtstaatliche Aufgabe***

80

81 Die eingangs geschilderten bildungs- und familienpolitischen Herausforderungen zeugen
82 von der großen Notwendigkeit einer reibungslosen Zusammenarbeit der verschiedenen
83 Ebenen sowie der generellen Unterstützung bildungspolitischer Vorhaben durch den
84 Bund. Zuletzt hat der DigitalPakt Schule zum einen die dringende Notwendigkeit der
85 finanziellen Unterstützung durch die Bundesebene und zum anderen die Schwächen der
86 ebenenübergreifenden Verantwortungsgemeinschaft offenbart.

87 Daher gilt es, Bildung innerhalb des föderalen Bildungssystems als gesamtstaatliche
88 Aufgabe zu verstehen. Dies setzt eine starke Verantwortungsgemeinschaft zwischen
89 Bundes-, Landes- und Kommunalebene sowie eine nachhaltige Kooperation mit der
90 Wissenschaft und Zivilgesellschaft voraus.

91 In Anbetracht der Komplexität der Aufgaben, bedarf es der kontinuierlichen
92 finanziellen Unterstützung der Länder und Kommunen durch die Bundesebene, ohne dabei
93 das föderale System zu untergraben. Im Sinne des Wettbewerbsföderalismus sind durch
94 die finanzielle Unterstützung bundesweit vergleichbare Grundvoraussetzungen
95 anzustreben. Nur mit einem „Kooperationsgebot“ und einer reibungslosen Zusammenarbeit
96 aller beteiligten Akteure wird ein zukunftsfestes Bildungssystem möglich sein.

97

98 **Personal**

99

100 Das Personal in unseren Bildungseinrichtungen sowie dessen Umfang, Qualifizierung und
101 Zusammensetzung sind von zentraler Bedeutung für qualitativ hochwertige Bildung,
102 Betreuung und Erziehung.

103

104 ***Fort- und Weiterbildung***

105

106 In Zeiten substanzieller Veränderungen und sich fortlaufend wandelnder Anforderungen
107 an Bildung, Erziehung und Betreuung werden der Fort- und Weiterbildung des
108 Bestandspersonals eine immer bedeutsamere Rolle zuteil.

109 Dabei stellt eine fundierte und qualitativ hochwertige Ausbildung des Personals die
110 grundlegende Gelingensbedingung jeglicher Qualifizierungsmaßnahme dar.

111 Wenn bundesweit einheitliche hohe Qualitätsstandards, eine angemessene Dauer sowie
112 aktuelle und wissenschaftsbasierte Inhalte der Ausbildung gewährleistet sind, kann
113 zielführend darauf aufgebaut werden.

114 Fortbildungen im Bereich der digital unterstützten Bildung werden dabei zweifelsohne
115 einen großen Teil des Bedarfs ausmachen. Darüber hinaus stellen nebst anderen die
116 Weiterentwicklung der Unterrichts- und Betreuungsqualität, die Gestaltung von
117 Organisationsentwicklungsprozesse sowie der Umgang mit Inklusion und einer steigenden
118 Heterogenität große Qualifizierungserfordernisse dar.

119 Um der steigenden Bedeutung von Fort- und Weiterbildung gerecht zu werden, bedarf es
120 einer systematischen Erfassung der Bedarfe, verbindlicher Qualitätsstandards, sowie
121 einer kontinuierlichen Evaluation der Angebote. Um die berufliche Fortbildung
122 nachhaltig fördern zu können, muss diese als integraler Bestandteil der Tätigkeit

123 verstanden werden. Dies kann nur gelingen, wenn ausreichend personelle Ressourcen zu
124 Verfügung stehen.

125

126 ***Personalmangel***

127

128 Zukunftsfeste Bildung, Erziehung und Betreuung kann nur durch ausreichend
129 qualifiziertes Personal realisiert werden. Die Digitalisierung, die stetig steigende
130 Bedeutung von Fort- und Weiterbildung, Aufgaben wie Inklusion und Integration sowie
131 die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung setzen höhere
132 Personalschlüssel und mehr Personal voraus. Dem gegenüber steht der eklatante,
133 bereichsübergreifende Fachkräftemangel, der aus mangelhaften Bedarfsprognosen der
134 Politik resultiert.

135 In Anbetracht der herausragenden Rolle der Bildung für die Bewältigung unserer
136 gesellschaftlichen Herausforderungen gilt es, dem Fachkräftemangel mit ganzheitlichen
137 Maßnahmen entschieden entgegenzuwirken. Nur wenn über den tatsächlichen Bedarf hinaus
138 eingestellt wird, können die alltäglichen Herausforderungen in unseren
139 Bildungseinrichtungen bewältigt werden. Dringende Voraussetzung dafür ist eine
140 bereichsübergreifende und nachhaltig angelegte Fachkräfteoffensive, die auf einer
141 realistischen Bedarfsprognose basiert. Diese muss mit einer generellen
142 Attraktivitätssteigerung der Berufsbilder im Bildungs- und Erziehungsbereich
143 einhergehen, welche neben höheren Personalschlüssel und angemessenen
144 Weiterbildungsangeboten ein innerbetriebliches Gesundheitsmanagement und eine
145 angemessene Bezahlung umfassen muss. Diese Maßnahmen wirken sich zudem positiv für
146 das Bestandspersonal aus und beugen einen erhöhten Krankheitsstand, Überlastung und
147 das vorzeitige Ausscheiden aus dem Beruf vor.

148

149 ***Multiprofessionelle Teams***

150

151 Die Zielgruppen der Bildung, Erziehung und Betreuung werden immer heterogener,
152 wodurch die Fachkräfte immer anspruchsvollere Erziehungs- und Bildungsaufgaben zu
153 erfüllen haben. Sowohl leistungsschwache als auch leistungsstarke Kinder und
154 Jugendliche benötigen individuelle Förderung durch geschultes Fachpersonal.

155 Um den unterschiedlichen Ansprüchen und Bedürfnissen gerecht zu werden, bedarf es
156 multiprofessionell zusammengesetzter Teams, in denen neben dem klassischen Lehr- und
157 Erziehungspersonal je nach Bedarf andere Professionen unterstützend eingesetzt
158 werden. Die daraus resultierenden Förderungsmöglichkeiten stellen einen wichtigen
159 Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit dar.

160 Um einen ganzheitlichen Ansatz gewährleisten zu können, müssen die Zuständigkeiten
161 und Verantwortlichkeiten klar definiert werden, sowie ausreichend Kooperations- und
162 Absprachezeiten zwischen den jeweiligen Fachkräften sichergestellt werden, um die
163 pädagogisch-inhaltliche Verzahnung gewährleisten zu können. Vor diesem Hintergrund
164 wird der Leitungsfunktion eine bedeutsame Rolle zuteil, die es mit angemessenen
165 Ressourcen zu stärken gilt.

166

167 **Infrastruktur**

168

169 Die gegenwärtigen und künftigen bildungspolitischen Herausforderungen resultieren
170 zudem in anderen Anforderungen an die Infrastruktur unserer Bildungseinrichtungen,
171 die einrichtungsabhängig variieren. Dies umfasst ein angemessenes Verständnis für die
172 räumlichen Mindestanforderungen von Bildung, notwendige Maßnahmen im
173 Gesundheitsschutz aller Beteiligten, energetische Sanierungsmaßnahmen sowie eine
174 zeitgemäße Mindestausstattung, die dem technologischen Fortschritt Rechnung trägt.
175 Eine angemessene Infrastruktur trägt dazu bei, die jungen Menschen bestmöglich in
176 ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu unterstützen und sie auf ihre berufliche oder
177 akademische Zukunft vorzubereiten.

178

179 **Räumliche Ausgestaltung**

180

181 Gute Bildung, Erziehung und Betreuung setzen angemessene Räumlichkeiten voraus. Das
182 Raumkonzept unserer Bildungseinrichtungen muss quantitativ und qualitativ hochwertig
183 sowie alters- und fachkräftegerecht sein, curriculare und extracurriculare Angebote
184 müssen dort ihren Platz finden.

185 Die zunehmende Verbreitung des Ganztagsunterrichts, die Integration von Kindern mit
186 Migrationshintergrund, Inklusion und die Digitalisierung führen zu veränderten
187 Anforderungen an die räumliche Ausgestaltung.

188 Um angemessene Lehr-, Lern-, Arbeits-, Ruhe-, Bewegungs- und Spielphasen zu
189 ermöglichen, werden viele Schulgebäude umfangreichen Umbaumaßnahmen unterzogen werden
190 müssen. Dies betrifft auch die Kindertagesstätten, die derzeit zur Erfüllung des
191 Rechtsanspruches Räume wie Turn- oder Essensräume umfunktionieren mussten, um neue
192 Gruppen unterbringen zu können.

193

194 Angemessen große Klassen- und Gruppenräume und offene Lernwelten sowie gesonderte
195 Arbeits-, Bibliotheks-, Computer-, Gruppen-, Ruhe-, Experimentierräume, ausreichend
196 Räume für Fachkräfte mit Arbeitsplätzen und Sportplätze sowie bedarfsgerecht
197 gestaltete Außenanlagen müssen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus bedarf es der
198 Räumlichkeiten für die Koordination der Aktivitäten aller Akteure.

199 Der Gesundheitsschutz der Fachkräfte, der Kinder und Jugendlichen sowie Maßnahmen zur
200 Geräuschkämmung müssen bei der Gestaltung der Räumlichkeiten ausreichend beachtet
201 werden.

202 Darüber hinaus wird sich die ganztägige Bildung auch auf den Sozialraum Schule
203 auswirken. Dessen Neugestaltung gilt es in Zusammenarbeit mit den Lehrkräften,
204 Schülerinnen und Schülern, Eltern und den Akteuren der bisherigen Nachmittags-
205 und/oder Randstundenbetreuung sowie den verschiedenen Institutionen und Akteuren an
206 den Bedürfnissen vor Ort auszurichten.

207 Zudem stellt der Klimaschutz weitere Herausforderungen an den Bau von
208 Kindertagesstätten, Schulen und Universitäten. Bereits bestehende Gebäude müssen
209 energetisch saniert und Neubauten möglichst klimaneutral errichtet werden, sodass die
210 Gebäude unserer Bildungseinrichtungen eine Vorreiterrolle im Kampf gegen den

211 Klimawandel einnehmen.

212

213 **Ausstattung**

214

215 Insbesondere die Pandemie hat verdeutlicht, wie wichtig die Digitalisierung und eine
216 zeitgemäße Ausstattung unserer Bildungseinrichtungen für den Bildungserfolg sind.
217 Daher gilt es, alle notwendigen organisatorischen, strukturellen, technischen und
218 personellen Voraussetzungen für die Nutzung passgenauer Hard- und Software zu
219 schaffen. Nur durch die ständige technische Verfügbarkeit der digitalen Medien wird
220 ein Schritthalten der Bildenden und Lernenden mit dem technologischen Fortschritt
221 gewährleistet. In Abhängigkeit von der Bildungseinrichtung muss sichergestellt
222 werden, dass die Lernenden ausreichend auf ihre spätere berufliche Realität
223 vorbereitet werden können.

224 Dabei muss den Bildungseinrichtungen ermöglicht werden, dass für alle Beteiligten in
225 den Bereichen des Datenschutzes, des Urheber- und des Lizenzrechts maximale
226 Rechtssicherheit sichergestellt wird.

227

228 Um gute und digital unterstützte Bildung zu ermöglichen, bedarf es unter anderem
229 einer angemessen schnellen Internetanbindung und der damit verbundenen
230 infrastrukturellen Maßnahmen, eine stabile cloudbasierte Lernplattform, die den
231 Anforderungen der jeweiligen Einrichtung gerecht wird, dienstliche Endgeräte, die die
232 Arbeit des Personals tatsächlich erleichtern sowie eine professionelle IT- und
233 Medienunterstützung für jede Einrichtung.

234 Die Bedarfe in den Bildungseinrichtungen müssen systematisch erhoben werden, um die
235 Aktualität der Ausstattung gewährleisten zu können. Nur so kann die Teilhabe der
236 Lernenden an der digitalisierten Gesellschaft sichergestellt werden.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z74: Verantwortung für qualifiziertes Bildungswesen

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Bund und die Länder ihrer Verantwortung für
4 ein qualifiziertes Bildungswesen nachkommen und dadurch unserer Jugend eine
5 zukunftsträchtige Lebensperspektive ermöglicht wird.

6 Im Einzelnen soll der dbb darauf hinwirken,

- 7 • dass die personelle und materielle Ausstattung unserer Schulen stetig verbessert
8 wird,
- 9 • dass die Lehrkräfte ihrer zentralen Aufgabe, guten Unterricht zu erteilen,
10 vorbehaltlos nachkommen können,
- 11 • dass der materielle und gesellschaftliche Status der Lehrkräfte spürbar erhöht
12 wird,
- 13 • dass eine bedarfsgerechte Einstellungspolitik betrieben wird und
- 14 • dass freiwerdende Planstellen ausschließlich mit ausgebildeten Lehrkräften
15 wiederbesetzt werden.

Begründung

Der demografische Wandel führt dazu, dass in den nächsten Jahren deutlich weniger junge Menschen in das Berufsleben starten und der Ersatzbedarf in einzelnen Berufsrichtungen nicht mehr gedeckt werden kann. Wir können deshalb auf keinen Jugendlichen verzichten und müssen ihn zu dem für ihn bestmöglichen Abschluss führen. Verstärkt müssen Schülerinnen und Schüler aus bildungsfernen Elternhäusern, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sowie Schülerinnen und Schüler mit besonderen Begabungen gefördert werden, um den Berufsnachwuchs abzusichern.

Dies erfordert, dass die Personalausstattung durch verstärkte Einstellungen entsprechend angepasst werden muss, um diese Aufgaben in hoher Qualität zu erfüllen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z75: Beamtenstatus für Lehrkräfte ist unverzichtbar

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich entschieden für den Schutz des Beamtenstatus der Lehrkräfte ein.
- 4 Jedem Versuch einer Abschaffung muss entgegengetreten werden.

Begründung

Das Schulwesen gehört nach Art. 7 GG zu den „öffentlichen Pflichtaufgaben“. Die Bindungen des Beamtenrechts korrespondieren unbestritten mit der herausragenden Verantwortung aus dem öffentlichen Erziehungsauftrag.

Der Beamtenstatus für Lehrkräfte ist absolut unverzichtbar. Er gewährleistet, dass Schule ein neutraler, der Demokratie verpflichteter Ort bleibt, auch indem er die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Lehrkräfte sichert. Der Beamtenstatus stellt gerade auch in Krisensituationen die Verpflichtung des Staates für Bildung und Erziehung des Einzelnen sicher.

Den europarechtlichen Tendenzen zur Abschwächung des Beamtenstatus für Lehrkräfte muss daher vehement entgegengetreten werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z76: Beamtenstatus für Lehrer

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Beamtenstatus für Lehrkräfte erhalten bleibt.

Begründung

Die Lehrkräfte führen hoheitliche Aufgaben aus und treffen Entscheidungen von weitreichender Tragweite für die und den Einzelnen. Dies hat sich durch die Corona-Pandemie in besonderer Weise bestätigt. Der Beamtenstatus garantiert die notwendige Unabhängigkeit. Gleichzeitig wird mit dem im Jahr 2018 durch das Bundesverfassungsgericht bestätigte Streikverbot ein stabiles Bildungssystem sichergestellt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z77: Attraktivität des Lehrerberufs

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich weiterhin für eine Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufes
4 ein.

Begründung

Angesichts zunehmender Herausforderungen im Bereich „Schule und Bildung“ auf der einen Seite und des zunehmenden Mangels an kompetenten, qualifizierten und engagierten Fachkräften auf der anderen Seite bedarf es dringend tragfähiger Konzepte und Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs.

Hierzu gehören deutlich mehr und bessere Aufstiegschancen für die Kolleginnen und Kollegen. Ferner muss es um Entlastungen und Verbesserungen im Bereich der Arbeitsbedingungen gehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z78: Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankentage für die Beamtinnen und Beamten im Schuldienst

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Möglichkeiten Kinderkrankentage zu nehmen,
4 auch für die Beamt:innen im Schuldienst verbessert werden. Die Kinderkrankentage
5 sollen bei der Zuweisung des Bedarfs für Vertretungsstellen berücksichtigt werden, um
6 eine Mehrbelastung der Kolleginnen und Kollegen an den Schulen zu verhindern.

Begründung

„Das Kinderkrankengeld soll berufstätigen Eltern ermöglichen, Lohnausfälle durch die häusliche Betreuung eines erkrankten Kindes auszugleichen. Ein Anspruch auf das erweiterte pandemiebedingte Kinderkrankengeld besteht nicht nur dann, wenn das eigene Kind krank ist, sondern auch, wenn die Kinderbetreuung zu Hause erforderlich ist. Das gilt unter anderem dann, wenn die Schule, die Kita, oder auch die Einrichtung für Menschen mit Behinderungen pandemiebedingt geschlossen ist, die Präsenzbetreuung untersagt ist oder einzelne Klassen oder Kitagruppen in Quarantäne sind.

Wer hat Anspruch?

Anspruchsberechtigt sind gesetzlich versicherte berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind unter zwölf Jahre alt ist. Bei Kindern, die eine Behinderung haben, besteht der Anspruch auch über das zwölfte Lebensjahr hinaus. Voraussetzung ist auch, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann. Privatversicherte und beihilfeberechtigte Eltern können einen Entschädigungsanspruch nach §56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) geltend machen.

Wie viele Krankentage stehen den Familien zu?

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld steigt 2021 von 20 Tagen pro Elternteil und Kind auf 30 Tage und damit für Elternpaare pro Kind auf 60 Tage. Auch für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch pro Kind von 30 auf nun 60 Tage. Bei mehreren Kindern gilt ein Anspruch von maximal 65 Tagen, bei Alleinerziehenden maximal 130 Tage.“

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/kinderkrankengeld-1836090>

Sollte die Pandemie weiter anhalten und die genannten Regelungen im Jahre 2022 fortgeführt werden, ist es nicht nachvollziehbar, dass Beamt:innen im Schuldienst auf den „Goodwill“ der jeweiligen Schulleitungen angewiesen sind.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z79: Teilzeitarbeit an beruflichen Schulen

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Lösungen für Anforderungen, die sich durch die

4 Teilzeitarbeit für Lehrkräfte und Schule ergeben, entwickelt werden und stellt

5 Überlegungen zur Umsetzung zur Verfügung.

Begründung

Die Vernetzung über die Ländergrenzen ist zwingend erforderlich. Gerade im Zuge der Digitalisierung entstehen neue Anforderungen für Kolleginnen und Kollegen sowie für die Schulen. Die Lehrkräfte sind motiviert, sich dem zu stellen. Dienstvereinbarungen liegen häufig vor, berücksichtigen aber nur selten die Besonderheiten, die sich durch die Teilzeitbeschäftigung ergeben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z80: Gewinnung von Lehrkräftenachwuchs für die berufliche Bildung

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass zur Rekrutierung von grundständig ausgebildetem
4 Lehrkräftenachwuchs bundesweit geeignete Maßnahmen auf den Weg gebracht werden und
5 das Berufsbild „Lehrkraft an einer berufsbildenden Schule“ bundesweit bekannter wird.

6 Dazu gehört:

7 1. Die berufsbildenden Schulen sollen Oberstufenschülerinnen und -schülern an allen
8 Schulen der Sekundarstufe II über die bereits vorhandenen Angebote hinaus
9 bekannt gemacht und mögliche berufliche Perspektiven in einem Lehramtsstudium
10 mit der Zielrichtung Lehramt an berufsbildenden Schulen/Berufskollegs/
11 Berufsschulen offensiv im Rahmen der Berufsorientierung nähergebracht werden.

12 2. Durch ein Stipendien-System soll die Attraktivität insbesondere vor dem
13 Hintergrund der Mangelfächer gesteigert werden.

14 3. Ein systematisches Monitoring des perspektivischen Lehrkräftebedarfs mit einer
15 transparenten Erhebung und Darstellung der perspektivischen Bedarfe und Abgleich
16 mit den bundesweit vorhandenen Ausbildungskapazitäten ist dringend erforderlich.
17 Dieses ist durch die Kultusministerien in enger Zusammenarbeit mit den
18 Hochschulen und den Wissenschaftsministerien zu leisten.

19 4. Innerhalb des universitären Studiums sollen alle Studierenden für die Option des
20 Lehramts an beruflichen Schulen/Berufskollegs/Berufsschulen sensibilisiert und
21 ihnen praktische Erfahrungen zugänglich gemacht werden.

Begründung

Eine große Anzahl von Studierenden haben in ihrem schulischen Curriculum noch keine Bekanntschaft mit dem beruflichen Schulwesen gemacht. Insbesondere in den Fachrichtungen, in denen es keine Lehramtsstudiengänge gibt oder die an den beruflichen Schulen als Mangelfächer gelten, müssen Studierende Informationen erhalten, dass es und welche Wege es in das Lehramt an beruflichen Schulen gibt. Mit dem Stipendium soll ein Angebot geschaffen werden für potentielle Interessentinnen und Interessenten, die aus finanziellen Gründen auf ein Studium verzichten. Beim Monitoring des Lehrkräftebedarfs müssen nicht nur die Ausbildungsplätze der ersten und zweiten Phase der Lehrkräftebildung berücksichtigt werden, sondern auch die tatsächlichen Immatrikulations- und Absolventinnen- und Absolventenzahlen der Universitäten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z81: Qualifizierung bei Quer- bzw. Seiteneinstieg in Bildungseinrichtungen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine vorauslaufende Qualifizierung
4 der Beschäftigten, die über den Quer- bzw. Seiteneinstieg in Bildungseinrichtungen
5 gelangen, ein.

Begründung

Die vorauslaufende Qualifizierung bei Quer- bzw. Seiteneinstieg ist unabdingbar, um eine Entprofessionalisierung in den Bildungseinrichtungen zu verhindern und tragfähige Standards für eine zukunftsfähige Bildung, Erziehung und Betreuung bundesweit zu gewährleisten.

Eine vorauslaufende Qualifizierung der Beschäftigten, die über den Quer- bzw. Seiteneinstieg in die Bildungseinrichtungen gelangen, muss in allen Bundesländern von vergleichbarer Qualität sein, bevor eine Übernahme in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis erfolgt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z82: Moderner Lern- und Leistungsbegriff in der Bildung

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in der Gesellschaft der Dialog über einen modernen
4 Lern- und Leistungsbegriff geführt wird. Die Herausforderungen der aktuellen und
5 zukünftigen Arbeitswelt machen einen kritischen Diskurs über die eigentliche Aufgabe
6 von Schule und Bildung dringend notwendig.

Begründung

Ein moderner Lern- und Leistungsbegriff wird immer relevanter, weil die Diskrepanz zwischen den Erwartungen an schulische Bildung und dem, was wir aktuell in Schule anbieten, immer größer wird. Nur wenn wir uns alle darüber verständigen, was Kinder und Jugendliche eigentlich lernen und leisten sollten, kann sich Schule entsprechend aufstellen. Dies ist unabdingbar für eine zukunftsfähige Gesellschaft.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z83: Staatliche Zuständigkeitsverwaltung

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Reform der inner-staatlichen Zuständigkeiten
4 zwischen Bund, Ländern und Kommunen angestrebt wird, sodass Beschlüsse und Maßnahmen
5 der Regierung(en) auch vor Ort in den Schulen wirksam werden und nicht in das
6 Belieben der kommunalen Gremien gestellt bzw. von der Finanzkraft der Kommunen
7 abhängig sind.

Begründung

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass Zuständigkeitsfragen immer wieder die Ursache für Verzögerungen oder sogar für die Verhinderung von Maßnahmen waren.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z84: Bürokratische Hemmnisse in der Bildungsfinanzierung

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bürokratische Hemmnisse bei der Zusammenarbeit von
4 Bund, Ländern und Sachkostenträgern im Bereich der Bildungsfinanzierung reduziert
5 werden.

Begründung

Speziell im Bereich der Digitalisierung wird die Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Sachkostenträgern durch vermeidbare bürokratische Hürden erschwert. Dadurch kommt es zu Verzögerungen z.B. bei der Beschaffung, die die Schulen in ihrer pädagogischen Arbeit hemmen, speziell bei der Modernisierung des Unterrichts.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z85: Digital unterstützten Präsenzunterricht stärken

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Bund und Länder gemeinsam ihre Bildungspolitik
4 darauf ausrichten, den auf kluge Weise digital unterstützten Präsenzunterricht
5 stärker zu fördern.

Begründung

Die Bildungspolitik von Bund und Ländern war während der Corona-Pandemie zu eng auf ein Nebeneinander, zum Teil auch Gegeneinander von Präsenzunterricht und Lernen von zuhause ausgerichtet. Zukunftsorientierte Schul- und Unterrichtsentwicklung muss jedoch auf ein pädagogisch sinnvolles Miteinander von digitalen Unterstützungsmöglichkeiten für den unverzichtbaren Präsenzunterricht ausgerichtet sein. Ein auf kluge Weise digital unterstützter Präsenzunterricht muss daher zum Leitbild der Bildungspolitik von Bund und Ländern werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z86: Untersuchung Digitalisierung

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine wissenschaftliche Untersuchung in Auftrag
4 gegeben wird, welche die Effektivität des Einsatzes von digitalen Lehr- und
5 Lernmethoden unter Berücksichtigung der möglichen digitalen Lernarrangements
6 (Verknüpfung Präsenz- und Distanzunterricht) untersucht.

Begründung

Neben dem Präsenzunterricht vor Ort in den Schulen haben in den Unterrichtsbetrieb nicht zuletzt aufgrund der Coronakrise mit den bekannten schulischen Folgen auch digitale Unterrichtsformate Einzug gehalten. "Distanzunterricht" und "hybrider Unterricht" stehen begrifflich für digitale Unterrichtsformate, die sicherlich auch zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen werden, auch nach dem Ende der Coronakrise. Die hohe Geschwindigkeit der Digitalisierung in der Schulwelt wirft wichtige Fragen zur Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen im Unterricht auf, wenn diese zunehmend bzw. auch digital basiert erfolgen. Bislang fehlt es an wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Qualität und zur Effektivität digital basierter Unterrichtsszenarien. Wir sehen hier Entwicklungsbedarf.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z87: Anschlussfinanzierung Digitalpakt

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die mit dem Digitalpakt begonnene Ausstattung von
4 Schulen und Lehrkräften sowie Schülerinnen und Schülern mit digitaler Technik und
5 digitalen Geräten eine Anschlussfinanzierung erhält.

Begründung

Aus Mitteln des Digitalpaktes wurden in erheblichem Umfang technische Einrichtungen und Geräte für die Schulen beschafft. Diese Anschaffungen werden unter anderem durch Defekte und durch Veralten der Hardware mit der Zeit an Einsatzfähigkeit verlieren. Damit der gewünschte pädagogische Effekt, nämlich die Modernisierung des Unterrichts und der Arbeitsweise nachhaltig eintreten kann, muss eine Anschlussfinanzierung für Ersatzbeschaffungen und eine zukunftsfähige Ausstattung geschaffen werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z88: Unterrichtsentlastung durch digitale Stunde

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Lehrkräfte entlastet werden durch die Anrechnung
4 von mindestens einer digitalen Stunde zur Implementierung und Umsetzung von Konzepten
5 zum digitalen Wandel im schulischen Alltag an Schulen.

Begründung

Es muss ein Konzept für eine zukunftsorientierte Bildungspolitik erarbeitet werden. Dabei ist die Digitalisierung ein Hauptthema. Die Digitalisierung gibt es aber nicht zum zeitlichen Null-Tarif! Die Fort- und Weiterbildungen, um den digitalen Anforderungen gewachsen zu sein, benötigen entsprechende Zeit, ebenso die Implementierung und Umsetzung der Konzepte zum digitalen Wandel in den Schulalltag und die Unterrichtsgestaltung. Um den Kolleginnen und Kollegen diese Zeit zu geben, soll mindestens eine digitale Stunde im Rahmen ihrer Pflichtstundenzahl von der Lehrkraft dafür genutzt werden können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z89: Digitale Lernumgebungen anbieterneutral und zukunftsfähig gestalten

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass digitale Lernumgebungen, die in der Regie von
4 Bund, Ländern oder Sachkostenträgern entwickelt werden, anbieterneutral und
5 zukunftsfähig gestaltet werden.

Begründung

Die Entwicklung von digitalen Lernumgebungen durch Bund, Länder und Sachkostenträger hat seit der Corona-Pandemie einen starken Schub erfahren. Es ist eine Fülle von öffentlichen und mit öffentlichen Mitteln entwickelten Lernplattformen u.ä. entstanden. Ein gravierendes Defizit dieses an sich begrüßenswerten Fortschritts liegt darin, dass zu oft „Insellösungen“ entstanden sind, die auf einen speziellen Nutzerkreis (wie z.B. die einer bestimmten Gebietskörperschaft), auf bestimmte Hard- oder Softwareprodukte oder auf bestimmte technische Konzepte hin ausgerichtet sind. Diese einseitige Ausrichtung gefährdet die wechselseitige Anschlussfähigkeit und die Zukunftsfähigkeit im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z90: Identitätsmanagement im Bildungsbereich

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Bund ein auf jeweils neuestem technischem
4 Stand befindliches und mit Blick auf den Schutz der Persönlichkeitsrechte an den
5 höchsten Sicherheitsstandards orientiertes Identitätsmanagement für Nutzerinnen und
6 Nutzer digitaler Lernwerkzeuge im Schulbereich errichtet und dessen Verwendung
7 vorschreibt.

Begründung

Die große Chance bei der Verwendung digitaler Lernwerkzeuge geht unweigerlich mit der Anhäufung von unmittelbar oder mittelbar personenbezogener oder auf Personen beziehbarer Daten einher. Einmal etabliert, entstehen dadurch mit den Jahren Datenanhäufungen, die quasi auf eine weitgehende Erfassung ganzer Schuljahrgänge im Hinblick auf deren schulische Aktivitäten hinauslaufen, die weit über das bislang durch die entsprechenden Archivierungsvorschriften von Bund und Ländern hinausreicht. Die Grenzen der zukünftigen Auswertbarkeit dieser Daten sind noch nicht absehbar. Im schlimmsten Fall kann diese Anhäufung von Daten zu einer Gefährdung der Persönlichkeitsrechte in Zukunft führen, jedenfalls ist sie geeignet, Schule und Unterricht als bislang geschützte Räume zu gefährden. Daher müssen die Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten durch ein wirksames, technisch gut geschütztes Identitätsmanagement besser gegen zukünftigen Missbrauch geschützt werden; dazu zählt auch das „Recht auf Vergessen“.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z91: Primat der Pädagogik und pädagogische Freiheit

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Bund und Länder bei der Ausstattung von Schulen,
4 Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern mit digitalen Techniken stets den Primat
5 der Pädagogik und die pädagogische Freiheit der Lehrkräfte respektieren.

Begründung

Entscheidungen über die Beschaffung, die Strukturierung und den unterrichtlichen Einsatz von digitalen Techniken beeinflussen stets direkt und indirekt den Unterricht. Daher müssen diese Entscheidungen in jedem Fall den Primat der Pädagogik respektieren. Das heißt, dass sie in erster Linie mit Blick auf die pädagogischen Ziele zu fällen sind und differenziert die jeweiligen Bildungsaufträge der einzelnen Schularten reflektieren müssen. Weiterhin müssen sie die pädagogische Freiheit der Lehrkräfte aktiv stärken, die im Grundgesetz verankert ist und die eine entscheidende Grundlage für die demokratische Struktur des Schulwesens darstellt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z92: Bezuschussung der Schulsanierung und Schulausstattung vom Bund

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Schulsanierungen und Schulausstattungen dauerhaft
4 vom Bund bezuschusst werden.

Begründung

Die Ausstattung und der Sanierungszustand der Schulen im Bundesgebiet ist derzeit abhängig von der Finanzkraft des Schulträgers und der Bundesländer. Das führt bundesweit zu stark ungleichen Lernbedingungen, die so nicht dauerhaft bestehen bleiben dürfen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z93: Schulgebäudesanierungen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für die Sanierung und zeitgemäße Ausstattung der
4 teilweise maroden Schulgebäude umfangreiche finanzielle Mittel durch den Bund
5 bereitgestellt werden.

Begründung

Viele Schulgebäude in Deutschland sind marode. Mittlerweile beläuft sich die aufzuholende Summe, um die Schulen auf den heute notwendigen Stand zu bringen, laut dem aktuellen KfW-Kommunalpanel des Deutschen Instituts für Urbanistik (DIfU) auf rund 44,2 Milliarden Euro (Stand:2020).

Dabei gibt es große Unterschiede. Die Kommunen in Bayern haben im Schnitt 74,32 Euro pro Einwohnerin bzw. Einwohner für Baumaßnahmen im Schulbereich ausgegeben, in Nordrhein-Westfalen waren es nur 9,22 Euro, in Mecklenburg-Vorpommern 11,44 Euro. Auch innerhalb eines Bundeslandes variieren die Zustände der Gebäude gewaltig, je nach Finanzlage einzelner Kommunen. Viele sparen an der Infrastruktur und bringen Lehrkräfte und Kinder in dringend sanierungsbedürftigen Gebäuden unter.

Dabei sind Lernklima und die Ausstattung der Schulen mitentscheidend für den Bildungserfolg der Kinder. Wir brauchen Schulen mit sauberen und funktionierenden Toiletten, intakten Räumen mit intaktem Mobiliar, guten Sporthallen, ausreichend Ganztagsangeboten und einer zeitgemäßen IT-Ausstattung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z94: Schulbau

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Investitionsstau im Bereich des Schulbaus
4 zügig abgebaut und die Leitlinien für leistungsfähige Schulbauten in Deutschland mit
5 den darin formulierten Qualitätsstandards sowohl bei Sanierungsmaßnahmen als auch bei
6 Um- und Neubauten umgesetzt werden.

Begründung

Die in den Leitlinien für leistungsfähige Schulbauten in Deutschland (3. Auflage, 20.06.2017) formulierten Anforderungen für die Investitionen sind:

- Die pädagogische Gesamtkonzeption ist die Grundlage für Architektur und Raumprogramm.
- Hochwertige, funktionale und ästhetische Qualitäten machen den Schulbau aus.
- Nachhaltige, langlebige und wirtschaftliche Kriterien sind anzusetzen.
- Leistungsfähige Schulen sind wichtige Bausteine einer Stadt, einer Gemeinde, eines Quartiers.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z95: Lehrmittelfreiheit

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass den Anwärterinnen und Anwärtern,

4 Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamten oder Auszubildenden die benötigten

5 Lehrmittel kostenfrei zur Verfügung gestellt werden.

Begründung

Dies wird in den verschiedenen Ressorts unterschiedlich gehandhabt. Die Bandbreite reicht von einer Einmalzahlung bis hin zu laufenden Ergänzungszahlungen, die allesamt übernommen und nicht an den Anwärterinnen und Anwärtern, Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamten oder Auszubildenden berechnet werden sollen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z96: Kostenübernahme für Arbeitsmittel von Auszubildenden und Studierenden

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Kosten für die unverzichtbaren Arbeitsmittel,
4 wie z. B. Gesetzessammlungen von Auszubildenden und Studierenden durch die
5 Ausbildungsstellen/Dienststellen übernommen werden.

Begründung

Im Rahmen der Ausbildung und des Studiums benötigen die Auszubildenden und Studierenden gewisse elementare Unterrichtsmaterialien (z.B. VSV), ohne die das Bestehen einer Prüfung nicht möglich ist.

Viele dieser Materialien kosten jedoch viel Geld, müssen laufend aktualisiert werden.

So kostet aktuell eine einzige Ergänzungslieferung ca. 100 €. Der dbb soll sich daher dafür einsetzen, dass durch eine Übernahme der Ausbildungsmittel die Auszubildenden und Studierenden finanziell entlastet werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z97: Ausstattung der Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass allen Referendarinnen und Referendaren ein
4 kostenloses digitales Endgerät sowie ein umfangreiches Angebot an moderner Hard- und
5 Software für das Referendariat zur Verfügung gestellt wird.

Begründung

Alle Referendarinnen und Referendare benötigen für eine zeitgemäße und gute Ausbildung äquivalent zu allen Kolleginnen und Kollegen die Ausstattung mit einem digitalen dienstlichen Endgerät und den Zugang zu vielfältiger und rechtssicherer Software, um den Anforderungen des Lehrens und Lernens in einer digitalisierten Welt gerecht zu werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z98: Modernisierung der Ausbildung zum / zur Verwaltungsfachangestellten

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für die Modernisierung der Ausbildung zur / zum

4 Verwaltungsfachangestellten ein.

Begründung

Ziel der Ausbildung ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln. Die Ausbildungsordnung ist allerdings aus dem Jahr 1999. 20 Jahre sind seither vergangen, in der sich die Arbeit innerhalb der öffentlichen Verwaltung durch Digitalisierung, dem Hinzukommen neuer Aufgaben und gestiegenen Anforderungen stark gewandelt hat.

Von den Auszubildenden werden neue und weitergehende Kompetenzen in vielen Bereichen abverlangt, die die Ausbildungsordnung nicht in Gänze widerspiegelt.

Nach unserer Ansicht vermittelt die Ausbildungsordnung nicht mehr in ausreichendem Maße die berufliche Handlungsfähigkeit, die in einer modernen Verwaltung benötigt werden.

Es besteht daher ein dringender Weiterentwicklungsbedarf insbesondere hinsichtlich der Ausbildungsinhalte sowie einer anderen Schwerpunktsetzung bei den Ausbildungsinhalten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z99: Kinder- und Jugendinteressen priorisieren

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Priorisierung von Kinder- und Jugendinteressen ein.

4 Politische Entscheidungen müssen stets auf ihre Auswirkungen auf Kinder und

5 Jugendliche hin überprüft werden. Die Interessen von Kindern und Jugendlichen dürfen

6 nicht gegenüber Wirtschaftsinteressen vernachlässigt werden.

Begründung

Der Einsatz für Kinder und Jugendliche ist ein Grundanliegen der Arbeit des dbb. Wie notwendig es ist, die Interessen junger Menschen bei allen politischen und gesellschaftlichen Prozessen und Entscheidungen laut mitzudenken und zu berücksichtigen, hat die Corona-Krise deutlich gezeigt: Andere Interessen als die von Kindern und Jugendlichen wurden und werden priorisiert behandelt. Das Grundrecht auf Bildung und das Recht auf Teilhabe wurde in den Diskussionen um Maßnahmen und Lockdown-Lockerungen schnell zur Verhandlungsmasse, die hinter wirtschaftlichen Interessen zurückstand. Auch waren und sind Kinder als besonders vulnerable Gruppe während der Lockdowns häuslicher Gewalt oft schutzlos ausgeliefert und der Zugang zu schützenden Bildungseinrichtungen und Bezugspersonen wie Lehrkräften und Erzieherinnen und Erziehern stark erschwert.

Aus diesem Grund sollte für Kinder und Jugendliche nicht nur eine Schulpflicht, sondern auch ein Recht auf Schule installiert werden. So sollte der Schulbesuch von Kindern und Jugendlichen als übergeordnetes Interesse gelten, das nur unter bestimmten Voraussetzungen wie der Gefährdung von Menschenleben als letzte Maßnahme ausgesetzt werden darf.

Auch die politische Teilhabe von Kindern und Jugendlichen muss gesichert werden. Hier kann auf bereits bestehende Gremien wie beispielsweise die Landesjugendringe zurückgegriffen werden, die in den entsprechenden Krisenausschüssen und Gremien Mitspracherecht bekommen müssen. Zudem kommen Kinder- und Jugendparlamente auf allen Ebenen des politischen Handelns in Betracht, um die Interessen ernsthaft und verlässlich einfließen zu lassen.

Wichtig ist dabei, dass Kinder- und Jugendliche politisch nicht ausschließlich mit der Brille der Schulbildung betrachtet werden. Junge Menschen sind viel mehr als das, sie brauchen vor allen Dingen Freiräume, um sich auszuprobieren und Selbstwirksamkeitserfahrungen zu sammeln. An dieser Stelle spielt Jugendverbandsarbeit eine zentrale Rolle. Daher ist auch ein Recht auf Ehrenamt zu gewährleisten, damit alle Kinder und Jugendlichen jederzeit Möglichkeiten und Zugang zu politischer und gesellschaftlicher Teilhabe und Mitgestaltung haben. Es gilt sicherzustellen, dass die Angebote der Kinder- und Jugendhilfe auch in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie, für alle Kinder und Jugendlichen weiter zugänglich bleiben können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z100: Fachkräfteoffensive im frühkindlichen Bildungsbereich

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, massiv und dauerhaft in die Fachkräftegewinnung und -
4 bindung im institutionellen frühkindlichen Bildungsbereich zu investieren.
5 Zugangsvoraussetzungen, Dauer und Inhalte der Ausbildung dürfen dabei nicht abgesenkt
6 werden, das Qualifikationsniveau ist zu erhalten und perspektivisch
7 weiterzuentwickeln.

Begründung

Um die Qualität der frühkindlichen Bildung als zentralem Grundpfeiler für (mehr) Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit sicherstellen zu können, bedarf es vor dem Hintergrund des enormen Fachkräftemangels in Kitas massiver und nachhaltiger Investitionen in Richtung einer Verbesserung der Personalsituation vor Ort. Finanzielle Mittel sind daher prioritär hierfür einzusetzen. Maßnahmen müssen bundesweit aufeinander abgestimmt, umgesetzt und um regional angepasste Maßnahmen ergänzt werden. Aufgrund des Ausmaßes, der Bedeutung und Dringlichkeit der Herausforderung braucht es dabei eine Kooperation zwischen Bund, Ländern und Kommunen und eine langfristig gesicherte finanzielle Unterstützung durch die Bundesregierung.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag Z101: Finanzierung von Ganztagsbetreuungsangeboten

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass zukünftig mehr Bundesmittel zum Ausbau und
- 4 Qualitätsverbesserung für Ganztagsbetreuungsangebote zur Verfügung gestellt werden.

Begründung

Viele Grundschulen in Deutschland haben die offene Ganztagsbetreuung eingeführt. Oftmals fehlt es jedoch an nötigen Räumlichkeiten und qualifiziertem Personal. Ähnlich wie bei der finanziellen Unterstützung von Kindertagesstätten besteht hier Bedarf.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z102: Kinderbetreuung

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut werden.

4 Das Recht auf einen Kinderkrippen bzw. Kindergartenplatz muss für jedes Kind ab dem

5 7. Lebensmonat auch

6 tatsächlich umsetzbar sein, ebenso wie für die Kinderbetreuung alle Kinder bis zum

7 12. Lebensjahr, bis zum endgültigen Ausbau des gesetzlichen Anspruchs auf eine

8 Ganztagsbetreuung. Dieser Betreuungsplatz muss qualitativ gut, ortsnah und kostenfrei

9 sein. Dadurch werden die notwendigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von

10 Familie und Beruf verbessert.

Begründung

Derzeit fehlen deutschlandweit über 1 Million Kinderbetreuungsplätze. In vielen Gebieten ist besonders die Kinderkrippenbetreuung nicht ausreichend ausgebaut. Betreuung bei Kindern bis 12 Jahre sind teilweise kaum noch bezahlbar. Nur mit einem ausreichenden Angebot auf Kinderbetreuung haben Eltern sowie Alleinerziehende

eine Entscheidungsmöglichkeit, wie sie Beruf und Familie vereinbaren und planen. Berufsbedingte Kinderbetreuungskosten müssen steuerlich verbessert anerkannt werden. Wird Kinderbetreuung erforderlich, damit eine Berufstätigkeit ausgeübt werden kann, so sind die Kosten steuerlich in voller Höhe als Werbungskosten zu berücksichtigen. Die bloße Berücksichtigung als Sonderausgaben ist nicht sachgerecht.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z103: Kinderbetreuung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut werden.
3 Das Recht auf einen Kinderkrippen - bzw. Kindergartenplatz muss für jedes Kind ab dem
4 7. Lebensmonat auch tatsächlich umsetzbar sein. Dieser Betreuungsplatz muss
5 qualitativ gut, ortsnah und kostenfrei sein. Dadurch werden die Rahmenbedingungen für
6 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.

Begründung

Derzeit fehlen deutschlandweit über 1 Million Kinderbetreuungsplätze. In vielen Gebieten ist besonders die Kinderkrippenbetreuung nicht ausreichend ausgebaut. Ganztagsbetreuungen sind teilweise kaum noch bezahlbar. Nur mit einem ausreichenden Angebot auf Kinderbetreuung haben Eltern und Alleinerziehende eine wirkliche freie Entscheidungsmöglichkeit, wie sie Beruf und Familie planen und vereinbaren wollen.

Berufsbedingte Kinderbetreuungskosten müssen steuerlich verbessert anerkannt werden. Wird Kinderbetreuung erforderlich, damit eine Berufstätigkeit ausgeübt werden kann, so sind die Kosten steuerlich – wie die Kosten für die Fahrt zum Arbeitsplatz – in voller Höhe als Werbungskosten zu berücksichtigen. Die bloße Berücksichtigung als Sonderausgaben ist nicht sachgerecht.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z104: Ausreichende Betreuungsplätze für Kinder bis zum dritten Lebensjahr

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die politisch Verantwortlichen dafür Sorge tragen,
4 dass ausreichend Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren zur Verfügung stehen.

Begründung

Der Ausbau neuer Betreuungsangebote für Kleinkinder geht in Deutschland zu langsam voran. Laut einer Erhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft fehlten im Jahr 2020 in Deutschland mehr als 340.000 Plätze für Kinder unter drei Jahren und das, obwohl die Zahl der unter Dreijährigen, die in einer öffentlich geförderten Kita oder bei Tageseltern betreut werden, von 693.000 im Jahr 2015 auf 829.000 im Jahr 2020 gestiegen ist. Aus diesem Grund sind viele Familien darauf angewiesen, dass ein Elternteil die Betreuung selbst übernimmt. Die Konsequenz: ein Verdienst fällt weg und viele Familien müssen sich finanziell erheblich einschränken. Es ist wichtig, dass es genügend Betreuungsplätze gibt, damit die Familien selbst entscheiden können, ob das Kind tagsüber zu Hause oder in einer Einrichtung betreut wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z105: Kinderbetreuung in Notfällen bei Wechselschicht- oder Schichtdienst

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass geeignete

4 Maßnahmen für die Kinderbetreuung von Eltern im Wechselschicht- und Schichtdienst in

5 Notfällen geschaffen werden.

Begründung

Dort, wo Eltern bzw. alleinerziehende Mütter im Wechselschicht- oder Schichtdienst arbeiten, kann es in Einzelfällen immer wieder zu Problemen bei der Betreuung kommen. Hierfür müssen regelhaft von der Kinder- und Jugendhilfe Betreuungsmöglichkeiten geschaffen werden, z.B. durch in-Haus-Betreuung und familiennahen Lösungen, damit die betroffenen Eltern weiterhin ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z106: Bundeseinheitliche Qualifizierung von Fachpraxislehrkräften

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Fachpraxislehrkräfte bundesweit einheitlich

4 ausgebildet und qualifiziert werden.

Begründung

Im Rahmen einer bundeseinheitlichen Besoldung muss auch die Ausbildung und Qualifizierung einheitlich in den Ländern geregelt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z107: Fachlehrkräfte

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 a) Der dbb setzt sich dafür ein, dass die verschiedenen Berufsbezeichnungen der
4 Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen im gehobenen Dienst in den Bundesländern auf
5 den Begriff Fachlehrerin/Fachlehrer an berufsbildenden Schulen vereinheitlicht
6 werden.

7

8 b) Der dbb setzt sich dafür ein, dass

9 - die Laufbahn der Fachlehrerinnen/Fachlehrer an berufsbildenden Schulen als
10 wichtiger Faktor handlungsorientierten Unterrichtes an berufsbildenden Schulen
11 beibehalten wird und

12 - eine bundeseinheitliche Besoldung der Fachlehrerinnen/Fachlehrer an berufsbildenden
13 Schulen auf der Basis einer einheitlichen Besoldung, die in der Endstufe des
14 gehobenen Dienstes endet, erfolgt.

Begründung

Zu a)

- Gegenseitige Anerkennung und künftige Harmonisierung der Ausbildung in den Bundesländern im Sinne der Qualitätssicherung der beruflichen Bildung in Deutschland.
- Einheitliche Eingrupprierbarkeit in den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) Stufe 6 und die damit verbundene Zuordnung zu den Kompetenzdeskriptoren der Niveaustufe.

Zu b)

Moderner handlungsorientierter Berufsschulunterricht verlangt auf allen Ebenen einen starken Praxisbezug. Prozessorientierte Lernsituationen sind nur erfolgreich durch das Zusammenwirken von Fachtheorie- und Fachlehrerinnen/Fachlehrern an berufsbildenden Schulen. Dabei sind die Erfahrungen der Fachlehrerinnen/Fachlehrer im Hinblick auf die Umsetzung der kompetenzbasierten Lehrpläne im handlungsorientierten Unterricht unverzichtbar. Eine einheitliche Besoldung der Lehrkräfte in den Bundesländern ist nicht nur gerecht, sondern auch unabdingbar bei eventuellem Standortwechsel über Ländergrenzen hinweg. Zudem ist dem Ausbildungsstand, den Erfahrungen und der vielfältigen Tätigkeit der Fachlehrer/Fachlehrerinnen an berufsbildenden Schulen Rechnung zu tragen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z108: Bildungswende für mehr berufliche Bildung

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bundesweit in allen Schularten ab Klasse 5

4 berufliche Orientierung zum festen Bestandteil im Schulalltag wird.

Begründung

Angesichts eines riesigen Fachkräftemangels können wir es uns schlicht und einfach nicht mehr erlauben, jungen Menschen die reale Chance auf eine gute Ausbildung und damit auf eine erfolgreiche berufliche Karriere zu nehmen. Politik, Gesellschaft und Unternehmen sind gefordert, den Wert der beruflichen Bildung viel mehr als bisher in den Vordergrund zu stellen und die berufliche Orientierung in allen Schularten nachhaltig zu stärken.

Dabei muss die Vielfalt der Bildungswege, insbesondere die attraktiven Wege der beruflichen Bildung vielmehr als bisher Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräften bereits ab der Grundschule aufgezeigt und beworben werden.

Allzu oft wird der Schwerpunkt allein auf die Studienorientierung gelegt. Dabei zeigen die Ergebnisse einer bereits im Jahr 2017 veröffentlichten Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft zur Bildungsentscheidung von Abiturienten für Ausbildung oder Studium auch deutliche Informationslücken bei Abiturienten auf. Immer noch fehlen hier allzu oft Angebote zur Berufsorientierung. Wenn immerhin fast ein Drittel der Studenten das Studium vorzeitig abbricht, dann zeigt das ganz klar: dass nicht der höchste Abschluss auch der beste Abschluss für ein Kind ist und die Entscheidung für ein Studium nicht für alle Studienanfänger optimal ist.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z109: Investitionen in die Entwicklung von regionalen digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten (Nachhaltigkeit 360° – in der allgemeinen und beruflichen Bildung) Exzellenzzentren

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich bei den politisch Verantwortlichen dafür ein, die Entwicklung von
4 regionalen digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten (Nachhaltigkeit 360°
5 – in der allgemeinen und beruflichen Bildung) Exzellenzzentren und die Kooperation
6 von Lernorten allgemeiner und beruflicher Bildung mit weiteren relevanten Partnern bis
7 2025 in Europa national und regional durch Umsetzungs- und Investitionspläne zu
8 fördern.

Begründung

Die Entwicklung von regionalen digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten (Nachhaltigkeit 360° – in der beruflichen Bildung) Exzellenzzentren beruflicher Aus- und Weiterbildung und die Verzahnung (Kooperation) von beruflichen Erst- und Weiterbildungseinrichtungen ist in der Osnabrücker Erklärung zur Berufsbildung in Europa ausgewiesen worden, vgl. <https://www.bibb.de/de/133318.php>.

Nachfolgend hat das DunE-BB-Berufsbildungsnetzwerk unter Beteiligung von Expertinnen und Experten des BvLB, der Lehrgewerkschaft an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen Österreichs (BMHS) und der Eidgenössischen Berufsschullehrerschaft (BCH) in sehr intensiven Dialogen mit vielen Stakeholdern der Berufsbildung und von europäischen beruflichen Schulen, Hochschulen, Universitäten eine „Gemeinsame Erklärung zur Gestaltung regionaler Exzellenzzentren Beruflicher Bildung in Europa“ erarbeitet: <https://www.bvlb.de/2021/07/01/gemeinsame-erklaerung-zur-gestaltung-regionaler-exzellenzzentren-beruflicher-bildung-in-europa> und <https://www.bbs1uelzen.de/netzwerke-und-kooperationen/eu-berufsbildungsnetzwerk>.

Kommentierung durch den BIBB-Präsidenten Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser:

<https://www.youtube.com/watch?v=g6XOG7qDbVw>.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z110: Nachhaltigkeitsorientierte Bildung und berufliche Bildung auch an beruflichen Schulen verbindlich umsetzen

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich bei den politisch Verantwortlichen dafür ein, die berufsbildenden
4 Schulen bei dem Auftrag zu unterstützen und nachhaltig zu stärken, den Nationalen
5 Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und die UN-Agenda 2030 an den
6 Lernorten allgemeiner und beruflicher Bildung in Kooperation mit anderen Bildungs-
7 und Berufsbildungspartnern verbindlich umsetzen zu können.

Begründung

Der Nationale Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) wurde nach eineinhalbjährigem intensiven Dialog in sechs BNE-Fachforen unter Einbeziehung aller relevanten Stakeholder von Bildung und Berufsbildung schon 2017 veröffentlicht, siehe <https://www.bne-portal.de/bne/de/nationaler-aktionsplan/nationaler-aktionsplan.html>.

Es wurden dabei auf den Seiten 41 bis 50 die Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen, u. a. auch für die der Akteure der Beruflichen Bildung, aus-gewiesen.

„Berufsbildung in Deutschland zeichnet sich durch Praxisrelevanz der Inhalte, einen hohen Grad der Vernetzung der Akteurinnen und Akteure und die intensive Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung der Aus- und Fortbildung aus. Ihr kommt aufgrund ihrer betrieblichen Verortung in besonderer Weise eine transformative Rolle für eine auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Wirtschaftsweise mit Blick auf die Agenda 2030 und die dort angestrebten nachhaltigen Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals) zu. Die Leitidee der nachhaltigen Entwicklung prüft die Zukunftsfähigkeit gesellschaftlicher, ökonomischer, sozialer und ökologischer Entwicklung mit ihren globalen Bezügen. Berufsbildung, die sich an dieser Leitidee ausrichtet, ist zukunftsfähig. Berufliche Bildung selbst ist ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung, da sie jungen Menschen einen zukunftsweisenden Weg in ein selbstbestimmtes und verantwortungsbewusstes Leben ermöglicht. Die Erarbeitung von Aus- und Fortbildungsordnungen im Konsens mit den relevanten Akteurinnen und Akteuren ist ein wichtiger Garant für die Akzeptanz dieser Verordnungen bei Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der bundeseinheitliche Standard und ein staatlich anerkannter Abschluss wirken wie ein Qualitätssiegel. Die breite Verwertbarkeit der Berufe sichert die Mobilität der im System der Berufsbildung ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In diesem System ist auch Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) strukturell passend zu verankern. Dies eröffnet Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung.“

Wesentliche Handlungsfelder und Ziele:

Handlungsfeld I: Bestandsaufnahme auf allen Ebenen

Mithilfe einer Sammlung von Best-Practice-Beispielen sind die vorhandenen Ordnungsmittel im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte zu sichten, um mögliche Ansatzpunkte für BNE zu identifizieren. In den letzten Jahren wurden zahlreiche Projekte zur Förderung beruflicher Bildung für eine nachhaltige Entwicklung realisiert. In diesem Kontext wurden Weiterbildungsmaßnahmen, curriculare Module für die Ausbildung, Projekte im Rahmen der Ausbildung sowie Lehr-/Lernmaterialien erarbeitet, die jedoch nur zu einem kleinen Teil über die jeweiligen Projektkontexte hinaus Verbreitung fanden. Darüber hinaus wurden relevante Maßnahmen im Kontext der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung realisiert, ohne aber entsprechend als BBNE gekennzeichnet zu sein. Für eine strukturelle Verankerung von BBNE werden die vorhandenen Wissensbestände und Praxiserfahrungen gesammelt und ausgewertet.

Ziel: Es wird eine Bestandsaufnahme zur Klärung von Handlungsbedarf durch das Fachforum BBNE erstellt.

Handlungsfeld II: Potenziale der beruflichen BNE

Es gilt, weitere Potenziale für BNE in der beruflichen Bildung zu erschließen, indem die formale berufliche Bildung mit der informalen bzw. mit erfahrungsorientierter Bildung/Berufserfahrung verzahnt wird. Innovationen aus der betrieblichen Praxis sollen schneller in die Ausbildung einfließen, so wie es in branchenübergreifenden Modellversuchen bereits entwickelt und erprobt wird. Zudem sind die Nachhaltigkeitsziele über Qualitätssicherungsinstrumente zu sichern, um eine Verstetigung der BBNE zu erreichen.

Ziel: Bis zum Ende des UNESCO-Weltaktionsprogrammes BNE werden bestehende Potenziale der Berufsbildung für BNE durch das Fachforum lokalisiert und durch ausgewählte Akteure nutzbar gemacht.

Handlungsfeld III: Betriebe und berufliche Schulen als nachhaltige Lernorte etablieren

Um Betriebe und Schulen als nachhaltige Lernorte zu etablieren, bedarf es der Entwicklung von Indikatoren, die als Roadmap dienen können. Die Netzwerkbildung innerhalb dieser nachhaltigen Lernorte soll mit Blick auf Anschlüsse und Schnittstellen verbessert werden. Dazu muss auch das Ausbildungspersonal entsprechend qualifiziert und zu Fort- und Weiterbildungen motiviert werden.

Ziel: Bis zum Ende des UNESCO-Weltaktionsprogrammes BNE werden in ausgewählten Betrieben/beruflichen Schulen in Handlungsfeld II lokalisierte Potenziale weiterentwickelt. Dabei werden die sich rasant ändernden Umfeldbedingungen der Arbeitswelt, wie beispielsweise die Digitalisierung und die Anforderungen hinsichtlich einer stärkeren Intra- sowie Interdisziplinarität, berücksichtigt. Konzepte werden vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Erkenntnisse und politischer Entscheidungen wie beispielsweise der sogenannten Planetary boundaries und der SDGs der Vereinten Nationen jeweils reflektiert und mit der Frage der Gestaltung des jeweiligen Lernumfeldes verbunden.

Handlungsfeld IV: Kompetenzanforderungen zur Nachhaltigkeit

Eine nachhaltig ausgerichtete Beschäftigungsfähigkeit umfasst nicht nur berufliches, sondern auch gesellschaftliches und privates Handeln. Es gilt, Kompetenzen zu definieren, um den Aspekt der Nachhaltigkeit im Ausbildungs- und Arbeitsprozess umsetzen zu können.

Ziel: Lernende werden in berufsbezogenen Lern- und Arbeitsprozessen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit befähigt. Im Fokus steht der Erwerb einer Kompetenz zum selbstständigen Gestalten und Problemlösen in beruflichen, gesellschaftlichen und individuellen Kontexten. Dabei wird das eigene lokale Handeln auch in globale Bezüge gesetzt. Die Lernenden bewerten ihr Denken und Handeln in Wertschöpfungs- und Geschäftsprozessen nach Kriterien einer nachhaltigen Entwicklung. Nachfolgende Maßnahmen beschreiben den Prozess zur Bestimmung BBNE-spezifischer Kompetenz.

2019 wurde zudem im Fachforum BBNE, in dem der Verband seit 2016 und u. a. die Deutsche UNESCO-Kommission mitwirkt, 360 Grad Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung definiert. Die Definition gibt Orientierung und Hinweise, wie die berufsbildenden Schulen die Transformation hin zu exzellenten Lernorten von 360 Grad Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung gelingen könnte. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass auch verbesserte Rahmenbedingungen geschaffen werden, um im Sinne des UN-Nachhaltigkeitszieles 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“, Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, Lehrkräfte und Leitungspersonal im internationalen Kontext (globales und lebenslanges Lernen) aus- und weiterzubilden, vgl. <https://www.bvlb.de/2020/11/20/acht-punkte-programm-europaeische-berufsbildende-schulen-nachhaltig-staerken>.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z111: Berufliche Schulen als gleichberechtigter und förderfähiger Lernortkooperationspartner bei der nachhaltigkeitsorientierten Berufsbildungsforschung

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 dass der dbb sich bei den politisch Verantwortlichen dafür einsetzt, dass die
4 beruflichen Schulen als gleichberechtigter und förderfähiger
5 Lernortkooperationspartner, u. a. auch bei der nachhaltigkeitsorientierten
6 Berufsbildungsforschung (Modellversuche Berufliche Bildung für Nachhaltige
7 Entwicklung/BBNE) berücksichtigt werden.

8

9 Es ist erforderlich, dass das Thema Berufsbildungsforschung kohärenter und
10 internationaler gestaltet wird. Mehr gemeinsame Vernetzung trägt zur Qualitäts- und
11 Exzellenzentwicklung bei und bringt wesentliche Impulse für die anstehende
12 Transformation der beruflichen Schulen hin zu Regionalen Exzellenzzentren Beruflicher
13 Bildung in Europa und auch weltweit.

14

15 Der dbb sollte bei den politisch Verantwortlichen, die Einrichtung von nationalen und
16 internationalen Investitions- und Innovationsfonds für die nachhaltigkeitsorientierte
17 Berufliche Bildung und Berufsbildungsforschung fordern, damit verbunden auch
18 flächendeckende personelle und sächliche Investitionen in die Transformation der
19 deutschen, europäischen und internationalen beruflichen Schulen hin zu
20 digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten regionalen Exzellenzzentren
21 Beruflicher Bildung.

Begründung

Die beruflichen Schulen sind seit vielen Jahren (2015 bis dato) bei der Berufsbildungsforschung, so auch bei BBNE-Modellprojekten, gefördert vom BMBF, als Praxispartner Beruflicher Bildung dabei, vgl. „Modellversuche Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ (<https://www.bibb.de/de/42885.php>) und „Nachhaltig ausbilden: Standard! Kompetente Fachkräfte für die Agenda 2030“ (<https://www.bibb.de/de/143080.php>).

Grundsätzlich werden und dürfen diese Lernkooperationspartner in den Abschlussberichten nicht auftauchen, weil aufgrund des Kooperationsverbotes die Förderfähigkeit von beruflichen Schulen durch Bundesmittel ausgeschlossen ist. Im Gegensatz zu Deutschland fördern der EU-Rat und die EU-Kommission die beruflichen Schulen über die Mobilitätsprogramme Erasmus+ und Horizon 2020 die Kooperation akademischer und nichtakademischer Lernorte Beruflicher Bildung. Die Lernortkooperation

und der Aufbau von Regionalen Exzellenzzentren Beruflicher Bildung/Exzellenznetzwerke soll bis 2025 – Gestaltung des EU-Bildungsraums – sogar intensiviert werden.

Auszug aus Seite 6, Osnabrücker Erklärung vom 25.11.2020

„Kurzfristige Ziele für den Zeitraum 2021 – 2025

...

Entwicklung und Stärkung von Exzellenzzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Sinne von Innovationszentren und Qualifizierungsumgebungen mit Lern-, Ausbildungs- und Forschungsaktivitäten, Berufsbildung, Hochschulbildung und Forschung zu ausgewählten Bereichen oder sozioökonomischen Herausforderungen, u. a. Unterstützung unternehmerischer Tätigkeiten und der Erstellung digitaler und innovativer Berufsbildungsressourcen für alle“

Quelle: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab31_corrigenum_osnabruecker_erklaerung.pdf

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/133318.php>

Gemeinsame Erklärung zur Gestaltung regionaler Exzellenzzentren Beruflicher Bildung in Europa:

<https://www.bvlb.de/2021/07/01/gemeinsame-erklaerung-zur-gestaltung-regionaler-exzellenzzentren-beruflicher-bildung-in-europa>

EU-Berufsbildungsnetzwerk DunE-BB-EU:

<https://www.bbs1uelzen.de/netzwerke-und-kooperationen/eu-berufsbildungsnetzwerk>

DunE-BB-EU-Leitfaden:

https://www.bbs1uelzen.de/wp-content/uploads/2021/09/DunE-BB-EU-Leitfaden_Stand-03.09.2021.pdf

Kommentierung des DunE-BB-EU-Leitfadens und über Exzellenzzentren Beruflicher Bildung von Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Präsident vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB):

<https://www.youtube.com/watch?v=g6XOG7qDbVw>

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z112: Deutschen Beruflichen Austauschdienst (DBAD) einrichten

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 dass der dbb sich bei den politisch Verantwortlichen beim Bund, den Ländern und den
4 Kommunen dafür einsetzt, einen Deutschen Beruflichen Austauschdienst (DBAD)
5 einzurichten, der verbindlich die deutschen beruflichen Schulen aus der DBAD-
6 Bundeszentrale digital und auch durch Personal vor Ort (Regionalbüros bzw. Büros in
7 den beruflichen Schulen) bei der Organisation von beruflicher Auslandsmobilität
8 (Erasmus+, AusbildungWeltweit, Mercator, Joachim Herz Stiftung), dem Aufbau von
9 internationalen nachhaltigkeitsorientierten Exzellenznetzwerken Beruflicher Bildung
10 und internationalen Lifelong-Learning-Projekten unterstützt.

Begründung

Im Abschlussbericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt (vgl. <https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf>) werden auf S. 359 die Schaffung eines Deutschen Beruflichen Austauschdienstes (DBAD) und Maßnahmen zur Internationalisierung der Berufsbildung beschrieben:

„Die Internationalisierung der beruflichen Bildung ist voranzutreiben. Mit der Digitalisierung untrennbar verbunden ist auch die Internationalisierung der Arbeitswelt. Deutlich entschlossener als der Enquete-Bericht wollen wir dies in den Fokus nehmen und mit mutigen Initiativen vorantreiben: Mit Auslandsaufenthalten von 20 % der Auszubildenden im Jahr 2030 setzen wir bewusst eine ambitionierte Zielmarke. Die Digitalisierung eröffnet zusätzlich völlig neue Chancen für neuartige internationale Bildungsprojekte. Dazu ist eine deutliche Stärkung der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen durch die Schaffung eines Deutschen Beruflichen Austauschdienstes (DBAD) unbedingt erforderlich – analog zum DAAD in der akademischen Bildung. Was an Hochschulen funktioniert, darf auch Auszubildenden nicht vorenthalten werden. Des Weiteren müssen mit internationalen Wahl- und Zusatzqualifikationen sowie möglicher-weise sogar neuen, international ausgerichteten Berufsbildern entsprechende Qualifikationen und Erfahrungen als struktureller Bestandteil moderner Berufsausbildung anerkannt werden. Davon profitieren sowohl Auszubildende als auch Betriebe, mehr Schülerinnen und Schüler erkennen eine attraktive Zukunftsperspektive in der beruflichen Bildung.“

Die FDP ist jetzt in der neuen Bundesregierung für das Bundesbildungsministerium verantwortlich und kann mit entsprechender Richtlinienkompetenz, die Chancen nutzen, ihre Punkte des Wahlprogramms 2021 zur exzellenten Gestaltung von Berufsbildung und der Schaffung eines DBAD auch umzusetzen.

Im FDP Wahlprogramm 2021 wird Folgendes veröffentlicht:

„Das duale System der beruflichen Bildung in Deutschland ist weltweit ein Vorbild und Erfolgsfaktor für

unseren Wirtschaftsstandort. Die Verbindung von Praxis im Betrieb und Theorie in der Berufsschule bietet jungen Menschen vielfältige Chancen in der Arbeitswelt. Zudem trägt sie in Zeiten des demographischen Wandels zur Fachkräftesicherung etwa im Handwerk, in Industrie und Handel und in den Freien Berufen bei. Wir Freie Demokraten wollen unser erfolgreiches berufliches Bildungssystem daher stärken und fit für die Zukunft machen. Wer die berufliche Bildung stärkt, stärkt den Mittelstand.

Exzellenzinitiative Berufliche Bildung:

Wir Freie Demokraten fordern eine Exzellenzinitiative Berufliche Bildung, um die Attraktivität und Innovationskraft der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu stärken. Um sich den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt zu stellen, braucht das System der beruflichen Bildung ein Update. Ein bundesweiter Exzellenzwettbewerb soll die besten Ideen zur Zukunft der beruflichen Bildung mit hochrangigen Auszeichnungen und mehrjährigen Zuschüssen fördern. Ein Zentrum für digitale Berufsbildung soll berufsbildende Schulen und ausbildende Betriebe in der Konzeption und Umsetzung digitaler Ausbildungsangebote unterstützen. Schulen der beruflichen Bildung wollen wir um kreative MakerSpaces und offene Werkstätten (FabLabs) erweitern.

Begabtenförderung für Talente der beruflichen Bildung öffnen:

Wir Freie Demokraten wollen Talenten der beruflichen Bildung den gleichwertigen Zugang zu den Begabtenförderungswerken und zum Deutschlandstipendium ermöglichen. Neben einer finanziellen Unterstützung ist die Öffnung der ideellen Förderung für Stipendiatinnen und Stipendiaten aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Bedeutung. Durch eine Öffnung der Förderung schaffen wir attraktive Perspektiven für Talente aus der beruflichen Bildung. Auch sie sollen künftig von Seminar- und Schulungsangeboten profitieren. So schaffen wir mehr Gleichwertigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung.

Mehr Flexibilität im System der beruflichen Bildung ermöglichen:

Wir Freie Demokraten wollen artverwandte Berufe nach Maßgabe der Sozialpartner in Berufsfelder zusammenfassen. In einer ersten Ausbildungsphase sollen zunächst gemeinsame Kompetenzen erworben werden. Berufsübergreifende Kompetenzen schaffen berufliche Mobilität und Selbstbestimmung, ohne spezialisierte Kompetenzen in der Ausbildung zu vernachlässigen. Sie erhöhen die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit künftiger Fachkräfte. Das Berufsprinzip mit berufsspezifischen Abschlussprüfungen bleibt dabei erhalten.

Internationaler Austausch in der beruflichen Bildung:

Wir Freie Demokraten wollen bis 2030 mindestens 20 % aller Auszubildenden eine persönliche Auslandserfahrung ermöglichen. Zugleich wollen wir mit einem Programm europäische Jugendliche bei einer Ausbildung in Deutschland unterstützen. In einer globalisierten Arbeitswelt werden sprachliche und interkulturelle Kompetenzen immer wichtiger. Analog zum Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) braucht es einen Deutschen Beruflichen Austauschdienst, der Auszubildende, Betriebe und Berufsschulen bei Auslandsaufenthalten unterstützt. Die Programme Erasmus+ und Ausbildung Weltweit wollen wir ausbauen. Internationale Wahl- und Zusatzqualifikationen sollen in Aus- und Fortbildungsordnungen verankert und neue inter-nationale Berufe geschaffen werden. Zudem müssen die in der Kopenhagener Erklärung vereinbarten Ziele wie die Anerkennung von Qualifikationen innerhalb der EU konsequent umgesetzt werden.“

Quelle: https://bildungimfokus.de/wp-content/uploads/2021/07/Wahlprogramm_FDP_Landing-Page.pdf

Weitere Informationen zum FDP-Wahlprogramm 2021:

https://www.fdp.de/sites/default/files/2021-06/FDP_Programm_Bundestagswahl2021_1.pdf

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag Z113: Verbesserte Rahmenbedingungen an den europäischen beruflichen Schulen

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	Z - Zukunftsmanagement und Bildung Untersachgebiet: Z - Bildung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich bei den politisch Verantwortlichen dafür ein, für verbesserte
4 Rahmenbedingungen an den europäischen beruflichen Schulen, die zu regionalen
5 digitalunterstützten und nachhaltigkeitsorientierten Exzellenzzentren Beruflicher
6 Bildung transformiert werden sollen, zu sorgen, um im Sinne des UN-
7 Nachhaltigkeitsziels 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“, Schülerinnen und
8 Schüler, Auszubildende, Lehrkräfte und Leitungspersonal im internationalen Kontext
9 (globales und lebenslanges Lernen) kooperative Aus- und Weiterbildungen zu
10 ermöglichen. Der neue Zielwert für Auslandsmobilität liegt für Azubis bei 20 %.
11 „Erasmus+“ muss national und regional durch Umsetzungs- und Investitionspläne
12 ergänzend personell und sächlich gefördert werden.

Begründung

Internationale Lernortkooperationen und Partnerschaften (17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, vgl. <https://17ziele.de>) tragen zur systemischen und kooperativen Weiterentwicklung von exzellenter Berufsbildung und Personal-/Fachkräfteentwicklung bei, vgl. „Enquete-Kommission stärkt Internationalisierung der Berufsbildung“ (<https://www.na-bibb.de/presse/news/enquete-kommission-staerkt-internationalisierung-der-berufsbildung>) und „Acht-Punkte-Programm Europäische Berufsbildende Schulen nachhaltig stärken“ (<https://www.bvlb.de/2020/11/20/acht-punkte-programm-europaeische-berufsbildende-schulen-nachhaltig-staerken>).

CESI: <https://www.cesi.org/posts/vocational-training-boosting-europes-centres-of-excellence/>

dbb:

BvLB: <https://www.bvlb.de/2021/07/01/gemeinsame-erklaerung-zur-gestaltung-regionaler-exzellenzzentren-beruflicher-bildung-in-europa/>

DunE-BB-EU Leitfaden :

https://www.bbs1uelzen.de/wp-content/uploads/2021/09/DunE-BB-EU-Leitfaden_Stand-03.09.2021.pdf

<https://www.bbs1uelzen.de/netzwerke-und-kooperationen/eu-berufsbildungsnetzwerk/>

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Anträge

Inhaltsverzeichnis

B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung

B - Status- und Dienstrecht

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B01	Leitantrag Dienstrecht Bundeshauptvorstand	16
B02	Berufsbeamtentum stärken vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	22
B03	Stärkung des Berufsbeamtentums Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	25
B04	Beamtenstatus in allen Fällen hoheitlicher Tätigkeit dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	26
B05	Zurück zu einheitlichem Beamtenrecht von Bund, Ländern und Kommunen dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern	27
B06	Föderalismusreform Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	29
B07	Bundeseinheitliches Dienst- und Besoldungsrecht Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	30
B08	Auseinanderdriften des Dienstrechts in Deutschland dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	31
B09	Länderspezifische Unterschiede dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	32
B10	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	33
B11	Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	34
B12	Keine Anhebung der Regelaltersgrenze in der Beamtenversorgung dbb bundessenorenvertretung	35
B13	Einführung einer besonderen Lebensaltersgrenze von 62 Jahren für Zollvollzugsbeamte BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	36

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B14	Flexibler Übergang in den Ruhestand dbb bundessenorenvertretung	37
B15	Altersteilzeit / flexibler Ausstieg aus dem Arbeitsprozess Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	38
B16	Altersteilzeit, § 93 Abs. 3, Satz 1, Nummer 3 BBG Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	39
B17	Arbeitszeit für Beamte und Beamtinnen Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	40
B18	Anpassung der Arbeitszeit der Beamtinnen/Beamten an die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Bund Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	41
B19	Reduzierung der Arbeitszeit BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	42
B20	Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Kommunal- und Landesbeamte auf unter 40 Stunden komba gewerkschaft e.V.	43
B21	Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	44
B22	Flexible Arbeits- und Arbeitszeitmodelle Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	46
B23	Einführung von Langzeitarbeitskonten für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie im privatisierten Dienstleistungssektor dbb bundesfrauenvertretung	47
B24	Lebensarbeitszeitkonto dbb jugend	48
B25	Lebensarbeitszeitkonten vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	49
B26	Volle Anerkennung von Reisezeiten vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	51
B27	Anerkennung von Reisezeit als Arbeitszeit Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	52
B28	Stärkung des Ehrenamtes dbb jugend	53

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B29	Stärkung des Ehrenamts dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	55
B30	Stärkung des Ehrenamtes GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	56
B31	Anhebung der Sonderurlaubstage für gewerkschaftliche Zwecke dbb jugend	57
B32	Sonderurlaub für aktive Gewerkschaftsmitglieder Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	58
B33	Sonderurlaub für Präventivkuren Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	59
B34	Erhöhung des Sonderurlaubs für ärztlich bescheinigte Erkrankung eines Kindes Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	60
B35	Sonderurlaub für pflegebedürftige nahe Angehörige BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	61
B36	Belastungen bei Bereitschafts-, Wechsel- und Schichtdienst Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	62

B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung
B - Laufbahnrecht

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B37	Leitantrag Laufbahnrecht Bundeshauptvorstand	63
B38	Modernisierung des Laufbahnrechts vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	65
B39	Gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen dbb jugend	67
B40	Durchlässigkeit von Laufbahnen dbb jugend	68
B41	Erhöhung der Eingangssämter dbb jugend	69
B42	Erhöhung der Ämterreichweite im mittleren Verwaltungsdienst Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	70
B43	Ergänzung des § 27 BLV Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	71
B44	Regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Regelungen zur dienstlichen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten mit Blick auf die sich ändernden Rahmenbedingungen der Verwaltungen vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	72
B45	Studie zum Beurteilungswesen in der Bundesverwaltung Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	74
B46	Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst dbb jugend	75
B47	Reform der Leistungskriterien mit Blick auf Digitalisierung und Geschlechtergerechtigkeit dbb bundesfrauenvertretung	76
B48	Keine Schlechterstellung von Frauen im Rahmen der Personalentwicklung Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	77
B49	Zeitgemäße Personalentwicklung in beruflichen Schulen BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	78
B50	Öffnung der Zulassungsvoraussetzungen des gehobenen technischen Dienstes für Meister und Techniker Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	79

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B51	Anerkennung der Qualifikation Meister und staatlich geprüfter Techniker als Zulassungsvoraussetzung zur Laufbahnausbildung im gehobenen technischen Dienst Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	80
B52	Keine Hemmung der Wartefrist für Beförderungen durch eine Elternzeit und familienbedingte Beurlaubungen dbb jugend	81
B53	Modernisierung der aktuellen Ausbildungs- und Studiengänge dbb jugend	82
B54	kontinuierliche Weiterentwicklung aller Laufbahnen im Justizvollzug BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	83

B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung
B - Besoldungsrecht

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B55	Leitantrag Besoldungsrecht Bundeshauptvorstand	84
B56	Bundeseinheitliche Regelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	89
B57	Bundeseinheitliche Beamtenbesoldung Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	91
B58	Einheitlichkeit der Besoldung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	92
B59	Angleichung der Besoldungsstruktur der Länder dbb jugend	93
B60	Jetzt handeln für ein modernes Dienstrecht! komba gewerkschaft e.V.	94
B61	Teilhabe an der Einkommensentwicklung Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	95
B62	Zeit- und inhaltsgleicher Abschluss und Übernahme der Tarifabschlüsse Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	96
B63	Übertragung der Tarifabschlüsse dbb jugend	97
B64	Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst auf Beamtinnen und Beamte in allen Ländern und dem Bund Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	98
B65	Aktuelle Übersicht zur Besoldungsentwicklung dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	99
B66	Unterschiedliche und unzureichende Umsetzung der Rechtsprechung des BVerfG zur Alimentation dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	100
B67	Einführung einer weiteren Erfahrungsstufe Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	101
B68	Anerkennung von Qualifizierungszeiten auf die Erfahrungsstufen Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	102
B69	Volle Berücksichtigung Referendariat bei der Berechnung der Stufenlaufzeit BBW - Beamtenbund und Tarifunion	103

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B70	Volle Anrechnung von Ausbildungszeiten bzw. Referendariat bei der Stufenzuordnung Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)	104
B71	Vollständige Gewährung des Familienzuschlags bei Teilzeitbeschäftigten Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	105
B72	Ausbildung nach vorgeschalteter Ausbildung komba gewerkschaft e.V.	106
B73	Erhöhung der Grundbeträge für Anwärter im Vorbereitungsdienst der technischen und naturwissenschaftlichen Laufbahnausbildungen Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	107
B74	Erhöhung der Besoldung im Vorbereitungsdienst BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	108
B75	Einführung eines Anwärtersonderzuschlags für Anwärtnerinnen und Anwärter in allen Laufbahnen Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	109
B76	Wegfall des § 66 Bundesbesoldungsgesetzes Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	110
B77	Sonderzuwendungen Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)	111
B78	Urlaubsgeld dbb jugend	112
B79	Unterstützung von Beschäftigten in Hochpreisregionen Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	113
B80	Ballungsraumzulage dbb jugend	114
B81	Ballungsraum-/Boomregionzulage Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	115
B82	Wohnungen für Staatsbedienstete dbb jugend	116
B83	Wiedereinführung der Technikerzulage Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	117
B84	Erhöhung der Vermögenswirksamen Leistungen VdB Bundesbankgewerkschaft e.V.	118

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B85	Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen dbb jugend	119
B86	Erhöhung des Arbeitgeber-Anteils bei Vermögenswirksamen Leistungen dbb beamtenbund und tarifunion landesbund saar	120
B87	Anpassung der Jubiläumszuwendung Bund Deutscher Forstleute (BDF)	121
B88	Jubiläumszuwendung Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	122
B89	Erhöhung der Zulagen im Schicht- und Wechseldienst sowie eine Erhöhung der Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	123
B90	Erhöhung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ) Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	124
B91	Reform der W-Besoldung (ohne Juniorprofessur) Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	125
B92	Fahrrad-Leasing dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	126
B93	Job Rad BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	127

B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung
B - Versorgung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B94	Leitantrag Versorgungsrecht Bundeshauptvorstand	128
B95	Zukunftsfähigkeit und Sicherung der beamtenrechtlichen Versorgung vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	132
B96	Beamtenversorgung Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	136
B97	Ablehnung der Eingliederung von Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung dbb jugend	137
B98	Antrag auf Rücklagenbildung für Pensionsverpflichtungen Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	138
B99	Rechtlich verbindliche Rücklagenbildung für Pensionsverpflichtungen dbb bundessenorenvertretung	139
B100	Altersvorsorge dbb jugend	140
B101	Beamtenversorgung Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)	141
B102	Kein Abschmelzen des Höchstruhegehaltssatzes dbb bundessenorenvertretung	142
B103	Versorgungsbezüge Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	143
B104	Keine Abkopplung der Versorgungsempfänger/innen von der Übertragung der Tarifergebnisse dbb bundessenorenvertretung	144
B105	Tarifabschlüsse Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	145
B106	Familienzuschlag / Versorgungsempfänger Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	146
B107	Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen (u. a. Polizei-/ Feuerwehrzulage) komba gewerkschaft e.V.	147

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B108	Einführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen für alle Mitarbeitenden im Justizvollzug nach dem Besoldungs- und Versorgungsrecht BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	148
B109	Anrechnung von Studienzeiten auf die Beamtenversorgung Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	149
B110	Anrechnung von Studienzeiten in der Beamtenversorgung dbb bundessenorenvertretung	150
B111	Anrechnung von Studienzeiten bei der Beamtenversorgung dbb bundesfrauenvertretung	151
B112	Zurechnungszeiten bei Dienstunfähigkeit vor dem 60. Lebensjahr im Bereich der Bundesbeamten Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	152
B113	Versorgung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	153
B114	Versorgungsirrelevante Zeiten über 40 Dienstjahre dbb bundesfrauenvertretung	154
B115	Ruhestandsregelung für Beamtinnen und Beamte im Wechsel- und Schichtdienst Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	155
B116	Früherer Pensionseintritt bei langjähriger Beschäftigung im Wechselschichtdienst dbb bundessenorenvertretung	156
B117	Übertragung der abschlagsfreien Rente nach 45 Dienstjahren auf den Beamtenbereich Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	157
B118	Kein Versorgungsabschlag nach 45 Dienstjahren dbb bundessenorenvertretung	158
B119	Anrechenbare Vorzeiten - Pensionierung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	159
B120	Versorgungsabschlag nach 45 Dienstjahren dbb bundesfrauenvertretung	160
B121	Berücksichtigung von Studienzeiten beim „abschlagsfreien“ Eintritt in den Ruhestand“ dbb bundessenorenvertretung	161

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B122	Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes; hier: Anerkennung von Dienstunfällen in Einsatzdiensten als qualifizierte Dienstunfälle im Sinne des § 37 BeamtVG und der entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen komba gewerkschaft e.V.	162
B123	Verbesserung der versorgungsrechtlichen Absicherung von Trauma-Erkrankungen bei vorzeitiger Zuruhesetzung Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	163
B124	Anerkennung von Kindererziehungszeiten von vor 1992 geborenen Kindern im Versorgungsrecht Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	165
B125	Wirkungsgleiche Übertragung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder in der Versorgung (sog. Mütterrente) dbb bundessenorenvertretung	166
B126	Gleichstellung von Kindererziehungszeiten in der Beamtenversorgung unabhängig vom Geburtsjahr dbb bundesfrauenvertretung	167
B127	Übertragung der „Mütterrente“ auf den Beamtenbereich Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	168
B128	Verbesserung im Versorgungsrecht komba gewerkschaft e.V.	169
B129	Stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten in der Beamtenversorgung dbb bundesfrauenvertretung	170
B130	Stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten pflegender Angehöriger in der Versorgung dbb bundessenorenvertretung	171
B131	Anrechnung von Pflegezeiten BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	172
B132	Kürzung der Versorgung gem. § 50f BeamtVG abschaffen dbb bundessenorenvertretung	173
B133	Keine Anrechnung von durch Pflege erworbenen Rentenansprüchen auf die Pension Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	174
B134	Mindestbehalt bei Zusammentreffen von Hinterbliebenenversorgung mit Verwendungseinkommen dbb bundessenorenvertretung	175

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B135	Versorgungsauskünfte sowie Beratungsmöglichkeiten zur Beamtenversorgung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	176
B136	Regelmäßige Versorgungsauskunft dbb bundessenorenvertretung	177
B137	Anspruch auf erweiterte Versorgungsauskunft Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	178
B138	Kontakt beim Dienstherrn für ruhestandsspezifische Anliegen dbb bundessenorenvertretung	179
B139	Empfang eines Versorgungsausgleichs bei Dienstunfähigkeit Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	180

B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung

B - Beihilfe

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B140	Leitantrag Gesundheitsfürsorge Bundeshauptvorstand	181
B141	Beihilfe Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	184
B142	Erhalt der Beihilfe Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)	185
B143	Ablehnung Einheitsversicherung / Bürgerversicherung dbb bundessenorenvertretung	186
B144	Beibehaltung der Beihilfe Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	187
B145	Beibehaltung und Stärkung des Beihilfesystems dbb jugend	188
B146	Beihilfe – ein Erfolgsmodell komba gewerkschaft e.V.	189
B147	Ausgleich des Risikozuschlages in der privaten Krankenversicherung Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	190
B148	Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß Bundesbeihilfeverordnung dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern	191
B149	Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß Bundesbeihilfeverordnung Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	192
B150	Aufbewahrung von Belegen bei den Beihilfestellen BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	193
B151	Beihilfe - Verjährungsfristen BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	194
B152	Vereinfachungen bei der Abrechnung der Beihilfe dbb bundessenorenvertretung	195
B153	Vorschuss auf zu erwartende Beihilfe dbb bundessenorenvertretung	196
B154	Kostendämpfungspauschale dbb bundessenorenvertretung	197

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B155	Abschaffung der Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht der Bundesländer Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	198
B156	Kostendämpfungspauschale Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	199
B157	Berechnung der Belastungsgrenze für die Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	200
B158	Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) / Berechnung der Beihilfe Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	201

B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung
B - Reise- und Umzugskostenrecht

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
B159	Reisekosten ausgleichen Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	202
B160	Anpassung der Wegstreckenentschädigung im Bundesreisekostengesetz komba gewerkschaft e.V.	203
B161	Reisekosten dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	204
B162	Erhöhung der Wegstreckenentschädigung nach dem BRKG dbb jugend	205
B163	Änderungen in den Reiskostengesetzen der Bundesländer Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	206
B164	Erhöhung der Wegstreckenentschädigung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	207
B165	Änderung BRKG Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	208
B166	Erhöhung der Kilometerpauschalen für alle dienstlich eingesetzten Pkw VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	210
B167	Änderung § 5 BRKG (Bundesreisekostengesetz), Wegstreckenentschädigung Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	211
B168	Erhöhung der Wegstreckenentschädigung vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales	212
B169	Angleichung der Reisekostenerstattung BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	213
B170	Trennungsgeld dbb jugend	214
B171	Gewährung von 100% Trennungsgeld für Anwärterinnen und Anwärter Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	215

Antrag B01: Leitantrag Dienstrecht

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht
Block:	Sachgebiet B

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1

2 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

3

4 **Positionen und Handlungsnotwendigkeiten zum Dienstrecht**

5

6 **Ein modernes und leistungsstarkes Berufsbeamtentum für Deutschland**

7 Unser demokratischer und sozialer Rechtsstaat funktioniert nur mit einer dauerhaft
8 verlässlichen, unabhängigen, guten, schnellen und transparenten öffentlichen
9 Aufgabenerledigung. Das deutsche Berufsbeamtentum kann dies leisten. Es ist nach dem
10 Grundgesetz für diese Aufgaben vorgesehen – und deshalb als öffentlich-rechtliches
11 Dienst- und Treueverhältnis spezifisch ausgestaltet sowie funktional garantiert.

12

13 **Ein klares Bekenntnis zu Funktion und Wesen des Berufsbeamtentums in Deutschland**

14 Wer einen dauerhaft leistungsfähigen, ermöglichenden, lernenden und digitalen Staat
15 will, der vorausschauend für die Bürgerinnen und Bürger arbeitet und das Leben
16 einfacher und staatliches Handeln schneller und effektiver macht, benötigt gute und
17 motivierte Beamtinnen und Beamte. Für seine Beamtinnen und Beamten muss sich der
18 Dienstherr aktiv und positiv einsetzen. Er muss sich zu dem besonderen öffentlich-
19 rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis – mit Rechten und Pflichten für Dienstherrn
20 und für Beamtinnen und Beamte – bekennen und seinen Wert für Staat und Gesellschaft
21 verdeutlichen.

22

23 **Forderungen**

- 24 • Alle Dienstherrn verstärken und konzentrieren ihre finanziellen Mittel für eine
25 gute personelle und infrastrukturelle Ausstattung der Beamtinnen und Beamten, um
26 alle hoheitlichen Aufgaben flächendeckend anforderungsgerecht wahrnehmen und
27 erfüllen zu können.
- 28 • Neben den notwendigen materiellen Zuwendungen erwartet der dbb von den
29 Gesetzgebern und Dienstherrn in Bund, Ländern und Gemeinden, dass diese sich
30 mit Wort und Tat deutlich und uneingeschränkt zu den verfassungsrechtlichen
31 Grundlagen, zu Funktion, Wesen und strukturellen Besonderheiten des deutschen
32 Berufsbeamtentums bekennen und für ihre Beamtinnen und Beamten eintreten.

33

34 **Beachtung des verfassungsrechtlichen Funktionsvorbehalts**

35 Unsere Verfassung überträgt mit dem Funktionsvorbehalt in Artikel 33 Abs. 4
36 Grundgesetz die Ausübung hoheitlicher Befugnisse als ständige Aufgabe Angehörigen des
37 öffentlichen Dienstes, die als Beamtin oder Beamter in einem besonderen öffentlich-
38 rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen. Der Funktionsvorbehalt ist eine
39 zentrale Bedingung und Bestandteil der Grundsätze des Berufsbeamtentums. Hier gibt es
40 kein beliebiges Ermessen oder temporäre Zuordnungen nach Finanzlage.

41

42 **Position**

- 43 • Der Funktionsvorbehalt strukturiert die Möglichkeiten und die Reichweite der
44 politischen Gestaltung beim Einsatz des Personals zur staatlichen
45 Aufgabenerfüllung und steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der
46 Dienstherrenfähigkeit und dem Recht, Beamtinnen und Beamte zu haben.

47

48 **Leistungsgrundsatz, Lebenszeit- und Alimentationsprinzip strukturieren das
49 Berufsbeamtentum und sichern seine Funktion**

50 Leistungsgrundsatz, Lebenszeit- und Alimentationsprinzip mit Besoldung und
51 Versorgung, Fürsorge und Beihilfe sind zentrale Säulen und Legitimationsgrundlagen
52 des gegenseitigen Rechte- und Pflichtenkataloges des Berufsbeamtentums.

53

54 **Position**

- 55 • Der Leistungsgrundsatz mit seinen diskriminierungsfreien Bestandteilen der
56 besten Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ist der Garant für eine
57 bestmögliche staatliche Aufgabenwahrnehmung.

58

59 **Die eigenständigen beamtenrechtlichen Alters- und Gesundheitssicherungen sind
60 integrale, leistungsfähige und attraktive Bestandteile des Berufsbeamtentums**

61 Beamtenversorgung und Beihilfe bieten notwendige, leistungsfähige und attraktive
62 Sicherungen für alle Beamtinnen und Beamten. Sie bilden die Grundlage für den
63 jederzeitigen vollen persönlichen Einsatz und die volle Hingabe an den Dienst in
64 fachlicher und politischer Unabhängigkeit. Zugleich sind sie ein elementarer Baustein
65 für die Attraktivität des Dienstes und die jederzeitige unabhängige
66 Aufgabenwahrnehmung. Gleichzeitig schaffen sie Vertrauen in den Staat, bilden
67 dauerhafte Anziehungskraft für die dringend notwendigen Nachwuchskräfte und sichern
68 Motivation für den lebenslangen Dienst der vorhandenen Beamtinnen und Beamten.
69 Beamtinnen und Beamte vertrauen darauf, dass die Beamtenversorgung und Beihilfe
70 sicher und verlässlich ausgestaltet und im Eintrittsfall vorhanden ist. Im Gegenzug
71 gewährleisten die Beamtinnen und Beamten eine dauerhafte, stabile und verlässliche
72 Dienstausbildung.

73

74 **Staatsdienerinnen und Staatsdiener dürfen nicht streiken**

75 Beamtinnen und Beamte sind keine Arbeitnehmer. Sie haben keinen ausgehandelten

76 Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber, den sie mit dem Arbeitskämpfungsmittel Streik
77 „bekämpfen“ könnten.

78 Beamtinnen und Beamte dienen der Allgemeinheit im Auftrag eines Dienstherrn und
79 erfüllen unabdingbare und dauerhaft notwendige hoheitliche Aufgaben. Dies steht in
80 einem untrennbaren Zusammenhang mit dem Wesen und der Funktion des Berufsbeamtentums
81 und ist zentrale Grundlage für eine immer funktionierende verlässliche und
82 unabhängige öffentliche Aufgabenerfüllung. Diese Strukturprinzipien bedingen sich
83 gegenseitig und sichern das Berufsbeamtentum.

84

85 Position

- 86 • Arbeitskämpfmaßnahmen sind nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts
87 ausgeschlossen. Dies ist auch europarechtlich zulässig. Es gibt kein partielles
88 Streikrecht bzw. Zubilligung eines Streikrechts für bestimmte Beamtengruppen.
89 Eine Aufspaltung in Dienstverhältnisse mit unterschiedlichen Gestaltungsrechten
90 je nach übertragener Aufgabe ist systemwidrig und unter dem Verfassungsgrundsatz
91 des Funktionsvorbehaltes sachlich nicht geboten. Das Streikverbot für alle
92 Beamtinnen und Beamte ist ein unteilbares systemnotwendiges Strukturprinzip.

93

94 **Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen**

95 Der dbb repräsentiert als gewerkschaftliche Spitzenorganisation mehr als 1,3
96 Millionen Menschen aus dem öffentlichen Dienst in Bund, Ländern, Kommunen, Anstalten,
97 Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts. Seine Mitglieder bieten
98 Expertise, Sachkenntnis, Sachverstand, „know how“ und Engagement. Es ist wichtig,
99 diese Potenziale einzubringen – und im Interesse von Beschäftigten und Allgemeinheit
100 zu einer Verbesserung der Bedingungen im öffentlichen Dienst beizutragen.

101

102 Forderung

- 103 • Die Beteiligungsrechte der Spitzenorganisationen sind effektiv auszugestalten,
104 um eine echte Mitwirkung und einen sachgerechten Interessenaustausch zu
105 ermöglichen.
- 106 • Die Kernregelungen der sog. Beteiligungsvereinbarungen sind bei
107 Beteiligungstatbeständen, Verfahren, Fristen, Behandlung nicht berücksichtigter
108 Positionen sowie Initiativrechten in den jeweiligen Beamtengesetzen (vgl. § 118
109 BBG) mit Leben zu erfüllen. Bei zentralen beamtenrechtlichen Änderungen, z. B.
110 Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen, ist ein Anhörungsrecht vor den
111 jeweils federführenden Gesetzgebungsausschüssen einzuführen.

112

113 **Einheitliche Aufgaben – einheitliche Regelungen: Notwendigkeit der Schaffung von** 114 **Grundeinheitlichkeiten im gesamten Beamtenrecht**

115 Digitalisierung und Transformation der Wirtschafts-, Arbeits- und
116 Verwaltungsbedingungen wirken auf die gesamte Gesellschaft in Deutschland, Europa und
117 der Welt. Die damit verbundenen Herausforderungen treffen alle Gesetzgeber und
118 Dienstherrn mit allen Beamtinnen und Beamten in Deutschland gleichermaßen. Die

119 vorhandenen und sich intensiv beschleunigenden Umbrüche sind nur dann zu bewältigen,
120 wenn alle politischen, normgebenden und verwaltenden Ebenen sich abstimmen und
121 koordiniert vorgehen.

122

123 **Forderung**

- 124 • Gerade der hoheitliche Bereich muss Vorbild für ein konzentriertes,
125 koordiniertes und einheitliches Vorgehen sein.
- 126 • Der dbb erwartet, dass im Beamtenbereich Regelungen unterhalb der Ebene einer
127 Verfassungsänderung– so z. B. in Form von einheitlichen Staatsverträgen oder
128 „Mustergesetzen“ – geschaffen werden, um ein einheitliches effizientes und
129 schnelles Vorgehen sicherzustellen.
- 130 • Jede weitere Vervielfältigung des Beamten- und Dienstrechts ist zu stoppen.
131 Intransparente und verwaltungsintensive Regelungen sind überflüssig, werden
132 nicht akzeptiert und sind nicht vermittelbar. Das Auseinanderdriften der
133 beamtenrechtlichen Regelungen ist zurückzuführen.

134

135 **Ansehen und Attraktivität des Berufsbeamtentums steigern**

136 Jetzt und in den kommenden Jahren erreichen die größten jemals verzeichneten
137 Geburtsjahrgänge in Deutschland (1950er bis 1960er Jahre) das Renten- bzw.
138 Ruhestandsalter. Das wirkt sich unmittelbar und zwingend auf das
139 Beschäftigtenpotenzial für den gesamten öffentlichen Dienst und – mit seinen
140 binnendemografischen Besonderheiten – sogar verstärkt auf den Beamtenbereich aus.
141 Der dbb hat diese massiven Veränderungen und die damit zwingend verbundenen negativen
142 Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit des Staates auf allen Ebenen dauerhaft und
143 deutlich benannt – sowie die Handlungsnotwendigkeiten aufgezeigt und Aktivitäten
144 eingefordert.

145

146 **Forderungen**

147 Angesichts der objektiven Rahmenbedingungen erwartet der dbb sofortige, deutliche und
148 nachhaltige Aktivitäten von allen Dienstherren sowie eine Intensivierung und
149 Verbreiterung von nachhaltigen Konzepten zur Gewinnung qualifizierter Nachwuchskräfte
150 auf allen Ebenen im Beamtenbereich. Dazu sind u. a. folgende Maßnahmen zu treffen:

- 151 • Schaffung von attraktiven und konkurrenzfähigen Einkommens- und
152 Arbeitsbedingungen für den Beamtenbereich.
- 153 • Attraktive Ausgestaltung der Alterssicherung und der Gesundheitsfürsorge.
- 154 • Transparente Darstellung und Vermittlung der heute objektiv bereits vorhandenen
155 Möglichkeiten bei der Ausgestaltung des Dienstrechts.
- 156 • Förderung und weitere Etablierung flexiblerer Arbeitszeitmodelle und
157 Beschäftigungsformen in den Bereichen Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf,
158 Familie und Pflege.
- 159 • Weiterentwicklung des mobilen Arbeitens und verlässliche Regelungen zum
160 Homeoffice.

- 161 • Fortentwicklung von Beschäftigungsformen, die lebensabschnittsgerecht eine
162 Steuerung des Dienstumfangs ermöglichen (ausgewogene Work-Life-Balance).
- 163 • Bewahrung des Erfahrungsschatzes der hochqualifizierten Beamtinnen und Beamten,
164 die in den nächsten Jahren in den Ruhestand treten durch einen systematischen
165 und funktionierenden Wissenstransfer in allen Organisationseinheiten.
- 166 • Stärkere Förderung und Nutzung des Potenzials von weiblichen Beschäftigten.

167

168 **Whistleblower bzw. Hinweisgeber im öffentlichen Dienst benötigen geordnete Verfahren**

169 Auch im öffentlichen Dienstes kann es zu Missständen / Straftaten kommen. Beamtinnen
170 und Beamte die dies aufdecken, geraten in Konflikt mit ihrer dienstlichen
171 Verschwiegenheitspflicht. Dabei handeln Hinweisgeber aus den Reihen des öffentlichen
172 Dienstes auch im Interesse einer rechtmäßigen Staatsverwaltung auf allen Ebenen.
173 Gleichzeitig sind die rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen des Beamtenrechts nicht
174 eindeutig oder nicht ausreichend bekannt.

175

176 **Forderungen**

- 177 • Im Hinblick auf die von der Bundesrepublik bereits umzusetzende EU-Richtlinie
178 fordert der dbb zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht
179 melden, eine umfassende Umsetzung bei der der Schutzanspruch neben der Meldung
180 von Verstößen gegen das EU-Recht auch bei Meldung gegen Verstöße gegen deutsches
181 Recht gilt.
- 182 • Dabei sind die spezifischen Besonderheiten des Berufsbeamtentums in Deutschland
183 zu beachten und müssen gewahrt bleiben. Vorhandene beamtenrechtliche Regelungen
184 sind zu anzuwenden und zunächst ist im Regelfall der Dienstweg einzuhalten.
- 185 • Gleichzeitig ist die Erarbeitung und Festlegung von möglichst
186 bundeseinheitlichen enumerativen Katalogen mit einer klaren und
187 verantwortungsvollen Erweiterung der beamtenrechtlichen Ausnahmetatbestände von
188 der Verschwiegenheitspflicht ein unmittelbar anzugehendes Regelungsfeld in Bund
189 und Ländern.

190

191 **Forderungen zur Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten**

192

193 **Rückführung der regelmäßigen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten**

194 Die Arbeitszeit wurde für Beamtinnen und Beamten des Bundes vor mehr als einem
195 Jahrzehnt einseitig zu Sparzwecken erhöht und alle Beamten wurden zur
196 Haushaltskonsolidierung herangezogen.

197

198 **Forderung**

- 199 • Der dbb erwartet, dass die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit für die
200 Beamtinnen und Beamten des Bundes strukturiert zurückgeführt wird.
- 201 • In Bundesländern, in denen Beamtinnen und Beamten ebenfalls einseitig
202 Arbeitszeitverlängerungen auferlegt wurden, erwartet der dbb geeignete Maßnahmen

203 zur Rückführung.

204

205 **Beschluss:** **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B02: Berufsbeamtentum stärken

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Öffentliche Dienst in Deutschland durch die
4 Stärkung des Berufsbeamtentums als Dienstleister und Dienstherr attraktiv für die
5 Fachkräfte der nachfolgenden Generationen bleibt.

Begründung

Ein modernes und leistungsstarkes Berufsbeamtentum bildet den Anker für einen modernen Rechtsstaat. Bürgerinnen und Bürger können sich auf die dauerhafte Verlässlichkeit, die Stabilität der Aufgabenerledigung und die Sicherheit und Transparenz der rechtsstaatlichen Behandlung ihrer Anliegen durch die Öffentliche Verwaltung im Bereich des hoheitlichen Handelns verlassen. Dies gilt insbesondere, weil das dem Berufsbeamtentum zugrundeliegende besondere Dienst- und Treueverhältnis die Gewähr bietet für die Funktionalität staatlichen Handelns.

Das besondere Dienst- und Treueverhältnis erfordert neben der Gestaltung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums in vielen Bereichen der Aufmerksamkeit der Gewerkschaften, sind doch viele Ansätze von Bundes- und Landesregierungen sowie Kommunalparlamenten auf vermeintliche Veränderungsbedarfe durch politische oder auch sachfremde Erwägungen geprägt. Hier sind dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften gefordert, diese Eingriffe durch partikulare Interessen temporär Verantwortlicher in das System des Berufsbeamtentums herauszuarbeiten und den Verantwortlichen durch Klarstellung und Transparenz zu begegnen.

Der dbb hat sich diesbezüglich in Verlautbarungen, schriftlichen Statements und Diskussionsrunden deutlich zum Erhalt und zur Stärkung des Berufsbeamtentums und der dies auszeichnenden Merkmale geäußert.

Der Leistungsgrundsatz wird durch Eignung, Befähigung und fachliche Leistung definiert und gilt gemeinsam mit dem Lebenszeitprinzip und dem Alimentationsprinzip zu den Grundpfeilern des Berufsbeamtentums. Die Verantwortung der Dienstherrn, dieses besondere Dienst- und Treueverhältnis auf diesen Grundpfeilern angemessen zu gestalten ist in den vergangenen Jahren nicht ausgeübt worden. Dies hat das Bundesverfassungsgericht mit zwei Urteilen zur amtsangemessenen Alimentation nachdrücklich bestätigt. Hier ist es Aufgabe des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften, diesen festgestellten Missstand durch eigene Initiative gegenüber den Dienstherrn zwecks Erhalt und eben auch der Stärkung des Berufsbeamtentums dauerhaft einzufordern.

Zur Attraktivität des Berufsbeamtentums gehört auch die besondere Gestaltung der Altersvorsorge zur Alterssicherung der in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis stehenden Beamtinnen und Beamte ebenso wie die Gesundheitsabsicherung durch das bewährte Beihilfesystem. Versuche durch Politikerinnen und Politikern auf dogmatischer, unsachlicher Ebene, dieses bewährte System zu durchbrechen sind seitens des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu entlarven und diesen

Überlegungen – auch argumentativ - entgegenzutreten. Wer von Beamtinnen und Beamten zurecht eine dauerhafte, stabile und verlässliche Dienstausbübung erwartet, der darf nicht einseitig in das dem Dienstverhältnis zugrundeliegende und ausgewogene System des Berufsbeamtentums eingreifen. Das Vertrauen der Beamtinnen und Beamten in den Dienstherrn darf ebenso nicht missbraucht werden. Beispiel für den Missbrauch des Vertrauens war und ist weiterhin die einseitig erklärte Nichtrücknahme der Erhöhung der Wochenarbeitszeit entgegen der seinerzeit erklärten politischen Zusagen für einen zeitlich befristeten Einsparpakt der Beamtinnen und Beamten zur Haushaltskonsolidierung.

Das besonders geschützte Dienstverhältnis umfasst hinzu bei Einhaltung der Regularien des Schutzes auch die Sicherheit vor dem willkürlichen Zugriff des Dienstherrn bei der Ausübung des Remonstrationsrechts. Die Tatsache, dass Vorschläge der Beamtinnen und Beamten in der Sache anderslautend als das politisch opportune sein könnten ist ebenfalls geschützt. Versuche, dies neben dem Disziplinarrecht bei Dienstverstößen anders als bisher zu lösen sind ebenso als Eingriff in die Grundsätze des Berufsbeamtentums zu werten und strikt abzulehnen. Das gilt auf Seiten der Beamtinnen und Beamten und der Einschränkungen durch ihre Pflichten selbstverständlich auch, wenn durch die Bedingungen des Berufsbeamtentums Verzicht zu üben ist, wie beim Verbot einer Beteiligung an Arbeitskämpfmaßnahmen.

Vertrauen auf den Bestand der Beschäftigungsbedingungen ist für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wesentliche Grundlage der Berufsentscheidung. Gerade deshalb entscheiden sich die für den öffentlichen Dienst so dringend gesuchten Fachkräfte für eine Tätigkeit mit Verbeamtungsoption in der Verwaltung.

Gerade jetzt, wo die öffentliche Verwaltung in der kommenden Dekade mit einem gewaltigen Verlust von Personal und Wissen im Zuge des altersbedingten Ausscheidens umgehen muss, sind die zentralen Bausteine von Beschäftigung im öffentlichen Dienst, eben auch und zentral die Bedingungen des Berufsbeamtentums ein klarer Vorteil im Wettbewerb um Fach- und Nachwuchskräfte. Das Berufsbeamtentum bietet Menschen mit Langzeitbeschäftigungswunsch optimale Bedingungen, ist aber nicht so starr gestaltet, dass man davon im Laufe seines Berufslebens nicht auch wieder aussteigen könnte. Es bietet Gestaltungsmöglichkeiten in der Phase der Familiengründung, es ermöglicht flexible Arbeits(zeit)modelle, es bietet Unabhängigkeit in der Berufsausübung und es bietet Transparenz bei den beruflichen Optionen. Dies alles sind Bereiche, die durch Bewerberinnen und Bewerber stark nachgefragt werden. Damit ist neben spannenden Aufgaben die Option einer Verbeamtung eine entscheidende Bedingung für die Aufnahme einer Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung.

Das bedeutet nicht, dass dbb und die Mitgliedsgewerkschaften sich damit zufriedengeben und nicht an der Weiterentwicklung des Berufsbeamtentums mitarbeiten sollten. Folgende Felder sind besonders für das Engagement von dbb und seinen Mitgliedsgewerkschaften geeignet:

- Konkurrenzfähige Besoldung
- Amtsangemessene Alimentation
- Verlässliche Alterssicherung und Versorgung
- Weitere Ausgestaltung des Dienstrechts in die neue Arbeitswelt
- Arbeits(zeit)gestaltung
- Vereinbarkeitsmodelle
- Arbeitsorganisation und -formen
- Wissensmanagement

Im Ergebnis ist der dbb und nicht andere Dachorganisationen der kompetente Ansprechpartner für die Ausgestaltung und Bewahrung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums. Er verteidigt damit den Kern der grundgesetzlich fundierten Beschäftigungsbedingungen für hoheitliches Handeln des Staates. Er stärkt dadurch das Berufsbeamtentum und macht es zu einem Erfolgsfaktor für die öffentliche Verwaltung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B03: Stärkung des Berufsbeamtentums

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für eine konsequente Stärkung des Berufsbeamtentums ein.

Begründung

Durch zahlreiche politische Vorstöße wurde in jüngerer Vergangenheit versucht, die in Artikel 33 Abs. 5 GG verankerten hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu untergraben. Die Öffnung der GKV (z.B. ab 01.08.2018 in Hamburg) oder die Forderung (insbesondere der GEW) nach einem Streikrecht für Beamte sind nur zwei Beispiele.

Die verfassungsrechtlich geregelte Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis muss wieder mehr Beachtung und Anerkennung durch die Politik erfahren. Wer trotz eklatantem Personalmangel auch unter pandemischen Bedingungen die Treuepflicht der Beamten einfordert und sich auf diese verlässt, darf auf der anderen Seite seine Fürsorgepflicht(en) nicht vergessen.

§ 78 Bundesbeamtengesetz bzw. § 45 Beamtenstatusgesetz regeln, dass der Dienstherr im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl der Beamt*innen und ihrer Familien - auch für die Zeit nach Beendigung des aktiven Beamtenverhältnisses - zu sorgen hat.

Die Dienstherrn ziehen sich hier aus der Pflicht, wenn sie z.B. Versorgungsempfänger*innen stets nur als lästigen Kostenfaktor begreifen und versuchen, diese von der Einkommensentwicklung bei den aktiven Kolleg*innen abzukoppeln.

Der Beihilfeanspruch der Beamt*innen ist Bestandteil des verfassungsrechtlich garantierten Anspruchs auf amtsangemessene Alimentation. Die schrittweise Einführung einer Bürgerversicherung durch die Hintertür über pauschale Beihilfe Regelungen gilt es daher zu verhindern.

Zudem muss wieder ein politisches Bewusstsein für die Bedeutung einer angemessenen Besoldung geweckt werden. Ein Arbeitgeber, dessen Bedienstete sich die ihnen zustehende Besoldung über unzählige Verfahren nach und nach einklagen müssen, wird in der Außenwirkung nicht als attraktiv erachtet. Den Wettstreit um die besten Köpfe kann man mit dieser Einstellung nicht gewinnen!

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B04: Beamtenstatus in allen Fällen hoheitlicher Tätigkeit

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte, deren Aufgabenfeld (ggf. auch nur z.

4 T.) aus hoheitlichen Tätigkeiten besteht, uneingeschränkt verbeamtet werden.

Begründung

Die Bereitschaft, staatliche Aufgabenfelder, die ggf. nur z. T. aus hoheitlichen Tätigkeiten bestehen, von Beamten ausführen zu lassen, ist in Bund und Ländern unterschiedlich ausgeprägt. Außerdem besteht eine lebhaft Diskussion darüber, welche Aufgaben tatsächlich (noch) als hoheitlich einzustufen sind und welche nicht.

Gerade die unterschiedliche Handhabung bei den Lehrern in Bund und Ländern, ja sogar innerhalb einzelner Rechtskreise, ist ein eindeutiger Beleg für diese Feststellung.

Um Art. 33 Abs. 4 GG Rechnung zu tragen, muss hier auf eine einheitliche Verfahrensweise hingewirkt werden. So sollten z. B. alle Lehrer den Beamtenstatus erhalten ebenso wie alle anderen Beschäftigtengruppen, die (wenn auch nur z. T.) hoheitliche Aufgaben erfüllen. Auch in Grenzfällen sollte der dbb eine Haltung pro Beamtenstatus beibehalten.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag B05: Zurück zu einheitlichem Beamtenrecht von Bund, Ländern und Kommunen

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die durch die sogenannte „Föderalismusreform 2“
4 vollzogene Zersplitterung im Beamtenrecht rückgängig gemacht wird und durch ein
5 neues, bundesweit einheitliches Beamtenrecht ersetzt wird.

6 Dies soll die vielfältigen unterschiedlichen Regelungen und Ausgestaltungen im
7 Beamten-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht beim Bund und in den Ländern
8 durch einheitliche Regelungen ersetzen.

Begründung

Seit der Einführung des Föderalismus im Beamtenrecht haben sich die Unterschiede in den gesetzlichen Regelungen des Bundes und der 16 Länder in den vier Rechtsbereichen Beamten-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht inzwischen immens vergrößert. Eine Reihe von Ländern hat ein eigenes Beamten-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht mit unterschiedlichsten Regelungen. Andere Länder wenden in vielen Teilbereichen weiterhin die Bundesregelungen an. Die Regelungsspanne ist so groß, dass eine Vergleichbarkeit an vielen Stellen nicht mehr gegeben ist und von gleichartigen Rahmenbedingungen nicht mehr ausgegangen werden kann. Einige Länder nutzen ihre föderalen „Freiheiten“, um sich durch zusätzliche bzw. höhere Leistungen bei der Personalgewinnung bewusst Vorteile zu verschaffen, andere Länder, um einseitig zu Lasten der Beamten zusätzliche Sparmaßnahmen zu erzielen. Dies führt inzwischen zu deutlichen Standortnachteilen für ärmere bzw. restriktiver agierende Länder. Es wird besonders bei der Besoldung deutlich, setzt sich aber in allen Bereichen des Beamtenrechts fort.

Dabei führen die unterschiedlichen Entwicklungen zwischen bundesweiten Tarifabschlüssen von Bund und Kommunen einerseits und beamtenrechtlichen Landesregelungen andererseits auch zu immer größeren Diskrepanzen zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten. Regelmäßig werden hierbei die Beamten benachteiligt, obwohl sie oftmals gleiche Tätigkeiten ausüben.

Der Flickenteppich der unterschiedlichen Regelungen ist inzwischen unübersehbar. Der Föderalismus mit seinen immer weiter zunehmenden Konkurrenzsituationen zwischen den Dienstherrn (und der freien Wirtschaft) um Personal und Nachwuchs sowie die immer größer werdenden Differenzen müssen dringend reformiert und durch bundesweit einheitliche beamtenrechtliche Regelungen ersetzt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B06: Föderalismusreform

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 dbb beamtenbund und tarifunion ist aufgefordert, die Politik in Bund und Ländern auf
- 3 die zersetzende Wirkung der Verlagerung von Zuständigkeiten im Besoldungs-, Laufbahn-
- 4 und Versorgungsrecht für die Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes hinzuweisen
- 5 und zur Rückkehr in eine einheitliche Struktur zu drängen.

Begründung

Mit der Föderalismusreform I wurde durch Änderung der Verfassung die bis dahin geltende Bundeseinheitlichkeit in weiten Teilen des Dienstrechts aufgegeben. Die Länder erhielten für Besoldung, Laufbahnen und Versorgung die Zuständigkeit, Gesetze für die eigenen Beamtinnen und Beamten in Abweichung vom bisherigen einheitlichen Niveau zu beschließen.

Davon haben die Länder inzwischen reichlich Gebrauch gemacht und nicht nur bei linearen Anpassungen und Weihnachtsgeld, sondern in vielen Detailfragen zu einem bunten Flickenteppich von regionalen Regelungen beigetragen. Bezahlungsunterschiede führen leicht auch zu Wettbewerb und Migration zwischen den Bundesländern, was insbesondere im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und Mangelberufen eine gleichmäßige Ausstattung des öffentlichen Dienstes bundesweit gefährdet.

Auch wenn eine Rückkehr zu einheitlichen Maßstäben zunächst an der hohen Hürde einer Verfassungskorrektur hängen bleiben wird, darf das Anliegen nicht preisgegeben werden. Bis dahin kommt es darauf an, einen Konsens zu erzielen, dass gewisse Mindeststandards nicht unterschritten werden dürfen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B07: Bundeseinheitliches Dienst- und Besoldungsrecht

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für ein bundeseinheitliches Dienst- und Besoldungsrecht ein.

Begründung

Die Föderalismusreform lässt erhebliche Nachteile für die Thüringer Bediensteten befürchten. Es ist daher ein einheitliches Dienst- und Besoldungsrecht anzustreben. Die Föderalismusreform führt nicht zur Leistungssteigerung der einzelnen Bundesländer durch Konkurrenz. Sie dient vielmehr dazu finanzschwache Bundesländer – also insbesondere auch die neuen Bundesländer – zugunsten der finanzstarken Bundesländer zu benachteiligen. Die Befürchtung, dass Dienstposten wegfallen ist allein deshalb nicht begründet, weil dies ohnehin in Thüringen in erhöhtem Maß der Fall ist. Zudem wäre durch etwaige Synergieeffekte, die nicht nur auf dem Papier stehen, eine Aufgabeneinsparung möglich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B08: Auseinanderdriften des Dienstrechts in Deutschland

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Dienstrecht im Bund und in den Ländern nicht

4 immer weiter auseinanderdriftet.

Begründung

Seit der Föderalismusreform hat sich das Dienstrecht in Bund und Ländern sehr unterschiedlich entwickelt und dazu geführt, dass gleichgelagerte Sachverhalte sehr unterschiedlich geregelt wurden und werden, was sachlich unbegründet ist.

Die Vertretung der Interessen der Beamtinnen und Beamten ist für die dbb-Organisationen dadurch immer schwieriger geworden, weil die Vergleichbarkeit kaum noch möglich ist.

Daher sollte nach Kräften das Fortschreiten dieser Entwicklung verhindert werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B09: Länderspezifische Unterschiede

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Unterschiede in dienst- sowie tarifrechtlichen
4 Regelungen des öffentlichen Dienstes zwischen Bund und Ländern bzw. unter den Ländern
5 nur erfolgen bzw. bestehen bleiben, wenn es dafür eine sachliche Rechtfertigung gibt.

Begründung

Sowohl im Dienstrecht als auch im Tarifrecht existieren spürbare Unterschiede, zum Beispiel

- bei den Reisekosten
- bei der Zusatzversorgung (Eigenanteil der Tarifbeschäftigten) oder
- bei der Beihilfe
- bei den Möglichkeiten für das Fahrrad-Leasing

Diese Unterschiede führen häufig zu Gerechtigkeitslücken und sind auch verwaltungsökonomisch fragwürdig.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B10: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich weiterhin dafür ein, dass alle Beschäftigten im öffentlichen
4 Dienst ihren Beruf besser mit der Familie vereinbaren können und die Möglichkeit des
5 Familienpflegezeitgesetzes und des Pflegezeitgesetzes auch auf die Beamtinnen und
6 Beamten übertragen werden.

Begründung

Auf Grund der wachsenden Anforderungen an die einzelnen Beamtinnen und Beamten sollte es ihnen ermöglicht werden, den Beruf, die Familie und Pflege von Angehörigen besser miteinander zu vereinbaren.

Im Moment ist das Angebot für Mütter und Väter, welche im öffentlichen Dienst tätig sind, nicht sonderlich attraktiv.

In der freien Wirtschaft existieren in fast jedem Großunternehmen eigene Betriebskindergärten, welche es den einzelnen Elternteilen ermöglichen ihrer Beschäftigung ohne Beeinträchtigungen nachzugehen. Die Einführung von behördlichen Kindergärten wäre daher von größtem Interesse.

Auch bei familiären Besonderheiten, wie z.B. einem Pflegefall in der Familie, sollte es den Betroffenen ermöglicht werden, die Arbeit weiterhin, zum Beispiel durch die sogenannten Tele-Arbeitsplätze, ausüben zu können.

Die Bundesregierung hat zum 01. Januar 2015 das Familienpflegezeitgesetz und Pflegezeitgesetz in Kraft gesetzt. Dies sieht vor, dass Arbeitnehmer künftig für bis zu 24 Monate einen Anspruch auf teilweise Freistellung erhalten, wenn sie einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen ("Familienpflegezeitgesetz"). Bislang war ihnen das nur mit Einverständnis des Arbeitgebers möglich. Voraussetzung ist aber eine verbleibende Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden. Zusätzlich erhalten die Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.

Zudem sollen Arbeitnehmer, die ihren Anspruch auf eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten geltend machen ("Pflegezeit"), künftig einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen haben. Für die kurzfristige Zeit (bis zu zehn Tage) zur Organisation einer neuen Pflegesituation soll es auch einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld, vergleichbar mit dem Kinderkrankengeld, geben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B11: Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der DJG Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Die DJG möge sich mit seinen dbb Landesbünden dafür einsetzen, dass das

4 Familienpflegezeitgesetz auch auf den Beamtenbereich übertragen wird.

Begründung

Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Die meisten pflegenden Angehörigen brauchen in der Phase, in der sie Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen, vor allem mehr zeitliche Flexibilität. Auch im Beamtenbereich muss die Individualität jeder Pflegesituation Berücksichtigung finden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B12: Keine Anhebung der Regelaltersgrenze in der Beamtenversorgung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Regelaltersgrenze in der Beamtenversorgung
4 nicht weiter angehoben wird.

5

Begründung

Mit einer weiteren Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann dem langfristigen Fachkräftemangel nicht abgeholfen werden. Eine Arbeitsverpflichtung im höheren Alter nach einer langen Arbeitsphase ist nicht jedem aufgrund der persönlichen Konstitution oder der Ausgestaltung der beruflichen Tätigkeit möglich. Das Hinausschieben der Altersgrenze würde dazu führen, dass viele Berufstätige, die aus verschiedenen Gründen nicht mehr arbeiten können, eher mit Abschlügen in den Ruhestand gehen, was zu einer faktischen Kürzung der Versorgung führen würde.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B13: Einführung einer besonderen Lebensaltersgrenze von 62 Jahren für Zollvollzugsbeamte

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für Zollbeamtinnen und -beamte, die eine gewisse
4 Zeit im Zollvollzugsdienst eingesetzt waren (beispielsweise mindestens zwanzig Jahre)
5 eine besondere Lebensaltersgrenze von 62 Jahren (analog zu § 5
6 Bundespolizeibeamtenengesetz) eingeführt wird.

Begründung

Für Bundesbeamtinnen und -beamte ist die allgemeine Lebensaltersgrenze in § 51 Abs. 1 u. 2 BBG, die besonderen Lebensaltersgrenzen in § 51 Abs. 3 BBG, § 5 Bundespolizeibeamtenengesetz und Antragsaltersgrenzen in § 52 BBG geregelt.

Zollvollzugsbeamtinnen und -beamte verschiedener Einsatzbereiche sind im Zollvollzugsdienst regelmäßig vergleichbaren Anforderungen wie Bundespolizeibeamtinnen und -beamte (Schichtdienst, Wechselschicht, Nachtdienst, Anwendung unmittelbaren körperlichen Zwangs usw.) ausgesetzt. Deshalb sollen diese in vergleichbaren Fällen auch eine besondere Lebensaltersgrenze, vergleichbar mit den Regelungen für Bundespolizeibeamtinnen und -beamte, gewährt bekommen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B14: Flexibler Übergang in den Ruhestand

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass flexible, individuell gestaltbare
4 Übergangsmöglichkeiten in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte geschaffen werden,
5 was sowohl den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand als auch das Hinausschieben über
6 die Altersgrenze betrifft. Die finanzielle Ausgestaltung muss so erfolgen, dass sie
7 beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst nicht zur Hürde wird und die Verlängerung
8 attraktiv ist.

Begründung

Die grundsätzlichen Erfahrungen mit allen Möglichkeiten eines flexiblen Eintritts in den Ruhestand sind aus Sicht der Beschäftigten gut gewesen, beeinträchtigt allerdings durch etliche Probleme bei der Umsetzung der teilweise recht starren rechtlichen Regelungen.

Es sollte deshalb im gesamten öffentlichen Dienst im Interesse sowohl der Beschäftigten als auch der Dienstherrn eine Hinwendung zu individuellen Möglichkeiten der Beendigung der Dienstzeit geben. Dies entspräche vor allem den individuell sehr unterschiedlichen Lebensentwürfen. Arbeitszeitkonten könnten hier auch ein Baustein sein.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B15: Altersteilzeit / flexibler Ausstieg aus dem Arbeitsprozess

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass intelligente Modelle zum flexiblen Ausstieg aus
4 dem Arbeitsprozess entwickelt werden.

Begründung

Die Altersteilzeit hat sich als geeignetes Instrument zum Berufsausstieg für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte erwiesen. Sie schützt die Beschäftigten wirkungsvoll vor hohen Belastungen im fortgeschrittenen Alter. Vorzeitige Verrentungen/ Ruhestandsversetzungen aus gesundheitlichen Gründen können so vermieden werden.

Für das so gewonnene freie Beschäftigungsvolumen können dann Nachwuchskräfte eingestellt werden, um der Überalterung des Personalbestandes entgegenzuwirken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B16: Altersteilzeit, § 93 Abs. 3, Satz 1, Nummer 3 BBG

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass § 93 Abs. 3 Satz 1 Nummer 3 BBG dahingehend

4 geändert wird, dass die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2025 beginnt.

Begründung

Verlängerung der Möglichkeit der Inanspruchnahme für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 31.12.1960 geboren sind im Sinne der Generationengerechtigkeit und der gebotenen Nachwuchsgewinnung.

Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, erhebliche Veränderungen der Arbeitsbelastung und fehlender Nachwuchs kennzeichnen die Herausforderungen des öffentlichen Dienstes. Um Nachwuchs- und Fachkräfte gewinnen zu können, bedarf es einer Verlängerung der flexiblen Lebensarbeitszeitregelung für die lebensälteren Beamtinnen und Beamten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B17: Arbeitszeit für Beamte und Beamtinnen

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, für Beamtinnen und Beamte

4 in Bund und Ländern eine einheitliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit

5 festzulegen, die der Wochenarbeitszeit von Tarifbeschäftigten entspricht.

Begründung

Die Wochenarbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten bei Bund und Ländern wurde zum Zwecke der Haushaltskonsolidierung auf bis zu 42 Stunden hoch gesetzt. Der öffentliche Dienst- insbesondere vor dem Hintergrund der Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten – liegt deutschlandweit an der Spitze bei der wöchentlichen Arbeitszeit. Nunmehr - auch auf Grund der guten Konjunkturlage – sind die „Steuersäckel“ gut gefüllt und der eigentliche Grund für die Anhebung der Arbeitszeit ist längst weggefallen. Auch gilt es mittels einer – ggf. schrittweisen – Senkung der Arbeitszeit den Demografiefolgen entgegenzuwirken. Mit einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit könnte der Überalterung in den Dienststellen mittels Neueinstellung wirksam begegnet werden und die Attraktivität des Beamtentums gestärkt werden.

Es ist daher angezeigt, dass Niveau der Wochenarbeitszeit dem der Tarifbeschäftigten anzupassen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B18: Anpassung der Arbeitszeit der Beamtinnen/Beamten an die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Bund

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird beauftragt, sich nachdrücklich dafür einzusetzen, die wöchentliche
4 Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten der Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und
5 Arbeitnehmer in Höhe von 39 Stunden wöchentlich anzugleichen.

Begründung

Seit dem 1. Oktober 2005 gilt grundsätzlich für Beamtinnen und Beamten des Bundes eine wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden. Tarifbeschäftigte des Bundes haben seit dem 1. Januar 2006 eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden. Auch im Vergleich zu den meisten Bundesländern ist die Wochenarbeitszeit im Bund höher. Das ist nicht attraktiv und erschwert die Nachwuchsgewinnung für den Bundesdienst erheblich. Außerdem erschwert die hohe Wochenstundenzahl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beide Nachteile müssen beseitigt werden, wenn der Bund ein attraktiver Arbeitgeber werden will.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B19: Reduzierung der Arbeitszeit

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die wöchentliche Arbeitszeit von Beamtinnen und

4 Beamten ohne finanzielle Einbußen auf 39 Stunden abgesenkt wird.

Begründung

Der Antragsgegenstand ist ohne bisher erkennbare Erfolgsaussicht mehrfach in den gewerkschaftlichen Gremien behandelt worden. Eine erneute Begründung ist entbehrlich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B20: Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Kommunal- und Landesbeamte auf unter 40 Stunden

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten
4 in den Kommunen und Ländern abgesenkt wird. Die bisherigen finanziellen
5 Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme von Altersteilzeit müssen beibehalten
6 werden. Der Ausbau von Zeitwertkonten und andere Formen von Arbeitszeitkonten müssen
7 geprüft und umgesetzt werden.

Begründung

Eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit für Kommunal- und Landesbeamte auf unter 40 Stunden ist aus Gründen

- klassischer Gesundheitsaspekte
- der Attraktivität des Berufsbeamtentums
- und letztlich der Angleichung an den Tarifbereich

notwendig.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B21: Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im
4 Bundesdienst auf die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 38 Stunden pro
5 Woche zurückgeführt wird.

Begründung

Vor über 10 Jahren wurde die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Bundes in zwei Schritten auf 41 Stunden pro Woche angehoben. Nach Darstellung der politischen Entscheidungsträger sollte es sich hierbei um eine temporäre Maßnahme handeln und die gesamtgesellschaftlichen Bestrebungen der Haushaltskonsolidierung unterstützen. Durch diese Maßnahme konnten mehrere Milliarden Euro im Bundeshaushalt eingespart werden. Die Forderungen einer Zurückführung blieben erfolglos und man will sich an das gegebene Versprechen nicht erinnern.

Bereits seit längerem liegt die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst über dem europäischen Durchschnitt liegt. In Deutschland liegt der Durchschnitt bei 38,5 Arbeitsstunden in der Woche. In Frankreich sind es sogar nur 35 Arbeitsstunden in der Woche. Auch in Dänemark (37,7 Stunden), Irland und Norwegen (jeweils 38,4 Stunden) wird im Durchschnitt kürzer gearbeitet als in Deutschland.

Selbst innerhalb Deutschlands ergibt ein bundesweiter Vergleich der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte, dass Beamtinnen und Beamte des Bundes gegenüber Beamtinnen und Beamten in den meisten Bundesländern benachteiligt werden. Auch im wichtigen Branchenvergleich ist die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten völlig unattraktiv. So arbeiten die Beschäftigten in der Finanz- und Versicherungsbranche rund 39 Stunden, im produzierenden Dienstleistungssektor sowie Informations- und Kommunikationsbereich rund 38 Stunden und bei sonstigen Dienstleistungen rund 36 Stunden.

Mit der Erhöhung der Wochenarbeitszeit wurden u. a. Planstellen finanziert, die damals nicht ausreichend zur Verfügung standen, um alle Aufgaben des Bundes sachgerecht erledigen zu können. Seit 2014 ist die Rückführung der Arbeitszeit auf dieses Niveau angedacht. Bis heute ist das jedoch nicht geschehen. Es ist aktuell nicht absehbar, wann es eine zielorientierte Diskussion für eine Rückführung sowohl mit den zuständigen Stellen als auch in der Öffentlichkeit geben wird.

Auch die Lage auf dem „Arbeitsmarkt Bund“ ist nach nunmehr fast 20 Jahren völlig verändert.

Freie und freiwerdende Planstellen können schon seit Jahren nicht mehr zeitnah und adäquat besetzt werden. Das ist sowohl dem allgemeinen Fachkräftemangel in Deutschland aber nicht zuletzt auch den unattraktiven Bedingungen beim Arbeitgeber Bund geschuldet. Darüber hinaus ist die Anzahl der zu besetzenden Stellen und Planstellen in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht und somit der Druck auf

eine zügige Besetzung verstärkt worden. Allein dem Bundesdienst gehen nicht zuletzt in den nächsten 10 Jahren altersbedingt über 30 Prozent der Beschäftigten verloren. Daher ist es notwendig, an dieser Stelle Anreize zu setzen, um im Wettbewerb um die besten Köpfe eine fachliche Besetzung von freiwerdenden Stellen und Planstellen zu gewährleisten.

Arbeitszeit ist das Thema für einen zukunftsfähigen, modernen öffentlichen Dienst des Bundes im Wettbewerb um sehr gut qualifiziertes Personal.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B22: Flexible Arbeits- und Arbeitszeitmodelle

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst
4 flexiblere Arbeits- und Arbeitszeitmodelle angeboten und die rechtlichen
5 Möglichkeiten erweitert werden.

Begründung

Der öffentliche Dienst steht bei der Nachwuchsgewinnung in Konkurrenz zur freien Wirtschaft. Um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, muss der Freistaat die Arbeitszeitverordnung dringend an das digitale Zeitalter anpassen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B23: Einführung von Langzeitarbeitskonten für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie im privatisierten Dienstleistungssektor

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine Regelung für die Nutzung von
4 Langzeitarbeitskonten für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie im
5 privatisierten Dienstleistungssektor ein.

Begründung

Langzeitarbeitskonten sind Mitarbeiterkonten, die auf das bewusste Ansparen von längeren Freistellungsphasen abzielen. Im öffentlichen Dienst ist die Einrichtung eines Langzeitarbeitskontos im Tarifvertrag nur im Einzelfall möglich. Vor allem für Frauen, die statistisch gesehen die Hauptlast der Sorgearbeit tragen, können Freistellungen hier zur Entlastung beitragen und das Risiko von Erwerbsunterbrechungen vermindern. Entsprechend sollte eine unbürokratische Regelung für die Benutzung von Langzeitarbeitskonten im öffentlichen Dienst eingeführt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B24: Lebensarbeitszeitkonto

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, das für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst
- 4 Lebensarbeitszeitkonten eingeführt werden.

Begründung

In verschiedenen Lebensphasen ist die Schwerpunktsetzung zwischen Arbeit und Privatleben unterschiedlich ausgeprägt. Zwar ermöglichen Gleitzeitregelungen kurzfristige Reaktionen, es bestehen jedoch kaum Instrumente, um auch langfristig die Arbeitszeit flexibler an die Lebensumstände anzupassen.

In Hessen sparen die Beamtinnen und Beamten vor dem 60. Lebensjahr jede Woche eine Stunde Arbeitszeit auf ein „Lebensarbeitszeitkonto“ an. Das so gesammelte Zeitguthaben kann entweder vor Eintritt in den Ruhestand oder vorher auf Antrag ganz oder teilweise eingelöst werden.

Dies wird beispielsweise für private Weiterbildungsmaßnahmen, familiäre Aufgaben, ehrenamtliches Engagement oder längere Reisen genutzt und trägt so zu einer besseren Work-Life-Balance bei.

Der dbb setzt sich deshalb dafür ein, dass durch Instrumente wie Lebensarbeitszeitkonten die Arbeitszeit auch langfristig flexibler an die persönlichen Lebensumstände angepasst werden kann.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B25: Lebensarbeitszeitkonten

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für Lebensarbeitszeitkonten der Beschäftigten in der
- 4 Bundesverwaltung ein.

Begründung

Im Gegensatz zu den Ursprüngen des Gleitzeitrahmens haben sich die Aufgaben und Arbeitszeiten der Beschäftigten in der Bundesverwaltung in ihrer Komplexität so stark verändert (Beispiel Digitalisierung).

Eine ordnungsgemäße Bearbeitung der vielschichtigen Aufgaben in der regulären wöchentlichen Arbeitszeit ist häufig nicht mehr adäquat zu gewährleisten. Gleichzeitig ist ein Abbau von Mehrarbeit aufgrund vieler Faktoren (z. B. Ressourcenabbau, Projektarbeiten oder schlichter Personalmangel) nicht mehr uneingeschränkt möglich. Die ursprünglich festgelegte Anzahl von 40 Stunden für die Übertragung in den nächsten Abrechnungszeitraum gemäß § 7 AZV ist aus heutiger Sicht nicht mehr zeitgemäß.

Gleichzeitig ist der Ausweg, die bisherige Regelung zu Langzeitarbeitszeitkonten, schwerfällig und mit zu vielen Einschränkungen versehen. Langzeitkonten müssen zur Wahrnehmung als attraktiver und moderner Arbeitgeber zu echten Lebensarbeitszeitkonten weiterentwickelt werden.

Dazu ist es erforderlich, dass zunächst die Höchstgrenze von 1400 Stunden für den Aufbau wegfällt und der Transfer von Gleitzeitguthaben in Langzeitkonten ermöglicht wird. Gleichzeitig muss eine weitgehend unbegrenzte Zeit für den zusammenhängenden Abbau vor dem Ruhestand eingeführt werden und die Flexibilität beim Abbau auch auf eine kurzfristige Entnahme von angespartem Arbeitszeitguthaben, z.B. bei einem plötzlich eintretender Pflegefall, erweitert werden.

In einer modernen Arbeitswelt gehören moderne und flexible Arbeitszeitkonten zu den Instrumenten, die es ermöglichen eine Balance zwischen den Verpflichtungen des Berufslebens und des Privatlebens herzustellen. Sie sind längst überfällig und aus einer modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken.

Um auch in Zukunft als Arbeitgeber attraktiv zu sein, sollte der öffentliche Dienst diese Instrumente im Sinne von lebensphasenorientierter Arbeits(zeit)gestaltung ausbauen.

Das Instrument Lebensarbeitszeitkonto gewährt den Beschäftigten die Möglichkeit einer langfristigen als auch kurzfristigen Flexibilisierung der eigenen beruflichen Tätigkeit. So können Bundesbeschäftigte während des gesamten Erwerbslebens aus hoher Arbeitsbelastung entstehende Überstunden, Gleitzeitguthaben oder durch teilweise Umwandlung des Jahresurlaubs Arbeitszeitguthaben ansammeln.

Dadurch werden Spielräume für lebensphasenorientierte Auszeiten, verkürzte Arbeitszeiten, die Pflege von Angehörigen, Familienzeiten oder auch für einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand ermöglicht.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B26: Volle Anerkennung von Reisezeiten

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Dienstreisen die Fahrzeiten im vollen Umfang
4 als Arbeits- bzw. Dienstzeiten anerkannt werden.

Begründung

Mobiles Arbeiten hat auch im öffentlichen Dienst eine immer größere Bedeutung eingenommen, denn moderne Kommunikationsmittel ermöglichen auch eine ständige Erreichbarkeit und Tätigkeit auf Dienstreisen.

Aktuell wird nur ein Drittel der Reisezeit als Arbeitszeit anerkannt. Wartezeiten auf Flughäfen und längere Bahnfahrten die aus Gründen des Klimaschutzes vermehrt vorgenommen werden, gehen damit zum Großteil zu Lasten des Reisenden. Gerade auf Bahnfahrten ist durch die Mobilität und elektronische Aktenführung faktische allzeitige Einsatzbereitschaft gegeben. In der freien Wirtschaft ist es bereits langjährige Praxis, dass Dienstreisezeiten als Arbeitszeit genutzt und auch anerkannt werden.

Insbesondere Reisezeiten am Wochenende und an Feiertagen erscheinen auch bei geringer Anrechenbarkeit immer noch als deutliche Beschwerne bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Beschwerne gilt es durch die volle Anrechnung der Reisezeiten auszugleichen.

Ein Arbeitgeber und Dienstherr „öffentlicher Dienst“ kann oftmals aus finanziellen Gründen nicht oder nur schlecht gegen Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt bestehen.

Mit der vollen Anerkennung von Reisezeiten wird der öffentliche Dienst deutlich attraktiver für gutes, begehrtes und auch notwendiges Fachpersonal.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B27: Anerkennung von Reisezeit als Arbeitszeit

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Die Reisezeit vollumfänglich als Arbeitszeit anzurechnen

Begründung

Die mit Wirkung vom 21. März 2021 eingetretene verbesserte Anrechnung von Reisezeiten außerhalb der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit bei Dienstreisen greift zu kurz. Der Freizeitausgleich von einem Drittel der nicht anrechenbaren Reisezeiten sollte zukünftig 100 % betragen. Dass Dienstreisende ihre dienstliche Verpflichtung zu Reisen mit dem Verlust von Freizeit und Privatsphäre „bezahlen“ müssen, ist mit einem modernen Arbeitgeberverständnis, welches durch die Auditierung zu familienfreundlichen Behörden geprägt ist, nicht vereinbar. Darüber hinaus ermöglichen die Reismittel Flugzeug und Bahn den Reisenden das Arbeiten auch während der Reisezeiten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B28: Stärkung des Ehrenamtes

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Stärkung des Ehrenamtes ein. Hierzu zählen insbesondere
4 folgende Maßnahmen:

5

6 1. Verpflichtung der Dienststellen zur Gewährung von Sonderurlaub/Dienst- bzw.
7 Arbeitsbefreiung für ehrenamtliche Tätigkeiten

8 2. Anerkennung der im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse im Beruf und
9 bei der Einstellung

10 3. Förderung der Wertschätzung in der Gesellschaft und insbesondere im Öffentlichen
11 Dienst

12 4. Maßnahmen der Dienststellen zur Förderung des Ehrenamtes bei den Beschäftigten,
13 insbesondere bei Auszubildenden und Studierenden

Begründung

In Deutschland setzen sich jährlich rund 31 Millionen Personen ehrenamtlich für ihre Mitmenschen ein. Viele sind auch ehrenamtlich engagierte Gewerkschaftsmitglieder. An vielen Stellen wird es jedoch Beschäftigten erschwert, ihr Ehrenamt auszuüben und mit der täglichen Lohn- und Sorgearbeit in Einklang zu bringen.

Aus diesem Grund ist es unerlässlich, dass ehrenamtlicher Einsatz nicht nur durch warme Worte wertgeschätzt wird, sondern auch durch gesetzliche Grundlagen. Beispielsweise bedarf es bei der Anzahl der Sonderurlaubstage/Dienst- und Arbeitsbefreiungstage abschließender gesetzlicher Regelungen, sodass die Gewährung keine Ermessensentscheidung ist.

Die Ausübung eines Ehrenamtes stellt außerdem eine persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Kolleginnen und Kollegen dar und vermittelt verschiedenste Kompetenzen, die dem Arbeitgeber/Dienstherrn zugutekommen, ohne dass der Öffentlichen Hand hierbei finanzielle Aufwendungen entstehen. Daher sollten das ehrenamtliche Engagement und die dadurch erworbenen Fähigkeiten im Beruf und bei der Einstellung anerkannt werden.

Weiterhin ist eine einheitliche Definition des Begriffs „Ehrenamt“ erforderlich, die losgelöst von der Zahlung einer Aufwandsentschädigung steht.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B29: Stärkung des Ehrenamts

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im öffentlichen Dienst beschäftigte, engagierte

4 Ehrenamtlerinnen und Ehrenamtler in der Ausübung ihrer Ehrenämter gefördert werden.

Begründung

Das Ehrenamt und die Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, sind eine tragende Säule unserer Gesellschaft, ohne die das Zusammenleben nicht funktionieren würde. Der Staat sollte daher ehrenamtliche Tätigkeiten fördern und hier bei seinen Beschäftigten mit gutem Beispiel voran gehen.

Mögliche Maßnahmen sind unter anderem:

- Gewährung von Sonderurlaub/Dienstbefreiung für ehrenamtliche Tätigkeit (ggf. Verbesserung der bestehenden Regelungen)
- Gewährung von zusätzlichem Urlaub für ehrenamtlich tätige Beschäftigte
- positive Berücksichtigung bei Bewerbungsprozessen
- Berücksichtigung ehrenamtlich erworbener Kompetenzen bei Beurteilungen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Berücksichtigung ehrenamtlich abgeleiteter Zeiten bei der Berechnung von Erfahrungsstufen
- Angebot von Ehrenamtstagen, an denen alle Beschäftigte bei einer ehrenamtlichen Organisation „reinschnuppern“ können
- Projektstage und Aktionen zur Förderung des Ehrenamts bei Auszubildenden und Studierenden

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B30: Stärkung des Ehrenamtes

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Ehrenämter noch mehr Anerkennung finden und die
4 Anzahl der Tage für Freistellungen bei anerkannter ehrenamtlicher Tätigkeit erhöht
5 wird.

6 Die gesetzliche Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten soll ausgeweitet werden.

Begründung

Die Anerkennung des Ehrenamtes muss verbessert werden.

Um eine Ausweitung von Ehrenämtern zu erreichen, müssen diese auch z.B. unter Inanspruchnahme von Sonderurlaub ermöglicht werden. Die aktuellen Beurlaubungs- und Arbeitsbefreiungsvorschriften sind deshalb angemessen zu ergänzen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B31: Anhebung der Sonderurlaubstage für gewerkschaftliche Zwecke

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass es bundesweit für gewerkschaftliche Zwecke keine

4 Begrenzung hinsichtlich der Sonderurlaubs- bzw. Arbeits-/Dienstbefreiungstage gibt.

Begründung

Die bundesweiten Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub/Arbeits- bzw. Dienstbefreiung unterscheiden sich stark. Während es beispielsweise in Hessen keinerlei Begrenzung gibt, gibt es in vielen anderen Bundesländern eine Höchstgrenze von 5 oder 10 Tagen.

Eine solche Begrenzung ist aus mehreren Gründen nicht zielführend und zeitgemäß. Gewerkschaftsarbeit erfolgt in den meisten Fällen auf ehrenamtlicher Basis. Vor allem Beschäftigte, welche in aktiven Gremien tätig sind, gelangen häufig innerhalb kürzester Zeit an die Grenzen der maximalen Tage des Sonderurlaubs bzw. der Arbeits-/Dienstbefreiung. Um im weiteren Verlauf des Jahres gewerkschaftliche Arbeit zu leisten, müssen die genannten Personen eigene Urlaubs- oder Gleittage aufwenden.

Eine einheitliche Gestaltung ist zur Förderung des gewerkschaftlichen Ehrenamts unabdingbar und die Unterscheidung zwischen den Ländern und dem Bund entbehrt jeglicher Grundlage. Das gewerkschaftliche Ehrenamt muss bundesweit überall denselben Stellenwert haben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B32: Sonderurlaub für aktive Gewerkschaftsmitglieder

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Überarbeitung der Sonderurlaubsverordnungen in allen
4 Bundesländern ein, sodass jedes aktive Gewerkschaftsmitglied bis zu 20 Tagen
5 Sonderurlaub erhalten kann.

Begründung

In den meisten Bundesländern gibt es Sonderurlaubsverordnungen, die nur 5, in Ausnahmefall 10 Tage Sonderurlaub vorsehen. Dies ist jedoch für ein Mitglied eines Landesvorstandes schon für diese Arbeit im Landesvorstand zu wenig. So ist es kaum möglich, noch andere Gremien, Arbeitsgruppen oder Fachtagungen durchzuführen oder zu besuchen.

Auch die Arbeit in untergeordneten und übergeordneten Gremien leidet darunter und kann nur selten intensiv wahrgenommen werden. Dies ist gerade in Punkto Mitgliedergewinnung und Mitgliederzuwachs sehr wichtig.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B33: Sonderurlaub für Präventivkuren

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Sonderurlaubsverordnung in § 20 dahingehend

4 geändert wird, dass Sonderurlaub für Präventivkuren aufgenommen wird.

Begründung

Derzeit sind in § 20 der Sonderurlaubsverordnung medizinische Rehabilitationsmaßnahmen für Mütter und Väter nach § 41 des fünften Buches Sozialgesetzbuch und ärztlich verordnete familienorientierte Rehabilitationsmaßnahmen sowie Rehabilitationsmaßnahmen für Beamte vorgesehen.

Um die Arbeitskraft der Beamtinnen und Beamten auch präventiv zu erhalten, muss ein Sonderurlaub für Präventivkuren eine Berücksichtigung in der Sonderurlaubsverordnung finden.

Die Gesetzlichen Krankenkassen haben dies erkannt – helfen, bevor der Mensch stark erkrankt und dann meist nicht mehr dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.

Beamte müssen nach derzeitigen Regelungen dafür Erholungsurlaub oder unbezahlten Urlaub beantragen oder sich für diese Zeit arbeitsunfähig schreiben lassen. Dies wirkt sich dann negativ auf die Krankenquote aus. Es werden mit den Betroffenen eventuell BEM durchgeführt und ggf. müssen diese wegen der Fehltage irgendwann zum AMD/SMD.

Forderung: Mutter-Vater-Kind-Kuren (auch die An- und Abreise) und Vorsorgekuren sollten in der Sonderurlaubsverordnung erfasst und geregelt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B34: Erhöhung des Sonderurlaubs für ärztlich bescheinigte Erkrankung eines Kindes

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Sonderurlaubsverordnung des Bundes (SUrlV) und
4 die entsprechenden landesrechtlichen Regelungen dahingehend geändert werden, dass der
5 Sonderurlaub für eine ärztlich bescheinigte Erkrankung eines Kindes erhöht und das
6 Lebensalter der zu berücksichtigenden Kinder auf das 14. Lebensjahr angehoben wird.

Begründung

Die Förderung von Familien mit Kindern ist im Hinblick auf die demographische Entwicklung ein hervorzuhebendes gesamtgesellschaftliches Ziel. Kinder dürfen bei berufstätigen Eltern kein Handicap sein, deshalb bedarf es hier der Unterstützung durch die Gemeinschaft.

Erkrankte Kinder benötigen Betreuung durch die Eltern. Folglich ist der Sonderurlaubsanspruch mindestens im Umfang der für den Tarifbereich gültigen Grundlagen zu erhöhen.

In § 21 Absatz 1 Punkt 4 SUrlV und in § 45 Sozialgesetzbuch sind Bedingungen und Grenzen für die Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege von Kindern festgelegt. Diese Grenzen bzw. Einschränkungen sind überholt.

Derzeitige Regelungen, Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben:

Aus der Sonderurlaubsverordnung + § 45 SGB V können bis zu 8 Tage pro Kind, aber insgesamt nicht mehr als 19 Tage durch den Dienstherrn in einem Kalenderjahr gewährt werden (Bsp.: 2 Kinder=bis zu 16 Tage, 3 Kinder=nur 19 Tage keine 24 Tage).

Bei Alleinerziehenden erhöht sich die Anzahl auf 15 Tage pro Kind, aber insgesamt nicht mehr als 38 Tage (Bsp.: 2 Kinder=bis zu 30 Tage, 3 Kinder=nur 38 Tage keine 45 Tage).

Nach Nutzung der Gesetzlichen Regelung bleiben betroffenen Erziehungsberechtigten nur die Beantragung von Erholungsurlaub oder die Beantragung der unbezahlten Freistellung sowie die Verhinderung durch Krankheit (Krankschrift), diese verzerrt jedoch die Krankenquote. Im weiteren Verlauf kann es zu BEM bis hin zum AMD und SMD führen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B35: Sonderurlaub für pflegebedürftige nahe Angehörige

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Anspruch auf Sonderurlaub für kranke Kinder
4 gem. §21 Absatz 1 Nr. 4 der Sonderurlaubsverordnung (Bund) analog auch für
5 pflegebedürftige nahe Angehörige gewährt wird. Dass die /der Angehörige im Haushalt
6 der Beamtin oder des Beamten lebt, darf dafür keine Voraussetzung sein.

Begründung

Bundesbeamtinnen und -beamte haben nach §21 Absatz 1 Nr. 4 der Sonderurlaubsverordnung einen Anspruch von bis zu vier Arbeitstagen für jedes erkrankte Kind. Liegen die Voraussetzungen des § 21 Absatz 2 SURlV (Bund) vor, erhöht sich der Anspruch auf acht Tage.

Aufgrund der demografischen Entwicklung kommt es immer häufiger vor, dass die Beamtinnen und Beamten auch für ihre kranken und pflegebedürftigen nahen Angehörigen umfangreiche Pflegeaufgaben übernehmen, ohne dafür Sonderurlaub in Anspruch nehmen zu können. So müssen beispielsweise Pflegebedürftige bei Arztbesuchen begleitet oder bei Hausbesuchen der Pflegekasse zur Begutachtung im Hinblick auf Pflegegrad usw. unterstützt werden. Diese Angehörigen sind altersbedingt oder/und krankheitsbedingt auf die Unterstützung eines nahen Angehörigen angewiesen. Derartige Fälle sind jedoch nicht vom Anspruch auf Sonderurlaub im Sinne des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege in einer akut auftretenden Pflegesituation erfasst.

Deshalb soll der Anspruch auf Sonderurlaub für kranke Kinder analog für pflegebedürftige nahe Angehörige gelten. Die Notwendigkeit eines gemeinsamen Haushaltes darf dann jedoch keine Voraussetzung sein.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B36: Belastungen bei Bereitschafts-, Wechsel- und Schichtdienst

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Status- und Dienstrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Belastungen aus Schicht-, Wechsel- und
4 Bereitschaftsdienst vorrangig durch zusätzliche Freizeitgewährung sowie eine Senkung
5 des Zuruhesetzungsalters mit vollem Versorgungsausgleich vermindert werden.

Begründung

Nach wie vor werden in Deutschland, im Gegensatz zu anderen Ländern Europas, die durch Schicht-, Wechsel- und Bereitschaftsdienst entstehenden psychischen und physischen Belastungen nicht entsprechend gewürdigt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B37: Leitantrag Laufbahnrecht

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1

2 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

3

4 **Positionen und Handlungsnotwendigkeiten zum Laufbahnrecht**

5

6 Das Laufbahnrecht umfasst die notwendigen eigenständigen Regelungen zur beruflichen
7 Entwicklung aller Beamtinnen und Beamten nach objektiven, eignungs- und
8 leistungsbezogenen Maßstäben. Mit dem Laufbahnrecht wird das Leistungsprinzip im
9 lebenslangen Dienstverhältnis gewahrt. Unter Ausschluss sachfremder Erwägungen und
10 strenger Beachtung der Grundsätze Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung wird
11 eine vielseitige Verwendung ermöglicht. Die Stärken der Beamtin und des Beamten
12 werden genutzt und gefördert, um eine optimale Aufgabenerledigung in den jeweiligen
13 Aufgabenbereichen und Ämtern dauerhaft sicherzustellen.

14

15 Um diese Ziele permanent fortzuentwickeln, sieht der dbb folgende
16 Handlungsnotwendigkeiten und erhebt nachstehende Forderungen:

17

18 • **Gute berufliche Perspektiven**

19 Weiter- und Fortentwicklungsmöglichkeiten müssen für alle Beamtinnen und Beamten
20 zugänglich und realisierbar sein. Sie müssen allen offenstehen und durch Leistung
21 erreichbar sein. Der dbb fordert, dass alle Beamtinnen und Beamten eine realistische
22 Chance für den Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahngruppe bzw. Einstiegsebene haben.
23 Der Dienstherr muss genügend Aufstiegsmöglichkeiten anbieten, wobei die
24 wissenschaftliche Ausbildung für den Aufstieg auch an einer externen (Fach-)
25 Hochschule erfolgen kann.

26

27 • **Keine Absenkung der Bildungsqualifikationen beim Einstieg ins Laufbahnrecht**

28 Die Trennung von Bachelor-Abschlüssen (ggf. mit Promotion) und Master-Abschlüssen als
29 Bildungsvoraussetzungen für die Zulassung zu den Laufbahnen des gehobenen und des
30 höheren Dienstes bzw. für den Zugang der 1. und 2. Einstiegsebene der Laufbahngruppe
31 2 darf nicht aufgegeben werden. Die Regeln des DQR/EQR sollen die – internationale –
32 Vergleichbarkeit der Kompetenzen erleichtern. Die Einstufungen haben
33 laufbahnrechtlich nur Orientierungscharakter und im Hinblick auf die Zuordnung zu
34 Laufbahngruppen bzw. zu Einstiegs- bzw. Qualifikationsebenen keine konstitutive
35 Wirkung.

36

37 • **Verbesserung des Einstiegs für Bewerber/innen mit Berufsausbildung,**
38 **hauptberuflicher Tätigkeit oder sonstigen Qualifikationen**

39 Der Einstieg für Bewerberinnen und Bewerber mit insbesondere notwendigen
40 Berufsausbildung und hauptberuflicher Tätigkeit oder sonstigen Qualifikationen muss
41 verbessert werden. Dies kann durch eine Verbesserung der Flexibilisierung der
42 Eingangssämter geschaffen werden. Für Meister oder staatlich geprüfte Techniker sollte
43 ein gesetzlich normiertes erhöhtes Eingangssamt eingerichtet werden.

44

45 • **Beurteilungssystem muss diskriminierungsfrei sein**

46 § 8 BBG sowie § 9 BeamtStG verlangen einen diskriminierungsfreien Zugang zum
47 öffentlichen Dienst als auch diskriminierungsfreie Karrierechancen. Dafür ist es
48 zwingend erforderlich, dass diskriminierend wirkende Faktoren, wie zum Beispiel
49 Hilfskriterien, die Rollenstereotype und tradierte Rollenmuster hervorrufen,
50 abgeschafft werden.

51

52 • **Duale Ausbildungs- und Studiengänge stärken und damit Perspektiven schaffen**

53 Duale Ausbildungs- und Studienangebote sind zu verstärken. Gerade in Mangelfächern
54 wäre es sinnvoll, die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber nicht erst nach dem
55 Studium, sondern unmittelbar nach der Schule in den öffentlichen Dienst einzustellen.
56 Sie würden dann ihr Studium an einer externen Fachhochschule/Hochschule absolvieren
57 und die praktischen Berufszeiten in ihrer zukünftigen Dienststelle ableisten. Diese
58 praktischen Berufszeiten könnten den Vorbereitungsdienst ersetzen. Der Vorteil für
59 die Bewerberinnen und Bewerber läge darin, dass sie frühzeitig den öffentlichen
60 Dienst/ihre Dienststelle und ihren Aufgabebereich kennenlernen. Da sie sich zudem in
61 einem Beamtenverhältnis auf Widerruf befinden, würden sie alimentiert;
62 Studiengebühren entfallen bzw. werden übernommen. Außerdem würden die Studienzeiten
63 bei der Versorgung mit angerechnet.

64

65 **Beschluss:** **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B38: Modernisierung des Laufbahnrechts

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der öffentliche Dienst in Deutschland durch die
4 Weiterentwicklung und Modernisierung des Laufbahnrechts als attraktiver,
5 zukunftssicherer und vielseitiger Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt für die
6 Nachwuchskräfte der nachfolgenden Generationen wahrgenommen wird.

Begründung

Mit einzelnen laufbahnrechtlichen Neuerungen ist in der Vergangenheit bereits ein Weg zu mehr Flexibilität im Laufbahnrecht beschritten worden. Mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz (DNeuG) wurde zwar z. B. die Zulassung zu höheren Laufbahnen ermöglicht, jedoch mit den Bedingungen einer externen Stellenausschreibung sowie der Ableistung einer berufspraktischen Einführungszeit und Bewährung auf dem Dienstposten (derzeit in Summe drei Jahre). Diese Schritte sind jedoch noch nicht ausreichend und müssen immer weiter steigenden Anforderungen an die Arbeitsplätze und Dienstposten neuer Generationen aktiv und zeitnah weitergegangen werden. Diese Maßnahmen haben einen bedeutenden Einfluss auf die Wahrnehmung des öffentlichen Dienstes als attraktiver und moderner Arbeitgeber und Dienstherr für neue Generationen auf dem Arbeitsmarkt.

Modernisierung des Laufbahnrechts – Personalbindung durch systematische Personalentwicklung

Fachlich qualifiziertes und sozial kompetentes Personal wird angesichts des demografischen Wandels und drohenden Fachkräftemangels in naher Zukunft nur noch schwer zu gewinnen und im öffentlichen Dienst zu halten sein. Dieser Herausforderung muss sich durch eine systematische Personalentwicklung nach dem Motto „Lebenslanges Lernen“ gestellt werden. Im Rahmen der europa- und verfassungsrechtlichen Vorgaben soll das Laufbahnrecht weitgehend von tradierten Bildungsabschlüssen entkoppelt und stärker als bislang an aktuelle Anforderungen beruflicher Tätigkeiten orientiert werden.

Laufbahnrecht und Personalentwicklung müssen so ausgestaltet sein, dass ein Wechsel zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst nicht mehr den exotischen Einzelfall abbildet. Gleichermaßen soll ein vertikaler Laufbahnwechsel innerhalb des Bundes für herausragende und langjährig tätige Beamtinnen und Beamte ohne Zusatzstudium nicht nur dort ermöglicht werden, wo ein Bewerbermangel besteht. Einzelne Bundesländer nutzen diese Chance der Personalentwicklung bereits, ohne dass eine Absenkung des Qualifikationsniveaus erkennbar wäre.

Bildungsmaßnahmen müssen als Teil lebenslanger Lernprozesse begriffen und unter dieser Voraussetzung in die gesetzliche Gestaltung des Rechtsrahmens für Laufbahnen eingebunden werden.

Öffnung der Laufbahngrenzen – Durchlässigkeit ermöglichen

Der Bund hält an einem starren, nicht flexiblen Laufbahnsystem fest, in dem eine Überwindung der

Laufbahngrenzen nur selten möglich ist und oftmals von Fördernden oder der Großzügigkeit des Dienstherrn abhängt. Die Starrheit der Laufgruppen und Hierarchien ist längst überholt und für bereits im Dienst stehende Leistungsträger sowie neue Fachkräfte wahrlich abschreckend.

Der Bund sollte die Laufbahngrenzen einer größtmöglichen Öffnung unterziehen, wie beispielsweise bereits in Bayern geschehen. Dort trat das Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamtinnen und Beamten an die Stelle der bisherigen Normen im Bayrischen Beamtengesetz (BayBG) und der Laufbahnverordnung. Der Wegfall der Laufbahngruppen führte dazu, dass die Laufbahnbefähigung nunmehr für alle Ämter der Laufbahn gilt. Für die Beförderungsämtter A 7, A 10 und A 14 werden richtigerweise Qualifikationserfordernisse vorausgesetzt, die sich an den Bildungsvoraussetzungen der zugehörigen Qualifikationsebene orientieren. Der Wegfall der Laufbahngruppen führte konsequenterweise zur Abschaffung der Verzahnungsämtter, ein doppeltes Durchlaufen der Ämter ist hiermit obsolet. Im Rahmen des strategischen Personalmanagements muss sichergestellt werden, dass ein bestimmter Teil der zur Verfügung stehender Planstellen ehemaliger Verzahnungsämtter, nunmehr Einstiegsämter, für Beförderungen vorhandenen Stammpersonals und nicht für Neueinstellungen zur Verfügung stehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B39: Gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Abschlüsse des mittleren, gehobenen und
4 höheren Dienstes zwischen den einzelnen Bundesländern und dem Bund anerkannt werden
5 und es bei einem Dienstherrnwechsel keine Rückzahlungsverpflichtungen gibt.

Begründung

Örtliche Flexibilität ist für Beschäftigte heutzutage ein wichtiger Attraktivitätsfaktor. Um zwischen zwei Bundesländern oder zwischen einem Bundesland und dem Bund den Dienstherrn wechseln zu können, muss bei Abschlüssen des Ausbildungsdienstherrn zuvor jedes Mal im Einzelfall geprüft werden, ob diese anerkannt werden können. In Zeiten von Bologna und europaweiter Anerkennung von Abschlüssen ist dies ein bürokratisches Hindernis des Föderalismus, das den Kolleginnen und Kollegen den Wechsel zwischen den einzelnen Bundesländern bzw. vom oder zum Bund unnötig erschwert. Daher soll sich dafür eingesetzt werden, dass erworbene Abschlüsse und Laufbahnbefähigungen innerhalb des Öffentlichen Dienstes zwischen den Bundesländern und beim Bund gegenseitig bundesweit anerkannt werden.

Darüber hinaus soll sich dafür eingesetzt werden, dass Rückzahlungsverpflichtungen der Ausbildungskosten/Anwärterbezüge bei einem Wechsel des Dienstherrn zwischen Bundesländern oder dem Bund abgeschafft werden bzw. deren Einführung verhindert wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B40: Durchlässigkeit von Laufbahnen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, eine Durchlässigkeit der einzelnen Laufbahngruppen
- 4 voranzutreiben.

Begründung

Einer der wichtigsten Aspekte im Zusammenhang mit attraktiven und zukunftsfähigen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist das berufliche Vorankommen und die damit verbundene finanzielle Besoldung zur Absicherung der eigenen Zukunft. Hier sollte das Laufbahnrecht im Sinne leistungsstarker Beamtinnen und Beamten, aber auch für diejenigen, die vor einer Entscheidung für oder gegen den Eintritt in den Staatsdienst stehen, attraktiver gestaltet werden; die Laufbahndurchlässigkeit bietet hierfür nachhaltige Arbeitsperspektiven.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B41: Erhöhung der Eingangsämter

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Anhebung der Eingangsämter im einfachen, mittleren und
4 gehobenen Dienst ein.

Begründung

Der Öffentliche Dienst kämpft seit einigen Jahren immer stärker damit geeignetes und gut qualifiziertes Personal zu finden und anschließend zu halten. Die Lohnentwicklung im Öffentlichen Dienst ist den Gehaltsentwicklungen in der Privatwirtschaft nicht gefolgt. In den Ballungszentren reichen oftmals Einstiegsgehälter nur knapp zum Leben.

Um wieder ein attraktiver Arbeitgeber zu werden und das Personal nach den Ausbildungen im Öffentlichen Dienst halten zu können ist es notwendig, das Gehalt bei der ersten Auswahl vom Startberuf entsprechend anzupassen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B42: Erhöhung der Ämterreichweite im mittleren Verwaltungsdienst

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb solle darauf hinwirken, dass die Ämterreichweite für den mittleren Dienst
4 erhöht wird. Dies könnte in Form der Einführung eines (Technischen) (Regierungs-)
5 Oberamtsinspektors mit der Besoldungsgruppe A 10 und eines (Technischen) (Regierungs-
6) Hauptamtsinspektors mit der Besoldungsgruppe A 11 im Bundesbesoldungsgesetz
7 realisiert werden.

Begründung

Mit einer höheren Ämterreichweite wird die Attraktivität der Laufbahngruppe des mittleren Dienstes signifikant gesteigert. Die Motivation der Kolleginnen und Kollegen wird durch eine wesentlich bessere Karriereperspektive erhöht. Den absehbaren Problemen der Besetzung der DP des gehobenen Dienstes, hervorgerufen durch den Bologna Prozess, wodurch ein großer Teil der Studienabsolventen einen Masterabschluss haben werden, kann damit begegnet werden. Als Voraussetzung für diese Ämter könnte ein Abschluss wie z.B. der staatlich geprüfte Techniker gefordert werden. Im Arbeitnehmerbereich existieren DP, die aufgrund der Tarifmerkmale in die EG 9b, 9c, 10 und 11 eingruppiert sind, ohne eine akademische Ausbildung zu fordern.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B43: Ergänzung des § 27 BLV

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der § 27 BLV dergestalt ergänzt wird, dass die
4 Öffnung für die Dienstposten des dritten Beförderungsamtes nicht nur für oberste
5 Bundesbehörden, sondern für alle Bundesbehörden erfolgt.

Begründung

Die Öffnung der Dienstposten für das dritte Beförderungsamte in obersten Bundesbehörden ist für alle Beamtinnen und Beamten eine Benachteiligung gegenüber den in den obersten Bundesbehörden beschäftigten Beamtinnen und Beamten und nicht zu erklären. Gerade die in den übrigen Bundesbehörden beschäftigten Beamtinnen und Beamten, die sich im Stellenbesetzungsverfahren nach § 27 BLV durchsetzen konnten, sind aufgrund der Voraussetzungen des Stellenbesetzungsverfahrens und ihrer bisher erbrachten Leistungen und langjährigen Erfahrungen im Grunde genommen durch die Bestenauslese gegangen und haben somit gezeigt, dass sie die ihnen anvertrauten Ämter in hervorragender Weise ausfüllen.

Eine Beschränkung auf das zweite Beförderungsamte lässt insbesondere jüngere Beamtinnen und Beamte im mittleren und gehobenen Dienst verzweifeln, weil auf Jahrzehnte keine Entwicklungsmöglichkeit gegeben ist, nachdem sie das zweite Beförderungsamte erreicht haben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B44: Regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Regelungen zur dienstlichen Beurteilung der Beamtinnen und Beamten mit Blick auf die sich ändernden Rahmenbedingungen der Verwaltungen

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Regelungen zur dienstlichen Beurteilung der
4 Beamtinnen und Beamten regelmäßig überprüft und den sich mit zunehmender
5 Digitalisierung ändernden Rahmenbedingungen der Verwaltungen angepasst werden.

Begründung

Das Beurteilungswesen ist für alle Beamtinnen und Beamten eine wesentliche Grundlage für das dienstliche Fortkommen. Für den Bundesbereich sind die darauf bezogenen Regelungen im Bundesbeamtengesetz (§ 21 BBG) und in der Bundeslaufbahnverordnung (§§ 48 ff. BLV) zwar erst Mitte 2021 geändert worden. Im Wesentlichen wurden die Verfahrensregelungen entsprechend der zwischenzeitlich erfolgten Rechtsprechung präzisiert. Welche Kriterien der Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung anzulegen sind, bleibt aber weitgehend weiterhin den von jeder obersten Dienstbehörde zu erlassenden Beurteilungsrichtlinien überlassen. Dies gilt nicht nur für den Bundesbereich sondern weitgehend auch für die Länder und Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Mit der zunehmenden Digitalisierung der Verwaltungen verändern sich die Arbeitsstrukturen und -prozesse und ebenso die Art der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Homeoffice mit wenigen Präsenztagen, Digitalkonferenzen ohne häufigen persönlichen Kontakt erschweren Vorgesetzten und Mitarbeitenden gleichermaßen die Möglichkeit zu durchgängig angemessenen Leistungsbewertungen zu kommen. Führen aus der Ferne und Teilzeitbeschäftigung vor allem vieler Frauen in den Verwaltungen können hier ungewollt zu noch mehr ungerecht empfundenen Ergebnissen führen als in der Vergangenheit. Daher ist es notwendig, die Leistungs-, und Befähigungsmerkmale sowie die Verfahrensregelungen für die dienstlichen Beurteilungen einer regelmäßigen Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung zu unterziehen. Besonderer Wert ist dabei zu legen auf die Beachtung der für Männer und Frauen ausgewogen gerechten Leistungsmerkmale, der angemessenen Wertung von Teilzeitbeschäftigung und die Stärkung der Rechte der Beamtinnen und Beamten im Verfahren, z.B. durch einen Erörterungsanspruch über die Maßstäbe und Rahmenbedingungen des Beurteilungsverfahrens oder die Einführung von sogenannten Vorgesetzten feedbacks sowie ausgleichende Bewertungsregeln. Dies gilt insbesondere für die Beurteilungsrichtlinien der Behörden, die der Rechts- und Fachaufsicht unterliegen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B45: Studie zum Beurteilungswesen in der Bundesverwaltung

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird eine Studie in Auftrag geben, die untersucht, wie das Beurteilungswesen
4 zukunftsfähig modernisiert und reformiert werden kann.

Begründung

Die Arbeitswelt - auch die Bundesverwaltung - verändert sich zunehmend. New Work, Agilität und Digitalisierung sind nur wenige Stichwörter, die sich unmittelbar auf die Arbeit von heute und morgen auswirken. Um das Personal nachhaltig und kompetenzorientiert weiterzuentwickeln, bedarf es eines Beurteilungssystems, das diese Veränderungen berücksichtigt.

Der deutsche Psychologe und Professor für Human Resource Management der Fakultät Wirtschaft an der Hochschule Furtwangen Prof. Dr. Armin Trost stellt hierzu fest, dass klassisch-formale „Beurteilungen im Kontext hierarchisch geführter Unternehmen durchaus funktionieren können, [sie] versagen in agilen und vernetzten Arbeitswelten auf ganzer Linie“ (Trost, 2015)

Die Bundeslaufbahnverordnung macht bspw. Verteilungsvorgaben (vgl. § 50 Abs. 2 BLV).

Solche Verteilungsvorgaben erleichtern zwar für Organisationen das Beurteilungsverfahren, jedoch werden aus Kollegen Konkurrenten. „In agilen Organisationen, die auf vernetztes Denken, Teamwork und die Ausrichtung auf übergeordnete Ziele setzen,“ erscheint dies nicht mehr zeitgemäß. (vgl. S. 172, ebenda). Auch deshalb, weil viele Bundesbehörden mittlerweile mit agiler Arbeitsweise werben, erscheint eine Untersuchung des Beurteilungswesens erforderlich.

Insbesondere die Verteilungsvorgaben stoßen in der Praxis bei den Beamtinnen und Beamten auf mangelnde Akzeptanz. Vorgesetzte verstecken sich hinter den Verteilungsvorgaben ohne tatsächliche Verbesserungsperspektiven aufzuzeigen.

Der dbb soll eine Studie in Auftrag geben, die das Beurteilungsverfahren beleuchtet und Möglichkeiten aufzeigt, wie das Beurteilungsverfahren zukunftssicher und attraktiv im Sinne der Beschäftigten aufgestellt werden kann.

Entsprechend einer Empfehlung des NExT-Netzwerkes¹, das 360° Feedback obligatorisch in der Verwaltung anzuwenden, wird angeregt, diese Möglichkeit des Feedbacks bei der Studie zu berücksichtigen. Vorstellbar wäre eine Verankerung des 360°-Feedbacks in der Bundeslaufbahnverordnung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B46: Chancengleichheit im Öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich für eine geschlechtergerechte und lebensphasenorientierte
4 Fortentwicklung der Beurteilungssysteme und -kriterien einsetzen. Hierfür sollen
5 verpflichtend regelmäßig Daten zu Beurteilungsergebnissen in allen Bereichen erhoben
6 und nach Geschlecht, Vollzeit/Teilzeit, Besoldungs- und Vergütungsgruppen erfasst,
7 analysiert und evaluiert werden. Chancengleichheit soll ein Beurteilungskriterium von
8 Führungskräften sein und diese regelmäßig darin geschult werden.

Begründung

Landläufig gilt der Öffentliche Dienst als geschlechtergerecht. Wie der aktuelle Gleichstellungsbericht der Landesfrauenvertretung NRW zeigt, beträgt der Frauenanteil in allen Laufbahngruppen der Landesverwaltung über 50 %, Tendenz steigend. Allerdings ist belegt, dass der Frauenanteil mit steigender Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe abnimmt. Ab dem 31. Lebensjahr bleibt die Beförderungsquote von Frauen weit hinter der von Männern zurück, ab dem 47. Lebensjahr relativiert sich dies wieder. Dies korreliert mit dem Beschäftigungsumfang. Das bedeutet im Ergebnis, dass auch im Öffentlichen Dienst eine Benachteiligung von Frauen stattfindet, sowohl unmittelbar aufgrund des Geschlechts, als auch mittelbar auf Grund des Beschäftigungsumfangs. Der DBB NRW hat zum Thema „Geschlechtergerechte Beurteilung“ bereits im Herbst 2017 eine Studie in Auftrag gegeben, die von einer Projektgruppe an der FHöV NRW (heute HSPV NRW) bearbeitet wurde. Die dabei erarbeiteten Vorschläge können dazu beitragen, die Beförderungschancen von Frauen zu verbessern und für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Öffentlichen Dienst zu sorgen. Gerade in Krisenzeiten ist Gleichstellungspolitik ein wichtiger Faktor, um auch in Zukunft einen starken Öffentlichen Dienst zu gewährleisten. Alte Rollenbilder leben wieder auf, während neue Erwartungen an Frauen gesetzt werden; dies steht im Gegensatz zueinander und erfordert gerade jetzt eine tatsächliche Umsetzung von ernsthaften Maßnahmen für mehr Gleichstellung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B47: Reform der Leistungskriterien mit Blick auf Digitalisierung und Geschlechtergerechtigkeit

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine Reform der für Beförderungen
4 relevanten Leistungskriterien mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit und die
5 digitale Transformation der Arbeitswelt ein.

Begründung

Im öffentlichen Dienst entscheiden Beurteilungen darüber, welchen Erfolg Frauen und Männer in ihrer beruflichen Laufbahn haben. Sie sind Grundlage für den Leistungsvergleich und von Bedeutung für die Auswahlentscheidung bei Beförderungen. Da die Digitalisierung der Arbeitswelt jedoch die Art, wie wir arbeiten und Führungsverantwortung übernehmen, verändert, leitet sich hieraus ein Anspruch auf eine Neubewertung von Leistungskriterien ab. Diese erfolgt bislang vor allem anhand der Kriterien Qualifikation, konkrete Tätigkeit und (Präsenz-)Arbeitszeit. Aufgrund der Entgrenzung von Raum und Zeit muss die dienstliche Beurteilung an die Anforderungen einer fortschreitenden Digitalisierung angepasst und dabei geschlechtergerecht gestaltet werden.

Außerdem ist es wichtig, diskriminierende Rollenstereotype aufzubrechen, damit mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden. In den Beurteilungsprozessen pflanzen sich die Rollenstereotypen von „typisch weiblich“ beziehungsweise „typisch männlich“ fort. Die Lebensverlaufsperspektive und die Lebensphasenorientierung weiblicher Erwerbsverläufe muss in Personalentwicklungskonzepte konstruktiv einbezogen werden. Unterbrechungen der Berufstätigkeit treten vornehmlich bei Frauen im Hinblick auf die Übernahme familiärer Pflichten auf („Rushhour des Lebens“). In der Zeit von Unterbrechungen unterbleibt häufig auch die fachlich-berufliche Weiterqualifikation, was anschließend zu Nachteilen bei der Beförderung, bei der Besetzung von Führungspositionen und bei der dienstlichen Beurteilung führt. Männer machen Karriere, während Frauen familienbedingt beruflich pausieren. Familienbedingte Berufsunterbrechungen wirken damit indirekt oder mittelbar diskriminierend. Familienbedingte Unterbrechungen sowie eine Teilzeittätigkeit, eine Tätigkeit in Homeoffice, die Telearbeit, Topsharing und mobile Arbeit dürfen sich als Mechanismen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung nicht negativ auf die Besetzung von Führungspositionen, die Beförderungen und die dienstliche Beurteilung auswirken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B48: Keine Schlechterstellung von Frauen im Rahmen der Personalentwicklung

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird beauftragt sich dafür einzusetzen, dass Frauen bei Beurteilungen und
4 Personalentwicklung nicht schlechter gestellt werden als Männer.

Begründung

Die Beurteilungsverfahren sind so zu gestalten, dass der laufende Prozess begleitet wird und bei festgestellten Abweichungen jederzeit nachjustiert werden kann.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B49: Zeitgemäße Personalentwicklung in beruflichen Schulen

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine zeitgemäße Personalentwicklung durch
4 gendergerechte Beurteilung und Fortbildung der Beurteilenden sichergestellt wird.

Begründung

Ein Großteil der Lehrkräfte in den beruflichen Schulen sind Frauen. Dennoch sind sie in den leitenden Funktionen unterrepräsentiert. Um gleiche Chancen für Alle sicherzustellen, müssen die Beurteilenden im Blick haben, dass

- Frauen sehr viel häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Deswegen sind sie nicht grundsätzlich weniger geeignet, befähigt oder leistungsbereit als Männer. Der Augenmerk muss mehr auf Ergebnisse als auf Präsenz gelegt werden – wo das im Schuldienst möglich ist.
- bei vielen Beurteilungen unbewusste Zuschreibungen gemacht werden und dadurch Frauen tendenziell schlechter beurteilt werden, insbesondere, wenn sie in Teilzeit arbeiten.

Um Führungskräfte zu sensibilisieren, müssen sie in diesen Fragen geschult werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B50: Öffnung der Zulassungsvoraussetzungen des gehobenen technischen Dienstes für Meister und Techniker

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ein Abschluss als staatlich geprüfter Techniker
4 oder Meister neben einem Bachelorabschluss als Zugangsvoraussetzung für den gehobenen
5 technischen Dienst aufgenommen wird.

Begründung

Zurzeit ist die Zugangsvoraussetzung für die verkürzte Laufbahnausbildung zum gehobenen technischen Dienst ein Studium, das die erforderlichen wissenschaftlichen und methodischen Grundkenntnisse vermittelt und durch einen Bachelorabschluss oder durch einen gleichwertigen Abschluss nachgewiesen wurde.

Ebenso ist die Anerkennung der Laufbahnbefähigung des gehobenen Dienstes an den Bachelorabschluss oder einen gleichwertigen Abschluss mit einer vergleichbaren hauptberuflichen Tätigkeit gebunden.

Im europäischen und deutschen Qualifikationsrahmen (EQR und DQR) ist ein Abschluss als staatlich geprüfter Techniker und ein Abschluss als Meister neben einem Abschluss als Diplomingenieur (FH) oder Bachelor auf der Stufe 6 eingeordnet.

Meister und staatlich geprüfte Techniker werden regelmäßig dem mittleren technischen Dienst zugeordnet. Auch mit einer Stellenzulage wird die Einordnung dem Aufwand der Ausbildung nicht gerecht, und verstoßen gegen die Festlegungen des DQR.

Eine Zulassung von Meistern und Technikern zur Laufbahn gehobenen Dienstes führt zu einer Gleichbehandlung aller technischen Abschlüsse der Stufe 6 und kann die Lücken bei der Nachwuchsgewinnung für den gehobenen technischen Dienst schließen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B51: Anerkennung der Qualifikation Meister und staatlich geprüfter Techniker als Zulassungsvoraussetzung zur Laufbahnausbildung im gehobenen technischen Dienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Qualifikationen des Meisters und staatlich
4 geprüften Technikers als Zulassungsvoraussetzung für eine Laufbahnausbildung für den
5 gehobenen technischen Dienst anerkannt werden.

Begründung

Die berufliche Ausbildung im Bereich der technischen Berufsbilder ist durch das Berufsbildungsgesetz aufgewertet worden. Insbesondere für die Berufsbilder Meister und staatlich anerkannte Techniker ist im Rahmen der Gesetzgebung zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes eine Anhebung der Abschlüsse erfolgt. Dies hat auch dazu geführt, dass für die vorgenannten Berufsbilder der Titel „Bachelor Professional“ eingeführt worden sind.

In diesem Bereich muss der öffentliche Dienst eine Vorbildfunktion einnehmen und die Aufwertung der Abschlüsse auch im Dienstrecht nachvollziehen.

Darüber hinaus werden in vielen technischen Fachverwaltungen die Qualifikationen von Meistern und staatlich geprüften Technikern benötigt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B52: Keine Hemmung der Wartezeit für Beförderungen durch eine Elternzeit und familienbedingte Beurlaubungen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wartezeit für Beförderungen nicht –
4 entsprechend der Regelung in § 18 Abs. 1 Nr. 4 BGlG – durch eine Elternzeit und
5 familienbedingte Beurlaubungen gehemmt wird.

Begründung

Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit und familienbedingte Beurlaubungen dürfen sich bei der Einstellung und dem beruflichen Fortkommen nicht nachteilig auswirken.

Allerdings wirkt sich zumindest die Elternzeit oder auch eine familienbedingte Beurlaubung negativ auf die Wartezeiten für eine Beförderung aus. Je nach Bundesland gelten unterschiedliche gesetzliche Wartezeiten für eine Beförderung (ein bis drei Jahre).

Die Mutterschutzfrist wird bspw. auf die Beförderungsabstandsfrist angerechnet aber die Elternzeit oder auch eine Beurlaubung aus familiären Gründen nicht, da während dieser Zeit der Beamte/die Beamtin nicht aktiv im Dienst ist.

Das Bundesgleichstellungsgesetz ist diesbezüglich schon Vorreiter und rechnet gem. § 18 Abs. 4 Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben auf die Wartezeiten für eine Beförderung nach § 22 Absatz 4 des Bundesbeamtengesetzes an.

Allerdings erkennen noch nicht alle Bundesländer diese Zeiten an. In diesen Bundesländern sollte dringend darauf hingewirkt werden, dass solch eine Regelung übernommen wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B53: Modernisierung der aktuellen Ausbildungs- und Studiengänge

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Ausbildungs- und Studiengänge inhaltlich auf
4 einen aktuellen Stand modernisiert und die Prüfungsordnungen entsprechend angepasst
5 werden.

Begründung

Die Digitalisierung verändert die Arbeitsweise in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Damit die Nachwuchskräfte von Beginn an gut auf das Berufsleben vorbereitet werden und auch Innovationen in die Behörden einbringen können, müssen die Ausbildungs- und Studiengänge modernisiert werden.

Generell müssen alle Ausbildungs- und Studienangebote um digitale Themen und zukunftsgerichtete Kompetenzen erweitert und fortlaufend aktualisiert werden. Die Basiskompetenzen digitalen Verwaltungshandelns und Veränderungskompetenzen müssen fachspezifisch, berufsgruppen- und laufbahngerecht vermittelt werden. Gleichzeitig müssen auch die Lehr- und Lernmethoden sowie die Ausstattung der Berufsschulen und Hochschulen entsprechend modernisiert werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B54: kontinuierliche Weiterentwicklung aller Laufbahnen im Justizvollzug

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Laufbahnrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Mitarbeitenden in allen Laufbahnen im

4 Justizvollzug kontinuierlich fortlaufend qualifiziert werden und eine

5 Weiterentwicklung der jeweiligen Laufbahn erfolgt.

Begründung

Auch der Justizvollzug muss sich stetig weiterentwickeln und steht angesichts der sich stetig ändernden geopolitischen Lage immer wieder vor neuen Herausforderungen. So verzeichnet der deutsche Justizvollzug eine hohe Diversität ethnischer Zugehörigkeiten mit unterschiedlichen kulturellen und sozialen Hintergründen. Psychische Auffälligkeiten von Inhaftierten sowie die Zahl und Schwere von gewalttätigen Übergriffen auf Bedienstete nimmt zu. Somit steigen die Anforderungen zur Sicherung und Verwahrung Inhaftierter sowie zur Resozialisierung verurteilter Strafgefangener. Um bestmögliche Ergebnisse im Justizvollzug zu erzielen ist es zwingend erforderlich neuste Erkenntnisse in Psychologie, Pädagogik und Sicherheit in die tägliche Arbeit zu integrieren. Daher sind die Berufsfelder und die Laufbahnen im Justizvollzug weiterzuentwickeln und anzupassen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B55: Leitantrag Besoldungsrecht

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1

2 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

3

4 **Positionen und Handlungsnotwendigkeiten im Besoldungsrecht**

5

6 **Beamtenbesoldung ist Kern der Alimentation – kein beliebiges Einsparelement**

7

8 Die Gesetzgeber in Bund und Ländern sind dem Verfassungsauftrag auf Gewährung einer
9 amtsangemessenen Alimentation langjährig teils unvollkommen nachgekommen. Die
10 Besoldung war zu unterschiedlichen Zeitpunkten und für verschiedene
11 Besoldungskonstellationen sowie in unterschiedlichen Besoldungsrechtskreisen
12 verfassungswidrig zu niedrig ausgestaltet. Es bedurfte in den Jahren 2015 und erneut
13 2020 höchstrichterlicher Feststellungen und Entscheidungen durch das
14 Bundesverfassungsgericht. Auch nachdem das Bundesverfassungsgericht den Gesetzgebern
15 klare und nachvollziehbare Kriterien zur Bestimmung aufgezeigt hatte, sind die
16 Besoldungsgesetzgeber ihrer Verantwortung nur sehr unzureichend nachgekommen.

17

18 Das Unterlassen der Besoldungsgesetzgeber von gebotener Rechtsetzung setzte die in
19 der Vergangenheit – u. a. bei der europarechtswidrigen schlichten
20 Senioritätsbezahlung – aufgezeigte Praxis fort, den Beamtinnen und Beamten nicht die
21 ihnen gemäß der Verfassung zustehende (finanzielle) Anerkennung zukommen zu lassen,
22 die den erbrachten Diensten und Leistungen entspricht.

23

24 Zudem machen die unterschiedlichen Ausgestaltungen der Besoldungsordnungen A mit 8,
25 11 oder 12 Stufen, mit verschieden gestaffelten Stufenlaufzeiten und gleichzeitig
26 veränderter Bemessung des Grundgehalts (mit oder ohne Einbau einer Sonderzahlung oder
27 einer allgemeinen Stellenzulage) sowie die verschiedenen Eingangssämter gerade im
28 Bereich des mittleren Dienstes, es zwischenzeitlich objektiv unmöglich, von
29 einheitlichen Besoldungsbedingungen zu sprechen und diese mit vertretbarem Aufwand zu
30 vergleichen.

31

32 Festgestellt werden kann aber, dass eine große Anzahl der Besoldungsgesetzgeber ihren
33 Beamtinnen und Beamten noch nicht einmal die verfassungsrechtlich geschützte
34 Mindestalimentation gewähren/gewährt haben, indem sie die seit Jahren steigenden
35 Lebenshaltungskosten bei der Bemessung der Besoldung und auch bei den

36 Besoldungsanpassungen außer Acht gelassen haben. Zudem wurden u. a. durch die
37 Gewährung von Einmalzahlungen oder Sockelbeträge die Abstände zwischen den
38 Besoldungsgruppen immer weiter abgeschmolzen und damit die im Amt zum Ausdruck
39 kommende Anerkennung verweigert.

40

41 Beamtinnen und Beamte sind aufgrund der Untätigkeit der Besoldungsgesetzgeber und der
42 Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts seit Jahren gehalten, ihre
43 verfassungsrechtlich garantierte Alimentation durch Widersprüche und Klagen gegen die
44 Dienstherrn, ggf. sogar bis zum Bundesverfassungsgericht, geltend zu machen, um auf
45 diesem belastenden und langwierigen Weg ihren Gesetzgeber zu einem
46 verfassungskonformen Handeln zu zwingen.

47

48 Die Höhe der Besoldung ist aber gerade nicht in das Belieben oder das – nicht näher
49 begründete – Ermessen des Besoldungsgesetzgebers gestellt.

50

51 **Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Mindestumfang der Alimentation sind**
52 **eindeutig und in allen Rechtskreisen zwingend zu beachten**

53

54 Das Bundesverfassungsgericht musste das verfassungswidrige Verhalten einiger
55 Besoldungsgesetzgeber – zunächst in zwei komplexen und grundlegenden Entscheidungen
56 zu Wesen, Inhalt und zur Höhe der Alimentation im Jahr 2015 zur R- und zur A-
57 Besoldung – feststellen. Erneut musste es im Jahr 2020 zur R-Besoldung in Berlin
58 sowie zu kinderreichen Beamtenfamilien in Nordrhein-Westfalen detaillierte Vorgaben
59 zu den notwendigen Mindestausgestaltungen treffen.

60

61 Dadurch liegen zur Ausgestaltung des Grundsatzes der amtsangemessenen Alimentation
62 klare Vorgaben vor, so dass die Bemessung sowohl für die Vergangenheit als auch für
63 die Zukunft anhand objektiver Kriterien überprüfbar ist. Diese Entscheidungen zeigen
64 den Gesetzgebern dauerhaft auf, wie sie die Besoldung der Höhe nach sowohl im Bereich
65 der Mindestalimentation, aber auch zur Einhaltung des Abstandsgebots zu bemessen
66 haben.

67

68 Damit wird wirkungsvoll der sich seit Jahren verstärkt abzeichnenden Zugriffe in Form
69 von willkürlichen Kürzungen oder der Entkoppelung der Besoldung von den finanziellen
70 und wirtschaftlichen Entwicklungen entgegengetreten und dem Anspruch auf Teilhabe an
71 den tatsächlichen und finanziellen Entwicklungen entsprochen.

72

73 **Die in der Vergangenheit verfassungswidrig zu niedrige Besoldung muss nachgeleistet**
74 **werden. Generelle Besoldungserhöhungen und der gezielte Einsatz verschiedener**
75 **Besoldungsinstrumente müssen eine flächendeckende, anforderungsgerechte, attraktive**
76 **und verfassungskonforme Alimentation sichern.**

77

78 Herstellung einer verfassungskonformen und attraktiven Besoldung

- 79 • Die Besoldungsgesetzgeber müssen allen Beamtinnen und Beamten eine
80 verfassungsmäÙe Besoldung gewähren und diese entsprechend der tatsächlichen und
81 finanziellen Entwicklung anpassen und fortentwickeln.
- 82 • Die vom Bundesverfassungsgericht explizit benannten strengen prozeduralen
83 Anforderungen bei der Fortschreibung der Besoldungshöhe und der Ermittlung und
84 Abwägung der berücksichtigten / berücksichtigungsfähigen Bestimmungsfaktoren für
85 den verfassungsrechtlich gebotenen Umfang der Anpassung der Besoldung im
86 Gesetzgebungsverfahren sind einzuhalten.
- 87 • Der dbb wird darüber wachen, dass diese Kriterien von den Gesetzgebern beachtet
88 sowie den verfassungsrechtlichen Notwendigkeiten der Darlegungs- und
89 Begründungspflicht in den Gesetzen Genüge getan werden.
- 90 • Dabei geht es um mehr als um die Einhaltung von Verfassungsvorgaben im
91 MindestmaÙ. Die besondere Wertigkeit des öffentlichen Dienstes darf sich nicht
92 auf verbale Bekundungen der Gesetzgeber und Dienstherrn beschränken. Verbale
93 Bekundungen müssen endlich finanzielle Anerkennungen folgen, die zu
94 tatsächlichen Verbesserungen führen. Nur so kann die qualitätssichernde Funktion
95 der Besoldung gewährleistet werden.
- 96 • Die Bereitstellung und Zuführung von finanziellen Mitteln im Bund, Ländern und
97 Gemeinden ist unabdingbar, um auf Dauer den öffentlichen Dienst flächendeckend
98 mit hoch qualifiziertem und motiviertem Personal auszustatten. Dabei gilt es
99 auch Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen und an sich binden. Nur attraktive
100 Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen ermöglichen es den Dienstherrn,
101 dauerhaft in Konkurrenz zur Privatwirtschaft um die besten Kräfte zu bestehen.

102

103 **Teilhabe der Besoldung an der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen**
104 **Entwicklung ist keine „Kann-Regelung“**

105

106 Die durch Gesetz regelmäßig vorzunehmenden Anpassungen von Besoldung und Versorgung
107 sichern in temporären Abständen den Grundsatz einer jeweils amtsangemessenen
108 Alimentation. Sie sind kein Selbstzweck und auch kein Automatismus als Nachklapp
109 etwaiger Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst.

110 Die Übertragung von Tarifabschlüssen in Bund, Ländern und Kommunen, mindestens durch
111 zeit- und inhaltsgleiche lineare Anpassungen, ist eines von fünf vom
112 Bundesverfassungsgericht zur Bemessung der amtsangemessenen Alimentation
113 aufgestelltes Kriterium, das es zu beachten gilt.

114 Deshalb ist bei den nächsten Besoldungs- und Versorgungsanpassungen die stark
115 ansteigende Inflationsrate nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mit
116 einzubeziehen und auszugleichen, um tatsächlich eine Teilhabe an der finanziellen und
117 wirtschaftlichen Entwicklung zu gewährleisten.

- 118 • Alle Beamtinnen und Beamten benötigen Besoldungssteigerungen, die einen
119 tatsächlichen Zuwachs – nicht Realverluste – bedeuten. Voraussetzung dafür ist,
120 dass die Beamtinnen und Beamten in allen Gebietskörperschaften in gleicher Weise
121 an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben und ein weiteres
122 Auseinanderdriften der Besoldung vermieden wird.

- 123 • Die Besoldung darf im Rahmen der Anpassungen nicht hinter der Entwicklung der
124 Abschlüsse im öffentlichen Dienst zurückbleiben.
- 125 • Die Besoldung ist strukturell weiterzuentwickeln und attraktiv, leistungsgerecht
126 und motivationssteigernd. Dabei gilt es, die sich zuspitzenden demographischen
127 Rahmenbedingungen und die an den öffentlichen Dienst gestellten veränderten
128 Herausforderungen zur berücksichtigen.
- 129 • Auch die weiteren Bezügebestandteile, wie der Familienzuschlag, Amts-, Stellen-
130 und Erschwerniszulagen, sind weiterzuentwickeln und an die tatsächlichen
131 Gegebenheiten anzupassen.

132

133 **Anwärterinitiative – jetzt endlich dauerhaft die Anwärterbezüge erhöhen**

134

135 Personalgewinnung setzt attraktive und konkurrenzfähige Angebote voraus. Zur
136 Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit müssen die Anwärterbezüge, die
137 strukturell keine Voll-Alimentation beinhalten, so ausgestaltet sein, dass sie
138 bestens befähigte und fachlich im Spitzenbereich bewertete junge Menschen für eine
139 Ausbildung im öffentlichen Dienst im Status als Beamter auf Widerruf motivieren.

140

141 Dafür gilt es, die Anwärterbezüge in der ersten Berufsphase konkurrenzfähig gut
142 auszugestalten. Es reicht nicht für einige wenige durch Anwärtersonderzuschläge
143 temporäre Aufbesserungen zu ermöglichen. Durchgängig liegt heute das Niveau der
144 Anwärtergrundbeträge – bezogen und in Relation auf die allgemeinen finanziellen und
145 wirtschaftlichen Verhältnisse – unter dem Niveau von Ende der siebziger Jahre. Das
146 ist inakzeptabel. Da helfen schöne Sprüche überhaupt nicht.

147 • Für Anwärterinnen und Anwärter ist zur Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit und
148 zur Sicherstellung der Attraktivität das Grundniveau der Bezüge deutlich zu
149 erhöhen.

150 • Die Anwärtergrundbeträge sind zur Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit und zur
151 Sicherstellung der Attraktivität bei den regelmäßigen Anpassungen in deutlichen
152 Schritten und Mindestbeträgen zu verbessern.

153 • Hinzutreten müssen weitere Attraktivitätsbausteine, zum Beispiel ein massiver
154 Ausbau der Wohnungsfürsorge, die Bereitstellung von Dienstwohnungen,
155 Unterstützungen bei notwendiger Mobilität durch kostenfreie „Job-Tickets“ oder
156 Flexibilisierungen bei den Dienstorten, um heimatnahe Verwendungen zu
157 ermöglichen.

158

159 **Bundesweite Grundeinheitlichkeiten sichern eine flächendeckende verfassungskonforme**
160 **Ausgestaltung der Besoldung, vermeiden sachlich unnötige Normen- und**
161 **Verwaltungsintensitäten, schaffen Transparenz und sichern Akzeptanz auch bei der**
162 **Allgemeinheit**

163

164 Aus einer Vielzahl von Sachgründen sind die Veränderungen der
165 Besoldungsgesetzgebungskompetenz durch die sog. Föderalismusreform I kritisch zu

166 bewerten. Nach mehr als 15 Jahren ist objektiv festzustellen, dass es eine nicht mehr
167 überschaubare Normenflut und Verwaltungsvervielfältigung in der Besoldung gibt. Dies
168 betrifft die unterschiedliche Ausgestaltung der Grundbesoldung, des
169 Familienzuschlages, der Amts- und Stellenzulagen und Ähnliches.

170

171 Auch hat das Bundesverfassungsgericht zwischenzeitlich festgestellt, dass die
172 Auseinanderentwicklung beim Besoldungsniveau nicht grenzenlos ist. So darf die
173 Spreizung des Besoldungsniveaus zwischen den Gebietskörperschaften 10 Prozent nicht
174 überschreiten.

175

176 Der dbb sieht es als seine Aufgabe an, Entwicklungen zu beobachten, Fehlentwicklungen
177 sowie negative und unnötige Umstände zu benennen und Lösungen aufzuzeigen.

178

179 Die Differenzen innerhalb der Ausgestaltung der Grundbesoldung durch den
180 Besoldungsföderalismus führen zu nicht akzeptablen Verwerfungen zwischen Bund und
181 Ländern. Deshalb müssen auch unterhalb der Ebene einer Verfassungsänderung
182 sachgerechte Weiterentwicklungen der Besoldung unter dem Gebot von
183 Grundeinheitlichkeiten erfolgen. Mit Grundeinheitlichkeiten wird auch eine
184 gleichmäßige Teilhabe aller Beamtinnen und Beamten an den überall in Deutschland
185 stattfindenden finanziellen und wirtschaftlichen Veränderungen bewirkt.

186

187 **Beschluss:** **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B56: Bundeseinheitliche Regelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Rückführung der Gesetzgebungskompetenz hinsichtlich der
4 bundeseinheitlichen Regelung des Besoldungs- und Versorgungsrechts ein.

Begründung

Mit der Föderalismusreform 2006 ist die Besoldungshoheit auf die Bundesländer übergegangen. Bis dahin galt es als selbstverständlich, vereinbarte Tarifabschlüsse auf den Beamten- und Versorgungsbereich zu übertragen. Sehr schnell hat sich eine enorme Spreizung sowohl bei der Besoldung als auch bei der Versorgung ergeben. Die Schnelligkeit, mit der sich dieser Prozess vollzogen hat, war selbst von den größten Skeptikern nicht zu erahnen.

Die Beamtenbesoldungen, maßgeblich beeinflusst durch die unterschiedlichen Tarif- und Besoldungsverhandlungen beim Bund und in den Ländern, haben sich disharmonisch entwickelt. Betrachtet man die Jahreseinkommen, dann sind die Differenzen bei Besoldung und Versorgung exorbitant. Für diese als dramatisch zu bezeichnende Entwicklung, gibt es keinerlei sachliche Rechtfertigung.

Es ist zu befürchten, dass die derzeitigen Krisen und die grundgesetzlich festgeschriebene Schuldenbremse von vielen Landespolitikern genutzt werden könnten, um den Kolleginnen und Kollegen die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung der Tarifergebnisse auf den Beamten- und Versorgungsbereich künftig regelmäßig zu verweigern.

In insgesamt acht Absenkungsschritten ist in den Bundesländern das Versorgungsreformgesetzes 2001 umgesetzt und der Höchstversorgungssatz von 75 auf 71,75 Prozent abgeschmolzen worden. Auch dies war eine Sparmaßnahme, um die Versorgungslasten, für die die Politik keine finanzielle Vorsorge getroffen hatte, zu begrenzen. Konkret hat die Umsetzung des Gesetzes den Versorgungsempfängern in erheblichem Umfang reale Kaufkraftverluste beschert.

Gewerkschaftliches Anliegen muss es daher sein, Gerechtigkeit für alle Statusgruppen einzufordern. Dabei muss den Bundesländern klar sein, dass die Entwicklung, die sich in Form hoher Entlohnungsunterschiede andeutet, nicht dauerhaft akzeptiert werden kann. Um den Grundsatz „Gleiche Entlohnung für gleiche Leistung“ wieder Geltung zu verschaffen, ist die Vereinheitlichung der Besoldung und Versorgung auf Bundesebene zwingend geboten. Eine gesetzliche Initiative in diesem Bereich ist allein deshalb besonders dringend, weil die Einheitlichkeit der Entlohnung im Beschäftigtenbereich weitgehend sichergestellt ist, was den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen seit dem Übergang der Gesetzgebungskompetenz auf die Bundesländer vorenthalten wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B57: Bundeseinheitliche Beamtenbesoldung

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass wieder eine bundeseinheitliche Regelung der
4 Besoldung eingeführt wird, wobei die Angleichung der Besoldung an das Land mit der
5 höchsten Besoldung zu erfolgen hat.

Begründung

Begründung:

Zunehmend wird das Prinzip einer amtsangemessenen Alimentierung durch die föderale Festlegung der Besoldung durch die Länder in Frage gestellt. Viele Bundesländer versuchen, über Abstriche bei der Besoldung ihre Haushalte zu sanieren. Seit der Föderalismusreform driften daher die Einkommen der verbeamteten Lehrkräfte in der gleichen Besoldungsgruppe auseinander. Das Ziel der Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse in allen Bundesländern rückt bei Beamtinnen und Beamten in weite Ferne. Alle Menschen in Deutschland haben Anspruch auf einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Durch das Auseinanderdriften der Besoldung werden die Bürger in Ländern mit vergleichsweise geringerer Besoldung benachteiligt, da Länder mit besserer Besoldung höhere Chancen haben, den Wettbewerb um die besten Köpfe zu gewinnen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B58: Einheitlichkeit der Besoldung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ein bundeseinheitliches Besoldungs- und

4 Dienstrecht wiederhergestellt wird.

Begründung

Das aufgrund Föderalismusreform auseinander gedriftete Besoldungs- und Dienstrecht der Beamten muss unbedingt wieder vereinheitlicht, die Beamten müssen bundesweit einheitlich besoldet werden. Es ist bereits bittere Realität, dass die Besoldungstendenz nach unten geht und im Hinblick auf die Besoldung der Landesbeamten je nach Bundesland große Unterschiede vorherrschen.

Zudem dürfen sich wichtige öffentliche Dienstleistungen nicht nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage richten. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ist es deshalb nicht sinnvoll, Wettbewerbssituationen zwischen staatlichen Institutionen zu schaffen. Der öffentliche Sektor hat – anders als privatwirtschaftliche Unternehmen – einen gesetzlichen Leistungsauftrag. Die Erfüllung dieses Auftrages kann nicht maßgeblich davon abhängig gemacht werden, ob ein Land oder eine Gemeinde bessere Bedingungen als andere Länder oder Gemeinden bieten kann.

Die Möglichkeit, die Besoldung eigenständig zu regeln, hat bereits nach kurzer Zeit zu einem verstärkten Personalwettbewerb der Länder untereinander geführt. Wirtschaftlich stärkere Länder nutzen ihr Potenzial und schöpfen gerade bei qualifizierten Nachwuchskräften nicht nur den heimischen Markt ab.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B59: Angleichung der Besoldungsstruktur der Länder

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Besoldungsstrukturen des Bundes und der Länder
4 vereinheitlicht werden.

Begründung

Die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst der Kommunen, der Länder und des Bundes stehen in einem ständigen Konkurrenzverhältnis zur freien Wirtschaft und in einem Konkurrenzverhältnis untereinander. Um den Öffentlichen Dienst flächendeckend als attraktiven Arbeitgeber darzustellen, ist es ein wichtiger Bestandteil, dass die finanziell schwächeren Länder, sich den Strukturen der stärkeren Länder und dem Bund anpassen. Grundsätzlich gilt, dass bei der Besoldungsstruktur im Öffentlichen Dienst nicht gespart werden darf, um auch zukünftig als attraktiver Arbeitgeber den zwingend benötigten Nachwuchs zu generieren. Deshalb ist eine Anpassung der Besoldungsstruktur zwingend notwendig.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B60: Jetzt handeln für ein modernes Dienstrecht!

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für ein modernes Besoldungsrecht ein. Ziel muss es sein, die
4 Abstände in der Besoldung der Bundesländer, orientiert am höchsten Level, zu
5 minimieren und langfristig zu beseitigen. Dazu gehört es, dass positive Regelungen im
6 Dienstrecht der einzelnen Länder als Best-Practice-Beispiel für andere Bundesländer
7 übernommen werden.

8

9 In diesem Kontext ist unabdingbare Forderung, dass die Besoldung und Versorgung in
10 Bund und Ländern den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts aus Mai 2020
11 Rechnung tragen und damit grundgesetzkonform geleistet werden.

Begründung

Als Folge der Föderalismusreform ist jedes Bundesland sowie der Bund für das Besoldungsrecht selbst verantwortlich. Es kann nicht angehen, dass finanzschwache Länder eine Besoldung nach Haushaltslage festsetzen und damit Beamtinnen und Beamte zur Haushaltssanierung heranziehen. Dies führt zu Unterschieden von bis zu ca. 400 Euro zwischen den Ländern innerhalb der gleichen Besoldungsstufe. Diese negative Entwicklung droht sich weiter fortzusetzen.

Um den anerkannt hohen Leistungsstandard des öffentlichen Dienstes zu erhalten, muss neben guten Arbeitsbedingungen auch eine attraktive Besoldung angeboten werden, die sich mindestens an den Tarifabschlüssen des öffentlichen Dienstes orientieren muss. Es ist in diesem Zusammenhang selbstredend, dass Besoldung und Versorgung verfassungskonform erfolgen. Die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes aus Mai 2020 sind dabei Maßstab und Richtschnur für alle Länder in diesen Fragen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B61: Teilhabe an der Einkommensentwicklung

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass für die Beschäftigten des öffentlichen

4 Dienstes und die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger weiterhin die

5 Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung gewährleistet ist.

Begründung

ggf. mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B62: Zeit- und inhaltsgleicher Abschluss und Übernahme der Tarifabschlüsse

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tarifverhandlungen von Bund, Länder und
4 Kommunen wieder zusammen stattfinden und es dadurch zu einem zeit- und
5 inhaltsgleichen Abschluss kommt.

6 Die Besoldungsangleichungen sollen ebenfalls zeit- und inhaltsgleich an die
7 Tarifabschlüsse gekoppelt werden.

Begründung

Die Trennung der Tarifverhandlungen bei den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst hat zu großen Nachteilen für die Beschäftigten geführt.

Durch die Vielfalt der unterschiedlichen Tarifabschlüsse gibt es einen undurchdringlichen Tarifdschungel, der immer schwerer zu durchblicken und zu vermitteln ist. Jährlich stattfindende Tarifverhandlungen vermitteln den Eindruck, als würden die Bediensteten des öffentlichen Dienstes in jedem Jahr neue Gehaltsforderungen erheben.

Die Tarifbeschäftigten und die Beamten erhalten unterschiedliche Entlohnung für die gleiche Arbeit, unterteilt in Bund/Kommunen und Länder. Das schafft eine Konkurrenzsituation innerhalb des öffentlichen Dienstes, wir fordern: gleiches Geld für gleiche Arbeit.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B63: Übertragung der Tarifabschlüsse

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tarifabschlüsse für die Beschäftigten im
4 Öffentlichen Dienst zeit- und inhaltsgleich auf Beamtinnen und Beamte der
5 Bundesländer und/oder des Bundes übertragen werden.

Begründung

Auch die Beamtinnen und Beamten im Bund, den Ländern und in den Kommunen haben eine Wertschätzung ihrer geleisteten Arbeit verdient. Es besteht keine Möglichkeit als Beamtin oder Beamter, Verhandlungen über die Besoldung zu führen oder mit Streiks zu drohen. Um die Attraktivität des Berufsbeamtentums zu steigern, benötigt es die Bereitstellung und Zuführung finanzieller Mittel, um hoch qualifiziertes und motiviertes Personal zu gewinnen und an sich zu binden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B64: Zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst auf Beamtinnen und Beamte in allen Ländern und dem Bund

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich weiterhin dafür ein, dass die in den Tarifrunden erzielten
4 Abschlüsse für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zeit-
5 und inhaltsgleich auf die Beamtenbesoldung in allen Bundesländern und dem Bund
6 übertragen wird.

Begründung

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag B65: Aktuelle Übersicht zur Besoldungsentwicklung

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird beauftragt, in Zusammenarbeit mit den Landesbünden eine stets aktuelle
4 vergleichende Übersicht der Besoldungsentwicklung in den Ländern und beim Bund
5 vorzulegen.

Begründung

Die Zuständigkeit der Länder für die Besoldung sowie die Reaktion auf die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes zur Alimentation führen zu einer zunehmend unterschiedlichen Besoldungssituation bei Bund und Ländern. Die Kenntnis der aktuellen Situation ist für die gewerkschaftspolitische Arbeit von großer Bedeutung.

Deshalb sollte eine Übersicht erstellt werden, die die aktuelle Besoldungshöhe bestimmter Besoldungsgruppen in der jeweiligen Eingangs- und Endstufe abbildet. Dabei sollen auch die Auswirkungen einzelner familiärer Ausgangslagen (z.B. ledig ohne Kinder, Verheiratet ein Kind, verheiratet 3 Kinder) jeweils dargestellt werden. In diese Übersicht sollten gesetzliche Entwicklungen unverzüglich eingearbeitet werden und möglichst auch anstehende Änderungen dargestellt werden.

Voraussetzung für eine zuverlässige und aktuelle Übersicht ist die Zuarbeit der Landesbünde nach einheitlichen Standards.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B66: Unterschiedliche und unzureichende Umsetzung der Rechtsprechung des BVerfG zur Alimentation

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Umsetzung der Rechtsprechung des BVerfG zur
4 Alimentation maßgeblich über die Anhebung des Grundgehalts geschieht und nicht zu
5 erneut verfassungswidrigen Besoldungs- und Versorgungsgesetzen führt.

Begründung

Mehrere Gesetzgeber haben durch sehr einseitige Verbesserungen bei einzelnen Besoldungsbestandteilen oder der Beihilfe, ohne Anhebung des Grundgehalts, auf die Rechtsprechung des BVerfG vom Mai 2020 reagiert und behauptet, dass sie damit eine verfassungskonforme Alimentation in ihrem Rechtskreis herbeigeführt hätten.

Diese gesetzgeberischen Maßnahmen lassen befürchten, dass die Beamtenschaft in Gewinner und Verlierer gespalten wird. Zudem sind sie vom Volumen her unzureichend und führen zu einem weiteren, erheblichen Auseinanderdriften der Rechtsverhältnisse in Bund und Ländern.

Darum muss konsequent auf eine möglichst einheitliche und vollständige Umsetzung der Rechtsprechung hingewirkt werden nach den bereits getroffenen Festlegungen des dbb, die maßgeblich die Anhebung des Grundgehalts vorsehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B67: Einführung einer weiteren Erfahrungsstufe

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Einführung einer Erfahrungsstufe 9 in die Besoldungstabelle.

Begründung

Viele Kolleginnen und Kollegen erreichen die Erfahrungsstufe 8 schon in der Mitte des Berufslebens. Oftmals ändert sich ihr Gehalt dann nur noch entsprechend den tariflich verhandelten Gehaltserhöhungen.

Danach des Wortes Bedeutung mit den Erfahrungsstufen die Erfahrung im Berufsleben honoriert werden soll, ist die Einführung einer weiteren Stufe als weiteres Anerkenntnis beruflichen Erfahrungszuwachses zu sehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B68: Anerkennung von Qualifizierungszeiten auf die Erfahrungsstufen

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Beamten der Bundeswehr Zeiten, die
4 Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, mit Ausnahme der
5 Hochschulzeiten auf die Erfahrungszeiten angerechnet werden - entsprechend der
6 Regelung bei Soldaten.

Begründung

Bei Soldaten können seit dem 1. Januar 2016 bei Einstellung gem. § 28 Abs. 3 BBesG bei der Festsetzung der individuellen Erfahrungsstufe berufliche Qualifikationszeiten, die laufbahnrechtliche Voraussetzung für die Einstellung in einem höheren Dienstgrad sind, als Erfahrungszeit anerkannt werden.

Die gleichen Zeiten, die für Beamte Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können hingegen nicht berücksichtigt werden. Ausgenommen ist davon lediglich der Abschluss eines Masterstudienganges für eine Einstellung im höheren Dienst, der unabhängig von der Dauer des Studiums pauschal zur Anerkennung von 2 Jahren führt. Im vergleichbaren Fall bei Einstellung eines Soldaten werden dafür bis zu 6 Jahre anerkannt. Die seit dem 01. Januar 2016 für Soldaten geltenden Regelungen sind in entsprechende beamtenrechtliche Regelungen umzusetzen.

Die Statuszugehörigkeit Soldat/Beamter rechtfertigt keine unterschiedliche Verfahrensweise. Diese ist mit der unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Verfahrensweise hinsichtlich Anwärterbezüge für Beamte und volle Besoldung auch während der Laufbahnausbildung für Soldaten bereits genügend berücksichtigt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B69: Volle Berücksichtigung Referendariat bei der Berechnung der Stufenlaufzeit

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die volle Anrechnung des Referendariats bei der
4 Stufenzuordnung erfolgt.

Begründung

Begründung:

Der öffentliche Dienst muss attraktiv und konkurrenzfähig mit anderen Arbeitgebern sein, insbesondere im Blick auf Berufsanfänger/innen, damit er eine reelle Chance hat, die in den verschiedensten Bereichen dringend benötigten, gut ausgebildeten Fachkräfte zu gewinnen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B70: Volle Anrechnung von Ausbildungszeiten bzw. Referendariat bei der Stufenzuordnung

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Referendariat bzw. Ausbildungszeiten bei der
4 Stufenzuordnung voll angerechnet werden.

Begründung

Der öffentliche Dienst muss attraktiv und konkurrenzfähig mit anderen Arbeitgebern sein, insbesondere im Blick auf Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, damit er eine reelle Chance hat, die in den verschiedensten Bereichen dringend benötigten, gut ausgebildeten Fachkräfte zu gewinnen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B71: Vollständige Gewährung des Familienzuschlags bei Teilzeitbeschäftigten

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird beauftragt, sich für die vollständige Gewährung des Familienzuschlags
4 auch bei Beschäftigten einzusetzen, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten.

Begründung

Zur Besoldung gehört im öffentlichen Dienst ein Familienzuschlag/Kinderzuschlag. Der Familienzuschlag wird als soziale Komponente in Abhängigkeit von Familienstand und Zahl kindergeldberechtigter Kinder zusätzlich zum Grundgehalt gezahlt.

Beamten/Beamtinnen ist aus familiären Gründen (u.a. Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren) eine Teilzeitbeschäftigung zu gewähren, sofern zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Es ist gesellschaftliche Realität, dass überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt sind, um die unentgeltliche Sorgearbeit im familiären Umfeld wahrzunehmen. Es zeichnet sich ab, dass durch die Corona-Pandemie der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung weiter zugenommen hat.

Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Besoldung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt. Die Kürzung betrifft also auch den Familienzuschlag.

Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Familienzuschlag, der eine soziale Komponente der Besoldung bildet, bei Personen gekürzt wird, die gerade wegen der Familie in Teilzeit arbeiten. Besonders Familien mit Kindern sind von den aktuellen Preissteigerungen rund um das Thema Lebenshaltung stark betroffen.

Da der Familienzuschlag dem sozialpolitischen Zweck dient, den Familienunterhalt zu verbessern, sollte dieser auch Beschäftigten in vollem Umfang gewährt werden, die im Rahmen von Sorgearbeit für die Familie in Teilzeit tätig sind.

Im Übrigen wird das Kindergeld auch bei Teilzeitbeschäftigung in vollem Umfang gewährt.

Deshalb möchten wir, dass sich der dbb auf allen Ebenen für eine vollständige Gewährung des Familienzuschlags einsetzt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B72: Ausbildung nach vorgeschalteter Ausbildung

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die finanzielle Situation bei

4 Ausbildungsverhältnissen, für die eine zuvor abgeschlossene Berufsausbildung

5 vorausgesetzt wird, hinreichend attraktiv ist.

Begründung

Für verschiedene Ausbildungen im öffentlichen Dienst wird eine bereits abgeschlossene Ausbildung vorausgesetzt. Dies trifft zum Beispiel auf Lebensmittelkontrolleure oder den feuerwehrtechnischen Dienst zu.

Es ist jedoch zunehmend schwierig, für diese Bereiche Nachwuchskräfte zu gewinnen, zumal die potentiellen Nachwuchskräfte häufig bereits in ihrem erlernten Beruf tätig sind und ein entsprechendes Entgelt erhalten. Deshalb muss die Einstellung in den öffentlichen Dienst, die mit einer weiteren Ausbildung beginnt, ausreichend attraktiv sein. Das Tarif- und Beamtenrecht sollte deshalb verbindliche Regelungen vorsehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B73: Erhöhung der Grundbeträge für Anwärter im Vorbereitungsdienst der technischen und naturwissenschaftlichen Laufbahnausbildungen

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass grundsätzlich die Bezüge für Anwärter im
4 Vorbereitungsdienst der technischen und naturwissenschaftlichen Laufbahnausbildungen
5 erhöht werden.

Begründung

Für eine Laufbahnausbildung in den technischen und naturwissenschaftlichen Laufbahnen werden als Zulassungsvoraussetzung, eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung, ein akademischer Bachelor- oder Masterabschluss in einem ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Studiengang gefordert. Die vorgenannten erhöhten Qualifikationsanforderungen wie auch der eklatante Fachkräftebedarf im Bereich Technik und Naturwissenschaft der öffentlichen Verwaltungen rechtfertigen die Erhöhung der Bezüge für Anwärter.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B74: Erhöhung der Besoldung im Vorbereitungsdienst

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Besoldung während des Vorbereitungsdienstes
- 4 (Referendariat) angehoben wird.

Begründung

Die Besoldung im Vorbereitungsdienst ist zu erhöhen, um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern insbesondere hinsichtlich einer markt- und leistungsgerechten Vergütung sicherzustellen. Dies ist ein wesentlicher Beitrag zur Nachwuchsgewinnung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B75: Einführung eines Anwärtersonderzuschlags für Anwärterinnen und Anwärter in allen Laufbahnen

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich mit seinen dbb Landesbünden dafür einsetzen, dass der bereits
4 gesetzlich mögliche Anwärtersonderzuschlag ab sofort gezahlt werde.

Begründung

Gerade die Anwärterinnen und Anwärter deren Praxisausbildung, häufig in Ballungszentren stattfindet oder die je nach Ausbildung den Theorieteil in anderen Bundesländern absolvieren müssen, leiden noch mehr als die übrigen Kolleginnen und Kollegen unter den massiv gestiegenen Energiepreisen. Praxisausbildung im Homeoffice ist regelmäßig nicht möglich. Das gezahlte Trennungsgeld für die Anwärterinnen und Anwärter, die sich wegen der Theorieausbildung außerhalb ihres Bundeslandes eine Wohnung anmieten müssen, reicht zur Deckung der Kosten – gerade bei der verhältnismäßig geringen Anwärterbesoldung – bei Weitem nicht aus. Die Einführung des gesetzlich zulässigen Anwärtersonderzuschlags könnte dem ein Stück weit entgegenwirken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B76: Wegfall des § 66 Bundesbesoldungsgesetzes

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der § 66 Bundesbesoldungsgesetz - Kürzung der

4 Anwärterbezüge - und die vergleichbaren Länderregelungen entfallen.

Begründung

Nach § 66 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz kann der Dienstherr die Anwärterbezüge kürzen, wenn die Laufbahnprüfung im Erstversuch nicht erfolgreich absolviert wird.

Eine Anwendung dieser Regelung ist jedoch nicht mehr zeitgemäß.

Viele Anwärter*innen befinden sich bereits in einer zweiten Berufsausbildung, haben eine Familie zu ernähren oder eine eigene Wohnung, ein Auto, ein Haus zu finanzieren.

Die Kürzung der Anwärterbezüge nach nicht bestandener Laufbahnprüfung führt daher zu einer zusätzlichen psychischen und finanziellen Belastung, die nicht förderlich für die Vorbereitung auf die Wiederholungsprüfung ist.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B77: Sonderzuwendungen

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in allen Bundesländern allen Beamtinnen und
4 Beamten und Versorgungsempfängerinnen und -empfängern Sonderzuwendungen gezahlt und
5 Kürzungen zurückgenommen werden. Besonders für junge Menschen würde der Beruf im
6 öffentlichen Dienst dadurch wieder attraktiver.

Begründung

Die Abschaffung des Weihnachts- und Urlaubsgelds wirkt sich nicht nur auf die sich bereits im Dienst befindenden Lehrkräfte demotivierend aus. Noch viel schlimmer ist, dass der Beruf für den dringend benötigten Nachwuchs durch solche Maßnahmen immer unattraktiver gemacht wird. Seit Langem fehlt es an Nachwuchs und ständige Erhöhungen der Arbeitsbelastung bei gleichzeitigen realen Gehaltskürzungen sorgen dafür, dass sich diese Situation in Zukunft noch verschärfen wird.

Es ist ein Armutszeugnis für den Dienstherrn, dass die Beamtinnen und Beamten in regelmäßigen Abständen ihre Besoldung gerichtlich überprüfen lassen müssen und sich die jeweiligen zuständigen Dienstherrn erst durch ein entsprechendes Urteil verpflichtet sehen, ihrer verfassungsrechtlich garantierten Alimentationspflicht nachzukommen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B78: Urlaubsgeld

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ein Urlaubsgeld (Sonderzuwendung) wiedereingeführt

4 und in voller Höhe ausbezahlt wird.

Begründung

Die Urlaubsgeldansprüche wurden abgeschafft bzw. in gekürzter Form mit dem Weihnachtsgeld zu einer Jahressonderzuwendung zusammengefasst. Die Mehrheit aller Beschäftigten in Deutschland erhalten ein Urlaubsgeld. Die Beamtinnen und Beamten und Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen diesen Erhebungen nicht nachstehen. Die Bezüge sind sodann verglichen mit der freien Wirtschaft auch konkurrenzfähiger.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B79: Unterstützung von Beschäftigten in Hochpreisregionen

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte in Hochpreisregionen besondere

4 Unterstützungen z.B. durch Zulagen, bezahlbaren Wohnraum, Jobtickets, andere

5 Fahrtkostenzuschüsse usw. erhalten.

Begründung

Das Leben in Hochpreisregionen ist teurer als Andernorts. Gleichwohl leben und arbeiten dort Arbeitnehmerinnen und Arbeiter sowie Beamtinnen und Beamte aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes.

Durch die höheren Mieten und Lebenskosten werden die Beschäftigten dort besonders belastet.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B80: Ballungsraumzulage

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass allen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, die

4 ihren Dienst in einem Ballungsraum absolvieren, eine Ballungsraumzulage gezahlt wird.

Begründung

Die Lebenserhaltungskosten sind in Ballungsräumen vor allem durch die nochmals deutlich gestiegenen Mieten höher als im ländlichen Raum. Zwar sind die Ballungsräume gerade bei jungen Leuten beliebt, trotzdem überlegen sich mittlerweile immer mehr von ihnen, ob sie woanders nicht bessere, vordergründig preiswertere Bedingungen vorfinden können. Insbesondere in Anbetracht zukünftiger oder gar gegenwärtiger Familienplanungen erscheint der ländliche Raum erschwinglicher. Gerade im Hinblick auf den demografischen Wandel, eine nicht zu unterschätzende Inflationsrate und den aktuell sinkenden Bewerberinnen- und Bewerberzahlen im Öffentlichen Dienst, wäre eine derartige Zulage ein zusätzlicher Anreiz für eine Bewerbung und eine Wertschätzung für die Dienstverrichtung innerhalb eines Ballungsraums.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B81: Ballungsraum-/Boomregionzulage

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass für Beamtinnen und Beamte, die ihren
4 Dienstort und ihren Hauptwohnsitz in einem sogenannten Ballungsraum bzw. einer
5 Boomregion haben, eine entsprechende Zulage (Ortszulage, Ballungsraumzulage) gezahlt
6 wird.

Begründung

Beamte, die in sogenannten Ballungsräumen oder Boomregionen leben und ihren Dienst verrichten, sind finanziell gegenüber denen, die in strukturschwächeren Regionen eingesetzt sind, benachteiligt. Die Lebenshaltungskosten, allem voran die Immobilien- und Mietpreise, sind in manchen Regionen Deutschlands erheblich über dem Bundesdurchschnitt. Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn sollten diese Unterschiede z.B. durch eine wie o.g. Zulage kompensiert werden. Das Land Bayern zahlt für seine Beschäftigten bereits eine solche Ballungsraumzulage.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B82: Wohnungen für Staatsbedienstete

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass vor allem in allen Großstädten ausreichend

4 preiswerte Wohnungen für Staatsbedienstete zur Verfügung stehen.

Begründung

Hohe Mietpreise sind heutzutage nicht nur in den bayerischen Großstädten wie bspw. München und Nürnberg (inklusive der jeweiligen Einzugsgebiete), sondern bundesweit zu finden. Das derzeit vorhandene Angebot reicht nicht aus. Daher sollte das Angebot von Staatsbedienstetenwohnungen auch auf weitere Städte im Bundesgebiet ausgeweitet werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B83: Wiedereinführung der Technikerzulage

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass zur Steigerung der Attraktivität des Technischen

4 Dienstes die Technikerzulage wieder eingeführt wird.

Begründung

Die Besoldung der Beamten im technischen Dienst ist nicht mehr wettbewerbsfähig. Diese Aussagen werden durch die über Jahre erfolglosen Bemühungen der Nachwuchsgewinnung insbesondere im gehobenen und höheren Dienst bestätigt. Die Bindung des Grundgehaltes an das verliehene Amt muss daher durch Zulagen ergänzt werden, um wettbewerbsfähige Gehaltsstrukturen zu erreichen. In der bestehenden Zulagensystematik kann dazu eine neue Amtszulage geschaffen werden, die laufbahndifferenziert die notwendige Ergänzung zum Grundgehalt bildet.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B84: Erhöhung der Vermögenswirksamen Leistungen

Antragsteller*in:	VdB Bundesbankgewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die seitens des Arbeitgebers gewährten
4 vermögenswirksamen Leistungen für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst von
5 derzeit i. d. R. € 6,65 auf den Maximalbetrag von momentan € 40,00 monatlich für
6 Vollzeitbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigte anteilig) angehoben werden.

Begründung

Im Hinblick auf den demografischen Wandel werden die Herausforderungen an das Rentensystem steigen. Die Beschäftigten können sich nicht allein auf die gesetzliche Altersvorsorge verlassen, vielmehr wird die persönliche Vorsorge (z. B. Altersvorsorge zur Schließung einer Rentenlücke, Pflegevorsorge u. a. m.) immer wichtiger. Insofern sollten insbesondere die öffentlichen Arbeitgeber eine Vorbildfunktion einnehmen und die persönliche Vorsorge durch die Zahlung des maximal möglichen förderungsfähigen Höchstbetrags für vermögenswirksame Leistungen unterstützen. Der Betrag von ursprünglich 13,00 DM wurde durch die Umstellung auf Euro mit Wirkung vom 01.01.2002 auf € 6,65 lediglich kaufmännisch gerundet und hat somit seit Jahrzehnten faktisch keine Anpassung mehr erfahren.

Mit der Erhöhung würde u. a. ein Anreiz geschaffen werden, die monatlich gesparte Summe seitens des Beschäftigten über den förderungsfähigen Höchstbetrag hinaus freiwillig aufzustocken. Die Erhöhung der Vermögenswirksamen Leistungen dient zudem der Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag B85: Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen für
4 alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf die gesetzlich zugelassenen
5 Höchstbeträge angehoben sowie für den gehobenen und höheren Dienst wieder (mit den
6 Höchstbeträgen) eingeführt wird.

Begründung

Der Arbeitgeber entscheidet, ob und mit welchem Betrag er seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Sparen durch die vermögenswirksamen Leistungen unterstützt. Das sind entweder 40 € im Monat oder maximal 480 € im Jahr.

Geld anlegen und sparen ist nicht mehr so einfach wie vor ein paar Jahren. Durch Niedrigzins und Inflation wird es von Jahr zu Jahr automatisch weniger. Es gibt mittlerweile zwar viele Möglichkeiten der Geldanlage, die aber auch große Risiken mit sich bringen.

Das VL-Sparen mit der Unterstützung des Arbeitgebers ist ein einfacher Anreiz für alle sich eine finanzielle Sicherheit zu schaffen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B86: Erhöhung des Arbeitgeber-Anteils bei Vermögenswirksamen Leistungen

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund saar
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils der Vermögenswirksamen
4 Leistungen ein.

Begründung

Seit der Euro-Umrechnung 2002 beträgt der Arbeitgeber-Anteil immer noch 6,65€/Monat (ehem. 13,00 DM). Der aktuelle Höchst-Anteil für Arbeitgeber bei VL-Sparen liegt bei 40€/Monat.

Das VL-Sparen kann bekanntermaßen nicht nur für Bausparen, sondern durchaus unter bestimmten Bedingungen für andere Anlagenprodukte genutzt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B87: Anpassung der Jubiläumszuwendung

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Jubiläumszulage betragsmäßig angepasst und auf

4 50-jährige Dienstzugehörigkeit erweitert wird.

Begründung

Mit der Jubiläumszuwendung soll eine angemessene Anerkennung für langjährige Verdienste ausgesprochen werden, dies auch zusätzlich nach 50-jähriger Dienstzugehörigkeit.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B88: Jubiläumszuwendung

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Die Dienstjubiläumszuwendung gemäß der Verordnung über die Gewährung von
4 Dienstjubiläumszuwendungen sind auf neuzeitliche Beträge anzuwenden.

5

6 **Vorschlag:**

- | | | | |
|---|------------|------------|------------|
| 7 | • 25 Jahre | statt 350€ | neu 600€ |
| 8 | • 40 Jahre | statt 500€ | neu 1.000€ |
| 9 | • 50 Jahre | statt 600€ | neu 2.000€ |

Begründung

Die Höhe der bisherigen Jubiläumszuwendungen ist nicht mehr zeitgemäß.

Die Zuwendung für das 50-jährige Jubiläum wird zukünftig so selten ausbezahlt sein, so dass der vorgeschlagene große Sprung auf 2.000€ nicht viel kostet, die Lebensleistung der im öffentlichen Dienst langjährig Beschäftigten aber angemessen berücksichtigt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B89: Erhöhung der Zulagen im Schicht- und Wechseldienst sowie eine Erhöhung der Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb und der BSBD setzen sich gemeinsam dafür ein, dass in den Verordnungen über
4 Erschwerniszulagen (Dienste zu ungünstigen Zeiten und Wechsel- und Schichtzulagen)
5 der Länder eine deutliche Erhöhung für Vollzugsdienste (unter anderem Justizvollzug)
6 verankert werden.

Begründung

Der Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst wird unter anderem auch im Justizvollzug deutlich. Seit Jahren können die Stellen im Justizvollzug in allen Bereichen nicht mehr ausreichend besetzt werden. Eine Ursache dafür ist die unzureichende Vergütung und die unangemessen geringe Besoldung/Bezahlung für die besonderen Erschwernisse im Justizvollzugsdienst.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B90: Erhöhung der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DuZ)

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für Kolleginnen und Kollegen im Schichtdienst die

4 Zulage zum Dienst zu ungünstigen Zeiten deutlich erhöht wird.

Begründung

Unstrittig ist Schichtdienst nicht gesundheitsförderlich. Die Lebenserwartung nimmt signifikant ab, je mehr Schichtdienst geleistet wird. Aufgrund dessen sollte die Zulage im Schichtdienst deutlich erhöht werden.

Darüber hinaus schafft eine erhöhte Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten ein Anreizsystem, um Dienste zu ungünstigen Zeiten personell stärker als bisher zu besetzen und einen Ausgleich dafür zu schaffen, dass insbesondere diese Zeiten besonders belastend sind.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B91: Reform der W-Besoldung (ohne Juniorprofessur)

Antragsteller*in:	Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür im Bund und in den Bundesländern dafür ein, dass die W-
4 Besoldung entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des
5 Bundesverwaltungsgerichts verbessert sowie die W-Besoldung reformiert wird, indem
6 W2 und W3 zu einer einheitlichen Besoldungsstufe zusammengefasst wird,
7 Stufenaufstiege inkludiert werden und die Vergabe von Leistungsbezügen transparent,
8 ruhegehaltstfähig und gesetzlich geregelt wird.

Begründung

Die Dienstaufgaben der W2- und W3-Professuren sind in den Landeshochschulgesetzen weitgehend einheitlich geregelt. Eine Unterscheidung ist daher nicht mehr zeitgemäß. In der W-Besoldung gibt es aktuell flächendeckend keine Stufenaufstiege und die Besoldung bleibt bis zum Eintritt in den Ruhestand auf einem gleichbleibenden Niveau, das im Vergleich zur ehemaligen C-Besoldung niedrig ist. Stufenaufstiege sind zukünftig notwendig, um die gestiegene Erfahrung und Leistung in Forschung, Lehre und Technologietransfer zu honorieren. Eine Besoldungserhöhung über die Grundbesoldung hinaus kann gegenwärtig nur über zumeist befristete und nicht ruhegehaltstfähige Leistungsbezüge erreicht werden. Die aktuellen Regelungen für die Vergabe von Leistungsbezügen variieren von Hochschule zu Hochschule sogar innerhalb eines Bundeslands, sind intransparent und können oftmals einseitig von der Hochschulleitung geändert werden. Darüber hinaus können Interessenkonflikte auftreten, weil die Entscheidung über die Vergabe von Leistungsbezügen in der Regel Funktionsträgerinnen und -trägern obliegt, deren Funktionszulagen aus demselben gedeckelten Vergaberahmen stammen wie die Leistungsbezüge. Die gegenwärtige Praxis führt nicht nur zu Ungerechtigkeiten, Unverständnis und Streitereien innerhalb der Professorenschaft und mit den Hochschulleitungen, sondern sie widerspricht auch den Forderungen von Bundesverfassungsgericht und Bundesverwaltungsgericht, nach denen die Leistungsbezüge für jede Amtsträgerin und jeden Amtsträger zugänglich und hinreichend verstetigt, die Vergabekriterien vom Gesetzgeber ausgestaltet, unter klar definierten, vorhersehbaren und erfüllbaren Voraussetzungen erreichbar sein und einen einklagbaren Rechtsanspruch auf die Gewährung von Leistungsbezügen zur Folge haben müssen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B92: Fahrrad-Leasing

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Möglichkeiten für die Nutzung von Fahrrad-
- 3 Leasing im öffentlichen Dienst harmonisiert und dabei Ansprüche auf Zuschüsse für die
- 4 Beschäftigten geschaffen werden.

Begründung

Die Regelungen zum Fahrrad-Leasing sind für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Abhängigkeit von der staatlichen Ebene sowie der Statusgruppe derzeit unterschiedlich geregelt. Nur in einigen Ländern gibt es eine Rechtsgrundlage im Besoldungsrecht. Im Tarifsektor existiert nur auf kommunaler Ebene eine tarifvertragliche Regelung. Die meisten Dienststellen können für ihre Beschäftigten kein Angebot aus einem Guss vorlegen.

Hinzu kommt, dass die vorhandenen Rechtsgrundlagen grundsätzlich keine Zuschussmöglichkeiten eröffnen.

Dies sind keine gelungenen Rahmenbedingungen für die Förderung der Mobilitätswende beziehungsweise für einen wirksamen Beitrag des öffentlichen Dienstes.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B93: Job Rad

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Besoldungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für Beschäftigte im öffentlichen Dienst des Bundes
4 (Beamteninnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte) die Möglichkeit zum Erhalt von
5 Sachbezügen sowie auf teilweisen Verzicht auf Bezügebestandteile in gleicher Höhe der
6 Sachbezüge geschaffen und so die Basis für ein (steuerbegünstigtes) Job/Dienst-Rad-
7 Leasing gelegt wird. Dies soll so gestaltet werden, dass es aufgrund der vielen
8 positiven Aspekte für den Dienstherrn/Arbeitgeber keine Auswirkungen auf die
9 Pension/Altersversorgung der Beschäftigten hat.

Begründung

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten ein Dienstfahrrad (entweder Fahrrad, Pedelec oder E-Bike), das bei einem Händler geleast wird, auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen. Die private Nutzung gilt als sogenannter geldwerter Vorteil und muss versteuert werden. In der Regel verzichtet der oder die Beschäftigte in Höhe der Leasingrate auf Bruttolohn, d.h. die Leasingrate wird direkt vom Gehalt abgezogen und der geldwerte Vorteil als Sachlohn wieder auf den Bruttolohn draufgeschlagen. Dadurch ist das sogenannte „Jobrad“ für den Arbeitgeber kostenneutral, der oder die Beschäftigte erhält einen Steuervorteil und kann kostengünstig ein hochwertiges Fahrrad, Pedelec oder E-Bike nutzen. Viele private und öffentliche Unternehmen bieten diese Möglichkeit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, so zum Beispiel Rewe, SAP und die Deutsche Bahn. Landesbeschäftigte verschiedener Bundesländer haben bereits ebenfalls die Möglichkeit der Nutzung dieses Angebotes. Auf Bundesebene ist dieses Modell bisher nicht nutzbar, da dafür das Bundesbesoldungsgesetz angepasst bzw. für die Angestellten im Öffentlichen Dienst der Tarifvertrag geändert werden müssten. Die Anwendung des sogenannten „Dienstwagenprivilegs“ auch auf Fahrräder ist grundsätzlich zu begrüßen, denn es fördert ökologische Mobilität und gesunde Bewegung von Beschäftigten. Gerade in der gegenwärtigen Diskussion um Umwelt- und Energieaspekte ist es zudem auch ein Baustein, der mit zur Luftreinhaltung und zur Senkung von Schadstoffemissionen beiträgt. Eine Übertragung dieser Möglichkeit auch auf Beamte und Angestellte im Bundesdienst sowie der Kommunen ist deshalb nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein Beitrag des Bundes für bessere Luft sowie ressourcenschonende und gesunde Mobilität. Wegen der wünschenswerten Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit der Beschäftigten soll bei der Gestaltung des Modells der Sachbezug keine Auswirkungen auf die spätere Altersvorsorge haben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B94: Leitantrag Versorgungsrecht

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Positionen und Handlungsnotwendigkeiten im Versorgungsrecht**

4

5 **Die Beamtenversorgung ist rechtlich und strukturell eigenständig und ein über Artikel**
6 **33 Grundgesetz (GG) geschützter Bestandteil des Berufsbeamtentums**

7

8 Für Beamtinnen und Beamte stellt das eigenständige, sichere und leistungsfähige
9 Alterssicherungssystem der Beamtenversorgung einen herausragenden und wichtigen
10 Bestandteil ihrer Beschäftigungsbedingungen dar. Deshalb müssen Beamtinnen und Beamte
11 auf den Bestand und die Sicherheit ihrer Alterssicherung vertrauen können. Sie
12 spiegelt die Wertschätzung und die Geltung des Leistungsprinzips für langjährigen
13 Dienst wider.

14

15 **Die Beamtenversorgung ist ein zentrales Anliegen der Berufspolitik und**
16 **gewerkschaftlichen Arbeit des dbb in Bund und Ländern**

17

18 Aufgrund ihrer Eigenständigkeit, des abgeschlossenen Empfängerkreises und auch wegen
19 ihrer guten Leistungen ist die Beamtenversorgung häufig Gegenstand von unsachlichen
20 Behauptungen und verfälschenden Darstellungen in den Medien. Diesen tritt der dbb
21 klar, sachlich und anlassbezogen entgegen. Auch erteilt er Forderungen nach einer
22 Einheitsversicherung eine Absage.

23

24 Die Beamtenversorgung in Bund und Ländern ist neben der Besoldung ein gleichrangiger
25 Teil der Alimentation. Daher ist es unlauter, diese fortlaufend zu diskreditieren und
26 prinzipiell in Frage zu stellen. Für die Beamtinnen und Beamten muss der Bestand, die
27 Leistungsfähigkeit und die Verlässlichkeit der Beamtenversorgung unstreitig und
28 eindeutig sein.

29

30 Zu einer verlässlichen Alterssicherung gehört die Teilhabe an der allgemeinen
31 finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung und der Schutz vor dauerhafter
32 Entwertung. Dies gilt umso mehr, als dass sich keine Bezieherin und kein Bezieher von
33 Alterssicherungsleistungen mehr umorientieren oder anderweitige Vorsorge treffen
34 kann.

35

36 Die Beamtenversorgung ist kein Gegenstand für Leistungskürzungen. Vielmehr sind
37 laufende Anpassungen an aktuelle Entwicklungen nach der Rechtsprechung des
38 Bundesverfassungsgerichts erforderlich. Auch sind Neuerungen im Sinne einer
39 angestrebten Grundeinheitlichkeit des Versorgungsrechts bundesweit umzusetzen.

40

41 Der dbb sieht für die nächsten Jahre folgende Handlungsnotwendigkeiten:

42

43 **Eine stabile Ausgestaltung der Alterssicherungssysteme erfordert stetige**
44 **Anstrengungen, um zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln und auf den Weg zu bringen.**

45

46 **Das rechtlich und strukturell eigenständige Alterssicherungssystem ist im Bestand zu**
47 **sichern sowie systemkonform und bundeseinheitlich weiterzuentwickeln.**

- 48 • Ständig wiederkehrende Überlegungen und Forderungen, die in Diversität
49 bestehenden Altersversorgungssysteme in Deutschland zu einer
50 Einheitsversicherung umzugestalten, sind getragen von der Absicht, die
51 eigenständige Beamtenversorgung zu beseitigen.
- 52 • Einen sinnbehafteten Fortschritt oder eine in der Gesamtbetrachtung finanzielle
53 Vorteilhaftigkeit, enthalten solche Überlegungen und Begehrlichkeiten dabei
54 jedoch nicht. Denn die Hoffnungen auf damit scheinbar verbundene
55 Einnahmesteigerungen und Ausgabeneinsparungen sind nicht erfüllbar.
- 56 • Dies hat zuletzt im Jahr 2020 auch die von der Bundesregierung eingesetzte
57 Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ erkannt und in ihrem
58 Abschlussbericht berücksichtigt. Eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in
59 das bestehende System der gesetzlichen Rentenversicherung hätte zur Folge, dass
60 die Dienstherrn die Arbeitgeberbeiträge zusätzlich zu tragen hätten und
61 zugleich die Bruttobezüge der Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf eine
62 Beitragspflicht angehoben werden müssten. Somit wäre eine Systemumstellung
63 insgesamt mit erheblichen finanziellen Mehrausgaben verbunden, für die die
64 Haushalte der Gebietskörperschaften keinen Raum haben.
- 65 • Neben diesen Erkenntnissen und faktischen Einsichten ist eine Einbeziehung von
66 Beamtinnen und Beamten in eine sogenannte Erwerbstätigenversicherung mit der
67 verfassungsmäßigen Ordnung des Grundgesetzes nicht vereinbar.

68

69 **Keine isolierten Leistungskürzungen oder sachfremde Zugriffe auf die**
70 **Beamtenversorgung**

- 71 • Die über Artikel 33 GG eigenständige Beamtenversorgung ist eine Vollversorgung.
72 Sie verbindet Grund- und Zusatzversorgung.
- 73 • Die Beamtenversorgung ist ein wesentlicher und erforderlicher
74 Attraktivitätsbaustein des Berufsbeamtentums. Sie bietet als Teil des
75 gegenseitigen Dienst- und Treueverhältnisses von Dienstherrn und Beamten eine
76 jeweils amtsangemessene Alterssicherung.
- 77 • Wie alle Alterssicherungssysteme bedarf die Beamtenversorgung der stetigen

78 Weiterentwicklung. Reformmaßnahmen, die geeignet und notwendig sind, die
79 dauerhafte finanzielle Leistungsfähigkeit zu erhalten, wie z. B. die Anhebung
80 der Lebensaltersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung von 65 auf 67
81 Jahre, wurden richtigerweise in die Beamtenversorgung übertragen. Reformen in
82 der gesetzlichen Rentenversicherung können Anhaltspunkte für Weiterentwicklungen
83 sein. Sie dürfen mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts nicht
84 ausschließlich aus Einsparzwecken erfolgen und müssen systemkonform unter
85 Berücksichtigung der Eigenständigkeit durchgeführt werden.

86

87 **Eintritt für eine „Grundeinheitlichkeit“ der wesentlichen versorgungsrechtlichen** 88 **Regelungen in Bund und Ländern**

- 89 • Die tragenden verfassungsrechtlichen Grundsätze der Beamtenversorgung und deren
90 höchstrichterliche Präzisierungen binden Bund und Länder als Gesetzgeber
91 gleichermaßen und erfordern bei den zentralen Regelungsinhalten und
92 Berechnungsgrundlagen zumindest gleichartige Mindeststandards.
- 93 • Etwaige Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung können
94 ausschließlich unter Berücksichtigung der rechtlichen und strukturellen
95 Eigenständigkeit des Systems der Beamtenversorgung einen Maßstab für eine in
96 Bund und Ländern gleichmäßige Weiterentwicklung der Beamtenversorgung sein.
- 97 • Gleiche Anforderungen und Aufgaben an den Beamtendienst sollten mit zumindest
98 ähnlichen und materiell gleichwertigen Bedingungen in der Altersversorgung
99 einhergehen; dies ist nicht zuletzt auch erforderlich, um die wichtige,
100 Gebietskörperschaft übergreifende Mobilität und Flexibilität der Beamtinnen und
101 Beamten aufrechtzuerhalten.

102

103 **Verbesserungen bei Ruhegehaltfähigkeit von Bezügebestandteilen**

- 104 • Die Ruhegehaltfähigkeit von Gehaltsbestandteilen ist punktuell auszubauen und in
105 Bund und Ländern gleichgerichtet zu entwickeln. So müssen Gehaltsbestandteile,
106 welche die Bezüge zu Aktivzeiten langjährig geprägt haben, sich auch im
107 Ruhegehalt niederschlagen.
- 108 • Dies gilt insbesondere für den Bereich der Stellenzulagen, welche bislang nur in
109 einigen Bundesländern berücksichtigt werden.
- 110 • Auch aus dem Grund, dass neben Bayern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen nunmehr
111 auch der Bund eine Wiederherstellung der Ruhegehaltfähigkeit (zunächst der
112 Polizeizulage) umsetzt, sollte der dbb den diesbezüglichen Handlungsdruck in den
113 anderen Bundesländern verstärken.

114

115 **Gerechte Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten**

- 116 • Gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten, insbesondere im Rahmen
117 familienpolitisch bedingter Freistellungszeiten für Kindererziehung und Pflege
118 von Angehörigen, müssen ausreichend honoriert werden, um eine gerechte und
119 angemessene Kompensation der Ausfallzeiten in der Altersversorgung zu
120 gewährleisten.

Antrag B95: Zukunftsfähigkeit und Sicherung der beamtenrechtlichen Versorgung

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die beamtenrechtliche Versorgung auf dem
4 derzeitigen Niveau nachhaltig gesichert und angemessen weiterentwickelt wird.

Begründung

Beamtenversorgung als grundrechtlich geschützter Bestandteil des Berufsbeamtentums

Das Berufsbeamtentum wurde als Instrument zur Sicherung von Rechtsstaat und Gesetzmäßigkeit der Verwaltung geschaffen. Beamtinnen und Beamten kommt eine tragende Rolle im öffentlichen Dienst zu, sie gewährleisten die Stabilität zur Durchsetzung staatlicher Interessen und stellen eine unparteiische, unbestechliche und am Gemeinwohl ausgerichtete Amtsführung sicher.

Der Dienstherr trägt als Gegenleistung für das besondere Treueverhältnis, das die Beamtinnen und Beamten zum Staat eingegangen sind, ein Leben lang für sie und ihre Familien Verantwortung. Die lebenslange amtsangemessene Alimentation durch Besoldung und Versorgung gilt als einer der „hergebrachten Grundsätze des Beamtenrechts“ und sichert die Beamtinnen und Beamten finanziell ab. Mit einer Aufgabe des Alimentationsprinzips würde die Axt an das Berufsbeamtentum gelegt und damit die Stabilität und Funktionsfähigkeit des Staates gefährdet.

Das Alimentationsprinzip mit den tragenden Elementen Besoldung und Versorgung muss erhalten bleiben.

Beamtenversorgung als Attraktivitätsmerkmal bei der Nachwuchsgewinnung

Neben der Bedeutung für die Funktionsfähigkeit des Staates ist die beamtenrechtliche Versorgung auch ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung für eine berufliche Laufbahn im öffentlichen Dienst. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes würde ohne die Versorgung deutlich abnehmen. Es wäre sehr viel schwieriger, den erforderlichen qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen und die Aufgabenerfüllung der öffentlichen Verwaltung auf hohem Niveau sicherzustellen.

Der öffentliche Dienst wird in den nächsten Jahren in besonderem Maße vom Fachkräftemangel betroffen sein. Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal wird die bessere Bezahlung von Fachkräften in der Privatwirtschaft häufig durch eine attraktive beamtenrechtliche Versorgung im öffentlichen Dienst kompensiert.

Statt Forderungen nach einer Abschaffung sollte die Versorgung vielmehr gesichert und als Wettbewerbsvorteil herausgestellt und beworben werden.

Notwendigkeit einer stabilen Sicherung der Beamtenversorgung

Die Beamtenversorgung ist ebenso wie die gesetzliche Rentenversicherung vom demografischen Wandel in der Gesellschaft unmittelbar betroffen. Die Finanzierung beider Altersversorgungssysteme ist auf eine langfristig sichere Grundlage zu stellen! Die Herausforderung sollte angegangen und nicht weiter auf die lange Bank geschoben werden.

Die nachhaltige Finanzierung der Beamtenversorgung sollte durch die Bildung von Rücklagen weiter beschritten und ausgebaut werden. In den Versorgungsfonds werden einerseits die notwendigen Mittel bereitgehalten, die bei Eintritt in den Ruhestand zur Verfügung stehen müsse, andererseits machen sie die tatsächlichen Kosten eines Beamtenverhältnisses transparent und tragen dazu bei, die teilweise vorurteilsbelastete Diskussion über die Beamtenversorgung zu versachlichen.

Wenn man berücksichtigt, dass der Bund jährlich viele Milliarden Euro aus Steuermitteln in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt (z.B. ca. 116 Mrd. im Haushalt 2022), ist die Rücklagenbildung des Staates für die Beamtenversorgung mehr als berechtigt.

Die Mittel aus den Fonds dürfen nicht verwendet werden, um Haushaltslöcher zu stopfen.

Erhalt der rechtlich und strukturell eigenständigen Beamtenversorgung

Eine Zusammenlegung und Vereinheitlichung von gesetzlicher Rentenversicherung und beamtenrechtlicher Versorgung ist – abgesehen von den verfassungsrechtlichen Bedenken – auch wirtschaftlich nicht zielführend. Wer Beiträge an die Rentenversicherung zahlt, erwirbt einen Anspruch auf künftige Leistungen. Jede Beitragszahlung hat somit Mehrausgaben in der Zukunft zur Folge. Die Belastung würde also die künftige Generation tragen.

Die öffentlichen Haushalte wären erheblich finanziell doppelt belastet: Sie müssten einerseits für bereits erworbene Pensionsansprüche aufkommen. Andererseits müssten sie Beiträge in die Rentenversicherung für die dann dort versicherten Beamtinnen und Beamten leisten. So würden die Personalausgaben keinesfalls sinken. Der Dienstherr müsste die Bruttobezüge von vornherein erhöhen und gleichzeitig finanzielle Mittel für die Zusatzversorgung zur Sicherung der zweiten Säule abführen.

Die Rentenkommission der Bundesregierung kommt in ihrem Bericht von März 2020 zu dem Schluss, dass eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die Rentenversicherung keine Lösung für die nachhaltige Finanzierung der Rentenversicherung darstellt, sondern im Gegenteil langfristig die Problematik sogar verschärfen würde.

Deshalb fordert der dbb den Erhalt einer rechtlich und strukturell eigenen Beamtenversorgung und lehnt eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung strikt ab.

Übertragung von Weiterentwicklungen im Rentensicherungssystem nur unter Berücksichtigung der strukturellen und rechtlichen Besonderheiten der Beamtenversorgung

Es darf keine weiteren isolierten Leistungsminderungen in der Beamtenversorgung geben! Die Einschnitte in der gesetzlichen Rentenversicherung sind regelmäßig auch in die Beamtenversorgung übertragen worden, wodurch es auch dort bereits zu einer deutlichen Leistungsminderung gekommen ist (z. B. Absenkung des Ruhegehaltsatzes von 75 % auf 71,75 %, schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67, Versorgungsabschläge bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand).

Etwaige weitere Reformmaßnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung können ausschließlich unter Berücksichtigung der rechtlichen und strukturellen Eigenständigkeit der Beamtenversorgung Anhaltspunkte für deren Weiterentwicklung bieten.

Beamtinnen und Beamte, die sich für ihr gesamtes Berufsleben an einen Dienstherrn binden, haben ihre

Lebensplanung auf die Zusage einer adäquaten Versorgung aufgebaut. Gerade der Grundsatz der Versorgung aus dem letzten Amt gewährleistet eine nach Dienststrang, Bedeutung und Verantwortung des Amtes angemessene Versorgung und sichert den Lebensstandard nach dem Eintritt in den Ruhestand.

Der dbb setzt sich für eine Beibehaltung dieses Grundsatzes ein.

Punktuell erforderliche Verbesserungen in der Beamtenversorgung

Verbesserungen in der Rentenversicherung wurden nicht grundsätzlich in die beamtenrechtliche Versorgung übertragen (z.B. Übertragung der verbesserten rentenrechtlichen Regelungen bei Erwerbsunfähigkeit auf die Dienstunfähigkeit in der Beamtenversorgung). Der dbb fordert, dies umgehend nachzuholen. Es kann nicht angehen, dass Einschnitte in die Beamtenversorgung übertragen werden, Verbesserungen jedoch nicht.

Der dbb fordert außerdem, die Ruhegehaltfähigkeit von Gehaltsbestandteilen ist wieder einzuführen. So müssen Gehaltsbestandteile, welche die Bezüge zu Aktivzeiten langjährig geprägt haben, sich auch im Ruhegehalt niederschlagen.

Der dbb fordert ebenso einen Rechtsanspruch der Beamtinnen und Beamten auf regelmäßige (alle 3 Jahre) Versorgungsauskünfte durch die Versorgungsdienststellen zumindest ab dem 55. Lebensjahr. Der Umfang der Versorgungsauskünfte sollte sich an dem Service der Rentenversicherung orientieren und Auskünfte zum Versorgungsanspruch

- bei Erreichen der Regelaltersgrenze,
 - bei Antragsruheständen,
 - bei Ruhestand aufgrund dauernder Dienstunfähigkeit und
 - dem Zeitpunkt, ab wann ein abschlagsfreier Ruhestand möglich ist,
- enthalten.

Anmerkung:

Gesetzlich Rentenversicherte erhalten nach § 109 Sozialgesetzbuch Nr. 6 ab dem 55. Lebensjahr alle drei Jahre eine persönliche Rentenauskunft durch die Rentenversicherungsträger. Sie enthält eine Übersicht aller gespeicherten Versicherungszeiten und Angaben der bisher zu erwartenden Rentenhöhe. Versicherte können auch Auskunft über die Höhe einer Erwerbsminderungsrente erhalten.

Darüber hinaus erhalten Versicherte mit mindestens 5 Beitragsjahren bereits ab dem 27. Lebensjahr jährlich eine Renteninformation über die erworbenen Anwartschaften und eine Prognose über die Höhe der zu erwartenden Altersrente.

Den Service einer regelmäßigen Versorgungsauskunft durch die Versorgungsdienststellen muss auch den Beamtinnen und Beamten geboten werden, damit sie in der Lage sind, wichtige persönliche Entscheidungen – wie. z.B. Zeitraum einer Altersteilzeit, abschlagsfreier Ruhestand mit 45 Dienstjahren usw. auf einer validen Grundlage zu treffen.

Die in Aussicht gestellte Möglichkeit, dass Beamtinnen und Beamte sich über ein Online-Portal selbst ihre Versorgungsbezüge errechnen können, ist ein erster guter Schritt, aber aufgrund der Komplexität der Materie nicht ausreichend.

Der dbb fordert daher regelmäßige Versorgungsauskünfte durch die Versorgungsdienststellen und eine hierfür angemessene personelle Ausstattung der Generalzolldirektionen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B96: Beamtenversorgung

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass bundesweit an den Grundsätzen der
- 4 Beamtenversorgung festgehalten wird.

Begründung

ggf. mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B97: Ablehnung der Eingliederung von Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Eingliederung von Beamtinnen und Beamten in
4 die gesetzliche Rentenversicherung verhindert wird.

Begründung

Durch politischen Aktionismus wird immer wieder versucht, das aktuelle System, das die Funktionalität des Staates sichert, zu Wahlkampfzwecken zu kritisieren und schlecht zu reden. Hier muss sich der dbb gemeinsam mit allen anderen Fachgewerkschaften konsequent und laut positionieren und den Status Quo verteidigen.

Eine Eingliederung von Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung hätte eine erhebliche Minderung der Besoldung, als auch der Versorgungsbezüge zur Folge. Anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung, in der ein Äquivalenzprinzip (Einzahlung entspricht der späteren Rentenhöhe) gilt, erhalten Beamtinnen und Beamte eine an ihrer Besoldung orientierte amtsangemessene Versorgung. In dieser ist jedoch eine betriebliche Altersvorsorge quasi bereits enthalten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B98: Antrag auf Rücklagenbildung für Pensionsverpflichtungen

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass Bund, Länder und
4 Kommunen die seit vielen Jahren (§ 14a BBesG) geforderte Rücklagenbildung
5 verpflichtend fortführen bzw. neu einrichten, und zwar in größerem Umfang als bisher.
6 Zudem muss sichergestellt werden, dass die strikten Verwendungsvorgaben gesetzlich
7 unmissverständlich definiert sind.

Begründung

Eine angemessene Rücklagenbildung, sei es als Versorgungsfond oder als Sondervermögen trägt entscheidend dazu bei, die zukünftig weiter steigenden Versorgungslasten zu bestreiten. Die Zuführung aus der entsprechenden Minderung von Besoldung oder Versorgung sowie Einsparungen nach dem Besoldungsänderungsgesetz reichen dazu nicht aus.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B99: Rechtlich verbindliche Rücklagenbildung für Pensionsverpflichtungen

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass rechtsverbindlich Rücklagensystemen in Bund und
4 Ländern eingerichtet/wiedereingeführt werden, um die Pensionsverpflichtungen zu
5 sichern.

Begründung

Die Rücklagenbildung soll der nachhaltigen Finanzierung der Pensionen dienen. Eine gesetzliche Absicherung, um nicht ein vorzeitiges Auflösen aus haushälterischen Gründen zu verhindern, ist dringend erforderlich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B100: Altersvorsorge

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass von einer Absenkung der Pensionen abgesehen und
4 vom bestehenden Konstrukt der Beamtenpension durch eine Rentenreform nicht abgekommen
5 wird.

Begründung

Ein ist ein offenes Geheimnis, dass Pensionärinnen und Pensionäre höhere Bezüge als gesetzlich versicherte Rentnerinnen und Rentner erhalten. Eine Absenkung der Pensionen ist undenkbar. In der Diskussion um eine Rentenreform darf vom bestehenden Konstrukt der Altersvorsorge im Öffentlichen Dienst nicht abgekommen werden! Viele Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger berücksichtigen eine planbare Absicherung ihrer Zukunft.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B101: Beamtenversorgung

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für die Beamtenversorgung die Eigenständigkeit des
4 Versorgungsrechts auch in Zukunft erhalten bleibt und keine einseitigen Kürzungen den
5 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern zugemutet werden.

Begründung

Begründung:

In der aktiven Zeit verursachen Beamtinnen und Beamte geringere Kosten als Tarifbeschäftigte, da keine Sozialabgaben anfallen. Mit dem Verzicht auf einen Teil ihrer Besoldungserhöhungen leisteten Beamtinnen und Beamte in der Vergangenheit bereits selbst einen Beitrag zu ihrer Altersvorsorge. Diese finanziellen Mittel müssen durch den Dienstherrn in einem Versorgungsfonds angespart werden und dürfen nicht zur Sanierung der Haushalte und Sonderausgaben verwendet werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B102: Kein Abschmelzen des Höchstruhegehaltssatzes

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Höchstruhegehaltssatz nicht weiter abgesenkt

4 wird.

Begründung

Die amtsangemessene Alimentation gehört zum Kernbereich der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Artikel 33 Absatz 5 Grundgesetz (GG).

Das Alimentsprinzip verpflichtet den Dienstherrn, die Beamtin / den Beamten und ihre / seine Familie lebenslang angemessen zu alimentieren. Eine weitere Absenkung könnte dem Grundsatz eingestehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B103: Versorgungsbezüge

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Versorgungsbezüge weder auf Landes- noch auf

4 Bundesebene von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden.

Begründung

Ggf. mündlich, bei Bedarf

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B104: Keine Abkopplung der Versorgungsempfänger/innen von der Übertragung der Tarifergebnisse

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tarifergebnisse zeit- und wirkungsgleich
4 systemgerecht auf die Versorgungsempfänger/innen übertragen werden. Das setzt voraus,
5 dass die Möglichkeit des Überklappens der Tarifergebnisse auf die Statusgruppe der
6 Beamtinnen und Beamten - auch der im Ruhestand - bei den Tarifverhandlungen
7 berücksichtigt wird.

Begründung

In der Einkommensrunde 2021 mit den Ländern einigten sich die Tarifparteien u. a. auf eine steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Sonderzahlung im März 2022 und auf eine Tarifierhöhung um 2,8 Prozent im Dezember 2022. In keinem Bundesland wurde bei den Versorgungsempfängerinnen und -empfängern ein Äquivalent geschaffen, so dass 14 Monate keine Anpassung der Ruhegehälter erfolgt. Eine Teilhabe der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten an den finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklungen muss gewährleistet sein. Eine Spaltung der Gruppen im öffentlichen Dienst durch Ausschluss der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten von der Besoldungserhöhung („Nullrunde“) gegenüber aktiven Beamtinnen und Beamten ist unbedingt zu vermeiden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B105: Tarifabschlüsse

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, bei zukünftigen Tarifabschlüssen in der Übertragung der
4 Ergebnisse auf die Beamten und Versorgungsempfänger darauf hinzuwirken, dass die
5 Ergebnisse ohne Zeitverzögerung und dem Volumen des Abschlusses inhaltsgleich
6 entsprechend übertragen werden.

Begründung

Es darf nicht sein, dass politische Vertreter schon jetzt eine Nullrunde oder Abschläge in der Schublade haben. Eine Begründung wegen angeblich leeren Kassen kann nicht hingenommen werden. Die Verhandlungsführer sollten doch wissen, dass so mancher Versorgungsempfänger/in, Rentner/in oder Witwe/r eine Altersarmut befürchten muss. Inflation, Beitragsanpassungen und Preiserhöhungen können dann nicht mehr aufgefangen werden. Beamtenbund und Fachgewerkschaften sollten bedenken, dass Versorgungsempfänger und Rentner ihre treuen Beitragszahler sind.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B106: Familienzuschlag / Versorgungsempfänger

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Familienzuschlag für die Versorgungsempfänger
- 4 in ungeänderter Form erhalten bleibt.

Begründung

Es ist nicht hinnehmbar, dass den Pensionären der Familienzuschlag erstmal gekürzt wird und dann entfallen soll.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B107: Ruhegehaltsfähigkeit von Stellenzulagen (u. a. Polizei-/ Feuerwehrzulage)

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Stellenzulagen (z.B. Polizei-/ oder
4 Feuerwehrzulage) in die Berechnung der Versorgungsbezüge einbezogen werden. Die vor
5 einigen Jahren durch Bundesgesetze eingeleitete Fehlentwicklung muss in allen
6 Bundesländern korrigiert werden, wie es u. a. bereits in Bayern, Nordrhein-Westfalen
7 und Sachsen erfolgt ist.

Begründung

Stellenzulagen gehören zu den üblichen Besoldungsbestandteilen. Nur in wenigen Ausnahmefällen sind diese in das Grundgehalt einbezogen worden und somit nicht mehr erkennbar. Die allgemeinen Stellenzulagen werden bei der Berechnung der Versorgungsbezüge mit einbezogen.

So war in den Jahren 1990 bis 1998 beispielsweise die Polizeizulage in die Versorgung mit einbezogen, bevor dies durch Bundesgesetz abgeschafft wurde. Gleiches gilt auch für die Feuerwehrzulage.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B108: Einführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Zulagen für alle Mitarbeitenden im Justizvollzug nach dem Besoldungs- und Versorgungsrecht

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wechselschichtzulage und die

4 Justizvollzugszulage bundeseinheitlich ruhegehaltsfähig werden.

Begründung

Im direkten Vergleich mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt hat der deutsche Justizvollzug im Ringen um geeignete Bewerber keine ausreichenden besoldungstechnischen Instrumente zur Verfügung, um im direkten Wettbewerb mitzuhalten.

Da im Justizvollzug idealerweise Mitarbeitende mit Berufs- und Lebenserfahrung eingesetzt werden sollten, um die sichere Unterbringung und die Resozialisierung von Gefangenen zu gewährleisten, ist unter anderem eine spätere ausreichende Versorgung in Form von ruhegehaltsfähigen Zulagen notwendig.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B109: Anrechnung von Studienzeiten auf die Beamtenversorgung

Antragsteller*in:	Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Mindeststudienzeiten, die für eine Verbeamtung

4 Voraussetzung sind, auf die ruhegehalttsfähige Dienstzeit angerechnet werden.

Begründung

Für viele Berufe im Öffentlichen Dienst ist der Nachweis über erfolgreich absolvierte Hochschulabschlüsse notwendig. Dies betrifft den ehemals Gehobenen und den ehemals Höheren Dienst (heute unterschiedliche Benennung bei Bund und Ländern). Durch die Notwendigkeit eines Abiturs sowie eines Bachelorabschlusses und eines Masterabschlusses gelangen diese Personen erst im Alter von etwa 25 Jahren in den Beruf. Mindestens drei bzw. fünf Jahre, die erfolgreich abgeschlossen werden müssen, fallen damit für die Pensionsberechnung fort. Trotz der Verschiebung des gesetzlich festgelegten Rentenalters können diese Personen, die mit etwa 25 Jahren in die Berufstätigkeit eintreten, nur schwer vierzig Berufsjahre erreichen. Bei einer längeren Erziehungsphase ist dies nicht möglich. Bei mehreren Kindern sind dann kaum 35 Berufsjahre zu absolvieren. Hierfür muss die Wiedereinführung einer Anrechnung der Mindeststudienzeit auf die ruhegehalttsfähige Dienstzeit Sorge tragen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B110: Anrechnung von Studienzeiten in der Beamtenversorgung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Hochschulstudienzeiten wieder mit mindestens
4 drei Dienstjahren bei der Beamtenversorgung als ruhegehaltsfähige Dienstzeiten
5 angerechnet werden.

Begründung

Hochschulstudien- und Prüfungszeiten dauern auch nach der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen länger als drei Jahre. Sie sollten daher wieder mit mindestens drei Jahren in der Versorgung berücksichtigt werden. Nicht erklärlich ist, warum eine Differenzierung zu Fachschulausbildung mit 1.095 Tagen vorgenommen wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B111: Anrechnung von Studienzeiten bei der Beamtenversorgung

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass die berufsfördernde
4 Hochschulausbildung mit mindestens drei Jahren bei der Berechnung der
5 ruhegehaltstfähigen Dienstzeit berücksichtigt wird.

Begründung

Studien- sowie Prüfungszeiten der Rechtswissenschaften dauern länger als 3 Jahre. Durch einen späteren Eintritt in das Berufsleben ist es für die Beschäftigten der Laufbahngruppe 2.2. erheblich schwieriger auf eine Dienstzeit von mindestens 40 bzw. 45 Jahren zu kommen. Dies gilt besonders, wenn noch Ausfallzeiten und familienbedingte Teilzeit die anrechnungsfähigen Zeiten weiter einschränken. Insbesondere für Kolleginnen und Kollegen mit Betreuungszeiten ist so eine angemessene Versorgung nur schwer zu erreichen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B112: Zurechnungszeiten bei Dienstunfähigkeit vor dem 60. Lebensjahr im Bereich der Bundesbeamten

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Zurechnungszeiten im Falle einer
4 Dienstunfähigkeit analog den Regelungen im Rentenrecht bis zur Regelaltersgrenze
5 berücksichtigt werden.

Begründung

Bei Dienstunfähigkeit vor Vollendung des 60. Lebensjahres wird die ruhegehaltfähige Dienstzeit um eine Zurechnungszeit erhöht. Diese beträgt 2/3 für die Zeit zwischen dem Ruhestandsbeginn und dem Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 13 BeamtVG). Im Bereich des Rentenrechts berechnet sich aktuell die Zurechnungszeit (§ 59 SGB VI) bei Erwerbsminderung stufenweise in den Jahren 2020 bis 2031 von 65. Lj auf das 67. Lj (§ 259 a SGB VI) und endet spätestens mit Erreichen der Regelaltersrente.

Die Zurechnungszeit betrifft alle Beamtinnen und Beamte, die aufgrund der Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden. Hat eine Beamtin oder ein Beamter im Rahmen der Kindererziehung oder einer möglichen Teilzeitbeschäftigung bereits eine geringere ruhegehaltfähige Dienstzeit, schlägt sich die kurze Zurechnungszeit (nur bis 60. Lj) noch stärker auf die zu erwartende Höhe der Bezüge aus als bei dauerhaft Vollzeit beschäftigten Beamtinnen und Beamten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B113: Versorgung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die bislang versorgungsirrelevanten Zeiten, die
4 über die 40 ruhegehaltstfähigen Dienstjahre hinaus gearbeitet werden, mit anfallenden
5 Versorgungsabschlägen verrechnet werden können.

Begründung

Die Höchstversorgung von 71,75 Prozent ist zurzeit nach 40 ruhegehaltstfähigen Dienstjahren erreicht. Pro Dienstjahr beträgt der Versorgungszuwachs 1,79375 Prozent.

Das bedeutet, dass sich Zeiten ab dem vollen 40. Dienstjahr nicht mehr positiv auswirken können. Dennoch wird bei einer „vorzeitigen“ Zurruesetzung auf Antrag die Versorgung, ausgehend von 71,75 Prozent, gekürzt.

Die über den Höchstsatz von 71,75 Prozent hinausgehenden Versorgungsansprüche sollten weiterhin gewährt werden und zur Verrechnung mit möglichen Versorgungsabschlägen dienen. Erst danach wäre eine Kürzung auf den maximalen Versorgungsbetrag von 71,75 Prozent durchzuführen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B114: Versorgungsirrelevante Zeiten über 40 Dienstjahre

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass die bislang
4 versorgungsirrelevanten Zeiten, die über die 40 ruhegehaltsfähigen Dienstjahre hinaus
5 gearbeitet werden, mit anfallenden Versorgungsabschlägen verrechnet werden können.

6

Begründung

Die Höchstversorgung von 71,75% ist zurzeit nach 40 ruhegehaltsfähigen Dienstjahren erreicht. Pro Dienstjahr beträgt der Versorgungszuwachs 1,79375 %.

Das bedeutet, dass sich Zeiten ab dem vollen 40. Dienstjahr nicht mehr positiv auswirken können. Dennoch wird bei einer „vorzeitigen“ Zurruhesetzung auf Antrag die Versorgung, ausgehend von 71,75 % gekürzt.

Die über den Höchstsatz von 71,75 % hinausgehenden Versorgungsansprüche sollten weiterhin gewährt werden und zur Verrechnung mit möglichen Versorgungsabschlägen dienen. Erst danach wäre eine Kürzung auf den maximalen Versorgungsbetrag von 71,75 % durchzuführen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B115: Ruhestandsregelung für Beamtinnen und Beamte im Wechsel- und Schichtdienst

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beamtinnen und Beamte für jedes Jahr im
4 Wechsel- und Schichtdienst jeweils einen Monat früher und abschlagsfrei in den
5 Ruhestand eintreten können.

Begründung

Es ist medizinisch nachgewiesen, dass der Wechsel- und Schichtdienst besonders belastend und gesundheitsgefährdend ist. Das gilt gesteigert bei langjährigen Dienstzeiten. Trotzdem werden viele Beamtinnen und Beamte aus diesem Bereich mit den um zwei Jahre ansteigenden und damit längeren Lebensarbeitszeiten konfrontiert. Dieses wird in naher Zukunft auch aufgrund von Arbeitsverdichtung und Personalabbau kaum noch zu bewältigen sein. Der Antrag sieht hier eine systemkonforme und den individuellen Belastungen Rechnung tragende Lösung vor.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B116: Früherer Pensionseintritt bei langjähriger Beschäftigung im Wechselschichtdienst

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Regelaltersgrenze pro Jahr einer Tätigkeit im
4 24-stündigen Wechselschichtdienst jeweils einen Monat - ohne Versorgungsabschläge -
5 vorgezogen wird.

Begründung

Aufgrund der hohen körperlichen Belastung durch unregelmäßigen Schlafrhythmus, ist hier eine Sonderaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand geboten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B117: Übertragung der abschlagsfreien Rente nach 45 Dienstjahren auf den Beamtenbereich

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich mit den dbb Landesbünden dafür einsetzen, dass eine Übertragung der
4 abschlagsfreien Rente nach 45 Dienstjahren auf den Beamtenbereich erfolgt.

Begründung

Rentenrechtliche Verschlechterungen sind immer zeitnah in die beamtenrechtliche Versorgung übernommen worden, dies muss nunmehr auch für die Verbesserungen gelten.

Die Argumentation, dass kein Geld für diese Maßnahme im Beamtenbereich vorhanden sei, ist anhand der sprudelnden Steuereinnahmen „an den Haaren“ herbeigezogen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B118: Kein Versorgungsabschlag nach 45 Dienstjahren

Antragsteller*in:	dbb bundesseuniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass nach einer Dienstzeit von 45 Jahren ein

4 versorgungsabschlagfreier Ruhestand möglich ist.

Begründung

Es ist nicht nachvollziehbar, dass beim Erreichen der Antragsaltersgrenze ein Versorgungsabschlag vorgenommen wird, obwohl bereits 45 Dienstjahre absolviert wurden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B119: Anrechenbare Vorzeiten - Pensionierung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Pensionseintritt abschlagsfrei nach mindestens

4 45 ruhegehaltfähigen Dienstjahren erfolgen kann.

Begründung

Wenn der Beschäftigte mindestens 45 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeiten vorweisen kann und er bei Eintreten in den Ruhestand das 62. Lebensjahr vollendet hat, sollte er eine abschlagsfreie Pension genießen können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B120: Versorgungsabschlag nach 45 Dienstjahren

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass nach einer Dienstzeit
4 von 45 Jahren ein versorgungsabschlagsfreier Ruhestand möglich ist.

Begründung

Der Anspruch auf maximale Versorgung ist bereits nach 40 Dienstjahren erreicht. Es kann daher nicht hingenommen werden, dass Kolleginnen und Kollegen, die bereits 45 Dienstjahre oder mehr vorzuweisen haben, Abschläge in ihrer Versorgung in Kauf nehmen müssen, wenn sie vorzeitig (vor Erreichen des 65. Lebensjahres) in den Ruhestand gehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B121: Berücksichtigung von Studienzeiten beim „abschlagsfreien“ Eintritt in den Ruhestand“

Antragsteller*in:	dbb bundesseNIorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die vorgeschriebene Ausbildung, Fachschul-,
4 Hochschul- und praktische Ausbildung, Vorbereitungsdienst sowie übliche Prüfungszeit,
5 ausgenommen der allgemeinen Schulbildung, § 12 Absatz 1 Satz 1 Ziffer 1
6 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) des Bundes, mit mindestens drei Jahren als
7 ruhegehaltfähige Dienstzeit beim abschlagsfreien Eintritt in den Ruhestand nach 45
8 bzw. 40 Dienstjahren gemäß § 14 Absatz 3 Satz 5 und 6 BeamtVG berücksichtigt werden.

Begründung

Studien- und Prüfungszeiten dauern auch nach der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen länger als drei Jahre. Durch den späten Eintritt in das Berufsleben ist es demzufolge für die Angehörigen der Berufe des höheren Dienstes nahezu unmöglich, auf eine Dienstzeit von 40 bzw. 45 Jahren zu kommen. Dadurch sind insbesondere Kolleginnen, wenn sie noch Beurlaubungszeiten aus familiären Gründen aufweisen, benachteiligt. Auch für die Nachwuchsgewinnung im höheren Dienst ist die o. g. Anpassung dringend notwendig.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B122: Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes; hier: Anerkennung von Dienstunfällen in Einsatzdiensten als qualifizierte Dienstunfälle im Sinne des § 37 BeamtVG und der entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Regelungen des § 37 BeamtVG und die
4 entsprechenden landesgesetzlichen Regelungen dahingehend ergänzt werden, dass Unfälle
5 von Beamtinnen und -beamten im Einsatzdienst z.B. der Polizei oder Feuerwehr als
6 qualifizierte Dienstunfälle anerkannt werden.

Begründung

In vielen Fällen setzen Beamtinnen und Beamte im Rahmen ihrer Einsatz Tätigkeit ihr Leben aufs Spiel. Dabei entsteht eine Grauzone, die derzeit durch die Regelungen des § 37 BeamtVG nicht abgedeckt wird. So kommt es häufiger bei Einsatzfahrten zu Unfällen, die sogar tödlich enden. Bisher sieht die Rechtsprechung nur in besonderen Ausnahmefällen eine Anerkennung als qualifizierter Dienstunfall vor. Dies muss sich ändern. Neben den besonderen Gefahren bei Einsatzfahrten sind auch andere Einsätze von einer besonderen Gefährlichkeit, die es rechtfertigen, einen qualifizierten Dienstunfall anzunehmen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B123: Verbesserung der versorgungsrechtlichen Absicherung von Trauma-Erkrankungen bei vorzeitiger Zuruhesetzung

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Regelungen geschaffen werden, die eine bessere
4 versorgungsrechtliche Absicherung von Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, die
5 aufgrund von Traumafolgeerkrankungen, wie z.B. PTBS, vorzeitig in den Ruhestand
6 versetzt werden.

Begründung

Eine Arbeitsgruppe der Arbeitsgemeinschaft der Haupt- und Gesamtschwerbehindertenvertretungen der Polizei Bund und Länder (AGSV Polizei) beschäftigt sich seit geraumer Zeit mit versorgungsrechtlichen Problemen bei psychischen Erkrankungen, die in Folge von traumatischen Ereignissen aufgetreten sind, wie z.B. PTBS. Aufgrund zunehmender Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte im Inland sowie einer steigenden Anzahl von Einsätzen und Verwendungen in Krisenregionen im Ausland kommt es zu vermehrt zu sogenannten Traumafolgeerkrankungen.

Eines der gravierenden Probleme dabei ist, dass es sehr selten möglich ist, eine psychische Erkrankung, die in Folge eines oder mehrerer traumatischer Ereignisse eintritt, als Dienstunfallfolge anzuerkennen. Gemäß § 31 BeamtVG ist ein Dienstunfall als ein auf äußere Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis definiert, das in Ausübung des Dienstes eingetreten ist.

Bei körperlichen Schäden ist das relativ eindeutig nachweisbar. Bei psychischen Traumafolgeerkrankungen ist das auslösende Ereignis meistens nicht mehr genau örtlich und zeitlich zuzuordnen, da die Krankheit oftmals erst Jahre später ausbricht.

Außerdem müssen Unfallfürsorgeansprüche gemäß § 46 BeamtVG innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren und in Ausnahmefällen von zehn Jahren nach Eintritt des Unfalls gemeldet werden. Wenn also eine psychische Folgeerkrankung erst nach mehr als zehn Jahren auftritt, ist sie nach geltendem Recht selbst bei zeitlicher und örtlicher Zuordnung des Ereignisses nicht mehr als Folge eines Dienstunfalls anzuerkennen.

Das wiederum hat erhebliche Auswirkungen auf die Versorgung bei einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand. Ob eine vorzeitige Zuruhesetzung dienstunfallbedingt oder unfallunabhängig erfolgt, ist für die Höhe der nachfolgenden Versorgung des Ruhestandsbeamten von entscheidender Bedeutung: während gerade dienstjüngere Beamte bei einer allgemeinen krankheitsbedingten Zuruhesetzung häufig nur das Mindestruhegehalt bekommen, zieht eine unfallbedingte Zuruhesetzung ein Unfallruhegehalt nach sich.

Es müssen entsprechende Änderungen oder Anpassungen im Beamtenversorgungsrecht oder der Berufskrankheiten-Verordnung erreicht werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B124: Anerkennung von Kindererziehungszeiten von vor 1992 geborenen Kindern im Versorgungsrecht

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb unterstützt die dbb-Landesbünde bei ihren Forderungen, dass die im
4 Rentenrecht vorgenommene Anerkennung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene
5 Kinder wirkungsgleich auf das Versorgungsrecht in den Ländern übertragen wird.

Begründung

Ab 2019 bekommen Mütter für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, pro Kind einen halben zusätzlichen Rentenpunkt angerechnet. Für Kinder, die ab 1992 geboren sind, erhält man 3 Rentenpunkte angerechnet. Für Kinder, die vor 1992 geboren sind, gibt es 2,5 Rentenpunkte.

Auf Bundesebene und in Bayern ist eine entsprechende Angleichung im Versorgungsrecht erfolgt, andere Bundesländer lehnen eine wirkungsgleiche Übertragung ab.

Das Versorgungsrecht in Bund und Ländern ist noch weitgehend einheitlich geregelt, dies sollte auch zukünftig angestrebt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B125: Wirkungsgleiche Übertragung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder in der Versorgung (sog. Mütterrente)

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Beamtenversorgungsrecht Kindererziehungszeiten
4 unabhängig vom Zeitpunkt der Geburt des Kindes bis zu drei Jahren berücksichtigt
5 werden.

Begründung

Eine Ungleichbehandlung derselben Erziehungsleistung stellt eine nicht hinzunehmende Ungerechtigkeit dar.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B126: Gleichstellung von Kindererziehungszeiten in der Beamtenversorgung unabhängig vom Geburtsjahr

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass bei der Anrechnung von
4 Kindererziehungszeiten bei der Beamtenversorgung für alle Geburten, unabhängig vom
5 Geburtsjahr, drei Erziehungsjahre berücksichtigt werden.

Begründung

Mit dem Besoldungsstrukturenmodernisierungsgesetz (BesStMG) wurde geregelt, dass der Kindererziehungszuschlag, wie er für vor 1992 geborene Kinder im Sozialgesetzbuch Buch VI in der gesetzlichen Rentenversicherung geregelt ist, inhaltsgleich auf Bundesbeamtinnen und -beamte übertragen wird.

Bei der aktuellen Mütterrente gibt es für ein vor 1992 geborenes Kind 2,5 Rentenpunkte, während es für ein ab 1992 geborenes Kind 3 Rentenpunkte gibt.

Dabei hatten Mütter, die ihre Kinder vor 1992 geboren haben, häufig wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen keine Möglichkeit, Beruf und Kindererziehung zu vereinbaren. Gerade die Erwerbsbiografien von Müttern mit erwachsenen Kindern weisen also oft lange Unterbrechungen auf. Die zu erwartende Rente fällt dementsprechend gering aus und erhöht das Risiko von Altersarmut.

Bei der Anerkennung der Erziehungsleistung jüngerer und älterer Mütter darf auch im Beamtenversorgungsgesetz kein Unterschied gemacht werden. Für jedes Kind, das vor 1992 geboren wurde, sind drei Jahre Kindererziehungszeit anzurechnen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B127: Übertragung der „Mütterrente“ auf den Beamtenbereich

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich mit seinen dbb Landesbünden dafür einsetzen, dass die Verbesserung
4 der „Mütterrente“ in die beamtenrechtliche Versorgung übernommen wird.

Begründung

Rentenrechtliche Verschlechterungen sind immer zeitnah in die beamtenrechtliche Versorgung übernommen worden, dies muss nunmehr auch für Verbesserungen gelten. Es ist ungerecht, wenn allein der Beruf einer Mutter ausschlaggebend für die Berücksichtigung von Kindern ist.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B128: Verbesserung im Versorgungsrecht

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Anrechnung der Kindererziehungszeiten im
4 Versorgungsrecht für vor 1992 geborene Kinder von sechs auf zwölf Monate angehoben
5 wird.

6

7 Für den Ruhestandseintritt mit Erreichen der Antragsaltersgrenze ist –soweit hierfür
8 Versorgungsabschläge gelten – eine Übergangsregelung für die Geburtenjahrgänge bis
9 1963 parallel zum Rentenrecht zu schaffen, die bei 45 Dienstjahren (bzw. 40
10 Dienstjahren bei Schwerbehinderten) einen abschlagsfreien Ruhestand ermöglicht.

Begründung

Mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz vom 23. Juni 2014 wurde die Anrechnung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder im Rahmen eines reinen Bonussystems verdoppelt. Diese Verbesserung wurde in Bayern bereits seit 01. Januar 2015 auf die Altersversorgung der Beamtinnen und Beamten übertragen. Es ist ein Gebot der Gerechtigkeit, die Gleichbehandlung der Kinder in allen Ländern und beim Bund zu verwirklichen.

Das Recht der Altersrente und das der Altersversorgung der Beamtinnen und Beamten unterscheiden sich grundlegend. Gemeinsam haben beide Altersversorgungssysteme jedoch die Regelungen zur Altersgrenze. Über viele Jahre war die Regelaltersgrenze für Rente und Beamtenversorgung die Vollendung des 65. Lebensjahres. Sowohl im Rentenrecht als auch im Beamtenrecht steigt die Regelaltersgrenze schrittweise auf 67 Jahre.

Im Rentenrecht wurde mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz auch für die Regelung der abschlagsfreien Rente bei 45 Jahren eine Übergangsvorschrift eingeführt, mit der diese Altersgrenze für die Jahrgänge bis 1952 auf 63 Jahre festgesetzt und stufenweise von 63 auf 65 Jahre (ab dem Jahrgang 1964) angehoben wird. Damit wurde eine Parallelität mit der Anhebung der allgemeinen Altersgrenze von 65 auf 67 Jahre hergestellt. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass eine solche Übergangsregelung auch im Beamtenrecht eingeführt wird. Da die Altersgrenze bei beiden Systemen in gleicher Weise geregelt ist, gibt es keinen Grund, dies den Beamtinnen und Beamten vorzuenthalten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B129: Stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten in der Beamtenversorgung

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass Pflegezeiten in der
4 Beamtenversorgung stärker berücksichtigt werden.

Begründung

Ohne die Pflege durch Angehörige wäre die Pflegesituation in Deutschland nicht zu bewältigen. Es fehlt vielerorts an Pflegeeinrichtungen und Personal.

Pflege durch Angehörige findet oftmals in der vertrauten Umgebung statt und kann den Umzug in eine fremde Umgebung ersparen. Auch spielt der Kostenfaktor in einem Pflegeheim eine Rolle. Pflegepersonen reduzieren dabei häufig die eigene Berufstätigkeit erheblich. Derzeit werden zum Beispiel bei der Pflege von Menschen nach dem BayBeamtVG 2,49 Euro monatlich zum Ruhegehalt gezahlt. Das Bundesrecht sieht noch niedrigere Sätze vor.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B130: Stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten pflegender Angehöriger in der Versorgung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass durch eine stärkere Berücksichtigung von
4 Pflegezeiten in der Versorgung die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessert
5 wird.

Begründung

Es ist seit längerem bekannt, dass sich die Mehrzahl der älteren Menschen im Pflegefall einen Verbleib in der häuslichen Umgebung wünscht. Eine angemessene, auch materielle Würdigung der Leistung pflegender Angehöriger lässt aber nach wie vor zu wünschen übrig. Daher bedarf es einer besseren Berücksichtigung in der Versorgung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B131: Anrechnung von Pflegezeiten

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Pflegezeiten, analog zur Erziehungszeit, auf die

4 Pension angerechnet werden.

Begründung

Mehr als die Hälfte der Pflegebedürftigen werden von Angehörigen gepflegt, von denen knapp zwei Drittel erwerbstätig sind.

Die Pflege von Angehörigen ist eine gesellschaftlich wichtige Aufgabe, die entsprechend gewürdigt werden muss – auch nach dem Schweregrad der zu pflegenden Person.

Die dafür oft notwendig werdende Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung bedeuten oftmals eine Benachteiligung im beruflichen Werdegang und bei der Altersversorgung.

Als Nachteilsausgleich ist es erforderlich, dass Beurlaubungszeiten zur Pflege von Angehörigen wie Dienstjahre systemgerecht berücksichtigt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B132: Kürzung der Versorgung gem. § 50f BeamtVG abschaffen

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Kürzung der Versorgungsbezüge gemäß § 50f
4 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) des Bundes aufgrund der wirkungsgleichen
5 Übertragung der Verdoppelung der Pflegebeitragspflicht bei Rentnerinnen und Rentnern
6 abgeschafft wird.

Begründung

Die Beträge fließen nicht dem Bereich der Pflege zu, sondern in den allgemeinen Bundeshaushalt. Die Kürzung gilt ausschließlich im Bund, bei den Ländern nicht.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B133: Keine Anrechnung von durch Pflege erworbenen Rentenansprüchen auf die Pension

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die durch die Pflege von Angehörigen in der
4 gesetzlichen Rentenversicherung erworbenen Rentenansprüche bei Beamten/innen nicht
5 auf die Versorgungsbezüge angerechnet werden.

Begründung

Die Pflege von Angehörigen ist zeit- und arbeitsintensiv. Die Pflegenden reduzieren nicht selten ihre Arbeitszeit, um die Pflege der Angehörigen durchführen zu können. Die durch die Pflege erworbenen Rentenansprüche sollten daher nicht auf die (bereits durch die reduzierte Arbeitszeit geminderten) Versorgungsbezüge angerechnet werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B134: Mindestbehalt bei Zusammentreffen von Hinterbliebenenversorgung mit Verwendungseinkommen

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Mindestbehalt in der Hinterbliebenenversorgung
4 gemäß § 53 Absatz 5 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz - Bund (BeamtVG) in jedem Fall zu
5 gewähren ist.

Begründung

Der Mindestbehalt wird nach § 53 Absatz 5 Satz 2 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) des Bundes bislang nicht gewährt beim Bezug von Verwendungseinkommen, das mindestens aus derselben Besoldungsgruppe oder einer vergleichbaren Entgeltgruppe berechnet wird, aus der sich auch die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge bestimmen. Diese Regelung sollte gestrichen werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B135: Versorgungsauskünfte sowie Beratungsmöglichkeiten zur Beamtenversorgung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Verpflichtung geschaffen wird, eine
4 regelmäßige Versorgungsauskunft sowie eine Beratungsmöglichkeit wie bei der
5 gesetzlichen Rentenversicherung zu schaffen.

Begründung

In einigen Bundesländern gibt es bereits eine regelmäßige Versorgungsauskunft.

Jedoch werden hier keine Mischbiographien (Kombination aus Renten- und Versorgungsanwartschaften) oder persönliche Lebensumstände berücksichtigt. Z.B. welche Auswirkung hat ein eigener Rentenanspruch aus der gesetzlichen Rente auf die Pension? Wie wirkt sich das Versterben der Partner auf die eigene Pension aus? Wie sieht es bei Wiederheirat aus? Müssen Versorgungsleistungen an Ex-Partner abgetreten werden? Diese Umstände sollten in einem persönlichen Beratungsgespräch geklärt werden können.

Eine Bundesregelung würde zu einer Vorbildfunktion führen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B136: Regelmäßige Versorgungsauskunft

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass allen Beamtinnen und Beamten im Bund und den

4 Ländern regelmäßig eine Versorgungsauskunft erteilt wird, mindestens jedoch bei einer

5 Veränderung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit.

Begründung

Im Gleichklang zur gesetzlichen Rentenversicherung müssen auch Beamtinnen und Beamte eine regelmäßige Auskunft über ihre Versorgungsansprüche erhalten. Insbesondere, aber nicht ausschließlich, bestehen bei unregelmäßigen Erwerbsbiografien Unklarheit über die eigenen Versorgungsansprüche. Zum Aufbau einer ergänzenden privaten Absicherung und Schließung eventueller Versorgungslücken ist eine Versorgungsauskunft im Rahmen der Fürsorgepflicht dringend geboten. Mindestens bei Beurlaubungen, Teilzeitanträgen und ähnlichen Änderungen hat der Dienstherr eine Auskunft über die Versorgung sowie die Auswirkungen der Veränderung zu erteilen. Nur so erhält die betroffene Person die nötigen Informationen, um einer Unterversorgung im Alter rechtzeitig entgegenzuwirken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B137: Anspruch auf erweiterte Versorgungsauskunft

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf eine
4 erweiterte Versorgungsauskunft erhalten.

Begründung

Im Rahmen eines Antrages auf Versorgungsauskunft bei der Generalzolldirektion erhalten die Antragstellenden lediglich eine Auskunft über die zu erwartenden Versorgungsbezüge mit Eintritt in die für den Jahrgang maßgebliche Altersgrenze (§ 49 Abs. 10 BeamtVG). Zusätzliche Angaben, z.B. bei früheren Pensionseintritt vor der Regelaltersrente, geplante Teilzeiten oder Antragsruhestand, erfolgen nicht automatisch. Fiktive Simulations-Berechnungen gehören nicht zum Mindestinhalt einer Versorgungsauskunft nach § 49 Abs. 10 BeamtVG. Gerade bei Fehl- und/oder Teilzeitbeschäftigungen ist für die persönliche Entscheidung vorzeitig in den Ruhestand eintreten zu wollen eine vollständig aussagekräftige Versorgungsauskunft von Nöten. Auch die Entscheidung über die prozentuale Höhe einer Teilzeitbeschäftigung kann vom Ergebnis der späteren möglichen Versorgung beeinflusst werden.

Die Versorgungsauskunft sollte daneben auch um die Berechnung der zu erwartenden Versorgung bei Dienstunfähigkeit zum Zeitpunkt des Auskunftstages erweitert werden. Gerade bei drohender Dienstunfähigkeit ist eine ausführliche Versorgungsauskunft für die/den Betroffenen sehr wichtig.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B138: Kontakt beim Dienstherrn für ruhestandsspezifische Anliegen

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei den personalaktenführenden Stellen im Bund, in
4 den Ländern und Kommunen feste Stellen mit Zuständigkeit für die Belange der
5 Pensionärinnen und Pensionäre u. a. zu Ruhegehalt, Hinterbliebenenversorgung,
6 Beihilfe u.v.m. eingerichtet werden.

Begründung

Viele Ruheständler/innen und Hinterbliebene haben erhebliche Probleme mit den für sie zuständigen Behörden. Die Besoldungsstellen sind regelmäßig personell nicht in der Lage, hier unterstützend tätig zu werden. Hier ist es dringend geboten, feste Ansprechpartner/innen zu installieren.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B139: Empfang eines Versorgungsausgleichs bei Dienstunfähigkeit

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Versorgung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beamtinnen und Beamte Zahlungen aus dem
4 zugestandenem Versorgungsausgleich bereits mit Gewährung der Versorgungsbezüge
5 aufgrund einer Dienstunfähigkeit und nicht erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze
6 erhalten.

Begründung

Beamtinnen und Beamte, die einen Versorgungsausgleich zuerkannt bekommen haben, erhalten diese Zahlungen erst ab Erreichen der Altersgrenze und nicht bereits ab Eintritt in die Dienstunfähigkeit. Gerade Mütter haben keine durchgehende Erwerbsbiografie und sind daher in der Altersversorgung meist benachteiligt. Obwohl den ExPartnern die Rente/Pension bereits gekürzt wird, erhalten die Ausgleichsempfänger/innen noch keine Zahlungen aus dem Ausgleich.

Da auch in der Regel bei Dienstunfähigkeit die Höchstversorgung von derzeit 71,75 nicht erreicht wird, wäre eine Versorgungsausgleichszahlung bereits vor Erreichen der Altersgrenze gerechtfertigt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B140: Leitantrag Gesundheitsfürsorge

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Positionen und Handlungsnotwendigkeiten zur Gesundheitssicherung durch Beihilfe und**
4 **Heilfürsorge für Beamtinnen und Beamte**

5

6 **Gegen Krankheits- und Pflegerisiken sind Beamte und Versorgungsempfänger durch die**
7 **Dienstherren über die eigenständigen, bewährten und leistungsfähigen Beihilfe- oder**
8 **Heilfürsorgesysteme gesichert. Beihilfe- und Heilfürsorge sind Bestandteile des**
9 **Berufsbeamtentums und ergänzen die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und**
10 **Beamten.**

11

12 Im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses sind Beamte und ihre Familien durch die
13 Fürsorgepflicht des Dienstherrn gegen Krankheits- und Pflegerisiken abzusichern. Dies
14 erfolgt durch das eigenständige, bewährte und leistungsfähige Beihilfesystem. Die
15 Beihilfe ist für Beamte als Kostenerstattungssystem ausgestaltet. Restkostendeckend –
16 und pflichtig – tritt ergänzend die von den Beamtinnen und Beamten finanzierte
17 Eigenvorsorge in Form von privaten Kranken- und Pflegeversicherungen hinzu.

18

19 Mit der kostenfreien dienstherrenseitigen Beihilfe und der ergänzenden privaten und
20 eigenfinanzierten privaten Krankenversicherung besteht ein stabiler für Dienstherren
21 und Beamte leistungsfähiger und insgesamt langfristiger Vollschutz.

22

23 In Bereichen mit dauerhaften besonderen Gefährdungen erfolgt die Absicherung über die
24 eigenständige Heilfürsorge. Beihilfe und Heilfürsorge der Dienstherren auf der einen
25 sowie restkostendeckende private Absicherung als Eigenvorsorge der Beamtinnen und
26 Beamten auf der anderen Seite gewährleisten die notwendige Konkurrenzfähigkeit mit
27 der Privatwirtschaft im Wettbewerb um beruflichen Nachwuchs. Damit sind Beihilfe und
28 Heilfürsorge wichtige Bausteine für die Attraktivität und Nachwuchsgewinnung für den
29 öffentlichen Dienst.

30

31 Ebenso bekennt sich der dbb zum bewährten dualen Versicherungssystem in Deutschland
32 mit seinen spezifischen Ausgestaltungen. Dies ist kein Gegensatz. Vielmehr besteht
33 ein gesamtgesellschaftliches Interesse an einem insgesamt leistungsfähigen,
34 bezahlbaren und guten Gesundheitssystem für alle.

35

36 Die ständig klare Positionierung des dbb zur Beihilfe und zum dualen System wird
37 gestützt durch das gute Kosten-Leistungsverhältnis des Beihilfesystems und der
38 Überzeugung, dass sich die Dualität auch positiv für GKV-Versicherte auswirkt.

39

40 Alle Ansätze, die eine Zwangsvereinheitlichung verfolgen, sind ideologisch motiviert
41 und sachlich nicht zu rechtfertigen. Die Zerstörung des dualen Gesundheitssystems und
42 die Abschaffung der Beihilfe kann nicht die strukturellen Probleme der Gesetzlichen
43 Krankenversicherung lösen. Notwendige Reformmaßnahmen des GKV-Systems würden nur
44 aufgeschoben und sogar verschlimmert.

45

46 Eine Abschaffung der Beihilfe oder Heilfürsorge ist für alle Beteiligten mit
47 dauerhaften und irreversiblen Problemen verbunden. Als solche sind u. a. zu nennen:

48

- 49 • Eine schlichte Erweiterung eines Einheitssystems gleicht nicht die
50 Finanzierungsprobleme der GKV wegen der spezifischen Risikostrukturen aus.
- 51 • Einheitssysteme fördern tatsächlich die Rationierung von Leistungen. Der Zugang
52 zur Spitzenmedizin organisiert sich außerhalb des Einheitssystems –und schafft
53 tatsächlich Gesundheitsleistungen nach Finanzkraft, weil die Preis- und
54 Leistungsentwicklung nicht mehr durch den Wettbewerb der Systeme positiv
55 beeinflusst würde.
- 56 • Im Gegensatz zur gesetzlichen Krankenversicherung ist die ergänzende Absicherung
57 der Beamtinnen und Beamten durch die private Krankenversicherung durch die
58 Bildung von Altersrückstellungen generationengerecht finanziert.

59

60 Der dbb lehnt deshalb alle Bestrebungen nach einer Abschaffung der eigenständigen
61 Beihilfe durch Einheitszwangsversicherung oder Bürgerversicherung, aber auch
62 Zwischenschritten wie der pauschalen Beihilfe ab.

63

64 Damit die Beihilfe dauerhaft einen leistungsfähigen und bezahlbaren Schutz bieten
65 kann, sind die prägenden Elemente des Beihilfesystems systemkonform zu verbessern und
66 sachgerecht weiterzuentwickeln.

67

68 Die Beihilfearbeitung befindet sich mit der Digitalisierung in einem umfassenden
69 und positiven Transformationsprozess. Viele Prozesse können schneller, transparenter
70 und verwaltungsextensiver organisiert und durchgeführt werden. Der dbb unterstützt
71 deshalb alle Dienstherren, die Abrechnungsstrukturen der Beihilfeträger innovativ und
72 agil auf die Zukunft auszurichten.

73

74 Die Politik ist aufgefordert, gemeinsam mit den privaten Krankenversicherungen und
75 Leistungserbringern an der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen mitzuwirken, wie
76 z. B. an der Novellierung der Gebührenordnung für Ärzte.

77

78 **Als Verbesserung und Weiterentwicklung sieht der dbb deshalb an:**

79

- 80 • Harmonisierung beihilferechtlicher Rahmenbedingungen in Bund und Ländern.
- 81 • Eine jeweils zeitnahe Beihilfeerstattung durch flächendeckende personelle und
- 82 technische Ausstattung.
- 83 • Wirkungsgleiche systemgerechte Fortschreibungen der Reformen des
- 84 Gesundheitswesens in der Beihilfe.
- 85 • Ausschöpfung von Kostensenkungsmaßnahmen, wie z. B. Rabattierungen für
- 86 Arzneimittel oder flächendeckende Einführung elektronischer Bearbeitungen.
- 87 • Förderung von Prävention und neuen Behandlungsmethoden (z. B. Telemedizin) durch
- 88 die Beihilfe sowie Ausschöpfen aller medizinisch sinnvollen Kostendämpfungen
- 89 (z. B. Generika).
- 90 • Vermeidung von überproportionalen Kostenbelastungen der Beamtinnen und Beamten
- 91 für die Beiträge der privaten Krankenversicherung insbesondere bei unteren
- 92 Besoldungsgruppen, besonderen Familiensituationen oder temporären Veränderungen
- 93 des Dienstumfangs durch Anpassungen der Beihilfebemessungssätze.
- 94 • Neujustierung der Regularien für Beitragserhöhungen in der privaten
- 95 Krankenversicherung zur Vermeidung von Beitragssprüngen.
- 96 • Stärkung und Flexibilisierung der Möglichkeiten der Bildung von
- 97 Altersrückstellungen zur Kostendämpfung der Beiträge im Alter.

98

99 **Beschluss:** **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B141: Beihilfe

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass in den Bundesländern weiterhin am System der

4 Beihilfe und privaten Krankenversicherung im Beamtenbereich festgehalten wird.

Begründung

ggf. mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B142: Erhalt der Beihilfe

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass allen Bestrebungen, die Beihilfe abzuschaffen,
4 entschieden entgegengetreten wird. Auch sollen keine weiteren Leistungskürzungen bei
5 der Beihilfe den Beamtinnen und Beamten sowie den Versorgungsempfängerinnen und
6 Versorgungsempfängern sowohl im Bund als auch in den Ländern aufgebürdet werden.

Begründung

Eine Systemumstellung auf eine Bürgerversicherung in Form einer gesetzlichen Krankenkasse hätte eine Doppelbelastung für die öffentlichen Haushalte von Bund und Ländern zur Folge. Neben dem Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Krankenversicherung bei den aktiven Beamtinnen und Beamten, der dann vom Dienstherrn zu zahlen wäre, würden ebenfalls höhere Kosten für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern anfallen. Mit der Schaffung einer einheitlichen Bürgerversicherung würde der Wettbewerb zwischen den verschiedenen Krankenkassen beseitigt und somit würden Nachteile für alle Bürgerinnen und Bürger entstehen. Mit zunehmenden Leistungskürzungen in der Beihilfe wird die Attraktivität des Beamtentums weiter verringert. Schon jetzt kann der öffentliche Dienst bei qualifizierten Tätigkeiten nicht mehr mit der freien Wirtschaft konkurrieren.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B143: Ablehnung Einheitsversicherung / Bürgerversicherung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das duale System aus gesetzlicher
4 Krankenversicherung und privater Krankenversicherung mit Beihilfe zur Absicherung der
5 Gesundheits- und Pflegeversorgung der Beamtinnen und Beamten aufrechterhalten bleibt
6 sowie keine Überführung der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche
7 Rentenversicherung erfolgt.

Begründung

Die Ausweitung der gesetzlichen Krankenversicherung auf alle Bürger würde nur kurzfristig mehr Geld in das Gesundheitssystem spülen, denn mehr Beitragszahler bedeuten auch mehr Gesundheitsversorgungsberechtigte.

Der bürokratische Aufwand bei den Krankenkassen wächst z. B. dadurch, dass diese ggf. künftig das gesamte zu versteuernde Einkommen bei der Beitragszahlung berücksichtigen müssten, auch das der Selbstständigen, eine einfache Lohnabrechnung gibt es da nicht. Das bedeutet mehr Personal und Kosten.

Eine Systemumstellung der gesetzlichen Rentenversicherung würde zu einer immensen Doppelbelastung in der Umstellungsphase führen.

Die Ruhestandsbeamtinnen und -beamten müssten - genauso wie alle anderen Beamtinnen und Beamten, die noch im Dienst sind - von ihrem Dienstherrn in der GRV nachversichert werden. Gleichzeitig müssten die Dienstherrn den hälftigen Beitrag zur GRV übernehmen und die Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten angehoben werden, um diese in die Lage zu versetzen, den Arbeitnehmeranteil an den Beiträgen zur GRV zu erbringen.

Auch in der Rentenversicherung bedeuten mehr Beitragszahler auch mehr Anspruchsberechtigte.

Letztlich sind die guten Sicherungssysteme, Beihilfe und Beamtenversorgung, gerade in unsicheren Zeiten ein Argument, um qualifizierte Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B144: Beibehaltung der Beihilfe

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Beihilfesystem beibehalten wird.

Begründung

Ggf. mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B145: Beibehaltung und Stärkung des Beihilfesystems

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Beihilfesystem in seiner bisherigen Form

4 erhalten und weiter gestärkt wird.

Begründung

Die Ampel-Koalition hat die Thematik um die Bürgerversicherung zur überwiegenden Freude des Öffentlichen Dienstes nicht in den Koalitionsvertrag aufgenommen. Bundesfinanzminister Christian Lindner (FDP) bestätigte und betonte dies nochmals in seinem Impulsvortrag im Rahmen der dbb Jahrestagung 2022. Die Mehrheit unserer Beschäftigten schätzen die Vorteile einer privaten Krankenversicherung. Ein Übergang zur Bürgerversicherung wäre auch im Hinblick auf die Attraktivität und Modernität des Öffentlichen Dienstes kontraproduktiv.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B146: Beihilfe – ein Erfolgsmodell

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das System der Beihilfe als eigenständige
4 Absicherung der Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und
5 Versorgungsempfängern im Krankheitsfall beizubehalten ist. Modelle zur Gewährung von
6 pauschalen Beihilfen bei gleichzeitiger Versicherung von Beamtinnen und Beamten in
7 der gesetzlichen Krankenversicherung (Wie zum Beispiel in Hamburg oder Brandenburg)
8 werden abgelehnt.

9

10 Die Kostendämpfungspauschale ist ersatzlos in allen Bundesländern zu streichen.

Begründung

Zu Absicherung des Krankheits- und Pflegerisikos hat sich das Beihilfesystem in Bund und Ländern bewährt. Bestrebungen nach einer Abschaffung der eigenständigen Beihilfe muss entschieden entgegengetreten werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B147: Ausgleich des Risikozuschlages in der privaten Krankenversicherung

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass der individuelle Risikozuschlag
4 in der privaten Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte mit Vorerkrankungen
5 und/oder Behinderungen durch die Beihilfe ausgeglichen wird.

Begründung

Für Beamtinnen und Beamte mit Vorerkrankungen und/oder Behinderungen sind zusätzliche Risikozuschläge in der privaten Krankenversicherung eine unzumutbare finanzielle Belastung. Die Risikozuschläge stellen damit einen Diskriminierungstatbestand dar. Damit die private Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte finanzierbar bleibt, ist ein Ausgleich zur Minderung der finanziellen Belastung erforderlich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B148: Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß Bundesbeihilfeverordnung

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Erhöhung der Einkommensgrenze auf 30.000 € bei
4 berücksichtigungsfähigen Personen (z. B. Ehepartner) gemäß der
5 Bundesbeihilfeverordnung ein.

Begründung

Die beihilferechtlichen Vorschriften der Landesbeamten in Mecklenburg-Vorpommern orientieren sich an der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV). Gemäß § 4 Abs. 1 BBhV sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner beihilfeberechtigter Personen berücksichtigungsfähig.

Aktuell ist dieser Anspruch für berücksichtigungsfähige Personen auf 20.000 € des Gesamtbetrages der Einkünfte derselben begrenzt.

Werden diese Einkünfte auch nur geringfügig überschritten, entfällt nicht nur der Beihilfeanspruch, sondern auch der beihilfeorientierte Krankenversicherungstarif in der privaten Krankenversicherung. Die betreffende Person muss sich dann nicht zu 30 %, sondern zu 100 % (Vollkostentarif) versichern. Damit sind gerade bei geringen Überschreitungen dieser Grenze unverhältnismäßig hohe finanzielle Mehrbelastungen verbunden!

Es ist zu beachten, dass ein Tarifwechsel in der PKV einen neuen Vertrag zwischen der versicherten Person und der privaten Krankenkasse nach sich zieht. Die dann zu bezahlenden Prämien richten sich u. a. auch nach dem zum Antragszeitpunkt vorhandenen Gesundheitszustand und dem aktuellen Alter der zu versichernden Person. Das führt insbesondere im Alter zu kaum überschaubaren finanziellen Belastungen.

Der dbb m-v fordert die unverzügliche Anpassung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß § 4 Abs. 1 BBhV auf 30.000 €, da die Grenze von 20.000 € nicht mehr die reale Lebenssituation widerspiegelt. Bei zu erwartenden steigenden Zinsen und Renten sowie einer im Augenblick schwer zu prognostizierender Inflationsrate besteht die Gefahr unnötiger verfahrenstechnischer und rechtlicher Auseinandersetzungen zulasten der Beihilfeberechtigten. Diese Personengruppe hat derzeit keine besondere Lobby.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B149: Erhöhung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß Bundesbeihilfeverordnung

Antragsteller*in:	Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Erhöhung der Einkommensgrenze auf 30.000 € bei
4 berücksichtigungsfähigen Personen (z. B. Ehepartner) gemäß der
5 Bundesbeihilfeverordnung ein.

Begründung

Die beihilferechtlichen Vorschriften der Beamten in mehreren Bundesländern orientieren sich an der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV). Gemäß § 4 Abs. 1 BBhV sind Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner beihilfeberechtigter Personen berücksichtigungsfähig.

Aktuell ist dieser Anspruch für berücksichtigungsfähige Personen auf 20.000 € des Gesamtbetrages der Einkünfte derselben begrenzt.

Werden diese Einkünfte auch nur geringfügig überschritten, entfällt nicht nur der Beihilfeanspruch, sondern auch der beihilfeorientierte Krankenversicherungstarif in der privaten Krankenversicherung. Die betreffende Person muss sich dann nicht zu 30 % sondern zu 100 % (Vollkostentarif) versichern. Damit sind gerade bei geringen Überschreitungen dieser Grenze unverhältnismäßig hohe finanzielle Mehrbelastungen verbunden!

Es ist zu beachten, dass ein Tarifwechsel in der PKV einen neuen Vertrag zwischen der versicherten Person und der privaten Krankenkasse nach sich zieht. Die dann zu bezahlenden Prämien richten sich u. a. auch nach dem zum Antragszeitpunkt vorhandenen Gesundheitszustand und dem aktuellen Alter der zu versichernden Person. Das führt insbesondere im Alter zu kaum überschaubaren finanziellen Belastungen.

Der dbb fordert die unverzügliche Anpassung der Einkommensgrenze für berücksichtigungsfähige Personen gemäß § 4 Abs. 1 BBhV auf 30.000 €, da die Grenze von 20.000 € nicht mehr die reale Lebenssituation widerspiegelt. Bei zu erwartenden steigenden Zinsen und Renten sowie einer im Augenblick schwer zu prognostizierenden Inflationsrate besteht die Gefahr unnötiger verfahrenstechnischer und rechtlicher Auseinandersetzungen zulasten der Beihilfeberechtigten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B150: Aufbewahrung von Belegen bei den Beihilfestellen

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beihilfestellen des Bundesverwaltungsamtes zum
4 Beihilfeantrag eingereichte Belege nicht unmittelbar nach der Antragsbearbeitung,
5 sondern erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist einschließlich einer angemessenen
6 Nachlaufzeit vernichten.

Begründung

Das Bundesverwaltungsamt hat geregelt, dass seit dem 01.04.2020 die mit einem Beihilfe-antrag eingereichten Belege nicht mehr zurückgesandt werden.

Eingereichte Belege werden dort weder gescannt noch anderweitig aufbewahrt, sondern unmittelbar nach der Antragsbearbeitung fachgerecht vernichtet.

Antragsteller werden auf die Möglichkeit verwiesen, alternativ Beihilfeanträge per Beihilfe-App einzureichen.

Die Vorhaltung von Originalbelegen für mögliche Widerspruchsverfahren obliegt dem jeweiligen Antragsteller.

Wer eine Beihilfe in Papierform beantragt, wird in der Regel auf gleiche Weise anhand der Originalbelege mit der Krankenversicherung abrechnen. Damit stehen diese Belege in anderen Verfahren nicht mehr zur Verfügung.

Der Beihilfe-Antragsteller ist somit gezwungen, kostenpflichtige Kopien für den Bedarfsfall vorrätig zu halten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B151: Beihilfe - Verjährungsfristen

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Verjährungsfrist bei der Einreichung von

4 Rechnungen bei der Beihilfe von derzeit einem auf mindestens zwei Jahre heraufgesetzt

5 wird (§ 54 Abs. 1 BBhV).

Begründung

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag B152: Vereinfachungen bei der Abrechnung der Beihilfe

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Vereinfachungen bei den Abrechnungsmodalitäten der
4 Beihilfe (u. a. Ausweitung der Direktabrechnung) aber auch bei den privaten
5 Krankenversicherungen eingeführt werden.

Begründung

Nach wie vor kommt es zu langen Bearbeitungszeiten bei der Abrechnung der Beihilfe sowie des PKV-Anteils. Zaghafte Anfänge von Digitalisierung beispielsweise per App tragen noch nicht dazu bei, die Bearbeitungszeiten spürbar zu verkürzen und helfen den Betroffenen allenfalls vereinzelt, den Aufwand des Ausfüllens von Anträgen zu ersparen. Daher ist die Einführung weiterer digitaler Lösungen zur Vereinfachung der Prozesse notwendig und zeitgemäß.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B153: Vorschuss auf zu erwartende Beihilfe

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in die Beihilfeverordnungen von Bund und Ländern

4 ein Recht auf eine Vorschusszahlung auf die zu erwartende Beihilfe aufgenommen wird.

Begründung

Aufgrund der Tatsache, dass die Bearbeitungszeiten der Beihilfe in Bund und einigen Ländern durchaus 8 bis 10 Wochen betragen, ist eine Vorschusszahlung auf die zu erwartende Beihilfe unerlässlich, da die langen Bearbeitungszeiten insbesondere bei Beziehenden von geringen Pensionen bzw. Beamtinnen und Beamten des einfachen und mittleren Dienstes und bei chronisch Erkrankten zu finanziellen Engpässen führen können. Die Beantragung und Bearbeitung eines Vorschusses bedarf einer gewissen Bearbeitungszeit und eine Gewährung bleibt für die Beihilfeberechtigten ungewiss. Eine solche umständliche Verfahrensweise sollte vermieden werden, so dass zur Erfüllung der Fürsorgepflicht des jeweiligen Dienstherrn eine Regelung in die jeweilige Beihilfeverordnung aufgenommen werden sollte, die eine automatische Bevorschussung der Beihilfe bei Antragseingang enthält, sofern die Antragssumme einen festgelegten Betrag überschreitet oder eine Bearbeitungszeit von über vier Wochen zu erwarten ist.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B154: Kostendämpfungspauschale

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in allen Bundesländern die

4 Kostendämpfungspauschale in der Beihilfe gestrichen wird.

Begründung

Bei der Kostendämpfungspauschale handelt es sich um eine Selbstbeteiligung der Beihilfeberechtigten an den Aufwendungen für medizinische Behandlungen. Diese Pauschale kommt allerdings nur in einigen Bundesländern zum Tragen und fällt von Bundesland zu Bundesland nicht nur in der Höhe unterschiedlich aus. In zahlreichen Fällen kommt die Kostendämpfungspauschale nicht zum Tragen. Die Kostendämpfungspauschale sollte in allen Bundesländer, wo sie noch existiert, abgeschafft werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B155: Abschaffung der Kostendämpfungspauschale im Beihilferecht der Bundesländer

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, und die dbb Landesbünde unterstützen, dass die
4 seit mehreren Jahren verankerte Kostendämpfungspauschale abgeschafft wird, soweit
5 diese noch in den Ländern verankert ist.

Begründung

Die allgemeine Kostendämpfungspauschale wurde eingeführt. Dadurch werden die beihilfeberechtigten Beamtinnen und Beamten an ein einem pauschalen Umfang an den Krankheitskosten beteiligt. Die Einführung dieser Pauschale wurde gerechtfertigt mit der Einführung der Praxisgebühr in Höhe von 10,-€ pro Quartal für die Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung. Diese Praxisgebühr (von insgesamt 40,-€ pro Versichertem) entfiel ab 01.01.2013 ersatzlos. Die Kostendämpfungspauschale hingegen ist bis heute leider nicht abgeschafft worden. Sie benachteiligt die Beamtinnen und Beamten und stellt zudem einen Einkommensverlust dar.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B156: Kostendämpfungspauschale

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb unterstützt die dbb-Landesbünde bei ihren Forderungen, dass in allen

4 Bundesländern die Kostendämpfungspauschale der Beihilfe abgeschafft wird.

Begründung

- Bei der Kostendämpfungspauschale handelt es sich um eine Selbstbeteiligung des Beihilfeberechtigten an den Aufwendungen für seine medizinische Behandlung. Diese Pauschale kommt allerdings nur in einigen Bundesländern zum Tragen und fällt von Bundesland zu Bundesland nicht nur in der Höhe unterschiedlich aus. In zahlreichen Fällen kommt die Kostendämpfungs-pauschale nicht zum Tragen. Bundesbeamte sind von der Kostendämpfungs-pauschale generell befreit.
- Von den 16 Bundesländern erheben 10 Bundesländer die Kostendämpfungs- pauschale. Das bedeutet, 6 Bundesländer und der Bund erheben keine Kosten-dämpfungspauschale. Das Thema ist seit langem auf der Agenda des dbb und sollte weiterverfolgt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B157: Berechnung der Belastungsgrenze für die Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK)

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die PBeaKK bei der Berechnung der Belastungsgrenze
4 sowohl die Eigenbehalte der Versicherungsleistung der PBeaKK als auch die der
5 Beihilfe bei der Berechnung kumuliert wird.

Begründung

Zum 01.01.2016 wurde die Bundesbeihilfeverordnung geändert und damit die Kumulierung der Eigenanteilsberechnung aufgehoben.

Dies bedeutet, dass zur Erreichung der Belastungsgrenze von 2 % (1 % bei chronischen Erkrankungen) der Jahresbruttoeinkünfte immer die jeweiligen anteiligen Zuzahlungen und Eigenbehalte des Kassen- und Beihilfeanteils getrennt ausgewiesen und nicht kumuliert werden. Das macht es für die Versicherten naturgemäß deutlich schwieriger die Belastungsgrenze zu erreichen.

Der dbb möge sich für eine Änderung der Bundesbeihilfeverordnung in diesem Punkt einsetzen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B158: Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) / Berechnung der Beihilfe

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Beihilfe

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, für die weitere Bearbeitung der Beihilfe durch die
4 PBeaKK für Mitglieder mit Beihilfeanspruch, die in andere Behörden gewechselt
5 sind/wechseln.

Begründung

Mitglieder der PBeaKK mit Beihilfeanspruch, die während ihres aktiven Berufslebens in eine andere Behörde gewechselt sind / wechseln, können weiter - mit ihren mitversicherten Angehörigen - in der PBeaKK verbleiben. Allerdings wird dann für diesen Personenkreis die Beihilfe nicht mehr durch die PBeaKK, sondern durch das Bundesverwaltungsamt berechnet. Dies bedeutet in der Praxis, dass neben der Einreichung der Original-Belege (Arztrechnungen / Rezepte etc.) zusätzlich eine Einreichung von Beleg-Kopien an das Bundesverwaltungsamt erforderlich ist. Weiter werden dann auch zwei getrennte Leistungsbescheide, einer von der PBeaKK und einer vom Bundesverwaltungsamt, erstellt und an die Mitglieder übersandt, bei denen dann auch getrennt voneinander evtl. Nachfragen / Unregelmäßigkeiten etc. abzuklären sind.

Eine Nachfrage / Bitte bei der PBeaKK doch auch hier - wie davor - die Beihilfe mitzuberechnen, ergab, dass dies - obwohl technisch möglich - derzeit nicht machbar sei.

Ziel:

- gravierende Erleichterung für die Einreichung von Belegen für die immer älter werdenden Mitglieder
- Wegfall von zusätzlichen Nachfragen etc. durch das Bundesverwaltungsamt
- Einsparung von Kosten (Kopien / Porto etc.) durch die Vereinfachung ist eine große Hilfestellung für die immer älter werdenden Mitglieder der PBeaKK auch für die Zukunft gegeben
- Berechnung ist durch die PBeaKK möglich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B159: Reisekosten ausgleichen

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass die Erstattung für
- 4 Kosten von dienstlichen Reisen an die Preisentwicklung angepasst wird.

Begründung

Es wird immer mehr Mobilität vom Arbeitgeber ohne entsprechenden Ausgleich von den Arbeitnehmern verlangt. Zum Beispiel wird in vielen SV-Trägern die Anreise der Auszubildenden zu den (teils sehr weit weg gelegenen) Bildungsstätten erwartet. Die Kosten für Treibstoff, Parkplätze und Verpflegung unterwegs sind gerade in jüngster Zeit erheblich gestiegen. Dem muss die Erstattung Rechnung tragen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B160: Anpassung der Wegstreckenentschädigung im Bundesreisekostengesetz

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wegstreckenentschädigung im
4 Bundesreisekostengesetz an die Erfordernisse angepasst wird. Einige Bundesländer,
5 z.B. Sachsen-Anhalt halten sich bei den eigenen Regelungen zur Erstattung von
6 dienstlich veranlassten Fahrten strikt an das Bundesreisekostengesetz.

7

8 Gleichzeitig ist im Steuerrecht eine Anpassung bezüglich des geldwerten Vorteiles
9 vorzunehmen, damit die angepasste Wegstreckenentschädigung im Bundesreisekostengesetz
10 nicht zu einer Nachzahlung für den Einzelnen führt.

Begründung

Zur Erfüllung vieler Aufgaben, z.B. der amtlichen Lebensmittelüberwachung ist eine überwiegende Arbeit im Außendienst erforderlich. Hierzu setzen die Lebensmittelkontrolleurinnen und Lebensmittelkontrolleure zumeist ihren eigenen privaten PKW ein, da nicht immer ausreichend Dienstfahrzeuge in der jeweiligen Behörde zur Verfügung stehen. Von den Beschäftigten werden jedoch eine hohe Mobilität und Flexibilität erwartet. Im Reisekostenrecht werden hierfür die materiellen Regelungen für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte getroffen, die Dienstreisen durchführen. Insbesondere in den Flächenlandkreisen kommt es teilweise von Fahrleistungen bis zu 15.000 km/Jahr für dienstliche Zwecke je Lebensmittelkontrolleurin/ Lebensmittelkontrolleur.

Nicht nur die Kosten für Kraftstoff haben sich zuletzt aus verschiedenen Faktoren drastisch erhöht. Neben den Anschaffungskosten für ein Fahrzeug kommen hierfür noch die laufenden Unterhaltskosten, wie Kfz-Steuer, Kfz-Versicherung, Wartung (Reparaturen und Inspektionen) und Betriebskosten hinzu, die ebenfalls deutlich gestiegen sind. Zudem ist auch der Wertverlust des privaten Fahrzeuges durch die stärkere Nutzung für den dienstlichen Bedarf erheblich höher.

Es gilt hierbei der Grundsatz der Kostenerstattung. Daher ist die Wegstreckenentschädigung im Bundesreisekostengesetz anzupassen, auch um einer weiteren „verdeckten“ Gehalts- bzw. Besoldungskürzung entgegenzuwirken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B161: Reisekosten

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wegstreckenentschädigung im
4 Bundesreisekostengesetz angemessen erhöht wird und dass eine teilweise Steuerpflicht
5 angemessener Reisekostenentschädigungen als geldwerter Vorteil abgewendet wird.

6

7 Weiterhin wird der dbb beauftragt, eine rechtliche Einschätzung vorzunehmen, ob bzw.
8 unter welchen Voraussetzungen Beschäftigte sich weigern können, ihren privaten PKW
9 einzusetzen.

Begründung

Viele Aufgaben des öffentlichen Dienstes erfordern eine umfassende Außendiensttätigkeit. Hierfür müssen häufig private PKW eingesetzt werden, da nicht genügend Dienstfahrzeuge zur Verfügung stehen. Insbesondere in Flächenlandkreisen kommt es zu erheblichen Fahrleistungen.

Nicht nur die Kosten für Kraftstoff haben sich drastisch erhöht. Auch die Anschaffungs- und Unterhaltungskosten sind deutlich gestiegen. Außerdem ist der Wertverlust infolge der dienstlichen Nutzung ist zu berücksichtigen.

Die Anpassung der Entschädigung oder alternativ eine Beendigung des Einsatzes privater PKW ist erforderlich, um eine schleichende Einkommenskürzung zu verhindern.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B162: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung nach dem BRKG

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung nach dem BRKG ein.

Begründung

Die Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 1 BRKG beträgt noch immer 20 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke. Gerade vor dem Hintergrund stetig steigender Rohölpreise, sowie der seit 2021 eingeführten CO₂-Bepreisung, dem von der Großen Koalition erlassenen Brennstoffemissionshandelsgesetz, aber auch rapide steigender Strompreise (Stichwort E-Fahrzeuge) ist eine finanzielle Entlastung über eine höhere Wegstreckenentschädigung dringend angeraten. Im Steuerrecht wurde hier bereits reagiert und eine höhere Entfernungspauschale im Rahmen der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ab dem 21. Kilometer ab dem Veranlagungsjahr 2021 realisiert; hiervon nicht berücksichtigt sind jedoch beruflich veranlasste Reisekosten. Arbeitnehmer aus ländlicheren Regionen, die nicht auf ein flächendeckendes ÖPNV-Angebot zurückgreifen können, sind für Dienstreisen häufig auf die Verwendung des eigenen Kfz angewiesen. Die aktuelle Wegstreckenentschädigung von 20 Cent je gefahrenen Kilometer ist nicht zeitgemäß, da sie nicht mal annähernd die tatsächlich entstandenen Kosten je Kilometer sowohl von Kfz mit fossilen Brennstoffen als auch Elektrofahrzeugen widerspiegelt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B163: Änderungen in den Reiskostengesetzen der Bundesländer

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, und die dbb Landesbünde dabei unterstützen, dass
4 die Reisekostensätze und die Fahrtkostenpauschalen erhöht werden.

Begründung

Durch die massiv gestiegenen Energie- und Kraftstoffpreise müssen dienstliche Fahrten mit dem privaten PKW angemessen erstattet werden. Die aktuellen Sätze reichen bei den derzeitigen Spritpreisen zur angemessenen Deckung bei Weitem nicht mehr aus.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B164: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wegstreckenentschädigung gemäß § 5 BRKG für
4 Fahrten mit dem privateigenen Kraftfahrzeug bzw. einem anderen motorbetriebenen
5 Fahrzeug deutlich erhöht wird.

Begründung

Die Regelung zur Wegstreckenentschädigung wurde seit 2005 nicht angepasst. Damals wurde der Betrag bei Nutzung eines Kraftwagens ohne erhebliches dienstliches Interesse sogar von 0,22 Euro pro Kilometer auf 0,20 Euro pro Kilometer abgesenkt und die zuvor gewährte Entschädigung für die Mitnahme weiterer Teilnehmer ist entfallen. Eine deutliche Erhöhung ist angesichts der zwischenzeitlich eingetretenen Preissteigerungen dringend geboten; zumindest aber sollte für alle Fahrten unabhängig von der Feststellung eines erheblichen dienstlichen Interesses eine Wegstreckenentschädigung von 0,30 Euro pro Kilometer gewährt werden.

Gegebenenfalls weitergehende mündliche Erörterung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B165: Änderung BRKG

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass

4 a) die Kilometerpauschale in § 5 Abs. 2 BRKG auf einen höheren Satz festgeschrieben
5 wird. Wir schlagen 50 Cent pro Kilometer vor.

6 b) die kleine Wegstreckenentschädigung aus § 5 Abs. 1 BRKG abgeschafft wird.

7 Hilfsweise ist sie auf 35 Cent zu erhöhen und die Maximalbeträge auf 230 € bzw. 250 €
8 (oberste Dienstbehörden).

Begründung

Zu a) Entschädigungen für die private PKW-Nutzung sollten zeitgemäß sein und den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Aufgrund der stetig steigenden Fahrzeugkosten, vor allem Spritkosten und Versicherung, ist die Kilometerpauschale der „großen“ Wegstreckenentschädigung nicht mehr zeitgemäß. Die Pauschale stammt uE aus dem Jahr 2005. Seitdem haben sich Kfz-Kosten mindestens verdoppelt.

Der ADAC hat in seiner Berechnung der Kfz-Kosten Herbst/ Winter 2021/2022 1.500 Fahrzeuge untersucht. Aus den Aufstellungen kann man folgende Ergebnisse ableiten:

- bis 35 Cent fahren 26 v. 1.500 Fahrzeugen = 1,73 %
- bis 40 Cent fahren 70 v. 1.500 Fahrzeugen = 4,6 %
- bis 50 Cent fahren 225 v. 1.500 Fahrzeugen = 15 %

Link zur Berechnung:

https://assets.adac.de/image/upload/v1618309743/ADAC-eV/KOR/Text/PDF/autokosteneuebersicht_whgbcz.pdf

Zu b) Die „kleine“ Wegstreckenentschädigung ist nicht mehr zeitgemäß. Denn eine Dienstreise wird durch die Beschäftigten nur aus dienstlichen Gründen wahrgenommen. Wenn man die Bediensteten zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel „drängen“ möchte, dann sollte auch aus diesem Grund die „kleine“ Wegstreckenentschädigung gestrichen werden. Hinzukommt, dass die Bediensteten im Fall der „kleinen“ Wegstreckenentschädigung keinen Versicherungsschutz für ihr Fahrzeug besitzen. Ein Umstand, der den Beschäftigten leider erst im Schadensfall bewusst wird.

Hilfsweise ist die Kilometerpauschale der „kleinen“ Wegstreckenentschädigung auf einen angemessenen Satz zu erhöhen und der Versicherungsschutz der Fahrzeuge zu gewährleisten.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag B166: Erhöhung der Kilometerpauschalen für alle dienstlich eingesetzten Pkw

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine steuerfreie Anpassung der

4 Wegstreckenentschädigung auf 0,60 Euro pro gefahrenen Kilometer zeitnah erfolgt.

Begründung

Da im Straßen- und Verkehrswesen, insbesondere in der Bauaufsicht und der gesamten Bauausführung, keine ausreichende Anzahl von Dienstwagen zur Verfügung steht und die Dienststellen/Betriebe auf die dienstliche Verwendung von privaten Kraftfahrzeugen angewiesen sind, ist es angemessen, wenn die beim Betrieb des eingesetzten privateigenen Pkw entstehenden Kosten adäquat ersetzt werden. Als Alternative ist nur die ausreichende Zurverfügungstellung von Dienstwagen zufriedenstellend. Angesichts der drastisch gestiegenen Kraftstoffpreise wird eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigungssätze auf 0,60 Euro pro gefahrenen Kilometer gefordert, da es aufgrund der allgemeinen Verteuerung nicht mehr möglich ist, ein Kraftfahrzeug für den gefahrenen Kilometer kostendeckend zu betreiben. Beschäftigte, die ihren privaten Pkw dienstlich zur Verfügung stellen, ersparen den öffentlichen Arbeitgebern die sonst fälligen Aufwendungen für die Anschaffung und den Unterhalt von entsprechenden Dienstfahrzeugen. Insbesondere die im Außendienst tätigen Beschäftigten sind auf deutlich höhere Entschädigungen angewiesen, um eine auch nur annähernde Kostendeckung ihrer Aufwendungen zu erzielen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B167: Änderung § 5 BRKG (Bundesreisekostengesetz), Wegstreckenentschädigung

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Die Wegstreckenentschädigung des BRKG § 5 Abs. 1 in Höhe von derzeit 20 Cent je
4 Kilometer ist auf mindestens 38 Cent je Kilometer entsprechend der Pendlerpauschale
5 anzuheben. Auch der Höchstbetrag von 130 Euro sollte entfallen.

Begründung

Die Höhe der derzeitigen Wegstreckenentschädigung ist nicht mehr zeitgemäß. Aufgrund der stark gestiegenen Spritpreise decken die bisher festgelegten Beträge für die Wegstreckenentschädigung nicht mehr die tatsächlich entstehenden Kosten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B168: Erhöhung der Wegstreckenentschädigung

Antragsteller*in:	vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wegstreckenentschädigung bei Nutzung des
4 privaten PKW nach § 5 Bundesreisekostengesetz (BRKG) signifikant erhöht und damit der
5 Entwicklung der Kraftstoffpreise und erhöhten Anschaffungs- und Unterhaltskosten
6 angepasst wird. Eine entsprechende Erhöhung des Maximalbetrages im Sinne des § 5 (1)
7 Satz 1 BRKG muss ebenfalls erfolgen.

Begründung

Die öffentlichen Arbeitgeber sind darauf angewiesen, dass die Beschäftigten bereit sind, zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben im Außendienst ihren privaten PKW zu nutzen. Die erhöhten Aufwendungen auf Grund der signifikant und mutmaßlich dauerhaft gestiegenen Preise für Kraftstoffe und zur Unterhaltung der Fahrzeuge tragen ohne Erhöhung der Entschädigung allein die Beschäftigten. Dies ist nicht hinzunehmen.

Es ist eine Frage der Sicherstellung des inneren und mittelbar auch sozialen Friedens, wenn die Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiterhin in die Lage versetzt werden, ihre gesetzlich wahrzunehmenden Aufgaben für die Bürgerinnen und Bürger erbringen zu können.

Zugleich ist es ein Gebot der Fairness und Wertschätzung der öffentlichen Arbeitgeber gegenüber deren Beschäftigten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B169: Angleichung der Reisekostenerstattung

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Reisekostenerstattung bei Nutzung von Privat-

4 PKW nach § 5 Abs. 1 BRKG auf das Niveau der Reisekostenerstattung nach § 5 Abs. 2

5 BRKG angeglichen wird.

Begründung

Die „kleine“ Reisekostenerstattung nach § 5 Abs. 1 BRKG beträgt 0,20€/km. Die „große“ Reisekostenerstattung nach Abs. 2 orientiert sich an der steuerlich absetzbaren Pauschale von momentan 0,30€/km.

Die Voraussetzungen für eine Reisekostenerstattung nach § 5 Abs. 2 BRKG werden regelmäßig nicht erfüllt, sodass Beschäftigte die Dienstreisen nach Abs. 1 durchführen.

Aufgrund der steigenden Energiepreise ist eine Anpassung der Reisekostenerstattung unbedingt erforderlich, da diese nicht mehr – auch nur ansatzweise – kostendeckend hierfür ist.

Auch nach Anhebung der km-Erstattung wäre noch ein tatsächlicher Unterschied zwischen Abs. 1 und Abs. 2 gegeben, da nur bei einer Dienstreise nach Abs. 2 auch eine Sachschadenhaftung durch den Dienstherrn vorliegt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B170: Trennungsgeld

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass allen trennungsgeldberechtigten Anwärterinnen und

4 Anwärtern 100% Trennungsgeld gewährt wird.

Begründung

Gerade für Auszubildende und Studierende, welche einen Vorbereitungsdienst verrichten, stellen diverse Praktika und die Ausbildung als solche eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung dar.

Da in der Regel weder eine garantierte heimatnahe Verwendung, noch vom Dienstherrn gestellte Unterkünfte, sicher zur Verfügung stehen, sehen sich viele gezwungen für die Dauer der Maßnahmen eine zweite Wohnung anzumieten oder längere Anfahrtswege mit dem eigenen PKW oder kostenpflichtigen öffentlichen Verkehrsmitteln auf sich zu nehmen.

Zur Aufrechterhaltung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes ist es daher unumgänglich hier mit der freien Wirtschaft gleichzuziehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag B171: Gewährung von 100% Trennungsgeld für Anwärterinnen und Anwärter

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	B - Dienstrecht, Besoldung und Versorgung Untersachgebiet: B - Reise- und Umzugskostenrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass allen trennungsgeldberechtigten Anwärterinnen und
4 Anwärtern 100% Trennungsgeld gewährt wird.

Begründung

Gerade für Auszubildende und Studierende, die einen Vorbereitungsdienst verrichten, stellen diverse Praktika und die Ausbildung als solche eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung dar.

Da in der Regel weder eine garantierte heimatnahe Verwendung, noch vom Dienstherrn gestellte Unterkünfte zur Verfügung stehen, sehen sich viele gezwungen, für die Dauer der Maßnahmen eine zweite Wohnung anzumieten oder längere Anfahrtswege mit dem eigenen PKW oder kostenpflichtigen öffentlichen Verkehrsmitteln auf sich zu nehmen.

Zur Aufrechterhaltung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist es daher unumgänglich hier mit der freien Wirtschaft gleichzuziehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Anträge

Inhaltsverzeichnis

T - Tarifpolitik

T - Grundsatzforderungen

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T01	Leitantrag Schlechte Bilanz für das Tarifeinheitsgesetz, Tarifpartnerschaft stärken Bundestarifkommission	26
T02	Tarifeinheitsgesetz (TEG) Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	28
T03	Abschaffung des Tarifeinheitsgesetzes (§ 4a TVG) Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	30
T04	Abschaffung des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	31
T05	Chancen nutzen, Vorbehalte abbauen - Verlässlicher Rahmen für Digitalisierung durch Tarifverträge Bundestarifkommission	32
T06	§ 3 TVöD: Grundsätzliche Leitpflicht als Nebenpflicht des Arbeitsgebers zum Angebot moderner Arbeitsformen Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	34
T07	Tarifvertrag Digitalisierung dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	35
T08	Herausforderungen für den öffentlichen Dienst annehmen – der Demografie begegnen, Attraktivitätsoffensive starten, Eingruppierung zeitgemäß weiterentwickeln Bundestarifkommission	36
T09	Eingruppierung der Betriebsdienstleiter/-innen in die Entgeltgruppe 9c TVöD, Begründung eines Eingruppierungsmerkmals 9c im TV-L VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	39
T10	Praxisanleitung attraktiver gestalten und besser vergüten GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	40
T11	Höhergruppierung der Bewährungs- und Gerichtshelfer*innen im TV-L Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	41
T12	Eingruppierung Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	44

Bezeichner	Titel - Antragsteller*in ·	Seite
T13	Anpassung der Eingruppierungen im TV EntgO Anlage 1 Teil III Nr. 5 - Fachangestellte für Bäderbetriebe sowie geprüfte Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	45
T14	Anpassung der Entgeltordnung (EGO) - Praxisbezug Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	46
T15	Ergänzung der Tätigkeitsmerkmale im TV EntgO Teil IV Nr. 17 - Köchinnen und Köche, Kochsmaatzen, Stewardessen und Stewards sowie Bedienungskräfte Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	47
T16	Ergänzung der Tätigkeitsmerkmale im TV EntgO Teil IV Nr. 17 - Köchinnen und Köche, Kochsmaatzen, Stewardessen und Stewards sowie Bedienungskräfte Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	48
T17	Zusätzliches Tätigkeitsmerkmal „Kanal“ im Bereich des Bundes Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	49
T18	TV EntgO Anlage 1 Teil III Nr. 23 - Hausmeistertätigkeiten – Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	51
T19	Anpassung der EGO zum TV-L bei den Tätigkeitsmerkmalen an die veränderte Praxis Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	52
T20	Bessere Eingruppierungsmöglichkeiten im Bereich der Umsatzsteuervoranmeldestellen (UVST), der Lohnsteueranmeldungsstelle (LAST) und der Neuaufnahmestellen NAST) Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	53
T21	Definition des Arbeitsvorgangs im Eingruppierungsverfahren Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	54
T22	Überarbeitung der Entgeltordnung Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	55
T23	Entgeltordnung zum TV-L VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	56
T24	Anpassung der Entgeltordnung im TV-H VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	57
T25	Überarbeitung der Entgeltordnung zum TV-H. dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	58
T26	Beseitigung von Benachteiligungen für Beschäftigte des VST-Dienstes im Auswärtigen Amt dbb bundesfrauenvertretung	59

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T27	Eingruppierung von Schulsekretärinnen/ Schulsekretären NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	60
T28	Tarifpflege Entgeltordnung NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	61
T29	Anpassung der Entgeltordnung – Praxisbezug Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	62
T30	Öffnung der EG 10 und höher für Techniker und Meister Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	63
T31	Leistungsgerechte Bezahlung für Verwaltungsangestellte in Schulen Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	64
T32	Eingruppierung in der Verwaltung Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	65
T33	Konsequenzen aus der Pandemie für die Tarifarbeit Bundestarifkommission	66
T34	Tarifbindung und Flächentarifvertrag Bundestarifkommission	67
T35	Allgemeinverbindliche Tarifverträge BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	68
T36	Leitantrag Tarifpolitik komba gewerkschaft e.V.	69
T37	Ergänzung/ Änderung der Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion Hier: § 19 Abs. 1 neuer Satz 3 Infolgedessen Ergänzung im § 6 letzter Absatz in der Geschäftsordnung der Bundestarifkommission dbb hamburg beamtenbund und tarifunion	73
T38	Vorsitzende oder -vorsitzender des Tarifausschusses des dbbHessen als stimmberechtigtes Mitglied der BTK dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	74
T39	Landesbundvorsitzende oder -vorsitzender des dbb Hessen als Mitglied der Verhandlungskommission dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	75
T40	Familien stärker fördern dbb jugend	76
T41	Geltung von Tarifabschlüssen zukünftig nur noch für Gewerkschaftsmitglieder Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)	77

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T42	Gesundheitsspezifische Tarifpolitik (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, etc.) NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	78
T43	Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und der Befristung zur Erprobung dbb jugend	79
T44	Tarifvertraglicher Ausschluss sachgrundloser Befristungen Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	80
T45	Pflegespezifische Tarifpolitik GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	81
T46	Schlichtungsmöglichkeit im TV-L neu vereinbaren BBW - Beamtenbund und Tarifunion	82
T47	Schlichtung als mögliches Instrumentarium in den Einkommensrunden Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	83
T48	Wiedereinführung einer Schlichtungsmöglichkeit im TV-L Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	84
T49	Wiedereinführung der Schlichtungsmöglichkeit Bund Deutscher Forstleute (BDF)	85
T50	Straffung der Verhandlungsrunden TVÖD und TV-L BBW - Beamtenbund und Tarifunion	86
T51	Straffung der Tarifverhandlungsrunden Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	87
T52	Zusammenführung des TV-L und des TVÖD Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	88
T53	Synchronisierung von TV-L- und TVÖD- Verhandlungsrunden Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	89
T54	Zusammenführung der Termine für die Tarifverhandlungen für den TV-L-Bereich mit den Tarifverhandlungen für den Bund und die Kommunen dbb bundessenorenvertretung	90
T55	Zusammenführen der Tarifrunden TVÖD und TV-L Bund Deutscher Forstleute (BDF)	91
T56	Zusammenführung der Tarifverhandlungen für den gesamten öffentlichen Dienst Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)	92

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T57	Zusammenführen der Tarifrunden TVÖD und TV-L BBW - Beamtenbund und Tarifunion	93
T58	Zusammenführung des TV-L und des TVÖD dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern	94
T59	Tarifverhandlungen Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	95
T60	Tarifabschlüsse mit exklusiven Vorteilen für Gewerkschaftsmitglieder BBW - Beamtenbund und Tarifunion	96
T61	Tarifkomponenten ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	97
T62	Umsetzung Tarifvereinbarungen für Gewerkschaftsmitglieder Bund Deutscher Forstleute (BDF)	98
T63	Gewerkschaftsmitgliedschaft im Tarifvertrag honorieren Bund Deutscher Forstleute (BDF)	99
T64	Gewerkschaftsmitgliedschaft im Tarifvertrag honorieren dbb beamtenbund und tarifunion landesbund brandenburg	100
T65	Abschluss eines Demografie-Tarifvertrages Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	101
T66	Tarifvertrag demografischer Wandel NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	102
T67	Tarifergebnisse folgen Alimentation dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	103
T68	Tarifpflege zu den Urteilen des EuGH und des BAG die den TV-L/TV-H/TVÖD betreffen Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	104
T69	Tarifpolitik des dbb: Entkoppelung von Besoldung und Versorgung BBW - Beamtenbund und Tarifunion	105
T70	Tarifverhandlungen zeitgemäß gestalten dbb jugend	107
T71	Wahlmodell für die Beschäftigten dbb jugend	108
T72	Angleichung TV-L an TVöD Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	109

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T73	Angleichung TV-L an TVöD dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern	110
T74	Kein Rückstand des TV-L gegenüber dem TVöD-VKA/Bund NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	111
T75		112

zurückgezogen

T - Tarifpolitik
T - Manteltarifrecht

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T76	Jahressonderzahlung § 20 TV-L/TV-H/TVöD Anspruchsvoraussetzung auch bei Beendigung im Laufe des Kalenderjahres wegen Rentenbezugs Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	113
T77	Entfall der Stichtagregelung zur Jahressonderzahlung (§20, 1 TV-L und TVöD) Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	114
T78	Jahressonderzahlung dbb hamburg beamtenbund und tarifunion	115
T79	Jahressonderzahlung § 20 TV-L Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	116
T80	Änderung § 20 Abs. 1 TVöD/TV-L Jahressonderzahlung Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	117
T81	Anwendung des Zwölftelungsprinzips bei der Jahressonderzahlung in § 20 TVöD/TV-L/TV-H VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	118
T82	Entzerrung der Stichtagsregelung zur Auszahlung der Jahressonderzahlung an Tarifbeschäftigte des Bundes (Stichtags-Problematik) BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	119
T83	Jahressonderzahlung § 20 TV-L Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	121
T84	Abschaffung der Stichtagsregelung bei Zahlung der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	122
T85	Jahressonderzahlung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	123
T86	Jahressonderzahlung § 20 TV-L/TV-H/TVöD: Wiederherstellung der gestaffelten Werte auf den Stand von vor 2018 Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	124
T87	Wieder-in-Kraftsetzung der vollen Jahressonderzahlung Bund Deutscher Forstleute (BDF)	125
T88	Wiederinkraftsetzung bisheriger Regeln zur Jahressonderzahlung BBW - Beamtenbund und Tarifunion	126
T89	Wieder-In-Kraft-Setzen des § 20 (Jahressonderzahlung) TV-L Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	127

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T90	Jahressonderzahlung als gleichen Festbetrag für alle VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	128
T91	Jahressonderzahlung § 20 TV-L; Wegfall der Differenzierung nach Entgeltgruppen Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	129
T92	Bemessung der Jahressonderzahlung für die Entgeltgruppe 9a (§ 20 Abs. 2 TVöD) Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	130
T93	Jahressonderzahlung § 20 Abs. 4 Buchst. b TV-L/TV-H Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	131
T94	Entlastungsmodelle für Mitarbeiter im Gesundheitswesen GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	132
T95	Erhöhung der Bezugsdauer für den Krankengeldzuschuss VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	133
T96	Dauer der Lohnfortzahlung erhöhen vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	134
T97	Krankengeldzuschuss Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	135
T98	Wiedereinführung eines echten Netto-Krankengeldzuschusses Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	136
T99	Wiedereinführung eines echten Netto-Krankengeldzuschusses Bund Deutscher Forstleute (BDF)	137
T100	Verbesserung des Krankengeldes nach TVöD/TV-L NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	138
T101	Beihilfe für Tarifbeschäftigte Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	139
T102	Beihilfe für Tarifbeschäftigte Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	140
T103	Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen § 23 Abs. 1 Satz 2 TVöD Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	141
T104	§ 23 TVöD: Verbesserung des Beitrags zu den Vermögenswirksamen Leistungen Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	142

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T105	§ 23 TVöD Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	143
T106	§ 37 TV-L Ausschlussfrist- Textform Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	144
T107	Freistellung zur Geburt des eigenen Kindes dbb jugend	145
T108	Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs.1 Buchstabe a) TV-L/TVöD Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	146
T109	Arbeitsbefreiung nach § 29 TVöD/TV-L/TV-A VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	147
T110	Änderung des § 29 Abs. 1 Buchst. c) TVöD Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	148
T111	Arbeitsbefreiung § 29 Abs.1 d) TVöD vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales	149
T112	§ 29 Abs. 1e) bb) TVöD: Bessere Vereinbarkeit Familie und Beruf: Vorrang der Arbeitsbefreiung vor § 45 SGB V Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	150
T113	Freistellung beim Eintreten von Elementarschäden § 29 TV-L/TV-H/TVöD Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	151
T114	§ 29 TVöD: Erweiterung der Arbeitsbefreiungstatbestände im Katastrophenfall Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	152
T115	Gesamtbelastungsobergrenze gem. § 29 Abs. 1 Satz 3 TV-L/TVöD Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	153
T116	Krankengeld zur Pflege- und Betreuung erkrankter privatversicherter Kinder Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	154
T117	Erhöhung der Freistellung für gewerkschaftliche Zwecke und gewerkschaftliche Gremienarbeit (§ 29 TV-L/TV-H/TVöD) Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	155
T118	Arbeitsbefreiung für Gewerkschaftsveranstaltungen; Befreiungsdauer gem. §29 Abs.4 TV-L Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)	156
T119	Erhöhung der Sonderurlaubstage für gewerkschaftliche Zwecke für Tarifbeschäftigte BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	157

Bezeichner	Titel - Antragsteller*in ·	Seite
T120	Erhöhung der Freistellungstage gem. TV-L § 29 Abs. 4 VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	158
T121	Freistellung für gewerkschaftliche Aktivitäten Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	159
T122	Freistellung für gewerkschaftliche Aktivitäten Bund Deutscher Forstleute (BDF)	160
T123	Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	161
T124	Arbeitsbefreiung für Gewerkschaftsveranstaltungen; Berechtigter Personenkreis gem. § 29 Abs.4 TV-L Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	162
T125	§ 29 TVöD Abs. 4 - Arbeitsbefreiung Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	163
T126	Abschaffung der Opt-out-Regelungen in TVöD BT-B und TVöD BT-K komba gewerkschaft e.V.	164
T127	Krankenfürsorge für Tarifbeschäftigte Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	165
T128	Unfallschutz für Tarifbeschäftigte Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	166
T129	Einführung einer Berufsunfähigkeitsversicherung für Tarifbeschäftigte im Justizvollzug BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	167
T130	Einführung einer Unfallversicherung analog zum MTV-Autobahn VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	168
T131	Einführung einer Berufsunfähigkeitsversicherung für Tarifbeschäftigte im Maßregelvollzug GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	169
T132	Kündigung - Unkündbarkeit (Wegfall der Tarifmauer) Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	170
T133	Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rettungsdienst komba gewerkschaft e.V.	171
T134	TVöD BT-V 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 6 – Abgeltung von Bereitschaftszeiten Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	172

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T135	Abschaffung Leistungsentgelt (LOB) dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern	173
T136	Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	174
T137	TVöD: Samstagsarbeit komba gewerkschaft e.V.	175
T138	TVöD Samstagsarbeit NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	176
T139	Zusatzurlaub auch für neueingestellte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung ab 25 und weniger als 50 VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	177
T140	Zusatzurlaub für Beschäftigte im Umgang mit verhaltensauffälligen Patienten Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	178
T141	Änderung § 27 TVöD Zusatzurlaub Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)	179
T142	Anordnung von Rufbereitschaft VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	180
T143	Anpassung der Regularien zu Dienstjubiläen in § 23 Abs. 2 und § 29 Abs. 1 TVöD Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	181
T144	Jubiläumszulage nach § 23 Abs. 2 TV-L Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	182
T145	Jubiläumszuwendung für 50 Jahre Beschäftigungszeit und Verdopplung der Zuwendungen für 25 und 40 Jahre Beschäftigungszeit VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	183
T146	Jubiläumsprämie für Tarifbeschäftigte TVöD BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	184
T147	Gewährung eines Jubiläumsgeldes nach 50jähriger Beschäftigungszeit von Tarifbeschäftigten in der Bundesverwaltung BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	185
T148	Jubiläumszulage nach § 23 Abs. 2 TV-L Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	186
T149	Anrechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	187

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T150	Ansparmöglichkeit des Jahresurlaubs bei Tarifbeschäftigten Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	188
T151	Ansparung von Erholungsurlaub Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	189
T152	Arbeitszeit bei alternierender Telearbeit Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	190
T153	Arbeitszeit Tarif Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	191
T154	Bundesweite einheitliche Arbeitszeit – 38 Stunde Woche Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	192
T155	Angleichung der Arbeitszeit Ost an West im TV-L VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	193

T - Tarifpolitik
T - Entgelt

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T156	§ 14 TV-L; Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bereits ab dem 3. Tag Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	194
T157	Eingruppierung der Vertretungen einer Kolonnenführerin/eines Kolonnenführers, Vorarbeiterin/Vorarbeiters oder Streckenwartin/Streckenwartes im Straßenbetriebsdienst für die Dauer der Vertretung in dieser Funktion VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	195
T158	§ 16 TVöD: Erweiterung der Erfahrungsstufen um Stufe 7 und Stufe „L“ in EG 1 bis 15 Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	196
T159	§ 17 Abs. 3 TVöD: Nachteile durch Elternzeit / 1 Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	197
T160	Elternzeit den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit bei der Stufenlaufzeit gleichstellen dbb bundesfrauenvertretung	198
T161	§ 17 Abs. 3 TVöD: Nachteile durch Elternzeit / 2 Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	199
T162	Änderung des § 17 Abs. 3 TVöD Bund Stufenlaufzeit – Berücksichtigung von Elternzeiten und Pflegezeiten bis zu 3 Jahren Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	200
T163	Anerkennung von Elternzeit als förderliche „berufliche Tätigkeit“ vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales	201
T164	Stufenaufstieg im Arbeitnehmerbereich innerhalb der Entgeltgruppen nach § 17 TV-L Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	202
T165	Elternzeit (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L/TV-H) Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	203
T166	Stufenaufstieg Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	204
T167	Beibehaltung der Stufenlaufzeit nach Beurlaubungen BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	205
T168	Ununterbrochene Tätigkeit; zusätzliche Zeiten (§ 17 Abs. 3 TV-L/TV-H) Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	206

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T169	Stufenlaufzeit gem. § 17 Abs. 5 TVöD bei einer Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	207
T170	§ 17 Abs. 5 Satz 2 TVöD: Anrechnung (Mitnahme) der bereits erbrachten Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	208
T171	hilfsweise zu VAB22: § 17 Abs. 5 TVöD: Anrechnung (Mitnahme) der bereits erbrachten Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung auf dem gleichen Dienstposten Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	209
T172	Herabgruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	210
T173	Erhalt von Erfahrungsstufen Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	211
T174	Verkürzung der Stufenlaufzeit Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	212
T175	§ 17 Abs. 5 TVöD und § 12 TV EntgO : Änderung des § 17 Abs. 5 TVöD: Keine Anwendbarkeit in Fällen des sog. sonstigen Beschäftigten i.S.d. § 12 TV EntgO Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	213
T176	Einkommenssicherung bei Einkommensminderung (vormals § 37 MTArb / § 56 BAT) Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	214
T177	Leistungsgeminderte Beschäftigte – § 38 Abs. 4 TV-L/TV-H Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	215
T178	Erhöhung der Eingangssämter dbb jugend	216
T179	Erschwerniszuschläge Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	217
T180	Gefahrenzulage für Arbeiten im Gefahrenraum Straße für die Bereiche TV-L/TVöD VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	218
T181	Gitterzulage für kommunale Beschäftigte Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	219
T182	Höhergruppierung – Anrechnungszeiten aus bereits vorheriger vorübergehender Übertragung der höherwertigen Tätigkeit. Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	220

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T183	Höhergruppierung – Anrechnungszeiten aus bereits vorheriger vorübergehender Übertragung der höherwertigen Tätigkeit Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	221
T184	Änderung der Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung im Anschluss an eine vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 14 TV-L/TV-H Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	222
T185	Anrechnung der Entwicklungsstufe bei der Bewertung einer vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit im TV-L VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	223
T186	Anrechnung der Erfahrungsstufe bei der Bewertung einer vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	224
T187	§ 44 TVöD-BT V – Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	225
T188	§ 44 Absatz 2 Satz 4 TVöD-BT V – Reise und Umzugskosten, Trennungsgeld; hier: Teilzeitbeschäftigte Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	226
T189	Leidensgerechter Arbeitsplatz nach Arbeits- oder Dienstunfall im qualifizierten Bereich, nicht unter Entgeltgruppe 5 Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	227
T190	Leistungsstufen für Tarifbeschäftigte Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	228
T191	Mitarbeiter im Gesundheitsbereich mit Zusatzqualifikation für Ausbilder sollen eine Zulage erhalten (analog Praxisanleiter Pflege) GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	229
T192	Schaffung einer Erfahrungszulage Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	230
T193	Stufengleicher Aufstieg bei Höhergruppierungen im TV-L Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	231
T194	Stufengleicher Aufstieg bei Höhergruppierungen Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	232
T195	Stufenzuordnung bei Höhergruppierung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	233
T196	Stufengleiche Höhergruppierung im TV-L Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	234

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T197	Einführung Stufengleicher Höhergruppierung Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)	235
T198	Stufengleiche Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 TV-L) Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	236
T199	Beseitigung der Rückstufung in den Entwicklungs-/Erfahrungsstufen bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 TV-L - Stufengleicher Entgeltgruppenaufstieg - dbb hamburg beamtenbund und tarifunion	237
T200	Stufengleicher Aufstieg im TV-L NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	238
T201	Stufengleiche Höhergruppierungen im TV-L Bund Deutscher Forstleute (BDF)	239
T202	Stufengleicher Aufstieg bei Höhergruppierungen im TV-L Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	240
T203	Stufengleiche Höhergruppierung im Bereich des TV-L Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	241
T204	Stufengleiche Höhergruppierung im TV-L BBW - Beamtenbund und Tarifunion	242
T205	Stufengleicher Aufstieg im TV-L Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	243
T206	Stufenzuordnung bei einem Tabellenwechsel Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	244
T207	Verbesserung der Bezahlung für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	245
T208	Zusätzliche Erfahrungsstufen für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	246
T209	Anhebung des Eingangsentgelts für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	247
T210	Eigene Entgelttabelle für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	248

Bezeichner	Titel - Antragsteller*in	Seite
T211	Vereinbarung von tabellenwirksamen Entgeltanpassungen anstatt tabellenunwirksamer Einmalzahlungen Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	250
T212	Einkommenserhöhungen bei zukünftigen Einkommensrunden; Mischung von linearen Einkommenserhöhungen und Mindestbeträgen Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	251
T213	Forderung für die nächsten Tarifrunden BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	252
T214	Forderungsfindung bei Tarifverhandlungen dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	253
T215	lineare Einkommenserhöhungen haben Priorität vor Einmalzahlungen Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	254
T216	Vereinbarung von tabellenwirksamen Entgeltanpassungen anstatt Einmalzahlungen Bund Deutscher Forstleute (BDF)	255
T217	Verzicht auf Einmalzahlungen BBW - Beamtenbund und Tarifunion	256
T218	Waffenträgerzulage dbb hamburg beamtenbund und tarifunion	257
T219	Wiedereinführung von Sozialzuschlägen für Kinder VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	258
T220	Familienzuschläge für zu berücksichtigende Kinder auch für Tarifbeschäftigte des Bundes BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	259
T221	Kinderzulage Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	260
T222	Kinderbezogene Besitzstandszulage im Tarifbereich Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	261
T223	Zulage für kurzfristige Übernahme von Vertretungen Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	262
T224	Pauschale bei Herbeiholung aus der Rufbereitschaft oder Freizeit Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	263
T225	Änderung der Tätigkeit aus dienstlichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen (Herabgruppierung) Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	264

Bezeichner	Titel - Antragsteller*in ·	Seite
T226	Anerkennung der Ausbildungszeit als Beschäftigungszeit sowie der gesamten Beschäftigungszeiten im Öffentlichen Dienst bei Arbeitgeberwechseln für das Jubiläum nach § 34 Abs. 3 TVöD / TV-L dbb jugend	265
T227	Anerkennung von Berufserfahrung bei Stufenzuordnung und Stufenlaufzeiten Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	266
T228	Inländerdiskriminierung vermeiden BBW - Beamtenbund und Tarifunion	267
T229	Volle ungedeckelte Anrechnung von Berufserfahrungszeiten Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)	268
T230	Anerkennung von Berufserfahrung trotz Unterbrechungen und beim Wechsel des Arbeitgebers NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	269
T231	Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten bei einem Wechsel des Bundeslandes BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	270
T232	Angleichung Einstiegsgehälter Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	271
T233	Anpassung § 19 aTV-L GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	272
T234	Anpassung des Stufenentgeltes für Auszubildende mit erfolgreich abgelegter Berufsausbildung VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	273
T235	Anrechnung der Ausbildungszeit auf die Erfahrungsstufen Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	274
T236	Ausgleich für Sonderformen der Arbeit § 8 TVöD Bund Erhöhung der Zeitzuschläge für Sonderformen der Arbeit Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	275
T237	Änderung des § 8 Abs. 5 und 6 TVöD Bund – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit; Erhöhung der Wechselschichtzulage und Schichtzulage Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	276
T238	Schichtzulage nach §§ 7 und 8 TV-L/TV-H/TVöD Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	277
T239	Wechselschichtzulage nach §§ 7 und 8 TV-L/TV-H/TVöD Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	278

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T240	Schicht-Wechselschichtzulage TV-L BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	279
T241	Wechselschicht- und Schichtzulagen Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)	280
T242	Ausgleich für vorhandenes Personal bei Maßnahmen zur Personalbindung komba gewerkschaft e.V.	281
T243	Bewertung der Rufbereitschaft/Verkehrssicherheitsbereitschaft VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	282
T244	Dynamische Zulage für Pflegekräfte im Justizvollzug BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	283
T245	Einführung einer Sicherheitszulage für Tarifbeschäftigte Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)	284

T - Tarifpolitik
T - Eingruppierungsrecht

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T246	Eingruppierung der Beschäftigten in der technischen Verkehrsüberwachung Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	285
T247	Eingruppierung junger Straßenanwärterinnen und Straßenanwärter dbb jugend	286
T248	Höhergruppierungsmöglichkeit für Nichterfüller in Ziffer 3.1 der EntGO-L eröffnen BBW - Beamtenbund und Tarifunion	287
T249	Neustrukturierung der Größenklassen gemäß § 3 BpO 2000, hier: Protokollerklärung Nr. 2 Absatz 1 Satz 2 des Abschnittes 21 Teil II der Entgeltordnung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	288
T250	Verbesserung der Eingruppierung von Beschäftigten, die Dienst- oder Versorgungsbezüge berechnen Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	289
T251	Wiedereinführung der Stufe 8 in der Entgeltordnung Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	290
T252	Wiedereinführung der Stufe 8 für alle Berufsgruppen NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	291
T253	Einführung der Entgeltstufen E8 und E9 für Tarifbeschäftigte im Allgemeinen Justizvollzugsdienst BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	292

T - Tarifpolitik

T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T254	Finanzierung der Zusatzversorgung bis zur 78. Woche VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	293
T255	Leistungsstarke betriebliche Altersvorsorge im öffentlichen Dienst dbb bundessenorenvertretung	294
T256	Langfristige Absicherung der VBL-Zusatzversorgung NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	295
T257	Abschlagsfreie Rente für Tarifbeschäftigte Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	296
T258	Tarifliche Altersteilzeit, keine Anrechnung der Stellenabbaubereiche auf die Quote Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	297
T259	Tarifliche Altersteilzeit, Verbesserung der Konditionen Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	298
T260	Wiedereinführung der Altersteilzeit (TV-L) dbb hamburg beamtenbund und tarifunion	299
T261	Altersteilzeit für alle Tarifbeschäftigten im TV-L BBW - Beamtenbund und Tarifunion	300
T262	Gleitende Regelungen für Übergang in den Ruhestand schaffen BBW - Beamtenbund und Tarifunion	301
T263	Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ) Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	302
T264	Fortsetzung und Ausbau der Altersteilzeit NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	303
T265	Altersteilzeitmodelle und Sabbatjahr / Freistellungsjahrmmodelle Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	304
T266	Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	305
T267	Altersteilzeit für besondere Personengruppen (z. B. für die Beschäftigten im Straßen- und Verkehrswesen sowie in der Pflege) Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	306

Bezeichner	Titel - Antragsteller*in ·	Seite
T268	Tarifrechtliche Vereinbarung von Arbeitgeberzuschüssen zur Altersversorgung im Sinne von § 1a Abs. 1a BetrAVG BBW - Beamtenbund und Tarifunion	307
T269	Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)	308
T270	Finanzierung der Zusatzversorgung, Anhebung auf den Höchstbetrag VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	309
T271	Anpassung des Messbetrags in der Zusatzversorgung an die allgemeine Preisentwicklung BBW - Beamtenbund und Tarifunion	310

T - Tarifpolitik
T - Ausbildung und Qualifizierung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T272	Aufstiegsmöglichkeiten im Tarifbereich dbb jugend	311

T - Tarifpolitik

T - Privatisierung, Sonstiges

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T273	Anspruch auf Jobrad für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) dbb hamburg beamtenbund und tarifunion	312
T274	Verlängerung des TVUmBw Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)	313
T275	Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	314
T276	PPPR Richtlinien im Pflegebereich anpassen GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	315
T277	TV-Fleischuntersuchung; Erhöhung der wöchentlichen Garantiezeiten in Großbetrieben (§ 6) NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	316
T278	Eigene Entgelttabelle für komm. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	317

T - Tarifpolitik

T - Organisationsfragen, andere Bereiche

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
T279	Streikgeldordnung des dbb - Anpassung der Streikgeldzahlung für Lehrkräfte SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.	318
T280	Digitale Warnstreiklisten - Akzeptanz und Bereitstellung digitaler Streiksoftware Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	319
T281	digitale Warnstreiklisten - Akzeptanz und Bereitstellung digitaler Streiksoftware SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.	320

Antrag T01: Leitantrag Schlechte Bilanz für das Tarifeinheitsgesetz, Tarifpartnerschaft stärken

Antragsteller*in:	Bundestarifkommission
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion lehnt den gesetzlich verankerten Grundsatz der
- 2 Tarifeinheit weiterhin strikt ab. Auch in Zukunft setzt sich der dbb beamtenbund und
- 3 tarifunion für eine pluralistische Gewerkschaftslandschaft und für freiwillige
- 4 Tarifpartnerschaften auf Augenhöhe sowie gegenseitigem Respekt in Deutschland ein.
- 5

Begründung

Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Juli 2017 sah sich der dbb beamtenbund und tarifunion gezwungen vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) in Straßburg zu ziehen. Der dbb beamtenbund und tarifunion hat im Dezember 2017 gegen das ursprüngliche Tarifeinheitsgesetz (TEG) Beschwerde vor dem Straßburger Gericht erhoben. Aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion verletzt das Tarifeinheitsgesetz vom 3. Juli 2015 das Grundrecht aus Artikel 11 Absatz 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK). Es wird erwartet, dass der EGMR ohne mündliche Verhandlung zu einer Entscheidung kommen wird.

Am 13. März 2019 hat der dbb beamtenbund und tarifunion zudem gegen die seit 2019 geltende Neuregelung zur Tarifikollision Verfassungsbeschwerde eingelegt. Diese hat die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts nicht zur Entscheidung angenommen. In der Begründung heißt es, die Verfassungsbeschwerde sei nachrangig. Die aufgeworfenen Fragen müssten also zunächst von den Fachgerichten an einem konkreten Fall geklärt werden.

Daher steht fest, dass das TEG mit seinen negativen Auswirkungen und trotz zahlreicher offener Rechts- und Sachfragen aktuell theoretisch Anwendung finden kann. Dass das TEG in der Praxis auf große Untauglichkeit stößt, zeigt sich gegenwärtig auch am Beispiel des Konflikts zwischen der GDL – Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer und der Deutschen Bahn AG. Letztere verkündete im März 2021 gegenüber der Mitgliedsgewerkschaft GDL das TEG anzuwenden und legte unter anderem die Mehrheiten in den Betrieben des Konzerns willkürlich fest. Zur Feststellung der tatsächlichen betrieblichen Mehrheiten wurden bereits verschiedene Gerichtsverfahren durch die GDL eingeleitet.

Anders als von den Gesetzgebenden erörtert, führt das Gesetz also nicht zur Befriedung unter den Gewerkschaften. Durch die Geltung des Mehrheitstarifvertrages durch das Gesetz ist für die bestehenden Gewerkschaften vielmehr ein Anreiz zur Konfrontation entstanden, um im jeweiligen Betrieb die Mehrheit der Mitglieder zu gewinnen. Für eine freiwillige Zusammenarbeit mit der zahlenmäßig kleineren gewerkschaftlichen Konkurrenz besteht keinerlei Notwendigkeit.

Der Grundsatz der Tarifeinheit ist nicht dazu geeignet, die Tarifautonomie zu schützen und die Zusammenarbeit der Gewerkschaften zu fördern. Anders als die Gesetzesbegründung es vorsieht, werden konkurrierende Gewerkschaften nicht bereits vor der Aufnahme von Tarifverhandlungen zur Zusammenarbeit motiviert, Zuständigkeiten und Positionen abzustimmen und letztlich einheitliche

Verhältnisse im Betrieb zu gewährleisten. Vielmehr verlieren die durch Gewerkschaften freiwillig und ohne gesetzlichen Zwang erfolgten Verhandlungsabsprachen an Wert, da kraft Gesetzes ausschließlich der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft Anwendung findet.

Bereits in der Vergangenheit hat der dbb beamtenbund und tarifunion die Bedeutung und den Wert von freiwilligen Tarifpartnerschaften hervorgehoben und in zahlreichen Tarifrunden mit unterschiedlichen Tarifpartnerinnen und Tarifpartnern erfolgreich auf Augenhöhe und mit großem Respekt füreinander gelebt. Dem dbb beamtenbund und tarifunion gelang es bisher stets, gemeinsam und in Absprache mit seinen zahlreichen Tarifpartnerinnen und Tarifpartnern in unterschiedlichen Tarifrunden auch und gerade trotz gewerkschaftspolitischer Unterschiede, bestmögliche Ergebnisse für seine Mitglieder in den Tarifverhandlungen zu erreichen. Aus Sicht des dbb beamtenbund und tarifunion ist es daher nur konsequent und zielführend, auch weiterhin freiwillige Tarifpartnerschaften zu leben und die gesetzlich verordnete Tarifeinheit strikt abzulehnen.

Es besteht weiterhin die Aufgabe, Einfluss auf das Gesetzgebungsverfahren zu nehmen und möglichst auf eine ersatzlose Streichung des Gesetzes hinzuwirken.

Antrag T02: Tarifeinheitengesetz (TEG)

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich auch weiterhin für eine pluralistische Gewerkschaftslandschaft und
- 2 für freiwillige Tarifpartnerschaft ein.
- 3 Gemeinsam mit der DPVKOM wird der dbb auf eine ersatzlose Streichung des Gesetzes
- 4 hinwirken. Der dbb beamtenbund und tarifunion soll mit allen seinen
- 5 Mitgliedsgewerkschaften auf politischer Ebene alles versuchen, um das TEG wieder
- 6 abzuschaffen.

Begründung

Das Tarifeinheitengesetz sieht vor, dass bei kollidierenden Tarifverträgen in einem Betrieb nur die Regelungen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar sind, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen Vertrags im Betrieb die meisten Mitglieder hat.

Im Dezember 2017 hatte der dbb gegen das ursprüngliche Tarifeinheitengesetz Beschwerde vor dem Straßburger Gerichtshof erhoben. Durch den Urteilsspruch des Bundesverfassungsgerichts am 11. Juli 2017 stand der Weg zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte offen. Die Individualbeschwerde richtet sich, wie auch zuvor die erste Verfassungsbeschwerde im Jahr 2015, gegen das im Juli 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitengesetz vom 3. Juli 2015. Nicht nur der dbb hatte diesen Rechtsweg beschritten, auch die im dbb organisierte Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und der Marburger Bund hatten Beschwerde gegen das TEG in Straßburg eingereicht.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat am 5. Juli 2022 seine Entscheidung zu Individualbeschwerden des dbb und weiterer Gewerkschaften gegen das Tarifeinheitengesetz (TEG) veröffentlicht. Demnach liegt kein Verstoß gegen die Grundrechte auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit aus der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) vor. Die Entscheidung des EGMR verlief nicht einstimmig. Zwei Richter erläuterten in einer gesonderten Stellungnahme ausführlich, dass das TEG durchaus unverhältnismäßig in die Grundrechte der Arbeitnehmenden eingreife und daher tatsächlich ein Verstoß gegen die Europäische Menschenrechtskonvention vorliege.

Die DPVKOM kritisiert die Entscheidung. Aus unserer Sicht stellt das TEG einen unverhältnismäßigen Eingriff in das Grundrecht auf die Koalitionsfreiheit einzelner Beschäftigter und in die Tarifautonomie dar. Leider sind nur zwei der insgesamt sieben Richterinnen und Richter am EGMR dieser Rechtsauffassung gefolgt. Durch das Einschalten des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte wurde nun die letzte Möglichkeit wahrgenommen, um gegen das Tarifeinheitengesetz gerichtlich vorzugehen.

Die DPVKOM wird sich auch weiterhin für eine pluralistische Gewerkschaftslandschaft und für freiwillige Tarifpartnerschaft einsetzen. Gemeinsam werden wir auf eine ersatzlose Streichung des Gesetzes hinwirken, um es dorthin zu befördern, wo es hingehört: in den Papierkorb!

Mit dem Tarifeinheitengesetz wird zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik massiv in die Tarifautonomie eingegriffen. Das Gesetz schadet insbesondere Gewerkschaften, die in den letzten Jahren

das meiste für die Arbeitnehmenden erreicht haben. Außerdem läuft alles auf den Schutz der Großen hinaus. Das führt dazu, dass sich Monopole und Beinahe-Monopole bilden, die immer selbstherrlicher werden, wenn sie keine Konkurrenz mehr zu befürchten haben.

Mit dem Gesetz zur Herstellung von Tarifeinheit hat die Bundesregierung nicht nur politischen Schaden angerichtet, sondern sie verletzt damit unserer Meinung nach auch die Verfassung.

Minderheitsgewerkschaften können keine wirksamen Tarifverträge mehr abschließen. Auch die Durchsetzungskraft von durch die Minderheitsgewerkschaften geführten Streiks ist durch das TEG eingeschränkt. Wir können uns zwar solidarisch erklären, wir können eigene Streiks ausrufen oder sogar einen Erzwingungsstreik machen. Das alles führt jedoch zu keinem Ergebnis ohne zumindest einen Mehrheitsbetrieb und dann würde dies sicherlich noch seitens der Arbeitgeberin gerichtlich überprüft werden. Uns die Tarifautonomie zu nehmen, lässt sich nicht mit der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz vereinbaren.

Einschränkungen der verfassungsrechtlich garantierten Betätigungsfreiheit der Koalitionen sind nur dann mit Artikel 9 Absatz 3 GG vereinbar, wenn sie entweder dem Schutz des jeweiligen Koalitionspartners oder dem Schutz der Grundrechte Dritter dienen oder sie durch die Rücksicht auf andere Rechte mit Verfassungsrang gerechtfertigt sind. Eine solche Rechtfertigung ist aus Sicht der DPVKOM nicht gegeben.

Die Bundesregierung unterstützt mit diesem Gesetz die Arbeitgebenden, die natürlich am liebsten mit einer einzigen und zudem relativ pflegeleichten Gewerkschaft verhandeln wollen, und nicht mit mehreren, die auch noch unangenehme Forderungen stellen.

Antrag T03: Abschaffung des Tarifeinheitsgesetzes (§ 4a TVG)

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich weiterhin mit allen rechtsstaatlichen Mitteln für die Abschaffung
- 2 des Tarifeinheitsgesetzes, umgesetzt in § 4a TVG, ein.

Begründung

ggf. mündlich

Antrag T04: Abschaffung des Tarifeinheitsgesetzes (TEG)

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Tarifeinheitsgesetz (TEG) aufgehoben wird.

Begründung

Mit dem Tarifeinheitsgesetz (TEG) soll gewerkschaftliche Vielfalt in einem Betrieb, meist zu Gunsten von Einheitsgewerkschaften statt Fachgewerkschaften, verhindert werden.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Bundesregierung angemahnt, bis Ende 2018 deutliche Nachbesserungen zum Schutz der Gewerkschaftsvielfalt in Deutschland vorzunehmen. Statt ein offensichtlich verfassungswidriges Gesetz beizubehalten, sollte dieses außer Kraft gesetzt und somit aufgehoben werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag T05: Chancen nutzen, Vorbehalte abbauen - Verlässlicher Rahmen für Digitalisierung durch Tarifverträge

Antragsteller*in:	Bundestarifkommission
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich dafür einsetzen, die Digitalisierung des Arbeitsmarktes als große
- 2 Chance zu begreifen und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt
- 3 bestmöglich zu gestalten.
- 4 Dafür soll der dbb mit den Arbeitgebenden des öffentlichen Dienstes in
- 5 Tarifverhandlungen gehen und verlässliche Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten
- 6 schaffen. Vorbildcharakter haben hier der TV Digitalisierung mit dem Bund und die
- 7 letzte Tarifrunde mit dem Land Hessen, wo der dbb sehr erfolgreich und innovativ
- 8 verhandeln konnte.
- 9 Die Digitalisierung ist ein vielschichtiger Prozess. Das Potential einer digitalen
- 10 Arbeitswelt ist enorm und gehört ausgeschöpft, damit Arbeitsvorgänge unkomplizierter,
- 11 schneller und dadurch effizienter gestaltet werden können, wovon Arbeitgebende und
- 12 Arbeitnehmende gleichermaßen profitieren.
- 13 Der dbb nimmt jedoch auch die Ängste und Bedenken seiner Mitglieder ernst. Überall
- 14 dort, wo Arbeitgebende versuchen Arbeitsplätze abzubauen oder eine Verdichtung der
- 15 Arbeit absehbar ist, wird sich der dbb diesen Maßnahmen massiv zur Wehr setzen. Die
- 16 konkrete Bandbreite der Veränderung am Arbeitsplatz lässt sich derzeit nicht
- 17 vorhersagen, reicht wohl aber von unwesentlichen Anpassungen bis hin zu massiven
- 18 Veränderungen. Bei allen denkbaren Veränderungen müssen die Gewerkschaften in jeden
- 19 Fall an den Umgestaltungsprozessen beteiligt werden.
- 20 Konkret geht es um den vorausschauenden Umgang mit Veränderungen. Oberste Priorität
- 21 hat dabei die Arbeitsplatzsicherung bzw. die Sicherung eines gleichwertigen
- 22 Arbeitsplatzes. In Fällen, wo dies nicht möglich ist, müssen verbindliche Regelungen
- 23 rund um die Themen Entgeltsicherung und Qualifizierung getroffen werden. Niemand darf
- 24 durch eine Digitalisierungsmaßnahme schlechter gestellt werden.
- 25 Die berufliche Weiterbildung ist Voraussetzung einer vorausschauenden Fachkräfte- und
- 26 Innovationspolitik und lebenslanges Lernen muss gefördert werden. Daher fordert der
- 27 dbb einen verbindlichen Anspruch auf echte Qualifizierung. Dieser Anspruch muss
- 28 insbesondere auch für die Beschäftigten in Elternzeit und anderen ruhenden
- 29 Arbeitsverhältnissen gelten, um diesen einen Wiedereinstieg ins Berufsleben zu
- 30 ermöglichen. Die Geeignetheit einer Qualifizierungsmaßnahme ist stets auch von einer
- 31 angemessenen Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig. Als
- 32 geeignete Qualifizierungsmaßnahmen kommen zum Beispiel maßgeschneiderte Kurse oder
- 33 Studiengänge in Betracht, die in Form von klassischen Schulungsmaßnahmen oder in
- 34 digitalen Formen der Wissensvermittlung (E-Learning) erfolgen können. Alle Kosten
- 35 rund um eine Qualifizierungsmaßnahme sind von den Arbeitgebenden zu tragen und
- 36 sämtliche Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen sind zwingend als

37 Arbeitszeit zu betrachten.

38 Ein weiterer zentraler Punkt ist die Einführung und Nutzung moderner und flexibler
39 Arbeitsformen. Die dafür notwendigen Arbeitsmittel sind von den Arbeitgebenden zu
40 stellen bzw. die Kosten dafür zu tragen. Es bedarf zudem konkreter Regelungen zur
41 Arbeitszeit, zum Datenschutz, der Vermeidung von Leistungs- und Verhaltenskontrolle
42 sowie der Definition eines Rechts auf Nichterreichbarkeit zum Schutz vor Überlastung
43 der Beschäftigten. Ortsflexibles Arbeiten darf zu keiner Pflicht für die
44 Beschäftigten werden und keine beruflichen Nachteile mit sich bringen.

45 Ziel des dbb ist es, tarifliche Antworten auf digitale Veränderungen der Arbeitswelt
46 zu geben und diese fortschrittlich und zukunftsweisend zu gestalten.

47 **Kernforderungen des dbb sind:**

- 48 • Entwicklung von Schutzmechanismen zur Arbeitsplatzsicherung, Entgeltsicherung
49 und notwendigen Qualifizierung
- 50 • Arbeitsplatzert halt als oberste Priorität
- 51 • verbindlicher Anspruch auf Qualifizierung auf hohem Niveau
- 52 • Schaffung zukunftssicher Arbeitsplätze
- 53 • Ermöglichung flexibler Arbeitsmodelle auf freiwilliger Basis

Begründung

Gegebenenfalls mündlich

Antrag T06: § 3 TVöD: Grundsätzliche Leitpflicht als Nebenpflicht des Arbeitgebers zum Angebot moderner Arbeitsformen

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge beschließen § 3 TVöD um folgenden Absatz zu ergänzen:
- 2 Moderne Arbeitsformen wie beispielsweise Telearbeit oder mobiles Arbeiten sind wo
- 3 immer möglich als selbstverständliches Angebot des Arbeitgebers gegenüber dem
- 4 Arbeitnehmer zu unterbreiten

Begründung

Die Diskussionen zum TV Digitalisierung sowie die im Rahmen der Pandemie gemachten Erfahrungen zeigen, dass die erforderliche Flexibilisierung der Arbeitsformen ad hoc geglückt ist und flexible und moderne Arbeitsformen den beruflichen Alltag gewinnbringend ergänzen.

Antrag T07: Tarifvertrag Digitalisierung

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der mit dem Bund abgeschlossene Tarifvertrag
- 2 Digitalisierung auch mit der TdL und der VKA abgeschlossen wird.

Begründung

Die Digitalisierungsprozesse im öffentlichen Dienst führen nicht nur beim Bund, sondern auch bei den Ländern und Kommunen zu Veränderungen der Arbeitsplätze und -Inhalte. Deshalb ist es nicht sachgerecht, tarifliche Schutzregelungen auf den Bund zu beschränken.

Antrag T08: Herausforderungen für den öffentlichen Dienst annehmen – der Demografie begegnen, Attraktivitätsoffensive starten, Eingruppierung zeitgemäß weiterentwickeln

Antragsteller*in:	Bundestarifkommission
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Um dem bereits jetzt bestehenden und sich in den kommenden Jahren durch
2 altersbedingtes Ausscheiden massiv verschärfenden Personalmangel im öffentlichen
3 Dienst zu begegnen, muss eine Attraktivitätsoffensive für alle Bereiche des
4 öffentlichen Dienstes gestartet werden. Nur so kann der öffentliche Dienst im
5 Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte mit der Privatwirtschaft bestehen. Wichtige
6 Elemente dieser Attraktivitätsoffensive sind regelmäßige Entgelterhöhungen und die
7 zeitgemäße Weiterentwicklung der verschiedenen Eingruppierungssysteme. Ein Augenmerk
8 ist dabei auf die Gleichbehandlung der Beschäftigten in den unterschiedlichen
9 Bereichen des öffentlichen Dienstes zu richten, um den Grundsatz gleicher Bezahlung
10 für gleiche Tätigkeiten im Eingruppierungsrecht umzusetzen. Neben strukturellen
11 Verbesserungen für einzelne Beschäftigtengruppen sind beispielsweise folgende
12 bereichsübergreifende Maßnahmen notwendig:

13 **Modernisierung der Entgeltordnungen konsequent fortsetzen**

14 Durch die Vereinbarung neuer Entgeltordnungen bei Bund, Kommunen und Ländern
15 (inklusive der Lehrkräfte) sind erste wichtige Schritte zur Modernisierung des
16 Eingruppierungsrechts unternommen worden. Dieser Prozess muss jedoch fortgeführt
17 werden, da auch die Entwicklung der Tätigkeiten und der verschiedenen Berufe im
18 öffentlichen Dienst nicht stehen bleibt und regelmäßig weiteren Änderungen
19 unterworfen ist. Hier muss die Eingruppierung Schritt halten. Die bestehenden
20 Eingruppierungssysteme inklusive der Tätigkeitsbeschreibungen müssen fortlaufend auf
21 Stimmigkeit und Aktualität geprüft und weiterentwickelt werden.

22 **Stillstand durch die Problematik „Arbeitsvorgang“ überwinden**

23 Initiativen der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, bestehende
24 Eingruppierungsregelungen zu verschlechtern, gilt es entgegenzuwirken. Vielmehr ist
25 es zur Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dringend
26 erforderlich, insbesondere die Regelungen zur Eingruppierung attraktivitätssteigernd
27 weiterzuentwickeln. Die von den unterschiedlichen Arbeitgebern in den vergangenen
28 Einkommensrunden eingeforderten Anpassungen im Eingruppierungsrecht, um die
29 Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum so genannten Arbeitsvorgang auszuhebeln,
30 lehnt der dbb daher ab. Die für Beschäftigte in Geschäftsstellenverwaltungen bei
31 Gerichten im Bereich TVÖD und Beschäftigte in Serviceeinheiten bei Gerichten im
32 Bereich TV-L ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist umzusetzen.
33 Danach umfasst der zur Eingruppierung maßgebliche Arbeitsvorgang sämtliche mit der
34 Aktenführung zusammenhängende Einzeltätigkeiten. Nach Bildung des Arbeitsvorgangs
35 wird dieser anhand der Tätigkeitsmerkmale der jeweiligen Entgeltordnung überprüft.

36 Eine isolierte Betrachtung nur der schwierigen Tätigkeiten ist dem bestehenden
37 Eingruppierungsrecht nicht zu entnehmen und erfolgt nicht. Auf der Grundlage dieser
38 Rechtsprechung gestellte Anträge auf Höhergruppierung sind umzusetzen. Der dbb
39 fordert die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes auf, nicht weiter mit dem Hinweis
40 auf die Problematik „Arbeitsvorgang“ Verhandlungen zur dringend notwendigen
41 Modernisierung des Eingruppierungsrechts und zu anderen Themen zu verzögern.

42 **Stufengleiche Höhergruppierung auch im TV-L festschreiben**

43 Zur Herstellung der Gleichbehandlung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ist
44 es insbesondere erforderlich, auch im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
45 (TdL) den in den übrigen Bereichen des öffentlichen Dienstes bereits weitestgehend
46 geltenden Grundsatz der stufengleichen Höhergruppierung festzuschreiben. Die bisher
47 im TV-L vereinbarte betragsmäßige Höhergruppierung mit einem Garantiebetrug in Höhe
48 von 100 beziehungsweise 180 Euro ist nicht geeignet, zur Motivation der Beschäftigten
49 beizutragen, die eigentlich mit einer Höhergruppierung verbunden sein sollte. Die
50 bereits absolvierten Tätigkeitszeiten sollen nicht durch eine Rückstufung im Rahmen
51 der Höhergruppierung entwertet werden.

52 **Entgeltgruppe 7 im Allgemeinen Teil der Entgeltordnungen angleichen**

53 Ein weiterer zur Herstellung der Gleichbehandlung in den unterschiedlichen Bereichen
54 des öffentlichen Dienstes wichtiger Punkt ist die noch ausstehende Angleichung der
55 Entgeltgruppe 7 in den Allgemeinen Teilen der verschiedenen Entgeltordnungen. Während
56 in den Allgemeinen Teilen der Entgeltordnungen für Bund und Kommunen für den
57 Verwaltungsdienst das Merkmal „gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und zu einem
58 Fünftel selbstständige Leistungen“ in Entgeltgruppe 7 vorgesehen ist, ist dies in den
59 Allgemeinen Teilen der Entgeltordnungen zu TV-L und TV-H nicht der Fall. Dort sind
60 Beschäftigte mit entsprechender auszuübender Tätigkeit in Entgeltgruppe 6
61 eingruppiert. Erst bei einem Anteil an selbstständigen Leistungen von einem Drittel
62 erfolgt dann, wie bei Bund und Kommunen, eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 8. Hier
63 muss eine Angleichung erfolgen.

64 **Entgeltordnung für Lehrkräfte weiterentwickeln**

65 Seit dem 1. August 2015 ist die Entgeltordnung Lehrkräfte in Kraft. Damit hat der dbb
66 erreicht, dass die zuvor geltenden Richtlinien und Erlasse der Arbeitgeberseite zur
67 Lehrkräfteeingruppierung durch eine tarifvertragliche Regelung abgelöst werden. In
68 der Einkommensrunde 2019 mit der TdL ist es gelungen, die so genannte
69 Angleichungszulage auf 105 Euro zu erhöhen und damit Höhergruppierungen zu erwirken.
70 Die Zulage wird dort gezahlt, wo die Entgeltgruppe (noch) nicht dem jeweiligen
71 Besoldungsamt entspricht. Um die Eingruppierung der Lehrkräfte gerecht und
72 zukunftsfest aufzustellen, muss das System der Angleichungszulage durch die
73 Einführung der so genannten Paralleltabelle (Entgeltgruppe entspricht Besoldungsamt)
74 ersetzt werden. Weitere strukturelle Verbesserungen – etwa die vollständige
75 Berücksichtigung des Vorbereitungsdienstes / Referendariats bei der Stufenlaufzeit –
76 sind notwendig.

Begründung

Nach Schätzung des dbb fehlen aktuell rund 330.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Dies betrifft nicht nur die in der Corona-Pandemie besonders im Fokus stehenden Bereiche Gesundheit, Bildung und

Sicherheit, sondern alle Bereich der Verwaltung, von der Steuerverwaltung über die Justiz bis zu den Arbeitsagenturen und Jobcentern. Betroffen sind Bund, Länder und Kommunen gleichermaßen. Die Problematik wird sich durch Altersabgänge weiter verschärfen. Im kommenden Jahrzehnt werden fast 1,3 Millionen weitere Beschäftigte altersbedingt aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Um im Zuge des demografischen Wandels gut qualifizierte Nachwuchskräfte im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft zu gewinnen, das vorhandene Personal zu halten und durch Entwicklungsmöglichkeiten weiter zu motivieren, ist ein attraktives, zukunftsfähiges und gerechtes Entgeltsystem unerlässlich.

Zur Attraktivität und Zukunftsfähigkeit trägt neben einer regelmäßigen und angemessenen Erhöhung der Tabellenentgelte auch eine Eingruppierungssystematik bei, die die Wertigkeit der unterschiedlichen Tätigkeiten zutreffend abbildet und auf Änderungen im Tätigkeitsbild, etwa durch die fortschreitende Digitalisierung und veränderte politische und gesellschaftliche Anforderungen, reagiert. Daher muss die bereits begonnene Modernisierung des Eingruppierungsrechts konsequent fortgesetzt werden.

Zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes „nach außen“ ist nicht zuletzt auch ein gerechtes und nachvollziehbares Eingruppierungssystem „nach innen“ entscheidend. Hierzu tragen gleichwertige Eingruppierungen, Aufstiegsperspektiven und Entgelte in den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes entscheidend bei. Ein Wettbewerb von Bund, Ländern und Kommunen untereinander ist nicht zielführend und führt nur zur Schwächung des öffentlichen Dienstes insgesamt. Unterschiedliche Bewertungen gleicher Tätigkeiten und ein unterschiedlicher Umgang mit Höhergruppierungen, je nachdem, mit welchem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes das Arbeitsverhältnis besteht, müssen der Vergangenheit angehören.

Der öffentliche Dienst insgesamt ist nur so zukunftsfähig wie seine Arbeitsplätze. Ob Bund, Länder oder Kommunen – Investitionen in die Weiterentwicklung des Eingruppierungssystems und in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen insgesamt sind unerlässlich, um im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen zu können.

Antrag T09: Eingruppierung der Betriebsdienstleiter/-innen in die Entgeltgruppe 9c TVöD, Begründung eines Eingruppierungsmerkmals 9c im TV-L

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Straßenwärtermeister/-innen bundeseinheitlich
- 2 ausgebildet werden. Andere Beschäftigte, die als Betriebsdienstleiter/-innen
- 3 eingesetzt werden, sind in die Entgeltgruppe 9c TVöD einzugruppieren. Für den
- 4 Tarifbereich TV-L ist ein entsprechendes Eingruppierungsmerkmal durchzusetzen.

Begründung

Im Zuge der Strukturveränderungen verzichten Straßenverwaltungen und Landesbetriebe darauf, als Stellvertreter/-in des Leiters/der Leiterin einer Meisterei Diplom-Ingenieurinnen/ Diplom-Ingenieure einzusetzen. Die Zusammenführung von bestehenden Meistereien zu Groß-, Master- oder Verbundmeistereien erfordern die verantwortliche Leitung des Straßenbetriebsdienstes. Straßenwärtermeister/-innen nehmen herausgehobene Aufgaben des Straßenbetriebsdienstes wahr, sind als stellvertretende Leiter/-innen von Meistereien und auch als verantwortliche Baumkontrolleurinnen/ Baumkontrolleure und Umweltschutzbeauftragte oder auch als Ausbilder/-in in Ausbildungszentren tätig. Straßenwärtermeister/-innen werden in einigen Bundesländern bereits ausgebildet, qualifiziert und eingesetzt. Die Forderung nach Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9c TVöD ist nur folgerichtig, wenn diesen Straßenwärtermeisterinnen/ Straßenwärtermeistern oder anderen Beschäftigten ein entsprechendes Aufgabengebiet übertragen wird.

In wenigen Bundesländern wird bereits eine Eingruppierung nach der Entgeltordnung zum TV-L Teil II Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen unter 15.2 als Meister/-in mit erfolgreich abgeschlossener aufgabenspezifischer Sonderausbildung vorgenommen. Eine bundeseinheitliche Regelung auch für den Tarifbereich TV-L wird gefordert.

Antrag T10: Praxisanleitung attraktiver gestalten und besser vergüten

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Die Praxisanleiter sollten anders als jetzt die Anleitung und das Mentoring
- 2 angemessen vergüten bekommen.

Begründung

Die Weiterbildung zur Praxisanleitung können ausgebildete Pflegefachkräfte machen, die mindestens zwei Jahre Berufserfahrung hat. Die berufsbegleitende Weiterbildung dauert ein Jahr und umfasst 300 Stunden Theorie. Sie kann auch in Vollzeit absolviert werden. Praxisanleiter müssen jährlich 24 Stunden Fortbildung nachweisen.

Laut Tarifvertrag steht Praxisanleitern ein höheres Entgelt zu, gestaffelt nach dem Grad der Freistellung. Dies ist allerdings in der Praxis nicht attraktiv, weil teilweise die Freistellungen minutengenau abgerechnet werden. Vor- und Nachbereitung sowie Fortbildung wird hierbei nicht erfasst. Da Praxisanleiter in vielen Bereichen Mangelware sind, das KrPfl Gesetz aber Anleitung vorsieht sollte das Entgelt deutlich verbessert werden, sowie die Anrechnungszeit transparenter werden.

Antrag T11: Höhergruppierung der Bewährungs- und Gerichtshelfer*innen im TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass die staatlich anerkannten
- 2 Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen im Berufsfeld der
- 3 Sozialen Dienste der Justiz gem. TV-L Nr. II. 20.4 je nach Aufgabengebiet und
- 4 möglicher Leitungsverantwortung in die Entgeltgruppen S16 bzw. S17 eingruppiert
- 5 werden.

Begründung

Die Umgruppierung der Bewährungshilfe im TV-L von E10 hin zu S15 hat sich für die überwiegende Zahl der Bewährungshelferinnen und Bewährungshelfer negativ ausgewirkt. Viele von ihnen müssen weit über 20 Jahre im Beruf sein, um die Nachteile der Umgruppierung in S15 durch die deutlich nachteilige Stufenregelung wieder ausgleichen zu können.

Bisher ist die Bewährungshilfe in die Entgeltgruppe TV-L Nr. II. 20.4 S15 Fallgruppe 2. eingeordnet. Ihr wird damit attestiert, dass ihre Tätigkeit sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe heraushebt.

Das Tätigkeitsfeld der Bewährungshilfe hebt sich insgesamt durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus den Entgeltgruppen TV-L Nr. II. 20.4 S15 Fallgruppe 2 heraus. Hinzu kommt ein erhebliches Maß an besonderer Verantwortung durch spezielle Aufgaben, die sich aus den Lebensverhältnissen der zu betreuenden Personen und für die Öffentlichkeit ergeben.

Der Gesetzgeber formuliert in § 56d Abs. 3 des Strafgesetzbuches folgendes Aufgabenfeld für die Bewährungshilfe:

Die Bewährungshelferin oder der Bewährungshelfer stehen der verurteilten Person helfend und betreuend zur Seite. Sie oder er überwacht im Einvernehmen mit dem Gericht die Erfüllung der Auflagen und Weisungen sowie der Anerbieten und Zusagen und berichtet über die Lebensführung der verurteilten Person in Zeitabständen, die das Gericht bestimmt. Gröbliche oder beharrliche Verstöße gegen Auflagen, Weisungen, Anerbieten oder Zusagen teilt die Bewährungshelferin oder der Bewährungshelfer dem Gericht mit“.

Demnach sind die Aufgaben der Bewährungshilfe einerseits mit den Begriffen der Hilfe und Betreuung sowie andererseits mit den Begriffen der Überwachung und Kontrolle über die Auflagen und Weisungen gegenüber den Bewährungshilfe- und Führungsaufsichtsprüfenden „übergeordnet“ zusammengefasst“.

Neben den Bestandteilen professioneller Handlungskompetenz in der Sozialen Arbeit erfordern die folgenden dargestellten Tätigkeiten eine besondere Verantwortung und sind in ihrer Dimension von besonderer Schwierigkeit und Bedeutung hervorzuheben:

- Sorgfältige und nachvollziehbare Dokumentation über den Verlauf der Bewährungsaufsicht sowie aller weiteren einzelnen Handlungsschritte. Die Dokumentation stellt eine maßgebliche Grundlage für die Erstellung entsprechender Stellungnahmen und Berichte über den Bewährungsverlauf dar. Hierbei ist

anzumerken, dass dies unter besonderer Berücksichtigung von potentiell gefährdenden speziellen Problemlagen erfolgt. Des Weiteren wird erwartet, mögliches Zuspitzungspotential unter strafrechtlich relevanten Aspekten zu erkennen und dementsprechende Maßnahmen einzuleiten und/oder dem Gericht gegenüber anzuregen.

- Mündliche und/oder schriftliche Stellungnahmen (Sozialprognose) unter anderem in Sekundärverfahren, die zu freiheits-entziehenden Maßnahmen führen können (Strafhaft, Jugendarrest).
- Entscheidungshilfe für Gerichte und Staatsanwaltschaften (Änderung von Auflagen und Weisungen, Anregung von richterlichen Maßnahmen, Aufenthaltsermittlungen, Gnadenverfahren, Begutachtungen nach §§ 63, 64 StGB).
- Einschätzung von potentieller Gefährdung und ggf. Einleitung von präventiven Maßnahmen zum Schutz der Öffentlichkeit, bzw. bestimmter Personen zum Teil in Zusammenarbeit mit der Polizei.
- Arbeit mit
 - mehrfach suchtmittelabhängigen Menschen
 - Sexualstraftätern
 - Gewaltstraftätern
 - ehemaligen Sicherungsverwahrten
 - Führungsaufsichtsprobanden mit elektronischer Aufenthaltserfassung
- Aufbau von Beziehungsarbeit zu Menschen, die erheblich gegen Gesetze verstoßen haben. Im Zwangskontext „Betreuung – Kontrolle“ kann dies mit erheblichen Gefährdungspotentialen einhergehen.
- Standardmäßige aufsuchende Betreuung in Form von Hausbesuchen zur Vervollständigung der Ergründung der persönlichen Lebenslage und des familiären Beziehungsgeflechts; auch insbesondere bei krisenhafter Zuspitzung, zur Krisenbewältigung der Probanden: z. B. aber auch zur Herstellung eines Erstkontaktes, bzw. bei Kontaktabbruch. Insbesondere bei Drogenabhängigen, Sexualstraftätern und psychisch Kranken stellt die Durchführung von Hausbesuchen eine besondere Schwierigkeit mit entsprechendem Gefährdungspotential dar.
- Vereinbarung und Überwachung von Abstinenzkontrolluntersuchungen sowie die Vermittlung in gemeinnützige Arbeit → Diese beiden Aufgabengebiete nehmen unglaublich viel Zeit in Anspruch und verlangen sehr viel Fingerspitzengefühl im Arrangement mit Netzwerkpartnern und Probanden.
- Die Klientel zeichnet sich aus durch eine sehr erhebliche Bandbreite der Problemlagen und Interventionserfordernisse
 - Jugendliche und Heranwachsende → Erziehungsauftrag
 - Arbeitslosigkeit
 - Obdachlosigkeit
 - hohe Verschuldung
 - geringes Bildungsniveau, fehlende Schulabschlüsse und/oder Berufsausbildungen
 - Haftentlassene ohne Wohnung und Einkommen
 - Probanden mit verschiedensten Therapieauflagen
 - Psychische Störungen und Erkrankungen der Probanden, die oft bisher nicht erkannt und bearbeitet

bzw. therapiert wurden

- Sexualstraftäter mit besonderem Therapie- und Kontrollbedarf
- Extremisten im religiösen und weltanschaulichen Sinne
- In der selbstständigen Lebensführung überforderte Probanden / Aufbau eines Hilfen Netzes / Motivation zur Inanspruchnahme von ambulanter u. gesetzlicher Betreuung, Anregung / Beantragung dieser Maßnahmen.
- Um der besonderen Schwierigkeit und Bedeutung der Klientel gerecht werden zu können, erfolgte bereits eine Spezialisierung zur deliktspezifischen Arbeit mit Sexualstraftätern und Gewaltstraftätern durch Modulschulungen. Somit wurde die besondere Fachlichkeit der Bewährungshelfer adäquat erweitert.
- Enge Vernetzung mit den eingebundenen Hilfesystemen, Aufbau neuer Verbindungen.

Die Justizministerien tragen der gestiegenen Schwierigkeit der Arbeit und Verantwortung der Bewährungshilfe z. B. mittlerweile dadurch Rechnung, dass besondere Fortbildungen zu speziellen Bereichen (z. B. zur Betreuung von Sexual- und Gewaltstraftätern, Bekämpfung von Extremismus im religiösen und weltanschaulichen Sinne) für die Bewährungshilfe angeboten werden.

Anhand der dargelegten Ausführungen muss resümiert werden, dass der Grad der im Rahmen der Aufgabenstellung übertragenen Verantwortung zukünftig einen angemessenen sowie realistischen Einfluss auf die Vergütung der Bewährungshilfe im TV-L S haben muss.

Der Fehler bei der Überleitung in die Entgeltstufen von TV-L auf TV-L S muss deshalb dringend korrigiert werden. Dies insbesondere, da außer im Unterabschnitt 20.4 bei der Überleitung alle vormals in Entgeltgruppe 10 gelisteten Berufe, in die Entgeltgruppe S16 oder S17 übergeleitet worden sind.

Weiterhin muss konstatiert werden, dass Soziale Arbeit in der Justiz längst nicht mehr nur die Bewährungshilfe betrifft. Die Berufsfelder der Gerichtshilfe, Führungsaufsicht, Täter-Opfer-Ausgleich sowie der Opferbegleitung sind davon in gleichem Maße berührt und gewinnen in zunehmenden Maße an Bedeutung.

Wir fordern deshalb ausdrücklich für die staatlich anerkannten Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen in den Berufsfeldern der Sozialen Dienste der Justiz gem. TV-L Nr. II. 20.4 nachzubessern und eine Eingruppierung je nach Aufgabengebiet und möglicher Leitungsverantwortung in die Entgeltgruppen S16 bzw. S17 zu ermöglichen!

Antrag T12: Eingruppierung

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die tariflichen Eingruppierungsregelungen
- 2 weiterentwickelt werden.

Begründung

Mit der Inkraftsetzung der Entgeltordnung auch im kommunalen Bereich hat der 2003 auf Betreiben der Arbeitgeber eingeleitete Prozess der Modernisierung des Tarifrechts bei Bund, Ländern und Kommunen nunmehr einen ersten bewertbaren Zwischenstand erreicht.

In der Bewertung ist festzustellen, dass die neuen Entgeltordnungen nur zum Teil dem Anspruch der Beschäftigten genügen können, den Berufsbildern des öffentlichen Dienstes besser gerecht zu werden und für vergleichbare Aufgaben ein vergleichbares, wettbewerbsfähiges und letztlich motivierendes Eingruppierungsniveau abzubilden. Deshalb sind die Entgeltordnungen in kommenden Verhandlungen inhaltlich wieder verstärkt zusammen zu führen.

Antrag T13: Anpassung der Eingruppierungen im TV EntgO Anlage 1 Teil III Nr. 5 - Fachangestellte für Bäderbetriebe sowie geprüfte Meisterinnen und Meister für Bäderbetriebe

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Die Eingruppierungsregelungen im TV EntgO Anlage 1 Teil III Nr. 5 werden verbessert
- 2 und an die Regelungen im Bereich der VKA angepasst. Dies beinhaltet insbesondere die
- 3 Möglichkeit der Eingruppierung nach Entgeltgruppe 9 b.

Begründung

Eine Unterscheidung im Bereich des TVöD-Bund von den Eingruppierungsregelungen bei der VKA ist nicht gerechtfertigt. Die Fachkräfte und Meister im Bereich der Bundeswehr üben vielfach Leitungsaufgaben aus, die durch eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 b honoriert werden müssen. Daher ist eine Neufassung des gesamten Abschnitts unter Aufwertung der Tätigkeiten erforderlich. Der Antrag wurde bereits im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 gestellt und als Arbeitsmaterial angenommen, es besteht weiter Handlungsbedarf.

Antrag T14: Anpassung der Entgeltordnung (EGO) - Praxisbezug

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Entgeltordnung weiterhin den aktuellen
- 2 Entwicklungen angepasst wird.

Begründung

Da bei den Tarifverhandlungen 2019 die Anpassung der EGO nur in Teilen erfolgt ist, muss weiterhin die Anpassung der EGO an die heutige Arbeitspraxis erfolgen. Die Beschreibung und Eingruppierung nach der EGO vom 01.01.2012 mit Nachwirkung aus dem BAT entspricht in keinster Weise dem heutigen Arbeitsablauf und auf keinen Fall der damit verbundenen Eingruppierung.

Antrag T15: Ergänzung der Tätigkeitsmerkmale im TV EntgO Teil IV Nr. 17 - Köchinnen und Köche, Kochsmaaten, Stewardessen und Stewards sowie Bedienungskräfte

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 In Entgeltgruppe 6 ist durch Aufnahme einer neuen Fallgruppe 3 aufzunehmen: Köche in
- 2 Teilküchen oder Speiseausgabestellen der Bundeswehr in denen kein Küchenmeister vor
- 3 Ort ist.

Begründung

In den Bundeswehrküchen und Speiseausgabestellen ist es oftmals üblich, die gesamte Verantwortung des Küchenmeisters den Köchen zu übertragen. Dadurch ist eine Neuregelung der Eingruppierungsmerkmale im TV EntgO angezeigt. Der Antrag wurde bereits im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 als Arbeitsmaterial angenommen. Es besteht weiter Handlungsbedarf.

Antrag T16: Ergänzung der Tätigkeitsmerkmale im TV EntgO Teil IV Nr. 17 - Köchinnen und Köche, Kochsmaatzen, Stewardessen und Stewards sowie Bedienungskräfte

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Die Tätigkeiten der Küchenhilfskräfte im Bereich der Bundeswehr erhalten ein eigenes
- 2 Merkmal im Teil IV Nr. 17 Entgeltgruppe 4

Begründung

Bei der Bundeswehr leisten Küchenhilfskräfte Tätigkeiten, die über das einfache Bedienen usw. hinausgehen. Vielmehr sind standardmäßig Kassenarbeiten und Kassenabschlüsse durchzuführen. Zudem sind durch die Verarbeitung und Zubereitung nachhaltiger Produkte bei der Speisenzubereitung qualifizierte vorbereitende Arbeiten zu erledigen. Außerdem sind in der Bundeswehr spezifische und sehr strenge umfangreiche Dokumentationspflichten gegeben. Dadurch ist eine Heraushebung mehr als gerechtfertigt. Der Antrag wurde bereits im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 als Arbeitsmaterial angenommen. Es besteht weiter Handlungsbedarf.

Antrag T17: Zusätzliches Tätigkeitsmerkmal „Kanal“ im Bereich des Bundes

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 In Teil III oder Teil IV der Anlage 1 zum TVEntgO wird ein neuer Abschnitt
- 2 eingeführt, der das Tätigkeitsmerkmal „Kanal“ regelt. Dieser lehnt sich an das
- 3 Entgeltgruppenverzeichnis handwerklicher Beschäftigter Anlage 1a zum
- 4 Landesbezirklichen Tarifvertrag handwerklicher Bereich Bayern an.

Begründung

In der Bundeswehrverwaltung sind die Tarifbeschäftigten, die im Bereich „Kanalreinigung“ tätig sind, ausschließlich über Teil II der Anlage 1 zum TV EntgO erfasst. Hier kommt es zu Sachverhalten, in der qualifizierte Arbeit nur mit EG 3 entlohnt wird, insbesondere wenn eine einschlägige Ausbildung fehlt. Diese Situation ist nicht ausreichend geregelt. Im Entgeltgruppenverzeichnis handwerklicher Beschäftigter Anlage 1a zum Landesbezirklichen Tarifvertrag handwerklicher Bereich Bayern gibt es gut geregelte Tätigkeitsmerkmale für diesen Bereich. Diese werden im Auszug diesem Antrag beigelegt.

Anlage 1a zu Antrag Nr. 11 VAB

Entgeltgruppenverzeichnis handwerkliche Tätigkeiten Bayern

Kanal

Entgeltgruppe 3

Beschäftigte im Kanalbetrieb ohne einschlägige Berufsausbildung als Grubenentleererin / Grubenentleerer.

Entgeltgruppe 4

Beschäftigte im Kanalbetrieb ohne einschlägige Berufsausbildung mit schwierigen Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 5

Beschäftigte im Kanalbetrieb mit einschlägiger mindestens dreijähriger Berufsausbildung, z.B. im Berufsfeld des Baugewerbes, Hoch- und Tiefbauberufe, Metallberufe, Holzverarbeitende Berufe, Pflasterer, Malerin und Lackiererin / Maler und Lackierer, unter Umständen auch Elektroberufe, die handwerkliche Tätigkeiten ausüben.

Entgeltgruppe 6

Beschäftigte im Kanalbetrieb der Entgeltgruppe 5, die Unterhaltsarbeiten im Kanalnetz selbständig erkennen oder erfassen oder ausführen und dokumentieren.

Entgeltgruppe 7

Fachkräfte für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, die besondere Kanalsanierungsmaßnahmen ausführen (z.B. Inliner).

Entgeltgruppe 8

Beschäftigte der Entgeltgruppe 5, die in Kanalnetzen Kanalkataster führen, Kamerabefahrungen überwachen und durchführen und Schadenserfassungen und Schadensklassifikationen vornehmen.

Antrag T18: TV EntgO Anlage 1 Teil III Nr. 23 - Hausmeistertätigkeiten –

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Das Merkmal ist neu zu fassen wie folgt:
- 2 Hausmeisterinnen und Hausmeister mit handwerklich geprägter abgeschlossener
- 3 Berufsausbildung.

Begründung

Bei Hausmeistertätigkeiten kann eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 5 nicht von einer nicht nachvollziehbaren Festlegung der Einschlägigkeit einer Berufsausbildung abhängen. Vielmehr ist jede Berufsausbildung als einschlägig i.S.d. Entgeltgruppe 5 anzusehen. Dies ist durch Protokollerklärung zu regeln. Der Antrag wurde bereits im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 als Arbeitsmaterial angenommen. Es besteht weiter Handlungsbedarf.

Antrag T19: Anpassung der EGO zum TV-L bei den Tätigkeitsmerkmalen an die veränderte Praxis

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich für ein, die EGO zum TV-L, besonders bei den Tätigkeits- und
- 2 Eingruppierungsmerkmalen, den veränderten Bedingungen und gewachsenen Anforderungen
- 3 in den praktischen Tätigkeiten anzupassen. Dabei sind bereits erfolgte bzw.
- 4 beabsichtigte organisatorische Veränderungen zu berücksichtigen.

Begründung

Die EGO war aus den unterschiedlichsten Gründen kein Bestandteil der letzten Tarifverhandlungen. Gleichwohl hat sich aber in den letzten Jahren unheimlich viel getan im Bereich der einzelnen Stellen. Für die Tarifbeschäftigten ist es immens wichtig, dass ihre Tätigkeiten zutreffend beschrieben bzw. definiert werden, sie entsprechend ihrer fachlichen Eignung eingesetzt werden und dann auch eine korrekte Eingruppierung, eventuell auch Höhergruppierung, erfolgen kann. Vor dem Hintergrund des Personalmangels in allen Bereichen der Verwaltung, insbesondere in den von uns vertretenen Bereichen Finanz- und Steuerverwaltung, Bauverwaltung und IT, ist eine attraktive EGO, die den sich verändernden Bedingungen und Anforderungen Rechnung trägt, die Leistungen honoriert und die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes erhöht, unabdingbar.

Antrag T20: Bessere Eingruppierungsmöglichkeiten im Bereich der Umsatzsteuervoranmeldestellen (UVST), der Lohnsteueranmeldungsstelle (LAST) und der Neuaufnahmestellen (NAST)

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich für eine bessere Eingruppierung im Bereich der UVST, der LAST und
- 2 der NAST ein. Die Aufgaben in diesem Arbeitsbereich sind seit der letzten Zuordnung
- 3 deutlich komplexer, schwieriger und verantwortungsvoller geworden. Die Bezahlung ist
- 4 entsprechend zu verbessern.

Begründung

Die Kolleginnen und Kollegen in UST und NAST sind in der Regel in der Entgeltgruppe 6 (Mitarbeiter) eingestuft. Aufgrund der geänderten Aufgabenstruktur und der damit verbundenen höheren Qualifikation der Beschäftigten muss eine höhere Eingruppierung dieser Aufgaben erfolgen.

Antrag T21: Definition des Arbeitsvorgangs im Eingruppierungsverfahren

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich gegen Eingruppierungsverschlechterungen in Folge der von den
- 2 Arbeitgebern geplanten Neudefinition der Arbeitsvorgänge ein.

Begründung

Erfolgt ggfs. mündlich

Antrag T22: Überarbeitung der Entgeltordnung

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in den Entgeltordnungen zu den Tarifverträgen des
- 2 öffentlichen Dienstes die Tätigkeitsmerkmale für die technischen und
- 3 naturwissenschaftlichen Beschäftigtengruppen neu und zeitgemäß definiert werden mit
- 4 dem Ziel, höherwertigere Eingruppierungen zu erreichen.

Begründung

In den Entgeltordnungen für den öffentlichen Dienst werden die Aufgaben von Technikern, Ingenieuren und Naturwissenschaftlern nicht mehr zeitgemäß und den aktuellen Arbeitsaufgaben entsprechend wiedergegeben. Veraltete Aufgabendarstellungen und Tätigkeitsmerkmale führen heute zu einer überholten Eingruppierungssystematik mit einer strukturellen Benachteiligung von technischen und naturwissenschaftlichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Dies ist auch eine Ursache für eine Abwanderung von Fachkräften in die Privatwirtschaft.

Antrag T23: Entgeltordnung zum TV-L

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Entgeltordnung zum TV-L überarbeitet und den
- 2 derzeitigen Gegebenheiten angepasst wird.

Begründung

Bei der Einführung des TV-L 2006 wurde dieser hochgepriesen als modernes, in die Zukunft ausgerichtetes Tarifwerk. Es gab Verhandlungszusagen von der Arbeitgebervertretung zur Anpassung der Entgeltordnung, die auch im TV-H bis heute Makulatur sind.

Die Lohngruppenverzeichnisse zum MTArb und BAT sind eins zu eins in die Entgeltordnung des TV-L übernommen worden. Diese veralteten Tarifwerke genügen den heutigen Ansprüchen bei Weitem nicht mehr und taugen nicht dazu, den öffentlichen Dienst auf Dauer wettbewerbsfähig zu halten, geschweige effektive Nachwuchsgewinnung zu betreiben.

Mit Einführung des TV-L sollten die „alten Zöpfe“ der Bewährungsaufstiege Vergangenheit sein. Doch leider ist in den Köpfen der Arbeitgeber nach wie vor das Denken in Bewährungsaufstiegen vorhanden. Dieses Denken verfestigt sich auch dadurch, dass z. B. in Teil I „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst“ immer noch ein Einstieg in die EG 4 möglich ist und den Verwaltungen dann je nachdem einen Aufstieg über die EG 5, EG 6 bis hin zur EG 8 auf der Basis der Bewährung ermöglichen. Dieser „alte Zopf“ muss abgeschnitten werden, da es allein um die zu verrichtende Tätigkeit geht. Die Entgeltgruppen 1 – 5 sind nicht mehr zeitgemäß. Die darin aufgeführten Tätigkeitsbeschreibungen sind längst überholt. Der Einstieg kann hier nur mit der EG 6 beginnen.

Dies gilt auch für Teil II der Entgeltordnung, Abschnitt 22.5. Ein/e ausgebildete/r Zeichner/-in ist in die EG 6 einzugruppiert und nicht erst in die EG 5. Die EG 2 und EG 5 sind überflüssig.

Für die Techniker/-innen, Abschnitt 22.2, die hochqualifizierte Arbeiten verrichten, ist unbedingt das Tätigkeitsmerkmal der EG 9c zu schaffen.

Ebenso in Teil III „Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten“. Die Ausbildung und Tätigkeiten in diesen Berufen haben sich erheblich verändert und sind wesentlich anspruchsvoller geworden. Durch diese qualifizierte Ausbildung wird erreicht, dass man gut ausgebildete Fachkräfte für diese Bereiche im öffentlichen Dienst erhält. Deshalb ist es unabdingbar, um diese Fachkräfte zu halten, dass der Einstieg mindestens in die EG 6 erfolgt.

Es gibt noch zahlreiche weitere Beispiele, in denen verdeutlicht wird, wie antiquiert diese Entgeltordnung ist. Deshalb ist es zwingend erforderlich, dass sich hier etwas ändert. Der dbb soll sich mit aller Kraft für die Anpassung der Entgeltordnung zum TV-L einsetzen, um den Teil „öffentlicher Dienst“ arbeitsfähig zu halten und die Wettbewerbsfähigkeit auch in Hinsicht auf den privatisierten Bereich zu steigern. Hierdurch könnte auch die Bindung langjähriger Beschäftigter sichergestellt werden

Antrag T24: Anpassung der Entgeltordnung im TV-H

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Entgeltordnung zum TV-H überarbeitet und den
- 2 derzeitigen Gegebenheiten angepasst wird.

Begründung

Bei der Einführung des TV-L 2006 wurde dieser hochgepriesen als modernes, in die Zukunft ausgerichtetes Tarifwerk. Es gab Verhandlungszusagen von der Arbeitgebervertretung zur Anpassung der Entgeltordnung, die auch im TV-H bis heute Makulatur sind.

Die Lohngruppenverzeichnisse zum MTArb und BAT sind eins zu eins in die Entgeltordnung des TV-H übernommen worden. Diese veralteten Tarifwerke genügen den heutigen Ansprüchen bei Weitem nicht mehr und taugen nicht dazu, den öffentlichen Dienst auf Dauer wettbewerbsfähig zu halten, geschweige effektive Nachwuchsgewinnung zu betreiben.

Mit Einführung des TV-H sollten die „alten Zöpfe“ der Bewährungsaufstiege Vergangenheit sein. Doch leider ist in den Köpfen der Arbeitgeber nach wie vor das Denken in Bewährungsaufstiegen vorhanden. Dieses Denken verfestigt sich auch dadurch, dass z. B. in Teil I „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst“ immer noch ein Einstieg in die EG 4 möglich ist und den Verwaltungen dann je nachdem einen Aufstieg über die EG 5, EG 6 bis hin zur EG 8 auf der Basis der Bewährung ermöglichen. Dieser „alte Zopf“ muss abgeschnitten werden, da es allein um die zu verrichtende Tätigkeit geht. Die Entgeltgruppen 1 – 5 sind nicht mehr zeitgemäß. Die darin aufgeführten Tätigkeitsbeschreibungen sind längst überholt. Der Einstieg kann hier nur mit der EG 6 beginnen.

Dies gilt auch für Teil II der Entgeltordnung, Abschnitt 22.5. Ein/e ausgebildete/r Zeichner/-in ist in die EG 6 einzugruppiert und nicht erst in die EG 5. Die EG 2 und EG 5 sind überflüssig.

Für die Techniker/-innen, Abschnitt 22.2, die hochqualifizierte Arbeiten verrichten, ist unbedingt das Tätigkeitsmerkmal der EG 9c zu schaffen.

Ebenso in Teil III „Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten“. Die Ausbildung und Tätigkeiten in diesen Berufen haben sich erheblich verändert und sind wesentlich anspruchsvoller geworden. Durch diese qualifizierte Ausbildung wird erreicht, dass man gut ausgebildete Fachkräfte für diese Bereiche im öffentlichen Dienst erhält. Deshalb ist es unabdingbar, um diese Fachkräfte zu halten, dass der Einstieg mindestens in die EG 6 erfolgt.

Es gibt noch zahlreiche weitere Beispiele, in denen verdeutlicht wird, wie antiquiert diese Entgeltordnung ist. Deshalb ist es zwingend erforderlich, dass sich hier etwas ändert. Der dbb soll sich mit aller Kraft für die Anpassung der Entgeltordnung zum TV-H einsetzen, um den Teil „öffentlicher Dienst“ arbeitsfähig zu halten und die Wettbewerbsfähigkeit auch in Hinsicht auf den privatisierten Bereich zu steigern. Hierdurch könnte auch die Bindung langjähriger Beschäftigter sichergestellt werden

Antrag T25: Überarbeitung der Entgeltordnung zum TV-H.

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Entgeltordnung zum TV-H überarbeitet und
- 2 aktualisiert wird.

Begründung

Bei der Einführung des TV-H im Jahre 2010 wurde er hochgepriesen und als modernes, in die Zukunft ausgerichtetes Tarifwerk dargestellt. Es gab damals die Verhandlungszusagen zur Anpassung der Entgeltordnung, die im TV-H bis heute nicht umgesetzt sind.

Das Lohngruppenverzeichnis zum MTArb und BAT sind damals 1:1 in die Entgeltordnung des TV-H übernommen worden. Diese veralteten Tarifwerke genügen den heutigen Ansprüchen bei Weitem nicht mehr und sind nicht dazu geeignet, den öffentlichen Dienst auf Dauer wettbewerbsfähig zu halten, geschweige denn eine effektive Nachwuchsgewinnung betreiben zu können.

Mit Einführung des TV-H sollten die alten Zöpfe der Bewährungsaufstiege eigentlich Vergangenheit sein. Doch leider ist das Denken in Bewährungsaufstiegen weiterhin vorhanden. Dieses Denken verfestigt sich auch dadurch, dass z. B. in Teil I „Allgemeine Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst“ immer noch ein Einstieg in der EG 4 möglich wird und die Verwaltungen dann je nachdem einen Aufstieg über die EG 5, EG 6 bis hin zur EG 8 ermöglichen auf der Basis einer Bewährung.

Dieser alte Zopf muss abgeschnitten werden, da es allein um die verrichtete Tätigkeit geht. Die Entgeltgruppen 1 bis 5 sind längst nicht mehr zeitgemäß. Die darin aufgeführten Tätigkeitsbeschreibungen sind überholt. Der Einstieg kann hier nur mit der EG 6 beginnen.

Dies gilt auch für Teil II der Entgeltordnung, Abschnitt 22.5. Ein ausgebildeter Zeichner ist in der EG 6 einzugruppieren und nicht erst in die EG 5. Die EG 2 und EG 5 sind hierbei überflüssig.

Für die Techniker, Abschnitt 22.2, die hoch qualifizierte Arbeiten verrichten, ist unbedingt das Tätigkeitsmerkmal der EG 9c neu zu schaffen.

Ebenso in Teil III „Beschäftigte mit körperlich/handwerklich geprägten Tätigkeiten“. Die Ausbildung und Tätigkeiten in diesen Berufen haben sich erheblich verändert und sind wesentlich anspruchsvoller geworden. Durch eine qualifizierte Ausbildung wird erreicht, dass man gut ausgebildete Fachkräfte für diese Bereiche im öffentlichen Dienst hat. Deshalb ist es unabdingbar, dass der Einstieg mindestens in der EG 6 erfolgt, damit diese Fachkräfte gehalten werden können.

Es gibt noch zahlreiche weitere Beispiele, an denen deutlich wird, wie antiquiert diese Entgeltordnung ist. Deshalb ist es zwingend erforderlich, dass sich hier etwas ändert.

Antrag T26: Beseitigung von Benachteiligungen für Beschäftigte des VST-Dienstes im Auswärtigen Amt

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass Benachteiligungen aus
2 der Entgeltordnung des Bundes beseitigt und nachfolgende gleichstellungsfördernde
3 Regelungen aufgenommen werden:
- 4 • Aufnahme der Eingruppierung E9b in die Protokollnotiz Nr. 3 in der EntGO Teil
5 III 16 Beschäftigte im Fremdsprachendienst,
 - 6 • Aufnahme eines „Bestandschutzes“ in den Tarifvertrag sowie
 - 7 • Vereinbarung von Tätigkeitsmerkmalen für den allgemeinen Bürodienst, für
8 Bürofachkräfte für Kommunikation, Streichung der Bezeichnung „Vorzimmer-Kraft“,
 - 9 • Wiederaufnahme der Forderung der 35 Stundenwoche für alle Bundesbedienstete als
10 Vollzeit bei vollem Lohnausgleich.

Begründung

Im Auswärtigen Amt wird mit Begründung der Rotation für die derzeit rund 850 Beschäftigten des VST-Dienstes (Vorzimmer-, Schreib- und Telefondienst) die Tarifautomatik, der Kerngrundsatz des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst, ausgehebelt. Für die Beschäftigten bedeutet die Aushebelung der Tarifautomatik, dass sie aufgrund tariflicher Herabgruppierungen, die so nur im Auswärtigen Amt praktiziert werden, eine Minderung des Gehalts und folglich auch der Rentenansprüche in Kauf nehmen müssen. Hiervon sind fast ausschließlich Frauen betroffen.

Hinzu kommt, dass der Anteil an Frauen, die aus familienbedingten Gründen einer Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Bundes nachgehen, deutlich über 80 Prozent liegt. Eine verminderte Arbeitszeit hat einen verminderten Rentenanspruch zur Folge. Dort, wo die reguläre Wochenarbeitszeit über 39 Stunden liegt, sind Teilzeitbeschäftigte in besonderem Maße benachteiligt. Eine allgemeine geringere Wochenstundenzahl bei vollem Lohnausgleich hätte höhere Einkommen von Teilzeitbeschäftigten zur Folge und würde die negativen Auswirkungen auf die Alterssicherung mildern.

Antrag T27: Eingruppierung von Schulsekretärinnen/ Schulsekretären

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, die Eingruppierung von
- 2 Schulsekretärinnen/Schulsekretären zu verbessern und den ständigen Veränderungen des
- 3 Berufsbildes anzupassen.
- 4

Begründung

Die Aufgaben der Schulsekretärinnen und Schulsekretären haben sich in den letzten Jahren deutlich verändert. So haben diese neben dem klassischen Schreibdienst vermehrt Verwaltungsaufgaben zu leisten.

Diese höheren Anforderungen haben sich bisher jedoch nicht in den Eingruppierungsmerkmalen der neuen Entgeltordnung für die Schulsekretärinnen und Schulsekretäre ausgewirkt.

Die Eingruppierung entsprechend der allgemeinen Eingruppierungsmerkmale führt nicht zu einer angemessenen Bezahlung.

Insoweit sind für diese Berufsgruppe besondere Eingruppierungsmerkmale aufzunehmen.

Antrag T28: Tarifpflege Entgeltordnung

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tarifverhandlungen zur Tarifpflege-EGO weiter
- 2 fortgeführt werden.

Begründung

Mit der neuen EGO zum TVöD/TV-L sind nicht alle Forderungen zur Verbesserung der Eingruppierung umgesetzt. Besonders im unteren EGO-Bereich fehlen noch landesbezirkliche Tarifregelungen, die den ehemaligen Arbeiterbereich betreffen. Hier sollte ein Gleichklang zu den bereits vereinbarten EGO-Regelungen auf Länderebene gefunden werden.

Antrag T29: Anpassung der Entgeltordnung – Praxisbezug

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die EGO weiterhin den aktuellen Entwicklungen
- 2 angepasst wird.

Begründung

Da bei den Tarifverhandlungen 2019 die Anpassung der EGO nur in Teilen erfolgt ist, muss weiterhin die Anpassung der EGO an die heutige Arbeitspraxis erfolgen. Die Beschreibung und Eingruppierung nach der EGO vom 01.01.2012 mit Nachwirkung aus dem BAT entspricht in keiner Weise dem heutigen Arbeitsablauf und auf keinen Fall der damit verbundenen Eingruppierung.

Antrag T30: Öffnung der EG 10 und höher für Techniker und Meister

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die EG 10 (Entgeltordnungen zum TVöD und zum TV-L)
- 2 und darüber hinaus grundsätzlich für Techniker und Meister geöffnet werden.

Begründung

Der enge Arbeitsmarkt in den technischen Berufsfeldern erzwingt eine Öffnung der Eingruppierung in diesem Bereich auch für erfahrene Techniker und Meister. Durch die beabsichtigte Öffnung können Bewerberinnen und Bewerber gewonnen werden, die bisher durch die deutlich zu niedrige Vergütung nicht erschlossen werden konnten.

Antrag T31: Leistungsgerechte Bezahlung für Verwaltungsangestellte in Schulen

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Verwaltungsbereich der Schulsekretariate eine
- 2 leistungsgerechte Bezahlung mit Beförderungsmöglichkeiten erfolgt.

Begründung

Die Aufgabenbeschreibung der Sekretariate orientiert sich noch an den Anforderungen der 80er Jahre. Seitdem sind sehr viele, teils große Sachkenntnisse (etwa im IT-Bereich) voraussetzende, Aufgaben hinzugekommen. Um auch in Zukunft qualifiziertes Personal für die Schulsekretariate zu bekommen, ist es unbedingt notwendig, diese Arbeitsplätze auch finanziell attraktiv auszustatten.

Antrag T32: Eingruppierung in der Verwaltung

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass die Entgeltgruppen 2 bis 5, allgemeiner Teil
- 2 TV-L, für die Verwaltung keine Anwendung mehr finden.

Begründung

Die Tätigkeitsbeschreibungen der Entgeltgruppen 2 bis 5 sind ausschließlich aus dem BAT übernommen worden und haben den Charakter der Bewährung. Mit Einführung des TV-L ist auch die Bewährung in den einzelnen Entgeltgruppen weggefallen. Es wäre mehr als gerecht, wenn die Eingruppierung in der EG 6 erfolgen würde. Die gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse sind in der Regel bereits bei der Einstellung vorhanden. Mit der Umsetzung dieser Forderung wird eine Diskriminierung des Verwaltungsbereichs, im Vergleich zu anderen Berufssparten im öffentlichen Dienst, entgegengewirkt.

Antrag T33: Konsequenzen aus der Pandemie für die Tarifarbeit

Antragsteller*in:	Bundestarifkommission
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Die Corona-Pandemie war und ist ein medizinisches, soziales, gesellschaftliches,
2 wirtschaftliches und damit unweigerlich auch ein tarifpolitisches Problem. Das gilt
3 insbesondere für die Tarifpolitik im Bereich des öffentlichen Dienstes und seiner
4 privatisierten Bereiche.
- 5 Der öffentliche Dienst und seine privatisierten Bereiche haben maßgeblich dazu
6 beigetragen, dass die Pandemie in der Bundesrepublik bis heute vergleichsweise gut
7 bewältigt werden konnte. In diesem Zusammenhang waren und sind die sogenannten
8 Coronaprämien unter Umständen eine erste symbolische Geste, sie sind jedoch
9 keinesfalls eine ausreichende Antwort auf die Probleme, die teilweise schon vor der
10 Pandemie erkennbar gewesen wären, die aber nunmehr unübersehbar vor den Tarifpartnern
11 stehen.
- 12 Konkret wird es in den nächsten Jahren darum gehen, Fachpersonal für die
13 Krankenhäuser, die KITAs, die Schulen, die Ordnungsämter, die... zu finden, zu fördern
14 und zu halten. Die Arbeitgeber folgen oft noch der Argumentation keine Mittel für die
15 Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu haben, weil sie das Geld für Neueinstellungen
16 bräuchten. Diese beiden Dinge als Gegensatz aufzufassen, war schon immer falsch,
17 während und nach der Pandemie ist dieser Ansatz noch klarer als Irrweg zu
18 kritisieren. Die Entgelt- und Arbeitsbedingungen müssen insgesamt und strukturell neu
19 gedacht werden, wenn Erziehung, Pflege und Infrastruktur in den dynamischen Jahren,
20 die vor der Bundesrepublik liegen, den Ansprüchen der Bürger gerecht werden können.
- 21 In diesem Sinne strebt der dbb an, dass Tarifpolitik nicht allein als
22 Reparaturwerkstätte für den öffentlichen Dienst und seine privatisierten Bereiche
23 aufgefasst wird, sondern als Entwicklungsraum für einen attraktiven öffentlichen
24 Dienst, der in die Lage versetzt wird, die vielen Aufgaben, die hohe technische,
25 soziale, handwerkliche, pädagogische, oder intellektuelle Kompetenzen benötigen, auf
26 dem Arbeitsmarkt auch wirklich „einzukaufen“.
- 27 Das bedeutet: Wir brauchen regelmäßige und zielorientierte Tarifpflege und wir
28 brauchen eine Tarifpolitik, in der – selbstverständlich unter Berücksichtigung der
29 Haushaltslage – von beiden Seiten gestaltet werden will.
- 30 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen: Die zuständigen Gremien des dbb werden**
31 **beauftragt, ihre Tarifarbeit mit dem Ziel durchzuführen, jenseits notwendiger**
32 **tariftechnischer Reparaturen auf die Arbeitgeber einzuwirken, wieder verstärkt**
33 **Tarifrecht zu gestalten.**

Antrag T34: Tarifbindung und Flächentarifvertrag

Antragsteller*in:	Bundestarifkommission
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb ist unbedingter Befürworter des Flächentarifprinzips – aus tarif- und aus
- 2 gesellschaftspolitischer Verantwortung heraus! Diese Position vertritt der dbb
- 3 unverändert. Was sich verändert hat, ist die Bereitschaft der Politik, Tarifbindung
- 4 und Flächentarifprinzip in eindeutiger Weise zu unterstützen. Es fehlt zwar nicht an
- 5 wortreichen Bekenntnissen, wohl aber an praktischem Handeln.
- 6 Noch immer fehlt beispielsweise ein flächendeckendes Tariftreuegesetz. Der Bund geht
- 7 hier weiterhin mit schlechtem Vorbild voran. Ferner muss der Erosion des
- 8 Flächentarifs durch Erleichterungen beim Procedere zur
- 9 Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen erfolgen. Wichtig ist ferner,
- 10 sogenannte OT-Mitgliedschaften („ohne Tarif“) in Arbeitgeberverbänden zu verbieten,
- 11 da diese ein ideales Schlupfloch zur Tariffucht darstellen.
- 12 Darüber hinaus gilt jedoch insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes, dass
- 13 der Flächentarif für sich genommen noch keinen Wert darstellt, wenn manche
- 14 Arbeitgeber ihn als Wagenburg missbrauchen, um in der Fläche nicht gestalten, sondern
- 15 lediglich verhindern zu wollen. Konkretisiert hat sich dieses Vorgehen bei der
- 16 Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Die TdL ist zwar Flächentarifvertragspartei
- 17 des TV-L, weigert sich jedoch seit Jahren, diesen Flächentarif zu pflegen und zu
- 18 entwickeln, zum Beispiel im Bereich der Entgeltordnung für Lehrkräfte.
- 19 Tarifbindung und Flächentarif sind heute schon unersetzliche Bestandteile unserer
- 20 Gesellschaftsordnung. Es ist zu erwarten, dass ihre Bedeutung für die Stabilität
- 21 unserer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung in den nächsten Jahren noch zunehmen
- 22 wird. In diesem Sinne war und ist die Corona-Pandemie ein Beleg für die Bedeutung von
- 23 Tarifbindung und Flächentarif.
- 24 Vor diesem Hintergrund müssen der Erhalt bzw. der Ausbau von Tarifbindung und
- 25 Flächentarifprinzip zentrale Aufgaben des dbb sein.
- 26 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen: Die zuständigen Gremien des dbb werden**
- 27 **beauftragt, ihre Tarifarbeit auf Basis des Flächentarifprinzips durchzuführen und**
- 28 **zugleich offensiv von der Politik unterstützende Maßnahmen zur Erhöhung der**
- 29 **Tarifbindung einzufordern.**

Antrag T35: Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb nutzt seinen politischen Einfluss zum Wohle unserer Schülerinnen und Schüler,
- 2 der zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und setzt sich für
- 3 allgemeinverbindliche Tarifverträge ein.

Begründung

Der Satz „Wenn Du Deine Ausbildung gut abschließt, kannst Du später auch gutes Geld verdienen.“ klingt heute deswegen sehr oft nur noch wie Makulatur, weil nur noch 30 % der Arbeitgeber in einer Tarifunion sind und sich somit an Tarifverträge halten. Die Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnsektor sind erheblich angewachsen, ebenso die prekären Arbeitsverhältnisse. Die Entwicklungen werden sich wahrscheinlich noch weiter verstärken. Sehr häufig können Alleinverdienerinnen und -verdiener keine Familie mehr ernähren. Berufliche Bildung leistet Wirtschaftsförderung in der Fläche; berufsbildende Schule tragen durch Fachkräfteausbildung wesentlich zur Zukunftssicherung von Wirtschaft und Gesellschaft bei. Aus Solidarität und in Verantwortung für tragfähige Zukunftsperspektiven unserer Schülerinnen und Schüler sollte sich der dbb auf Bundesebene für Tarifverträge einsetzen, die es auch jungen Menschen ermöglichen, ein selbstständiges Leben zu führen.

Antrag T36: Leitantrag Tarifpolitik

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass
2 die Flächentarifverträge im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen und den Ländern
3 mit dem Ziel eines zeit- und inhaltsgleichen Abschlusses materiell und in den
4 Laufzeiten harmonisiert werden, damit vergleichbare Aufgaben und Dienstleistungen
5 auch vergleichbar entlohnt werden und der Grundforderung des dbb und seiner
6 Fachgewerkschaften „Ein öffentlicher Dienst – gleiche Bezahlung – gleiche Ausbildung“
7 entsprochen wird;
8
9 eine weitere Zersplitterung des Flächentarifrechts durch zusätzliche
10 Spartendifferenzierungen im TVöD verhindert wird;
11
12 spartenspezifische oder regionale tarifliche Öffnungsklauseln weiter ausgefüllt
13 werden, sowie diese inhaltlich zu verhandeln und zu gestalten;
14
15 trotz der wirtschaftlichen und der gesellschaftlichen Auswirkungen, wie zum Beispiel
16 bei der Corona-Pandemie, weiterhin spürbare lineare Einkommenszuwächse, auch unter
17 Berücksichtigung von sozialen Komponenten oder Mindestbeträgen, erzielt werden;
18
19 die Merkmale der neuen Entgeltordnung im kommunalen Bereich ständig weiterentwickelt
20 werden und diese immer auf dem aktuellen Stand der Arbeitswelt angepasst bleiben;
21
22 die nach der Neuausrichtung und Überarbeitung der Strukturen der allgemeinen
23 Entgelttabelle in der Einkommensrunde 2018 immer noch vorhandenen Verzerrungen
24 bereinigt werden;
25
26 begonnene Stufenlaufzeiten bei Höhergruppierungen entsprechend den Regelungen bei
27 Herabgruppierungen mitgenommen werden;
28
29 das Tarifniveau des öffentlichen Dienstes auch in privatisierten oder besonderen
30 Tarifbereichen erreicht wird;
31
32 Absichten von Privatisierung öffentlicher Aufgaben entgegengetreten wird, keine
33 Tarifverträge unterhalb des Niveaus des TVöD/TV-L in diesen Bereichen abgeschlossen
34 werden und das öffentliche Aufgaben auch weiterhin in öffentlich-rechtlicher

35 Trägerschaft und deren Rechtsformen erledigt werden;
36
37 zwischen den Einkommensrunden eine „Tarifpflege“ auch monetär mit der
38 Arbeitgeberseite stattfindet und hierfür verbindliche Regelungen gefunden werden;
39
40 die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Tarifbereichen weiter gefördert
41 wird. Insbesondere durch flexible Arbeitszeitmodelle, durch Heim- und Telearbeit
42 sowie mobiles Arbeiten soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Tarifrecht
43 gestärkt werden;
44
45 keine Rückstufung in die nächst niedrigere Erfahrungsstufe nach einer mehrjährigen
46 Beurlaubung gemäß § 17 Abs.3 S.3 TVöD/TV-L mehr erfolgt;
47
48 die Rückkehrmöglichkeiten von Beschäftigten durch eine Änderung des § 17 Abs. 3 TVöD
49 verbessert werden, in dem sich Erziehungszeiten nicht mehr negativ auf die
50 Stufenzuordnung auswirken sollen;
51
52 Ausbildungs- und duale Studienplätze in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes
53 ausgeweitet und entsprechende Regelungen zur unbefristeten Übernahme tarifvertraglich
54 geregelt werden;
55
56 Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sowie Ausbilderinnen und Ausbilder - also
57 Kolleginnen und Kollegen, die die praktische Ausbildung der Nachwuchskräfte
58 übernehmen - eine Zulage erhalten;
59
60 im Tarifrecht entsprechende Regelungen vereinbart werden, um die Herausforderungen
61 der demografischen Entwicklung und Digitalisierung zu bewältigen;
62
63 die tariflichen Altersteilzeitregelungen gesichert werden;
64
65 die Nutzung der manteltarifvertraglichen Instrumente für Langzeit bzw.
66 Lebensarbeitszeitkonten forciert wird;
67
68 das Leistungsrecht für die Beschäftigten der betrieblichen Altersversorgung auf dem
69 bisherigen Niveau erhalten und stabilisiert wird. Einschnitte der betrieblichen
70 Altersversorgung, in welcher Form auch immer, sind zu verhindern;
71
72 die Jahressonderzuwendung im TVöD wieder auf das Niveau des Jahres 2015 angehoben
73 wird;
74
75 das Erfordernis des Bestehens eines Beschäftigungsverhältnisses am 1. Dezember des

76 jeweiligen Jahres als Anspruchsvoraussetzung für die Jahressonderzahlung abgeschafft
77 wird;
78
79 eine Verschlechterung bei der Eingruppierungssystematik verhindert wird;
80
81 anstatt außertariflicher zeitweiliger Fachkräftezulagen eine dauerhafte tarifliche
82 Lösung für den Fachkräftemangel gefunden wird;
83
84 die Anwendung des Tarifeinheitgesetzes verhindert wird und alle Rechtswege gegen
85 dieses ausgeschöpft werden;
86
87 in kirchlichen Einrichtungen wie in jedem anderen Betrieb/Verwaltung auch ungehindert
88 gestreikt werden darf;
89
90 eine entsprechende Verbesserung der Sonderbeurlaubung bzw.
91 Arbeitsbefreiungsmöglichkeiten für gewerkschaftliche Zwecke realisiert werden;
92
93 hinsichtlich des § 16 Abs. 2a TVöD (Anerkennung von Stufen aus vorhergehenden
94 Arbeitsverhältnissen) die „kann“-Regelung in eine „soll“-Regelung verändert wird;
95
96 die Ausbildungszeit bei der Berechnung des Jubiläums gem. § 34 Abs. 3 i.V.m. § 23
97 Abs. 2 TVöD berücksichtigt wird.
98 eine Evaluierung der Eingruppierung der verschiedenen Berufsgruppen aufgrund
99 veränderter Arbeits- und Rahmenbedingungen erfolgt;
100
101 analog dem TVöD im TV-L die stufengleiche Höhergruppierung und Rückstufung sowie
102 dabei gleichzeitig für TVöD und TV-L die Mitnahme der Stufenlaufzeiten eingeführt
103 werden;
104
105 alle tarifvertraglichen Entgelte mindestens die Höhe von 14,00 Euro je Stunde
106 erreichen. Drohende Altersarmut unterhalb dieser Grenze darf nicht durch
107 Tarifverträge des dbb beamtenbund und tarifunion legitimiert werden;
108
109 der Arbeitgeberanteil bei den Vermögenswirksamen Leistungen erhöht wird.

Begründung

Der TVöD hat sich als Flächentarifvertrag als alternativlos erwiesen. Jedoch bedarf der gesellschaftliche und technische Fortschritt einer stetigen, zeitnahen Anpassung im Tarifrecht. Gerade die Corona-Krise hat gezeigt, dass immer höhere und sich immer schneller ändernde Anforderungen an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gestellt werden. Auch muss das Tarifrecht dem demografischen und digitalen Wandel Rechnung tragen. Ein modernes Tarifrecht muss im kommunalen Dienst an den Bedürfnissen der

Beschäftigten sowie der Bürgerinnen und Bürger ausgerichtet sein. Für dieses Ziel soll der tarifpolitische Leitantrag die Leitplanken der Arbeit der komba gewerkschaft im Zusammenwirken mit dem dbb beamtenbund und tarifunion in den nächsten fünf Jahren setzen.

Antrag T37: Ergänzung/ Änderung der Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion Hier: § 19 Abs. 1 neuer Satz 3 Infolgedessen Ergänzung im § 6 letzter Absatz in der Geschäftsordnung der Bundestarifkommission

Antragsteller*in:	dbb hamburg beamtenbund und tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2 Die Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion wird im § 19 Abs. 1 Satz 2 sowie mit
3 einem neuen Satz 3 wie folgt ergänzt/ geändert:

4 „Die Landesbünde können die jeweilige Vorsitzende/ den jeweiligen Vorsitzenden ihrer
5 Landestarifkommission zusätzlich mit beratender Stimme entsenden. Im Vertretungsfall
6 für die Vorsitzenden der Landesbünde haben die jeweiligen Vorsitzenden der
7 Landestarifkommissionen volles Stimmrecht.“

8 Infolgedessen ist im § 6 der Geschäftsordnung der Bundestarifkommission im letzten
9 (vierten) als neuer Satz 2 ebenfalls einzufügen:

10 „Im Vertretungsfall für die Landesbündenvorsitzenden haben die jeweiligen Vorsitzenden
11 der Landestarifkommissionen volles Stimmrecht.“

Begründung

Der genannte § 19 Abs. 1 Satz 2 ist in der derzeitigen Fassung sehr ungenau. So wird hier lediglich ausgeführt, dass die Landesbünde die jeweilige Vorsitzende bzw. den jeweiligen Vorsitzenden ihrer Landestarifkommission mit beratender Stimme entsenden können. Aufgrund des Föderalismus in der gesamten Bundesrepublik wurden nicht nur im Beamtenbereich die jeweiligen Landesverbände des dbb immer wichtiger und trugen somit eine erhebliche Last, auch die jeweiligen Landestarifkommissionen haben dadurch immer mehr Verantwortung in den jeweiligen Ländern übernehmen müssen. Daher ist es wichtig, dass der dbb beamtenbund und tarifunion auf Bundesebene dieses anerkennt und die genannten Vorsitzende/-n ggf. das volle Stimmrecht in der Bundestarifkommission überträgt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag T38: Vorsitzende oder -vorsitzender des Tarifausschusses des dbbHessen als stimmberechtigtes Mitglied der BTK

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die oder der Vorsitzende des Tarifausschusses des
- 2 dbb Hessen künftig stärker in die Tarifverhandlungen eingebunden werden, indem sie
- 3 oder er stimmberechtigte Mitglieder der BTK sind.

Begründung

Das Land Hessen ist derzeit das einzige Bundesland, das nicht Mitglied in der TdL ist. In Hessen werden deshalb i. d. R. im Nachgang zur Tarifrunde in der TdL eigenständige Verhandlungen geführt. Nach derzeitiger Regelung sind die oder der Vorsitzende des Tarifausschusses Mitglieder der Verhandlungskommission und tragen somit eine hohe Verantwortung. Bei den Sitzungen der BTK, bei denen u. a. die Forderungen beschlossen werden, haben die oder der Vorsitzende dagegen kein Stimmrecht. Dies ist unschlüssig und sollte daher geändert werden.

Antrag T39: Landesbundvorsitzende oder -vorsitzender des dbb Hessen als Mitglied der Verhandlungskommission

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die oder der der Landesbundvorsitzende des dbb
- 2 Hessen künftig stärker in die Tarifverhandlungen eingebunden werden, indem sie oder
- 3 er Mitglied der Verhandlungskommission sind.

Begründung

Das Land Hessen ist derzeit das einzige Bundesland, das nicht Mitglied in der TdL ist. In Hessen werden deshalb i. d. R. im Nachgang zur Tarifrunde in der TdL eigenständige Verhandlungen geführt. Nach derzeitiger Regelung sind die oder der Vorsitzende des Tarifausschusses und seine beiden Stellvertreterinnen oder Stellvertreter Mitglieder der Verhandlungskommission.

Das hat u. a. zur Folge, dass bei der Auftaktveranstaltung im Innenministerium, die unter regem Medieninteresse steht, die oder der Landesbundvorsitzende „draußen bleiben müssen“. Dies bleibt naturgemäß der Politik, den Mitgliedern und auch den Medienvertretern nicht verborgen. Darüber hinaus ist es nicht besonders angenehm, in darüber amüsierte Gesichter der Funktionsträger des gewerkschaftlichen Mitbewerbers zu blicken. Die oder der Landesbundvorsitzende müssen jedoch die Tarifergebnisse ggü. den Fachgewerkschaften und den Einzelmitgliedern vertreten.

Antrag T40: Familien stärker fördern

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte mit Familie (Kinder, Pflege etc.) bei
- 2 den Tarifverhandlungen und den Gesetzgebungen stärker als bisher monetär
- 3 berücksichtigt werden.

Begründung

Der Eintritt in eine neue Lebensphase (Geburt eines Kindes, Pflege eines Familienangehörigen etc.) kann häufig eine extreme Belastungssituation für die Betroffenen darstellen. Wenn dann auch noch gesteigerte Lebenshaltungskosten dazu kommen, ist es nur verständlich, wenn die betroffene Person mit der Situation überfordert ist. Doch nicht selten geht mit dem Eintritt in einen neuen Lebensabschnitt eine exorbitante Steigerung der Lebenshaltungskosten einher.

Der dbb soll sich dafür einsetzen, dass dieser Umstand bei zukünftigen Tarifverhandlungen und Gesetzgebungen stärker berücksichtigt wird. Die Familie als notwendige Unterstützung zu staatlichen Einrichtungen (Kita, Pflegeheime etc.) ist für die Gesellschaft unersetzbar und notwendig. Viel zu häufig werden Familien mit dieser Aufgabe jedoch allein gelassen und nicht ausreichend unterstützt. Ohne den unentgeltlichen familiären Einsatz bei der Kindererziehung oder der Pflege von Familienangehörigen würden die staatlichen Systeme gnadenlos überlastet sein und die Systeme kollabieren.

Der Öffentliche Dienst muss diesen familiären Einsatz auch monetär würdigen und eine erhöhte finanzielle Unterstützung für Mitarbeitende mit Familie gewähren.

Antrag T41: Geltung von Tarifabschlüssen zukünftig nur noch für Gewerkschaftsmitglieder

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Ab sofort wird es eine Hauptaufgabe des dbb beamtenbund und tarifunion bei
- 2 Tarifverhandlungen sein, darauf hinzuwirken, dass Tarifabschlüsse nur noch für
- 3 Gewerkschaftsmitglieder gelten.

Begründung

Das Bundesverfassungsgericht hat vor geraumer Zeit entschieden, dass es möglich ist, in Tarifverträgen zu vereinbaren, dass diese nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten.

Derzeit sind die sog. Trittbrettfahrer die eigentlichen Gewinner von Tarifverhandlungen. Ohne eigenen Aufwand sind sie Nutznießer der Tarifabschlüsse. Sie sparen nicht nur die Mitgliedsbeiträge zur Gewerkschaft, sie verweigern in der Regel die Teilnahme an Arbeitsk Kampfmaßnahmen und Verhöhnungen bisweilen sogar Gewerkschaftsmitglieder, dass sie ihre Freizeit für etwas einsetzen, dass sie ohne jeglichen Aufwand ohnehin erhalten würden.

Damit muss endlich Schluss sein. Es kann nicht sein, dass sich Gewerkschaftsmitglieder für ihr Engagement, das letztendlich kostenlos allen Kolleginnen und Kollegen zu Gute kommt, auch noch rechtfertigen müssen.

Das Verhalten der Trittbrettfahrer ist nicht nur unkollegial sondern untergräbt auch den Gewerkschaftsgedanken. Wenn dem nicht auch seitens des dbb beamtenbund und tarifunion entgegengewirkt wird, wird dies letztendlich zum Ende der Gewerkschaftsbewegung führen.

Antrag T42: Gesundheitsspezifische Tarifpolitik (Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, etc.)

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass pflegespezifische Forderungen in Zukunft in allen
- 2 Tarifrunden besondere Beachtung finden.

Begründung

In den vergangenen Jahren haben pflegespezifische Tarifforderungen oftmals nachrangige Beachtung erfahren. Hierzu gehört die nicht erfolgte Anpassung des Nachtdienstzuschlages oder die Abschaffung der Urlaubsdeckelung (maximal sechs Zusatzurlaubstage oder maximal 35 bzw. 36 Gesamturlaubstage im Jahr).

Eine Stärkung des Berufszweiges ist aus Sicht des NBB unumgänglich, damit die Pflegequalität nicht noch weiter sinkt. Mögliche zu regelnde Maßnahmen wären unter anderem einen Entlastungstag einzurichten oder Nachtdienstzuschläge (wie z.B. in den Uni Kliniken Baden-Württemberg) für die Stunden zwischen 0 und 4 Uhr auf 30% erhöhen und dieses in kommende Tarifverhandlungen einfließen zu lassen.

Antrag T43: Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und der Befristung zur Erprobung

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich für eine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und der
- 2 Befristung zur Erprobung ein.

Begründung

Im Jahr 2020 waren nach Erhebung durch das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Öffentlichen Dienst mehr als 280.000 Arbeitsverhältnisse (ohne Auszubildende) befristet. (<https://dserver.bundestag.de/btd/20/002/2000235.pdf>).

Um insbesondere jungen Menschen, die im Öffentlichen Dienst ihren beruflichen Werdegang beginnen, eine attraktive berufliche Perspektive bieten zu können, sollte der Öffentliche Dienst nach Möglichkeit weitestgehend auf Befristungen verzichten und hierauf nur im Ausnahmefall zurückgreifen. Die fehlende Planungssicherheit befristeter Arbeitsverhältnisse wirkt sich negativ auf alle Lebensbereiche der Nachwuchskräfte aus. Beispielsweise wird berichtet, dass befristete Arbeitsverhältnisse große Probleme bei der Wohnungssuche, insbesondere in Metropolregionen, haben, da die Vermieterinnen und Vermieter (langjährig sichere) Mieterinnen und Mieter wählen, die sich mit einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis um eine Wohnung bewerben. Aber auch für den Öffentlichen Dienst selbst ist die derzeitige Befristungspraxis nachteilig. Denn im Wettbewerb um die besten Köpfe ist eine befristete Beschäftigung eher unattraktiv.

Der dbb fordert daher,

- die sachgrundlose Befristung gem. § 14 Abs. 2, 2a und 3 TzBfG und
- die Befristung zur Erprobung gem. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG

abzuschaffen.

Eine Befristung soll zukünftig nur dann möglich sein, wenn hierfür ein Sachgrund vorliegt. Auch die Befristung zur Erprobung ist überflüssig, weil bereits nach BGB und TVöD eine sechsmonatige Probezeit zulässig ist. Wer nach sechs Monaten die Ungeeignetheit einer Nachwuchskraft noch nicht festgestellt hat, wird dies auch nach zwei Jahren nicht tun.

Die o. g. Regelungen werden aus Sicht des dbb nur zur Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes eingesetzt und stellen eine illegitime Belastung für die Beschäftigten dar. Der Standardfall sollte wieder die unbefristete Einstellung sein. Eine Befristung muss wieder die Ausnahme werden.

Antrag T44: Tarifvertraglicher Ausschluss sachgrundloser Befristungen

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne
- 2 sachlichen Grund tarifvertraglich ausgeschlossen wird.

Begründung

Derzeit sind nach § 30 Abs. 1 TV-L befristete Arbeitsverträge auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen auch sachgrundlos bis zur Dauer von zwei Jahren bzw. wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate arbeitslos gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen hat, bis zur Dauer von fünf Jahren zulässig.

Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen können weder beruflich noch privat längerfristige Lebensperspektiven entwickeln. Befristete Verträge bieten z. B. Vermietern nicht die Sicherheit eines regelmäßigen Einkommens und Banken weisen eventuell Kreditanträge ab.

Deshalb sollte im öffentlichen Dienst die sogenannte erleichterte Befristung ohne Sachgrund tarifvertraglich ausgeschlossen werden und die Vereinbarung befristeter Arbeitsverhältnisse nur beim Vorliegen eines sachlichen Grundes, z. B. zur Vertretung eines zeitweilig abwesenden Arbeitnehmers, möglich sein.

Antrag T45: Pflegespezifische Tarifpolitik

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Pflegespezifische Forderungen sollten in Zukunft in allen Tarifrunden weiterhin mehr
- 2 Berücksichtigung finden, damit sich Pflegekräfte stärker mit einer Forderung
- 3 identifizieren können.

Begründung

In den vergangenen Jahren sind pflegespezifische Tarifforderungen oft untergegangen. Wie zum Beispiel die Anpassung des Nachdienstzuschlages oder die Abschaffung der Urlaubsdeckelung (maximal sechs Zusatzurlaubstage oder maximal 35 bzw. 39 Urlaubstage gesamt).

Die Arbeit in der Pflege ist unverzichtbar und wenn man die demographische Entwicklung betrachtet, wird sie immer bedeutsamer werden. Menschen zu helfen, ist ein gutes Gefühl. Sicher und attraktiv. Ein Arbeitsgebiet mit Zukunft und vielen Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Antrag T46: Schlichtungsmöglichkeit im TV-L neu vereinbaren

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass wieder die Schlichtung als mögliches
- 2 Instrumentarium in die Einkommensrunden einbezogen wird.

Begründung

Ein Ergebnis wie in der letzten Einkommensrunde TV-L 2021 ist unbedingt zu verhindern; dabei könnte dieses Instrumentarium helfen.

Antrag T47: Schlichtung als mögliches Instrumentarium in den Einkommensrunden

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Schlichtung wieder als mögliches
- 2 Instrumentarium in den Einkommensrunden genutzt wird.

Begründung

Ein Ergebnis wie in der letzten Einkommensrunde TV-L 2021 ist unbedingt zu verhindern; dabei könnte dieses Instrumentarium helfen.

Antrag T48: Wiedereinführung einer Schlichtungsmöglichkeit im TV-L

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Schlichtung wieder als mögliches
- 2 Instrumentarium in den Tarifrunden des TV-L eingeführt wird

Begründung

Verhandlungsabschlüsse wie 2021 mit der TdL müssen zukünftig verhindert werden. Mit einer Schlichtungsvereinbarung können verhärtete Positionen der Verhandlungspartner sachlich und zielführend zu einem besseren Ergebnis geführt werden.

Antrag T49: Wiedereinführung der Schlichtungsmöglichkeit

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Schlichtung wieder als mögliches
- 2 Instrumentarium in Tarifverhandlungen eingeführt wird

Begründung

Verhandlungsabschlüsse wie 2021 mit der TdL müssen verhindert werden. Mit einer Schlichtungsvereinbarung können verhärtete Positionen der Verhandlungspartner sachlich und zielführend zu einem besseren Ergebnis geführt werden.

Antrag T50: Straffung der Verhandlungsrunden TVÖD und TV-L

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Straffung der Verhandlungsrunden, d. h. für
- 2 zukünftig zwei Verhandlungsrunden (statt bisher drei Verhandlungsrunden) erfolgt.

Begründung

Da in der 1. Verhandlungsrunde nichts passiert, ließe sich so die Effektivität steigern und ein sinnvollerer Einsatz von Ressourcen erzielen.

Antrag T51: Straffung der Tarifverhandlungsrunden

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass es zukünftig zwei substantielle Verhandlungsrunden
- 2 (statt bisher drei Verhandlungsrunden) gibt.

Begründung

Da in der 1. Verhandlungsrunde nichts passiert, ließe sich so die Effektivität steigern und ein sinnvollerer Einsatz von Ressourcen erzielen.

Antrag T52: Zusammenführung des TV-L und des TVöD

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der dbb setzt sich für eine Zusammenführung von TV-L und TVöD ein.

Begründung

In den letzten 4 Verhandlungsrunden zum TV-L wurden die ursprünglichen Forderungen der Gewerkschaften nicht einmal ansatzweise umgesetzt. Die erreichten Tarifabschlüsse entsprechen gerade mal rund 1/3 der gewerkschaftlichen Forderung.

Im Jahr 2021 betrug die Lohnerhöhung 1,29%, allein die Inflation jedoch 3,8%. Die vereinbarte Laufzeit führt dazu, dass die folgende Tabellenanpassung mit 2,8% erst zum 01.12.2022 erfolgt.

Die Corona-Sonderzahlung fängt lediglich die Inflationsrate des Jahres 2022 und nur im Jahr 2022 auf. Die Preissteigerung des Jahres 2022, die in allen Folgejahren weitergeführt wird, muss demnach in der Tarifrunde 2023 verhandelt werden. Prognostisch müsste also der nächste Tarifabschluss eine Lohnerhöhung von mindestens 5% im Jahr 2023 vorsehen und unmittelbar zum 1.1.2024 eine weitere Anpassung. Dem Landesverband Mecklenburg-Vorpommern scheint dies auf Grund der Erfahrungen an den letzten Verhandlungsrunden unrealistisch.

Als ein Hauptgrund für die schlechten Tarifabschlüsse wird die fehlende Streikbasis angenommen.

Betrachtet man diese Aussage, so wird man erkennen müssen, dass größere Gruppen von Tarifbeschäftigten nur unter den Lehrern und Beschäftigten der Universitätskliniken zu finden sind. Dass im Jahr 2021 die Kliniken nicht zum Streik aufgerufen werden konnten, versteht sich von selbst.

Perspektivisch werden jedoch die Lehrerinnen und Lehrer auch nicht mehr als große Streikfront auftreten können, da die Verbeamten in diesem Bereich zunehmen.

Um zukünftig akzeptable Tarifierhöhungen auszuhandeln, muss die Verhandlungsposition der Gewerkschaften nachhaltig verbessert werden. Wenn der öffentliche Dienst in Bund, Ländern und Kommunen zusammengeführt würde, könnten die Gewerkschaften auch eine beeindruckende Anzahl an Streikenden mobilisieren.

Gelingt es nicht, in den kommenden Jahren die gewerkschaftliche Verhandlungsposition zu verbessern, wird eine Kernaufgabe der DSTG und des dbb, nämlich für eine adäquate Entlohnung und Besoldung zu sorgen, nicht mehr erfüllt werden können.

Antrag T53: Synchronisierung von TV-L- und TVöD-Verhandlungsrunden

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die TV-L- und TVöD- Verhandlungsrunden
- 2 synchronisiert werden.

Begründung

Es wäre eine Bündelung der Kräfte möglich – statt einer Aufsplitterung (negativ: divide et impera).

Antrag T54: Zusammenführung der Termine für die Tarifverhandlungen für den TV-L-Bereich mit den Tarifverhandlungen für den Bund und die Kommunen

Antragsteller*in:	dbb bundesseuniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tarifverhandlungen der Länder mit den
- 2 Verhandlungen für den Bund und die Kommunen wieder gemeinsam stattfinden und damit
- 3 die Abschlüsse hinsichtlich des Entgeltbereichs vereinheitlich werden.

Begründung

Durch die Teilung der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Bundes, der Kommunen und der Länder sind die Gewerkschaften nicht so schlagkräftig. Der dbb soll versuchen, über die Laufzeit der Tarifabschlüsse zu einheitlichen Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Bundes, der Länder und der Kommunen zu kommen.

Antrag T55: Zusammenführen der Tarifrunden TVÖD und TV-L

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tarifrunden TV-L und TVÖD wieder
- 2 zusammengeführt werden.

Begründung

Seit Überleitung des BAT in das neue Tarifrecht LV-L und TVöD werden die Tarifverhandlungen zeitlich getrennt geführt und die Ergebnisse für unterschiedliche Laufzeiten vereinbart. Das führt zum einen dazu, dass die Mobilisierung der Beschäftigten sich zunehmend schwieriger gestaltet, zum anderen die Außenwirkung bei den Bürgerinnen und Bürgern auf Unverständnis über ständige Tarifkonflikte führt. Durch Bündelung der eigenen Kräfte kann der Druck auf die Arbeitgeber deutlich erhöht werden.

Antrag T56: Zusammenführung der Tarifverhandlungen für den gesamten öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Zur Stärkung der Verhandlungsposition der Gewerkschaften gegenüber den öffentlichen
- 2 Arbeitgebern und im Interesse einheitlicher Tarifergebnisse für alle Beschäftigten
- 3 des öffentlichen Dienstes sind die Tarifverhandlungen für Bund, Länder und Kommunen
- 4 wieder zusammenzuführen.

Begründung

Die Tarifabschlüsse des dbb beamtenbund und tarifunion in den letzten Jahren haben gezeigt, dass die um ein Jahr versetzten Tarifverhandlungen für die Länder zu deutlich schlechteren Tarifabschlüssen für die Länder geführt haben als die im Jahr davor erzielten Abschlüsse für Bund und Kommunen. Dies führt nicht nur zu Unverständnis bei den Beschäftigten der Länder, sondern benachteiligt die Länder auch bei der Personalrekrutierung gegenüber Bund und Kommunen. Darüber hinaus erschwert es dem dbb beamtenbund und tarifunion und seinen Mitgliedsgewerkschaften auf Länderebene die Gewinnung neuer Mitglieder, denen diese Ungleichbehandlung sehr bewusst ist. Dies muss ein Ende haben.

Dies umso mehr als Arbeitskämpfmaßnahmen im Rahmen der Tarifverhandlungen der Länder für die Bürgerinnen und Bürger nicht spürbar sind und ihre Wirkung damit verpufft. Demgegenüber hätten solche Arbeitskämpfmaßnahmen eine, ganz andere Wirkung, würden sie im Rahmen von gemeinsamen Tarifverhandlungen für Bund, Länder und Kommunen erfolgen. Nur in diesem Format sind wieder Kundgebungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit über 10.000 Mitgliedern etwa vor dem Brandenburger Tor erreichbar, um die Bedeutung des öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger öffentlich sicht- und wahrnehmbar zu machen.

Antrag T57: Zusammenführen der Tarifrunden TVÖD und TV-L

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ein Zusammenführen der Tarifrunden TVÖD und TV-L
- 2 erfolgt.

Begründung

Seit der Überleitung vom BAT in den TV-L werden die linearen Tarifverhandlungen nicht mehr zum gleichen Zeitpunkt, sondern jeweils in aufeinanderfolgenden Jahren geführt.

Die linearen Tarifverhandlungen sollten zum gleichen Zeitpunkt geführt werden. Die Laufzeiten der Tarifverträge sollen wieder korrespondieren. Dies bietet den Vorteil, dass bei abnehmender Bereitschaft zur Mobilisierung die eigenen Kräfte gebündelt werden können und zudem durch gleichzeitige Verhandlungen der Druck auf die Arbeitgeber erhöht werden kann. Dies würde auch die Kommunikation nach außen erleichtern – die Wahrnehmung, dass im öffentlichen Dienst ständig Tarifkonflikte stattfinden, trägt nicht zu einer positiven Außendarstellung bei.

Antrag T58: Zusammenführung des TV-L und des TVöD

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der dbb setzt sich für eine Zusammenführung von TV-L und TVöD ein.

Begründung

In den letzten 4 Verhandlungsrunden zum TV-L wurden die ursprünglichen Forderungen der Gewerkschaften nicht einmal ansatzweise umgesetzt. Die erreichten Tarifabschlüsse entsprechen gerade mal rund 1/3 der gewerkschaftlichen Forderung.

Im Jahr 2021 betrug die Lohnerhöhung 1,29%, allein die Inflation jedoch 3,8 %. Die vereinbarte Laufzeit führt dazu, dass die folgende Tabellenanpassung mit 2,8 % erst zum 01.12.2022 erfolgt.

Die Corona-Sonderzahlung fängt lediglich die Inflationsrate des Jahres 2022 und nur im Jahr 2022 auf. Die Preissteigerung des Jahres 2022, die in allen Folgejahren weitergeführt wird, muss demnach in der Tarifrunde 2023 verhandelt werden. Prognostisch müsste also der nächste Tarifabschluss eine Lohnerhöhung von mindestens 5% im Jahr 2023 vorsehen und unmittelbar zum 1.1.2024 eine weitere Anpassung. Dem dbb m-v scheint dies auf Grund der Erfahrungen an den letzten Verhandlungsrunden unrealistisch.

Als ein Hauptgrund für die schlechten Tarifabschlüsse wird die fehlende Streikbasis angenommen. Betrachtet man diese Aussage, so wird man erkennen müssen, dass größere Gruppen von Tarifbeschäftigten nur unter den Lehrern und Beschäftigten der Universitätskliniken zu finden sind. Dass im Jahr 2021 bei den Kliniken nicht zum Streik aufgerufen werden konnte, versteht sich von selbst. Perspektivisch werden jedoch die Lehrerinnen und Lehrer auch nicht mehr als große Streikfront auftreten können, da die Verbeamtungen in diesem Bereich zunehmen.

Um zukünftig akzeptable Tarifierhöhungen auszuhandeln, muss die Verhandlungsposition der Gewerkschaften nachhaltig verbessert werden. Wenn der öffentliche Dienst in Bund, Ländern und Kommunen zusammengeführt würde, könnten die Gewerkschaften auch eine beeindruckende Anzahl an Streikenden mobilisieren.

Gelingt es nicht, in den kommenden Jahren die gewerkschaftliche Verhandlungsposition zu verbessern, wird eine Kernaufgabe des dbb, nämlich für eine adäquate Entlohnung und Besoldung zu sorgen, nicht mehr erfüllt werden können.

Antrag T59: Tarifverhandlungen

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tarifverhandlungen zum TVöD und zum TV-L
- 2 wieder gemeinsam durchgeführt werden.

Begründung

Mit gemeinsamen Tarifverhandlungen kann die vor Jahren vollzogene Trennung der Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen einerseits sowie die der Länder andererseits, die von den Arbeitgebern eingeführt wurde, rückgängig gemacht werden.

Für die Mitarbeiter ist dieser Schritt positiv, da dadurch eine Bündelung aller Mitarbeiterinteressen erfolgen würde.

Antrag T60: Tarifabschlüsse mit exklusiven Vorteilen für Gewerkschaftsmitglieder

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in künftigen Abschlüssen Elemente vereinbart
- 2 werden, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen.

Begründung

In vielen Bereichen des öffentlichen Diensts hat sich eine Trittbrettfahrermentalität breit gemacht, die gerne die Vorteile der Gewerkschaftsarbeit mitnimmt, ohne bereit zu sein, hierfür Mitglied zu werden. Dem könnte durch Exklusiv-Elemente begegnet werden.

Antrag T61: Tarifkomponenten ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in künftigen Tarifvereinbarungen einzelne Elemente
- 2 bei Tabellenwerten oder allgemeinen Tarifpunkten ausschließlich für
- 3 Gewerkschaftsmitglieder zum Tragen kommen

Begründung

Die Gewerkschaften verhandeln mit der Arbeitgeberseite. Die Mitglieder unterstützen die Gewerkschaften durch Beiträge und Aktivitäten. Die Verhandlung von einzelnen Tarifkomponenten ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder macht deutlich, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft deutlich Vorteile gegenüber nicht organisierten Kolleginnen und Kollegen mit sich bringt.

Antrag T62: Umsetzung Tarifvereinbarungen für Gewerkschaftsmitglieder

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in künftigen Tarifvereinbarungen einzelne Elemente
- 2 bei Tabellenwerten oder allgemeinen Tarifpunkten ausschließlich für
- 3 Gewerkschaftsmitglieder zum Tragen kommen.

Begründung

Die Gewerkschaften verhandeln mit der Arbeitgeberseite. Die Mitglieder unterstützen die Gewerkschaften durch Beiträge und Aktivitäten. Dies sollte auch dazu führen, dass sie Vorteile gegenüber den „Trittbrettfahrern“ erreichen und nicht die Nichtmitglieder von dem Gewerkschaftsaufreten profitieren.

Antrag T63: Gewerkschaftsmitgliedschaft im Tarifvertrag honorieren

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb / BTK setzt sich dafür ein, dass Gewerkschaftsmitglieder, die dem TV-L, TVöD
- 2 und anderen von ihnen verhandelten Tarifverträgen zugeordnet sind, zusätzlich eine
- 3 monatliche Zahlung in Höhe von 1 % vom Bruttolohn erhalten.

Begründung

Die Stärke von uns Gewerkschaften wird in den Tarifauseinandersetzungen immer über unsere Mitgliederzahl und die „Macht der Straße“ definiert. Tatsache ist, dass viele, auch große Gewerkschaften in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten erheblichen Mitgliederschwund zu verzeichnen haben. Mit großer Mühe gelingt es bisher, Kolleginnen und Kollegen zu den Tarifterminen auf die Straße zu bringen. Die Mitglieder bringen Zeit und Geld auf, um Stärke zu demonstrieren. Da werden Busse und Banner von Mitgliedsbeiträgen bezahlt und schließlich auch die Tarifkommission. Schlussendlich ist es aber egal, ob man mit Engagement und Mitgliedsbeitrag die Tariferhöhung erstreitet oder sie einfach so bekommt, als Trittbrettfahrer oder Trittbrettfahrerin – ohne Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Mitgliedschaft muss sich auch finanziell lohnen, mindestens aber sollte nach Bezahlung des Mitgliedsbeitrages kein „Minus“ im Vergleich zum nicht Organisierten entstehen.

Um von dieser Regelung zu profitieren ist es natürlich notwendig, sich als Gewerkschaftsmitglied zu „outen“, aber niemand ist dazu gezwungen. Und ja, die Beamtinnen und Beamten haben davon wahrscheinlich nichts.

Antrag T64: Gewerkschaftsmitgliedschaft im Tarifvertrag honorieren

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund brandenburg
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb / BTK setzt sich dafür ein, dass Gewerkschaftsmitglieder, die dem TV-L, TVöD
- 2 und anderen von ihnen verhandelten Tarifverträgen zugeordnet sind, zusätzlich eine
- 3 monatliche Zahlung in Höhe von 1 % vom Bruttolohn erhalten.

Begründung

Die Stärke von uns Gewerkschaften wird in den Tarifauseinandersetzungen immer über unsere Mitgliederzahl und die „Macht der Straße“ definiert. Tatsache ist, dass viele, auch große Gewerkschaften in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten erheblichen Mitgliederschwund zu verzeichnen haben. Mit großer Mühe gelingt es bisher, Kolleginnen und Kollegen zu den Tarifterminen auf die Straße zu bringen. Die Mitglieder bringen Zeit und Geld auf, um Stärke zu demonstrieren. Da werden Busse und Banner von Mitgliedsbeiträgen bezahlt und schließlich auch die Tarifkommission. Schlussendlich ist es aber egal, ob man mit Engagement und Mitgliedsbeitrag die Tariferhöhung erstreitet oder sie einfach so bekommt, als Trittbrettfahrer oder Trittbrettfahrerin – ohne Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Mitgliedschaft muss sich auch finanziell lohnen, mindestens aber sollte nach Bezahlung des Mitgliedsbeitrages kein „Minus“ im Vergleich zum nicht Organisierten entstehen.

Um von dieser Regelung zu profitieren ist es natürlich notwendig, sich als Gewerkschaftsmitglied zu „outen“, aber niemand ist dazu gezwungen. Und ja, die Beamtinnen und Beamten haben davon wahrscheinlich nichts.

Antrag T65: Abschluss eines Demografie-Tarifvertrages

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass es für Beschäftigte in allen Bereichen des
- 2 öffentlichen Dienstes den Abschluss eines Demografie-Tarifvertrages gibt.

Begründung

Regelungen zum Gesundheitsschutz, zu einem flexiblen, materiell abgesicherten Ausstieg aus dem Berufsleben, aber auch Perspektiven für junge Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sind für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes notwendig. Es werden außerdem Maßnahmen wie flexible Ruhestandsmodelle mit Anreizen für Neueinstellungen benötigt.

Antrag T66: Tarifvertrag demografischer Wandel

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass mit den Arbeitgebern ein Tarifvertrag zur
- 2 Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels abgeschlossen wird.

Begründung

In der Privatwirtschaft gibt es bereits verschiedene tarifvertragliche Ansätze, die sich der Herausforderung des demografischen Wandels stellen.

In der Chemie- und Stahlindustrie beispielsweise wurden gemeinsam Tarifverträge zum Thema Demografie abgeschlossen. Dort sind vielfältige Lösungsstrategien für ein altersgerechtes Arbeiten aufgenommen.

Die Tarifverträge enthalten von der Demografieanalyse über Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsprozesse und Qualifizierungen während des gesamten Erwerbslebens verschiedene Regelungen, um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Ein Tarifvertrag mit diesen Regelungsinhalten ist auch für den öffentlichen Dienst anzustreben.

Antrag T67: Tarifergebnisse folgen Alimentation

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei den künftigen Forderungsfindungen und
- 2 Tarifverhandlungen ein Auseinanderdriften zwischen Besoldung/Versorgung und Vergütung
- 3 in Folge der Umsetzung der Rechtsprechung des BVerfG vermieden wird.
- 4 Forderungen und letztlich Tarifabschlüsse müssen sich an evtl. stärker steigender
- 5 Alimentation orientieren (Sog-Wirkung).

Begründung

Die Rechtsprechung des BVerfG zur Alimentation muss bei konsequenter Umsetzung in Bund und Ländern zu erheblichen Steigerungen von Besoldung und Versorgung führen.

Das könnte dazu führen, dass -anders als in den vergangenen Jahren- die Tarifvergütungen der Alimentation hinterherhinken.

Um den durchaus zu begrüßenden Sog-Effekt auszunutzen, müssen Forderungen und Tarifabschlüsse sich auch an der Entwicklung der Alimentation orientieren.

Antrag T68: Tarifpflege zu den Urteilen des EuGH und des BAG die den TV-L/TV-H/TVöD betreffen

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tarifvertragsparteien Regelungen zur
- 2 "Tarifpflege" vereinbaren, wenn arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die sich auf die
- 3 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die unter dem Geltungsbereich des TV-L/TV-
- 4 H/TVöD fallen, auswirken.

Begründung

Die in letzter Zeit ergangenen Urteile zum Arbeitsrecht zeigen deutlich, wie die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und des EuGH, das deutsche Arbeitsrecht prägen. Das deutsche Arbeitsrecht ist nicht statisch, sondern unterliegt fortlaufenden Änderungen mit der Maßgabe, dass sowohl Arbeitnehmern, als auch Arbeitgebern diese Entscheidungen umzusetzen und anzuwenden haben. Die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen im TV-L/TV-H/TVöD lassen zum Teil Jahre auf sich warten. Wie die nationale Rechtsordnung durch das Recht der Europäischen Union überlagert wird, zeigt sich regelmäßig an den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes, die die deutschen Gerichte zu einer Änderung langjährig geübter ständiger Rechtsprechung zu bestimmten Rechtsfragen veranlassen.

Antrag T69: Tarifpolitik des dbb: Entkoppelung von Besoldung und Versorgung

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass

4 - die grundgesetzlich garantierte Gleichwertigkeit/Gleichartigkeit der
5 Lebensverhältnisse in Deutschland trotz der durch die Föderalismusreform ausgelösten
6 unterschiedlichen Entwicklungen in einzelnen Bundesländern und im Bund entstandenen
7 Verwerfungen bei Besoldung, Versorgung und Beihilfe im öffentlichen Dienst beachtet
8 wird. Weitere Einschnitte in das System der Beamtenversorgung und der Beihilfe sind
9 zu verhindern.

10

11 - beim Abschluss von Tarifverträgen vom dbb beamtenbund und tarifunion insbesondere
12 berücksichtigt wird, dass die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des
13 Tarifergebnisses auf alle aktiven und pensionierten Beamtinnen und Beamten im Bund
14 und in den Ländern gewährleistet wird und nicht (länderspezifisch) unterlaufen werden
15 kann.

16 - „tarifvertragssystemfremde“ Zusatzleistungen – wie etwa eine Corona-Prämie für die
17 aktiven Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die zur erfolgreichen Bekämpfung der
18 Pandemie sinnvoll und notwendig ist, – außerhalb eines Tarifvertrags so geregelt
19 werden, dass dies nicht zu unzumutbaren Kürzungen im Tarifvertrag führt.
20 Einmalzahlungen mit einer solchen Begründung entkoppeln letztendlich die Versorgung
21 von der Besoldung und gefährden mittel- bis langfristig auch die Sicherung des
22 Rentenniveaus. Der Tarifabschluss TV-L 2021 darf insofern – insbesondere mit Blick
23 auf die Umsetzung bei den Versorgungsberechtigten – nicht mit Zustimmung des dbb zu
24 einem Muster, zu einer „Blaupause“ für künftige Tarifverträge werden, sondern muss
25 ein „einmaliger Ausrutscher“ bleiben.

26 - vorrangig lineare Erhöhungen, die auch die ehemaligen Beschäftigten im öffentlichen
27 Dienst ungekürzt an der wirtschaftlichen Entwicklung angemessen teilhaben lassen und
28 die die Steigerung der Lebenshaltungskosten vollständig ausgleichen, beschlossen
29 werden. Nicht akzeptabel sind sogenannte Leermonate in Verbindung mit einer so
30 niedrigen linearen Erhöhung, dass dies zu einer Reallohn- und
31 Realaltersversorgungskürzung führt.

Begründung

Die ehemaligen im öffentlichen Dienst Beschäftigten sind auch im Ruhestand angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen. Dies ist mit Blick auf die besonderen Herausforderungen des

demographischen Wandels in den Alterssicherungssystemen ständig sicherzustellen. Dies gilt in besonderer Weise auch im Einzelfall bei einer staatlichen Notlage wie derzeit in der Corona-Pandemie.

Dabei ist bei der angemessenen Weiterentwicklung der Beamtenversorgung das grundgesetzlich garantierte lebenslange Alimentationsprinzip von elementarer Bedeutung. Die Beamtenversorgung gehört zum Kernbestand des Berufsbeamtentums in Deutschland. Der hergebrachte Grundsatz „Gleichklang von Besoldung und Versorgung“ ist unverzichtbar und bei allen Aktivitäten der dbb bundessenorenvertretung sowie des dbb beamtenbund und tarifunion zwingend zu beachten, damit das Alimentationsprinzip nicht Stück für Stück – aus welchen Gründen auch immer – ausgehöhlt wird.

Die mehr als 400 000 im dbb beamtenbund und tarifunion organisierten ehemaligen Beschäftigten – mit großen Anteilen aus dem gehobenen und höheren Dienst in den Ländern – haben jahrzehntelang mit ihren Mitgliedsbeiträgen, mit ihren Gruppenversicherungen und Bausparverträgen beim BHW, mit ihrem Engagement in den Fachverbänden, in den Personalvertretungen und Ehrenämtern, mit dem Einsatz ihrer Lebenszeit und ihres Ansehens vor Ort und in den Dienststellen maßgeblich dazu beigetragen, dass der dbb beamtenbund und tarifunion die heutige finanzielle Kraft, gewerkschaftliche Stärke und politische Durchschlagskraft besitzt. Diese Aufbauarbeit muss auch in Gegenwart und Zukunft stets wertgeschätzt und bei allen Aktivitäten beachtet werden.

Antrag T70: Tarifverhandlungen zeitgemäß gestalten

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb wird beauftragt sich für eine Reformierung von Tarifverhandlungen
- 2 einzusetzen. Er soll darauf hinwirken, dass Tarifverhandlungen von Beginn an bis zum
- 3 finalen Abschluss und der Übertragung auf den Beamtenbereich für alle Betroffenen
- 4 verständlich und nachvollziehbar gestaltet werden. Darüber hinaus soll sie sich dafür
- 5 einsetzen, dass das bisherige Vorgehen kritisch hinterfragt wird.

Begründung

„Keine Einigung in der 1. Verhandlungsrunde“ – So oder so ähnlich klingen die Nachrichten während den Tarifverhandlungen. Hierbei können bei den Beschäftigten insbesondere zwei „Lager“ beobachtet werden: Einerseits die jüngeren Beschäftigten, die noch nicht viele Tarifverhandlungen verfolgt haben und schnell den Überblick verlieren, zwischen Landes- und Bundesrecht, Tarifrecht und was das mit ihnen zu tun hat, soweit sie verbeamtet sind. Und andererseits die „alten Hasen“, die schon mehr als zwei, drei Tarifverhandlungen erlebt haben und wissen, dass es immer nach dem gleichen Schema abläuft und man sich erst nach der dritten Runde einigt.

Hierbei wird an unterschiedlicher Stelle Änderungsbedarf gesehen:

Einerseits sollte das Ziel sein, dass von Beginn an transparent und vor allem auch verständlich über die Tarifverhandlungen berichtet wird. Diese Berichterstattung darf auch nach Beendigung der Tarifrunde nicht nachlassen. Gerade bei der Übermittlung der ausgehandelten Ergebnisse bedarf es einfacher und verständlicher Erklärungen, damit sich alle Betroffenen gleichermaßen selbstständig informieren können.

Darüber hinaus sollte der bisherige, traditionelle Verfahrensablauf neu gedacht werden. Der Ablauf ist immer identisch und alle Beteiligten und alle Betroffenen sind sich darüber im Klaren, dass in den ersten Verhandlungsrunden keine Einigung erzielt werden wird. Es wird zunehmend schwieriger große Menschenmassen für eine zentrale Kundgebung zu mobilisieren. Es muss somit nach Strategien gesucht werden, um in künftigen Tarifrunden als standfester Verhandlungspartner wahrgenommen zu werden, ohne an den bisherigen Strukturen krampfhaft festzuhalten. Hier ist ein Umdenken gefragt, um auch zukünftig als starker Verhandlungspartner in Tarifrunden auftreten zu können.

Antrag T71: Wahlmodell für die Beschäftigten

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei zukünftigen Tarifverhandlungen bzw.
4 Besoldungsgesprächen erreicht wird, dass den Beschäftigten ein Wahlmodell zur
5 Verfügung gestellt wird, bei dem sie selbst zwischen einer Entgelt- bzw.
6 Besoldungserhöhung, einer Arbeitszeitabsenkung oder mehr Urlaub entscheiden können.
7 Sofern es von Nöten ist, sind die beamtenrechtlichen Vorgaben hierzu entsprechend
8 anzupassen.

Begründung

Mit einem solchen Wahlmodell wird der Öffentliche Dienst nicht nur im Ringen um die Arbeitskräfte von morgen attraktiver, sondern kann damit auch dauerhaft die bereits vorhandenen Arbeitskräfte an sich binden. „Freizeit ist die neue Währung“ – das ist nicht nur eine abgedroschene Platitute, sondern spiegelt vielmehr den Zeitgeist unserer Gesellschaft, vor allem der jungen Generationen, wider. Gerade die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit spielt immer mehr eine gewichtige Rolle. In Bereichen, wo solche Wahlmodelle bereits etabliert sind – beispielsweise die privatisierten Bereiche des Öffentlichen Dienstes – zeigt sich aufgrund der Auswertungen solcher Wahlmodelle, dass sich abhängig von der eigenen Lebensphase zum Teil über 90 Prozent für mehr Urlaub bzw. eine Arbeitszeitverkürzung entschieden haben. Auch in der Frage der Akquise von neuen Kolleginnen und Kollegen und damit der Zukunftsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes sind solche Modelle relevant.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag T72: Angleichung TV-L an TVöD

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich für die Angleichung der Tarifverträge im öffentlichen Dienst von
- 2 Bund, Ländern und Kommunen ein.

Begründung

Bei der Gewinnung und Ausbildung von Fachkräften stehen die Länder nicht nur in Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern. Ein Fachkräftemangel ist auch im Bereich der öffentlichen Hand zunehmend festzustellen. Dieser Prozess wird durch die demografische Entwicklung noch beschleunigt und intensiviert.

Der Wettbewerb zwischen öffentlichen Arbeitgebern ist nur bei vergleichbaren Bedingungen erfolgreich zu bestehen. Nach dem Motto – Gleiches Geld für gleiche Arbeit – soll die DSTG bei vergleichbaren Anforderungen an die Beschäftigten auch eine vergleichbare Gehaltsstruktur anstreben.

Antrag T73: Angleichung TV-L an TVöD

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich für die Angleichung der Tarifverträge im öffentlichen Dienst von
- 2 Bund, Ländern und Kommunen ein. Dabei ist darauf zu achten, dass dies stets auf dem
- 3 jeweils höheren Niveau geschieht ohne Verschlechterungen und Benachteiligungen
- 4 einzelner Gruppen zuzulassen.

Begründung

Bei der Gewinnung und Ausbildung von Fachkräften stehen die Länder nicht nur in Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern. Ein Fachkräftemangel ist auch im Bereich der öffentlichen Hand zunehmend festzustellen.

Dieser Prozess wird durch die demografische Entwicklung noch beschleunigt und intensiviert.

Der Wettbewerb zwischen öffentlichen Arbeitgebern ist nur bei vergleichbaren Bedingungen erfolgreich zu bestehen.

Nach dem Motto – Gleiches Geld für gleiche Arbeit – soll der dbb bei vergleichbaren Anforderungen an die Beschäftigten auch eine vergleichbare Gehaltsstruktur anstreben.

Antrag T74: Kein Rückstand des TV-L gegenüber dem TVöD-VKA/ Bund

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Grundsatzforderungen

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der TV-L insbesondere in den Punkten verbessert
- 2 wird, bei denen er das Niveau des TVöD-VKA/Bund nicht erreicht.

Begründung

Die Tarifregelungen des TV-L sind in vielen Punkten schlechter als die des TVöD-VKA/Bund. Dies betrifft beispielsweise das Niveau der Entgelttabelle, den im Bereich der Länder fehlenden stufengleichen Höhergruppierungsanspruch und die im Länderbereich ebenfalls nicht vorgesehene Entgeltgruppe EG 9c.

Zudem erreicht die Entgeltordnung auf Landesebene oftmals nicht das Niveau der EGO-VKA/Bund. Zur Sicherstellung gleicher Arbeits- und Entgeltbedingungen im gesamten öffentlichen Dienst ist daher gegenzusteuern, um im Ergebnis möglichst eine Deckungsgleichheit zu erzielen.

Antrag T75:

Antrag T76: Jahressonderzahlung § 20 TV-L/TV-H/TVöD Anspruchsvoraussetzung auch bei Beendigung im Laufe des Kalenderjahres wegen Rentenbezugs

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigte, die unter den Geltungsbereich
- 2 des TV-L/TV-H/TVöD fallen, auch dann eine Jahressonderzahlung erhalten, wenn das
- 3 Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet und die zeitanteilige
- 4 Auszahlung mit der letzten Gehaltszahlung vor dem Beginn des ersten
- 5 Rentenzahlungsmonats erfolgt. Als Bemessungszeitraums gemäß § 20 Absatz 3 TV-L/TV-
- 6 H/TVöD gelten die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des
- 7 Arbeitsverhältnisses.

Begründung

Mündlich falls erforderlich

Antrag T77: Entfall der Stichtagregelung zur Jahressonderzahlung (§20, 1 TV-L und TVöD)

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Stichtagregelung der Jahressonderzahlung im
- 2 TV-L und TVöD entfällt.

Begründung

Es ist insbesondere langjährigen Beschäftigten bzw. Personen, die in den Ruhestand gehen nicht zu vermitteln, dass unterjähriges Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis zum Verlust der Jahressonderzahlung führt. Das hat nichts mit Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten zu tun. Es sollte die Regelung § 54,1 TVöD (Besonderer Teil Krankenhäuser VKA (BT-K)) übernommen werden. § 54 TVöD -Besonderer Teil Krankenhäuser (VKA)
Beschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn Ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Dezember endet.

Antrag T78: Jahressonderzahlung

Antragsteller*in:	dbb hamburg beamtenbund und tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte auch dann
- 2 die Jahressonderzahlung zumindest anteilig erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis wegen
- 3 Rentenbezug im jeweiligen Jahr auch vor dem 1. Dezember endet.

Begründung

Die Regelung in TVöD/TV-L führt zu massiven Ungerechtigkeiten. Sie ist weder sachlich noch tarifrechtlich nachvollziehbar. Im Gegensatz zu „neu eingestellten Beschäftigten“, die erst zum 1. Dezember eines Jahres in ein Arbeitsverhältnis unter TVöD/TV-L eingestellt werden und eine anteilige Jahressonderzahlung erhalten, bekommen langjährig Beschäftigte keine Jahressonderzahlung mehr, wenn sie im laufenden Jahr in den Ruhestand (Rente) gehen.

Antrag T79: Jahressonderzahlung § 20 TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Jahressonderzahlung bei Beendigung des
- 2 Arbeitsverhältnisses in Folge von Ruhestand nicht auf ein vorliegendes
- 3 Beschäftigungsverhältnis zum 01.12. abgestimmt ist, sondern grundsätzlich gezwölfelt
- 4 wird.

Begründung

Gerade bei langjährigen Beschäftigten führt der Grundsatz des Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses zum 01.12. zwangsläufig zu Ungerechtigkeiten. Bei einer „Zwölfteilung“ der Jahressonderzahlung wird dem entgegengetreten.

Antrag T80: Änderung § 20 Abs. 1 TVöD/TV-L Jahressonderzahlung

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 20 Absatz 1 TVöD/TV-L mit dem Ziel geändert
- 2 wird, dass Beschäftigte die vor dem 1. Dezember aus dem Arbeitsverhältnis
- 3 ausscheiden, einen Anspruch auf eine „Teiljahressonderzahlung“ haben.

Begründung

Beschäftigte die zum 01.12. nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis stehen, erhalten keine Jahressonderzahlung. Dies führt im Extremfall dazu, dass Beschäftigte, die bis zum 30.11. in einem Arbeitsverhältnis gestanden sind, keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung haben.

Antrag T81: Anwendung des Zwölftelungsprinzips bei der Jahressonderzahlung in § 20 TVöD/TV-L/TV-H

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Anspruch auf Jahressonderzahlung auch dann
- 2 besteht, wenn zum Stichtag 1. Dezember das Beschäftigungsverhältnis bereits erloschen
- 3 ist. Es soll das Zwölftelungsprinzip Anwendung finden.

Begründung

Mit der Einführung des TVöD, TV-L und TV-H wurde die Regelung zur Jahressonderzahlung neugefasst. Demnach haben Beschäftigte, die vor dem Stichtag 1. Dezember d. J. aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden, keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Das führt bei Beschäftigten, die mit Rentenbezug oder aus sonstigen Gründen vor dem Stichtag 1. Dezember des laufenden Jahres ausscheiden, zu erheblichen Nachteilen. Die geleisteten Zeiten im laufenden Jahr bleiben unberücksichtigt.

Des Weiteren führt es zu einer Ungleichbehandlung zwischen Beschäftigten, die aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, und Neueingestellten. Damit werden die Beschäftigten, die vor diesem Stichtag aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, schlechter behandelt als Neueingestellte. Den Neueingestellten steht wenigstens eine anteilmäßige Jahressonderzahlung nach dem Zwölftelungsprinzip zu.

Antrag T82: Entzerrung der Stichtagsregelung zur Auszahlung der Jahressonderzahlung an Tarifbeschäftigte des Bundes (Stichtags-Problematik)

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich im Rahmen von Tarifverhandlungen dafür einsetzen, dass die
- 2 Stichtagsregelung (01.12. jeden Jahres) bei der Auszahlung der Jahressonderzahlung an
- 3 Tarifbeschäftigte des Bundes nach § 20 TVöD novelliert wird, um Benachteiligungen zu
- 4 vermeiden. Geboten erscheint hier anteilmäßig zu verfahren (alte Fassung
- 5 gezwölftelt).

Begründung

Tarifbeschäftigte des Bundes erhalten gemäß § 20 TVöD (Bund) jährlich eine Jahressonderzahlung (auch Weihnachtsgeld genannt), vorausgesetzt, dass sie am 1. Dezember des betreffenden Jahres im Arbeitsverhältnis stehen.

Diese Stichtagsregelung (01.12.) führt dazu, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres (also in den Monaten Januar bis November) endet, keinerlei Jahressonderzahlung erhalten. Dies erscheint unangemessen, vor allem dann, wenn die betroffenen, oft langjährige Beschäftigte, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem 1. Dezember nicht selbst verschuldet bzw. herbeigeführt haben.

Insbesondere trifft das bei den folgenden Situationen zu:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in den Ruhestand treten (Eintritt in die gesetzliche Rente, in volle Erwerbsunfähig und dgl.);
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Verlauf eines Jahres verbeamtet werden, also ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst ununterbrochen (mit einem anderen Status) fortsetzen.

Erreicht also beispielsweise ein Tarifbeschäftigter im Verlauf des Monats Oktober die gesetzliche Regelaltersgrenze und beendet demzufolge am 31.10. des Jahres seine Berufstätigkeit beim Bund und wird damit am 01.11. Rentner, bekommt er für das laufende Jahr keinerlei Jahressonderzahlung, obwohl er ordnungsgemäß seiner Arbeitsverpflichtung bis zum letzten Kalendertag im Oktober nachgekommen ist. Gleiches gilt z. B., wenn eine Tarifbeschäftigte auf ihren Antrag vom Januar hin beispielsweise im November verbeamtet wird (was durchaus im Interesse des Dienstherrn liegt). Auch in diesem Fall geht die bisherige Tarifbeschäftigte hinsichtlich der Jahressonderzahlung im laufenden Jahr bezüglich der Monate vor der Verbeamtung komplett leer aus.

Bei den Bundesbeamtinnen und -beamten wurde die Jahressonderzahlung vor mehreren Jahren in die Besoldungstabelle integriert, so dass im Beamtenbereich jeden Monat 1/12 der früheren Jahressonderzahlung mit den laufenden Bezügen ausbezahlt werden. Treten nun Beamtinnen oder Beamte beispielsweise im Oktober in den Ruhestand, so erhält dieser Personenkreis bis zum Monat Oktober mit der Besoldung die integrierte Jahressonderzahlung anteilig für 10 Monate und in den Monaten November und Dezember jeweils 1/12 anteilig mit den Versorgungsbezügen.

Die unangemessene Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung von Tarifangehörigen, wie vorstehend an

zwei Beispielen aufgezeigt, gilt es zeitnah zu beseitigen. Ganz besonders in den Fällen, bei denen kein aktives Verschulden der Entgeltempfängerinnen und -empfänger hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, also Verrentung aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verbeamtung und dergleichen.

Antrag T83: Jahressonderzahlung § 20 TV-L

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Jahressonderzahlung bei Beendigung des
- 2 Arbeitsverhältnisses in Folge von Ruhestand nicht auf ein vorliegendes
- 3 Beschäftigungsverhältnis zum 01.12. abgestimmt ist, sondern grundsätzlich gezwölfelt
- 4 wird.

Begründung

Gerade bei langjährigen Beschäftigten führt der Grundsatz des Vorliegens eines Beschäftigungsverhältnisses zum 01.12. zwangsläufig zu Ungerechtigkeiten. Bei einer „Zwölfteilung“ der Jahressonderzahlung wird dem entgegengetreten.

Antrag T84: Abschaffung der Stichtagsregelung bei Zahlung der Jahressonderzahlung nach § 20 TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich dafür einsetzen, das die Stichtagsregelung in § 20 TV-L,
- 2 Jahressonderzahlung abgeschafft wird.

Begründung

§ 20 Abs. 1 TV-L lautet: Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

Aus dem Tariftext ergibt sich nicht, warum eine Sonderzahlung vereinbart wurde. So könnte man annehmen, dass die Jahressonderzahlung eine Anerkennung der Dienstzugehörigkeit darstellt. Dem entgegen wirkt jedoch die Stichtagsregelung.

Die Jahressonderzahlung sollte nicht vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember abhängig gemacht werden. Denn dies stellt eine Missachtung der geleisteten Tätigkeit der Beschäftigten vor dem Stichtag dar.

Bei einem altersbedingten Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst spielt also der Zufall der Geburt – und damit der Beginn des Rentenalters – eine Rolle und eben nicht die geleistete Tätigkeit.

Scheidet ein Beschäftigter also am 30.11. altersbedingt aus dem Dienst aus, wird ihm die Jahressonderzahlung nicht mehr gewährt. Scheidet ein anderer Beschäftigter jedoch altersbedingt zum 30.12. aus, wird diesem die Jahressonderzahlung gewährt.

Beide Beschäftigte haben ihrem Dienstherrn bis zum Ausscheiden treue Dienste erwiesen, scheiden jedoch mit unterschiedlicher Vergütung aus dem Dienst.

Beschäftigte, die im Laufe des Jahres aus verschiedenen Gründen (z. B. wegen Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages, Eigenkündigung oder Arbeitgeberkündigung etc.) sollten anteilig einen Anspruch auf Zahlung einer Jahressonderzahlung haben. Dies stellt eine wichtige Anerkennung der geleisteten Tätigkeit sowie eine Wertschätzung der Beschäftigten dar.

Antrag T85: Jahressonderzahlung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die
- 2 Jahressonderzahlung anteilig nach Monaten zur Auszahlung kommt.

Begründung

Bisher besteht im TV-L das Stichtagsprinzip. Wer am 01.12. d. J. im Arbeitsverhältnis steht, hat einen Anspruch auf die Jahressonderzahlung.

Dieser Stichtag muss nach Auffassung des DSTG entfallen. Stattdessen sollte eine vergleichbare Regelung wie bei der Urlaubsgewährung greifen, mit der eine zeitanteilige Auszahlung der Jahressonderzahlung auch dann möglich ist, wenn das Arbeitsverhältnis zum 01.12. nicht mehr besteht.

Antrag T86: Jahressonderzahlung § 20 TV-L/TV-H/TVöD: Wiederherstellung der gestaffelten Werte auf den Stand von vor 2018

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Jahressonderzahlung § 20 TV-L/TV-H/TVöD wieder
- 2 auf die Werte von vor 2018 angehoben wird.

Begründung

Der Antrag auf Wegfall der Differenzierung nach Entgeltgruppen ist der weitergehende. Sofern dieser nicht zu realisieren ist, soll alternativ dieser Antrag verfolgt werden.

Die Staffelung nach Entgeltgruppen war bis 2018 zwischen 35 und 95 % der Bemessungsgrundlage. Diese Werte wurden eingefroren, sodass sie in der Zukunft durch tarifliche Erhöhungen immer weiter abgebaut werden. Diese Entwicklung muss gestoppt und verhindert werden.

Jahressonderzahlung § 20 TV-L

	aktuell	bis 2018
E 1 - E 5	87,43%	95%
E 6 - E 8	88,14%	95%
E 9a - E 11	74,35%	80%
E 12 - E 13	46,47%	50%
E 14 - E 15	32,53%	35%

Antrag T87: Wieder-in-Kraftsetzung der vollen Jahressonderzahlung

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die volle Jahressonderzahlung in Tarifverträgen
- 2 wieder in Kraft gesetzt wird

Begründung

Die TdL muss ihrer Zusage im Rahmen des Tarifabschlusse 2019 nachkommen, die Absenkung der Jahressonderzahlung wieder aufzuheben

Antrag T88: Wiederinkraftsetzung bisheriger Regeln zur Jahressonderzahlung

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die „alten“ Jahressonderzahlungs-Regelungen (von
- 2 vor dem Tarifabschluss 2019) wieder in Kraft gesetzt werden (=
- 3 „Entfrieren/Auftauen“), die vor dem „Einfrieren“ galten.

Begründung

Das Einfrieren wurde mit der sog. Paketlösung beim TV-L-Tarifabschluss 2019 begründet; dieser Tarifabschluss ist aber Geschichte.

Antrag T89: Wieder-In-Kraft-Setzen des § 20 (Jahressonderzahlung) TV-L

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 20 (Jahressonderzahlung) TV-L wieder in Kraft
- 2 gesetzt wird.

Begründung

Das Einfrieren wurde mit der sogenannten Paketlösung beim Tarifabschluss 2019 begründet; dieser Tarifabschluss ist aber Geschichte.

Antrag T90: Jahressonderzahlung als gleichen Festbetrag für alle

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Jahressonderzahlung einheitlich in gleicher
- 2 Höhe für alle Einkommensgruppen gezahlt wird.

Begründung

Die Jahressonderzahlung in der jetzigen Form ist ungerecht (es ist eine Sonderzahlung und kein 13. Monatsgehalt!). Die unteren Einkommensgruppen stehen unter großen finanziellen Belastungen, dadurch kann der Arbeitgeber unterstützen. Man könnte auch über eine pauschale Jahressonderzahlung nachdenken z.B. 90% der E 9b (ist circa die Mitte zwischen E1 und E15) für alle von der E1 bis E15. Ein gleicher Festbetrag für alle, analog der Regelung des ehemaligen Urlaubsgeldes.

Davon profitieren vor allem die unteren Einkommensgruppen. Es ist eine Jahressonderzahlung und es sollte für alle gleichmäßig gezahlt werden,
mit welcher Begründung ist die Zahlung gehaltsabhängig?

Die kleinen Räder im Getriebe sind für den runden und kontinuierlichen Lauf verantwortlich und ohne sie läuft es nicht!

Antrag T91: Jahressonderzahlung § 20 TV-L; Wegfall der Differenzierung nach Entgeltgruppen

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 20 TV-L (Jahressonderzahlung) wie folgt geändert
- 2 wird:
- 3 § 20 TV-L Absatz 2: Die Jahressonderzahlung beträgt für alle Beschäftigten 100 v.H.
- 4 der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

Begründung

Mündlich falls erforderlich

Antrag T92: Bemessung der Jahressonderzahlung für die Entgeltgruppe 9a (§ 20 Abs. 2 TVöD)

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einzusetzen, dass den Beschäftigten
- 2 der Entgeltgruppe 9a künftig eine Jahressonderzahlung von 90 % statt wie bisher 80 %
- 3 des maßgebenden Entgelts gewährt wird

Begründung

Beschäftigte der Entgeltgruppe 9a gehören klassischerweise dem „mittleren Dienst“ an. Bei den übrigen Beschäftigten des vergleichbaren einfachen und mittleren Dienstes (EG 1-8) beträgt der hierfür maßgebende Bemessungssatz 90 %. Es ist den Beschäftigten der Entgeltgruppe 9a nicht zu vermitteln, aus welchen rationellen Gründen bei ihnen der Bemessungssatz ausgerechnet 80 % beträgt.

Es ist - insbesondere vor dem Hintergrund der jeweiligen Laufbahnen - erforderlich, den Bemessungssatz für die Beschäftigten der EG 9a auf 90 % anzuheben.

Antrag T93: Jahressonderzahlung § 20 Abs. 4 Buchst. b TV-L/TV-H

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in § 20 Abs. 4 Buchst. b TV-L/TV-H anstatt auf die
- 2 "Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG" auf die
- 3 "Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz" verwiesen wird.

Begründung

Damit wird nicht nur formal der geänderten Paragrafenfolge des Mutterschutzgesetzes Rechnung getragen, sondern auch das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG neu miteinbezogen.

Antrag T94: Entlastungsmodelle für Mitarbeiter im Gesundheitswesen

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Zusatzurlaub oder Entlastungstage für Mitarbeiter/innen in den besonderen Bereichen
- 2 der Pflege: Intensivpflege, Akutpsychiatrie, Psychiatrische Pflege im
- 3 Maßregelvollzug, sowie weitere Bereiche im Gesundheitswesen

Begründung

Unbestritten sind die Aufgaben für Mitarbeiter/innen im Gesundheitswesen immer umfangreicher und belastender geworden. Besonders bei Mitarbeiter/innen im Maßregelvollzug, wo das Patientenklintel in den letzten Jahren immer schwieriger geworden ist, wo Gewalt und Auseinandersetzungen an der Tagesordnung sind, wird die Belastung immer größer. Der Bereich der Intensivmedizin wird ebenfalls bereits mit Zulagen versehen, dennoch wird die Belastung immer größer und spezieller. Auch die Kolleginnen und Kollegen der Medizingerätetechnik unterliegen einem besonderen Druck, der mit Entlastungstagen weniger werden kann.

Antrag T95: Erhöhung der Bezugsdauer für den Krankengeldzuschuss

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Bezugsdauer des Krankengeldzuschusses wie
- 2 folgt erhöht wird
- 3 • von 13 auf 19 Wochen (bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr)
- 4 • von 39 auf 45 Wochen (bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren)
- 5 • von 52 Wochen (bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren)
- 6 • von 78 Wochen (bei einer Beschäftigungszeit von mehr als 25 Jahren)
- 7 seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Begründung

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und bei einer Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit gezahlt. In den ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit wird das Entgelt voll vergütet, und daher braucht der Arbeitgeber keinen Krankengeldzuschuss zu leisten. Dies bedeutet, dass die im TV-L/TV-H/TVöD/TV-A genannten 13 bzw. 39 Wochen Krankengeldzuschuss de facto lediglich 7 bzw. 33 Wochen greifen.

Eine Anpassung an die Beschäftigungszeit und der damit verbundenen Bezugszeit von Krankengeldzuschuss auf 52 bzw. 78 Wochen ist erforderlich.

Antrag T96: Dauer der Lohnfortzahlung erhöhen

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, die seit Einführung des Entgeltfortzahlungsgesetzes
4 eingetretenen Benachteiligungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu
5 beseitigen.

Begründung

Tarifbeschäftigte beim Bund erhalten seit der Einführung des Entgeltfortzahlungsgesetzes nur noch bis zu sechs Wochen nach Krankheitsbeginn Entgeltfortzahlung. Bei länger anhaltender Krankheit wird im besten Fall bis zu weiteren 72 Wochen Krankengeld mit (erhöhtem) Zuschuss des Arbeitgebers bezahlt. Insbesondere für die unteren Entgeltgruppen oder Alleinverdienende kann das neben der Erkrankung zu existenziellen Problemen führen.

In der Regel hat sich die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber erheblich gegenüber früheren Regelungen verschlechtert. Der öffentliche Dienst ist als attraktiver Arbeitgeber gefordert, eine Verbesserung dieser Lage herbeizuführen.

Gerade in krisenhaften Zeiten wie im Augenblick und in Zukunft, können Tarifbeschäftigte mit vielen oder schweren Erkrankungen schnell vor schwierigen finanziellen Situationen stehen und ihr geordnetes Leben bei ständig steigenden Lebenshaltungskosten bei weiterem Wegfall der Lohnfortzahlung nicht weiterführen.

Insbesondere die Corona-Pandemie mit häufigen Langzeitfolgen (z.B. Long-Covid) hat gezeigt, dass dringend Änderungen zur Vermeidung erheblicher Einkommenseinbußen notwendig sind.

Antrag T97: Krankengeldzuschuss

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass alle Beschäftigten nach Ablauf der
- 2 Entgeltfortzahlungsfrist den Krankengeldzuschuss nach § 22 Abs. 2 TV-L in Höhe des
- 3 Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettoentgelt und dem Nettokrkrankengeld erhalten.

Begründung

Im Anschluss an die sechswöchige Entgeltfortzahlung erhalten die Beschäftigten bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen (Übergangsgeld nach §§ 20 ff. SGB VI, Verletztengeld nach §§ 45 ff. SGB VII und Versorgungskrankengeld nach §§ 16 ff. Bundesversorgungsgesetz) zustehen, einen Krankengeldzuschuss. Die Höhe des Krankengeldzuschusses bemisst sich nach dem Unterschiedsbetrag zwischen dem Nettoentgelt und dem Bruttokrkrankengeld der Krankenkasse.

Für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 1994 begonnen hat und ununterbrochen fortbesteht, wurde in § 13 Abs.1 Satz 1 TVÜ-Länder abweichend von § 22 Abs. 2 TV-L ein höherer Krankengeldzuschuss vereinbart. Zum Ausgleich für den Wegfall der Entgeltfortzahlung ab der 7. Woche wird der Krankengeldzuschuss in diesen Fällen in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettoentgelt und dem festgesetzten Nettokrkrankengeld gezahlt.

Antrag T98: Wiedereinführung eines echten Netto-Krankengeldzuschusses

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Netto-Krankengeldzuschuss wieder eingeführt

4 wird.

Begründung

Für alle Beschäftigten, sofern sie nicht unter die Übergangsvorschrift des § 71 BAT fallen, bedeutet eine Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum der gesetzlichen Lohnfortzahlung hinaus derzeit eine erhebliche finanzielle Belastung – zusätzlich zu den ohnehin bestehenden gesundheitlichen Problemen.

Die Arbeitgeber sollten sich hier ihrer sozialen Verantwortung vor allem gegenüber den Beschäftigten stellen und einen echten Netto-Entgeltausgleich übernehmen. Die Zeitdauer der Gewährung kann in Abhängigkeit der Beschäftigungsdauer erfolgen.

Antrag T99: Wiedereinführung eines echten Netto-Krankengeldzuschusses

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Netto-Krankengeldzuschuss wieder eingeführt
- 2 wird.

Begründung

Für alle Arbeitnehmer, sofern sie nicht unter die Übergangsvorschrift des § 71 BAT fallen, bedeutet eine Arbeitsunfähigkeit über den Zeitraum der gesetzlichen Lohnfortzahlung hinaus derzeit eine erhebliche finanzielle Belastung – zusätzlich zu den ohnehin bestehenden gesundheitlichen Problemen.

Die Arbeitgeber sollten sich hier ihrer sozialen Verantwortung vor allem gegenüber den älter werdenden Beschäftigten stellen und einen echten Netto-Entgeltausgleich übernehmen. Die Zeitdauer der Gewährung kann in Abhängigkeit der Beschäftigungsdauer erfolgen.

Antrag T100: Verbesserung des Krankengeldes nach TVöD/TV-L

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der dbb setzt sich für ein besseres Entgelt im Krankheitsfall ein.

2

Begründung

Nach § 22 TVöD / § 22 TV-L erhalten Beschäftigte im Krankheitsfall nach sechs Wochen Krankengeld.

Effektiv beträgt das Krankengeld rund 75 Prozent des regelmäßigen Nettoverdienstes.

Das Krankengeld ist grundsätzlich beitragspflichtig zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beiträge werden direkt von der Krankenkasse einbehalten und an die entsprechenden Versicherungsträger abgeführt.

Die Beitragsanteile des Arbeitgebers (bei Arbeitnehmern) übernimmt während des Krankengeldbezuges die Krankenkasse, wobei diese nur zu 80 Prozent (Regelentgelt) berücksichtigt werden.

Da der Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeld und dem tatsächlichen Nettoentgelt vom Arbeitgeber ausgeglichen wird, sollte diese Ausgleichsregelung auch für die Beiträge zur Rentenversicherung gelten.

Antrag T101: Beihilfe für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch Tarifbeschäftigte wieder einen
- 2 Beihilfeanspruch für Leistungen erhalten, die durch die gesetzliche Krankenkasse
- 3 nicht abgedeckt sind.

Begründung

Bis 2001 konnten auch gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte für krankheitsbedingte Aufwendungen Beihilfe beantragen. Erstattungsfähig waren Kosten, die durch die gesetzliche Versicherung nicht oder unzureichend erstattet wurden. Das sind insbesondere Aufwendungen für Zahnersatz, für Heilpraktiker und für Bestattungskosten. Dadurch sollte eine Ungleichbehandlung gegenüber den Beamten/innen vermieden werden. Diese Regelung wurde zum 01.01.2001 aufgehoben und gilt seither nur noch für Tarifbeschäftigte, die bereits vorher ein Dienstverhältnis begründet haben. Diese Änderung zementiert nun dauerhaft eine Ungleichbehandlung, die zurückgeführt werden sollte.

Antrag T102: Beihilfe für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch Tarifbeschäftigte wieder einen
- 2 Beihilfeanspruch für Leistungen erhalten, die durch die gesetzliche Krankenkasse
- 3 nicht abgedeckt sind.

Begründung

Bis 2001 konnten auch gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte für krankheitsbedingte Aufwendungen Beihilfe beantragen. Erstattungsfähig waren Kosten, die durch die gesetzliche Versicherung nicht oder unzureichend erstattet wurden. Das sind insbesondere Aufwendungen für Zahnersatz, für Heilpraktiker und für Bestattungskosten. Dadurch sollte eine Ungleichbehandlung gegenüber den Beamten/innen vermieden werden. Diese Regelung wurde zum 01.01.2001 aufgehoben und gilt seither nur noch für Tarifbeschäftigte, die bereits vorher ein Dienstverhältnis begründet hatten. Diese Änderung zementiert nun dauerhaft eine Ungleichbehandlung, die ursprünglich zurückgeführt werden sollte.

Antrag T103: Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen § 23 Abs. 1 Satz 2 TVöD

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitgeber
- 2 erhöht werden.

Begründung

Beim Vorliegen entsprechender Verträge beteiligt sich der Arbeitgeber derzeit mit vermögenswirksamen Leistungen von 6,65 Euro brutto monatlich. Dieser Betrag ist mit der Einführung des Euro (2002) als Währung entstanden und galt schon davor als Mindestbeteiligungsanteil (13,00 DM).

Arbeitgeber können bis zu 40,00 Euro monatlich vermögenswirksame Leistungen gewähren.

Antrag T104: § 23 TVöD: Verbesserung des Beitrags zu den Vermögenswirksamen Leistungen

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass zur Schaffung eines höheren Anreizes des
- 2 Arbeitnehmers zum Abschluss eine VL Vertrages beschließen, den monatlichen Zuschuss
- 3 von 6,65 Euro auf 15 Euro zu erhöht wird.

Begründung

Eine Anhebung des Zuschusses ist angemessen.

Antrag T105: § 23 TVöD

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 § 23 TVöD um einen Absatz zu ergänzen, dass jeden Arbeitnehmer die Nutzung
- 2 öffentlicher Verkehrsmittel kostenfrei gewährt wird. Alternativ erhält der
- 3 Arbeitnehmer jeden Monat eine Zulage in Höhe von 100 Euro für den Erwerb eines
- 4 Jobtickets.

Begründung

Hintergrund

Soldaten haben die Möglichkeit in ihrer Uniform kostenfrei die Deutsche Bahn zu nutzen. Alle Statusgruppen erhalten einen Zuschuss, wenn sie ein Jobticket kaufen.

Problematik

Dies geschilderten Mittel sind mit Blick aus dem Tarifvertrag entweder nicht anwendbar für Arbeitnehmer oder übertariflich. Ferner kann der Arbeitgeber Bund mit Übernahme dieses Antrages aktiv einen Beitrag zur Stärkung der öffentlichen Verkehrsmittel einerseits sowie zum Klimaschutz andererseits leisten.

Antrag T106: § 37 TV-L Ausschlussfrist- Textform

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Ansprüche durch die Beschäftigten oder den
- 2 Arbeitgeber nach § 37 Abs. 1 TV-L innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist nicht
- 3 mehr schriftlich, sondern in Textform - dauerhaften Datenträger - gemäß § 126 b BGB
- 4 geltend gemacht werden.

Begründung

Erfolgt ggfs. mündlich.

Antrag T107: Freistellung zur Geburt des eigenen Kindes

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der § 29 Abs. 1 S. 1 Buchstabe a TVöD bzw. TV-L
- 2 und die entsprechenden beamtenrechtlichen Regelungen dahingehend geändert werden,
- 3 dass alle Personen unabhängig ihres Familienstandes oder der Wohnsituation zur Geburt
- 4 des eigenen Kindes von der Arbeit freigestellt werden.

Begründung

Vor wenigen Jahrzehnten erregte es die Gemüter, wenn Eltern eines Kindes in „wilder Ehe“ zusammenlebten. Der Gesetzestext lässt auch erkennen, dass er die Ehe besonders schützen möchte. In den letzten Jahrzehnten hat sich jedoch das gesellschaftliche Zusammenleben geändert. Die Lebensform einer ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher ist mittlerweile weit verbreitet und gesellschaftlich akzeptiert.

Heutzutage sind Familienmodelle darüber hinaus oft viel diverser. Beispielhaft sei hier das Modell der Co-Elternschaft zu nennen. Es bedeutet, dass zwei (und manchmal auch mehrere) Elternteile zusammen Kinder großziehen, obwohl sie nicht in einer romantischen Partnerschaft leben und damit einhergehend auch nicht zwingend in häuslicher Gemeinschaft leben.

Es wird somit deutlich, dass Elternschaft sich im 21. Jahrhundert nicht mehr am Familienstand oder an einer gemeinsamen Wohnung festmachen lässt. Diese Entwicklungen müssen auch in den gesetzlichen Regelungen berücksichtigt werden. Es bedarf daher einer Anpassung an die Lebensrealität der Menschen.

Antrag T108: Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs.1 Buchstabe a) TV-L/TVöD

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigten, während der ersten acht Wochen
- 2 nach der Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des
- 3 Lebenspartnerschaftsgesetzes, auf Antrag zu einem Zeitanteil von 20 v.H. ihrer
- 4 individuellen vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter
- 5 Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden. Für die Dauer der Freistellung wird das
- 6 Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen
- 7 festgelegt sind, weitergezahlt und als Tatbestand in § 29 Abs.1 Buchstabe a) TV-
- 8 L/TVöD zu tarifieren.

Antrag T109: Arbeitsbefreiung nach § 29 TVöD/TV-L/TV-A

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass zur Betreuung eines Kindes der Vater bei erneuter
- 2 Entbindung der Ehefrau/Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes bis
- 3 zu 10 Arbeitstage Arbeitsbefreiung erhält.

Begründung

Derzeit besteht das Problem, dass dem Vater, der seine minderjährigen Kinder zu Hause betreuen muss, weil die Ehefrau/Lebenspartnerin wegen einer weiteren Schwangerschaft oder Entbindung im Krankenhaus stationär behandelt wird, Arbeitsbefreiung eingeräumt wird. Die Schwangerschaft/Entbindung zählt nicht als Erkrankung, solange keine Komplikationen (z.B. Kaiserschnitt) auftreten. Für die Entbindung selbst gibt es nur einen Tag Arbeitsbefreiung. Alle anderen Kontroll- oder Beobachtungszeiträume ergeben nicht die Möglichkeit einer Arbeitsbefreiung. Deshalb fordern wir eine Erweiterung der Arbeitsbefreiungstatbestände auf 10 Arbeitstage, wenn es für die Kinderbetreuung des Vaters in Zusammenhang mit der weiteren Schwangerschaft der Ehefrau/Lebenspartnerin erforderlich ist.

Antrag T110: Änderung des § 29 Abs. 1 Buchst. c) TVöD

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 In den nächsten Tarifverhandlungen ist eine Änderung des § 29 Abs. 1 Buchst. c) TVöD
- 2 herbeizuführen, dass für einen Umzug aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen an
- 3 einen anderen Ort zwei Arbeitstage Freistellung gewährt werden.

Begründung

Die Arbeitgeber fordern Flexibilität von den Arbeitnehmern. Ein Umzug ist jedoch nicht innerhalb eines Tages zu bewerkstelligen. Der Antrag wurde bereits im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 angenommen. Die Thematik bleibt indes bestehen.

Antrag T111: Arbeitsbefreiung § 29 Abs.1 d) TVöD

Antragsteller*in:	vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Arbeitsbefreiung für Arbeits-/Dienstjubiläen wie
- 2 folgt geregelt wird:
- 3 25 Jahre 1 Arbeitstag
- 4 40 Jahre 2 Arbeitstage
- 5 50 Jahre 2 Arbeitstage

Begründung

Mit der Staffelung der Arbeitsbefreiung würde der öffentliche Arbeitgeber die langjährigen Beschäftigten entsprechend ihrer Betriebszugehörigkeit angemessen würdigen. Mit Erhöhung der Regelaltersgrenze wird es in Zukunft vermehrt auch 50-jährige Arbeits-/Dienstjubiläen geben.

Antrag T112: § 29 Abs. 1e) bb) TVöD: Bessere Vereinbarkeit Familie und Beruf: Vorrang der Arbeitsbefreiung vor § 45 SGB V

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 § 29 Abs. 1 e) bb) wird geändert dahingehend, dass § 45 SGB V nachrangig zu
- 2 beanspruchen ist, d.h. vorrangig Arbeitsbefreiung zu gewähren ist. Alternativ kann
- 3 eine Änderung bzw. Verbesserung durch eine Aufstockung des Entgelts im Falle der
- 4 Beanspruchung der Leistung nach § 45 SGB V zu gewähren ist.

Begründung

Durch die bestehende Regelung kommt es zu finanziellen Nachteilen, die der Arbeitgeber öD vermeiden kann. Im Zuge der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte eine verbesserte Vorschrift zur Arbeitsbefreiung im Falle der Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, diesem Ziel dienen.

Antrag T113: Freistellung beim Eintreten von Elementarschäden § 29 TV-L/TV-H/TVöD

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 29 Absatz 1 TV-L/TV-H/TVöD um den Punkt g) wie
- 2 folgt ergänzt wird:
- 3 „Elementarschadensereignis, bei dem das Hab und Gut des Beschäftigten oder
- 4 seiner/ihrer Angehörigen, mit denen sie/er im gleichen Haushalt lebt, beeinträchtigt
- 5 oder zerstört wurde, die unmittelbare Gefahr von Beeinträchtigung oder Zerstörung
- 6 besteht oder sie selbst von der Evakuierung ihrer Wohnstätte betroffen sind - bis zu
- 7 zehn Arbeitstage im Kalenderjahr.“

Begründung

Mündlich, wenn erforderlich.

Antrag T114: § 29 TVöD: Erweiterung der Arbeitsbefreiungstatbestände im Katastrophenfall

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 § 29 TVöD wird um Tatbestände erweitert, die in Anlehnung an das Rundschreiben des
- 2 BMI vom 21. Juli 2021 „Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung anlässlich
- 3 akuter Katastrophen wegen Hochwassers oder extremen Schneefalls hier: Erweiterung des
- 4 Anwendungsbereiches und Härtefallregelung mit Bezug: Rundschreiben vom 17. Januar
- 5 2019 D5-31001/7#3, D2-30106/24#3“ Arbeitsbefreiungstatbestände mit Entgeltfortzahlung
- 6 für Tarifbeschäftigte des Bundes konstatiert.

Begründung

COVID-19 Pandemie, Hochwasserkatastrophe an der Ahr, Waldbrände usw. sind zu einer zunehmenden Herausforderung geworden. Freiwillige Helfer müssen gefördert werden, gerade die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind oftmals bereit und in der Lage, schnell mit Hilfeleistungen zu unterstützen. Leider hat sich in den letzten Fällen gerade im Tarifbereich gezeigt, dass unnötige bürokratische Hürden, einen schnellen Einsatz verhindert haben. Eindeutig geregelte Arbeitsbefreiungstatbestände können hier zu einer Verbesserung beitragen.

Antrag T115: Gesamtbelastungsobergrenze gem. § 29 Abs. 1 Satz 3 TV-L/TVöD

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Gesamtbelastungsobergrenze gem. § 29 Abs. 1
- 2 Satz 3 TV-L/TVöD bei privat Kranken-Versicherten bei denen kein Anspruch nach § 45
- 3 SGB V besteht, von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr, bei der Arbeitsbefreiung nach §
- 4 29 Abs. 1 Buchstabe e) Doppelbuchstabe bb) und cc) auf sieben Arbeitstage pro Kind im
- 5 Kalenderjahr erhöht wird. Für Alleinerziehende Beschäftigte beträgt die
- 6 Gesamtbelastungsobergrenze 14 Arbeitstage pro Kind im Kalenderjahr.

Begründung

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die zwar gesetzlich versichert sind, deren erkrankte Kinder jedoch nicht gemäß § 10 SGB V familienversichert sind und die deshalb keinen Anspruch auf Bezug von Krankengeld wegen der Betreuung des Kindes haben, haben neben dem unbezahlten Freistellungsanspruch nach § 45 Abs. 5 SGB V einen tariflichen Anspruch auf bezahlte Freistellung nach § 29 Abs. 1 e) bb) TV-L für die Dauer von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr
Nicht gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte, haben keinen unbezahlten Freistellungsanspruch nach § 45 Abs. 5 SGB V, aber nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb und cc iVm. Satz 2 TV-L/TVöD Anspruch auf bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden. Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb und cc TV-L/TVöD ist dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung im selben Kalenderjahr nicht auf höchstens vier Arbeitstage begrenzt. Diese Tarifvorschrift bestimmt keine Belastungsobergrenze, lediglich § 29 Abs. 1 Satz 3 TV-L/TVöD beschränkt den Freistellungsanspruch auf eine Gesamtbelastungsobergrenze von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Antrag T116: Krankengeld zur Pflege- und Betreuung erkrankter privatversicherter Kinder

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass gesetzlich Versicherte Elternteile die gleiche
- 3 Anzahl von Betreuungstagen für erkrankte Kinder, die privat versichert sind, erhalten
- 4 und so den beamteten Elternteil gleichgestellt werden.

Begründung

Im Sozialgesetzbuch ist die Zahlung von Krankengeld zu diesem Zweck nur für gesetzlich krankenversicherte Eltern geregelt. Wenn aber Kinder beim privatversicherten Elternteil familienversichert sind, besteht für den gesetzlich versicherten Elternteil kein Anspruch. Somit verbliebe dem gesetzlich-versicherten Elternteil nur die Möglichkeit unbezahlte Urlaubstage zu nehmen verbunden mit entsprechendem Verdienstaussfall. Hier bedarf es unbedingt einer Änderung.

Antrag T117: Erhöhung der Freistellung für gewerkschaftliche Zwecke und gewerkschaftliche Gremienarbeit (§ 29 TV-L/TV-H/TVöD)

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auf Antrag den gewählten Vertreterinnen und
- 2 Vertretern der gewerkschaftlichen Gremien (Mitglieder in Orts-, Bezirks-,
- 3 Landesverbänden oder Bundesausschüssen z.B. Bundestarifkommissionen) zur Teilnahme an
- 4 Tagungen Arbeitsbefreiung nach § 29 TV-L/TV-H/TVöD im Jahr bis zu 15 Arbeitstage
- 5 unter Fortzahlung des Entgelts gewährt wird.

Begründung

Ehrenamtliche Tätigkeit sollte gefördert werden. Für aktive Personal- und Gewerkschaftsvertreter, die sich häufig in mehreren der o.g. Ausschüsse aktiv einbringen, sind die Regelungen im bisherigen Tarifvertrag (bis zu 8 Werktagen > umgerechnet 6,7 Arbeitstage) bei weitem nicht ausreichend.

Antrag T118: Arbeitsbefreiung für Gewerkschaftsveranstaltungen; Befreiungsdauer gem. §29 Abs.4 TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, eine Erhöhung der z.Zt. nach dem § 29 Abs 4 TV-L
- 2 möglichen AB-Tage zu bewirken.

Begründung

Der derzeit geltende TV-L gewährt gewählten Funktionsträgern ab DV-Ebene lediglich 6,67 Tage Arbeitsbefreiung pro Jahr. Eine ausreichende Gewerkschaftsarbeit ist mit 6,67 AB-Tagen nicht zu bewerkstelligen und benötigt, wie auch im Beamtenbereich, deutlich mehr Arbeitsbefreiung.

Eine Klausel im alten § 52 BAT erlaubte auch ein Ausweichen auf andere Vorschriften z.B. auf die Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung. Es war daher möglich, zehn oder sogar noch mehr AB-Tage pro Jahr zu erhalten. Die Wiedereinführung dieser Klausel sollte gefordert werden.

Antrag T119: Erhöhung der Sonderurlaubstage für gewerkschaftliche Zwecke für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Erhöhung der Sonderurlaubstage für
- 2 gewerkschaftliche Zwecke für Tarifbeschäftigte durchgesetzt wird.

Begründung

Tarifbeschäftigte erhalten bei einer sechs Tage Woche lediglich acht Tage Freistellung für gewerkschaftliche Zwecke (TV-L 29/4).

Bei der gewerkschaftlichen Tätigkeit handelt es sich unter anderem um Tätigkeiten im Interesse der Bediensteten und der Arbeitgeber. Die Tätigkeit erfolgt in der Regel im Ehrenamt. Zahlreiche gewerkschaftliche Funktionsträger sind gezwungen Erholungsurlaub für das Ehrenamt zu opfern. Die Sonderurlaubsregelung für Tarifbeschäftigte durch den TV-L ist unzureichend um die gewerkschaftlichen Tätigkeiten vollumfänglich wahrnehmen zu können.

Antrag T120: Erhöhung der Freistellungstage gem. TV-L § 29 Abs. 4

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Freistellungstage für gewerkschaftliche
- 2 Tätigkeiten im TV-L/TVöD und TV-H auf 10 Arbeitstage erhöht werden. Die geltende
- 3 Freistellungsregelung für Tarifverhandlungen bleibt davon unberührt.

Begründung

Die Gewerkschaftsarbeit ist in den letzten Jahren durch die Zersplitterung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes zunehmend intensiver und in der Summe wesentlich mehr geworden.

Für gewerkschaftliche Tätigkeit sind die 8 Arbeitstage bei Weitem nicht mehr ausreichend und es muss zunehmend auf Erholungsurlaub zurückgegriffen werden. Die Autobahn GmbH hat dies erkannt und 10 Tage pro Jahr gewährt. Deshalb fordern wir, mit der Autobahn GmbH gleichzuziehen und die Freistellungstage auf 10 Tage anzupassen.

Antrag T121: Freistellung für gewerkschaftliche Aktivitäten

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Freistellungen zur Ausübung des gewerkschaftlichen

4 Ehrenamts unter Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge auf mindestens 10

5 Arbeitstage festgelegt werden.

Begründung

Durch die gewerkschaftliche Arbeit ist der Beschäftigte ggf. für eine erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert. Die tarifliche Regelung, derzeit bis zu acht Werktagen, ist in den wenigsten Fällen ausreichend. An gewerkschaftlichen Tagungen nehmen nicht nur gewählte Vertreterinnen und Vertreter teil, sondern auch beratende Fachkräfte, deren Kenntnisse für die gewerkschaftliche Arbeit notwendig ist.

Antrag T122: Freistellung für gewerkschaftliche Aktivitäten

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Freistellungen zur Ausübung des gewerkschaftlichen
- 4 Ehrenamts unter Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge nicht limitiert wird.

Begründung

Durch die gewerkschaftliche Arbeit ist der Beschäftigte ggf. für eine erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert. Die tarifliche Regelung, derzeit bis zu acht Werktagen, ist in den wenigsten Fällen ausreichend.

Antrag T123: Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass entsprechende Verbesserungen der Sonderbeurlaubung
- 2 bzw. Arbeitsbefreiungsmöglichkeiten für gewerkschaftliche Zwecke realisiert werden.
- 3

Begründung

Die Regelung des § 29 Abs. 4 TVöD/§ 29 Abs. 4 TV-L zur Arbeitsbefreiung aufgrund gewerkschaftspolitischer Gremienarbeit ist zu eng gefasst.

Nach den Voraussetzungen des § 29 Abs. 4 TVöD/§ 29 Abs. 4 TV-L ist eine Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes nur für die Teilnahme an satzungsgemäßen Tagungen als gewählte Funktionsträgerinnen bzw. Funktionsträger der jeweiligen Gremien in gewerkschaftlichen Organisationen möglich.

Fortbildungsveranstaltungen oder ähnliche Veranstaltungen sind hiervon nicht betroffen. Eine sinnvolle basisorientierte Gewerkschaftsarbeit setzt neben der Arbeit in den gewerkschaftlichen Organen jedoch auch eine entsprechende Fortbildung bei Seminaren voraus.

Die derzeitige Begrenzung verhindert eine weitreichende Fortbildungsmöglichkeit unter Arbeitsbefreiung und Fortzahlung des Entgeltes der Beschäftigten.

Vor dem Hintergrund des politischen Willens zur Stärkung des Ehrenamtes kann gleichzeitig eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht ausschließlich auf den Freizeitbereich verwiesen werden. So muss auch die Möglichkeit eröffnet werden, unter Inanspruchnahme von Sonderurlaub an gewerkschaftlichen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Die bestehenden Beurlaubungs- bzw. Arbeitsbefreiungsvorschriften sind deshalb angemessen zu ergänzen.

Antrag T124: Arbeitsbefreiung für Gewerkschaftsveranstaltungen; Berechtigter Personenkreis gem. § 29 Abs.4 TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass alle Tarifbeschäftigten Anspruch auf
- 2 Arbeitsbefreiung haben, auch wenn sie keine „herausgehobene“ Gewerkschaftsfunktion
- 3 innehaben.

Begründung

Nach Inkrafttreten des TV-L bekommt nur noch der Personenkreis Arbeitsbefreiung, der gewerkschaftlich bereits wenigstens auf DV-Ebene tätig sind. Das bedeutet, dass die meisten Gewerkschaftsmitglieder keine Möglichkeit haben, Arbeitsbefreiung für Sitzungen und Arbeitskreise zu beanspruchen.

Somit wird deutlich erschwert, dass neue interessierte Mitglieder in die aktive Gewerkschaftsarbeit integriert werden können, denn sie müssen ihre Freizeit dafür verwenden.

Antrag T125: § 29 TVöD Abs. 4 - Arbeitsbefreiung

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 § 29 Abs. 4 Satz 1 TVöD ist in der Aufzählung durch das Wort „Ortsvorstände“ zu
- 2 ergänzen.

Begründung

Die überwiegende Zahl der dbb-Mitgliedsgewerkschaften haben auf Ortsebene gewählte Mandatsträger, die nach derzeitigen Vorschriften keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung haben. Der wertvollen Gewerkschaftsarbeit vor Ort ist auch eine tarifliche Grundlage zu geben. Der Antrag wurde bereits im Rahmen der Tarifpflegegespräche immer wieder thematisiert. Es besteht weiter Handlungsbedarf.

Antrag T126: Abschaffung der Opt-out-Regelungen in TVöD BT-B und TVöD BT-K

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im TVöD, Besonderer Teil Betreuung und Besonderer
- 2 Teil Krankenhäuser, die in § 45 (durchgeschriebene Fassung) bestehenden Möglichkeiten
- 3 der Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 58 Stunden (Opt-out)
- 4 gestrichen werden und auf eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden begrenzt
- 5 werden.

Begründung

Es ist erwiesen, dass gerade lange Arbeitszeiten krank machen. In einer aktuellen Studie der WHO und der ILO wurde nachgewiesen, dass lange Arbeitszeiten zu vermehrten Todesfällen insbesondere durch Schlaganfall und Herzkrankheiten führen. Nach neuesten Schätzungen der WHO und der ILO gab es seit 2000 einen deutlichen Anstieg um 29 Prozent (veröffentlicht in der Zeitschrift Environment International Mai 2021).

Es ist nicht mehr nachvollziehbar, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen Belastungen ausgesetzt sind.

In einem 24-h Dienst im Sozial- und Erziehungsdienst kann es zum Beispiel zu einer Arbeitsbelastung von bis zu 18 Stunden kommen.

Deshalb ist die Forderung nach einer wöchentlichen Höchstgrenze von 48 Stunden längst überfällig und müsste in der Praxis schnellst möglich umgesetzt werden.

Antrag T127: Krankenfürsorge für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Krankenfürsorge für Tarifbeschäftigte deutlich
- 2 verbessert werden.

Begründung

Eine schwere und längere Erkrankung kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Extremfall in die Sozialhilfe führen.

Antrag T128: Unfallschutz für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigte bei einem Arbeitsunfall besser
- 2 als bisher geschützt sind. Dies gilt sowohl für die Lohnfortzahlung bei
- 3 Arbeitsunfällen, die im Zusammenhang mit polizei- bzw. vollzugsspezifischen
- 4 Tätigkeiten verursacht wurden als auch für versorgungsrechtliche Fragen bei
- 5 dauerhafter Arbeitsunfähigkeit und beruflichen Einschränkungen.

Begründung

Die zunehmende Bedrohung von Angehörigen des Öffentlichen Dienstes durch gewaltbereite Personen und gefährliche Einsatzsituationen trifft nicht nur beamtete Vollzugskräfte. Vielmehr sind auch Tarifbeschäftigte der Polizei u.a. Berufsgruppen mit besonderen Aufgaben in gefahreneigenen Situationen betraut. Dieser Herausforderung muss der Arbeitgeber durch verstärkte Aufwendung für eine bessere Absicherung Rechnung tragen. Fürsorgepflicht gilt für alle Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes.

Antrag T129: Einführung einer Berufsunfähigkeitsversicherung für Tarifbeschäftigte im Justizvollzug

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für Tarifbeschäftigte im Justizvollzug eine
- 2 Absicherung durch den Arbeitgeber in Form einer Berufsunfähigkeitsversicherung
- 3 erfolgt.

Begründung

Die physische und psychische Gewalt gegenüber den Bediensteten im Justizvollzug nimmt stetig zu. Wie diverse Umfragen und Analysen bestätigen steigt dabei vor allem die Schwere der Übergriffe, die unter Umständen eine Dienst-/Berufsunfähigkeit zur Folge hat. Tarifbeschäftigte bekommen in Folge einer starken psychischen Beeinträchtigung und der damit verbundenen Dienstunfähigkeit kaum staatliche Hilfe und unterliegen nicht der Mindestalimentierung als Fürsorgemaßnahme.

Anlage 1 zu Antrag Berufsunfähigkeit BSBD

Wer aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit einen gesundheitlichen Schaden erleidet, bekommt eine Verletztenrente von der Berufsgenossenschaft. Der Anspruch besteht, wenn die Erwerbsfähigkeit länger als 26 Wochen um mindestens 20 Prozent gemindert ist.

Problem:

Bis es zur Anerkennung eines Dienstunfalles kommt, vergehen u.U. Jahre.

Des Weiteren ist ein Dienstunfall, der durch einen Gefangenen bzw. eine zweite Person erfolgt, gern ein Argument der Berufsgenossenschaft, um eine Zahlung zu verweigern.

Die Begründung ist die Haftbarkeit des Angreifers. Das würde bedeuten, es muss zur Verurteilung des Angreifers kommen, um diesen dann in einem weiteren Prozess auf Schadensersatz bzw. Schmerzensgeld zu verklagen. Dies dauert gegebenenfalls wiederum Jahre. In der Zwischenzeit ist der/die betroffene Kollege/in finanziell ruiniert.

Im Falle einer Berufsunfähigkeit des Mitarbeitenden, die auf die eine psychische Beeinträchtigung infolge einer körperlichen Gewaltanwendung eines Gefangenen zurückzuführen ist und die dem Mitarbeitenden eine Berufsausübung im Justizvollzug unmöglich macht, besteht die konkrete Gefahr der notwendigen Inanspruchnahme der Grundsicherung.

Die Berufsgenossenschaft oder auch das Amt für Arbeit verweisen in diesen Fällen auf die Möglichkeit einer anderen Form der Berufsausübung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei ist es unerheblich ob es konkrete Arbeitsangebote für den/die Geschädigte/n gibt.

Da die Berufsgruppen im Justizvollzug nachweislich (Studie des BMI zur Gewalt gegenüber Beschäftigten im ÖD) überproportional Opfer von Übergriffen in ihrer Berufsausübung sind, ist unter anderem eine bessere Absicherung der Tarifbeschäftigten notwendig.

Antrag T130: Einführung einer Unfallversicherung analog zum MTV-Autobahn

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für den Geltungsbereich TV-L/TVöD eine
- 2 Berufsunfähigkeits- bzw. Grundfähigkeitsversicherung für Beschäftigte mit Tätigkeiten
- 3 im Straßenraum abgeschlossen wird.

Begründung

Für Beschäftigte, deren Tätigkeiten planmäßig und nicht nur gelegentlich im Gefahrenraum Straße eingesetzt sind, konnte im Bereich des MTV-A ein Anspruch auf eine Unfallversicherung vereinbart werden. Die Gefahr, der die Beschäftigten während der Ausübung ihrer Arbeit im Straßenraum ausgesetzt sind, hat über die Jahre potenziell zugenommen. Eine private Vorsorge ist für viele Beschäftigte aufgrund der hohen Risikoeinstufung des Berufsbildes nicht leistbar. Hier sehen wir die Arbeitgeber in der Verantwortung, die Absicherung ihrer Beschäftigten zu unterstützen und für eine entsprechende Vorsorge einzutreten. Wir fordern entsprechend die Berufsunfähigkeits- bzw. Grundfähigkeitsversicherung zur Einkommensvorsorge analog zum MTV-A § 20.

Antrag T131: Einführung einer Berufsunfähigkeitsversicherung für Tarifbeschäftigte im Maßregelvollzug

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für Tarifbeschäftigte im Maßregelvollzug eine
- 2 Absicherung durch den Arbeitgeber in Form einer Berufsunfähigkeitsversicherung
- 3 erfolgt.

Begründung

Die physische und psychische Gewalt gegenüber den Bediensteten im Maßregelvollzug nimmt stetig zu. Wie diverse Umfragen und Analysen bestätigen steigt dabei vor allem die Schwere der Übergriffe, die unter Umständen eine Dienst/Berufsunfähigkeit zur Folge hat. Tarifbeschäftigte bekommen in Folge einer starken psychischen Beeinträchtigung und der damit verbundenen Dienstunfähigkeit kaum staatliche Hilfe und unterliegen nicht der Mindestalimentierung als Fürsorgemaßnahme.

Antrag T132: Kündigung - Unkündbarkeit (Wegfall der Tarifmauer)

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 dbb beamtenbund und tarifunion mögen sich dafür einzusetzen, dass künftig für alle
- 2 Beschäftigten die Regelungen des § 34 Abs. 2 Halbsatz 1 TVöD gelten.

Begründung

Es ist den Beschäftigten im Tarifgebiet Ost nicht zu vermitteln, aus welchen Gründen sie über 30 Jahre nach Wegfall der Mauer immer noch nicht in den Genuss der Unkündbarkeit (so wie die Beschäftigten im Tarifgebiet West) kommen. Die bislang bestehende Regelung ist ein Relikt aus dem Tarifgebiet Ost, welche es zu beseitigen gilt.

Es ist daher moralisch und politisch angezeigt, die Streichung des § 34 Abs. 2 Halbsatz 2 TVöD zu bewirken. Etwaige sonstige diesbezügliche Regelungen für das Tarifgebiet Ost wären zu streichen.

Antrag T133: Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rettungsdienst

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Belastungen für die Beschäftigten im
- 2 Rettungsdienst reduziert werden, in dem die wöchentliche Arbeitszeit ohne
- 3 Gehaltskürzung reduziert wird oder zusätzliche Urlaubstage gewährt werden.

Begründung

Aufgrund der wachsenden Einsatzzahlen im Rettungsdienst und der stetig steigenden Anforderungen an die Beschäftigten sind die Belastungen der dort tätigen Kolleginnen und Kollegen sehr hoch. Die Zeiten der Erholung zwischen den einzelnen Schichten werden immer kürzer, sodass die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten weiter steigen. Hinzu kommen neben den physischen auch die psychischen Belastungen aufgrund der vielfach belastenden Einsätze. Daher muss eine Entlastung der Beschäftigten im Rettungsdienst erfolgen. Diese kann durch eine Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit von derzeit 48 Wochenstunden erfolgen. Alternativ dazu könnten auch zusätzliche Urlaubstage gewährt werden, die der Erholung dienen. Hierzu müssten die tariflichen Regelungen entsprechend angepasst werden.

Antrag T134: TVöD BT-V 46 Nr. 4 Abs. 3 Satz 6 – Abgeltung von Bereitschaftszeiten

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Arbeitsleistungen über 168 Stunden zu 100 v.H. werden als Arbeitszeit gewertet.

Begründung

Nach hiesiger Wertung widerspricht die tarifliche Regelung dem durch den Europäischen Gerichtshof festgelegten Grundsatz, dass Bereitschaftszeiten im vollen Umfang als Arbeitszeit zu werten sind. Der Antrag wurde bereits im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 angenommen. Es besteht weiter Handlungsbedarf.

Antrag T135: Abschaffung Leistungsentgelt (LOB)

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 18 TVÖD (Leistungsentgelt) innerhalb der
- 2 nächsten Tarifverhandlungen aufgehoben wird und das dadurch frei werdende Budget dem
- 3 Tabellenentgelt zugeschlagen wird.

Begründung

Mit dem TVÖD wurde auch § 18 in Kraft gesetzt, der ein leistungsbezogenes Entgelt als Bestandteil des Entgeltes für die Beschäftigten ab dem 01.01.2007 regelt. In der Praxis hat sich gezeigt, dass der Aufwand für die Bewertung der Arbeitsleistung des einzelnen Beschäftigten übertrieben hoch ist. Trotz einheitlich festgelegter Kriterien in den einzelnen Dienststellen wird die Bewertung durch die Vorgesetzten individuell unterschiedlich gesehen und unterschiedlich gehandhabt. Dadurch kommt es zu Ungerechtigkeiten, die demotivierend wirken.

2005 haben die Tarifparteien vereinbart, das LOB schrittweise bis zu 8% des Monatsbruttoentgelts des Vorjahres aufzustocken. Allerdings sind es sehr kleine Schritte geworden. Der Start erfolgte 2007 mit 1%. In der Zwischenzeit erfolgte bis 2013 in kleinen Stufen eine Anpassung auf 2%. Eine weitere Erhöhung war nicht Gegenstand der letzten Tarifrunden, so dass mindestens bis 2018 keine Erhöhung des Finanzrahmens für LOB erfolgen kann. Das bedeutet, dass sich das LOB von 2007 bis 2018 (11 Jahre) gerade um 1% verbessert hat. Wenn das in dem Tempo weiter geht, und das ist zu erwarten, sind die 8% in 66 Jahren erreicht. Die Attraktivität ist damit völlig dahin, die ursprünglich motivierende Funktion des LOB ist verpufft. Der Aufwand rechtfertigt das Ergebnis kaum noch.

Sinnvoll und für die Beschäftigten vorteilhafter wäre es, das jetzige Volumen des LOB auf die Tabellenwerte aufzuschlagen. Damit würde dieser Bestandteil des Entgeltes an prozentualen Tarifierhöhungen teilnehmen.

Antrag T136: Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Antragsteller*in:	Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Herausnahme von Studentischen und
- 2 Wissenschaftlichen Hilfskräften aus der Entgeltordnung zu den Tarifverträgen TVöD und
- 3 TVL inhaltlich gefasst wird. Es muss deutlich gemacht werden, dass sie nur dann
- 4 ausgenommen sind, wenn sie wie im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)
- 5 formuliert „wissenschaftliche Hilfstätigkeiten“ ausüben und nicht Tätigkeiten, die in
- 6 der Entgeltordnung genannt werden.

Begründung

Laut Bundesgesetz dürfen Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte an den Hochschulen eingesetzt werden, um „wissenschaftliche oder künstlerische Hilfstätigkeiten“ auszuführen. Das BAG hat geurteilt, dass es sich dabei um ebensolche Hilfstätigkeiten wissenschaftlicher oder künstlerischer Art handeln muss, dass es dabei nicht um Verwaltungsaufgaben handeln darf, die an einer Hochschule notwendig sind, um die Wissenschaft zu ermöglichen, also keine Bibliotheksaufsicht, keine Hard- und Softwarebetreuung und keine allgemeinen Verwaltungsaufgaben.

Der TVöD und der TV-L nehmen diese Hilfskräfte deshalb ausdrücklich aus. Allerdings wird im Tarifvertrag nicht erläutert, um welche Tätigkeiten es sich hierbei handelt, das studentische Beschäftigte – etwa als Geringfügig Beschäftigte - der Eingruppierung entsprechend der Entgeltordnung unterliegen, wenn sie dort aufgeführte Tätigkeiten nichtwissenschaftlicher bzw. nichtkünstlerischer Art ausführen sollen. Noch immer gibt es Hochschulen, die auch die Bibliotheksaufsicht, die Magazinarbeiten oder die Pflege der Hard- und Software an Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte übertragen. Dies ist um einige Euro pro Stunde billiger, im Falle der Wochenendaufsicht in den Bibliotheken und Museen erspart das auch die Wochenendzuschläge. Die Mitbestimmung der Personalräte gerät hierbei an ihre Grenzen.

Neben dem Studium können auch Tätigkeiten ausgeführt werden, die in der Entgeltordnung enthalten sind. Dies ist als Minijob oder als Werkstudent möglich, dann gilt allerdings die Eingruppierung nach der Entgeltordnung.

Der dbb setzt sich dafür ein, genaue Bestimmungen zur Definition der Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräfte in die Tarifverträge aufzunehmen.

Antrag T137: TVöD: Samstagsarbeit

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Verpflichtung zur Samstagsarbeit nach dem TVöD
- 2 eingeschränkt wird, aber für die Beschäftigten die Möglichkeit auf freiwilliger Basis
- 3 bestehen bleibt.
- 4

Begründung

Samstagsarbeit ist im TVöD ohne weiteres zulässig und löst lediglich einen Anspruch auf Zeitzuschlag gem. § 8 Abs. 1 TVöD aus. Vor dem Hintergrund einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der ohnehin steigenden Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz muss die Möglichkeit, die Beschäftigten zur Samstagsarbeit zu verpflichten, dringend eingeschränkt werden, ohne dabei die Möglichkeit auf freiwilliger Basis auszuschließen.

Antrag T138: TVöD Samstagsarbeit

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Möglichkeit zur Samstagsarbeit nach dem
- 2 TVöD/TV-L eingeschränkt wird.

Begründung

Samstagsarbeit ist im TVöD/TV-L ohne weiteres zulässig und löst lediglich einen Anspruch auf Zeitzuschlag gem. § 8 Abs. 1 TVöD/ § 8 Abs. 1 TV-L aus.

Vor dem Hintergrund einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der ohnehin steigenden Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz muss die Möglichkeit, die Beschäftigten zur Samstagsarbeit zu verpflichten, dringend eingeschränkt werden.

Antrag T139: Zusatzurlaub auch für neueingestellte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung ab 25 und weniger als 50

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Zusatzurlaub von 3 Tagen für Beschäftigte mit
- 2 einem Grad der Behinderung ab 25 und weniger als 50 auch für Neueingestellte nach der
- 3 Einführung von TV-L/TVöD/TV-A gilt.

Begründung

Menschen mit einer für das ganze Kalenderjahr anerkannten Schwerbehinderung erhalten (z.B. bei einer 5-Tage-Woche) einen Zusatzurlaub von 5 Tagen (§ 125 Abs. 1 SGB IX). Die Urlaubstage kommen zum Grundurlaub dazu, der den schwerbehinderten Beschäftigten laut Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. nach gesetzlichen Bestimmungen ohnehin zusteht.

Durch eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen, die aufgrund einer Entscheidung der Arbeitsagentur erfolgt, können behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 bestimmte Rechte erhalten, die grundsätzlich erst ab einem GdB von 50 bestehen. Eine Gleichstellung bewirkt gemäß § 68 SGB IX jedoch nicht, dass der Gleichgestellte den für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX vorgesehenen Zusatzurlaub erhält. Vor der Einführung des TV-L/TVöD/TV-A hatte eine für Arbeiter vereinbarte tarifliche Regelung im öffentlichen Dienst Gültigkeit, die bei einem Grad der Behinderung zwischen 25 und 50 den Anspruch auf Zusatzurlaub von 3 Tagen vorsah. Die bis dahin bereits Beschäftigten haben ihren Anspruch behalten. Für Neueingestellte nach der Einführung von TV-L/TVöD/TV-A gilt dieser Zusatzurlaubsanspruch nicht mehr. Der erhöhte Erholungsbedarf für Beschäftigte ist gegeben. Aufgrund ihrer Behinderung ist eine erhöhte körperliche wie auch psychische Leistung erforderlich, um ein gleichwertiges Arbeitsergebnis zu erbringen wie ein gesunder Beschäftigter. Damit besteht auch ein erhöhter Erholungsbedarf, den es für diesen Personenkreis einzufordern gilt. Der Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 25 und weniger als 50 v.H. sollte einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen erhalten.

Antrag T140: Zusatzurlaub für Beschäftigte im Umgang mit verhaltensauffälligen Patienten

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für Beschäftigte im Umgang mit
- 2 verhaltensauffälligen, suchterkrankten und geistig verwirrten Patienten zusätzliche
- 3 Urlaubstage gewährt werden.

Begründung

Der Belastungsdruck nimmt in diesem Bereich immer mehr zu. Knappes Personal macht die Situation immer schwieriger. Immer mehr Pflegekräfte verabschieden sich vorzeitig aus der Berufstätigkeit in der Pflege, weil sie überfordert und „ausgebrannt“ sind. Mit zusätzlichem Urlaub könnte dem entgegengewirkt werden.

Antrag T141: Änderung § 27 TVöD Zusatzurlaub

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Zusatzurlaub für Schichtdienstleistende von
- 2 derzeitig einem Arbeitstag in vier Monaten Schichtarbeit auf einen Arbeitstag in drei
- 3 Monaten Schichtarbeit erhöht wird. Änderung des § 27 Absatz 1 Buchstabe b.

Begründung

Die Fluggastkontrollkräfte der Bundespolizei arbeiten z.B. durch die Abfertigungszeiten an den Flughäfen nach Schichtplänen mit Arbeitszeiten zwischen 03:00 Uhr bis 23:30 Uhr und damit regelmäßig in Nachtschichten (§ 7 Abs. 1 Satz 3 TVöD). Da diese nicht „Rund um die Uhr“ arbeiten, erhalten sie drei Tage weniger Zusatzurlaub, obwohl sie eine ähnliche Erschwernis haben wie Wechselschichtdienstleistende. Wechselschichtdienstleistende erhalten für zwei Monate Wechselschichtarbeit einen Tag Zusatzurlaub.

Die Änderung wäre moderat und würde immer noch den unterschiedlichen Erschwernissen von Wechselschicht- und Schichtdienst Rechnung tragen.

Die betroffenen Beschäftigten würden dann höchstens 4 statt bisher 3 Zusatzurlaubstage erhalten.

Antrag T142: Anordnung von Rufbereitschaft

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der zeitliche Rahmen für die Anordnung von
- 2 Rufbereitschaft tariflich festgelegt wird. Die Anordnung hat 48 Stunden vor Beginn
- 3 der Rufbereitschaft zu erfolgen

Begründung

In der Eigenart der Rufbereitschaft liegt es, dass gelegentlich Arbeit anfällt, jedoch generell außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit mit einhergehender Einschränkung von privaten Aktivitäten. Die bisherige Erfahrung hat gezeigt, dass die Arbeitgeber Rufbereitschaft oftmals sehr kurzfristig anordnen. Von daher ist es zwingend erforderlich, dass ein Dispositionsplan für Rufbereitschaft erstellt wird und die Anordnung spätestens 48 Stunden vor Beginn der Rufbereitschaft erfolgt.

Antrag T143: Anpassung der Regularien zu Dienstjubiläen in § 23 Abs. 2 und § 29 Abs. 1 TVöD

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 In den nächsten Tarifverhandlungen sind folgende Änderungen zu Dienstjubiläen zu
2 vollziehen:

3 1.) Änderungen im § 23 Abs. 2 Buchst. a) und b) TVöD:

4 - Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren in Höhe von
5 1.000 Euro

6 - Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 40 Jahren in Höhe von
7 1.500 Euro

8

9 2.) Ergänzung Buchst. c)

10 - Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren in Höhe von
11 2.000 Euro

12

13 3.) Änderung § 29 Abs. 1 Buchst. d.)

14 - Ergänzung um Jubiläumsgeld bei 50jährigem Arbeitsjubiläum

15 *29 Abs. 1 Buchst. d) TVöD soll zukünftig folgenden Wortlaut haben:*

16 *25-, 40-jähriges und 50-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag*

Begründung

Im Rahmen des Rentenanpassungsgesetzes hat sich die Lebensarbeitszeit von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst erhöht, so dass nunmehr eine Vielzahl an Beschäftigten 50 und mehr Beschäftigungsjahre vorweisen können. Dies gilt es analog den bereits bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen anzupassen. Da der Antrag bereits im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 angenommen wurde, jedoch bisher keine Umsetzung erfolgt ist, ist er weiterzuverfolgen.

Antrag T144: Jubiläumszulage nach § 23 Abs. 2 TV-L

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das nach § 23 Abs. 2 TV-L gezahlte Jubiläumsgeld
- 2 für 25 Jahre und für 40 Jahre um ein zusätzliches Jubiläumsgeld für 50 Jahre ergänzt
- 3 wird. Zudem sollen die Beträge regelmäßig der Einkommensentwicklung angepasst werden.

Begründung

Durch die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ist diese Beschäftigungszeit erreichbar. Daher rechtfertigt es diesen zusätzlichen Ansatz. Im Beamtenbereich ist diese Ergänzung der Jubiläumszulage bereits erfolgt. Die Beträge i.H.v. 350 € und 500 € (brutto) müssten nach oben hin angepasst werden, da sie seit vielen Jahren keine Anpassung erfahren haben und in keiner Weise ein langjähriges Beschäftigungsverhältnis angemessen widerspiegeln.

Antrag T145: Jubiläumszuwendung für 50 Jahre Beschäftigungszeit und Verdopplung der Zuwendungen für 25 und 40 Jahre Beschäftigungszeit

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch für 50 Jahre Beschäftigungszeit eine
- 2 Jubiläumszuwendung gezahlt, für 25 und 40 Jahre Beschäftigungszeit die Zuwendung
- 3 verdoppelt wird.

Begründung

Beschäftigte erhalten nach den Tarifverträgen im öffentlichen Dienst eine Jubiläumszuwendung bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren und von 40 Jahren. Die Höhe der Zuwendungen ist in heutiger Zeit keine Anerkennung für Treue und Dienstpflicht beim öffentlichen Arbeitgeber. Die Anpassung der Jubiläumszuwendung für 25 Jahre auf 700 Euro und für 40 Jahre auf 1000 Euro ist mehr als notwendig.

Bei der Zahlung der Jubiläumsgabe handelt es sich um eine sog. „Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit“. Durch die Rentengesetzgebung wird es künftig mehr als bisher zu Beschäftigungszeiten von mehr als 50 Jahren kommen. Es ist deshalb eine angemessene Jubiläumszuwendung von 1.500 Euro bei einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren zu fordern. In den Genuss dieser Zuwendung kämen zunehmend Beschäftigte, die bereits in jungen Lebensjahren in den öffentlichen Dienst eintreten.

Antrag T146: Jubiläumsprämie für Tarifbeschäftigte TVöD

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Jubiläumsprämie für Tarifbeschäftigte bei 50-
- 2 jähriger Zugehörigkeit im öffentlichen Dienst in den § 23 Abs. 2 TVöD eingepflegt
- 3 wird.

Begründung

Die Anerkennung einer Prämie nach 50 geleisteten Arbeitsjahren im öffentlich Dienst respektive beim Zoll MUSS auch im Tarifbereich honoriert und zwingend ergänzt werden.

Die Staffeln sind derzeit bei 25 Jahren = 350,- € und bei 40 Jahren = 500,- € Einmalzahlung. Daher sollten geleistete 50 Jahre mit 1.000,- € gewürdigt werden.

Da es sich um eine Einmalzahlung handelt, werden zusätzlich die Sozialversicherungsbeiträge erneut abgezogen. Aus diesem Grund sollte dieser vorgeschlagene Betrag (siehe Antrag 50 des 2.

Bundesseniorenkongresses der dbb Bundesseniorenvertretung) erneut mit 1.000,- € veranschlagt werden.

Die Kolleginnen und Kollegen haben sich nach 50 Jahren eine respektvolle Anerkennung und damit verbundene Hochachtung durch den Arbeitgeber verdient.

Antrag T147: Gewährung eines Jubiläumsgeldes nach 50jähriger Beschäftigungszeit von Tarifbeschäftigten in der Bundesverwaltung

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge im Rahmen von Tarifverhandlungen sich dafür einsetzen, dass die
- 2 Regelungen über die Zahlung eines sogenannten Jubiläumsgeldes gemäß § 23 Abs. 2 TVöD
- 3 auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgedehnt werden, die eine Beschäftigungszeit
- 4 von 50 Jahren vollenden.

Begründung

Tarifbeschäftigte des Bundes erhalten derzeit gemäß § 23 Abs. 1 TVöD nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren ein einmaliges Jubiläumsgeld von brutto 350,00 € und nach 40 Jahren 500,00 €. Im Beamtenbereich gibt es vergleichbare Regelungen. Durch die stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters und sonstiger Regelungen, wie z.B. FALTER, gibt es schon jetzt - und in Zukunft vermutlich öfters - Fälle, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Beschäftigungszeit von 50 Jahren erreichen.

Die Absolvierung einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst über eine Dauer von 50 Jahren bedarf einer besonderen Würdigung seitens des Arbeitgebers. In konsequenter Fortführung der vorgenannten Regelungen zum Jubiläumsgeld ist es angebracht, im TVöD festzulegen, dass den Beschäftigten nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von 50 Jahren ein Jubiläumsgeld von 650,00 € brutto gezahlt wird. Daneben sollte klar sein bzw. festgelegt werden, dass dieses Ereignis mit einer entsprechenden Urkunde und einem Tag Arbeitsbefreiung gewürdigt wird.

Der BDZ bittet daher den dbb, eine Ergänzung des § 23 Abs. 2 TVöD im vorstehenden Sinn anzustreben. Eine parallele Regelungsanpassung für den Beamtenbereich des Bundes sollte ebenfalls erfolgen.

Antrag T148: Jubiläumszulage nach § 23 Abs. 2 TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das nach § 23 Abs. 2 gezahlte Jubiläumsgeld für 25
- 2 Jahre und für 40 Jahre um ein zusätzliches Jubiläumsgeld für 50 Jahre ergänzt wird.
- 3 Auch sind die Beträge der Einkommensentwicklung anzupassen.

Begründung

Durch die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ist diese Beschäftigungszeit erreichbar, daher rechtfertigt es diesen zusätzlichen Ansatz. Im Beamtenbereich ist diese Ergänzung der Jubiläumszulage bereits erfolgt.

Die Beträge i.H.v. 350 Euro und 500 Euro (brutto) müssten nach oben hin angepasst werden, da sie seit vielen Jahren keine Anpassung erfahren haben und in keiner Weise ein langjähriges Beschäftigungsverhältnis angemessen widerspiegeln.

Antrag T149: Anrechnung von Reisezeiten als Arbeitszeit

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Reisezeit
- 2 dann als volle Arbeitszeit anrechnen können, wenn sie ihre Dienstreisen zu
- 3 dienstlichen Veranstaltungen (nicht zu Fortbildungsveranstaltungen) mit dem Dienst-
- 4 Kfz antreten.

Begründung

In § 6 Abs. 11 TV-L ist die Anrechnung von Reisezeiten geregelt, die aus unserer Sicht nicht ausreicht, um den Belastungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Steuern eines Dienst-Kfz gerecht zu werden. Die aktive Teilnahme am Straßenverkehr auf Bayerns verkehrsreichen Straßen erfordert höchste Konzentration in Bezug auf die Verkehrsvorgänge (Unfallstatistiken in Bayern belegen, dass die Zahl der Verkehrsunfälle stetig steigt). Das Lenken eines Dienst-Kfz ist aus

unserer Sicht Arbeitszeit. Es ist daher nicht weiter akzeptabel, dass Reisezeiten mit dem Dienst-Kfz - meist unter Zeitdruck aufgrund der vielen unvorhersehbaren Staus - nicht zu 100 % als volle Arbeitszeit angerechnet werden.

Antrag T150: Ansparmöglichkeit des Jahresurlaubs bei Tarifbeschäftigten

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für die Tarifbeschäftigten, analog zu den Beamten,
- 2 die Möglichkeit eingeräumt wird, den Jahresurlaub anzusparen.

Begründung

Die Anspargung dient der flexibleren Inanspruchnahme der Urlaubstage über einen größeren Zeitraum hinweg und zur Gleichbehandlung der Tarifbeschäftigten mit den Beamten im selben Tätigkeitsbereich.

Antrag T151: Ansparung von Erholungsurlaub

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigte Erholungsurlaub ansparen können.

Begründung

Nach § 7a der Erholungsurlaubsverordnung haben Bundesbeamtinnen und -beamte die Möglichkeit, auf Antrag Erholungsurlaub anzusparen. Zur Ansparung können diese den Erholungsurlaub nutzen, der einen Zeitraum von vier Wochen übersteigt.

Voraussetzung ist, dass ihnen die Personensorge für ein Kind unter 12 Jahren zusteht. Damit könnten diese im Urlaubsjahr bis zu 10 Erholungsurlaubstage ansparen. Der angesparte Erholungsurlaub wird im 12. Urlaubsjahr nach der Geburt des letzten Kindes dem Urlaubskonto hinzugerechnet, außer dieser wurde vorher schon genutzt.

Nach dieser Regelung könnten die Bundesbeamtinnen und -beamte bis zu 110 Erholungsurlaubstage ansparen.

Die Gewährung des angesparten Erholungsurlaubes ist an keinem bestimmten Zweck gebunden. Wenn mehr als 30 Arbeitstage von dem angesparten Erholungsurlaub genommen werden möchten, müsste dies mindestens drei Monate vorher beantragt werden. Bei der Urlaubsgewährung sind dienstliche Belange zu berücksichtigen.

Das Mindesturlaubsgesetz (Bundesurlaubsgesetz) für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD Bund) sieht eine solche Regelung nicht vor.

Der dbb möge daher prüfen, ob eine ähnliche Regelung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Tarifbeschäftigten gesetzlich oder tariflich umsetzbar wäre, damit diese ihren Erholungsurlaub flexibler gestalten könnten.

Antrag T152: Arbeitszeit bei alternierender Telearbeit

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei dem Abschluss von Tarifverträgen zu
- 2 alternierender Telearbeit die Möglichkeit geschaffen wird, dass die Beschäftigten an
- 3 ihren Telearbeitstagen Zeitguthaben im Rahmen des zulässigen Gleitzeitrahmens
- 4 erwirtschaften dürfen.

Begründung

Telearbeit und Homeoffice haben durch die Corona-Pandemie auch im öffentlichen Dienst massiv an Bedeutung gewonnen. Die Führung der Beschäftigten auf Distanz bringt neue Herausforderungen mit sich. Von einer flächendeckenden Vertrauenskultur kann leider keine Rede sein.

Die bestehenden Tarifverträge und Dienstvereinbarungen zu dem Thema alternierende Telearbeit wurden in der Regel vor dem Pandemie-Ausbruch abgeschlossen. Hierin ist häufig eine Regelung enthalten, dass die Beschäftigten an Telearbeitstagen keinerlei Mehrarbeit über die individuelle Regelarbeitszeit hinaus leisten dürfen. Im letzten Jahr wurde zahlreichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst ein besonderer Einsatz zur Bewältigung der Pandemie (auch im Homeoffice) abverlangt.

Dies hat eindeutig gezeigt, dass die soeben genannte bestehende Regelung nicht mehr zeitgemäß ist.

Der dbb möge sich bei Verhandlungen und Gesprächen dafür stark machen, dass Beschäftigte in Telearbeit zukünftig auch an Telearbeitstagen Mehrarbeitsstunden innerhalb ihres Gleitzeitrahmens aufbauen dürfen.

Antrag T153: Arbeitszeit Tarif

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten künftig
- 2 nicht mehr die Arbeitszeit der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen übersteigt.

Begründung

Eine komplizierte Durchschnittsberechnung führt dazu, dass die Tarifbeschäftigten 40 Stunden und 6 Minuten in der Woche arbeiten müssen. Die 6 Minuten sind ein Relikt aus einer Zeit, in der die Arbeitszeitfrage sehr ideologisch diskutiert wurde und man aus politischen Gründen keine glatte 40-Stunden-Regelung wollte. Das sollte aber überwunden sein. Auf die 6 Minuten sollte man daher aus Gründen des Gleichklangs verzichten.

Antrag T154: Bundesweite einheitliche Arbeitszeit – 38 Stunde Woche

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass die Arbeitszeit im TV-L bundeseinheitlich zu
- 2 regeln und auf 38 Stunden festzusetzen ist.

Begründung

Zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes ist u.a. wichtig, die Arbeitszeit zu vereinheitlichen und auf 38 Stunden anzupassen.

Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, insbesondere der neuen Generation, wird es immer wichtiger attraktive Arbeitsbedingungen vorzufinden. Dazu gehört auch die Anpassung der Arbeitszeit, zur weiteren Vereinbarung von Beruf und Familie.

Es ist zunehmend schwerer genügend geeignetes Personal (hier insbesondere Auszubildende) zu finden, auch hier ist ein entscheidender Faktor die Arbeitszeit.

Antrag T155: Angleichung der Arbeitszeit Ost an West im TV-L

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Manteltarifrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden West auch
- 2 für den TV-L-Ost Gültigkeit hat.

Begründung

Nach der Wiedervereinigung sind die Tarifverträge individuell für Ost und West abgeschlossen worden. Im Westen hatte die 38,5-Stunden-Woche Gültigkeit, im Osten wurden 42 Stunden in der Woche gearbeitet.

Mit Einführung des TV-L und TVöD haben sich die Arbeitszeiten im Westen auch verändert. Im Bereich der Meistereien und Betriebszentralen war die 38,5-Stunden-Woche weiterhin maßgebend. In den Verwaltungen gab es unterschiedliche Arbeitszeiten, diese reichten von 40,1 Stunden bis 40,5 Stunden in der Woche.

Für die Beschäftigten des TVöD/Bund gilt seit Oktober 2005 einheitlich eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden. Eine Ost-West-Differenzierung gibt es nicht mehr.

Bei der VKA wurde bei Einführung des TVöD an der aus dem BAT/BAT-O bekannten Differenzierung der wöchentlichen Arbeitszeit festgehalten. Im Tarifgebiet West betrug diese bis Juni 2008 überwiegend 38,5 Stunden und ab Juli 2008 39 Stunden. Im Tarifgebiet Ost verblieb es im TVöD wie auch im TV-L bei einer Arbeitszeit von 40 Stunden.

Bei der TdL ist die regelmäßige Arbeitszeit für jedes Bundesland im Tarifgebiet West (TV-L) aufgrund der gekündigten Arbeitszeitbestimmungen der Tarifparteien nach dem im Anhang zu § 6 entsprechenden Grundsätzen errechnet worden. Die Arbeitszeiten sind auf Grundlage der im Durchschnitt errechneten Arbeitszeiten im Februar 2006 ohne Überstunden festgesetzt worden. So kam es, dass fast jedes Bundesland unterschiedliche Arbeitszeiten hatte.

Der Unterschied zwischen Ost und West war jedoch nach wie vor gegeben. Deshalb wäre es nach 33 Jahren sicherlich an der Zeit, die Arbeitszeit im TV-L nun gänzlich an West mit 38,5 Stunden anzugleichen. All die Jahre wurde für die gleiche Arbeit im Tarifgebiet Ost weniger bezahlt. Diese heute nicht mehr nachvollziehbare Diskriminierung der Beschäftigten im Osten muss ein Ende haben.

Auf allen anderen Tarifgebieten hat es bereits eine Annäherung an die Arbeitszeit West gegeben bzw. Stufenpläne, die eine Angleichung für 2023 vorsehen, wie z. B. TV-V.

Der dbb möge sich verstärkt dafür einsetzen, dass für gleiche Arbeit gleiches Geld bezahlt wird und der Unterschied in den Tarifverträgen zwischen Ost und West endgültig der Vergangenheit angehört.

Antrag T156: § 14 TV-L; Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit bereits ab dem 3. Tag

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigten, denen vorübergehend eine
- 2 andere Tätigkeit übertragen wurde, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren
- 3 Entgeltgruppe entspricht und diese Tätigkeit mindestens 3 Tage (bisher: einen Monat)
- 4 ausgeübt wurde, für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem
- 5 ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit erhalten.

Begründung

Mündlich falls erforderlich

Antrag T157: Eingruppierung der Vertretungen einer Kolonnenführerin/eines Kolonnenführers, Vorarbeiterin/Vorarbeiters oder Streckenwartin/Streckenwartes im Straßenbetriebsdienst für die Dauer der Vertretung in dieser Funktion

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Vertretung einer Kolonnenführerin/eines
- 2 Kolonnenführers, Vorarbeiterin/Vorarbeiters oder Streckenwartin/Streckenwartes im
- 3 Straßenbetriebsdienst für die Dauer der Vertretung der Unterschiedsbetrag zwischen
- 4 seiner individuellen Eingruppierung (EG und Stufe) der höheren Entgeltgruppe unter
- 5 Beibehaltung der bereits erreichten Stufe gezahlt wird.

Begründung

Kolonnenführer/-innen/Vorarbeiter/-innen sind Straßenwärter/-innen, die aufgrund schriftlicher Bestellung einer Arbeitsgruppe vorstehen und selbst mitarbeiten.

Streckenwartinnen/Streckenwarte sind Straßenwärter/-innen, die einen fest eingeteilten Abschnitt einer Straßenmeisterei im motorisierten Einsatz beaufsichtigen und für die Aufrechterhaltung der Verkehrssicherheit zuständig sind. Streckenwartinnen/Streckenwarte sind verantwortlich für ihren Einsatzbereich und leiten Sofortmaßnahmen bei „Gefahr im Verzug“ ein.

Die Vertretungstätigkeiten von Kolonnenführerinnen/Kolonnenführern, Vorarbeiterinnen/Vorarbeitern und Streckenwartinnen/Streckenwarten erfordern die gleiche Verantwortung, Haftung, Belastung und Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften wie bei der Übertragung der relevanten Tätigkeiten auf Dauer. Die Vertretungszulage sollte wie bisher bei Vertretung von mehr als zwei Tagen vom ersten Tag an rückwirkend erfolgen unter Beibehaltung der bereits erreichten individuellen Stufenzuordnung.

Antrag T158: § 16 TVöD: Erweiterung der Erfahrungsstufen um Stufe 7 und Stufe „L“ in EG 1 bis 15

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 1.) in den Entgeltgruppen 1 bis 15 eine Erfahrungsstufe 7 einzuführen, die
- 2 ausschließlich nach 6 Jahren in der Stufe 6, oder im Rahmen des § 17 Abs. 2 TVöD
- 3 erreicht werden kann. Eine Gewährung im Rahmen der Personalanwerbung oder durch
- 4 Anerkennung beruflicher Vorerfahrung ist nicht möglich. So schafft man zugleich auch
- 5 eine besondere Form der Personalbindung.
- 6 2.) in den Entgeltgruppen 1 bis 15 eine Erfahrungsstufe "L" einzuführen. Diese
- 7 Erfahrungsstufe ist hinter der Stufe 7 angesiedelt und ausschließlich aus dieser
- 8 mittels § 17 Abs. 2 TVöD erreichbar

Begründung

Bis auf Entgeltgruppe 1 umfassen mittlerweile alle Entgeltgruppen 6 Erfahrungsstufen. Durch diese Erfahrungsstufen soll über die Lebensarbeitszeit hinweg berufliche Erfahrung durch ein höheres Entgelt honoriert werden. Problematik Durch die deutlich verbesserte Anerkennung beruflicher Vorerfahrung, der Schaffung von finanziellen Anreizen zur Personalgewinnung, u.a. durch Gewährung einer höheren Erfahrungsstufe sowie durch den erfahrungsstufengleichen Aufstieg selbst ergibt sich für viele Arbeitnehmer eine Konstellation, dass sie sich schon relativ früh in ihrem beruflichen Leben in der Endstufe 6 wiederfinden. Eine finanzielle Honorierung von langer beruflicher Erfahrung ist zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr möglich. Ebenfalls entfällt die Möglichkeit besonders leistungsstarke Arbeitnehmer durch das Werkzeug des § 17 Abs. 2 TVöD eine Würdigung durch das frühere Erreichen einer höheren Stufe zu gewähren.

Antrag T159: § 17 Abs. 3 TVöD: Nachteile durch Elternzeit / 1

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 § 17 Abs. 3 TVöD wird dahingehend geändert, dass die Elternzeit auch bei einer **Dauer**
- 2 **von mehr als fünf Jahren** sowie eine Beurlaubung **von mehr als drei Jahren** keine
- 3 Nachteile durch Rückstufungen innerhalb der Entgeltgruppe nach sich zieht.

Begründung

Die bestehende Fassung des § 17 Abs. 3 TVöD beinhaltet einen Widerspruch zu § 18 Abs. 1 Nr. 5 BGlG. Damit einhergeht ein mittelbar hinsichtlich des Geschlechts diskriminierender Effekt durch die Inanspruchnahme einer länger andauernden Elternzeit. Nach wie vor sind Frauen deutlich häufiger von der bestehenden nachteiligen Regelung betroffen.

Antrag T160: Elternzeit den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit bei der Stufenlaufzeit gleichstellen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass in den
- 2 Tarifverträgen TV-H, TV-L und TVöD die Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit nach
- 3 § 15 BEEG den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit bei der Stufenlaufzeit
- 4 gleichgestellt wird.

Begründung

Der Staat ermutigt Frauen und Männer dazu, Kinder zu bekommen. Das Finanzierungsproblem der gesetzlichen Rentenversicherung wird bei sinkenden Geburtenraten immer größer, während der Fachkräftemangel sich von Jahr zu Jahr verschlimmert. Gleichzeitig schließen sich die Ansprüche, die Politik und Gesellschaft an Frauen stellen, gegenseitig aus. Denn, wer Kinder bekommt, geht in Elternzeit und fehlt im Erwerbsleben.

Im öffentlichen Dienst wirkt sich die Elternzeit in vielen Tarifverträgen (beispielsweise im TVöD oder TV-L) hemmend auf den Stufenaufstieg aus. Im TV-H wird die Elternzeit zwar mit bis zu sechs Monaten je Kind bei der Stufenlaufzeit berücksichtigt, aber viele tarifbeschäftigte Mütter und Väter bleiben während der Elternzeit auf ihrer Stufe stehen und verlieren somit viel Geld. Dies wirkt sich insbesondere fatal auf Frauen aus, die statistisch gesehen deutlich länger in Elternzeit gehen als Männer. Sie verweilen länger auf ihrer Stufe und verdienen trotz gleicher Arbeit und Dienstzugehörigkeit weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen. Die in der Elternzeit erworbenen Fähigkeiten, die auch die beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten verbessern, werden hierbei gänzlich ausgeklammert, obwohl sie den Wert für den Arbeitgebenden steigern. Letztlich wirkt sich dies auch negativ auf den Gender Pay Gap aus.

Antrag T161: § 17 Abs. 3 TVöD: Nachteile durch Elternzeit / 2

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 § 17 Abs. 3 TVöD wird dahingehend geändert, dass die Elternzeit **bis zu einer Dauer**
- 2 **von fünf Jahren** sowie eine familienbedingte Beurlaubung **bis zu einer Dauer von drei**
- 3 **Jahren** auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden

Begründung

*Bisher ist im TVöD geregelt, dass Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren unschädlich sind, **aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden.*** Begründet wird diese Entscheidung damit, dass die Person, die Elternzeit in Anspruch genommen hat, in dieser Zeit keine Berufserfahrung gesammelt hat. Diese Begründung ist weder nachvollziehbar noch zeitgemäß und setzt familienpolitisch falsche Signale. Soziale Kompetenz, Organisationsfähigkeit und weitere in der Elternzeit erworbene Kompetenzen werden hier nicht als Surrogat anerkannt. Dies ist nicht nachvollziehbar, zudem stellt dies eine Ungleichbehandlung zum Besoldungsrecht dar.

Antrag T162: Änderung des § 17 Abs. 3 TVöD Bund Stufenlaufzeit – Berücksichtigung von Elternzeiten und Pflegezeiten bis zu 3 Jahren

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 17 Abs. 3 TVöD so geändert wird, dass
- 2 Elternzeiten, Kinderbetreuungszeiten, tatsächliche Pflegezeiten von Eltern,
- 3 Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwistern oder Kindern von bis zu 3 Jahren auf die
- 4 Stufenlaufzeiten angerechnet werden.

Begründung

Bisher werden diese Zeiten zwar berücksichtigt und sind unschädlich für eine Unterbrechung der Stufenlaufzeit, allerdings werden diese Zeiten nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.

Die Folge ist, dass die Stufenlaufzeit bei der Wiederaufnahme der Arbeit dort beginnt, wo diese angehalten wurde.

Im § 28 Bundesbesoldungsgesetz „Berücksichtigungsfähige Zeiten für Erfahrungszeiten“ gibt es eine weitergehende Regelung als im bisherigen TVöD Bund.

Antrag T163: Anerkennung von Elternzeit als förderliche „berufliche Tätigkeit“

Antragsteller*in:	vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Elternzeit während einer Tätigkeit beim
- 2 öffentlichen Arbeitgeber bei der Berechnung der zu gewährenden Entwicklungsstufe den
- 3 Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit gleichgestellt wird (§ 17 Abs.3 TVöD Bund).

Begründung

Die Tätigkeiten im Rahmen der Elternzeit umfassen zeitlich und inhaltlich Anforderungen, die einer beruflichen Tätigkeit entsprechen. Es werden vielfältige Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten erworben, die auch im beruflichen Kontext vorausgesetzt werden. Hierzu zählt unter anderem: Erfolgreiches Arbeiten unter Zeitdruck, hohe Frustrationstoleranz, organisatorische und planerische Tätigkeiten, ausgeprägte und zugewandte Kommunikation, hohe Belastbarkeit, Flexibilität, Empathie, Motivationsfähigkeit/Eigenmotivationsfähigkeit. Diese Anforderungen kommen nach Beendigung der Elternzeit auch dem öffentlichen Arbeitgeber zu Gute, weshalb dies bei der Berechnung der Entwicklungsstufen Berücksichtigung finden soll.

Antrag T164: Stufenaufstieg im Arbeitnehmerbereich innerhalb der Entgeltgruppen nach § 17 TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Inanspruchnahme von Freistellungszeiten aus
- 2 familienpolitischen Gründen auf die Stufenlaufzeit innerhalb der Entgeltgruppen
- 3 angerechnet wird.

Begründung

Die Inanspruchnahme von Freistellungszeiten aus familienpolitischen Gründen darf den beruflichen Werdegang nicht negativ beeinflussen.

Antrag T165: Elternzeit (§ 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L/TV-H)

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 17 Abs. 3 Satz 2 TV-L/TV-H um die Worte
- 2 „Elternzeit von mehr als fünf Jahren pro Kind ist für die Stufenlaufzeit unschädlich“
- 3 ergänzt wird.

Begründung

Mündlich falls erforderlich

Antrag T166: Stufenaufstieg

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei der Inanspruchnahme von Elternzeit, die über
- 2 den Zeitraum von fünf Jahren hinausgeht, keine „Rückstufung“ bei der Rückkehr nach §
- 3 17 Abs. 3 Satz 3 TV-L erfolgt.

Begründung

Elternzeit von mehr als 5 Jahren wirkt sich derzeit nachteilig aus. Das steht im Widerspruch zu der Regelung des § 18 Abs. 1 Nr. 5 Bundesgleichstellungsgesetz.

Antrag T167: Beibehaltung der Stufenlaufzeit nach Beurlaubungen

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei zukünftigen Tarifverhandlungen vereinbart
- 2 wird, die Stufenlaufzeit auch nach einer familienbedingten Beurlaubung von mehr als
- 3 drei Jahren bzw. einer Elternzeit von mehr als fünf Jahren beibehalten wird.

Begründung

Unterbrechungen von mehr als drei Jahren (z. B. aufgrund einer Beurlaubung aus familiären Gründen) bzw. mehr als fünf Jahren (z. B. durch eine Elternzeit) führen dazu, dass Beschäftigte bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz „zurückgestuft“ werden: Sie werden dann der Stufe unterhalb der vor der Unterbrechung erreichten Stufe zugeordnet. Ab dem ersten Arbeitstag nach der Unterbrechung beginnt die Stufenlaufzeit erneut zu laufen. (§ 17 TV-L Abs. 3 Satz 3).

Das kann zur Folge haben, dass Beschäftigte jahrelang weniger Entgelt erhalten als vor der Beurlaubung bzw. Elternzeit, denn die Stufenlaufzeit der neuen, niedrigeren Stufe wird nicht verkürzt. Die Rückstufung steht im Widerspruch zu den Bestimmungen des Bundesgleichstellungsgesetzes. (§ 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BGleG) Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben dürfen demnach weder die berufliche Entwicklung noch den beruflichen Aufstieg beeinträchtigen. Die Rückstufung stellt zudem eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar: Nach wie vor nehmen deutlich mehr Frauen als Männer Elternzeit in Anspruch, laut Statistischem Bundesamt lag der Väteranteil im Jahr 2020 bei weniger als 25 %.

Antrag T168: Ununterbrochene Tätigkeit; zusätzliche Zeiten (§ 17 Abs. 3 TV-L/TV-H)

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 17 Abs. 3 TV-L/TV-H um den Buchstaben „g)
- 2 Freistellungszeiten nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz“
- 3 ergänzt wird.

Begründung

Mündlich falls erforderlich

Antrag T169: Stufenlaufzeit gem. § 17 Abs. 5 TVöD bei einer Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 dbb beamtenbund und tarifunion wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass den
- 2 Beschäftigten bei einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe die bis-her
- 3 zurückgelegte Stufenlaufzeit angerechnet wird.

Begründung

Beschäftigte, die kurz vor Erreichen der nächsten Stufe stehen und eine Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe erhalten sollen, beklagen immer wieder das Zurückfallen auf den Beginn der Stufenlaufzeit. Vielfach wird mit Unterstützung des Vorgesetzten versucht, hier den Zeitpunkt des Erreichens der höheren Entgeltgruppe „nach hinten zu schieben“, um den Wunsch des Beschäftigten zu entsprechen. Das Tarifrecht ist allerdings nicht disponibel. Auch den übrigen Beschäftigten ist nicht zu erklären, aus welchem „vernünftigen“ Grund die Stufenlaufzeit erneut zu laufen beginnen muss.

Es ist daher (auch im Hinblick auf die bestehenden beamtenrechtlichen Regelungen) sinnvoll, die zurückgelegte Stufenlaufzeit für den Fall der Eingruppierung in einer höheren Entgeltgruppe zur Anrechnung zu bringen.

Antrag T170: § 17 Abs. 5 Satz 2 TVöD: Anrechnung (Mitnahme) der bereits erbrachten Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 § 17 Abs. 5 Satz 2 TVöD Bund wird wie folgt gefasst:
- 2 (5) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten des
- 3 Bundes der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe
- 4 erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2.
- 5 **2Die absolvierte Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe wird in der höheren**
- 6 **Entgeltgruppe angerechnet.**
- 7 3Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte
- 8 der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen
- 9 Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren
- 10 Entgeltgruppe angerechnet.
- 11 4Die/Der Beschäftigte erhält das entsprechende Tabellenentgelt vom Beginn des Monats
- 12 an, in dem die Veränderung wirksam wird.

Begründung

Personalmangel, Abkoppelung des Tarifs von den Dienstpostenbewertungen im Beamtenbereich sowie mangelnde Nachwuchsgewinnung erfordern auf allen Ebenen die Attraktivität der Arbeit als Tarifbeschäftigte in der Bundesverwaltung nicht nur in Werbekampagnen zu preisen, sondern ein attraktives Entgeltsystem auf allen Ebenen zu etablieren. Die lange bereits erhobene Forderung zur Mitnahme der Stufenlaufzeit muss endlich umgesetzt werden.

Antrag T171: hilfsweise zu VAB22: § 17 Abs. 5 TVöD: Anrechnung (Mitnahme) der bereits erbrachten Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung auf dem gleichen Dienstposten

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 § 17 Abs. 5 Satz 2 TVöD Bund wird wie folgt gefasst:

2 (5) 1Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten des
3 Bundes der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe
4 erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. 2Die absolvierte Stufenlaufzeit in der
5 niedrigeren
6 Entgeltgruppe wird in der höheren Entgeltgruppe angerechnet, wenn die
7 Höhergruppierung auf dem gleichen Dienstposten erfolgt. 3Bei einer Eingruppierung in
8 eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren
9 Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte
10 Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe
11 angerechnet. 4Die/Der Beschäftigte erhält das entsprechende Tabellenentgelt vom
12 Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird.

Begründung

Hilfsweise zu einer generellen Mitnahme der Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung, muss jedenfalls in den Fällen, in denen die Erfahrung auf dem gleichen Dienstposten – wenngleich eine EG niedriger – gesammelt wurde, zu einer Anrechnung der Stufenlaufzeit in der höheren EG führen.

Personalmangel, Abkoppelung des Tarifs von den Dienstpostenbewertungen im

Beamtenbereich sowie mangelnde Nachwuchsgewinnung erfordern auf allen Ebenen die Attraktivität der Arbeit als Tarifbeschäftigte in der Bundesverwaltung nicht nur in

Werbekampagnen zu preisen, sondern ein attraktives Entgeltsystem auf allen Ebenen zu etablieren.

Antrag T172: Herabgruppierung nach § 17 Abs. 4 Satz 5 TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass wenn aus dienstlichen oder
- 2 arbeitsorganisatorischen Gründen eine Weiterbeschäftigung eines Tarifbeschäftigten
- 3 nur unter geänderten tarifrechtlichen Bedingungen (Änderungskündigung) in einer
- 4 niedrigeren Entgeltgruppe erfolgen kann, diese in der niedrigeren Entgeltgruppe
- 5 stufengleich unter Anrechnung der bereits erreichten Stufenlaufzeit in der bisherigen
- 6 höheren Entgeltgruppe erfolgen muss.

Begründung

Eine Herabgruppierung ist die Eingruppierung des Beschäftigten in eine niedrigere Entgeltgruppe infolge der Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit oder einer Veränderung der Wertigkeit der schon bislang ausgeübten Tätigkeit. Mit der Herabgruppierung wird eine im bestehenden Arbeitsverhältnis erforderlich gewordene Anpassung der Eingruppierung an veränderte Umstände vorgenommen. Zur Regelung der deshalb veranlassten Stufenzuordnung knüpft § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L wie § 17 Abs. 4 Satz 1 TV-L an die neue Eingruppierung und nicht wie § 16 Abs. 2 TV-L an die Einstellung des Beschäftigten an. Eine „Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe“ setzt die dauerhafte Übertragung von entsprechenden Tätigkeiten in einem bestehenden Arbeitsverhältnis voraus

Antrag T173: Erhalt von Erfahrungsstufen

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass keine Nachteile für Mitarbeiterinnen und
- 2 Mitarbeiter bei Rückgruppierungen, in Bezug auf den Verlust von Erfahrungsstufen,
- 3 entstehen.

Begründung

Alleine die, durch die Rückgruppierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters entstandenen, finanziellen Folgen sollten abschließend sein. Der zusätzliche Verlust von Erfahrungsstufen wird de facto als eine Art von „Doppelbestrafung“ angesehen.

Antrag T174: Verkürzung der Stufenlaufzeit

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 17 Abs. 2 TV-L (leistungsabhängiger
- 2 Stufenaufstieg) angewendet werden darf. Nach dem TV-L gibt es die Möglichkeit, bei
- 3 Leistung von Tarifbeschäftigten, die erheblich über den Durchschnitt liegen, die
- 4 erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils zu verkürzen. Diese
- 5 Regelung darf zurzeit in Bayern nicht angewandt werden

Begründung

Nach dem TV-L gibt es die Möglichkeit, bei Leistung von Tarifbeschäftigten, die erheblich über den Durchschnitt liegen, die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils zu verkürzen. Diese Regelung darf zurzeit in Bayern nicht angewandt werden.

Antrag T175: § 17 Abs. 5 TVöD und § 12 TV EntgO : Änderung des § 17 Abs. 5 TVöD: Keine Anwendbarkeit in Fällen des sog. sonstigen Beschäftigten i.S.d. § 12 TV EntgO

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge beschließen, dass § 17 Abs. 5 TVöD um einen Satz dahingehend ergänzt
- 2 wird, dass Satz 2 bei Höhergruppierungsmaßnahmen von sog. Sonstigen Beschäftigten im
- 3 Rahmen des § 12 TV EntGO Bund keine Anwendung findet.

Begründung

Die Entgeltordnung Bund ermöglicht bei verschiedenen tariflichen Merkmalen bei den persönlichen Bildungsvoraussetzungen auch die Alternative des sonstigen Beschäftigten. Der sonstige Beschäftigte ist ein Arbeitnehmer, der zwar nicht über die Bildungsvoraussetzungen verfügt, jedoch beispielsweise durch verschiedene Verwendungen, Lehrgänge und beruflicher Erfahrung ein vergleichbares Wissen aufgebaut hat. Dieses Wissen wird dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bescheinigt und er wird nach § 12 TV EntGO mit dem Arbeitnehmer gleichgestellt, der über die Bildungsvoraussetzung verfügt. § 12 TV EntGO geht aber inhaltlich noch weiter und ermöglicht es Arbeitnehmern ohne die geforderte Bildungsvoraussetzung dennoch die Tätigkeit auszuüben, wenn konkret hierfür das erforderliche Wissen vorhanden ist. In der Praxis zeigt sich häufig, dass diese Arbeitnehmer nicht über eine vergleichbare Wissensbreite verfügen, wie die Arbeitnehmer mit dem geforderten Bildungsabschluss, gleichwohl aber fachbezogen in ihrer Tätigkeit genauso qualifiziert arbeiten können. Für diesen Personenkreis gibt § 12 TV EntGO vor, dass ihnen ein Entgelt aus der nächst niedrigeren Entgeltgruppe gewährt wird. Diese Arbeitnehmer haben natürlich die Möglichkeit das fehlende Wissen zu erlangen. Entweder sie können den Bildungsnachweis erbringen oder aber sie bauen durch verschiedene Verwendungen, Seminare etc. ein vergleichbares Wissen auf und werden als sonstiger Beschäftigter anerkannt.

An dieser Stelle ergibt sich ein Benachteiligungstatbestand. Im geschilderten Fall, in dem nun die Bildungsvoraussetzungen durch Abschluss oder der Anerkennung als sonstiger Beschäftigter erfüllt sind, ergibt sich ein Höhergruppierungstatbestand in die eigentliche Entgeltgruppe des Dienstpostens. Nach § 17 Abs. 5 Satz 1 TVöD werden die Arbeitnehmer in der höheren Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Als kritisch in diesem Zusammenhang wird Satz 2 des § 17 Abs. 5 TVöD angesehen, da hier die Vorgabe getätigt wird, dass die Erfahrungsstufenlaufzeit mit dem Tag der Höhergruppierung beginnt. Auf diese Weise werden teilweise mehrjährige Tätigkeiten und Erfahrungen auf dem selben Dienstposten nicht weiter berücksichtigt und gestrichen. Aus hiesiger Sicht kann die Höhergruppierung nach Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen nach § 12 TV EntGO Bund nicht mit einer Höhergruppierung auf einen neuen höherwertigen Dienstposten beispielsweise im Rahmen einer erfolgreichen Bewerbung gleichgesetzt werden

Antrag T176: Einkommenssicherung bei Einkommensminderung (vormals § 37 MTArb / § 56 BAT)

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Die Verhandlungen zur Entgeltsicherung bei Leistungsminderung werden wieder
- 2 aufgenommen und einer Regelung zugeführt. Hierbei möge man sich primär an § 37 MTArb
- 3 orientieren und neben den dort definierten körperlichen Kräften auch die geistigen
- 4 Fähigkeiten mit aufnehmen. Eine Dynamisierung der vorhandenen Besitzstandsleistungen
- 5 ist rückwirkend einzuführen.

Begründung

Gem. Protokollerklärung zum 3. Abschnitt des TVÜ-Bund vom 13. September 2005 wurden die Verhandlungen zur Überleitung der Entgeltsicherung bei Leistungsminderung zurückgestellt. In der Protokollerklärung wird lediglich ein Bestandsschutz definiert. Nachdem jedoch durch vermehrte Arbeitsbelastung / Arbeitsverdichtung in Verbindung mit einer längeren Lebensarbeitszeit die Gefahr einer Leistungsminderung eines Beschäftigten signifikant gestiegen ist, ist ein tariflicher Schutz für alle Beschäftigten erforderlich.

Derzeit verfahren die Arbeitgeber in diesen Fällen mit einer Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz. Dies ist nicht selten mit einer einhergehenden Herabgruppierung verbunden. Der Antrag wurde im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 als Arbeitsmaterial angenommen. Es besteht weiter Handlungsbedarf.

Antrag T177: Leistungsgeminderte Beschäftigte – § 38 Abs. 4 TV-L/TV-H

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das monatliche Tabellenentgelt bei
- 2 Leistungsminderung nach § 38 Abs. 4 TV-L/TV-H in der bisherigen Entgeltgruppe und
- 3 Stufe gesichert wird, wenn vor Eintritt der Leistungsminderung mindestens 3 Jahre
- 4 vorher, für die selbe Tätigkeit, die Eingruppierung erfolgt ist.
- 5 Sicherung der Schichtzuschläge für Schicht- und Wechselschichtarbeit bei
- 6 leistungsgeminderten Beschäftigten nach § 38 Abs. 4 TV-L/TV-H, wenn sie mindestens 15
- 7 Jahre in demselben Arbeitsverhältnis und das 50. Lebensjahr vollendet haben und in
- 8 dieser Zeit für die gesamte regelmäßig Arbeitszeit die Zulage bezogen haben oder wenn
- 9 sie mindestens 10 Jahre in demselben Arbeitsverhältnis und das 55. Lebensjahr
- 10 vollendet haben und in dieser Zeit für die gesamte regelmäßig Arbeitszeit die Zulage
- 11 bezogen haben.

Begründung

Tarifbeschäftigte schulden nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen lediglich ihre Arbeitsleistung, nicht allerdings einen bestimmten Arbeitserfolg. Nach der Definition in § 38 Abs. 4 TV-L/TV-H sind heute im tariflichen Sinn „leistungsgeminderte Beschäftigte“ solche Beschäftigte, die nach ärztlichen Feststellungen nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen, ohne dass sie erwerbsgemindert i. S. des SGB VI (s. dazu die Erläuterungen zu § 33 Abs. 2 TV-L/TV-H) sind. Die ärztliche Bescheinigung erstellt der vom Arbeitgeber beauftragte Arzt, wobei § 38 Abs. 4 TV-L/TV-H auf § 3 Abs. 5 TV-L/TV-H verweist. Hinsichtlich der in diesem Zusammenhang bestehenden Pflichten des Beschäftigten und zur Auswahl des Arztes wird auf die Erläuterungen zu § 3 Abs. 4 TV-L/TV-H verwiesen. Leistungsgeminderte Beschäftigte werden häufig auch Behinderte i. S. des SGB IX sein, wobei die besonderen Rechte und Pflichten von Beschäftigten und Arbeitgeber allerdings nur für schwerbehinderte Menschen i. S. des SGB IX gelten.

Antrag T178: Erhöhung der Eingangsämter

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das in den jeweiligen Entgeltgruppen im
- 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vorgesehene Grundgehalt insoweit
- 3 erhöht wird, als es mindestens auf die aktuelle Höhe des Grundgehalts der jeweils
- 4 nächsthöheren Entgeltgruppe angehoben wird.

Begründung

Die Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften im Tarifbereich gestaltet sich immer schwieriger. Um im Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft weiter bestehen zu können und um wettbewerbsfähig und attraktiv zu bleiben, erscheint die Erhöhung des Grundgehalts in den jeweiligen Entgeltgruppen als probates Mittel.

Antrag T179: Erschwerniszuschläge

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifverhandlungen über die zuschlagspflichtigen
- 2 Arbeiten und die Höhe der Zuschläge gem. § 19 Abs. 5 Satz 1 TV-L aufgenommen werden.

Begründung

§ 19 TV-L bestimmt, dass für Arbeiten, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten, Erschwerniszuschläge gezahlt werden. Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge sind tarifvertraglich zu vereinbaren (§ 19 Abs. 5 Satz 1 TV-L). Somit besteht sowohl die Möglichkeit eines länderübergreifenden Tarifvertrags als auch mehrerer Ländertarifverträge. Entsprechende Tarifverträge sind bislang jedoch noch nicht vereinbart worden. Bis zu einer tarifvertraglichen Vereinbarung gelten die früheren Regelungen des MTArb vom 09.10.1963 bzw. des BAT vom 11.01.1962 vorläufig fort. Diese erscheinen nicht mehr zeitgemäß.

Antrag T180: Gefahrenzulage für Arbeiten im Gefahrenraum Straße für die Bereiche TV-L/TVöD

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine angemessene Gefahrenzulage für das
- 2 Straßenbetriebsdienstpersonal tarifvertraglich vereinbart wird.

Begründung

Der Arbeitsplatz im Gefahrenraum Straße ist nachweislich mit einem erhöhten Risiko für Gesundheit und Leben verbunden. Zusätzlich ist das Personal im Gefahrenraum Straße unter anderem der Abgas-, Ozon- und UV-Belastung sowie den extremen Witterungsverhältnissen ausgesetzt. Belastungen, die über das allgemeine Maß hinausgehen, sollten auch angemessen abgegolten werden. Beschäftigte im Gefahrenraum Straße sind des Weiteren einem vielfach erhöhten Unfallrisiko ausgesetzt.

Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass gegenüber den Beschäftigten in der gewerblichen Wirtschaft ein 13-fach höheres Risiko für die Beschäftigten im Straßen- und Verkehrswesen besteht, bei einem Arbeitsunfall tödlich zu verunglücken. Die zahlreichen Unfälle, vermehrt mit Todesfolge, machen neben der Unfallvorbeugung durch die gesetzliche Unfallversicherung eine zusätzliche Absicherung erforderlich. Diese muss durch eine Gefahrenzulage finanziert werden. Der Einstieg durch Zahlung eines Sockelbetrages von 25,00 Euro im Geltungsbereich des TV-L bei Schmutz- und Erschwerniszuschlägen ist bei Weitem nicht ausreichend.

Zu fordern ist eine angemessene Gefahrenzulage bei der Arbeit im Gefahrenraum Straße für die Bereiche TV-L/TVöD.

Antrag T181: Gitterzulage für kommunale Beschäftigte

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die sog. Gitterzulage für kommunale
- 2 Tarifbeschäftigte in Maßregeleinrichtungen wieder gewährt wird und als Bestandteil
- 3 des Tarifvertrages aufgenommen wird.

Begründung

Die sog. Gitterzulage wurde nach dem Inkrafttreten des TVöD 2005 aufgrund einer Empfehlung des KAV bis zum August 2017, ohne Rechtsgrundlage, weiterbezahlt. Im TV-L gibt es die sog. Gitterzulage, genauso wie bei den Beamtinnen und Beamten, weiterhin. Es ist nicht nachvollziehbar, dass diese Vollzugszulage nur bei den Tarifbeschäftigten entfallen ist, obwohl auch diese die gleiche Tätigkeit mit den gleichen Voraussetzungen ausüben.

Antrag T182: Höhergruppierung – Anrechnungszeiten aus bereits vorheriger vorübergehender Übertragung der höherwertigen Tätigkeit.

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Zeiten , in denen eine höherwertige Tätigkeit
- 2 vorübergehend übertragen wurde (§ 14 TV-L) – z.B. vertretungsweise bei
- 3 Krankheitsfällen – bei einer folgenden tatsächlichen Höhergruppierung als Zeit für
- 4 die Erfahrungsstufe in der höheren Entgeltgruppe angerechnet wird.

Begründung

Damit gehen beim beruflichen Fortkommen keine Zeiten in einer höherwertigen Tätigkeit verloren. Eine einmal erworbene Erfahrung wird bereits vom ersten Tag an angerechnet. Es ist nicht einzusehen, dass beispielsweise Zeiten längerer Krankheitsvertretung auf höherwertige Tätigkeiten außen vor bleiben, wenn diese Tätigkeit dann endgültig mit Höhergruppierung übertragen wird. Die Erfahrung wurde ja schließlich definitiv erworben.

Antrag T183: Höhergruppierung – Anrechnungszeiten aus bereits vorheriger vorübergehender Übertragung der höherwertigen Tätigkeit

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Zeiten, in denen eine höherwertige Tätigkeit
- 2 vorübergehend übertragen wurde (§ 14 TV-L) – z.B. vertretungsweise bei
- 3 Krankheitsfällen – bei einer folgenden tatsächlichen Höhergruppierung als Zeiten für
- 4 die Erfahrungsstufe in der höheren Entgeltgruppe angerechnet werden.

Begründung

Damit gehen beim beruflichen Fortkommen keine Zeiten in einer höherwertigen Tätigkeit verloren. Eine einmal erworbene Erfahrung wird bereits vom ersten Tag an angerechnet.

Antrag T184: Änderung der Stufenlaufzeit bei Höhergruppierung im Anschluss an eine vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit nach § 14 TV-L/TV-H

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigten, denen im unmittelbaren
- 2 Anschluss (Arbeitsfreie Tage an Wochenenden sowie gesetzliche Feiertage, die zwischen
- 3 der vorübergehenden und der dauerhaften Übertragung der höherwertigen Tätigkeit
- 4 liegen, sind unschädlich) an eine zunächst nur vorübergehend übertragene höherwertige
- 5 Tätigkeit nach § 14 TV-L/TV-H die gleiche Tätigkeit auf Dauer übertragen wird, die
- 6 Stufenzuordnung bei der Höhergruppierung so zu berücksichtigen ist, als sei die
- 7 Höhergruppierung bereits zu dem Zeitpunkt erfolgt, zu dem erstmals die höherwertige
- 8 Tätigkeit vorübergehend übertragen worden ist. Die Stufenlaufzeit beginnt somit mit
- 9 den Zeiten der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit.

Begründung

Mit der Berücksichtigung der Zeiten der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit bei der sich unmittelbar anschließenden Höhergruppierung soll eine Gleichstellung mit den Beschäftigten erreicht werden, die unmittelbar höhergruppiert werden.

Antrag T185: Anrechnung der Entwicklungsstufe bei der Bewertung einer vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit im TV-L

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die vorübergehende Ausübung von höherwertigen
- 2 Tätigkeiten stets mit der individuellen Stufe anzurechnen und zu bewerten ist, in der
- 3 der Beschäftigte regulär eingestuft ist. Zeiten, die bei der Ausübung höherwertiger
- 4 Tätigkeit absolviert werden, sollten der Stufenlaufzeiten in der höheren
- 5 Entgeltgruppe angerechnet bzw. bei mehreren Teilzeiten zusammengefasst werden.

Begründung

Im Zusammenhang mit Beurlaubungen und Erkrankungen kommt es häufig vor, dass Beschäftigte für kürzere und auch längere Zeiträume vorübergehend höherwertige Tätigkeiten ausüben. Für die Dauer der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit wird ihnen eine persönliche Zulage gewährt, die jedoch wie bei einer Übertragung der höherwertigen Tätigkeit wirkt. Kehrt der beurlaubte oder erkrankte Beschäftigte nicht mehr auf den Arbeitsplatz zurück, werden dem bisherigen Vertreter oft die entsprechenden Aufgaben auf Dauer übertragen. Die Zeiten der Vertretung können jedoch nach dem geltenden Tarifrecht nicht angerechnet werden. Dieser Zustand ist unbefriedigend.

Antrag T186: Anrechnung der Erfahrungsstufe bei der Bewertung einer vorübergehenden Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Höhergruppierungen, bei der zuvor eine
- 2 vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 14 TV-L) von mindestens
- 3 einem Jahr vorgeschaltet war, diese Zeit bei der Zuordnung der Erfahrungsstufe in der
- 4 höheren Entgeltgruppe anzurechnen ist.

Begründung

Erfolgt – falls erforderlich – mündlich.

Antrag T187: § 44 TVöD-BT V – Reise- und Umzugskosten, Trennungsgeld

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 In den nächsten Tarifverhandlungen soll eine Verbesserung der bestehenden Regelungen
- 2 zur Abgeltung von Reisezeiten erzielt werden.
- 3 § 44 Abs. 2 Satz 3 TVöD BT V sollte folgenden Wortlaut haben:
- 4 *„Bei dienstlicher Bereitstellung eines Dienst Kfz ist für den Selbstfahrer Reisezeit*
- 5 *1:1 Arbeitszeit*
- 6 *Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 5 Stunden im Monat, so wird*
- 7 *auf Antrag diese Zeit als Arbeitszeit gewertet. § 8 TVöD gilt entsprechend.“*

Begründung

Satz 1 dient zur Klarstellung, um Diskussionen zu vermeiden.

Satz 2: Es kommt nicht selten vor, dass Reisen über sehr lange Strecken durchgeführt werden müssen, so dass die insgesamt geleistete Zeit, die dienstplanmäßig zu erbringende Zeit deutlich überschreitet.

In der Praxis hat die Handhabung dieses Paragraphen, insbesondere zu den Teilzeitbeschäftigten, für eine unterschiedliche Auslegung geführt. Zwar existiert bereits ein RS des BMI vom 19.02.2021 aufgrund der Neuregelung der AZV (§ 11 AZV), dennoch ist eine tarifvertragliche Basis erforderlich.

Antrag T188: § 44 Absatz 2 Satz 4 TVöD-BT V – Reise und Umzugskosten, Trennungsgeld; hier: Teilzeitbeschäftigte

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 § 44 Abs. 2 Satz 4 TVöD BT-V wird ergänzt/geändert um eine konkrete tarifvertragliche
- 2 Vorgabe zur Berechnung und Anrechnung der Reisezeit sowie des Ausgleichs bei
- 3 Teilzeitbeschäftigten.

Begründung

In § 44 Abs. 2 Satz 4 TVöD BT-V wird geregelt, dass der besonderen Situation der Teilzeitbeschäftigten Rechnung zu tragen ist. Diese Vorschrift ist nicht konkret genug. Die Praxis hat gezeigt, dass es hier zu Problemen in der Umsetzung kommt. Beispielsweise werden viele Dienstvereinbarungen geschlossen, die zu einer Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/-innen und Beamten/-innen führen. Als problematisch haben sich insbesondere Sachverhalte mit länger andauernden Reisezeiten ergeben. Es sollte eine konkrete tarifvertragliche Regelung geben, die den Beschäftigten und den Arbeitgebern Sicherheit in der Umsetzung gibt. Der Antrag wurde bereits im Rahmen des Gewerkschaftstages 2017 angenommen. Es besteht weiter Handlungsbedarf. Zwar wurde durch das RS des BMI vom 19.02.2021 eine Verbesserung erzielt, dennoch ist eine tarifvertragliche Basis erforderlich.

Antrag T189: Leidensgerechter Arbeitsplatz nach Arbeits- oder Dienstunfall im qualifizierten Bereich, nicht unter Entgeltgruppe 5

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einem
- 2 Arbeits- und Wegeunfall im Rahmen der Fürsorge leidensgerechte Arbeitsplätze mit
- 3 Tätigkeiten nicht unter der Entgeltgruppe 5 eingerichtet bzw. angeboten werden.

Begründung

Arbeitgeber müssen grundsätzlich keine Arbeitsplätze einrichten, die diese nicht benötigen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer laufen so Gefahr, dass diese als Folge eines Arbeits- oder Wegeunfall ihren Arbeitsplatz verlieren oder einen Arbeitsplatz angeboten bekommen, der unter ihren eigentlichen Qualifizierungen und Eingruppierungen liegt. Arbeitgeber sollten in solchen Fällen bei der Einrichtung leidensgerechter Arbeitsplätze darauf achten müssen, dass die Tätigkeiten wenigstens im qualifizierten Bereich bleiben und mindestens der Entgeltgruppe 5 entsprechen.

Antrag T190: Leistungsstufen für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Tarifbeschäftigten bei besonderen Leistungen ein
- 2 vorgezogener Stufenaufstieg nach § 17 Abs. 2 TV-L als Instrument der
- 3 Leistungsanerkennung ausgesprochen werden kann. Diese Regelung soll nicht nur auf
- 4 Bereiche mit Problemen bei der Personalgewinnung beschränkt sein.

Begründung

Der vorgezogene Stufenaufstieg nach § 17 Abs. 2 TV-L wird in Bayern derzeit nur in Bereichen angewandt, in denen Probleme bei der Personalgewinnung bestehen, z. B. in der IT. Das ist aber nicht die eigentliche Zielrichtung des TV-L. Hier geht es um ein Instrument überdurchschnittliche Leistungen zu honorieren. Solche gibt es auch in Bereichen, in denen Personalgewinnung weniger problematisch ist.

Antrag T191: Mitarbeiter im Gesundheitsbereich mit Zusatzqualifikation für Ausbilder sollen eine Zulage erhalten (analog Praxisanleiter Pflege)

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Zulage analog Praxisanleiter Pflege für alle
- 2 Kolleginnen und Kollegen im Gesundheitsbereich gezahlt werden kann, die eine
- 3 Zusatzqualifikation „Ausbilder“ haben.

Begründung

Eine Qualitätssicherung in den besonderen Bereichen des Gesundheitswesens (nicht Pflege am Bett) findet momentan kaum statt. Die speziellen zu betreuenden Geräte u.a durch Medizingeräte Techniker werden komplizierter, die Wartung umfangreicher. Kolleginnen und Kollegen, die in diesem Bereich Auszubildende anleiten sollen durch eine Zulage (analog der Zulage für Praxisanleitung) besser vergütet werden, um die Qualitätsstandart gerecht zu werden.

Antrag T192: Schaffung einer Erfahrungszulage

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Erfahrungszulage geschaffen wird, von der
- 2 Personen mit langjähriger Beschäftigungsdauer und anhaltender guter Leistung in der
- 3 ausgeübten Tätigkeit profitieren können.

Begründung

Viele Tarifbeschäftigte leisten dauerhaft gute Arbeit und sind Stützen ihrer Arbeitseinheit und ihres Arbeitgebers. Die Möglichkeit einer Höhergruppierung in dieser Tätigkeit scheidet jedoch (in zahlreichen Fällen) unter Beachtung der einschlägigen Vorgaben der Entgeltordnung aus.

Allerdings sollte auch dieser Personenkreis für die dauerhaft erbrachten guten Leistungen belohnt werden können. Durch die Schaffung eines zusätzlichen Instruments einer "Erfahrungszulage" soll den Arbeitgebern die rechtliche Möglichkeit eröffnet werden, dieser Anerkennung monetär Ausdruck zu verleihen.

Antrag T193: Stufengleicher Aufstieg bei Höhergruppierungen im TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten ein
- 2 Aufstieg in die höhere Entgeltgruppe mit der der bereits erreichten Stufe erfolgt.

Antrag T194: Stufengleicher Aufstieg bei Höhergruppierungen

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Tarifvertrag der Länder dahingehend geändert
- 2 wird, dass Eingruppierungen in eine höhere Entgeltgruppe (§ 17 Abs. 4) stufengleich
- 3 erfolgen.

Begründung

Bisher erfolgen Höhergruppierungen gemäß § 17 Abs. 4 TV-L betragsmäßig unter Anwendung eines Garantiebetrages. Ziel der Neuregelung ist, dass die Beschäftigten in der höheren Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet werden, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe bereits erreicht haben. Im TVÖD wurde dies bereits umgesetzt.

Antrag T195: Stufenzuordnung bei Höhergruppierung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Höhergruppierungen ein stufengleicher Aufstieg
- 2 aus der alten in die neue Entgeltgruppe erfolgt.

Begründung

Bei Höhergruppierungen werden die Tarifbeschäftigten gem. § 17 Abs. 4 TV-L derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten.

In den meisten Fällen erhalten die Tarifbeschäftigten bei Höhergruppierungen in den Entgeltgruppen 1 bis 8 z.Zt. nur den Brutto-Garantiebtrag i.H.v. 100 € und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 den Garantiebtrag i.H.v. 180 €. Ein wirklicher Entgeltzugewinn findet somit erst nach entsprechender Verweildauer in der jeweiligen Stufe der neuen Entgeltgruppe nach 2 bis 5 Jahren statt.

Im TVöD wurde eine entsprechende Regelung bereits zum 01.01.2014 umgesetzt.

Antrag T196: Stufengleiche Höhergruppierung im TV-L

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der Tarifverhandlungen des TV-L die
- 2 aktuelle Regelung mit betragsmäßiger Einstufung in der höheren Entgeltgruppe mit ggf.
- 3 Garantiebtrag durch eine stufengleiche Höhergruppierung neu vereinbart wird.

Begründung

Bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und der damit verbundenen Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe kommt auf Grund der Eingruppierungsregelung und der Struktur der Entgelttabelle oft nur der Garantiebtrag zum Ansatz. Dieser ist sehr gering bemessen. Der Anreiz und die Motivation zur Übernahme von höherwertigeren Tätigkeiten sind bei dieser geringfügigen finanziellen Besserstellung nicht mehr gegeben. Eine stufengleiche Höhergruppierung, vergleichbar im TVöD für Bund und Kommunen geregelt, ist angemessen und dringend geboten.

Antrag T197: Einführung Stufengleicher Höhergruppierung

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich
- 2 des TV-L fallen, die in der Ausgangsentgeltgruppe erreichte Stufe bei einer
- 3 Höhergruppierung beibehalten.

Begründung

Beschäftigte, für die der TV-L gilt, werden bei einer Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch 2 (§17 Abs. 4 Satz 1 TV-L). Dadurch ergibt sich häufig ein nur geringer Höhergruppierungsgewinn.

Antrag T198: Stufengleiche Höhergruppierung (§ 17 Abs. 4 TV-L)

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 17 Abs. 4 TV-L wie folgt geändert wird:
- 2 bekommen Tarifbeschäftigten auf Dauer eine tariflich höher bewertete Tätigkeit
- 3 übertragen, ist der Tarifbeschäftigte mit dem Tag der Übertragung der höherwertigen
- 4 Tätigkeit automatisch (Tarifautomatik) in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert und
- 5 gem. § 17 Abs. 4 TV-L/TV-H erfolgt die Stufenzuordnung auch über mehr als eine
- 6 Entgeltgruppe stufengleich.

Begründung

Die Neuregelung ersetzt die bisherigen Regelungen zur betragsmäßigen Höhergruppierung in § 17 Abs. 4 TV-L/TV-H. Ab dem Höhergruppierungszeitpunkt werden die Tarifbeschäftigten bei einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben. Dies folgt aus dem Grundsatz der Tarifautomatik. Im Arbeitsvertrag ist in diesem Fall eine Änderung hinsichtlich der vom Beschäftigten geschuldeten Arbeitsleistung erforderlich, die in der Praxis oft dadurch zustande kommt, dass der Beschäftigte die neue, höherwertige Tätigkeit ohne Einwendungen übernimmt.

Antrag T199: Beseitigung der Rückstufung in den Entwicklungs-/Erfahrungsstufen bei Höhergruppierung nach § 14 Abs. 4 TV-L - Stufengleicher Entgeltgruppenaufstieg -

Antragsteller*in:	dbb hamburg beamtenbund und tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass bei den nächsten
- 2 Tarifverhandlungen zum TV-L der Wegfall der Rückstufung bei Höhergruppierung in eine
- 3 niedrigere Entwicklungsstufe erreicht wird.

Begründung

Die derzeitige Regelung stellt kaum einen Anreiz dar, sich auf eine Stelle mit höherwertiger Entgeltgruppe zu bewerben. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche sich bereits in einer individuellen Endentgeltstufe befinden.

Auch stellt dieses in bestimmten Situationen eine Ungleichbehandlung gegenüber „externen Bewerbern“ dar, weil diese bereits sofort in die Entgeltstufe 3 eingestellt werden können.

Beispiel:

Interner Bewerber in Entgeltgruppe 9b Stufe 3 bewirbt sich erfolgreich auf eine EG 10 Stelle.

Der interne Bewerber mit 5 Jahren Erfahrung im öffentlichen Dienst und in der Personalsachbearbeitung, erhält dann die EG 10 Stufe 2 (3.662,23,- Euro)

Ein externer Bewerber wird eingestellt und erhält von Anfang an die EG 10 Stufe 3 (3.930,82,- Euro), jedoch ohne Erfahrung im öffentlichen Dienst und nur mit 3 Jahren Erfahrung in der Personalsachbearbeitung.

Antrag T200: Stufengleicher Aufstieg im TV-L

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei einer Höhergruppierung durch Übertragung von
- 2 höherwertigen Tätigkeiten im TV-L der Aufstieg stufengleich ist, auch bei
- 3 Höhergruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe.

Begründung

Am 01.01.2014 wurde die Entgeltordnung des TVöD in Kraft gesetzt. Hier wurde eine stufengleiche Höhergruppierung vereinbart. Um die Arbeitnehmer/innen der Länder nicht schlechter zu stellen, fordern wir diese Regelung auch für den TV-L umzusetzen.

Seit Inkrafttreten des TV-L erfolgt die Höhergruppierung betragsmäßig und nicht stufengleich. Diese Regelung führt zu teilweise kaum noch annehmbaren Ergebnissen bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Hier muss es künftig eine nachhaltige Verbesserung geben. Nur mit einem stufengleichen Aufstieg wird die erworbene Berufserfahrung auch anerkannt. Eine „Zurückstufung“ hemmt die Bereitschaft zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und führt zu Problemen in der Personalwirtschaft, da eine negative Karriereentwicklung einsetzen kann.

Nur eine stufengleiche Höhergruppierung, auch bei Höhergruppierungen über mehr als eine Entgeltgruppe, erhöht den Anreiz zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten.

Antrag T201: Stufengleiche Höhergruppierungen im TV-L

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der Tarifverhandlungen TV-L die
- 2 seitherige Regelung mit betragsmäßiger Einstufung in der höheren Entgeltgruppe mit
- 3 ggf. Garantiebetrags durch eine stufengleiche Höhergruppierung neu vereinbart wird.

Begründung

Bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und der damit verbundenen Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe kommt auf Grund der Eingruppierungsregelung und der Struktur der Entgelttabelle oft nur der Garantiebetrags zum Ansatz. Dieser ist sehr gering bemessen. Der Anreiz und die Motivation zur Übernahme von höherwertigeren Tätigkeiten sind bei dieser geringfügigen finanziellen Besserstellung nicht mehr gegeben. Eine stufengleiche Höhergruppierung wie vergleichbar im TVöD für Bund und Kommunen geregelt, ist angemessen.

Antrag T202: Stufengleicher Aufstieg bei Höhergruppierungen im TV-L

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten ein
- 2 Aufstieg in die höhere Entgeltgruppe mit der bereits erreichten Stufe erfolgt.

Begründung

ggf. mündlich

Antrag T203: Stufengleiche Höhergruppierung im Bereich des TV-L

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der dbb setzt sich für eine stufengleiche Höhergruppierung im Bereich des TV-L ein.

Begründung

Eine Höhergruppierung muss sich auch finanziell lohnen; im Bereich des TVöD wird sie bereits realisiert.

Antrag T204: Stufengleiche Höhergruppierung im TV-L

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die stufengleiche Höhergruppierung im Bereich des
- 2 TV-L möglich wird.

Begründung

Eine Höhergruppierung muss sich auch finanziell lohnen; im Bereich des TVöD wird sie bereits realisiert.

Antrag T205: Stufengleicher Aufstieg im TV-L

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei einer Höhergruppierung durch Übertragung von
- 2 höherwertigen Tätigkeiten im TV-L der Aufstieg stufengleich ist, auch bei
- 3 Höhergruppierungen über mehr als eine EG.

Begründung

Am 01.01.2014 wurde die Entgeltordnung des TVöD in Kraft gesetzt. Hier wurde eine stufengleiche Höhergruppierung vereinbart.

Um die Arbeitnehmer/innen der Länder nicht schlechter zu stellen, fordern wir diese Regelung auch für den TV-L. Seit Inkrafttreten des TV-L erfolgt die Höhergruppierung betragsmäßig und nicht stufengleich. Diese Regelung ruft bei den Beschäftigten Kritik hervor, denn sie führt zu teilweise kaum noch vermittelbaren Ergebnissen bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Hier muss es künftig eine Verbesserung geben. Nur mit einem stufengleichen Aufstieg wird die erworbene Berufserfahrung auch anerkannt.

Nur eine stufengleiche Höhergruppierung, auch bei Höhergruppierungen über mehr als eine EG, erhöht den Anreiz zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten.

Antrag T206: Stufenzuordnung bei einem Tabellenwechsel

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass bei einem Tabellenwechsel die Mitnahme des
- 2 bisher erreichten Lohnes mindestens sichergestellt wird.

Begründung

Das Bundesarbeitsgericht hat am 18. Februar 2021 (6 AZR 702/19) entschieden, dass bei einem Tabellenwechsel grundsätzlich eine Zuordnung zur Entgeltstufe 1 erfolgen muss.

Zur Attraktivität und zur Übernahme von anderen Tätigkeiten wäre aktuell mit einer Verschlechterung in der Bezahlung und mit deutlicher monetärer Herabgruppierung zu rechnen.

Derzeit bestehen seitens der TdL keine Bedenken, wenn aus personalwirtschaftlichen Gründen übertariflich weiter nach den bisherigen Hinweisen verfahren wird.

Diese Annahme der aktuellen Vorgehensweise kann sich auch schnell verändern, daher ist es wichtig hier klare Regeln zu schaffen.

Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereit sind andere Tätigkeiten innerhalb ihrer Behörde zu übernehmen, welche dann einen Tabellenwechsel nach sich ziehen würden, ist es schwer bzw. könnte es zunehmend schwerer werden, noch qualifizierte Beschäftigte zu finden.

Hier ist ein Handeln erforderlich. Ein Garantiebetrug sollte ebenfalls vereinbart werden.

Antrag T207: Verbesserung der Bezahlung für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Bezahlung der tarifbeschäftigten Techniker,
- 2 Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst deutlich verbessert wird.

Begründung

Der Fachkräftemangel in den technischen Fachverwaltungen erfordert eine deutliche Einkommensverbesserung für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler. Damit der öffentliche Dienst zukünftig handlungsfähig bleibt, muss es gelingen, Nachwuchskräfte wie Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Einkommensunterschiede zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft konnten in der Vergangenheit vielleicht durch attraktivere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ansatzweise wettgemacht werden. Wenn aber die Einkommensunterschiede so erheblich sind, wie sie sich derzeit schon darstellen und für die Zukunft abzeichnen, kann der öffentliche Dienst nur mit den vermeintlich besseren Arbeitsbedingungen nicht mehr punkten. Hier muss eine grundlegende Änderung bei der Bezahlung – eine deutlich bessere Bezahlung – ermöglicht werden.

Antrag T208: Zusätzliche Erfahrungsstufen für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass zusätzliche
- 2 Erfahrungsstufen für Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler vereinbart
- 3 werden.

Begründung

Der Fachkräftemangel in den technischen Fachverwaltungen erfordert eine grundsätzliche Änderung der Entgeltordnung und damit eine deutliche Einkommensverbesserung für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler.

Damit der öffentliche Dienst zukünftig handlungsfähig bleibt, muss es gelingen, Nachwuchskräfte wie Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

In der beruflichen Entwicklung im technischen und naturwissenschaftlichen Dienst ergeben sich bei den vielseitigen Tätigkeitsmerkmalen mit unterschiedlichen Schwierigkeitsanforderungen höhere Anforderungen am Arbeitsplatz. Dies muss sich entsprechend bei der Bezahlung bemerkbar machen.

Antrag T209: Anhebung des Eingangsentgelts für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass eine Anhebung des
- 2 Eingangsentgelts vereinbart wird.

Begründung

Der Fachkräftemangel in den technischen Fachverwaltungen erfordert eine grundsätzliche Änderung der Entgeltordnung und damit eine deutliche Einkommensverbesserung für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler.

Bundesweit gibt es immer mehr Schwierigkeiten, offene Stellen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich zu besetzen.

Die Ursache für das Problem liegt in der fehlenden Wertschätzung der Vorqualifikationen der Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst. Während die Privatwirtschaft deutlich höhere Einstiegsgehälter und bessere berufliche Entwicklungsperspektiven bietet, hat der öffentliche Dienst diese Entwicklung zu spät erkannt und schafft im aktuellen System der Entgeltordnung keine wesentliche Veränderung.

Damit der öffentliche Dienst zukünftig handlungsfähig bleibt, muss es gelingen, Nachwuchskräfte wie Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Um als öffentlicher Arbeitgeber attraktiv zu sein, genügt es heute im Kampf um die wenigen Nachwuchskräfte nicht mehr, nur einen vermeintlich sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Vielmehr ist es erforderlich, die Bezahlung deutlich zu verbessern, um überhaupt eine Chance im direkten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft zu haben. Mit den derzeitigen Entgelttabellen in Verbindung mit der Entgeltordnung ist dieser Wettbewerb um die vorhandenen Fachkräfte nicht zu gewinnen.

Antrag T210: Eigene Entgelttabelle für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass eine separate
- 2 Entgelttabelle für Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler vereinbart wird,
- 3 diese angepasst an die Entgelttabelle der Versorgungsbetriebe (TV-V).

Begründung

Der Fachkräftemangel in den technischen Fachverwaltungen erfordert eine grundsätzliche Änderung der Entgeltordnung und damit eine deutliche Einkommensverbesserung für tarifbeschäftigte Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler.

Inzwischen sind tausende Stellen für Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst nicht besetzt. Der öffentliche Dienst wurde hinsichtlich der Bezahlung von Technikern, Ingenieuren und Naturwissenschaftlern von der Privatwirtschaft deutlich abgehängt. Inzwischen beträgt der Einkommensunterschied teilweise mehr als 30 Prozent. Dabei sind die Aufgaben in den technischen und naturwissenschaftlichen Fachverwaltungen anspruchsvoller und verantwortungsvoller geworden.

Wie wichtig technischer Sachverstand ist, lässt sich zahlreich belegen: Sowohl in der Gefahrenabwehr (Überwachung der Reaktorsicherheit, Einstufung von Störfällen im Bereich des Immissionsschutzes sowie die Einleitung von Maßnahmen zu deren Eindämmung, Umsetzung von Sofortmaßnahmen im Katastrophenfall oder im Verbraucherschutz und der Lebensmittelüberwachung) und in der Daseinsvorsorge (Erhalt der Infrastruktur im Straßenwesen, Betreuung von Baumaßnahmen im Hochbau, Weiterentwicklung der Infrastrukturen für Ver- und Entsorgung der ständig wachsenden Metropolen, Sicherstellung der Wasserversorgung und Wasserqualität, Überwachung der Lebensmittelqualität) gibt es unzählige Beispiele.

Bundesweit gibt es immer mehr Schwierigkeiten, offene Stellen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich zu besetzen.

Die Ursache für das Problem liegt in der fehlenden Wertschätzung der Vorqualifikationen der Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler im öffentlichen Dienst. Während die Privatwirtschaft deutlich höhere Einstiegsgehälter und bessere berufliche Entwicklungsperspektiven bietet, hat der öffentliche Dienst diese Entwicklung zu spät erkannt und schafft im aktuellen System der Entgeltordnung keine wesentliche Veränderung.

Damit der öffentliche Dienst zukünftig handlungsfähig bleibt, muss es gelingen, Nachwuchskräfte wie Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Um als öffentlicher Arbeitgeber attraktiv zu sein, genügt es heute im Kampf um die wenigen Nachwuchskräfte nicht mehr, nur einen vermeintlich sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Vielmehr ist es erforderlich, die Bezahlung deutlich zu verbessern, um überhaupt eine Chance im direkten Wettbewerb mit der Privatwirtschaft zu haben. Mit den derzeitigen Entgelttabellen in Verbindung mit der Entgeltordnung ist dieser Wettbewerb um die vorhandenen Fachkräfte nicht zu gewinnen.

Einkommensunterschiede zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft konnten in der Vergangenheit vielleicht durch attraktivere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ansatzweise wettgemacht werden. Wenn aber die Einkommensunterschiede so erheblich sind, wie sie sich derzeit schon darstellen und für die Zukunft abzeichnen, kann der öffentliche Dienst nur mit den vermeintlich besseren Arbeitsbedingungen nicht mehr punkten. Hier muss eine grundlegende Änderung bei der Bezahlung – eine deutlich bessere Bezahlung – ermöglicht werden.

Antrag T211: Vereinbarung von tabellenwirksamen Entgeltanpassungen anstatt tabellenunwirksamer Einmalzahlungen

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auf tabellenunwirksame Einmalzahlungen in
- 2 zukünftigen Tarifabschlüssen verzichtet wird und das Verhandlungsvolumen überwiegend
- 3 tabellenwirksam vereinbart wird.

Begründung

Durch Einmalzahlungen wird das Verhandlungsvolumen nachhaltig gemindert. Die Tabellenwerte werden nicht den allgemeinen Entgeltentwicklungen angepasst. Eine Tarifeinigung muss zu einer nachhaltigen strukturellen Erhöhung der Entgelttabelle führen.

Antrag T212: Einkommenserhöhungen bei zukünftigen Einkommensrunden; Mischung von linearen Einkommenserhöhungen und Mindestbeträgen

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei zukünftigen Einkommensrunden eine Mischung von
- 2 linearen Einkommenserhöhungen und Mindestbeträgen zur Anwendung kommen

Begründung

Die Mischung von linearen Einkommenserhöhungen und Mindestbeträgen hat sich bewährt. Von linearen Einkommenserhöhungen haben vor allem die höheren Entgeltgruppen einen Vorteil. Dieser Vorteil kann durch Mindestbeträge für die unteren Entgeltgruppen ausgeglichen werden.

Antrag T213: Forderung für die nächsten Tarifrunden

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei den nächsten Länder-Einkommensrunden, die der
- 2 dbb – Bund federführend mitbestimmt,
- 3 1. unter Berücksichtigung der Inflationsrate mindestens ein Inflationsausgleich als
- 4 Basis von auszuhandelnden Lohnerhöhungen genommen werden muss,
- 5 2. die Beschäftigten im höheren Dienst gleichmäßig und proportional zu den anderen
- 6 Lohngruppen bei Erhöhungen berücksichtigt werden müssen.

Begründung

Zu 1. Die Lohnerhöhung der letzten Einkommensrunde für die Angestellten, die im Anschluss i.d.R. auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wird, lag im Ergebnis unter der Inflationsrate. Zusätzlich werden die Lohn-Tarifverträge nunmehr länger als ein Jahr abgeschlossen. Ein Steigen (oder Senken) der Inflationsrate kann somit nicht seriös über die lange Laufzeit abgeschätzt werden. Ein Nettoverlust über diese Laufzeit soll mit der Durchsetzung des Punktes 1 vermieden werden.

Zu 2. Selbstverständlich erkennen wir die hohe Verantwortung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst an. Ebenso ist uns bewusst, dass die unteren Einkommensgruppen stärker auf Lohn- (bzw. Besoldungs-)erhöhungen angewiesen sind. Unser Antrag zielt darauf ab, dass die Arbeitsleistungen unserer Lehrkräfte gleichermaßen berücksichtigt werden

Antrag T214: Forderungsfindung bei Tarifverhandlungen

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei der Forderungsfindung für anstehende
- 2 Tarifverhandlungen auf eine Straffung des Forderungskatalogs und eine stärkere
- 3 Konzentration auf die nominale Erhöhung hingewirkt wird. Es soll eine hohe lineare
- 4 Anpassung, ergänzt um einen Mindestbetrag gefordert werden. Einmalzahlungen sollen
- 5 nicht vereinbart werden.

Begründung

Nach den jüngsten Tarifverhandlungen ist es zunehmend schwerer geworden, die in Summe durchaus guten Verhandlungsergebnisse als solche an die breite Mitgliederschaft zu vermitteln. Vielschichtigkeit und Unterschiedlichkeit der Verhandlungsthemen und –ergebnisse können von vielen Mitgliedern häufig nicht in Gänze nachvollzogen werden, worunter die Bereitschaft, einen in Summe guten Abschluss als solchen wahrzunehmen und anzuerkennen, leidet. Dies kann sich in der Folge auch nachteilig auf die Protest- und Streikbereitschaft auswirken. Insbesondere angesichts der hohen Inflation sind möglichst hohe lineare Anpassungen und Mindestbeträge anzustreben. Einmalzahlungen hingegen wirken sich nicht dynamisierend und nicht rentenwirksam aus. Im Übrigen führen sie zu Problemen bei der Übertragung auf Besoldung und Versorgung

Antrag T215: lineare Einkommenserhöhungen haben Priorität vor Einmalzahlungen

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes
- 2 und Verhandlungen der Besoldungsanpassung die linearen Erhöhungen des tariflichen
- 3 Entgeltes und der Besoldungen aufgrund der strukturellen nachhaltigen Wirkung nicht
- 4 durch Einmalzahlungen reduziert werden.

Begründung

Die zurückliegenden Ergebnisse von Tarifverhandlungen sowie deren Übernahme auf den Besoldungsbereich mit Einmalzahlungen haben sich als strukturellen Nachteil für eine nachhaltige lineare Verbesserung der Einkommen im öffentlichen Dienst ausgewirkt. Aufgrund dieser Erkenntnis sind im Rahmen von Tarifverhandlungen und Besoldungsanpassungen Einmalzahlungen nachrangig anzustreben und dürfen die lineare Erhöhung der Einkommen nicht reduzieren.

Antrag T216: Vereinbarung von tabellenwirksamen Entgeltanpassungen anstatt Einmalzahlungen

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auf Einmalzahlungen in zukünftigen
- 2 Tarifabschlüssen verzichtet wird und das Verhandlungsvolumen gesamt tabellenwirksam
- 3 vereinbart wird.

Begründung

Durch Einmalzahlungen wird das Verhandlungsvolumen nachhaltig gemindert. Die Tabellenwerte werden nicht den allgemeinen Entgeltentwicklungen angepasst. Eine Tarifeinigung muss zu einer strukturellen Erhöhung der Entgelttabelle führen.

Antrag T217: Verzicht auf Einmalzahlungen

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auf nicht tabellenwirksame Einmalzahlungen in
- 2 allen künftigen Tarifabschlüssen verzichtet wird und das Verhandlungsvolumen in
- 3 voller Höhe tabellenwirksam eingebracht wird.

Begründung

Durch die Vereinbarung von Einmalzahlungen wird das für tabellenwirksame Erhöhungen zur Verfügung stehende Volumen gemindert. Einmaleffekte sind jedoch nicht im Interesse unserer Mitglieder, vielmehr müssen strukturelle Erhöhungen mit Ewigkeitswirkung in der Tabelle das Ziel sein. Die Vereinbarung von Einmalzahlungen kann daher nur als absoluter Ausnahmefall zur Erzielung einer Einigung in Betracht kommen. Zudem führen Einmalzahlungen zu Umsetzungsproblemen in den Ländern (Verweigerung der Übertragung der Einmalzahlung beim Tarifabschluss 2021 bzgl. den Pensionären in allen Bundesländern), was zu einer Spaltung in der Mitgliedschaft beiträgt.

Antrag T218: Waffenträgerzulage

Antragsteller*in:	dbb hamburg beamtenbund und tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass bei den nächsten
- 2 Tarifverhandlungen zum TV-L / TVöD die besondere Verantwortung und die potenzielle
- 3 Lebensgefahr von Tarifbeschäftigten, die Vollzugs- oder vollzugsnahe Aufgaben
- 4 übernehmen und somit auch Waffenträger sind, finanziell vergütet wird, in dem für
- 5 diese Tarifbeschäftigten eine sogenannte „Waffenträgerzulage“ gezahlt wird.

Begründung

Im öffentlichen Dienst werden mehr und mehr hoheitliche Aufgaben auf Tarifbeschäftigte übertragen. Hierzu gehören Aufgaben wie beispielsweise Schutzaufgaben sowie andere Vollzugs- oder vollzugsnahe Aufgaben, die das Tragen von Schusswaffen erforderlich machen, dies bei den Länderpolizeien, Stadt- und der Bundespolizei, aber auch beim Strafvollzug und bei einigen Ordnungsbehörden.

Aufgrund der Gesetze ist den Tarifbeschäftigten der Einsatz von Schusswaffen, wie Pistole oder Maschinenpistole, nur bei Notwehr oder Nothilfe erlaubt. Da die jeweiligen Arbeitgeber jedoch Tarifbeschäftigte mit Waffen ausrüsten ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber eine Gefährdung seiner eingesetzten Tarifbeschäftigten nicht ausschließen kann und rüstet diese mit Schusswaffen aus. Aufgrund der hohen Verantwortung, die mit dem Tragen von Schusswaffen einhergehen und der potenziellen Lebensgefahr, ist die Zahlung einer „Waffenträgerzulage“ unausweichlich.

Zu bedenken sind auch die erhöhten Versicherungsbeiträge (Lebensversicherungen etc.), die bei Waffenträgern erheblich höher sind als bei Tarifbeschäftigten! Dadurch ist die finanzielle Belastung ein weiteres Argument zur Zahlung einer solchen Zulage. Eine Absicherung durch die sog. Amtshaftung entfällt hier ebenfalls, weil die Schusswaffe von Tarifbeschäftigten nur, wie bereits beschrieben, in Notwehr oder Nothilfeszenarien eingesetzt werden darf und für welche der Tarifbeschäftigte persönlich haftet. Dieses Risiko würde durch die Einführung einer Waffenträgerzulage abgemildert.

Antrag T219: Wiedereinführung von Sozialzuschlägen für Kinder

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine familienfreundliche Politik umgesetzt wird
- 2 und kinderbezogene Sozialzuschläge in den Geltungsbereichen des TV-L/TVöD/TV-A
- 3 eingeführt werden.

Begründung

In § 23a TV-H ist anders als in den anderen Tarifverträgen im öffentlichen Dienst ein Kinderzuschlag vereinbart worden. Dies ist eine Regelung, die von allen anderen Tarifregelungen nach dem neuen Tarifrecht abweicht und nur in Hessen gilt. Im neuen Tarifrecht TVöD und TV-L sind lediglich die Besitzstände für kindergeldbezogene Bestandteile gewahrt. Anders in Hessen: Hier gibt es seit 01.01.2010 eine Kinderzulage für Beschäftigte, denen Kindergeld nach Einkommenssteuergesetz oder Bundeskindergeldgesetz zusteht, in Höhe von 100 € für das erste und das zweite Kind. Ab dem dritten Kind erhöht sich die Kinderzulage um weitere 53,05 €. Diese Regelung gilt für alle berücksichtigungsfähigen Kinder ab dem 01.01.2010 (z.B. Neugeburt; erstmaliger Kindergeldbezug und auch für Neueingestellte beim Land Hessen ab 01.01.2010). Für diejenigen, die kindergeldabhängigen Ortszuschlag oder Sozialzuschlag am 31.12.2009 erhalten und am 01.01.2010 weiterbeschäftigt werden, gilt eine Besitzstandsregelung im TVÜ-H (Fortzahlung der Beträge nach altem Tarifrecht bis zur Unterbrechung bzw. Ende des Kindergeldbezuges). Es soll erreicht werden, dass diese Zuschläge, die stichtagsbezogen seit Geltung der Tarifverträge TV-L/TVöD weggefallen sind und zur Ungleichbehandlung führten, weitergezahlt werden.

Antrag T220: Familienzuschläge für zu berücksichtigende Kinder auch für Tarifbeschäftigte des Bundes

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass Familienzuschläge für berücksichtigungsfähige
- 2 Kinder bei Tarifbeschäftigten des Bundes künftig - analog der Besoldung für
- 3 Bundesbeamtinnen / Bundesbeamte - wieder gewährt werden.

Begründung

Bundesbeamtinnen und -beamte mit zu berücksichtigenden Kindern erhalten neben dem gesetzlichen Kindergeld mit ihren monatlichen Bezügen einen nicht unerheblichen Familienzuschlag ausgezahlt, vorrangig um die mit der Kindererziehung und -ausbildung anfallenden Kosten zu finanzieren. Viele Firmen bezahlen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ebenfalls einen vergleichbaren Familienzuschlag bzw. eine personifizierte Kinderzulage.

Es besteht daher auch im Geltungsbereich des TVöD ein dringender Bedarf, den Beschäftigten mit einem Kind oder mit mehreren Kindern für den kindergeldrelevanten Zeitraum ihres Berufslebens einen Zuschlag zu den Tarifgehältern zu gewähren. Damit soll sich der Dienstherr, genauso wie bei den beamteten Beschäftigten, an den hohen Lebenshaltungskosten, die mit der Erziehung und Ausbildung von Kindern zwangsläufig verbunden sind, angemessen beteiligen. Der derzeitige Zustand, dass das Bruttogehalt von ledigen Tarifbeschäftigten im Bundesdienst in aller Regel identisch ist, wie das von Beschäftigten mit Kindern, erscheint nicht sachgerecht und wirkt sozial unangemessen.

Ein solcher Kinder-Zuschlag steht auch mit den bevölkerungspolitischen Zielen der Bundesregierung und dem Audit „Beruf und Familie“ im Einklang. Zugleich stellt eine solche finanzielle Komponente einen interessanten Anreiz für junge bzw. jüngere Menschen dar, die vor der Entscheidung stehen, ob sie ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst oder in der freien Wirtschaft eingehen sollen.

Der Zuschlag sollte bezüglich des Anspruchs an die Kindergeldzahlung gekoppelt werden, um keinen hohen bürokratischen Aufwand bei der Feststellung der Berechtigung und der Bemessung zu erzeugen. Es wird vorgeschlagen, den Zuschlag auf brutto 200,00 € pro Kind monatlich vollzeitadäquat festzusetzen und diesen Betrag jeweils mit eintretenden Erhöhungen der Tarifentgelte nach dem TVöD zu dynamisieren.

Antrag T221: Kinderzulage

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich für die Einführung einer Kinderzulage im TV-L (entsprechend dem
- 2 TV-H) ein.

Begründung

Erfolgt ggfs. mündlich.

Antrag T222: Kinderbezogene Besitzstandszulage im Tarifbereich

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die kinderbezogenen Besitzstandszulagen nicht
- 2 endgültig wegfallen, wenn zwischen zwei Phasen der Kindergeldgewährung das Kindergeld
- 3 nur kurzfristig (z.B. zwischen zwei Ausbildungsabschnitten) wegfällt.

Begründung

Ggf. mündlich

Antrag T223: Zulage für kurzfristige Übernahme von Vertretungen

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei kurzfristigen Übernahmen von Vertretungen, aus
- 2 dienstplanmäßig geplanter Freizeit für Kolleginnen und Kollegen, den Betroffenen eine
- 3 Zulage gewährt wird.

Begründung

Die Bereitschaft der Übernahme von Krankheitsvertretungen oder Vertretungen von Kolleginnen und Kollegen, deren Kinder z. B. erkrankt sind, nimmt immer mehr ab. Hier muss dringend Abhilfe geschaffen werden. Deshalb wäre es sinnvoll einen finanziellen Ausgleich einzuführen.

Antrag T224: Pauschale bei Herbeiholung aus der Rufbereitschaft oder Freizeit

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für Tarifbeschäftigte eine Pauschale von
- 2 mindestens 3 Stunden als Vergütung bei Herbeiholung aus der Freizeit oder
- 3 Rufbereitschaft eingeführt wird.

Begründung

Durch den Wegfall der früheren BAT-Regelung zur Rufbereitschaft (§ 15 Abs. 6b Unterabs. 3) erfolgte für betroffene Beschäftigte eine Verschlechterung.

Aufgrund der verschiedensten Sicherheitslagen ist nicht nur perspektivisch, sondern jetzt schon ein vermehrter Einsatz aus der Freizeit festzustellen, welcher ebenfalls mit mindestens 3 Stunden vergütet werden soll.

Antrag T225: Änderung der Tätigkeit aus dienstlichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen (Herabgruppierung)

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass wenn aus dienstlichen oder
- 2 arbeitsorganisatorischen Gründen eine Weiterbeschäftigung eines Tarifbeschäftigten
- 3 nur unter geänderten tarifrechtlichen Bedingungen
- 4 (Änderungsvertrag/Änderungskündigung) erfolgen kann, der Arbeitgeber vorab
- 5 feststellen muss, ob eine Weiterbeschäftigung in einer anderen Tätigkeit, die die
- 6 Merkmale der jetzigen Entgeltgruppe erfüllen, möglich ist.

Begründung

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) können Tarifbeschäftigten nur Tätigkeiten innerhalb derselben Entgeltgruppe zugewiesen werden. Dies gilt auch für den Fall, dass zwar geringwertigere Tätigkeiten übertragen werden, aber das bisherige Entgelt weitergezahlt wird. Der Beschäftigte hat nicht lediglich einen Anspruch auf das Entgelt entsprechend seiner Entgeltgruppe, sondern auch auf Zuteilung entsprechender Tätigkeiten.

Eine Herabgruppierung infolge der Übertragung einer tariflich niedriger zu bewertenden Tätigkeit ist nur möglich, wenn die Übertragung rechtswirksam erfolgt ist. Dies ist zum einen der Fall, wenn die Übertragung einvernehmlich im Wege eines Änderungsvertrags erfolgt. Ansonsten bedarf es hierzu einer Änderungskündigung. Eine derartige Änderungskündigung ist jedoch nur wirksam, wenn sie aus personenbedingten, verhaltensbedingten oder betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt ist. Ist der Beschäftigte bereits ordentlich unkündbar, so sind die zusätzlichen Einschränkungen in § 34 Abs. 2 TV-L/TV-H/TVöD zu beachten.

Antrag T226: Anerkennung der Ausbildungszeit als Beschäftigungszeit sowie der gesamten Beschäftigungszeiten im Öffentlichen Dienst bei Arbeitgeberwechseln für das Jubiläum nach § 34 Abs. 3 TVöD / TV-L

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für die Berechnung des Jubiläums gemäß § 34 Abs. 3
- 2 i. V. m. § 23 Abs. 2 TVöD/TV-L sowohl die gesamte Ausbildungszeit als auch die
- 3 Beschäftigungszeit bei mehreren Arbeitgebern und nicht nur die Beschäftigungszeit des
- 4 unmittelbar vorangegangenen Arbeitgebers mit zu berücksichtigen ist.

Begründung

Bislang wird für die Berechnung des Jubiläums nach § 34 Abs. 3 TVöD i.V.m. § 23 Abs. 2 TVöD nur die Beschäftigungszeit, welche in einem Arbeitsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber zurückgelegt wurde, berücksichtigt. Die Zeit der Ausbildung sollte vielmehr ebenfalls anerkannt werden.

Nach jüngster Rechtsprechung bezieht sich zudem § 34 Abs. 3 Satz 3 TVöD/ TV-L nur auf das unmittelbar vorangegangene Arbeitsverhältnis. Durch mehrere Arbeitgeberwechsel wird damit dem/der Beschäftigten, der/die trotz alledem dem Öffentlichen Dienst treu bleibt, die Beschäftigungszeit gekappt und dadurch auch die besondere Honorierung nach § 23 Abs. 2 TVöD/ TV-L verwehrt. Dies erscheint wie eine günstige Sparmaßnahme der Arbeitgeberseite.

Antrag T227: Anerkennung von Berufserfahrung bei Stufenzuordnung und Stufenlaufzeiten

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Anerkennung von langjähriger Berufserfahrung
- 2 beim Wechsel des Arbeitgebers oder bei Rückkehr zum Arbeitgeber - auch nach mehr als
- 3 6 Monaten Unterbrechung – verbessert wird.

Begründung

In Zeiten, in denen es immer schwieriger wird, Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, ist es dringend notwendig, die Einstellungspraxis in Bezug auf die Anerkennung von Berufserfahrung zu überdenken, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein.

Nach TV-L §16 Abs. 2 Protokollerklärung 3. kann bei der Einstellung keine Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden, das länger als sechs Monate zurückliegt. Nach TV-L §16 (2) Satz 4 kann der Arbeitgeber zur Deckung des Personalbedarfes Zeiten der vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise berücksichtigen.

In der Umsetzung sieht es dann so aus, dass Arbeitgeber zum einen ihr Personal so günstig wie möglich einstellen wollen, zum anderen sobald eine weitere geeignete Bewerberin/ein weiterer geeigneter Bewerber vorhanden ist, die Begründung „zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich“ nicht mehr greift.

Insbesondere betrifft es diejenigen, die ihre Berufserfahrung und damit auch die Stufenzuordnung über mehrere befristete Verträge bei einem Arbeitgeber erworben haben und dann den Arbeitsplatz wechseln oder nach einem Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, zurückkehren möchten.

Antrag T228: Inländerdiskriminierung vermeiden

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die volle, ungedeckelte Anrechnung von
- 2 Berufserfahrungszeiten (Mitnahme der Stufe) bei einem Wechsel des Arbeitgebers im
- 3 öffentlichen Dienst, namentlich einem Bundeslandwechsel erfolgt.

Begründung

Die momentane Deckelung (Stufe 3) i. V. m. einer bloßen Kann-Regelung für eine bessere Stufenzuordnung beim Arbeitgeberwechsel ist angesichts der propagierten Mobilität von Beschäftigten und der postulierten Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Skandal, zumal einschlägige vorherige Berufserfahrung (nahtlos) aus dem EU-Ausland voll umfänglich berücksichtigt werden muss (EuGH). Es darf keine Inländerdiskriminierung erfolgen.

Antrag T229: Volle ungedeckelte Anrechnung von Berufserfahrungszeiten

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Berufserfahrungszeiten (Mitnahme der Stufe) bei
- 2 einem Wechsel des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst, namentlich einem
- 3 Bundeslandwechsel, voll und ungedeckelt angerechnet werden.

Begründung

Die momentane Deckelung (Stufe 3) in Verbindung mit einer bloßen Kann-Regelung für eine bessere Stufenzuordnung beim Arbeitgeberwechsel ist angesichts der propagierten Mobilität von Beschäftigten und der postulierten Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Skandal, zumal eine einschlägige vorherige Berufserfahrung (nahtlos) aus dem EU-Ausland voll umfänglich berücksichtigt werden muss (EuGH).

Antrag T230: Anerkennung von Berufserfahrung trotz Unterbrechungen und beim Wechsel des Arbeitgebers

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich für die grundsätzliche Verbesserung der Anerkennung von
- 2 langjähriger Berufserfahrung bei Stufenzuordnung und Stufenlaufzeiten beim Wechsel
- 3 des Arbeitgebers oder bei Rückkehr zum Arbeitgeber - auch nach mehr als sechs Monaten
- 4 Unterbrechung - ein.

Begründung

In Zeiten des anerkannten Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst, ist es dringend notwendig, die Einstellungspraxis in Bezug auf die Anerkennung von Berufserfahrung zu überdenken, um auch zukünftige auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein.

Nach TV-L §16 Abs. 2 Protokollerklärung 3. kann bei der Einstellung keine Berufserfahrung aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden, welches länger als sechs Monate zurückliegt.

Nach TV-L §16 Abs. 2, Satz 4, kann der Arbeitgeber ausnahmsweise und in besonderen Fällen zur Deckung des Personalbedarfes Zeiten der vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise berücksichtigen.

Langjährig erworbene, einschlägige Berufserfahrung hat auch nach einem Zeitraum von sechs Monaten noch Geltung, insbesondere dann, wenn in dieser Zeit vergleichbare berufliche Tätigkeiten bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt wurden.

Die Definition „schädliche Unterbrechung“ müsste in diesem Zusammenhang gegebenenfalls neu festgelegt werden.

Die Stufenzuordnung sollte der tatsächlichen Erfahrung, ganz gleich wo sie erworben wurde, entsprechen.

Antrag T231: Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten bei einem Wechsel des Bundeslandes

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Beschäftigungszeiten bei einem Wechsel des
- 2 Bundeslandes anerkannt und auf die Erfahrungsstufen angerechnet werden.

Begründung

In zahlreichen Fällen bedeutet ein Länderwechsel für dringend benötigte Beschäftigte einen erheblichen Entgeltverlust, da Erfahrungen in den zurückgelegten Beschäftigungszeiten nicht voll in die Erfahrungsstufen übernommen bzw. angerechnet werden. Das führt dazu, dass viele Versetzungs-Bewerberinnen und -Bewerber dann ihre Bewerbung bzw. ihren Antrag im Ländertauschverfahren zurückziehen. Ziel ist es, die Arbeitnehmerfreizügigkeit über alle Bundesländer hinweg zu garantieren. Analoge Anwendung des BAG Urteils unter Berufung auf den EuGH vom 29.04.2021 (6 AZR 232/17). Die sog. Deckelung des § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L (anderer Arbeitgeber) ist bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit in gleicher Art und Weise, nur in einem anderen Bundesland ausüben, nicht zu rechtfertigen.

Antrag T232: Angleichung Einstiegsgehälter

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Einstiegsgehälter von Arbeitnehmerinnen und
- 2 Arbeitnehmern denen der Beamtinnen und Beamten mit der gleichen Qualifikation und
- 3 Tätigkeit angeglichen werden.

Begründung

Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes muss in Zeiten von zunehmendem Personalmangel auch für den Arbeitnehmerbereich gewährleistet sein.

Antrag T233: Anpassung § 19 aTV-L

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in der nächsten Einkommensrunde der
- 2 Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TV-L) 2023 die Änderung des § 19a TV-L aus der
- 3 EKR 2019 rückgängig gemacht wird.

Begründung

Mit dem Änderungsstarifvertrag Nr. 11 zum TV-L vom 02.03.2019 ist § 19a TV-L wie folgt geändert worden:

a) In Buchstabe c wird die Angabe „der Vorbemerkung Nr. 5 zu Teil IV“ durch die Angabe „den Vorbemerkungen Nr. 9 oder 10 und/oder 11 zu Teil IV Abschnitt 1 bzw. der Vorbemerkung Nr. 7 zu Teil IV Abschnitt 2“ sowie die Angabe „46,02“ durch die Angabe „90,00“ ersetzt.

b) Im letzten Halbsatz wird die Angabe „46,02“ durch die Angabe „90,00“ ersetzt.

Diese Änderung hat bis dato zur Folge, dass Tarifbeschäftigte im Maßregelvollzug, die im Wechselschichtdienst tätig sind und gleichzeitig Anspruch auf die Vollzugs-, Pflege- und Gefahrenzulage haben, sich durch die Änderung die Zulagen gegenseitig anrechnen, sodass Tarifbeschäftigte monatlich 25 Euro bei Vollzeit weniger erhalten.

In der Einkommensrunde 2021 ist die Einführung eines Verhandlungstisches für das Gesundheitswesen, insbesondere zu den Restanten der EKR 2019 gefordert worden.

Durch die Corona-Pandemie ist dies allerdings in den Hintergrund gerückt, sodass diese Forderung nun erneut in der nächsten EKR 2023 in den Fokus gerückt werden soll.

Antrag T234: Anpassung des Stufenentgeltes für Auszubildende mit erfolgreich abgelegter Berufsausbildung

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Stufenentgelt für Auszubildende mit
- 2 erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung angepasst und man sofort in die Stufe 2
- 3 der jeweiligen Entgeltgruppe eingruppiert wird.

Begründung

Die Auszubildenden werden während ihrer Ausbildung ausschließlich in dem zu erlernenden Berufsfeld eingesetzt. Durch diese mindestens 3-jährige Tätigkeiten erlernen sie ihren Beruf und sammeln Erfahrungen, die mit einem Quereinsteiger mit Berufserfahrung mehr als gleichzusetzen sind. Deshalb ist es eine zwingende Forderung, Auszubildende mit erfolgreich abgelegter Berufsausbildung unmittelbar mindestens in die Stufe 2 ihrer individuellen Entgeltgruppe einzugruppieren. Damit würden auch die Ausbildungsberufe im Straßen- und Verkehrswesen attraktiver.

Antrag T235: Anrechnung der Ausbildungszeit auf die Erfahrungsstufen

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass die Ausbildungszeit
- 2 (zumindest teilweise) auf die Zeit angerechnet wird, die zum Erreichen der
- 3 nächsthöheren Erfahrungsstufe benötigt wird.

Begründung

Bereits während der Ausbildungszeit erwerben die Nachwuchskräfte wertvolles Wissen und erwerben diverse Fertigkeiten. Nicht selten werden sie schon relativ schnell als Vertretung etc. für reguläre Beschäftigte eingesetzt. Fast immer - teilweise auch spätestens schon zwischen schriftlicher und mündlicher Prüfung - kommt es zu einer vollständigen und eigenverantwortlichen Arbeitsplatzübernahme. In verschiedenen Dienststellen können sogar ohne Azubis aus dem 2. und 3. Ausbildungsjahr die krankheitsbedingten Ausfälle oder Marketingaktivitäten an Wochenenden nicht mehr kompensiert werden.

Antrag T236: Ausgleich für Sonderformen der Arbeit § 8 TVöD Bund Erhöhung der Zeitzuschläge für Sonderformen der Arbeit

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Zeitzuschläge für Sonderformen der Arbeit
- 2 durch eine Anhebung der von Hundert Sätzen erhöht werden.

Begründung

Die Zeitzuschläge für Sonderformen werden bei den Einkommensrunden in der gleichen Höhe linear angehoben wie die Entgelte. Dabei kommen bei den einzelnen Zeitzuschlägen Cent-Beträge heraus.

Die Höhe der Zeitzuschläge berechnet sich nach den Prozentsätzen des Tabellenentgeltes der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

(z.B. §8 (1) b) TVöD Bund für Nachtarbeit: 20%)

Um eine merkbare Erhöhung der Zeitzuschläge erreichen zu können, ist eine Erhöhung der Prozentsätze zielführender.

Antrag T237: Änderung des § 8 Abs. 5 und 6 TVöD Bund – Ausgleich für Sonderformen der Arbeit; Erhöhung der Wechselschichtzulage und Schichtzulage

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 8 Abs. 5 und 6 TVöD Bund so geändert werden,
- 2 dass die Wechselschichtzulagen und Schichtzulagen erhöht werden.

Begründung

Seit der Einführung des TVöD Bund zum 1. Oktober 2005 wurden die Zulagen für Wechselschicht- und Schichtarbeit nicht mehr erhöht.

Während die Zeitzuschläge für z.B. Nachtarbeit fortwährend linear angehoben wurden, erfolgte ein ähnlicher Ausgleich bei der Wechselschichtzulage und Schichtzulage bisher nicht.

Die Wechselschichtzulage beträgt derzeit 105,00 Euro im Monat oder 0,63 Euro pro Stunde, wenn nicht ständig in Wechselschicht gearbeitet wird.

Die Schichtzulage beträgt derzeit 40,00 Euro im Monat oder 0,24 Euro pro Stunde, wenn nicht ständig Schichtarbeit geleistet wird.

Antrag T238: Schichtzulage nach §§ 7 und 8 TV-L/TV-H/TVöD

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Zulage nach § 8 TV-L/TV-H/TVöD für
- 2 Beschäftigte, die ständig Schichtdienst nach § 7 TV-L/TV-H/TVöD leisten und unter dem
- 3 Geltungsbereich des TV-L/TV-H/TVöD fallen, die monatliche Schichtzulage auf monatlich
- 4 mindestens 60,00 Euro erhöht wird.

Begründung

In der Steuer- und Finanzverwaltung ist es in einigen Bereichen erforderlich, dass Tarifbeschäftigte in Schichten arbeiten. Das ist insbesondere dort der Fall, wo rund um die Uhr ein Ansprechpartner zur Verfügung stehen muss oder die Verrichtung bestimmter Arbeiten vonnöten ist (z.B. Spielbanken, Pförtner- und Hausmeistertätigkeiten, Schlösser- und Museumsverwaltungen usw.).

Schichtarbeit muss nicht zwingend gesundheitsschädigend sein. Jedoch werden Schichten in der Nacht als sehr belastend angesehen, denn man bewegt sich entgegen der inneren Uhr. Studien belegen, dass beispielsweise acht Stunden Nachtarbeit dieselbe Belastung wie zwölf Stunden Tagesarbeit aufweist.

Noch dazu haben häufige Nachtschichten negative Auswirkungen auf die menschliche Psyche.

Beispielsweise können Gefühle der Erschöpfung, Depression, Gereiztheit und die Unfähigkeit abzuschalten auftreten. Des Weiteren wird der Schlafrhythmus der Schichtarbeiter gestört.

Antrag T239: Wechselschichtzulage nach §§ 7 und 8 TV-L/TV-H/TVöD

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Zulage nach § 8 TV-L/TV-H/TVöD für
- 2 Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 TV-L/TV-H/TVöD leisten und
- 3 unter dem Geltungsbereich des TV-L/TV-H/TVöD fallen, die monatliche
- 4 Wechselschichtzulage auf mindestens 150,00 Euro erhöht wird.

Begründung

In der Steuer- und Finanzverwaltung ist es in einigen Bereichen erforderlich, dass Tarifbeschäftigte in Schichten arbeiten. Das ist insbesondere dort der Fall, wo rund um die Uhr ein Ansprechpartner zur Verfügung stehen muss oder die Verrichtung bestimmter Arbeiten vonnöten ist (z.B. Spielbanken, Pförtner- und Hausmeistertätigkeiten, Schlösser- und Museumsverwaltungen usw.).

Schichtarbeit muss nicht zwingend gesundheitsschädigend sein. Jedoch werden Schichten in der Nacht als sehr belastend angesehen, denn man bewegt sich entgegen der inneren Uhr. Studien belegen, dass beispielsweise acht Stunden Nachtarbeit dieselbe Belastung wie zwölf Stunden Tagesarbeit aufweist.

Noch dazu haben häufige Nachtschichten negative Auswirkungen auf die menschliche Psyche.

Beispielsweise können Gefühle der Erschöpfung, Depression, Gereiztheit und die Unfähigkeit abzuschalten auftreten. Des Weiteren wird der Schlafrhythmus der Schichtarbeiter gestört.

Antrag T240: Schicht-Wechselschichtzulage TV-L

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen, dass sich der dbb für eine Erhöhung der DUZ,
- 2 Schicht und Wechseldienstzulage analog den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen im
- 3 Justizvollzug einsetzt.

Begründung

Aufgaben und Verantwortung sowie die Belastungen sind in den letzten Jahren rapide gestiegen. Während die verbeamteten Kolleginnen und Kollegen Erhöhungen in den Zulagen erfahren durften, hat sich trotz wiederholter Forderungen in den Tarifverhandlungen, nichts für die Angestellten getan.

Antrag T241: Wechselschicht- und Schichtzulagen

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wechselschicht- und Schichtzulagen nach § 8
- 2 Abs. 7 und 8 TV-L erhöht werden.

Begründung

Die Wechselschicht- und Schichtzulagen sind seit Inkrafttreten des TV-L am 01.11. 2006 in unveränderter Höhe gezahlt worden. Eine Erhöhung ist überfällig und würde den Erschwernissen der Wechselschicht- und Schichtarbeit Rechnung tragen.

Antrag T242: Ausgleich für vorhandenes Personal bei Maßnahmen zur Personalbindung

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Einsatz von Instrumenten der Personalgewinnung
- 2 (z.B. durch Arbeitsmarktzulagen) für vorhandene Beschäftigte in den betroffenen
- 3 Organisationseinheiten entsprechende Ausgleichsmaßnahmen erfolgen, soweit sie nicht
- 4 durch Bleibeverhandlungen bereits davon profitieren.

Begründung

§ 16 Abs. 5 TV-L und eine VKA-Arbeitgeberrichtlinie enthält die Möglichkeit, Tarifbeschäftigten abweichend von deren tarifvertraglicher Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg zu gewähren, daneben können Arbeitsmarktzulagen bei Gewinnungs- oder Bleibeverhandlungen gewährt werden. Damit hierdurch aber das „Gehaltsgefüge“ nicht zu stark auseinanderklafft, ist für das bestehende Personal ein entsprechender finanzieller Ausgleich erforderlich.

Antrag T243: Bewertung der Rufbereitschaft/ Verkehrssicherheitsbereitschaft

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Bewertung der Zeit der Rufbereitschaft für
- 2 Straßen- und Verkehrsbeschäftigte als Verkehrssicherheitsbereitschaft mit einem
- 3 Zuschlag von 20 % aus der individuellen Entgeltgruppe und Stufe vergütet wird.

Begründung

Rufbereitschaft leisten Beschäftigte auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Zeit der Rufbereitschaft wird derzeit bei weniger als 12 Stunden nach den Bestimmungen des TV-L/TVöD/TV-A für jede angefangene Stunde mit 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. Darüber hinaus werden bei mehr als 12-Stunden-Anordnungen die Rufbereitschaft mit Pauschalstundensätzen abgegolten. Oftmals werden, um die Zahlung der Pauschalstundensätze zu umgehen, willkürlich Zeiten von unter 12 Stunden angeordnet. Durch die besonderen psychischen und physischen Belastungen des Personals bei Rufbereitschaft, der Nichtplanbarkeit von Freizeit, dem Einsatz bei allen Witterungsverhältnissen und Gefahrensituationen wird der Satz der vergleichbaren Verkehrssicherheitsbereitschaft mit einer Bewertung von 20 % des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle des TV-L/TVöD/TV-A gefordert. Für den Straßen- und Verkehrsdienst ist, statt der Bezeichnung „Rufbereitschaft“ die fachbezogene Bezeichnung „Verkehrssicherheitsbereitschaft“ zu benutzen.

Antrag T244: Dynamische Zulage für Pflegekräfte im Justizvollzug

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Rahmen künftiger Tarifverhandlungen eine
- 2 dynamische Pflegezulage für Pflegekräfte im Justizvollzug im TV-L vereinbart wird.

Begründung

Seit Jahren ringt der Justizvollzug um Personal für zu besetzende Stellen in den Justizvollzugsanstalten. Im Bereich des medizinischen Dienstes steht der Justizvollzug in direkter Konkurrenz mit medizinischen Pflegeeinrichtungen im öffentlichen und privaten Bereich. Dabei wird dem Umgang mit schwieriger und gewalttätiger Klientel im Justizvollzug kaum Rechnung getragen. Es ist notwendig die medizinische Versorgung in Justizvollzugsanstalten sicher zu stellen, um der Fürsorgepflicht für Inhaftierte nachzukommen und den staatlichen Auftrag der sicheren Inhaftierung und Resozialisierung zu erfüllen. Aus diesen Gründen ist die Aufnahme einer Pflegezulage für den Justizvollzug im TV-L unabdingbar.

Antrag T245: Einführung einer Sicherheitszulage für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Entgelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich für die Einführung einer Sicherheitszulage für Tarifbeschäftigte
- 2 in allen Sicherheitsbehörden ein.

Begründung

In einigen Bundessicherheitsbehörden erhalten Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamte eine Zulage, weil sie im Bereich der Sicherheit tätig sind.

Im Zuge der Gleichbehandlung ist die Sicherheitszulage für alle Beschäftigten in Sicherheitsbehörden im Bund und in den Ländern zu fordern.

Antrag T246: Eingruppierung der Beschäftigten in der technischen Verkehrsüberwachung

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Eingruppierungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tätigkeit und Eingruppierung der Beschäftigten
- 2 in der technischen Verkehrsüberwachung in den Teil II der Entgeltordnung zum TV-L
- 3 aufgenommen werden, und zwar mindestens in die Entgeltgruppe 6.

Begründung

Derzeit werden Beschäftigte in der technischen Verkehrsüberwachung nach den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst in die Entgeltgruppe 5 des Teils I der Entgeltordnung zum TV-L eingruppiert (Tätigkeit, die gründliche Fachkenntnisse erfordert).

Die Beschäftigten in der technischen Verkehrsüberwachung arbeiten eigenständig und müssen alle Anwendungen der taktischen und technischen Grundlagen für den Einsatz des messtechnischen Geräts beherrschen. Um die Messung gerichtsverwertbar durchführen zu können, sind gründliche und vielseitige, sowohl theoretische als auch praktische Fachkenntnisse erforderlich.

Beschäftigte in der technischen Verkehrsüberwachung sind aufgrund der Tätigkeitsbewertung nach den Kriterien für den Verwaltungsdienst entweder in der Entgeltgruppe 5 TV-L oder, sofern sie aus dem Geltungsbereich des BAT in den TV-L übergeleitet wurden, nach neunjähriger Bewährung in Tätigkeiten der Vergütungsgruppe VII BAT in der Entgeltgruppe 6 TV-L eingruppiert. Diese unterschiedlichen Eingruppierungen könnten durch ein besonderes Tätigkeitsmerkmal im Teil II der Entgeltordnung zum TV-L beseitigt werden.

Antrag T247: Eingruppierung junger Straßenwärterinnen und Straßenwärter

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Eingruppierungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Straßenwärterinnen und Straßenwärter nach
- 2 der Ausbildung analog des MTV der Autobahn GmbH des Bundes, sowohl im Geltungsbereich
- 3 des TVöD sowie des TV-L und TV-H in die EG 6 eingruppiert werden.

Begründung

Die Anforderungen zur Ausbildung und zum Berufsbild der Straßenwärterinnen und Straßenwärter hat sich in den vergangenen Jahren stetig erhöht. Die Anforderungen sind gestiegen und wurden weitaus vielseitiger und komplexer sodass es hier längst überfällig ist die Eingruppierung anzupassen.

Beim MTV Autobahn wurde dies erkannt und berücksichtigt, sodass hier die EG 6 als Grundeingruppierung für Straßenwärterinnen und Straßenwärter festgeschrieben wurde. Um zu vermeiden, dass es eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ für ein und dasselbe Berufsbild gibt, aber auch um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, bitten wir um Unterstützung unseres Antrages.

Antrag T248: Höhergruppierungsmöglichkeit für Nichterfüller in Ziffer 3.1 der EntGO-L eröffnen

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Eingruppierungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die EntGO-L insoweit erweitert wird, als
- 2 Entwicklungsmöglichkeiten (Höhergruppierungen) für sog. Nichterfüller/-innen
- 3 geschaffen werden.

Begründung

Nichterfüller/-innen werden zum Zeitpunkt ihrer Einstellung in eine ihrer Qualifikation entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert. Diese Entgeltgruppe bleibt auf Dauer erhalten. Verfahren, die eine Möglichkeit zur Höhergruppierung bieten, stehen nur „besten Nichterfüller/-innen“ offen (siehe Abschnitt 2, Ziffer 1 EntGO-L). Andere Nichterfüller/-innen können an keinem dieser Verfahren teilnehmen.

Die Anzahl der unbefristet tarifbeschäftigten Nichterfüller/-innen ist begrenzt. Hierbei handelt es sich um Spezialisten aus verschiedenen Bereichen, wie z.B. dem Bereich der Pflege, der Erzieher/-innen, der Religionslehrer/-innen u.a..

Verdienten, lang bewährten und unbefristet beschäftigten Nichterfüller/-innen sollte eine Höhergruppierungsmöglichkeit entsprechend den Erfüller/-innen in einem eigenen und zwar laufbahnunabhängigen Verfahren eröffnet werden. Tarifbeschäftigte Erfüller/-innen benötigen in der jeweiligen Laufbahn im Rahmen des konventionellen Verfahrens im Schnitt 14 Jahren bzw. 7 Jahren um höhergruppiert zu werden, daher scheint eine Höhergruppierung für Nichterfüller/-innen nach 10 Jahren „Dienst“ durchaus gerechtfertigt. Sie haben es verdient!

Antrag T249: Neustrukturierung der Größenklassen gemäß § 3 BpO 2000, hier: Protokollerklärung Nr. 2 Absatz 1 Satz 2 des Abschnittes 21 Teil II der Entgeltordnung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Eingruppierungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass gemäß der Protokollerklärung Nr. 2 Absatz 1 Satz 2
- 2 des Abschnittes 21 Teil II der Entgeltordnung zum TV-L/TV-H unverzüglich
- 3 Tarifverhandlungen nach der geplanten Einordnung in Größenklassen gemäß § 3 BpO 2000
- 4 zum 1. Januar 2024 aufgenommen werden.

Begründung

Die Eingruppierung in die Entgeltgruppen erfolgt bei Betriebsprüfern grundsätzlich nach der Einstufung der Betriebe in Größenklassen. Die Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe setzt voraus, dass es sich prüfungsmäßig um schwierige oder schwierigste Betriebe handelt.

Mit der geplanten Neustrukturierung der Größenklassen sollen Betriebe jeweils um eine Größenklasse herabgestuft werden, so dass durch diese Festlegung mit Verschlechterungen bei der Eingruppierung um bis zu drei Entgeltgruppen gerechnet werden muss.

Da die Festlegung der Größenklassen „willkürlich“ erscheint, sind andere „allgemeine“ Kriterien, die die Eingruppierungen begründen, zugrunde zu legen.

Antrag T250: Verbesserung der Eingruppierung von Beschäftigten, die Dienst- oder Versorgungsbezüge berechnen

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Eingruppierungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Beschäftigte, die Dienst- oder Versorgungsbezüge
- 2 errechnen und zahlbar machen (bislang in Entgeltgruppe 8 TV-L/TV-H Teil II Abschnitt
- 3 4 EGO eingruppiert) in Entgeltgruppe 9a TV-L/TV-H Teil II Abschnitt 4 EGO
- 4 eingruppiert werden.

Begründung

Mit den stetig steigenden Anforderungen durch immer komplexere Besoldungs- und Versorgungsgesetze wird mit der höheren Eingruppierung Rechnung getragen. Die Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten in den Abteilungen der jeweiligen Entgelt- und Bezügestellen der Länder würde organisatorische erheblich vereinfachen.

Antrag T251: Wiedereinführung der Stufe 8 in der Entgeltordnung

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Eingruppierungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, die EG 8 bei allen Berufsgruppen, bei denen die EG 8
- 2 gestrichen wurde, wieder eingeführt wird.

Begründung

Bei den Verhandlungen über die Entgeltordnung wurde bei einigen Berufsgruppen die EG 8 gestrichen, so dass nun nur noch ein Aufstieg von EG 7 in die kleine EG 9 möglich ist. Bei einigen Berufsgruppen fehlt damit die Eingruppierung in die EG 8, z.B. Laboranten, Technische Assistenten.

Durch die Öffnung zur EG 7 mit dem Wegfall der EG 8 kommt es jetzt für die betroffenen Berufsgruppen zu finanziellen Einbußen. Um von der EG 7 in die EG 9 zu kommen, muss nun eine größere Hürde genommen werden, die die Arbeitgeber scheuen und damit nur wenigen Kolleginnen und Kollegen ermöglicht werden. In der Praxis wurde das Ziel, „eine ausgewogene Differenzierung zu ermöglichen“, durch den Wegfall der EG 8 nicht umgesetzt, sondern sogar behindert.

Große Unzufriedenheit kommt dazu noch durch die Ungleichbehandlung unter den Kollegen, da z.B.: die Berufsgruppe der MTA noch die EG 8 im TV-L erreichen kann, die gleichen Tätigkeitsmerkmale bei den anderen technischen Assistenten und Laboranten aber nur zu einer Bewertung nach EG 7 führt.

Antrag T252: Wiedereinführung der Stufe 8 für alle Berufsgruppen

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Eingruppierungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, die Entgeltstufe 8 bei allen Berufsgruppen, bei denen
- 2 diese gestrichen wurde, wieder einzuführen.

Begründung

Bei den Verhandlungen über die Entgeltordnung wurde bei einigen Berufsgruppen die EG 8 gestrichen, so dass nun nur noch ein Aufstieg von EG 7 in die kleine EG 9 möglich ist. Einigen Berufsgruppen fehlt damit die Eingruppierung in die EG 8, z.B. Laborantinnen/Laboranten, Technische Assistentinnen/Assistenten.

Bei der Überleitung vom BAT in den TV-L wurden in die EG 7 ausschließlich ehemalige Arbeiter/innen eingestuft, Laborantinnen/Laboranten und Technische Assistentinnen/Assistenten in BAT Vc bekamen die EG 8.

Durch die Öffnung der Entgeltgruppe 7 entfiel ab dem 01.01.2012 für diese Berufsgruppen die EG 8.

So sollten, um das Entgeltgruppengefüge vollständig nutzen zu können und im Rahmen der „Abbildung der bis zu sechsjährigen Aufstiege“ ausgewogene Differenzierungen zu ermöglichen, Tätigkeitsmerkmale aus dem früheren Angestelltenbereich in Teil II der Entgeltordnung auch den Entgeltgruppen 4 und 7 zugeordnet werden.

Durch die Öffnung zur EG 7 mit dem Wegfall der EG 8 kommt es jetzt für die betroffenen Berufsgruppen zu finanziellen Einbußen.

Um von der EG 7 in die EG 9 aufzusteigen, muss nun eine größere Hürde genommen werden. In der Praxis wurde das Ziel, „eine ausgewogene Differenzierung zu ermöglichen“, durch den Wegfall der EG 8 nicht umgesetzt, sondern im Ergebnis sogar behindert.

Große Unzufriedenheit kommt dazu noch durch die Ungleichbehandlung unter den Kolleginnen und Kollegen, da z.B. die Berufsgruppe der Medizinisch Technischen Assistenten (MTA) noch die EG 8 im TV-L erreichen kann, die gleichen Tätigkeitsmerkmale bei den anderen technischen Assistentinnen/Assistenten und Laborantinnen/Laboranten aber nur zu einer Bewertung nach EG 7 führt.

Antrag T253: Einführung der Entgeltstufen E8 und E9 für Tarifbeschäftigte im Allgemeinen Justizvollzugsdienst

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Eingruppierungsrecht

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine E8 und E9 für vollausgebildete und nicht in
- 2 das Beamtenverhältnis übernommene sowie für langfristig im Justizvollzug arbeitende
- 3 Tarifbeschäftigte im allgemeinen Vollzugsdienst unter TV-L Entgeltordnung 12.2
- 4 aufgenommen werden.

Begründung

Ausgebildete Tarifbeschäftigte im allgemeinen Justizvollzugsdienst, die nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werden können, sind aktuell in der Entgeltgruppe E7 eingestuft. Dabei bildet der TV-L weder eine Vollausbildung noch eine langjährige Berufserfahrung und weitere Qualifizierungen ab.

Antrag T254: Finanzierung der Zusatzversorgung bis zur 78. Woche

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beitragszahlung in die Zusatzversorgung auch
- 2 über die 39. Woche hinaus, bis zur 78. Woche, vom Arbeitgeber geleistet wird.

Begründung

Die bisherige Praxis bei der Zusatzversorgung geht auf Kosten der Beitragszahler, den Arbeitnehmenden. Bei einer Erkrankung, die über die 39. Krankheitswoche hinausgeht, entfällt die Beitragszahlung an die Zusatzversorgung. Das ist ein Umstand, der so nicht mehr hingenommen werden kann. Deshalb die Forderung, dass die Beitragszahlung für die gesamte Dauer der Krankheit durch den Arbeitgeber erfolgt.

Antrag T255: Leistungsstarke betriebliche Altersvorsorge im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine leistungsstarke betriebliche Altersversorgung
- 2 im öffentlichen Dienst gesichert wird, bei der die Eigenbeiträge der Beschäftigten
- 3 nicht weiter steigen dürfen.

Begründung

Das gesetzliche Rentenniveau wird in den kommenden Jahren weiter absinken. Folglich wächst die Notwendigkeit der zusätzlichen Absicherung, um den Lebensstandard im Alter halten zu können.

Weder in der umlagefinanzierten VBL West, die die Verkleinerung der Bundeswehr, Privatisierungen und weiteren Personalabbau bei Bund und Ländern in den 90er Jahren stemmen musste, noch in der kapitalfinanzierten VBL Ost, die besonders unter den gesunkenen Kapitalmarktrenditen leidet, dürfen die Beiträge für die Beschäftigten weiter steigen.

Antrag T256: Langfristige Absicherung der VBL-Zusatzversorgung

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Zusatzversorgung durch die Versorgungsanstalt
- 2 des Bundes und der Länder (VBL) dauerhaft in ihrem Leistungsniveau abgesichert wird.

Begründung

Bei dem sinkenden Rentenniveau auf möglicherweise 42 % im Jahr 2029 ist die VBL Zusatzversorgung ein immer bedeutsamer werdendes Standbein für die Alterssicherheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Deshalb muss das derzeit hohe Leistungsniveau im Minimum dauerhaft gesichert, idealerweise noch weiter erhöht werden.

Antrag T257: Abschlagsfreie Rente für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, für Tarifbeschäftigte flexible Möglichkeiten geschaffen
- 2 werden, um eine abschlagsfreie Rente erhalten zu können.

Begründung

Möglich wäre z.B. die Schaffung eines Langzeitkontos, das von § 10 Abs. 6 TV-L abgedeckt wäre. Damit könnten Überbrückungszeiten eingearbeitet werden, um mit diesen eine abschlagsfreie Verrentung zu erreichen.

Antrag T258: Tarifliche Altersteilzeit, keine Anrechnung der Stellenabbaubereiche auf die Quote

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten in Stellenabbaubereichen nicht
- 2 mehr auf die Quote von 2,5 Prozent angerechnet werden.

Begründung

Zum 1. Januar 2010 wurde die gesetzliche Altersteilzeit durch eine tarifliche Altersteilzeit abgelöst.

Bei der Bundespolizei können Arbeitnehmer/Innen in Stellenabbaubereichen jederzeit erfolgreich Altersteilzeit beantragen. Gleichzeitig werden diese auf die Gesamtquote von 2,5 Prozent angerechnet, mit der Folge, dass andere Arbeitnehmer/Innen keine erfolgreichen Anträge auf Altersteilzeit stellen können. Die Altersteilzeitquote bei der Bundespolizei ist im Tarifbereich für die nächsten Jahre durch die Anrechnung von Beschäftigten aus Stellenabbaubereichen teilweise weit überschritten.

Kolleginnen und Kollegen aus Stellenabbaubereichen sollten nicht in die Berechnung des Quotenanteils einfließen. Nur so erhalten auch Kolleginnen und Kollegen, welche nicht in Stellenabbaubereichen beschäftigt sind, die Chance Altersteilzeit erfolgreich zu beantragen.

Antrag T259: Tarifliche Altersteilzeit, Verbesserung der Konditionen

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Konditionen für die tarifliche Altersteilzeit
- 2 verbessert und an das Niveau der früheren gesetzlichen Altersteilzeitregelungen
- 3 herangeführt werden.

Begründung

Zum 1. Januar 2010 wurde die gesetzliche Altersteilzeit durch eine tarifliche Altersteilzeit abgelöst. Die Konditionen haben sich dadurch erheblich verschlechtert.

Die Altersteilzeit sollte wieder attraktiver gestaltet und an die besseren Regelungen der gesetzlichen Altersteilzeit vor Januar 2010 herangeführt werden.

Antrag T260: Wiedereinführung der Altersteilzeit (TV-L)

Antragsteller*in:	dbb hamburg beamtenbund und tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass bei den nächsten
- 2 Tarifverhandlungen zum TV-L eine tarifeinheitliche Regelung für Altersteilzeit
- 3 geschaffen wird und daraus ein tarifrechtlicher Anspruch für die Beschäftigten im
- 4 öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) resultiert.

Begründung

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) wurde keine nachfolgende Regelung zum TV ATZ abgeschlossen, wodurch ab 2010 im TV-L keine Altersteilzeit mehr genommen werden konnte. Zudem lehnte die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) einen übergreifenden Tarifvertrag ab, da die Länder untereinander diverse Interessen verfolgten. Im Jahre 2011 wurde dann im Tarifabschluss vereinbart, dass Tarifverhandlungen zur Altersteilzeit auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes geführt werden können. In Hinblick auf das stetig ansteigende gesetzliche Rentenalter (aktuell 67 Jahre) und dem Gesundheitsschutz von besonders gefährdeten Berufsgruppen (z.B. Handwerker oder Schichtarbeiter), ist eine Neuregelung unumgänglich.

Antrag T261: Altersteilzeit für alle Tarifbeschäftigten im TV-L

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Altersteilzeit für alle Tarifbeschäftigten im TV-L
- 2 entsprechend der Regelungen im TV-ATZ vom 05.05.1998 (gültig bis 2009) ermöglicht
- 3 wird.

Begründung

Infolge der Anhebung des Renteneintrittsalters und der immer weiter zunehmenden Arbeitsverdichtung in allen Bereichen des öffentlichen Diensts ergeben sich zunehmend größere physische und psychische Belastungen für die Beschäftigten. Für viele Kolleginnen und Kollegen ist es wichtig, die Wahl zu haben, schrittweise in die Rente zu gehen. Die Regelung der Altersteilzeit bietet hierfür einen guten Rahmen.

Antrag T262: Gleitende Regelungen für Übergang in den Ruhestand schaffen

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Regelungen für einen gleitenden Übergang in den
- 2 Ruhestand, namentlich die Wiedereinführung der Altersteilzeit (für alle) entsprechend
- 3 der Regelungen im TV-ATZ vom 05.05.1998 (gültig bis 2009) geschaffen werden.

Begründung

Viele Beschäftigte nehmen finanzielle Einbußen in Kauf, weil sie die Belastung an ihrer Arbeitsstelle bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie Anspruch auf Regelaltersrente hätten, nicht durchhalten. Ein allmählicher Übergang würde die Gesundheit und Schaffenskraft der Beschäftigten mehr erhalten und helfen, dem Verlust von Wissen und Erfahrung für das System durch allmähliche Weitergabe zu begegnen.

Antrag T263: Tarifvertrag Altersteilzeit (TV ATZ)

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der 2010 ausgelaufene TV ATZ in Niedersachsen
- 2 wieder neu verhandelt wird.

Begründung

Im Bundesbereich (TVöD) gibt es weiterhin die Möglichkeit in ATZ zu gehen. Auch mehrere andere Bundesländer haben einen derartigen Vertrag. Aufgrund der Überalterung (Rente mit 67) und der zunehmenden Arbeitsbelastung, sollte auch in Niedersachsen wieder die Möglichkeit zum vorzeitigen Renteneintritt ausgehandelt werden.

Im Beamtenbereich ist Altersteilzeit ebenfalls möglich.

Antrag T264: Fortsetzung und Ausbau der Altersteilzeit

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Altersteilzeit von Bund/Kommunen unter
- 2 verbesserten Bedingungen fortgesetzt und im Bereich des TV-L auf diesem Niveau wieder
- 3 eingeführt wird.

Begründung

Die Regelungen der Altersteilzeit haben sich gerade im Hinblick auf die Einstellung von jüngeren Kolleginnen und Kollegen bewährt. Aus diesem Grund ist die weitere Fortsetzung der Altersteilzeit zu entwickeln.

Die Einschränkungen aus den Tarifverträgen der letzten Jahre (im TV FlexAZ) sind zurückzunehmen. Im Länderbereich ist die Altersteilzeit auf einem vergleichbaren Niveau wieder einzuführen.

Antrag T265: Altersteilzeitmodelle und Sabbatjahr / Freistellungsjahrmodelle

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch alle Tarifbeschäftigten Altersteilzeitmodelle
- 2 und Sabbatjahr- / Freistellungsjahrmodelle ermöglicht werden.

Begründung

Auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll es finanziell attraktive Möglichkeiten für die letzten Beschäftigungsjahre und für den Ausstieg aus dem aktiven Dienst geben.

Antrag T266: Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass den Tarifbeschäftigten Möglichkeiten zur
- 2 Inanspruchnahme von Altersteilzeit geschaffen werden.

Begründung

Altersteilzeit ist ein gutes Instrument für einen gleitenden Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand. Dieses sollte jeder Arbeitgeber in einem gewissen Umfang ermöglichen.

Antrag T267: Altersteilzeit für besondere Personengruppen (z. B. für die Beschäftigten im Straßen- und Verkehrswesen sowie in der Pflege)

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im TVFlexAZ der Aufstockungsbetrag für besondere
- 2 Personengruppen (Beschäftigten im Straßen- und Verkehrswesen sowie in der Pflege, die
- 3 zum Zeitpunkt der Antragstellung auf Altersteilzeit mindestens 20 Jahre ständig im
- 4 Schicht- oder Wechselschichtdienst tätig waren, oder in den letzten 20 Jahren
- 5 mindestens 450 abgerechnete Stunden Nacht-, Sonntags- und Feiertagsdienst pro
- 6 Kalenderjahr geleistet haben) mindestens 83 % des letzten Nettolohns beträgt.

Begründung

Der gleitende Übergang in den Ruhestand, den die Altersteilzeit ermöglicht, ist ein wichtiges Instrument, um Personal in Bereichen mit Nachwuchsmangel im aktiven Dienst zu halten. Dies sollte gerade in zusätzlich besonders belasteten Bereichen durch den erhöhten Aufstockungsbetrag gefördert werden.

Antrag T268: Tarifrechtliche Vereinbarung von Arbeitgeberzuschüssen zur Altersversorgung im Sinne von § 1a Abs. 1a BetrAVG

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die tarifrechtliche Grundlagen geschaffen werden,
- 2 um die in § 1a Abs. 1a BetrAVG vorgesehene Möglichkeit des Arbeitgeberzuschusses
- 3 auszuschöpfen.

Begründung

Die Altersvorsorge im Tarifbereich stellt eine große Herausforderung dar, die auch gewerkschaftlich zu thematisieren ist. Im Gegensatz zum Beamtenbereich ist ein deutlich geringeres Versorgungsniveau vorhanden. Daher kommen Möglichkeiten, den Aufbau der Altersvorsorge zu stärken, eine besondere Bedeutung zu. Der Gesetzgeber hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Möglichkeit geschaffen, um den Aufbau von weiteren Ansprüchen für die Altersvorsorge zu begünstigen. In der Praxis ist eine Umsetzung grds. nur bei Vorliegen entsprechender Tarifverträge möglich. Soweit diese bisher fehlen, muss es unser Ziel sein, auf deren Abschluss hinzuwirken. Wird nach aktueller Rechtslage vom Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung in vollem Umfang ausgeschöpft, so führt dies dazu, dass bisher sozialversicherungspflichtiges Entgelt aus der Bemessungsgrundlage herausgenommen wird. Hiervon profitiert auch der Arbeitgeber, da hierdurch dessen Beiträge sinken. Das Gesetz sieht hier in § 1a Abs. 1a BetrAVG einen Zuschuss von 15% des umgewandelten Betrags vor. Dies ist tarifvertraglich abzusichern. Ergänzend wird auf das Schreiben des BMI vom 30.03.2022, D5-31004/11#14 verwiesen, in dem der Bund die übertarifliche Zahlung des Zuschusses von 15% zusichert.

Antrag T269: Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb nimmt unverzüglich die Tarifverhandlungen zum Arbeitgeberzuschuss zur
- 2 Entgeltumwandlung wieder auf und wird eine Vereinbarung mit einer Höchstgrenze der
- 3 Entgeltumwandlung in Höhe von weniger als 15 % des umgewandelten Entgelts nicht
- 4 abschließen.

Begründung

Gemäß § 1a Abs. 1a Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) ist ab dem 1. Januar 2022 bei einer Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung ein Zuschuss zu zahlen in Höhe der Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen, die der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung erzielt, höchstens jedoch in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts.

Die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses ist seit dem 01.01.2022 gesetzlich vorgesehen, kann aber tarifvertraglich abbedungen werden.

Angeblich streben die Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen zum ATV / ATV- K eine tarifvertragliche Regelung zum Arbeitgeberzuschuss an, die Rechtssicherheit schafft. Nach dem Sondierungsangebot der Arbeitgeber 2018 sollte der Arbeitgeberzuschuss pauschal für alle Beschäftigten 7,5 % betragen. Eine Reaktion der Gewerkschaften stand seit 2018 hierauf aus. Die Verhandlungen hierüber wurden erst seit Beginn dieses Jahres wieder aufgenommen.

Offensichtlich hat der dbb beamtenbund und tarifunion zu diesem Thema seither nicht verhandelt. Es kann nicht sein, dass Arbeitgeber außerhalb des öffentlichen Dienstes sich mit bis zu 15 % an der Entgeltumwandlung beteiligen sollen und der eigentlich mit einer Vorbildfunktion verpflichtete Arbeitgeber öffentlicher Dienst sich mit der Hälfte begnügen soll: Es ist höchste Zeit, dass der dbb beamtenbund und tarifunion auch bei diesem Thema für einen attraktiven öffentlichen Dienst eintritt.

Antrag T270: Finanzierung der Zusatzversorgung, Anhebung auf den Höchstbetrag

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Finanzierung ohne Deckelung des
- 2 Arbeitgeberanteils erfolgt. Der Anteil soll auf den Höchstbetrag angehoben werden.

Begründung

Mit entsprechender Reform zur Finanzierung der Zusatzversorgungskassen hat sich der Bundesgesetzgeber entsolidarisiert. Es ist unakzeptabel, die Hauptlast der Finanzierung von Zusatzversorgungskassen auf den Rücken der Arbeitnehmer abzuwickeln. Allein der Arbeitgeber hat die Finanzierungslücken bei den Zusatzversorgungskassen verursacht. Durch verfehlte Personalpolitik und Rationalisierung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst ist diese prekäre Situation erst entstanden. Es ist deshalb unfair, die Arbeitnehmerbeiträge anzuheben, um die verfehlte Personalpolitik zu kaschieren. Der Reallohnverlust bei den Beschäftigten kann nicht hingenommen werden. Die Zuzahlung des Arbeitgebers soll deshalb auf den Höchstbetrag angehoben werden.

Antrag T271: Anpassung des Messbetrags in der Zusatzversorgung an die allgemeine Preisentwicklung

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Altersversorgung und Altersteilzeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass tarifvertraglich vereinbart wird, den Messbetrag
- 2 in der Zusatzversorgung an die allgemeine Preisentwicklung anzupassen.

Begründung

Im Jahr 2002 wurde die betriebliche Zusatzversorgung auf ein Punktemodell umgestellt. Die im Laufe des Erwerbslebens erzielten Entgelte werden dabei (unter Berücksichtigung des Altersfaktors) jährlich in Versorgungspunkte umgerechnet und diese bis zum Rentenbeginn summiert. Die tatsächliche Höhe der Zusatzversorgung ergibt sich dabei aus der Multiplikation der Versorgungspunkte mit dem Messbetrag. Dieser beträgt seit dem Jahr 2002 unverändert 4 €.

Bereits bei moderater Inflation bewirkt jedoch ein über Jahrzehnte gleichbleibender Messbetrag eine schleichende Aufzehrung der Kaufkraft der zu gewährenden Zusatzversorgung. Dieser Effekt wird in Zeiten hoher Inflation (von derzeit ca. 8%) erheblich beschleunigt, so dass die über das ganze Erwerbsleben angesammelten Versorgungspunkte rasch entwertet werden. Dem kann nur durch Anpassung des Messbetrags an die allgemeine Preisentwicklung entgegengewirkt werden, wobei verschiedene Bezugsgrößen als Anknüpfungspunkt denkbar sind.

Eine Sicherung der Werthaltigkeit der Ansprüche ist vor allem vor dem Hintergrund des absinkenden Niveaus der gesetzlichen Rente geboten, um Altersarmut der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu begegnen.

Antrag T272: Aufstiegsmöglichkeiten im Tarifbereich

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Ausbildung und Qualifizierung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für Tarifbeschäftigte Weiterbildungen geschaffen
- 2 werden, die es ihnen ermöglichen, ressortspezifische und weiterführende
- 3 Qualifikationen zu erlernen, um langfristig mehr Aufgaben zu übernehmen und so eine
- 4 höhere Entgeltgruppe im jeweiligen Tarifvertrag erreichen zu können.

Begründung

Ebenso wie es Beamtinnen und Beamten ermöglicht wird, unter bestimmten Voraussetzungen und mit entsprechender Qualifikation bzw. Eignung, in ihrer Laufbahn weiterzukommen, sollte man sich für den Tarifbereich um Aufstiegsmöglichkeiten bemühen. Auf diese Weise schafft man Zukunftsperspektiven, fördert dadurch die Motivation der Beschäftigten und steigert auch die Attraktivität des Tarifsektors.

Antrag T273: Anspruch auf Jobrad für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L)

Antragsteller*in:	dbb hamburg beamtenbund und tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Privatisierung, Sonstiges

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass bei den nächsten
- 2 Tarifverhandlungen zum TV-L eine tarifeinheitliche Jobrad-Regelung für die
- 3 Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) geschaffen wird.

Begründung

Nachdem in Hamburg der Dienstherr ein Jobradangebot für die beamteten Kolleginnen und Kollegen eingeführt hat, können viele Tarifbeschäftigte nicht nachvollziehen, warum es hier einen Unterschied zwischen Beamte und Tarifbeschäftigte gibt.

Aufgrund der Einführung des Jobrad-Angebotes, nur für Beamte, kommt es an vielen Hamburger Dienststellen, zum Teil zu kontroversen und aggressiven, Neiddebatten. Die Tarifbeschäftigten sind sich durchaus bewusst, dass es möglicherweise im späteren Rentenbezug zu geringfügigen finanziellen Einbußen kommen kann; dies darf aber nicht dazu führen, dass der grundsätzliche Anspruch auf ein Jobrad von vorneherein ausgeschlossen wird.

Antrag T274: Verlängerung des TVUmBw

Antragsteller*in:	Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr e.V. (VAB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Privatisierung, Sonstiges

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb möge sich für eine Verlängerung des TV UMBw (Tarifvertrag über
- 2 sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der
- 3 Bundeswehr) über den 31.12.2023 hinaus einsetzen.

Begründung

Nach sieben Reformen in der Bundeswehr ist zwar der Personalabbau nicht mehr als Zielsetzung gegeben. Dennoch befindet sich gerade die Bundeswehr nach wie vor und immer wieder in grundlegenden Umbauprozessen. Die Altersstruktur der Bundeswehr erfordert es, dass eine solche Dynamik sozialverträglich begleitet wird. Ebenso die den Anspruch ein „attraktiver Arbeitgeber“ zu sein, muss die Verpflichtung beinhalten, Änderungskündigungen Herabgruppierungen, Entfernungsversetzungen und andere Nachteile möglichst zu verhindern. Dienststellenumstrukturierungen, Schließungen, Verlagerungen wird es in den kommenden Jahren wieder verstärkt geben. Die damit einhergehenden Personalmaßnahmen treffen auf einen überalterten Personalkörper im Tarifbereich. Deshalb ist die Schaffung von Kündigungsschutz, Einkommenssicherung nach wie vor ein grundlegendes gewerkschaftliches Anliegen. Durch den Wegfall des TV UmBw fällt insbesondere auch ein grundlegender Kündigungsschutz im Bereich des Tarifgebiets Ost weg.

Antrag T275: Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Privatisierung, Sonstiges

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei der nächsten Tarifverhandlung zum Tarifvertrag
- 2 zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ eine
- 3 Niederlassung innerhalb Hessens bei der Autobahn GmbH des Bundes gebildet wird.

Begründung

Der Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ hat sich in der Vergangenheit als nicht ideal für die sach- und fachgerechte Vertretung der Beschäftigteninteressen innerhalb der Autobahn GmbH in Hessen gezeigt. Die Struktur und besonders die Zuordnung der hessischen Außenstellen behindern maßgeblich die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Bei der momentanen Ausführung der Aufgaben wie Planen, Bauen und Betreiben der hessischen Autobahnen wirkt sich die Struktur, keine Niederlassung in Hessen zu haben, schon heute nachteilig auf die Aufgabenerfüllung aus. Hessen ist das mit größte Transitland in der Bundesrepublik Deutschland und benötigt eine transparente und fähige Vertretung der Autobahn GmbH, um die notwendigen Bau- und Erhaltungstätigkeiten vollumfänglich selbstständig ausführen zu können. Die Steuerung des hessischen Autobahnnetzes durch vier Niederlassungen, die sich nicht innerhalb Hessens befinden, werden diesem Umstand nicht gerecht. Auch für politische Entscheidungsträger/-innen sowie Bürger/innen ist eine regionale und ortsnahe Vertretung der Autobahn GmbH ein Zeichen von klarem Verständnis der Wichtigkeit von Straßen des überörtlichen Verkehrs auf den Autobahnen innerhalb Hessens.

Antrag T276: PPPR Richtlinien im Pflegebereich anpassen

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Privatisierung, Sonstiges

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Umsetzung der PPP-RL nicht dazu führen darf,
- 2 dass die Versorgung der psychisch Erkrankten Menschen in den Krankenhäusern nur nach
- 3 wirtschaftlichen Interessen durchgeführt wird, um die Richtlinien nicht zu
- 4 unterschreiten um dadurch Strafzahlungen zu verhindern.

Begründung

Krankenpflegehelfer müssen in die Berechnung der PPP-RL mit einberechnet werden. Um die Besetzungsstärke auf den Stationen aufrecht erhalten zu können. Durch Weiterbildungsangebote/ Kurse sich qualifiziert haben. (nicht erst mit 5 Jahre Berufserfahrung)

Aufgabenübertragung von Fachkräften auf Hilfskräfte sind auszuschließen.

Antrag T277: TV-Fleischuntersuchung; Erhöhung der wöchentlichen Garantiezeiten in Großbetrieben (§ 6)

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Privatisierung, Sonstiges

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der nächsten Tarifverhandlungen für die
- 2 Beschäftigten des TV-Fleischuntersuchung über die Erhöhung der wöchentlichen
- 3 Garantiezeiten in Großbetrieben (§6 TV-Fleischuntersuchung) verhandelt werden soll.

Begründung

Die im § 6 TV-Fleischuntersuchung garantierten zehn Wochenstunden in der Fleischuntersuchung reichen für viele Beschäftigte nicht aus.

Aus der „Nebentätigkeit“ Fleischuntersuchung ist für viele amtliche Fachassistentinnen und Fachassistenten schon jetzt in den Großbetrieben eine Vollzeitbeschäftigung geworden.

Durch höhere Schlachtzahlen und Einführung von Schichtdiensten sind der Arbeitsanfall und der Bedarf an amtlichen Fachassistentinnen und Fachassistenten gestiegen.

Es werden daher viele neue Kräfte ausgebildet und in den Großbetrieben beschäftigt. Bei einer Reduzierung der Schlachtzahlen müssen diese Beschäftigten sich dann aber die restliche Arbeit untereinander aufteilen, so dass aufgrund der geringen garantierten Stundenzahl für viele Beschäftigte ein wesentlicher Einkommensbestandteil wegfällt.

Eine Garantiezeiterhöhung hätte für diese Beschäftigten eine höhere Einkommenssicherheit zur Folge.

Antrag T278: Eigene Entgelttabelle für komm. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Privatisierung, Sonstiges

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine eigene Entgelttabelle für kommunale
- 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jobcentren geschaffen wird.

Begründung

Die kommunalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter sind im Vergleich mit den Kolleginnen und Kollegen der BA erheblich schlechter gestellt. Zum einen weichen die Entgelttabellen von Bund und Kommunen erheblich voneinander ab; und zum anderen enthalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BA bis zu 3 Funktionszulagen, die den kommunalen Kolleginnen und Kollegen verwehrt bleiben. Somit erhalten die kommunalen Kolleginnen und Kollegen bis zu 850,- € weniger Entgelt für dieselbe Tätigkeit (Leistungsbereich SGB II).

Antrag T279: Streikgeldordnung des dbb - Anpassung der Streikgeldzahlung für Lehrkräfte

Antragsteller*in:	SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Organisationsfragen, andere Bereiche

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Anwendung der Streikgeldordnung für Lehrer
- 2 angepasst wird. Über alle Schularten gemittelt bedeutet der Abzug einer
- 3 Unterrichtsstunde (45 min) wegen der bisherigen Nichtberücksichtigung des
- 4 außerunterrichtlichen Bereiches einen tatsächlichen Abzug von 1,5 Stunden (90 min).

Begründung

Der Lehrer unterliegt dem TV-L und bei Vollbeschäftigung einer 40-Stunden-Arbeitswoche. Die Unterrichtsverpflichtung liegt im Durchschnitt aller Lehrkräfte bei ca. 26,5 Wochenstunden (à 45 min).

Wird nun im Zuge der Teilnahme an einem Warnstreik der Bruttolohn gekürzt, so wird als Maß die ausgefallene Unterrichtsstundenzahl (45 min) zu Grunde gelegt.

Nur dieser Abzug kann bisher bei der Streikgeldzahlung zum Ansatz gebracht werden. Diese 45 min bedeuten aber im Durchschnitt und auf Basis einer 40-Stunden-Woche gerechnet einen tatsächlichen Verlust von ca. 1,5 Stunden (60 Minuten) – zeitlich wie auch finanziell.

Antrag T280: Digitale Warnstreiklisten - Akzeptanz und Bereitstellung digitaler Streiksoftware

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Organisationsfragen, andere Bereiche

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass den warnstreikführenden Fachgewerkschaften die
- 2 Möglichkeit der digitalen Streikerfassung und Streikgeldabrechnung anerkannt und die
- 3 nötigen digitalen Programme kostenfrei zur Verfügung gestellt werden.

Begründung

Sich hinstellen, heißt Haltung zeigen. Dafür muss man nicht immer auf die Straße gehen. Das haben wir in den vergangenen Jahren gelernt. Wir haben auch gelernt, dass uns die digitale Welt neue Wege bietet, diese Haltung zu zeigen.

Um gut vorbereitet zu sein, benötigen wir die technischen Grundlagen und die Akzeptanz des dbb zu derartigen Verfahren; u. a. digitale Streikerfassung, Anerkennung digitaler Streiklisten.

Antrag T281: digitale Warnstreiklisten - Akzeptanz und Bereitstellung digitaler Streiksoftware

Antragsteller*in:	SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	T - Tarifpolitik Untersachgebiet: T - Organisationsfragen, andere Bereiche

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass den warnstreikführenden Fachgewerkschaften die
- 2 Möglichkeit der digitalen Streikerfassung und Streikgeldabrechnung anerkannt und die
- 3 nötigen digitalen Programme kostenfrei zur Verfügung gestellt werden.

Begründung

Sich hinstellen, heißt, Haltung zeigen. Dafür muss man nicht immer auf die Straße gehen. Das haben wir in den vergangenen Jahren gelernt. Wir haben auch gelernt, dass uns die digitale Welt neue Wege bietet, diese Haltung zu zeigen.

Um gut vorbereitet zu sein, benötigen wir die technischen Grundlagen und die Akzeptanz des dbb zu derartigen Verfahren; u.a. digitale Streikerfassung, Anerkennung digitaler Streiklisten.

Anträge

Inhaltsverzeichnis

S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung

S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S01	Positionen des dbb in der Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik Bundeshauptvorstand	20
S02	Finanztransaktionssteuer Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	26
S03	Erbschaftssteuerreform Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	27
S04	Share Deals Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	28
S05	Vollziehbare Steuergesetze Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	29
S06	Datenaustausch Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	30
S07	Digitale Prüfung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	31
S08	Abbau der kalten Progression Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	32
S09	Doppelbesteuerung abwenden dbb bundesseniorenvertretung	33
S10	Vereinfachung des Steuerrechts Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	34
S11	Vereinfachung des Steuerrechts dbb bundesseniorenvertretung	35
S12	Entlastung von Rentner_innen und Pensionär_innen komba gewerkschaft e.V.	36
S13	Erhöhung der Pendlerpauschale dbb beamtenbund und tarifunion landesbund saar	37
S14	Erhöhung der Pendlerpauschale Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	38

Bezeichner	Titel - Antragsteller*in ·	Seite
S15	Erhöhung der Fahrkostenpauschale für Pendler/-innen VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	39
S16	Erhöhung des Behinderten-Pauschbetrages Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	40
S17	Erhöhung der Steuerfreibetrag für schwerbehinderte Menschen, § 33 Einkommensteuergesetz Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	41
S18	Änderung des § 3 b EStG Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	42
S19	Änderung von § 3b Abs. 1 Nr. 1 EStG Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	43
S20	Ehrenamt bei der Einkommensteuer angemessen berücksichtigen dbb bundessenorenvertretung	44
S21	Steuerlicher Freibetrag für ehrenamtliche Tätigkeiten Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	45
S22	Jubiläumswendungen VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	46
S23	Senkung der Mehrwertsteuer bei Medikamenten und medizinischen Anwendungen von 19 Prozent auf sieben Prozent Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	47
S24	Dynamisierung des Verpflegungsmehraufwands und des steuerfreien Sachbezugs Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	48
S25	Instrumente der Vermögensbildung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	49
S26	Erhöhung Vermögenswirksamer Leistungen Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	50
S27	Zeitgemäße Anpassung der Höhe der Arbeitgeberbeteiligung an der Vermögensbildung von Tarifbeschäftigten (zugleich auch von Beamten und Beamtinnen), sogenannte vermögenswirksame Leistung BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	51
S28	Einkommengrenzen der Arbeitnehmersparzulage komba gewerkschaft e.V.	52

Bezeichner	Titel - Antragsteller*in ·	Seite
S29	Im Interesse des Gemeinwohls für eine Öffentliche Daseinsvorsorge – Privatisierungen im öffentlichen Bereich auf ein Minimum reduzieren Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	53
S30	Gender Budgeting im Bundeshaushalt dbb bundesfrauenvertretung	54
S31	Entlastung bei den Energiekosten auch für Renten- und Pensionsempfänger Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	55
S32	Maßnahmenpaket des Bundes zum Umgang mit den hohen Energiekosten“ - 300 € für die Generation 66 + ohne Anstellung Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	56
S33	Maßnahmenpaket des Bundes zum Umgang mit den hohen Energiekosten“ 300 € für Studierende Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	57
S34	Gleichbehandlung von Senioren bei Kreditvergaben Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	58
S35	Immobilienkredite auch für ältere Menschen dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	59
S36	Familienbesteuerung Bundeshauptvorstand	60
S37	Überführung der Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	64
S38	Aufklärungskampagne Ehegattensplitting dbb bundesfrauenvertretung	65
S39	Steuerliche Entlastung von Familien mit Kindern dbb bundesfrauenvertretung	66
S40	Kinderbetreuungskosten dbb bundesfrauenvertretung	67
S41	Stärkere steuerliche Entlastung von Familien mit zu pflegenden Angehörigen dbb bundesfrauenvertretung	68
S42	Steuerliche Entlastung von alleinerziehenden und alleinpflegenden Menschen dbb bundesfrauenvertretung	69
S43	Volle steuerliche Abzugsfähigkeit haushaltsnaher Dienstleistungen dbb bundesfrauenvertretung	70

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S44	Kinder in Ausbildung, Beamtenbereich Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	71

S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung
S - GKV/Pflege

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S45	Positionen des dbb in der Gesundheitspolitik Bundeshauptvorstand	72
S46	Keine Einheits- oder Bürgerversicherung dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	77
S47	Erhalt des Gesundheitssystems Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	78
S48	Erhalt des Gesundheitssystems Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	79
S49	Ablehnung einer Bürgerversicherung dbb jugend	80
S50	Bezahlbare Krankenversicherung Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	81
S51	Wegfall von Rezeptgebühren sowie von Zuzahlungen bei Krankenhausaufenthalt für Rentner und Pensionäre Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	83
S52	Eigenbeteiligung bei Krankenhausaufenthalten Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	85
S53	Eigenanteil Krankenhaus nach den Regelungen des SGB V dbb bundessenorenvertretung	86
S54	Krankenhausfinanzierung dauerhaft sichern NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	87
S55	Reform der Krankenhausfinanzierung komba gewerkschaft e.V.	88
S56	Krankenhaus und Pflege NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	89
S57	Gesundheit und Prävention dbb bundessenorenvertretung	90
S58	Sicherstellung der ärztlichen Versorgung im ländlichen Raum dbb bundessenorenvertretung	91
S59	Sicherstellung der medizinischen Versorgung im ländlichen Raum dbb bundessenorenvertretung	92

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S60	Krankenkassenbeiträge auf Betriebsrenten und andere Versorgungsbezüge reduzieren dbb bundessenorenvertretung	93
S61	Hälftige Übernahme Pflegebeitrag durch Rentenversicherung dbb bundessenorenvertretung	94
S62	Geschlechtersensibles Gesundheitsmanagement dbb bundesfrauenvertretung	95
S63	Reformierung und Sicherstellung der Pflege dbb bundessenorenvertretung	96
S64	Anhebung Pflegegeld und Pflegesachleistung dbb bundessenorenvertretung	98
S65	Deckelung der Eigenanteile bei der stationären Pflege dbb bundessenorenvertretung	99
S66	Lohnersatzleistungen / Pflegeunterstützungsgeld dbb bundesfrauenvertretung	100
S67	Einführung eines steuerfinanzierten "Pflegepersonengeldes" dbb bundessenorenvertretung	101
S68	Einführung eines dem Elterngeld ähnlichen Pflegegeldes Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	102
S69	Einführung einer Pflegezeit analog zur Elternzeit Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	103
S70	Modernisierung des Pflegezeitgesetzes bzw. Familienpflegezeitgesetzes dbb bundessenorenvertretung	104
S71	Einführung einer „Pflegezeit“ analog zur „Elternzeit“ komba gewerkschaft e.V.	105
S72	Pflegezeit für Angehörige Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)	106
S73	Leistungen für Pflegende Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	107
S74	Freistellung bei Versorgung eines pflegebedürftigen Angehörigen Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	108
S75	Prävention vor Pflege dbb bundessenorenvertretung	109

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S76	Verbesserung Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht komba gewerkschaft e.V.	110
S77	Regelung der Sterbehilfe dbb bundessenorenvertretung	111
S78	Positionen des dbb zu den Sozialen Berufen Bundeshauptvorstand	112
S79	Aufwertung von Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen dbb bundesfrauenvertretung	117
S80	Bessere Arbeitsbedingungen in der kommunalen Sozialen Arbeit schaffen komba gewerkschaft e.V.	118
S81	Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie Aufwertung der Pflegerberufe komba gewerkschaft e.V.	120
S82	Verbesserung Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie Vergütung für Pflegepersonal dbb bundessenorenvertretung	122
S83	Tarifliche und gesetzliche Regelungen zur demografischen Entwicklung für die Beschäftigten im Gesundheitsbereich GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen	123
S84	Aufwertung des Berufsbilds von Erzieherinnen und Erziehern, Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern durch bessere berufliche Rahmenbedingungen dbb bundesfrauenvertretung	124
S85	Vergütung der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	125
S86	Steigerung der Attraktivität des Erzieher_inberufes komba gewerkschaft e.V.	126

S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung
S - Rentenpolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S87	Positionen des dbb zur Rentenpolitik Bundeshauptvorstand	128
S88	Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder dbb bundessenorenvertretung	132
S89	Gleichstellung von Kindererziehungszeiten in der Rente unabhängig vom Geburtsjahr dbb bundesfrauenvertretung	133
S90	Anrechnung Kindererziehungszeiten bei Rente und Versorgung – „Mütterrente“ Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	134
S91	Rente für Mütter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	135
S92	Mütterrente BBW - Beamtenbund und Tarifunion	136
S93	Familiengerechte Versorgung Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	137
S94	Stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten bei der Rente dbb bundesfrauenvertretung	138
S95	Stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten pflegender Angehöriger in der Rente dbb bundessenorenvertretung	139
S96	Volle Anerkennung der Eltern-, Erziehungs- und Pflegezeiten auf die Rente/ Pension Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	140
S97	Anrechnung von Studienzeiten in der Rente dbb bundessenorenvertretung	141
S98	Anrechnung von Studienzeiten auf die Rentenberechnung Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	142
S99	Berücksichtigung von Studienzeiten beim "abschlagsfreien" Eintritt in die Rente dbb bundessenorenvertretung	143

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S100	Anerkennung ehrenamtlicher Zeiten, die im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr sowie im Bundesfreiwilligendienst in Alterssicherungssystemen Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	144
S101	Flexibler Übergang in der Rente dbb bundessenorenvertretung	145
S102	Bessere Bedingungen für Altersteilzeit Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)	146
S103	Recht auf Altersteilzeit Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	147
S104	Recht auf Altersteilzeit Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	148
S105	Regelung zum gleitenden Übergang in den Ruhestand, Altersteilzeit Bund Deutscher Forstleute (BDF)	149
S106	Altersteilzeit mit einem 33%igen Aufstockungsbetrag VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	150
S107	Alternsgerechtes Arbeiten - Demografie Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	151
S108	Keine Anhebung der Regelaltersgrenze in der Rente dbb bundessenorenvertretung	152
S109	Vorzeitige abzugsfreie Rente im Tarifbereich nach Schichtdienstzeiten dbb hamburg beamtenbund und tarifunion	153
S110	Abschlagsfreie vorzeitige Altersrente unter Anrechnung der Schicht- und Wechselschichtjahre analog der Beamten Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	154
S111	Früherer Eintritt in den Ruhestand bei unregelmäßigem Schichtdienst Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	155
S112	Früherer Renteneintritt bei langjähriger Beschäftigung im Wechselschichtdienst dbb bundessenorenvertretung	156
S113	Inanspruchnahme der Rente für „besonders“ langjährig Versicherte ab dem 63. Lebensjahr mit Abschlägen VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	157
S114	Herabsetzung der Altersgrenze für die Regelaltersrente VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	158

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S115	Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach § 236a Absatz 2 SGB VI Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	159
S116	Erleichterung für den Bezug von Erwerbsminderungsrenten VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	161
S117	Instrumente zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit sowie der Absicherung im Falle der Minderung der Erwerbsfähigkeit Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	162
S118	Nachhaltige Maßnahmen gegen Altersarmut Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	164
S119	Effektive Maßnahmen gegen bestehende und künftige Altersarmut dbb bundessenorenvertretung	165
S120	Altersarmut bei Frauen dbb bundesfrauenvertretung	166
S121	Keinerlei Anrechnung der Riester-Rente auf die Grundsicherung dbb bundessenorenvertretung	167
S122	Altersrente stabilisieren Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	168
S123	Altersrente stabilisieren Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	169
S124	Positionen der DPVKOM zur Sozialpolitik Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	170
S125	Weiterentwicklung des gesetzlichen Rentensystems Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	173
S126	Beibehaltung des Renteneintrittsalters und Verzicht auf weitere Beitragserhöhungen komba gewerkschaft e.V.	176
S127	Rentenniveau; Anhebung und Sicherung Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	177
S128	Beibehaltung des derzeitigen Rentenniveaus Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	178
S129	Ausgleich der Inflationsrate Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	179

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S130	Versicherungsfremde Leistungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung komba gewerkschaft e.V.	180
S131	Versicherungsfremde Leistungen in der Rentenversicherung dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern	182
S132	Beitragsfremde Leistungen in der Deutschen Rentenversicherung dbb bundesseniorenvertretung	184
S133	Gerechtigkeitsfonds für entgangene Rentenleistungen, Sicherungslücken der in der DDR-Altersvorsorge schließen dbb bundesseniorenvertretung	185
S134	DDR-Sonderrenten dbb bundesseniorenvertretung	187
S135	Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigte abschaffen Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	188
S136	Mitglieder der renten- und ruhestandsnahen Jahrgänge informieren dbb bundesseniorenvertretung	189
S137	Betriebliche Altersversorgung dbb bundesseniorenvertretung	190
S138	Schutz der Betriebsrenten Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	191

S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung
S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S139	Positionen des dbb in der Inklusions- und Teilhabepolitik Bundeshauptvorstand	192
S140	Inklusion - Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderung dbb jugend	196
S141	Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, § 154 Abs. 1 SGB IX Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	197
S142	Erhöhung der Beträge der Ausgleichsabgabe in § 160 Abs. 2 SGB IX Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	198
S143	Übertragung der Aufgaben der Bußgeldstelle für Ordnungswidrigkeiten nach dem Schwerbehindertenrecht an Behörden der Zollverwaltung § 238 Abs. 3 SGB IX Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	199
S144	Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen offline und online dbb bundessenorenvertretung	200
S145	Senioren / Barrierefreie Serviceangebote BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	201
S146	Gefährdungsanalyse als Voraussetzung für Betriebliches Eingliederungsmanagement komba gewerkschaft e.V.	202
S147	Bezahlbarer, barrierefreier, altersgerechter Wohnraum dbb bundessenorenvertretung	203
S148	Gleichbehandlung Frührentner und Altersrentner Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	204
S149	Stärkung des Ehrenamts komba gewerkschaft e.V.	205

S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung
S - Familienpolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S150	Positionen des dbb in der Familienpolitik Bundeshauptvorstand	207
S151	Bemessung des Elterngeldes Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	210
S152	Vaterschaftsurlaub Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	211
S153	Abschaffung Berechnung des Elterngelds vom Nettogehalt Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	212
S154	Novellierung des Elterngeldes komba gewerkschaft e.V.	213
S155	Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	214
S156	Finanzielle Unterstützung für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	215
S157	Familienfreundliche Arbeitsbedingungen dbb jugend	216
S158	Familienfreundlicher öffentlicher Dienst- Chancengleichheit – Umsetzung mit Familie komba gewerkschaft e.V.	217
S159	Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt dbb bundesfrauenvertretung	218
S160	Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub für die Betreuung von erkrankten Kindern dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	219

S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung
S - Arbeit

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S161	Positionen des dbb in der Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung Bundeshauptvorstand	220
S162	Abschaffung von Minijobs dbb bundesfrauenvertretung	223
S163	Positionen des dbb im Arbeitsrecht Bundeshauptvorstand	224
S164	Gesetzliche Begrenzung der Möglichkeiten zum Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	228
S165	Abschaffung/ Eindämmung von Leiharbeit und Werkverträgen komba gewerkschaft e.V.	230
S166	Arbeitszeiterfassung beim mobilen Arbeiten dbb bundesfrauenvertretung	231
S167	Bereitschaftszeiten dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	232
S168	Stärkung des Schutzcharakters des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	233
S169	Sicherstellung der beruflichen Entwicklung bei Beschäftigungsverbot dbb bundesfrauenvertretung	234
S170	Reduzierung der Wochenarbeitszeit dbb bundesfrauenvertretung	235
S171	Wochenarbeitszeit dbb jugend	236
S172	Wochenarbeitszeit VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	237
S173	Einführung einer „36-Stunden-Woche“ dbb jugend	238
S174	Erhöhung der Urlaubstage dbb jugend	239
S175	Fortbildung als Arbeitszeit dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	240

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S176	Arbeitgeberhaftung bei Sach- und Körperschäden Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	241
S177	Aufklärungspflicht vor der Einstellung Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)	242
S178	Schutz vor Verlust tarifvertraglicher Rechte bei Aus- und Neugründungen von Unternehmen durch die Postnachfolgeunternehmen Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	243
S179	Positionen des dbb im Arbeitsschutz Bundeshauptvorstand	245
S180	Prävention und Gesundheitsschutz stärken Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	249
S181	Prävention und Arbeitsschutz Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	250
S182	Anpassung der Arbeitsstättenverordnung NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	251
S183	Schutz vor Stress und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz komba gewerkschaft e.V.	252
S184	Schutz vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz/Anti-Stress-Verordnung NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	253
S185	Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung im Rahmen der Digitalisierung Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	254
S186	Änderung der Arbeitsstättenverordnung hinsichtlich des Anwendungsbereiches Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	255
S187	Anerkennung von Berufskrankheiten im Zusammenhang mit Infektionskrankheiten komba gewerkschaft e.V.	256
S188	Anerkennung von Erkrankungen des Straßenbetriebsdienstpersonals als Berufskrankheiten VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	257
S189	Arbeitsplatzausstattung dbb jugend	258
S190	Frauenspezifische Schutz- und Arbeitskleidung dbb bundesfrauenvertretung	259

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S191	Spezielle Berufsbekleidung – persönliche Schutzausrüstung (PSA) in Konfektionsgrößen für Frauen Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	260

S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung
S - Mitbestimmung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S192	Leitantrag Bundespersonalvertretungsrecht Bundeshauptvorstand	261
S193	Leitantrag Krisenbewältigung nur mit den Personalvertretungen Bundeshauptvorstand	266
S194	Neue Arbeitsformen und Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	268
S195	Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V.	269
S196	Weiterentwicklung des Bundespersonalvertretungsgesetzes dbb bundesfrauenvertretung	271
S197	zukunftsfähiges Personalvertretungsrecht vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	272
S198	Mitbestimmung stärken dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	275
S199	Zukunftsfähiges Personalvertretungsrecht – Wegfall der Beschränkung des Stellungnahmerechts der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte auf Digitalisierungsmaßnahmen vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	276
S200	Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretung dbb jugend	278
S201	Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	279
S202	Änderung der Beteiligungsrechte nach § 178 Abs. 2 SGB IX Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	280
S203	(Teil-)Freistellungsregelung für Schwerbehindertenvertretungen, § 179 Abs. 4 SGB IX Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	281
S204	Änderung der Wahlordnung hins. § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	283
S205	Weitere Verbesserungen des Betriebsverfassungsgesetzes Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	284

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S206	Mitbestimmungsrecht Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	285
S207	Anpassung des § 78a BetrVG – Mehr Schutz für befristet beschäftigte junge Menschen, die sich in der Jugend- Auszubildendenvertretung (JAV) / dem Betriebsrat engagieren Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	293
S208	Anpassungen des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Mitbestimmungsgesetzes, der Wahlordnung und des Aktiengesetzes zur Stärkung der Unternehmensmitbestimmung Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	295
S209	Digitales Zugangsrecht Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	296

S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung
S - verspätet eingegangen

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
S - v210	Inflationsprämie Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	297
S - v211	Jubiläumswendungen NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	298

Antrag S01: Positionen des dbb in der Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Die Finanz- und Steuerpolitik ist ein zentrales Feld staatlichen Handelns. Eine
4 solide Finanz- und Steuerpolitik ist das Fundament, um einen finanziell
5 handlungsfähigen Staat zu gewährleisten. Denn nur so kann auch eine für die
6 wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands unabdingbare Infrastrukturpolitik
7 gewährleistet werden. Aus diesen Gründen hält der dbb beamtenbund und tarifunion es
8 für erforderlich, folgende Aspekte zu berücksichtigen:

9

10 **Wirtschaftliche Rahmenbedingungen**

11

12 Trotz der allgegenwärtigen Corona-Pandemie hat sich der Arbeitsmarkt in Deutschland
13 erstaunlich resilient gezeigt. Nach sehr guten Jahren, waren bis dato die
14 befürchteten Einbrüche nicht zu verzeichnen. Dies ist nicht zuletzt auch dem Einsatz
15 des Instruments „Kurzarbeit“ zu verdanken, dass Deutschland zumindest wirtschaftlich
16 relativ gut durch die Corona-Krise gekommen ist. Gleichwohl gibt es auf der einen
17 Seite immer noch einen verfestigten Sockel von Langzeitarbeitslosen. Auf der anderen
18 Seite gibt es einen starken Fachkräftemangel, der die deutsche Wirtschaft, aber
19 insbesondere auch den öffentlichen Dienst betrifft. Dies ist für den öffentlichen
20 Dienst von besonderer Bedeutung, da die Altersstruktur in Teilen ungünstiger ist als
21 in der Privatwirtschaft. Zudem wird der demografische Wandel sich in naher Zukunft
22 noch stärker bemerkbar machen (Stichwort: Geburtenstarke Jahrgänge treten in den
23 Ruhestand).

24

25 Allerdings sind auch die Folgen der Corona-Krise noch nicht überwunden und die
26 Probleme in den Lieferketten können sich weiterhin bemerkbar machen. Kriegerische
27 Auseinandersetzungen auch in Europa gefährden die wirtschaftliche Entwicklung in
28 Deutschland, Europa und letztlich weltweit. Die heftigen Preissprünge im
29 Energiebereich lassen erahnen, welche Probleme auf die Weltwirtschaft aber
30 insbesondere auch auf rohstoffarme Länder wie Deutschland zukommen. Dies muss auch
31 vor dem Hintergrund der notwendigen Dekarbonisierung der Volkswirtschaft betrachtet
32 werden. Der große Nachholbedarf bei Infrastrukturprojekten und das nicht nur im
33 Bereich der Verteidigung bereitet zusätzliche Probleme.

34

35 Hier stehen öffentlicher Dienst und die Privatwirtschaft vor großen
36 Herausforderungen. Klar muss sein, dass der öffentliche Dienst nur effektiv arbeiten
37 kann, wenn er personell und materiell gut ausgestattet ist.

38

39 Dies gilt insbesondere deswegen, weil Deutschland mit seinem gut funktionierenden
40 öffentlichen Dienst dafür Sorge tragen kann, dass die Voraussetzungen für eine
41 prosperierende Wirtschaft gegeben sind. Der öffentliche Dienst garantiert, dass ein
42 funktionierendes – wenn auch verbesserungswürdiges – Steuersystem Einnahmen
43 generiert, die u. a. zur Ausbildung und Bildung der Bevölkerung verwendet werden
44 können. Darüber hinaus können stetige Einnahmen dafür sorgen, dass die Infrastruktur
45 wie etwa ein funktionierendes Straßen- und Schienennetz und der Modernisierungsstau
46 etwa bei Brücken überwunden werden kann. Insbesondere auch der Bereich der
47 Kindertagesstätten und der Schulen hat riesigen Nachholbedarf. Die Dekarbonisierung
48 erfordert einen Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs aber auch des Fernverkehrs. Eine
49 verlässliche staatliche Infrastruktur ist für eine entwickelte Volkswirtschaft
50 unabdingbar. Weiterhin ist ein verlässliches und willkürfreies Steuersystem neben
51 einem guten Rechtssystem per se ein Standortvorteil. Diese (öffentlichen) Güter
52 können nur durch einen öffentlichen Dienst bereitgestellt werden, der dafür personell
53 und strukturell auch adäquat ausgestattet ist.

54

55 **Globalisierung**

56

57 Aufgrund der zunehmenden Globalisierung, d. h. der Verflechtung der nationalen
58 Volkswirtschaften durch die „Wanderungsfreiheit“ von Personen, Gütern,
59 Dienstleistungen und Kapital, wird eine nationale Wirtschafts- und Steuerpolitik
60 teilweise überlagert. Der internationale Wettbewerbsdruck auf Unternehmen, wie auch
61 auf die Staaten, nimmt zu, gleichwohl bietet die Globalisierung insbesondere der
62 exportorientierten deutschen Wirtschaft erhebliche Chancen; der Staat muss dabei
63 soziale Mindeststandards für seine Bürger garantieren. Es ist wahrscheinlich, dass es
64 auch künftig zu Handelskrisen kommt. Die Diskussion um Freihandelsabkommen bzw. um
65 drohende Zölle und Handelsbeschränkungen muss von einem exportorientierten und stark
66 arbeitsteiligen Wirtschaftssystem ernst genommen werden. Dazu gehören auch mutige
67 Schritte in der Digitalisierung, die in vielen Ländern der Erde erfolgen, Deutschland
68 hinkt hier in Teilen deutlich hinterher.

69

70 **Haushalte und Verschuldung**

71

72 Die Schuldenlast aller öffentlichen Haushalte hatte sich seit Anfang der 90er Jahre
73 nahezu vervierfacht. Lag die Verschuldung 1950 noch bei zehn Mrd. Euro, so stieg sie
74 kontinuierlich auf 536 Mrd. Euro im Jahr 1990. Erstmals im Jahr 2010 überstieg sie
75 die Zwei-Billionen-Euro-Grenze. Nachdem u.a. die Niedrigzinspolitik dafür gesorgt
76 hat, dass sich die öffentlichen Haushalte in Deutschland nach der Finanzkrise
77 konsolidieren konnten, führen die Krisenbewältigungsmaßnahmen wegen der Corona-
78 Pandemie sowie erhöhte Verteidigungsausgaben zu hoher Neuverschuldung. Die darüber

79 hinaus bestehende Notwendigkeit zur Sanierung bzw. zum Ausbau der Infrastruktur und
80 der Bekämpfung der Klimakrise machen eine Neuregelung der Schuldenbremse
81 erforderlich, damit die notwendigen Investitionen tatsächlich vorgenommen werden
82 können.

83

84 **Steuerrecht**

85

86 Das deutsche Steuerrecht, insbesondere das Einkommensteuerrecht, ist noch immer zu
87 kompliziert und unübersichtlich. Dies führt zu Steuerungerechtigkeiten, -
88 hinterziehungen, -vermeidungen und zu unternehmerischen Gestaltungen zur Abwehr von
89 Steuerpflichten. Der Grundgedanke des deutschen Steuersystems – die Besteuerung nach
90 der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit – ist weiterhin nicht im notwendigen Maße
91 gewährleistet. Die Umsetzung erster Maßnahmen zur Steuervereinfachung wäre ein erster
92 Schritt zu mehr Steuergerechtigkeit. Steuergerechtigkeit ist keine beliebige
93 Forderung, sie ist vielmehr ein verfassungsrechtliches Gebot. Insofern sollte das
94 deutsche Steuerrecht einer systematischen Überprüfung unterzogen werden. Eine
95 Vielzahl von „Ausbesserungsgesetzen“ hat die Unübersichtlichkeit des deutschen
96 Steuerrechts verschärft. Ein immer unübersichtlicheres Steuerrecht wirft große
97 Probleme beim praktischen Vollzug der Steuergesetze auf und erschwert in hohem Maße
98 die Ausbildung des Nachwuchses und stellt die elektronische Datenverarbeitung vor
99 immer schwierigere Herausforderungen. Insofern wäre eine Steuervereinfachung nicht
100 nur Bürgerinnen und Bürger entlasten, sondern auch die Finanzverwaltung.

101

102 In Bezug auf die Besteuerung von Kapitaleinkünften sieht der dbb beamtenbund und
103 tarifunion eine Bevorzugung dieser Art von Einkünften. Mit der Einführung der sog.
104 Abgeltungsteuer in 2009 werden die über den Sparerpauschbetrag hinausgehenden
105 Einkünfte pauschal mit 25 Prozent besteuert, zuzüglich Solidaritätszuschlag und
106 eventuell zuzüglich Kirchensteuer. Die Begründung der Einführung der Abgeltungsteuer
107 überzeugt nicht, da der Steueranspruch mit Hilfe einer elektronischen Übermittlung
108 der Jahressteuerbescheinigung systemgerecht hätte sichergestellt werden können. Die
109 Bevorzugung einer Einkunftsart gegenüber den sechs anderen ist nach Meinung des dbb
110 nicht mit den Grundsätzen der Gleichmäßigkeit der Besteuerung zu vereinbaren.
111 Unverständlich bleibt auch, dass Einkünfte aus Arbeit in der Spitze mit 42 plus drei
112 Prozent und Einkünfte aus Vermögen definitiv mit 25 Prozent besteuert werden.

113

114 Auch das Umsatzsteuerrecht ist weiterhin reformbedürftig, immer noch besteht die
115 Möglichkeit des Umsatzsteuerbetruges, Schätzungen gehen von einem Schaden in der
116 Größenordnung von 15 Milliarden Euro im Jahr aus. Zudem ist das System der
117 unterschiedlichen Steuersätze intransparent und nicht mehr nachvollziehbar. Die mit
118 dem ermäßigten Umsatzsteuersatz verfolgte soziale Lenkungswirkung sollte bei Bedarf
119 eher über direkte Transfers ihre beabsichtigte Wirkung entfalten, da hierdurch das
120 Umsatzsteuerrecht überfrachtet und dessen Handhabung erschwert wird. Finanzämter und
121 Unternehmen könnten durch eine grundlegende Reform wesentlich entlastet werden, dies
122 wäre zusätzlich ein wesentlicher Beitrag zum vielfach postulierten Bürokratieabbau.
123 Die in Zukunft geplanten Änderungen im deutschen Steuerrecht, u. a. die Novellierung

124 der Grundsteuer, und der vermehrte europäische bzw. weltweite Abgleich von
125 Steuerdaten führen zu einem zusätzlichen Stellenbedarf. Schon jetzt arbeiten die
126 Finanzbehörden an der Kapazitätsgrenze. Für die zukünftige Aufgabenbewältigung und
127 zur Wahrung der Gleichmäßigkeit der Besteuerung müssen die Finanzbehörden personell
128 und finanziell besser ausgestattet werden.

129

130 **Gerechtes Steuersystem, Europa und die Welt**

131

132 Damit der Staat die gesellschaftlich notwendigen und politisch gewollten Aufgaben
133 erfüllen kann, muss die Steuerbasis nachhaltig gestärkt werden. Zugleich muss das
134 deutsche Steuersystem an den durch die Globalisierung ausgelösten rasanten Wandel in
135 der Welt angepasst werden. Dies bedeutet nicht, dass sich Deutschland in einen
136 fortwährenden Steuersenkungswettbewerb um die niedrigsten Steuersätze begeben darf.
137 In Europa und weltweit ist vielmehr darauf zu drängen, dass nicht einzelne Staaten
138 mit Steuerdumpingmaßnahmen einen Steuersenkungswettbewerb nach unten in Gang setzen.

139

140 Mit dem Gesetz zur Abwehr von Steuervermeidung und unfairem Steuerwettbewerb wurde
141 ein erster Schritt unternommen, den unfairen Steuerwettbewerb zu beenden. Ziel dieses
142 Gesetzes ist es, Steuerhoheitsgebiete, die anerkannte Standards in den Bereichen
143 Transparenz in Steuersachen, unfairen Steuerwettbewerb und bei der Umsetzung der
144 verbindlichen BEPS-Mindeststandards nicht erfüllen, dazu anzuhalten, Anpassungen in
145 Richtung einer Umsetzung und Beachtung internationaler Standards im Steuerbereich
146 vorzunehmen. Allerdings muss sich noch erweisen, ob das Gesetz die gesteckten
147 Erwartungen erfüllt. Es ist davon auszugehen, dass hier noch Verbesserungsbedarf
148 besteht.

149

150

151 Darüber hinaus haben die G20-Finanzministerinnen und -minister eine Reform der
152 internationalen Unternehmensbesteuerung beschlossen. Zum einen hat sich die G20 auf
153 einen Mechanismus verständigt, mit dem die Besteuerungsrechte der größten und
154 profitabelsten Konzerne der Welt, insbesondere der digitalisierten Wirtschaft, neu
155 verteilt werden. Zum zweiten sieht das Übereinkommen eine globale Mindestbesteuerung
156 vor, die den schädlichen Steuerwettbewerb vermeiden soll. Künftig sollen Unternehmen
157 einen globalen effektiven Steuersatz von mindestens 15 Prozent auf ihre Gewinne
158 zahlen. Auch hier bleibt abzuwarten, wie die Wirkungen mittelfristig aussehen. Der
159 dbb fordert in diesem Zusammenhang eine Evaluation und ggf. eine wirksame
160 Nachsteuerung um die beabsichtigten Ziele zu erreichen.

161

162 **Der dbb fordert:**

163

164 **Investitionen**

165

166 • zur Erhaltung und Verbesserung der Infrastruktur,

167

168 • in den Klimaschutz,

169

170 • zur Krisenbewältigung (beispielsweise Versorgungssicherheit mit Energie, äußere
171 Sicherheit).

172

173 Dabei ist sicherzustellen, dass der öffentliche Dienst personell und mit Sachmitteln
174 so ausgestattet wird, dass dieser seiner wichtigen Rolle bei der Erreichung der Ziele
175 gerecht werden kann.

176

177 Nötig ist Transparenz über den notwendigen Finanzbedarf für diese nachhaltigen
178 Aufgaben, wobei gegebenenfalls über eine Neujustierung der Schuldenbremse nachgedacht
179 werden muss.

180

181

182 **Steuerpolitisch**

183

184 • die Umsetzung des Grundprinzips der Steuergerechtigkeit. Diese muss Leitlinie
185 aller steuerpolitischen Aktivitäten sein, wobei dies keine beliebige Forderung,
186 sondern verfassungsrechtlich geboten ist,

187

188 • das Thema Steuervereinfachung anzugehen, um Bürgerinnen und Bürger sowie die
189 Finanzverwaltung zu entlasten (z. B. durch die Verstetigung der Homeoffice-
190 Pauschale),

191

192 • die Stärkung der Einnahmehasis des Staates (Bund, Länder und Kommunen), um die
193 notwendigen staatlichen Aufgaben erfüllen zu können (z. B. durch die Überprüfung
194 der Erbschaftsbesteuerung im Hinblick auf die großzügigen Verschonungsregelungen
195 für Unternehmensübergänge im Vergleich zu privaten Erbschaften),

196

197 • dass der Gesetzgeber die nötigen Schritte unternimmt, um Steuerdumping,
198 Steuervermeidung und Steuerhinterziehung zu verhindern, (z. B. durch eine Reform
199 der Umsatzbesteuerung und eine Nachschärfung des Steueroasenabwehrgesetzes).

200

201 Dazu ist es unerlässlich, dass die Finanzbehörden personell und strukturell adäquat
202 ausgestattet werden.

203

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S02: Finanztransaktionssteuer

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine globale Finanztransaktionssteuer eingeführt
- 3 wird.

Begründung

ggf. mündlich

Antrag S03: Erbschaftssteuerreform

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich für eine Reformierung der Erbschafts-/Schenkungssteuer
- 3 einsetzen.

Begründung

Die gesetzliche Ausgestaltung der Erbschaftssteuer muss für den Bürger einfach, verständlich und planbar sein. Die Erbschaftssteuer muss gerecht ausgestaltet werden und den verfassungsrechtlichen Grundprinzipien entsprechen. Sie soll, wie in Artikel 123 der Bayerischen Verfassung niedergelegt, auf die Verhinderung von „Riesenvermögen in den Händen Einzelner“ abzielen. Schon jetzt werden nach derzeit geltendem Recht nur etwa 6 Prozent aller Erbschaften und Schenkungen von der Finanzverwaltung aufgegriffen und steuerrechtlich behandelt. Die Erbschaftssteuer soll zukünftig auf die Top 1 Prozent der Vermögenden zielen, derzeit also etwa 400.000 Haushalte mit einem jeweiligen Gesamtvermögen von mehr als 2,5 Millionen Euro. Dies kann durch die Einführung eines entsprechend hohen Freibetrags erreicht werden. Hierbei soll es sich nicht um einen persönlichen Freibetrag, sondern um einen Freibetrag, der je Vermögensanfall insgesamt einmal gewährt wird, handeln.

Die Höhe der Erbschaftssteuer ist stichtagsbezogen mit einem einheitlichen Steuersatz vorzunehmen. Eine Regionalisierung des Tarifs darf nicht erfolgen, da diese zu einem Steuerdumping und dem Ausbluten einzelner Regionen führen würde. Als Bewertungsgrundlage muss der gemeine Wert dienen. Die vorhandenen Wertermittlungsgrundsätze des Bewertungsgesetzes sollten beibehalten werden. Es muss versucht werden, die Grundsätze der Erbschaftssteuer europaweit einheitlich auszugestalten.

Die notwendige Reform der Erbschaftssteuer/Schenkungssteuer muss für die Beschäftigten der Finanzverwaltung mit dem derzeitigen Personalstand vollziehbar sein.

Antrag S04: Share Deals

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 1 GrEStG dahingehend geändert wird, dass die 90%
- 3 Beteiligungshöhe auf bis zu 50% abgeschmolzen wird.

Begründung

Durch so genannte Share Deals gehen dem Land Berlin im Jahr etwa 100 Mio. € verloren. In den letzten sieben Jahren wurden bis zu 31 % der Grundstücksgeschäfte in Berlin in Form von Share Deals abgewickelt, das heißt, es wurde Kraft Gesetz keine Grunderwerbsteuer erhoben, wenn 94,9 % (alte Rechtslage) bzw. 89,9 % (neue Rechtslage) der Anteile an einer Gesellschaft erworben wurden, die inländische Grundstücke halten.

Eine Privatperson hat, wenn sie ein Grundstück für ein Eigenheim erwirbt, die volle Grunderwerbsteuer zu entrichten. Den Unterschied zwischen Privat- und einem möglichen Betriebsvermögen ist aus Steuergerechtigkeitsgründen nicht länger hinnehmbar. Um den entsprechenden Wirtschaftszweck nicht vollends zu Grabe zu tragen, sieht der Antragsteller eine Beteiligungshöhe i.H.v. 50% als angemessen an.

Antrag S05: Vollziehbare Steuergesetze

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bereits bei der Erarbeitung eines
- 3 Steuergesetzesentwurfes an die Vollziehung und auch an Umsetzbarkeit hinsichtlich
- 4 Personalaufwand und Arbeitsaufwand gedacht wird. (sog. Gesetzesfolgenabschätzung).

Begründung

Begründung:

Dabei müssen:

- Gesetzesvorschläge bereits mit einem Finanzierungskonzept versehen werden
- die Kosten für die Ausführung mit angegeben werden, z.B. Kosten für IT-Entwicklung, Fortbildungsmaßnahmen, Sachkosten
- der Personalbedarf der Verwaltung bereits bei Gesetzesentwürfen mit eingeplant werden
- Die Umsetzungskosten sind in den Haushalten der Länder – wegen Konsens absolut notwendig – mit einzuplanen und aufzubringen

Antrag S06: Datenaustausch

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass nach dem Wegfall des § 30 a AO ein automatisierter
- 3 Datenaustausch zwischen Banken und Finanzverwaltung angestrebt wird. Dieser sichert
- 4 einerseits die Besteuerung und kann andererseits als eine vorausgefüllte Anlage
- 5 KAP/AUS dem Bürger als Erleichterung dienen. Maschinelle Veranlagungen werden so
- 6 erleichtert und gefördert.

Begründung

ggf. mündlich

Antrag S07: Digitale Prüfung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Steuerpflichtigen verpflichtet werden die
- 3 gesamte Buchführung einschließlich der Verträge, Ein- und Ausgangsrechnungen,
- 4 Kontoauszügen, Kassenunterlagen usw. digitalisiert vorzuhalten.

Begründung

Es wäre für die Betriebsprüfungen eine deutliche Vereinfachung der Prüfungshandlungen, wenn sämtliche Daten und Unterlagen von Unternehmen in digitaler Form vorliegen müssten. Eine Prüfung wäre dann ohne Einschränkungen überall möglich und es wäre ein weiterer Beitrag zum papierlosen Verfahren, da lediglich für die BP-Arbeitsakte Ausdrücke notwendig wären.

Antrag S08: Abbau der kalten Progression

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Abbau der kalten Progression ein Primärziel
- 3 der Politik sein muss. Sind in der Vergangenheit nur Spitzenverdiener in den
- 4 maximalen Steuersatz gekommen, werden derzeit bereits mittlere Einkommen mit dem
- 5 Spitzensteuersatz belastet. Gerade im Hinblick auf die immer weiter
- 6 auseinanderdriftenden Vermögensverhältnisse in Deutschland besteht die dringende
- 7 Notwendigkeit, geringe Einkommen und den Mittelstand zu entlasten.

Begründung

ggf. mündlich

Antrag S09: Doppelbesteuerung abwenden

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Doppelbesteuerung von

4 Altersvorsorgeaufwendungen und Altersversorgungsleistungen vermieden wird.

Begründung

In seinem Urteil vom 19.05.2021, Az. X R 33/19, hält der Bundesfinanzhof an seiner bisherigen, vom Bundesverfassungsgericht bestätigten Rechtsprechung zur Rentenbesteuerung, nach der sowohl der mit dem Alterseinkünftegesetz eingeleitete Systemwechsel zur nachgelagerten Besteuerung von Altersbezügen als auch die gesetzlichen Übergangsregelungen im Grundsatz verfassungskonform sind, fest. Eine Doppelbesteuerung finde derzeit regelmäßig nicht statt.

Allerdings hat der Bundesfinanzhof erstmals konkrete Berechnungsparameter für die Ermittlung einer etwaigen doppelten Besteuerung von Renten festgelegt. Somit könnten künftige Rentengenerationen von Doppelbesteuerung betroffen sein. Diese gilt es zu vermeiden.

Antrag S10: Vereinfachung des Steuerrechts

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich für eine grundlegende Vereinfachung des Steuerrechts und eine
- 3 vereinfachte Steuererklärung für Seniorinnen und Senioren ein.

Begründung

Immer mehr Seniorinnen und Senioren müssen eine Steuererklärung abgeben, teilweise mit mehreren Anlagen. Für Steuerpflichtige, die ausschließlich Alterseinkünfte wie Rente oder Pension beziehen, wäre eine vereinfachte Steuererklärung eine große Erleichterung. Dies würde auch zu Entlastungen in der Steuerverwaltung führen.

Antrag S11: Vereinfachung des Steuerrechts

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Steuerrecht und die Steuererklärung für
- 4 Seniorinnen und Senioren grundlegend vereinfacht wird.

Begründung

Immer mehr Seniorinnen und Senioren müssen eine Steuererklärung abgeben, teilweise mit mehreren Anlagen. Für Steuerpflichtige, die ausschließlich Alterseinkünfte wie Rente oder Pension beziehen, wäre eine vereinfachte Steuererklärung eine große Erleichterung. Dies würde auch zu Entlastungen in der Steuerverwaltung führen.

Antrag S12: Entlastung von Rentner_innen und Pensionär_innen

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, Rentner_innen und Pensionäre_innen so zu entlasten,
4 dass sie ein ihrer Lebensleistung entsprechendes Einkommen steuerfrei erhalten. Dazu
5 wird unabhängig von anderen steuerlichen Regelungen ein grundsätzliches Einkommen
6 durch Renten und Pensionen in Höhe von 22.000,- Euro steuerfrei gestellt. Bei den
7 Renten wirkt der dbb beamtenbund und tarifunion darauf hin, dass auch bei der
8 Pflegeversicherung ein hälftiger Anteil von der Rentenversicherung getragen wird.
9 Diese hälftige Beitragsteilung soll auch auf die Zusatzversorgungssysteme/
10 Betriebsrenten übertragen werden. Hier müssen die ehemaligen Arbeitgeber ihre
11 Einzahlungen in die Zusatzversorgungssysteme erhöhen.

Begründung

Die Folgen der Corona Pandemie, des Ukraine Krieges und der inflationären Entwicklungen haben gezeigt, dass es wichtig ist, Rentner_innen und Pensionäre_innen zu entlasten. Die Doppelbesteuerung der Renten ist nur vordergründig beseitigt worden. Die Durchschnittsrente liegt bei ca. 1.600,- Euro nach 45 Versicherungsjahren, wenn jährlich ein Rentenpunkt erzielt worden ist. Das ist in vielen Fällen nicht der Fall. Durch die Besteuerung der Renten und die Leistungen zu den Sozialversicherungssystemen, die die hälftige Beitragsteilung nicht in allen Bereichen zum Inhalt hat, erfahren Rentnerinnen und Rentner erhebliche Abzüge. Das macht es ihnen neben den gesetzlich vorgesehenen Rentenabsenkungen schwer, ihren Lebensstandard zu halten, ohne ihre Rücklagen anzugreifen, so sie denn überhaupt vorhanden sind. Die hohen Energiepreise werden dazu führen, dass zahlreiche Altersversorgungsempfänger den Gang zur Sozialverwaltung nicht abwenden werden können.

Umso wichtiger ist die Sicherung der Zusatzversorgungssysteme und Betriebsrenten zu entlasten, indem auch hier die hälftige Beitragsteilung zwischen den Beteiligten eingeführt wird.

Antrag S13: Erhöhung der Pendlerpauschale

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund saar
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die steuerliche Pendlerpauschale angemessen erhöht
4 und bereits ab dem ersten Entfernungskilometer gewährt wird.

Begründung

Durch die immens gestiegenen Energie- und Kraftstoffpreise muss die Pendlerpauschale deutlich angehoben werden. Allein der tägliche Weg in die Dienststelle ist jüngst je nach Entfernung um mehrere Hundert Euro monatlich gestiegen. Das Arbeiten aus dem Homeoffice ist vielen Kolleginnen und Kollegen gerade in den unteren Besoldungsgruppen wegen ihrer originär in Präsenz zu erbringenden Tätigkeiten (Wachtmeister, Protokollführer in Strafsitzungen, Beamte im Justizvollzug u.ä.) nicht möglich.

Antrag S14: Erhöhung der Pendlerpauschale

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass die steuerliche Pendlerpauschale angemessen
4 erhöht wird. Im Übrigen soll die Pendlerpauschale bereits ab dem ersten
5 Entfernungskilometer gewährt werden.

Begründung

Durch die immens gestiegenen Energie- und Kraftstoffpreise muss die Pendlerpauschale deutlich angehoben werden. Allein der tägliche Weg in die Dienststelle ist jüngst je nach Entfernung um mehrere Hundert Euro monatlich gestiegen. Das Arbeiten aus dem Homeoffice ist vielen Kolleginnen und Kollegen gerade in den unteren Besoldungsgruppen wegen ihrer originär in Präsenz zu erbringenden Tätigkeiten (Wachtmeister, Protokollführer in Strafsitzungen, Beamte im Justizvollzug u.ä.) nicht möglich.

Antrag S15: Erhöhung der Fahrkostenpauschale für Pendler/-innen

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Fahrtkostenpauschale für Berufspendler/-innen

4 auf 0,60 € steuerfrei erhöht wird, um den steigenden Kraftstoffpreisen angemessen

5 Rechnung zu tragen.

Begründung

Die steigenden Kraftstoffkosten belasten die Beschäftigten auf ihrer täglichen Fahrt zur Arbeitsstelle erheblich und schmälern das persönliche Haushaltsbudget enorm.

Antrag S16: Erhöhung des Behinderten-Pauschbetrages

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der steuerliche Pauschbetrag für behinderte
- 4 Menschen spürbar erhöht wird.

Begründung

Die Höhe des Pauschbetrages wurde seit 28 Jahren nicht mehr den tatsächlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst.

Die Beträge sind gestaffelt von 310-1.420 € nach dem dauernden Grad der Behinderung. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der sich bis 3.700 € erhöhen.

Da diese Thematik unter die Steuergesetzgebung fällt, muss der Gesetzgeber zum Handeln aufgefordert werden.

Antrag S17: Erhöhung der Steuerfreibetrag für schwerbehinderte Menschen, § 33 Einkommensteuergesetz

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass der Steuerfreibetrag für behinderte Menschen

4 zu verfünffachen ist.

Begründung

Der Steuerfreibetrag wurde seit 1975, also über 40 Jahren, nicht mehr angepasst. Die Erhöhung ist gerechtfertigt, da die Lebensunterhaltungskosten entsprechend gestiegen sind. Die unterbliebene Anpassung des Pauschbetrages führt dazu, dass schwerbehinderte Menschen Einzelnachweise, auch über kleinste Beträge, aufheben und diese Einzelnachweise bei der Steuererklärung vorlegen müssen, da der Pauschbetrag der aktuellen Steuerbelastung nicht mehr ausgleichen kann. Das heißt, dass der behinderte Mensch stets täglich über die steuerlichen Auswirkungen seiner Ausgaben bewusst sein muss und fortwährend seine Belege sammelt. Beim Sammeln der Einzelbelege müssen schwerbehinderte Menschen schon bewerten können, welche Aufwendungen nach § 33 Einkommensteuergesetz relevant sind. Diese große Hürde an Bürokratie gilt es durch die Erhöhung des Pauschbetrages zu entlasten. Vor über 40 Jahren wurde der Pauschbetrag mit der Begründung erhöht, dass diese den wirtschaftlich veränderten Verhältnissen angepasst werden muss. Andere steuerliche Pauschbeträge wurden im Laufe der Zeit deutlich an die Lebenshaltungskosten angenähert, u.a. Arbeitnehmerpauschbetrag (Werbungskostenpauschale) nahezu verdoppelt. Mit der Nichtanpassung der Pauschbeträge benachteiligt der Gesetzgeber die behinderten Menschen und verstößt gegen Art. 20 GG.

Antrag S18: Änderung des § 3 b EStG

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in § 3 b des Einkommensteuergesetzes (EStG) die
- 4 Besteuerung von Nachtdienst- und Feiertagszuschlägen gestrichen wird.

Begründung

In Bayern ist es gelungen, den Zuschlag für den Dienst zu Ungünstigen Zeiten (DUZ) für die Nachtdienste von 20.00 - 06.00 Uhr auf 4,50 € (ab 01.01.2018), sowie durch Zusage der CSU-Fraktion auf 5,00 € ab 01.01.2019 festzuschreiben.

Es zeigte sich bereits bei der Erhöhung auf 4,00 € (zum 01.01.2017), dass damit die steuerfreie Grenze überschritten wurde und bei niedrigen Besoldungsgruppen (A 7 und A 8) die ohnehin niedrigen Nachtdienstzuschläge plötzlich versteuert werden mussten.

Nachtdienstzuschläge, die den gesundheitlich stark belastenden Dienst zur Nachtzeit abgelten sollen, müssen steuerfrei bleiben.

Antrag S19: Änderung von § 3b Abs. 1 Nr. 1 EStG

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich für einen höheren Steuerfreibetrag bei Nachtarbeit ein.
- 3

Begründung

Die Erhöhungen der Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten (DUZ) haben dazu geführt, dass in den Besoldungsgruppen der 2. Qualifikationsebene und vermehrt auch in den unteren Besoldungsgruppen der 3. Qualifikationsebene sowie bei den Tarifbeschäftigten eine Steuerpflicht begründet wird.

Nach § 3b Abs. 1 Nr. 1 EStG ist diese Erschwerniszulage steuerfrei, wenn sie ihrer Höhe nach unter 25 % des Stundenlohnes liegt. Dabei wird nach Zeiten differenziert: Bei Arbeit von 20.00 Uhr bis 0.00 Uhr sowie zwischen 4.00 Uhr bis 6.00 Uhr sind 25 % des Stundensatzes noch als steuerfrei zu behandeln. Für Nachtarbeit in der Zeit zwischen 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr erhöht sich der steuerfreie Zuschlagssatz auf 40 %. Durch den Steuerabzug wird die besondere Arbeitsbelastung der Beschäftigten zu wenig honoriert und die Erhöhung der Zulage geschmälert. Außerdem führt dieser komplizierte Steuerberechnungssatz bei den Abrechnungsstellen zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand.

Antrag S20: Ehrenamt bei der Einkommensteuer angemessen berücksichtigen

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Ausübung des Ehrenamtes nach Eintritt in den
4 Ruhestand bzw. in die Rente angemessen einkommensteuerrechtlich berücksichtigt wird,
5 dazu gehört die Anhebung des Ehrenamtsfreibetrages.

Begründung

Gesellschaftliches Engagement sollte gewürdigt werden. Der Ehrenamtsfreibetrag mit 840 Euro pro Jahr ist zu gering angesetzt und bildet nicht den gesellschaftlichen Wert bzw. Einsatz der im Ehrenamt Engagierten ab.

Antrag S21: Steuerlicher Freibetrag für ehrenamtliche Tätigkeiten

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ehrenamtliche Tätigkeiten durch einen höheren
- 4 steuerlichen Freibetrag (z. Zt. 2.400 €) gefördert werden.

Begründung

Durch den Wegfall des sozialen Pflichtjahres in Verbindung mit der Aufhebung der Wehrpflicht kommt dem Ehrenamt insgesamt eine immer höhere Bedeutung für das Allgemeinwohl zu.

Insbesondere sind Seniorinnen und Senioren in vielen sozialen Bereichen stark engagiert. Vor dem Hintergrund einer bis zum Jahr 2040 angestrebten Vollbesteuerung und der gleichzeitig sinkenden Alterseinkünfte sollte die ehrenamtliche Tätigkeit im Allgemeinen und die der Seniorinnen und Senioren im Besonderen einen weiteren Motivationsschub und ein höheres Maß an Wertschätzung erhalten.

Antrag S22: Jubiläumszuwendungen

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auf den Gesetzgeber dahingehend eingewirkt wird,
4 im Einkommensteuerrecht wieder eine steuer- und sozialversicherungsfreie Zahlung von
5 Jubiläumszuwendungen zu erreichen.

Begründung

Jubiläumszuwendungen sind im öffentlichen Dienst entweder erheblich reduziert oder ganz entfallen. Durch Änderung der Steuergesetzgebung sowie entsprechender Änderung zur Sozialversicherungspflicht sind seit dem 01.01.1999 Jubiläumszuwendungen zudem der Steuer- und Sozialversicherungspflicht unterworfen. Im Ergebnis führt das dazu, dass nur noch rund 50 % der Bruttobeträge zur Auszahlung kommen. Ein zusätzlicher Kritikpunkt ist, dass sich die Jubiläumszuwendungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft auf einem derart niedrigen Niveau bewegen, dass von einer Anerkennung für treue Dienstpflichtenerfüllung keine Rede mehr sein kann. Hier bedarf es einer nachhaltigen Verbesserung für die Würdigung langjähriger Treue zum Arbeitgeber.

Antrag S23: Senkung der Mehrwertsteuer bei Medikamenten und medizinischen Anwendungen von 19 Prozent auf sieben Prozent

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Mehrwertsteuer auf Medikamente und
4 medizinische Anwendungen wie Physiotherapien und andere die Gesundheit erhaltende
5 und/oder fördernde Dienstleistungen von derzeit 19 Prozent auf sieben Prozent
6 abgesenkt wird.

Begründung

Die Mehrwertsteuer für Medikamente und krankheitsbedingte medizinisch ggf. erforderliche oder auch nur fördernde Anwendungen sollte, so wie für Grundlebensmittel, auf den ermäßigten Steuersatz von sieben Prozent abgesenkt werden. Diese Maßnahme würde die Krankenkassen und somit auch die Versicherten entlasten und zu einer Gleichbehandlung mit anderen lebensnotwendigen Dingen führen. Lebenserhaltende Medikamente stellen, genauso wie als Grundnahrungsmittel deklarierte Lebensmittel und weitere Mittel des täglichen Grundbedarfs, eindeutig keinen Luxus dar. Es ist nicht nachvollziehbar und wird von den Betroffenen als ungerecht empfunden, wenn bestimmte Leistungen, die oft genug sogar lebensnotwendig oder zumindest für eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft erforderlich sind, mit dem Regelsteuersatz von 19 Prozent belegt, dagegen aber andere weitaus beliebige Waren oder Dienstleistungen mit einem ermäßigten Steuersatz ausgewiesen werden. Davon ausgehend, dass der ermäßigte Steuersatz Verbraucher generell entlasten und erst recht bestimmte Waren oder Dienstleistungen für Menschen bezahlbar bleiben sollen, die finanziell vielleicht nicht so gut gestellt sind, führt an einer Reduzierung des Steuersatzes eigentlich kein Weg vorbei. Gerade für Rentner und Pensionäre mit kleinen bzw. geringen Einkünften würde sich eine solche Absenkung deutlich bemerkbar machen und – bei altersbedingt zunehmenden gesundheitlichen Einschränkungen, verbunden mit steigenden und allzu oft lebensnotwendigen Ausgaben – einen deutlichen Beitrag leisten, die Lebenshaltungskosten zu reduzieren.

Antrag S24: Dynamisierung des Verpflegungsmehraufwands und des steuerfreien Sachbezugs

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die politisch Verantwortlichen die Erhöhung, die
4 sich an der Veränderung der aktuellen Durchschnittsentgelte aller Beschäftigten in
5 Deutschland orientiert, des seit 2020 geltenden Verpflegungsmehraufwands und des seit
6 2022 geltenden steuerfreien Sachbezugs beschließen.

Begründung

Seit 2020 wurde der Verpflegungsmehraufwand nicht mehr angepasst und beträgt derzeit bei einer Abwesenheit von 24 Stunden 28 Euro, bei mehr als 8 Stunden 14 Euro und bei An- und Abreisetag 14 Euro. Nun ist allerdings zu beobachten, dass aufgrund der Coronapandemie und der in den letzten Monaten rasant gestiegenen Inflationsrate die Lebensmittelpreise innerhalb eines Jahres um rund 13 Prozent gestiegen sind. Natürlich haben sich die steigenden Nahrungsmittel- und Energiepreise auch deutlich auf die Preise in Restaurants und Imbissen ausgewirkt. Somit entsprechen die aktuellen festgelegten Beträge nicht mehr der Realität. Es gilt daher, den Verpflegungsaufwand für Arbeitnehmende dringend zu erhöhen. Gleichzeitig sollte auch der steuerfreie Sachbezug, der seit Januar 2022 50 Euro beträgt, angehoben werden. Zusätzlich zu entsprechenden Entgelterhöhungen können Arbeitgeber auf diese Weise ihre Arbeitnehmenden, die durch die hohen Energiepreise und Lebenshaltungskosten stark belastet sind, weiter entlasten, ohne dass für sie erhebliche Mehrkosten entstehen.

Antrag S25: Instrumente der Vermögensbildung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2 Der dbb setzt sich für eine Reaktivierung bzw. Revitalisierung staatlicher
3 Instrumente zur Vermögensbildung ein. Diese können beispielsweise sein:

- 4 • Eigenheimzulage
- 5 • Förderung der kleinen Unternehmer und Unternehmensgründer – Abbau von Bürokratie
- 6 • Anpassung der Regelungen zu den vermögenswirksamen Leistungen. Hier ist
7 beispielsweise die Anpassung der Maximalverdienstbeträge nach oben angezeigt
- 8 • Neuregelung der sogenannten Minijobs: Hier soll ein Anreiz entstehen, in die
9 Rentenkasse einzuzahlen

Begründung

Eine bevorstehende Altersarmut ist immer wieder Gegenstand des politischen Diskurses. Gerade bei der Altersversorgung stehen die Beamtinnen und Beamten immer wieder hinsichtlich ihrer Versorgung in der Kritik der Medien. Daher ist es sinnvoll, für alle Bevölkerungsgruppen eine Vermögensbildung zu stärken. Es ist nicht länger hinnehmbar, dass das durchschnittliche Vermögen der deutschen Bevölkerung im europäischen Vergleich massiv abfällt.

Antrag S26: Erhöhung Vermögenswirksamer Leistungen

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Vermögenswirksamen Leistungen erhöht werden.
- 4 Das Ergebnis muss auf die Beamten 1:1 übertragen werden.

Begründung

Vollzeitkräfte haben zurzeit einen Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 6,65 Euro monatlich, Teilkräfte entsprechend ihrer Arbeitszeit einen anteiligen Betrag.

Um Anreize bei den Beschäftigten zu schaffen, dass diese ihre Scheu vor langfristigen Anlagen wie Aktien oder ähnlichem verlieren und um lohnenswerte Renditen zu erzielen, ist eine deutliche Anhebung der Vermögenswirksamen Leistungen erforderlich.

Damit könnte auch eine zusätzliche Säule geschaffen werden, um Altersarmut entgegenzuwirken.

Antrag S27: Zeitgemäße Anpassung der Höhe der Arbeitgeberbeteiligung an der Vermögensbildung von Tarifbeschäftigten (zugleich auch von Beamten und Beamtinnen), sogenannte vermögenswirksame Leistung

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich im Rahmen von Tarifverhandlungen dafür einsetzen, dass die vom
4 Arbeitgeber anteilig bezahlte vermögenswirksame Leistung (vwL) nach § 23 (1) TVöD von
5 monatlich 6,65 € bedeutsam erhöht wird, z.B. auf monatlich 13,29 € und später auf
6 20,00 €.

Begründung

Tarifbeschäftigte des Bundes haben gemäß § 23 Abs. 1 TVöD einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers, sofern der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin einen aktuellen Vertrag im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung (derzeit: Fünftes Vermögensbildungsgesetz - 5. VermBG) unterhält.

Der Arbeitgeber Bund hat den seinerzeit bei der Umstellung von DM auf EURO errechneten Betrag seiner Beteiligung (13,00 DM, danach 6,65 € monatlich) in einer Zeitspanne von mehr als zwanzig Jahren für fast alle Beschäftigten (für Tarifangehörige genauso wie für Beamte und Beamtinnen) nicht erhöht, sondern auf dem niedrigsten möglichen Niveau belassen. Lediglich Auszubildende erhalten nach § 13 Absatz 1 TVAöD derzeit den doppelten Arbeitgeber-Zuschuss, konkret 13,29 € monatlich. In einem völligen Kontrast dazu steht, dass Sparkassenbeschäftigte und -auszubildende nach § 49 TVöD BT-S inzwischen monatlich 40,00 € an vermögenswirksamen Arbeitgeberleistungen beanspruchen können.

Es ist höchste Zeit, dass der Arbeitgeber Bund hier seine Leistungen deutlich erhöht. Aus Gründen der Gerechtigkeit und Einheitlichkeit wird vorgeschlagen, zunächst den gleichen Arbeitgeber-Beitrag wie bei den Auszubildenden einzufordern (also 13,29 € monatlich) und danach für alle Beschäftigungsarten einen vernünftig erscheinenden, glatten Betrag anzustreben (Vorschlag: 20,00 € monatlich). Nur mit einem hinreichend erhöhten Betrag wird man der Zielsetzung des 5. VermBG, nämlich einer breit aufgestellten Vermögensbildung (auch aller Berufstätigen im öffentlichen Dienst), erfolgreich näherkommen.

Antrag S28: Einkommensgrenzen der Arbeitnehmersparzulage

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Einkommensgrenzen für die Gewährung der
4 Arbeitnehmersparzulage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz auf die Grenzen für die
5 Gewährung der Wohnungsbauprämie angehoben und in Zukunft dynamisiert werden.

Begründung

Seit 1. Januar 1996 beträgt die Einkommensgrenze für die Wohnungsbauprämie 25.600/51.200 Euro. Da vermögenswirksame Anlagen mit jährlich max. 470 Euro nur noch in Bausparverträgen (neben der Kapitalmarkt-Anlage zu 400 Euro) erfolgen können, soll hier ein Gleichklang hergestellt werden.

Antrag S29: Im Interesse des Gemeinwohls für eine Öffentliche Daseinsvorsorge – Privatisierungen im öffentlichen Bereich auf ein Minimum reduzieren

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Interesse des Gemeinwohls für eine öffentliche

4 Daseinsfürsorge Privatisierungen in diesem Bereich auf ein Minimum reduziert werden.

Begründung

Ein aktiver Sozialstaat ist Voraussetzung für eine gerechte gesellschaftliche Entwicklung, der nur mit umfassenden öffentlichen Dienstleistungen funktioniert.

Die Interessen der Bürgerinnen und Bürger und der arbeitenden Menschen müssen wieder stärker in den Mittelpunkt rücken. Der öffentliche Dienst braucht eine ausreichende Personalausstattung und transparente und demokratische Strukturen – im Interesse des Gemeinwohls.

Ein wichtiges politisches Argument gegen Privatisierung ist die öffentliche Verantwortung zur Erfüllung bestimmter Aufgaben, die eine Schlüsselrolle in ökologischer, sozialer oder anderweitiger Hinsicht einnehmen. Aus der öffentlichen Verantwortung resultiert, dass die Aufgaben transparent erfüllt und demokratisch gesteuert werden müssen.

Antrag S30: Gender Budgeting im Bundeshaushalt

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass die Aufstellung des

4 Bundeshaushalts unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten erfolgt.

Begründung

Gleichstellung hängt unmittelbar mit der Frage der gerechten Verteilung von Ressourcen und Mitteln zusammen. Gender Budgeting würde die Auswirkungen der Entscheidungen transparenter machen und zu einer größeren Gerechtigkeit bei der Verteilung der Haushaltsmittel und deren politischer Priorisierung beitragen. Es umfasst verschiedene Instrumente, mit denen der Haushalt auf seine Wirkungen für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern hin überprüft werden kann. Hierdurch können die unterschiedlichen Auswirkungen der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben auf Frauen und Männer besonders ermittelt werden. Durch die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Haushaltspolitik wird Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern entgegengewirkt und fördert die Chancengleichheit in allen Bereichen.

Gender Budgeting ist international als Instrument für „Good Financial Governance“ anerkannt und wird auch bereits in Nachbarländern wie Österreich sowie in deutschen Kommunen (Köln, Freiburg, Münster, etc.) und Bundesländern (Berlin, Hamburg, etc.) angewandt. Es ist an der Zeit, dass Gender Budgeting auch auf für den Bundeshaushalt benutzt wird.

Antrag S31: Entlastung bei den Energiekosten auch für Renten- und Pensionsempfänger

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die politisch Verantwortlichen aufgefordert
4 werden, die Bezieher von Renten und Pensionen gleichberechtigt in das "Energie-
5 Entlastungspaket der Bundesregierung" einzubeziehen.

Begründung

Dass Entlastungen nach dem Gießkannenprinzip ausgeschüttet werden, ist aus ökonomischer Sicht bereits fragwürdig, denn es profitieren auch viele Haushalte davon, die die Entlastungen aufgrund hoher Einkommen und Vermögen gar nicht brauchen.

Dass aber Ruheständlerinnen und Ruheständler gar nicht entlastet werden sollen, ist schlicht ein Skandal. Gerade für Bezieherinnen und Bezieher kleiner Renten und Pensionen, deren Alterseinkünfte knapp über der Grundsicherung lägen, sei die Kombination aus Inflation und steigenden Energie- und Lebensmittelkosten Existenz bedrohend.

Eine Entlastung bei den Energiekosten muss es auch für Renten- und Pensionsempfänger geben, denn auch sie müssen heizen und einkaufen.

Gerade eine SPD-geführte Regierungskoalition steht hier in besonderer Verantwortung für soziale Gerechtigkeit. Sie darf nicht zulassen, dass vulnerable gesellschaftliche Gruppen durch das Netz der sozialen Sicherung zu fallen drohen.

Antrag S32: Maßnahmenpaket des Bundes zum Umgang mit den hohen Energiekosten“ - 300 € für die Generation 66 + ohne Anstellung

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Seniorinnen und Senioren, die nicht mehr aktiv
- 3 im Berufsleben stehen, zur „Mitte der Gesellschaft“ zu zählen sind und sie deshalb
- 4 die Energiepreispauschale in Höhe von 300 € ebenfalls erhalten.

Begründung

Die Energie- und Heizkosten, die in einer Wohnung anfallen, sind nicht an das Lebensalter und die Berufstätigkeit eines Menschen zu knüpfen.

Für das Leben und alle Tätigkeiten im Wohnbereich müssen diese Kosten aus den Einnahmen der Familie der Person aufgebracht werden.

Die Einnahmen der Seniorinnen und Senioren sind kleiner als bei aktiv Beschäftigten, werden besteuert und es gibt keinen Grund, die Energiepreispauschale zu versagen.

Antrag S33: Maßnahmenpaket des Bundes zum Umgang mit den hohen Energiekosten“ 300 € für Studierende

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Studierenden, die noch nicht aktiv im
- 3 Berufsleben stehen, eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 € ebenfalls erhalten,
- 4 auch wenn sie keiner steuerpflichtigen Beschäftigung nachgehen.

Begründung

Während des Studiums verlegen viele Studenten ihren Wohnsitz an den Studienort. Oftmals sind gerade da die Lebenshaltungskosten besonders hoch. Die Energie- und Heizkosten, die in einer Wohnung anfallen, sind nicht an das Lebensalter und die Berufstätigkeit eines Menschen zu knüpfen. Für das Leben und alle Tätigkeiten im Wohnbereich müssen diese Kosten aus den Einnahmen der Familie der Person aufgebracht werden. Die Einnahmen der Studierenden sind kleiner als bei aktiv Beschäftigten. Es gibt keinen Grund, dieser Gruppe die Energiepreispauschale zu versagen. Die Zahlung soll sich an alle Studierenden richten, nicht nur an jene, die eine tatsächliche BAföG-Zahlung erhalten.

Antrag S34: Gleichbehandlung von Senioren bei Kreditvergaben

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Entscheidungen von Kreditvergaben durch Banken
- 4 Senioren nicht benachteiligt werden, sofern Bürgschaften vorliegen.

Begründung

Rentner und Pensionäre erhalten bei Banken, Kreditinstituten und teilweise selbst beim Kauf im Handel auf Teilzahlung schwer und wenn überhaupt nur gegen Sicherheiten (z. B. Bürgschaft oder Eintragung einer Hypothek) Kredit. Wahrscheinlich haben diese Institute Angst, dass die „Schuldner“ wegsterben und sie auf den Schulden „sitzenbleiben“!

Antrag S35: Immobilienkredite auch für ältere Menschen

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Bundesregierung die
- 3 Wohnimmobilienkreditrichtlinie überarbeitet, um auch für ältere Menschen
- 4 Immobilienkredite einfacher zu ermöglichen.

Begründung

Die Wohnimmobilienrichtlinie richtet eine Kreditvergabe nach der langfristige Rückzahlungsdauer aus. Das Alter der Kreditnehmerinnen und Kreditnehmer spielt dabei eine wesentliche Rolle bei der Gewährung von Immobilienkrediten durch die Banken und Sparkassen. Für Rentner Pensionäre wird damit eine Kreditbeantragung erschwert. Diese Richtlinie macht die Modernisierung einer Immobilie, z. B. klimaschutzkonforme Sanierungen, nur schwer realisierbar. Die Immobilien sind in der Regel lastenfrei, deshalb sollte der Wert vorhandener Immobilien in einem Finanzierungskonzept mehr Berücksichtigung finden.

Antrag S36: Familienbesteuerung

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3

4 **A. Reform des Existenzminimums von Kindern**

5

6 In Deutschland gelten etwa 2,8 Millionen Kinder und Jugendliche als armutsgefährdet.
7 Kinderarmut ist seit Jahren ein ungelöstes strukturelles Problem in Deutschland. Die
8 Corona-Krise könnte die Situation weiter verschärfen. Da Armut häufig auch mit einer
9 Benachteiligung bei den Bildungschancen einhergeht, ist die Behebung von Armut ein
10 erster Schritt um auch die Bildungschancen ärmerer Bevölkerungsschichten zu
11 verbessern. Zur Behebung dieses negativen Zustands gehören Strukturen für eine
12 konsequente Beteiligung von Kindern und Jugendlichen und eine Absicherung ihrer
13 finanziellen Bedarfe durch eine Grundsicherung.

14

15 Berechnungen des DIW haben ergeben, dass von der steuerlichen Ungleichbehandlung
16 durch Kindergeld und Freibeträge vor allem Haushalte mit hohen Einkommen profitieren.
17 In 2022 gilt dies erst ab einem zu versteuernden Einkommen von 70.000 Euro. Der
18 Kinderfreibetrag beträgt 8.388 Euro, das Kindergeld für das erste Kind liegt bei 219
19 Euro im Monat oder 2.628 Euro im Jahr.

20

21 **In seiner Spitze erreicht der Steuervorteil bei einem Kind von Eltern mit hohen**
22 **Einkommen 1.354 Euro im Jahr gegenüber der reinen Kindergeldzahlung (unter**
23 **Berücksichtigung des Solidaritätszuschlags).**

24

25 Dieses Ergebnis ist Ausfluss des progressiven Besteuerungssystems. Ausgehend von der
26 Prämisse, dass nach Meinung des dbb alle Kinder dem Staat gleich viel wert sein
27 müssen, bedarf es einer grundlegenden Korrektur des bisherigen Systems. Mit der
28 Einführung einer sog. Kindergrundsicherung kann der bisherigen Ungleichbehandlung
29 entgegengesteuert werden. So sollte die Kindergrundsicherung an den bisher geltenden
30 höchsten steuerlich möglichen Vorteil anknüpfen. Mit 290 Euro (Garantie-Betrag) für
31 jedes Kind und einem ergänzenden zusätzlichen Betrag für Kinder von Familien mit
32 geringem Einkommen wird zum einen die Bevorzugung von Familien mit höheren Einkommen
33 beendet. Zum anderen führt der Zusatzbetrag dazu, dass Kinder aus Familien mit
34 niedrigeren Einkommen eine bessere Teilhabemöglichkeit gewährt wird. Durch den
35 Garantiebetrag wird jedenfalls auch erreicht, dass die verfassungsrechtliche

36 Freistellung des Existenzminimums des Kindes gewährleistet ist. Zusammengefasst heißt
37 dies, dass der Garantie-Betrag unabhängig vom Haushaltseinkommen gewährt wird, der
38 Zusatz-Betrag wird mit einer sog. Abschmelzrate versehen, sobald das
39 Bruttoerwerbseinkommen der Eltern über eine definierte Höhe steigt.

40

41 Je nach Gestaltung ergeben sich zahlreiche Variationsmöglichkeiten dieses
42 Reformvorschlags. Festhalten lässt sich, dass die Leistungshöhe relativ einfach zu
43 berechnen ist. Als Folge würden die niedrigen und mittleren Einkommen profitieren.
44 Das Armutsrisiko würde erheblich gesenkt.

45

46

47 **B. Reform des Ehegattensplittings**

48

49 Von der Tatsache ausgehend, dass die steuerliche Berücksichtigung des Instituts Ehe
50 aus verfassungsrechtlichen Gründen **nicht vollständig** abgebaut werden kann, ist ein
51 Umbau aufgrund des gesellschaftlichen Wandels bzw. eine Anpassung an die
52 gesellschaftliche Realität jedoch nach Ansicht des dbb angezeigt und möglich. Das
53 derzeitige Problem beim geltenden Recht ist, dass es aus ökonomischer Sicht für die
54 Zweitverdienenden, in der Regel Frauen, starke Anreize gibt, keiner Erwerbsarbeit
55 nachzugehen.

56

57 Eine reine Individualbesteuerung der Ehepartner hätte aus arbeitsmarktpolitischen
58 Erwägungen und Gleichstellungsaspekten insoweit den größten positiven Effekt. Jedoch
59 müssen aus verfassungsrechtlichen Gründen auch Unterhaltsverpflichtungen innerhalb
60 der Ehe berücksichtigt werden. Daher fordert der dbb ein Konzept der
61 Individualbesteuerung unter Berücksichtigung von Unterhaltsverpflichtungen. Der
62 geringste Betrag, der übertragen werden könnte, wäre ein Betrag in Höhe des
63 Grundfreibetrags. Hiermit wäre das Existenzminimum des Partners, der Partnerin
64 gewährleistet. Allerdings könnten auch höhere Beiträge analog zum heute gültigen
65 Unterhaltsrecht ausgewählt werden. Dann wären 13.805 Euro zu übertragen. Läge bei
66 einem Ehepartner das Einkommen unter dem Grundfreibetrag oder gar kein Einkommen vor,
67 könnte der nicht ausgeschöpfte Teil bzw. der gesamte Grundfreibetrag beim Partner vom
68 zu versteuernden Einkommen abgezogen werden.

69

70 Der Koalitionsvertrag vom 7. Dezember 2021 enthält die Absicht, die Steuerklassen 3
71 und 5 abzuschaffen. Dies hätte zwar keine direkten Auswirkungen auf das
72 Ehegattensplitting, würde aber die Steuerverteilung innerhalb eines
73 Veranlagungsjahres verändern. Klar muss sein, dass bereits eingegangene Ehen bzw.
74 eingetragene Lebenspartnerschaften keine finanziellen Nachteile aufgrund einer
75 geänderten Familienbesteuerung erwachsen.

76

77 **Gesamtfazit:**

78

79 Der dbb fordert, die skizzierte Kindergrundsicherung, die zu einer spürbaren
80 Verbesserung der Situation von Kindern beiträgt, mit einer Reform des
81 Ehegattensplittings zu kombinieren, die positive Arbeitsanreizeffekte setzt und die
82 gleichzeitig die Splittingvorteile von Besserverdienenden kürzt.

83

84 Allerdings muss beachtet werden, dass sich ein Teil der Ehepartnerinnen und
85 Ehepartner auf die derzeitige Rechtslage verlassen und ihre Lebensplanung darauf
86 eingerichtet haben. Viele verheiratete Paare müssten mehr Steuern zahlen. Die
87 Steuererhöhung könnte auch viele Ehepaare treffen, die sich im Vertrauen auf die
88 gelten Regelungen auf die „klassische“ Arbeitsteilung eingerichtet haben. Eine
89 nachträgliche Korrektur dieser Lebensentscheidungen, sprich die Aufnahme einer
90 Erwerbsarbeit ist vielfach nicht (mehr) möglich. Aus Gründen des Vertrauensschutzes
91 müssten die bisherigen Regelungen für existierende Ehen fortbestehen.

92

93 **Der dbb fordert im Bereich der Freistellung des Existenzminimums von Kindern:**

94

95 • **Zur Vermeidung von Kinderarmut und der Verbesserung von Bildungschancen von**
96 **Kindern müssen in einer modernen, sich wandelnden Gesellschaft Prioritäten**
97 **gesetzt werden. Bildungschancen für Kinder sollten nicht vom Einkommen und**
98 **Bildungsgrad der Eltern abhängen. Insofern müssen Maßnahmen ergriffen werden,**
99 **die die derzeitige Situation verbessern. Hierzu sollte die Einführung einer**
100 **Kindergrundsicherung im Zusammenspiel mit einem Ausbau von**
101 **Kinderbetreuungsangeboten kombiniert werden.**

102

103 • **Die Maßnahmen zum Ausbau der Kinderbetreuung sind aber auch Voraussetzung für**
104 **die angestrebten Ziele der Gleichstellung von Mann und Frau und der Setzung von**
105 **Anreizen für Frauen stärker am Erwerbsprozess teilzunehmen.**

106

107 • **Durch das derzeitige System von Kindergeld und Kinderfreibeträgen werden**
108 **Familien mit höheren Einkommen bevorzugt. Sie erhalten in der Spitze 1.354 Euro**
109 **mehr im Jahr pro Kind, als Familien, die (nur) Kindergeld beziehen. Nach Ansicht**
110 **des dbb darf dem Staat kein Kind mehr wert sein als ein anderes.**

111

112 • **Insofern sollte eine Kindergrundsicherung in Höhe von 290 Euro pro Monat und**
113 **Kind ausgezahlt werden. Mit diesem Betrag wäre das Existenzminimum eines jeden**
114 **Kindes abgedeckt. Zusätzlich sollten Kinder von Familien mit geringerem**
115 **Einkommen zur Verbesserung der Teilhabe einen Zusatzbetrag erhalten. Dieser wird**
116 **mit zunehmenden Bruttoeinkommen der Eltern abgeschmolzen.**

117

118

119 **Der gesellschaftliche Wandel macht es zudem notwendig, das bestehende System des**
120 **Ehegattensplittings zu verändern:**

121

- 122 • **Das Ehegattensplitting bevorzugt Spitzenverdienerinnen und Spitzenverdiener mit**
123 **hohen Splittingvorteilen; diese Vorteile – insbesondere, wenn nur ein**
124 **Ehegatte/Lebenspartner berufstätig ist – sind schon aus Gerechtigkeitsgründen**
125 **abzuschaffen.**
- 126
- 127 • **Die Gesellschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten verändert. Das bestehende**
128 **Ehegattensplitting setzt Fehlanreize in Bezug auf Gleichstellung und Teilhabe**
129 **von Frauen am Arbeitsmarkt. Das Ehegattensplitting fördert die**
130 **Alleinverdienerehe, da sich die Arbeitsaufnahme bei stark differierenden**
131 **Einkommen finanziell oft nicht lohnt. Dies ist nicht zuletzt auch aufgrund des**
132 **demografischen Wandels nicht mehr zeitgemäß.**
- 133
- 134 • **Der dbb setzt sich insofern für eine Ablösung des derzeit gültigen**
135 **Ehegattensplittings ein. Hierbei kann beim (höher)verdienenden Partner ein zu**
136 **bestimmender Betrag von dessen zu versteuerndem Einkommen in Abzug gebracht**
137 **werden, um den Unterhaltsverpflichtungen in einer Ehe/eingetragener**
138 **Lebenspartnerschaft Rechnung zu tragen. Ehen/eingetragene Lebenspartnerschaften,**
139 **die zukünftig geschlossen werden, fallen unter das neue Recht.**
- 140
- 141 • **Für bereits eingegangene Ehen/eingetragene Lebenspartnerschaften, die sich auf**
142 **die geltende Rechtslage eingestellt haben, besteht ein Wahlrecht. Sie können an**
143 **der derzeitigen Rechtslage festhalten oder die Individualbesteuerung mit**
144 **Übertragung eines Unterhaltsbetrags wählen.**
- 145
- 146 • **Die Kombination der Reform des Ehegattensplittings mit einer armutsvermeidenden**
147 **Kindergrundsicherung und dem dringenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten ist**
148 **geeignet, um die verschiedenen Ziele und insbesondere das Ziel, Familien besser**
149 **zu stellen, zu erreichen.**
- 150
- 151 • **Das neue Recht würde zudem verständlich und relativ einfach zu administrieren**
152 **sein.**

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S37: Überführung der Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren
- 3 der Steuerklasse IV überführt wird.

Begründung

Wie im Koalitionsvertrag 2021 vereinbart, soll die Familienbesteuerung so weiterentwickelt werden, dass die partnerschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Blick auf alle Familienformen gestärkt werden. Dies sorgt für mehr Fairness und führt zu einer enormen Arbeitsentlastung in den Finanzämtern.

Antrag S38: Aufklärungskampagne Ehegattensplitting

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine bundesweite steuerliche
4 Aufklärungskampagne zu den negativen Auswirkungen des Ehegattensplittings auf die
5 Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

Begründung

Das Ehegattensplitting gilt in Deutschland als ein wichtiger Grund für die relativ geringe Beteiligung verheirateter Frauen am Arbeitsmarkt. Es wirkt wie eine Einkommensersatzleistung, die den Berufsausstieg von Frauen fördert.

Im Koalitionsvertrag zwischen SPD, Grünen und FDP vom November 2021 wurde festgehalten, dass die neue Bundesregierung die partnerschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Blick auf alle Familienformen in der Familienbesteuerung stärken möchte. Als Ansatz hierfür wird jedoch lediglich die generelle Überführung der Steuerklassen III und V bei Ehepaaren in die Steuerklasse IV mit Faktor genannt. Für die gendergerechte Besteuerung leitet sich hieraus jedoch letztendlich nur ein kosmetischer Nutzen ab, zumal die oft geringer verdienenden Ehepartnerinnen am Ende des Monats zwar ein höheres Gehalt erhalten, das Ehegattensplitting als Solches mit der Abgabe der Steuererklärung seine bisherige Jahreswirkung entfaltet.

Zur Rechtfertigung des Steuervorteils für Eheleute wird gemeinhin Artikel 6 des Grundgesetzes herangezogen, wonach Ehe und Familie nicht benachteiligt werden dürfen. Demgegenüber steht jedoch Artikel 3 des Grundgesetzes, wonach der Staat verpflichtet ist, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

Um verheiratete Frauen stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist es notwendig, hervorzuheben, was das Ehegattensplitting genau bedeutet, wem es nützt und welche negativen Folgen sich daraus für geringer verdienende Frauen ergeben könnten (geringere Rentenansprüche, Altersarmut, etc.).

Antrag S39: Steuerliche Entlastung von Familien mit Kindern

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine stärkere steuerliche
- 4 Entlastung von Familien mit unterhaltsberechtigten Kindern ein.

Begründung

Studien belegen, dass vor allem Familien mit Kindern unter der gegenwärtigen hohen Inflation und den gestiegenen Preisen für Nahrung und Energie leiden. Deswegen ist es notwendig, Familien im Besonderen zu fördern. Nur so kann gewährleistet werden, dass steigende Lebenshaltungskosten nicht zu Einschnitten oder sogar zur Verhinderung der Kinder- und Erziehungsbetreuung bzw. persönlichen Altersvorsorge führt.

Antrag S40: Kinderbetreuungskosten

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass berufsbedingte
- 4 Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten steuerlich in voller Höhe absetzbar sind.

Begründung

Berufsbedingte Kinderbetreuungskosten müssen steuerlich verbessert anerkannt werden. Wird Kinderbetreuung erforderlich, damit eine Berufstätigkeit ausgeübt werden kann, so sind die Kosten steuerlich in voller Höhe als Werbungskosten zu berücksichtigen.

Antrag S41: Stärkere steuerliche Entlastung von Familien mit zu pflegenden Angehörigen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine stärkere steuerliche
4 Entlastung von Familien mit zu pflegenden Angehörigen ein.

Begründung

Rund 75 Prozent aller Pflege in Deutschland wird unbezahlt von Angehörigen und Freunden geleistet, zumeist im häuslichen (ambulanten) Bereich, im eigenen Heim. Offiziell pflegten in Deutschland 2018 rund 2,5 Millionen Angehörige eine ihnen nahestehende Person, viele davon rund um die Uhr. Die Mehrheit davon - 1,65 Millionen - sind Frauen. Aufgrund der hohen Dunkelziffer liegt die wirkliche Zahl pflegender Angehöriger dabei eher bei 5 Millionen.

Oft betreuen Angehörige in Familien pflegebedürftige Menschen zu Hause unter hohem persönlichen und finanziellen Aufwand. Menschen, die sich entscheiden eine pflegebedürftige Person zu versorgen – sei es aus familiärer Verbundenheit, Partnerschaft, Freundschaft, Zuneigung oder Pflichtgefühl – dürfen aufgrund ihrer Pflegeverantwortung nicht schlechter gestellt werden. Dieser Grundsatz muss für alle pflegenden Angehörigen gelten.

Doch für Tausende in Deutschland führt Pflegeverantwortung zu finanzieller und sozialer Armut. Gerade Frauen fühlen sich oft gezwungen, ihre berufliche Tätigkeit zu reduzieren oder ganz aufzugeben. Gehaltsverlust, soziale Isolation, Rentenverlust bis hin zu Altersarmut sind häufig die schwerwiegenden Folgen. So lebten 284.000 pflegende Angehörige im Jahr 2018 in Haushalten mit ALG II-Bezug (Hartz IV).

Um zu gewährleisten, dass beispielsweise steigende Lebenshaltungskosten durch Inflation diese Menschen nicht noch stärker belasten, sollte es eine stärkere steuerliche Entlastung für Familien mit zu pflegenden Angehörigen geben.

Antrag S42: Steuerliche Entlastung von alleinerziehenden und alleinpflegenden Menschen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für steuerliche Entlastungen von
4 alleinerziehenden und alleinpflegenden Menschen ein.

Begründung

Alleinerziehende und Alleinpflegende, oftmals Frauen, sind in der Steuer im Vergleich zu Ehepaaren, die z. B. vom Ehegattensplitting profitieren, benachteiligt. Der steuerliche Entlastungsbetrag für diese Personengruppen muss im Sinne der Steurgerechtigkeit steigen.

Antrag S43: Volle steuerliche Abzugsfähigkeit haushaltsnaher Dienstleistungen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass die Bundesregierung die
4 gesetzlichen Voraussetzungen dafür schafft, dass haushaltsnahe Dienstleistungen in
5 voller Höhe abzugsfähig sind und der bisherige Höchstbetrag von 4.000,00 € gestrichen
6 wird.

Begründung

Frauen haben nach wie vor in der Familie in der Regel die Verantwortung zu tragen, was die engeren Lebensumstände betrifft. Durch den Wegfall der steuerlichen Grenze besteht die Möglichkeit, hier Entlastung zu schaffen.

Antrag S44: Kinder in Ausbildung, Beamtenbereich

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Wirtschafts- und Steuerpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Riester-, Beihilfe- und Besoldungs- und
3 Tarifrecht so geändert werden, dass neben den nach § 32 Abs. 4 EStG zu
4 berücksichtigenden Kindern auch ältere Kinder einbezogen werden, die sich noch in
5 Ausbildung befinden und an die nach § 33a Abs. 1 EStG abziehbarer Unterhalt geleistet
6 wird.

Begründung

Mit dem Steueränderungsgesetz 2007 wurde der Bezugszeitraum für Kindergeld und Familienzuschlag in der Regel auf die Vollendung des 26. Lebensjahres begrenzt. Viele Regelungen im Tarif-, Besoldungs- und Dienstrecht sind an den Erhalt von Kindergeld gekoppelt. Entfällt das Kindergeld wegen des Erreichens der Altersgrenze und ist das Kind über das 25ste Lebensjahr hinaus in Ausbildung, bedeutet der Wegfall erhebliche finanzielle Verluste für die Eltern, ohne dass sich die Ausbildungskosten gleichzeitig mindern. Unberücksichtigt bleibt bei der derzeitigen Regelung, dass der zivilrechtliche Unterhaltsanspruch des volljährigen Kindes an keine Altersgrenze gebunden ist. Denn grundsätzlich schulden die Eltern Unterhalt für eine begabungsbezogene Berufsausbildung ihres Kindes (§§ 1601, 1612 ff. BGB). Aufgrund dieser familienrechtlichen Unterhaltsansprüche ist daher auch die Alimentation entsprechend anzupassen.

Zu den Minderungen gehören u.a.:

- Wegfall des Kindergeldes
- Kürzung des Familienzuschlags bei der Besoldung
- Wegfall der Kinderzulage bei der Riesterförderung
- Je nach Landesregelung: Reduzierung des Beihilfeanspruchs von 70 % auf 50 %

Antrag S45: Positionen des dbb in der Gesundheitspolitik

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Ausgangssituation und Herausforderungen**

4

5 Das deutsche Gesundheitssystem bietet auch wegen der Reformmaßnahmen der vergangenen
6 Jahre im internationalen Vergleich ein sehr hohes Schutzniveau für alle Bürgerinnen
7 und Bürger. Dies zu erhalten und langfristig zu sichern muss oberstes Ziel der
8 Gesundheitspolitik sein. Dabei sind zahlreiche, teils gravierende Herausforderungen
9 im Blick zu behalten:

10

11 Bereits aktuell entwickelt sich das zahlenmäßige Verhältnis von Beschäftigten im
12 Gesundheitswesen und die Zahl der Patientinnen und Patienten immer stärker in
13 Richtung eines Versorgungsengpasses. Die Pandemie hat dies mehr als deutlich gezeigt:
14 es mangelt nicht an Betten, sondern an Personal. Die demografischen Effekte, die
15 Deutschland in den nächsten Jahrzehnten bevorstehen, werden den Fachkräftemangel
16 weiter verstärken und die Zahl der zu Versorgenden steigern. Hiervon ist in
17 besonderem Maße die Pflegeversicherung betroffen. Notwendige Leistungsausweitungen
18 treffen auf eine steigende Zahl an Pflegebedürftigen. Die Angehörigenpflege als eine
19 wichtige Säule der Pflegeversicherung erfährt nach wie vor zu wenig Unterstützung
20 während in der stationären Versorgung die Eigenanteile stark steigen.

21

22 Die Krankenhäuser sind chronisch unterfinanziert, weil die Länder ihrer Verpflichtung
23 zur Tragung der Investitionskosten nicht hinreichend nachkommen. Dies führt zu
24 Rationalisierungstendenzen seitens der Betreibenden zu Lasten der Beschäftigten und
25 Patientinnen und Patienten. Arbeitsbedingungen und Versorgungsqualität leiden.
26 Gesetzlich verordnete Personaluntergrenzen in einzelnen Versorgungsbereichen können
27 die Lage weiter verschärfen.

28

29 Die Kosten im Gesundheitssystem werden durch den medizinisch-technischen Fortschritt
30 und die steigende Lebenserwartung weiter steigen. Die Einführung einer so genannten
31 solidarischen Einheitsversicherung würde nicht zu einer mittel- bis langfristigen
32 Entlastung, sondern zu einer Gefährdung des bewährten dualen Systems von privater und
33 gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung führen. Ein vermeintliches Wahlrecht für
34 Beamtinnen und Beamte zum Wechsel in die GKV mit einer pauschalen Beihilfe wird den
35 individuellen Bedürfnissen der Betroffenen in den meisten Fällen nicht gerecht und
36 entlastet das System mittel- bis langfristig nicht.

37

38 **Forderungen des dbb**

39

40 Die künftige Entwicklung des deutschen Gesundheitssystems wird in den nächsten
41 Jahrzehnten von zunehmendem Finanzbedarf und einem fortschreitenden Fachkräftemangel
42 geprägt sein. Die Aufrechterhaltung eines qualitativ hochwertigen medizinischen und
43 pflegerischen Versorgungsniveaus, unabhängig von der individuellen finanziellen
44 Situation und dem Versicherungsstatus des Einzelnen, erfordert entschiedenes,
45 prospektives Handeln. Das Solidarprinzip, d.h. die Solidarität zwischen Gesunden und
46 Kranken, Gutverdienenden und Einkommensschwachen, Jungen und Alten muss hierbei
47 erhalten bleiben.

48

49 **Verbesserungen in der ambulanten und stationären Pflege**

50

51 In der Pflegeversicherung ist ein stärkerer Fokus auf die Gruppe der pflegenden
52 Angehörigen zu richten. Durch eine entsprechende steuerfinanzierte
53 Entgeltersatzleistung können Betroffene deutlich entlastet und die Vereinbarkeit von
54 Familie, Pflege und Beruf verbessert werden. Es gilt, unbürokratische, passgenaue
55 Anreize zu etablieren, die die Partnerschaftlichkeit in der pflegerischen Sorgearbeit
56 fördern. Hierbei gilt es auch den unterschiedlichen familiären Konstellationen
57 Rechnung zu tragen.

58

59 Analog zur Kinderbetreuung ist ein Rechtsanspruch auf einen Platz in der
60 Kurzzeitpflege zu schaffen. Hierzu bedarf es eines flächendeckenden Ausbaus der
61 Pflegeinfrastruktur. Durch stärkere Pauschalierung ambulanter Leistungen zu einem
62 Pflegebudget kann dem Wunsch- und Wahlrecht der Betroffenen besser Rechnung getragen
63 werden als mit der derzeitigen Vielfalt an unterschiedlichen Leistungen, die zudem
64 ein hohes Maß an Beratung erfordern. Kommunale Beratungsangebote sind weiter
65 auszubauen.

66

67 In der stationären Pflege gilt es, die zaghafte begonnene Deckelung der
68 pflegebezogenen Eigenanteile konsequent auszubauen. Die derzeitige Zuschussregelung
69 ist gerade in den ersten zwei Jahren einer stationären Unterbringung unzureichend.

70

71 Die Bewertung der Heimqualität muss transparenter werden. Das Instrument der
72 unangekündigten Heimprüfungen ist auszubauen.

73

74 **Finanzierung und ergänzende Kapitaldeckung**

75

76 Das Umlagesystem in der Sozialversicherung hat in der Vergangenheit für eine stabile
77 Finanzgrundlage gesorgt. Mit dem demographischen Wandel wird die Umlagefinanzierung
78 vor neue Herausforderungen gestellt. Nach Dafürhalten des dbb muss am Umlagesystem
79 grundsätzlich festgehalten werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der

80 anhaltenden Niedrigzinsphase, deren Ende nicht absehbar ist. Allerdings ist eine
81 Stabilisierung der Finanzgrundlagen durch die Fort- bzw. Einführung einer
82 Teilkapitaldeckung insbesondere in der Pflegeversicherung durchaus zielführend. Der
83 zu diesem Zwecke bereits eingeführte Pflegevorsorgefonds bildet hierfür eine solide
84 Grundlage, die es auszubauen gilt.

85

86 Ergänzende, staatlich geförderte private und betriebliche Zusatzvorsorge muss allen
87 Bürgern zugänglich gemacht werden. Mitnahmeeffekte müssen ebenso vermieden werden wie
88 hohe Abschluss- und Verwaltungskosten.

89

90 Der dbb fordert die Finanzierung von Zuzahlungen für Hilfs-, Heil- und Arzneimittel
91 sowie die Rezeptgebühren und die Tagespauschale für stationäre Aufenthalte über die
92 Krankenversicherung abzuwickeln. Hierdurch wird ein weiterer Schritt hin zu einer
93 umfassenden paritätischen Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge durch
94 Arbeitgeber und Arbeitnehmer begangen.

95

96 **„Bürger- und/oder Erwerbstätigenversicherung“ sind der falsche Weg**

97

98 Die Einbeziehung von Beamten in das System der gesetzlichen Krankenversicherung (die
99 sog. „Bürgerversicherung“) lehnt der dbb entschieden ab. Deren Finanzen würden
100 dadurch wegen der spezifischen Risikostruktur keine nennenswerte Entlastung erfahren;
101 gleichzeitig wäre damit der Weg in eine Einheitsversicherung vorgezeichnet, der das
102 wegen der Altersrückstellungen zukunftsbeste System der privaten Krankenversicherung
103 ohne Grund preisgeben würde. Beamte sind weiter über das Beihilfesystem abzusichern.
104 Vermeintliche „Wahlrechte“, die Beamtinnen und Beamten den Wechsel von der PKV in die
105 GKV ermöglichen, höhlen das duale System ohne Not aus und bieten nur in Einzelfällen
106 reale Vorteile. Zudem würden die Anstrengungen zur Kapitaldeckung mittels
107 Altersrückstellungen in der privaten Kranken- und Pflegeversicherung zunichte
108 gemacht.

109

110 **Krankenhausfinanzierung**

111

112 Die Länder müssen bei der Investitionskostenfinanzierung der Krankenhäuser stärker in
113 die Pflicht genommen werden. Das System der Fallpauschalen ist zu überarbeiten und um
114 eine erlösunabhängige Basisfinanzierung zu ergänzen, um beispielsweise die
115 Vorhaltekosten abzudecken. Personaluntergrenzen in einzelnen Bereichen sind kein
116 probates Mittel, Versorgungsqualität zu Erhöhung und Beschäftigte zu entlasten,
117 sofern nicht genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die Gewinnung von
118 qualifiziertem Personal muss oberste Priorität haben. Hilfskräfte können die Lücke
119 nicht schließen.

120

121 Ein ausgewogenes Verhältnis von Wirtschaftlichkeit und finanzieller Unterstützung
122 verbessert die Arbeitsbedingungen und verhindert nicht medizinisch erforderliche

123 Eingriffe.

124

125 **Prävention**

126

127 Prävention ist nach wie vor einer der entscheidenden Faktoren, um künftige
128 gesundheitliche Risiken zu minimieren und die sozialen Sicherungssysteme dadurch
129 mittel- bis langfristig finanziell zu entlasten. Die Einbeziehung aller beteiligten
130 Akteure, wie etwa der Sozialversicherungsträger, Arbeitgeber und Versicherten,
131 Ländern und Kommunen, sowie der Unternehmen der privaten Kranken- und
132 Pflegeversicherung müssen integraler Bestandteil künftiger Präventionsstrategien
133 sein.

134 Die Erfahrungen der Pandemie sowie die geopolitische Lage erfordern aus Sicht des dbb
135 darüber hinaus die Einrichtung einer strategischen Reserve, die neben Arzneimitteln,
136 Medizin- und Hygieneprodukten auch deren Produktion im Inland umfassen muss.

137

138 **Zusammenfassung**

139 • Das duale System in der Kranken- und Pflegeversicherung hat sich bewährt und ist
140 beizubehalten. Eine so genannte solidarische Bürgerversicherung wird vom dbb
141 abgelehnt.

142

143 • Der beschrittene Weg zu einer vollständig paritätischen Finanzierung in der GKV
144 ist konsequent fortzusetzen und muss künftig auch Zuzahlungen und Rezeptgebühren
145 umfassen.

146

147 • Die finanzielle Situation der Krankenhäuser ist zu verbessern. Die Länder müssen
148 stärker in die Pflicht genommen werden, sich an den Investitionskosten zu
149 beteiligen. Das Fallpauschalensystem ist zu überarbeiten und um eine
150 erlösunabhängige Basiskomponente zu erweitern.

151

152 • Der dbb fordert die Einrichtung einer strategischen Reserve an Arzneimitteln,
153 Impfstoffen, Medizin- und Hygieneprodukten sowie den Aufbau und die Förderung
154 entsprechender inländischer Produktionsstätten, um die Abhängigkeit von Importen
155 in Krisenzeiten zu verringern.

156

157 • Die Herausforderungen in der Pflegeversicherung werden zunehmen. Der dbb fordert
158 ein konzertiertes Reformprogramm für die Pflege:

159

160 1. Die ergänzende Kapitaldeckung in der sozialen Pflegeversicherung
161 (Pflegevorsorgefonds) ist auszubauen und um staatlich geförderte, private und
162 betriebliche Zusatzvorsorge zu ergänzen. Hierbei gilt es, Mitnahmeeffekte zu
163 minimieren.

164 2. Die Angehörigenpflege ist deutlich aufzuwerten. Hierzu fordert der dbb eine

- 165 steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige sowie eine
166 stärkere Pauschalierung bestehender Leistungen zu leichteren und
167 individualisierteren Inanspruchnahme.
- 168 3. Der dbb fordert einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in der
169 Kurzzeitpflege. Entsprechende Angebote sind flächendeckend auszubauen.
- 170 4. Der dbb bekennt sich zum Leitsatz: „Prävention vor Reha vor Pflege“.
171 Entsprechende Angebote sind auszubauen. Die geriatrische Rehabilitation ist zu
172 stärken.
- 173 5. Die Arbeitsbedingungen in den Pflegeberufen sind zu verbessern:
174 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, bessere Bezahlung, Begrenzung der Nacht- und
175 Wechseldienste sowie die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg müssen priorisiert
176 werden. Der Einsatz von Hilfskräften kann nur als zusätzliche Entlastung
177 verstanden werden und darf Fachkräfte nicht substituieren.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S46: Keine Einheits- oder Bürgerversicherung

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das bewährte duale System von Gesetzlicher
- 3 Krankenversicherung und Privater Krankenversicherung, ergänzt durch die Beihilfe,
- 4 erhalten bleibt.

Begründung

Die immer wieder aufkeimenden Forderungen nach einer Einheits- oder Bürger-versicherung und das vereinzelt in den Ländern bereits umgesetzte „Hamburger Modell“ müssen als Angriff auf das Berufsbeamtentum begriffen werden.

Das Fortschreiten dieser Entwicklung muss daher nach Kräften verhindert werden.

Antrag S47: Erhalt des Gesundheitssystems

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass das bisherige Gesundheitssystem im Grundsatz

4 erhalten bleibt und keine Bürgerversicherung eingeführt wird.

Begründung

Das bisherige Gesundheitssystem hat sich bewährt und muss beibehalten werden. Dabei ist insbesondere die für die öffentlichen Haushalte günstigere Beihilferegulung zu erwähnen. Bei Aufnahme aller Beamten in die gesetzliche Krankenversicherung würden die von der öffentlichen Hand zu zahlenden Beiträge für die Beamten wesentlich höher liegen, als die derzeitige Zahlung durch die Beihilfe.

Antrag S48: Erhalt des Gesundheitssystems

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das bisherige Gesundheitssystem im Grundsatz

4 erhalten bleibt und keine Bürgerversicherung eingeführt wird.

Begründung

Das derzeitige Gesundheitssystem – insbesondere die für die öffentlichen Haushalte kostengünstigere Beihilferegelung – hat sich bewährt und muss beibehalten werden.

Eine weitere zusätzliche finanzielle Belastung der Beschäftigten ist nicht hinnehmbar.

Antrag S49: Ablehnung einer Bürgerversicherung

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb möchte sich dahingehend einsetzen, dass die Einführung einer
- 4 Bürgerversicherung verhindert wird.

Begründung

Die Bürgerversicherung würde als Einheitssystem der medizinisch erstklassigen Versorgung aller Bürgerinnen und Bürger schaden und auch nicht den gewünschten Effekt bringen, den sich die Parteien wünschen. Der allergrößte Teil der privat Krankenversicherten sind Beamtinnen und Beamte. Bei der Einführung einer „Einheitsversicherung“ würden sich auch weiterhin die Vermögenden, die zur Zeit einen geringen Anteil der Privatversicherten ausmachen, Zusatzleistungen wie vorher schon selbst finanzieren.

In mehrfacher Hinsicht würde die Bürgerversicherung die Mittelschicht besonders hart treffen: Neben der drohenden Absenkung von Gesundheitsleistungen sehen die Bürgerversicherungskonzepte zusätzliche Belastungen für jene Beitragszahlerinnen und Beitragszahler vor, die bereits heute die Hauptlast der Sozial- und Steuerabgaben tragen.

Das bewährte duale System muss erhalten bleiben.

In Deutschland hat sich über einen langen Zeitraum ein Versicherungssystem mit zwei Säulen aus gesetzlicher und privater Krankenversicherung bewährt.

Beide tragen ein gemeinsames Versorgungssystem, das allen Bürgerinnen und Bürgern ein flächendeckendes Angebot von Ärztinnen und Ärzten, Krankenhäusern etc. garantiert.

Die Qualität des deutschen Gesundheitswesens ist international führend und darf nicht gefährdet werden.

Antrag S50: Bezahlbare Krankenversicherung

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 dbb beamtenbund und tarifunion sind aufgefordert, sich in der privaten wie
4 gesetzlichen Krankenversicherung und der Beihilfe oder freien Heilfürsorge für eine
5 umfassende Leistungspalette einzusetzen. Arbeitgeber wie Dienstherrn sind an deren
6 Finanzierung zumindest hälftig zu beteiligen.

Begründung

Auch wenn es Modelle einer Einheitsversicherung oder Bürgerversicherung in Programmen von Parteien und Gewerkschaften gibt, ist das Gesundheitswesen der Bundesrepublik Deutschland derzeit von einer stabilen Zweigleisigkeit zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung geprägt.

Dabei folgt das Modell einer „Entmischung der Systeme“ der These, dass Beamtinnen und Beamte nicht Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sein sollen. Soweit sie dies dennoch sind, verlieren sie durch die Sachleistungen der GKV überwiegend ihren Beihilfeanspruch, finanzieren aber die Beiträge ohne einen Zuschuss ihres Dienstherrn. Hier ist zur Aufrechterhaltung einer soliden Finanzierbarkeit in Analogie zur Teilkostenerstattung für beihilfeberechtigte Beschäftigte von gesetzlichen Krankenkassen in § 14 SGB V eine Teilkostenversicherung zu etablieren.

Die gesetzliche Krankenversicherung steht vor beträchtlichen finanziellen Herausforderungen. Die Lücke zwischen Einnahmen und Ausgaben hat sich in den vergangenen Jahren stetig vergrößert. Die Finanzierung aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen musste durch einen immer größeren Steuerzuschuss, welcher zuletzt in Rekordhöhe lag, ergänzt werden. Auch die Höhe des paritätisch finanzierten Zusatzbeitragsatzes zeigt eine stetig aufsteigende Tendenz.

Um die finanzielle Belastung der Beitragszahler zu begrenzen und dennoch das Leistungsspektrum nicht zu beeinträchtigen, muss in der GKV endlich eine konsequente, auskömmliche und sachgerechte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln erfolgen. Dazu braucht es einen verlässlichen und auskömmlichen Steuerzuschuss vom Bund, welcher nicht jedes Jahr neu ausgehandelt wird.

Auch in der privaten Krankenversicherung haben sich Prämien in den letzten Jahren deutlich verteuert, so dass manche Versicherte dazu übergegangen sind, abgespeckte Tarife zu wählen und somit ihren Leistungskatalog zu reduzieren. Da die Dienstherrn sich zwar über die Beihilfe bei Beamtinnen und Beamten an den Gesundheitskosten beteiligen, nicht aber an der Aufbringung der Beitragsprämien, die ihrerseits nicht einkommensabhängig sind, sind insbesondere untere und mittlere Besoldungsgruppen von einer solchen Entwicklung betroffen. Es ist auch Aufgabe der Gewerkschaften, ihren Einfluss gegenüber Gesetzgeber wie Versicherungsbranche geltend zu machen, um dabei maßvolle und auszuhaltende Kostenentwicklungen durchzusetzen.

Antrag S51: Wegfall von Rezeptgebühren sowie von Zuzahlungen bei Krankenhausaufenthalt für Rentner und Pensionäre

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Rezeptgebühren für Medikamente und
4 Anwendungen, wie unter anderem für Physiotherapien und auch die Zuzahlungen bei einem
5 Krankenhausaufenthalt, für Rentner und Pensionäre grundsätzlich entfällt.

Begründung

Beim Eintritt in die Rente oder Pension fällt ein erheblicher Teil des Einkommens weg, während mit steigendem Alter üblicherweise der Bedarf an medizinischen Leistungen stetig größer wird. Rentner und Pensionäre sollten sich den Gang zum Arzt und den Aufenthalt in einem Krankenhaus trotzdem noch jederzeit leisten können. Zum Beispiel verfügen unsere Rentner nach Abzug von Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag, Krankenversicherung und Pflegeversicherung in der Regel noch über ein monatliches Netto-Einkommen, das durchschnittlich zwischen 1.100 und 1.200 Euro liegt. Davon werden die Miete und weitere Lebenshaltungskosten bezahlt. Wenn dann die Gesundheit nicht mehr mitspielt, schmilzt der ohnehin geringe Betrag weiter zusammen.

Wenn dann eine Physioanwendung bzw. -einheit als Selbstzahler durchschnittlich 35 Euro kostet, weil zum Beispiel alle Kontingente ausgeschöpft sind, fallen im Monat durchschnittlich 100 Euro dafür an. Zehn Tage Krankenhausaufenthalt oder Rehabilitation à 10 Euro können ebenfalls schnell weitere 100 Euro ausmachen (natürlich für maximal 28 Tage).

Die (jährliche) Belastungsgrenze für Zuzahlungen liegt jedoch bei jährlich zwei Prozent und für chronisch kranke Menschen bei einem Prozent, zielt jedoch auf das Bruttoeinkommen des gesamten Haushalts ab und unterliegt vielen Einschränkungen und Schwierigkeiten. So werden nur die gesetzlich vorgeschriebenen Zuzahlungen berücksichtigt, während alle darüber hinaus gehenden Leistungen weiter selbst getragen werden müssen. Zusätzlich ist ein erheblicher Aufwand für das Sammeln und Addieren von Rechnungen, das Einreichen von Einkommensnachweisen und allen Originalquittungen sowie jedes Jahr eine erneute Antragstellung erforderlich, mit dem Ergebnis, dass eine Zuzahlungsbefreiung ohne chronische Erkrankung bestenfalls für den Rest des Jahres erreicht bzw. das dabei zu viel entrichtete Geld erstattet wird. Und das in einer Lebensphase, in der auch die kognitive Leistungsfähigkeit zurückgeht. Unabhängig von der sich stellenden Frage, ob diese vielen (auch und insbesondere finanziellen) Einschränkungen überhaupt mit dem Grundgedanken des Bundesteilhabegesetzes vereinbar sind, stellt die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein wichtiges anzustrebendes Gut dar.

Diese gleichberechtigte Teilhabe sollte durch sinnvolle und altersgerechte Maßnahmen sichergestellt werden, die entweder durch den generellen Wegfall von Rezeptgebühren sowie von Zuzahlungen bei Krankenhausaufenthalten für Rentner und Pensionäre oder zumindest von deutlichen Vereinfachungen

unter gleichzeitiger Reduzierung bzw. Absenkung der Belastungsgrenzen umzusetzen sind.

Antrag S52: Eigenbeteiligung bei Krankenhausaufenthalten

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Krankenhausaufenthalten für den Aufnahme- und
4 Entlassungstag nur einmal eine Eigenbeteiligung von 10 € zu zahlen ist bzw.
5 einbehalten wird.

Begründung

Begründung:

Bei Krankenhausaufenthalten werden Aufnahme- und Entlassungstag für die Kostenabrechnung als ein Tag berechnet. Bei der Beihilfeabrechnung werden für den Aufnahme- und Entlassungstag jeweils eine Eigenbeteiligung von 10 € pro Tag, also insgesamt 20 € in Rechnung gestellt.

Dies gilt auch für Patienten der GKV (§ 61 Satz 2 SGB V).

Antrag S53: Eigenanteil Krankenhaus nach den Regelungen des SGB V

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei der Berechnung der Zuzahlung bei einem
4 Krankenhausaufenthalt Aufnahme- und Entlassungstag nur als ein Tag berechnet werden
5 und für beide Tage nur ein Eigenanteil von insgesamt 10,00 EURO zu zahlen ist.

Begründung

Bei einem Krankenhausaufenthalt berechnet das Krankenhaus den Aufnahme- und den Entlassungstag als insgesamt einen vollen Tag.

Demgegenüber wird nach den Regelungen des SGB V eine Zuzahlung von 10,00 EURO für beide Tage verlangt, also insgesamt 20,00 EURO. Diese Zuzahlung sollte der Berechnung des Krankenhauses angepasst werden.

Antrag S54: Krankenhausfinanzierung dauerhaft sichern

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur
4 Neuordnung der Rahmenbedingungen der Krankenhausversorgung eine entsprechende
5 Krankenhausfinanzierung sichergestellt wird.

6

Begründung

Seit der Einführung eines voll pauschalierenden Vergütungssystems auf Basis der „Diagnosis Related Groups (DRG)“ verfolgt der Bund die Strategie vermehrt wettbewerbliche Elemente in das Krankenhaussystem zu implementieren.

In der Konsequenz müssen die Krankenhäuser seit Jahren Kostensteigerungen im Personal- und Sachmittelbereich, die oberhalb der Grundlohnsummenentwicklung liegen, aus dem eigenen wirtschaftlichen Betrieb erwirtschaften.

Dies führt – wie zuletzt nach den Tarifabschlüssen besonders deutlich geworden – zu eklatanten finanziellen Fehlentwicklungen, die bis hin zur Existenzgefährdung der Krankenhäuser reichen. Eben solchen Fehlentwicklungen, die zwangsläufig Privatisierungen fördern und gleichzeitig Arbeitsplätze vernichten, gilt es durch ein geeignetes Strukturkonzept zu begegnen.

Der dbb soll sich daher mit Nachdruck für ein dauerhaft tragfähiges Finanzierungskonzept für die Krankenhäuser in öffentlicher Trägerschaft einsetzen.

Antrag S55: Reform der Krankenhausfinanzierung

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für eine Reform der Krankenhausfinanzierung ein.

Begründung

Die duale Krankenhausfinanzierung bedarf einer umfangreichen Reform.

Die Bundesländer ziehen sich immer weiter aus ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Finanzierung der Investitionskosten zurück. Die Krankenhäuser sind oftmals gezwungen, notwendige Investitionen aus Betriebsmitteln zu finanzieren, was insbesondere in der Vergangenheit auf Kosten des Pflegepersonals ging. Die Pflege wurde systematisch kaputtgespart, der Pflegeberuf wurde zunehmend unattraktiv. Die Probleme der Krankenhausfinanzierung dürfen nicht länger auf dem Rücken der Pflege ausgetragen werden. Ziel muss daher eine stabile und verlässliche Investitionskostenfinanzierung sein.

Zudem setzt das Fallpauschalensystem Fehlanreize. Es kann nicht sein, dass bestimmte Versorgung oder Operationen nur durchgeführt werden, um aufgrund der hohen Pauschale mehr Geld zu erhalten. Oder etwa das vermehrt Geburtenstationen geschlossen werden, da eine unkomplizierte Geburt ohne Kaiserschnitt für Krankenhäuser nicht rentabel ist. Gesundheit ist aber keine Ware, die vom Markt genommen werden kann, weil es keine ausreichende Gewinnmarge gibt. Die Leitragenden sind neben den Patienten und Patientinnen insbesondere die Beschäftigten in der Pflege, die jeden Tag aus Neuem dem Druck des Wirtschaftlichkeitsgedanken des Finanzierungssystems unterworfen sind und die „Kohlen aus dem Feuer“ holen müssen, damit die Patientinnen und Patienten eine angemessene und qualitativ gute Pflege erhalten. Die stationäre Versorgung braucht daher eine verlässliche Finanzierungsbasis – unabhängig von der Anzahl und der Qualität der behandelten Fälle, insbesondere um die Pflege zu entlasten.

Antrag S56: Krankenhaus und Pflege

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mehr
- 4 Personal eingestellt und eine insgesamt bessere Bezahlung ermöglicht wird.

Begründung

Der Pflegebereich muss deutlich aufgewertet werden. So sind die Tätigkeiten insgesamt gesellschaftlich deutlich mehr in den Fokus zu stellen und somit im Ergebnis besser zu bezahlen.

Angesichts der zunehmenden Demografie ist die Pflege eine der großen Herausforderungen der nächsten Jahre und Jahrzehnte. Nach wie vor fehlen trotz der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie Perspektiven zum Aufstieg und Entlohnung. Dieses muss dringend verbessert werden.

Antrag S57: Gesundheit und Prävention

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auf allen Ebenen eine Verbesserung der Angebote
4 zur Gesundheitsvorsorge und -erhaltung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst
5 erreicht wird.

Begründung

Im Sinne eines gesunden Alterns ist es erforderlich, dass in allen Gebietskörperschaften verstärkt Präventionsprogramme zu gesunder Ernährung und Bewegungsförderung erarbeitet werden. Auch ist die Gesundheitsbildung zur frühzeitigen Erkennung von gesundheitlichen Risiken zu fördern.

Antrag S58: Sicherstellung der ärztlichen Versorgung im ländlichen Raum

Antragsteller*in:	dbb bundesseNIorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die ärztliche Versorgung im ländlichen Raum

4 bedarfsgerecht sichergestellt wird.

Begründung

Die medizinische Versorgung, vor allem in den ländlichen Räumen, ist durch eine Überalterung der Ärzte und die fehlende Bereitschaft zur Übernahme von Praxen gekennzeichnet. Die mit dem Sicherstellungsauftrag für die ambulante Versorgung (ärztlich und psychotherapeutisch) aller Bürgerinnen und Bürger betrauten Kassenärztlichen Vereinigungen bemühen sich, Abhilfe zu schaffen. Sie können ihre Aufgabe trotz der Fördermaßnahmen des Bundes bei der ärztlichen Ausbildung und der bestehenden eigenen finanziellen Unterstützung sowie der Förderung auf Landes- und kommunaler Ebene nicht erfüllen. Das Bundesministerium für Gesundheit sollte im Zusammenwirken mit den Ländern veranlasst werden, die Rahmenbedingungen für das ärztliche Studium und die Förderinstrumente so anzupassen, dass die Kassenärztlichen Vereinigungen ihrer Aufgabe nachkommen können.

Antrag S59: Sicherstellung der medizinischen Versorgung im ländlichen Raum

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine gut abgestimmte Versorgungsinfrastruktur
4 Krankenhäuser betreffend, aus einem Mix aus Primärversorgungszentren und
5 spezialisierten Häusern, besteht, um ein hohes Maß an Versorgungsqualität und die
6 durch die Wohnortnähe bedingte schnelle Versorgung sicherzustellen. Das schließt die
7 Zusammenschlüsse von kleineren Häusern nicht aus.

Begründung

In allen Bundesländern werden seit geraumer Zeit die Schließungen kleinerer Krankenhäuser, zumeist in kommunaler oder gemeinnütziger Trägerschaft, vorgenommen. Eine solche Vorgehensweise kann nicht befürwortet werden, solange nicht Primärversorgungszentren definiert und Bedingungen für ihre Errichtung geschaffen werden.

Antrag S60: Krankenkassenbeiträge auf Betriebsrenten und andere Versorgungsbezüge reduzieren

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Krankenversicherungsbeiträge auf
4 Betriebsrenten und Versorgungsbezüge reduziert werden.

Begründung

Das GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz entlastet Betriebsrentner/innen seit Januar 2020 bei den Krankenkassenbeiträgen. Für alle Betriebsrenten gilt nun ein Freibetrag von 164,50 Euro (seit 2021), auf den keine Krankenkassenbeiträge fällig werden. Erst auf darüberhinausgehende Betriebsrenten müssen dann Beiträge gezahlt werden. Pflichtversicherte Rentner/innen zahlen die Hälfte des Krankenkassenbeitrages (7,3 Prozent), der Rentenversicherungsträger übernimmt die andere Hälfte (7,3 Prozent). Auch an dem von der Krankenkasse individuellen erhobenen Zusatzbeitrag beteiligt sich der Rentenversicherungsträger zur Hälfte.

Erhält jemand außer seiner gesetzlichen Rente noch Versorgungsbezüge (z. B. Witwenbezüge vom verstorbenen Ehepartner), werden für diese Einkünfte der volle Krankenkassenbeitrag (14,6 Prozent) plus Zusatzbeitrag fällig. Für viele Rentenbeziehende, insbesondere diejenigen mit kleineren und mittleren Altersbezügen, führt dies zu nicht unerheblichen finanziellen Einkommenseinbußen.

Die Neuregelung durch das GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz gilt infolge der Bezugnahme auf § 229 Absatz 1 Nummer 5 erster Halbsatz SGB V ausschließlich für Renten der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und der hüttenknappschaftlichen Zusatzversorgung.

Die Versorgungsbezüge aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind in § 229 Absatz 1 Nummer 1 SGB V geregelt und demnach nicht vom diesem Gesetz erfasst. Für Beamtenversorgungsbezüge ergibt sich insoweit keine Veränderung gegenüber der bisherigen Rechtslage. Es gilt weiterhin die im Jahr 2003 mit dem GKV-Modernisierungsgesetz (GMG) auch für gesetzlich krankenversicherte Beamtenversorgungsempfänger einhergehende teilweise deutliche Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge vollständig rückgängig zu machen.

Antrag S61: Hälftige Übernahme Pflegebeitrag durch Rentenversicherung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der hälftige Beitrag zur Pflegeversicherung für
4 Rentnerinnen und Rentner wieder durch die gesetzliche Rentenversicherung wie vor
5 April 2004 übernommen wird.

Begründung

Durch eine gesetzliche Änderung von 2004 tragen die Rentenbeziehenden den vollen Pflegeversicherungsbeitrag allein. Vor dem Hintergrund, dass der Pflegeversicherungsbeitrag in der Erwerbsphase i. d. R. paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen wird, ist es eine Frage der Folgerichtigkeit, dass der Beitrag auch bei Bezug der Entgeltersatzleistung gesetzliche Rente nicht allein von den Rentnerinnen und Rentnern zu tragen ist. Daher ist die alte Gesetzeslage wiederherzustellen und die Rentenversicherung am Pflegeversicherungsbeitrag hälftig zu beteiligen.

Antrag S62: Geschlechtersensibles Gesundheitsmanagement

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine geschlechtersensible
- 4 Gestaltung des Gesundheitsmanagements ein.

Begründung

Frauen und Männer gehen unterschiedlich mit Gesundheit und Krankheit um und unterscheiden sich in ihren Arbeits- und Lebensbedingungen, was Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat. Studien belegen außerdem, dass Frauen und Männer ein unterschiedliches Gesundheitsverhalten haben und andere Konzepte umsetzen.

Diverse Gesundheitsreports belegen, dass Frauen im Durchschnitt öfter krankgeschrieben sind als Männer.

Das Prinzip des Gender Mainstreaming muss in Konzepten des Gesundheitsmanagements stärker mitgedacht werden, da so die unterschiedlichen Interessen und Verhaltensweisen von vorneherein und systematisch berücksichtigt werden.

Damit ergibt sich durch ein geschlechtersensibles Gesundheitsmanagement die Chance, sowohl für Frauen als auch für Männer Angebote zu machen, die psychischen Stress am Arbeitsplatz verringern.

Antrag S63: Reformierung und Sicherstellung der Pflege

Antragsteller*in:	dbb bundesseuniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Pflegesystem umfassend reformiert und die
4 Pflege sichergestellt wird. Das beinhaltet, dass

5

- 6 • ausreichend Betreuungsplätze für Dauer-, Verhinderungs- sowie Tages- und
7 Nachtpflege auch im ländlichen Raum vorhanden sind und ein Rechtsanspruch wie
8 bei der Kinderbetreuung darauf besteht,
- 9 • häusliche Pflege, insbesondere die häusliche 24-Stunden-Pflege, für Betroffene
10 und Pflegenden fair und gerecht sein muss,
- 11 • flächendeckend qualitativ hochwertige Pflegekurse für Angehörige angeboten
12 werden,
- 13 • ausreichend ambulante Pflegedienste auch im ländlichen Raum bestehen,
- 14 • aussagekräftige, transparente, allgemein zugängliche und verlässliche
15 Informationen über die Qualität von Pflegeheimen zur Verfügung steht, die
16 staatlich oder in staatlichem Auftrag verlässlich kontrolliert werden,
- 17 • Pflege entbürokratisiert wird.

Begründung

Viele Menschen wünschen sich, in ihrem gewohnten Umfeld alt zu werden und häusliche Pflege. Hierfür müssen die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden. Ausreichend ambulante Pflegedienste sind unerlässlich.

Aber auch pflegende Angehörige dürfen nicht allein gelassen werden. Zu ihrer Entlastung müssen ausreichend Plätze für Tages-, Nacht- und Verhinderungspflege zur Verfügung stehen. Durch den Besuch von Pflegekursen erhalten sie das Know-how die Pflege durchzuführen, was ihnen Sicherheit gibt.

Lösungen müssen auch für die häusliche 24-Stunden-Pflege durch ausländische Pflegekräfte, die richtigerweise Anspruch auf Mindestlohn und Einhaltung der gesetzlichen Höchst Arbeitszeit haben, gefunden werden. Kommunal angesiedelte Pools ausländischer Haushaltshilfen könnten ein aussichtsreicher erster Ansatz sein.

Auch die Bewertung von Pflegeheimen durch Pflegenoten ist verbesserungsbedürftig. Derzeit ist es möglich, dass eine schlechte Benotung für Betreuung und Pflege oder medizinische Versorgung durch eine gute Note beispielsweise für die Teilnahme des Pflegepersonals an Erste-Hilfe-Kursen oder gar einen gut lesbaren Aushang des Speiseplans ausgeglichen werden kann. Ausschlaggebend für die Qualität eines Pflegeheims ist jedoch die Qualität der Pflege. Daher ist der Gesetzgeber zu einer zeitnahen Korrektur

aufgerufen.

Antrag S64: Anhebung Pflegegeld und Pflegesachleistung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Pflegegeld und die Pflegesachleistungen
- 4 deutlich erhöht werden.

Begründung

Auch in der Pflege sind die erhöhten Kosten für Energie, Pflegeprodukte und Löhne angekommen, so dass es hier schnellstmöglich einer Erhöhung der Sätze für das Pflegegeld und die Pflegesachleistungen bedarf.

Antrag S65: Deckelung der Eigenanteile bei der stationären Pflege

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine wirksame Regelung zur Deckelung der

4 Eigenanteile bei den Pflegekosten getroffen wird.

Begründung

Von der Pflegeversicherung erhalten Pflegebedürftige nur einen Zuschuss zu den Pflegekosten. Alles, was darüber hinausgeht, muss von ihnen selbst oder von ihren Angehörigen getragen werden. Diese Kosten sind nicht unerheblich.

Zuletzt mussten Pflegebedürftige für die Unterbringung in Pflegeheimen im Bundesdurchschnitt einen Eigenanteil von knapp 2.125 Euro pro Monat zahlen, wie aus Daten des Verbandes der Ersatzkassen (Stand: 1. Juli 2021) hervorgeht. Ein erheblicher Betrag, der von vielen nicht aufgebracht werden kann, so dass entweder Angehörige zuzahlen oder Sozialleistungen in Anspruch genommen werden müssen. Es bedarf daher dringend einer echten Deckelung der Eigenanteile.

Antrag S66: Lohnersatzleistungen / Pflegeunterstützungsgeld

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für steuerfinanzierte
- 4 Lohnersatzleistungen bzw. Pflegeunterstützungsgeld für pflegende Angehörige unter
- 5 Berücksichtigung der Dauer und des Umfangs der Pflegeleistung ein.

Begründung

In ihrem Koalitionsvertrag hat die neue Bundesregierung die Absicht formuliert, eine Lohnersatzleistung im Falle pflegebedingter Auszeiten für pflegende Angehörige einzuführen. Es ist wichtig, diesen Prozess eng zu begleiten, damit pflegende Angehörige, die vorübergehend oder dauerhaft neben der eigenen Erwerbstätigkeit Angehörige zu Hause pflegen, zeitnah den Anspruch auf eine Lohnersatzleistung zur Kompensation der Gehaltseinbußen erhalten.

Antrag S67: Einführung eines steuerfinanzierten "Pflegepersonengeldes"

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für pflegende Angehörige ein steuerfinanziertes

4 Entgelt „Pflegepersonengeld“ als Pendant zum Elterngeld geschaffen wird.

Begründung

Die Pflege von Angehörigen ist ebenso eine gesellschaftliche und notwendige Leistung, wie die Kinderpflege. Vor dem Hintergrund, dass eine Pflegesituation nicht frei wählbar ist und ungenügend Pflegeplätze vorhanden sind, ist eine finanzielle Anerkennung der Leistung pflegender Angehöriger notwendig.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines zinslosen Darlehens für die Zeit der Pflege ist absolut ungenügend. Durch die Pflege Angehöriger (vor allem über lange Zeiträume) steigt durch die Lohnausfälle das Armutsrisiko.

Die Schaffung eines „Pflegepersonengeldes“ ähnlich dem Elterngeld ist somit geboten.

Antrag S68: Einführung eines dem Elterngeld ähnlichen Pflegegeldes

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Pflegende ein Pflegegeld ähnlich dem Elterngeld
- 3 erhalten.

Begründung

Mit Hinblick auf die demographische Entwicklung kommt der häuslichen Pflege eine immer größere Bedeutung zu. Angehörige, oft Frauen aber auch Männer, übernehmen hier für die Gesellschaft eine wichtige Aufgabe. Neben der persönlichen Belastung, die eine Pflegesituation mit sich bringt, ist auch die finanzielle Belastung im Wesentlichen von den Angehörigen zu tragen. Das kann nicht im gesamtgesellschaftlichen Interesse liegen. Die bisherigen Regelungen (Darlehen) sind nicht ausreichend.

Antrag S69: Einführung einer Pflegezeit analog zur Elternzeit

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für berufstätige pflegende Angehörige eine
- 3 „Pflegezeit“ vergleichbar dem Modell der „Elternzeit“ eingeführt wird.

Begründung

Die häusliche Pflege durch Angehörige ist eine tragende Säule im Pflegesystem. Es ist auch der Wunsch vieler Pflegebedürftiger, so lang als möglich im vertrauten Umfeld bleiben zu können und von Angehörigen betreut und gepflegt zu werden. Diese sind auch häufig bereit, diese Aufgabe im Rahmen des Möglichen zu leisten. Es sind aber heute in der Regel berufstätige Menschen, die eine Balance zwischen Beruf und Pflege meistern müssen. Gerade bei umfangreicherem Pflegebedarf ist das kaum machbar. Eine Lösung wäre eine Pflegezeit einschließlich Regelungen vergleichbar derer beim Elterngeld.

Antrag S70: Modernisierung des Pflegezeitgesetzes bzw. Familienpflegezeitgesetzes

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für pflegende Angehörige eine flexible
4 „Pflegezeit“ analog zum Modell der „Elternzeit“, die über die Regelungen des
5 Pflegezeit- bzw. Familienpflegezeitgesetzes hinausgeht, herbeigeführt wird. Dazu
6 gehört die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit über 24 Monate
7 hinaus.

Begründung

Eine tragende Säule des Pflegesystems ist die häusliche Pflege durch Angehörige. In der Regel sind es Frauen, die Pflegeaufgaben übernehmen.

Allerdings verändert sich unsere Gesellschaft. Immer mehr Frauen sind gut ausgebildet und wollen im Beruf bleiben. Auch Männer übernehmen Pflegeverantwortung.

Alle pflegenden Angehörigen brauchen Unterstützung durch weitergehende rechtliche Regelungen. Zu denken ist hier an berufliche Freistellungen als Pendant zur Elternzeit mit flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten, da die Dauer der Pflege einer Person oftmals zeitlich nicht abschätzbar ist. Das beinhaltet auch den Anspruch auf Teilzeit, der über 24 Monate hinausgehen sollte.

Eine Umsetzung im Beamtenrecht in Bund und ist geboten.

Antrag S71: Einführung einer „Pflegezeit“ analog zur „Elternzeit“

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für berufstätige pflegende Angehörige eine

4 „Pflegezeit“ analog zum Modell der „Elternzeit“ eingeführt wird.

Begründung

Eine tragende Säule unseres Pflegesystems ist nach wie vor die häusliche Pflege durch pflegende Angehörige. In der Regel sind die heute noch Frauen, die diese Tätigkeit übernehmen.

Doch die Situation entspricht nicht mehr der gesellschaftlichen Realität. Männer sind nicht mehr die alleinigen Familienernährer, ein Großteil der Frauen sind gut ausgebildet und in Beschäftigung. Zudem übernehmen immer mehr Männer und Singles Pflegeverantwortung z.B. als Kinder für ihre Eltern, wenn Partnerhilfe nicht möglich ist. Alle berufstätigen pflegenden Angehörigen brauchen Unterstützung, die geltenden Regelungen des Pflegezeitgesetzes reichen nicht aus bzw. haben sich nicht bewährt (z.B. zinslose Darlehen).

Neue gesetzliche Regelungen sollten – analog zum Modell der „Elternzeit“ – mehrmonatige berufliche Freistellungen ermöglichen, mit Anrechnung für die Altersversorgung, einem Anspruch auf mehrere arbeitsfreie Tage sowie einer Garantie auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz im bisherigen Beschäftigungsumfang.

Da es sich hier um Regelungen mit Relevanz für die gesamte Gesellschaft handelt, ist eine Finanzierung aus Steuermitteln sicherzustellen.

Antrag S72: Pflegezeit für Angehörige

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Entgeltersatzleistung, vergleichbar mit dem Elterngeld,
4 ein. Grundsätzlich sollten Pflegezeiten bei Pension beziehungsweise Rente als
5 förderliche Zeiten unabhängig von Einkommen und Beschäftigungsumfang anerkannt
6 werden.

Begründung

Das Thema der häuslichen Pflege bzw. der Betreuung Angehöriger spielt u.a. für Lehrkräfte und ihre Familien eine zunehmend große Rolle.

Die Übernahme der Pflege für erkrankte Familienmitglieder bedeutet in aller Regel eine Reduzierung des Deputats oder unter Umständen einen befristeten Ausstieg aus dem Berufsleben. Deshalb sollte es auch weiterhin ein Anliegen des dbb sein, eine Verbesserung der finanziellen Situation für pflegende Angehörige zu erreichen.

Antrag S73: Leistungen für Pflegende

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für die Pflege von Angehörigen
- 3 Entgeltersatzleistung sowie Freistellungszeiten entsprechend der Regelungen zum
- 4 Elterngeld und zur Elternzeit eingeführt werden. Dazu gehört auch eine angemessene
- 5 Krankenfürsorge des Pflegenden, entweder in der gesetzlichen Krankenversicherung
- 6 (kostenlos oder max. 50 % der Beiträge) oder über die Beihilfe.

Begründung

Die meisten Pflegefälle werden nach wie vor von ihren Angehörigen versorgt. Dabei sind die Pflegenden nicht nur körperlich und seelisch stark belastet. Vielmehr bringt die Pflegesituation auch wirtschaftlich erhebliche Einbußen mit sich.

Die Übernahme von Pflege ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und kann nicht allein zulasten der Pflegenden gehen. Daher sind eine angemessene Freistellung und finanzielle Unterstützung der pflegenden Personen zwingend.

Antrag S74: Freistellung bei Versorgung eines pflegebedürftigen Angehörigen

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass gesetzliche Voraussetzungen geschaffen werden, dass
4 Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge auch für Bedienstete in einem bestimmten Umfang
5 gewährt wird, die erkrankte pflegebedürftige und auf Hilfe angewiesene nahe
6 Angehörigen (Eltern, Partner – Lebensgemeinschaft) pflegen.

Begründung

Bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes wird den Beamtinnen und Beamten Urlaub unter Fortzahlung von Dienstbezügen nach der Urlaubsverordnung in der jeweils geltenden Fassung gewährt.

Aufgrund der veränderten Lebenslagen ist es aber auch erforderlich entsprechende Freistellungsregelungen für die Pflege von Angehörigen zu erlassen. Nur so kann die erforderliche Pflege auf Dauer gewährleistet werden.

Antrag S75: Prävention vor Pflege

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass flächendeckend Angebote für gesundheitserhaltende
4 und -fördernde Beratung sowie Maßnahmen, speziell auf die Bedürfnisse älterer
5 Menschen abgestimmt - auch im Wohnumfeld, zur Verfügung stehen.

Begründung

Prävention ist immer noch die beste (und langfristig auch kostengünstigste) „Medizin“, um Pflegebedürftigkeit zu verhindern oder zumindest hinauszuzögern und möglichst vielen Menschen bis ins hohe Alter ein selbstständiges und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Frühzeitige Hilfen zur Alltagsbewältigung im Alter können Situationen stabilisieren und einer Pflegebedürftigkeit vorbeugen. Durch Hausbesuche können rechtzeitig Hilfebedarfe erkannt, Leistungsansprüche erschlossen und Hilfenetzwerke bspw. zur Wohnraumanpassung aufgebaut werden. Die positiven Effekte der Form der aufsuchenden Hilfe wurden in zahlreichen Modellprojekten nachgewiesen, wie z. B. in Rheinland-Pfalz mit dem „Projekt Gemeindeschwester Plus“.

Antrag S76: Verbesserung Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass noch klarere Regelungen hinsichtlich

4 Patientenverfügung und Versorgungsvollmacht zu erlassen sind.

Begründung

Durch medizinischen Fortschritt bedingt, steigt das zu erwartende Lebensalter fortlaufend. Daneben wächst aber vielfach die Sorge, nicht mehr selbständig bestimmen zu können, was im Einzelfall medizinisch unternommen werden soll, wenn die Patienten entscheidungsunfähig sind.

Aus diesem Grund ist ein klareres Gesetz notwendig, das besser als bisher wesentliche Inhalte, Form und Verbindlichkeit regelt.

Antrag S77: Regelung der Sterbehilfe

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass schnellstmöglich eine Neuregelung der

4 Suizidbeihilfe sowie ihrer geschäftsmäßigen Ausübung unter Beachtung ethischer

5 Grundwerte erfolgt.

Begründung

Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits 2020 ein seit 2015 bestehendes Verbot der geschäftsmäßigen Sterbehilfe gekippt, da es das Recht des Einzelnen auf selbstbestimmtes Sterben verletzt.

Damit ist es nicht mehr strafbar, anderen Menschen beim Suizid zu helfen, auch wenn dies geschäftsmäßig geschieht - also etwa durch Vereine, die regelmäßig beim Sterben helfen und dazu tödliche Medikamente beschaffen. Mangels einer gesetzlichen Neuregelung bleibt die Lage für Betroffene jedoch kompliziert. Sie bewegen sich im regelungsfreien Raum. Jedoch in der schwersten Situation im Leben wird Sicherheit benötigt.

Antrag S78: Positionen des dbb zu den Sozialen Berufen

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Ausgangssituation**

4

5 Unter dem Begriff „Soziale Berufe“ werden Tätigkeiten, die mit teils kurativen
6 Dienstleistungen, Beratung, Erziehung, sozialer Hilfe und Kontrolle, Betreuung und
7 Unterstützung und im weiteren Sinne mit allen Tätigkeiten im Sozial-, Gesundheits-
8 und Bildungswesen, aber auch in der Arbeitsverwaltung und im Justizwesen betraut
9 sind, zusammengefasst.

10

11 Die Sozialen Berufe zählen damit zum Kern des deutschen Sozialstaats. So vielfältig
12 die Sozialen Berufe sind, haben doch alle Berufsgruppen als gemeinsamen Nenner den
13 Dienst am Menschen und das Hinwirken auf gesellschaftliche Veränderungen. Auch die
14 gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen beeinflussen nahezu alle Beschäftigten der
15 Sozialen Berufe.

16

17 **Herausforderungen:**

18

19 Die Sozialen Berufe und die Qualität der in ihnen erbrachten Arbeit wird nicht nur
20 von den Beschäftigten selbst bestimmt. Externe Herausforderungen, die nur
21 gesetzgeberisch angegangen werden können, werden die Zukunft der Berufe am Menschen
22 prägen. Fehlende Investitionen in Versorgungsinfrastruktur und Personal in Verbindung
23 mit einer sich durch den demografischen Wandel verändernden Gesellschaft und damit
24 verbunden einer Verschiebung der Versorgungs- und Betreuungsbedarfe stellen nur ein
25 Beispiel für die zukünftigen Herausforderungen dar. Handlungsbedarf besteht auch im
26 Bereich der Inklusion (UN-Behindertenkonvention), der Digitalisierung der
27 Arbeitswelt, der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte sowie der
28 Attraktivität der einzelnen Berufszweige, um dem Fachkräftemangel entgegen zu treten
29 und für interessierte junge Menschen berufliche Perspektiven zu bieten.

30

31 Die Beschneidung der finanziellen Spielräume und die Reaktivierung der Schuldenbremse
32 werden den Druck auf die personelle Ausstattung weiter verstärken. Es wird von
33 bedeutender Wichtigkeit sein, dass die Haushalte von Bund, Ländern und Kommunen nicht
34 zu Lasten der „sozialen Strukturen“ saniert werden. Denn es zeigt sich immer
35 deutlicher, dass die Pandemie Spuren hinterlassen hat: Besonders Kinder und

36 Jugendliche haben verstärkt mit psychischen Problemen zu kämpfen, häusliche Gewalt
37 hat in Zeiten der Lock-downs nachweislich zugenommen und die Zukunftssorgen im
38 Hinblick auf die eigene wirtschaftliche Situation belasten viele Menschen. Umso
39 wichtiger sind zeitnahe Investitionen in eine flächendeckende soziale Infrastruktur
40 und in gut qualifizierte Beschäftigte in den Sozialen Berufen.

41

42 Natürlich gehört zur Entscheidung für einen Sozialen Beruf auch ein altruistisches
43 Menschenbild. Dennoch werden im Hinblick auf die künftige Personalausstattung und die
44 Gewinnung von motivierten und gut ausgebildeten Fachkräften, die Arbeitsbedingungen
45 eine wesentliche Rolle spielen. Gesetzliche Veränderungen und vergrößerte Aufgaben-
46 und Verantwortungsbereiche bei gleichzeitig unveränderten Bedingungen an
47 Fachhochschulen und Universitäten befeuern die Personalunterversorgung.

48

49 Deutschland entwickelt sich immer stärker zu einem Zuwanderungsland. Ein großer Teil
50 der Menschen, die unser Land erreichen, strebt eine langfristige Bleibeperspektive
51 an. Besonders in den Sozialen Berufen finden Menschen mit Migrationsgeschichte ideale
52 Bedingungen, um ihre interkulturelle Kompetenz einzubringen. Um diese Potenziale auch
53 tatsächlich zu heben und so einen Beitrag zur Verminderung des Fachkräftemangels zu
54 leisten, darf sich eine entsprechende Qualifizierung nicht nur auf die
55 Sprachkenntnisse beschränken. Vielmehr ist gerade in Sozialen Berufen das auf Ethik
56 ausgelegte Handeln zu vermitteln.

57

58 Der digitale Wandel macht auch vor den Sozialen Berufen nicht halt. Der
59 Bedeutungsgewinn elektronischer Medien wird Einfluss auf persönliche Beratung und
60 Informationsvermittlung nehmen aber selbstverständlich auch die Arbeitsbedingungen
61 selbst verändern. Insbesondere in den Sozialen Berufen ist der zwischenmenschliche
62 Kontakt unabdingbar. Entsprechend ist darauf zu achten, dass die Digitalisierung der
63 Arbeitswelt nicht in die ethischen Grundprinzipien des Miteinanders eingreift und
64 Menschenrechte und Menschenwürde fortlaufend berücksichtigt werden.

65

66 Im Hinblick auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit muss dafür Sorge getragen
67 werden, dass es nicht zu einer Entfremdung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und
68 damit verbunden zu einer Abkoppelung von Arbeitsprozessen dieser von den neuen
69 Technologien kommt. Insbesondere für ältere Beschäftigte müssen entsprechende
70 Qualifizierungsmaßnahmen vorgehalten werden.

71

72 Letztlich beeinflusst auch der stärkere Trend zu alternativen Lebensformen weg von
73 der klassischen Ein-Verdiener-Familie hin zu neuen Lebensformen die Anforderungen an
74 die Sozialen Berufe. Familie in der heutzutage verschieden gelebten Form ist ein
75 zentrales gesellschaftliches Anliegen der Gegenwart. Das „Netzwerk Familie“ soll in
76 seiner Unterschiedlichkeit je nach Bedarf unterstützt und gefördert werden.

77

78 Die Entstehung neuer Berufsbilder und Studiengänge stellt neue Anforderungen an die
79 Qualifikation der Lehrenden und die Profession. Die Grundlage der Ausbildung bilden

80 die jeweiligen Qualifikationsrahmen. Von Seiten der Gesetzgebung bedarf es der
81 Schaffung von Voraussetzungen zum Erwerb notwendiger Qualifikationen, die über eine
82 staatliche Anerkennung (exemplarisch seien Trainee Programme benannt) definiert
83 werden.

84

85 Insgesamt ist zukünftig mit einem höheren Anteil von Beschäftigten mit nicht
86 durchgängigen Erwerbsbiografien zu rechnen, welcher wiederum die Mitarbeiter in der
87 Sozialen Arbeit, z.B. Jugendhilfe und Arbeitsvermittlung vor zusätzliche
88 Herausforderungen stellt.

89

90 **Arbeitsbedingungen und Bezahlung verbessern**

91

92 Die Privatisierung sozialer Dienstleistungen, also ihr Betrieb außerhalb kommunaler
93 und wohlfahrtsverbandlicher Strukturen, nimmt zu.

94

95 Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber von sozialen Diensten der Daseinsvorsorge
96 hat sich in der Vergangenheit aufgrund der ihr vorliegenden finanziellen Spielräume
97 immer weiter zurückgezogen. Diese Entwicklung muss im Interesse der Beschäftigten und
98 der betroffenen Menschen umgekehrt werden.

99

100 Auch der mit zunehmenden Privatisierungen einhergehenden Tendenz zur Umwandlung von
101 regulären in prekäre Beschäftigungsverhältnisse muss entgegengewirkt werden.

102

103 Unfreiwillige Teilzeitarbeit, Befristungen und Mini-Jobs müssen die Ausnahme bleiben.
104 Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sowie öffentlich geförderte
105 Beschäftigung haben keinen Platz im Feld der Sozialen Arbeit.

106

107 Eine angemessene Bezahlung der Mitarbeitenden der Sozialen Berufe ist zwingende
108 Voraussetzung für die immer dringender werdenden Probleme bei der Nachwuchsgewinnung.
109 Eine deutliche Verbesserung der Einkommenssituation der Beschäftigten führt neben
110 einer Stärkung der Attraktivität der Sozialen Berufe auch zu mehr
111 Arbeitszufriedenheit und damit auch zu einem längeren Verbleib in der Phase der
112 Erwerbstätigkeit.

113

114 Individuelle Aufstiegsmöglichkeiten durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen oder
115 Aufbaustudiengängen steigern ebenso die Attraktivität und bieten eine langfristige
116 Perspektive.

117

118 Flexible Arbeitszeiten und (wo möglich auch Arbeitsformen) erleichtern die
119 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und ermöglichen je nach individueller
120 Situation eine frühere Arbeitswiederaufnahme nach Betreuungs- oder Erziehungszeiten.
121 In bestimmten Bereichen der Sozialen Berufe mag die Einbindung mobilen Arbeitens

122 möglich sein. Dies darf jedoch nicht zu einer Entgrenzung der Arbeit führen.

123

124 **Entprofessionalisierung entschieden entgegenwirken**

125

126 Föderalismusreform, Schuldenbremse und mögliche, künftige europäische Entwicklungen
127 potenzieren sich gegenseitig und dürfen nicht weiter dazu führen, dass in den Ländern
128 und Kommunen im sozialen Bereich entsprechend der Wirtschaftlichkeit und Kassenlage
129 unterschiedliche Betreuungsdichten und Angebotsstrukturen entstehen. Dies würde in
130 letzter Konsequenz zu unterschiedlichen Definitionen sozialer Standards führen und
131 somit den deutschen Wohlfahrts- und Sozialstaat sowie die grundgesetzliche Forderung
132 einheitlicher Lebensbedingungen ad absurdum führen. Schließungen kommunaler
133 Einrichtungen der Jugendsozialarbeit sind längst keine Ausnahme mehr. Hier gilt es,
134 Einheit zu gebieten. Der Gefahr, dass aufgrund immer engerer finanzieller Spielräume
135 der Länder und Kommunen bestimmte Bereiche der Sozialen Arbeit aus Kostengründen
136 ausgelagert werden, muss begegnet werden.

137

138 Hinsichtlich der eingangs beschriebenen künftigen Herausforderungen, mit denen sich
139 die Sozialen Berufe konfrontiert sehen, muss der angemessenen Qualifizierung des
140 Personals ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Der Begriff „lebenslanges
141 Lernen“ sollte auch tatsächlich Anwendung finden.

142

143 Vor dem Hintergrund vor allem in Sozialen Berufen häufig verkürzter Erwerbsbiografien
144 und dem damit verbundenen Risiko individueller Versorgungslücken im Alter darf bei
145 einer Qualifizierungs- und Weiterbildungsoffensive der Aspekt des Arbeits- und
146 Gesundheitsschutzes nicht ausgeklammert werden, denn der Erhalt der Arbeitsfähigkeit
147 bis zur Regelaltersgrenze hat hohe Priorität. Die Beschäftigten dürfen nicht mit
148 ihren Problemen allein gelassen werden.

149

150 Erschöpfungszustände sind in allen Sozialen Berufen zu finden und hängen eng mit der
151 Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen zusammen. Qualifizierung muss auch Resilienz und
152 Stressbewältigung umfassen und ist in diesem Sinne auch präventiv zu verstehen.

153

154 **Attraktivität der Sozialen Berufe und Bild in der Öffentlichkeit stärken**

155

156 Nicht nur die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten vor Ort leidet unter der
157 mangelnden Anerkennung. Vielmehr sind deutlich negative Auswirkungen auf die
158 Nachwuchsgewinnung die Folge. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des
159 damit einhergehenden zukünftig stark steigenden Personalbedarfs in sämtlichen
160 kurativen Berufen müssen die Attraktivität der sozialen Berufe und deren Bild in der
161 Öffentlichkeit dringend verbessert werden.

162

163 Eine landesweite Imagekampagne in Verbindung mit Aufklärungsarbeit, einer Vorstellung
164 der Berufsbilder und dem Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten direkt an den

165 Fachhochschulen und Universitäten wäre ein gangbarer Weg, die Sozialen Berufe bekannt
166 zu machen und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

167

168

169 **Kernforderungen des dbb für Soziale Berufe:**

170

171 • Der Entprofessionalisierung in den Sozialen Berufen muss entschieden
172 entgegengetreten werden: die Qualität der Sozialen Arbeit darf nicht von der
173 Kassenlage der Länder und Kommunen abhängen. Auslagerungen einzelner Bereiche,
174 um Kosten zu sparen, werden strikt abgelehnt.

175

176 • Die Attraktivität der Sozialen Berufe und das Bild in der Öffentlichkeit ist zu
177 stärken. Dies schließt zwingend eine angemessene Bezahlung der Mitarbeitenden
178 ein.

179

180 • Unfreiwillige Teilzeitarbeit, Befristungen und Mini-Jobs müssen die Ausnahme
181 bleiben. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung haben keinen Platz
182 im Feld der Sozialen Arbeit.

183

184 • Der Bedeutungsgewinn elektronischer Medien wird auch Einfluss auf die Sozialen
185 Berufe nehmen. Mit entsprechenden Qualifizierungsangeboten ist dafür Sorge zu
186 tragen, dass gerade die älteren Beschäftigten den „digitalen Anschluss“ nicht
187 verpassen und ihr Fachwissen nicht verloren geht.

188

189 • Die Personalausstattung muss an die gestiegenen Aufgaben- und
190 Verantwortungsbereiche angepasst werden.

191

192 • Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement für den sozialen Bereich sollten
193 stärker gefördert werden.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S79: Aufwertung von Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion sorgt dafür, dass eine Aufwertung von Berufen im
4 Gesundheits- und Sozialwesen, insbesondere im Bereich der Vergütung, erfolgt.

Begründung

Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen werden oft von Frauen ausgeübt. Davon betroffen sind unter anderem die Pflege, Betreuung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen, die Betreuung von behinderten Menschen und die medizinische Betreuung (z.B. Krankenpflege). Die dort tätigen Menschen tragen eine hohe Verantwortung. Nicht zuletzt dank der Corona-Krise findet in der Gesellschaft nach und nach ein Wandel zur Anerkennung dieser Berufe als systemrelevant statt. Leider spiegelt sich dies in der Vergütung der Arbeit meist nicht wider. Berufe im Sozialwesen werden in vielen Bereichen schlecht bezahlt. Hinzu kommen Arbeitszeiten, die oftmals durch Schichtdienst oder Dienst an Wochenenden und Feiertagen bzw. unsägliche Teilzeitmodelle geprägt sind.

Klatschen auf Balkonen für solche Berufe, wie wir es zuletzt zu Beginn der Corona-Krise gesehen haben, vermittelt zwar das Bild, dass sie ein wichtiger Teil unserer Gesellschaft sind, doch ihre Leistungen werden weder angemessen politisch noch gesellschaftlich anerkannt, geschweige denn finanziell gerecht entlohnt.

Antrag S80: Bessere Arbeitsbedingungen in der kommunalen Sozialen Arbeit schaffen

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die kommunale Soziale Arbeit ein attraktives
4 Arbeitsfeld wird. Dies wird u.a. erreicht durch

5

- 6 • eine aufgabengerechte Personalausstattung der Jugend- und Sozialämter
- 7 • bessere Rahmen- und Arbeitsbedingungen
- 8 • eine der Verantwortung angemessene Bezahlung
- 9 • eine Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale
- 10 • ein positives Bild der Kommunalen Sozialen Arbeit in der Öffentlichkeit die
11 Gewinnung und Haltung von Fachkräften

Begründung

Die Arbeitsbelastung von Beschäftigten in der kommunale Sozialen Arbeit wie beispielsweise dem Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) ist sehr hoch. Langjährige Kürzungen im Stellenplan, Befristungen sowie Ausfälle von Kolleginnen und Kollegen durch Langzeiterkrankungen und Eigenkündigungen erhöhen den Arbeitsdruck, der auf den verbliebenen Kolleginnen und Kollegen lastet. Der erhöhte Druck und Stress führt oftmals bei den verbliebenen Sozialarbeitenden ebenfalls zu Ausfällen, die den Personalmangel zusätzlich befeuern. Der vorherrschende Fachkräftemangel im Bereich der Sozialen Arbeit erschwert zudem die rasche Besetzung von offenen Stellen.

Ziel der Personalbemessung muss sein, dass die Beschäftigten im Kommunalen Sozialen Dienst präventiv arbeiten und so ihrer eigentlichen Aufgabe gerecht werden können.

Zudem arbeiten die Kolleginnen und Kollegen der Kommunalen Sozialen Arbeit oftmals in Räumlichkeiten, die keine vertraulichen Gespräche mit Klienten ermöglichen, müssen ihren privaten PKW für dienstliche Fahrten und private Büroausstattung wie beispielsweise Handys nutzen, um ihre Arbeit professionell ausüben zu können.

Wertschätzung ihrer Arbeit erhalten sie in der Regel nicht. In der Presse werden Beschäftigte beispielsweise von ASD bzw. Jugendamt oftmals als

inkompetent dargestellt. Rückhalt von Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern bzw. der lokalen Politik ist selten.

Ein tragfähiges Konzept zur Gesundheitsfürsorge für die Beschäftigten der Kommunalen Sozialen Arbeit ist in den meisten Kommunen nicht vorhanden. Insbesondere in diesem Bereich ist es für die psychische

Gesunderhaltung der Beschäftigten wichtig, dass das Angebot, Supervision nutzen zu können, dauerhaft besteht und nicht erst bei Bedarf neu beantragt und genehmigt werden muss.

Gesundheitliche Prävention für die Gesunderhaltung der Beschäftigten ist unumgänglich!

Derzeit werden Studienabschlüsse innerhalb einer Kommune unterschiedlich bezahlt. So wird beispielsweise ein Ingenieur in EG 11 (ca. S 17) eingruppiert, während Sozialarbeitende nach ihrem Studium mit EG S 11b (ca. EG 9b) eingestellt werden. Innerhalb einer Kommune müssen gleichwertige Studienabschlüsse auch gleich bezahlt werden!

Zudem müssen Sozialarbeitende und Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen aufgrund ihrer Verantwortung in die S 15 als Einstiegsgehalt eingruppiert werden.

Die Zusatzversorgung muss erhalten bleiben.

Erfahrungsstufen und Stufenlaufzeiten müssen bei Arbeitgeberwechsel übernommen werden.

Bei den Stufenlaufzeiten sind für die Begriffe „einschlägige Berufserfahrung“ und „zur Deckung des Personalbedarfs“ klare Definitionen erforderlich.

Zudem ist es notwendig, dass einzelne Tätigkeiten klar den jeweils gültigen Tarifverträgen zugeordnet werden. Die derzeitige Regelung, die vorsieht, dass derjenige Tarifvertrag angewendet wird, dessen Tätigkeit zu mehr als 50 % ausgeübt wird, führt in der Praxis zu nicht akzeptablen Ergebnissen.

Die Eingruppierung der Sozialarbeitenden muss insgesamt überprüft werden. So müssen neue Tätigkeitsmerkmale und Abschlüsse bewertet und in Eingruppierungsmerkmale umgesetzt werden. Dabei müssen Master-Abschlüsse wie auch Zusatzqualifikationen Berücksichtigung finden.

Auch die Formulierung „sonstige Beschäftigte“ bedarf einer konkreten Definition.

Wichtig ist zudem, dass eine Qualifizierung zum Praxisanleitenden bei der Eingruppierung Berücksichtigung findet oder zumindest tarifrechtlich die Zahlung von Zulagen eröffnet wird.

Durch den derzeit vorherrschenden Fachkräftemangel können offene Stellen in der Kommunalen Sozialen Arbeit nicht oder nicht hinreichend besetzt werden. Gute Studierende der Fächer Soziale Arbeit oder Sozialpädagogik entscheiden sich oftmals gegen eine Stelle bei einer Kommune, da diese nicht attraktiv genug ist.

Antrag S81: Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie Aufwertung der Pflegeberufe

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie der
4 Aufwertung der Pflegeberufe ein.

5

6 Gefordert werden daher insbesondere:

7

8 • eine angemessene und attraktive Vergütung, mehr Weiter- und Fortbildungen, die
9 monetär honoriert werden und damit Perspektiven schaffen,

10

11 • eine rechtzeitige, verlässliche und personalorientierte Dienstplangestaltung
12 sowie ein transparentes und faires Ausfallmanagement,

13

14 • eine klare Aufgabenzuweisung zwischen Fach- und Assistenzkräften, um eine
15 Entlastung der Fachkräfte von pflegefernen Tätigkeiten zu erreichen,

16

17 • die Einführung bzw. Ausbau eines flächendeckenden guten und zielführenden
18 Gesundheitsmanagement,

19

20 • Freistellungsregelungen und angemessene Vergütung für Praxisanleitungen,

21

22 • die Entwicklung von attraktiven Konzepten sowie individuellen Anreizen, um
23 Pflegekräften, die dem Pflegeberuf bewusst den Rücken gekehrt haben oder
24 aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung nicht vollumfänglich zur Verfügung stehen,
25 eine Rückkehr in die Vollzeittätigkeit bzw. eine Aufstockung umsetzbar zu
26 ermöglichen,

27

28 • die Einführung von tariflich insolvenzgesicherten Langzeitkonten,

29

30 • die Möglichkeit eines vorzeitigen abschlagsfreien Renteneintrittes,

31

- 32 • der Anspruch auf attraktive Altersteilzeitregelungen,
33
- 34 • eine aufgabengerechte Personalausstattung; beispielsweise eine von den
35 Pflegegraden unabhängige Personalbemessung in der Altenpflege,
36
- 37 • mehr Anerkennung und Wertschätzung, was Pflege wirklich leistet,
38
- 39 • mehr Entscheidungskompetenzen der Pflegekräfte,
40
- 41 • mehr Zeit für Patientinnen und Patienten bzw. Bewohnerinnen und Bewohner, um
42 eine qualitative gute und menschenwürdige Pflege zu ermöglichen,
43
- 44 • mehr Sicherheit und Schutz vor Übergriffen und körperlicher Überlastung.

Begründung

Gut ausgebildetes und vor allem ausreichend sowie motiviertes Personal ist für eine qualitativ gute und menschenwürdige Pflege unerlässlich. Der Fachkräftemangel in der Alten- und Krankenpflege ist groß - Konzepte zur Fachkräftegewinnung sowie zur Personalbindung müssen gleichermaßen vorangetrieben werden. Neben der Bezahlung sind es dabei vor allem attraktive und gute Arbeits- und Rahmenbedingungen, die maßgebend für die Wahl des Pflegeberufes bzw. für ein Verbleiben in diesem sind. Die Arbeit in den Pflegeberufen muss daher insgesamt attraktiver ausgestaltet werden. Zuletzt hat die Pandemie eindrucksvoll gezeigt, wie unverzichtbar und elementar Pflegekräfte sind. Dabei hinkt der Pflegeberuf in vielen wichtigen Punkten einem modernen und kompetenten Berufsbild einer professionellen Pflege hinterher. Die Pflege braucht keine kurzfristigen Notpflaster, sondern eine grundsätzliche Aufwertung.

Antrag S82: Verbesserung Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie Vergütung für Pflegepersonal

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie die
4 Bezahlung von Beschäftigten in Pflegeberufen deutlich verbessert werden.

Begründung

Die Zahl der in den Pflegeberufen Tätigen reicht bei Weitem nicht aus, um den Personalbedarf zufriedenstellend zu decken. Um Nachwuchs für Pflegeberufe zu gewinnen, bedarf es der Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und -vergütung.

Der Personalschlüssel darf nicht auf Kante genäht sein, um die dauerhafte Überlastung von Pflegekräften zu vermeiden. Eine gute materielle Ausstattung sowie Entlastung durch Digitalisierung ist notwendig.

Angebote zur Qualifizierung und Fortbildung bei entsprechender beruflicher Entlastung, Verbesserungen bei der Arbeitszeit (Work-Life-Balance, Pausenzeiten, Urlaub), Wertschätzung sowie eine angemessene Bezahlung sind wesentliche Bausteine für die Personalgewinnung.

Antrag S83: Tarifliche und gesetzliche Regelungen zur demografischen Entwicklung für die Beschäftigten im Gesundheitsbereich

Antragsteller*in:	GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb und tarifunion setzt sich dafür ein, dass tarifliche und gesetzliche
4 Regelungen zur demografischen Entwicklung für die Beschäftigten im Gesundheitsbereich
5 angestrebt werden, die geeignet sind mindestens:

6 1. den Gesundheitsschutz von Beschäftigten aller Altersstufen zu verbessern

7 2. die betriebliche Gesundheitsförderung verbindlich in den Betrieben zu
8 verankern;

9 3. die finanziellen Nachteile im Zusammenhang mit nachlassender Leistungsfähigkeit
10 zu verhindern bzw. abzufedern und die

11 4. ab dem 58. Lebensjahr Teilzeitbeschäftigungsmodelle zum gleitenden Übergang in
12 die Rente unter finanziell verkraftbaren Einkommensbedingungen ermöglichen.

Begründung

Für viele Beschäftigte anderer Branchen, die ebenfalls hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind, wurden in den letzten Jahren tarifliche Regelungen zur demografischen Entwicklung verhandelt und abgeschlossen.

Sie begegnen damit den Problemen, die durch die bis zu zwei Jahre verlängerte Lebensarbeitszeit (Regelrenteneintritt mit 67 Jahren) gerade bei hochbelasteten Beschäftigten entstehen. Im Wesentlichen sind dies ein erhöhtes Erkrankungsrisiko, welches durch die körperliche und seelische Belastung selbst induziert ist und das erhöhte Erfordernis an Regeneration der Beschäftigten in fortgeschrittenen Lebensabschnitten.

Dem muss auch deshalb mit tariflichen Regelungen Rechnung getragen werden, damit der Arbeitskräfte- und insbesondere Fachkräftemangel sich durch Frustrationen bzw. der Inanspruchnahme früherer Rentenzugangsarten nicht noch weiter verstärkt.

Die Betriebe sollten deshalb bemüht sein, ihre älter werdenden Beschäftigten so lange wie möglich, auch und gerade in Teilzeitbeschäftigung, zu binden und entsprechend auch ihres Erfahrungswissens einzusetzen.

Dafür muss aber im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern und auf der Grundlage tarifierter Regelungen etwas getan werden, denn ohne entsprechende Regelungen gerät letztendlich die Leistungsfähigkeit ganzer Betriebe und der darin verbliebenen Beschäftigten unter erhöhten Druck

Antrag S84: Aufwertung des Berufsbilds von Erzieherinnen und Erziehern, Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern durch bessere berufliche Rahmenbedingungen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für bessere berufliche
4 Rahmenbedingungen für Erzieherinnen und Erziehern sowie Kinderpflegerinnen und
5 Kinderpfleger ein.

Begründung

Berufe im Bereich der frühkindlichen Bildung werden oft von Frauen ausgeübt. Die dort tätigen Menschen tragen eine hohe Verantwortung. Frühe Bildung in Kindertagesstätten ist entscheidend für gleiche Bildungs- und bessere Zukunftschancen von Kindern unabhängig vom sozialen Status ihrer Herkunftsfamilie sowie für eine stabile Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Reduzierung von Kinder- und Familienarmut. Obwohl dieses Berufsfeld aufgrund der Corona-Pandemie zunehmend als systemrelevant anerkannt und wird, spiegelt sich dies meist nicht in der Vergütung der Arbeit wider.

Berufe im Kindererziehungswesen müssen durch ein verbessertes Erzieherinnen –Kind-Schlüssel sowie durch eine angemessene Bezahlung (auch während der Ausbildung) für junge Menschen sowie Wiedereinsteiger attraktiver und wettbewerbsfähig werden.

Antrag S85: Vergütung der Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die (fachschulische) Ausbildung zur Erzieherin und
4 zum Erzieher grundsätzlich vergütet wird und die Verpflichtung zur Entrichtung von
5 Schulgeld entfällt.

Begründung

Im frühkindlichen Bildungsbereich besteht (weiterhin) ein eklatanter Fachkräftemangel, der sich laut Prognosen noch verstärken wird. Um den Eintritt ins Berufsfeld attraktiver, fairer und wettbewerbsfähiger zu gestalten, muss die fachschulische Ausbildung als ein wichtiger Zugangsweg in Orientierung an der Praxisintegrierten Ausbildung (PiA) grundsätzlich vergütet werden, die Pflicht zur Entrichtung von Schulgeld muss entfallen. Die sehr starke Nachfrage nach den vom Bund ab dem Jahr 2019 in einem Modellprojekt geförderten 5.000 vergüteten fachschulischen Ausbildungen für Erzieherinnen und Erzieher hat die positive Wirkung einer solchen Aufwertung aufgezeigt.

Antrag S86: Steigerung der Attraktivität des Erzieher_inberufes

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - GKV/Pflege

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Tätigkeit als Erzieher_in in
4 Kindertageseinrichtungen attraktiver wird. Dies wird u.a. erreicht durch

5

- 6 • die Schaffung attraktiver Rahmenbedingungen
- 7 • attraktivere Gestaltung des Berufes Erzieher_in in tariflicher Hinsicht
- 8 • bundesweite Vergütung der Fachschul-Ausbildung
- 9 • Entlastung pädagogischer Kräfte von nicht-pädagogischen Aufgaben
- 10 • Entwicklung eines zukunftsfähigen Qualitätskonzeptes innerhalb des „Systems
11 Kita“
- 12 • Digitalisierung von Kindertageseinrichtungen
- 13 • Förderung von Qualifizierungen vom/von der Kinderpfleger_in zum/zur Erzieher_in
- 14 • Fachkräftegewinnungsmaßnahmen

Begründung

Es besteht ein erheblicher Bedarf an pädagogischen Fachkräften. Es müssen daher kurzfristig viele Stellschrauben gedreht werden, damit der große Fachkräftebedarf weitestgehend gedeckt werden kann.

Daher ist die Schaffung besserer Rahmenbedingung ein wichtiger Baustein für die Gewinnung weiterer Fachkräfte. Denn diese verbesserten Rahmenbedingungen bedeuten zugleich bessere Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte.

Auch müssen die Gehälter der pädagogischen Fachkräfte weiterhin der Wichtigkeit der Tätigkeit angepasst werden. Die Tarifverhandlungen im Bereich des TVöD SuE im Jahr 2022 haben bereits einen Beitrag zu einer attraktiveren Gestaltung in tariflicher Sicht geführt. Dies gilt es nun stetig fortzusetzen.

Auch darf es in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels nicht sein, dass die Ausbildungszeit nicht vergütet wird. Daher muss die generalisierte Ausbildung wie auch die PiA-Ausbildung vergütet werden.

Zudem müssen in den Zeiten von Personalengpässen die pädagogischen Fachkräfte von nicht-pädagogischen Aufgaben entlastet werden. Ein Beispiel dafür können die Alltagshelfer_innen in NRW sein. Ziel muss es sein, dass die pädagogischen Fachkräfte die ihnen zur Verfügung stehende Arbeitszeit für die pädagogische Arbeit mit den Kindern nutzen können.

Es muss nicht nur Personal gewonnen, das derzeitige Personal muss auch gehalten werden! Die Entwicklung eines zukunftsfähigen Qualitätskonzeptes im Bereich der Kindertageseinrichtungen beinhaltet die Möglichkeiten, unterschiedliche Karrierewege im Kita-Bereich einzuschlagen. Zum Beispiel

gibt es bereits die tariflich entsprechend besser eingruppierten Kinderschutzfachkräfte (insoweit erfahrene Fachkraft), stv. Leitungen und Leitungen. Daneben müssen noch mehr für spezielle Bereiche ausgebildete Fachkräfte, die im jeweiligen pädagogischen Konzept der Einrichtungen ihren Platz haben, einen Karriereweg erhalten. Die Umsetzung der ersten Schritte hin zu Perspektiven im aktuellen Tarifabschluss SuE gilt es weiter auszugestalten.

In vielen Kindertageseinrichtungen gibt es häufig nur einen Computer, den sich die pädagogischen Fachkräfte für ihre Arbeit teilen müssen. Spätestens die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig digitale Kompetenzen und der Zugang zu digitalen Endgeräten sind.

Kindertageseinrichtungen müssen zudem im Rahmen ihres Bildungsauftrages Kinder an Medien heranführen und so die Medienkompetenz der Kinder frühzeitig spielerisch fördern.

Die Träger müssen daher verpflichtet werden, die digitale Infrastruktur sowie entsprechende Arbeitsmittel in Form von einer ausreichenden Anzahl von Computern, Laptops und Tablets zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich müssen Qualifizierungsangebote z.B. im Bereich Medienpädagogik begleitend angeboten werden. Nur durch die aufgeführten Aspekte wird die notwendige Digitalisierung in Kindertageseinrichtungen weiterentwickelt.

Bei der Gewinnung von Fachkräften sollte zudem auch auf bereits vorhandenes Personal zurückgegriffen werden können, wie z.B. auf Kinderpfleger_innen bzw. Sozialassistent_innen. Entsprechende Qualifizierungsangebote existieren bereits, werden jedoch kaum genutzt. Durch einen tariflichen Anspruch auf Freistellung unter Weitergewährung der Bezüge zum Zweck der Qualifizierung könnte hier unterstützen.

Antrag S87: Positionen des dbb zur Rentenpolitik

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3

4 **Ausgangssituation**

5

6 Die Prognostizierbarkeit der wirtschaftlichen und finanziellen Rahmendaten fällt
7 zunehmend schwerer. Die innen- und außenpolitischen Unsicherheitsfaktoren nehmen in
8 der letzten Zeit erheblich zu. In Deutschland wird sich der demografische Wandel
9 jedoch voraussehbar auch auf die Finanzen der Alterssicherungssysteme und die
10 Finanzierung staatlichen Handelns durch Steuern auswirken.

11

12 Auch in der Rentenpolitik sind die notwendigen Änderungen und Anpassungen so
13 auszurichten, dass sie den Bedürfnissen der heutigen Generation entsprechen, ohne die
14 Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu
15 befriedigen.

16

17 Umso wichtiger ist es, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die
18 Finanzierungsgrundlagen der Rentenversicherung zu verbessern. Hierzu gehört eine
19 verstärkte Erwerbsbeteiligung bislang am Arbeitsmarkt unterrepräsentierter
20 Bevölkerungsgruppen, um die Basis der paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
21 umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung zu sichern. Hierzu ist es
22 unabdingbar, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dauerhaft zu verbessern. Die
23 gezielte Zuwanderung von Fachkräften in die Bundesrepublik Deutschland und deren
24 Integration in den Arbeitsmarkt kann helfen, die demografiebedingten Austritte
25 zumindest abzdämpfen.

26

27 Vor diesem Hintergrund verfolgt der dbb folgende Ziele:

28

29 **Rentenniveau**

30

31 Die gesetzlich festgeschriebene weitere Kürzung des Rentenniveaus wird das Problem
32 der Altersarmut weiter verschärfen. Der dbb tritt demgegenüber für eine angemessene
33 Beteiligung der Beschäftigten und Rentner an der wirtschaftlichen Entwicklung ein. In
34 der gesetzlichen Rentenversicherung muss ein Rentenniveau gewahrt bleiben, das –

35 zumindest im Zusammenspiel mit einer zusätzlichen betrieblichen oder privaten
36 Vorsorge – eine Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet. Für weitere
37 Niveauabsenkungen ist insoweit kein Raum. Die Kürzungsfaktoren müssen daher aus der
38 Rentenanpassungsformel entfernt werden, so dass die Entwicklung der Löhne und
39 Gehälter wieder voll bei den Rentnerinnen und Rentnern ankommt. Damit wird das
40 Rentenniveau auf dem gegenwärtigen tatsächlichen Stand stabilisiert und nicht wie
41 bislang vorgesehen weiter abgesenkt, Altersarmut wird entgegengewirkt. Fortgesetzte
42 Verringerungen der Ansprüche würden zudem das System an sich in Frage stellen, wenn
43 den geleisteten Beiträgen keine adäquaten Leistungen mehr gegenüberstehen.

44

45 **Erwerbsminderungsrenten**

46

47 Ein bereits jetzt vielfach von Altersarmut betroffener Personenkreis sind Menschen,
48 die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden mussten
49 und eine Erwerbsminderungsrente beziehen. Der dbb fordert über die bei den
50 Erwerbsminderungsrenten bereits vorgenommenen Verbesserungen (Verlängerung der
51 Zurechnungszeiten und Nichtberücksichtigung bestimmter Versicherungszeiten, soweit
52 diese den Anspruch verringern würden) hinaus deren Wirkung auch für Bestandsrentner
53 sowie die Abschaffung des dauerhaften Rentenabschlages von regelmäßig 10,8 Prozent.
54 Schließlich beziehen Erwerbsminderungsrentner ihre Rente nicht freiwillig vorzeitig,
55 sondern weil sie krankheitsbedingt nicht mehr arbeiten können.

56

57 **Regelaltersgrenze**

58

59 Die Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts unterhalb und oberhalb der
60 Regelaltersgrenze müssen weiter ausgebaut werden. Eine weitere Anhebung der
61 gesetzlichen Regelaltersgrenze wird entschieden abgelehnt. Tatsächlich sind zunächst
62 erst einmal Bedingungen zu schaffen, die es den Menschen ermöglichen, bis zur
63 aktuellen Regelaltersgrenze arbeiten zu können. Außerdem muss eine mögliche
64 Weiterarbeit insoweit freiwillig sein, als dass die Beschäftigten nicht etwa durch
65 eine zu niedrige Rentenhöhe gezwungen sind, weiter einer Beschäftigung nachzugehen.
66 Wichtig wäre weiterhin eine verbesserte Möglichkeit des gleitenden Übergangs in den
67 Ruhestand wie beispielsweise durch die weitere Verbesserung, Flexibilisierung und
68 Vereinfachung der Hinzuverdienstregelungen. Für diejenigen, die freiwillig über die
69 Altersgrenze hinaus tätig sein wollen, sind flexiblere Modelle und Anreize zu
70 entwickeln, die den individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen sowie dem
71 Gesundheitszustand und der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter Rechnung tragen.
72 In diesem Zusammenhang müssen allerdings neben der Verbesserung der Präventions- und
73 Rehabilitationsangebote seitens der Sozialversicherung auch von Arbeitgeberseite
74 verstärkt Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung ergriffen werden.

75

76 **Information**

77

78 Es ist notwendig, alle Versicherten frühzeitig über den Stand und die erwartbare Höhe

79 ihrer jeweiligen Alterssicherung zu informieren. Es muss mehr Transparenz über das
80 Alterssicherungsrisiko geschaffen und dabei auch offengelegt werden, welche Einbußen
81 in der Alterssicherung beispielsweise aus längerfristiger Teilzeitbeschäftigung oder
82 Mini-Jobs folgen. Die bereits bestehenden Informationsangebote müssen daher
83 ausgeweitet und noch niedrigschwelliger ausgestaltet werden damit entsprechende
84 Handlungsnotwendigkeiten deutlich werden. Die trägerübergreifende Vorsorgeinformation
85 ist insoweit ein Schritt in die richtige Richtung.

86

87 **Finanzierung**

88

89 Die paritätische Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge durch Arbeitgeber und
90 Arbeitnehmer hat sich bewährt. Das Umlagesystem in der Rentenversicherung hat in der
91 Vergangenheit für eine stabile Finanzgrundlage gesorgt. Mit dem demografischen Wandel
92 wird die Umlagefinanzierung vor neue Herausforderungen gestellt. Nach Dafürhalten des
93 dbb muss am Umlagesystem grundsätzlich festgehalten werden. Dies gilt insbesondere
94 vor dem Hintergrund der aktuellen Niedrigzinsphase, deren Ende nicht absehbar ist.
95 Darüber hinaus wäre eine vollständige Kapitaldeckung beispielsweise der
96 Rentenversicherung schlicht nicht finanzierbar. Allerdings ist eine Stabilisierung
97 der Finanzgrundlagen durch die Einführung einer Teilkapitaldeckung, insbesondere in
98 der Alterssicherung, durchaus zielführend. Insoweit ist die Idee kapitalgedeckter
99 Elemente in der gesetzlichen Rentenversicherung ein interessanter Ansatz.

100

101 Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung des Leistungsniveaus der gesetzlichen
102 Rentenversicherung sind aus unterschiedlichen Quellen zu finanzieren.

103

104 Zunächst ist sicher zu stellen, dass die versicherungsfremden Leistungen - wie zum
105 Beispiel aus der letzten Zeit die Mütterrente bzw. Grundrente - als
106 gesamtgesellschaftliche Aufgaben künftig vollständig aus Steuermitteln und nicht aus
107 Beiträgen finanziert werden. Auch wird eine stärkere Steuerfinanzierung der
108 gesetzlichen Rentenversicherung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels
109 unumgänglich sein. Die Mittel des Bundes zur Finanzierung der gesetzlichen
110 Rentenversicherung sind daher aufzustocken. Der Bundeszuschuss kann damit auch seiner
111 allgemeinen Sicherungsfunktion der gesetzlichen Rentenversicherung besser gerecht
112 werden. Auch eine moderate Anhebung des Beitragsatzes zur Rentenversicherung
113 erscheint vor dem Hintergrund besserer Leistungen jedenfalls vertretbar.

114

115 Keine sinnvolle Finanzierungsvariante ist die Anhebung respektive eine gänzliche
116 Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung oder
117 Ausweitung der beitragspflichtigen Einnahmen. Da den mit einer Ausweitung der
118 Bemessungsgrundlage verbundenen Mehreinnahmen auch höhere zukünftige Anwartschaften
119 und Ansprüche gegenüberstehen, verschieben sich Lasten lediglich in die Zukunft – wie
120 bei einer Ausweitung des versicherungspflichtigen Personenkreises. So wäre eine
121 Versicherungspflicht von Beamten in der gesetzlichen Rentenversicherung ebenfalls
122 kein Beitrag zur nachhaltigen Sicherung dieses Systems. Kurzfristig erzielbaren

123 Beitragsmehreinnahmen stünden später hohe Mehrausgaben wegen entsprechender
124 Rentenansprüche gegenüber, die langfristig negativ wirken würden. Zudem würden die
125 Anstrengungen zur Kapitaldeckung und damit generationengerechten Finanzierung der
126 Beamtenversorgung zunichte gemacht.

127

128 **Betriebliche Altersversorgung**

129

130 Die betriebliche Altersversorgung ist als zweite Säule innerhalb des Gesamtsystems
131 der Alterssicherung weiter zu stärken und zu fördern. Gerade auch vor dem Hintergrund
132 der strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft sowie der
133 damit verbundenen Probleme für die Alterssicherung ist ihr Ausbau unumgänglich.
134 Insoweit ist eine bessere Verteilung der Leistungen erforderlich. Ziel muss es sein,
135 möglichst alle Arbeitnehmer und insbesondere auch die mit geringeren Entgelten und
136 höheren Arbeitsmarktrisiken in weit höherem Maße einzubeziehen. Keinesfalls darf -
137 insbesondere im Bereich des öffentlichen Dienstes - ein Modell einer reinen
138 Beitragszusage Raum greifen, da den Arbeitnehmern damit keine konkreten
139 Rentenleistungen mehr garantiert würden und der Ruhestand in finanzieller Hinsicht
140 nicht mehr planbar wäre.

141

142

143 **Kernforderungen des dbb in der Rentenpolitik:**

144

- 145 • Stabilisierung des Rentenniveaus
- 146 • keine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze
- 147 • bessere Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts unterhalb und oberhalb der
148 Regelaltersgrenze
- 149 • weitere Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten
- 150 • frühzeitige und umfassende Information über Altersversorgungsansprüche
- 151 • sachgerechte Finanzierung versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln
- 152 • Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S88: Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in der gesetzlichen Rentenversicherung

4 Kindererziehungszeiten unabhängig vom Zeitpunkt der Geburt des Kindes mit bis zu drei

5 Jahren anerkannt werden.

Begründung

Ab 2019 bekommen Mütter bzw. Väter für vor 1992 geborene Kinder einen halben zusätzlichen Rentenpunkt angerechnet, mithin 2,5 Rentenpunkte. Für Kinder, die ab 1992 geboren sind, erhalten Mütter bzw. Väter drei Rentenpunkte. Dies stellt eine Ungerechtigkeit dar, die es zu beseitigen gilt.

Antrag S89: Gleichstellung von Kindererziehungszeiten in der Rente unabhängig vom Geburtsjahr

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass bei der Anrechnung von
4 Kindererziehungszeiten bei der Rente für alle Geburten, unabhängig vom Geburtsjahr,
5 drei Erziehungsjahre gutgeschrieben werden.

Begründung

Bei der aktuellen Mütterrente gibt es für ein vor 1992 geborenes Kind 2,5 Rentenpunkte, während es für ein ab 1992 geborenes Kind 3 Rentenpunkte gibt.

Dabei hatten Mütter, die ihre Kinder vor 1992 geboren haben, häufig wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen keine Möglichkeit, Beruf und Kindererziehung zu vereinbaren. Gerade die Erwerbsbiografien von Müttern mit erwachsenen Kindern weisen also oft lange Unterbrechungen auf. Die zu erwartende Rente fällt dementsprechend gering aus und erhöht das Risiko von Altersarmut.

Bei der Anerkennung der Erziehungsleistung jüngerer und älterer Mütter darf kein Unterschied gemacht werden. Für jedes Kind, das vor 1992 geboren wurde, sind drei Jahre Kindererziehungszeit anzurechnen.

Antrag S90: Anrechnung Kindererziehungszeiten bei Rente und Versorgung – „Mütterrente“

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Kindererziehungszeiten für bis zum 31.12.1991
- 3 geborenen Kinder im Bereich der Rentenversicherung in gleichem Umfang berücksichtigt
- 4 werden wie für nach dem 01.01.1992 geborene Kinder und dass im Bereich der Versorgung
- 5 eine systemkonforme und wirkungsgleiche Berücksichtigung erfolgt.

Begründung

Eine volle Gleichbehandlung mit nach 1992 geborenen Kindern wird auch nach den jüngsten gesetzlichen Verbesserungen immer noch nicht vollständig erreicht.

Antrag S91: Rente für Mütter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch für Mütter, deren Kinder vor 1992 geboren
4 wurden, ohne Einschränkung der Kinderzahl der Rentenanteil auf einheitlich drei
5 Erziehungsjahre erhöht wird.

Begründung

Im Koalitionsvertrag 2018 der Großen Koalition stand unter VII Soziale Sicherheit gerecht und verlässlich gestalten bei 1. Rente folgende Aussage:

„Mit dem zweiten Kindererziehungsjahr in der Rente für Geburten vor 1992 haben wir einen ersten Schritt getan. Wir wollen die Gerechtigkeitslücke schließen: Mütter und Väter, die vor 1992 geboren Kinder erzogen haben, sollen künftig auch das dritte Jahr Erziehungszeit in der Rente angerechnet bekommen. Wir wollen die Mütterrente II einführen. Das ist ein wichtiger Baustein zur Bekämpfung von Altersarmut. Diese Verbesserungen bei der Mütterrente durch einen 3. Entgeltspunkt pro Kind sollen für Mütter und Väter gelten, die drei oder mehr Kinder erzogen haben.“

Ab 2019 bekommen Mütter für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, pro Kind einen halben zusätzlichen Rentenpunkt angerechnet. Für Kinder, die ab 1992 geboren sind, erhält man 3 Rentenpunkte angerechnet. Für Kinder, die vor 1992 geboren sind, gibt es jedoch nur 2,5 Rentenpunkte. Damit ist keineswegs die Gerechtigkeitslücke geschlossen!

Außerdem sind gerade die älteren Mütter, die sich in der Vergangenheit nur der Erziehung der Kinder gewidmet haben, eher von Altersarmut betroffen als jüngere Mütter, die durchgängig eine vollständige Arbeitsbiografie aufweisen können.

Die Ampelkoalition hat die Thematik in ihrem Koalitionsvertrag nicht aufgegriffen.

Antrag S92: Mütterrente

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Berücksichtigung der Erziehungsleistung
4 entsprechend den gesetzlichen Regelungen zur „Mütterrente“ nach dem RV-
5 Leistungsverbesserungsgesetz (Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen
6 Rentenversicherung) vom 01.07.2014 in allen Bundesländern für alle Mütter und Väter
7 in gleicher Weise auch bei Kindern, die vor dem 01.01.1992 geboren wurden, ab dem
8 ersten Kind erfolgt.

9

10 - die finanzielle Anerkennung der gesamtgesellschaftlich wertvollen Erziehungsarbeit
11 bei der Altersversorgung nicht „systemfremd“ im Rentensystem, sondern – wie das
12 Kindergeld – aus Steuermitteln in gleicher Weise für Rentenberechtigte und
13 Versorgungsberechtigte erfolgt.

Begründung

„Mutter ist Mutter.“, „Vater ist Vater.“ „Kind ist Kind.“

Eine Ungleichbehandlung derselben Erziehungsleistung in verschiedenen Bundesländern sowie bei Renten- und Versorgungsberechtigten widerspricht dem Gleichheitsgrundsatz und der Verpflichtung zur Herstellung gleichwertiger/gleichartiger Lebensverhältnisse in der Bundesrepublik in Deutschland.

Das Rentensystem ist grundsätzlich von systemfremden Leistungen freizuhalten. Dies ist mit Blick auf die demographische Entwicklung und die daraus resultierende zusätzliche extrem hohe Belastung der jüngeren und künftigen sozialversicherten Arbeitnehmer zwingend geboten.

Antrag S93: Familiengerechte Versorgung

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2 Der dbb setzt sich für eine familiengerechte Alterssicherung mit folgenden Eckpunkten
3 ein.

4

5 1. Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung und in der
6 Beamtenversorgung von drei Jahren für alle Kinder, auch für die vor dem
7 01.01.1992 geborenen.

8 2. Freistellungszeiten aus familienpolitischen Gründen müssen bei der Berechnung
9 der Renten und der Beamtenversorgung angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt
10 auch für die Zeiten zur Pflege von Angehörigen.

11 3. Der Rentenartfaktor muss für alle Witwer-/Witwenrenten wieder auf 0,6 angehoben
12 werden, um eine eigenständige Alterssicherung zu gewährleisten. Dabei sollte
13 eine Anrechnung von Einkünften aus Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung
14 etc. unterbleiben.

15 4. Der Pensionsanspruch für Witwen- und Witwer ist wieder auf einheitlich 60
16 Prozent anzuheben.

Begründung

Vor dem Hintergrund der demografischen Lage wird in Deutschland immer wieder die Diskussion um die weitere Entwicklung der sozialen Sicherungssysteme geführt. Dies gilt insbesondere für die Alterssicherungssysteme.

Bundes- und Landesregierungen versuchen durch Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Geburtenraten zu verbessern. Dabei wird jedoch nicht im nötigen Umfang realisiert, dass Familien neben den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihren Fokus auch auf die späteren Auswirkungen auf die Alterssicherung legen.

Ohne Verbesserungen in diesem Bereich kann der politische Ansatz zur Verbesserung der Lage der Familien nicht erfolgreich sein.

Antrag S94: Stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten bei der Rente

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass Pflegezeiten in der
4 Rente stärker berücksichtigt werden.

Begründung

Ohne die Pflege durch Angehörige wäre die Pflegesituation in Deutschland nicht zu bewältigen. Es fehlt vielerorts an Pflegeeinrichtungen und Personal.

Pflege durch Angehörige findet oftmals in der vertrauten Umgebung statt und kann den Umzug in eine fremde Umgebung ersparen. Auch spielt der Kostenfaktor in einem Pflegeheim eine Rolle. Pflegepersonen reduzieren dabei häufig die eigene Berufstätigkeit erheblich. Derzeit werden zum Beispiel bei der Pflege von Menschen mit Pflegegrad 5, also Schwerstbeeinträchtigte mit besonderen Pflegeanforderungen lediglich 29,30 Euro (West) bzw. 27,60 Euro (Ost) an monatlicher Rentenleistung erworben. Mit diesem Betrag liegen sie bei einem Jahr Pflegeleistung unter der Rentenanwartschaft, die ein Durchschnittsverdiener im Jahr aufbauen würde. Bei einer Kombipflege im Pflegegrad 5 fällt das monatliche Rentenplus für die Pflegeperson noch niedriger aus. Die Gehaltsgrundlage sind dann 70 Prozent der Bezugs-größe. Das sind 24,91 Euro (West) bzw. 23,46 Euro (Ost).

Antrag S95: Stärkere Berücksichtigung von Pflegezeiten pflegender Angehöriger in der Rente

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass durch eine stärkere Berücksichtigung von

4 Pflegezeiten in der Rente die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessert wird.

Begründung

Es ist seit längerem bekannt, dass sich die Mehrzahl der älteren Menschen im Pflegefall einen Verbleib in der häuslichen Umgebung wünscht. Eine angemessene, auch materielle Würdigung der Leistung pflegender Angehöriger lässt aber nach wie vor zu wünschen übrig. Daher bedarf es einer besseren Berücksichtigung der in der Rente.

Antrag S96: Volle Anerkennung der Eltern-, Erziehungs- und Pflegezeiten auf die Rente/Pension

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Elternzeiten, also Kindererziehungszeiten und
4 daraus begründete Teilzeit, aber auch anfallende Pflegezeiten und daraus begründete
5 Teilzeit auf die Rente/Pension voll angerechnet werden.

Begründung

Damit weiterhin Renten und Pensionen gezahlt werden können, ist es erforderlich, dass sich weiterhin Menschen dafür entscheiden, Kinder zu bekommen. Auch kinderlose Paare sind davon abhängig.

Verluste im Verdienst wegen der Inanspruchnahme von Elternzeiten scheinen nur Eltern bzw. Alleinerziehende tragen zu müssen. Dieses Risiko von finanziellen Verlusten tragen ebenfalls diejenigen, die in die Situation geraten, ihre Eltern oder andere Angehörige pflegen zu müssen.

Wenn die Vorteile, dass es Steuern zahlende berufstätige „Nachfahren“ gibt, jedem zu Gute kommen, sollten auch die Nachteile von jedem mitgetragen werden.

Antrag S97: Anrechnung von Studienzeiten in der Rente

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Studienzeiten wieder mit mindestens drei
- 4 Jahren in der Rente berücksichtigt werden.

Begründung

Studien- und Prüfungszeiten dauern auch nach der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen länger als drei Jahre. Sie sind Voraussetzung für die spätere Berufsausübung und sollten daher rentenwirksam sein.

Antrag S98: Anrechnung von Studienzeiten auf die Rentenberechnung

Antragsteller*in:	Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Mindeststudienzeiten, die für eine
- 3 Berufstätigkeit Voraussetzung sind, bei der Rentenberechnung wieder Anrechnungszeiten
- 4 werden.

Begründung

Für viele Berufe im Öffentlichen Dienst ist der Nachweis über erfolgreich absolvierte Hochschulabschlüsse notwendig. Dies betrifft den ehemals Gehobenen und den ehemals Höheren Dienst (heute unterschiedliche Benennung bei Bund und Ländern) bzw. die entsprechenden Angestelltentätigkeiten. Durch die Notwendigkeit eines Abiturs sowie eines Bachelorabschlusses und eines Masterabschlusses gelangen diese Personen erst im Alter von etwa 25 Jahren in den Beruf. Mindestens drei bzw. fünf Jahre, die erfolgreich abgeschlossen werden müssen, fallen damit für die Pensionsberechnung fort. Trotz der Verschiebung des gesetzlich festgelegten Rentenalters können diese Personen häufig nur schwer vierzig Berufsjahre erreichen. Bei einer längeren Erziehungsphase ist dies nicht möglich. Bei mehreren Kindern sind dann kaum 35 Berufsjahre zu absolvieren. Hierfür muss die Wiedereinführung einer Anrechnungszeit der Mindeststudienzeit Sorge tragen.

Sorge tragen.

Antrag S99: Berücksichtigung von Studienzeiten beim "abschlagsfreien" Eintritt in die Rente

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Studienzeiten nebst Prüfungszeiten mit mindestens
4 drei Jahren bei der abschlagsfreien Rente nach 45 Beitragsjahren berücksichtigt
5 werden.

Begründung

Studien- und Prüfungszeiten dauern auch nach der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen länger als drei Jahre. Durch den späten Eintritt in das Berufsleben ist es demzufolge für Beschäftigte in akademischen Berufen nahezu unmöglich, auf 45 Beitragsjahre zu kommen. Dadurch sind insbesondere Kolleginnen, wenn sie noch Beurlaubungszeiten aus familiären Gründen aufweisen, benachteiligt.

Antrag S100: Anerkennung ehrenamtlicher Zeiten, die im freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr sowie im Bundesfreiwilligendienst in Alterssicherungssystemen

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ehrenamtliche Zeiten, die im freiwilligen sozialen
- 3 oder ökologischen Jahr sowie im Bundesfreiwilligendienst verbracht werden, in allen
- 4 Alterssicherungssystemen angerechnet werden.

Begründung

Das ehrenamtliche Engagement ist ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft. Die Stärkung des Ehrenamtes ist erklärtes Ziel der Bundesregierung. Zeiten des freiwilligen sozialen Jahres sowie des Bundesfreiwilligendienstes sollten als Dienst an der Gesellschaft genauso Berücksichtigung finden wie Zeiten von Wehr- oder Ersatzdienst.

Antrag S101: Flexibler Übergang in der Rente

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass flexible, gleitende und individuelle
4 Zugangsmöglichkeiten in die gesetzliche Rente geschaffen und bestehende Möglichkeiten
5 verbessert werden. Ziel muss die Möglichkeit eines freiwilligen früheren oder
6 späteren Rentenzugangs entsprechend der individuellen Bedürfnisse und Wünsche sein.

Begründung

Der weitere Anstieg der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre stellt angesichts der steten Zunahme beruflicher Belastungen infolge von Arbeitsverdichtung, Personalmangel, organisatorischem, methodischem und technologischem Wandel und hohen physischen und psychischen Beanspruchungen eine besondere Herausforderung für viele Menschen dar. Bestehende Rentenzugangsmöglichkeiten sind insoweit zu wenig flexibel, zu kompliziert oder schlicht unattraktiv.

Antrag S102: Bessere Bedingungen für Altersteilzeit

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass flächendeckend attraktivere Altersteilzeitmodelle
- 3 für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifangestellte entwickelt werden, um einer
- 4 Frühpensionierungswelle entgegenzuwirken.

Begründung

Die Zahl der Lehrkräfte, die auf Antrag frühzeitig in Pension treten, steigt. Gründe sind u.a. die steigenden Arbeitsbelastungen, fehlendes Personal, wachsende Klassen und Kurse, fehlende Wertschätzung und zu geringe Unterstützung. Um einer Frühpensionierungswelle entgegenzuwirken, muss der Dienstherr handeln und die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen insbesondere im Alter anpassen.

Unsere Lehrkräfte haben den Mindestanspruch, gesund das Pensions- bzw. Rentenalter zu erreichen. Hierzu sollten sich die Dienstherrn nicht nur durch Worte, sondern durch Taten bekennen.

Antrag S103: Recht auf Altersteilzeit

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass die rechtssichere (Wieder-) Einführung der
4 Altersteilzeit sowohl für den Tarifbereich als auch für den Beamtenbereich (in
5 Anlehnung an den TV ATZ) vollzogen wird.

Begründung

Durch die Anhebung des Eintrittsalters in den Ruhestand auf 67. Lebensjahre ist mit einem erhöhten Anteil von langzeitkranken und dienstunfähigen Kolleginnen und Kollegen zu rechnen. Die bundeseinheitliche (Wieder-) Einführung der Altersteilzeit kann diesem Umstand entgegenwirken.

Im Rahmen der Altersteilzeit muss der Arbeitnehmer die Wahlmöglichkeit zwischen dem Gleichverteilungsmodell und dem Blockmodell haben:

Gleichverteilungsmodell:

Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der regulären Arbeitszeit bis zum Eintritt in den Ruhestand. Dies bedeutet einen gleitenden Übergang vom Arbeitsalltag in den Ruhestand und führt zu mehr Freizeit und der Möglichkeit, ein neues Leben aufzubauen.

Blockmodell:

Anteilige Aufteilung zwischen Arbeits- und Freistellungsphase, d.h. Vollzeitarbeit bei gleichzeitig reduziertem Gehalt und dass in der Freistellungsphase nicht mehr gearbeitet wird bei Fortzahlung des reduzierten Gehaltes.

In vielen Bundesländern ist das Instrument der Altersteilzeit stark eingeschränkt und wird vielfach - wenn überhaupt - nur noch vereinzelt in Personalüberhangbereichen - zugelassen.

Antrag S104: Recht auf Altersteilzeit

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür bei den dbb Landesbünden einsetzen, dass die Altersteilzeit

4 sowohl für den Tarifbereich als auch für den Beamtenbereich rechtlich gesichert wird.

Begründung

Da der künftige Eintritt in den Ruhestand erst mit Erreichen des 67. Lebensjahres erfolgt, ist mit einer verstärkten Anzahl kranker und dienstunfähiger Beschäftigten zu rechnen. Um diesen Umstand entgegen zu wirken, sollte das Recht der Altersteilzeit verbindlich gesichert werden.

Derzeit besteht bei einigen Länderverwaltungen die Möglichkeit der Altersteilzeit. Beispielsweise in Hessen obliegt jedoch die Bewilligung der jeweiligen Beschäftigungslage. So wird beispielsweise den Beamten in der Justiz die Möglichkeit der Altersteilzeit mit der Begründung des derzeitigen Personalmangels, verweigert.

Antrag S105: Regelung zum gleitenden Übergang in den Ruhestand, Altersteilzeit

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Altersteilzeit für alle Beschäftigten geregelt

4 wird.

Begründung

Infolge der Anhebung des Renteneintrittsalters und der immer weiter zunehmenden Arbeitsverdichtung in allen Bereichen des m.D., g.D., und h.D. werden die psychischen und physischen Belastungen für die Beschäftigten zunehmend größer. Den Kolleginnen und Kollegen sollen die Möglichkeit haben, durch eine Regelung der Altersteilzeit schrittweise aus dem aktiven Dienst in die Rente zu gehen.

Antrag S106: Altersteilzeit mit einem 33%igen Aufstockungsbetrag

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Altersteilzeit mit einer 33%igen Zuzahlung durch

4 den Arbeitgeber für die Straßen- und Verkehrsbeschäftigten wieder ermöglicht wird.

Begründung

Der gleitende Übergang aus dem Arbeitsverhältnis in den Ruhestand sollte auch für die Zukunft ermöglicht werden. Die derzeitige Regelung für Altersteilzeit, 10% Nettozuzahlung durch den Arbeitgeber, ist weitaus zu wenig und für den überwiegenden Teil der Beschäftigten aus finanziellen Gründen nicht machbar. Es sollte das Ziel sein, die bundeseinheitlichen Regelungen, die vor dem Jahr 2009 galten, wieder herzustellen.

Antrag S107: Alternsgerechtes Arbeiten - Demografie

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Im Arbeits- und Dienstrecht müssen die aus der demografischen Entwicklung resul-
4 tierenden Herausforderungen, Nachwuchskräfte zu gewinnen, sowie die
5 Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu erhalten, berücksichtigt werden. Zeitgemäße
6 Arbeitszeitmodelle, moderne Technik und eine attraktive soziale Absicherung sind
7 dabei unerlässlich.

Begründung

In der Privatwirtschaft gibt es bereits verschiedene Tarifverträge, die sich der Herausforderung des demografischen Wandels stellen. Dort sind Lösungsstrategien für ein alterns- und gesundheitsgerechtes Arbeiten aufgenommen. Insbesondere durch Demografieanalyse sowie alterns- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse und Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens muss die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten bleiben. Hybride Arbeitsmodelle und die Möglichkeit mehr Freizeit statt mehr Geld zu wählen, können dieses Ziel unterstützen. Dies gilt insbesondere für die sozialen Sicherungssysteme, damit diese nicht personell ausbluten.

Antrag S108: Keine Anhebung der Regelaltersgrenze in der Rente

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Regelaltersgrenze in der Rente nicht weiter
4 angehoben wird.

Begründung

Mit einer weiteren Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann dem langfristigen Fachkräftemangel nicht abgeholfen werden. Eine Arbeitsverpflichtung im höheren Alter nach einer langen Arbeitsphase ist nicht jedem aufgrund der persönlichen Konstitution oder der Ausgestaltung der beruflichen Tätigkeit möglich. Das Hinausschieben der Altersgrenze würde dazu führen, dass viele Berufstätige, die aus verschiedenen Gründen nicht mehr arbeiten können, eher mit Abschlagen in die Rente gehen, was zu einer faktischen Rentenkürzung führen würde.

Antrag S109: Vorzeitige abzugsfreie Rente im Tarifbereich nach Schichtdienstzeiten

Antragsteller*in:	dbb hamburg beamtenbund und tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass

4 Beschäftigte, die langjährig im Wechselschichtdienst tätig waren, vorzeitig und

5 abschlagsfrei in Altersrente gehen können.

Begründung

Wechselschichtarbeit ist für jeden körperlich-physisch außerordentlich belastend und führt bei zunehmender Dauer zu körperlichen Schädigungen. Für die Beamtinnen und Beamten der Polizei, Feuerwehr, Strafvollzug und andere wird deshalb mit Nachdruck verfolgt, dass ein vorzeitiger Ruhestand nach langjähriger Dienstzeit im Wechselschichtdienst ermöglicht wird. Erste konkrete Regelungen dazu (Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und andere) konnten zwischenzeitlich erreicht werden. Deshalb sollten auch für die tariflich Beschäftigten stufenweise Regelungen zum vorzeitigen, abschlagsfreien Eintritt in die Altersrente angestrebt werden.

Antrag S110: Abschlagsfreie vorzeitige Altersrente unter Anrechnung der Schicht- und Wechselschichtjahre analog der Beamten

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoLG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für alle Tarifbeschäftigten, die 20 Jahre in
- 2 Schicht/-oder Wechselschicht eingesetzt waren, analog zu den Beamten ein
- 3 abschlagsfreier vorzeitiger Renteneintritt, ca. 2 Jahre früher, also mit 63 Jahren
- 4 möglich ist. Sollte eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegen, sollte dies
- 5 dementsprechend ebenfalls angerechnet werden.

Begründung

Der reguläre Renteneintritt liegt aktuell bei 67 Jahren, wenn man nach 1964 geboren wurde. Abschlagsfrei können Arbeitnehmende nach 45 Beschäftigungsjahren, jedoch frühesten in einem Alter von 65 Jahren ihre Rente antreten. Die Belastung über Jahre hinweg durch den Einsatz in Wechselschicht ist allerdings in einem fortgeschrittenen Alter nicht mehr, oder sehr schwer zu bewältigen und hat auch einen negativen Einfluss auf die Gesunderhaltung von Arbeitnehmenden.

Bei Beamtinnen und Beamten ist dies seit vielen Jahren gesetzlich anerkannt. Hier liegt eine starke Ungleichbehandlung vor. Hier ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gefordert und ein abschlagsfreier vorzeitiger Renteneintritt unabdingbar.

Antrag S111: Früherer Eintritt in den Ruhestand bei unregelmäßigem Schichtdienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die politischen Vertreter eine Regelung treffen,
4 die es den Beschäftigten im unregelmäßigen Schichtdienst ermöglicht, früher in den
5 Ruhestand bzw. in die Rente einzutreten. Diese zu schaffende Möglichkeit sollte zur
6 Anrechnung von zwei Monaten je geleistetem Schicht- bzw. Wechsel-Dienstjahr führen.
7 Diese wären zu summieren und vom Regeleintrittsalter der Altersrente abzuziehen.

Begründung

Es ist wissenschaftlich hinlänglich bewiesen, dass durch den unregelmäßigen Schichtdienst der Bio- und Schlafrhythmus gestört wird. Dies bringt wiederum körperliche und psychische Konsequenzen mit sich. Schlafstörungen, Appetitlosigkeit, Magenbeschwerden, innere Unruhe und Nervosität sowie Müdigkeit und Abgeschlagenheit sind beispielsweise typische Symptome, unter denen Arbeitnehmer leiden, die Schichtarbeit leisten müssen. Zudem verringert die jahrelange Schicht- und Nachtarbeit auch die Gedächtnisleistung und das Denkvermögen. Es besteht also dringender Handlungsbedarf den Arbeitnehmern, die 40 Jahre und länger im verantwortungsvollen Wechseldienst tätig sind, einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen.

Antrag S112: Früherer Renteneintritt bei langjähriger Beschäftigung im Wechselschichtdienst

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Regelaltersgrenze pro Jahr einer Tätigkeit im
4 24-stündigen Wechselschichtdienst jeweils einen Monat - ohne Abschläge in der Rente -
5 vorgezogen wird.

Begründung

Aufgrund der hohen körperlichen Belastung durch unregelmäßigen Schlafrhythmus, ist hier eine Sonderaltersgrenze für den Eintritt in die Rente geboten.

Antrag S113: Inanspruchnahme der Rente für „besonders“ langjährig Versicherte ab dem 63. Lebensjahr mit Abschlägen

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Rente für „besonders“ langjährig Versicherte
4 (45 Beitragsjahre) ab dem 63. Lebensjahr mit max. 7,2% Abschlägen beantragt werden
5 kann.

Begründung

Die Rente für „besonders“ langjährig Versicherte kann für die Jahrgänge 1953-1964 stufenweise abschlagsfrei ab dem 63. Lebensjahr und 45 Beitragsjahren in Anspruch genommen werden. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist nur mit den erheblich höheren Abschlägen auf die Regelaltersrente möglich.

Das Renteneintrittsalter für Straßen- und Verkehrsbeschäftigte in dieser Rentenart sollte bereits ab dem 63. Lebensjahr und 45 Beitragsjahren mit den üblichen Abschlägen (0,3% je Monat) gerechnet auf das 65. Lebensjahr mit maximal 7,2% möglich sein. Somit wäre eine Gleichbehandlung zu der vorzeitigen Inanspruchnahme zu den Regelaltersrenten geschaffen.

Dies wäre auch eine Anerkennung der hohen Lebensarbeitsleistung der Beschäftigten. Durch die außergewöhnlich hohen psychischen und physischen Belastungen der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten ist diese Regelung gerechtfertigt.

Antrag S114: Herabsetzung der Altersgrenze für die Regelaltersrente

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Altersgrenze für Straßen- und
4 Verkehrsbeschäftigte von den allgemeinen Regelungen abweichend festgesetzt und so die
5 gefährliche und zum Teil schwere körperliche Arbeit mit einer Herabsetzung der
6 Altersgrenze gewürdigt wird.

Begründung

Auch für die Straßen- und Verkehrsbeschäftigten ist die allgemeine Altersgrenze gültig, wenn keine finanziellen Einbußen durch Rentenkürzung erfolgen sollen. Schon heute erreichen zahlreiche Beschäftigte des Straßen- und Verkehrswesen das derzeit gültige allgemeine Rentenalter nicht. Das Verkehrsaufkommen auf den Straßen und Autobahnen wächst weiterhin ständig und damit auch die sich daraus ergebende gesundheitliche Beeinträchtigung. Dies gerechtfertigt eine spezielle Altersgrenze für Straßen- und Verkehrsbeschäftigte. Eine generelle Reduzierung bis auf das 63. Lebensjahr ist dringend erforderlich.

Antrag S115: Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach § 236a Absatz 2 SGB VI

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass § 236a Absatz 2 SGB VI ergänzt wird.

4

5 **„Die Altersgrenzen werden ebenfalls nicht angehoben für Menschen, die mindestens 15**
6 **Jahre als schwerbehinderte Menschen anerkannt waren.“**

Begründung

Die allgemeine Erhöhung des Renteneintrittsalters wird mit der Zunahme des durchschnittlichen Lebensalters und einer damit vermeintlich einhergehenden längeren Arbeitsfähigkeit begründet. Diese Begründung trifft auf schwerbehinderte Beschäftigte nicht zu.

Vielmehr sind langjährig schwerbehinderte Menschen von der Anhebung des Renteneintrittsalters eher erschwerend betroffen. Die beigefügte amtliche Statistik des Statistischen Bundesamtes (Destatis) vom 27.06.2018 zeigt, dass rund 40 % aller schwerbehinderten Menschen der Altersgruppe 55 bis 65 Jahre angehören. Nachweisbar steigt der Anteil schwerbehinderter Menschen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland bereits ab dem 45. Lebensjahr deutlich an. Der Gesundheitszustand schwerbehinderter Menschen ist im Vergleich zu Nichtbehinderten spürbar schlechter. Krankheitsbedingt bleibt es dieser Personengruppe daher oft verwehrt, bis zu ihrer regulären Regelaltersgrenze zu arbeiten.

Unserer Meinung nach bemisst sich das bisherige Renteneintrittsalter für schwerbehinderte Menschen mit 63 Jahren bereits als sehr hoch.

Wir schlagen deshalb vor, für Menschen die mindestens 15 Jahre als schwerbehinderte Menschen anerkannt gelten, das Renteneintrittsalter bei 63 Jahren zu belassen.

§ 236a Absatz 2 SGB VI müsste um folgenden Satz 4 ergänzt werden:

„Die Altersgrenzen werden ebenfalls nicht angehoben für Menschen, die mindestens 15 Jahre als schwerbehinderte Menschen anerkannt waren.“

Durch diese Maßnahme wird der Lebensleistung der Gruppe schwerbehinderter Menschen Rechnung getragen. Diese Regelung wird zu keinen signifikanten Ausgabensteigerungen im Gesamtetat des BMAS führen.

Wie bereits ausgeführt, handelt es sich hierbei um eine überschaubare Gruppe von Menschen mit Behinderung, wo ein großer Teil der Betroffenen bereits erwerbslos und damit auf staatliche Unterstützungsleistungen in verschiedenen Formen angewiesen ist.

Anhänge

- (S115) DJG 18 Anhang (Tabelle).docx: <https://dbb.openslides.com/system/media/get/11>

Schwerbehinderte: Deutschlandr Stichtag, Altersgruppen

Statistik der schwerbehinderten Menschen

Deutschland

Schwerbehinderte Anzahl

Stichtag	Alters ruppen												Insgesamt
	unter 4 Jahre	4 bis anter 6 Jahre	6 bis unter 15 Jahre	15 bis unter 18 Jahre	18 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 ...Jahre	55 unter 30 Jahre	60 bis unter 62 Jahre	62 bis unter 35 Jahre	65 Jahre und mehr	
31.12.1985	9395	9754	62008	36220	121634	192681	279563	712686	674763	352690	569286	2350954	5371334
31.12.1987	10102	9944	53496	28571		193039	255054	688437	604527	321401	510664	2335038	5127294
31.12.1989	11296	10665	58300	24745	104657	211508	259675	697364	581944	321039	504736	2523605	5309534
31.12.1991	12788	12367	61203	23751	94135	224007	281860	662977	598616	299371	485885	2614950	5371960
31.12.1993	15286	15997	83739	29847	100831	275719	281860	662977	746026	307771	535228	3178933	6384348
31.12.1995		16283	92067	32172	93612	278628	359191	735750	769294	359731	483567	3286175	6496533
31.12.1997	15257	15248	95842	35599	92587	268036	386133	683753	755101	356207	520809	3388819	6621157
31.12.1999	15693	14344	97394	36114	96482	247819	415801	661851	688449	361717	541288	3405470	6633466
31.12.2001	15938	15026	96197		101247	227247	442721	665975	591238	390301	570797	3467392	6711797
31.12.2003	15276	14885	93824	40471	106209	210406	464455	734219	568325	319984	596952	3425552	6638892
31.12.2005	14478	1461	91124	41342	111722	200061	473492	770516	607467	282040	535298	3603971	6765355
31.12.2007	14297	1	91928	39918	117157	200510	473492	770516	650827	286327	473602	3756070	6918172
31.12.2009	14275	14002	94708	38250	122155	210081	468581	794660	674299	331822	446115	3863529	7101682
31.12.2011	14194	14336	97988	38696	123983	223679	447270	823264	688194	354317	536489	3890694	7289173
31.12.2013	13928	14376	99847		120515	236602	417603	874509	697958	348220	589609	4091607	7548965
31.12.2015	14703	14109	101493	43128	118560	245741	390234	916329	712128	341575	575511	4192292	7615560
31.12.2017	15495	14626	106756	44808	121408	251261	363342	931886	727492	342530	564522	4374201	7766573
		15216					345138	910665					
							342298	860586					

Bis 1991: Früheres Bundesgebiet.

(C)opyright Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018

Stand: 27.06.2018 / 11:20:4

Antrag S116: Erleichterung für den Bezug von Erwerbsminderungsrenten

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Bezug von Erwerbsminderungsrenten ohne
4 wesentliche Abschläge erleichtert bzw. erweitert wird.

Begründung

Die vom Bundesgesetzgeber verabschiedete Erhöhung des Rentenalters als "Rente 67" führt in seiner praktischen Ausprägung zu einer Rentenkürzung für viele Beschäftigte gerade im Bereich des Straßen- und Verkehrswesens, die einer erheblichen körperlichen und psychischen Belastung ausgesetzt sind. Für diesen Personenkreis müssen, abgesehen von der Einrichtung besonderer Altersgrenzen, Voraussetzungen zum erleichterten Bezug einer Erwerbsminderungsrente vorgesehen werden. Gerade für Beschäftigte mit hohen physischen und psychischen Belastungen im Arbeitsleben ist das Erreichen der Rente mit 67 faktisch kaum möglich. Aus diesem Grund sind die Voraussetzungen zum Bezug der Erwerbsminderungsrente zu erweitern, um Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, auch vor dem 67. Lebensjahr ohne wesentliche Abschläge beim Rentenbezug in die gesetzliche Rente einsteigen zu können.

Antrag S117: Instrumente zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit sowie der Absicherung im Falle der Minderung der Erwerbsfähigkeit

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass eine Überprüfung und
4 ggf. Anpassung der gesetzlichen Instrumente zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit sowie
5 der Absicherung im Falle der Minderung der Erwerbsfähigkeit erfolgt.

Begründung

Mit Erlass des Bundesteilhabegesetzes hat der Gesetzgeber eine umfassende Neuregelung der Teilhabeleistungen der gesetzlichen Sozialversicherung vorgenommen. Hierbei wurde unter anderem die Bedeutung der Prävention gestärkt und Regelungen zur Verbesserung der Abstimmungen zwischen den Leistungsträgern geschaffen.

Ziel dieser Neuregelung ist der Erhalt der Erwerbsfähigkeit bis zum Erreichen einer Altersrente. Insbesondere vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist die gesetzgeberische Absicht grundsätzlich zu begrüßen.

Hierdurch wird einerseits das vorzeitige Ausscheiden benötigter Fachkräfte aus dem Erwerbsleben verhindert und die Sozialversicherung entlastet, andererseits die finanzielle Situation erkrankter Erwerbstätiger nachhaltig gesichert.

Die praktische Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes sollte intensiv begleitet werden. Weiterhin sollten Möglichkeiten der Verzahnung der gesetzlichen Maßnahmen mit tarifrechtlichen Teilhabemöglichkeiten untersucht werden.

Nach § 43 SGB VI hat Anspruch auf Rente wegen voller bzw. teilweiser Erwerbsminderung, wer u.a. nicht mehr dazu in der Lage ist, mindestens 3 bzw. 6 Stunden auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Demgegenüber war der Zugang zu Renten wegen einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit nach dem bis zum 31.12.2000 geltenden Recht noch erleichtert; für Versicherte die vor dem 02.01.1961 geboren sind, besteht Zugang zu Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Vorliegen von Berufsunfähigkeit.

Während somit der Zugang zur finanziellen Absicherung durch Rentenleistungen im Falle der Einschränkung der Erwerbsfähigkeit erschwert wurde, ist das reguläre Renteneintrittsalter von 65 auf 67 erhöht worden.

Es steht zu überprüfen, ob diese gesetzlichen Regelungen der gesellschaftlichen Realität Rechnung zu tragen vermögen. Es ist fraglich, ob mit einer steigenden Lebenserwartung auch zwangsläufig eine länger

werdende Zeit der Erwerbsfähigkeit einhergeht. Zwar könnte hier die angestoßene Ausweitung und Verbesserung der Maßnahmen zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit durchaus einen positiven Einfluss entfalten, jedoch lässt sich bezweifeln, dass hierdurch für alle Berufsgruppen der Erhalt der Erwerbsfähigkeit bis zur Altersrente gesichert ist.

Antrag S118: Nachhaltige Maßnahmen gegen Altersarmut

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 dbb beamtenbund und tarifunion ist aufgefordert, gegenüber der Politik darauf zu

4 drängen, die Gefahren einer Altersarmut nicht zu unterschätzen und geeignete

5 Maßnahmen dagegen zu ergreifen.

Begründung

Veränderungen in der Arbeitswelt durch Verlagerung in befristete oder nur mit Teilzeit unterlegte sogenannte prekäre Arbeitsverhältnisse, unterbrochene Erwerbsbiografien, vor allem durch Arbeitslosigkeit und Erwerbsminderung, und Ausfall von ergänzenden Altersversicherungssystemen werden aber bereits in den nächsten Jahrzehnten die Zahl von Beschäftigten anwachsen lassen, denen im Alter Armut als Risiko droht.

Es gilt daher, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um Folgerungen der demografischen Entwicklung auf die Altersversorgungssysteme rechtzeitig gegenzusteuern.

Antrag S119: Effektive Maßnahmen gegen bestehende und künftige Altersarmut

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Maßnahmen gegen bestehende und künftige
4 Altersarmut ergriffen werden.

Begründung

Die bisher vorgenommenen Maßnahmen reichen nicht aus, um Altersarmut zu verhindern. Die Gründe hierfür sind vielfältig, z. B.:

- durchbrochene Erwerbsbiografien wegen Kindererziehung und Pflege von Angehörigen,
- langjährige Erwerbszeiten mit geringem Verdienst, z. B. Mini-Jobs,
- steigende Kosten für Wohnraum,
- Absenkung des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung,
- keine zusätzliche Vorsorge durch betriebliche Altersversorgung (zweite Säule) oder private Altersvorsorge (dritte Säule).

Mehr als jeder fünfte Mensch über 80 Jahren (22,4 Prozent) in Deutschland ist von Armut betroffen. Das hat die vom Bundessenorenministerium geförderte [Studie "Hohes Alter in Deutschland" \(D80+\)](#) ergeben. Bei den hochbetagten Frauen liegt der Anteil sogar noch um mehr als neun Prozentpunkte höher als bei den Männern.

Das kann nicht hingenommen werden. Die Lebensleistung der Nachkriegsgeneration ist anzuerkennen.

Antrag S120: Altersarmut bei Frauen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt dafür ein, dass seitens des Staates alle
4 nötigen Vorkehrungen getroffen werden, um eine zunehmend drohende Altersarmut bei
5 Frauen zu verhindern, sowie um Aufklärungsarbeit bezüglich der Auswirkungen von
6 Teilzeit und der Notwendigkeit einer eigenen Altersvorsorge zu leisten.

Begründung

Frauen haben im Alter ein deutlich höheres Armutsrisiko als Männer. Ein hoher Anteil der Frauen arbeitet in Teilzeit, weil sie notwendige gesellschaftliche Aufgaben wie Kindererziehung und/oder Pflege von Angehörigen übernehmen bzw. übernommen haben. Sie weisen deshalb oft zwangsläufig eine unterbrochene Erwerbsbiografie auf und können daher oftmals keine eigene adäquate Altersvorsorge aufbauen. Von dieser Problematik sind besonders häufig Alleinerziehende und geschiedene Frauen betroffen.

Eine frühzeitige Aufklärung und Sensibilisierung gerade von jungen Frauen bzgl. der Auswirkungen von Teilzeit und der Notwendigkeit einer eigenen Altersvorsorge ist notwendig, um dieses Risiko zu verringern.

Antrag S121: Keinerlei Anrechnung der Riester-Rente auf die Grundsicherung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass keinerlei Anrechnung der Riesterrente auf die
4 Grundsicherung erfolgt.

Begründung

Die Riester-Rente wird meist von Alleinerziehenden oder Familien mit einem geringen Monatseinkommen abgeschlossen. Die eigenen geringen Einzahlungen werden durch das Förderprogramm mit hohen Förderbeträgen jährlich auf einen ansehnlichen Jahresbetrag erhöht.

Nach aktueller Rechtslage werden Rentenzahlungen aus diesen Verträgen, ausgenommen eines Sockelbetrages von 100 € zuzüglich 30 Prozent des übersteigenden Betrages bis max. 50 Prozent, auf die Grundsicherung angerechnet, was zu einer Kürzung der Rente führt. Damit ist aber das eigentliche Ziel der Förderung, die Bekämpfung von Altersarmut, gefährdet.

Antrag S122: Altersrente stabilisieren

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die gesetzliche Altersrente gestärkt wird, auch
3 Geringverdiener mit langjähriger Erwerbsbiografie Rentenansprüche oberhalb der
4 Grundsicherung erwerben können, Erwerbminderungsrenten weiter gestärkt werden, um
5 Altersarmut entgegenzuwirken und die betriebliche Altersversorgung, die
6 Zusatzversorgung des Öffentlichen Dienstes, gesichert und ausgebaut wird.

Begründung

Selbst Beschäftigte mit ununterbrochenen Erwerbsbiografien sorgen sich mittlerweile um ihre Altersabsicherung. Sie konnten vielfach keine ausreichende private Vorsorge treffen. Beschäftigte ohne durchgehende Erwerbsbiografie und Frauen, die durch Erziehungs- und/ oder Pflegezeiten nur bescheidene Rentenansprüche zu erwarten haben, sind von dieser Problematik noch viel stärker betroffen.

Antrag S123: Altersrente stabilisieren

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass

- 4 • die gesetzliche Altersrente gestärkt wird,
- 5 • auch Geringverdiener mit langjähriger Erwerbsbiografie Rentenansprüche oberhalb
- 6 der Grundsicherung erwerben können
- 7 • Erwerbminderungsrenten weiter gestärkt werden, um Altersarmut entgegenzuwirken
- 8 • die betriebliche Altersversorgung, die Zusatzversorgung des Öffentlichen
- 9 Dienstes, gesichert und ausgebaut wird.

Begründung

Viele Beschäftigte, auch die mit ununterbrochenen Erwerbsbiografien, sorgen sich, im Rentenalter mit ihren zu erwartenden Rentenbezügen leben zu können. Sie konnten vielfach keine ausreichende private Vorsorge treffen. Das gilt natürlich viel mehr noch für diejenigen, die Lücken haben und insbesondere für Frauen, die durch Erziehungs- und/oder Pflegezeiten nur bescheidene Rentenansprüche zu erwarten haben.

Antrag S124: Positionen der DPVKOM zur Sozialpolitik

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass stabile Systeme der sozialen Sicherung erhalten
4 bleiben, die einen möglichst umfangreichen, qualitativ hochwertigen und nachhaltig
5 bezahlbaren sozialen Schutz bieten.

Begründung

Die Sozialpolitik befindet sich nach wie vor im Spannungsfeld von demografischen Herausforderungen und der Finanzierbarkeit notwendiger Leistungen.

Die DPVKOM hält folgende Punkte für wichtig:

Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung muss ein Rentenniveau gewahrt bleiben, das auch unabhängig von einer zusätzlichen betrieblichen oder privaten Vorsorge für einen angemessenen Lebensunterhalt reicht. Beschäftigte im Niedriglohnsektor, mit Mindestlohn oder langjährigem geringen Einkommen bei wachsenden Lebenshaltungskosten, können kaum eine betriebliche bzw. private Altersvorsorge aufbauen. Die betriebliche Altersvorsorge muss gestärkt und ausgeweitet werden, damit Beschäftigte die Möglichkeit bekommen, im Alter ihren Lebensstandard ansatzweise abbilden zu können. Für eine zusätzliche private Altersvorsorge müssen finanzielle Anreize erfolgen, die nicht zu einem späteren Steuernachteil, wie beispielsweise die Riesterrente führen.

Die Möglichkeiten eines flexiblen Renteneintritts unterhalb und oberhalb der Regelaltersgrenze müssen weiter ausgebaut werden. Eine weitere Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze wird entschieden abgelehnt. Die betriebliche Altersvorsorge ist weiter zu stärken. Hürden bei der Inanspruchnahme entsprechender Angebote sind abzubauen. Eine weitere Anhebung der gesetzlichen Regelaltersgrenze wird entschieden abgelehnt. Tatsächlich sind zunächst erst einmal Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es den Menschen ermöglichen, bis zur aktuellen Regelaltersgrenze arbeiten zu können.

Ergänzende Kapitaldeckung: Die umlagefinanzierten Systeme sozialer Sicherung haben sich grundsätzlich bewährt. Durch ergänzende, kapitalgedeckte Bausteine kann die Nachhaltigkeit des jeweiligen Versicherungszweigs gesteigert werden. Mitnahmeeffekte gilt es hierbei zu vermeiden.

In der gesetzlichen Kranken- und der sozialen Pflegeversicherung müssen eine qualitativ hochwertige medizinische und pflegerische Versorgung der Versicherten, unabhängig von deren finanzieller Situation und dem Versicherungsstatus des Einzelnen, und das Solidarprinzip, d. h. die Solidarität zwischen Gesunden und Kranken, Gutverdienenden und Einkommensschwachen, Jungen und Alten erhalten bleiben. Die Privatisierung der Krankenhäuser ist zurückzuführen. Die aktuellen Kostenpauschalen und der wirtschaftliche Zwang der Kliniken tragen zu der chronisch unterbesetzten Personaldecke bei.

Beamtenversorgung:

- Alle Beamten benötigen Besoldungssteigerungen, die einen tatsächlichen Zuwachs, nicht Realverluste bedeuten. Unabdingbare Voraussetzung dafür ist, dass alle Beamten an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung in Form von vergleichbaren Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzen teilhaben.

Der Familienzuschlag für Verheiratete muss in der aktuellen Höhe bestehen bleiben. Gerade in den PNU gehen viele Beamte auch aus gesundheitlichen Gründen mit Abschlag in den Ruhestand. Eine Verringerung bzw. Umverteilung des Familienzuschlages darf nicht zu Lasten dieser Beamten erfolgen, da dies ein direkter Eingriff in das Ruhegehalt wäre und eine Kürzung zur Folge hätte. Wir lehnen in diesem Punkt auch Übergangsfristen bzw. Stichtagsregelungen ab.

Die rechtlich und funktional eigenständige Alterssicherung der Beamten ist zentraler Bestandteil der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums und funktional mit dem Lebenszeit- und Alimentsprinzip untrennbar verknüpft. Die angemessene Beamtenversorgung als Alimentation im Ruhestand hat auch die Funktion, ein ausgewogenes Verhältnis von Rechten und Pflichten im lebenslangen besonderen Dienst und Treueverhältnis sicherzustellen. Die Beamtenversorgung ist im Gegensatz zur gesetzlichen Rentenversicherung keine beitragsbezogene Versicherung, sondern Alimentsleistung des Dienstherrn. Wirtschaftlich betrachtet werden aber auch im System der Beamtenbesoldung und -versorgung seit den 50er-Jahren die Pensionen aus einbehaltenen, lediglich nicht förmlich ausgewiesenen Gehaltsbestandteilen aufgebaut. Dies bedeutet, dass bei der Bemessung der Besoldung der aktiven Beamten der spätere Versorgungsanspruch bereits berücksichtigt ist.

Deshalb wurden in der Beamtenversorgung wiederholt Sparvorgaben umgesetzt und das Leistungsniveau dauerhaft abgesenkt.

Bei jeder Besoldungsrunde werden bisher 0,2 v.H. einbehalten. Dieser Passus muss aus den weiteren Besoldungsrunden gestrichen werden.

- Eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Linearanpassungen der Tarifiergebnisse ist dafür eine zentrale Bedingung. Ein Hinausschieben von Besoldungsanpassungen insgesamt oder Teilausschlüsse bestimmter Besoldungsgruppen führen in die Verfassungswidrigkeit. Dauerhafte strukturelle Verbesserungen für den Tarifbereich sind in den Besoldungsrechtskreisen des Bundes wirkungsgleich und systemgerecht abzubilden.
- Für die Berechnungsgrundlagen der Beamtenversorgung ist bei der allgemeinen Altersgrenze darauf zu achten, dass diese in der gesetzlichen Rentenversicherung und in den Dienstverhältnissen der Beamten kongruent bleibt.
- Als Alternative zu einer generellen Verlängerung der Lebensarbeitszeit in Form einer starren Altersgrenze erscheint ein freiwilliger, individuell gestalteter Ruhestandseintritt sinnvoll.

Beihilfe

Jeden Dienstherrn trifft im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses die Pflicht für das Wohl der Beamten und ihrer Familien auch für die Zeit nach Beendigung des Beamtenverhältnisses zu sorgen und die Beamten bei ihrer amtlichen Tätigkeit und in ihrer Stellung zu schützen. Beamte und Versorgungsempfänger sind deshalb bei Krankheit und Pflege durch das eigenständige und bewährte Beihilfesystem abgesichert. Zusammen mit konformen Tarifen der privaten Krankenversicherung besteht ein stabiler und für Dienstherrn und Beamte leistungsfähiger und insgesamt langfristig günstiger Vollschutz.

Jeder Angriff auf das transparente und leistungsfähige Gesundheitssystem der Beihilfe in Kombination mit einer privaten Restkostenversicherung oder der Heilfürsorge ist kontraproduktiv und für alle Beteiligten der heutigen Systeme mit dauerhaften und irreversiblen Problemen verbunden.

Jeglichen Bestrebungen nach einer Abschaffung der eigenständigen Beihilfe durch Einheitszwangsversicherung oder Bürgerversicherung muss die DPVKOM mit Entschiedenheit entgegenreten.

Antrag S125: Weiterentwicklung des gesetzlichen Rentensystems

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Die soziale Absicherung für das Alter ist unsicherer geworden. Lücken in der
2 Erwerbsbiografie und Niedrigeinkommen – im Organisationsbereich der DPVKOM seien hier
3 nur beispielhaft junge Zusteller, die unter die neuen Entgelttarifverträge fallen
4 bzw. die Beschäftigten in Call-Center-Unternehmen genannt – schmälern die späteren
5 Rentenansprüche, die durch die Absenkung des Rentenniveaus und die Anhebung der
6 Altersgrenzen ohnehin gemindert werden. So lag im Jahr 2000 das sogenannte
7 Rentenniveau noch bei 53 Prozent. Das bedeutet: Wer 45 Jahre lang durchschnittliche
8 Rentenbeiträge gezahlt hat, erhielt danach 53 Prozent des Durchschnittseinkommens als
9 Rente. 2030 werden es nach der derzeitigen gesetzlichen Regelung nur noch 43 Prozent
10 sein.

11

12 Fast zwei Drittel der Beschäftigten glauben inzwischen nicht mehr, dass sie noch eine
13 ausreichende Alterssicherung bekommen werden. Viele Beschäftigte – insbesondere, wenn
14 sie wie z. B. Zusteller körperlich schwere Tätigkeiten ausüben - kommen gar nicht
15 erst gesund bis zur Rente, weil der Arbeitsschutz und das Gesundheitssystem nicht
16 ausreichend darauf ausgerichtet sind, Rahmenbedingungen für ein gesundes Altern bei
17 körperlich belastender Tätigkeit zu schaffen.

18

19 Zwar hat die Bundesregierung mit dem „Rentenpaket“ im Jahr 2014 einige
20 Leistungsverbesserungen beschlossen, wovon langjährig Versicherte, Erwerbsgeminderte
21 und Eltern von Kindern, die vor 1992 geboren wurden, profitiert haben.

22

23 Dennoch besteht angesichts der mit den Rentenreformen der vergangenen Jahrzehnte
24 vorgenommenen drastischen Rentenkürzungen und den damit einhergehenden
25 schwerwiegenden Versorgungsproblemen für die kommenden Generationen weiterhin
26 dringender Handlungsbedarf.

27

28 Hier ist der Gesetzgeber aufgefordert, Regelungen zu schaffen, die diese Entwicklung
29 aufhalten und es den Beschäftigten ermöglichen, auch in Zukunft im Alter würdig leben
30 zu können. Hierzu sind sowohl die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen aber auch sehr
31 gut verdienende Arbeitnehmer, die durch die bestehende Beitragsbemessungsgrenze
32 privilegiert werden. Schließlich kann auch durch eine Finanzierung bestimmter
33 versicherungsfremder Leistungen aus Steuermitteln eine gesamtgesellschaftliche
34 Beteiligung an der Verbesserung des Alterssicherungssystems erreicht werden.

35

36 **Daher möge der Gewerkschaftstag beschließen, den Gesetzgeber aufzufordern, die**

37 **folgenden Verbesserungen gesetzlich zu verankern:**

38

39 **A. Rentenniveau**

40

41 - Stabilisierung und späteres Anheben des Rentenniveaus

42

43 - Einführung einer steuerfinanzierten Grundrente, deren Niveau oberhalb der
44 Grundsicherung für Arbeitssuchende liegt

45

46 - Weitere deutliche Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes, um die Zahl der
47 Arbeitnehmer, die später eine Grundrente in Anspruch nehmen müssen, zu minimieren

48

49 **B. Renteneintritt**

50

51 - Abschlagsfreier Rentenzugang für alle langjährig Versicherten

52

53 - Förderung von tariflichen Regelungen für flexible Übergänge in die Rente mit
54 öffentlichen Mitteln durch eine neue Altersteilzeit

55

56 - Erleichterter Zugang zur und Anhebung des Niveaus der Erwerbsminderungsrente

57

58 **C. Rentenfinanzierung**

59

60 - Aufbau einer Demografie-Reserve durch eine moderate Beitragssatzentwicklung

61

62 - Finanzierung versicherungsfremder Leistungen wie Mütterrente und Grundrente aus
63 Steuermitteln

64

65 - Deutliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche
66 Rentenversicherung

67

68 **D. Betriebsrenten**

69

70 - Gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber allen Beschäftigten eine betriebliche
71 Altersversorgung anzubieten; die ausreichende und verbindliche Beteiligung der
72 Arbeitgeber an der Finanzierung muss dabei sichergestellt werden

73

74 - Gesetzliche Absicherung der Betriebsrenten in allen Durchführungswegen

75

- 76 - Deutliche Verkürzung der Fristen zur Erreichung der Unverfallbarkeit von
77 Betriebsrenten und gesetzliche Absicherung der vollständigen Übertragbarkeit von
78 Ansprüchen bei Arbeitgeberwechsel
79
- 80 - Gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, Betriebsrenten regelmäßig anpassen zu
81 müssen
82
- 83 - Streichung der vollen Beitragsbelastung von Betriebsrenten zur Kranken- und
84 Pflegeversicherung
85
- 86 Bearbeitungsstand:
87
- 88 Keine Umsetzung der Forderungen durch Gesetzgeber.

Antrag S126: Beibehaltung des Renteneintrittsalters und Verzicht auf weitere Beitragserhöhungen

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich für eine Verbesserung der Renten ein. Diese soll u.a. durch
4 folgende Maßnahmen erreicht werden:

5

- 6 • das jetzige Renteneintrittsalter wird für alle Rentenarten beibehalten und nicht
7 angehoben. Ferner soll auf eine weitere Beitragserhöhung in der
8 Rentenversicherung in den nächsten Jahren verzichtet werden.
- 9 • die Möglichkeit flexibler Eintritte in den Ruhestand sowie in die Verrentung
10 sollen ausgeweitet werden und die Altersteilzeit in allen Bundesländern als
11 Standard eingeführt wird oder erhalten bleibt.
- 12 • die gesetzliche Rente soll wieder den Lebensstandard im Alter absichern, indem
13 sie dem Einkommen aus dem Berufsleben entspricht. Die geplante Absenkung des
14 Rentenniveaus von jetzt 48 % auf 42 % im Jahr 2029 muss gestoppt werden.
15 Stattdessen muss das Rentenniveau wieder über 50 % kommen.

Begründung

Die von der Bundesregierung geplante Anhebung des Rentenalters sollte für alle Rentenarten unterbleiben. Es fällt schon jetzt vielen Versicherten in allen Rentenarten schwer, bis zu dem jetzigen Rentenalter zu arbeiten. Vielmehr sollte es den Versicherten ermöglicht werden, ihren Renteneintritt weitgehend selbst zu bestimmen. Die Beitragsätze zur Rentenversicherung haben schon jetzt eine Höhe erreicht, die die Versicherten finanziell stark belastet. Auf eine weitere Erhöhung sollte daher in den nächsten Jahren verzichtet werden.

Flexible Eintrittsmöglichkeiten in den Ruhestand sollen eine Entscheidungshilfe für die Kollegenschaft darstellen. Jeder Beschäftigte sollte für sich entscheiden dürfen, ob er von einem flexiblen Eintritt in den Ruhestand Gebrauch macht. Das Gleiche gilt für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit.

Die Kaufkraft der Altersbezüge ist gerade in den letzten Jahren drastisch geschrumpft. Es kann nicht hingenommen werden, dass das Rentenniveau nach Abzug von Steuer und Sozialabgaben mittlerweile bei 48 % liegt und weiter sinkt. Die jetzige Regelung belastet insbesondere einkommensschwache Rentenbezieherinnen und Rentenbezieher.

Die Rentnerinnen und Rentner sind keine Bittsteller für jahrelange Arbeit. Es muss dringend Altersarmut verhindert werden.

Antrag S127: Rentenniveau; Anhebung und Sicherung

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, die gesetzliche Rente wieder auf ein Niveau anzuheben,
4 mit dem Rentner:innen ihren Lebensstandard sichern können.

5

6 Die geplante Absenkung der Rente von zurzeit 48 % des durchschnittlichen Nettolohns
7 auf 42 % im Jahre 2029 muss unterbunden werden. Im Gegenteil, das Rentenniveau muss
8 wieder auf 60 % angehoben werden.

Begründung

Es kann nicht hingenommen werden, dass das Rentenniveau ständig weiter sinkt. Bei laufendem Anstieg der Preise für Energie, Wohnraum und Lebensmittel belastet das vor allem Bezieher:innen von geringen Renten.

Rentner:innen sind keine Bittsteller. Sie haben ein Leben lang gearbeitet, daher muss es gewährleistet sein, dass sie von ihrer Rente ihren Lebensunterhalt bestreiten können, anstatt von Altersarmut betroffen zu sein.

Um Altersarmut zu verhindern, ist es daher dringend geboten die Renten auf ein Niveau von ca. 60 % anzuheben.

Dass es möglich ist, zeigen uns unsere Nachbarländer in denen Renten bis zu 80 % gezahlt werden.

Antrag S128: Beibehaltung des derzeitigen Rentenniveaus

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das derzeitige Rentenniveau von ca. 48 Prozent des
4 durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgeltes beibehalten und nicht
5 weiter abgesenkt wird.

Begründung

Das Rentenniveau, welches als Berechnungsgrundlage für die Rentenhöhe gilt, befindet sich derzeit bei ca. 48 Prozent des durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgeltes. Per Gesetz ist derzeit geregelt, dass das Rentenniveau in den Jahren 2020 und 2030 weiter abgesenkt wird und ab 2030 dann bei ca. 43 Prozent liegen soll. Diese Regelung wurde durch eine aktuelle gesetzliche Regelung bis 2025 ausgesetzt, ohne das klar ist, wie es danach weitergeht.

Von der Absenkung des Rentenniveaus sind jeweils alle Jahrgänge betroffen, die ab den Jahren in eine gesetzliche Rente gehen.

Schon bei dem derzeitigen Rentenniveau ist festzustellen, dass auch die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst trotz einer Betriebsrente (VBL, Zusatzversorgung) eine Versorgungslücke zu ihrem derzeitigen Netto haben werden. Mit der weiteren Absenkung des Rentenniveaus wird diese Lücke wesentlich größer.

Antrag S129: Ausgleich der Inflationsrate

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ein stärkerer Ausgleich der Inflationsrate bei
4 Renten und Pensionen erfolgt. Dieses ist zurzeit überhaupt nicht gewährleistet. Daher
5 ist die Gefahr groß, dass sich immer mehr Rentner und Pensionäre der Armutsgrenze
6 nähern.

Begründung

Rentner und Pensionäre erhalten, wenn überhaupt, eine Rentenerhöhung von 2-3 % und das bei einer extrem gestiegenen Inflationsrate von zurzeit teilweise bis zum 40 – 50 % bei Benzin, Heizkosten, Strom und Gas sowie bei Lebensmittel! Da es auch keinerlei Zinsen auf Erspartes gibt (im Gegenteil: Minuszinsen für Geldanlagen und Kontoführung werden von den Banken gefordert) und Rentner und Pensionäre teilweise nur Mindestrente oder Pension erhalten, wird das Ersparte aufgebraucht und die Gefahr einer direkten Altersarmut entsteht!

Es ist ein großes Missverhältnis zwischen Renten- bzw. Pensionserhöhung und Inflationsrate.

Arbeitnehmer fordern über Streikmaßnahmen mehr Lohn/Gehalt – Rentner und Pensionäre können aber nicht streiken, um Forderungen diesbezüglich durchzusetzen.

Antrag S130: Versicherungsfremde Leistungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb wird auf die Bundesregierung und den Gesetzgeber sowie die politischen
4 Parteien dahingehend einwirken, dass die der Gesetzlichen Rentenversicherung durch
5 politische Beschlüsse zugewiesenen versicherungsfremden Leistungen gesetzlich
6 definiert, detailliert leistungsartbezogen jährlich ausgewiesen und von den
7 beitragsgedeckten Leistungen getrennt werden.

8

9 Dazu hat die Bundesregierung jährlich einen Bericht zur Entwicklung der nicht
10 beitragsgedeckten Leistungen und der dafür erforderlichen Bundesleistungen
11 (Steuermittel) zu erbringen.

12

13 Der dbb beamtenbund und tarifunion wird seine diesbezügliche Öffentlichkeitsarbeit
14 unter Ausnutzung sämtlicher Medien erheblich verstärken.

Begründung

Das ursprüngliche Rentensystem baute seit seiner Gründung im Jahre 1891 auf eine Ansparung der Rentenbeiträge, die paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Rentenkonto entrichtet wurden, auf. Zeitbedingt (Weltkriege, Inflation) konnte dieses System keine ausreichende Kapitaldeckung aufbauen. So wurde unter Konrad Adenauer die Rentenversicherung zu einem Umlagesystem umgebaut. Dem zugrunde liegt ein Konzept des damaligen Privatdozenten an der Universität Bonn, Wilfrid Schreiber. Der „Schreiber Plan“ schlug eine einheitliche Rentenkasse vor, die sich aus Beiträgen aller Erwerbstätigen speist. Das Rentenniveau sollte bei 50 % des Bruttolohns liegen, das Rentenniveau sich entlang der Lohnentwicklung dynamisieren. Kinderlose ab 35 Jahren sollten einen höheren Rentenbeitrag leisten, der die generativen Leistungen von Familien honorieren sollte. Neben der Altersrente sah der „Schreiber Plan“ eine Kinder- und Jugendrente vor. Der Plan Winfrid Schreibers war somit ein Dreigenerationenvertrag.

Bekanntlich setzte die Regierung Adenauer nur den sogenannten Zweigenerationenplan um und setzte das Rentenniveau auf 70 % fest, die berufsständischen Versorgungswerke blieben bestehen. Im Rentenplan Schreibers hatte die gesetzliche Rentenversicherung lediglich die Aufgabe, die Rentenbeiträge ohne Umweg an die Anspruchsberechtigten weiterzuleiten, versicherungsfremde Leistungen waren nicht vorgesehen.

Bis heute bestehen keine differenzierten statistischen Angaben über den Anteil nicht auf einer Beitragszahlung beruhender Renten an den Gesamtausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung (s. dazu: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, Az. WD 6 -3000- 085/16 vom 28.06.2016, „Nicht

beitragsgedeckte versicherungsfremde Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung als Ausdruck des Solidarprinzips“).

Bevor eine solide Rentenreform durchgeführt werden kann, sind die versicherungsfremden Leistungen zu beziffern und detailliert darzustellen, denn erst dann wird deutlich, ob die Deutsche Rentenversicherung für die beitragsgedeckten, nicht versicherungsfremden Rentenzahlungen überhaupt Steuermittel des Bundes benötigt.

Antrag S131: Versicherungsfremde Leistungen in der Rentenversicherung

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, auf die Bundesregierung und den Gesetzgeber sowie die
4 politischen Parteien dahingehend einzuwirken, dass die der Gesetzlichen
5 Rentenversicherung durch politische Beschlüsse zugewiesenen versicherungsfremden
6 Leistungen gesetzlich definiert, detailliert leistungsartbezogen jährlich ausgewiesen
7 und von den beitragsgedeckten Leistungen getrennt werden.

8 Die versicherungsfremden Leistungen sind aus Steuermitteln aller Steuerzahler der
9 Bundesrepublik Deutschland zu erbringen.

10 Dazu hat die Bundesregierung jährlich einen Bericht zur Entwicklung der nicht
11 beitragsgedeckten Leistungen und der dafür erforderlichen Bundesleistungen
12 (Steuermittel) zu erbringen.

13 Der dbb wird gebeten, seine diesbezügliche Öffentlichkeitsarbeit unter Ausnutzung
14 sämtlicher Medien erheblich zu verstärken.

Begründung

Das ursprüngliche Rentensystem baute seit seiner Gründung im Jahre 1891 auf eine Ansparung der Rentenbeiträge, die paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auf Rentenkonten entrichtet wurden, auf. Zeitbedingt (Weltkriege, Inflation) konnte dieses System keine ausreichende Kapitaldeckung aufbauen. So wurde unter Konrad Adenauer die Rentenversicherung zu einem Umlagesystem umgebaut. Dem zugrunde liegt ein Konzept des damaligen Privatdozenten an der Universität Bonn, Wilfrid Schreiber. Der „Schreiber Plan“ schlug eine einheitliche Rentenkasse vor, die sich aus Beiträgen aller Erwerbstätigen speist. Das Rentenniveau sollte bei 50 % des Bruttolohns liegen, das Rentenniveau sich entlang der Lohnentwicklung dynamisieren. Die berufsständischen Versorgungswerke sollten aufgelöst werden, Kinderlose ab 35 Jahren einen höheren Rentenbeitrag leisten, der die generativen Leistungen von Familien honorieren sollte. Neben der Altersrente sah der „Schreiber Plan“ eine Kinder und Jugendrente vor. Der Plan Winfrid Schreibers war somit ein Dreigenerationenvertrag.

Bekanntlich setzt die Regierung Adenauer nur den sogenannten Zweigenerationenplan um und setzte das Rentenniveau auf 70% fest, die berufsständischen Versorgungswerke blieben bestehen. Im Rentenplan Schreibers hatte die gesetzliche Rentenversicherung lediglich die Aufgabe, die Rentenbeiträge ohne Umweg an die Anspruchsberechtigten weiterzuleiten, versicherungsfremde Leistungen waren nicht vorgesehen. Solche müssten „gerechtermaßen vom ganzen Volk –das heißt aus Steuermitteln- getragen werden“.

Seit 1957 war jedoch das Gegenteil der Fall. Der Rentenversicherung wurden mehr und mehr Leistungen

aufgebürdet, die politisch motiviert waren (zuletzt u.a. Kindererziehungsleistungen oder die Aufstockungsbeträge im Rahmen der Grundrente) und es wurden keine Rücklagen für die Zukunft gebildet. Die Bundesregierung hat den Nachweis, dass die Bundeszuschüsse an die Rentenversicherung zur Finanzierung der rentenversicherungsfremden Leistungen ausreichen, bisher nicht erbracht. Bis heute bestehen keine differenzierten statistischen Angaben über den Anteil nicht auf einer Beitragszahlung beruhender Renten an den Gesamtausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung (s. dazu: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestags, Az. WD 6 -3000- 085/16 vom 28.06.2016, „Nicht beitragsgedeckte versicherungsfremde Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung als Ausdruck des Solidarprinzips“).

Bevor eine solide Rentenreform durchgeführt werden kann, sind die versicherungsfremden Leistungen zu beziffern und detailliert darzustellen, denn erst dann wird deutlich, ob die Deutsche Rentenversicherung für die beitragsgedeckten, nicht versicherungsfremden Rentenzahlungen überhaupt Steuermittel des Bundes benötigt. Leider sind die Gerichte in den Verfahren auf Ersatzansprüche deutlich zurückhaltend. Adhäsionsverfahren werden in der Regel von den Strafkammern abgelehnt.

Umso mehr benötigen unsere Mitglieder die Erweiterung des entsprechenden Rechtsschutzes zur Wahrung ihrer Ansprüche.

Damit soll erreicht werden, dass die DLZ des dbb zukünftig unsere Mitglieder auch in diesen Fällen vertreten können.

Antrag S132: Beitragsfremde Leistungen in der Deutschen Rentenversicherung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Bundesregierung die der Gesetzlichen
4 Rentenversicherung zugewiesenen, nicht beitragsgedeckten Leistungen gesetzlich
5 definiert, detailliert, leistungsartbezogen jährlich ausweist und von den
6 beitragsgedeckten Leistungen trennt. Die Bundesregierung soll verpflichtet werden,
7 einen jährlichen Bericht zur Entwicklung der nicht beitragsgedeckten Leistungen der
8 Deutschen Rentenversicherung und die dafür erforderlichen finanziellen Aufwendungen
9 zu erstellen.

10

11 Die nicht beitragsgedeckten Leistungen sind aus Steuermitteln zu erbringen.

Begründung

Die Rentenversicherung als Umlagesystem wurde 1957 eingeführt. Dabei zahlt die aktuelle Generation aktiver Arbeitnehmer/innen Beiträge in das System, um die Rente der aktuellen Rentner/innen zu finanzieren. Gleichzeitig erwirbt die aktuelle Generation aktiver Arbeitnehmer/innen dadurch das Recht, später selbst Rente zu beziehen, die von der nächsten Generation finanziert wird.

Ursprünglich waren versicherungsfremde Leistungen nicht vorgesehen.

Der Rentenversicherung wurden mehr und mehr Leistungen aufgebürdet, die politisch motiviert waren (zuletzt u. a. Kindererziehungsleistungen oder die Aufstockungsbeträge im Rahmen der Grundrente) und es wurden keine Rücklagen für die Zukunft gebildet.

Antrag S133: Gerechtigkeitsfonds für entgangene Rentenleistungen, Sicherungslücken der in der DDR-Altersvorsorge schließen

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die im Koalitionsvertrag 2018 vereinbarte und im
4 Koalitionsvertrag von 2021 bestätigte Schaffung eines Gerechtigkeitsfonds zum
5 Ausgleich besonderer Härten und Sicherungslücken für bestimmte Berufs- und
6 Personengruppen, die im Rahmen der Rentenüberleitung entstanden sind, zeitnah
7 realisiert wird.

Begründung

Viele Rentnerinnen und Rentner werden derzeit im Osten Deutschlands benachteiligt. Es wurden die Ansprüche und Anwartschaften der ehemaligen Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn und der Deutschen Post nicht hinreichend in die Rentenversicherung überführt.

Mitarbeitende des Gesundheits- und Sozialwesens in der DDR hatte nur geringe Einkommen, aber nach zehnjähriger Tätigkeit bei der Rentenberechnung einen Anspruch auf einen besonderen Steigerungsfaktor von 1,5 Prozent des Durchschnittsverdienstes der letzten 20 Jahre für jedes Jahr der Tätigkeit in diesem Sektor. Mit diesem sollten die besonderen physischen und psychischen Belastungen im Beruf im Verhältnis zu den geringen Arbeitsentgelten gewürdigt werden. Nach dem Rentenüberleitungsgesetz werden die auf dem besonderen Steigerungssatz beruhenden Beträge seit 1996 mit jeder Rentenerhöhung abgeschmolzen. Dies führt dazu, dass beispielsweise ehemalige Krankenschwestern nach 40 Jahren Berufstätigkeit im Durchschnitt eine Rente von ca. 700,00 EURO erhalten.

Besonders stark negativ betroffen sind die Angehörigen der Zusatzversorgung der Intelligenz, wie z. B. Professoren und leitende Wissenschaftler, die nach dem 30. Juni 1995 in Rente gegangen sind, also nach fachlicher Evaluierung und Überprüfung der politischen Integrität in den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland übernommen wurden. Dieser Personenkreis erhält, sofern der Renteneintritt zwischen dem 1. Juli 1995 und dem 31. Dezember 2001 liegt, lediglich eine gesetzliche Rente. Die, die ab dem 1. Januar 2002 in Rente gegangen sind, erhalten daneben eine Rente aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, die allerdings lediglich zwischen 165,00 EURO und 225,00 EURO liegt.

Das Versorgungsniveau dieser Gruppe liegt bei nur rd. 30 bis 40 Prozent der letzten Brutto-Arbeitsbezüge und damit bis zu mehrere hundert EURO niedriger als die Altersversorgung vergleichbarer Akademiker, die nicht in den öffentlichen Dienst der Bundesrepublik Deutschland übernommen wurden und bis zum 31. Dezember 1991 aus dem Berufsleben ausgeschieden sind. Sie erhielten ebenso wie der Personenkreis, der unter die Übergangsregelung bis zum 30. Juni 1995 fiel, eine Rente, bei der die Regelungen zur Altersversorgung der Intelligenz noch berücksichtigt wurden. Diese sah eine Versorgung von 80 bzw. 60

Prozent der letzten Brutto-Arbeitsbezüge vor. Im Ergebnis bedeutet dies, dass sich die Fortsetzung der Berufstätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland negativ auf die Altersversorgung ausgewirkt hat.

Eine weitere rentenrechtlich benachteiligte Gruppe sind die vor 1992 auf dem Gebiet der ehemaligen DDR geschiedenen Frauen. Diese erhalten keine Witwenrente, da weder die besonderen Regelungen für Frauen in der DDR, noch Regelungen der Bundesrepublik Deutschland, wie Versorgungsausgleich oder Geschiedenen-Witwenrente zur Anwendung kommen.

Antrag S134: DDR-Sonderrenten

Antragsteller*in:	dbb bundesseuniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die neuen Bundesländer von DDR-Sonderrenten

4 entlastet werden. Das Aufkommen von derzeit 2,6 Milliarden Euro für DDR-Sonderrenten

5 und Zusatzversicherungen soll künftig der Bund tragen.

Begründung

Derzeit bekommen mehr als eine Million Menschen Geld aus Sonder- oder Zusatzrentensystemen der ehemaligen DDR. Finanzieren muss dies nicht die Rentenversicherung, sondern der Bund und die neuen Bundesländer (nBL) seit 2021 jeweils zur Hälfte (vorher Bund 40 Prozent die nBL 60 Prozent). Auf den Renten für die ehemaligen "bewaffneten Organe" dagegen bleiben die neuen Länder zu 100 Prozent sitzen. Zunächst sollte der Bund schrittweise mehr übernehmen und somit die neuen Bundesländer entlasten. Außer der Erhöhung des 10-prozentigen Anteils des Bundes 2021 ist aber nichts weiter passiert, aus dem politischen Raum fehlen Absichtserklärungen.

Antrag S135: Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigte abschaffen

Antragsteller*in:	Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass für geringfügig entlohnte Beschäftigte die
4 Möglichkeit beseitigt wird, nach § 6 Abs 1b SGB VI von der Rentenversicherungspflicht
5 befreit zu werden.

Begründung

Rentenansprüche erwachsen nicht nur aus der Höhe der in die Rentenkasse eingezahlten Beträge. Wichtig ist auch die Dauer der Einzahlungen in die Rentenkasse. So gibt es Änderungen bei der Rentenberechnung für Personen, die 5, 15, 35 oder 45 Jahre Beiträge eingezahlt haben. Aus diesem Grunde ist es gerade auch für Personen, die eine längere Zeit als geringfügig entlohnte Beschäftigte tätig sind, wichtig, möglichst lange in die Rentenkasse Beiträge einzuzahlen. Wegen ihrer langen Ausbildungs- und Qualifizierungszeiten erhalten Akademiker häufig erst im Alter von 25 oder 30 Jahren ihren ersten Arbeitsplatz und können dann nur noch etwa vierzig Jahre lang in die Rentenversicherung einzahlen. Da wäre es wichtig, wenn Zeiten als geringfügig entlohnte Beschäftigte, etwa als Studentische und/oder Wissenschaftliche Hilfskraft hier existieren würden. Ein freiwilliger Verzicht ist kurzsichtig und appelliert in falscher Weise auf einen kurzfristigen Vorteil, der aber finanziell sehr gering ist. Die Fürsorgepflicht gebietet es, diese Möglichkeit zu nehmen. Die Möglichkeit zur Befreiung von der Versicherungspflicht konterkariert das Sozialsystem. Was diese Möglichkeit langfristig bedeutet, erkennt kaum jemand mehrere Jahrzehnte vor Rentenbeginn.

Antrag S136: Mitglieder der renten- und ruhestandsnahen Jahrgänge informieren

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Einzelmitglieder der renten- und ruhestandsnahen
4 Jahrgänge Beratung und Unterstützung zur Vorbereitung des kommenden erwerbsfreien
5 Lebensabschnittes erhalten.

Begründung

Beratung und Unterstützung vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist dringend erforderlich. Informationen über Altersteilzeitmodelle, vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand oder in die Rente, Antragstellung, Abschläge in Pension und Rente sind wichtig, um die Zeit vor dem neuen Lebensabschnitt zu planen. Individuelle Entscheidungen können nur gefasst werden, wenn die Möglichkeiten bekannt sind.

Auch die mentale Vorbereitung von einem aktiven Erwerbsleben hin zu einem Leben ohne Erwerbstätigkeit durch Aufzeigen von Perspektiven wie Ehrenamt, Vereinstätigkeit oder politisches Engagement ist ein Anliegen.

Der dbb könnte Seminare mit entsprechenden Inhalten anbieten und sich bei den Arbeitgebern und Dienstherren für solche Angebote einsetzen.

Antrag S137: Betriebliche Altersversorgung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine leistungsfähige betriebliche Altersversorgung
4 in allen Bereichen gestärkt und ausgebaut wird, um eine starke zweite Säule der
5 Altersversorgung sicherzustellen.

Begründung

Das gesetzliche Rentenniveau wird in den kommenden Jahren weiter absinken. Folglich wächst die Notwendigkeit der zusätzlichen Absicherung, um den Lebensstandard im Alter halten zu können.

Hier muss es insbesondere in Branchen und Regionen mit geringer Tarifbindung und in kleinen Betrieben, in denen die Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung bisher gering ist, zu Verbesserungen kommen.

Antrag S138: Schutz der Betriebsrenten

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Rentenpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 dbb beamtenbund und tarifunion soll sich auf nationaler wie europäischer Ebene dafür
4 einsetzen, das System der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung durch
5 Betriebsrenten zu stärken.

Begründung

Es ist die Verantwortung einer Gewerkschaft, sich nicht nur für die Arbeits- und Bezahlungsbedingungen der Aktivbeschäftigten einzusetzen, sondern auch dafür Sorge zu tragen, dass deren Alterseinkommen angemessen und ausreichend ist. In der Bundesrepublik Deutschland ist die politische Zielsetzung darauf ausgerichtet, ein lebensstandardsicherndes Niveau im Alter für Arbeitnehmer durch eine Kombination aus gesetzlicher Rentenversicherung, Betriebsrente und möglicherweise privater Vorsorge zu gewährleisten.

Die Betriebsrenten als zweite Säule der Altersversorgung sind von mehreren ungünstigen Entwicklungen betroffen:

1. Das früher weitgehend einheitliche System im öffentlichen Dienst mit einer Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder sowie kommunalen Zusatzversorgungskassen ist durch zahlreiche Austritte – insbesondere sogenannter Nettozahler – geschwächt worden. In einigen Bereichen gibt es derzeit sogar parallele und miteinander konkurrierende Zusatzversorgungssysteme.
2. Die gegenwärtige Niedrigzinsphase gefährdet die Ertragsersparungen aus der notwendigen Kapitaldeckung und die in den Tarifverträgen unterstellte Garantieverzinsung für das vereinbarte Leistungsniveau. Wenn man eine sichere Anlagenpolitik nicht verlassen will, ist die Finanzierung mittelfristig nicht gesichert.
3. Die Aufforderung der OECD an die Bundesrepublik Deutschland, die dritte Säule der privaten Vorsorge aus ihrem Status einer freiwilligen und steuerlich geförderten Ergänzung in eine obligatorische Verpflichtung umzuwandeln, würde die zweite Säule in ihrer Bedeutung und vermutlich auch mittelfristig in ihrer finanziellen Ausstattung schwächen.

Allen diesen Entwicklungen ist nachhaltig entgegenzuwirken.

Antrag S139: Positionen des dbb in der Inklusions- und Teilhabepolitik

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Ausgangssituation**

4

5 Auch wenn die Interessen von Menschen mit Behinderung mittlerweile zum festen
6 Bestandteil der politischen Agenda geworden sind, hat der Weg in eine inklusive
7 Gesellschaft viele Facetten. Die Umsetzung einer zielgerichteten Inklusions- und
8 Teilhabepolitik muss konsequent weitergeführt werden.

9

10 Besonderer Handlungsbedarf besteht im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Mit einer
11 Integration von Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt ist
12 es nicht getan; es muss stets der weitgehendere Ansatz der Inklusion gelten.
13 Vorausschauendes und nicht nur reaktives politisches Handeln ist gefragt.

14

15 Öffentliche, insbesondere aber auch private Arbeitgeber müssen noch stärker motiviert
16 werden, vermehrt Menschen mit Behinderung einzustellen, denn sie tragen mit ihren
17 Fähigkeiten zum Unternehmenserfolg bei, wenn sie auf dem passenden Arbeitsplatz
18 eingesetzt werden. Als Teil des Diversity-Managements in den Betrieben und
19 Dienststellen sind die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
20 zudem ein Gewinn für die Wettbewerbsfähigkeit und die Unternehmenskultur.

21

22 Entsprechend ist eine deutliche Anhebung der Ausgleichsabgabe, besonders für
23 Unternehmen, die gar keine Menschen mit Teilhabebeeinträchtigung beschäftigen,
24 unverzüglich umzusetzen. Die derzeitige Praxis des „Sich-Freikaufen-Könnens“ muss
25 wirksam bekämpft werden, denn viel Potenzial von gut qualifizierten Menschen mit
26 Behinderung bleibt derzeit ungenutzt, weil viele Unternehmen immer noch den
27 vermeintlich einfacheren Weg wählen können. Diese Tatsache ist auch vor dem
28 Hintergrund des immer stärker zu Tage tretenden Fachkräftemangels inakzeptabel.

29

30 Die aus der angehobenen Ausgleichsabgabe möglicherweise zusätzlich vereinnahmten
31 Mittel sind für die Förderung barrierefreier Arbeitsplätze zu verwenden. Denn auch
32 das Thema Barrierefreiheit muss konsequenter mitgedacht werden. Nicht nur bei der
33 Umsetzung von Mobilitätsangeboten und Bauprojekten, sondern auch im Bildungsbereich,
34 bei der Implementierung digitaler Arbeitsplatzgestaltung sowie bei der sozialen und

35 kulturellen Teilhabe. Von einem barrierefreien Arbeitsplatz in einer Behörde
36 profitieren neben den Beschäftigten auch die Bürgerinnen und Bürger mit Behinderung.

37

38 Der digitale Wandel der Arbeitswelt ist nicht mehr aufzuhalten. Durch ihn eröffnen
39 sich auch im öffentlichen Dienst neue Chancen auf Beschäftigung für Menschen mit
40 Behinderung. Digitale Technologien wie beispielsweise computergesteuerte Assistenz-
41 und Tutorensysteme können Beschäftigungsfelder öffnen, die bislang verschlossen
42 waren.

43

44 Will man die Digitalisierung der Arbeitswelt tatsächlich als Chance für eine stärkere
45 Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben verstehen, müssen beeinträchtigungssensible
46 Personalpolitik und Führung zwingend Anwendung finden. Hierbei müssen alle Chancen
47 und Risiken durch die Veränderung der Arbeitswelt aufgrund von Digitalisierung
48 berücksichtigt werden. Hierzu zählt insbesondere auch die Vermeidung sozialer
49 Isolation, die etwa durch eine Verlagerung des Arbeitsplatzes ins Homeoffice
50 entstehen kann.

51

52 Körperlich oder psychisch stark belastende Tätigkeiten erhöhen das Risiko, im Laufe
53 des Arbeitslebens eine Behinderung zu erwerben. Hier ist die Sensibilisierung der
54 Dienststelle in Fragen der Prävention, Arbeitssicherheit und psychischen Gesundheit
55 am Arbeitsplatz ein weiteres wichtiges Handlungsfeld. Arbeitsplätze müssen sich
56 entwickeln, wenn Beschäftigte im Laufe des Berufslebens eine Behinderung erwerben.

57

58 Menschen mit Behinderung sind steuerlich besser zu stellen als bisher. Die nach
59 Jahrzehnten angehobenen steuerlichen Pauschbeträge sind an die Entwicklung der
60 Lebenshaltungskosten zu koppeln, um eine erneute Entwertung im Zeitablauf von Beginn
61 an zu verhindern.

62

63 Die mit dem Bundesteilhabegesetz erfolgte Stärkung der Rechte der
64 Schwerbehindertenvertretungen ist weiterzuentwickeln und auch an die zunehmende
65 Digitalisierung anzupassen. Neben der Kündigung ist die Unwirksamkeitsklausel im SGB
66 IX auch auf andere Personalmaßnahmen, die ohne Beteiligung der
67 Schwerbehindertenvertretung durchgeführt wurden, auszuweiten.

68

69 Eine Reform der versorgungsmedizinischen Grundsätze ist überfällig, auch um
70 wissenschaftliche Erkenntnisse in der Medizin berücksichtigen zu können. Allerdings
71 darf dies nicht dazu führen, dass aus dem Vollzug des Schwerbehindertenrechts eine
72 Wissenschaft wird. Ein möglichst unbürokratisches Antragswesen mit einem angemessenen
73 Verhältnis von Pauschalierungen zu Einzelfallentscheidungen sollte die Grundlage der
74 anstehenden Novellierung darstellen. Dabei darf es jedoch keinesfalls zu
75 Verschlechterungen für die Betroffenen kommen. Dies gilt im Besonderen für die
76 Berechnung des Gesamt-Grades der Behinderung, bei der diesbezüglichen
77 Berücksichtigung von Hilfsmitteln sowie den Regelungen zur Heilungsbewährung.
78 Automatische Befristungen von Leistungsbescheiden werden der individuellen Situation

79 der Betroffenen nicht gerecht und sollten auf Standardfälle begrenzt sein.

80

81

82 **Kernforderungen des dbb in der Inklusions- und Teilhabepolitik:**

83

84 • Alle Bürgerinnen und Bürger müssen im Rahmen uneingeschränkter Gleichstellung
85 befähigt werden, ihr Leben selbstbestimmt nach den eigenen Vorstellungen und
86 Wünschen führen zu können. Der öffentliche Dienst muss hier in allen Bereichen
87 und auf allen Ebenen vorbildhaft vorangehen.

88

89 • Nicht nur für eine langfristig erfolgreiche Arbeitsmarktintegration ist
90 Barrierefreiheit zwingende Voraussetzung. Der unbeschränkte Zugang muss vielmehr
91 sich auf alle Lebensbereiche erstrecken: Mobilität, Zugang zu Information sowie
92 Schule und Bildung. Gesellschaftliche Teilhabe ist ein Grundrecht, das nicht
93 „verbaut“ sein darf.

94

95 • Will man die Digitalisierung der Arbeitswelt tatsächlich als Chance für eine
96 stärkere Inklusion und Teilhabe am Arbeitsleben verstehen, müssen
97 beeinträchtigungssensible Personalpolitik und Führung zwingend Anwendung finden:
98 Bereits bei der Implementierung von digitalen Angeboten muss
99 an die
100 Barrierefreiheit gedacht werden, dabei müssen alle Chancen und Risiken durch die
101 Veränderung der Arbeitswelt aufgrund von Digitalisierung berücksichtigt werden.
102 Darüber hinaus unterstützt der dbb das Vorhaben zur Einführung eines digitalen
103 Teilhaberausweises. Dieser darf jedoch nur als
104 zusätzliche
105 Variante verstanden
werden und die physische Variante des derzeitigen Schwerbehindertenausweises
nicht vollständig ersetzen, da in digitaler Form eine vollumfängliche
Barrierefreiheit nicht gewährleistet ist.

106

107 • Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind weiter
108 auszubauen. Vor Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist die SBV zu
109 unterrichten und anzuhören sowie die daraufhin getroffene Entscheidung der SBV
110 mitzuteilen. Die Unwirksamkeitsklausel im SGB IX ist auch auf andere
111 Personalmaßnahmen, die ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
112 durchgeführt wurden, auszuweiten.

113

114 • Um die Beschäftigungspflicht mit Leben zu füllen, ist die bisherige
115 Ausgleichsabgabe zielgenauer auszugestalten und deutlich anzuheben, um Verstöße
116 entsprechend wirksam sanktionieren zu können.

117

118 • Die mit dem Behindertenpauschbetragsgesetz zuletzt deutlich angehobenen

119 steuerlichen Pauschbeträge sind jährlich zu dynamisieren. Die Anpassung ist an
120 die Inflationsrate zu koppeln.

121

122 • Eine Aktualisierung der versorgungsmedizinischen Grundsätze ist überfällig, darf
123 jedoch nicht zu Verschlechterungen für die Betroffenen führen. Dies gilt
124 insbesondere mit Blick auf die Regelung zur Ermittlung des Gesamt-GdB, der
125 Heilungsbewährung sowie die Berücksichtigung von Hilfsmitteln.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S140: Inklusion - Beschäftigungspflicht von Menschen mit Schwerbehinderung

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigungspflicht von Menschen mit
4 Schwerbehinderung, die für private ebenso wie für öffentliche Arbeitgeber gilt,
5 deutlich erhöht wird.

Begründung

Inklusion ist ein Menschenrecht und die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung muss weiter vorangetrieben werden. Ein Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt ist ein sehr großer Schritt hin zur Inklusion. Gleichzeitig leidet der Öffentliche Dienst unter einem stetig wachsenden Fachkräftemangel. Mit einer höheren Beschäftigungspflicht als den bisherigen fünf Prozent gem. § 154 SGB IX können diese Herausforderung gleichzeitig gelöst werden.

Antrag S141: Pflicht der Arbeitgeber zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, § 154 Abs. 1 SGB IX

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass § 154 Abs. 1 SGB IX neu gefasst wird:

4

5 „Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich 20

6 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 SGB IX, haben wenigstens 6 Prozent der

7 Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.“

Begründung

Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen ist trotz guter Qualifikation nach wie vor signifikant höher als die von nicht behinderten Menschen. Deswegen müssen insbesondere bei privaten Arbeitgebern gezielte Anreize geschaffen werden, um mehr schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Antrag S142: Erhöhung der Beträge der Ausgleichsabgabe in § 160 Abs. 2 SGB IX

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass in § 160 Abs. 2 SGB IX die zu zahlenden
4 Beträge um das Doppelte erhöht werden.

5

6 § 160 Abs. 2 SGB IX neu gefasst:

7 (2) Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz

8 1. 250 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 Prozent
9 bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz,

10 2. 440 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 Prozent
11 bis weniger als 3 Prozent,

12 3. 640 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als
13 2 Prozent.

14 Abweichend von Satz 1 beträgt die Ausgleichsabgabe je unbesetztem
15 Pflichtarbeitsplatz für schwerbehinderte Menschen

16 1. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 zu berücksichtigenden
17 Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als
18 einem schwerbehinderten Menschen 250 Euro und

19 2. für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich weniger als 60 zu berücksichtigenden
20 Arbeitsplätzen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als
21 zwei schwerbehinderten Menschen 250 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen
22 Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 440 Euro.

Begründung

Die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen ist trotz guter Qualifikation nach wie vor signifikant höher als die von nicht behinderten Menschen. Deswegen müssen insbesondere bei privaten Arbeitgebern gezielte Anreize geschaffen werden, um mehr schwerbehinderte Menschen einzustellen. Mit der Ausgleichsabgabe zu zahlenden Beträge für Hilfsmittel, Job-Coaching, Beschäftigungssicherungszuschuss erhöhen sich auch regelmäßig. Darum müssen die zu zahlenden Beträge angepasst werden.

Antrag S143: Übertragung der Aufgaben der Bußgeldstelle für Ordnungswidrigkeiten nach dem Schwerbehindertenrecht an Behörden der Zollverwaltung § 238 Abs. 3 SGB IX

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass die sachliche Zuständigkeit für die Ahndung
4 von Ordnungswidrigkeiten nach dem Schwerbehindertenrecht („Bußgeldstelle“) von der
5 Bundesagentur für Arbeit an Behörden der Zollverwaltung übertragen wird.

Begründung

Die Übertragung der Aufgabe der Bußgeldstelle an die Bundesagentur für Arbeit (BAA) war ein politischer Fehler, der korrigiert werden muss. Die BAA muss wegen ihres Auftrags zur Vermittlung von Arbeitsplätzen an arbeitssuchende Menschen bestrebt sein, mit Arbeitgebern möglichst konfliktfrei zusammenzuarbeiten. Dies wiederum hat zur Folge, dass Ordnungswidrigkeitsverfahren, die beispielsweise Schwerbehindertenvertretungen gegen den Arbeitgeber wegen Verstößen in Zusammenhang mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen angestrebt haben, regelmäßig ins Leere laufen. In den letzten Jahren wurden bundesweit jährlich über Tausende von Ordnungswidrigkeiten zur Anzeige gebracht, aber so gut wie nie ein Bußgeld ausgesprochen. In fast allen Fällen werden die Anzeigen eingestellt oder nicht einmal ein Verfahren eingeleitet. Das Ordnungswidrigkeitsverfahren muss hinsichtlich seiner Warnfunktion effektiver werden. Eine Verlagerung der Zuständigkeit für die Ahndung ist dringend geboten. Die Sanktionsmöglichkeiten müssen ausgeschöpft werden.

Antrag S144: Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen offline und online

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Produkte und Dienstleistungen für alle Menschen

4 mit und ohne Einschränkungen online und offline gleichermaßen nutzbar sind.

Begründung

Teilhabe Aller in allen Lebensbereichen ist nur möglich, wenn Informationen zu Produkten und Dienstleistungen erlangt werden, Produkte und Dienstleistungen nutzbar, abgefordert und angewendet werden können. Häufig fehlen hier barrierefreie Zugangsmöglichkeiten. Das beginnt bei den Schriftgrößen von Beipackzetteln bei Medikamenten, den Zutatenlisten auf Lebensmitteln oder Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Verträgen, geht über fehlende Anwendungsmöglichkeiten für Nichtsehende bei Bankterminals oder Fahrkartenautomaten und hört lang noch nicht bei fehlender Barrierefreiheit von Webseiten oder Apps auf.

Teilweise können bei analogen Problemen digitale Lösungen gefunden werden, beispielsweise durch das Aufbringen von Codes, die durch scannen oder eingeben in ein digitales Tool die Informationen am Bildschirm vergrößert oder verbal wiedergeben.

Der Ausschluss von Personengruppen von der Nutzung von Produkten und Dienstleistungen ist ein nicht akzeptabler Zustand und ist zu beseitigen.

Antrag S145: Senioren / Barrierefreie Serviceangebote

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass alle Serviceangebote im öffentlichen Raum und in
3 der öffentlichen Verwaltung grundsätzlich barrierefrei sein müssen. Im Falle einer
4 Digitalisierung der Serviceangebote müssen grundsätzlich und verpflichtend aber auch
5 immer niederschwellige, digitale Serviceangebote gemacht werden. Dieses betrifft
6 nicht nur die Partizipationsmöglichkeiten der älteren Generation am öffentlichen
7 Leben, sondern auch vieler weiterer Bevölkerungsgruppen.

Begründung

Immer mehr Angebote im öffentlichen Raum, wie z.B. im ÖPNV, der DB, den Banken usw. sowie Serviceangebote der öffentlichen Verwaltung werden mehr und mehr - teilweise sogar ausschließlich - digital abgewickelt. Die Zugänge zu den entsprechenden Softwaretools werden zunehmend komplexer und sind für viele ältere Menschen und einige weitere Bevölkerungsgruppen schwer oder kaum noch zu bewältigen. Beispiele: Buchung von Corona-Impfterminen, Kfz-Zulassung, Führerscheinumschreibung, Online-Banking. Die technische Entwicklung der Hard- und Software schreitet so rasant voran, dass die ältere Generation und einige weitere Bevölkerungsgruppen bei nicht barrierefreien oder nicht niederschwellig digitalen Angeboten gesellschaftlich ausgeschlossen werden.

Antrag S146: Gefährdungsanalyse als Voraussetzung für Betriebliches Eingliederungsmanagement

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Grundlage eines Betrieblichen

4 Eingliederungsmanagement obligatorisch eine Gefährdungsanalyse nach dem ArbSchG ist.

5

Begründung

Das betriebliche Eingliederungsmanagement nach dem SGB IX ist ein wichtiges Instrument zum Erhalt der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit zugunsten der Beschäftigten wie auch der Arbeitgeber. In der Praxis wird es allerdings oftmals so durchgeführt, dass nach länger andauernder Erkrankung eines Beschäftigten/einer Beschäftigten eine stufenweise Wiedereingliederung in den bisherigen Arbeitsplatz erfolgt, ohne dass sich an den Arbeitsbedingungen und damit den Ursachen der Erkrankung tatsächlich etwas ändert. Damit sind Folgeerkrankungen vorprogrammiert. Grundlage eines betrieblichen Eingliederungsmanagements muss also zwingend eine Gefährdungsanalyse des jeweiligen Arbeitsplatzes sein, um vor der Wiedereingliederung die Ursachen der Erkrankung festzustellen und um damit eine wirksame betriebliche Gesundheitsförderung überhaupt erst zu ermöglichen.

Antrag S147: Bezahlbarer, barrierefreier, altersgerechter Wohnraum

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bezahlbarer, generationengerechter Wohnraum, der
4 den Alltagsbedürfnissen von Seniorinnen und Senioren entspricht, geschaffen wird.
5 Dabei ist beispielsweise die Barrierefreiheit ab Beginn der Planung von Bauvorhaben,
6 sei es ein Neubau oder ein Umbau vorhandenen Wohnraums, zu bedenken. Förderprogramme
7 für Wohnungsneubau sollten dies berücksichtigen. Neue Wohnformen wie
8 Mehrgenerationenhäuser sind eine weitere Möglichkeit.

Begründung

Die steigende Lebenserwartung und der demografische Wandel erfordern Anpassungen in der Stadtentwicklung und beim Wohnungsbau. Die Menschen wollen möglichst lange unabhängig und eigenverantwortlich in ihrer häuslichen Umgebung leben.

Das setzt voraus, dass ausreichend bezahlbarer, altersgerechter Wohnraum vorhanden ist und durch neue Wohnformen Familien- oder Nachbarschaftshilfe ermöglicht wird.

Antrag S148: Gleichbehandlung Frührentner und Altersrentner

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Gleichbehandlung von Rentnern und
4 Pensionären, die gesundheitlich bedingt vorzeitig in den Ruhestand gehen müssen
5 gegenüber Altersrentnern bei Vergünstigungen (Seniorenmonatskarte, Ermäßigungen bei
6 Veranstaltungen usw.) erfolgt.

Begründung

Bei öffentlichen Betrieben, z. B. BVG / Berliner Verkehrsbetriebe, erhalten Altersrentner und Pensionäre ab 65 Jahren verbilligte Monatskarten – für Rentner mit Schwerbehinderung ab 60 Jahre oder für Erwerbsunfähigkeitsrentner (egal welchen Alters) gelten diese Bestimmungen nicht! Gleiches ist auch bei Eintrittsgeldern für Museen, Freibädern, Schiffsrundfahrten und vielem mehr der Fall.

Antrag S149: Stärkung des Ehrenamts

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Inklusions- und Teilhabepolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Stärkung des Ehrenamtes ein. Hierzu zählen insbesondere
4 folgende Maßnahmen:

5

6 1. Erhöhung der Sonderurlaubstage

7

8 2. Verpflichtung der Behörden zur Gewährung des Sonderurlaubs

9

10 3. Förderung der Wertschätzung in der Gesellschaft und insbesondere im öffentlichen
11 Dienst

12

13 4. Ausbau der Ehrenamtskarte

14

15 5. Anerkennung der im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse im Beruf und
16 bei der Einstellung

Begründung

In Deutschland setzen sich jährlich rund 31 Millionen Personen ehrenamtlich für ihre Mitmenschen ein. Doch vielerorts wird es insbesondere jungen Beschäftigten erschwert, ihr Ehrenamt auszuüben und mit der täglichen Lohn- und Sorgearbeit in Einklang zu bringen.

Aus diesem Grund ist es unerlässlich, dass ehrenamtlicher Einsatz nicht nur durch warme Worte wertgeschätzt wird, sondern auch durch gesetzliche Grundlagen. Die im TVöD und den jeweiligen Landesbeamtengesetzen festgelegte Anzahl an Sonderurlaubstagen reichen bei einer aktiven Ausübung des Ehrenamtes oftmals nicht aus. Bundesweit sollten Beschäftigten mindestens zehn Sonderurlaubstage für gewerkschaftliche Zwecke zustehen. Doch nicht nur die Höhe der Sonderurlaubstage ist entscheidend. Vielmehr bedarf es abschließender gesetzlicher Regelungen, die einen gebundenen Anspruch auf Sonderurlaub ermöglichen, sodass die Gewährung nicht im Ermessen der jeweiligen Behörden liegt, wie es aktuell zum Teil der Fall ist.

Die Ausübung eines Ehrenamtes stellt eine persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Kolleginnen und Kollegen dar und vermittelt verschiedenste Kompetenzen, die dem Dienstherrn zugutekommen, ohne dass der öffentlichen Hand hierbei finanzielle Aufwendungen entstehen. Daher sollten das ehrenamtliche Engagement und die durch das Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten im Beruf und bei der Einstellung anerkannt werden. Dies kann bspw. durch Stufenlaufzeitverkürzungen aber auch positive

Berücksichtigung bei Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren geschehen. Insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Vorbildfunktion des Staates für eine funktionierende Bürgergesellschaft sollte der kommunale öffentliche Dienst hier als Positivbeispiel agieren.

Zudem müssen die rechtlichen Regelungen der „Ehrenamts-Card“ vereinheitlicht werden und deren flächendeckende Einführung sichergestellt werden. Zudem sollte als Ansporn für die ehrenamtlich Tätigen eine Abstufung nach Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit nach goldener Karte, silberner Karte und bronzener Karte erfolgen. Für die Existenz und den Inhalt der Ehrenamts-Card muss mehr Werbung gemacht werden, da diese vielen unbekannt ist.

Weiterhin ist eine einheitliche Definition des Begriffs „Ehrenamt“ erforderlich, die losgelöst von der Zahlung einer Aufwandsentschädigung steht.

Antrag S150: Positionen des dbb in der Familienpolitik

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Familienpolitik umschließt einen weiten Bereich an Aufgaben und Möglichkeiten. Dabei
4 ist die Familie als Vater, Mutter und Kind genauso in den Blick zu nehmen, wie auf
5 Dauer angelegte Partnerschaften und Verbindungen, bei denen Menschen füreinander
6 Verantwortung übernehmen. Kinder mit ihren Rechten und Bedürfnissen gilt es zu
7 unterstützen und ihnen durch stabile Strukturen gesicherte Verhältnisse zu
8 ermöglichen. Eltern und Personen, die dauerhaft Verantwortung für das Kind
9 übernehmen, gilt es zu unterstützen, damit diese durch finanzielle und zeitliche
10 Stabilität in die Lage versetzt werden, dem Kind stabile Strukturen zu gewähren.

11

12 Dies geschieht derzeit zunächst durch Regelungen wie Mutterschutz, Elterngeld und
13 Elternzeit, die es gilt, weiterzuentwickeln.

14

15 Das Elterngeld muss künftig vereinfacht, digitalisiert und bedarfsgerecht erhöht
16 werden, damit es seiner Aufgabe noch gerecht werden kann. Ferner sind Regelungen
17 aufzunehmen, die die partnerschaftliche Verantwortung stärken, damit das klassische
18 Rollenbild weiter aufgebrochen wird. Die Partnermonate beim Elterngeld sind zu
19 erweitern, um mehr partnerschaftliche Erziehungsarbeit leisten zu können. Auch ist
20 eine vergütete Freistellung für den Vater bzw. der Partnerin oder des Partners nach
21 der Geburt eines Kindes einzuführen. Bei Mehrlingsgeburten ist wieder ein Anspruch
22 auf Elterngeld für jedes Kind zu gewähren. Bei den Elternzeitregelungen ist den
23 Eltern mehr Gestaltungsspielraum einzuräumen. Es ist sowohl über die Dauer, die
24 Möglichkeit der gemeinsamen auch zeitgleichen Inanspruchnahme der Elternzeit durch
25 die Eltern als auch über die Verteilung der Elternzeit über eine größere Zeitspanne
26 neu zu entscheiden. Die Übertragung der Elternzeit ist auf wenigstens bis zum 14.
27 Lebensjahr des Kindes zu erweitern, da die bisherige Übertragung bis zum vollendeten
28 achten Geburtstag zu kurz greift. Hinsichtlich des elternzeitbedingten
29 Kündigungsschutzes ist dieser nach Rückkehr in den Beruf zu verlängern, um den
30 Wiedereinstieg abzusichern.

31

32 Eines weiteren Handelns bedarf es im Kinder- und Jugendschutzbereich. So sind
33 personell gut ausgestattete Jugendämter und eine Entlastung der Fachkräfte
34 erforderlich, um Kindern und Jugendlichen die notwendige Unterstützung gewähren zu
35 können. Die Erstellung und Umsetzung der Qualitätsstandards hat gemeinsam mit den
36 Beteiligten zu erfolgen und ist finanziell ausreichend zu sichern. Die Jugendlichen

37 sind bei der Erzielung von Einkommen durch die Abschaffung des Kostenbeitrages in
38 einer vollstationären Einrichtung oder Pflegefamilie zu unterstützen.

39

40 Familie bedeutet aber auch die Sorge für Eltern und nahe Angehörige. Die alternde
41 Gesellschaft wird vermehrt familiäre Pflege benötigen. Den Pflegenden sind Ansprüche
42 einzuräumen, die mehr Gestaltungsfreiheit bieten und auch finanzielle Einbußen
43 kompensieren.

44

45 Ein zentraler Baustein der Familienpolitik ist die bessere Vereinbarkeit von Familie
46 und Beruf. Die Ausgestaltung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt
47 einen hohen Stellenwert ein. Eltern und pflegende Angehörige wollen Arbeit und
48 familiäre Verpflichtungen vereinbaren können. Dazu braucht es ein Bündel von
49 aufeinander abgestimmten Maßnahmen.

50

51 Der in den letzten Jahren vorgenommene Ausbau der Kinderbetreuung muss zügig
52 fortgesetzt werden. Kinder in jedem Alter müssen die Möglichkeit erhalten, von
53 qualifizierten Personen professionell betreut zu werden. Eltern brauchen deshalb
54 bedarfsgerechte, kostenfreie und flexible Angebote der Kinderbetreuung. Die
55 Interessen der Beschäftigten in den Einrichtungen sind dabei zu wahren.

56

57 Dem Wunsch der Eltern nach partnerschaftlicher Teilung der Erziehungsarbeit kann
58 durch eine gemeinsame Reduzierung der Arbeitszeit der Eltern mit finanziellem
59 Ausgleich Anschub geleistet werden. Erziehungsarbeit stellt eine wichtige
60 gesellschaftsrelevante Aufgabe dar, weshalb die Einkommensverluste, die durch die
61 Reduzierung entstehen, auch gesamtgesellschaftlich getragen werden müssen.

62

63 Eltern sollte eine Bandbreite an Arbeitszeitmodellen zur Verfügung gestellt werden,
64 um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erzielen. Hierzu zählt auch
65 die Einführung von (Lebens-) Arbeitszeitkonten. Zudem bedarf es einer verstärkten
66 Abkehr von der Präsenzkultur hin zu einer Stärkung der flexiblen beruflichen
67 Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstelle, insbesondere in Form des mobilen Arbeitens.
68 Der Anspruch auf Teilzeit muss erleichtert werden. Gleichzeitig muss es den
69 Beschäftigten ohne Hindernisse ermöglicht werden, den zeitlichen Umfang der Tätigkeit
70 ihren familiären Bedürfnissen entsprechend weiter zu senken oder anzuheben.

71

72 Der Wiedereinstieg in den Beruf muss erleichtert werden. Der dbb fordert in diesem
73 Zusammenhang ein Rückkehrrecht in Teilzeit. Eltern, zumeist Mütter, finden nach der
74 Erziehung ihrer Kinder schwer wieder in ihren Beruf. Hier muss sich das Bewusstsein
75 der Arbeitgebenden ändern. Dabei müssen die Arbeitgebenden anerkennen, dass
76 Familienarbeit die Sozialkompetenz, Belastbarkeit und Teamfähigkeit der Betroffenen
77 fördert.

78

79 Die Möglichkeiten einer temporären Freistellung von der Arbeit müssen weiter

80 ausgebaut werden. In vielen Lebenslagen ist es einem Beschäftigten nicht ohne
81 weiteres möglich, seiner Arbeit nachzukommen. Die derzeit geregelten Möglichkeiten,
82 eine Auszeit zu nehmen, greifen oftmals zu kurz.

83

84 **Kernforderungen des dbb sind:**

85

86 • Die Regelungen des Elterngeldes und der Elternzeit sind weiterzuentwickeln, um
87 eine partnerschaftliche und finanziell abgesicherte Erziehung des Kindes zu
88 ermöglichen.

89

90 • Im Kinder- und Jugendschutzbereich bedarf es besser personell ausgestatteter
91 Jugendämter und einer Entlastung der Fachkräfte, um Kindern und Jugendlichen die
92 notwendige Unterstützung gewähren zu können.

93

94 • Die Betreuung und Unterstützung der zu pflegenden Eltern und naher Angehöriger
95 sind durch gesetzgeberische Maßnahmen dahingehend abzusichern, dass die
96 Pflegenden mehr Gestaltungsfreiheit erhalten und keine finanziellen Einbußen
97 hinnehmen müssen.

98

99 • Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist durch eine Bandbreite an
100 Maßnahmen zu fördern. Hierzu zählen der Ausbau der Kinderbetreuung,
101 unterschiedliche Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, die die partnerschaftliche
102 Erziehung und den Wunsch der Eltern auf ihre Lebens- und Arbeitsform
103 berücksichtigen, als auch eine Erleichterung des Wiedereinstieges in den Beruf.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S151: Bemessung des Elterngeldes

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich für eine deutliche Erhöhung des Mindestelterngeldes und eine
- 3 jährliche Anpassung an den Verbraucherpreisindex ein.

Begründung

Eine Erhöhung des Mindestelterngeldes auf das Niveau des bisherigen Erziehungsgeldes ist erforderlich, um die politischen Ziele im Bereich der demografischen Entwicklung zu erreichen.

Antrag S152: Vaterschaftsurlaub

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ein Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen zusätzlich zu
- 3 den bereits bestehenden Elternzeitregelungen gewährt wird.

Begründung

Am 1. Juli ist die „Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates“ (Vereinbarkeitsrichtlinie) in Kraft getreten. Diese legt fest, dass Väter Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Da Väter in Deutschland die Möglichkeit haben anlässlich der Geburt Elternzeit zu nehmen, besteht rein rechtlich kein zwingender Regelungsbedarf.

Jedoch würde die zusätzliche Gewährung der 2 Wochen Vaterschaftsurlaub die Rolle des Vaters stärken und sollte zusätzlich zu der Erziehungszeit gewährt werden.

Antrag S153: Abschaffung Berechnung des Elterngelds vom Nettogehalt

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass als Berechnungsgrundlage für das Elterngeld nicht
- 3 mehr das Nettogehalt der vergangenen 12 Monate herangezogen wird.

Begründung

Viele beantragen in diesem Zusammenhang einen Steuerklassen-wechsel, der viel überflüssige Arbeit verursacht. Wer dieses Wissen nicht hat, schenkt Geld her. Stattdessen sollte das Bruttoeinkommen oder eine andere Berechnungsgrundlage herangezogen werden.

Antrag S154: Novellierung des Elterngeldes

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
4 hinsichtlich der Berechnung des Elterngeldes für Elternpaare reformiert wird. Bisher
5 werden 65 % des Netto-Einkommens eines Elternteils berücksichtigt. Um mehr Anreize
6 insbesondere für Väter zu schaffen, ist eine gemeinsame Veranschlagung des
7 Gesamteinkommens der Elternpaare unumgänglich.

8 Notwendige Änderungen des Steuerrechts sind dafür zu prüfen und zu veranlassen.

Begründung

Der gewünschte Effekt, dass mehr Männer die Möglichkeit der Elternzeit ergreifen, ist zwar eingetreten, aber deren Elternzeit beschränkt sich überwiegend auf die Partnermonate. Trotz der geänderten Rollenvorstellungen ist der Mann immer noch in drei Viertel der deutschen Haushalte Hauptverdiener in der Familie. Zwangsläufig beantragen aufgrund dessen weiterhin Frauen Elternzeit und somit auch das Elterngeld.

Ein Anreiz für Männer, Elternzeit zu nehmen und ihrer Frau eine Karriere zu ermöglichen, besteht nicht. Um insbesondere für Väter weitere Anreize zu setzen und um das moderne Rollenbild zu fördern, sollte das Netto-Einkommen beider Elternteile gemeinschaftlich für die Berechnung des Elterngeldes zugrunde gelegt werden. So ist die Rolle des Hauptverdieners nicht mehr nur auf eine Person beschränkt.

Dies könnte auch dazu führen, dass beide Elternteile in Teilzeit während der Elternzeit tätig sind, ohne größere finanzielle Verluste zu haben und sich gleichzeitig der Erziehung und Betreuung des Kindes widmen können.

Antrag S155: Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass während der Elternzeit 32 Stunden Teilzeit,
- 3 mindestens aber 80 % der regelmäßigen Arbeitszeit, zulässig ist.

Begründung

Derzeit besteht während der Elternzeit die Möglichkeit bis zu 32 Stunden Teilzeit zu arbeiten. Dies bedeutet bei einer Wochenstundenzahl von 40 Stunden, dass Teilzeit in einem Umfang von bis zu 80 % möglich ist. In Bereichen, in denen die Regelarbeitszeit mehr oder weniger als 40 Stunden/Woche beträgt, führt diese Regelung zu einer Ungleichbehandlung. Daher ist § 15 Abs. 4 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz anzupassen.

Antrag S156: Finanzielle Unterstützung für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Betreuung von Kindern unter drei Jahren, die

4 zu Hause von einem Elternteil übernommen wird, finanziell unterstützt wird.

Begründung

Der Ausbau neuer Betreuungsangebote für Kleinkinder geht in Deutschland zu langsam voran. Laut einer Erhebung des Instituts der Deutschen Wirtschaft fehlten im Jahr 2020 in Deutschland mehr als 340.000 Plätze für Kinder unter drei Jahren und das, obwohl die Zahl der unter Dreijährigen, die in einer öffentlich geförderten Kita oder bei Tageseltern betreut werden, von 693.000 im Jahr 2015 auf 829.000 im Jahr 2020 gestiegen ist. Aus diesem Grund sind viele Familien darauf angewiesen, dass ein Elternteil die Betreuung selbst übernimmt. Die Konsequenz: ein Verdienst fällt weg und viele Familien müssen sich finanziell erheblich einschränken. Es ist daher wichtig, dass das betreuende Elternteil finanzielle Unterstützung erfährt.

Antrag S157: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst
4 ein.

Begründung

Der Öffentliche Dienst bezeichnet sich gerne selbst als „familienfreundlichen Arbeitgeber“. Auch wenn diesbezüglich schon Vieles erreicht wurde, darf man sich hierauf nicht ausruhen. Die Privatwirtschaft hat die Notwendigkeit von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ebenfalls erkannt, sodass dies längst kein Alleinstellungsmerkmal des Öffentlichen Dienstes mehr ist.

Es muss daher aktiv und stetig daran gearbeitet werden, die Arbeitsbedingungen von Eltern und pflegenden Angehörigen zu verbessern und ihnen die gleichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigten zu bieten. Hierzu gehören unter anderem:

- Flexible Arbeitszeitmodelle (auch bereits in Ausbildung und Studium)
- Teilzeitfreundliche Gestaltung von Arbeitsabläufen, Besprechungen, Veranstaltungen oder Fortbildungen
- Telearbeit und mobiles Arbeiten
- Kinderbetreuungsangebote und Rückzugsräume
- Beratungsangebote für pflegende Angehörige
- Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei Beurteilungen und Entwicklungsperspektiven
- Möglichkeiten der Teilung von Führungspositionen
- Akzeptanz und Förderung von Männern, die Familienaufgaben übernehmen.

Antrag S158: Familienfreundlicher öffentlicher Dienst- Chancengleichheit – Umsetzung mit Familie

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass sich der gesamte öffentliche Dienst im Rahmen der
4 Selbstverantwortung verpflichtet, Familienorientierung zu leben und anspruchsvolle
5 Standards zur Vereinbarkeit von Beruf und Karriere mit Familienaufgaben zu verfolgen.

Begründung

Die Vereinbarkeit von Familie, Hilfe/Pflege und Karriere im Beruf ist eine elementare Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Gesellschaft und gehört somit zu den wichtigsten politischen Aufgaben. Eltern sollten sich nicht zwischen Kinderbetreuung und Karriere entscheiden müssen. Gleiches gilt auch für die Pflege von Angehörigen. Angebote innerhalb eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes stellen auch einen Attraktivitätsaspekt für die Entscheidung junger Menschen dar, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber zu wählen. Dabei stehen finanzielle Hilfen, Hilfen bei der Organisation von Betreuungsplätzen, flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch Auszeiten für hilfe-/pflegebedürftige Angehörige im Fokus. Somit ist eine systematische Entwicklung einer Familienzeitpolitik wichtig. Flexible Arbeitszeitmöglichkeiten sollten mit den Zeiten der Betreuungseinrichtungen abgestimmt sein, und eine starre Ausrichtung auf Anwesenheitszeiten sollte abgelöst werden durch eine Ausrichtung auf die Erledigung bestimmter Arbeiten. Diese Maßnahmen würden helfen, den Konflikt, in dem sich Eltern und pflegende Angehörige befinden, zu entschärfen.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege sollten der öffentliche Dienst im Rahmen der Selbstverantwortung innerhalb der flexiblen Arbeitszeitmodelle folgende Bereiche umsetzen und weiterentwickeln: Alternierende Telearbeit, mobile Arbeit und Homeoffice, Lebensarbeitszeitkonten, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigung, Führen in Teilzeit, Topsharing, Abkehr von starren Präsenzzeiten und späten Sitzungsterminen.

Antrag S159: Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für bessere Rahmenbedingungen für
4 ehrenamtlich engagierte Beschäftigte ein.

Begründung

Frauen in Deutschland wenden pro Tag durchschnittlich 52 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Die Mehr-Belastungen, die Frauen im privaten Umfeld erfahren, wirken sich wiederum auf ihre Möglichkeit aus, ehrenamtlich tätig zu sein.

§ 1, Abs. 3 der dbb Satzung sieht vor, dass der dbb sich den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Gender Mainstreaming und der Diversität als Leitmotive für Entscheidungsprozesse verpflichtet. Die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen und Gewerkschaftsarbeit muss im dbb und seinen Mitgliedsgewerkschaften daher durch eine Optimierung der Termingestaltung (familienfreundliche Sitzungszeiten, Bereitstellung von Kinderbetreuung, Ermöglichung von hybriden Sitzungen, etc.) von gewerkschaftlichen Veranstaltungen gesichert werden.

Der dbb setzt sich dafür ein, dass die männlich geprägte und entwickelte „Anwesenheitskultur“ sowohl in seinen eigenen Reihen als auch gesamtgesellschaftlich durch eine „Kompetenzkultur“ ersetzt wird. Der dbb setzt sich auch für die Ausweitung von gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten, rentenrechtlicher Anerkennung oder steuerrechtliche Ausnahmeregelungen, um berufstätige Frauen dazu zu befähigen, sich ehrenamtlich und zum Wohl der gesamten Gesellschaft zu engagieren.

Antrag S160: Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub für die Betreuung von erkrankten Kindern

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Familienpolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Arbeitsbefreiung/Sonderurlaub für die Betreuung
4 von erkrankten Kindern auch im Umfang von halben Tagen gewährt werden kann, soweit
5 die bestehenden Rechtsvorschriften dies noch nicht vorsehen.

6

Begründung

Häufig ist es nicht erforderlich, für die Betreuung erkrankter Kinder ganztägig frei zu nehmen. Wenn halbe Tage möglich sind, können die Befreiungen zielgerichteter und ggf. häufiger in Anspruch genommen werden.

Antrag S161: Positionen des dbb in der Arbeitsmarktpolitik und Fachkräftesicherung

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2 **Ausgangssituation**

3 Oberstes Ziel einer aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik muss die Schaffung
4 von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sein. Geringfügige
5 Beschäftigung ist auf ein Minimum zu reduzieren. Sie verfestigt
6 Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, führt eher zu einer Entfernung vom Arbeitsmarkt
7 und kann keine auskömmlichen Alterseinkommen sichern. Insbesondere Frauen sind von
8 dieser Thematik betroffen.

9

10 Arbeitsmarktpolitik muss aus Sicht des dbb aber auch weitergedacht werden als die
11 reine Vermittlung in Arbeit. Neben dem Grundsatz des Förderns und Forderns im Bereich
12 der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie den Lohnersatzleistungen in Form von
13 Arbeitslosengeld I, setzt Arbeitsmarktpolitik bereits in einer Verbesserung der
14 Rahmenbedingungen für den deutschen Arbeitsmarkt an, um dem immer stärker um sich
15 greifenden Fachkräftemangel entgegen treten zu können.

16

17 In diesem Zusammenhang unterstützt der dbb die Abkehr vom Vermittlungsvorrang
18 verbunden mit einer stärkeren Fokussierung auf Weiterbildung und
19 Zusatzqualifizierungen von Arbeitsuchenden und Beziehenden von Arbeitslosengeld I.
20 Insbesondere der Ausbau des Projektes „Agentur für Qualifizierung“ ist breit
21 aufzustellen und mit ausreichendem Personal zu unterlegen, denn der Fachkräftemangel
22 in Deutschland umfasst längst nicht mehr nur die so genannten MINT-Berufe. Egal ob
23 Lehrende und Erziehende, ob Beschäftigte im Bereich der öffentlichen Sicherheit oder
24 in den Gesundheitsberufen: die Liste der Bereiche mit Personalmangel ließe sich
25 beliebig fortführen. Die Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte und Nachwuchs
26 zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst war nie so angespannt wie derzeit.

27

28 Umso wichtiger ist es, die Weichen für einen zukunftsfähigen, personell gut
29 ausgestatteten öffentlichen Dienst zu stellen. Denn unabhängig ob Finanzkrise,
30 Migrationsbewegungen, Pandemie oder Krieg: die Herausforderungen sind vielfältig und
31 machen die Notwendigkeit einer reibungslos funktionierenden staatlichen Infrastruktur
32 mehr als deutlich.

33

34 Arbeitsmarktpolitik kann vor allem dann ihre aktivierende Wirkung entfalten, wenn die

35 Angebote auf dem Arbeitsmarkt, hier speziell im öffentlichen Dienst, attraktiv
36 ausgestaltet sind.

37

38 Zentrale Elemente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind neben der Bezahlung
39 auch die Arbeitszeiten, die Reduzierung von Wechselschichten und eine bessere
40 Vereinbarkeit von Familie, Beruf und ggf. Pflege eines Angehörigen.

41

42 Auch die Möglichkeit des beruflichen Fortkommens, ein modernes Laufbahnrecht sowie
43 gezielte Aufstiegsmöglichkeiten durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen sollten zu
44 sichtbaren Aushängeschildern des öffentlichen Dienstes werden. So werden
45 Berufseinsteigenden bereits Perspektiven aufgezeigt.

46

47 Nach wie vor gibt es auf dem deutschen Arbeitsmarkt große ungenutzte Potenziale, die
48 so genannte „Stille Reserve“. Sie speist sich überwiegend aus Frauen, die entweder
49 gar nicht im Berufsleben stehen oder in Teilzeit beschäftigt sind. Auch Menschen mit
50 Behinderung sind vielfach gut qualifiziert, eine Beschäftigung scheitert jedoch
51 häufig am Unwillen der Arbeitgebenden, die Arbeitsplätze entsprechend auszugestalten.
52 Auch älteren Menschen ist ein längerer Verbleib im Berufsleben zu ermöglichen. Neben
53 Fortbildungen ist hier der präventive Charakter eines effektiv ausgestalteten
54 Arbeits- und Gesundheitsschutzes hervorzuheben. So lassen sich vorzeitige Renten- und
55 Ruhestandseintritte verhindern oder zumindest hinauszögern.

56

57 Auch die Integration von Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Vermittlungshemmnissen
58 kann durch gezieltes Coaching auf kommunaler Ebene angegangen werden.

59

60 Darüber hinaus muss die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte erleichtert werden.
61 Hierzu ist das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufs- und
62 Hochschulabschlüsse zu vereinfachen und zu entbürokratisieren. Das Angebot von
63 vorgelagerten Deutschkursen in Drittstaaten ist auszubauen, um die spätere
64 Arbeitsmarktintegration zu erleichtern.

65

66 Der dbb steht nach wie vor zum Grundsatz des Förderns und Forderns und lehnt die
67 vollständige Abschaffung von Sanktionsmöglichkeiten bei Verletzung der
68 Mitwirkungspflichten ab. Eine Beratung und Vermittlung auf Augenhöhe kann nur dann
69 erfolgen, wenn die Kooperation der zu Vermittelnden sichergestellt werden kann.
70 Hierzu bedarf es von Fall zu Fall auch Sanktionen. Eine Preisgabe entsprechender
71 Möglichkeiten ist aus Sicht des dbb kontraproduktiv. Dies schließt eine Prüfung der
72 Sanktionsinstrumente, insbesondere im Hinblick auf die Entscheidung des
73 Bundesverfassungsgerichts, nicht aus.

74

75 **Kernforderungen des dbb in der Arbeitsmarktpolitik:**

- 76 • Rückkehr ins Berufsleben bzw. Rückkehr aus Teil- in Vollzeit ist zu
77 unterstützen. Hierzu ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zwingend

78 erforderlich. Hierzu zählen neben einer besseren Bezahlung auch Arbeitszeiten,
79 die beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und ggf. Pflege
80 ermöglichen. So kann gezielt die so genannte „Stille Reserve“ gehoben werden.

81

82 • Geringfügige Beschäftigung ist auf das absolut notwendige Minimum zu reduzieren.
83 Die Notwendigkeit, aufstockende Leistungen zu beziehen, kann so effektiv
84 reduziert werden. Scheinselbstständigkeit ist konsequent zu bekämpfen. All dies
85 sichert den Betroffenen nicht nur einen angemessenen Lebensstandard, sondern
86 verhindert in vielen Fällen auch drohende Altersarmut.

87

88 • Lebenslanges Lernen sichert Arbeitsplätze und gewährleistet hohe
89 Qualifikationsniveaus bis zur Rente bzw. zum Ruhestand. Im Bildungsbereich muss
90 dafür gesorgt werden, dass Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die durch
91 Corona bedingten Unterrichtsausfall oder Wechselunterricht benachteiligt sein
92 könnten, den Anschluss nicht verlieren und durch gezielte
93 Qualifizierungsangebote fit für den Arbeitsmarkt gemacht werden.

94

95 • Durch konsequente Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz können
96 präventiv frühzeitige Renten- bzw. Ruhestandseintritte vermieden werden.

97

98 • Die Zuwanderung gut qualifizierter Fachkräfte ist weiter zu fördern. Hierzu sind
99 die Anerkennung von Berufsabschlüssen zu erleichtern sowie erste
100 Sprachkenntnisse bereits im Heimatland zu vermitteln. Entsprechende Projekte
101 sind zu fördern und zu evaluieren.

102

103 • Der dbb steht nach wie vor zum bewährten Grundsatz des Förderns und Forderns.
104 Auch wenn eine Abkehr vom Vermittlungsvorrang und ein stärkeres Gewicht auf
105 individueller Qualifizierung richtig ist, müssen die Beschäftigten in den
106 Arbeitsagenturen und Jobcentern gegenüber Menschen, die sich dem Arbeitsmarkt
107 konsequent verweigern und auf staatliche Hilfe angewiesen sind,
108 Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Bei der vorgesehenen Neugestaltung
109 dieser ist selbstverständlich die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum
110 menschenwürdigen Existenzminimum zu beachten.

111

112 • Die Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst und besonders in den
113 Mangelberufen sind besser zu kommunizieren. Hier kann direkt in den (Berufs-)
114 Schulen und Universitäten angesetzt werden, um junge Menschen von einer
115 Beschäftigung in den entsprechenden Bereichen zu überzeugen.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S162: Abschaffung von Minijobs

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für die Abschaffung von Minijobs ein.

4

Begründung

Eine Studie des Bundesfamilienministeriums zeigt, dass $\frac{3}{4}$ aller Minijobber Frauen sind. Obwohl der jüngste Vorstoß der Bundesregierung, die Verdienstobergrenze für Minijobs zu erhöhen nachvollziehbar ist, zumal auch der Mindestlohn angehoben werden soll, wirkt sich dieses Vorhaben negativ auf die wirtschaftliche Emanzipation von Frauen aus.

Frauen – egal ob berufstätig oder nicht – im Schnitt rund 52 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer. Auch deshalb nutzen sie das Instrument der Minijobs häufig als Ergänzung und mitunter als einzige Möglichkeit, Familie und Pflege von Angehörigen mit einer Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Die Verstetigung solcher Zuverdienstmodelle hat zudem erhebliche Auswirkungen auf die Alterssicherung. Aus diesen „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen resultieren später oftmals kleine Renten und in Folge dessen für Frauen ein hohes Risiko der Altersarmut.

Minijobs haben eine negative Sogwirkung auf Tarifröhne. Überall dort, wo qualifizierte Tätigkeiten als geringfügige Beschäftigung angeboten werden und häufig von fachfremdem oder ungelerntem Personal ausgeführt werden, verlieren sie an tatsächlichem Wert.

Angesichts des Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst sowie in der Privatwirtschaft setzt eine Ausweitung der Minijobs falsche Signale. Der dbb muss sich für eine Arbeitsmarktpolitik einsetzen, die Arbeitsverhältnisse schafft, die Raum für Familie geben und ein gutes Auskommen auch im Alter garantieren.

Antrag S163: Positionen des dbb im Arbeitsrecht

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Den Wandel der Arbeitswelt durch neue Technologien, digitales Arbeiten aber auch die
4 geänderte Einstellung der Beschäftigten zu ihrer Arbeit, gilt es auch künftig aktiv
5 gewerkschaftlich zu begleiten. Die bisherigen Regelungen des Arbeitsrechts sind
6 weiter zu entwickeln und den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen, um die
7 Interessen der Beschäftigten zu wahren. Das Arbeitsrecht als Arbeitnehmerschutzrecht
8 hat eine erhebliche Bedeutung für den sozialen Frieden. Arbeitsrechtliche Regelungen
9 sollten diese Bedeutung widerspiegeln und alle Beschäftigungsgruppen im Blick haben.
10 Dabei gilt es, Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten zu erhalten und im Sinne
11 dieser weiterzuentwickeln. Einem Aufweichen bestehender Schutzvorschriften, wie
12 beispielsweise dem Arbeitszeitgesetz, muss entgegengetreten werden.

13

14 Es gilt Arbeitsformen einzuschränken, die für die Beschäftigten eine erhebliche
15 Belastung darstellen, wie zum Beispiel die Befristung von Arbeitsverträgen. Es gilt
16 aber auch Arbeitsformen zu fördern, bei denen die Beschäftigten mehr Einfluss auf die
17 Lage, die Dauer und den Ort der Arbeitserbringung erhalten. Beschäftigten ist ein
18 flexibles Arbeiten passend zur jeweiligen Lebenssituation zu ermöglichen.

19

20 Der dbb vertritt zu einzelnen Regelungsbereichen des Arbeitsrechts folgende
21 Positionen:

22

23

24 **Befristung von Arbeitsverträgen**

25

26 Trotz der seit Jahren von Arbeitgebenden vorgetragenen Behauptung, dass sich aufgrund
27 des steigenden Fachkräftebedarfs die Anzahl von Befristungen verringern werde, ist
28 festzustellen, dass dem nicht so ist. Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse ist
29 immer noch auf einem hohen Stand. 2019 war fast jede zweite Neueinstellung befristet,
30 rund 60 Prozent davon ohne Sachgrund. Der hohe Anteil der befristeten Arbeitsverträge
31 gerade bei Neueinstellungen zeigt, dass das Instrument der Befristung von
32 Arbeitsverhältnissen missbräuchlich verwendet wird, um das Kündigungsschutzgesetz
33 auszuhöhlen. Ein befristetes Arbeitsverhältnis zu haben, vielfach über einen längeren
34 Zeitraum durch aufeinanderfolgende befristete Verträge, verändert zunehmend das
35 Arbeitsleben und das Verhalten der einzelnen Beschäftigten. Es führt bei den

36 Betroffenen in sämtlichen Lebensbereichen zu Unsicherheiten bei der Planung für die
37 Zukunft. Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, wird kaum längerfristige
38 Verbindlichkeiten eingehen, etwa zur Finanzierung eines Eigenheims. Kredite sind nur
39 unter erschwerten Bedingungen zu erhalten. Planungen zur Gründung einer Familie
40 werden möglicherweise aufgeschoben. Auch fällt es Menschen mit befristeten
41 Arbeitsverträgen schwerer, sich für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen, da sie damit
42 rechnen müssen, dass ihr befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund ihres Eintretens für
43 ihre Rechte unter Umständen nicht mehr verlängert bzw. nicht entfristet wird.

44

45 Daher fordert der dbb folgende Forderungen unverzüglich umzusetzen.

46

47 • Der dbb fordert, die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung abzuschaffen.
48 Befristungen ohne Sachgrund waren ursprünglich als Ausnahme gedacht, heute sind
49 sie weit verbreitete Praxis und öffnen dem Missbrauch zur Umgehung des
50 Kündigungsschutzgesetzes Tür und Tor.

51

52 • Auch stellt die Befristung des Arbeitsverhältnisses zur Erprobung eine nicht
53 hinnehmbare Ausweitung der sechsmonatigen Probezeit im Rahmen eines
54 unbefristeten Arbeitsverhältnisses dar. Der dbb spricht sich gegen eine
55 Befristung eines Arbeitsverhältnisses zur Erprobung aus.

56

57 • Der dbb lehnt eine Befristung von Arbeitsverträgen aus haushaltsrechtlichen
58 Gründen ab. Der Sachgrund der Haushaltsbefristung ist aufgrund der freien
59 Gestaltbarkeit für den Normgeber äußerst missbrauchsanfällig. Öffentliche
60 Arbeitgebende müssen sich darüber hinaus auch ihrer Vorbildfunktion bewusst
61 sein.

62

63 • Für sachlich begründete Befristungen muss eine geeignete gesetzliche Regelung
64 geschaffen werden, die stetig aufeinander folgende befristete
65 Arbeitsverhältnisse (Kettenbefristungen) verhindert und in unbefristete
66 überführt. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind auf das notwendige Maß zu
67 beschränken.

68

69 • Die Regelungen des Befristungsrechts sind auf ihre Auswirkungen auf den
70 Arbeitsmarkt und insbesondere auf das Arbeitsleben hin zu überprüfen.
71 Vorschriften, die Missbrauch erlauben, müssen geändert werden.

72

73

74 **Arbeiten in Teilzeit**

75

76 Umfang oder Lage der Arbeitszeit entsprechen oftmals nicht den Wünschen der
77 Beschäftigten. Generell ist Teilzeitarbeit unter Frauen deutlich stärker verbreitet
78 als unter Männern, insbesondere, wenn Kinder im Haushalt leben, reduzieren Frauen

79 häufig ihre Arbeitszeit.

80

81 Dabei führt die Entscheidung, die Arbeitszeit zu reduzieren, oftmals zu einer
82 unumkehrbaren Situation, wenn den Beschäftigten die Möglichkeit verwehrt wird, ihre
83 Arbeitszeit wieder aufzustocken. Hinzu kommt, dass Teilzeiterwerbstätigkeit oft mit
84 weitreichenden Nachteilen verbunden ist. Zu nennen sind hier die Fragen der sozialen
85 Sicherung, Beschränkungen der Karrieremöglichkeiten und Entgeltdiskriminierung.

86

87 Trotz der Einführung einer sogenannten „Brückenteilzeit“, die es den Beschäftigten
88 ermöglicht, zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit von Vollzeit auf Teilzeit zu
89 reduzieren, lassen die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen eine wirkliche
90 Arbeitszeitsouveränität und flexibles Arbeiten der Beschäftigten nicht zu.

91

92 • Der dbb fordert, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, ihre Arbeitszeit
93 flexibel an ihre Lebenssituation anzupassen.

94

95 • Den Wunsch nach Reduzierung der Arbeitszeit sollen Arbeitgebende nur noch aus
96 dringenden betrieblichen Gründen ablehnen können. Der dbb spricht sich dafür
97 aus, eine Komponente der Interessenabwägung in das Gesetz aufzunehmen. Die
98 Interessen des Arbeitgebenden und des Beschäftigten sind gegeneinander
99 abzuwägen. Insbesondere familiäre Verpflichtungen sind hier gewichtige Gründe
100 für eine Reduzierung des Arbeitszeitumfanges und bei der Bestimmung der Lage der
101 Arbeitszeit.

102

103 • Eine Erhöhung des Arbeitszeitumfanges ist zu erleichtern. Eine
104 Aufstockungsmöglichkeit soll auch durch Zusammenlegung der bisher ausgeführten
105 Teilzeitstelle mit einer neu geschaffenen oder einer frei werdenden
106 Teilzeitstelle möglich sein. Die Darlegungs- und Beweislast bei der Frage, ob
107 der Beschäftigte bei Erhöhung des Stundenumfanges für die freie Stelle fachlich
108 qualifiziert und geeignet ist, ist umzukehren, wenn der Beschäftigte vor
109 Reduzierung der Stundenzahl bereits diese Stelle oder eine vergleichbare
110 innehatte.

111

112 • Der Anspruch auf Flexibilisierung des Arbeitszeitumfanges ist auch in kleineren
113 Betrieben einzuräumen.

114

115

116 **Leiharbeit**

117

118 Leiharbeit sollte ursprünglich zur Abdeckung von Auftragsspitzen dienen. Längst wird
119 diese Form der vertraglichen Gestaltung auch dazu genutzt, Stammbeschäftigte
120 auszutauschen und/oder Lohndumping zu betreiben.

121

122 • Der dbb fordert, den Missbrauch der Leiharbeit wirkungsvoll durch geeignete
123 gesetzliche Regeln und effektivere Rechtsdurchsetzung einzudämmen.

124

125 • Der Tarifvorbehalt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) muss hierzu zugunsten
126 einer bedingungslosen Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von
127 Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten gestrichen werden. Diese
128 Gleichbehandlung muss vom ersten Tag an gewährt werden.

129

130 • Der Gesetzgeber hat ferner konkrete Tatbestände in das Gesetz aufzunehmen, bei
131 deren Vorliegen vermutet wird, dass es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt

.

132

133 • Der dbb fordert eine gesetzliche Höchstdauer der Arbeitnehmendenüberlassung, die
134 nicht durch tarifvertragliche Regelungen aufgehoben bzw. verlängert werden kann.

135

136 • Leiharbeit darf nicht dazu führen, Stammbeschäftigte zu verdrängen. Durch das
137 derzeitige Abstellen auf die Person des überlassenen Arbeitnehmenden und nicht
138 auf den Arbeitsplatz wird diese Verdrängung nicht verhindert.

139

140 • Der dbb fordert, dass Leiharbeitnehmende ausnahmslos nicht in bestreikten
141 Betrieben eingesetzt werden dürfen.

Begründung

gegebenenfalls mündlich

Antrag S164: Gesetzliche Begrenzung der Möglichkeiten zum Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der Gesetzgeber wird aufgefordert, die Möglichkeit Arbeitsverhältnisse nach § 14 Abs.
4 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zu
5 befristen, ersatzlos zu streichen sowie bzgl. der Thematik von sogenannten
6 Kettenbefristungen im Rahmen der Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Sachgrund
7 eine klare zeitliche und numerische Begrenzung von aneinandergereihten befristeten
8 Arbeitsverhältnissen gesetzlich zu verankern.

Begründung

Im Organisationsbereich der DPVKOM – hier insbesondere bei der Deutschen Post AG – entfällt schon seit langer Zeit ein hoher Anteil der Arbeitsverhältnisse auf Arbeitsverträge mit einer zeitlichen Befristung. Hierbei bedienen sich die Arbeitgeber zum Erhalt größtmöglicher personeller Flexibilität umfangreich der im Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelten gesetzlichen Möglichkeiten zum Nachteil vieler Beschäftigter, die notgedrungen solche Verträge abschließen, um überhaupt in Beschäftigung zu kommen und die hierfür die mit solchen Vertragsgestaltungen verbundenen Unsicherheiten für die gesamte Lebensplanung in Kauf nehmen müssen.

1. Aus unserer Sicht besteht vor diesem Hintergrund zumindest keine ausreichende praktische, wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit für die in § 14 Abs. 2 TzBfG geschaffene Möglichkeit zum Abschluss von sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen.

So kann die von den Befürwortern dieses Beschäftigungsinstrumentes angeführte Flexibilität, die hierdurch für einen Arbeitgeber in einem Schwankungen unterworfenen Geschäftsbetrieb bei der Personalsteuerung geschaffen wird, auch durch den Abschluss von befristeten Arbeitsverträge mit Sachgrund sichergestellt werden. Die verschiedenen Fallkonstellationen der Sachgrundbefristung decken hierbei das gesamte Spektrum an Einflussgrößen, die eine flexible Personalsteuerung aus Unternehmenssicht notwendig machen, ab.

Daneben besteht nach wie vor die Möglichkeit, im Rahmen eines Arbeitsvertrages eine Probezeit zu vereinbaren, während deren Dauer ein Arbeitgeber sowohl die Fähigkeiten des Beschäftigten aber auch dessen Bedarf im Unternehmen überprüfen und sich bei Verneinung dessen - ohne den Restriktionen des Kündigungsschutzgesetzes zu unterliegen - von dem Arbeitnehmer trennen kann.

Zum anderen sprechen aber auch soziale Aspekte gegen die Ermöglichung einer sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen. So führen solche Arbeitsverhältnisse häufig dazu, dass die Beschäftigten auf Grund der unsicheren Beschäftigungssituation nicht in der Lage sind, verbindliche

Lebenssituationen zu schaffen oder einzugehen, sei es die Gründung einer Familie oder den Erwerb von Wohneigentum. Dies kann im Hinblick auf die Schaffung relativer sozialer Gerechtigkeit keinesfalls im Sinne des Gesetzgebers sein.

2. Eine weitere spezielle Vertragsgestaltung, die häufig bei der Deutschen Post AG benutzt wird, verdeutlicht weiterhin gesetzgeberischen Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Thematik der sogenannten „Kettenbefristungen“.

Hierbei erhält ein Beschäftigter jeweils mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge nur für einen einzelnen Arbeitstag bzw. nur für eine einzelne Arbeitswoche, dies aber nacheinander folgend über einen langen Zeitraum, zum Teil mehrere Jahre und in einem zeitlichen Umfang, der einer Vollzeitbeschäftigung entspricht. Hierbei hat der Beschäftigte jedoch keinerlei Anspruch auf Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, da die Beschäftigungsdauer der einzelnen Arbeitsverträge hierfür viel zu kurz ist, und zudem kann der Arbeitgeber, ohne dem Kündigungsschutzgesetz oder sonstigen Restriktionen zu unterliegen, die Beschäftigung jederzeit beenden, indem er dem Arbeitnehmer schlicht keinen solchermaßen befristeten Vertrag mehr anbietet.

Dieses Vorgehen in einer rechtlichen „Grauzone“ muss ein Ende finden, indem der Gesetzgeber anders als bisher im TzBfG klare zeitliche und numerische Grenzen für aufeinanderfolgend mögliche befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund definiert, ähnlich wie dies im Falle sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge in § 14 Abs. 2 TzBfG bereits geschehen ist.

Antrag S165: Abschaffung/ Eindämmung von Leiharbeit und Werkverträgen

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Leiharbeit und Werkverträge abgeschafft bzw.

4 zumindest eingedämmt werden.

Begründung

Begründung:

Leiharbeit und Werkverträge tragen dazu bei, dass in den Betrieben und Verwaltungen die Stammebelegschaften erpressbar werden. Von den geringen Löhnen können die Beschäftigten nicht vernünftig bzw. angemessen leben, ohne dass sie noch ihr Gehalt aufstocken müssen. Im Alter droht zudem eine enorme Belastung der Rentenkassen, da nur über eine Grundsicherung überhaupt eine Alterssicherung aufgrund der geringen Löhne möglich ist. Deshalb müssen Leiharbeit und Werkverträge eingedämmt bzw. abgeschafft werden.

Antrag S166: Arbeitszeiterfassung beim mobilen Arbeiten

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass mobiles Arbeiten im
4 öffentlichen Dienst und im privatisierten Dienstleistungssektor nicht zur Entgrenzung
5 von Arbeitszeit führt. Arbeitszeiten müssen unabhängig vom Ort der Erbringung von
6 Arbeitsleistungen erfasst werden.

Begründung

Noch nie zuvor haben so viele Menschen in den öffentlichen Verwaltungen zur gleichen Zeit mobil und im Homeoffice gearbeitet wie jetzt. Das ist ein grundlegender Wandel, in dem eine riesige Chance liegt, um gängige Vorurteile gegenüber mobilem Arbeiten abzubauen, die damit verbundenen Probleme aufzuzeigen und um eine beschäftigtenfreundliche Behördenpraxis im Homeoffice und fürs mobile Arbeiten einzuüben.

Bei einer Evaluierung der aktuellen Erkenntnisse aus der durch die Corona-Krise ausgelösten Homeoffice-Welle sowie die Weiterentwicklung aktueller digitaler Arbeitsmöglichkeiten muss die Geschlechterdimension einbezogen werden. Während des Lockdowns zeigte sich deutlich, dass unter den Beschäftigten, die in Homeoffice arbeiten, vor allem Frauen durch familiäre Sorgearbeit und Homeschooling belastet sind. Frauen machen oft unbezahlte Überstunden, fühlen sich zur ständigen Erreichbarkeit verpflichtet, nehmen kürzere Pausen in Anspruch und können schließlich nach der Arbeit auch schlechter abschalten. Deshalb ist es wichtig, eine obligatorische Erfassung von Arbeitszeiten auch beim mobilen Arbeiten zu etablieren.

Antrag S167: Bereitschaftszeiten

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Höchstgrenzen für Bereitschaftszeiten

4 nachvollziehbar eingehalten werden.

Begründung

Bereitschaftszeiten sind Zeiten, in denen die Arbeit im Bedarfsfall aufgenommen wird, wobei die Zeiten ohne Arbeitsleistung allerdings überwiegen müssen. Diese einschränkende Voraussetzung kann jedoch häufig nicht wirksam überprüft werden, weil Bereitschaftszeiten nicht gesondert ausgewiesen werden. Das kann zu einer Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit ohne jeden Ausgleich führen.

Die unzureichenden Regelungen sind auch schwerlich mit den gesetzlichen bzw. sich aus der Rechtsprechung (zuletzt BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21) ergebenden Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung vereinbar.

Antrag S168: Stärkung des Schutzcharakters des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Schutzcharakter des Arbeitszeitgesetzes
4 deutlich verstärkt wird.

5

6 Konkret sollen folgende Änderungen verfolgt werden:

7

- 8 • Grundlage muss künftig die Fünf-Tage-Arbeitswoche sein (§ 3 ArbZG); die
9 Verlängerungsmöglichkeit muss auf max. 50 Arbeitsstunden pro Woche begrenzt
10 werden
- 11 • Streichung der Möglichkeit zur Kürzung der Ruhezeit in Verkehrsbetrieben um eine
12 Stunde (§ 5 Abs. 2 ArbZG)
- 13 • Abschaffung der Verlängerungsmöglichkeit der täglichen Arbeitszeit auf Basis
14 eines Tarifvertrages (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a); Nr. 4 Buchst. a) ArbZG)
- 15 • Abschaffung der Möglichkeit, die Ruhepause in Schichtbetrieben und
16 Verkehrsbetrieben auf Basis eines Tarifvertrages auf Kurzpausen von angemessener
17 Dauer aufzuteilen (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 ArbZG)
- 18 • Abschaffung der Möglichkeit, auf Basis eines Tarifvertrages, die Ruhezeit um bis
19 zu zwei Stunden zu kürzen (§ 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG)

Begründung

ggf. mündlich

Antrag S169: Sicherstellung der beruflichen Entwicklung bei Beschäftigungsverbot

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass Frauen im

4 öffentlichen Dienst, die sich im Beschäftigungsverbot befinden, weiterhin an

5 Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung teilhaben können.

Begründung

Frauen in diesen Lebensphasen dürfen nicht länger von den Ereignissen und Entwicklungen in den Dienststellen ausgeschlossen werden. Es müssen Zugangsmöglichkeiten zum Intranet der Dienststellen, Angebote an Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen sowie die Möglichkeit zur Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen geschaffen werden.

Antrag S170: Reduzierung der Wochenarbeitszeit

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für die Reduzierung der
- 4 Wochenarbeitszeit ein.

Begründung

Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit ist ein geeignetes Instrument, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, die Zufriedenheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu steigern und attraktiv für zukünftige Nachwuchskräfte zu sein.

Im Wettbewerb um Fachkräfte ist eine ausgewogene Work-Life-Balance eine der zentralsten Vorteile des öffentlichen Dienstes. Sie wird heutzutage überall gefordert und rückt immer mehr in das Bewusstsein der Menschen. Länder wie Frankreich gehen hier mit gutem Beispiel voran und können als Inspiration für ein ähnliches Modell im öffentlichen Dienst in Deutschland fungieren.

Antrag S171: Wochenarbeitszeit

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wochenarbeitszeit bei gleichbleibender

4 Besoldung und im Tarif bei gleichbleibendem Einkommen reduziert wird.

Begründung

Die Reduzierung der Wochenarbeitszeit führt zu einer wesentlichen Steigerung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes. Um im Vergleich zu anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern konkurrenzfähig zu bleiben, muss die Wochenarbeitszeit reduziert werden. Wie eine Vielzahl von Studien zeigt, wird durch eine Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden pro Woche die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten positiv beeinflusst.

Antrag S172: Wochenarbeitszeit

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die wöchentliche Arbeitszeit einheitlich für alle

4 Statusgruppen auf 38,5 Stunden reduziert wird.

Begründung

Die 38,5-Stunden-Woche wurde mit einem Gehaltsverzicht „erkauft“ und sollte für alle Tarifbereiche im öffentlichen Dienst Geltung haben.

Antrag S173: Einführung einer „36-Stunden-Woche“

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Gleichheit der Arbeitszeiten und einer Vollzeit-36-

4 Stunden-Woche in allen Bundesländern und beim Bund in den Beamtengesetzen sowie in

5 allen Tarifverträgen des Öffentlichen Dienstes einsetzen.

Begründung

Weniger arbeiten, mehr Leben – dieses Credo hat sich bei vielen neben anderen Erkenntnissen während des Corona-Lockdowns als zukunftsweisend manifestiert.

Einige Zeit schon gibt es die Forderung nach einer verringerten Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich.

Neben einer geringeren Arbeitsbelastung für alle Beschäftigten und damit mehr Zeit für Freizeit, Familie, Nebenprojekte und Ehrenamtliches, ist darüber hinaus mehr Gleichberechtigung zu erwarten! Vor allem deswegen, weil es meistens Frauen sind, die Teilzeit arbeiten müssen, um Familienleben und Haushalt zu schaffen. Sind Männer durch eine kürzere Arbeitszeit öfter daheim, könnten auch Frauen ihre Stunden wieder erhöhen und wären so zumindest nicht in die Teilzeit (und damit später in eine beschnittene Rente/ Pension) „gezwungen“.

Die Dauer der Arbeitszeit wirkt sich zudem auf die Gesundheit aus - das ist unmittelbar einleuchtend. Dabei spielt nicht nur die tägliche Arbeitszeit eine Rolle, sondern auch die wöchentliche. Wer über längere Zeit deutlich mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeitet, hat häufiger mit Schmerzen im Bewegungsapparat, Kopfschmerzen, Einschlafschwierigkeiten, Verdauungsproblemen und anderen sogenannten psychovegetativen Beschwerden zu tun.

Das heißt, langfristig einen höheren Krankenstand, Frust und in der Folge mehr Kosten für den Dienstherrn/Arbeitgeber. Es gibt mittlerweile zahllose Studien, die eine bessere Produktivität bei geringerer Arbeitszeit nachweisen. Eine Win-Win-Situation sowohl für Arbeitgeber/Dienstherrn als auch Beschäftigte!

Antrag S174: Erhöhung der Urlaubstage

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die jährliche Anzahl der Urlaubstage auf 35 erhöht

4 wird.

Begründung

Ggf. mündlich

Antrag S175: Fortbildung als Arbeitszeit

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Kosten für vom Arbeitgeber/Dienstherrn
4 veranlasste Qualifizierungsmaßnahmen von diesem auch vollständig getragen werden,
5 ohne dass Eigenbeträge in Geld oder Zeit erfolgen können. Auch eine niedrigere
6 Reisekostenentschädigung sollte nicht in Frage kommen.

Begründung

Es ist nicht einzusehen, dass Beschäftigte, die sich im Interesse des Arbeitgebers/Dienstherrn fortbilden, die eingesetzten Arbeitszeiten und/oder Kosten nicht vollständig anerkannt bekommen. Bestehende Regelungen sind ggf. zu korrigieren.

Das schließt differenzierte Reisekostensätze (erhebliches dienstliches Interesse ja oder nein) ein.

Regelungen, die Eigenbeträge in Geld oder Zeit verstoßen, dürften auch mit der Regelung in § 111 der Gewerbeordnung, die im Zuge des am 1. August in Kraft getretenen Gesetzes zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union eingeführt wurde, nicht vereinbar sein.

Antrag S176: Arbeitgeberhaftung bei Sach- und Körperschäden

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, die bestehenden Haftungstatbestände dahin-gehend
4 zu ergänzen, dass bei Sach- und Körperschäden des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit
5 der Arbeitsleistung der Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet wird.

Begründung

Wenn Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit oder auf dem Weg zur oder von der Arbeit einen Unfall erleiden oder Sachschäden hinnehmen müssen, reicht der Schutz des SGB VII bzw. der Tarifverträge nicht aus, um in jedem Fall eine Einstandspflicht des Arbeitgebers zu gewährleisten.

Antrag S177: Aufklärungspflicht vor der Einstellung

Antragsteller*in:	Verband Hochschule und Wissenschaft (vhw)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei einer Einstellung von Tarifbeschäftigten in
4 Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitutionen diese zuvor schriftlich
5 aufgeklärt werden müssen, welcher Entgeltgruppe und welcher Erfahrungsstufe sie
6 entsprechend der von ihnen vorgelegten Unterlagen zugeordnet werden und wann der
7 nächste Erfahrungsstufenaufstieg ansteht. Weiterhin erhalten sie mit dem
8 Arbeitsvertrag eine Tätigkeitsdarstellung. Eine entsprechende Regelung sollte in § 2
9 Abs. 1 des Gesetzes über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden
10 Bedingungen (NachWG) aufgenommen werden.

Begründung

Leider geht noch immer ein Großteil der Bewerberinnen und Bewerber für Stellen im Wissenschaftsbereich davon aus, dass alles, was mit ihrem Entgelt zusammenhängt eindeutig und unveränderlich festgelegt ist. Und selbst, wenn sie von einem anderen Arbeitgeber kommen und verhandeln, dass sie keine finanzielle Einbuße hinnehmen müssen, sind sie häufig nicht informiert, dass die ausgehandelte Zulage oder höhere Erfahrungsstufe eventuell dazu führt, dass die nächste Stufe umso länger auf sich warten lässt. Da hier das Gebot von Treu und Glauben gilt, sollte allen Bewerberinnen und Bewerbern vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages schriftlich dargelegt werden, welcher Entgeltgruppe (bei individueller Nichterfüllung eines Pflichtkriteriums etwa die Eingruppierung eine Gruppe tiefer) und – sofern möglich - welcher Erfahrungsstufe sie nach den von ihnen vorgelegten Unterlagen zugeordnet werden, wann der nächste Stufenaufstieg erreicht wird. Ebenso sollte ihnen eine Tätigkeitsdarstellung überreicht werden, damit sie über ihre Aufgaben aufgeklärt sind.

Antrag S178: Schutz vor Verlust tarifvertraglicher Rechte bei Aus- und Neugründungen von Unternehmen durch die Postnachfolgeunternehmen

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 In unserem Organisationsbereich wurden in den vergangenen Jahren wiederholt große
4 Unternehmensteile aus dem Stammunternehmen herausgelöst und gesellschaftsrechtlich
5 eigenständig geführt bzw. neue Unternehmen mit identischen Geschäftsfeldern
6 gegründet, um Arbeitnehmer aus dem jeweiligen Mutterunternehmen dorthin zu
7 „verschieben“. Der Grund hierfür bestand aus unserer Sicht einzig und alleine darin,
8 die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verschlechtern und Personalkosten
9 einzusparen.

10 Dabei ergeben sich aus Arbeitgebersicht zwei Möglichkeiten, die gewünschten
11 Kosteneinsparungen zu Lasten der Beschäftigten zu erzielen.

12 So werden bei der ersten Variante die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Zuge
13 eines so genannten Betriebsübergangs von der „neuen“ ausgegründeten bzw. neu
14 gegründeten Firma nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übernommen. In diesem Fall sind zum
15 einen die im Veräußererunternehmen tarifvertraglich bzw. durch Betriebsvereinbarung
16 geregelten Ansprüche der Beschäftigten nur für einen Zeitraum von einem Jahr nach dem
17 Betriebsübergang gesichert und zum anderen ersetzen in den neu gegründeten bzw.
18 ausgegründeten Unternehmen bestehende oder neu vereinbarte Tarifverträge oder
19 Betriebsvereinbarungen gemäß § 613a Absatz 1 Satz 3 BGB die in den
20 Veräußererunternehmen bestehenden Vereinbarungen. Da diese Tarifverträge auf Grund
21 der nach einer solchen Zersplitterung geschwächten gewerkschaftlichen
22 Verhandlungsposition in der Regel schlechtere Konditionen als die in den
23 Altunternehmen bestehenden tarifvertraglichen Regelungen beinhalten, verlieren
24 hierdurch die Beschäftigten auf einen Schlag einen Teil ihrer Ansprüche, ohne dass
25 sich an ihrer Tätigkeit etwas geändert hätte.

26 Bestes Beispiel hierfür war in unserem Organisationsbereich die Auslagerung der drei
27 großen T-Service-Gesellschaften im Jahre 2007, in die 50.000 Mitarbeiter aus der
28 Muttergesellschaft Deutsche Telekom AG ausgelagert wurden und hierbei u. a.
29 Gehaltseinbußen hinnehmen mussten.

30 Aus diesem Grund hat die DPVKOM bereits auf dem Gewerkschaftsvertrag 2012 in Berlin
31 den Leitantrag „Weiterentwicklung der Arbeitnehmerschutzvorschrift des § 613a BGB
32 bei Betriebsübergängen“ verabschiedet, deren Forderungen nach wie vor aktuell und
33 leider bis jetzt durch den Gesetzgeber unerfüllt sind.

34 Im zurückliegenden Jahrzehnt ist nun eine zweite Variante zur Kosteneinsparung

35 insbesondere durch die Deutsche Post AG praktiziert worden. So wurden 49 DHL Delivery
36 Gesellschaften gegründet, in die Teile der Zustellung, die bisher unter dem Dach der
37 Deutschen Post AG betrieben wurden, ausgelagert worden sind (mittlerweile ist hier
38 eine Rückführung der Beschäftigten in die Muttergesellschaft allerdings zu Lasten
39 weiterer tarifvertraglicher Zugeständnisse erfolgt). Hierbei kam es nicht zu einem
40 Betriebsübergang nach § 613a BGB, sondern Arbeitsverträge von zuvor bei der Deutschen
41 Post AG befristet beschäftigten Zustellern wurden nicht verlängert und stattdessen
42 wurden diesen Beschäftigten neue, unbefristete Arbeitsverträge bei den DHL Delivery
43 Gesellschaften angeboten. Da diese neu gegründeten Gesellschaften – in denen
44 keinerlei Haustarifverträge existierten – in den Geltungsbereich des gegenüber dem
45 Haustarifvertrag der Deutschen Post AG in den meisten Regionen aus Beschäftigtensicht
46 deutlich ungünstigeren Branchentarifvertrag Spedition/Logistik fielen, mussten die
47 Beschäftigten nun zum Teil erhebliche Gehaltseinbußen gegenüber der Zeit ihrer
48 Tätigkeit bei der Deutschen Post AG hinnehmen. Und dies, obwohl sich ihre Tätigkeit
49 in keiner Weise verändert hatte!

50 Aus Sicht der DPVKOM ist bzgl. des Gesamtkontextes nunmehr endlich der Gesetzgeber am
51 Zuge, einer solchen „Flucht“ aus einem Haustarifvertrag in bestehende aus
52 Arbeitnehmersicht ungünstigere Branchentarifverträge für die Arbeitgeber ihrer
53 Attraktivität zu berauben, um an dieser Stelle dem Rutschbahneffekt bei der
54 allgemeinen Lohnentwicklung im Niedriglohnbereich einen Riegel vorzuschieben.

55 Dass hier offensichtlich zumindest eine gewisse Notwendigkeit zu einer klaren
56 gesetzlichen Regelung gesehen wird, zeigt sich aus dem Passus des Koalitionsvertrages
57 zur Thematik Arbeit/Tarifautonomie, nach dem zumindest Betriebsausgliederungen bei
58 Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tariffucht verhindert werden
59 sollen, indem die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sichergestellt wird.

60 Vor diesem Hintergrund fordert der Gewerkschaftstag den Gesetzgeber auf, jetzt
61 endlich auch tatsächlich umfassende gesetzliche Regelungen zu schaffen (z. B. im
62 Tarifvertragsgesetz), nach denen für Arbeitnehmer, die in einem Konzernunternehmen
63 beschäftigt gewesen sind, die dort geltenden tarifvertraglichen Regelungen auch bei
64 einem Wechsel (innerhalb eines Zeitraumes von z. B. drei Jahren) in ein anderes
65 Konzern (bzw. Tochter- oder Enkel-) unternehmen bei im Übrigen gleicher Tätigkeit
66 weitergelten und nur dann durch die im neuen Unternehmen bestehenden
67 tarifvertraglichen Regelungen abgelöst werden, wenn diese für den Beschäftigten
68 günstiger sind.

69 Bearbeitungsstand: Keine Umsetzung der Forderungen durch Gesetzgeber.

Antrag S179: Positionen des dbb im Arbeitsschutz

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **A. Herausforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz**

4

5 Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist es zuvorderst, die Sicherheit der
6 Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten, indem Vorkehrungen gegen
7 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten getroffen werden. Diese Maßnahmen sind
8 regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und an neue Gegebenheiten
9 anzupassen. Über diesen reinen Sicherheitsaspekt hinaus muss ein umfassendes
10 Schutzkonzept aber auch die langfristige Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
11 und deren Wohlbefinden bei der Arbeit zum Ziel haben.

12

13 In Deutschland ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz dual organisiert und wird vom
14 staatlichen Arbeitsschutz und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung in
15 gemeinsamer Verantwortung wahrgenommen. Im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten wird
16 die Einhaltung des technischen, medizinischen und sozialen Arbeitsschutzes,
17 beispielsweise hinsichtlich der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes oder der
18 Anforderungen an Arbeitsmittel und Arbeitsstätten, den Umgang mit Gefahrstoffen,
19 überwachungsbedürftigen Anlagen und Medizinprodukten und den Strahlenschutz,
20 überwacht. Die zuständigen Stellen informieren und beraten Unternehmen, Dienststellen
21 und Beschäftigte und unterstützen sie bei der Umsetzung der einschlägigen
22 Vorschriften. Diese Unterstützung erweist sich in der Praxis als unentbehrlich, denn
23 nach wie vor ist die Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen in den
24 Unternehmen und Behörden nicht immer befriedigend.

25

26 Eine weitere Aufgabe der Arbeitsschutzbehörden sind der technische Verbraucherschutz
27 bzw. die Überprüfung der Sicherheit von Produkten. Hierbei handelt es sich um den
28 Schutz der Bevölkerung vor mechanischen, elektrischen, thermischen oder akustischen
29 Gefährdungen.

30

31 Insbesondere die Corona- Krise hat die enorme Wichtigkeit und Notwendigkeit des
32 Arbeits- und Gesundheitsschutzes in das Bewusstsein vieler Menschen gerückt. Welche
33 Bedeutung ein funktionierendes System des Arbeitsschutzes hat, ist durch die Krise
34 klar zu Tage getreten. Der Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss
35 nicht nur aufgrund der Erfahrungen in der Corona-Pandemie erhöht werden. So waren
36 beispielsweise die skandalösen Verhältnisse in der Fleischindustrie schon vor Beginn

37 der Pandemie sichtbar, aber erst die drastischen Folgen hieraus haben die
38 Gesetzgebenden bewogen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz stärker in den Fokus zu
39 rücken. Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wurde immerhin ein moderater
40 Personalaufbau beschlossen. Diese Maßnahmen können jedoch nur ein erster Schritt
41 sein, denn die jahrzehntelangen Versäumnisse können nicht ad hoc behoben werden. Hier
42 bedarf es eines echten Sinneswandels. Mit der (noch andauernden) Pandemie hat sich in
43 vielen Bereichen auch die Arbeitsweise geändert. Das Mobile Arbeiten hat stark
44 zugenommen. Auch wenn dieser Trend sehr wahrscheinlich nicht in dieser Intensität
45 aufrecht erhalten bleibt, ist jedoch davon auszugehen, dass Mobile Arbeit künftig
46 stärker im Arbeitsalltag vieler Menschen verankert sein wird als in der Zeit vor
47 Corona. Dies wird unweigerlich dazu führen, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen
48 und Arbeitnehmer mehr Verantwortung für ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz
49 übernehmen müssen als wenn sie in Büro, Behörde oder Fabrik arbeiten. Diese
50 zunehmende (Eigen-)Verantwortung darf aber keinesfalls die Arbeitgebenden oder die
51 Arbeitsschutzbehörden aus ihrer Verantwortung entlassen. Sicherheit und Gesundheit
52 bei der Arbeit sind auch heute noch nicht selbstverständlich. Viele Betriebe haben
53 beispielsweise bis heute noch keine vollständige Gefährdungsbeurteilung durchgeführt.
54 Es ist Aufgabe der Gewerkschaften und Arbeitgebenden im Sinne der Beschäftigten auf
55 die Einhaltung und Umsetzung der Schutzvorschriften zu drängen. Diese Verantwortung
56 ist angesichts des Wandels in der Arbeitswelt (Stichwort: Homeoffice) umso
57 dringlicher.

58

59 Dem Arbeits- und Gesundheitsschutz kommt bei der Bewältigung der geschilderten
60 Herausforderungen eine hohe sozialpolitische und volkswirtschaftliche Bedeutung und
61 Verantwortung zu. Damit er dieser gerecht werden kann, ist es unumgänglich, im
62 Arbeitsschutz nicht nur einen Kostenfaktor bzw. einen Ansatzpunkt für Sparmaßnahmen
63 zur Haushaltssanierung zu sehen, sondern es ist an der Zeit, dieser Bedeutung
64 Rechnung zu zollen und dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitsschutz die
65 Wertschätzung erfährt, die er verdient. Dies schließt mit ein, dass der Arbeitsschutz
66 ausgebaut wird und die dafür notwendige Ressourcenausstattung erhält.

67

68 Der gesellschaftliche Wandel und die technologischen Entwicklungen wie die
69 Digitalisierung stellen die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Insbesondere im
70 öffentlichen Dienst kommen infolge von jahrelangem Personalabbau noch
71 Arbeitsverdichtung, Arbeitsbeschleunigung, Leistungsdruck und Informationsüberflutung
72 hinzu. Dies gilt nicht zuletzt auch für die Arbeitsschutzbehörden selber.
73 Gleichermäßen verlangt die demografische Entwicklung in Deutschland nach Anpassungen
74 bei der Gestaltung des Arbeits- und betrieblichen Gesundheitsschutzes. So müssen die
75 Menschen aufgrund der Anhebung des Renteneintrittsalters durch eine alters- und
76 altersgerechte Arbeitsgestaltung in die Lage versetzt werden, die verlängerten
77 Lebensarbeitszeiten gesundheitlich auch bewältigen zu können.

78

79 Die neuen Arbeitsbedingungen in Folge der Digitalisierung bieten für viele
80 Erwerbstätige Vorteile im Sinne größerer Flexibilität und neuer Freiräume bei der
81 Arbeitsausübung. Damit diese Vorteile nicht durch die mit permanenter Erreichbarkeit
82 einhergehende Entgrenzung der Arbeit zunichte gemacht werden, müssen unter Mitwirkung

83 der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen passende Schutzmechanismen
84 etabliert werden.

85

86 Mit Blick auf die zunehmende Zahl an psychischen Erkrankungen müssen die Auswirkungen
87 der neuen Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit der Beschäftigten aufmerksam
88 beobachtet und begleitet werden. Bereits unter den bisherigen Arbeitsbedingungen sind
89 psychische Erkrankungen der Hauptgrund für das vorzeitige Ausscheiden aus dem
90 Arbeitsleben. An dieser Stelle müssen Arbeitsschutzbehörden, Arbeitgebende,
91 Mitarbeitende und Gewerkschaften gemeinsam Lösungen finden. Allzu oft ist bei den
92 Gefährdungsbeurteilungen festzustellen, dass gerade der Teil, der sich mit den
93 psychischen Belastungen auseinandersetzt, nicht vollständig ist oder sogar fehlt.

94

95 Unabhängig von gesetzlichen Regelungen bedarf es neuer Formen der Arbeitsorganisation
96 und der Prävention, um die Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen
97 und zu fördern. Eine zentrale Rolle muss hierbei das betriebliche
98 Gesundheitsmanagement einnehmen. In vielen Betrieben und Dienststellen existieren
99 bereits unterschiedliche Managementsysteme, die häufig unabhängig voneinander
100 betrieben werden. Der dbb hält ein ganzheitliches System, das die Maßnahmen für
101 Sicherheit und Gesundheit systematisch miteinander verknüpft und in die betrieblichen
102 Prozesse integriert, für zielführender. Im Rahmen ihres Präventionsauftrags müssen
103 die staatliche Arbeitsschutzverwaltung sowie die Unfallversicherungsträger mit allen
104 geeigneten Mitteln darauf hinwirken, dass in den Dienststellen und Betrieben ein
105 solches systematisches und interdisziplinäres Sicherheits- und Gesundheitsmanagement
106 entwickelt wird und die gesetzlichen Vorgaben umgesetzt werden. Dies setzt voraus,
107 dass deren Mitarbeiter falls nötig Qualifikationsmaßnahmen erhalten, die sie in die
108 Lage versetzen, die geforderte umfassende Beratungsleistung kompetent erbringen zu
109 können.

110

111 **B. Forderungen des dbb**

112

113 1. Der Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes muss weiter erhöht werden,
114 damit er die politische Akzeptanz und Unterstützung erhält, die ihm aufgrund
115 seiner sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Bedeutung zukommt.

116

117 2. Die Corona-Krise hat wie ein Brennglas die Lücken und Versäumnisse des Arbeits-
118 und Gesundheitsschutzes aufgezeigt. Der Gesetzgeber muss dafür sorgen, künftige
119 Epidemien besser zu bewältigen, um den Gesundheitsschutz für Beschäftigte zu
120 verbessern.

121

122 3. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss an die Veränderungen im Berufsalltag
123 angepasst werden, um die Gesundheit der Berufstätigen wirksam schützen und
124 langfristig erhalten zu können.

125

- 126 4. Die Arbeitsschutzbehörden und die gesetzlichen Unfallversicherungsträger müssen
127 endlich personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie ihren
128 vielseitigen Kontroll-, Informations- und Beratungsaufgaben in einem höheren
129 Maße tatsächlich gerecht werden können.
- 130
- 131 5. Unter Beibehaltung der bisherigen bewährten Arbeitsteilung zwischen gesetzlicher
132 Unfallversicherung und Arbeitsschutzverwaltung müssen die
133 Organisationsstrukturen in der Arbeitsschutzverwaltung der Länder dahingehend
134 harmonisiert werden, dass ein bundesweit einheitliches Niveau im Arbeits-,
135 Gesundheits- und technischen Verbraucherschutz erreicht wird, die internationale
136 Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden verbessert wird und die
137 Zuständigkeiten für Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen transparenter
138 werden; dies schließt auch die für den medizinischen Arbeitsschutz zuständigen
139 Stellen mit ein.
- 140
- 141 6. Die Ausbildung der Aufsichtsbeamten/-beamtinnen der staatlichen
142 Arbeitsschutzverwaltung muss demzufolge länderübergreifend abgestimmt werden.
- 143
- 144 7. Betriebliche Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit müssen in den
145 Dienststellen und Betrieben flächendeckend ein- und durchgeführt werden.
- 146
- 147 8. Die zunehmende Zahl von psychischen Erkrankungen, die durch die Arbeit
148 verursacht wird, muss endlich ernst genommen werden. Hier fällt neben den
149 Arbeitsschutzbehörden, den Arbeitgebenden, den Mitarbeitenden auch den
150 Gewerkschaften und Interessenvertretungen eine entscheidende Rolle zu. Nur
151 gemeinsam kann eine Verbesserung des Arbeitsumfelds dazu führen, dass die
152 psychischen Erkrankungen abnehmen. Hierzu gehört auch eine vollständige
153 Gefährdungsbeurteilung, die psychische Leiden ebenso ernst nimmt, wie
154 körperliche Beschwerden.

Begründung

bei Bedarf mündlich

Antrag S180: Prävention und Gesundheitsschutz stärken

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass deutlich mehr Maßnahmen ergriffen werden, um die
- 3 Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.

Begründung

ggf. mündlich

Antrag S181: Prävention und Arbeitsschutz

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 dbb beamtenbund und tarifunion setzen sich auch in Zukunft für einen Ausbau von

4 Prävention und Arbeitsschutz in dualen Strukturen der gesetzlichen Unfallversicherung

5 und der staatlichen Arbeitsschutzbehörden ein.

Begründung

Die gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie, die ihr „Parlament“ in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz gefunden hat, zeigt erfolgreiche Wege auf, die Ziele für mehr Arbeitsschutz auf nationaler wie europäischer Ebene sinnvoll zu definieren und an ihrer Umsetzung gemeinsam zu arbeiten. Auch wenn es dabei noch verstärkten Kommunikations- und Koordinationsbedarf gibt, ist an dieser dualen Struktur grundsätzlich festzuhalten, sie in ihren Zuständigkeiten zu erweitern und auszubauen.

Antrag S182: Anpassung der Arbeitsstättenverordnung

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für eine länder-/bundesweite Regelung zur Verbesserung der
- 4 arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen ein.

Begründung

Der Klimawandel mit seinen stetig auftretenden Hitzeperioden wirkt sich auch auf das Arbeitsleben aus. Diesbezügliche Konzepte zur Arbeitsstättenverordnung liegen derzeit nicht vor. Arbeitsplätze müssen in der Zukunft energetisch den neuen Rahmenbedingungen angepasst werden. Gleichzeitig müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um beim Auftreten außergewöhnlicher Hitzeperioden die Arbeitszeiten den Gegebenheiten anzupassen.

Antrag S183: Schutz vor Stress und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass

4

- 5 • Auf allen zuständigen Ebenen „Anti-Stress-Verordnungen“ verabschiedet werden.
- 6 • eine klare gesetzliche Regelung im Arbeitsschutzrecht geschaffen wird, damit
- 7 psychische Belastungen im Arbeitsleben verstärkt berücksichtigt werden müssen.

Begründung

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind insbesondere im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren erheblich angestiegen. Die Ursachen sind vielfältig. Neben Arbeitsverdichtung und nicht ausreichenden Rahmenbedingungen sind schlechtes Betriebsklima und fehlerhaftes Führungsverhalten weitere Gründe. In der Konsequenz sind psychische Erkrankungen in den letzten Jahren stark angestiegen. Die persönlichen Folgen für die Betroffenen sowie die wirtschaftlichen Folgen für die Arbeitgebenden sind teils dramatisch. Das Arbeitsschutzrecht hat sich dieser Entwicklung nicht angepasst. Gefährdungsanalysen des Arbeitsplatzes unter Einbezug eben auch der psychischen Belastungen sind die absolute Ausnahme.

„Anti-Stress-Verordnungen“, die die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in den Vordergrund rücken, sind überfällig. Dort können eine ganzheitliche Gefährdungsanalyse, Maßnahmen zur Verringerung der Belastungssituation und Mitwirkung der Personalvertretungen bei solchen Maßnahmen festgeschrieben werden.

Bei einer erhöhten Lebensarbeitszeitgrenze und der schwierigen Nachwuchskräfte-situation im öffentlichen Dienst kommt dem Gesundheitsschutz insgesamt eine immer höhere Bedeutung zu. Dabei führen die stetigen Verdichtungen der Arbeitsinhalte und die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu einer Verschiebung der gesundheitlichen Belastungen bei der Arbeit. Psychische Belastungen rücken immer weiter in den Vordergrund und sind häufige Vorboten körperlicher Erkrankungen. Sie sind daher auch in das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) aufzunehmen, so dass psychische Belastungen immer mit in die Gefährdungsanalyse eingebunden werden. Nur dadurch wird letztlich ein Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene möglich.

Antrag S184: Schutz vor psychischen Belastungen am Arbeitsplatz/Anti-Stress-Verordnung

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine klare gesetzliche Regelung im
4 Arbeitsschutzrecht geschaffen wird, damit psychische Belastungen im Arbeitsleben
5 verstärkt berücksichtigt werden müssen. In dem Zusammenhang soll auch eine Anti-
6 Stress-Verordnung verabschiedet werden.

Begründung

Bei einer erhöhten Lebensarbeitszeitgrenze und der schwierigen Nachwuchskräfte-situation in der Verwaltung kommt dem Gesundheitsschutz insgesamt eine immer höhere Bedeutung zu. Dabei führen die stetigen Verdichtungen der Arbeitsinhalte und die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu einer Verschiebung der gesundheitlichen Belastungen bei der Arbeit. Psychische Belastungen rücken immer weiter in den Vordergrund und sind häufige Vorboten körperlicher Erkrankungen.

Sie sind daher auch ausdrücklich in das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) aufzunehmen, so dass psychische Belastungen immer mit in die Gefährdungsanalyse eingebunden werden.

Weiterhin sind die persönlichen Folgen für die Betroffenen sowie die wirtschaftlichen Folgen der Arbeitgeber sind teils dramatisch. Das Arbeitsschutzrecht hat sich dieser Entwicklung nicht angepasst. Gefährdungsanalysen des Arbeitsplatzes unter Einbezug eben auch der psychischen Belastungen sind die absolute Ausnahme.

Eine Anti-Stress-Verordnung, die die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in den Vordergrund rückt, ist überfällig. Dort können eine ganzheitliche Gefährdungsanalyse, Maßnahmen zur Verringerung der Belastungssituation und Mitwirkung der Personalvertretungen bei solchen Maßnahmen festgeschrieben werden.

Antrag S185: Einhaltung der Arbeitsstättenverordnung im Rahmen der Digitalisierung

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass bei der Umsetzung und Einführung von
4 Bildschirmarbeitsplätzen die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung umgesetzt und
5 eingehalten werden.

6 Die Arbeitsstättenverordnung (siehe Anhang zur ArbStättV 6.1.2) möge dahingehend
7 modifiziert werden, dass Bildschirmpausen von 5 bis 10 Minuten nach spätestens 50
8 Minuten Bildschirmarbeit einzulegen sind.

Begründung

Durch die flächendeckende Einführung der e- Akte in der Justiz ist eine Bildschirmarbeitspause durch beispielsweise andere Tätigkeiten nicht mehr gegeben. Es erscheint daher umso wichtiger, den Empfehlungen der Arbeitsmediziner zu folgen, wonach nach spätestens 50 Minuten Bildschirmarbeit eine Erholungspause von 5 bis 10 Minuten einzulegen ist.

Vor dem Hintergrund extrem hoher Arbeitsbelastung fällt es den Kolleginnen und Kollegen schwer, entsprechende Pausen einzulegen.

Zur Erhaltung der Gesundheit muss auf die Einhaltung der Pausen geachtet werden.

Die Personalbedarfsberechnung muss entsprechend angepasst werden.

Antrag S186: Änderung der Arbeitsstättenverordnung hinsichtlich des Anwendungsbereiches

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
4 hinsichtlich des Anwendungsbereichs in § 1 Abs. 2 so geändert wird, dass die
5 Regelungen des §6 Abs. 2 und 3 in Verbindung mit den im Anhang der ArbStättV
6 („Anforderungen an Arbeitsstätten“) genannten Ziffern 4.1 (Sanitärräume) und 4.2
7 (Pausen- und Bereitschaftsräume) sowie in Verbindung mit den Technischen Regeln für
8 Arbeitsstätten ASR A 4.1 und ASR A 4.2 auch für das Zugpersonal und weitere
9 betroffene Berufsgruppen (wie Straßenanwärter, Busfahrer u.v.a.) Anwendung finden“.

Begründung

Ausweichlich des § 1 Absatz 2 der ArbStättV gilt diese mit Ausnahme des § 5 (Nichtraucherschutz) sowie des Anhangs Ziffer 1.3 (Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung) nicht im Reisegewerbe und Marktverkehr und nicht in Transportmitteln, sofern diese im öffentlichen Verkehr eingesetzt werden. Nicht nur aus sozialen Gründen, sondern auch, um auf mitbestimmungsrechtlicher Ebene bessere Ansatzpunkte und Umsetzungsmöglichkeiten zu schaffen, ist die beabsichtigte Gewährleistung gesunder Arbeitsbedingungen unbedingt zu unterstützen. Das kann nur über eine Änderung der gesetzlichen Grundlagen erfolgen. Es gilt, die Verordnung in Bezug auf das Zugpersonal, aber auch hinsichtlich weiterer betroffener Berufsgruppen (wie Straßenanwärter, Busfahrer u.v.a.) zu schärfen und zumindest die dieser Verordnung zugrundeliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse verbindlich anwendbar zu machen.

Antrag S187: Anerkennung von Berufskrankheiten im Zusammenhang mit Infektionskrankheiten

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Infektionskrankheiten, die im Rahmen der
4 beruflichen Tätigkeit erfolgen, als Berufskrankheit anerkannt werden.

Begründung

Die Anerkennung von Infektionskrankheiten als Berufskrankheit, beispielsweise COVID-19, SARS-CoV2-Infektionen, wenn ein Kontakt mit infizierten Personen oder eine Infektion durch Zeckenbiss im Rahmen der beruflichen Tätigkeit stattfand und der positive Nachweis des Virus durch eine Laboruntersuchung vorliegt, muss sichergestellt werden.

Antrag S188: Anerkennung von Erkrankungen des Straßenbetriebsdienstpersonals als Berufskrankheiten

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die durch die Arbeit an und auf Straßen und
4 Autobahnen entstandenen Erkrankungen des Straßenbetriebsdienstpersonals (wie
5 Gehörschädigungen, Lungenerkrankungen, Gelenkerkrankungen, Wirbelsäulenerkrankungen,
6 Bandscheibenvorfälle, Nervenleiden, physische und psychische Erkrankungen und viele
7 andere mehr) als Berufskrankheiten im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung
8 anerkannt und die Betroffenen entschädigt werden. Die Berufskrankheiten-Verordnung
9 ist dahingehend zu aktualisieren.

10

Begründung

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen im Straßenbetriebsdienst erleiden durch ihre tagtägliche Arbeit schwere Erkrankungen. Diese Erkrankungen können mit ärztlichen Gutachten belegt werden. Seit Jahren wird u. a. die Schädlichkeit von Ozon und Benzol diskutiert. Es liegen keine gesicherten Forschungsergebnisse vor, die ein generelles Arbeitsverbot aus arbeitsmedizinischer Sicht begründen. In verschiedenen Straßenverwaltungen und Landesbetrieben sind Merkblätter zur Ozon- und Benzolbelastung herausgegeben worden. Die Empfehlungen laufen darauf hinaus, dass Arbeitszeitregelungen vorgenommen werden sollen, wenn entsprechende Belastungen wahrscheinlich sind und daraufhin die schwere körperliche Arbeit eingestellt werden sollte. Nachgewiesen werden konnten inzwischen schwere Erkrankungen im Straßenbetriebsdienst aufgrund des hohen physischen und psychischen Drucks.

Antrag S189: Arbeitsplatzausstattung

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die ergonomischen Bedingungen am Arbeitsplatz
4 verbessert werden. Dazu gehört unter anderem die Ausstattung eines jeden Büro- und
5 Heimarbeitsplatzes mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch.

Begründung

Muskuloskelettale Erkrankungen sind bereits heute in Deutschland mit die häufigste Ursache für krankheitsbedingte Abwesenheiten vom Dienst. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels muss es das Ziel sein, dass die bereits vorhandenen Arbeitskräfte möglichst lange möglichst gesund sind. Darüber hinaus wirkt sich eine ergonomische Arbeitsplatzausstattung erwiesenermaßen positiv auf die Produktivität der Beschäftigten aus. Auch vor dem Hintergrund einer steigenden Lebenserwartung und einem späteren Ruhestandseintritt kann der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr nicht früh genug mit der Prävention beginnen.

Die grundsätzlichen, positiven Effekte von ergonomischer Arbeitsplatzausstattung werden kaum mehr angezweifelt und sollten grundsätzlich bereits ausreichen, damit der Arbeitgeber bzw. der Dienstherr im Rahmen der Fürsorgepflicht aktiv in die Gesunderhaltung seiner Beschäftigten investiert. Zu beachten ist, dass sich diese Investments finanziell mit einem Faktor 2,3 bis 5,9 rechnen; für jeden in ergonomische Arbeitsplatzausstattung investierten Euro werden zwischen 2,30 Euro und 5,90 Euro durch reduzierte Krankenkosten eingespart.

Antrag S190: Frauenspezifische Schutz- und Arbeitskleidung

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass bei Beschaffungen von
4 Schutz- und Arbeitsbekleidungen im öffentlichen Dienst sowie im privatisierten
5 Dienstleistungssektor frauenspezifische Belange berücksichtigt werden.

Begründung

Frauen haben eine andere Figur wie Männer. Dies scheint noch nicht bei allen für die Beschaffung zuständigen Stellen bekannt zu sein. Mitarbeiterinnen in der Eichverwaltung benötigen z.B. bei der Eichung im Außendienst von Zapfsäulen an Tankstellen oder in Raffinerien die gesetzlich vorgeschriebene antistatische und flammenhemmende Schutzkleidung. Hersteller bieten diese in verschiedenen Größen und für verschiedene Geschlechter an.

Die Körperstatur zwischen Frauen und Männern ist unterschiedlich und sollte beim Kauf berücksichtigt werden. Eine Einheitskleidung ist nicht nur unpraktisch, dies kann auch sogar gefährlich sein, wenn z.B. die Hosen zu lang oder die Schuhe zu groß sind.

Dies sollte bei allen Beschaffungen in allen Bundesländern beachtet werden.

Antrag S191: Spezielle Berufsbekleidung – persönliche Schutzausrüstung (PSA) in Konfektionsgrößen für Frauen

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Arbeit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird beauftragt, sich dafür einzusetzen, dass im öffentlichen Dienst PSA in

4 Konfektionsgrößen für Frauen beschafft wird.

Begründung

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsschutzgesetz) legt der Arbeitgeber Maßnahmen fest, um Gefährdungen zu minimieren. Es gibt in den öffentlichen Verwaltungen viele Tätigkeiten, bei denen es zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit notwendig ist, eine persönliche Schutzausrüstung (PSA) z.B. in Form von bestimmter Bekleidung zu tragen. In technischen Verwaltungen mit Außendienstanteil ist es notwendig, spezielle Warnschutz oder Wetterjacken zu tragen. Der Arbeitgeber hat diese bereit zu stellen.

Bei der zur Verfügung gestellten Persönlichen Schutzausrüstung handelt es sich allerdings überwiegend um Kleidung in Männerpassform. PSA muss den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen der Beschäftigten entsprechen (vgl. § 2 PSA-Benutzungsverordnung). Eine Wetterschutzjacke in Männerpassform tut dies nicht. Der Bedarf an Berufsbekleidung und PSA in Konfektionsgrößen für Frauen erhöht sich mit steigendem Frauenanteil in bisher männerdominierten Branchen.

Erst seit kurzem werden Wetterschutzjacken in Konfektionsgrößen für Frauen auf dem Markt angeboten.

Antrag S192: Leitantrag Bundespersonalvertretungsrecht

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3

4 **Positionen und Handlungsnotwendigkeiten im Bundespersonalvertretungsrecht**

5

6 Die Beschäftigten der öffentlichen Einrichtungen sind das lebendige und für die
7 Bürgerinnen und Bürger sichtbare Fundament aller Dienstherren. Ihre Zufriedenheit mit
8 den Arbeitsbedingungen, ihre Arbeitsmotivation und ihre Bereitschaft, Veränderungen
9 mitzugehen, waren und sind Bedingung für die Leistungs- und Reformfähigkeit des
10 öffentlichen Dienstes.

11 Der Gesetzgeber hat die Vertretung der Interessen der Beschäftigten besonderen
12 Gremien, den Personalvertretungen, anvertraut. Diese sind beauftragt, zum „Wohle der
13 Beschäftigten“ und gleichermaßen auch zur „Erfüllung der der Dienststelle obliegenden
14 Aufgaben“ mit der Dienststelle „vertrauensvoll“ zusammenzuarbeiten.

15 Die Personalvertretungen haben damit eine vermittelnde und befriedende Rolle zwischen
16 Dienststelle und Beschäftigten einzunehmen. Damit dies auch unter den veränderten
17 Rahmenbedingungen einer Gesellschaft und ihrer Verwaltung im Wandel so bleibt, bedarf
18 es angemessener Arbeitsbedingungen und Befugnisse.

19 Die im Jahr 2021 erfolgte Novellierung des BPersVG stellt auch nach Auffassung des
20 Gesetzgebers nur einen ersten Einstieg in eine bruchlos fortzuführende weitere
21 Novellierung dar. Dies ist richtig, und aus Sicht des dbb besteht Regelungsbedarf
22 insbesondere bei den folgenden Problemkreisen.

23

24 **Ausschluss der Benachteiligung von Personalratsmitgliedern in der beruflichen
25 Entwicklung**

26

27 Die Nachwuchsproblematik im öffentlichen Dienst spiegelt sich in der
28 Nachwuchsproblematik für alle Personalvertretungen. Die Bereitschaft von
29 Beschäftigten, sich ehrenamtlich zugunsten ihrer Kolleginnen und Kollegen in
30 personalvertretungsrechtlichen Gremien zu engagieren, ist daher zu fördern.

31 Benachteiligungen in der beruflichen Entwicklung sind auszuschließen. Zur Sicherung
32 der Akzeptanz der Institution Personalrat als solcher muss jede Regelung zur
33 Verhinderung von Benachteiligungen klar und transparent sein. Engagement in einer
34 Personalvertretung darf insbesondere für freigestellte Mitglieder kein
35 „Karrierekiller“ sein. Der Einstieg in die Personalratsarbeit soll zudem für

36 Neueinsteiger kein Abenteuer, sondern eine planbare berufliche Entwicklungsstufe
37 darstellen. Zu den hier denkbaren vielfältigen Ansätzen gehören die Schärfung der
38 Vorgaben für die Nachzeichnung des fiktiven beruflichen Werdegangs einschließlich
39 Hinterlegung von Freistellungen mit Spiegeldienstposten. Zwingend zur Vermeidung
40 wirtschaftlicher Nachteile ist die Sicherstellung der Teilhabe freigestellter
41 Personalratsmitglieder an leistungsorientierter Bezahlung. Eine kontinuierliche
42 berufliche Qualifizierung von Personalratsmitgliedern ist ebenso zu gewährleisten wie
43 hinreichend lange Übergangszeiten in die fachberufliche Praxis nach Beendigung der
44 Freistellung. Die Erstreckung des Weiterbeschäftigungsanspruchs in Gestalt eines
45 unbefristeten Arbeitsverhältnisses auf Beamte im Vorbereitungsdienst trägt dem der
46 Arbeitnehmervertreter entsprechenden Schutzbedürfnis Rechnung.

47

48 **Schließung von Lücken in der Vertretung der Beschäftigteninteressen**

49

50 Die Beteiligung an personellen, sozialen und innerdienstlichen Maßnahmen ist die
51 Kernaufgabe des Personalrats. Besonders in Zeiten großer Veränderungen ist die
52 Gewissheit der Beschäftigten über die Einbindung ihrer Interessenvertretungen
53 essentiell für die Bewältigung von Umstrukturierungsprozessen in der öffentlichen
54 Verwaltung.

55 Daher müssen die Personalvertretungen in die Prozesse, die auf beteiligungspflichtige
56 Maßnahmen abzielen, frühzeitig, insbesondere bereits bei Pilotprojekten und
57 Modellversuchen, zuverlässig und umfassend eingebunden werden.

58 Entscheidungen werden zunehmend von Stellen getroffen, denen keine die betroffenen
59 Beschäftigten repräsentierende Personalvertretung gegenübersteht. Ein solches
60 Auseinanderfallen von entscheidungsbefugtem Dienststellenleiter und zuständiger
61 Personalvertretung/betroffenen Beschäftigten muss im Geist des BPersVG gelöst werden
62 – der von der Rechtsprechung definierte Maßnahmebegriff gehört auf den Prüfstand. An
63 den vom Gesetzgeber der Beteiligung unterworfenen Maßnahmen bedarf es einer
64 Beteiligung desjenigen Personalrats, der von den von der Maßnahme betroffenen
65 Beschäftigten zur Vertretung ihrer Interessen legitimiert ist. Bei
66 ressortübergreifenden Maßnahmen sind die Interessen der betroffenen Beschäftigten
67 durch die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu vertreten.

68

69 **Ausdehnung des personellen Schutzbereichs des BPersVG**

70

71 Wer weisungsgebunden in das Dienststellengeschehen eingegliedert und damit den dort
72 geltenden Regeln unterworfen ist, hat Anrecht auf Vertretung seiner Interessen durch
73 die Personalvertretung – selbst wenn sein Arbeits- oder Dienstverhältnis zu einem
74 fremden Arbeitgeber oder Dienstherrn besteht. Dies sichert insbesondere die
75 Beschäftigteneigenschaft von Leiharbeitnehmern und gilt grundsätzlich auch für
76 arbeitnehmerähnliche Personen.

77 Beschäftigte mit überwiegend künstlerischer oder wissenschaftlicher Tätigkeit müssen
78 einen Antrag stellen, um die Beteiligung des Personalrats zu erlangen. Da ein
79 überwiegender Teil dieser Beschäftigten einen solchen grundsätzlichen Ausschluss aus

80 der Interessenvertretung nicht wünscht, ist das tendenziell die Einbindung des
81 Personalrats erschwerende Antragserfordernis durch ein Widerspruchsrecht zu ersetzen.
82 Die Annahme, es handele sich bei Beamtenstellen der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts
83 und vergleichbaren Arbeitnehmerstellen um herausgehobene, allein aufgrund des
84 Vertrauens des Dienstherrn zu besetzende Spitzenpositionen, ist obsolet. Die
85 Mitbestimmung bei Personalangelegenheiten dieser Beschäftigten wird dazu beitragen,
86 die vielfach vorwiegend politisch motivierten zu Gunsten objektiver Entscheidungen
87 zurückzudrängen und so einen Anlass für grundlegendes Misstrauen gegenüber der
88 Institution des Berufsbeamtentums auszuschalten.

89

90 **Anpassung der personellen Ausstattung an das Arbeitsvolumen**

91

92 Qualifizierte Personalratstätigkeit braucht Zeit. Es muss ein mit dem realen Bedarf
93 korrespondierender zeitlicher Raum für die Wahrnehmung der Personalratstätigkeit zur
94 Verfügung gestellt werden. Von Kandidaturen darf nicht aus Sorge vor Verärgerung der
95 Kolleginnen und Kollegen Abstand genommen werden, weil diese die dienstlichen
96 Aufgaben der Personalratsmitglieder zusätzlich übernehmen müssen. Im Umfang von
97 Dienstbefreiung zur Wahrnehmung von Personalratstätigkeit hat eine Entlastung von
98 dienstlichen Aufgaben stattzufinden, die aufgrund vorsorgender Personalausstattung
99 nicht als Mehrarbeit bei nicht dem Personalrat angehörenden Kolleginnen und Kollegen
100 aufläuft.

101 Die Aufgaben der Personalvertretungen sind in den vergangenen Jahren deutlich
102 anspruchsvoller, umfangreicher und komplexer geworden. Hochwertige Personalratsarbeit
103 kommt unmittelbar den Beschäftigten und gleichermaßen der Aufgabenerfüllung der
104 Dienststelle zu Gute. Der Umfang der Freistellungen ist an die unstreitig gestiegenen
105 Anforderungen der Personalratsarbeit mindestens in demselben Maße anzupassen, wie der
106 Gesetzgeber es aus den genannten Gründen für Betriebsratsmitglieder für erforderlich
107 hielt.

108

109 **Digitalisierung der Personalratsarbeit**

110

111 Die in der Novelle 2021 begonnene Digitalisierung der Personalratsarbeit ist
112 fortzuführen. Ein Ausbau des Anwendungsbereichs audiovisueller Formate entspricht den
113 Erwartungen der jüngeren Generation sowie, altersunabhängig, der in den vergangenen
114 zwei Jahren gelebten Homeofficekultur, fördert die Vereinbarkeit von Familie und
115 Beruf/Pflege, entspricht der Zielsetzung der Nachhaltigkeitsregelungen des
116 Bundesreisekostengesetzes und ist wesentlicher Baustein zur Steigerung der
117 Bereitschaft von Beschäftigten zur Mitarbeit im Personalrat.

118 Personalvertretungen sind deshalb schnellstmöglich mit der erforderlichen Technik
119 auszustatten; hierzu gehören neben gesicherten und ausreichend dimensionierten
120 Datenleitungen u.a. auch Abstimmungstools und geeignete Software. Unter bestimmten
121 Voraussetzungen ist die Option zur digitalen Durchführung personalratsinterner Wahlen
122 zu eröffnen. Das Monatsgespräch zwischen Dienststelle und Personalvertretungen sollte
123 im Hybridformat durchgeführt werden dürfen. Zudem ist ein voraussetzungsloser

124 Anspruch der an einer Personalratssitzung Teilnahmeberechtigten sowie der an einer
125 Personalversammlung Teilnahmeberechtigten auf jeweilige digitale Teilnahme
126 vorzusehen.

127

128 **Förderung der Qualifizierung für die Mandatsausübung**

129

130 Personalratsmitglieder sollen und wollen nicht Sand im Getriebe sein, sondern
131 konstruktiv und initiativ auf Augenhöhe mit der Dienststellenleitung tätig sein.
132 Hierzu müssen sie über ein ähnlich breites Wissen verfügen. Der von § 54 Abs. 1
133 BPersVG eröffnete Interpretationsspielraum ist auszuschöpfen: Ob Wissen durch
134 Schulung in dem von der Rechtsprechung tradierten „herkömmlichen“ Sinn oder durch
135 Bildung im weiteren Sinne, die auch über Vorträge, Erfahrungsaustausch und Weitergabe
136 von Know-how vermittelt wird, darf keine Rolle spielen. Um einen breiteren
137 Wissenspool jederzeit verfügbar sicherzustellen, sind Schulungs- und
138 Bildungsveranstaltungen zudem in größerem zeitlichen Umfang und für mehr
139 Personalrats- bzw. Ersatzmitglieder zu bewilligen. Ergänzend ist das Verfahren zur
140 Freistellungs- und Kostenübernahmezusage durch die Dienststelle zu beschleunigen.

141

142 **Erweiterung der Gestaltungsoptionen der Dienststellenpartner**

143

144 Eine Ausdehnung des Anwendungsbereichs für Dienstvereinbarungen kann Personalrat und
145 Dienststelle in die Lage versetzen, ortsbezogene Sachverhalte schnell und auf die
146 speziellen Bedürfnisse zugeschnitten zu regeln. Dies sollte mit einem umfassenden
147 Initiativrecht der Personalvertretungen einhergehen. Gewünschte Einheitlichkeit kann
148 durch den Abschluss von Rahmendienstvereinbarungen auf Ebene der Stufenvertretungen
149 gesichert werden. erforderlich Aufgrund der heterogenen Interessen der Belegschaft
150 notwendiger Vielfalt kann durch Bereitstellung entsprechender zu- oder abwählbarer
151 Module Rechnung getragen werden.

152

153 **Zeitgerechter Ausbau der Beteiligungsrechte**

154

155 Das Bundesverwaltungsgericht hat betont, das demokratische Prinzip verlange nicht,
156 Mitbestimmungstatbestände restriktiv zu interpretieren; soweit die
157 Regierungsverantwortung berührt sei, sei dem nicht durch Ausschluss, sondern durch
158 Einschränkung der Mitbestimmung nach den Regeln zur Verantwortungsgrenze Rechnung zu
159 tragen (BVerwG v. 30. Juni 2005 - 6 P 9.04 -, juris, Rn. 19 ff.). In diesem Sinne
160 sind Defizite bei der Beteiligung der Personalvertretungen – nicht nur mit Blick auf
161 aus der Digitalisierung entstandene neue beteiligungsbedürftige Sachverhalte – zu
162 beseitigen.

163

164 **Eingrenzung des generellen Aufhebungsrechts der obersten Dienstbehörde**

165

166 Ziel eines jeden Personalvertretungsgesetzes ist es, die Interessen der Dienststelle

167 und der Beschäftigten mittels einvernehmlicher Lösung unter gleichberechtigter
168 Beteiligung der Partner zur Geltung zu bringen. Diesem Kompromissfindungsprozess
169 läuft das Recht der obersten Dienstbehörde zuwider, unter bestimmten Voraussetzungen
170 jede Entscheidung der Einigungsstelle aufzuheben. Ein generelles Aufhebungsrecht
171 entwertet die Beteiligung der Personalvertretungen ebenso wie die Funktion der
172 Einigungsstelle. Es spiegelt ein Bild von Dienststelle und Personalvertretung wider,
173 das mit der Vorstellung einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit auf Augenhöhe nicht
174 in Einklang zu bringen ist.

175

176 **Ergänzung des analogen gewerkschaftlichen Zugangsrechts um ein digitales**

177

178 Neue Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle und auf den verschiedensten Gründen
179 basierende Abwesenheitszeiten von der Dienststelle machen es Gewerkschaften zunehmend
180 schwerer, Beschäftigte zuverlässig in der Dienststelle anzutreffen. Zur Ausübung des
181 ihnen in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes garantierten Grundrechts auf
182 koalitionsmäßige Betätigung sind sie indes auf die Kontaktaufnahme zu den
183 Beschäftigten angewiesen. Dies gilt nicht nur, aber insbesondere auch im Vorfeld von
184 Personalratswahlen. Gewerkschaftliche Werbe- und Informationskanäle müssen daher
185 fortlaufend an die jeweils neuen technischen Standards der in der Dienststelle
186 verwendeten digitalen Kommunikationswege und -programme angepasst werden. Das analoge
187 Zugangsrecht der Gewerkschaften zu Dienststelle und Beschäftigten ist daher um ein
188 dynamisches digitales Zugangsrecht zu ergänzen.

189

190 **Vereinfachung des Personalratswahlverfahrens**

191

192 Das Wahlverfahren ist fehleranfällig. Die Beteiligten – in der Regel juristische
193 Laien – müssen eine Vielzahl oft schwer verständlicher Vorschriften anwenden und
194 umfangreiche Rechtsprechung berücksichtigen. Benötigt werden eindeutige Vorgaben in
195 der Wahlordnung zum Beispiel für das Verfahren bei Vorabstimmungen und für die
196 Bildung des Wahlvorstands, verbindlich zu verwendende Muster etwa für
197 Zustimmungserklärungen und Wahlvorschläge sowie Beispielskataloge mit klarer
198 Definition der Handlungsoptionen des Wahlvorstands bei Nichteinhaltung der Vorgaben.

199

200 Zur Vereinfachung von Abläufen sind die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen,
201 etwa für elektronische Kommunikation mit den Beschäftigten und innerhalb des
202 Wahlvorstands, für die Eröffnung der Option zur Durchführung bestimmter
203 Wahlvorstandssitzungen in audiovisuellen Formaten sowie der Personalratswahl als
204 Online-Wahl. Letztere stellt nicht nur eine wesentliche Verfahrenserleichterung für
205 alle Beteiligten dar und trägt zur Kostensenkung bei, sondern trägt durch höhere
206 Wahlbeteiligung zu größerer Legitimierung und Akzeptanz der Personalvertretung bei.

Antrag S193: Leitantrag Krisenbewältigung nur mit den Personalvertretungen

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3

4 **Herausforderungen**

5

6 Die Corona-Pandemie, die Flutkatastrophe im Ahrtal und nun der verbrecherische
7 Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine zeigen in aller Deutlichkeit, dass die für
8 das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung unerlässlichen infrastrukturellen
9 Bedingungen nicht zu jeder Zeit und in vollem Umfang als existent vorausgesetzt
10 werden können.

11

12 Jede dieser Krisen, denen sicher weitere folgen, offenbart, dass jeweils spezifische
13 kurzfristige Herausforderungen eintreten, die mit unmittelbaren Auswirkungen auf die
14 öffentliche Verwaltung und damit auch die Personalvertretungen als deren integriertem
15 Bestandteil verbunden sind. Exemplarisch zu nennen sind nach den Erfahrungen der
16 jüngsten Zeit die angeordneten Kontaktbeschränkungen aufgrund epidemischer oder
17 pandemischer Lagen.

18

19 Ebenso realistisches Szenario sind faktische Kontaktschwierigkeiten, die aufgrund
20 nicht nur vorübergehenden Stromausfalls, z. B. durch Hackerangriffe oder Zerstörung
21 von Infrastruktur durch Wetterextreme, desgleichen Flutkatastrophen, Stürme, Schnee
22 als solche oder infolge von chemischen oder nuklearen Unfällen auftreten können.

23

24 **Zielsetzung: Sicherstellung der Einbringung der Beschäftigteninteressen auch in
25 Krisenzeiten**

26

27 Gerade in Krisenzeiten sind Bürgerinnen und Bürger auf eine bestmöglich
28 funktionierende Verwaltung angewiesen. Dies setzt – trotz krisenbedingter
29 Widrigkeiten – motivierte und engagierte Mitarbeitende voraus. Gerade in Krisenzeiten
30 mit ihren Erschwernissen in der privaten Lebensführung ebenso wie in der Verrichtung
31 dienstlicher Aufgaben müssen deshalb die Beschäftigten darauf vertrauen können, dass
32 ihre Interessen durch die von ihnen gewählten Personalvertretungen wahrgenommen
33 werden.

34

35 Am Beispiel der Corona-Pandemie hat sich jedoch ganz konkret gezeigt, dass
36 Personalvertretungen vielerorts nicht oder unzureichend in Krisenstäbe eingebunden
37 waren und sind. Teilweise und – wenn überhaupt - wurde nur im Nachgang über
38 beschlossene Maßnahmen und dann auch nur rudimentär informiert.

39

40 Es ist daher unumgänglich, ein Teilnahmerecht der Personalvertretungen an
41 Krisenstäben gesetzlich zu verankern. Nur so kann sichergestellt werden, dass
42 Entscheidungen über die zur Krisenbewältigung notwendigen Maßnahmen unter
43 Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten, die diese Maßnahmen umsetzen
44 sollen, getroffen werden sowie die spezielle Expertise der mit den
45 Dienststellenbedingungen und dem Leistungspotential der Beschäftigten bestens
46 vertrauten Personalvertretungen nutzbar gemacht wird.

47

48 Zu Unrecht werden Personalvertretungen zuweilen als „Bremser“ wahrgenommen. Richtig
49 ist vielmehr, dass diese kraft ihres gesetzlichen Auftrags und im Interesse der von
50 ihnen vertretenen Beschäftigten lösungsorientiert mitarbeiten. Die Einbindung der
51 Personalvertretungen trägt erwiesenermaßen zur – gerade in Krisen notwendigen –
52 Akzeptanz auch belastender Maßnahmen durch die Beschäftigten bei.

53

54

55 **Forderung des dbb**

56

57 **Einbindung der Personalvertretungen in Krisenstäbe**

58

59 Es ist gesetzlich sicherzustellen, dass die Personalvertretungen in Krisenstäbe, die
60 bei ihren Dienststellen gebildet werden, von Anfang an eingebunden werden. Bei
61 dienststellenübergreifenden Krisenstäben sind die Stufenvertretung sowie zusätzlich
62 die Personalvertretungen aller betroffenen Dienststellen einzubinden. Die
63 Einbindungspflicht gilt sowohl für dauerhaft eingerichtete als auch für ad hoc
64 gebildete Krisenstäbe. Die von den Personalvertretungen entsandten Mitglieder sind
65 als gleichberechtigte Teilnehmer in demselben Umfang und zu demselben Zeitpunkt zu
66 unterrichten wie die weiteren Mitglieder des Krisenstabs.

Antrag S194: Neue Arbeitsformen und Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass für hybride
4 Arbeitsformen im Öffentlichen Dienst einheitliche, den Arbeitsschutz der
5 Beschäftigten wahrende Regelungen geschaffen werden und dabei auch die
6 Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften durch ein digitales Zugangsrecht in vollem
7 Umfang erhalten bleibt.

Begründung

In der Pandemie sind hybride Arbeitsformen, die lange Zeit undenkbar waren, in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung etabliert worden. Dabei haben Behörden und Träger jeweils sehr individuelle Lösungen geschaffen. Im Sinne der Arbeitnehmerrechte und des Arbeitsschutzes sind einheitliche Regelungen im öffentlichen Dienst anzustreben, vor allem im Hinblick auf technische Ausstattung, Unterstützung der Arbeitgeber und Schutz vor Überforderung. Zudem schränken diese Arbeitsmodelle den Zugang der Gewerkschaften zu den Beschäftigten ein, die direkte Ansprache ist in vielen Bereichen nicht mehr möglich. Die in § 9 Abs. 3 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) vorgesehene Verlinkung im Intranet der Dienststellen auf einen gewerkschaftlichen Internetauftritt reicht nicht aus, um dieses Defizit auszugleichen. Nötig ist vielmehr ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften in Form eines digitalen „Schwarzes Bretts“ im Intranet der Dienststellen, mit dem alle Beschäftigten, ob in der Dienststelle, bei der Arbeit von zuhause oder von unterwegs einfach und unmittelbar erreicht werden können.

Antrag S195: Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften

Antragsteller*in:	tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich im Gesetzgebungsverfahren des Bundespersonalvertretungsgesetzes
4 sowie in den Verhandlungen zu den Tarifverträgen dafür ein, dass den Gewerkschaften
5 ein digitales Zugangsrecht eingeräumt wird.

Begründung

Gewerkschaften leben von Mitgliedern und das Informieren von dienstrelevanten Themen. Die Ausgestaltung der Mitgliederwerbung und -information ist Teil der von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) geschützten Betätigungsfreiheit und muss von den Arbeitgebenden geduldet werden.

dbb Positionspapier

Zu den anerkannten Kontaktmöglichkeiten gehören die Unterhaltung eines „Schwarzen Brettes“ als Informationsmedium, das Werben um Mitglieder und die Ziele der Gewerkschaft in Dienststelle und Betrieb mit Flugblättern, das Ansprechen von Beschäftigten einschließlich Aushändigung von Informations- und Werbematerial. Diese Zugangsmöglichkeiten zu den Beschäftigten sind als koalitionspezifisch und daher dem Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG unterfallend durch die Rechtsprechung seit Langem herausgearbeitet, von Arbeitgebern anerkannt und in der Praxis gelebt.

In den letzten Jahren, nochmals verstärkt durch die zunehmende Home-Office-Tätigkeit während der Pandemiejahre, haben sich digitalisierte Betriebe und Behörden herausgebildet, bei denen die traditionelle Kommunikation wie dargestellt extrem erschwert, ja zum Teil überhaupt nicht mehr möglich ist.

Arbeitnehmer- und Beschäftigteninteressen zu vertreten, setzt Kommunikation voraus. Dies sind im Grunde Selbstverständlichkeiten; Art. 9 Abs. 3 GG ist von daher (auch) ein Kommunikationsgrundrecht.

Angesichts des Digitalisierungsfortschritts von Gesellschaft und Verwaltung reichen die herkömmlichen Kontaktmöglichkeiten nicht mehr aus. Die zunehmende Vielfalt der Arbeitsformen (Telearbeitsplätze, mobile Arbeitsplätze, Desksharing, Schichtdienste und verschiedenste Teilzeitmodelle, aktuell Homeoffice) erschwert die Kontaktaufnahme bzw. macht sie unmöglich. Zudem sind Beschäftigte zunehmend beruflich wie privat an über das Internet oder Messenger-Dienste stattfindende Kommunikationsprozesse gewöhnt und daher für traditionelle Print-Informationsmedien wie Flugblätter weniger empfänglich.

Je stärker die Arbeitsvorgänge digitalisiert werden und je mehr sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer digitaler Kommunikationsmittel bedienen, umso geringer wird die Bedeutung der traditionellen Kommunikationsformen. Betriebs- bzw. Personalrat und Gewerkschaft müssen daher in diese „neue Welt“ einbezogen werden. Dies gilt insbesondere dort, wo die digitale Kommunikation absolut beherrschende Bedeutung besitzt, wie dies etwa bei ausschließlichem Arbeiten im Home-Office oder in der

Plattformökonomie der Fall ist.

Besondere Probleme wirft die Präsenz von Gewerkschaften vor Ort auf. Während der Betriebs- bzw. Personalrat als betriebsinterne Instanz bei der Arbeitgeberseite auf geringere Widerstände stößt, wird die Gewerkschaft häufig als „Außenstehender“, als Dritter behandelt, dessen Zugriff auf innerbetriebliche Ressourcen wie E-Mail und Intranet mit einem großen Fragezeichen versehen wird.

Zur Wahrnehmung ihres Grundrechts auf koalitionsmäßige Betätigung müssen die Gewerkschaften die Beschäftigten erreichen können. Gewerkschaftsarbeit in Form der Mitgliederwerbung und -information ohne angemessene Kontaktmöglichkeiten ist nicht möglich.

Den Gewerkschaften ist daher ein digitaler Zugang zu den Beschäftigten zu ermöglichen:

- Jede in der Verwaltung vertretene Gewerkschaft hat das Recht, sämtliche Belegschaftsangehörigen per E-Mail anzuschreiben und ihnen auf diesem Wege Informationen über die gewerkschaftliche Tätigkeit und Gründe für einen Beitritt mitzuteilen. Der Arbeitgeber kann dies nicht mit dem Argument verbieten, die Adressen habe die Gewerkschaft auf unerlaubte Weise erlangt.
- Der Arbeitgeber/ Dienstherr ist verpflichtet, der Gewerkschaft eine entsprechende Liste zur Verfügung zu stellen. Die Übermittlung der Namen und E-Mail-Adressen der Beschäftigten an die Gewerkschaft lässt sich mit Art. 6 Abs. 1 Buchstabe f DSGVO rechtfertigen.
- Der Betriebs- bzw. Personalrat kann einen Link zur Gewerkschaft schalten. Darin liegt keine Verletzung seiner Verpflichtung zur Neutralität. Wie das Informationsangebot der Gewerkschaft beschaffen ist, liegt ausschließlich in ihrer eigenen redaktionellen Verantwortung.
- Mitglieder der Gewerkschaft können eine Homepage im Intranet des Arbeitgebers/ Dienstherrn platzieren, über deren Inhalt sie selbst entscheiden.
- Benutzt der Arbeitgeber/ Dienstherr andere Medien wie z.B. Filme zur Kommunikation mit der Belegschaft, müssen diese auch der Gewerkschaft zur Verfügung stehen.

Antrag S196: Weiterentwicklung des Bundespersonalvertretungsgesetzes

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für die Weiterentwicklung des
4 Bundespersonalvertretungsgesetzes ein, um es fit für die digitale Transformation der
5 Arbeitswelt zu machen.

Begründung

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind zentrale Partner im Prozess des digitalen Wandels. Fort- und Weiterbildung, neue Arbeitsmodelle, veränderte Rollenverständnisse etc. lassen sich nicht ohne Beteiligung der Personalvertretungen und der Beschäftigten selbst umsetzen. In der gegenwärtigen Dynamik drohen die Rechte der Personalvertretungen jedoch an der einen oder anderen Stelle überrollt zu werden. Die Personalvertretungsrechte sind daher fortzuentwickeln, um den Anforderungen der Digitalisierung unter anderem mit neuen Kontrollmöglichkeiten und zunehmend flexiblen Arbeits- und Organisationsformen Rechnung zu tragen.

Antrag S197: zukunftsfähiges Personalvertretungsrecht

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Weiterentwicklung des Bundespersonalvertretungsgesetzes
4 und eine Stärkung der Personalratsbeteiligung ein.

Begründung

Mit dem am 15. Juni 2021 in Kraft getretenen novellierten Bundespersonalvertretungsgesetz wurden einige gute und zeitgemäße Regelungen in Kraft gesetzt, insgesamt kann die Novelle jedoch nur als erster Schritt einer erforderlichen kontinuierlichen Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts gesehen werden. Das Gesetz hat sich im Wesentlichen an Bewährtem orientiert, aber kaum weitergehende Schritte, die den Einfluss der Personalvertretung steigern würden, gewagt. Deshalb setzt sich der dbb insbesondere für folgende Verbesserungen im Bundespersonalvertretungsrecht ein.

Ergänzung der Mitbestimmungstatbestände

Die Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen gehört zu den wichtigsten Beteiligungsrechten der Personalvertretung.

Der dbb setzt sich deshalb insbesondere für folgende Ergänzungen der Mitbestimmungstatbestände ein:

- Mitbestimmung bei der Bestellung von Führungskräften, sofern es sich nicht um eine Behördenleitung oder politische Beamtinnen/Beamte handelt.
Der Ausschluss der Mitbestimmung in Angelegenheiten der Beamtinnen/ Beamten und für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts sowie entsprechende Arbeitnehmerstellen und Arbeitnehmer ist nicht mehr zeitgemäß. Vor einigen Jahrzehnten waren solche Stellen noch mit herausragenden Funktionen in der Verwaltung verbunden. Heute handelt es sich eher um Stellen der mittleren Managementebene, die keinen herausgehobenen oder Ausnahmecharakter im Dienststellengefüge besitzen. Daher ist ein Mitbestimmungsausschluss nicht mehr sachgerecht. Als Minimalkonsens sollte zumindest die Pflicht der Dienststelle, den Personalrat rechtzeitig und umfassend über die nicht der Mitbestimmung unterliegenden Bestellung von Führungskräften zu unterrichten, ins BPersVG aufgenommen werden (vgl. § 105 BetrVG).
- Mitbestimmung bei der Verwendung in einer Dienststätte außerhalb des bisherigen Einzugsgebietes
Jede längerfristige bzw. auf Dauer angelegte Verwendung an einem anderen Dienstort (außerhalb des Einzugsgebietes des bisherigen Dienstortes) sollte der Mitbestimmung unterliegen, also auch solche Dienstortwechsel, die im Rahmen der Verlagerung von Behörden oder Behördenteilen stattfinden und bei denen sich das Aufgabengebiet für die Beschäftigten nicht ändert. Die Belastungen für die Beschäftigten sind in der Regel gerade mit einem Dienstortwechsel verbunden, unabhängig davon, ob ein Aufgabengebiet sich ändert oder nicht.
(Dienstortwechsel innerhalb einer Behörde unter Beibehaltung der bisherigen Aufgaben sind keine

Umsetzungen im rechtlichen Sinn und fallen bisher nicht in die Mitbestimmung).

Frühzeitige Personalratsbeteiligung

Die Kernaufgabe des Personalrats ist seine Beteiligung in personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen. Die sachgerechte Wahrnehmung dieser Aufgabe wird ausgehöhlt, wenn die Beteiligung zu einem Zeitpunkt erfolgt, in dem der Entscheidungsprozess so weit abgeschlossen ist, dass Anpassungen oder Veränderungen aufgrund von Einwänden des Personalrats nicht mehr möglich sind.

Insofern ist § 66 BPersVG dahingehend anzupassen, dass die Dienststelle zu einer frühzeitigen Beteiligung der Personalvertretung – also zu einem Stadium, in der der Entscheidungsprozesses der Dienststelle noch nicht abgeschlossen und die Maßnahme noch gestaltungsfähig ist - verpflichtet wird.

Eingrenzung des generellen Aufhebungsrechts der obersten Dienstbehörde

Die in der Gesetzesnovelle 2021 eingeführte Möglichkeit der obersten Dienstbehörde zur Aufhebung von Beschlüssen der Einigungsstelle entwertet sowohl die personalvertretungsrechtliche Beteiligung als auch die Funktion der Einigungsstelle. Die Regelung konterkariert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe und ist deshalb zu modifizieren.

Digitalisierung der Personalratsarbeit

Die in der Gesetzesnovelle 2021 begonnene Digitalisierung ist fortzusetzen und weiterzuentwickeln. Der weitere Ausbau ist angesichts der rasanten Entwicklung des mobilen Arbeitens sowohl für die Personalratsarbeit selbst - insbesondere die Kommunikation mit den Beschäftigten - als auch für die Gewinnung von Nachwuchskräften für die Interessenvertretungen von elementarer Bedeutung.

Digitale Formate sollten deshalb auch für Personalversammlungen sowie für Monatsgespräche zwischen Dienststellenleitung und Personalrat rechtssicher im BPersVG verankert werden. Überdies ist ein Anspruch der Personalräte auf eine geeignete technische Ausstattung (Hard- und Software einschließlich Abstimmungstools) vorzusehen.

Darüber hinaus sind umfassende digitale Möglichkeiten bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen – bis zur Durchführung einer Jugend- und Auszubildendenvertretungs- oder Personalratswahl als Online-Wahl - in die Wahlrechtsbestimmungen aufzunehmen. Diese Möglichkeiten stellen nicht nur erhebliche Verfahrenserleichterungen dar, sondern können auch durch eine höhere Wahlbeteiligung zu einer größeren Legitimation und Akzeptanz der Vertretungen beitragen.

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Personalratsarbeit

Adäquate personelle Ausstattung und Freistellung von dienstlichen Aufgaben

Die Aufgaben der Personalvertretungen sind in den vergangenen Jahren deutlich umfangreicher, komplexer und anspruchsvoller geworden. Die Beibehaltung der Freistellungsstaffel aus dem BPersVG von 1974 ist daher nicht sachgerecht, sie bleibt auch deutlich hinter den Regelungen des BetrVG zurück. Der Zuwachs und die deutlich gestiegene Komplexität der Aufgaben machen eine Erhöhung vor allem in kleineren und mittleren Behörden (z.B. Freistellung ab einer Dienststellengröße von 200 Beschäftigten) erforderlich. Der dbb setzt sich daher für eine Anpassung der Freistellungsstaffel des § 52 Abs. 2 BPersVG ein.

In diesem Zusammenhang ist auch für die Stufenvertretungen eine rechtssichere Regelung zu verankern. Die Freistellungsstaffel findet keine unmittelbare Anwendung für die Stufenvertretungen. In diesen Gremien richtet sich die Freistellung nach den Grundsätzen des § 52 Abs. 1 BPersVG, d.h. die Freistellung erfolgt, wenn und soweit sie nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung

der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Diese Gremien treffen eine Vereinbarung über den Umfang der Freistellungen mit dem Dienststellenleiter. Dies kann sich in der Praxis aufgrund unterschiedlicher Auffassungen problematisch gestalten.

Darüber hinaus sind auch Personalratsmitglieder, die nicht nach § 52 Abs. 2 BPersVG freigestellt sind, für die erforderliche Wahrnehmung von Personalratsaufgaben tatsächlich und wirksam von ihren dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Hierfür müssen geeignete Maßnahmen und Mechanismen entwickelt werden - eine sachgerechte Wahrnehmung der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben liegt schließlich sowohl im Interesse der Dienststelle als auch aller Beschäftigten.

In der Praxis ist es derzeit häufig so, dass die dienstlichen Aufgaben liegen bleiben und zusätzlich zur Personalratsarbeit geleistet werden müssen. Dies führt dazu, dass Beschäftigte von Kandidaturen für den Personalrat Abstand nehmen oder ihre Mandate während der Legislaturperiode aufgeben, da sie die Mehrbelastung nicht tragen können.

Ausschluss der Benachteiligung von freigestellten Personalratsmitgliedern in der beruflichen Entwicklung

Die grundsätzliche Nachwuchsproblematik sowohl im öffentlichen Dienst als auch allgemein für ehrenamtliche Aufgaben in der Gesellschaft macht auch vor den Personalvertretungen nicht Halt. Ein Personalratsengagement darf sich nicht - wie es jetzt in der Praxis häufig ist - als Hemmschuh für die Karriere herausstellen!

Zur Vermeidung wirtschaftlicher Nachteile ist eine Regelung zur Teilnahme von freigestellten Personalratsmitgliedern an der Leistungsbezahlung ins BPersVG aufzunehmen.

Überdies ist eine Regelung zur Nachzeichnung für freigestellte Personalratsmitglieder, die auch leistungsstarken Beschäftigten einen Anreiz für ein Engagement im Personalrat bietet, zu entwickeln und ins Gesetz aufzunehmen. Dieser Anreiz besteht nicht, wenn nur ein durchschnittlicher Werdegang auf Grundlage der festgelegten Vergleichsgruppe zugebilligt wird.

Ein weiterer Ansatz ist auch die Anpassung der Aufwandsentschädigung und die Weiterentwicklung in Richtung einer ruhegehaltfähigen Zulage.

Verbesserung der Rechtsschutzmöglichkeiten für den Personalrat

Auch in der Gesetzesnovelle 2021 ist es bei den unzulänglichen Rechtsschutzmöglichkeiten für den Personalrat geblieben. Dem Personalrat bleibt bisher bei einer Missachtung des Mitbestimmungsrechts durch die Dienststelle nur übrig, das Verwaltungsgericht anzurufen, um feststellen zu lassen, dass sein Mitbestimmungsrecht verletzt wurde. Diese Entscheidung ergeht in der Regel aber erst dann, wenn die Maßnahme bereits durchgeführt ist.

Der dbb setzt sich für dafür ein, dass der Personalrat zur Sicherung seiner Rechte aus dem BPersVG auch verwaltungsgerichtlich im Eilverfahren erfolgreich gegen die Missachtung von Beteiligungsrechten vorgehen und die Unterlassung, die Vornahme oder die Duldung einer Handlung erwirken kann.

Sofern eine Dienststellenleitung dennoch von einer Beteiligung des Personalrats absieht, darf dies nicht sanktionslos bleiben. Daher ist im BPersVG eine „Folgenbeseitigungspflicht“ zu verankern: Ist durch eine Maßnahme der Dienststelle ein Recht der Personalvertretung verletzt worden, ist die Maßnahme einschließlich ihrer Folgen, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, zu beseitigen.

Antrag S198: Mitbestimmung stärken

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Mitbestimmung durch Ausweitung der
- 3 Beteiligungstatbestände und Verbesserung der Freistellungsstaffeln gestärkt wird.

Begründung

Die stetig steigenden Herausforderungen an und Belastungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst bringen auch für die Betriebs- und Personalräte viele neue Aufgabenfelder mit sich und machen weitere Qualifizierung unumgänglich.

Allein die Prozesse rund um die Digitalisierung machen dies mehr als deutlich.

Die bisher zur Verfügung stehenden Mitbestimmungsrechte und die Freistellungsumfänge lassen eine sachgerechte Vertretung der Interessen der Beschäftigten nicht mehr zu. Eine Überforderung der Mandatsträger und eine nachhaltige Störung des Betriebsfriedens sind zu befürchten.

Antrag S199: Zukunftsfähiges Personalvertretungsrecht – Wegfall der Beschränkung des Stellungnahmerechts der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte auf Digitalisierungsmaßnahmen

Antragsteller*in:	vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich für eine Weiterentwicklung des Bundespersonalvertretungsgesetzes
- 4 und eine Streichung der Beschränkung des Stellungnahmerechts der Arbeitsgemeinschaft
- 5 der Hauptpersonalräte auf Digitalisierungsmaßnahmen ein.

Begründung

In der BPersVG-Novelle 2021 wurde die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte als Gremium mit einem Stellungnahmerecht bei ressortübergreifenden Digitalisierungsmaßnahmen eingeführt. Hierdurch sollte die in dem alten Recht bestehende Beteiligungslücke der Personalvertretungen bei ressortübergreifenden Maßnahmen geschlossen werden.

Die Beteiligungstatbestände der Personalvertretungen sind im Bundespersonalvertretungsgesetz manifestiert. Die Beschränkung eines personalvertretungsrechtlichen Gremiums auf einen einzigen Beteiligungstatbestand ist fraglich und widerspricht der grundsätzlichen Systematik des BPersVG.

Die Ausgestaltung des Stellungnahmerechts mit der Beschränkung auf Digitalisierungsmaßnahmen schließt die Beteiligungslücken bei ressortübergreifenden Maßnahmen überdies nur fragmentarisch und erweist sich auch in der Praxis als problematisch.

Den Digitalisierungsmaßnahmen gehen in der Regel weitreichende organisatorische Entscheidungen voraus. Die Digitalisierung ist häufig (erst) die technische Umsetzung der vorher getroffenen organisatorischen Entscheidungen.

Nach der jetzigen Rechtslage im Bundesbereich erstreckt sich das Stellungnahmerecht zwar auch auf Maßnahmen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Digitalisierungsmaßnahme stehen, in der Praxis ist dieser unmittelbare Zusammenhang jedoch häufig strittig. Dies kann im Zweifel dazu führen, dass organisatorische Maßnahmen ohne jegliche Einbindung der Personalvertretungen getroffen werden.

In verschiedenen Landespersonalvertretungsgesetzen ist ebenfalls die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte zur Beteiligung bei ressortübergreifenden Maßnahmen – jedoch ohne Beschränkung auf Digitalisierungsmaßnahmen – verankert. Diese Regelungen haben sich bewährt und sichern eine umfassende demokratisch legitimierte Vertretung der Beschäftigten bei allen ressortübergreifenden Maßnahmen.

Besonders in Zeiten großer Veränderungen ist die Gewissheit der Beschäftigten über die Einbindung ihrer

Interessenvertretungen für die Vermittlung und Akzeptanz von Umstrukturierungsprozessen in der Verwaltung von hoher Wichtigkeit. Intransparenz und beteiligungsfreie Räume sind hier sogar kontraproduktiv. Ein personalvertretungsrechtliches Gremium muss frühzeitig bei allen ressortübergreifenden Maßnahmen eingebunden werden, um die Belange der Beschäftigten einbringen zu können.

Der dbb setzt sich deshalb dafür ein, die Beschränkung des Stellungnahmerechts der AG der Hauptpersonalräte auf Digitalisierungsmaßnahmen aufzuheben.

Antrag S200: Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für die Stärkung der Rechte und die bessere Unterstützung von
4 Jugend- und Auszubildendenvertretungen und vergleichbaren Jugendvertretungen im
5 Öffentlichen Dienst ein.

Begründung

Jugendliche, Auszubildende und Studierende sind zu Beginn ihres Berufslebens in einer besonderen Situation und gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn in einer schwachen Position. Daher ist es wichtig, dass die Rechte und Interessen dieses Personenkreises besonders vertreten werden. Hierfür haben Jugend- und Auszubildendenvertretungen und vergleichbare Jugendvertretungen (z. B. Ausbildungspersonalräte) eine wichtige Rolle. Der dbb soll sich deshalb für die Stärkung der Rechte und die bessere Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Öffentlichen Dienst einsetzen.

Dies umfasst insbesondere:

- Die Änderung des Wahlrechts in allen Bundesländern, sofern noch nicht erfolgt: Ausweitung des aktiven Wahlrechts auf alle in Ausbildung und Studium befindlichen Beschäftigten unabhängig vom Alter; Anhebung des passiven Wahlrechts nach Ausbildung bzw. Studium bis zum vollendeten 27. Lebensjahr
- Stärkung und Ausweitung der Beteiligungsrechte z. B. bei Bewerbungsverfahren, Einstellungen und Übernahmen
- Unterstützung bei der Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in allen Dienststellen mit mehr als fünf Beschäftigten des genannten Personenkreises
- Unterstützung der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch die Dienststellenleitungen, die Ausbildungsverantwortlichen und die Personal- und Betriebsrätinnen und -räte
- Unterstützung der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch Angebote des dbb

Antrag S201: Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Stärkung und bessere Unterstützung von
- 3 Jugend- und Auszubildendenvertretungen im öffentlichen Dienst stattfindet.

Begründung

Jugendliche, Auszubildende und Studierende sind zu Beginn ihres Berufslebens in einer besonderen Situation und gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn in einer schwachen Position. Daher ist es wichtig, dass die Rechte und Interessen dieses Personenkreises besonders vertreten werden. Hierfür haben Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine wichtige Rolle. Der dbb soll sich deshalb für die Stärkung und bessere Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretungen im öffentlichen Dienst einsetzen.

Dies umfasst insbesondere:

- Stärkung und Ausweitung der Beteiligungsrechte z. B. bei Bewerbungsverfahren, Einstellungen und Übernahmen
- Unterstützung bei der Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen
- Unterstützung der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch die Dienststellenleitungen, die Ausbildungsverantwortlichen und die Personalräte
- Unterstützung der Arbeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen durch Angebote des dbb.

Antrag S202: Änderung der Beteiligungsrechte nach § 178 Abs. 2 SGB IX

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass § 178 Abs. 2 SGB IX geändert wird.

4

5 „Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen

6 Entscheidung ist unwirksam.“

Begründung

Die durch das BTHG geschaffene Unwirksamkeitsklausel für Kündigungen von schwerbehinderten Menschen ohne vorherige Beteiligung der SBV muss auf alle Personalmaßnahmen ausgedehnt werden, um die gesetzlich vorgesehene Einbindung der SBV zur Verfahrensabsicherung sicherzustellen. Eine stärkere Stellung der SBV würde das durch Artikel 27 Absatz 1 Buchstabe c UN-BRK vorgegebene Ziel einer gleichberechtigten Ausübung der Arbeitnehmerrechte von behinderten Menschen fördern.

Antrag S203: (Teil-)Freistellungsregelung für Schwerbehindertenvertretungen, § 179 Abs. 4 SGB IX

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass § 179 Abs. 4 SGB IX wie folgt ergänzt bzw.
4 geändert wird:

5 Folgender Satz 2 und Satz 3 soll eingefügt werden:

6

7 „Die Grundfreistellung ab 1 bis 20 beschäftigten schwerbehinderten Menschen beträgt
8 20 Prozent der betriebs-/behördlichen regelmäßigen Arbeitszeit. Die Freistellung
9 erhöht sich für je weitere 10 beschäftigte schwerbehinderte Menschen um jeweils 10
10 Prozent der Arbeitszeit (Teilfreistellung); weitergehende Vereinbarungen sind
11 zulässig. Die Gesamt,- Konzern,- Bezirk,- und Haupt-SBV sind entsprechend auf Antrag
12 freizustellen.“

Begründung

Begründung zu Satz 2:

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen Schwerbehindertenvertretungen:

- Kenntnisse der aktuellen Rechtsprechung zum Behindertenrecht des SGB IX, einschließlich der „Nebenrechte“ wie Ausweisverordnung
- umfangreiches Wissen im Beamten-, Tarif- und Verwaltungsrecht
- Fachwissen zur Handhabung der Versorgungsmedizin-Verordnung
- sozialrechtliche Grundkenntnisse über medizinische und berufliche Rehabilitation, begleitende Hilfen, technische Hilfsmittel und in der Kranken- und Rentenversicherung
- Kenntnisse über Vorschriften zur Herstellung von Barrierefreiheit in Gebäuden und der Informationstechnik
- Kenntnisse im Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsrecht

Die Arbeitsmenge der Schwerbehindertenvertretung hat sich erhöht durch:

- eine älter werdende Belegschaft und die Erhöhung der Lebensarbeitszeit
- den kritischeren Umgang mit gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen
- die Zunahme von Antragstellungen und erschwerten Anerkennungsverfahren als schwerbehinderter Mensch
- Beratung und Begleitung bei immer häufiger auftretenden psychischen Erkrankungen/ Behinderungen

im Berufsleben

- engere Einbindung in die Klärungsbeteiligung bei BEM-Verfahren
- Auswirkung von Regelungen des AGG, der UN-Behindertenrechtskonvention usw. auf das Schwerbehindertenrecht.

Durch eine pauschale (Teil-)Freistellungsregelung wird gesichert, dass die Schwerbehindertenvertretungen mit der beschleunigten Rechtsentwicklung Schritt halten können und hinreichend Zeit haben, sich sachkundig mit den Bedürfnissen behinderter Menschen zu befassen. Gleichzeitig wird vermieden, dass notwendige SBV-Aufgaben nicht erledigt werden und dies für den Betrieb bzw. die Dienststelle nachteilig ist. Ebenso wird gewährleistet, dass Menschen mit Behinderungen gleiche Arbeitnehmerrechte haben, wie ihre nichtbehinderten Kollegen (siehe hierzu Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention).

Begründung zu Satz 3:

Laut § 180 Abs. 6 SGB IX werden Konzern-, Gesamt-, Bezirks- und Haupt-SBV gewählt, welche die Interessen der sbM in Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe bzw. Dienststellen betreffen und von SBV nicht geregelt werden können.

Antrag S204: Änderung der Wahlordnung hins. § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX wie folgt neu
4 gefasst wird:

5

6 „In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf Menschen mit einem Grad der
7 Behinderung von mindestens 20 nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine
8 Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt, das die
9 Vertrauensperson im Fall der Verhinderung durch Abwesenheit oder Wahrnehmung anderer
10 Aufgaben vertritt.“

Begründung

Weder in der Antidiskriminierungs-Richtlinie der EU noch in der UN-BRK gibt es die Differenzierung nach behindert bzw. schwerbehindert. Durch die vorgeschlagene Formulierung wird klargestellt, dass die Schwerbehindertenvertretung auch die Interessen von Beschäftigten mit einem GdB von 20 bis 40 vertritt. Insofern wird nur den Bestimmungen des internationalen geltenden Rechts Rechnung getragen. Viele Menschen mit Behinderungen benötigen Unterstützung, deshalb ist schon ab dem ersten beschäftigten Menschen mit einer Behinderung eine SBV zu wählen und nicht erst ab 5. beschäftigten Menschen mit Behinderung.

Antrag S205: Weitere Verbesserungen des Betriebsverfassungsgesetzes

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die politisch Verantwortlichen die betriebliche
4 Mitbestimmung stärken, indem sie weitere Anpassungen des Betriebsverfassungsgesetzes
5 beschließen.

Begründung

Die im Juni 2021 durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft getretenen Änderungen in der betrieblichen Mitbestimmung waren ein guter Anfang, sie sind jedoch im Hinblick auf die sich ständig verändernde, dynamische Arbeitswelt längst nicht ausreichend gewesen. Zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung und damit dem betrieblichen Schutzschild der Beschäftigten sind nachfolgende Sachverhalte als Handlungsnotwendigkeiten zur Anpassung des BetrVG gegenüber den politischen Verantwortlichen zu erheben und auf deren Umsetzung hin zu wirken:

- a) Im § 37 Abs. 2 BetrVG muss ein zwingender Freistellungsanspruch zur Beratung mit Gewerkschaften für das einzelne BR-Mitglied durch den immer höheren Informationsbedarf geregelt werden.
- b) Im § 37 ist ein zwingender Schulungsanspruch für jedes BR-Mitglied für sechs Schulungsmaßnahmen im Laufe der Amtsperiode, auch ohne Beschluss des Betriebsrates, dringend nötig.
- c) Gegen „Missachtung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates“: Für den Fall, dass sich ein Arbeitgeber rechtswidrig gegenüber dem Betriebsrat verhält und mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten ohne Beteiligung des Betriebsrats einführt, muss im BetrVG geregelt sein, dass die Maßnahmen erst umgesetzt werden dürfen, wenn sie rechtssicher geklärt oder wirksam mitbestimmt sind. Für die Zeit bis zur Klärung der Angelegenheit muss für jeden Tag der Zuwiderhandlung ein Zwangsgeld verhängt werden.

Antrag S206: Mitbestimmungsrecht

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Sowohl im Bereich der unternehmerischen als auch der betrieblichen Mitbestimmung sind
2 in den vergangenen Jahren nur geringe Veränderungen an den maßgeblichen gesetzlichen
3 Bestimmungen vorgenommen worden. Eine Vielzahl der Regelungen stammt aus einer Zeit,
4 in der Gewerkschaftspluralismus in den Betrieben noch nicht verbreitet war, so dass
5 entsprechende Minderheitenrechte für in den Betrieben vertretene kleinere
6 Gewerkschaften nur unzureichend verankert worden sind.

7

8 Weiterhin beinhalten die maßgeblichen gesetzlichen Vorschriften Regelungen, die
9 umständlich oder nicht praktikabel sind und die dem Ziel, ein Höchstmaß an
10 demokratischer Legitimierung der Mitbestimmungsorgane zu gewährleisten, nicht in
11 optimaler Weise dienen.

12

13 **Daher möge der Gewerkschaftstag beschließen, den Gesetzgeber aufzufordern,**
14 **hinsichtlich der im Folgenden dargestellten Problemfelder tätig zu werden und**
15 **entsprechende Veränderungen der betreffenden Mitbestimmungsgesetze vorzunehmen:**

16

17 **1. Unternehmerische Mitbestimmung:**

18

19 **A. Gesetzliche Verankerung der Urwahl als Regelwahlform bei Aufsichtsratswahlen in**
20 **(Groß-) Aktiengesellschaften.**

21

22 In unserem Organisationsbereich (Deutsche Telekom AG, Deutsche Post AG und Deutsche
23 Postbank AG) finden bei den Wahlen zum Aufsichtsrat das Mitbestimmungsgesetz von 1976
24 bzw. die hierzu gehörigen Wahlordnungen Anwendung.

25

26 Hiernach werden in Unternehmen mit mehr als 8.000 Beschäftigten die
27 Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer in der Regel durch Delegierte gewählt (§ 9
28 Abs. 1 MitbestG), während in Unternehmen mit weniger als 8.000 Beschäftigten die
29 Urwahl durch alle Beschäftigten die Regelwahlform darstellt (§ 9 Abs. 2 MitbestG).

30

31 In Unternehmen mit mehr als 8.000 Beschäftigten kann ausnahmsweise auch die Wahl der
32 Arbeitnehmervertreter in Urwahl beschlossen werden, wenn 1/20 der wahlberechtigten
33 Beschäftigten dies unterstützt und sich in einer dann folgenden Abstimmung mindestens
34 50 % der Wahlberechtigten beteiligen und sich die Mehrheit hiervon für eine Urwahl
35 ausspricht (§ 9 Abs. 1 i.v.m. Abs. 3 MitbestG).

36

37 Dieser Weg wurde 1997 von der DPVKOM im Bereich der DTAG und DPAG beschritten, was
38 aber letztendlich lediglich daran scheiterte, dass sich nicht mehr als 50 % der
39 Beschäftigten an einer Abstimmung beteiligten.

40

41 **Da dieses komplizierte Verfahren zur Herbeiführung der Urwahl in den allermeisten**
42 **Fällen von Anbeginn an zum Scheitern verurteilt ist, muss aus unserer Sicht**
43 **angesichts der Vorteile einer Urwahl dieses Wahlverfahren als Regelwahlform im**
44 **MitbestG verankert werden.**

45

46 Der erste entscheidende Vorteil einer gesetzlich als Regelwahlform vorgeschriebenen
47 Urwahl wären erhebliche hiermit verbundene Kosteneinsparungen für die Unternehmen,
48 welche z. B. in eine entsprechende Personalaufstockung an anderer Stelle umgesetzt
49 werden könnten.

50

51 Berücksichtigt man die Vielzahl der Unternehmen, die unter das Mitbestimmungsgesetz
52 fallen, hätte die von uns angestrebte gesetzliche Regelung auch volkswirtschaftlich
53 eine positive Wirkung.

54

55 Der zweite entscheidende Vorteil einer Urwahl als Regelwahlform wäre die deutliche
56 Vereinfachung des gesamten Wahlverfahrens. So müssen bei der Delegiertenwahl in jedem
57 einzelnen Betrieb Delegierte gewählt werden, hierfür müssen Wahlvorschläge erstellt
58 werden, für die wiederum Stützunterschriften gesammelt werden müssen, die auf dann
59 noch Doppelunterschriften überprüft werden. Des Weiteren haben Delegierte, sobald
60 eine bestimmte Delegiertenzahl überschritten wird, ein doppeltes, dreifaches oder
61 vierfaches Stimmrecht. Und schlussendlich bleibt noch der erhebliche Aufwand, der mit
62 der Organisation einer Delegiertenversammlung verbunden ist.

63

64 Bei der Urwahl hingegen müssen in den jeweiligen Betrieben nach dem Vorbild der
65 Betriebsratswahlen lediglich Betriebswahlvorstände gebildet werden, die dann analog
66 dem dortigen Vorgehen die Organisation übernehmen können. Es bestünde für den
67 Gesetzgeber gar die Möglichkeit, die Aufsichtsratswahlen terminlich mit den
68 Betriebsratswahlen zu verknüpfen, so dass kein erneuter Aufwand für die Bildung von
69 Wahlvorständen betrieben werden müsste, sondern beide Wahlen gemeinsam durchgeführt
70 werden könnten.

71

72 Der dritte Vorteil wäre ein Mehr an direkter Demokratie in einem Unternehmen. So
73 könnten die Beschäftigten direkt und unmittelbar, genauso wie auf betrieblicher
74 Ebene, auch auf der Unternehmensebene entscheiden, wer sie im Aufsichtsrat vertreten
75 soll. Die Wahl durch Delegierte hingegen beinhaltet die Gefahr, dass
76 beschäftigtenferne Funktionäre in die Aufsichtsräte als Arbeitnehmervertreter
77 entsandt werden.

78

79 **B. Gesetzliche Verankerung des Entsendungsrecht von im Betrieb vertretenen**
80 **Gewerkschaften in die bei der Delegiertenwahl zu bildenden Betriebswahlvorstände**

81

82 Im Gegensatz zu der Regelung bei Betriebsratswahlen, nach der eine im Betrieb
83 vertretene Gewerkschaft ein Entsenderecht in den Wahlvorstand, der diese Wahlen
84 organisiert, hat, falls sie dort nicht mit einem stimmberechtigten Mitglied vertreten
85 ist, fehlt eine solche Regelung für die Aufsichtsratswahlen, wenn diese als
86 Delegiertenwahl durchgeführt werden.

87

88 So hat eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kein Anspruch darauf, ein Mitglied in
89 die Betriebswahlvorstände, die in den Betrieben die Delegiertenwahlen organisieren,
90 zu entsenden, wenn sie dort nicht mit einem stimmberechtigten Mitglied vertreten ist.
91 Hierdurch ist es kleineren Gewerkschaften, die bei der Besetzung der
92 Betriebswahlvorstände durch den Betriebsrat nicht berücksichtigt worden sind, nicht
93 möglich, eine Kontrolle der Wahlvorstände durch einen entsandten Beobachter
94 sicherzustellen.

95

96 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen, den der Gesetzgeber aufzufordern, Abhilfe zu**
97 **schaffen und eine dem § 16 Abs. 1 S. 6 Betriebsverfassungsgesetz vergleichbare**
98 **Regelung in der 3. Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz zu verankern.**

99

100 **2. Betriebliche Mitbestimmung:**

101

102 **A. Beschränkung der gesetzlichen Regelungen zum sogenannten listenübergreifenden**
103 **Geschlechtersprung**

104

105 Als problematisch haben sich in der Vergangenheit bei den Betriebsratswahlen die
106 Regelungen zur Sicherstellung einer Minderheitenquote bei der Besetzung des
107 Betriebsratsgremiums erwiesen. So sind zunächst die Anteile der Geschlechter an den
108 Wahlberechtigten in einem Betrieb im Vorfeld der Betriebsratswahlen zu ermitteln, um
109 dann mit Hilfe des D`Hondtschen Höchstzahlverfahrens die Zahl der dem Minderheiten-
110 geschlecht mindestens zustehenden Betriebsratsmandate zu errechnen.

111 Bei der Auszählung der Stimmen kann dies bei einer Listenwahl im Ergebnis dazu
112 führen, dass, wenn die Ermittlung der Gewählten ergibt, dass nicht ausreichend
113 Vertreter des Minderheitengeschlechts im Betriebsrat vertreten sind, zunächst auf der
114 Liste mit der niedrigsten berücksichtigten Höchstzahl der nächstfolgende Vertreter
115 des Minderheitengeschlechts für den eigentlich Gewählten nachrückt. Ist auf dieser
116 Liste jedoch kein Vertreter des Minderheitengeschlechts mehr aufgeführt, dann
117 verliert diese Liste ihren Sitz an diejenige Liste mit der nächstniedrigeren
118 berücksichtigten Höchstzahl, die noch Vertreter des Minderheitengeschlechts auf ihrer
119 Liste vorweisen kann.

120 Auf diese Weise hat die DPVKOM, die auf ihren Listen meist nicht so viele Kandidaten
121 aufstellen kann wie die Konkurrenzgewerkschaft ver.di, in der Vergangenheit bereits

122 einige Mandate an ver.di verloren. Ein gegen die entsprechenden gesetzlichen
123 Regelungen gerichtetes Gerichtsverfahren hat leider in letzter Instanz vor dem
124 Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg gehabt.

125

126 **Aus Sicht der DPVKOM müssten zur Vermeidung der dargestellten Konsequenzen die Sätze**
127 **2 und 3 des § 15 Abs. 5 Nr. 1 WO BetrVG gestrichen und durch eine Formulierung wie**
128 **die folgende ersetzt werden:**

129

130 ***„Enthält diese Vorschlagsliste keine Person des Geschlechts in der Minderheit,***
131 ***verbleibt der Sitz bei dieser Vorschlagsliste.“***

132

133

134 **B. Veränderung des Quorums zur Abberufung von freigestellten Betriebsräten**

135

136 Nach § 38 Abs. 2 S. 8 in Verbindung mit § 27 Absatz 1 S. 5 BetrVG können mit einer $\frac{3}{4}$ -
137 Mehrheit der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrates freigestellte Betriebsräte ohne
138 weitere Begründung aus einer Freistellung abberufen werden.

139

140 Im Bereich der Postnachfolgeunternehmen wird durch diese Vorschrift ein effektiver
141 Minderheitenschutz nicht sichergestellt. So ist dort auf Grund tariflicher Regelungen
142 ein Freistellungsumfang, der über den gesetzlichen Quoten des § 38 Abs. 1 BetrVG
143 liegt, die Regel, was dazu führt, dass auch mit weniger als einem Viertel der
144 Betriebsratsmandate bei den Freistellungswahlen Vertreter einer Minderheitenliste
145 eine Freistellung erringen können.

146

147 Durch die bestehende Regelung ist es nun aber möglich, dass bei einem
148 Mandatsverhältnis von z. B. 23 zu 4 Mandaten Mehrheitsgewerkschaft – Minderheiten-
149 gewerkschaft die Vertreter der Mehrheitsgewerkschaft im BR den freigestellten
150 Vertreter der Minderheitengewerkschaft ohne weitere Begründung wieder aus der
151 Freistellung abwählen können. Dies ist in der Vergangenheit durch die ver.di Mehrheit
152 im BR mehrfach gegenüber freigestellten Betriebsräten der DPVKOM so praktiziert
153 worden.

154

155 **Aus Sicht der DPVKOM müsste zur Vermeidung der dargestellten Konsequenzen der**
156 **bestehenden gesetzlichen Regelung eine Neufassung des § 38 Abs. 2 S. 8 vorgenommen**
157 **werden. Diese könnte wie folgt lauten:**

158 ***„Sind die freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach den Grundsätzen der***
159 ***Verhältnisswahl gewählt worden, so erfolgt die Abberufung durch Beschluss des***
160 ***Betriebsrates, der in geheimer Abstimmung gefasst wird und einer Mehrheit von neun***
161 ***Zehnteln der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrates bedarf.“***

162

163 **C. Einführung des Minderheitenquorums für die Entsendung von Betriebsräten in den**

164 **Gesamt- und Konzernbetriebsrat**

165

166 Der Gesamtbetriebsrat eines Unternehmens wird dadurch gebildet, dass die zu diesem
167 Unternehmen gehörenden Betriebsratsgremien ein bzw. zwei ihrer Mitglieder mittels
168 eines Beschlusses, der mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst werden kann, in den
169 Gesamtbetriebsrat entsenden. In den Konzernbetriebsrat entsenden wiederum alle
170 Gesamtbetriebsräte eines Konzerns jeweils zwei Mitglieder, die analog der Bildung des
171 Gesamtbetriebsrates durch einen Beschluss, der mit einfacher Stimmenmehrheit der
172 Mitglieder des Konzernbetriebsrates gefasst wird, bestimmt werden.

173 Da in die vorgenannten Vorschriften keinerlei Minderheitenschutz integriert wurde,
174 führen diese Regelungen dazu, dass eine Minderheitengewerkschaft nur sehr geringe
175 Chancen hat, Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat und in der Folge in den
176 Konzernbetriebsrat entsenden zu können.

177

178 **Damit in diesen wichtigen Gremien zukünftig auch Betriebsratsmitglieder von**
179 **Minderheitengewerkschaften bessere Chancen haben, vertreten zu sein, müsste aus Sicht**
180 **der DPVKOM zunächst § 47 Abs. 2 BetrVG durch einen Satz 3 ergänzt werden, der wie**
181 **folgt lauten könnte:**

182

183 *„Sind in den Betriebsräten eines Unternehmens insgesamt mindestens fünf vom Hundert*
184 *Mitglieder einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervereinigung vertreten, so muss*
185 *mindestens ein Vertreter dieser Gewerkschaft oder Arbeitnehmervereinigung im*
186 *Gesamtbetriebsrat vertreten sein; wird ein Vertreter einer solchen Gewerkschaft oder*
187 *Arbeitnehmervereinigung nach Satz 1 entsandt, erhöht sich die Gesamtzahl der*
188 *Mitglieder des Gesamtbetriebsrates jeweils um diesen Vertreter.“*

189 **§ 55 Abs. 1 BetrVG müsste als Folge durch einen Satz 3 ergänzt werden, der wie folgt**
190 **lauten könnte:**

191

192 *„Der Vertreter einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervereinigung, der nach § 47 Abs. 2*
193 *Satz 3 in den Gesamtbetriebsrat entsandt wurde, ist Mitglied des*
194 *Konzernbetriebsrates; die Gesamtzahl der Mitglieder des Konzernbetriebsrates erhöht*
195 *sich entsprechend.“*

196

197 **D. Änderung des für die Auszählung der Betriebsratswahlen vorgeschriebenen Verfahrens**
198 **nach D`Hondt**

199

200 Eine Analyse der Ergebnisse vergangener Betriebsratswahlen hat aus Sicht der DPVKOM
201 ergeben, dass durch das nach der Wahlordnung zum BetrVG vorgeschriebene
202 Stimmauszählungsverfahren nach D`Hondt in mehreren Betrieben Sitzzuteilungen an die
203 DPVKOM nicht erfolgt sind, die bei Anwendung anderer Auszählungsverfahren möglich
204 gewesen wären.

205 Besonders augenfällig wird dies anhand eines Auszählungsergebnisses in der NL Brief
206 Magdeburg der DPAG:

Arbeitnehmer Anzahl Wahlberechtigte 1721 abgegebene Stimmen 1175 Gültige
 Stimmen 1142 Ungültige Stimmen 33 Anzahl Stimmen Sitze DPVKOM 306 4 Ver.di 554 9 Alternative
 Liste 279 4

241 Es wird hier zunächst deutlich, dass nach der gewählten Auszählmethode nach D`Hondt
 242 die Liste ver.di trotz deutlich geringerer Stimmenzahl (554 zu 585) neun Sitze und
 243 damit einen Sitz mehr als die Listen DPVKOM und die alternative Liste (insgesamt acht
 244 Sitze) erhalten hat, was konträr dem Wählerwillen ist.

245 Zum besseren Verständnis werden nochmals die möglichen Auszählverfahren in Kürze
 246 vorgestellt:

247

248 **d'Hondtsches Höchstzahlverfahren**

249

250 Das d'Hondtsches Höchstzahlverfahren ist ein von dem Professor der Rechtswissenschaft
 251 an der Universität Gent Victor d'Hondt (1841-1901) entwickelter Berechnungsmodus für
 252 die Verteilung der Sitze in Vertretungskörperschaften (Parlamenten,
 253 Gemeindevertretungen) bei der Verhältniswahl. Dabei werden die für die einzelnen
 254 Wahlvorschläge (Parteien, Listen) abgegebenen gültigen Stimmen nacheinander durch 1,
 255 2, 3 usw. geteilt, bis aus den gewonnenen Teilungszahlen so viele Höchstzahlen
 256 ausgesondert werden können, wie Sitze zu vergeben sind. Jeder Wahlvorschlag erhält so
 257 viele Sitze, wie Höchstzahlen auf ihn entfallen.

258

259 **Hare-Niemeyer-Verfahren**

260 Bei diesem nach dem Engländer T. Hare (1806-1891) und dem deutschen Mathematiker
 261 Horst Niemeyer (*1931) benannten Verfahren wird zur Errechnung der Sitzzahl zunächst
 262 die Stimmenzahl der einzelnen Parteien (sofern sie die Fünfprozentklausel überwunden
 263 haben) mit den zu vergebenden Parlamentssitzen multipliziert und das Produkt durch
 264 die Gesamtzahl der Stimmen aller Parteien geteilt; die dabei verbleibenden Restsitze
 265 werden in der Reihenfolge der höchsten Zahlen hinter dem Komma an die Parteien
 266 vergeben.

267

268 **Das Sainte-Laguë-Verfahren**

269 Das Sainte-Laguë-Verfahren ist ein Divisor- bzw. Höchstzahlverfahren und daher von
 270 seiner Systematik her unter anderem mit dem Verfahren nach d'Hondt vergleichbar.
 271 Während jedoch das d'Hondt-Verfahren die Sitzansprüche generell abrundet
 272 (Divisorverfahren mit Abrundung), verwendet das Sainte-Laguë-Verfahren die
 273 Standardrundung (Divisorverfahren mit Standardrundung).

274 Es werden bei Verwendung des Höchstzahlverfahrens die Stimmenzahlen also nicht durch
 275 die Zahlen 1; 2; 3; ..., sondern durch 0,5; 1,5; 2,5; ... (alternativ durch 1; 3; 5;
 276 ...) geteilt, und die Sitze werden in der Reihenfolge der größten sich ergebenden
 277 Höchstzahlen zugeteilt.

278 Beispiel: In einem Parlament sind insgesamt 15 Sitze zu vergeben.

279 10.000 Wählerstimmen sind abgegeben worden, von denen 5.200 auf Partei X, 1.700 auf

280 Partei Y und 3.100 auf Partei Z entfallen.

281 Nun wird die Zahl der Stimmen für jede Partei durch 0,5; 1,5; 2,5; ... geteilt, die

282 Ergebnisse werden aufgelistet. (Im Beispiel: 5200 dividiert durch 0,5 ergibt 10.400.)

283 Anschließend wird zugeteilt: Die höchste Zahl bekommt Platz 1, die zweithöchste Platz

284 2 usw., bis alle (hier 15) Plätze des Parlaments vergeben sind. Daraus ergibt sich

285 folgendes Bild:

286

287

288

Divisor	Partei X	Partei Y	Partei Z	0,5	1	10.400,00	4	3.400,00	2	6.200,00	1,5	3	3.466,67	10	1.133,33	6				
	2.066,67	2,5	5	2.080,00	680,00	8	1.240,00	3,5	7	1.485,71	485,71	12	885,71	4,5	9	1.155,56	377,78	15		
	688,89	5,5	11	945,45	309,09	563,64	6,5	13	800,00	261,54	476,92	7,5	14	693,33	226,67	413,33	8,5	611,76	200,00	364,71

329

330 Partei X erhält die Sitze 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 und 14. Insgesamt also 8 der 15

331 Sitze.

332 Partei Y erhält die Sitze 4 und 10. Insgesamt also 2 der 15 Sitze.

333 Partei Z erhält die Sitze 2, 6, 8, 12 und 15. Insgesamt also 5 der 15 Sitze.

334

335

336 Das Hare-Niemeyer Verfahren löste das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren seit 1985 fast

337 überall in der Bundesrepublik Deutschland ab, da im Gegensatz zu erstgenanntem

338 Verfahren durch das d'Hondtsche Höchstzahlverfahren eine Benachteiligung kleinerer

339 Parteien bzw. Gruppierungen möglich ist. Mittlerweile wird bei der Stimmauszählung

340 zur Bundestagswahl (seit der Wahl 2009) und einigen Landtagswahlen (u. a. NRW,

341 Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg) das Sainte-Laguë-Verfahren (z. T. in

342 modifizierter Form) angewandt.

343

344 Betrachtet man nun im Fall der NL Brief Magdeburg eine mögliche Stimmauszählung

345 nach Hare-Niemeyer, hätte diese folgendes Ergebnis bedeutet:

346

347 Liste DPVKOM:

348 $306 \text{ Stimmen} * 17 \text{ BR-Sitze} : 1142 \text{ Gesamtzahl gültige Stimmen} = 4,55$

349 Liste ver.di:

350 $554 * 17 : 1142 = 8,25$

351 Liste alternative Liste:

352 $279 * 17 : 1142 = 4,15$

353

354 Nach dieser Auszählung hätte die Liste DPVKOM zunächst einmal 4 Sitze, die ver.di

355 Liste 8 Sitze und die Liste alternative Liste 4 Sitze erhalten. Den zu 17

356 Gesamtsitzen fehlenden Sitz bekäme dann aber die Liste mit der höchsten Zahl nach dem

357 Komma, also die DPVKOM-Liste, mithin wäre das Ergebnis ver.di 8 Sitze, DPVKOM 5 Sitze

358 und alternative Liste 4 Sitze, womit der geringere Stimmenanteil der ver.di-Liste im

359 Verhältnis zu den beiden anderen Listen auch im Verhältnis der Anzahl von BR-Sitzen
360 deutlich würde.

361 Eine Stimmenauszählung nach dem Sainte-Laguë-Verfahren würde zu folgendem Ergebnis
362 führen:

363

Divisor	Partei X	Partei Y	Partei Z	0,5	1	1.108	2	612	3	558	1,5	4
369,33	6	204	7	186	2,5	5	221,6	10	122,4	11		
111,6	3,5	8	158,29	13	87,43	15	79,71	4,5	9	123,11	17	
68	15	62	5,5	12	100,73		55,64		50,73	6,5	14	
85,23	7,5	16	73,87	8,5	65,18							

404

405 Auch nach dieser Auszählmethode würde sich im Ergebnis die gleiche Sitzverteilung wie
406 bei der Auszählmethode nach Hare-Niemeyer ergeben, nämlich ver.di 8 Sitze, DPVKOM 5
407 Sitze, alternative Liste 4 Sitze. Auch hier würde sich der Wählerwille anders als
408 beim Auszählverfahren nach D`Hondt in der Sitzverteilung angemessen widerspiegeln.

409

410 **Daher möge der Gewerkschaftstag beschließen, den Gesetzgeber aufzufordern, eine**
411 **Korrektur des im BetrVG vorgesehenen Wahlauszählungsverfahrens vorzunehmen.**

Antrag S207: Anpassung des § 78a BetrVG – Mehr Schutz für befristet beschäftigte junge Menschen, die sich in der Jugend-Auszubildendenvertretung (JAV) / dem Betriebsrat engagieren

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich für die Anpassung des § 78 a BetrVG ein, sodass der Schutz auf
4 junge Menschen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahr erweitert wird, die nur
5 befristet beschäftigt sind und eine Weiterbeschäftigung anstreben. Die befristet
6 beschäftigten jungen Menschen sollen den gleichen Schutz erhalten wie Auszubildende,
7 um risikolos und sorgenfrei für den Betriebsrat oder die JAV kandidieren zu können.

Begründung

Insbesondere bei der Deutschen Post AG sind befristete Arbeitsverhältnisse an der Tagesordnung. Befristete Arbeitsverhältnisse haben für junge Menschen enorme Nachteile. Aber sie sind auch für die Mitbestimmung eine große Hürde. Denn junge Menschen, die einen befristeten Vertrag bei ihrer Arbeitgeberin haben, trauen sich oftmals nicht, für die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder den Betriebsrat zu kandidieren. Dies könnte ihnen zum Verhängnis werden und eine weitere Vertragsverlängerung versagt werden.

Nicht selten haben wir es erlebt, dass unsere Kandidatinnen und Kandidaten für die JAV kurz vor den JAV-Wahlen keine Vertragsverlängerung mehr erhalten haben und unsere Listen somit schrumpften.

Auszubildende die sich in der JAV oder im Betriebsrat engagieren und dort ein Mandat erhalten, sind nach dem Wortlaut von § 78a BetrVG besonders geschützt. Nach § 78a Abs. 2 BetrVG kommt zwingend ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zustande, wenn die Auszubildenden dies drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber ihrer Arbeitgeberin beantragen.

Die Realität ist jedoch diese, dass Ausbildungsplätze immer weiter reduziert werden bei der Post. Stattdessen werden junge Menschen eingestellt, die nur kurz eingearbeitet werden und dann folgt eine Befristung nach der anderen. Auch im Rahmen der Einführung des neuen Arbeitszeitmodells „Flexible Zustellung“ bei der Deutschen Post AG wird dieses System der Arbeitgeberin weiter vorangetrieben.

Wir sind mitten im demographischen Wandel. Unsere aktuellen Betriebsräte und Personalräte werden bald in Ruhestand gehen. Wir müssen unsere Mitbestimmung in den Betrieben schützen, indem wir den jungen Menschen Schutz bieten, um sich in der JAV und den Betriebsräten zu engagieren und zu Nachfolgerinnen und Nachfolgern unsere Betriebsräte zu werden.

§ 78a BetrVG muss daher auch auf die Beschäftigten angewendet werden, die sich in einem befristeten Beschäftigtenverhältnis befinden und die Voraussetzungen für eine Kandidatur in der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfüllen, d. h. alle Beschäftigten die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet

haben.

Der dbb setzt sich dafür ein, dass junge befristete Beschäftigte bei der Kandidatur für die Jugend- und Auszubildendenvertretung und den Betriebsrat besser geschützt werden.

Formulierungsvorschlag:

§ 78a BetrVG in seiner jetzigen Version wie folgt angepasst wird:

§ 78a Schutz Auszubildender und Jugendlicher bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres in besonderen Fällen.

- (1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen. Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer des Betriebs, der das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats ist, nach Ablauf der Befristung nicht weiter zu beschäftigen, so hat er dies dem Arbeitnehmer drei Monate vor Ablauf der Befristung schriftlich mitzuteilen.*
- (2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildener oder befristet Beschäftigter, der das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Anschluss an das befristete Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden.*
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis oder das befristete Vertragsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats endet.*
- (4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses oder des befristeten Vertragsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,
 - 1. Festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder*
 - 2. Das bereits nach Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.**
- (5) Die Absätze 2 bis 4 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.*

Antrag S208: Anpassungen des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Mitbestimmungsgesetzes, der Wahlordnung und des Aktiengesetzes zur Stärkung der Unternehmensmitbestimmung

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die politisch Verantwortlichen zur Stärkung der
4 Unternehmensmitbestimmung Anpassungen des Mitbestimmungsgesetzes, des
5 Drittelbeteiligungsgesetzes, der Wahlordnung und des Aktiengesetzes beschließen.

Begründung

Zur Stärkung der Unternehmensmitbestimmung sind nachfolgende Sachverhalte als Handlungsnotwendigkeiten zur Anpassung des Drittelbeteiligungsgesetzes, des Mitbestimmungsgesetzes, der Wahlordnung und des Aktiengesetzes gegenüber den politischen Verantwortlichen zu erheben und auf deren Umsetzung hinzuwirken:

- a) Eine Anpassung und Ergänzung des Aktiengesetzes § 98 dahingehend, dass stets das Unternehmen die vollständigen Kosten der Antragstellung der unter Absatz 2 Ziffer 4 bis 10 und unter Absatz 3 genannten Antragsteller, inklusive externer Sachverständiger/Juristen, zu tragen hat. Dies stellt einen sinnvollen Sanktionierungsmechanismus dar.
- b) Die Kosten für Sachverständige zur Erfüllung der Aufgaben als Aufsichtsrat sollten für die Arbeitnehmer-/Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat immer durch das Unternehmen getragen werden.
- c) Die Ergänzung der Wahlordnung: Gewerkschaftsvertreter sollten auch mit einer von der Gewerkschaft legitimierten Vorschlagsliste eingereicht werden können und keine Stützunterschriften benötigen. Diese Anpassung bedeutet eine Gleichstellung mit dem Betriebsverfassungsgesetz.
- d) Die Anpassung des Drittelbeteiligungsgesetzes: Keine Einreichung anderweitiger Wahlvorschläge, denn die Wahlvorschläge von Gremien kommen sonst nicht zur Geltung. Die Gleichstellung der Chancen von Kandidaten muss gewährleistet werden (auch zum Thema Stützunterschriften).

Antrag S209: Digitales Zugangsrecht

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - Mitbestimmung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Betrieb vertretene Gewerkschaften ein digitales
4 Zugangsrecht in den Betrieb und dessen Beschäftigten bekommen.

5

6 Hierzu zählt die Möglichkeit gewerkschaftliche Informationen an die dienstlichen
7 Mailadressen der Beschäftigten zu senden, ebenso die Nutzung des Intranets für
8 Publikationen der Gewerkschaft. Sie müssen dann eigenständige Zugangsmöglichkeiten
9 zum Intranet bekommen.

Begründung

Aufgrund der verstärkten Nutzung von Homeoffice und Mobile Work sind in den Betrieben immer weniger Mitarbeiter zu erreichen. Damit die verfassungsrechtlich geschützte Betätigung von Gewerkschaften in dieser neuen Arbeitswelt weiterhin möglich ist, muss es ein digitales Zugangsrecht geben. Aushangtafeln im Betrieb reichen nicht mehr aus, um die Beschäftigten über die Themen der Gewerkschaften zu informieren. Ebenso wenig ist es möglich, dass im Betrieb vertretene Gewerkschaften in den Betriebsräumen mit den Beschäftigten diskutieren können oder gewerkschaftliche Informationen auslegen können. Denn auch sie erreichen nur Bruchteile der Belegschaft.

Da die Gewerkschaften ein wichtiger Baustein der betrieblichen Mitbestimmung sind (z. B. Einreichung von Wahlvorschlägen zur Betriebsratswahl) sind durch die Einschränkungen durch Mobile Work und Homeoffice demokratische Wahlen gefährdet.

Antrag S - v210: Inflationsprämie

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - verspätet eingegangen
Schlagwörter:	verspätet

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes
4 außerhalb der regulären Tarifrunde eine steuerfreie Inflationsprämie im Sinne des § 3
5 Nr. 11c EStG bezahlt wird. Um dauerhafte Reallohnverluste zu vermeiden, soll bei den
6 Tarifverhandlungen der Fokus dagegen auf kräftigen linearen Erhöhungen liegen.

Begründung

Die Verbraucherpreise sind im September 2022 nach Schätzungen des Statistischen Bundesamts um 10 Prozent gegenüber dem Vormonat gestiegen. Die steigenden Lebenshaltungskosten fressen das Einkommen vieler Menschen auf. Mit einer von Arbeitgebern steuerfrei zu zahlenden Inflationsprämie sollen Haushalte finanziell entlastet werden.

Von dieser in § 3 Nr. 11c EstG neu geschaffenen Möglichkeit sollen auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes profitieren. Allerdings außerhalb jeglicher Tarifrunde, denn die stark gestiegenen Preise werden nie wieder auf ihr ursprüngliches Niveau sinken. Das oberste Ziel bei Tarifverhandlungen muss eine kräftige lineare Erhöhung sein.

Antrag S - v211: Jubiläumszuwendungen

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	S - Soziales, Wirtschaft, Steuern, Mitbestimmung Untersachgebiet: S - verspätet eingegangen
Schlagwörter:	verspätet

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der DBB wird aufgefordert, sich gegenüber dem Gesetzgeber für eine steuer- und
- 3 sozialversicherungsfreie Auszahlung von Jubiläumszuwendungen einzusetzen.

Begründung

Sofern in den einzelnen Ländern und im Bund noch Jubiläumszuwendungen an die Beschäftigten gezahlt werden, werden diese der Steuerpflicht und der Sozialversicherungspflicht unterworfen.

Im Ergebnis führt dies dazu, dass nur rund 50% der Bruttobeträge zur Auszahlung kommen. Dies hat, bei den bereits geringen Beträgen im öffentlichen Dienst im Verhältnis zur Privatwirtschaft, wenig mit Wertschätzung und Anerkennung jahrelanger Treue zum Arbeitgeber / Dienstherrn zu tun. Diese Zahlungen sind als Anerkennung zu 100% auszuzahlen („Brutto für Netto“).

Anträge

Inhaltsverzeichnis

E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik

E - Europa

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
E01	Leitantrag zu Europa Bundeshauptvorstand	9
E02	Frauen in Führungspositionen in der EU dbb bundesfrauenvertretung	18
E03	Sozial- und Wirtschaftsdaten der EU-Länder dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	19

E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik
E - Sicherheit

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
E04	Leitantrag Innere Sicherheit Bundeshauptvorstand	20
E05	Stärkung behördenübergreifender Zusammenarbeit in der inneren Sicherheit dbb jugend	26
E06	Mehr Sicherheit auf öffentlichen Straßen, Wegen und Plätzen dbb jugend	27
E07	Blackout-Konzepte dbb jugend	28
E08	Kosten für Großveranstaltungen dbb jugend	29
E09	Bekämpfung von „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“. dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	30
E10	Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst dbb bundesfrauenvertretung	32
E11	Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	33
E12	Fallzahlen - Gewalt gegen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst dbb jugend	34
E13	Schutz der Beschäftigten vor Übergriffen Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	35
E14	Schutz der Beschäftigten vor Übergriffen Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)	36
E15	Konzepte gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt im öffentlichen Dienst dbb bundesfrauenvertretung	37
E16	Konzepte gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt im öffentlichen Dienst dbb jugend	39
E17	Mehr Schutz und Sicherheit für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst dbb jugend	41
E18	Respekt gegenüber Beschäftigten im Öffentlichen Dienst Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	45

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
E19	Einführung einer gesonderten Strafvorschrift „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“. dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	47
E20	Einführung § 185a StGB dbb jugend	49
E21	Die analoge Anwendung der Novelle der Strafgesetzbuch-Paragrafen 113, 114 und 115 auf alle Bereiche des öffentlichen Dienstes, speziell der Beschäftigten und Beamten im Justizdienst. NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	50
E22	Übergriffe Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	51
E23	Umgang mit Reichsbürgern, Selbstverwaltern und gewaltbereiten Personen Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	52
E24	Gewalt gegen Lehrkräfte Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	53
E25	Auskunftssperre bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Sicherheitsbehörden dbb jugend	54
E26	Mobbing und Bossing Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	55

E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik

E - Justiz

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
E27	Leitantrag Für einen starken Rechtsstaat – in Personal und Qualität der Rechtspflege und im Justizvollzug investieren Bundeshauptvorstand	56
E28	Justiz und Justizvollzug materiell und personell stärken Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)	59
E29	Vereinheitlichung von Justizsoftware Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	60
E30	Bundeseinheitliche gesetzliche Regelung des Justizvollzuges BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	62
E31	Schaffung einer Hafteinrichtung (Bundesgefängnis) in Zuständigkeit des BMJ für Gefangene, bei denen die Bundesstaatsanwaltschaft die ermittelnde Behörde ist, sowie in Fällen der Inhaftierung so genannter „Gefährder“. BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	64
E32	Keine Unterbringung von Personen im Justizvollzug nach § 126 a StPO BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.	65
E33	Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Verwendung der qualifizierten elektronischen Signatur in der Justiz an die Belange des Daten- und Persönlichkeitsschutzes der unterzeichnenden Gerichtspersonen. Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	66
E34	Anerkennung der Ausbildung zum Justizfachwirt als Ausbildungsberuf Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	67
E35	Ausbildung der Justizwachtmeister Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	68
E36	Aufgabenübertragung an Beamte des mittleren Dienstes/ LB Gruppe 1.2 Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	69
E37	Bildung Rechtspflegerpräsidium Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	71
E38	Zugang zur Gerichtsvollzieherlaufbahn Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)	72

E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik
E - Technik und Umwelt

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
E39	Leitantrag Technik Bundeshauptvorstand	73
E40	Leitantrag Umwelt Bundeshauptvorstand	78
E41	Leitantrag ‚Klimawandel‘ und öffentlicher Dienst Bundeshauptvorstand	81
E42	Nachhaltige Verwaltung dbb bundessenorenvertretung	85
E43	Stärkung der Ausbildung im Bereich Technik und Naturwissenschaft Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	86
E44	Stärkung der Verbeamtung im Bereich Technik und Naturwissenschaft Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	87
E45	echte Attraktivitätssteigerung für den technischen und naturwissenschaftlichen Dienst Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	88
E46	Sensibilisieren von jungen Menschen für MINT- Berufe Zusammenarbeit mit anderen Fachgewerkschaften der dbb Familie Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	89
E47	Nachhaltigkeit dbb jugend	90
E48	Gewerkschaftsleben an den 17 Nachhaltigkeitszielen ausrichten! BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	92
E49	Die beruflichen Schulen gehören in die nationale Nachhaltigkeitsstrategie! BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	93
E50	Förderung der umweltfreundlichen Mobilität der Beschäftigten vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales	95

E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik
E - Verkehrspolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
E51	Stärkung der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung und der Wasserstraßen Fachverband Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung e.V. (FWSV)	96
E52	Gemeinsam die Zukunft gestalten - Sicherung von Arbeitsplätzen und der Verkehrsinfrastruktur Straße VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	100
E53	Zulassung von Fachkräften für Straßen- und Verkehrstechnik zur/zum staatlich geprüften Techniker/-in der Fachrichtung Bautechnik VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	101
E54	Stopp von Privatisierung und Outsourcing der Aufgaben im Straßen- und Verkehrswesen. VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	102
E55	Ausbildungsberufe in der öffentlichen Verwaltung VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	104
E56	Einführung der „Rollenden Landstraßen“ Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	105
E57	Änderung der StVO und der StVZO VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	106
E58	Bezahlbarer, barrierefreier, erreichbarer, nutzerfreundlicher öffentlicher Verkehr dbb bundessenorenvertretung	107
E59	Ausbau des ÖPNV Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	108
E60	Senioren / ÖPNV ausbauen BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)	109
E61	Attraktivität des Öffentlichen Dienstes durch Mobilität dbb jugend	110
E62	Freie Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	111
E63	Kostenfreie Nutzung des ÖPNV für alle Beschäftigten im Bereich des öffentlichen Dienstes dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	112

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
E64	Kostenlose Benutzung des öffentlichen Personen-Nahverkehrs für Senioren Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	113
E65	Freifahrtregelung für Rentner/innen und Versorgungsempfänger/innen in öffentlichen Verkehrsmitteln Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	114
E66	Unentgeltliches Bahnfahren mit den Fernverkehrszügen der DB AG für Anwärter*innen und Auszubildende des Bundes Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)	115
E67	Beibehaltung der sechs Tagezustellung für Universaldienstleister im Postgesetz Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	116

E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik
E - Verspätete Anträge

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
E68	Schaffung eines Rechtspflegeramtes Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)	117
E69	Organ für die Verteilung der Geschäfte der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)	118
E70	Gerichtliche Zuständigkeit – Elektronischer Rechtsverkehr Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)	119
E71	Unabhängigkeit der Gerichte – Stärkung und Sicherung des Rechtsstaates Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)	121
E72	Besoldung der Rechtspfleger Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)	122

Antrag E01: Leitantrag zu Europa

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Europa

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Geteilte Souveränität, europäische Handlungs- und staatliche Funktionsfähigkeit**
2 **sind kein Widerspruch**

3

4 Europa muss krisenfester werden. Seit vielen Jahren reißen unvorhergesehene, die
5 Europäische Union wie auch ihre einzelnen Mitgliedstaaten überfordernde Entwicklungen
6 gesellschaftliche Gräben auf, gefährden den Zusammenhalt der EU und schwächen ihre
7 Stellung in der Welt. Die EU erscheint zunehmend uneins und ohnmächtig. Weltfinanz-
8 und Eurokrise, die große Fluchtbewegung der Jahre 2015/2016, die Pandemie oder auch
9 der gewaltbereite Revisionismus benachbarter Mächte erfordern demgegenüber
10 konzertiertes Handeln, was nur teil- und zeitweise gelang.

11

12 Die Folgen dieser mangelhaften Krisenresilienz sind nicht zuletzt
13 innergesellschaftliche Spaltungen und der Aufstieg populistischer Strömungen, die die
14 freiheitliche Demokratie, unterstützt und gefördert von aggressiven autokratischen
15 Drittstaaten, offen herausfordern und damit auch die Zukunft der freiheitlich-
16 demokratischen Grundordnung in Deutschland in Frage stellen.

17

18 Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine verdeutlicht auf brutale Weise, dass
19 Deutschland oder andere europäischen Staaten auf sich allein gestellt nicht in der
20 Lage sind, ihre äußere Sicherheit zu gewährleisten. Sie sind auch zu Friedenszeiten
21 auf sich alleingestellt nicht mehr in der Lage, Marktzugänge sicherzustellen, neue
22 Normen und Standards im weltweiten Handel durchzusetzen, die zunehmend von digitaler
23 Infrastruktur abhängige Integrität ihrer Verwaltung und damit ihre staatliche
24 Funktionsfähigkeit zu wahren. Die Europäische Union als Summe ihrer Mitglieder könnte
25 jedoch ausreichend Gewicht auf die Waage bringen, um Stabilität im Inneren zu sichern
26 und auch in ihre Nachbarschaft auszustrahlen. Ihre Institutionen und die sie
27 bestimmenden Vertragsgrundlagen sind aber nicht oder nicht mehr dazu geeignet, die
28 Handlungsfähigkeit zu gewährleisten, die es angesichts der Herausforderungen unserer
29 Zeit braucht.

30

31 Zu den unerwarteten Krisen und weiteren unvorhersehbaren künftigen krisenhaften
32 Entwicklungen kommen langfristig angelegte und seit langer Zeit bekannte, großenteils
33 jedoch verdrängte Herausforderungen hinzu. Diese sind etwa die demografische Alterung
34 und der Klimawandel, aber auch der durch technologischen Fortschritt, immer kürzere
35 Innovationszyklen und Machtverschiebungen in den Welthandelsbeziehungen enorm
36 beschleunigte Strukturwandel der europäischen Wirtschaft mit all seinen umwälzenden

37 Folgen für die nationalen Arbeitsmärkte.

38 All diese Prozesse, langfristig wirkende Transformationen ebenso wie abrupte,
39 disruptive Ereignisse bedeuten für die öffentliche Verwaltung und die öffentliche
40 Daseinsvorsorge und die hier Beschäftigten großen Anpassungsdruck. Die Bürgerinnen
41 und Bürger erfahren in diesen Krisen teils verspätete, teils dysfunktionale
42 staatliche Reaktionen. Für die staatliche Funktionsfähigkeit ist Souveränität
43 unabdingbar. Diese lässt sich auf entscheidenden politischen Feldern nur noch
44 europäisch konzertiert gewährleisten. Dem stehen aber die europäische Vielstimmigkeit
45 und eine diese begünstigende Vertragsordnung entgegen. Eine hohe Regelungsdichte in
46 Fragen des alltäglichen Lebens trifft auf ausbleibende Antworten auf die großen
47 Fragen der Zeit und eklatante Fehleinschätzungen von Bedarfen.

48

49 Das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Veränderung hin zu einer neuen europäischen
50 Handlungsfähigkeit und damit auch zur Gewährleistung staatlicher Funktionsfähigkeit
51 ist in den vergangenen Jahren stetig größer geworden. Die EU-Kommission spricht von
52 europäischer Souveränität. Das übersetzt sich aber noch nicht in institutionelle
53 Reformschritte. Europäische Reformdebatten, wie sie noch von der Juncker-Kommission
54 angestoßen wurden, versandeten, auch die Konferenz zur Zukunft Europas hat mit ihren
55 Empfehlungen noch keinen wirklichen Reformprozess in Gang gesetzt.

56

57 Teilweise ist dieser Stillstand auf Ängste der Mitgliedstaaten zurückzuführen,
58 weitere Kompetenzen an die supranationale Ebene abgeben zu müssen. Angesichts des
59 Regelungseifers mancher EU-Initiative erscheint dies durchaus nachvollziehbar. Dabei
60 bräuchte es mehr Mut und Klarheit, Mut für echte Reformen, die europäische
61 Handlungsfähigkeit sicherstellen und Klarheit, welche Aufgaben die Mitgliedstaaten
62 eigenständig und gemäß ihren eigenen Traditionen und der politischen Wünsche ihrer
63 Bürgerinnen und Bürger wahrnehmen wollen und können.

64

65 Europa erscheint groß und wirksam im Kleinteiligen und gelegentlich klein und
66 ohnmächtig in großen Fragen. Die Lösung liegt in einer revidierten Kompetenzordnung,
67 die für die Identität der Mitgliedstaaten ebenso wie für die der Regionen und für
68 starke selbstverwaltete Kommunen günstig ist und der EU gleichzeitig mehr Kohärenz
69 und Wirksamkeit ihrer Politiken ermöglicht. Der Schlüssel für die zukünftige
70 europäische Handlungsfähigkeit ist eine verstärkte Zusammenarbeit. Und die
71 Mitgliedstaaten müssen damit aufhören, so viel als möglich aus dem Gemeinschaftsbund
72 herauszuziehen und nur ihre eigenen Interessen und Lobbygruppen zu bedienen. Sie
73 müssen mehr Verantwortung für die EU, die Europas Ordnung sichert, übernehmen.

74

75 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

76

77 ***Zukunft Europas***

78

79 **Der dbb**

80

81 • spricht sich grundsätzlich für eine weitere Vertiefung der europäischen
82 Integration aus, sofern diese einer größeren europäischen Handlungsfähigkeit bei
83 voller Beachtung der Grundsätze der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit dient
84 und mehr Klarheit in die Kompetenzordnung bringt;

85

86 • befürwortet einen neuen Konvent zum Zwecke einer Reform der Europäischen
87 Verträge, der auch unabhängige anerkannte und repräsentative Sozialpartner und
88 weitere repräsentative Vertreter der organisierten Zivilgesellschaft einbezieht;

89

90 • ist offen für ein Europa verschiedener Geschwindigkeiten, solange kein Mitglied
91 trotz Erfüllung aller Voraussetzungen gegen seinen Willen zurückgelassen wird,
92 und spricht sich deshalb für mehr verstärkte Zusammenarbeit aus;

93

94 • unterstützt die Forderung nach einem Übergang zu qualifizierten
95 Mehrheitsentscheidungen im Rat in der Außen- und Steuerpolitik, weil das
96 Vetorecht einzelner Mitgliedstaaten zu sachfremden Händeln oder gar Erpressungen
97 führt und Europa nur so eine wirksame europäische Außenpolitik und eine
98 effektive Bekämpfung von Steuervermeidung und Steuerhinterziehung gewährleisten
99 kann;

100

101 • unterstützt die Stärkung der repräsentativen Demokratie auf europäischer Ebene,
102 vor allem des Europäischen Parlaments, etwa durch ein Initiativrecht und im
103 Lichte des Ausgangs der Europawahlen ein Vorschlagsrecht für die durch das
104 Parlament zu wählende Präsidentin oder den Präsidenten der EU-Kommission;

105

106 ***Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften***

107

108 **Der dbb**

109

110 • bekennt sich zur Mitgliedschaft bei der CESI und schätzt sie als wertvollen
111 Dachverband des europäischen Engagements des dbb;

112

113 • sieht sich als einen integralen Bestandteil der Europäischen Union der
114 Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) und unterstützt sie aktiv als europäische
115 Sozialpartnerin und Interessenvertreterin;

116

117 • setzt sich für eine weiterhin systematische und enge Zusammenarbeit zwischen
118 seinen Gremien und Abteilungen und dem Generalsekretariat der CESI ein. Er
119 unterstützt eine verstärkte Mitarbeit seiner Mitglieder in allen Gremien der
120 CESI, vor allem in seinen verschiedenen Kommissionen, Expertenkommission und
121 Arbeitsgruppen;

122

- 123 • nutzt verstärkt die Gewerkschaftskooperation auf europäischer Ebene, um
124 besonders arbeits- und gesundheitsschutzrechtliche Ziele durchzusetzen. Er steht
125 Mitgliedsorganisationen der CESI in anderen europäischen Ländern in Solidarität
126 und mit Rat zur Seite.

127

128 **Öffentlicher Dienst**

129

130 Der dbb

131

- 132 • fordert die Europäische Union auf, sich verstärkt für eine europäisch vernetzte,
133 qualitativ hochwertige öffentliche Infrastruktur zum Wohle aller Bürgerinnen und
134 Bürger in den EU-Mitgliedstaaten einzusetzen;

135

- 136 • erwartet von den EU-Institutionen, die Eigenständigkeit der öffentlichen
137 Verwaltung der Mitgliedstaaten und die besondere Bedeutung der öffentlichen
138 Dienste für die Identität der Mitgliedstaaten stets zu achten und in allen EU-
139 Politiken zu berücksichtigen;

140

- 141 • erachtet eine personell und materiell gut ausgestattete öffentliche Verwaltung
142 mit attraktiven Arbeitsbedingungen auf allen europäischen Ebenen, von der
143 Kommune bis zur EU selbst, als eine Grundvoraussetzung für größere staatliche
144 und überstaatliche Handlungsfähigkeit und europäische Souveränität;

145

- 146 • betont, dass das öffentliche Dienstrecht der Mitgliedstaaten ausschließlich der
147 nationalen Regelungszuständigkeit unterliegen darf und daher Normenkonflikte mit
148 europäischem Recht erforderlichenfalls durch Ausnahmebestimmungen in den
149 europäischen Rechtsakten zu vermeiden sind, um weder die legitimen Zielsetzungen
150 des jeweiligen Rechtsakts noch die Eigenständigkeit des öffentlichen
151 Dienstrechts zu gefährden;

152

- 153 • regt zur Vermeidung solcher Normenkollisionen eine grundsätzliche Regelung etwa
154 im Rahmen einer künftigen Vertragsrevision an, um für mehr Rechtsklarheit und
155 Rechtssicherheit und vor allem die Einhaltung der Kompetenzordnung und die
156 Wahrung der Identität der Mitgliedstaaten besser Sorge zu tragen;

157

- 158 • setzt sich für Verbesserungen im Rahmen der europäischen Freizügigkeit auch für
159 Mitarbeitende des öffentlichen Diensts ein und unterstützt die europäische
160 Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zur Verwirklichung der
161 Freizügigkeit, insoweit die nationale Zuständigkeit für deren Finanzierung,
162 Organisation und Verwaltung vollständig gewahrt wird;

163

164 • spricht sich dafür aus, dass bei der besseren Rechtsetzung neben potentiellen
165 Belastungen für die Wirtschaft mehr als bisher auch Auswirkungen auf die
166 öffentliche Verwaltung mit dem Ziel der Verminderung von Bürokratielasten
167 berücksichtigt werden;

168

169 • lehnt es ab, wenn eine quantitative Verringerung des EU-Besitzstandes ohne
170 Prüfung eventuell negativer Folgen für Standards im Sozial-, Umwelt- und
171 Verbraucherschutz erfolgt; auch die Folgen der Verringerung des EU-Besitzstandes
172 für die nationalen Verwaltungen müssen berücksichtigt werden. So sind etwa
173 Deregulierungen im Bereich des Finanzmarkts unter Umständen folgenreich für die
174 nationale Steuerverwaltung. Auch weniger EU-Recht im Bereich der inneren
175 Sicherheit kann negative Auswirkungen haben.

176

177 ***Digitalisierung***

178

179 **Der dbb**

180

181 • begrüßt, dass die Digitalisierung ganz oben auf der politischen Agenda der
182 Europäischen Kommission steht und mit dem digitalen Kompass konkrete Ziele für
183 2030 formuliert wurden. Der dbb weist daraufhin, dass allerdings nicht
184 politische Versprechen, sondern einzig und allein deren Umsetzung maßgeblich
185 sein werden;

186

187 • befürwortet den Aufbau einer gemeinsamen europaweit vernetzten
188 Datenverarbeitungsinfrastruktur, die den einfachen Austausch und die gemeinsame
189 Nutzung von Daten ermöglicht, insbesondere für gemeinsame europäische
190 Datenräume, eine europaweite Einführung von 5G- Korridoren für einen digitalen
191 Bahnbetrieb sowie für eine vernetzte und automatisierte Mobilität, die zur
192 Verkehrssicherheit und zu den Zielen des Green Deal beiträgt;

193

194 • begrüßt Maßnahmen der EU - Institutionen und ihrer Mitgliedstaaten zur Förderung
195 der digitalen Souveränität in der EU, um unter anderem unabhängiger von nicht-
196 europäischen Tech Giganten zu werden. Der dbb erachtet es als wichtig, dass die
197 digitale Souveränität der EU geschützt und ausgebaut wird, da sie die
198 Grundvoraussetzung dafür ist, dass die gemeinsamen Werte der EU im digitalen
199 Bereich gefördert sowie die Grundfreiheiten – einschließlich Datenschutz,
200 Privatsphäre und Sicherheit – gewahrt werden

201

202 • bewertet das europäische Projekt GAIA X in diesem Zusammenhang als einen
203 wichtigen Schritt in Richtung Datensouveränität für Europa;

204

205 • begrüßt den Vorschlag der Europäischen Kommission für einen einheitlichen
206 europäischen Rechtsrahmen zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz. Der dort

207 enthaltene risikobasierte Ansatz, nach der sich der Regulierungsgrad einer
208 Anwendung nach seinem Risiko bemessen soll, ist der richtige Ansatz und muss
209 schnellstmöglich umgesetzt werden;

210

211 • unterstützt das Ziel der EU-Kommission, bis 2030 alle wichtigen Dienstleistungen
212 für Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen online anzubieten. Die Europäische Union
213 hat bereits 2018 mit der Single-Digital-Gateway Verordnung die Mitgliedstaaten
214 verpflichtet, bis Ende 2023 21 ausgewählte Dienstleistungen grenzüberschreitend
215 in allen Mitgliedstaaten für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger sowie Unternehmen
216 bereitzustellen – das Ziel der Kommission, alle wichtigen Dienstleistungen bis
217 2030 online anzubieten, müsste daher erreichbar sein und wird bereits durch die
218 Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes in Deutschland vorangetrieben.

219

220 ***Innere und äußere Sicherheit***

221

222 **Der dbb**

223

224 • fordert, dass die Handlungsfähigkeit Europas nicht nur nach innen, sondern auch
225 nach außen gestärkt wird;

226

227 • hebt hervor, dass es ohne gut funktionierende europäische Zusammenarbeit der
228 Sicherheitsbehörden keine erfolgreiche Abwehr terroristischer Gefahren, keine
229 wirksame Bekämpfung des organisierten Verbrechens sowie keinen wirksamen Schutz
230 der Grundfreiheiten gibt;

231

232 • unterstreicht, dass zu einem handlungsfähigen Europa auch ein europaweit
233 funktionierender Katastrophenschutz gehört;

234

235 • begrüßt die neue Strategie für die innere Sicherheit der Kommission. Besonders
236 die EU-Strategie für eine wirksamere Bekämpfung des Kindesmissbrauchs, die EU-
237 Drogenstrategie sowie der EU-Aktionsplan gegen den Handel mit Schusswaffen
238 stellen zielführende Maßnahmen für die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger und
239 eine zielführende Verwaltungszusammenarbeit in Europa dar;

240

241 • befürwortet die jüngsten Initiativen der EU-Kommission, die für die Verteidigung
242 und Sicherheit der EU von großer Bedeutung sind. Durch die Initiativen kann der
243 Weg zu einem stärker integrierten und wettbewerbsfähigeren europäischen
244 Verteidigungsmarkt gestaltet werden, sei es für die konventionelle
245 Rüstungsindustrie und -ausrüstung zu Lande, zu Wasser und in der Luft oder die
246 Cyber-, Hybrid- und Weltraumbedrohungen;

247

248 • fordert in der Außen- und Sicherheitspolitik einen Übergang zu

249 Mehrheitsentscheidungen in der EU. Die weltpolitischen Krisen verdeutlichen
250 Europas Ohnmacht, die nicht zuletzt seiner Vielstimmigkeit in der Außen- und
251 Sicherheitspolitik geschuldet ist. Der dbb hebt hervor, dass
252 Mehrheitsentscheidungen auch im Rahmen der bestehenden Verträge möglich wären;

253

254 • unterstützt den Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung über
255 den Schutz der Union und ihrer Mitgliedstaaten vor wirtschaftlichem Zwang durch
256 Drittländer. Der dbb betont, dass trotz zunehmender Spannungen in der Welt der
257 Zusammenhalt der Demokratien und eine Kontinuität der transatlantischen
258 Beziehungen von elementarer Bedeutung sind.

259

260 **Sozialpolitik**

261

262 **Der dbb**

263

264 • unterstützt weiterhin den europäischen sozialen Dialog und Vereinbarungen der
265 Sozialpartner auf europäischer Ebene, wo gemeinsame Interessen und die
266 Kompetenzordnung dies erlauben;

267

268 • begrüßt, dass die Kommission die Sozialpartner, besonders die Gewerkschaften,
269 stärken und in Europa für mehr Tarifbindung sorgen will;

270

271 • unterstreicht die Bedeutung des Gewerkschaftspluralismus, der eine tragende
272 Säule der freiheitlichen Demokratie ist. Auch die unabhängigen Gewerkschaften
273 müssen eine Stimme haben und effektiven Zugang zum europäischen sozialen Dialog
274 erlangen können, wenn dies auf Grundlage von Repräsentativitätsstudien der EU-
275 Agentur gerechtfertigt werden kann;

276

277 • begrüßt die Verwirklichung des Aktionsplans der Säule sozialer Rechte sowie die
278 drei Hauptziele, die bis 2030 erreicht werden sollen, nämlich eine deutlich
279 höhere Erwerbsbeteiligung, mehr Weiterbildung und signifikant weniger Armut oder
280 soziale Ausgrenzung;

281

282 • fordert die EU-Kommission auf, bestehende rechtliche Lücken zu schließen, die im
283 Binnenmarkt zu einer Ausbeutung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und
284 Sozialdumping führen können;

285

286 • fordert von der Kommission, dass bei allen beschäftigungs- und sozialpolitischen
287 Maßnahmen die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Organisation von Arbeit,
288 Beschäftigung und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden müssen;

289

290 • erwartet, dass die EU einen Rahmen dafür schafft, dass die Digitalisierung nicht

291 nur Arbeitgebenden und Unternehmen dient, sondern auch den Arbeitnehmenden;

292

293 • sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern als einen Grundpfeiler des
294 Wertesystems der Europäischen Union. Der dbb erachtet es als wichtiges Zeichen,
295 dass die Förderung der Gleichstellung zu einem Querschnittsziel des Europäischen
296 Sozialfonds ernannt wurde;

297

298 • begrüßt die neue Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen. Durch die
299 von der Kommission erarbeiteten Vorschläge wird es Menschen mit Behinderungen
300 erleichtert, an allen Lebensbereichen gleichberechtigt teilzuhaben;

301

302 • wünscht sich von der Kommission eine engagierte Unterstützung der
303 Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Maßnahmen der neuen Strategie zugunsten
304 von Menschen mit Behinderungen. Auch von der Bundesregierung fordert der dbb,
305 sich mit den Zielen der Strategie intensiv auseinanderzusetzen, um die
306 uneingeschränkte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen bestmöglich zu
307 gewährleisten.

308

309 **Bildung in Europa**

310

311 **Der dbb**

312

313 • erachtet es grundsätzlich als begrüßenswert, dass die Kommission den
314 europäischen Bildungsraum weiter ausbauen will. Der dbb unterstützt dies, wo es
315 um die Weitung von Horizonten und die Entwicklungschancen der Lehrenden und
316 Lernenden geht. Die unterschiedlichen Traditionen innerhalb Europas gilt es aber
317 zu respektieren. Dies gilt insbesondere für das jeweilige Bildungsverständnis.
318 Für die Forschung kommt es auf den produktiven Wettbewerb an, nicht nur von
319 Ideen, sondern auch von innovativen Methoden;

320

321 • beurteilt die Förderung der Globalen Bildungspartnerschaft als eine klare
322 Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft, welche ein wichtiges Signal an
323 die internationale Staatengemeinschaft sendet. Um jedoch die Langzeitfolgen der
324 Pandemie zu bekämpfen und nachhaltigen Fortschritt zu erreichen, fordert der dbb
325 weitere, fortlaufende Maßnahmen, da die Vermittlung von Grundkompetenzen eine
326 zentrale Voraussetzung zur Überwindung von Armut, für selbstbestimmtes Handeln
327 und Teilhabe und daher von außerordentlicher Wichtigkeit für die
328 Entwicklungszusammenarbeit ist;

329

330 • begrüßt das Erasmus+-Jahresarbeitsprogramm 2021-2027 der Kommission. Es ist von
331 großem Mehrwert, dass mit dem erneuerten Programm Projekte zur Förderung des
332 Lernens und der multinationalen Zusammenarbeit für zehn Millionen europäische
333 Bürgerinnen und Bürger aller Altersgruppen und mit unterschiedlichem Hintergrund

334 finanziert werden. Der dbb fordert, dass in diesem Rahmen mehr Möglichkeiten für
335 europäische Ausbildungsstationen im öffentlichen Dienst geschaffen werden, auch
336 für Beamtenanwärterinnen und –anwärter;

337

338 • erwartet, dass in den einzelnen EU-Staaten verliehene Qualifikationen
339 verständlicher und vergleichbar gemacht werden. Der Europäische
340 Qualifikationsrahmen wird hier von dem dbb als zielführende Maßnahme erachtet,
341 jedoch sollte besonders auch die grenzüberschreitende Mobilität von
342 Ausbildungsstationen im öffentlichen Dienst erleichtert werden.

343

344 **Green Deal**

345

346 Der dbb

347

348 • bewertet den Klimawandel als eine Tatsache und als ein globales Problem. Die
349 Bewältigung der Herausforderung des Klimawandels sieht der dbb in besonderer
350 Weise in der öffentlichen Hand;

351

352 • hebt hervor, dass die öffentliche Hand, wie von der Bundesregierung in ihrem
353 aktuellen Koalitionsvertrag betont, bei ihrer Beschaffung mit gutem Beispiel
354 vorangeht;

355

356 • betont die Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung bei ihrer Beschaffung und
357 Vergabe, und dass sie sich an dieser messen und ihr auch zukünftig gerecht
358 werden muss.

Begründung

Ergibt sich aus dem Antrag.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E02: Frauen in Führungspositionen in der EU

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Europa

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für die Ausweitung einer EU-weiten
4 Richtlinie für mehr Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft ein, sodass
5 sie künftig auch entsprechende Vorgaben für den öffentlichen Dienst beinhaltet.

Begründung

Das Ziel der EU-Richtlinie ist es, den Frauenanteil in den Leitungsorganen börsennotierter Gesellschaften in der EU wesentlich zu erhöhen. Vorgesehen ist das Ziel, 40 Prozent Frauen in Aufsichtsräten oder 33 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen zu erreichen. Die europaweite Frauenquote in Aufsichtsräten wird auf EU-Ebene bereits seit zehn Jahren von Deutschland blockiert.

Führungspositionen im öffentlichen Dienst der EU-Länder werden in der Richtlinie hingegen gänzlich ausgeklammert, obwohl auch hier Frauen in vielen Mitgliedsländern unterrepräsentiert sind.

Der dbb beamtenbund und tarifunion sollte sich auf internationaler gewerkschaftlicher Ebene dafür einsetzen, dass diese Richtlinie entsprechend auf den öffentlichen Dienst ausgeweitet wird. Nur so kann die Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa vorangetrieben und sichtbar gemacht werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E03: Sozial- und Wirtschaftsdaten der EU-Länder

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Europa

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine jährlich aktualisierte Übersicht von Sozial-
- 3 und Wirtschaftsdaten der EU-Länder vorgelegt wird.

Begründung

Der Blick auf die Situation in anderen Ländern fördert die Sensibilisierung für eine europaorientierte Politik und die Reflektion der Situation im eigenen Land.

Insbesondere sollte dargestellt werden:

- Mindestlohn
- Durchschnittsrente
- Höhe der sozialen Grundsicherung
- Wirtschaftsentwicklung
- Inflation
- Staatsverschuldung
- Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an der Zahl aller Beschäftigten
- Einkommen ausgewählter Berufe im öffentlichen Dienst

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E04: Leitantrag Innere Sicherheit

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Präambel**

4

5 Mit dem russischen Überfall auf die Ukraine hat sich auch unser Leben in der
6 bekannten Form komplett geändert. Die bisherige Außen- und Verteidigungspolitik muss
7 national und international überdacht und den veränderten Gegebenheiten angepasst
8 werden. Innerstaatlich muss auf diese veränderten Bedingungen mit neuen Prioritäten
9 reagiert werden, um den Herausforderungen eines Krieges innerhalb von Europa
10 wirkungsvoll begegnen zu können. Deutschland muss dabei als verlässlicher
11 Bündnispartner sowohl der Nato als auch als Teil der Europäischen Union wahrgenommen
12 werden und tatsächlich in der Lage sein, seinen Beitrag zum Erhalt zu leisten.

13

14 Die Durchsetzung von Sicherheit, Recht und Ordnung ist unabdingbare Voraussetzung für
15 den Erhalt der freiheitlich demokratischen Grundordnung. Ohne diese ist ein
16 freiheitliches Leben, wie es in Deutschland seit über 75 Jahren ausdrücklich
17 gewünscht und verfassungsrechtlich verankert ist, nicht vorstellbar.

18

19 Darüber hinaus muss Deutschland die Lehren aus den Migrationsbewegungen im Jahr 2015
20 und den Folgejahren ziehen. Die Bereitschaft der Menschen in Deutschland,
21 Schutzsuchenden ihre Hilfe und Unterstützung anzubieten und ihnen soweit als möglich
22 Teilhabe am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben in Deutschland zu
23 ermöglichen, ist beispielhaft. Der Verzicht auf Kontrolle und Steuerung gefährdet
24 diese Bereitschaft und ist kontraproduktiv. Die Bundespolizei muss durch den
25 Gesetzgeber in die Lage versetzt werden, ihre Möglichkeiten bei der Einreise von
26 Personen optimal zu nutzen und durch Notifizierung der Grenzübergänge zu Polen und
27 Tschechien zu optimieren, wie dies an der Grenze zu Österreich längst der Fall ist.

28

29 Artikel 1 des Grundgesetzes verpflichtet alle staatliche Gewalt, die Würde des
30 Menschen zu achten und zu schützen. Unzureichende staatliche Strukturen sind nicht
31 geeignet, diesen Verfassungsauftrag hinreichend zu erfüllen. Der Staat hat die
32 Pflicht zur Stärke, so will es unser Grundgesetz. Der dbb beamtenbund und tarifunion
33 unterstreicht deshalb seine Forderung nach einem handlungsfähigen und
34 durchsetzungsstarken Staat. Dies ist nur durch eine gut ausgestattete öffentliche
35 Verwaltung möglich. Nur dann ist der Schutz der Bevölkerung unter gleichzeitiger
36 Wahrung der persönlichen Freiheitsrechte gesichert.

37

38 Gleichzeitig hat die Gewalt gegen Menschen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit dem
39 Gemeinwohl dienen, ein nie dagewesenes Ausmaß angenommen. Sicherheits- und
40 Rettungskräfte sind schon wegen ihrer äußeren Erkennbarkeit und ihrer körperlichen
41 Präsenz in gefahreneigenen Lebenssachverhalten unmittelbares Ziel häufig
42 lebensbedrohlicher Attacken. Aber auch in nahezu allen anderen Bereichen des
43 öffentlichen Lebens müssen Beschäftigte mit verbalen und körperlichen Angriffen
44 rechnen, die sich direkt gegen ihre Person richten. Auch im Strafvollzug ereignen
45 sich immer wieder Angriffe mit schwerwiegenden Folgen für die Beschäftigten.

46

47 **Handlungsnotwendigkeiten**

48

49 **Strategische Planung der Sicherheitsinteressen**

50 Bislang ist in Deutschland keine Strategie der Inneren Sicherheit erkennbar.
51 Sicherheitspolitik darf sich aber nicht länger nur an der Bewältigung aktueller
52 Krisen und Herausforderungen orientieren. Es braucht langfristige Zielsetzungen und
53 Orientierung, um die Architektur, Ausstattung und konzeptionelle Planung aller
54 Sicherheitsbehörden erfolgreich zu machen. In einem Nationalen Sicherheitsrat muss
55 die Formulierung strategischer Sicherheitsinteressen von allen Sicherheitsbehörden
56 gemeinsam entworfen und entwickelt und die Politik entsprechend beraten werden, um
57 technische Entwicklungen, Personalplanungen und haushalterische Bedingungen an
58 langfristigen Erfordernissen auszurichten.

59

60 **Forderung**

61 Der dbb setzt sich dafür ein, die strategische Planung von Sicherheitspolitik
62 voranzutreiben und fordert die Einrichtung eines nationalen Sicherheitsrats.

63

64 **Europäische Grenzsicherung**

65 Europäische Grenzsicherung ist eine der Herausforderungen für Freizügigkeit innerhalb
66 der Europäischen Union. Der dbb begrüßt den Wegfall stationärer Grenzkontrollen an
67 den Binnengrenzen der EU und die Möglichkeiten der Reise- und Bewegungsfreiheit der
68 Menschen in Europa. Grenzsicherung an den europäischen Außengrenzen muss besser als
69 bisher auf einheitlichem Standard, wirkungsvoll und modern gesteuert werden, um
70 gerade den Schutz unschuldiger Menschen vor schrecklichen Straftaten, wie
71 Menschenhandel, Zwangsprostitution, Arbeitsausbeutung u.v.a.m. zu verhindern. Mit der
72 europäischen Grenzschutzagentur Frontex hat die EU grundsätzlich ein Instrument, um
73 den Schutz der Außengrenzen auf einheitlichem Niveau zu organisieren.

74

75 **Forderung**

76 Der dbb fordert eine personelle Stärkung und Kompetenzausstattung von Frontex.

77

78 **Programm 2020**

79 Das seit Jahrzehnten bestehende föderale System der Bundesrepublik Deutschland hat
80 sich auch im Bereich der öffentlichen Sicherheit grundsätzlich bewährt. Gleichwohl
81 darf es den erforderlichen Informationsaustausch der Sicherheitsbehörden nicht
82 behindern. Mit dem Programm „Polizei 2020“ soll die IT-Sicherheitsarchitektur in
83 Deutschland weiterentwickelt, Informationsverluste und -fehlsteuerungen vermieden,
84 Schnittstellenprobleme beseitigt und insgesamt die Leistungsfähigkeit gestärkt
85 werden. Der dbb begrüßt die Initiative des BMI und die Arbeit des BKA, die mit diesem
86 Programm die zentralen Steuerungsmöglichkeiten verbessern und Fehlentwicklungen der
87 Vergangenheit vermindern wollen. Deutschland muss in die Lage versetzt werden, auch
88 und gerade die Herausforderungen auf europäischer Ebene durch stetigen Austausch von
89 Informationen besser als bisher zu bewältigen.

90

91 **Forderung:**

92 Der dbb fordert die Stärkung des Programms „Polizei 2020“ und die Weiterentwicklung
93 der IT-Sicherheitsarchitektur in Deutschland und Europa.

94

95 **Bereitschaftspolizei des Bundes und der Länder**

96 Die Bereitschaftspolizei ist eine herausragend wichtige Säule polizeilicher Arbeit in
97 Deutschland. In zahllosen Einsätzen hat sie sich auch und insbesondere in der Corona-
98 Pandemie durch hohe Flexibilität und Einsatzstärke bewährt. Der dbb begrüßt die
99 Entscheidung, durch die Beschaffung von geschützten Fahrzeugen und die Bereitstellung
100 geeigneter Möglichkeiten der Luftverlastung für größere Einsatzeinheiten, um die
101 Schlagkraft der Bereitschaftspolizei insgesamt zu verbessern. Die
102 Bereitschaftspolizei des Bundes wird auch künftig erforderlichenfalls die Polizei der
103 Länder unterstützen, braucht aber eine dauerhafte Stärkung, um die durch zusätzliche
104 Aufgaben im Bereich der Grenzsicherung, Flugsicherheit und den Schutz gefährlicher
105 Orte entstandenen Herausforderungen zu bewältigen.

106

107 **Forderung**

108 Der dbb setzt sich für eine weitere Stärkung der Bereitschaftspolizei des Bundes und
109 der Länder ein und fordert eine personelle Verstärkung von mindestens
110 10 Hundertschaften mehr für die Bereitschaftspolizei des Bundes.

111

112 **Reform des Bundespolizeigesetzes**

113 Zur Erledigung ihrer Aufgaben, die ihr vom Gesetz zugewiesen sind, braucht die
114 Bundespolizei neue Befugnisse, um den größer gewordenen Herausforderungen der
115 organisierten Kriminalität zu begegnen. Schwerste Straftaten müssen verhindert und
116 das Leid unzähliger Menschen vermieden werden. Online-Durchsuchung und Quellen-
117 Telekommunikationsüberwachung dienen nicht der Bespitzelung der Bevölkerung, sondern
118 dem Kampf gegen Menschenhandel mit all seinen Anschlussdelikten. Sie ist auch ein
119 angemessenes Instrument, schon die Vorbereitungshandlungen sogenannter
120 Behältnisschleusungen zu erkennen, zu verhindern und so konkret Menschenleben zu
121 retten. Darüber hinaus braucht die Bundespolizei eigene Befugnisse für
122 aufenthaltsbeendende Maßnahmen innerhalb bundespolizeilicher Zuständigkeit.

123

124 **Forderung:**

125 Der dbb fordert die Reform des Bundespolizeigesetzes, u. a. zur Stärkung von
126 Präventivbefugnissen der Bundespolizei, neu anzupacken und umzusetzen.

127

128 **Großschadensereignisse**

129 Deutschland ist auf Großschadensereignisse nicht gut vorbereitet. Nicht zuletzt das
130 Hochwasser im Ahrtal hat gezeigt, dass die Warnung der Bevölkerung und das
131 Zusammenwirken unterschiedlicher Handlungsebenen durch erhebliche
132 Optimierungspotentiale dringend zu verbessern ist. Die Corona-Pandemie ist ein
133 herausragendes Beispiel für mangelnde Vorsorge und kaum vorhandene Prävention.
134 Weitere Großschadensereignisse, beispielsweise ein länger andauernder,
135 flächendeckender Ausfall der Stromversorgung, sind vorstellbar und würden zu
136 unabsehbaren Folgen für einen großen Personenkreis führen. Der dbb begrüßt daher die
137 Bemühungen des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), den
138 Zivilschutz, die privaten Hilfsorganisationen und die Katastrophenhilfe besser als
139 bisher zu vernetzen und sowohl Vorsorge, als auch die Warnung der Bevölkerung zu
140 optimieren.

141

142 **Forderung:**

143 Der dbb wird zur Bewältigung von Großschadensereignissen weitere strategischen
144 Präventionen und die Reform des Zivilschutzes einfordern.

145

146 **Stärkung des Personals**

147 Die besondere Wertigkeit der öffentlichen Sicherheit und die Wahrung des Schutzes der
148 Bevölkerung in allen öffentlichen Bereichen wurde nicht nur bei flächendeckenden
149 Katastrophenlagen – wie etwa der Corona Pandemie –, sondern auch bei alltäglichen
150 Ordnungsfunktionen deutlich. Dabei leisten alle Beschäftigten des Bundes, der Länder
151 und auch der Kommunen einen unerlässlichen Beitrag für eine funktionierende
152 Sicherheitsarchitektur. Die Demonstrationen gegen die politischen Entscheidungen zur
153 Bekämpfung des Infektionsrisikos haben ein noch nie dagewesenes Ausmaß angenommen.
154 Dabei entladen sich vermehrt Staatsverachtung und Gewaltbereitschaft einzelner
155 Personen oder radikaler Gruppierungen bei den Einsatzkräften, die dabei zusätzlich
156 selbst hohen Infektionsrisiken ausgesetzt sind. Zu Recht weist daher u. a. der
157 Deutsche Städte- und Gemeindebund immer wieder darauf hin, dass die Kommunen mit den
158 erforderlichen Mitteln ausgestattet werden müssen, um auch künftige Herausforderungen
159 bewältigen zu können.

160

161 **Forderung**

162 Der dbb setzt sich für eine weitere Stärkung des Personals in allen
163 Gebietskörperschaften ein, damit überall in Deutschland, mit gleicher Qualität die
164 verfassungsrechtlichen Aufgaben erfüllt werden können. Dazu zählen neben dem Bund und
165 den Ländern auch der Bereich der kommunalen Ordnungsämter und der

166 Strafvollzugsdienst. Bei allen Gebietskörperschaften gilt es Qualität und Quantität
167 des Personals sicherzustellen und zu verbessern. Dazu sind eine gute finanzielle
168 Ausstattung und die Schaffung von besseren Ausbildungsbedingungen und
169 Karriereaussichten, um im Wettbewerb um das beste Personal bestehen zu können,
170 notwendig. Zugleich gilt es gesetzliche Regelungen zu treffen, um das vorhandene
171 Personal vor körperlichen und verbalen Angriffen besser zu schützen bzw. dabei
172 eintretende Verletzungen – auch in Form einer Infektion – als Dienstunfälle
173 anzuerkennen.

174

175 **Verbesserung der Sachausstattung**

176 Nicht nur die Personal- sondern auch die Sachausstattung standen jahrelang nicht im
177 Fokus der Dienstherren. Die Ausstattung der Sicherheitsbehörden ist fortlaufend auf
178 den neuesten Stand zu bringen, um den Beschäftigten die Wahrnehmung der ihnen
179 übertragenen Aufgaben so zu ermöglichen, wie dies von den Bürgerinnen und Bürgern und
180 auch von den Dienstherren erwartet wird. Moderne Schutzausstattung, digitale
181 Kommunikation und verstärkter Einsatz intelligenter Videotechnik tragen zur
182 Sicherheit der Einsatzkräfte und Effizienz des Ressourceneinsatzes bei. Kriminalität
183 entwickelt sich im gleichen rasanten Tempo wie die Möglichkeiten, die die
184 Digitalisierung eröffnet.

185

186 **Forderung**

187 Der dbb fordert die Sicherheitsbehörden besser als bisher in die Lage zu versetzen,
188 um technisch und personell wirksam Informationen zu gewinnen, um gegen Kriminalität
189 im In- und Ausland, gegen terroristische und extremistische Bedrohungen sowie Cyber-
190 Attacken vorgehen zu können. Dafür bedarf es u. a. dringend der Modernisierung
191 notwendiger Informations- und Kommunikationstechnologien und der Anpassung der
192 Telekommunikationsüberwachungsgesetze, um den sich ständig verändernden
193 Rahmenbedingungen im Bereich der Kriminalität wirkungsvoll zu begegnen.

194

195 **IT-Sicherheit / Cybersicherheit**

196 Das IT-Sicherheitsgesetz hat deutlich positive Auswirkung auf das IT-
197 Sicherheitsniveau bei der kritischen Infrastruktur und wurde im Jahr 2021 durch das
198 IT-Sicherheitsgesetz 2.0 fortgeschrieben. Diese Fortschreibung ist ein unerlässlicher
199 Schritt, den es gilt beizubehalten, da die Angriffe auf die Informationssicherheit
200 sich ständig weiterentwickeln. Nur durch eine konsequente Umsetzung der
201 Informationssicherheit können Digitalisierung und oftmals auch die kritischen
202 Dienstleistungen – wie zum Beispiel die Stromversorgung – gewährleistet und vor
203 Angriffen wirksam geschützt werden.

204

205 Auf nationaler Ebene operiert das Cyber-Abwehrzentrum, um Sabotage, Spionage,
206 Kriminalität und Terrorismus im Cyberraum zu bekämpfen und zu verhindern. Unter
207 anderem arbeiten dort das BSI, der Verfassungsschutz, das Bundeskriminalamt sowie die
208 Bundespolizei zusammen. Die Zusammenarbeit dieser Behörden dient dem Austausch
209 wichtiger Informationen und der Bündelung von Expertenwissen zur Gewährleistung von

210 Cybersicherheit auf nationaler und internationaler Ebene. Gerade das Bundesamt für
211 Sicherheit in der Informationstechnik als die Cybersicherheitsbehörde des Bundes
212 agiert an der technologischen Weltspitze, da es u. a. auch die Bereiche der
213 künstlichen Intelligenz betreut.

214

215 **Forderung**

216 Der dbb setzt sich dafür ein, den Austausch der Informationen zwischen den Behörden,
217 u. a. im Bereich der Cybersicherheit, voranzutreiben, um bei der Absicherung der
218 künstlichen Intelligenz auch künftig eine führende Rolle zu spielen.

219 Ebenso müssen, gerade aber nicht nur in den Bereichen der kritischen Infrastrukturen
220 (KRITIS), funktionierende Informationssicherheitskonzepte bzw.

221 Informationssicherheitsmanagementsysteme (ISMS) verankert und permanent aktualisiert
222 werden.

Begründung

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E05: Stärkung behördenübergreifender Zusammenarbeit in der inneren Sicherheit

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für die Stärkung behördenübergreifender Zusammenarbeit in der
4 Gefahrenabwehr insbesondere von Polizeien und Ordnungsbehörden ein und unterstützt
5 die Einführung einheitlicher Standards für kommunale Ordnungsdienste.

Begründung

Gefahrenabwehrbehörden stehen im Alltag vor vielen Herausforderungen. Die Aufgabenverschiebung bei Polizeibehörden und der Auf- und Ausbau kommunaler Ordnungsdienste stellen im gesamten Land neue Rahmenbedingungen dar, die eine behördenübergreifende Zusammenarbeit unabdingbar machen. Dabei sind knappe personelle und materielle Ressourcen sowie unterschiedliche Organisationssysteme der Behörden zu berücksichtigen. Die anhaltende Krisensituation rund um die Corona-Pandemie verstärkt diese Ausgangssituation. Ordnungsbehörden arbeiten durch die qualitativ und quantitativ steigenden Überwachungs- und Beratungsaufgaben an der Belastungsgrenze. Gleichzeitig spielt die urbane Sicherheit und die Kriminalprävention über Landesgrenzen hinweg in der Sicherheitsarchitektur auch für die Arbeit der Polizeibehörden eine wichtige Rolle. Für die Zukunft der (kommunalen) Ordnungsdienste/ Stadtpolizeien sind (landeseinheitliche) Standards für die Qualifikation und Ausstattung, langfristig aber auch eine entsprechende Förderung im gesamten Bundesgebiet (z.B. BOS-Funk), von zentraler Bedeutung.

Perspektivisch werden Einsatzfähigkeit, Flexibilität und Kooperation aller Sicherheitsakteure in der Gesellschaft stärker gefragt sein. Dabei ist ein Rückzug auf formelle Zuständigkeiten der beteiligten Akteure nicht zielführend. Das Ziel muss die gemeinsame Bewältigung der Herausforderungen in der Abwehr von Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung sein. Dies kann erreicht werden durch behördenübergreifende Zusammenarbeit, Nutzung der Kompetenzen und Ressourcen aller Akteure und eine strukturierte Zusammenarbeit wie Ordnungspartnerschaften, Kooperationsvereinbarungen oder Task-Forces auf allen Ebenen staatlichen Handelns.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E06: Mehr Sicherheit auf öffentlichen Straßen, Wegen und Plätzen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Sicherheit auf öffentlichen Straßen, Wegen und

4 Plätzen durch modernste Technik erhöht wird.

Begründung

Die verheerenden Terroranschläge der vergangenen Jahre und in der jüngsten Vergangenheit, beispielhaft in Boston, Belgien und Berlin zeigen, dass mit einer Überwachung von öffentlichen Straßen, Wegen und Plätzen Fahndungsmaßnahmen erheblich gezielter und effizienter gestaltet werden können, als dies zurzeit in Deutschland der Fall ist.

Auch der Täter zum Sprengsatzfund am Bonner Hauptbahnhof im Jahr 2012 konnte erst durch Videoaufnahmen identifiziert und festgenommen werden.

Die Sicherheitsbehörden müssen hierbei über den „Tellerrand“ hinausschauen und im internationalen Austausch die Verbrechensbekämpfung der Zukunft vorantreiben. Moderne Überwachung soll dennoch im Einklang mit einem zeitgemäßen Datenschutz stehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E07: Blackout-Konzepte

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Arbeitgeber im Öffentlichen Dienst ihre
4 Blackout-Konzepte anhand der politisch dynamischen Lage aktualisieren und in
5 regelmäßigen Abständen prüfen und die Behörde bzw. Einrichtung und deren Beschäftigte
6 für solche Szenarien vorbereitet und bereits bei neuen Bauvorhaben entsprechend
7 Vorsorgemaßnahmen getroffen werden.

Begründung

Die aktuellen Entwicklungen im Krieg in der Ukraine zeigen es, dass Blackout-Szenarien, also Szenarien, in welchen über einen längeren Zeitraum kein Strom zur Verfügung steht, auch im 21. Jahrhundert realer denn je sind.

Bei längerfristigen Stromausfällen besteht bei digitalen Schließanlagen kein Zugang mehr zu Büroräumlichkeiten, die digitale Kommunikation ist eingeschränkt bis vollständig unterbrochen, die Wasserversorgung ist nicht gewährleistet und ein Betanken von Fahrzeugen ist nicht mehr möglich.

Aus diesen Gründen ist bei neuen Bauvorhaben von Behörden und Einrichtungen eine Autarkie anzustreben, welche es über mehrere Tage ohne Einbeziehung der Zivilgesellschaft erlaubt, den Betrieb aufrecht zu erhalten. Dies umso mehr, als dem Öffentlichen Dienst und insbesondere den Sicherheitsbehörden in solchen Szenarien eine entscheidende Rolle – dem Garant der öffentlichen Sicherheit – zukommt.

Damit einhergehend wird es, solange die Sicherheitslage in Europa nicht fundamental als stabil bezeichnet werden kann, hohe finanzielle Vorsorgen benötigen, um diese Anpassungen umsetzen zu können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E08: Kosten für Großveranstaltungen

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass bei Fußballspielen oder anderen kommerziellen
4 Großveranstaltungen die austragenden Vereine bzw. die Veranstalterinnen bzw.
5 Veranstalter für die Kosten des Polizeieinsatzes und für die Kosten sonstiger
6 eingesetzter staatlicher Ordnungskräfte aufkommen.

Begründung

Fast jedes Wochenende müssen Kolleginnen und Kollegen viele Überstunden leisten, um bundesweit bei Fußballspielen Dienst zu verrichten. Gleichzeitig fließen enorme Summen an Einnahmen an die deutsche Fußballliga (DFL), die UEFA, den Weltverband und den Vereinen zu. Weiterhin sind bei Großveranstaltungen enorm viele Ordnungskräfte eingesetzt, die sich ebenfalls verschiedener Gefahren aussetzen. Ebenfalls werden enorme Einnahmen durch die privaten Veranstalterinnen und Veranstalter generiert.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E09: Bekämpfung von „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“.

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen
4 Dienstes nachdrücklich entgegengewirkt wird.

5

6 Hierzu sollte/n

- 7 • die Ausbildung und das Gefahrentraining verbessert und intensiviert werden
- 8 • jeder relevante Sachverhalt zur Anzeige gebracht werden
- 9 • betroffene Kolleginnen und Kollegen von Anfang an die erforderliche
10 Unterstützung seitens der Vorgesetzten erhalten (Sachverhalte nicht
11 verharmlosen)
- 12 • erforderliche technische und bauliche Möglichkeiten zur Vorkehrung genutzt
13 werden
- 14 • betroffenen Kolleginnen und Kollegen Rechtsschutz seitens des Dienstherrn
15 gewährt werden
- 16 • die vollständige Übernahme von Schadenersatz- und Schmerzensgeldforderungen
17 durch den Dienstherrn erfolgen
- 18 • die Personalausstattung insgesamt erheblich verbessert werden (mehr Personal
19 bedeutet mehr Schutz)
- 20 • die Personalausstattung bei der Justiz verbessert werden, damit Sachverhalte
21 intensiver und schneller bearbeitet werden können
- 22 • eine lückenlose statistische Erfassung (Lagebild) aller Übergriffe erfolgen
- 23 • die Betreuung von Opfern (und Angehörigen) weiter verbessert werden
- 24 • ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch aller betroffenen Institutionen erfolgen
25 (Dienststellen- und Behördenleitungen, Polizei, Staatsanwaltschaft, Gericht,
26 Betreuer, Ausbilder, Politik).

Begründung

Die Übergriffe gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nehmen seit Jahren nicht nur hinsichtlich ihrer Anzahl, sondern auch hinsichtlich ihrer Intensität zu.

Hinzu kommt, dass es mittlerweile kaum einen Bereich der Verwaltung mehr gibt, der nicht von diesem Phänomen betroffen ist.

Zur wirksamen Bekämpfung des Phänomens sind viele Maßnahmen erforderlich.

Vor allem ist es wichtig, dass es nach der Tatbegehung nicht zu einer Unterbrechung des Kreislaufs von der Anzeigeerstattung über die Behandlung des Sachverhalts durch die Behörden, die Polizei, die Staatsanwaltschaft und das Gericht bis hin zur Wiedereingliederung in den Dienst kommt.

Viele Beschäftigte, die Opfer geworden sind, fühlen sich allein gelassen und vermissen in ihrer Dienststelle die erforderliche Unterstützung. Sie fühlen sich auch schlecht vorbereitet im Umgang mit Gefahrensituationen und sie wissen nicht konkret, was zu tun ist.

Häufig werden selbst besonders intensive Sachverhalte nicht angezeigt.

Auch die Bearbeitung angezeigter Geschehnisse durch Staatsanwaltschaft und Gericht ist mitunter unbefriedigend, nicht zuletzt, weil auch dort eine hohe Arbeitsbelastung besteht.

Schließlich ist auch der Rechtsschutz (vor allem durch den Dienstherrn) nicht ausreichend, in der Regel müssen Geschädigte mit gewerkschaftlichem und/oder privatem Rechtsschutz auf eigenes Betreiben ihre Rechte durchsetzen.

Hinsichtlich des Erfordernisses zur Einführung eines gesonderten strafrechtlichen Schutzes für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben wir einen gesonderten Antrag vorgelegt.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag E10: Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten im
4 Öffentlichen Dienst im Umgang mit aggressiven und gewaltbereiten Personen geschult
5 werden und die Arbeitgebenden die Arbeitsplätze hinsichtlich möglicher
6 Gefahrenpotentiale optimieren. Dabei müssen sowohl Schulungen präventiver Art als
7 auch entsprechende Nachsorge angeboten werden. Darüber hinaus setzt sich der dbb
8 dafür ein, dass jegliche Form der Gewalt ernst genommen und auf Wunsch der
9 Betroffenen zur Anzeige gebracht wird.

Begründung

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst steht mittlerweile leider auf der Tagesordnung in unserer Gesellschaft. Menschen, die tagtäglich für das Gemeinwohl ihren Dienst verrichten, werden Opfer von tätlichen Übergriffen oder Beleidigungen und Beschimpfungen der übelsten Art.

Zum Schutz der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind daher neben Schulungsmaßnahmen zur deeskalativen Gesprächsführung einerseits und der sicheren Ausgestaltung des Arbeitsplatzes andererseits auch aktive Selbstverteidigungsmaßnahmen zu vermitteln. Ein unter den Teppich kehren von Vorfällen seitens der Leitung einer Organisationseinheit darf es nicht geben, eine entsprechende Sensibilisierung für Führungskräfte ist daher unabdingbar.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E11: Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Arbeitgeber eine bessere Gewaltprävention und
4 einen besseren Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten. Die
5 Arbeitgeber sollen Angriffe auf die Beschäftigten systematisch erfassen und
6 flächendeckende Präventiv- und Nachsorgemaßnahmen für Vorgesetzte und Betroffene
7 bereitstellen.

Begründung

Einer von vier Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat schon Gewalt erlebt. Das ist das erschütternde Ergebnis einer Befragung von mehr als 10.000 Beschäftigten. Die Studie wurde 2020 vom Bundesinnenministerium beim Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV) in Speyer in Auftrag gegeben. Eine systematische Erfassung der Fälle auch differenziert nach Geschlecht, erfolgt bisher immer noch nicht. Die Ahndung von Gewaltvorfällen hängt stark von einzelnen Vorgesetzten und den örtlichen Gegebenheiten ab. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn für die Beschäftigten gebietet ein bundesweites Konzept zum Umgang mit Gewaltvorfällen. Auf der Grundlage einer soliden Datenbasis sollen Präventionsmaßnahmen angeboten und Nachsorgeprogramme bereitgestellt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E12: Fallzahlen - Gewalt gegen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ein Verfahren zur belastbaren Erhebung von
4 Fallzahlen von Gewalt gegenüber Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, ggf. unterteilt
5 in die verschiedenen Bereiche, eingeführt wird.

Begründung

Gewalt gegenüber den Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes nimmt uneingeschränkt in allen Bereichen der Öffentlichen Verwaltung zu.

Ein Verfahren zur Erhebung solcher Fälle ist allerdings nicht flächendeckend im Einsatz, so dass eine belastbare Erhebung und Auswertung der Fälle nicht möglich ist.

Hierdurch gibt es keine Grundlage zur Entwicklung passender Strategien, um Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes umfangreich zu schützen und mit diesem Problemfeld vertraut zu machen.

Eine gesonderte Erhebung dieser Daten kann schlussendlich zu einer Verbesserung der Arbeitsverhältnisse im Öffentlichen Dienst führen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E13: Schutz der Beschäftigten vor Übergriffen

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für einen besseren Schutz der Beschäftigten des öffentlichen
4 Dienstes vor verbalen und körperlichen Übergriffen und für eine schnelle und
5 angemessene Bestrafung der Täter ein.

Begründung

ggf. mündlich

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E14: Schutz der Beschäftigten vor Übergriffen

Antragsteller*in:	Deutsche Steuer-Gewerkschaft e.V. (DSTG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb soll sich für einen besseren Schutz der Beschäftigten des Öffentlichen
4 Dienstes vor verbalen und körperlichen Übergriffen und für eine schnelle und
5 angemessene Bestrafung der Täter einsetzen.

Begründung

Erhöhung der Sicherheit der Beschäftigten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E15: Konzepte gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion fordert die öffentlichen Arbeitgebenden auf, einen
4 wirksamen Schutz der Bediensteten vor sexueller Belästigung, Sexismus und
5 sexualisierter Gewalt zu installieren. Hierzu sind Konzepte notwendig. Diese Konzepte
6 müssen sowohl präventive Ansätze vorsehen als auch ein standardisiertes Vorgehen
7 (Beschwerdeverfahren) im Falle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.
8 Berücksichtigt werden müssen hierbei sowohl Übergriffe von Kollegen und Kolleginnen,
9 von Vorgesetzten als auch von Dritten die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit
10 erfolgen. Ebenso ist die Nachsorge in diese Konzepte einzubeziehen. Zielstellung muss
11 es sein, dass die belästigende Person sanktioniert wird und nicht die belästigte
12 Person weitere Benachteiligungen erfahren muss.

13

14 Zudem soll der dbb beamtenbund und tarifunion darauf hinwirken, dass diese
15 beschriebene Thematik fester Bestandteil der Ausbildung bzw. des Studiums im
16 öffentlichen Dienst wird.

Begründung

Sexuelle Belästigung, Sexismus und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sind ernstzunehmende Probleme. Sie vergiften das Behördenklima, beeinträchtigen die betroffenen

Mitarbeitenden und die Leistung der Verwaltung und können langfristig zu physischen und psychischen Krankheiten führen.

Sexismus bedeutet Menschen aufgrund ihres Geschlechts zu beurteilen, in Situationen, in denen ihr Geschlecht keine Rolle spielt. Auf der zwischenmenschlichen Ebene beschreibt Sexismus die Äußerung von sexistischen Einstellungen durch Worte oder Handlungen.

Im breiten Spektrum sexistischer Einstellungen und Verhaltensweisen stellt die sexuelle Belästigung eine besonders verletzend und herabwürdigende Ausprägung dar.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 09.06.2011 (Aktenzeichen: 2 AZR 323/10) eine allgemeine und durchaus klare Definition von sexueller Belästigung formuliert: "Das jeweilige Verhalten muss bewirken oder bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Relevant ist entweder das Ergebnis oder die Absicht ... Für das Bewirken genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle ... Auf vorsätzliches Verhalten kommt es nicht an. ... Unmaßgeblich ist, wie die belästigende Person selbst ihr Verhalten eingeschätzt und empfunden hat oder

verstanden wissen wollte.“

Insgesamt 30 Prozent der abhängig Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben laut einer Forsa Umfrage aus dem Jahr 2018 in ihrem Arbeitsumfeld schon einmal Formen der sexuellen Belästigung oder von sexistischem Verhalten gegenüber sich oder anderen erlebt. 15 Prozent haben solche Formen sexueller Belästigung gegenüber sich selbst, 20 Prozent bei Kolleg:innen erlebt. Hiervon sind insbesondere Frauen betroffen. Die Zahlen werden auch durch eine Untersuchung des Bundesministeriums für Inneres und für Heimat aus dem Jahr 2022 zum Thema Ausmaß von Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bestätigt. Demnach sei sexuelle Gewalt der einzige Strafbestand, von dem weibliche Kolleginnen im öffentlichen Dienst stärker betroffen sind als männliche. Gleichzeitig haben nur 30 Prozent der Betroffenen erlebte gewalttätige Übergriffe überhaupt gemeldet. Es sind besorgniserregende Statistiken. Denn die Dunkelziffer beträgt rückschließend 70 Prozent und liegt somit sehr hoch.

Ein weiterer Schritt, um das Thema Sexismus und sexuelle Belästigung zu enttabuisieren, ist die inhaltliche Behandlung im Unterricht bzw. im Vorbereitungsdienst und die regelmäßige Schulung im Berufsleben. Sexismus und sexuelle Belästigung und der Umgang hiermit sollte fester Bestandteil jeder Ausbildung und jeden Studiengangs im öffentlichen Dienst sein. Nur so kann von Beginn an die notwendige Bedeutung vermittelt werden. Regelmäßige Schulungen verstetigen diese Sensibilisierung. Da Führungskräfte und Vorgesetzte eine besondere Verantwortung tragen, sollten Schulungen gerade für diese Personengruppe verpflichtend sein. Auch Schulungskonzepte müssen von allen Behörden und Dienststellen ausgearbeitet werden.

Als mögliche Maßnahmen zur Sanktionierung sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt dürfen Maßnahmen wie Rückstufungen und der Entzug der Führungseignung sowie die Versetzung in eine andere Dienststelle kein Tabu sein.

Nicht zuletzt sollte der dbb selbst prüfen, ob es möglich ist, Schulungsreihen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst zum Thema Sexismus und sexuelle Belästigung anzubieten und Empfehlungen für Schutzkonzepte am Arbeitsplatz zugeben, soweit diese noch nicht vorliegen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E16: Konzepte gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt im öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion fordert die öffentlichen Arbeitgebenden auf, einen
4 wirksamen Schutz der Bediensteten vor sexueller Belästigung, Sexismus und
5 sexualisierter Gewalt zu installieren. Hierzu sind Konzepte notwendig. Diese Konzepte
6 müssen sowohl präventive Ansätze vorsehen als auch ein standardisiertes Vorgehen
7 (Beschwerdeverfahren) im Falle sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.
8 Berücksichtigt werden müssen hierbei sowohl Übergriffe von Kollegen und Kolleginnen,
9 von Vorgesetzten als auch von Dritten, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit
10 erfolgen. Ebenso ist die Nachsorge in diese Konzepte einzubeziehen. Zielstellung muss
11 es sein, dass die belästigende Person sanktioniert wird und nicht die belästigte
12 Person weitere Benachteiligungen erfahren muss.

13

14 Zudem soll der dbb beamtenbund und tarifunion darauf hinwirken, dass diese
15 beschriebene Thematik fester Bestandteil der Ausbildung bzw. des Studiums im
16 öffentlichen Dienst wird.

Begründung

Sexuelle Belästigung, Sexismus und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sind ernstzunehmende Probleme. Sie vergiften das Behördenklima, beeinträchtigen die betroffenen

Mitarbeitenden und die Leistung der Verwaltung und können langfristig zu physischen und psychischen Krankheiten führen.

Sexismus bedeutet Menschen aufgrund ihres Geschlechts zu beurteilen, in Situationen, in denen ihr Geschlecht keine Rolle spielt. Auf der zwischenmenschlichen Ebene beschreibt Sexismus die Äußerung von sexistischen Einstellungen durch Worte oder Handlungen.

Im breiten Spektrum sexistischer Einstellungen und Verhaltensweisen stellt die sexuelle Belästigung eine besonders verletzend und herabwürdigende Ausprägung dar.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 09.06.2011 (Aktenzeichen: 2 AZR 323/10) eine allgemeine und durchaus klare Definition von sexueller Belästigung formuliert: "Das jeweilige Verhalten muss bewirken oder bezwecken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Relevant ist entweder das Ergebnis oder die Absicht ... Für das Bewirken genügt der bloße Eintritt der Belästigung. Gegenteilige Absichten oder Vorstellungen der für dieses Ergebnis aufgrund ihres Verhaltens objektiv verantwortlichen Person spielen keine Rolle ... Auf vorsätzliches Verhalten kommt es nicht an. ... Unmaßgeblich ist, wie die belästigende Person selbst ihr Verhalten eingeschätzt und empfunden hat oder

verstanden wissen wollte.”

Insgesamt 30 Prozent der abhängig Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben laut einer Forsa Umfrage aus dem Jahr 2018 in ihrem Arbeitsumfeld schon einmal Formen der sexuellen Belästigung oder von sexistischem Verhalten gegenüber sich oder anderen erlebt. 15 Prozent haben solche Formen sexueller Belästigung gegenüber sich selbst, 20 Prozent bei Kolleginnen und Kollegen erlebt. Hiervon sind insbesondere Frauen betroffen. Die Zahlen werden auch durch eine Untersuchung des Bundesministeriums für Inneres und für Heimat aus dem Jahr 2022 zum Thema Ausmaß von Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bestätigt. Demnach sei sexuelle Gewalt der einzige Strafbestand, von dem weibliche Kolleginnen im öffentlichen Dienst stärker betroffen sind als männliche. Gleichzeitig haben nur 30 Prozent der Betroffenen erlebte gewalttätige Übergriffe überhaupt gemeldet. Es sind besorgniserregende Statistiken. Denn die Dunkelziffer beträgt rückschließend 70 Prozent und liegt somit sehr hoch.

Ein weiterer Schritt, um das Thema Sexismus und sexuelle Belästigung zu enttabuisieren, ist die inhaltliche Behandlung im Unterricht bzw. im Vorbereitungsdienst und die regelmäßige Schulung im Berufsleben. Sexismus und sexuelle Belästigung und der Umgang hiermit sollte fester Bestandteil jeder Ausbildung und jeden Studiengangs im öffentlichen Dienst sein. Nur so kann von Beginn an die notwendige Bedeutung vermittelt werden. Regelmäßige Schulungen verstetigen diese Sensibilisierung. Da Führungskräfte und Vorgesetzte eine besondere Verantwortung tragen, sollten Schulungen gerade für diese Personengruppe verpflichtend sein. Auch Schulungskonzepte müssen von allen Behörden und Dienststellen ausgearbeitet werden.

Als mögliche Maßnahmen zur Sanktionierung sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt dürfen Maßnahmen wie Rückstufungen und der Entzug der Führungseignung sowie die Versetzung in eine andere Dienststelle kein Tabu sein.

Nicht zuletzt sollte der dbb selbst prüfen, ob es möglich ist, Schulungsreihen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst zum Thema Sexismus und sexuelle Belästigung anzubieten und Empfehlungen für Schutzkonzepte am Arbeitsplatz zugeben, soweit diese noch nicht vorliegen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E17: Mehr Schutz und Sicherheit für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

- 3 Der dbb setzt sich für mehr Schutz und Sicherheit für die Beschäftigten im
4 Öffentlichen Dienst ein. Insbesondere sollen die Arbeitsplätze im Öffentlichen Dienst
5 sowohl psychische als auch physische Sicherheit bieten.

Begründung

Beschimpft, geschlagen und mit Fäkalien beworfen – was Beschäftigte im Öffentlichen Dienst über sich ergehen lassen müssen, nur, weil sie ihren Job machen, ist schockierend. Immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst berichten von gewalttätigen Übergriffen. Die Gewalt hat dabei viele Formen und Gesichter. Sie reicht von roher körperlicher Gewalt bis hin zu subtiler psychischer Gewalt. Betroffen sind sämtliche Arbeitsfelder des Öffentlichen Dienstes: von Kommunalverwaltungen bis zu Bundesbehörden und von der Krankenpflege bis hin zur Polizei.

Jährlich gibt es in der Bundesrepublik über 70.000 Angriffe gegen Polizeibeamte, Feuerwehrleute und Beschäftigte des Rettungsdienstes. Alleine gegen Polizeibeamte wurden im Jahr 2020 in der PKS des Bundeskriminalamtes 37.778 Fälle von „Widerstand gegen und tätlicher Angriff auf die Staatsgewalt“ erfasst. Gegenüber dem Vorjahr (2019: 36.959 Fälle) bedeutet dies einen Anstieg um 8,2 % bei unveränderter Aufklärungsquote von 98,0 %. Diese Zahl resultiert aus der polizeilichen Kriminalstatistik, welche die Angriffe auf diese Personengruppe explizit erfasst. Die unzähligen Gewalttaten gegen die übrigen Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes werden nicht separat erfasst und verschwinden in den mehr als 180.000 Fällen von Gewaltkriminalität in Deutschland. Das Ausmaß der Übergriffe lässt sich jedoch erahnen, wenn man sich die Auflistung der gemeldeten Vorfälle auf der von der dbb jugend nrw gelaunchten Kampagnen-Website angegriffen.info anschaut. Traurige Höhepunkte sind tätliche Übergriffe, bei denen Beschäftigte sogar ums Leben kommen, wie bei den tödlichen Messerattacken auf eine Mitarbeiterin im Jobcenter Neuss im September 2013 und einen Gutachter im Jobcenter Rothenburg ob der Tauber im Dezember 2014 oder in Köln im Jahre 2019. Der aktuelle Fall von Gewalt gegen Staatsbedienstete ist der skrupellose Mord an zwei jungen Polizeibeamt/innen im Januar 2022 in Kusel, Rheinland-Pfalz, der uns alle bis heute fassungslos zurücklässt. Doch nicht nur die steigende Anzahl von Übergriffen ist ein Problem. Häufig fühlen sich die Betroffenen auch von ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn allein gelassen.

1. ALLGEMEINES

Eine ernsthafte Herangehensweise an das Problem der zunehmenden Gewalt gegenüber Beschäftigten im Öffentlichen Dienst erfordert zunächst genaues Wissen darüber, in welchen Beschäftigungsfeldern es wie häufig zu welcher Form von Gewalt kommt. Dieses Wissen lässt sich nur durch eine unabhängige wissenschaftliche Studie erlangen, ähnlich der Studie des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein- Westfalen aus dem Jahr 2011 für den Bereich Polizei. Hier gilt es, verlässliche und

valide Daten zu erlangen und Gewalt gegen Staatsbedienstete aller Berufsgruppen aus dem Dunkelfeld zu holen.

Ein weiteres Problem sind die unterschiedlichen Zuständigkeiten. Bei manchen Behörden gibt es sogar gemeinsame Zuständigkeiten von beispielsweise sowohl Kommune als auch Bund (z. B. Jobcenter). Hier bedarf es klarer Regelungen, wer für den Schutz und die Sicherheit der Beschäftigten zuständig ist. Der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte auch in den offiziellen Tätigkeitsbereich der Arbeitsschutzbeauftragten aufgenommen werden, da nur so eine verbindliche Überprüfung der Mindeststandards gewährleistet werden kann. Die Verantwortung trägt jedoch immer die jeweilige Behördenleitung, denn Mitarbeiterschutz ist ihre oberste Pflicht und damit Chefsache.

Bereits bekannte Konzepte, wie z.B. das Aachener Modell von Unfallkasse NRW und Polizei NRW müssen vor Ort bekannt sein und auch angewendet werden. Oft fehlen ganz grundsätzlich die Sicherheitskonzepte in den Behörden. Diese müssen von der jeweiligen Landesregierung bzw. der Bundesregierung als verpflichtend für alle Behörden und öffentliche Organisationen vorgeschrieben werden.

Auch die Zuständigkeit in Sachen Betreuung und Aufarbeitung im Nachgang von Gewalterfahrungen muss deutlich geregelt werden. Dabei muss fachkundiges Personal, wie etwa Seelsorgerinnen und Seelsorger und/oder Therapeutinnen und Therapeuten, in den Betreuungs- und Nachsorgeprozess miteinbezogen werden. Es muss Hilfe angeboten werden, die ernst zu nehmen ist und auch wirkt.

Die Frage nach mehr Sicherheit ist auch immer eine Frage nach mehr Personal. Um dieses Ziel zu erreichen, muss analysiert werden, welche Aufgaben im Öffentlichen Dienst zusätzliches Personal benötigen. Dies ist keine Forderung nach blinder Erhöhung der Einstellungszahlen. Es geht darum, zu überprüfen, in welchen Situationen die Anwesenheit von mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine deutlich höhere Sicherheit sorgt. Dies gilt vor allem für den Außendienst. Mehr Personal ist ebenfalls erforderlich, um eine zeitgerechte Bearbeitung von Bürgerinnen- und Bürgerfragen zu gewährleisten. Somit kann zusätzliche Frustration von Bürgerinnen und Bürgern aufgrund von langen Bearbeitungszeiten schon im Vorfeld vermieden werden.

2. RECHTLICHE ASPEKTE

Grundvoraussetzung für mehr Schutz und Sicherheit für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst ist eine entsprechende Rückendeckung durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn. Das Wohlergehen und die Unversehrtheit der eigenen Mitarbeitenden muss oberste Priorität haben. Erlittene verbale und körperliche Gewalt darf nicht bagatellisiert oder totgeschwiegen werden.

Unabdingbar aus Sicht des dbb ist die bedingungslose Bereitschaft des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn, seine eigenen Mitarbeitenden im Fall eines gewalttätigen Übergriffs bei der Strafverfolgung (Anzeigenerstattung unter Angabe der dienstlichen Adresse) zu unterstützen.

Jeder Arbeitgeber bzw. Dienstherr muss sich klar und öffentlich gegen Gewalt aussprechen. Er muss deutlich machen, dass jeder Übergriff verfolgt wird und für die Täter negative Konsequenzen hat. Die Einführung einer „Null-Toleranz-Strategie“ ist das Mindeste, was die verantwortlichen Behördenleitungen für die Beschäftigten öffentlichkeitswirksam machen können. Durch entsprechend zu treffende Dienstvereinbarungen kann dieser Rückhalt den Beschäftigten rechtsverbindlich vermittelt werden. Wenn es Übergriffe auf die Vertreterinnen und Vertreter des Staates gibt, muss automatisch von einem besonderen öffentlichen Interesse ausgegangen werden. Eine Verschärfung des Strafrechts, die konsequente Verfolgung und gerechte Strafen durch die Justiz sind unerlässlich.

Häufig führt auch mangelnder Informationsaustausch zu einer erhöhten Gefährdung der Beschäftigten. So haben viele Behörden mit Außendienst-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z.B. Finanzämter) keinerlei

Zugriffsmöglichkeiten auf kriminalpolizeiliche Erkenntnisse der Menschen, bei denen Maßnahmen vollstreckt werden müssen. Die Erkenntnis, ob es sich um einen Gewalttäter handelt oder nicht, hat eine vollkommen andere Herangehensweise zur Konsequenz und ermöglicht eine deutlich bessere Eigensicherung.

3. INNENDIENST

Im Innendienst müssen diejenigen baulichen Maßnahmen ergriffen werden, die den Beschäftigten bestmögliche Sicherheit und bestmöglichen Schutz gewährleisten. Hierzu zählt beispielsweise die Möglichkeit, den Schreibtisch so im Raum zu positionieren, dass der Tisch zwischen Mitarbeitenden und Bürgerin bzw. Bürger steht. Ist ein Fluchtweg des Mitarbeitenden durch die Eingangstür nicht möglich, muss es eine Zwischentür in ein benachbartes Büro oder einen angrenzenden Flur geben. Zudem müssen an konfliktgefährdeten Arbeitsplätzen einfach zu handhabende Alarmsysteme installiert sein, die zuverlässig funktionieren. Neben einer Alarmierung der direkten Kolleginnen und Kollegen sollen diese gleichzeitig qualifiziertes Sicherheitspersonal alarmieren, sofern dies vor Ort notwendig erscheint.

Der Umgang mit diesen Alarmsystemen muss regelmäßig geschult und geübt werden, um die richtige Handhabung zu lernen und die Funktionsweise der Alarmsysteme zu überprüfen.

Wenn Sicherheitspersonal eingesetzt wird, muss dies sachkundig und auch für den Personenschutz und nicht nur den Objektschutz ausgebildet sein. Entsprechende Nachweise müssen vorliegen. Sollte dies nicht durch eigenes Personal geleistet werden können, müssen qualifizierte externe Dienstleistende hinzugezogen werden.

Auch die Gestaltung von Räumlichkeiten kann positiven Einfluss auf das Arbeitsklima und die Stimmung von Bürgerinnen und Bürger haben, sei es durch verständliche Leitsysteme oder durch bio-psychologische Gestaltungskriterien.

4. AUßENDIENST

Gerade Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst begeben sich oft in gefährliche Situationen. Vor allem beim Betreten einer fremden Wohnung kennen Beschäftigte die Gefahr häufig nicht, in die sie sich begeben oder schätzen sie aus Unwissen falsch ein. Deswegen ist es wichtig, dass Beschäftigte im Außendienst in den Themen „Eigensicherung und Deeskalation“ besonders ausgebildet werden. Dies gilt es regelmäßig zu wiederholen. Auch eine persönliche Schutzausstattung muss im Bedarfsfall zur Verfügung stehen.

Das Programm der Stadt Köln „ZeMAG“ bietet den Austausch sicherheitsrelevanter Informationen verschiedener Bereiche innerhalb der Behörde, dies verbessert den Schutz der Beschäftigten um ein Vielfaches und sollte flächendeckend und behördenübergreifend eingesetzt werden.

5. AUS- UND FORTBILDUNG

Die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten des Verwaltungsdienstes sind aus Sicht des dbb reformierungsbedürftig. Insbesondere der Bereich sozialer Kompetenzen muss stark erweitert werden. Hier sind nicht nur Deeskalations- und Kommunikationstrainings, sondern auch Trainings sozialer Kompetenzen der Beschäftigten sowie Eigensicherungstrainings eingeschlossen. Diese Qualifikationsmaßnahmen müssen unter anderem die folgenden Bereiche abdecken: Teamfähigkeit, Rhetorik in Konfliktsituationen sowie Entwicklungen und Phasen gruppenspezifischer Prozesse.

Trainings zur Eigensicherung sollen nicht als Selbstverteidigungskurs dienen. Es soll vielmehr trainiert werden, wie die Beschäftigten sich selbst und die Kolleginnen und Kollegen vor Übergriffen wirksam schützen können. Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr muss die Beschäftigten für Gefährdungslagen so

sensibilisieren, dass sie Gefährdungen rechtzeitig erkennen und in der Lage sind die Situation zu entschärfen.

Weiterhin muss den Beschäftigten Wissen darüber vermittelt werden, wie sie ihren Arbeitsplatz sicher gestalten können (keine Schere, Tacker oder andere gefährlichen Gegenstände auf dem Schreibtisch etc.). Im Rahmen rechtlicher Aus- und Fortbildung müssen die Beschäftigten zudem über Rechte und Pflichten in Zusammenhang mit Straftaten und Übergriffen informiert werden (Notwehr/Nothilfe, Festnahme durch jedermann etc.).

Es gibt viele Stellschrauben, an denen noch gedreht werden muss, um die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst noch besser vor gewalttätigen Angriffen zu schützen. Das sind unsere Forderungen:

1. Angriffe gegen Beschäftigte im Öffentlichen Dienst aller Berufsgruppen in die Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS) aufnehmen.
2. Strafanzeigen nach Angriffen auf öffentlich Bedienstete konsequent verfolgen und nicht mit Verweis auf „mangelndes öffentliches Interesse“ einstellen.
3. Justizbehörden personell verstärken und flächendeckend Sonderdezernate für „Gewalt gegen Personen, die öffentliche Aufgaben wahrnehmen“ einrichten, damit Übergriffe zeitnah und konsequent verfolgt und geahndet werden können.
4. Ganzheitliche Sicherheitskonzepte (Prävention, Reaktion, Nachsorge) nach dem „Aachener Modell“ für alle Behörden verpflichtend machen und Null-Toleranz-Strategien etablieren.
5. Arbeitgeber und Dienstherrn sowie alle Führungskräfte in den Behörden verpflichten, ihre Beschäftigten nach einem Übergriff bei der Strafverfolgung zu unterstützen. Verbale oder körperliche Gewalt darf nicht bagatellisiert werden.
6. Beschäftigten im Außendienst Zugriff auf sicherheitsrelevante Erkenntnisse der Polizei und anderer Behörden ermöglichen.
7. Für jeden Arbeitsplatz regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchführen, die auch psychische Belastung in den Blick nehmen.
8. Austausch sicherheitsrelevanter Informationen innerhalb einer Behörde und zwischen unterschiedlichen Behörden verbessern, um Beschäftigte besser zu schützen (z.B. nach Vorbild des ZeMAG-Melderegisters in Köln).
9. Behördeninterne Maßnahmen umsetzen, die bei den Beschäftigten aller Hierarchie-Ebenen ein Bewusstsein für Gefahren und klare Verfahrensabläufe schaffen – z.B. regelmäßige Informationsveranstaltungen, Unterweisungen, Deeskalationstrainings, Trainings zur Eigensicherung, technische Alarmsysteme, bauliche Maßnahmen, Sicherheitspersonal, Schutzausstattung für Beschäftigte im Außendienst, standardisierte Meldeverfahren und Dokumentation.
10. Hilfsangebote des Arbeitgebers / Dienstherrn flächendeckend etablieren, um Beschäftigten nach einem Übergriff Anlaufstellen und geschulte Ansprechpartner vermitteln zu können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E18: Respekt gegenüber Beschäftigten im Öffentlichen Dienst

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**

2

3 Der dbb setzt sich weiterhin dafür ein, dass Beschäftigte des öffentlichen Dienstes
4 gegen Anfeindungen, Beleidigungen und Übergriffe besser geschützt werden.

5

6 Zu fordern ist u. a.:

7

- 8 • Eine breitere politische Unterstützung, z. B. in Form einer breit angelegten
9 öffentlichen Kampagne: „Das nehmen wir nicht hin!“,
- 10 • eine konsequente Strafverfolgung,
- 11 • psychologische, rechtliche und finanzielle Unterstützung für die betroffenen
12 Beschäftigten, sowie
- 13 • Beratungsangebote in den Behörden/Institutionen.

Begründung

Polizistinnen, Polizisten und andere Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, wie z. B. Lehrpersonal, Vollstreckungsbeamte/innen, Feuerwehrleute, Rettungssanitäter/innen sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zunehmend Anfeindungen, Beleidigungen und sexuellen Übergriffen ausgesetzt. Weibliche Beschäftigte erfahren dies besonders.

Die Landesregierungen und der Bund müssen deshalb aufgefordert werden, diesem Problem mit aller Deutlichkeit zu begegnen.

Zum einen Bedarf es psychologischer, rechtlicher und finanzieller Unterstützung, sowie bessere Beratungsangebote für die Beschäftigten. Zum anderen aber auch eines wirkungsvolleren Auftretens und Agierens gegenüber Tätern bis hin zur strafrechtlichen Verfolgung auch bislang als geringfügig bewerteter Delikte.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E19: Einführung einer gesonderten Strafvorschrift „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“.

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine gesonderte Strafvorschrift zum Schutz aller
4 Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor Übergriffen eingeführt wird.

5 Die Strafvorschrift sollte im 17. Abschnitt des Strafgesetzbuchs bei den
6 Körperverletzungsdelikten angesiedelt werden.

7 Es sollte unter Geld- oder Freiheitsstrafe gestellt werden (Vergehen), wenn jemand
8 einen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nötigt, bedroht, tötlich angreift,
9 verletzt oder ihm nachstellt.

10 Eine Bestrafung nach den allgemeingültigen Strafvorschriften sollte fortan nur
11 subsidiär erfolgen, es sei denn, es handelt sich um Verbrechenstatbestände.

Begründung

Die Übergriffe gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nehmen seit Jahren nicht nur hinsichtlich ihrer Anzahl, sondern auch hinsichtlich ihrer Intensität zu.

Hinzu kommt, dass es mittlerweile wohl kaum einen Bereich der Verwaltung mehr gibt, der nicht von diesem Phänomen betroffen ist.

Zwar gibt es nach der jüngst vorgenommenen Novellierung in § 113 StGB und nach Einführung der §§ 114 und 115 StGB einen besonderen strafrechtlichen Schutz für Vollzugsbeamte, Rettungskräfte, wenngleich er z. T. systemwidrig im StGB angesiedelt wurde.

Alle anderen Kolleginnen und Kollegen, wie bspw. Mitarbeiter in Jobcentern, den Ausländerbehörden, der JVA, Lehrer, Wachpolizisten, kommunale Polizeibeschäftigte, Gerichtsvollzieher usw. usw. müssen weiter auf einen besonderen, strafrechtlichen Schutz verzichten, was angesichts der Vielzahl von Übergriffen auch auf diese Kolleginnen und Kollegen nicht weiter hingenommen werden darf.

Die Entwicklung im Einzelnen:

Bis vor wenigen Monaten gab es –neben den für jedermann geltenden- Strafvorschriften wie bspw. Nötigung, Bedrohung od. Körperverletzung nur die spezifische Vorschrift des § 113 StGB „Widerstand gegen Vollstreckungsbeamte“.

- 113 StGB (auch neue Fassung) dient jedoch dem Zweck, die Durchsetzung der Vollstreckungshandlung als solche abzusichern. Ein Schutz des betroffenen Vollstreckungsbeamten ergibt sich nur sekundär. Demzufolge war die Ansiedlung dieser Strafvorschrift im 6. Abschnitt des StGB (Widerstand gegen die Staatsgewalt) richtig.

Voraussetzung für eine Bestrafung nach dieser Vorschrift ist jedoch, dass Widerstand gegen einen

Vollstreckungsbeamten bei Ausübung einer Vollstreckungshandlung geleistet wird.

Für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die nicht Vollstreckungsbeamte sind und für alle Vollstreckungsbeamten, denen außerhalb der Vornahme einer Vollstreckungshandlung Widerstand geleistet wird, entfaltet diese Vorschrift keine Wirkung.

Im Bemühen, den stetig zunehmenden Übergriffen gegen Polizeibeamte entgegenzuwirken, hob der Gesetzgeber schon vor einiger Zeit wenigstens das maximale Strafmaß des § 113 StGB von zwei Jahren auf drei Jahre an.

Vor wenigen Monaten führte der Gesetzgeber die Strafvorschriften § 114 StGB (Tätlicher Angriff auf Vollstreckungsbeamte) und § 115 StGB (Widerstand gegen oder tätlicher Angriff auf Personen, die Vollstreckungsbeamten gleichstehen) ein.

Der tätliche Angriff auf Vollstreckungsbeamte (früher auch in § 113 StGB geregelt) ist nun in § 114 StGB enthalten. Es ist also eine Qualifizierung des § 113 StGB. Es geht wieder um Vollstreckungsbeamte, muss sich aber um einen tätlichen Angriff handeln. Die Anknüpfung an eine Vollstreckungshandlung wird hier nicht (mehr) verlangt und die Strafandrohung lautet auf Freiheitsstrafe von drei Monaten bis fünf Jahre.

Während § 113 StGB also die Absicherung der Durchführbarkeit der Vollstreckungshandlung zum Zweck hat, steht bei § 114 StGB eher der individualisierte Schutz des Beamten im Vordergrund.

Und § 115 StGB stellt sowohl die Widerstandshandlung wie auch den tätlichen Angriff auf Rettungseinsatzkräfte wie Feuerwehr, Katastrophenschutz und Rettungsdienste unter Strafe.

Sobald der Schutz des Individuums des Amtsträgers oder eines ihm Gleichgestellten im Vordergrund steht, ist die Ansiedlung der Vorschrift im 6. Abschnitt des StGB systemwidrig.

Insgesamt halten wir es also für notwendig, hier noch einmal initiativ zu werden und die Einführung eines „§ 224 a StGB – Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“ zu fordern.

Eine solche Norm hätte eindeutig den individualisierten Schutz der physischen und psychischen Integrität des Beschäftigten zum Zweck und sollte daher systemkonform im 17. Abschnitt des StGB (bei den Körperverletzungsdelikten) angesiedelt sein.

Noch ein weiterer bedeutsamer Aspekt spielt hierbei eine Rolle: Bislang werden in der polizeilichen Kriminalstatistik (PKS) nur die Angriffe auf Polizeibeamte erfasst. Da Übergriffe auf alle anderen Beschäftigtengruppen tauchen in der PKS nicht gesondert auf, sondern gehen in den allgemein für jedermann gültigen Delikten unter. Mit Einführung eines § 224 a StGB hätte man ab sofort ein belastbares, amtliches statistisches Bild über die angezeigten Übergriffe auf Beschäftigte des öffentlichen Dienstes.

Und schließlich wäre jenseits dieser Begründungen die Einführung einer gesonderten Strafvorschrift auch ein wichtiges Signal des Staates an die Kolleginnen und Kollegen ebenso wie an potenzielle Täter.

Hinweis:

Dieser Antrag wurde sinngem. bereits vom GWT 2017 des dbb beschlossen. Allerdings konnte das Ziel bisher nicht erreicht werden, weshalb wir ihn noch einmal vorlegen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E20: Einführung § 185a StGB

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass ein neuer Straftatbestand der Beleidigung, § 185 a
4 StGB eingeführt wird, welcher Beschäftigte im Öffentlichen Dienst sowie
5 Vertreterinnen und Vertreter und Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staates
6 besonders berücksichtigt und vor Beleidigungen, mit erhöhter Strafandrohung des § 185
7 StGB, schützt.

Begründung

Die Verrohung der Sprache und die steigende Gewaltbereitschaft führen auch bei staatlichem Handeln zu immer größeren Problemen. In einigen Bevölkerungsschichten sind kein Respekt und Verständnis für staatliches Handeln vorhanden. In der Gewaltspirale stellt die Beleidigung die erste Stufe der Gewalt dar, so dass bereits frühzeitig, vor gravierenderen Taten, eingeschritten werden muss.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E21: Die analoge Anwendung der Novelle der Strafgesetzbuch-Paragrafen 113, 114 und 115 auf alle Bereiche des öffentlichen Dienstes, speziell der Beschäftigten und Beamten im Justizdienst.

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Novelle der Strafgesetzbuch-Paragrafen 113,
4 114 und 115 auf alle Bereiche des öffentlichen Dienstes, speziell der Beschäftigten
5 und Beamten im Justizdienst analog Anwendung findet.

Begründung

Die Novelle stellt allein Übergriffe gegen Polizei, Feuerwehr, Soldaten und Rettungsdienst unter Strafe, während die Mehrheit der Beschäftigten von Bund, Ländern und Kommunen nicht unter den Schutz des Gesetzes fallen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen der Justiz berichten über extrem zunehmende Beschimpfungen, Bedrohungen und körperliche Angriffe gegen Beschäftigte und Beamte.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E22: Übergriffe

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass Ermittlungsverfahren sämtlicher Übergriffe
- 4 auf Justizbedienstete kompromisslos verfolgt werden.

Begründung

In Anlehnung an die „Rundverfügung zur einheitlichen Sachbehandlung von Straftaten gegen Amtsträger, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und Rettungskräfte“ der Generalstaatsanwaltschaft Sachsen, sollte bundesweit einheitlich vorgegangen werden.

-weitere Begründung kann auf Wunsch mündlich erfolgen-

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E23: Umgang mit Reichsbürgern, Selbstverwaltern und gewaltbereiten Personen

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass zum Schutz der Bediensteten, insbesondere der
4 Justiz und Justizvollzugsbediensteten behördenübergreifende Aufmerksamkeitshinweise
5 nach ernsthaften Vorkommnissen wie Tötlichkeiten, Bedrohung und Beleidigung allen
6 Dienststellen zur Verfügung gestellt werden.

Begründung

Es ereignen sich in den letzten Jahren immer häufiger Vorfälle bei denen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes notorisch streitsüchtige und/oder gewaltbereiten Menschen gegenüber treten müssen oder von diesen aufgesucht werden. Häufig werden in den Angelegenheiten dieser Klientel mehrere Dienststellen tätig, beispielsweise Gerichte bis zur Verurteilung, Gerichtsvollzieher oder Vollziehungsbeamte zur Erledigung von Vollstreckungsaufträgen, usw.

Um Gefahren bereits im Vorfeld zu begegnen, sollten Vorkommnisse mit Gewaltpotential aufgezeichnet werden. Diese Aufzeichnungen sollen dazu dienen, dass ein Austausch mit der „schon tätigen“ Verwaltung möglich wird. Mit den Aufzeichnungen können Aufträge unter den Dienststellen mit einem „Bitte-Rücksprache-Vermerk“ versehen werden, gleichzeitig wird der Behörde eine Abfragemöglichkeit eröffnet.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E24: Gewalt gegen Lehrkräfte

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass alles getan wird, damit das Phänomen der Gewalt
4 gegen Lehrkräfte präventiv und interventiv in die Mitte der Gesellschaft getragen
5 wird. Jegliche Art von Gewalt, die eine rote Linie des gesellschaftlichen
6 Miteinanders überschreitet, muss sanktioniert werden. Das ist Voraussetzung für eine
7 Gesellschaft, die von Respekt, Empathie und gegenseitiger Wertschätzung getragen
8 wird.

Begründung

Die vom VBE 2016, 2018, 2020 und 2022 repräsentativ durchgeführten forsa-Umfragen sprechen eine deutliche Sprache: Die Verrohung in der Gesellschaft nimmt weiter zu, die Gewaltvorfälle aller Arten ebenfalls. Somit ist der Erziehungsauftrag von Schule gefährdet. Nur Transparenz im Umgang mit diesem Thema hilft.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E25: Auskunftssperre bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Sicherheitsbehörden

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Auskunftssperren bei Mitarbeiterinnen und
4 Mitarbeitern von Sicherheitsbehörden im Melde- und Fahrzeugregister grundsätzlich
5 eingetragen werden.

Begründung

Gemäß § 44 Abs. 1 des Bundesmeldegesetzes (BMG) können alle Personen Auskunft über Vor- und Familiennamen, Doktorgrad und Anschriften einzelner bestimmter Einwohnerinnen und Einwohner anfordern. Damit kann jeder die Adressdaten auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Sicherheitsbehörden erhalten. Lediglich Personen mit Sperrvermerk sind davon ausgenommen.

Gemäß § 51 Abs. 1 BMG wird ein Sperrvermerk nur erteilt, wenn eine Gefahr für Leben, Gesundheit, persönliche Freiheit oder ähnliche schutzwürdige Interessen erwachsen kann. Darüber hinaus ist dieser Sperrvermerk zeitlich befristet.

Gemäß § 39 Abs. 1 ff. Straßenverkehrsgesetz (StVG) können die im Fahrzeugregister gespeicherten Daten an Dritte, außerhalb von Behörden, übermittelt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Sicherheitsbehörden sind in ihrer alltäglichen Arbeit Konflikt- und Gefahrensituationen ausgesetzt, welche bei nachträglicher Auskunftserteilung der Melde- und Fahrzeugregisterdaten zu Gefahren für Leib und Leben der Privatperson und ihrer Angehörigen führen kann. Ein besonderer Schutz dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist damit zwingend erforderlich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E26: Mobbing und Bossing

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Sicherheit

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass „Fairplay“ am Arbeitsplatz als ein wesentlicher

4 Grundzug im Rahmen der Zusammenarbeit im Bewusstsein aller Beschäftigten an Bedeutung

5 gewinnt.

Begründung

Die Mitarbeiter sind über Mobbing aufzuklären. Für betroffene und hilfeschuchende Mitarbeiter sind Anlaufstellen einzurichten. Dienstvereinbarungen, Broschüren, Fortbildungen aber auch psychologische Unterstützung sind notwendig. Ein gesundes Miteinander am Arbeitsplatz war noch nie so bedroht wie heute. Bei immer weiter steigenden Fallzahlen und immer weniger Personal nimmt der Arbeitsdruck ständig zu. Keiner kann sich Schwächen erlauben. Die Gefahr von Mobbing nimmt zu. Die Bekämpfung von Mobbing muss ein wichtiges Anliegen im Sinne der Fürsorgepflicht sein.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E27: Leitantrag Für einen starken Rechtsstaat – in Personal und Qualität der Rechtspflege und im Justizvollzug investieren

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **I. Bekenntnis zum Rechtsstaat**

4

5 Freiheit, Sicherheit und Rechtsstaatlichkeit sind Grundprinzipien und wesentliche
6 Kennzeichen unserer freiheitlich demokratischen Gesellschaft und grundlegendes
7 Prinzip von Verfassungsrang. Die Bewahrung von bürgerlichen Freiheitsrechten gehört
8 dazu ebenso wie die Gewährleistung von Sicherheit.

9 Die Diskussion um die Entwicklung rechtsstaatlicher Strukturen in einigen
10 Mitgliedstaaten der Europäischen Union zeigt, dass eine unabhängige Justiz nicht
11 selbstverständlich ist und ihre Grundprinzipien gefestigt werden müssen.

12 Es ist und bleibt daher Aufgabe von Staat und Politik, dieses Prinzip zu stärken und
13 zu verteidigen. Ein starker und gut funktionierender Rechtsstaat fördert das
14 Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat und seine Institutionen und leistet
15 damit einen entscheidenden Beitrag zum friedlichen Zusammenleben in unserem Land.

16

17

18 **II. Pakt für den Rechtsstaat – Digitalpakt Justiz**

19

20 Die Politik hat auf die wachsenden Herausforderungen für den Rechtsstaat reagiert und
21 den Pakt für den Rechtsstaat in der 20. Legislaturperiode erneuert. Der dbb spricht
22 sich für eine weitere finanzielle Unterstützung der Länder durch den Bund aus. Ein
23 umfassender Pakt für den Rechtsstaat erfordert aber vor allem die flächendeckende
24 Umsetzung von digitalen Vorhaben in allen Bereichen der Justiz sowie eine
25 einheitliche Umsetzung der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs in den
26 Ländern

27 Bei der zwingend erforderlichen zügigen digitalen Transformation bleibt letztendlich
28 entscheidend, dass die Beschäftigten Mittelpunkt dieser Veränderung sind und
29 Veränderungsprozesse nur mit ihnen und ihrer Expertise zu gestalten sind.

30

31 Zu einem erweiterten Verständnis eines Paktes für den Rechtsstaat zählt ebenso eine
32 moderne und effiziente Aufgabenstruktur.

33

34

35 **III. Berufspolitische Positionen**

36

37 Aufgaben, die der besonderen Verantwortung der dritten Gewalt unterliegen, stellen
38 besondere Anforderungen an alle Aufgabenträger. Neben dem richterlichen Bereich sind
39 diese originär hoheitlichen Aufgaben Beamten und für ihren Aufgabenbereich
40 vergleichbaren Justiz(fach)angestellten zu übertragen. Aufgrund von veränderten
41 Aufgaben sowie aufgrund des e-Justice Prozesses besteht die Notwendigkeit,
42 Berufsbilder weiterzuentwickeln.

43

44 Der dbb spricht sich für die Weiterentwicklung in folgenden Berufen der Justiz aus.

45

46 **1. Rechtspfleger, Gerichtsvollzieher, Amtsanwälte**

47

48 Es besteht nur ein Beruf der Rechtspflege, der Aufgaben der Gerichtsvollzieher und
49 Rechtspfleger umfasst, differenziert nach unterschiedlichen Funktionen und
50 Aufgabenstellungen. Gemeinsame Grundlage für die Bereiche der Gerichtsvollzieher und
51 der Rechtspfleger ist ein Hochschulstudium als Grundqualifikation. Daran schließt
52 sich die weitere Spezialisierung an. Hierfür sind flächendeckend die
53 landesrechtlichen Grundlagen zu schaffen.

54

55 Für die Funktion dieses neuen gemeinsamen Berufes ist ein Amt und eine dazugehörige
56 Laufbahn zu schaffen, das mit einer dem Richter vergleichbaren Unabhängigkeit
57 geschützt werden muss. Rechtspfleger sind auch in der Fachgerichtsbarkeit in
58 Anlehnung an die jeweiligen Verfahrensgesetze einzuführen.

59 Amtsanwälte und in dem Bereich eingesetzte Rechtspfleger müssen wie Staatsanwälte
60 eine fachliche und persönliche Unabhängigkeit haben.

61

62 **2. Justizfachwirt und vergleichbare Justizfachangestellte (UdG)**

63

64 Die Aufgaben des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle (UdG) sind ausschließlich von
65 Justizfachwirten und vergleichbaren Justiz(fach)angestellten wahrzunehmen. Der § 153
66 GVG ist entsprechend zu modifizieren und der § 27 Rechtspflegergesetz ist zu
67 streichen.

68

69 **3. Justizwachmeister**

70

71 Justizwachmeister nehmen verstärkt wesentliche Aufgaben der unabdingbaren Sicherung,
72 des modernen Gebäudemanagements sowie IT-Arbeitsaufgaben im Bereich des
73 elektronischen Rechtsverkehrs/elektronischen Akte (eJustice) wahr. Hierfür ist eine
74 entsprechende Ausbildung, Einstufung und Eingruppierung erforderlich

75

76 **4. Ausbau von Aufstiegs- und Fortkommensmöglichkeiten**

77

78 In der Justizverwaltung sind Aufstiegs- und Fortkommensmöglichkeiten für alle Dienste
79 durch geeignete Angebote auszubauen. Für die im Zuge des eJustice-Prozesses von der
80 Digitalisierung betroffenen Beschäftigten sind frühzeitig neue Perspektiven zu
81 entwickeln und mit beruflichen Qualifikationsangeboten zu hinterlegen.

82

83 Angesichts gesteigerter Anforderungen in allen Justizberufen ist laufbahnrechtlich
84 die Möglichkeit zu schaffen, über Verzahnungsämter die ersten beiden Ämter der
85 jeweils nächsten Laufbahngruppe zu erreichen.

86

87 **IV. Justizvollzug**

88

89 Der Justizvollzug erfüllt unter anderem mit der Sicherung des Strafverfahrens sowie
90 mit der Unterbringung und Resozialisierung von Gefangenen einen wichtigen
91 gesellschaftlichen und gesetzlichen Auftrag und leistet damit einen wesentlichen
92 Beitrag zur inneren Sicherheit. Die Erfüllung dieser Aufgabe ist eine rein
93 hoheitliche Tätigkeit, die eine privat betriebene Justizvollzugsanstalt oder den
94 Einsatz privater Dienstleister bei der Sicherung und Betreuung Gefangener im
95 Justizvollzug nicht zulässt. Da sich die Anforderungen an die verschiedenen
96 Berufsfelder im Justizvollzug stetig erhöhen, sind die Berufsbilder kontinuierlich
97 weiterzuentwickeln und anzupassen.

Begründung

Ergibt sich aus dem Antrag.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E28: Justiz und Justizvollzug materiell und personell stärken

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**

2

3 Der dbb setzt sich im Benehmen mit den „Sicherheitsgewerkschaften“ im dbb sowie dem
4 Deutschen Richterbund dafür ein, dass die Justiz und der Justizvollzug materiell und
5 personell gestärkt werden.

Begründung

In Deutschland werden jedes Jahr unzählige Strafverfahren eingestellt, ohne dass diese weiterverfolgt werden oder weil vorgeschriebene gesetzliche Fristen verstrichen sind.

Nach Angaben des Deutschen Richterbundes hat die Strafjustiz im Jahr 2021 bundesweit mindestens 66 Tatverdächtige aus der Untersuchungshaft entlassen (müssen), weil deren Strafverfahren zu lange gedauert haben.

Diese Umstände sind vor allem der chronisch personellen Unterbesetzung geschuldet. Die Justiz insgesamt ist total überlastet.

Es kann nicht sein, dass in einem Rechtsstaat Verfahren gegen Straftäter eingestellt werden, weil niemand zur Bearbeitung dieser Verfahren da ist oder dass es bis zur Anklageerhebung weit über ein Jahr, manchmal auch zwei Jahre oder sogar noch länger dauert.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E29: Vereinheitlichung von Justizsoftware

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass die in der Justiz (insbesondere bei der
4 ordentlichen Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaften) eingesetzte Software
5 (Fachanwendungen und eAkte) länderübergreifend vereinheitlicht wird.

Begründung

Gerade in der Justiz müssen die MitarbeiterInnen durch sog. Mischarbeitsplätze Aufgaben in mehreren voneinander unabhängigen Fachgebieten erledigen als bspw. in anderen Ressorts des öffentlichen Dienstes. Der Anfang einer Vereinheitlichung der Bedienung, durch die noch nicht abgeschlossene Entwicklung „GeFa“ (gemeinsame Fachanwendung für alle Justizverfahren - außer Grundbuch und Handelsregister) als Ersatz vielfältiger verschiedentlicher Programme, die der Erfassung von Verfahrensdaten dienen, durch eine einheitliche modulare Software, ist bereits gemacht. Diese Vorgehensweise stellt aus unserer Sicht den richtigen Weg dar, der nun konsequent und soweit möglich auf alle weiteren eingesetzten Softwareprodukte weiterverfolgt werden muss.

Die digitale Justiz ist, gelinde ausgedrückt, ein Software-Flickenteppich. Meist ist die eingesetzte Software veraltet und muss bei Betriebssystem-Updates immer wieder mit hohen Aufwänden und damit verbundenen Kosten angepasst werden.

In allen Bundesländern gibt es in der Justiz historisch gewachsene IT-Lösungen. Diese zeichnen sich durch viele verschiedene Module aus, die nicht nur je nach Aufgabe in Eigenregie, sondern auch von unterschiedlichen Entwicklungsverbänden hergestellt wurden. Die Software-Landschaft ist dadurch sehr heterogen und erschwert damit die einfache Bedienung sowie die Pflege der Programme und Daten. Durchschnittlich werden pro Bundesland 40 verschiedene Justiz-Softwareprodukte eingesetzt, die sich nicht einheitlich bedienen lassen. Die Unterschiede in der Bedienung fangen beim „Look and Feel“ an und hören bei Belegungen von Short-Cuts auf. Bedingt durch Mischdezernate müssen Bedienstete im Zweifel durchschnittlich 10 verschiedene Programme, neben den eingesetzten MS-Office-Produkten, beherrschen, was die Arbeit zusätzlich erschwert. Hinzu kommen verschiedene Systeme zu Gesetzes-Recherchen und späterhin verschiedene Werkzeuge zur Strukturierung der eAkte, was das Aktenstudium zusätzlich erschwert, aber im Mittelpunkt der Arbeit steht.

Für die elektronische Akte gibt es 3 Justiz-Entwicklungsverbände, die sich mit deren Umsetzung beschäftigen. Also im Grunde genommen 3x das Rad neu erfinden. Gleichzeitig muss zwischen den Entwicklungsverbänden sichergestellt werden, dass der Austausch der eAkte im Zuge der Verfahrensabgabe zwischen 2 verschiedenen Bundesländern, die unterschiedlichen Verbänden angehören, möglich ist.

Nicht zuletzt verursacht die Bedienung der Schnittstellen und deren Wartung und Anpassung hohe Kosten. Das Beispiel anhand der eAkte zeigt, dass für den Steuerzahler 3x Kosten entstehen, die durch

Einheitlichkeit schon bei der Entwicklung nur 1x entstehen würden.

Es stellt sich einmal mehr die Frage, ob man sich in Zeiten leerer Kassen weiterhin diesen "Wettbewerbsföderalismus" leisten möchte und Insellösungen entwickelt, statt eine einheitliche moderne modulare Software zu entwickeln, dafür müssen Bund und Länder aufgefordert werden an einem Strang zu ziehen und ihre IT-Kräfte zu bündeln.

Die Digitalisierung der Justiz liegt im Interesse aller, denn Effizienzsteigerungen helfen, Kosten zu senken und die Produktivität zu steigern.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E30: Bundeseinheitliche gesetzliche Regelung des Justizvollzuges

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Rückführung der Gesetzgebungskompetenz hinsichtlich der
4 bundeseinheitlichen Regelung des Justizvollzuges ein.

Begründung

Mit der Föderalismusreform ist die Gesetzgebungskompetenz zur Regelung des Strafvollzuges vom Bund auf die Länder übergegangen, obwohl Wissenschaft, Praxis und der BSBD vehement vor den Risiken einer solchen Kompetenzverlagerung gewarnt haben. Da die Länder von ihrem Kompetenzzuwachs erst zögerlich Gebrauch gemacht haben, zeichnet sich bereits eine deutlich unterschiedliche inhaltliche Ausgestaltung des Justizvollzuges in den Bundesländern ab.

Strafrecht und Strafprozessrecht sind in der Bundesrepublik Deutschland aus guten Gründen einheitlich geregelt. Um eine gerechte Sanktion für eine begangene Rechtsverletzung finden zu können, ist die Kenntnis über die Vollstreckung dieser Sanktion zwingende Voraussetzung.

Daher war es ein großer Fehler, die Kompetenz für den Justizvollzug auf die Bundesländer zu verlagern. Das Strafvollzugsrecht betrifft einen Bereich des menschlichen Zusammenlebens, in dem der Staat dem Bürger mit absoluter Machtfülle gegenübertritt. Weitgehende Eingriffe in die Grundrechte des Bürgers prägen den Alltag in den bundesrepublikanischen Vollzugseinrichtungen. Diese Eingriffe müssen rechtlich einheitlich ausgestaltet werden und können nicht in die Dispositionsfreiheit der einzelnen Bundesländer gestellt werden.

Wenige Menschen machen sich bewusst, dass die 46 Mitgliedsstaaten des Europarates seit Jahrzehnten versuchen, ein einheitliches europäisches Strafvollzugsrecht zu schaffen, wobei das deutsche Strafvollzugsgesetz nach Meinung von Fachleuten in vorbildlicher Weise fast alle Empfehlungen des Europarates berücksichtigt hat.

Die Internationalisierung der Kriminalität legt den Gedanken nahe, in Europa ein Strafvollzugssystem zu entwickeln, das es möglich macht, Straftäter die in einem europäischen Land zu einer Freiheitsstrafe verurteilt werden, zur Strafverbüßung in ihr jeweiliges Heimatland zu schicken. Eine solche Entwicklung ist aber nur möglich, wenn dem Gericht bei Verhängung einer Strafe die Rahmenbedingungen der Strafvollstreckung bekannt sind. Diese Voraussetzung erfüllt aber nur ein bundeseinheitliches Gesetz, das es wieder zu schaffen gilt.

Ein Teilbereich der Justizpolitik, nämlich das Strafvollzugsrecht, ist in Deutschland von der Ebene des Nationalstaates auf ein provinzielles Niveau gedrückt worden, ein einmaliger Vorgang in Europa. Diesen schweren Fehler der Politik gilt es dringend zu korrigieren.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E31: Schaffung einer Hafteinrichtung (Bundesgefängnis) in Zuständigkeit des BMJ für Gefangene, bei denen die Bundesstaatsanwaltschaft die ermittelnde Behörde ist, sowie in Fällen der Inhaftierung so genannter „Gefährder“.

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass im Zusammenwirken mit dem BSBD mindestens eine

4 Hafteinrichtung (Bundesgefängnis) in Zuständigkeit des BMJ geschaffen wird.

Begründung

In den letzten Jahren übernahm der deutsche Justizvollzug zunehmend Aufgaben für andere Vollzugsbehörden und geschlossene psychiatrische Einrichtungen. Sogenannte „Gefährder“, deren Inhaftierung mittlerweile auch vorbeugend erfolgen kann, werden im Justizvollzug untergebracht.

Für einen Teil der Untergebrachten nach §126a Strafprozessordnung ist ebenfalls in einigen Bundesländern der Justizvollzug für die Sicherung und Verwahrung zuständig. In der Bundesrepublik haben extremistisch motivierte Straftaten, in denen die Bundesstaatsanwaltschaft ermittelt, stark zugenommen.

Für die Inhaftierung und Betreuung ist ausschließlich der Justizvollzug der Länder zuständig.

Diese Zunahme an Aufgaben sorgt für eine Überlastung der Mitarbeitenden und der logistischen Ressourcen der Justizvollzugsanstalten in den Ländern. Um für eine Entlastung zu sorgen, ist es nach Ansicht des BSBD unabdingbar, mindestens eine Hafteinrichtung (Bundesgefängnis) zu schaffen. Diese muss in personeller und logistischer Zuständigkeit des BMJ betrieben werden. Die finanziellen Mittel für diese Einrichtung muss der Bundeshaushalt tragen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E32: Keine Unterbringung von Personen im Justizvollzug nach § 126 a StPO

Antragsteller*in:	BSBD Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Personen, die nach §126 a StPO untergebracht
4 werden müssen, ausschließlich in geschlossenen psychiatrischen Einrichtungen wie dem
5 Maßregelvollzug und nicht im Justizvollzug untergebracht werden.

Begründung

Bei Untergebrachten nach § 126 a StPO handelt es sich um eine einstweilige Unterbringung von Personen, bei denen dringende Gründe für die Annahme vorhanden sind, dass jemand eine rechtswidrige Tat im Zustand der Schuldunfähigkeit oder verminderter Schuldunfähigkeit begangen hat und das eine Unterbringung in einem psychiatrischen Krankenhaus oder einer Entziehungsanstalt angeordnet wird. Die Anordnung erfolgt wenn es die öffentliche Sicherheit erfordert.

Da es sich bei den „Untergebrachten“ um psychiatrisch kranke Personen handelt ist für die Betreuung, Unterbringung und Behandlung medizinisches, psychiatrisches Fachpersonal zuständig. Da es sich augenscheinlich um Patienten handelt ist eine Unterbringung im Justizvollzug unangebracht und rechtlich zumindest fragwürdig. Da der Justizvollzug zahlreiche vollzugsfremde Aufgaben in Amtshilfe übernehmen muss, stehen für diese Aufgabe keine personellen und logistischen Ressourcen zur Verfügung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E33: Anpassung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Verwendung der qualifizierten elektronischen Signatur in der Justiz an die Belange des Daten- und Persönlichkeitsschutzes der unterzeichnenden Gerichtspersonen.

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die
4 Verwendung der qualifizierten elektronischen Signatur in der Justiz bei der
5 Unterzeichnung von Urteilen und Beschlüssen sowie bei der Versendung von Dokumenten
6 dahingehend angepasst werden, dass für einen Dritten lediglich der Nachname und die
7 Berufsbezeichnung der Gerichtspersonen bei der Prüfung der qualifizierten
8 elektronischen Signatur erkennbar sind.

Begründung

Urteile, Beschlüsse und Protokolle des Gerichts sind nach den einschlägigen Vorschriften in den Verfahrensgesetzen und hier insbesondere in der Zivilprozessordnung von den Richtern, Rechtspflegern und Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu unterzeichnen. Bisher erfolgte dies auf den Papierdokumenten durch Angabe des Nachnamens und der Berufsbezeichnung.

Mit Einführung der elektronischen Akten sowie des elektronischen Rechtsverkehrs werden die bisherigen handschriftlichen Unterschriften durch die qualifizierte elektronische Signatur ersetzt. Die qualifizierte elektronische Signatur enthält in der für Dritte lesbaren Darstellung bislang alle Vornamen und Nachnamen der unterzeichnenden Person. Die Prüfung dieser qualifizierten elektronischen Signatur durch einen Dritten versetzt diesen in die Lage, aufgrund der teilweise einzigartigen Kombination aus Vor- und Nachnamen die Unterzeichner über die erforderlichen beruflichen Informationen hinaus auch im privaten Umfeld durch eine Recherche auf geeigneten Internetplattformen zu identifizieren. Hierdurch ist nicht auszuschließen, dass diese Informationen genutzt werden, um entweder unzulässigen Einfluss auf die Unterzeichner zu nehmen oder diese gegebenenfalls einer Gefahr für Leib und Leben auszusetzen. Wir erachten es daher aus Gründen des Daten- und Persönlichkeitsschutzes für geboten, die Identität der Justizmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in dem gebotenen Umfang durch Anpassung der einschlägigen Vorschriften dergestalt zu schützen, dass für einen Dritten über den Nachnamen und die Berufsbezeichnung hinaus keine weiteren persönlichen Informationen ersichtlich sind.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag E34: Anerkennung der Ausbildung zum Justizfachwirt als Ausbildungsberuf

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass die Anerkennung der Ausbildung zum

4 Justizfachwirt als Ausbildungsberuf bundesweit erfolgt.

Begründung

Seit dem Jahr 2005 erfolgt in Niedersachsen die Ausbildung für die mittlere Beschäftigungsebene ausschließlich als Justizfachwirt.

Die Ausbildung der Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt, Fachrichtung Justiz, ist durch eine 2 1/2 jährige Ausbildungszeit gegenüber anderen Fachrichtungen in Niedersachsen besonders herausgehoben und hat sich bewährt.

Wesentliche Teile des Ausbildungsplans zum Justizfachangestellten wurden in das Ausbildungskonzept für Justizfachwirte übernommen.

Vor dem Hintergrund einer nicht gesicherten Übernahme unserer Anwärterinnen und Anwärter ist die Anerkennung der Ausbildung als "Beruf" besonders wichtig. Sie stehen sonst nach ihrer Ausbildung mit "leeren Händen" da. Eine Bewerbung in der freien Wirtschaft oder in der öffentlichen Verwaltung ist ohne Berufsanerkennung erheblich erschwert.

Auch für eine eventuelle Weiterbildung oder für ein Studium unserer jungen Kolleginnen und Kollegen ist die Anerkennung ihrer Ausbildung als Beruf zwingende Voraussetzung.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E35: Ausbildung der Justizwachtmeister

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass dem Justizwachtmeisterdienst Bundesweit eine
4 einheitliche, verbesserte und qualifiziertere Ausbildung von 2 Jahren angeboten wird.

Begründung

Bei immer stärkeren Anforderungen an das Berufsfeld des Justizwachtmeister-dienstes ist es an der Zeit eine veränderte anerkannte Ausbildung anzubieten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E36: Aufgabenübertragung an Beamte des mittleren Dienstes/ LB Gruppe 1.2

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, die Attraktivität des Berufes des Justizfachwirtes
4 zu steigern und auch zukunftssicher zu gestalten, daher fordert die Deutsche Justiz-
5 Gewerkschaft (DJG):

6

7 1. § 153 III Ziffer 1 GVG zu streichen.

8

9 2. im § 27 I RpfLG den Satzteil „... einschließlich der Geschäfte des Urkundsbeamten
10 der Geschäftsstelle ...“ zu streichen.

11

12 3. § 36b I RpfLG um Ziffer 6 – 8 gemäß Wortlaut des § 21 RpfLG zu ergänzen.

13

14 4. § 36b I RpfLG um Ziffer 9 – 10 gemäß Wortlaut des § 24a RpfLG zu ergänzen.

15

16 5. § 36b I RpfLG um Ziffer 11 gemäß Wortlaut des § 29 Ziffer 1 RpfLG zu ergänzen.

17

18 6. § 36b I RpfLG um Ziffer 12 - 13 gemäß Wortlaut des § 20 I Ziffer 4b, c RpfLG zu
19 ergänzen.

20

21 7. § 36b I RpfLG die Ziffer 3 um die Klauseln gemäß §§ 726, 727 – 729 ZPO zu
22 ergänzen.

23

24 8. § 26 RpfLG den Satzteil „... (zu den §§ 726ff der Zivilprozessordnung in zu den §§
25 733 ff. der Zivilprozessordnung) ändern; den Satzteil „... aus § 21 Nummer 1
26 (Festsetzungsverfahren) streichen.

Begründung

Der Justizfachwirt (Beamter des mittleren Dienstes/ Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Fachrichtung Justiz) definiert sich als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle (UdG) gem. § 153 Gerichtsverfassungsgesetz. In dieser Eigenschaft ist er der erste Ansprechpartner für die Bürgerinnen und Bürger aber auch Ansprechpartner für die Sachbearbeiter (Richter/ Rechtspfleger).

Durch den elektronischen Rechtsverkehr (ERV) und die sukzessive Einführung der elektronischen/ergonomischen Akte (e²A) –die ab 01.01.2026 verbindlich ist- sind und werden Aufgaben des UdG wegfallen. Demgegenüber sind Aufgaben für die Rechtspfleger dazu gekommen (z.B. Migrationsvorarbeiten und Einführung des Datenbankgrundbuches, Finanzsanktionsliste: Ermittlung von Personen, Gruppen und Organisationen, für die aufgrund einer Sanktion ein umfassendes Verfügungsverbot besteht, Vermögensabschöpfung; bereits erledigte Übertragungen in Nachlass-, Betreuungs-, Insolvenz- und Registersachen).

Aus diesen Gründen erscheint es für die Deutsche Justiz-Gewerkschaft (DJG) wichtig, zur Aufrechterhaltung einer funktionierenden Justiz, zur besseren Nachwuchsgewinnung, aber auch zur Attraktivitätssteigerung des Berufsbildes des Justizfachwirtes, über neue bzw. weitere Aufgabenfelder für Beamte des mittleren Dienstes nachzudenken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Anhänge

- E36 DJG 04 Anlage.pdf: <https://dbb.openslides.com/system/media/get/61>

Aktuelle Fassung	Vorschlag DJG
<p>§ 153 GVG</p> <p>(1) Bei jedem Gericht und jeder Staatsanwaltschaft wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die mit der erforderlichen Zahl von Urkundsbeamten besetzt wird.</p> <p>(2) Mit den Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle kann betraut werden, wer einen Vorbereitungsdienst von zwei Jahren abgeleistet und die Prüfung für den mittleren Justizdienst oder für den mittleren Dienst bei der Arbeitsgerichtsbarkeit bestanden hat. Sechs Monate des Vorbereitungsdienstes sollen auf einen Fachlehrgang entfallen.</p> <p>(3) Mit den Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle kann auch betraut werden,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wer die Rechtspflegerprüfung oder die Prüfung für den gehobenen Dienst bei der Arbeitsgerichtsbarkeit bestanden hat, 2. wer nach den Vorschriften über den Laufbahnwechsel die Befähigung für die Laufbahn des mittleren Justizdienstes erhalten hat, 3. wer als anderer Bewerber nach den landesrechtlichen Vorschriften in die Laufbahn des mittleren Justizdienstes übernommen worden ist. <p>(4) Die näheren Vorschriften zur Ausführung der Absätze 1 bis 3 erlassen der Bund und die Länder für ihren Bereich. Sie können auch bestimmen, ob und inwieweit Zeiten einer dem Ausbildungsziel förderlichen sonstigen Ausbildung oder Tätigkeit auf den Vorbereitungsdienst angerechnet werden können.</p> <p>(5) Der Bund und die Länder können ferner bestimmen, daß mit Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle auch betraut werden kann, wer auf dem Sachgebiet, das ihm übertragen werden soll, einen Wissens- und Leistungsstand aufweist, der dem durch die Ausbildung nach Absatz 2 vermittelten Stand gleichwertig ist. In den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, SachsenAnhalt und Thüringen dürfen solche Personen weiterhin mit den Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle betraut werden, die bis zum 25. April 2006 gemäß Anlage I Kapitel III Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Buchstabe q Abs. 1 zum Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 889, 922) mit diesen Aufgaben betraut worden sind.</p>	<p>§ 153 GVG</p> <p>(1) Bei jedem Gericht und jeder Staatsanwaltschaft wird eine Geschäftsstelle eingerichtet, die mit der erforderlichen Zahl von Urkundsbeamten besetzt wird.</p> <p>(2) Mit den Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle kann betraut werden, wer einen Vorbereitungsdienst von zwei Jahren abgeleistet und die Prüfung für den mittleren Justizdienst oder für den mittleren Dienst bei der Arbeitsgerichtsbarkeit bestanden hat. Sechs Monate des Vorbereitungsdienstes sollen auf einen Fachlehrgang entfallen.</p> <p>(3) Mit den Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle kann auch betraut werden,</p> <p>1. wer die Rechtspflegerprüfung oder die Prüfung für den gehobenen Dienst bei der Arbeitsgerichtsbarkeit bestanden hat,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wer nach den Vorschriften über den Laufbahnwechsel die Befähigung für die Laufbahn des mittleren Justizdienstes erhalten hat, 2. wer als anderer Bewerber nach den landesrechtlichen Vorschriften in die Laufbahn des mittleren Justizdienstes übernommen worden ist. <p>(4) Die näheren Vorschriften zur Ausführung der Absätze 1 bis 3 erlassen der Bund und die Länder für ihren Bereich. Sie können auch bestimmen, ob und inwieweit Zeiten einer dem Ausbildungsziel förderlichen sonstigen Ausbildung oder Tätigkeit auf den Vorbereitungsdienst angerechnet werden können.</p> <p>(5) Der Bund und die Länder können ferner bestimmen, daß mit Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle auch betraut werden kann, wer auf dem Sachgebiet, das ihm übertragen werden soll, einen Wissens- und Leistungsstand aufweist, der dem durch die Ausbildung nach Absatz 2 vermittelten Stand gleichwertig ist. In den Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, SachsenAnhalt und Thüringen dürfen solche Personen weiterhin mit den Aufgaben eines Urkundsbeamten der Geschäftsstelle betraut werden, die bis zum 25. April 2006 gemäß Anlage I Kapitel III Sachgebiet A Abschnitt III Nr. 1 Buchstabe q Abs. 1 zum Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S. 889, 922) mit diesen Aufgaben betraut worden sind.</p>

<p>§ 26 RpfL.G.</p> <p>Die Zuständigkeit des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften bleibt unberührt, soweit sich nicht aus § 20 Satz 1 Nr. 12 (zu den §§ 726 ff. der Zivilprozessordnung), aus § 21 Nr. 1 (Festsetzungsverfahren) und aus § 24 (Aufnahme von Erklärungen) etwas anderes ergibt.</p>	<p>§ 26 RpfL.G.</p> <p>Die Zuständigkeit des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften bleibt unberührt, soweit sich nicht aus § 20 Satz 1 Nr. 12 (zu den §§ 733 ff. der Zivilprozessordnung) und aus § 24 (Aufnahme von Erklärungen) etwas anderes ergibt.</p>
<p>§ 27 RpfL.G.</p> <p>(1) Durch die Beschäftigung eines Beamten als Rechtspfleger wird seine Pflicht, andere Dienstgeschäfte einschließlich der Geschäfte des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle wahrzunehmen, nicht berührt.</p> <p>(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind auf die sonstigen Dienstgeschäfte eines mit den Aufgaben des Rechtspflegers betrauten Beamten nicht anzuwenden.</p>	<p>§ 27 RpfL.G.</p> <p>(1) Durch die Beschäftigung eines Beamten als Rechtspfleger wird seine Pflicht, andere Dienstgeschäfte einschließlich der Geschäfte des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle wahrzunehmen, nicht berührt.</p> <p>(2) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind auf die sonstigen Dienstgeschäfte eines mit den Aufgaben des Rechtspflegers betrauten Beamten nicht anzuwenden.</p>
<p>§ 36 b RpfL.G.</p> <p>(1) Die Landesregierungen werden ermächtigt, durch Rechtsverordnung folgende nach diesem Gesetz vom Rechtspfleger wahrzunehmende Geschäfte ganz oder teilweise dem Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu übertragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Geschäfte bei der Annahme von Testamenten und Erbverträgen zur amtlichen Verwahrung nach den §§ 346, 347 des Gesetzes über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (§ 3 Nummer 2 Buchstabe c); 2. das Mahnverfahren im Sinne des Siebenten Buchs der Zivilprozessordnung einschließlich der Bestimmung der Einspruchsfrist nach § 700 Absatz 1 in Verbindung mit § 339 Absatz 2 und 3 der Zivilprozessordnung sowie der Abgabe an das für das streitige Verfahren als zuständig bezeichnete Gericht, auch soweit das Mahnverfahren maschinell bearbeitet wird (§ 20 Nummer 1); 3. die Erteilung einer weiteren vollstreckbaren Ausfertigung in den Fällen des § 733 der Zivilprozessordnung (§ 20 Nummer 12); 	<p>§ 36 b RpfL.G.</p> <p>(1) Die Landesregierungen werden ermächtigt, durch Rechtsverordnung folgende nach diesem Gesetz vom Rechtspfleger wahrzunehmende Geschäfte ganz oder teilweise dem Urkundsbeamten der Geschäftsstelle zu übertragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Geschäfte bei der Annahme von Testamenten und Erbverträgen zur amtlichen Verwahrung nach den §§ 346, 347 des Gesetzes über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (§ 3 Nummer 2 Buchstabe c); 2. das Mahnverfahren im Sinne des Siebenten Buchs der Zivilprozessordnung einschließlich der Bestimmung der Einspruchsfrist nach § 700 Absatz 1 in Verbindung mit § 339 Absatz 2 und 3 der Zivilprozessordnung sowie der Abgabe an das für das streitige Verfahren als zuständig bezeichnete Gericht, auch soweit das Mahnverfahren maschinell bearbeitet wird (§ 20 Nummer 1); 3. die Erteilung von Klauseln nach §§ 726, und 727-729 sowie die Erteilung einer weiteren vollstreckbaren Ausfertigung in den Fällen des § 733 der Zivilprozessordnung (§ 20 Nummer 12);

4. die Erteilung von weiteren vollstreckbaren Ausfertigungen gerichtlicher Urkunden nach § 797 Absatz 3 der Zivilprozessordnung (§ 20 Nummer 13);
5. die der Staatsanwaltschaft als Vollstreckungsbehörde in Straf- und Bußgeldsachen obliegenden Geschäfte bei der Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen (§ 31 Absatz 2); hierzu gehört nicht die Vollstreckung von Ersatzfreiheitsstrafen.

4. die Erteilung von weiteren vollstreckbaren Ausfertigungen gerichtlicher Urkunden nach § 797 Absatz 3 der Zivilprozessordnung (§ 20 Nummer 13);
5. die der Staatsanwaltschaft als Vollstreckungsbehörde in Straf- und Bußgeldsachen obliegenden Geschäfte bei der Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen (§ 31 Absatz 2); hierzu gehört nicht die Vollstreckung von Ersatzfreiheitsstrafen.

6. die Festsetzung der Kosten in den Fällen, in denen die §§ 103ff. der Zivilprozessordnung anzuwenden sind;
7. die Festsetzung der Vergütung des Rechtsanwalts nach § 11 des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes;
8. die Festsetzung der Gerichtskosten nach den Gesetzen und Verordnungen zur Ausführung von Verträgen mit ausländischen Staaten über die Rechtshilfe sowie die Anerkennung und Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen und anderer Schultitel in Zivil- und Handelssachen;
9. die Entscheidung über Anträge auf Gewährung und Aufhebung von Beratungshilfe einschließlich der grenzüberschreitenden Beratungshilfe nach § 10 Abs. 4 des Beratungshilfegesetzes;
10. die dem Amtsgericht nach § 3 Abs. 2 des Beratungshilfegesetzes zugewiesenen Geschäfte;
11. die der Geschäftsstelle des Amtsgerichts gesetzlich zugewiesene Ausführung ausländischer Zustellungsanträge;
12. die Bestimmung des Zeitpunktes für die Einstellung und eine Wiederaufnahme der Zahlungen nach § 120 Absatz 3 der Zivilprozessordnung;
13. die Änderung und die Aufhebung der Bewilligung der Prozesskostenhilfe nach den §§ 120a, 124 Absatz 1 Nummer 2 bis 5 der Zivilprozessordnung;

Die Landesregierungen können die Ermächtigung auf die Landesjustizverwaltungen übertragen.

(2) Der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle trifft alle Maßnahmen, die zur Erledigung der ihm übertragenen Geschäfte erforderlich sind. Die Vorschriften über die Vorlage einzelner Geschäfte durch den

Die Landesregierungen können die Ermächtigung auf die Landesjustizverwaltungen übertragen.

(2) Der Urkundsbeamte der Geschäftsstelle trifft alle Maßnahmen, die zur Erledigung der ihm übertragenen Geschäfte erforderlich sind. Die Vorschriften über die Vorlage einzelner Geschäfte durch den

Rechtspfleger an den Richter oder Staatsanwalt (§§ 5, 28, 31 Absatz 2a und 2b) gelten entsprechend.

- (3) Bei der Wahrnehmung von Geschäften nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 kann in den Fällen der §§ 694, 696 Absatz 1, § 700 Absatz 3 der Zivilprozessordnung eine Entscheidung des Prozessgerichts zur Änderung einer Entscheidung des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle (§ 573 der Zivilprozessordnung) nicht nachgesucht werden.
- (4) Bei der Wahrnehmung von Geschäften nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 entscheidet über Einwendungen gegen Maßnahmen des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle der Rechtspfleger, an dessen Stelle der Urkundsbeamte tätig geworden ist. Er kann dem Urkundsbeamten Weisungen erteilen. Die Befugnisse des Behördenleiters aus den §§ 145, 146 des Gerichtsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

Rechtspfleger an den Richter oder Staatsanwalt (§§ 5, 28, 31 Absatz 2a und 2b) gelten entsprechend.

- (3) Bei der Wahrnehmung von Geschäften nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 kann in den Fällen der §§ 694, 696 Absatz 1, § 700 Absatz 3 der Zivilprozessordnung eine Entscheidung des Prozessgerichts zur Änderung einer Entscheidung des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle (§ 573 der Zivilprozessordnung) nicht nachgesucht werden.
- (4) Bei der Wahrnehmung von Geschäften nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 entscheidet über Einwendungen gegen Maßnahmen des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle der Rechtspfleger, an dessen Stelle der Urkundsbeamte tätig geworden ist. Er kann dem Urkundsbeamten Weisungen erteilen. Die Befugnisse des Behördenleiters aus den §§ 145, 146 des Gerichtsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

Antrag E37: Bildung Rechtspflegerpräsidium

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb möge sich dafür einsetzen, dass für die Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger
4 entsprechend den Vorschriften für Richter in den §§ 21 a bis 21 j GVG Präsidien oder
5 Räte zu bilden sind, denen die Verteilung der nach dem Rechtspflegergesetz den
6 Rechtspflegern zugewiesenen Geschäfte sowie die Regelung der Vertretung obliegt (vgl.
7 § 21e GVG).

Begründung

Der Rechtspfleger ist wie der Richter ein sachlich unabhängiges Organ der Rechtspflege und bei seinen Entscheidungen nur an Recht und Gesetz gebunden. Auch eine Weisungsgebundenheit wie z. B. bei Staatsanwälten durch beispielsweise Richter, Direktoren, Präsidenten, Ministerialbeamte oder politische Entscheidungsträger ist durch das Rechtspflegergesetz ausgeschlossen. Das einzige Unterscheidungsmerkmal zum Richter ist dessen zusätzliche persönliche Unabhängigkeit, die jedoch als nachrangig zur Weisungsfreiheit betrachtet werden kann.

Bislang gibt es für die Rechtspfleger keine den Regelungen für die Richter entsprechende Vorschriften, die Aufgaben der Geschäftsverteilung einem Gremium wie z. B. dem Präsidium zuweist. Vielmehr wird die Geschäftsverteilung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger durch die örtliche Justizverwaltung bestimmt.

Dies wird der Stellung des Rechtspflegers als einem in seinen Entscheidungen freien und sachlich unabhängigen Organ der Rechtspflege nicht gerecht.

Zudem orientiert sich die Verteilung der Geschäfte durch die Justizverwaltung häufig nicht an den tatsächlichen Belangen und besonderen Problematiken der zu bearbeitenden Dezernate. Auch die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen finden nicht in dem Maße Berücksichtigung, wie es im Sinne einer möglichst effizienten Dezernatsbearbeitung wünschenswert wäre.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E38: Zugang zur Gerichtsvollzieherlaufbahn

Antragsteller*in:	Deutsche Justiz-Gewerkschaft e.V. (DJG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Justiz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Zugang zur Gerichtsvollzieherlaufbahn

4 vorrangig den Justizfachwirten und Justizfachangestellten vorbehalten bleibt.

Begründung

Die DJG fordert, dass der Zugang zur Gerichtsvollzieherlaufbahn den Justizfachwirten und Justizfachangestellten in vollem Umfang erhalten bleibt.

Das bisherige Berufsbild der Justizfachwirte und Justizfachangestellten hat bzw. wird sich durch die Einführung der e-Akte und die fortschreitende Digitalisierung in erheblichem Maße verändern.

Zur Steigerung der Attraktivität der Laufbahn der Justizfachwirte und Justizfachangestellten muss diesen Kolleginnen und Kollegen der Zugang zur Gerichtsvollzieherausbildung vorbehalten bleiben.

Die hochwertigen und unseres Erachtens auch erforderlichen Vorausbildungen der Justizfachwirte und Justizfachangestellten ist beste Voraussetzung für den Zugang zum Beruf des Gerichtsvollziehers.

Zum einen ist dies zur Attraktivitätssteigerung (Nachwuchsgewinnung) der genannten Berufe erforderlich, zum anderen erleichtert dies bei Bedarf die Rückkehr in die bisherige Laufbahn.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E39: Leitantrag Technik

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Präambel**

4

5 Für das Weiterbestehen des in Deutschland vorherrschenden hohen Lebensstandards ist
6 eine effiziente Verwaltung und eine moderne Daseinsvorsorge notwendig. Der
7 Fachkräftemangel, insbesondere im technischen Dienst, stellen den Bund, die Länder
8 und die Kommunen angesichts des demografischen Wandels, der fortschreitenden
9 Digitalisierung und sich verändernder Aufgaben bundesweit in vielen Bereichen der
10 öffentlichen Verwaltungen und der kommunalen Unternehmen vor große Herausforderungen.

11

12 **1. Ausgangssituation**

13 Jede und jeder Beschäftigte im öffentlichen Dienst wird nach aktuellen Prognosen in
14 den nächsten zehn Jahre in den Ruhestand treten, zugleich mangelt es an Nachwuchs.
15 Gemäß einer Prognose von MC Kinsey wird es bis zum Jahr 2030 eine Personallücke von
16 ca. 731.000 Beschäftigten geben. Damit vergrößert sich die Personallücke von heute
17 knapp 4 Prozent auf fast 16 Prozent.

18

19 Der demografische Wandel wirkt sich bei den Zahlen der Bewerberinnen und Bewerber in
20 allen Bereichen aus. Insbesondere im technischen Dienst besteht jetzt schon ein
21 Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Wie eine Umfrage gezeigt hat, sind
22 die deutlichsten Auswirkungen aber aktuell bei den technischen Beschäftigungsgruppen
23 der Ingenieur/innen, Techniker/innen /Meister, bei den Erzieher/innen sowie
24 insbesondere bei den IT-Fachkräften zu erwarten. Dies hat eine Umfrage:
25 „Personalmanagement der Kommunen im demografischen Wandel“ aus dem Jahr 2018 ergeben,
26 die von publecon durchgeführt worden ist.

27

28 Die Behörden in Deutschland werden in den nächsten Jahren viele ihrer Aufgaben
29 digitalisieren und ihre Dienstleistungen digital anbieten. Doch schon heute ist es
30 problematisch, IT-Spezialisten, Ingenieurinnen und Ingenieure und weitere Fachkräfte
31 zu finden, die die Prozesse digitalisieren, optimieren und professionalisieren
32 sollen.

33

34 Aber in allen Ländern, Kommunen und beim Bund fehlen für die unterschiedlichen
35 Fachaufgaben gut ausgebildete Fachkräfte. Von dieser Problematik sind fast alle

36 Verwaltungsbereiche betroffen.

37

38 Als Beispiele für den schon bestehenden Fachkräftemangel aus den technischen und
39 naturwissenschaftlichen Aufgaben des öffentlichen Dienstes sind folgende zu nennen:

40

- 41 • Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren, Technikerinnen und Technikern des
42 Bauwesens, der technischen Gebäudeausstattung, der Elektrotechnik und des
43 Maschinenbaus im öffentlichen Hochbau mit der Folge, dass öffentliche
44 Bauvorhaben nicht geplant, nicht genehmigt und Bauleistung nicht ausgeschrieben
45 werden kann,
- 46 • Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren, Technikerinnen und Technikern des
47 Tiefbaus und des Verkehrswegebbaus mit der Folge, dass Infrastrukturprojekte
48 nicht fortentwickelt und umgesetzt werden
- 49 • Mangel an Lebensmittelchemikerinnen und -chemikern, Lebensmittelkontrolleurinnen
50 und -kontrolleuren, chemisch-technische Assistentin und Assistenten sowie
51 Chemielaborantinnen und -laboranten in der Lebensmittelüberwachung mit der Folge
52 das erforderliche Lebensmittelprüfungen nicht durchgeführt werden können,
- 53 • Mangel an technisch und naturwissenschaftlich ausgebildeten Lehrkräften mit der
54 Folge, dass es in den MINT-Fächern an allgemeinbildenden Schulen und
55 insbesondere an Berufsschulen zu strukturellem Unterrichtsausfall kommt,
- 56 • Mangel an Fachkräften im Bereich der Eisenbahnverkehrsunternehmen (EUV) und
57 Eisenbahninfrastrukturunternehmen (EIU) in allen technischen Berufsfeldern.
58 Zahlreiche unbesetzte Stellen für Fachkräfte gibt es in den verschiedensten
59 Bundesbehörden und -ämtern wie zum Beispiel beim Deutschen Wetterdienst, der
60 Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes und dem Luftfahrt-
61 Bundesamt,
- 62 • Mangel an technischem Fachpersonal bei den Eichämtern haben die Folge, dass
63 gesetzlich vorgeschriebene Prüfungen an Messgeräten oder im Verbraucherschutz
64 (Fertigpackungsprüfungen) verspätet oder gar nicht ausgeführt werden können,
- 65 • Mangel an Fachpersonal für den Strahlenschutz,
- 66 • Mangel an Fachpersonal für den Arbeitsschutz zur Umsetzung des
67 Arbeitsschutzkontrollgesetzes,
- 68 • Mangel an Fachpersonal zum Unterhalt der Straßen und viele weitere Bereiche des
69 Verbraucherschutzes in der Fachkommission thematisiert worden.

70

71 Der schon bestehende Fachkräftemangel vornehmlich in den Bereichen führt zu enormen
72 Belastungen für das Personal. Insbesondere im Hinblick des meistens hohen
73 Verantwortungsbereichs des technischen Personals ist der Fachkräftemangel eine ernste
74 Gefahr.

75

76 Zugleich wird damit der Wettbewerb um Personal mit der privaten Wirtschaft noch
77 verstärkt.

78

79 Allerdings geht es nicht nur um die Rekrutierung und Anwerbung von Fachkräften auf
80 dem Arbeitsmarkt. Das Augenmerk muss auch auf die Ausbildung junger Menschen
81 gerichtet werden.

82

83 Zudem muss es einen langjährigen Wissenstransfer und dauerhafte Weiterbildung, gerade
84 auf Grund der Digitalisierung, beachtet werden und gefördert bzw. ermöglicht werden.

85

86 **2. Handlungsempfehlungen und -möglichkeiten**

87

- 88 • **Entwicklung einer zwischen Bund, Länder und Kommunen gemeinsamen Strategie, um**
89 **den Fachkräftemangel in den technischen und naturwissenschaftlichen Verwaltungen**
90 **zu beseitigen**

91

92 Es ist wichtig, dass der Bund, die Länder und die Kommunen erkennen, das mittlerweile
93 strukturelle Personalproblem im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich zu
94 beseitigen und kurzfristig die Ausbildung von technischen und naturwissenschaftlichen
95 Fachkräften zur Fachkräftesicherung zu stärken.

96

- 97 • **Einstellung von Fachkräften**

98

99 Zwar ist es im Hinblick auf die Eingangssämter bereits jetzt möglich, Bewerberinnen
100 und Bewerber für den einfachen Dienst in einem Amt der Besoldungsgruppe A 4 und
101 Bewerberinnen und Bewerber für den mittleren nichttechnischen Dienst in einem Amt der
102 Besoldungsgruppe A 6 bzw. für den mittleren technischen Dienst bis A 7 einzustellen
103 (siehe § 23 Abs. 1 BBesG). Für den gehobenen technischen Verwaltungsdienst ist,
104 soweit ein mit einem Bachelor abgeschlossenes Hochschulstudium oder ein
105 gleichwertiger Abschluss gefordert wird, eine Einstellung gemäß § 23 Abs. 2 S. 1
106 BBesG in einem Amt der Besoldungsgruppe A 11 möglich (§ 23 Abs. 2 BBesG – neu gefasst
107 durch das Fachkräftegewinnungsgesetz vom 22. März 2012 (BGBl. I S. 462)). Nach
108 Einschätzung des dbb bedarf es aber weiterer Maßnahmen. Insgesamt gesehen ist es
109 wichtig, im beamtenrechtlichen Rahmen attraktive Bedingungen für Fachkräfte zu
110 schaffen; ein Ausweichen in den Tarifbereich sollte möglichst vermieden werden.

111

112 **a) Empfehlungen für IT-Spezialisten**

113

114 IT-Spezialisten sollten aufgrund der höheren Eingangssämter und der durch das
115 Fachkräftegewinnungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten in den technischen
116 Verwaltungsdienst überführt werden.

117

118 **b) Empfehlungen für Fachkarrieren**

119

120 Fachkarrieren ohne Personalveränderung sollten gefördert werden (z. B. für IT-

121 Spezialisten, Naturwissenschaftler in besonderen Funktionen etc.).

122

123 **c) Bewerber/innen mit Berufsausbildung, Vorbereitungsdienst, Studium,**
124 **hauptberuflicher Tätigkeit oder sonstigen Qualifikationen**

125

- 126 • Für Meister oder staatlich geprüfte Techniker sollte ein erhöhtes Eingangsamt
127 zwischen dem mittleren Dienst und des gehobenen Dienstes eingerichtet werden.
- 128 • Für den höheren Dienst gibt es eine solche Möglichkeit nicht. Dies könnte man in
129 den Bereichen, in denen ein Mangel an qualifizierten Bewerbern besteht, in
130 vergleichbarer Weise einführen.

131

132 Dabei ist zu beachten:

133

- 134 • Die Trennung von Bachelor-Abschlüssen (ggf. mit Berufserfahrung oder Promotion)
135 und Master-Abschlüssen als Bildungsvoraussetzungen für die Zulassung zu den
136 Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes darf nicht aufgegeben werden.
- 137 • Vielmehr muss man dem Bachelor-Absolventen im gehobenen Dienst eine realistische
138 Chance für den Aufstieg in den höheren Dienst geben. Die wissenschaftliche
139 Ausbildung für den Aufstieg kann auch an einer externen (Fach-) Hochschule
140 erfolgen.

141

142 **d) Schulabgänger**

143

- 144 • Vorab: Schülerpraktika können Vorstellungen über den öffentlichen Dienst und die
145 spätere Berufswahl positiv und realistisch geprägt werden. Deswegen sollte die
146 Möglichkeit eines Schülerpraktikums im öffentlichen Dienst ausgeweitet werden.
- 147 • Duale Ausbildungs- und Studienangebote sind zu verstärken. Gerade in
148 Mangelfächern wäre es sinnvoll, die potenziellen Bewerberinnen und Bewerber
149 nicht erst nach dem Studium, sondern unmittelbar nach der Schule in den
150 öffentlichen Dienst einzustellen. Sie würden dann ihr Studium an einer externen
151 Fachhochschule/Hochschule absolvieren und die praktischen Berufszeiten in ihrer
152 zukünftigen Dienststelle ableisten. Diese praktischen Berufszeiten könnten den
153 Vorbereitungsdienst ersetzen.
- 154 • Ausbildungen sollten weitest möglich im Beamtenverhältnis auf Widerruf
155 durchgeführt werden. Es wären Änderungen der Laufbahn-/Ausbildungsverordnungen
156 notwendig.

157

158 **e) Ausweitung der demografievorsorgenden Stellenpolitik**

159

160 Die Anzahl der ausgebrachten Stellen im Rahmen der demografievorsorgenden
161 Stellenpolitik, mithilfe derer die Einstellung von Nachwuchskräften vorübergehend auf
162 neuen, durch kw-Vermerke befristete Stellen ermöglichen, bis Dauerstellen

163 mittelfristig durch Altersabgänge frei werden, sollte ausgeweitet werden.

164 Darüber hinaus ist das derzeitige Verfahren hinsichtlich der Praktikabilität deutlich
165 zu vereinfachen.

166

167 • **Wahrnehmung und Bewerbung des öffentlichen Dienstes und der als attraktive**
168 **Arbeitgeber verbessern**

169

170 Der öffentliche Dienst hat in den letzten Jahren durch regionale und lokale
171 Imagekampagnen Anstrengungen unternommen, die Wahrnehmung des öffentlichen Dienstes
172 zu verbessern, um so im Wettbewerb um die besten Kräfte punkten zu können.

173 Kernbotschaft muss es sein, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und als
174 Arbeitgeber /Dienstherr herauszustellen. Dies ist sowohl für dringend benötigte neue
175 Fach- und Nachwuchskräfte als auch für das Bestandspersonal relevant.

176

177 • **Vielfalt der Aufgaben**

178

179 Es ist wichtig, frühzeitig in Schulen, Universitäten und Fachhochschulen oder auf
180 Job-Messen für eine Tätigkeit mit ihren vielfältigen Tätigkeitsbereichen und
181 Berufsbildern zu werben. Potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern wissen häufig gar
182 nicht, wie viele unterschiedliche Aufgabenbereiche, Ausbildungsmöglichkeiten und
183 Tätigkeitsfelder die Verwaltungen zu bieten haben.

Begründung

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E40: Leitantrag Umwelt

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 **Präambel**

4

5 Der Krieg Russlands gegen die Ukraine hat zu Diskussionen über angemessene
6 Wirtschaftssanktionen gegenüber Russland geführt. Dabei ist deutlich geworden, dass
7 Deutschland sehr von den Erdöl- und Erdgasimporten aus Russland abhängig ist. Dies
8 ist in Zeiten wie diese fatal. Bei einem Stopp der Erdöl- und Erdgaslieferungen wäre
9 Deutschland stark betroffen. Klar ist aber auch: Der Klimawandel wird trotz des
10 Krieges weiter fortschreiten. Die Ziele der Reduzierung von Treibhausgasen darf
11 deshalb nicht aus den Augen verloren werden.

12

13 **1. Ausgangssituation**

14

15 Erdgas hat in Deutschland einen Anteil am Primärenergieverbrauch von über 25 Prozent
16 und wird überwiegend für industrielle Prozesse sowie von privaten Haushalten
17 eingesetzt. Deutschland importierte 882 TWh (Terawattstunde) im Jahr 2019, davon
18 etwas mehr als die Hälfte (450 TWh) aus Russland. Die restliche Menge an Erdgas
19 setzten sich aus Pipeline-Importen aus Norwegen und den Niederlanden sowie zu einem
20 geringen Anteil aus in Deutschland gefördertem Erdgas zusammen.

21

22 Gegenüber Kohle und Erdöl weist Erdgas dabei eine geringere CO₂-Emissionen auf. Aus
23 diesem Grund ist und bleibt Erdgas ein wichtiger Energieträger auf dem Weg zur
24 Klimaneutralität. Die Europäische Kommission stufte im Rahmen ihrer Energie-Taxonomie
25 Ende letzten Jahres Erdgas als notwendig ein, um in einer Übergangsphase zur
26 Klimaneutralität den Energiebedarf in Deutschland und in der EU kontinuierlich und
27 zuverlässig zu decken und auch eine Stabilitätsreserve zu erlangen.

28

29 Ziel muss es jetzt sein, unter Erschließung aller Möglichkeiten eine stärkere
30 Energieunabhängigkeit unter Berücksichtigung der international vereinbarten Ziele zur
31 Verringerung der Treibhausgasemissionen zu erreichen. Die bestehenden nachhaltigen
32 Energiegewinnungstechnologien (Windkraft, Photovoltaik, Solarthermie, Biogasanlagen,
33 Wasserkraft, Geothermie) müssen um weitere neue Technologien und der
34 Energiespeicherung ergänzt werden. Deutschland muss mit erneuerbarer Energieerzeugung
35 eine souveräne Energiesicherheit erreichen.

36

37 **2. Handlungsempfehlungen und -möglichkeiten**

38

39 • **Beschleunigung des Ausbaus regenerativer Energie**

40

41 Der Ausbau der Stromerzeugung aus Wind- und Sonnenkraft sowie der Infrastruktur für
42 die Erzeugung und den Import von „grünem“ Wasserstoff muss verstärkt werden. Denn
43 der Ausbau der regenerativen Energie liegt deutlich hinter den selbstgesteckten
44 Zielen. Die erneuerbaren Energien müssten um mindestens 40 Prozent gegenüber der
45 bereits heutigen Leistung ausgebaut werden. Dies gilt sowohl für die Windenergie als
46 auch für die Solarenergie und auch für den Netzausbau.

47

48 Um dies voranzutreiben ist es notwendig, die Genehmigungsverfahren schneller durch
49 Abbau von Hemmnissen voranzubringen. Die Planungsverfahren müssen entbürokratisiert
50 werden. Die Erweiterung und der Ausbau sowie die Modernisierung von Windrädern an
51 Land und auf See und bei Solaranlagen müssen künftig als im prioritären öffentlichen
52 Interesse liegen und der öffentlichen Sicherheit dienen und damit im Konfliktfall
53 besonderes Gewicht erhalten. Trotzdem sind der Erhalt der biologischen Vielfalt und
54 die Minimierung des Flächenverbrauchs angemessen zu berücksichtigen.

55

56 Neue Flächen für den Ausbau der Photovoltaik müssen bereitgestellt werden. Die
57 Beteiligung der Kommunen bei der Gewinnung von Windenergie an Land und bei
58 Photovoltaik sollte ausgeweitet werden. Windhöfliche Standorte müssen verstärkt
59 erschlossen und die Rahmenbedingungen für den Ausbau von Photovoltaikdachanlagen
60 verbessert werden.

61

62 Der Bundesbedarfsplan für den Ausbau der Übertragungsnetze muss überarbeitet und
63 aktualisiert werden. Noch nicht durchgeführte Maßnahmen müssen unverzüglich umgesetzt
64 werden. Zudem müssen neue Projekte aufgenommen werden, damit die Netze mit dem Ausbau
65 der erneuerbaren Energien Schritt halten können.

66

67 Die erforderliche intensive Beschleunigung zur Umsetzung einer Deutschen
68 Energiesicherheit kann nur mit technisch und naturwissenschaftlich gut ausgebildeten
69 Fachkräften gelingen. Insofern muss der Fachkräftemangel an Ingenieurinnen und
70 Ingenieuren im öffentlichen Dienst auch aufgrund der Deutschen Energiesicherheit
71 durch Einstellungen von Nachwuchskräften beseitigt werden. Darüber hinaus muss
72 Deutschland mit eigenen Fachkräften die staatliche Handlungskompetenz sicherstellen.

73

74 • **Umdenken auch in der Verwaltung**

75

76 Die Verwaltung muss eine entscheidende Vorbildfunktion für die Bürgerinnen und Bürger
77 übernehmen und das riesige Potenzial an nachhaltigen Konzepten umsetzen.

78

79 Die Umstellung hin zu einer nachhaltigen Verwaltung ist notwendig. Die enormen
80 Potenziale müssen in den Fokus gerückt werden. Ein sehr bedeutender Sektor der
81 Treibhausgasemissionen ist der Bausektor. Hier liegen große Einsparpotenziale beim
82 Bau und Betrieb öffentlicher Gebäude. Eingesparte Energie muss weder erzeugt noch
83 deren Treibhausgase kompensiert werden. Im öffentlichen Bausektor ist beim Neubau und
84 der Ertüchtigung dem CO₂-freundlichen Baustoff Holz und anderen nachwachsenden
85 Baustoffen grundsätzlich der Vorrang zu gewähren. Außerdem können mittels
86 intelligenter Haustechnik die Energieverbräuche und damit verbundene Kosten deutlich
87 gesenkt werden. Das Angebot mit dem niedrigsten Preis ist, mit Blick auf die
88 Nachhaltigkeit und die langfristige Wirtschaftlichkeit, nicht zwangsläufig auch das
89 Beste und das Günstigste.

90

91 Die Nutzungen von erneuerbaren Energien, insbesondere hinsichtlich bei Bau von
92 eigenen Photovoltaikanlagen, sollte nicht nur bei Neubauten, sondern auch bei
93 Bestandsbauten geprüft werden.

94

95 Die energetische Sanierung der Verwaltungsgebäude muss vorangetrieben werden.

Begründung

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E41: Leitantrag ‚Klimawandel‘ und öffentlicher Dienst

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der Kampf gegen die Erderwärmung und die erforderlichen Anpassungsmaßnahmen sind und
4 bleiben die zentrale Herausforderung unserer Zeit. Der menschengemachte Klimawandel
5 hat bereits jetzt massive negative Auswirkungen auf die Gemeingüter (Ökosysteme,
6 Biodiversität, Wasserhaushalt etc.) und damit unsere natürlichen Lebensgrundlagen,
7 die im Rahmen der verfassungsmäßigen Ordnung besonderem staatlichen Schutz
8 unterliegen. Wissenschaftliche Modelle unterscheiden sich lediglich in der Festlegung
9 auf die Zeiträume des Wandels, seine regionalen Ausprägungen und seine Ausmaße.

10

11 Der jüngste Bericht des Weltklimarats vom April 2022 zeigt auf, dass sich das
12 Zeitfenster für eine Begrenzung der Erderwärmung sehr schnell schließt. Der
13 Weltklimarat, der die Ergebnisse und Empfehlungen der weltweiten
14 Wissenschaftsgemeinschaft bündelt, geht davon aus, dass nur noch wenige Jahre Zeit
15 bleiben, eine verheerende Klimakatastrophe mit weltweit dramatischen Folgen bis hin
16 zu kriegerischen Auseinandersetzungen und massiven Fluchtbewegungen abzuwenden. Die
17 Mehrzahl der Forschenden ist sich einig, dass Katastrophen wie die der Flut in Teilen
18 Nordrhein-Westfalens und von Rheinland-Pfalz im Juli 2021 bereits Vorboten immer
19 häufiger eintretender Extremwetterereignisse sind.

20

21 Der Klimawandel ist ein globales Problem, die Erderwärmung kann nicht in Deutschland
22 allein gestoppt werden. Auch die Europäische Union kann das nicht. Europa hat aber
23 wirtschaftlich Gewicht in der Welt, weshalb der europäische Rahmen für die
24 Klimapolitik und Europas aktive Rolle in der Weltklimapolitik unverzichtbar sind.
25 Erfolgreiche technologische Neuerungen können dank Europas Marktmacht dazu beitragen,
26 weltweit Standards für Nachhaltigkeit zu setzen.

27

28 Im Rahmen der Weltklimaziele und des europäischen Grünen Deals sind auch
29 einzelstaatliche Maßnahmen wichtig, weil der Wettbewerb im EU-Binnenmarkt bei der
30 Suche nach nachhaltigen und wirtschaftlichen Technologien und Methoden hilft. Der
31 globale Wettbewerb um innovative nachhaltige Technologien ist bereits in vollem Gange
32 und deutsche und europäische Unternehmen stehen voll in diesem Wettbewerb.

33

34 Die notwendige Transformation zu einer treibhausgasneutralen, umwelt- und
35 ressourcenschonenden Gesellschaft wirft verteilungspolitische Fragen auf, für die es
36 in allen Sektoren, auch im öffentlichen Dienst, gewerkschaftspolitische Antworten

37 braucht. Der klimaschonende Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft hat erhebliche
38 Auswirkungen auf die Beschäftigung, auch auf die Arbeitsbedingungen im öffentlichen
39 Dienst. Eine klimaneutrale Wirtschaft kann neue Beschäftigungschancen eröffnen,
40 besonders auf dem Weg zu diesem Ziel wird es aber sozialpolitischer Flankierung
41 bedürfen, um größere gesellschaftliche Spannungen zu vermeiden.

42

43 Die Herausforderung durch Russland und China und weitere geopolitische Spannungen
44 bedrohen die weltweite Zusammenarbeit, die für die Begrenzung der Erderwärmung
45 unverzichtbar ist. Gleichzeitig beschleunigt der heiße Krieg, den Russland mit dem
46 Überfall auf die Ukraine in Osteuropa begonnen hat, die Transformation der
47 europäischen Wirtschaft und den Umstieg auf erneuerbare Energien.

48

49 Dass der weitere Anstieg der Erderwärmung begrenzt wird, ist eine
50 gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Der Klimawandel und seine absehbaren Folgen sind wie
51 der Wandel in der Arbeitswelt durch Digitalisierung und künstliche Intelligenz mit
52 einer Vielzahl von gesellschaftlichen Veränderungen verbunden. Diese Veränderungen
53 betreffen das Verhalten der Menschen und erfordern Einstellungsänderungen zu vielen
54 Alltagsgewohnheiten. Dies kann einen Verzicht etwa auf Konsumgüter bedeuten, deren
55 Herstellung oder Verwendung nachweislich klimaschädigend ist. Die Anpassung an den
56 Klimawandel und die Bemühung um einen ressourcenschonenderen Umgang mit der Natur und
57 weniger Treibhausgasemissionen eröffnen aber auch Chancen für neue Lebensqualität,
58 vor allem wenn sie mit Technologieoffenheit und gesellschaftlichem Zusammenhalt
59 einhergehen.

60

61 Der Klimawandel verlangt eine Veränderung der Prioritäten des politischen Denkens und
62 Handelns von allen Akteuren in Parlamenten und Verwaltungen. Neue Rechtsnormen werden
63 notwendig sein, um der Komplexität des Problems gerecht zu werden, und auch
64 Modifizierungen der bisherigen Arbeitsweisen. Dabei ist sowohl das eigene
65 klimaneutrale Verhalten als auch die gestalterische Aufgabe bei Normbeschlüssen und
66 ihrer Umsetzung in den Blick zu nehmen. Der öffentliche Dienst spielt bei alledem
67 eine herausragende Rolle.

68

69 Der dbb beamtenbund und tarifunion

70

- 71 • betrachtet den Erhalt der Gemeingüter, zu denen eine lebenswerte Umwelt gehört,
72 als zentrale Aufgabe des Staates und der öffentlichen Verwaltung;
- 73 • bekennt sich zum aktiven Beitrag der Verwaltungen in Bund, Ländern und Kommunen
74 und ihrer Mitarbeitenden zur Erreichung der beschlossenen Klimaziele,
75 insbesondere der Treibhausgasneutralität bis 2030 und einer nachhaltigen
76 öffentlichen Beschaffung;
- 77 • unterstreicht, dass der Öffentliche Dienst Vorbild und Schrittgeber im
78 Klimaschutz sein kann, als größter Arbeitgeber auch sein muss;
- 79 • ruft alle Beschäftigten im Öffentlichen Dienst auf, ihren Beitrag bei der damit
80 verbundenen umfassenden Gestaltungsaufgabe zu leisten und fordert von den

- 81 Dienstherren/Arbeitgebern die dafür gebotenen Rahmenbedingungen zu schaffen;
- 82 • fordert, dass Tarifverhandlungen und die daraus resultierenden
83 Besoldungsanpassungen nicht mit den gemeinsamen Anstrengungen zur Erreichung der
84 Klimaziele verrechnet werden – Klimaschutz bedarf großer Investitionen,
85 losgelöst von der gebotenen Anpassung der Einkommen entsprechend Produktivität
86 und Preisteuerung;
- 87 • unterstreicht, dass es insbesondere zur Erreichung der Klimaziele eine
88 aufgabengerechte Personalausstattung und Bezahlung mit attraktiven
89 Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst braucht;
- 90 • bestärkt die Bundesregierung in ihrem Ziel einer klimaneutralen Bundesverwaltung
91 bis 2030 und die Landesregierungen sowie Kommunen bei deren eigenen Maßnahmen in
92 ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich;
- 93 • befürwortet eine kluge Balance von Regulierung und marktwirtschaftlichen
94 Instrumenten im Klimaschutz, um Innovationsprozesse und sozialen Frieden
95 gleichermaßen zu befördern;
- 96 • betont die Bedeutung der öffentlichen Beschaffung, der energetischen
97 Ertüchtigung von Bestandsimmobilien und des klimaneutralen Bauens unter
98 Verwendung nachwachsender, klimafreundlicher Materialien und bei Beachtung
99 nachhaltiger Lieferketten für das Erreichen der Klimaschutzziele;
- 100 • ermutigt die öffentlichen Arbeitgeber, die für eine schnellere Planung und
101 Genehmigung erforderliche Personalstellen zu schaffen; die angestrebte
102 Beschleunigung, um klimafreundliche Investitionen vornehmen zu können, wird nur
103 gelingen, wenn der Fachkräftemangel in der Verwaltung behoben wird;
- 104 • begrüßt das explizite Bekenntnis der Bundesregierung dazu, die Mitarbeitenden
105 mit auf den Weg nehmen, ihre Motivation durch besondere Anerkennung und den
106 Aufbau eines Wir-Gefühls stärken zu wollen sowie auch neue Stellen für
107 innovative Aufgaben zu schaffen;
- 108 • weiß um die enormen finanziellen Belastungen der öffentlichen Haushalte durch
109 die geplanten Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern und fordert
110 deshalb eine transparente und intensive Diskussion in den Parlamenten und
111 Gespräche mit den Personalvertretungen der Mitarbeitenden, damit dem Vorwurf
112 begegnet werden kann, die Finanzierungsfrage sei ein Verhinderungsargument für
113 das Klimaschutzziel;
- 114 • schlägt vor, dass die Einnahmen aus dem europäischen und nationalen
115 Emissionshandel konsequent für die Finanzierung von Klimaschutzmaßnahmen
116 Verwendung finden;
- 117 • gibt zu bedenken, dass Marktanreize über das Verursacherprinzip allein nicht
118 ausreichen könnten, die bis 2030 gesetzten Ziele zu erreichen, und fordert
119 deshalb die Bereitstellung zusätzlicher finanzieller Ressourcen;
- 120 • fordert, dass die notwendige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft
121 sozial ausgewogen gestaltet wird;
- 122 • betont in diesem Zusammenhang die Bedeutung von Steuergerechtigkeit;
- 123 • fordert die Etablierung eines gesetzlich verankerten Bund-Länder-Klimarates mit
124 Initiativrecht zur Koordinierung aller klimarelevanten Maßnahmen, damit nicht

- 125 nur im Bereich der öffentlichen Verwaltung, aber eben auch dort, zielstrebig
126 gemeinsame Standards realisiert werden und die Lebensverhältnisse Deutschland,
127 die sich auch an der Qualität der regionalen und lokalen öffentlichen Verwaltung
128 zu messen sind, nicht weiter auseinandergehen;
- 129 • spricht sich für interdisziplinäre Forschungsansätze und entsprechende
130 staatliche Fördermaßnahmen aus;
 - 131 • fordert, dass Klima- und Umweltschutz Kerninhalte der Bildungspolitik werden:
132 Allgemein- und berufsbildende Schulen sollten zu klimapositiven Lernorten mit
133 Nachhaltigkeitsbildung werden.
 - 134 • fordert eine Einbeziehung in bestehende und künftige Konsultationsprozesse mit
135 den Gewerkschaften zum Klimaschutz;
 - 136 • wird für seine eigene Bundesgeschäftsstelle Nachhaltigkeitsziele definieren und
137 umsetzen, die beispielhaft sind und auch von den Fachgewerkschaften im dbb
138 umgesetzt werden können.

Begründung

Ergibt sich aus dem Antrag.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E42: Nachhaltige Verwaltung

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass zur Erreichung der festgesetzten klimapolitischen
4 Ziele alle Bundesverwaltungen entsprechend ausgestattet werden. Er fordert darüber
5 hinaus eine transparente und intensive Diskussion mit den Gewerkschaften über je
6 spezifische Maßnahmen in den verschiedenen Verwaltungsbereichen.

Begründung

Der dbb beamtenbund und tarifunion hat sich als gewerkschaftliche Spitzenorganisation des öffentlichen Diensts zu einem aktiven Beitrag der Verwaltungen in Bund, Ländern und Kommunen und ihrer Mitarbeitenden zur Erreichung der beschlossenen Klimaziele bekannt und damit zu verstehen gegeben, dass er die Bundesregierung in ihrem Ziel einer klimaneutralen Bundesverwaltung bis 2030 unterstützt. Er muss nun seiner Erwartung Ausdruck verleihen, dass die notwendigen Maßnahmen zeitnah ergriffen und die dazu notwendige Finanzmittel bereitgestellt werden, ganz besonders aber auch die Mitarbeitenden dabei eingebunden sind. Dies ist als Anerkennung ihrer Arbeit und der besonderen Anforderungen angesichts der enormen neuen Gestaltungsaufgaben zu fordern.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E43: Stärkung der Ausbildung im Bereich Technik und Naturwissenschaft

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in den technischen und naturwissenschaftlichen
4 Aufgaben des öffentlichen Dienstes die Ausbildung von Nachwuchskräften auf allen
5 Qualifikationsebenen (berufliche Ausbildung und akademische Ausbildung) dauerhaft
6 deutlich ausgebaut wird.

Begründung

Der aktuelle Personalmangel von mehr als 360.000 unbesetzten Stellen im öffentlichen Dienst insgesamt wird sich durch die anstehenden altersbedingten Personalabgänge in den technischen und naturwissenschaftlichen Fachverwaltungen verschärfen.

Der Schlüssel zur Nachwuchskräfteversicherung ist die Ausbildung von eigenem Personal. Insofern müssen die öffentlichen Arbeitgeber aufgefordert werden, die Ausbildung in den technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen deutlich zu verstärken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E44: Stärkung der Verbeamtung im Bereich Technik und Naturwissenschaft

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in den technischen und naturwissenschaftlichen

4 Bereichen des öffentlichen Dienstes die Verbeamtung ausgebaut wird.

Begründung

Der Beamtenstatus ist für viele potentielle Nachwuchskräfte ein attraktives Beschäftigungsverhältnis mit einer sehr hohen Bindungswirkung. In den zurückliegenden zwanzig Jahren hat der öffentliche Dienst in den technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen die Verbeamtung zu Gunsten der Beschäftigung von Nachwuchskräften im Angestelltenverhältnis zurückgestellt. Diese Vorgehensweise zeigt nun deutliche Nachteile auf, da die Privatwirtschaft bei den Einkommen und sonstigen Rahmenbedingungen für Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler deutlich bessere Konditionen bietet. Insofern ist festzustellen, dass technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte immer öfter in die Privatwirtschaft wechseln. Durch ein attraktives Beamtenverhältnis für Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler lässt sich diese Abwanderung dauerhaft deutlich reduzieren.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E45: echte Attraktivitätssteigerung für den technischen und naturwissenschaftlichen Dienst

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Einstiegsämter für alle technischen und
4 naturwissenschaftlichen Laufbahngruppen angehoben werden.

Begründung

In den technischen und naturwissenschaftlichen Fachverwaltungen gibt es einen sehr hohen Fachkräftemangel. Es gibt besonders viele offene Stellen. Nachbesetzungen von offenen Stellen können aufgrund von fehlenden Bewerberinnen und Bewerbern nicht durchgeführt werden. In der Privatwirtschaft hat sich die Einkommenssituation für den Bereich Technik und Naturwissenschaft hingegen deutlich positiver entwickelt. Insofern ist die Sofortmaßnahme mit Anhebung der Einstiegsämter für die technischen und naturwissenschaftlichen Laufbahngruppen zwingend erforderlich, damit der öffentliche Dienst im Bereich Technik und Naturwissenschaft handlungsfähig bleibt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E46: Sensibilisieren von jungen Menschen für MINT- Berufe Zusammenarbeit mit anderen Fachgewerkschaften der dbb Familie

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb wird beauftragt, öffentlichkeitswirksame Maßnahme durchzuführen, damit junge
4 Menschen und insbesondere Frauen, für MINT Berufe im öffentlichen Dienst
5 sensibilisiert werden, um sie verstärkt für technisch-naturwissenschaftliche Berufe
6 gewinnen zu können.

Begründung

Insbesondere in den technischen und naturwissenschaftlichen Fachverwaltungen des öffentlichen Dienstes fehlen Fachkräfte. Um Nachwuchskräfte wie Techniker, Ingenieure und Naturwissenschaftler auch für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, müssen junge Menschen, insbesondere Frauen, frühzeitig für MINT-Berufe sensibilisiert werden.

Nicht zuletzt aufgrund des dramatischen Fachkräftemangels wird im öffentlichen Dienst dringend Nachwuchs benötigt. Hierzu muss das Image von technischen Berufen insbesondere für Frauen innerhalb der öffentlichen Verwaltung verbessert werden. Junge Frauen brauchen Ermutigung, Information und Vorbilder, um einen MINT Weg einzuschlagen. Bereits in der Schule muss hierfür eine Grundlage gelegt werden.

Wenn mehr Frauen in technischen/naturwissenschaftlichen Berufen im öffentlichen Dienst arbeiten, dann hat das eine Sogwirkung.

In Zeiten des Fachkräftemangels muss unbedingt alles Erforderliche getan werden, um die Initiative für MINT-Berufe, insbesondere für Frauen, zu verstärken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E47: Nachhaltigkeit

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb entwickelt eine Nachhaltigkeitsstrategie für den Gesamtverband und setzt sich
4 für eine Nachhaltigkeitsstrategie im Öffentlichen Dienst ein. Damit einhergehend soll
5 nachhaltiges Handeln sowohl für Außenstehende als auch für Mitglieder als Teil der
6 Haltung des dbb deutlich erkennbar sein und die Möglichkeit zur Identifikation und
7 Partizipation bieten.

Begründung

Im August 2018 demonstrierte Greta Thunberg erstmalig für eine konsequente Umsetzung der Klimaschutzpolitik und hat mit ihren „Schulstreiks für das Klima“ eine globale soziale Bewegung ausgelöst, die bis heute anhält. Ihre Forderungen werden besonders durch die sogenannte „Generation Z“, den Geburtenjahrgängen zwischen 1997 und 2012, getragen. In dieser zunehmend politisierten Generation befinden sich die potenziellen und dringend benötigten Nachwuchskräfte für den Öffentlichen Dienst. Allein die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz und eine mögliche Verbeamtung reicht ihnen nicht mehr aus, um sich an einen Arbeitgeber zu binden. Der Öffentliche Dienst muss hier zeigen, dass er wandelbar ist und die Forderungen nach einer konsequenten Klimaschutzpolitik auf allen Ebenen umsetzt.

Vor dem Hintergrund eines stetig steigenden Ressourcen- und Flächenverbrauchs, des immer weiter voranschreitenden Klimawandels und der anhaltenden Zerstörung natürlicher Ökosysteme ist eine nachhaltige Entwicklung eine Notwendigkeit. Im September 2015 wurde die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung von den Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen einstimmig verabschiedet. Mit der Agenda 2030 hat sich die Weltgemeinschaft 17 Ziele für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung gesetzt. Die Umsetzung der Agenda 2030 und ihrer Ziele für nachhaltige Entwicklung in und durch Deutschland ist nicht ausschließlich eine Bundesangelegenheit.

Auch beziehungsweise gerade dem Öffentlichen Dienst kommt eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung der Agenda zu. Hierbei nimmt er insbesondere eine Vorbild- und Schlüsselrolle hinsichtlich des nachhaltigen Handelns ein. Durch ein konsequentes Nachhaltigkeitsmanagement kann der Öffentliche Dienst Wegbereiter für ganz Deutschland sein. Der dbb kann vorleben, was nachhaltiges Handeln im Öffentlichen Dienst bedeutet.

Der dbb wird darüber hinaus damit beauftragt sich mit dem Thema Nachhaltigkeit innerhalb der eigenen Organisation zu beschäftigen und jede zukünftige Entscheidung unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit zu bewerten. Dies kann verschiedene Bereiche wie beispielsweise die Beschaffung (Werbemittel, Büro- und Streikmaterialien etc.), Reisen (Bahn statt Flugzeug) aber auch die Digitalisierung umfassen. Auch die Fachgewerkschaften und der Gesamtverband sind über nachhaltige Alternativen zu informieren und sollen dazu angehalten werden dies bei der Arbeit zu berücksichtigen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E48: Gewerkschaftsleben an den 17 Nachhaltigkeitszielen ausrichten!

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 dass der dbb sich bei der Selbstorganisation an den Kriterien des Deutschen
4 Nachhaltigkeitskodex (DNK) orientiert und das Gewerkschaftsleben an den 17
5 Nachhaltigkeitszielen ausrichtet, um selbst Beiträge zur Erreichung der nationalen
6 und internationalen Nachhaltigkeits- und Klimaschutzziele zu leisten.

Begründung

Auch der dbb hat einen Beitrag zur Erreichung der nationalen und internationalen Nachhaltigkeits- und Klimaziele zu leisten und dabei eine Vorbildfunktion einzunehmen. Folgende Informationen geben dabei Orientierungshilfen:

<https://17ziele.de>

<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de>

https://www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/veranstaltungsleitfaden_bf.pdf

<https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/nachhaltige-mobilitaet>

<https://diy.vcd.org/vertiefen/themenheft-mobilitaet>

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E49: Die beruflichen Schulen gehören in die nationale Nachhaltigkeitsstrategie!

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 dass der dbb sich bei den politisch Verantwortlichen dafür einsetzt, dass die
4 Wirkfaktoren allgemeine und berufliche Schulen, in den Nachhaltigkeitsstrategien vom
5 Bund und den Ländern verankert werden. Die allgemeinen und beruflichen Schulen
6 leisten schon jetzt erhebliche Beiträge zur Erreichung der nationalen und
7 internationalen Nachhaltigkeits- und Klimaschutzziele, da sie Konsumentinnen und
8 Konsumenten, die angehenden Fachkräfte und zukünftige Unternehmerinnen und
9 Unternehmen nachhaltigkeitsorientiert bilden und aus- und weiterbilden.

10

11 Es ist daher erforderlich, dass das Thema Nachhaltigkeit in gemeinsamer politischer
12 Verantwortung von EU, Bund, Ländern und Kommunen kohärenter und internationaler
13 gestaltet wird. Mehr gemeinsame politische Verantwortung bedeutet auch, Lösungen für
14 mehr gemeinsame Investitionen in die regionale Bildung für nachhaltige Entwicklung,
15 speziell in die beruflichen Schulen, zu finden. Schon im Jahr 2016 wurde ein
16 nationaler Berufsbildungsfonds für berufliche Schulen gefordert und wiederholt an
17 diesen erinnert. Mit der Einrichtung eines nationalen Investitions- und
18 Innovationsfonds für die nachhaltigkeitsorientierte Transformation der Lernorte
19 allgemeiner und beruflicher Bildung werden dann auch flächendeckende personelle und
20 sächliche Investitionen in Deutschland besser möglich.

Begründung

Stellungnahme zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 2016, vgl.

<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975274/441638/15cd708649982b1074f3b366a5a044a9/2016-07-27-bundesverband-beruflicher-schulen-data.pdf>

Online-Konsultation zur Dialogfassung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 2021, Stellungnahme von Stefan Nowatschin, stellvertretender BvLB-Bundesvorsitzender, vgl.

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/stefan-nowatschin-bvlb-bundesverband-der-lehrkraefte-fuer-berufsbildung-e-v--1818298>

Auszug aus Seite 6, Osnabrücker Erklärung vom 25.11.2020, Kurzfristige Ziele für den Zeit-raum 2021 – 2025:
„Entwicklung und Stärkung von Exzellenzzentren für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Sinne von Innovationszentren und Qualifizierungsumgebungen mit Lern-, Ausbildungs- und Forschungsaktivitäten, Berufsbildung, Hochschulbildung und Forschung zu ausgewählten Bereichen oder sozioökonomischen

Herausforderungen, u. a. Unterstützung unternehmerischer Tätigkeiten und der Erstellung digitaler und innovativer Berufsbildungsressourcen für alle“ (vgl. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab31_corrigenum_osnabruecker_erklaerung.pdf)

Weitere Informationen:

<https://www.bibb.de/de/133318.php>

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E50: Förderung der umweltfreundlichen Mobilität der Beschäftigten

Antragsteller*in:	vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Technik und Umwelt

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in der
4 umweltfreundlichen Mobilität unterstützt werden (z.B. Job-Rad, JobTicket). Zudem
5 sollen E-Ladesäulen in den Dienststellen zur Nutzung durch die Beschäftigten
6 bereitgestellt werden.

Begründung

Die öffentlichen Arbeitgeber mit etwa 5,1 Millionen Beschäftigten sollten bei der Förderung umweltfreundlicher Mobilität sowohl Vorbild- als auch Pilotfunktion haben. Eine Vielzahl von Anfragen der Beschäftigten beweist Interesse an der Nutzung umweltfreundlicher Mobilität. Viele sind durch die hohen Anschaffungskosten jedoch nicht in der Lage, den guten Vorsatz auch in die Tat umzusetzen. Eine Förderung der umweltfreundlichen Mobilität wäre hier ein aktiver Beitrag zum Klimaschutz.

Zudem wird hierdurch die Attraktivität als Arbeitgeber erhöht und wirkt sich positiv auf die Personalgewinnung und das Image der öffentlichen Arbeitgeber aus.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E51: Stärkung der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung und der Wasserstraßen

Antragsteller*in:	Fachverband Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung e.V. (FWSV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Wasserstraßen- und Schifffahrtsbehörden
4 personell gestärkt werden, damit die vielfältigen Aufgaben an den Wasserstraßen im
5 See- und Binnenbereich sachgerecht erledigt werden können. Die Standorte müssen auch
6 in der Fläche erhalten und ausgebaut werden, anbieten um bundesweit attraktiv für
7 Bewerberinnen und Bewerber zu sein, gerade in der Verbindung von Beruf und Familie.
8 Eine bessere Planstellen- und Stellenausstattung die die berufliche Entwicklung
9 fördert, muss gewährleistet sein. Gute Personalentwicklung bindet Beschäftigte, gerade
10 in den Mangelberufen.

11

12 Zudem müssen die Wasserstraßen als der umweltfreundlichste Verkehrsträger neben der
13 Schiene und der Straße leistungsfähiger werden. Der Schifffahrtsanteil im
14 Güterverkehr muss gesteigert und dazu auch die Hinterlandanbindungen der Seehäfen
15 gestärkt werden. Dafür sind vorhandene Engpässe im Netz zu beseitigen und die Wehre
16 und Schleusen müssen schneller saniert und ausgebaut werden, wobei der Umweltschutz
17 nicht vernachlässigt werden darf.

Begründung

Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung

Die Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) gehört zum Ressort des Bundesministeriums für Digitales und Verkehr (BMDV).

Die WSV gliedert sich in die Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) mit Hauptsitz in Bonn und die Wasserstraßen- und Schifffahrtsämter mit ihrem Unterbau sowie die Wasserstraßen-Neubauämter in den Regionen.

Um einen reibungslos fließenden und damit wirtschaftlichen Schiffsverkehr zu ermöglichen, betreibt und unterhält die WSV die Bundeswasserstraßen und die dazugehörigen Anlagen (Schleusen, Wehre, Schiffshebewerke, Brücken, Schifffahrtszeichen, etc.) und soll sie bedarfsgerecht ausbauen. Ferner berät, unterstützt und lenkt sie den Schiffsverkehr durch ihr Fachpersonal in den Verkehrs- und Revierzentralen.

Wasserstraßen

Zu den Bundeswasserstraßen zählen rund 7.300 km Binnenwasserstraßen, von denen ca. 75 Prozent der Strecke auf Flüsse und 25 Prozent auf Kanäle entfallen und 23.000 km² Seewasserstraßen. Etwa 4.800 km

des Bundeswasserstraßennetzes besitzen – innerhalb des nach Leistungsfähigkeit klassifizierten Wasserstraßennetzes – maßgebliche Bedeutung für den internationalen Güterverkehr in Europa (Transeuropäischen Verkehrsnetzes (TEN)).

So gehört die Deutsche Bucht, mit jährlich ca. 120 000 Schiffen zu den meist befahrenen Revieren der Welt. Der Nord-Ostsee-Kanal ist die meist befahrene künstliche Seeschiffahrtsstraße der Welt und eine der Hauptverkehrsadern Nordeuropas. Der Rhein durchfließt sechs europäische Länder und zählt zu den verkehrsreichsten Wasserstraßen der Welt. Mit dem Main-Donau-Kanal wurden die zwei Hauptadern Rhein und Donau des europäischen Wasserstraßennetzes miteinander verknüpft und so der durchgehende Zugang der Anrainerstaaten zum Schwarzen Meer und der Nordsee geschaffen. Die West-Ost-Magistrale bildet das Kanalnetz zwischen Rhein und Oder.

Aufgaben der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung

An den Bundeswasserstraßen sind zahlreiche Anlagen zu betreiben und zu unterhalten, wie z.B.:

- 315 Schleusenanlagen, zwei Schiffshebewerke
- 307 Wehranlagen
- 300 Straßen- und Bahnbrücken über Bundeswasserstraßen (davon 31 bewegliche Brücken) und 40 Kanalbrücken
- zwei Talsperren, vier Sturmflutsperrwerke
- zur Fahrwasserbezeichnung der Wasserstraßen etwa 1.600 feste Schifffahrtszeichen (z.B. Leuchttürme / Baken) sowie 4.000 schwimmende Schifffahrtszeichen (sog. Tonnen) sowie weitere rd. 10.000 sonstige Schifffahrtszeichen (z.B. Pricken/Tonnen)
- im Küstenbereich neun Verkehrszentralen und an den Binnenwasserstraßen fünf Revierzentralen, die rund um die Uhr mit qualifiziertem Personal besetzt sind und für die Sicherheit des Schiffsverkehrs sorgen

Die WSV unterhält und betreibt rund um die Uhr vier Mehrzweckschiffe, um für die Sicherheit in Nord- und Ostsee zu sorgen. Neben den Alltagsaufgaben sind die bundeseigenen Spezialschiffe auch bei Schiffsunfällen im Einsatz. Im Havariefall sind sie schnell am Unfallort zum Notschleppen, zur Öl-, Chemikalien und Brandbekämpfung

Neben der Unterhaltung, dem Betrieb sowie den Aus- und Neubau von Bundeswasserstraßen samt den Anlagen ist die WSV Strompolizei- und Bauaufsichtsbehörde. Als Schifffahrtspolizeibehörde ist sie dafür verantwortlich, dass weder durch den Schiffsverkehr noch durch sonstige Nutzungen auf der Wasserstraße Gefahren für Mensch und Umwelt entstehen.

Um die vielfältigen Aufgaben täglich zu meistern, arbeiten bundesweit rund 12.500 Beschäftigte in der WSV. Mit über 900 Auszubildenden in zahlreichen technischen und nichttechnischen Berufen ist die WSV eine der großen Ausbildungsverwaltungen des Bundes.

Güter

Bei den Gütern auf den Wasserstraßen handelt es sich überwiegend um Massengüter (z.B. landwirtschaftliche Güter, Öl, Chemikalien) und Container. Die Güter variieren je nach Wasserstraßenabschnitte. Generell besteht der prozentuale Anteil an den Verkehrsträgern hierbei je nach konjunktureller Lage zwischen 10 und bei ca. 15 %.

Im wachsenden Umfang werden auch Großtransporte auf den Wasserstraßen befördert, wie z.B. Transformatoren, Windkraftanlagen.

Kosten für die Benutzer

Die Schifffahrtsabgaben wurden, um die Attraktivität der Wasserstraßen zu erhöhen, mit Ablauf des 31.12.2018 eingestellt.

Tourismus

Neben dem Gütertransport bilden die Fahrgastkabinenschifffahrt (Weiße Flotte), die Sport- und Freizeitaktivitäten mit Motor-, Segel- und Ruderbooten mit Liegeplätzen, Sportboothäfen und Wassersportvereinen aber auch der Tourismus um die Wasserstraßen (Radfahr- und Wanderwege, Camping usw.) ein hohes wirtschaftliches Potenzial.

Klima, Resilienz und Naturschutz

Der Klima- und Umweltschutz hat in der WSV einen hohen Stellenwert. Dies ist auch im Organigramm der GDWS durch eine Umweltabteilung organisatorisch umgesetzt.

Die Wasserstraßen sind auf vielfältige Weise genutzte Lebensadern, sie sind mehr als nur Verkehrswege. Sie sind integraler Bestandteil der Natur. Aus diesem ganzheitlichen Verständnis heraus begreift sich die WSV als Vermittler, wenn wirtschaftliche mit ökologischen Interessen in Konflikt geraten. Die WSV hat stets auch die Belange der Natur im Auge. Deshalb gehen Bauwerke an Wasserstraßen, die in die Natur eingreifen, mit umfangreichen Ausgleichsmaßnahmen einher.

Die WSV hat den neuen zusätzlichen gesetzlichen Auftrag die Binnenwasserstraßen des Bundes wasserwirtschaftlich auszubauen, soweit dieser Ausbau zur Erreichung der Ziele der Wasserrahmenrichtlinie (WRRL) erforderlich ist. Der wasserwirtschaftliche Ausbau betrifft insbesondere sogenannte hydromorphologische Maßnahmen, wie z.B. die naturnahe Gestaltung von Sohle und Ufern. Darüber hinaus ist sie für die ökologische Durchgängigkeit der staugeregelten Bundeswasserstraßen zuständig.

Mit der Umsetzung des Bundesprogramms „Blaues Band Deutschland“, einer gemeinsamen Initiative von Bundesverkehrsministerium und Bundesumweltministerium sollen die Wasserstraßen wieder naturnaher werden.

Die Renaturierung von Flüssen und Auen schafft Lebensräume für die Tier- und Pflanzenwelt unserer Gewässerlandschaften und setzt neue Akzente für Freizeit und Erholung.

Um diese Aufgaben bewältigen zu können, muss die WSV personell gestärkt werden. Der Mangel an Ingenieuren im gehobenen und höheren Dienst und beim mittleren Dienstes im Unterhaltungsbereich, vor allem zum Einsatz auf den Betriebsstellen und Leitzentralen, muss schnellstens beseitigt werden. Dazu muss sich die Verwaltung als attraktiver Dienstherr und Arbeitgeber präsentieren können. Ansonsten kann die WSV ihre zugeordneten Aufgaben nur noch bedingt wahrnehmen.

Große Probleme ergeben sich zurzeit für die WSV durch den Investitionsstau. Die bereitgestellten Haushaltsmittel für alle laufenden Maßnahmen reichen nicht aus. Es ist nicht mehr möglich mehrjährige Baumaßnahmen anzustoßen bzw. mehrjährige Verpflichtungen einzugehen, da die Finanzierungen nicht gesichert sind. Um eine Priorisierung unter der Prämisse „Erhalt vor Neubau“ abzuwenden, ist eine Aufstockung der Haushaltsmittel notwendig. Ansonsten führt es dazu, dass neue Schleusen und selbst Verlängerungen bestehender Schleusen (z.B. am Neckar) nicht realisiert werden können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E52: Gemeinsam die Zukunft gestalten - Sicherung von Arbeitsplätzen und der Verkehrsinfrastruktur Straße

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass er mit seiner Erfahrung und Sachkenntnis den
4 Herausforderungen unserer Zeit auch weiterhin gerecht wird, um unter anderem die
5 Arbeitsplätze der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten sich den stetig ändernden
6 Belastungen beziehungsweise Änderungen anzupassen und sie damit besser zu schützen,
7 die Aus-, Fort- und Weiterbildung noch besser zu fördern sowie die
8 Verkehrsinfrastruktur auf einem weiterhin hohen Standard zu halten.

Begründung

Die einzelnen Berufe der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten, insbesondere der des Straßenwärters, haben ihre Wurzeln im frühen 17. Jahrhundert. Die Verkehrswege sind in dieser Zeit mit Pferdefuhrwerken und überwiegend von Soldaten bearbeitet worden. Später übernahmen die zahlreichen Arbeiter der Chausseearbeiter oder Wegemacher, bis Ende des 19. Jahrhunderts der Beruf des Straßenwärters entstand. Mit der Gründung 1895 des Straßenwärterverbandes wurde eine eigene Berufsvertretung aus der Taufe gehoben.

Mit dem Wandel der Zeit ist aus dem Straßenwärterverband die Fachgewerkschaft für die Straßen- und Verkehrsbeschäftigten geworden. Neben den etwa 30.000 Straßenwärtern, die es bundesweit gibt, haben nun unter anderem auch Ingenieurinnen/Ingenieure, Techniker/-innen, Meister/-innen, Handwerker/-innen, Verwaltungsfachangestellte und Berufe in der Vermessung und Operatorinnen/Operatoren ihre Fachgewerkschaft und Berufsvertretung gefunden. All diese einzelnen Beschäftigten sind zuständig für Planung, Bau, Unterhalt und Betrieb bei Kommunen, Landkreisen, Straßenbauverwaltungen, der Autobahn GmbH des Bundes und weiterer privatisierter Bereiche.

Ohne jeden einzelnen von ihnen wäre ein wirtschaftliches Wachstum nicht möglich. Der Wirtschaftsstandort Deutschland wäre ohne die Planung, den Bau und den Erhalt der Verkehrsinfrastruktur nicht das, was er heute ist. Die Aufrechterhaltung der Verkehrssicherheit und -infrastruktur gewährleisten Wachstum, jederzeit pünktliche Lieferung von Industriegütern und damit die Versorgung der Bevölkerung.

Sicherheit und eine gut ausgebaute Infrastruktur sind oberstes Gebot für eine funktionierende Volkswirtschaft.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E53: Zulassung von Fachkräften für Straßen- und Verkehrstechnik zur/zum staatlich geprüften Techniker/-in der Fachrichtung Bautechnik

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik zur
4 Prüfung zur/zum staatlich geprüften Techniker/-in mit der Fachrichtung Bautechnik
5 zugelassen werden, ohne einen entsprechenden Vorbereitungskurs besuchen zu müssen.

Begründung

Die Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik wird bundesweit nur in zwei Bundesländern ausgebildet, in Hessen und Nordrhein-Westfalen. Das Land Hessen war maßgeblich daran beteiligt, den Ausbildungsberuf zu ordnen, um ihn passend für die eigene Struktur zu verwenden. In der Ausbildung findet die gleiche Wissensvermittlung wie bei der Fortbildung zur/zum staatlich geprüften Techniker/-in, Fachrichtung Bautechnik, statt.

Die Zulassung zur Prüfung zur/zum staatlich geprüften Techniker/-in erfordert den Besuch eines entsprechenden Vorbereitungskurses oder einer Fachschule. Der Vorbereitungskurs bzw. die Fachschule dauert in der Regel mindestens zwei, höchstens aber vier Jahre. Fachkräfte für Straßen- und Verkehrstechnik müssen also, obwohl die entsprechenden Lernfelder in ihrer Ausbildung schon bearbeitet worden sind, erneut die gleiche Thematik im Unterricht noch einmal durchgehen, damit sie einen höheren Bildungsabschluss bekommen.

Da eine Fachkraft für Straßen- und Verkehrstechnik die gleichen Ausbildungsvoraussetzungen hat wie ein/e staatlich geprüfte/r Techniker/-in möge sich der dbb dafür einsetzen, dass eine Gleichbehandlung nicht nur in der Eingruppierung, sondern auch bei der Fortbildung von Fachkräften für Straßen- und Verkehrstechnik stattfindet.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E54: Stopp von Privatisierung und Outsourcing der Aufgaben im Straßen- und Verkehrswesen.

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass öffentliche Aufgaben wie zum Beispiel Planung,
4 Bauausführung, Unterhaltung, Vermessung und Verwaltung in öffentlicher Hand bzw. bei
5 der Autobahn GmbH des Bundes bleiben.

Begründung

Die Bereiche Planung, Bauausführung, Unterhaltung, Vermessung und Verwaltung sind unter anderem Tätigkeiten, die zur Daseinsfürsorge für die Bürgerinnen und Bürger gehören. Privatisierungen und Outsourcing garantieren weder mehr Bürgerorientierung noch mehr Effizienz. Im Gegenteil, man begibt sich in eine gewisse Abhängigkeit von Privatunternehmen und das eigene Know-how geht verloren. Was Abhängigkeit bedeutet, wird uns in der jetzigen Zeit schmerzlich vor Augen geführt. Der öffentliche Dienst hat während der Pandemie bewiesen, dass man sich auf ihn verlassen kann.

Der Ruf nach Privatisierung und Outsourcing ist nur ideologisch begründet und in der Sache unüberlegt. Daseinsfürsorge ist und bleibt die ureigenste Aufgabe des Staates. Für diese strukturell wichtige Aufgabe darf es keine Experimente geben und keinen ideologischen Wahnsinn. Beispiele aus der Vergangenheit beweisen dies, wie z. B. die TSI.

Die TSI war aus der in den 1990er Jahren eingeleiteten Privatisierung der thüringischen Straßenmeistereien entstanden und kommt in Thüringen in 16 von 17 Landkreisen zum Zuge. Sie gehört seit 2002 dem Baukonzern STRABAG und dem Bauunternehmen Bickhardt. Im Aufsichtsrat von Bickhardt war der zuständige Hessische Minister Posch (FDP) vor seiner Berufung zum Minister tätig. STRABAG sieht sich als "Marktführer im deutschen Verkehrswegebau".

Die Zeche zahlen die Bürgerinnen und Bürger durch hohe Preise und schlechte Leistungen sowie die Beschäftigten durch zunehmenden Stellenabbau. Auch im Abschlussbericht des Versuchsmodells PPSM (Pilotversuch Privatisierung einer Straßenmeisterei), der in Hessen durchgeführt worden ist, wurde dies wie unten aufgeführt bestätigt:

„Auf Basis der aktuellen Datenlage ist allerdings kein wirtschaftlicher Grund erkennbar, eine Privatisierung der Straßenunterhaltung anzustreben. Es muss sogar befürchtet werden, dass sich durch eine Privatisierung die Kosten für die Straßenunterhaltung deutlich erhöhen“ (Nachzulesen im Abschlussbericht PPSM von 2009.).

Weitere Nachteile von Privatisierungen sind eine mangelnde Transparenz der Aufgabenerfüllung, ein Verlust an politischer Steuerungsfähigkeit, viele rechtliche Unsicherheiten sowie Monopolisierung im privatwirtschaftlichen Sektor. Nur der öffentliche Dienst gewährleistet, dass nicht nur das freie Spiel der

Marktkräfte, sondern auch die soziale Komponente und das Ziel der Gemeinwohlorientierung beachtet wird.

Wir fordern, dass die bisherige Vorgehensweise bei Privatisierungen und Outsourcing von der Politik als Entscheidungsträger beachtet werden und im Zuge der Daseinsvorsorge die Aufgaben der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten in öffentlicher Hand verbleiben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E55: Ausbildungsberufe in der öffentlichen Verwaltung

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze in

4 der öffentlichen Verwaltung deutlich erhöht wird.

Begründung

Durch die reduzierte Neubautätigkeit, den stetig ansteigenden Erhaltungsbedarf und die ständige Überlastung des bestehenden Straßennetzes entsteht zwangsläufig ein hoher Bedarf an Personal. Die Zunahme der Kraftfahrzeugzulassungen und die steigende Verkehrsdichte erfordern eine umsichtige und qualitativ hochwertige Verkehrssicherungsgewährleistung. Dieser Notwendigkeit muss eine angemessene Nachwuchseinstellung erfolgen, zeitweise auch über Bedarf. Die demographische Entwicklung zeigt diese Notwendigkeit deutlich. Um einen demographisch ausgewogenen Altersaufbau im Straßenbetriebsdienst zu sichern, ist mindestens die Zahl der Auszubildenden den voraussichtlichen Altersabgängen anzupassen. Dabei ist ein Zuschlag für unvorhergesehene Abgänge zu berücksichtigen. Eine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist nach Beendigung der Ausbildung den jungen Berufsabsolventen anzubieten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E56: Einführung der „Rollenden Landstraßen“

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die politisch Verantwortlichen die Einführung

4 neuer „Rollender Landstraßen“ beschließen.

Begründung

Seit Jahren steigt der LKW-Verkehr auf den deutschen Autobahnen. Es wird erwartet, dass der Straßengüterverkehr bis 2023 um weitere 6 % zunehmen wird. Hier können sogenannte rollende Landstraßen dafür sorgen, dass der Autobahnverkehr zumindest teilweise entlastet und der CO₂-Ausstoß reduziert wird: Die Rail-Cargo-Group der ÖBB transportierte im Jahr 2020 147 340 LKW auf dem Streckenabschnitt Wörgel-Brenner-Trento, zwischen Österreich und Italien. Von Januar 2021 bis September 2021 konnten auf diese Weise insgesamt 17 022 Tonnen CO₂ eingespart werden. Aufgrund dieser Erfahrungswerte sollten die politisch Verantwortlichen die Realisierung eines Umschlagsplatzes der Rollenden Landstraßen an der Grenze zur Republik Polen, bei Görlitz von Kodersdorf beschließen. Gleichzeitig sollte ein solcher Umschlagsplatz auch in der Nähe der Güterhäfen bei Hamburg errichtet werden. Somit könnte, wie bereits erfolgreich am Brenner praktiziert, die Autobahn A4 von dem massiv gestiegenen Straßengüterverkehr entlastet werden. Weiter könnten die LKW-Fahrer ihre Lenkzeitpause in einem kurzen Schuttlezug durchführen und so erholt und schneller ihr Ziel erreichen. Auch die LKW-Logistik-Unternehmen würden von solch rollenden Landstraßen enorm profitieren, etwa durch

- die Reduzierung des Treibstoffverbrauches und der Betriebskilometer
- die Einsparung diverser Mautgebühren und Sondermauten
- die Steigerung des Umsatzes sowie der Produktivität
- den Einsatz des LKWs trotz Wochenend-, Feiertags-, Nacht- und sonstiger Verbote
- die Verbesserung der ÖKO-Bilanz ihres Unternehmens (CO₂-Ersparnis)
- die hohen Sicherheitsstandards

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E57: Änderung der StVO und der StVZO

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass eine Änderung der StVO und der StVZO in Bezug auf
4 Sonderrechte und Kenntlichmachung von Straßenbetriebsdienstfahrzeugen durch blaues
5 Blinklicht zusammen mit dem Einsatzhorn vorgenommen wird. Damit soll ergänzend zu dem
6 bislang eingesetzten gelben Blinklicht für die Beschäftigten im Straßen- und
7 Verkehrswesen mehr Sicherheit bei Winterdiensteinsätzen, Absicherung von
8 Unfallstellen und kurzfristigen Arbeitsstellen gewährleistet werden.

Begründung

Im Rahmen der normalen Tätigkeit im Unterhaltungsdienst dürfen bislang nur die gelben Kennleuchten verwendet werden. Die Erfahrungen aus den letzten Jahrzehnten haben deutlich gemacht, dass die Absicherung der Straßenbetriebsdienstfahrzeuge nur mit gelbem Blinklicht nicht ausreichend ist. Insbesondere im Winterdiensteinsatz, aber auch bei der Absicherung von Unfallstellen, Pannen und Baustellen von kürzerer Dauer trifft dies zu. Mit Blaulicht können die Fahrzeuge des Straßenbetriebsdienstes bei Verkehrsstillstand notfalls auch gegen die Fahrtrichtung räumen und streuen und sind weisungsbefugt gegenüber anderen Verkehrsteilnehmern, wenn diesen zukünftig eine größere Priorität mittels Blaulichtes und Einsatzhorn eingeräumt wird. Eine Schulung des Betriebsdienstpersonals im Vorfeld ist zwingend notwendig.

Eine Untersuchung der Bundesanstalt für Straßenwesen hatte dem Blaulichteinsatz auf hochfrequentierten Strecken bereits 2006 als effektiv bezeichnet. Mit den gelben Rundumlichtern oder Blinklichtern werden Betriebsdienstfahrzeuge zu spät von den Autofahrern wahrgenommen. Die üblichen gelben Blinklichter werden vielleicht auf etwas größere Distanz nicht mehr wahrgenommen, wenn ringsum viele Autofahrer ihre Warnblinkanlagen eingeschaltet haben. Zudem sind zu viele Fahrzeuge im öffentlichen Straßenverkehr mit gelben Rundumleuchten und Blinklichtern unterwegs, wodurch sich das Unfallrisiko erhöht sowie der Einsatz eines Betriebsdienstfahrzeuges nicht entsprechend wahrgenommen wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E58: Bezahlbarer, barrierefreier, erreichbarer, nutzerfreundlicher öffentlicher Verkehr

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass öffentliche Verkehrsmittel nutzerfreundlich,
4 erreichbar und bezahlbar, auch und gerade in strukturschwachen Regionen, sie und ihre
5 Zu- und Abgänge barrierefrei sind.

Begründung

Der öffentliche Verkehr muss für die Nutzenden konzipiert sein und deren Bedürfnisse angemessen berücksichtigen. Dabei sind viele bestehende Probleme nicht nur Herausforderungen für Seniorinnen und Senioren. Für Menschen jeden Alters mit Bewegungseinschränkungen ist die Erreichbarkeit von Bussen und Bahnen aufgrund von Treppen und Bordsteinen häufig erschwert. Gleiches gilt für Eltern mit Kinderwagen, Kuriere mit Transportfahrräder, Reisende mit Rollkoffern oder Einkaufende mit Einkaufstrolley. Es müssen beispielsweise Bordsteine abgesenkt und Rampen an Zuwegung eingerichtet werden. Absenkbare Busse werden als ebenso verpflichtend angesehen wie in allen Bahnhöfen Fahrstühle.

Zur Barrierefreiheit gehören zudem gut sichtbare (digitale) Hinweisschilder zu den Verkehrsmitteln, Fahrtrichtungen, Ein- und Ausgängen wie selbstverständlich zu den sanitären Einrichtungen. Gut hörbare und verständliche Ansagen auf den Bahnsteigen und an den Haltestellen dürfen in der heutigen Zeit mit den technischen Möglichkeiten nicht mehr nur die Ausnahme sein.

Die Tarifierung der Tickets hat besonders im öffentlichen Nahverkehr, übersichtlich und nachvollziehbar zu erfolgen. Hier könnte die Entwicklung und Anwendung einer Grundsystematik hilfreich sein, die einhergehen sollte mit Tarifkonzepten über Kommunal- und Ländergrenzen hinaus, insbesondere in strukturell stark verwobenen Regionen. Dabei können digitale, einfach bedienbare Anwendungen u. a. in Form von ausreichend frei zugänglichen Terminals oder Apps unterstützend vorgesehen werden.

Alle Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Medien zur Planung und Bereitstellung öffentlicher Verkehrsmittel, auch mancher Ersatzlösungen - Rufbusse, Mitfahrgelegenheiten - sind zu nutzen und die Menschen vor Ort damit vertraut zu machen.

Die Einführung eines kostengünstigen Seniorentickets würde die Nutzung des öffentlichen Verkehrs attraktiver machen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E59: Ausbau des ÖPNV

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der ÖPNV bundesweit ausgebaut werden muss.

Begründung

Der ländliche Raum ist unzureichend durch den ÖPNV abgesichert.

Viele Beschäftigte sind auf den Pkw angewiesen, um zu Ihren Arbeitsorten zu gelangen. Durch den Ausbau des klimafreundlichen ÖPNV könnten Milliarden Personenkilometer mit dem Pkw eingespart werden. Alle Brief-, Paketzentren und viele Zustellbasen der Deutschen Post DHL Group befinden sich in Gewerbegebieten außerhalb der Städte. Alleine in diesem Bereich bewegen sich fast 150.000 Beschäftigte.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E60: Senioren / ÖPNV ausbauen

Antragsteller*in:	BvLB Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung e.V. (BvLB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2
- 3 Der dbb setzt sich dafür ein, den ÖPNV im ländlichen Raum und in Kleinstädten
- 4 auszubauen.

Begründung

Insbesondere ältere Menschen, die in besonderer Weise von individuellen Mobilitätseinschränkungen betroffen sind, leiden unter unzureichenden und häufig immer stärker ausgedünnten Angeboten des ÖPNV, insbesondere im ländlichen Raum. Dadurch werden die Isolation und Vereinsamung der älteren Bevölkerung in der Region stark gefördert. Dem gilt es durch Stärkung des ÖPNV entgegenzuwirken. Gleichzeitig dient diese Maßnahme dem Klimaschutz, da sie dem Individualverkehr entgegenwirkt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E61: Attraktivität des Öffentlichen Dienstes durch Mobilität

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass zur Attraktivitätssteigerung des Öffentlichen
4 Dienstes allen Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes die Möglichkeit eröffnet wird,
5 den öffentlichen Personennahverkehr kostenlos zu nutzen sowie von dem Angebot des
6 Job-Rades Gebrauch zu machen. Zur Unterstützung der Beschäftigten bei allen
7 Mobilitätsformen in Stadt und Land soll damit verbunden ebenfalls kostenloses Parken
8 für (E-)Fahrzeuge im Rahmen kombinierter Mobilitätskonzepte angeboten werden.

Begründung

Der Kampf um gutes Personal geht auch trotz der Corona-Pandemie für den Öffentlichen Dienst unverändert weiter. Im Vergleich zur Privatwirtschaft kann er Mitarbeitenden aber nur bedingt zusätzliche Anreize bieten. Die Themen der Mobilität im Zusammenhang mit dem Weg zum Arbeitsplatz nehmen zunehmend eine zentrale Rolle bei der Berufswahl ein. Im urbanen Raum sind schon jetzt die Auswirkungen von immer mehr Pendlern spürbar. In vielen Städten soll eine „Verkehrswende“ die zunehmenden Herausforderungen lösen.

Da der ÖPNV nicht in allen Bereichen so adäquat ausgebaut ist, dass eine Anreise ohne Probleme möglich ist, aber auch auf die individuellen Anforderungen jedes einzelnen Beschäftigten Rücksicht genommen werden soll, ist neben der kostenlosen Nutzung des ÖPNV ebenfalls das Job-Rad sowie auch das kostenlose Parken mit Fahrzeugen anzubieten

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E62: Freie Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich die freie Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für Beschäftigte
4 des Öffentlichen Dienstes ein.

Begründung

Die freie Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes würde die Lebenshaltungskosten spürbar senken und das Klima schonen. Damit erhöht sich die Attraktivität der öffentlichen Arbeitgeber.

Hierdurch können die Emissionen gesenkt werden und Ökologie und Ökonomie sinnvoll in Einklang gebracht werden können, ohne dabei die Verpflichtung zum verantwortungsbewussten Haushalten aus den Augen zu verlieren.

In Zeiten von demographischem Wandel und Fachkräftemangel dürfen die öffentlichen Arbeitgeber nicht den Anschluss im Wettbewerb um die besten Köpfe verlieren.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E63: Kostenfreie Nutzung des ÖPNV für alle Beschäftigten im Bereich des öffentlichen Dienstes

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass alle Beschäftigten im Bereich des öffentlichen

4 Dienstes kostenlos den ÖPNV nutzen können.

Begründung

Tarifbeschäftigte und Landesbeamtinnen und Landesbeamte der hessischen Landesverwaltung erhalten das sogenannte „Landesticket“ und können somit kostenfrei den ÖPNV in Hessen nutzen. Dies hat sich als Attraktivitätsfaktor bei der Personalgewinnung und -bindung bewährt und schon zudem das Klima.

Für Beschäftigte in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes soll entsprechend ebenfalls die kostenlose Nutzung des ÖPNV ermöglicht werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E64: Kostenlose Benutzung des öffentlichen Personen-Nahverkehrs für Senioren

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Senioren den öffentlichen Nahverkehr kostenlos
4 benutzen können.

Begründung

Auf jeden Fall ist es notwendig, dass der/die Senior/in in seinem/ihrem Alter mobil bleibt, um einer Vereinsamung entgegenzuwirken.

In unserem Nachbarstaat Luxemburg ist bereits für jeden der Nahverkehr kostenlos.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E65: Freifahrtregelung für Rentner/innen und Versorgungsempfänger/innen in öffentlichen Verkehrsmitteln

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPolG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**

2

3 Der dbb setzt sich für eine Freifahrtregelung in öffentlichen Verkehrsmitteln für

4 Rentner/innen und Versorgungsempfänger/innen ein.

Begründung

Eine solche Regelung würde zu einer Entlastung des Straßennetzes führen. Außerdem tritt durch eine verstärkte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel eine Reduzierung der Feinstaubbelastung ein.

Es werden zurzeit viele Diskussionen darüber geführt, ob sich Seniorinnen und Senioren ab einem bestimmten Alter einer Prüfung der Fahrtüchtigkeit unterziehen oder ob man auf den freiwilligen Verzicht der Seniorinnen und Senioren auf das Kfz setzen soll.

Im Falle der oben aufgeführten Regelung würden sicher viele Seniorinnen und Senioren freiwillig auf das Kfz verzichten.

In verschiedenen europäischen Ländern sind solche Regelungen bereits eingeführt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E66: Unentgeltliches Bahnfahren mit den Fernverkehrszügen der DB AG für Anwärter*innen und Auszubildende des Bundes

Antragsteller*in:	Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass alle Beamtenanwärter*innen sowie Auszubildende des
4 Bundes für die Dauer des Vorbereitungsdienstes bzw. der Ausbildung unentgeltlich die
5 Fernverkehrszüge der Deutschen Bahn AG benutzen dürfen.

Begründung

Beamtenanwärter*innen und Auszubildende des Bundes werden während des Vorbereitungsdienstes bzw. der Ausbildung zu verschiedenen Standorten abgeordnet. Vor diesem Hintergrund erscheint es aus unserer Sicht zeitgemäß, diesem Personenkreis das unentgeltliche Fahren mit den Fernverkehrszügen der DB AG zu fördern. Wir sehen auch, dass dies in Zeiten von Nachhaltigkeit und Klimaschutz einen wichtigen Beitrag bietet, jungen Menschen frühzeitig das Bahnfahren attraktiv zu machen. Des Weiteren würde diese Möglichkeit sich auch attraktivsteigernd auf den Arbeitgeber Bund auswirken.

Die technische Umsetzung sollte mit sehr geringem Aufwand möglich sein, da eine technische Lösung bereits bei den Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr gegeben ist. Hier sei angemerkt, dass diese bereits von Möglichkeit des unentgeltlichen Bahnfahrens profitieren; unabhängig von der Besoldungsgruppe. So kann bspw. ein*e Soldat*in A15 (Oberstleutnant) unentgeltlich und jederzeit Bahntickets buchen.

Von dieser Möglichkeit sollten junge Menschen in der Bundesverwaltung ebenfalls profitieren.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E67: Beibehaltung der sechs Tagezustellung für Universaldienstleister im Postgesetz

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verkehrspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Briefzustellung an den sechs Werktagen bei der

4 Novellierung des Postgesetzes für Universaldienstleister verpflichtend ist.

Begründung

Gerade in der Pandemie wurde sichtbar, wie wichtig eine regelmäßige und flächendeckende Versorgung der Bürger mit Postdienstleistungen an sechs Tagen in der Woche ist.

Außerdem würde die Reduzierung auf 5 Tage zu einem Personalabbau von ca. 20.000 Beschäftigten im Bereich der Zustellung, Vorbereitung und in den Briefzentren führen. Hinzu kommen eine enorme Arbeitsverdichtung und längere Dienstzeiten, die einer jetzt schon schwierigen Vereinbarung von Beruf und Familie komplett entgegenlaufen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E68: Schaffung eines Rechtspflegeramtes

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verspätete Anträge
Schlagwörter:	verspätet

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der Status des Rechtspflegers ist durch Einführung des Rechtspflegeramtes zu regeln.

Begründung

Mit Rechtspflegeraufgaben können Beamte des Justizdienstes beauftragt (betraut) werden. Insofern bleibt der mit Rechtspflegeraufgaben Betraute in der beamtenrechtlichen Stellung verankert. Als mit Rechtspflegeraufgaben betrauter Beamter entscheidet dieser dann weisungsfrei allein in seiner Verpflichtung gegenüber Gesetz und Recht. Er ist neben dem Richter ein (vom Gesetzgeber nicht definiertes) besonderes Organ der Gerichtsbarkeit, dem durch § 9 RPfLG die sachliche Unabhängigkeit garantiert ist. Seine Entscheidungen haben in den ihm übertragenen Angelegenheiten die Bedeutung eines Richterspruchs (BGH Rpfleger 1970,60).

Das Rechtspflegergesetz (RPfLG) erfüllt eine gerichtsverfassungsrechtliche Funktion und bindet den Rechtspfleger prozessrechtlich in Gerichtsverfahren ein. Insoweit bedingen die im RPfLG bestimmten Aufgaben den „Amtsinhalt“ des Rechtspflegers.

Ein entsprechendes Amt für einen Rechtspfleger gibt es jedoch bislang nicht, ist allerdings für eine angemessene rechtsstaatliche Zuordnung der Aufgaben dringend erforderlich.

Die dem allgemeinen Beamtenrecht zugrundeliegenden Vorstellungen einer Abstufung von Verantwortlichkeiten und einer Einordnung in eine Hierarchie treffen auf den Rechtspfleger nicht zu. Die Stellung des Rechtspflegers als Entscheidungsträger der Judikative wie die gerichtsverfassungsrechtlich fixierten Garantien seiner sachlichen Unabhängigkeit erfordert das bundeseinheitlich neu zu schaffende Rechtspflegeramt.

Dem wird der Entwurf des 34. Deutschen Rechtspflegertages in Trier 2016 in der Fassung des 35. Deutschen Rechtspflegertages in Berlin 2022 für eine Neufassung des Rechtspflegergesetzes gerecht.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E69: Organ für die Verteilung der Geschäfte der Rechtspflegerrinnen und Rechtspfleger

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verspätete Anträge
Schlagwörter:	verspätet

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Für Rechtspfleger ist ein Organ für die Verteilung der Geschäfte gesetzlich zu

4 regeln.

Begründung

Richterliche Aufgaben unterliegen der Regelung durch eine Geschäftsverteilung innerhalb der Judikative. Die Geschäftsverteilung unter Rechtspflegern wird bisher durch die Verwaltung bestimmt. Um diesen Wertverlust bisheriger richterlicher Aufgaben durch deren Wahrnehmung durch Rechtspfleger nicht zu gefährden, ist die Geschäftsverteilung von Rechtspflegeraufgaben aus der Exekutive in die Judikative zu überführen. Eigenständige Verantwortung durch eine Geschäftsverteilung von Rechtspflegern für Rechtspfleger stärkt die Struktur der Gerichtsbarkeit. Eine organschaftliche Geschäftsverteilung hätte positive Auswirkungen auf die Rolle der Judikative und die Rechtsstaatlichkeit.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E70: Gerichtliche Zuständigkeit – Elektronischer Rechtsverkehr

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verspätete Anträge
Schlagwörter:	verspätet

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion möge sich dafür einsetzen, dass die Daten aller
4 gerichtlichen Verfahren in gerichtlicher Zuständigkeit gespeichert und verwaltet
5 werden.

Begründung

Die Forderung nach einer sachlich und personell unabhängigen Informationstechnik der Gerichte ergibt sich schon aus der verfassungsrechtlich geboten Gewaltenteilung (Artikel 20 Absatz 2 des Grundgesetzes).

Da die Informationstechnik in Zukunft durch die flächendeckende Einführung ausschließlich elektronischer Verwaltungsverfahren noch wichtiger wird, als sie das derzeit schon ist, ist gerade in diesem Feld die Unabhängigkeit der Gerichte von besonderer Wichtigkeit. Im Gegensatz zu bisher ist damit in der Regel ein Gerichtsverfahren ohne eine funktionierende IT nicht mehr möglich.

Sollten die Gerichte – wie nach den derzeitigen Planungen im Bund und vielen Bundesländern – gezwungen sein, auf die Infrastruktur der Executive (der Verwaltung der Gebietskörperschaft) zurückzugreifen, so würden die Gerichte die Verantwortung für ihre eigenen Daten und die Verfügbarkeit ihrer Systeme verlieren. Verfassungsrechtlich besonders bedenklich ist, dass die Behörde, die Beklagte im Verfahren ist, auch die Führung der Akten verantwortet.

Neben den verfassungsrechtlichen Bedenken wird damit auch die Funktionsfähigkeit der Gerichte in Gefahr gebracht, wenn die zentrale IT-Einrichtung der Gebietskörperschaft in Probleme gerät, da die Gerichte dann für deren Funktionieren auf diese zentrale Einrichtung angewiesen sind. Gerade in Krisenzeiten sollten die Gerichte noch funktionsfähig sein.

Ebenso wichtig ist, dass die Gerichte durch eigenes Wissen beurteilen können müssen, ob informationstechnische Verfahren ausreichend gegen Missbrauch gesichert sind und ob die datenschutzrechtlichen Anforderungen erfüllt sind. Letzteres benötigt auch Fachkenntnisse, da es sehr oft streitig ist, ob die Realisierung von Aufgaben in Programmen und Verfahren den rechtlichen Anforderungen genügt. Die Gerichte brauchen auch ein eigenes Gespür und eigene Kenntnisse, um erkennen zu können, ob die vermeintlichen Sicherungen in IT-Systemen wirklich den rechtlichen Ansprüchen genügen. Gleiches gilt für die Einschätzung der Beweiskraft elektronischer Belege (die in Zukunft oft ausschließlich vorliegen werden): Wenn sich die Gerichte hier immer auf externe Gutachter verlassen müssen, dann werden Verfahren sehr teuer und nur noch für wohlhabende Personen effektiv durchführbar (da die Gutachten zur Aussagekraft vorgelegter Beweise von den Parteien vorfinanziert werden müssen).

Einer der wesentlichen Grundpfeiler der Justizverfahren ist die Wahrung rechtlichen Gehörs, also der Möglichkeit, vor einer Entscheidung von Gerichten, Argumente persönlich vorbringen zu können in der Hoffnung, dass diese dann sorgfältig abgewogen werden.

Wenn die elektronischen Verfahren zum Beispiel durch pauschalisierende Regeln vereinfacht werden, so fehlt die Möglichkeit der Einzelfallentscheidung und damit die Möglichkeit, besondere Argumente im Einzelfall vortragen zu können. Eine Plausibilisierung und Überprüfung durch den Menschen verhindert zum Teil groteske Fehler von Computerprogrammen, die nicht einschätzen können, ob ein Ergebnis eines programmierten Verfahrens fehlerhaft ist oder nicht. Dies ist nicht nur in Klageverfahren vor Gerichten wichtig, sondern auch bei Kostenentscheidungen und allen anderen Justizverfahren (angefangen von der Resozialisierung von Straftätern bis zur Führung von Registern).

Nahezu alle Bürger erwarten in amtlichen Schreiben und ganz besonders bei Schreiben von Gerichten, dass diese sorgfältig auf Fehler geprüft wurden und vor allem unzulässige Ansprüche, Verbote oder Gebote nicht versandt werden. Wenn aber Dritte ohne menschlichen Eingriff Entscheidungen der Justiz dadurch auslösen können, dass zum Beispiel Schwächen in Computerprogrammen genutzt werden, so ist dies sehr bedenklich. Computerprogramme können die Richtigkeit von Entscheidungen, die durch einen Algorithmus getroffen werden, weder prüfen noch erkennen. Einem Menschen, insbesondere einem geschulten Fachmann, fallen rechtlich nicht haltbare Schreiben und Vorgänge schnell auf, einem Computerprogramm grundsätzlich gar nicht. Es kann in einem Programm nur das getestet werden, was vorher programmiert wurde.

Eine Unterstützung der in der Justiz tätigen Menschen durch Informationstechnik ist wichtig, ein Ersatz der Menschen und damit eine ausschließlich maschinelle Durchführung der Verfahren (ohne Menschen) ist eine bedenkliche Entwicklung, die es zu verhindern gilt.

Aus diesem Grund muss das Prinzip gelten, dass Ansprüche zwar automatisiert getestet werden können, nicht aber ohne die Entscheidung eines Menschen von Gerichten oder Behörden aus dem Bereich der Justiz übernommen werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E71: Unabhängigkeit der Gerichte – Stärkung und Sicherung des Rechtsstaates

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verspätete Anträge
Schlagwörter:	verspätet

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine Ergänzung des
4 Gerichtsverfassungsgesetzes ein.

5 In § 1 GVG wird folgender Absatz 2 angefügt:

6 „Der Rechtspfleger nimmt die ihm nach dem Rechtspflegergesetz (RPfLG) übertragenen
7 gerichtlichen Aufgaben in sachlicher Unabhängigkeit und nur dem Gesetz unterworfen
8 wahr.“

Begründung

Die Stärkung und Sicherung des Rechtsstaates sind ständig zu verbessern. Angriffe und Eingriffe in die Souveränität und die rechtsstaatlichen Garantien müssen verhindert und geschützt werden. Das Rechtspflegergesetz (RPfLG) erfüllt eine gerichtsverfassungsrechtliche Funktion und bindet den Rechtspfleger prozessrechtlich in Gerichtsverfahren ein. Die Stellung des Rechtspflegers als Entscheidungsträger der Judikative wie die gerichtsverfassungsrechtlich fixierten Garantien seiner sachlichen Unabhängigkeit erfordern eine Aufnahme des Rechtspflegeorgans in das Gerichtsverfassungsgesetz.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag E72: Besoldung der Rechtspfleger

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	E - Europa, Sicherheit, Technik, Umwelt und Verkehrspolitik Untersachgebiet: E - Verspätete Anträge
Schlagwörter:	verspätet

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2

3 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich für eine der sachlichen Unabhängigkeit
4 entsprechende Besoldung der Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger ein. Diese soll sich
5 an folgenden Kriterien orientieren:

6 Alle Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger erhalten mit der Verleihung der Befähigung
7 zum Rechtspflegerdienst ein einheitliches Amtim dienst- und besoldungsrechtlichen
8 Sinne.

9 Die Höhe der Besoldung soll sich an der jeweils aktuellen Besoldungshöhe der
10 Besoldungsämter A12 bis A14Zorientieren und eine kontinuierliche Progression
11 zwischen diesen Besoldungshöhen enthalten.

12 Jeder Rechtspfleger durchläuft alle Besoldungsämter.

Begründung

Das im Änderungsentwurf des Rechtspflergesetzes (Anm.: Gesetzentwurf des BDR 2016 in angepasster Fassung 2022) normierte einheitliche Rechtspflegeramt macht es erforderlich, alle Amtsträger nach einer einheitlichen Struktur zu besolden. Ein vergleichbares Modell wurde bei der Einführung der einheitlichen Besoldung im Richterdienst entwickelt. Da Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger in aller Regel nur erstinstanzlich tätig werden, erscheint eine Anlehnung an die Struktur der Richter am Amtsgericht sachgerecht. Die dortige Besoldung orientiert sich ebenfalls an der Besoldungshöhe der Besoldungsordnung A und spreizt über A13 bis A15.

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger sind aber bereits heute in ihrer Tätigkeit bis zu einer Besoldungshöhe von A 13 Z, was A 14 entspricht, bewertet. Eine analytische Dienstpostenbewertung in Baden-Württemberg hat gezeigt, dass es in der rechtspflegerischen Tätigkeit keine Einsatzgebiete gibt, die faktisch unterhalb von A11 bewertet werden können. Durch die anstehende Anhebung der Besoldung im mittleren Dienst in Baden-Württemberg von A8 bis A10 Z hat zur Wahrung des verfassungsrechtlich normierten Abstandsgebots und der amtsangemessenen Besoldung auch eine Angleichung der Besoldungsstrukturen im gehobenen Dienst oder den vergleichbaren Laufbahnen der Länder zur erfolgen. Insofern ist hier eine Spreizung von A12 bis A14 (Z) angemessen.

Diese Besoldungsstruktur umfasst alle gerichtlichen und staatsanwaltlichen Aufgaben, welche die Befähigung zum Rechtspflegeramt erfordern. Hierzu gehören auch alle Aufgaben der Rechtspflegeverwaltung. Bei Letzteren ist allerdings eine Differenzierung erforderlich, die einer höheren Verantwortlichkeit oder besonderen Aufgabenstellung Rechnung trägt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Anträge

Inhaltsverzeichnis

O - Organisationspolitik

O - Satzungsänderung

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
001	Verschlanung der dbb Bundesleitung Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)	7
002	Reduzierung der Anzahl der Mitglieder der dbb Bundesleitung BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft	8
003	Antrag auf Änderung der dbb Satzung dbb bundessenorenvertretung	9
004	Änderung der dbb Satzung Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	10
005	dbb bundessenorenvertretung in die Bundestarifkommission des dbb beamtenbund und tarifunion dbb bundessenorenvertretung	11
006	Leitantrag - Änderung der Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion Bundeshauptvorstand	12
007	Zurückgezogen	13
008	Änderung der Wahlordnung für die Wahl der Bundesleitung VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.	14
009	Gremienstruktur des dbb dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein	15
010	Paritätische Besetzung von Gremien dbb bundesfrauenvertretung	16

O - Organisationspolitik

O - Rechtsschutz

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
O11	Qualität des Rechtsschutzes sichern und verbessern Bund Deutscher Forstleute (BDF)	17
O12	Verbesserung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern	18
O13	Serviceleistungen des dbb Deutscher Philologenverband e.V. (DPHV)	19
O14	Rechtsschutz für Mitglieder außerhalb des öffentlichen Dienstes Bund Deutscher Forstleute (BDF)	20
O15	Rechtsschutzordnung des dbb / Rechtsschutzgewährung EU-weit Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	21
O16	Rechtsschutzordnung des dbb - Rechtsschutzgewährung EU-weit SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.	22
O17	Rechtsschutz NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	23
O18	Gewährung von Rechtsschutz in Fragen des Grades der Behinderung und der Feststellung des Pflegegrades für Mitglieder im Ruhestand / in Rente dbb bundessenorenvertretung	24
O19	Gewährung von Rechtsschutz in Fragen der Feststellung des Grades der Behinderung und des Pflegegrades für Mitglieder im Ruhestand / in Rente Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)	25
O20	Änderung der Rahmenrechtsschutzordnung dahingehend, dass Rechtsschutz auch für Verfahren wegen Fragen des Grades der Behinderung und der Feststellung eines Pflegegrades von Ruhestandsbeamten, Rentnern und Hinterbliebenen gewährt wird. SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.	26
O21	Rechtsschutz wegen Nichtgewährung eines höheren Grades der Behinderung und Beurteilung von Merkzeichen Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)	27
O22	Rahmenrechtsschutzordnung (RRSO) des dbb Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)	28
O23	Änderung der Rahmenrechtsschutzordnung (RRSO) des dbb dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern	29

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
024	Ausweitung des Rechtsschutzes durch die Dienstleistungszentren dbb beamtenbund und tarifunion landesbund saar	30
025	Ergänzung in § 4 Abs. 5 der Rahmenrechtsschutzordnung des dbb: Aufnahme einer Vorsatztat SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.	32
026	Weiterentwicklung der dbb Rahmenrechtsschutzordnung dbb bundesfrauenvertretung	33

O - Organisationspolitik
O - Allgemeine Organisationspolitik

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
027	Attraktive und passgenaue Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst schaffen Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	34
028	Stärkung und Wahrung des Ehrenamtes, auch für Gewerkschaften und Berufsverbände komba gewerkschaft e.V.	35
029	Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit vieler Kolleginnen und Kollegen in der Gewerkschaftsarbeit, insbesondere in den Betrieben (Betriebsrat, Personalrat, Vertrauensleute usw.) Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)	36
030	Ausdrückliches Bekenntnis zu Presse- und Meinungsfreiheit sowie zum öffentlich-rechtlichen Rundfunk und zum Ausdruck bringen kollegialer Solidarität mit seinen Beschäftigten VRFF - Die Mediengewerkschaft e.V.	37
031	Ausdrückliches Bekenntnis zur Bedeutung der Deutschen Welle für die Unterstützung der Meinungsfreiheit in autoritär regierten Ländern mit einer Einschränkung der Rechtsstaatlichkeit VRFF - Die Mediengewerkschaft e.V.	40
032	Beschäftigtendatenschutz Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)	41
033	Konzentration der Arbeit des dbb beamtenbund und tarifunion auf seine Kernkompetenzen Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)	42
034	Förderung der Jugendarbeit dbb jugend	43
035	Seniorenmitwirkung dbb bundesseniorenvertretung	44
036	Mitgliederservice des dbb Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	45
037	Transparenz bei den Haushaltsangelegenheiten des dbb beamtenbund und tarifunion Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)	46
038	Gender Budgeting im dbb dbb bundesfrauenvertretung	47

Bezeichner	Titel - Antragsteller*in	Seite
039	Streikgeldunterstützungsordnung des dbb - Anpassung der Höhe der Streikgeldunterstützung Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	48
040	Streikgeldunterstützungsordnung des dbb - Anpassung der Höhe der Streikgeldunterstützung SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.	49
041	Erhöhung der Streikgelderstattung durch den dbb NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion	50
042	Erhöhung des Streikgeldes dbb hamburg beamtenbund und tarifunion	51
043	Förderung gewerkschaftlicher Arbeit Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)	52
044	Unterstützung der digitalen Verbandsarbeit dbb jugend	53
045	Unterstützung der digitalen Verbandsarbeit dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen	54
046	Hybride Veranstaltungen ermöglichen komba gewerkschaft e.V.	56
047	Panelbesetzung bei dbb Veranstaltungen dbb bundesfrauenvertretung	58
048	Wertschätzung der Mitglieder im Ruhestand sowie der wegen weit herausragender Leistungen Geehrten im dbb BBW - Beamtenbund und Tarifunion	59
049	Transparenz Mitarbeiter des dbb - Bereitstellung eines Organigramms Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	60
050	Kommunikation mit Mitarbeitenden des dbb - Bereitstellung eines Organigramms SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.	61
051	Fahrtkostenerstattung Besuch von Seminaren der dbb akademie Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)	62
052	Fahrtkostenerstattung bei Besuch von Seminaren der dbb akademie SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.	63

O - Organisationspolitik

O - verspätete Anträge

Bezeichner	Titel · Antragsteller*in ·	Seite
053	Satzungsänderung; Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion – Mitgliedschaft im Bundesvorstand Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)	64

Antrag 001: Verschlankeung der dbb Bundesleitung

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Zum nächstmöglichen Zeitpunkt wird die Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion
- 3 dergestalt geändert, dass die Bundesleitung nur aus dem/der dbb Bundesvorsitzenden,
- 4 einer/m Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb sowie einer/m
- 5 Stellvertretenden Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb besteht.
- 6 Mindestens eine dieser drei Personen muss weiblich sein.

Begründung

Die Vergangenheit der letzten Amtsperioden hat gezeigt, dass es einer Bundesleitung in der bisherigen Größe nicht bedarf. Die bisher in der Bundesleitung vertretenen sechs ehrenamtlichen gleichberechtigten Stellvertreter sind in der öffentlichen Wahrnehmung nicht in Erscheinung getreten, nicht einmal in dbb internen Publikationen. Auch ist nicht erkennbar, dass diese Stellvertreter einen irgendwie gearteten Beitrag zur Weiterentwicklung des dbb beigetragen hätten. Diese Funktionen verursachen nur Kosten und verlängern die Abstimmungsprozesse innerhalb der Bundesleitung. An der Basis wird niemand den Wegfall dieser Posten vermessen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 002: Reduzierung der Anzahl der Mitglieder der dbb Bundesleitung

Antragsteller*in:	BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2 Zum nächsten Gewerkschaftstag 2027 wird die Satzung des dbb beamtenbund und
3 tarifunion dergestalt geändert, dass die Anzahl der ehrenamtlichen Mitglieder in der
4 Bundesleitung auf das notwendige Maß reduziert wird.

5 Zudem sollte den ehrenamtlichen Mitgliedern der Bulei Aufgabenbereiche zugewiesen
6 werden.

7 Dazu soll die zuständige Grundsatzkommission für Organisation und Satzung einen
8 Vorschlag erarbeiten und dem BuVo bzw. BuhaVo unterbreiten.

Begründung

Im Rahmen der Haushaltsberatungen wurde über eine Vielzahl von Einsparungen diskutiert und einige wurden umgesetzt.

Eine Reduzierung der Anzahl der ehrenamtlichen Mitglieder würde den Haushalt entlasten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 003: Antrag auf Änderung der dbb Satzung

Antragsteller*in:	dbb bundessenorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass § 23 Absatz 7 der dbb Satzung wie folgt gefasst
- 3 wird: Der/die Vorsitzende der DBB Jugend (Bund) und der/die Vorsitzende der DBB
- 4 Bundessenorenvertretung nehmen an den Sitzungen der Bundesleitung mit beratender
- 5 Stimme teil.

Begründung

Der Gewerkschaftstag 2017 hat durch eine vergleichbare Änderung der Satzung die Vorsitzende der dbb jugend zum beratenden Mitglied der Bundesleitung bestimmt. Die Vertretungen der Jugend und der Seniorinnen und Senioren sind laut Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion gleichberechtigte Querschnittsorganisationen. Insofern ist es nur konsequent, wenn beide auch bezüglich ihrer beratenden Funktionen für die Bundesleitung gleichgestellt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 004: Änderung der dbb Satzung

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass § 23 Absatz 7 der
- 3 Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion soll lauten: Der/die Vorsitzende der dbb
- 4 jugend (Bund) und der/die Vorsitzende der dbb bundessenorenvertretung nehmen an den
- 5 Sitzungen der Bundesleitung mit beratender Stimme teil.

Begründung

Der dbb Gewerkschaftstag 2017 hat durch eine vergleichbare Änderung der Satzung die Vorsitzende der dbb jugend zum beratenden Mitglied der Bundesleitung bestimmt. Die Vertretungen der Jugend und der Seniorinnen und Senioren sind laut Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion gleichberechtigte Querschnittsorganisationen. Insofern ist es nur konsequent, wenn beide auch bezüglich ihrer beratenden Funktionen für die dbb Bundesleitung gleichgestellt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt - Arbeitsmaterial**

Antrag 005: dbb bundessenorenvertretung in die Bundestarifkommission des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller*in:	dbb bundessenorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Bundestarifkommission um ein Mitglied der dbb
3 bundessenorenvertretung verstärkt wird. § 19 Absatz 1 Satz 1 der dbb Satzung soll
4 wie folgt lauten: Die Bundestarifkommission besteht aus der Bundesleitung, den
5 Vertreterinnen/Vertretern der tariffähigen Mitgliedsgewerkschaften, den Vorsitzenden
6 der Landesbünde sowie je einem/r Vertreter/in der DBB Jugend, der DBB
7 Bundesfrauenvertretung sowie der DBB Bundessenorenvertretung.

Begründung

Vor dem Hintergrund, dass die Zusatzversorgung Gegenstand von Tarifverhandlungen ist und Tarifabschlüsse mittelbare Auswirkungen auf die Anpassung der Ruhegehälter haben, ist eine seniorenpolitische Vertretung angezeigt. Letztlich wurde die dbb bundessenorenvertretung erst im Jahr 2013 gegründet, so dass zum Zeitpunkt der Schaffung von § 19 der dbb Satzung in der vorliegenden Fassung, die dbb bundessenorenvertretung noch nicht berücksichtigt werden konnte.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 006: Leitantrag - Änderung der Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller*in:	Bundeshauptvorstand
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaft möge beschließen**
- 2 Die Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion wird gemäß den Vorschlägen in Anlage 1
- 3 geändert.

Begründung

Der dbb Bundeshauptvorstand hat Vorschläge für eine Satzungsänderung erarbeitet. Diese sind mit den entsprechenden Einzelbegründungen als Anlage 1 beigefügt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Anhänge

- 27 Antrag des BuHaVo zur Satzungsänderung.pdf: <https://dbb.openslides.com/system/media/get/33>

Satzungsänderung des dbb beamtenbund und tarifunion (Stand 16.03.2022)

Pos.	<u>Geltender Text</u>			<u>Erläuterungen</u>
<u>§ 1 - Name, Sitz, Mitgliedschaft und Grundlagen</u>				
(1)	Der dbb beamtenbund und tarifunion ist die Spitzenorganisation der Gewerkschaften und Verbände des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors in Deutschland. Er kann die Kurzbezeichnung dbb führen.			
(2)	Der dbb steht vorbehaltlos zum freiheitlich-demokratischen und sozialen Rechtsstaat. Er ist parteipolitisch und konfessionell unabhängig.			
(3)	Der dbb sieht sich den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Gender Mainstreaming und der Diversität als Leitmotive für Entscheidungsprozesse verpflichtet.			
(4)	Der dbb nimmt als gewerkschaftliche Spitzenorganisation auch zu Fragen von allgemeiner gesellschaftspolitischer Bedeutung Stellung.			
(5)	Der dbb vertritt seine Ziele mit allen rechtlich zulässigen Mitteln, als Tarifpartei einschließlich des Arbeitskampfes.			
(6)	Der dbb hat seinen Sitz in Berlin.			

(7)	Mitglieder des dbb sind die Landesbünde (§ 2) und die Mitgliedsgewerkschaften (§ 3). Die Mitglieder haben die Satzung, die satzungsgemäß gefassten Beschlüsse und die vom dbb vorgegebenen Regeln für das Miteinander zu beachten.			
(8)	<p>Zweck des dbb ist die kollektive Vertretung und Förderung der berufsbedingten rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Belange der Einzelmitglieder, sowie die Wahrnehmung von Gemeinschaftsaufgaben.</p> <p>Zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der den Mitgliedsgewerkschaften des dbb angehörenden, dem Tarifrecht unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgt diese Interessenwahrnehmung im Rahmen der Zuständigkeiten der Bundestarifkommission (§ 20) insbesondere durch das Aushandeln und die Vereinbarung von Tarifverträgen.</p> <p>Der dbb erkennt für die bei den Mitgliedsgewerkschaften organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das geltende Tarif- und Schlichtungsrecht an und bekennt sich zur Anwendung der rechtlich zulässigen Mittel des Arbeitskampfes nach Maßgabe seiner Arbeitskampfordnung und der dazu erlassenen Richtlinien.</p>			
(9)	Die Einzelmitglieder können die wirtschaftlichen Einrichtungen des dbb nach Maßgabe der hierfür geltenden Bedingungen in Anspruch nehmen.			

§ 2 – Landesbünde

(1)	Die dbb-Landesbünde sind die eigenständigen gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen des dbb in den Bundesländern. Sie sind geborene Mitglieder des dbb.			
(2)	Den Landesbünden obliegt die kollektive Vertretung und Förderung der berufsbedingten politischen, rechtlichen und sozialen Belange der Einzelmitglieder ihrer Mitgliedsgewerkschaften sowie die Wahrnehmung von Gemeinschaftsaufgaben auf Landes- und Kommunalebene. Dazu gehören auch Stellungnahmen zu gesellschaftspolitischen Fragen.			
(3)	Die Landesbünde wirken in den dbb Organen an den Entscheidungen über die Gewerkschaftspolitik des dbb mit.			
(4)	Die Grundausstattung der Landesbünde wird vom dbb finanziert. Die Landesbünde erhalten zu diesem Zweck 55 Prozent der Jahresbeitragseinnahmen (§ 10 Abs. 1) des dbb. Sie können aufgrund eigenen Satzungsrechts zusätzliche Beiträge für Einzelmitglieder erheben, die bei landesunmittelbaren und kommunalen Dienstherrn/Arbeitgebern beschäftigt sind.			
(5)	Die Landesbünde können zudem folgende Leistungen des dbb in Anspruch			

	<p>nehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Fachliche und politische Unterstützung, b. Rechtsberatung und Rechtsschutz für die Einzelmitglieder nach Maßgabe der Rahmenrechtsschutzordnung des dbb, ggfls. in Zusammenarbeit mit den Dienstleistungszentren des dbb, c. Nutzung der Veranstaltungsräume des Forums Berlin und des Forums Siebengebirge entsprechend den dafür jeweils geltenden Bestimmungen, d. Seminarangebote der dbb akademie nach Maßgabe der Richtlinien und Vorgaben der dbb akademie, e. Nutzung der Angebote des dbb bzw. seiner Untergliederungen u.a. im Bereich Versicherungen, Banken, Wirtschaft, Service, f. Nutzung der Angebote des dbb verlag einschließlich einer Kooperation bei Publikationen, g. Bezug der Bundeszeitschrift entsprechend den dafür geltenden Regelungen sowie Beilage eines Landesbundmagazins, h. Nutzung der Informationen und Publikationen des dbb. 			
(6)	<p>Erklärt ein Landesbund seinen Austritt aus dem dbb, gilt er mit sofortiger Wirkung als ausgeschlossen.</p>			

§ 3 – Mitgliedsgewerkschaften

(1)	<p>Die Mitgliedschaft im dbb können erwerben</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gewerkschaften, die auf Bundesebene Beschäftigte des Bundes, seiner nachgeordneten Einrichtungen bzw. früherer öffentlich-rechtlicher Bundesinstitutionen oder in der mittelbaren Bundesverwaltung organisieren, b. Gewerkschaften, die bzw. deren Untergliederungen in mindestens vier Bundesländern Beschäftigte der Länder bzw. der Kommunen sowie nachgeordneter Landes- oder Kommunaleinrichtungen sowie früherer öffentlich-rechtlicher Landes- und Kommunaleinrichtungen organisieren, c. Gewerkschaften, die Beschäftigte in sonstigen Körperschaften oder Anstalten des öffentlichen Rechts organisieren, d. Gewerkschaften, die Beschäftigte in privaten Dienstleistungseinrichtungen organisieren. 			
(2)	<p>Die Aufnahme muss schriftlich beantragt werden. Die antragstellende Gewerkschaft muss ihre Tariffähigkeit nachweisen und sich mit ihrer Satzung zur Anwendung der rechtlich zulässigen Mittel des Arbeitskampfes bekennen.</p>			

(3)	Wer die Mitgliedschaft im dbb erwirbt, erwirbt diese nach jeweiligem Satzungsrecht der Landesbünde ebenfalls in allen Landesbünden der Bundesländer, in denen die Mitgliedsgewerkschaft Einzelmitglieder organisiert. Mit dem Beitritt einer Gewerkschaft zum dbb erwerben ihre Einzelmitglieder die mittelbare Mitgliedschaft im dbb und im jeweiligen Landesbund.			
(4)	Über die Aufnahme entscheidet der Bundeshauptvorstand mit einfacher Mehrheit. Dem Aufnahmeantrag kann nicht stattgegeben werden, wenn eine Mitgliedsgewerkschaft, die überwiegend Einzelmitglieder aus demselben Bereich organisiert, widerspricht. Gegen eine Ablehnung ist Beschwerde an den Gewerkschaftstag des dbb zulässig.		Über die Aufnahme entscheidet der Bundesvorstand mit einfacher Mehrheit. Dem Aufnahmeantrag kann nicht stattgegeben werden, wenn eine Mitgliedsgewerkschaft, die überwiegend Einzelmitglieder aus demselben Bereich organisiert, widerspricht. Gegen eine Ablehnung ist Beschwerde an den Bundeshauptvorstand zulässig.	Konsequenz aus der Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo siehe oben; BuHaVo wird Beschwerdeinstanz
<u>§ 4 - Mittelbare Mitgliedschaft von Gewerkschaften</u>				
(1)	Gewerkschaften, die nicht auf Bundesebene bzw. in mindestens vier Bundesländern organisiert sind, können eine mittelbare Mitgliedschaft im dbb über eine Kooperation mit einer Mitgliedsgewerkschaft oder einem Landesbund erwerben. Dies gilt nicht in den Fällen des § 6 Abs. 6.			
(2)	Bei der Entsendung von Delegierten zum Gewerkschaftstag (§ 14 Abs. 2), von Beisitzerinnen /Beisitzern in den Bundeshauptvorstand (§ 17 Abs. 3), der			

	Benennung von Vertreterinnen/Vertretern in die Bundestarifkommission (§ 19 Abs. 2 und 3) und in den Bundesvorstand (§ 21) gelten sie nicht als Mitgliedsgewerkschaften; ihre Einzelmitglieder werden jedoch dem jeweiligen Kooperationspartner zugerechnet.			
<u>§ 5 - Aufgaben und Rechte der Mitgliedsgewerkschaften</u>				
(1)	Der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften wirken im Interesse der Einzelmitglieder zusammen.			
(2)	<p>Die Mitgliedsgewerkschaften vertreten die kollektiven Interessen ihrer Einzelmitglieder in ihrem Organisations- und Aufgabenbereich, soweit diese nicht der Wahrnehmung durch den dbb als Dachorganisation bedürfen. Ihnen können durch den dbb auch Gemeinschaftsaufgaben übertragen werden. Die Mitgliedsgewerkschaften haben folgende Aufgaben zu erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Beratung und Vertretung der Einzelmitglieder, b) Information des dbb über wichtige Entwicklungen in ihren Fachbereichen, c) Fortlaufende Information ihrer Einzelmitglieder über die Arbeit des dbb und Unterstützung der Dachorganisation in allen Gemeinschaftsaufgaben, d) Stellungnahmen zu fachpolitischen Fragen ihres Aufgabenbereichs, e) Konstruktive Zusammenarbeit mit 			

	<p>den anderen Mitgliedsgewerkschaften, insbesondere in verwandten Fachbereichen,</p> <p>f) Regelmäßige Zahlung der Beiträge entsprechend der geltenden Beitragsordnung.</p>			
(3)	<p>Die Mitgliedsgewerkschaften können regelmäßig die vom dbb angebotenen Leistungen in Anspruch nehmen:</p> <p>a) Fachliche und politische Unterstützung,</p> <p>b) Rechtsberatung und Rechtsschutz für ihre Einzelmitglieder nach Maßgabe der Rahmenrechtsschutzordnung des dbb ggf. in Zusammenarbeit mit den Dienstleistungszentren des dbb,</p> <p>c) Nutzung der Veranstaltungsräume des Forums Berlin und des Forums Siebengebirge entsprechend den dafür geltenden Bestimmungen,</p> <p>d) Seminarangebote der dbb akademie nach Maßgabe der Richtlinien und Vorgaben der dbb akademie,</p> <p>e) Nutzung der Angebote des dbb bzw. seiner Untergliederungen im Bereich Versicherungen, Banken, Wirtschaft, Service,</p> <p>f) Nutzung der Angebote des dbb verlags einschließlich einer Kooperation bei Publikationen,</p> <p>g) Bezug der Bundeszeitschrift "dbb magazin" entsprechend den dafür gelten den Regelungen,</p> <p>h) Nutzung der Informationen und Publikationen des dbb.</p>		<p>Die Mitgliedsgewerkschaften können regelmäßig die vom dbb angebotenen Leistungen in Anspruch nehmen</p>	<p>Redaktionelle Änderung</p>

§ 6 - Austritt und Ausschluss von Mitgliedsgewerkschaften

(1)	Die Mitgliedschaft erlischt durch: a. Austritt b. Ausschluss.			
(2)	Der Austritt ist zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich an die Bundesleitung unter Einhaltung einer vierteljährlichen Kündigungsfrist zu erklären.			
(3)	Der Ausschluss ist zulässig, wenn eine Mitgliedsgewerkschaft der Satzung zuwiderhandelt, satzungsgemäß gefassten Beschlüssen und Richtlinien trotz schriftlicher Aufforderung durch die Bundesleitung binnen zwei Monaten nicht Folge leistet. Die Mitgliedsgewerkschaft hat Gelegenheit, sich innerhalb dieser Frist zu den Gründen des Ausschlussantrages zu äußern. Der Antrag auf Ausschluss ist von der Bundesleitung schriftlich an den Bundeshauptvorstand zu richten. Dieser kann den Ausschluss nur mit Zweidrittelmehrheit beschließen.		Der Antrag auf Ausschluss ist von der Bundesleitung schriftlich an den Bundesvorstand zu richten. Bis zur Entscheidung des Bundesvorstandes kann die Bundesleitung das Ruhen der Rechte anordnen.	Konsequenz aus der Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo Vorübergehende Sanktionsmöglichkeit der Bundesleitung; mit der Anordnung des Ruhens der Rechte entfällt die Beitragspflicht.
(4)	Gegen den Beschluss des Bundeshauptvorstandes ist innerhalb eines Monats, vom Tage der Bekanntgabe an, die Anrufung des Gewerkschaftstages zulässig. Diese Anrufung ist schriftlich bei der Bundesleitung einzureichen. Über		Gegen den Beschluss des Bundesvorstandes ist innerhalb eines Monats, vom Tage der Bekanntgabe an, die Anrufung des Bundeshauptvorstandes zulässig. Diese Anrufung ist	siehe oben; BuHaVo wird Beschwerdeinstanz

	die Anrufung entscheidet der Gewerkschaftstag mit einfacher Mehrheit.		schriftlich bei der Bundesleitung einzureichen. Über die Anrufung entscheidet der Bundeshauptvorstand mit einfacher Mehrheit. Bis zur Entscheidung des Bundeshauptvorstandes kann der Bundesvorstand das Ruhen der Rechte anordnen.	Vorübergehende Sanktionsmöglichkeit des Bundesvorstandes.
(5)	Tritt eine Mitgliedsgewerkschaft einer anderen gewerkschaftlichen Spitzenorganisation bei oder schließt sie sich mit einer Gewerkschaft einer solchen zusammen, erlischt damit ihre Mitgliedschaft im dbb.			
(6)	Tritt eine Landes- oder Bezirksuntergliederung aus ihrer Mitgliedsgewerkschaft aus, wird sie auf Antrag dieser Mitgliedsgewerkschaft oder der Bundesleitung aus dem dbb insgesamt ausgeschlossen. Ein davon betroffener Landesbund kann einem solchen Antrag widersprechen. Tritt eine Landes- oder Bezirksuntergliederung aus einem Landesbund aus, wird sie auf Antrag dieses Landesbundes oder der Bundesleitung aus dem dbb insgesamt ausgeschlossen. Die davon betroffene Mitgliedsgewerkschaft kann einem solchen Antrag widersprechen. Das gleiche Verfahren ist anzuwenden, wenn eine Untergliederung wegen Verletzung ihrer Pflichten ausgeschlossen wird.			

	Nach Anhörung der Beteiligten entscheidet jeweils mit Zweidrittelmehrheit über Anträge auf Ausschluss der Bundesvorstand, über die Zurückweisung von Widersprüchen nach Satz 2 oder Satz 4 der Bundeshauptvorstand.		Bis zur Entscheidung des Bundesvorstandes bzw. des Bundeshauptvorstandes kann die Bundesleitung das Ruhen der Rechte anordnen.	Vorübergehende Sanktionsmöglichkeit der Bundesleitung.
(7)	Mit dem Ende der Mitgliedschaft erlischt jeder Rechtsanspruch an den dbb. Die ausscheidende Mitgliedsgewerkschaft oder ihr Rechtsnachfolger hat keinen Anspruch an das Vermögen oder auf Herausgabe eines Anteiles an diesem Vermögen.			
<u>§ 7 - dbb jugend</u>				
(1)	Zur Förderung der Jugend- und Nachwuchsarbeit sind die Jugendorganisationen der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften in der dbb jugend zusammengefasst.			
(2)	Für die Organisation der dbb jugend und die Durchführung der Jugendarbeit gibt sich die dbb jugend eine Satzung, die der Genehmigung des Bundeshauptvorstandes bedarf.			

§ 8 – dbb bundesfrauenvertretung

(1)	<p>Im dbb besteht eine Frauenvertretung. Mitglieder der dbb bundesfrauenvertretung sind die Landesbünde und alle Mitgliedsgewerkschaften, die Frauen organisieren. Für die Zusammensetzung und die Tätigkeit der Frauenvertretung gibt sich die dbb bundesfrauenvertretung eine Satzung, die der Genehmigung des Bundeshauptvorstandes bedarf.</p>		<p>Im dbb besteht eine Bundesfrauenvertretung.</p>	<p>Redaktionelle Änderung</p>
-----	--	--	--	-------------------------------

§ 9 – dbb bundessenorenvertretung

(1)	<p>Im dbb besteht eine Bundessenorenvertretung. Mitglieder der Bundessenorenvertretung sind Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften, die Versorgungsempfänger/innen und Rentner/innen mit eigener Struktur organisieren. Zusammensetzung und Aufgaben der Bundessenorenvertretung werden in einer Satzung geregelt, die der Genehmigung des Bundeshauptvorstandes bedarf.</p>		<p>Mitglieder der dbb bundessenorenvertretung sind die Landesbünde und alle Mitgliedsgewerkschaften, ...</p>	<p>Redaktionelle Änderung</p>
-----	---	--	--	-------------------------------

§ 10 – Beitragszahlung

<p>(1)</p>	<p>Am Ende eines jeden Monats zahlen an den dbb die Mitgliedsgewerkschaften gemäß § 3 Abs. 1 und für die Gewerkschaften nach § 4 Abs. 1 als Kooperationspartner die Landesbünde bzw. Mitgliedsgewerkschaften den vom Bundeshauptvorstand festgelegten regelmäßigen Beitrag nach der Zahl der Einzelmitglieder am Ende des Vormonats. Einen eigenen regelmäßigen Beitrag als Mitglied des dbb zahlen die Landesbünde nicht.</p>			
<p>(2)</p>	<p>Die Einzelheiten legt der Bundeshauptvorstand in einer Beitragsordnung fest. In dieser ist festzulegen, wer als Einzelmitglied im Sinne der §§ 14, 17, 19 und 21 anzusehen ist.</p>			
<p>(3)</p>	<p>Aus besonderem Anlass können Sonderbeiträge erhoben werden. Dafür ist ein Beschluss des dbb Bundeshauptvorstandes erforderlich.</p>			
<p>(4)</p>	<p>Für die Berechnung der Zahl von Vertreterinnen/Vertretern in Organen und Gremien des dbb (§§ 14, 17, 19 und 21) sowie der Organe von dbb jugend, dbb bundesfrauenvertretung und dbb bundessenorenvertretung (§§ 7-9) führen die Mitglieder des dbb den Nachweis im Rahmen der Meldungen zur Beitragszahlung. Diese sollen die Gesamtmitgliederzahl sowie die Zahlen der Arbeitnehmermitglieder, der Mitglieder</p>			

	der Jugendorganisationen, soweit deren Alter das vollendete 30. Lebensjahr nicht übersteigt, der weiblichen Einzelmitglieder sowie der Mitglieder im Ruhestand ausweisen.			
<u>§ 11 – Beitragsrückstand</u>				
(1)	Bleibt ein Mitglied mit der Beitragszahlung (§ 10) länger als drei Monate im Rückstand, so ruhen seine Rechte.			
(2)	Der Zeitpunkt, von dem ab die Rechte ruhen, ist durch die Bundesleitung festzustellen und der Mitgliedsgewerkschaft mitzuteilen.			
<u>§ 12 – Organe</u>				
(1)	Organe des dbb sind: 1. der Gewerkschaftstag, 2. der Bundeshauptvorstand, 3. die Bundestarifkommission, 4. der Bundesvorstand, 5. die Bundesleitung.			
(2)	In den Organen des dbb sollen Frauen und Männer, Beamtinnen/Beamte und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer entsprechend ihrem jeweiligen Anteil unter den Einzelmitgliedern vertreten sein.			

§ 13 – Gewerkschaftstag

(1)	<p>Der Gewerkschaftstag ist das oberste Organ des dbb. Er setzt sich zusammen aus:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. der Bundesleitung, b. den stellvertretenden Vorsitzenden der Bundestarifkommission, c. der Bundesjugendleitung d. der Geschäftsführung der Bundesfrauenvertretung, e. der Geschäftsführung der Bundes seniorenvertretung und f. den Vertreterinnen/Vertretern der Landesbünde gemäß § 14 Abs. 1 und der Mitgliedsgewerkschaften gemäß § 14 Abs. 2. 			
(2)	<p>Der Gewerkschaftstag findet alle fünf Jahre statt.</p>			
(3)	<p>Der Gewerkschaftstag wird durch die Bundesleitung einberufen. Der Termin ist mindestens drei Monate vor dem Gewerkschaftstag durch Bekanntgabe in der Vereinszeitung dbb magazin anzuzeigen. Die Einladung zum Gewerkschaftstag, in der Zeit, Ort, Tagesordnung und die eingegangenen Anträge anzugeben sind, erfolgt durch die Bundesleitung mindestens vier Wochen vor dem Gewerkschaftstag durch schriftliche Mitteilung.</p>		<p>Der Gewerkschaftstag kann digital im Wege der elektronischen Kommunikation mit elektronischer Stimmabgabe während des Gewerkschaftstages durchgeführt werden,</p>	<p>Konsequenz aus der Pandemieerfahrung</p>

			wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt. Hierüber entscheiden auf Antrag der Bundesleitung die Mitglieder des Bundeshauptvorstandes mit einfacher Mehrheit. Beschlüsse und Wahlen der Delegierten des Gewerkschaftstages sind ohne Versammlung gültig, wenn alle Delegierten beteiligt wurden und die Beschlüsse bzw. die Wahlen mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurden.	
(4)	<p>Anträge an den Gewerkschaftstag können von den Organen (§ 12 Abs. 1 Ziffern 2 – 5), von den Landesbünden (§ 2), von den Mitgliedsgewerkschaften (§ 3), von der dbb jugend (§ 7), von der dbb bundesfrauenvertretung (§ 8) und von der dbb bundessenorenvertretung (§ 9) gestellt werden. Sie sind spätestens acht Wochen vor dem Gewerkschaftstag bei der Bundesleitung schriftlich einzubringen.</p> <p>Über die Behandlung verspätet eingegangener Anträge entscheidet der Gewerkschaftstag.</p>		Sie sind spätestens zehn Wochen vor dem Gewerkschaftstag bei der Bundesleitung schriftlich einzubringen.	Optimiert die Vorberatung der Anträge.
(5)	Auf Beschluss des Bundeshauptvorstandes mit Zweidrittelmehrheit oder auf Antrag von mindestens zwei Fünfteln der Mitglieder (§ 1 Abs. 7) ist ein außerordentlicher Gewerkschaftstag durch die Bundesleitung einzuberufen.			

§ 14 - Delegierte

(1)	Die Landesbünde entsenden zum Gewerkschaftstag insgesamt 200 stimmberechtigte Delegierte. Die Mandate werden nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren verteilt. Jeder Landesbund erhält mindestens ein Mandat. Für die Berechnung der Zahl der Delegierten der Landesbünde wird der Durchschnitt der Zahl der jeweiligen Einzelmitglieder nach § 3 Abs. 3 und § 4 Abs.1 im letzten Kalenderjahr zugrunde gelegt.			
(2)	Die Mitgliedsgewerkschaften entsenden insgesamt 400 stimmberechtigte Delegierte. Die Mandate werden nach dem d'Hondt'schen Höchstzahlverfahren verteilt. Jede Mitgliedsgewerkschaft erhält mindestens ein Mandat. Für die Berechnung der Zahl der Delegierten der Mitgliedsgewerkschaften wird der Durchschnitt der Zahl der Einzelmitglieder des letzten Kalenderjahres, für die der Beitrag bezahlt wird, zugrunde gelegt.			

§ 15 - Zuständigkeit des Gewerkschaftstages

(1)	Der Gewerkschaftstag ist insbesondere zuständig für: <ol style="list-style-type: none"> 1. Festlegung der Grundsätze für die gewerkschaftliche Arbeit des dbb, 2. Satzungsänderungen, 3. Wahl des/der Bundesvorsitzenden, des Fachvorstands Tarifpolitik, des 			
-----	--	--	--	--

	<p>Fachvorstands Beamtenpolitik und von weiteren sechs stellvertretenden Bundesvorsitzenden in geheimer Wahl auf die Dauer von fünf Jahren. Die Wahl der zwei Fachvorstände erfolgt in getrennten Wahlgängen, die Wahl der weiteren sechs stellvertretenden Bundesvorsitzenden als gemeinsame Wahl; Einzelheiten bestimmt die Wahlordnung für die Wahl der Bundesleitung; Wiederwahl ist möglich,</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Wahl von drei Rechnungsprüferinnen/Rechnungsprüfern für fünf Jahre, 5. Wahl der Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden des Schiedsgerichts (§ 28), 6. Entgegennahme des Geschäfts- und Kassenberichtes der Bundesleitung, 7. Entgegennahme des Berichtes der Rechnungsprüferinnen/Rechnungsprüfer, 8. Erteilung der Entlastung, 9. Beratung von und Beschlussfassung über Anträge. 			
(2)	<p>Über die Beschlüsse wird ein Protokoll geführt, das vom Bundesvorsitzenden und dem Protokollführer zu unterzeichnen ist.</p>			

§ 16 – Rechnungsprüferinnen/Rechnungsprüfer

<p>(1)</p>	<p>Die Rechnungsprüferinnen/Rechnungsprüfer sind dem Gewerkschaftstag verantwortlich. Während ihrer Wahlzeit überprüfen sie mindestens zweimal jährlich, davon einmal unvermutet, die Kassenführung auf ihre Richtigkeit und die Beachtung der Haushaltsansätze. Sie berichten über das Ergebnis dieser Prüfung auf dem Gewerkschaftstag sowie mindestens einmal jährlich dem Bundeshauptvorstand. Die Rechnungsprüferinnen /Rechnungsprüfer sollen gemeinsam tätig werden.</p>		<p>... sowie mindestens einmal jährlich dem Bundeshauptvorstand.</p>	<p>Fehlende praktische Relevanz</p>
<p>(2)</p>	<p>Als Rechnungsprüferin/Rechnungsprüfer darf nicht gewählt werden, wer einem Organ gemäß § 12 Abs. 1 Ziffern 2 - 5 angehört oder Vorsitzende/ Vorsitzender oder stellvertretende Vorsitzende/stellvertretender Vorsitzender einer Mitgliedsgewerkschaft (§§ 3, 4) oder eines Landesbundes (§ 2) ist. Wird eine Rechnungsprüferin/ein Rechnungsprüfer während ihrer/seiner Wahlperiode in ein Amt nach Satz 1 berufen, so erlischt ihr/sein Amt als Rechnungsprüferin/Rechnungsprüfer.</p>			
<p>(3)</p>	<p>Scheidet eine Rechnungsprüferin/ein Rechnungsprüfer während der Wahlperiode aus, so wählt der Bundeshauptvorstand in der darauffolgenden Sitzung eine Nachfolgerin/einen Nachfolger bis zum Ablauf der Wahlperiode.</p>			

(4)	Nach Ablauf der Wahlperiode muss mindestens eine der Rechnungsprüferinnen/einer der Rechnungsprüfer ausscheiden. Die Rechnungsprüferinnen /Rechnungsprüfer können zweimal wiedergewählt werden.			
<u>§ 17 – Bundeshauptvorstand</u>				
(1)	Der Bundeshauptvorstand besteht aus dem Bundesvorstand und den Beisitzerinnen/Beisitzern.		Der Bundeshauptvorstand besteht aus dem Bundesvorstand und den Beisitzerinnen/Beisitzern. Näheres regelt die Geschäftsordnung für den Bundeshauptvorstand.	Hinweis auf die Vertretungsregelungen.
(2)	Den Landesbünden stehen für die über 20.000 hinaus nachgewiesenen Einzelmitglieder der Mitgliedsgewerkschaften nach § 3 Abs. 3 und der mit Landesbünden kooperierenden Gewerkschaften nach § 4 Abs. 1 zusätzliche Beisitzerinnen/Beisitzer für je 20.000 weitere Einzelmitglieder zu. Eine verbleibende Spitze von mindestens 10.000 solcher Einzelmitglieder berechtigt zu einer weiteren Beisitzerin/einem weiteren Beisitzer.			
(3)	Jede Mitgliedsgewerkschaft entsendet in den Bundeshauptvorstand des dbb eine Beisitzerin/einen Beisitzer. Für die über 10.000 hinausgehenden Einzelmitglieder stehen den Mitgliedsgewerkschaften weitere Beisitzerinnen/Beisitzer für je 10.000 weitere Einzelmitglieder zu. Eine verbleibende Spitze von			

	mindestens 5.000 Einzelmitgliedern berechtigt zu einer weiteren Beisitzerin/einem weiteren Beisitzer.			Die mit den „Überhangmandaten“ verbundene Erwartung einer signifikanten Steigerung der Mitglieder-meldungen hat sich nicht realisiert.
(4)	Die Bundestarifkommission entsendet 20 Beisitzerinnen/Beisitzer aus ihren Reihen, die von den Mitgliedsgewerkschaften benannt werden. Diese Mandate werden nach dem d'Hondtschen Höchstzahlverfahren verteilt. Für die Berechnung der Zahl der Mandate der Mitgliedsgewerkschaften wird der Durchschnitt der Zahl der Arbeitnehmer-Einzelmitglieder des letzten Kalenderjahres, für die der Beitrag bezahlt wird, zugrunde gelegt.			
(5)	Die den Landesbünden und Mitgliedsgewerkschaften im Bundesvorstand zustehenden Mitglieder (§ 21 Abs.1) werden auf die Zahl der zustehenden Beisitzerinnen/Beisitzer im Bundeshauptvorstand angerechnet. Die Vertreterinnen/Vertreter von Zählgemeinschaften nach § 21 Abs.2 werden der Mitgliedsgewerkschaft zugerechnet, der sie angehören.		Die den Landesbünden und Mitgliedsgewerkschaften im Bundesvorstand zustehenden Mitglieder (§ 21 Abs.1) werden auf die Zahl der zustehenden Beisitzerinnen/Beisitzer im Bundeshauptvorstand angerechnet. Die Vertreterinnen/Vertreter von Zählgemeinschaften nach § 21 Abs.2 werden der Mitgliedsgewerkschaft zugerechnet, der sie angehören.	Da jede Mitgliedsgewerkschaft im BuVo vertreten ist, sind Zählgemeinschaften obsolet.

(6)	<p>Der Bundeshauptvorstand tritt in der Regel zweimal im Jahr zusammen, davon einmal zur Bewilligung des Haushaltsvoranschlages und zur Festsetzung der Haushaltssatzung. Die Bundesleitung kann bei Bedarf weitere Sitzungen einberufen. Auf Verlangen von mindestens einem Drittel seiner Vertreterinnen/Vertreter ist durch die Bundesleitung eine außerordentliche Sitzung einzuberufen.</p> <p>Außerordentliche Sitzungen sind unter Angabe der Tagesordnung schriftlich zu beantragen.</p>		<p>Der Bundeshauptvorstand tritt in der Regel einmal im Jahr zusammen.</p> <p>Davon einmal zur Bewilligung des Haushaltsvoranschlages und zur Festsetzung der Haushaltssatzung.</p>	<p>Durch die Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo ist eine Sitzung einmal im Jahr (November) ausreichend.</p> <p>In dieser Sitzung beschließt der BuHaVo über die Haushaltsvollzüge und die Haushaltsvoranschläge.</p>
(7)	<p>Bei Abstimmungen im Bundeshauptvorstand entscheidet in der Regel die einfache Mehrheit. In Grundsatzfragen ist auf Antrag der Vertreterinnen/Vertreter von mindestens fünf Mitgliedsgewerkschaften und/oder Landesbünden, der Mehrheit der Vertreter/innen der Bundestarifkommission oder der Bundesleitung nach dem Stimmrecht für den Gewerkschaftstag entsprechend § 14 abzustimmen. Die den Landesbünden und den Mitgliedsgewerkschaften zustehenden Stimmen werden anteilmäßig auf ihre Vertreterinnen/Vertreter nach Absatz 2 bzw. den Absätzen 3 und 4 aufgeteilt. Jede Vertreterin/jeder Vertreter kann ihre/seine Stimme nur einheitlich abgeben.</p>		<p>Bei Abstimmungen im Bundeshauptvorstand entscheidet in der Regel die einfache Mehrheit.</p> <p>In Grundsatzfragen ist</p> <p>Auf Antrag der Vertreterinnen/Vertreter von mindestens fünf Mitgliedsgewerkschaften und/oder Landesbünden, der Mehrheit der Vertreter/innen der Bundestarifkommission oder der Bundesleitung ist nach dem Stimmrecht für den Gewerkschaftstag entsprechend § 14 abzustimmen. Die den Landesbünden und den Mitgliedsgewerkschaften zustehenden Stimmen werden den Vorsitzenden der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften gebündelt zugewiesen.</p> <p>anteilmäßig auf ihre Vertreterinnen/Vertreter nach Absatz 2 bzw. den Absätzen 3 und 4 aufgeteilt.</p>	<p>Die Abstimmung nach Stimmgewichtung soll nicht auf Grundsatzfragen beschränkt werden.</p> <p>Klarstellung/ Konkretisierung</p>

			<p>Jede/r Vorsitzende Vertreterin/jeder Vertreter kann ihre/seine Stimme nur einheitlich abgeben.</p> <p>(8) Sitzungen des Bundeshauptvorstandes können digital im Wege der elektronischen Kommunikation mit elektronischer Stimmabgabe während der Sitzung des Bundeshauptvorstandes durchgeführt werden, wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt. Hierüber entscheiden auf Antrag der Bundesleitung die Mitglieder des Bundeshauptvorstandes mit einfacher Mehrheit.</p> <p>§ 13 Abs. 3 Satz 6 der Satzung gilt entsprechend.</p>	Konsequenz aus der Pandemieerfahrung.
<u>§ 18 – Zuständigkeit des Bundeshauptvorstandes</u>				
(1)	<p>Der Bundeshauptvorstand ist zuständig für:</p> <p>1. berufspolitische, rechtliche und soziale Grundsatzfragen,</p> <p>2. Bewilligung des Haushaltsvoranschlags und Festsetzung der Haushaltssatzung,</p>		<p>1. allgemeine Grundsätze des Berufsbeamtentums und alle Fragen des Statusrechts,</p> <p>2. allgemeine berufspolitische, rechtliche und soziale Grundsatzfragen von besonderer Bedeutung,</p> <p>3. Bewilligung des Haushaltsvoranschlags und Festsetzung der Haushaltssatzung,</p>	<p>Korrespondierende Regelung zu § 22.</p> <p>Konkretisierung und geänderte Nummerierung</p> <p>Geänderte Nummerierung</p>

<p>3. Vorbereitung des Gewerkschaftstages,</p> <p>4. Bestellung von Mitgliedern der Bundesleitung in den Fällen des § 23 Abs. 2 und 3,</p> <p>5. Bestellung von Rechnungsprüfern/Rechnungsprüferinnen in den Fällen des § 16 Abs. 3,</p> <p>6. Einrichtung und Besetzung von Grundsatzkommissionen,</p> <p>7. Beschlussfassung über eine Geschäftsordnung für den Bundeshauptvorstand,</p> <p>8. Genehmigung der Satzung der dbb jugend,</p> <p>9. Genehmigung der Satzung der dbb bundesfrauenvertretung,</p> <p>10. Genehmigung der Satzung der dbb bundessenorenvertretung,</p> <p>11. Aufnahme neuer Mitgliedsgewerkschaften gemäß § 3 Abs. 4,</p>		<p>4. Vorbereitung des Gewerkschaftstages,</p> <p>5. Bestellung von Mitgliedern der Bundesleitung in den Fällen des § 23 Abs. 2 und 3,</p> <p>6. Bestellung von Rechnungsprüfern/Rechnungsprüferinnen in den Fällen des § 16 Abs. 3,</p> <p>7. Einrichtung und Besetzung von Grundsatzkommissionen,</p> <p>12. Aufnahme neuer Mitgliedsgewerkschaften gemäß § 3 Abs. 4,</p> <p>11. Entscheidung über Beschwerden nach § 3 Abs. 4, Satz 3</p>	<p>Geänderte Nummerierung</p> <p>Geänderte Nummerierung</p> <p>Geänderte Nummerierung</p> <p>Verlagerung auf den BuVo</p> <p>Verlagerung auf den BuVo</p> <p>Konsequenz aus der Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p>
--	--	--	---

	<p>12. Ausschluss von Mitgliedsgewerkschaften gemäß § 6 Abs. 3 und Entscheidung über Widersprüche nach § 6 Abs. 6,</p> <p>13. Beschlussfassung über die Höhe des Beitrages gemäß § 10 Abs. 1 und über eine Beitragsordnung gemäß § 10 Abs. 2,</p> <p>14. Beschlussfassung über Vergütungen in Form von pauschalen Aufwandsentschädigungen an die stellvertretenden Bundesvorsitzenden nach § 23 Abs. 1d), an die stellvertretenden Vorsitzenden der Geschäftsführung der Bundestarifkommission, an die Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, an die Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundessenorenvertretung und an die Mitglieder des Bundeshauptvorstandes für die Dauer ihrer Amtszeit.</p> <p>14 a. Beschlussfassung über eine Reisekostenordnung einschließlich Tagelöhner.</p>		<p>12. Ausschluss von Mitgliedsgewerkschaften gemäß § 6 Abs. 3 und Entscheidung über Widersprüche nach § 6 Abs. 6,</p> <p>13. Entscheidung über Anrufung nach § 6 Abs. 4</p> <p>14. Beschlussfassung über die Höhe des Beitrages gemäß § 10 Abs. 1 und über eine Beitragsordnung gemäß § 10 Abs. 2,</p> <p>15. Beschlussfassung über Vergütungen in Form von pauschalen Aufwandsentschädigungen an die stellvertretenden Bundesvorsitzenden nach § 23 Abs. 1d), an die stellvertretenden Vorsitzenden der Geschäftsführung der Bundestarifkommission, an die Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung, an die Mitglieder der Geschäftsführung der dbb bundessenorenvertretung und an die Mitglieder des Bundeshauptvorstandes für die Dauer ihrer Amtszeit.</p> <p>16. Beschlussfassung über eine Reisekostenordnung einschließlich Tagelöhner.</p>	<p>Konsequenz aus der Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p> <p>Konsequenz aus der Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p> <p>Geänderte Nummerierung</p> <p>Geänderte Nummerierung</p>
--	---	--	--	---

	<p>15. Beschlussfassung über eine Rahmenrechtsschutzordnung,</p> <p>16. Beschlussfassung über die Schiedsordnung gemäß § 28,</p> <p>17. Beschlussfassung über die Richtlinien zum Aktionsfonds einschließlich der damit verbundenen Sonderbeiträge für eine Wiederauffüllung.</p>		<p>14. Beschlussfassung über eine Rahmenrechtsschutzordnung,</p> <p>15. Beschlussfassung über die Schiedsordnung gemäß § 28,</p> <p>16. Beschlussfassung über die Richtlinien zum Aktionsfonds einschließlich der damit verbundenen Sonderbeiträge für eine Wiederauffüllung.</p>	<p>Verlagerung auf den BuVo</p> <p>Verlagerung auf den BuVo</p> <p>Verlagerung auf den BuVo</p>
<u>§ 19 – Bundestarifkommission</u>				
(1)	<p>Die Bundestarifkommission besteht aus der Bundesleitung, den Vertreterinnen/Vertretern der tariffähigen Mitgliedsgewerkschaften, den Vorsitzenden der Landesbünde sowie je einem/r Vertreter/in der dbb jugend und der dbb bundesfrauenvertretung. Die Landesbünde können die/den jeweilige/n Vorsitzende/n ihrer Landestarifkommission mit beratender Stimme entsenden.</p>		<p>Die Bundestarifkommission besteht aus der Bundesleitung, den Vertreterinnen/Vertretern der tariffähigen Mitgliedsgewerkschaften, den Vorsitzenden der Landesbünde sowie je einem/r Vertreter/in der dbb jugend und der dbb bundesfrauenvertretung. Die Landesbünde können die/den jeweilige/n Vorsitzende/n ihrer Landestarifkommission mit beratender Stimme entsenden.</p> <p>Näheres regelt die Geschäftsordnung für die Bundestarifkommission.</p>	<p>Hinweis auf die Vertretungsregelungen</p>
(2)	<p>Mitgliedsgewerkschaften, die mehr als 1.000 Arbeitnehmermitglieder organi-</p>			

	sieren, benennen je eine/n Vertreterin/Vertreter. Zählgemeinschaften sind zulässig.			
(3)	Mitgliedsgewerkschaften, die mehr als 2.500 Arbeitnehmermitglieder organisieren, benennen für je volle 2.500 Arbeitnehmermitglieder eine/n weitere/n Vertreterin/Vertreter.			
(4)	<p>Vorsitzende/r der Bundestarifkommission ist der Fachvorstand Tarifpolitik, der die laufenden Geschäfte in Tarifangelegenheiten führt.</p> <p>Der/die Vorsitzende und seine/ihre sechs Stellvertreter/innen bilden die Geschäftsführung der Bundestarifkommission.</p> <p>Die Stellvertreter/innen werden von der Bundestarifkommission gewählt. Wählbar sind nur die von den Mitgliedsgewerkschaften benannten Vertreter/innen. Die Geschäftsführung führt die Beschlüsse der Bundestarifkommission in Abstimmung mit der Bundesleitung durch.</p>			
<u>§ 20 – Zuständigkeit der Bundestarifkommission</u>				
(1)	Die Bundestarifkommission beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen.			

(2)	<p>Die Geschäftsführung führt und koordiniert die Tarifverhandlungen. Der/die Vorsitzende kann in Abstimmung mit der Bundesleitung geeignete Personen mit dem Führen von Tarifverhandlungen beauftragen. Auf seinen/ihren Vorschlag entscheidet die Bundesleitung über die Gewährung von Mitteln zur Streikgeldunterstützung.</p>			
(3)	<p>Die Bundestarifkommission gibt sich eine Geschäftsordnung, beschließt die Arbeitskampfordnung und kann tarifpolitische Arbeits- und Projektgruppen einsetzen.</p>			
(4)	<p>Die Bundestarifkommission soll in der Regel zweimal im Geschäftsjahr zusammentreten. Sie wird vom/von der Vorsitzenden einberufen. Auf Verlangen von mindestens einem Drittel ihrer Mitglieder ist eine außerordentliche Sitzung einzuberufen.</p>		<p>Sitzungen der Bundestarifkommission können digital im Wege der elektronischen Kommunikation mit elektronischer Stimmabgabe während der Sitzung der Bundestarifkommission durchgeführt werden, wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt. Hierüber entscheiden auf Antrag der Geschäftsführung der Bundestarifkommission die Mitglieder der Bundestarifkommission mit einfacher Mehrheit. § 13 Abs. 3 Satz 6 der Satzung gilt entsprechend.</p>	<p>Konsequenz aus der Pandemieerfahrung.</p>

§ 21 – Bundesvorstand

(1)	<p>Der Bundesvorstand besteht aus der Bundesleitung, den Vorsitzenden der Landesbünde, den Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften, soweit diese mindestens 10.000 Einzelmitglieder vertreten, den Vertreterinnen/Vertretern der Zählgemeinschaften nach § 21 Abs. 2 sowie der/dem Vorsitzenden der dbb jugend, der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung, der/dem Vorsitzenden der dbb bundessenorenvertretung und den stellvertretenden Vorsitzenden der Bundestarifkommission. Die Mindestzahl an Einzelmitgliedern gilt nicht für Mitgliedsgewerkschaften auf Bundesebene, die ihre Einzelmitglieder in einer bundesunmittelbaren Körperschaft des öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft organisieren.</p>		<p>Der Bundesvorstand besteht aus der Bundesleitung, den Vorsitzenden der Landesbünde, den Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften, soweit diese mindestens 10.000 Einzelmitglieder vertreten, den Vertreterinnen/Vertretern der Zählgemeinschaften nach § 21 Abs. 2 sowie der/dem Vorsitzenden der dbb jugend, der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung, der/dem Vorsitzenden der dbb bundessenorenvertretung und den stellvertretenden Vorsitzenden der Bundestarifkommission. Die Mindestzahl an Einzelmitgliedern gilt nicht für Mitgliedsgewerkschaften auf Bundesebene, die ihre Einzelmitglieder in einer bundesunmittelbaren Körperschaft des öffentlichen Rechts mit eigener Dienstherreneigenschaft organisieren. Näheres regelt die Geschäftsordnung für den Bundesvorstand.</p>	<p>Dem Bundesvorstand gehören die Vorsitzenden aller Mitgliedsgewerkschaften an. Zählgemeinschaften werden damit obsolet. Ebenso die Regelung des Satzes 2.</p> <p>Hinweis auf die Vertretungsregelungen.</p>
(2)	<p>Mitgliedsgewerkschaften, die die Voraussetzung des § 21 Abs. 1 nicht erfüllen, können für den Bundesvorstand Zählgemeinschaften bilden. Diesen steht für je 10.000 Einzelmitglieder eine Vertreterin/ein Vertreter zu.</p>		<p>Mitgliedsgewerkschaften, die die Voraussetzung des § 21 Abs. 1 nicht erfüllen, können für den Bundesvorstand Zählgemeinschaften bilden. Diesen</p>	<p>siehe Erläuterung zu Abs. 1</p>

			steht für je 10.000 Einzelmitglieder eine Vertreterin/ein Vertreter zu.	
(3)	Der Bundesvorstand soll in der Regel viermal im Geschäftsjahr zusammentreten. Auf Verlangen von mindestens einem Drittel seiner Vertreterinnen/Vertreter ist durch die Bundesleitung eine außerordentliche Sitzung einzuberufen.		Der Bundesvorstand soll in der Regel mindestens viermal dreimal im Geschäftsjahr zusammentreten. Auf Verlangen von mindestens einem Drittel seiner Vertreterinnen/Vertreter ist durch die Bundesleitung eine außerordentliche Sitzung einzuberufen. Der Bundesvorstand kann digital im Wege der elektronischen Kommunikation mit elektronischer Stimmabgabe während des Bundesvorstandes durchgeführt werden, wenn hierfür ein wichtiger Grund vorliegt. Hierüber entscheiden auf Antrag der Bundesleitung die Mitglieder des Bundesvorstandes mit einfacher Mehrheit. § 13 Abs. 3 Satz 6 der Satzung gilt entsprechend.	Kostenoptimierung durch eine Reduzierung der jährlichen Sitzungen unter Beibehaltung der nötigen Flexibilität durch das Wort „mindestens“. Konsequenz aus der Pandemieerfahrung
(4)	§ 17 Abs. 7 gilt sinngemäß.			
<u>§ 22 – Zuständigkeit des Bundesvorstandes</u>				
(1)	Der Bundesvorstand ist zuständig für:		Der Bundesvorstand ist zuständig für: 1. allgemeine berufspolitische Angelegenheiten, soweit	

	<ol style="list-style-type: none"> 1. allgemeine berufspolitische Angelegenheiten, soweit nicht deren besondere Bedeutung die Verweisung an den Bundeshauptvorstand erforderlich erscheinen lässt, 2. Vorberatung des Haushaltsvoranschlages und der Haushaltssatzung als Empfehlung an den Bundeshauptvorstand, 3. Beschlussfassung über die Entnahme von Erträgen aus dem Vermögen des dbb für den Haushalt, 4. Entgegennahme des jährlichen Vermögensberichts, 5. Benennung der Gesellschafter der Deutscher Beamtenwirtschaftsbund (BWB) GmbH nach Maßgabe des Gesellschaftsvertrages, 6. 		<ol style="list-style-type: none"> nicht deren besondere Bedeutung die Verweisung an den Bundeshauptvorstand erforderlich erscheinen lässt, 2. allgemeine Grundsätze des Berufsbeamtentums und das Statusrecht, soweit nicht deren besondere Bedeutung die Verweisung an den Bundeshauptvorstand erforderlich erscheinen lässt, 3. Vorberatung des Haushaltsvoranschlages und der Haushaltssatzung als Empfehlung an den Bundeshauptvorstand, 4. Beschlussfassung über die Entnahme von Erträgen aus dem Vermögen des dbb für den Haushalt, 5. Entgegennahme des jährlichen Vermögensberichts, 6. Benennung der Gesellschafter der Deutscher Beamtenwirtschaftsbund (BWB) GmbH nach Maßgabe des Gesellschaftsvertrages, 7. Beschlussfassung über eine Geschäftsordnung für den 	<p>Der Bundesvorstand ist Beschlussgremium; Klarstellung im Verhältnis zum Koordinierungsausschuss Landesbünde</p> <p>Geänderte Nummerierung</p> <p>Geänderte Nummerierung</p> <p>Geänderte Nummerierung</p> <p>Geänderte Nummerierung</p> <p>Geänderte Nummerierung</p>
--	---	--	---	--

	<p>7. Beschlussfassung über eine Geschäftsordnung für den Bundesvorstand,</p> <p>8. Einsetzung und Besetzung von Fachkommissionen,</p> <p>9. Entscheidung über Ausschlussanträge nach § 6 Abs. 6.</p>		<p>Bundesvorstand,</p> <p>8. Einsetzung und Besetzung von Grundsatzkommissionen und Fachkommissionen,</p> <p>9. Entscheidung über Ausschlussanträge nach § 6 Abs. 6.</p> <p>10. Aufnahme neuer Mitgliedsgewerkschaften nach § 3 Abs. 4</p> <p>11. Ausschluss von Mitgliedsgewerkschaften gemäß § 6 Abs. 3</p> <p>12. Beschlussfassung über eine Rahmenrechtsschutzordnung</p> <p>13. Beschlussfassung über die Schiedsordnung gemäß § 28</p> <p>14. Beschlussfassung über die Richtlinien zum Aktionsfonds einschließlich der damit verbundenen Sonderbeiträge für eine Wiederauffüllung</p>	<p>Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p> <p>Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p> <p>Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p> <p>Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p> <p>Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p> <p>Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p> <p>Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p>
--	---	--	--	--

§ 23 – Bundesleitung

(1)	<p>Die Bundesleitung ist Vorstand i.S.d. § 26 BGB und besteht aus</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dem/der Bundesvorsitzenden b) dem Fachvorstand Tarifpolitik c) dem Fachvorstand Beamtenpolitik d) weiteren sechs stellvertretenden Bundesvorsitzenden. <p>Gehört der/die Bundesvorsitzende zur Gruppe der Beamtinnen und Beamten, ist Zweite/r Vorsitzende/r der Fachvorstand Tarifpolitik; gehört der/die Bundesvorsitzende zur Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ist Zweite/r Vorsitzende/r der Fachvorstand Beamtenpolitik.</p> <p>Die Mitglieder der Bundesleitung nach Absatz 1 Buchstaben a) bis c) müssen hauptamtlich tätig sein und dürfen nicht dem Vorstand einer Mitgliedsorganisation oder eines Landesbundes angehören.</p> <p>Die Mitglieder der Bundesleitung sind unter sich gleichberechtigt. Jedes Mitglied der Bundesleitung ist Vorstand im Sinne des § 26 BGB und kann den dbb allein vertreten. Seine persönliche Haftung für einfache Fahrlässigkeit ist ausgeschlossen.</p>			
(2)	<p>Im Falle der vorzeitigen Erledigung des Amtes eines Mitglieds der Bundesleitung wählt der Bundeshauptvorstand eine Nachfolgerin/einen Nachfolger.</p>			

(3)	Erledigen sich die Ämter aller Mitglieder der Bundesleitung gleichzeitig, so führen die sieben am längsten dem Bundesvorstand angehörenden Vertreterinnen/Vertreter die Geschäfte der Bundesleitung bis zur nächsten Bundeshauptvorstandssitzung, in der die Bundesleitung neu zu wählen ist, fort. Für diese Zeit ist jedes der sieben geschäftsführenden Mitglieder der Bundesleitung Vorstand im Sinne des § 26 BGB.			
(4)	Die Amtszeit der vom Bundeshauptvorstand gewählten Mitglieder der Bundesleitung läuft bis zur Neuwahl der Bundesleitung durch den Gewerkschaftstag.		Die Amtszeit der vom Bundeshauptvorstand gewählten Mitglieder der Bundesleitung läuft bis zur Neuwahl der Bundesleitung durch den nächsten Gewerkschaftstag.	Redaktionelle Änderung
(5)	Die Bundesleitung fasst Beschlüsse mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmgleichheit entscheidet die/der Bundesvorsitzende.			
(6)	Die Bundesleitung gibt sich eine Geschäftsordnung.			
(7)	Die Vorsitzende/der der dbb jugend (Bund) nimmt an den Sitzungen der Bundesleitung mit beratender Stimme teil.		Die Vorsitzende/der der dbb jugend (Bund) nimmt an den Sitzungen der Bundesleitung mit beratender Stimme teil.	Redaktionelle Änderung
			(8) Sitzungen der Bundesleitung können digital im Wege der elektronischen Kommunikation mit elektronischer Stimmabgabe während der Sitzung der Bundesleitung durchgeführt werden, wenn hierfür ein	Konsequenz aus der Pandemieerfahrung

			wichtiger Grund vorliegt. Hierüber entscheiden auf Antrag der/des Bundesvorsitzenden die Mitglieder der Bundesleitung mit einfacher Mehrheit. § 13 Abs. 3 Satz 6 der Satzung gilt entsprechend.	
<u>§ 24 – Zuständigkeit der Bundesleitung</u>				
(1)	Die Bundesleitung ist im Rahmen der vom Gewerkschaftstag, vom Bundeshauptvorstand, von der Bundestarifkommission und vom Bundesvorstand gefassten Beschlüsse für die Gewerkschaftspolitik des dbb verantwortlich. Zur Erledigung der Geschäfte dient ihr die Bundesgeschäftsstelle, deren Tätigkeit sie überwacht. Die Bundesleitung gibt der Bundesgeschäftsstelle eine Geschäftsanweisung.			
(2)	Sie setzt bei Bedarf Arbeitsgruppen ein.			
<u>§ 25 - Beamtenpolitischer Koordinierungsausschuss Landesbünde</u>				
(1)	Zur Definition gemeinsamer beamtenpolitischer Positionen in Bund und Ländern besteht ein Beamtenpolitischer Koordinierungsausschuss. Er ist insbesondere zuständig für allgemeine Grundsätze des Berufsbeamtentums sowie für alle Fragen des Statusrechts und dient dem Meinungs- und Interessenaustausch zwischen Bund und Ländern.		Zur Koordination der gemeinsamen beamtenpolitischen Positionen in Bund und Ländern besteht ein Koordinierungsausschuss der Landesbünde. Er dient dem Meinungs- und Interessenaustausch zwischen Bundesleitung und Landesbünden.	Die grundsätzliche Zuständigkeit für die Koordination der Rechtskreise wird vorangestellt. Die Umbenennung dient der Klarstellung. Der Koordinierungsausschuss ist kein Beschlussgremium; Beschlüsse werden

			Er berichtet in der Regel jährlich dem Bundeshauptvorstand.	vom Bundeshauptvorstand gefasst. Seine Zuständigkeit ist § 18 Ziffer 1 festgelegt.
(2)	Er setzt sich zusammen aus der Bundesleitung, den Vorsitzenden der Landesbünde, fünf Vertreterinnen/Vertretern der Bundesbeamtengewerkschaften, neun Vertreterinnen/Vertretern der Bundesfachgewerkschaften sowie den Vorsitzenden der Geschäftsführungen der dbb bundesfrauenvertretung, der dbb bundessenorenvertretung und der Bundesjugendleiterin/dem Bundesjugendleiter.		Er setzt sich zusammen aus der/dem Bundesvorsitzenden, dem Fachvorstand Beamtenpolitik und den Vorsitzenden der Landesbünde. sowie je einer Vertreterin/einem Vertreter der Bundesbeamtengewerkschaften und der Bundesfachgewerkschaften, sowie den Vorsitzenden der Geschäftsführungen der dbb bundesfrauenvertretung, der dbb bundessenorenvertretung und der Bundesjugendleiterin/dem Bundesjugendleiter.	Die Verkleinerung des Gremiums dient der Effizienzsteigerung. Da der Koordinierungsausschuss kein Beschlussgremium ist, entfällt die Beteiligung der Bundesbeamtengewerkschaften, der Bundesfachgewerkschaften und der Querschnittsorganisationen.
(3)	Vorsitzende/r des Beamtenpolitischen Koordinierungsausschusses ist der Fachvorstand Beamtenpolitik.		Vorsitzende/r des Beamtenpolitischen Koordinierungsausschusses der Landesbünde ist der Fachvorstand Beamtenpolitik.	Geänderte Bezeichnung
(4)	Der Beamtenpolitische Koordinierungsausschuss tagt in der Regel viermal im Jahr. Auf Verlangen von mindestens einem Drittel seiner Vertreterinnen/Vertreter ist er durch die Bundesleitung zu außerordentlichen Sitzungen einzuberufen.		Der Beamtenpolitische Koordinierungsausschuss Landesbünde tagt in der Regel zweimal im Jahr. Auf Verlangen von mindestens einem Drittel seiner Vertreterinnen/Vertreter ist er durch die Bundesleitung zu außerordentlichen Sitzungen einzuberufen.	Geänderte Bezeichnung; Der veränderte Tagungsrhythmus dient der Effizienzsteigerung.

§ 26 – Bundesbeamtenkommission

(1)	Für die besonderen Belange der Bundesbeamten besteht eine Bundesbeamtenkommission. Sie ist zuständig für alle Fragen der Regelung und Fortentwicklung des Bundesbeamtenrechts.			
(2)	Sie setzt sich zusammen aus den Vorsitzenden der Bundesbeamtengewerkschaften, die aus ihren Reihen die/den Kommissionsvorsitzende/n und zwei Stellvertreterinnen/Stellvertreter wählen, sowie ohne Stimmrecht der Bundesleitung und den Vorsitzenden der Geschäftsführungen der dbb bundesfrauenvertretung, der dbb bundesseniorenvertretung und der Bundesjugendleiterin/dem Bundesjugendleiter.		Sie setzt sich zusammen aus den Vorsitzenden der Bundesbeamtengewerkschaften, die aus ihren Reihen die/den Kommissionsvorsitzende/n und zwei Stellvertreterinnen/Stellvertreter wählen, sowie ohne Stimmrecht der/dem Bundesvorsitzenden, dem Fachvorstand Beamtenpolitik und den Vorsitzenden der Geschäftsführungen der dbb bundesfrauenvertretung, der dbb bundesseniorenvertretung und der Bundesjugendleiterin/dem Bundesjugendleiter.	Gleichklang mit § 25
(3)	Die Bundesbeamtenkommission tagt in der Regel zweimal im Jahr.		Die Bundesbeamtenkommission tagt in der Regel zweimal mindestens dreimal im Jahr.	Gleichklang mit § 21 Abs. 3

§ 27 – Geschäftsjahr

	Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.			
--	-------------------------------------	--	--	--

<u>§ 28 – Schiedsgericht</u>			
<p>Streitigkeiten der Mitglieder des dbb untereinander oder mit dem dbb werden unter Ausschluss des Rechtsweges nach einer vom Bundeshauptvorstand zu beschließenden Schiedsordnung durch ein Schiedsgericht behandelt.</p>		<p>Streitigkeiten der Mitglieder des dbb untereinander oder mit dem dbb werden unter Ausschluss des Rechtsweges nach einer vom Bundeshauptvorstand Bundesvorstand zu beschließenden Schiedsordnung durch ein Schiedsgericht behandelt.</p>	<p>Konsequenz aus der Aufgabenverlagerung vom BuHaVo zum BuVo</p>
<u>§ 29 – Satzungsänderungen</u>			
<p>Satzungsänderungen können vom Gewerkschaftstag mit Zweidrittelmehrheit der stimmberechtigten Delegierten beschlossen werden. Wenn durch Satzungsänderungen eine Veränderung in der organisatorischen Selbständigkeit oder ein Zusammenschluss mit einem anderen Gewerkschaftsverband bedingt wird, muss der Beschluss mit Dreiviertelmehrheit der stimmberechtigten Delegierten gefasst werden.</p>			
<u>§ 30 – Beamtenwirtschaftsbund</u>			
<p>Das Vermögen des dbb wird durch die Deutscher Beamtenwirtschaftsbund (BWB) GmbH verwaltet. Über die Verwendung der Erträge des Vermögens – unter Berücksichtigung von § 22 Ziffer 3 - entscheiden Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung der Deutscher Beamtenwirtschaftsbund (BWB) GmbH nach Maßgabe des Gesellschaftsvertrages.</p>			

§ 31 – Auflösung des dbb

(1)	Die Auflösung des dbb kann nur von einem vom Bundeshauptvorstand mit Dreiviertelmehrheit zu diesem Zweck einberufenen Gewerkschaftstag und von diesem nur mit Dreiviertelmehrheit der stimmberechtigten Delegierten beschlossen werden. Sind nicht mindestens Dreiviertel der stimmberechtigten Delegierten anwesend, ist frühestens nach sechs Wochen und spätestens nach zehn Wochen ein neuer Gewerkschaftstag einzuberufen. Dieser ist ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Delegierten beschlussfähig.			
(2)	Die Einladung mit der Tagesordnung muss mindestens 14 Tage vor dem Beginn des Gewerkschaftstages durch eingeschriebenen Brief an die Delegierten abgesandt werden.			
(3)	Der Auflösungsgewerkschaftstag beschließt über die Verwendung des vorhandenen Vermögens des dbb.			
(4)	Wird ein Antrag gemäß Abs. 1 gestellt, so sind die Geschäftsbücher und die sonstigen geschäftlichen Unterlagen bis zur Entscheidung über die Auflösung bei einer/einem von der Bundesleitung zu bestimmenden Treuhänderin/Treuhänder zu hinterlegen.			

§ 32 – Inkrafttreten

Diese Satzung tritt nach Beschlussfassung durch den Gewerkschaftstag 2022 mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Antrag 007: Zurückgezogen

Antragsteller*in:	
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 wurde zurückgezogen.

Antrag 008: Änderung der Wahlordnung für die Wahl der Bundesleitung

Antragsteller*in:	VDStra. - Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2 Die Wahlordnung für die Wahl zur Bundesleitung wird in Artikel 5 wie folgt geändert:

3 **Artikel 5**

4 Die Wahl der Bundesleitung wird im Wege eines elektronischen Abstimmungsverfahrens
5 durchgeführt. Das Präsidium kann eine Stimmabgabe mittels Stimmzettel beschließen.

6 Bei der Wahl mittels eines elektronischen Abstimmungsverfahrens ist die Stimmabgabe
7 ungültig, wenn

8 a) bei der Wahl der/des Bundesvorsitzenden, des Fachvorstandes Tarifpolitik und des
9 Fachvorstandes Beamtenpolitik die Stimme für mehr als eine Kandidatin/einen
10 Kandidaten und bei der Wahl der stellvertretenden Bundesvorsitzenden die Stimme für
11 mehr als sechs Kandidatinnen/Kandidaten oder für weniger als vier
12 Kandidatinnen/Kandidaten abgegeben wird,

13 b).....

14 Bei der Wahl mittels Stimmzettel sind solche Stimmzettel ungültig,

15 a).....

16 b) auf denen bei der Wahl der/des Bundesvorsitzenden, des Fachvorstandes Tarifpolitik
17 und des Fachvorstandes Beamtenpolitik mehr als ein Name und bei der Wahl der
18 stellvertretenden Bundesvorsitzenden mehr als sechs Namen oder weniger als vier Namen
19 angekreuzt sind.

20 c)....

21 Als Stimmenthaltung gilt die Abgabe eines nicht ausgefüllten Stimmzettels.

Begründung

Zur Durchführung einer freien Wahl muss eine ausgewogene Entscheidungsfreiheit bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten bestehen. Eine Festlegung auf fünf von sechs Stimmabgaben engt diese Entscheidungsfreiheit zu stark ein. Darum sollte die Mindestanzahl der zu Wählenden von fünf auf vier reduziert werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 009: Gremienstruktur des dbb

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in der neuen Legislaturperiode ein Konsens für
- 3 eine effizientere Gremienstruktur innerhalb des dbb herbeigeführt wird.

Begründung

Insbesondere der BUHAVO ist zu groß, zu unproduktiv und zu kostenintensiv.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O10: Paritätische Besetzung von Gremien

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Satzungsänderung

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb beamtenbund und tarifunion setzt sich dafür ein, dass die Besetzung der
- 3 Gremien im dbb sowie die Entsendung in andere Gremien gleichermaßen durch Frauen und
- 4 Männer erfolgt.

Begründung

§1, Abs. 3 der dbb Satzung sieht vor, dass der dbb sich den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Gender Mainstreaming und der Diversität als Leit motive für Entscheidungsprozesse verpflichtet.

Diesem Handlungsgrundsatz gilt es auch in der dbb Gremienarbeit nachzukommen. Die männlich geprägte Gremienkultur erschwert die politische Partizipation von Frauen nicht nur in Parteien, sondern auch in Gewerkschaften und Verbänden. Insbesondere die Repräsentationsgremien sollten ein realistisches Abbild der Geschlechterverteilung der Gesellschaft zeigen und damit der Vorbildfunktion gerecht werden.

Gremienarbeit gehört im dbb sowie in vielen anderen gesellschaftlichen Organisationen zum Kern der politischen Arbeit und zur Gewerkschaftskultur. Eine qualitativ überzeugende und umfassende Gremienarbeit setzt voraus, dass beide Geschlechter gleichberechtigt vertreten sind.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O11: Qualität des Rechtsschutzes sichern und verbessern

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, die Qualität des Rechtsschutzes gesichert, verbessert
- 3 und erweitert wird.
- 4 Bspw. treten als Auswirkung des Klimawandels gehäuft klimainduzierte Krankheiten auf.
- 5 Dabei gibt es oft Probleme mit der Anerkennung als Berufskrankheit.

Begründung

Durch den Klimawandel häufen sich die klimainduzierten Krankheiten. Dort muss der Rechtsschutz gegenüber seinen Mitgliedern greifen. Mitglieder haben zum Beispiel häufig Probleme damit, die Borreliose als Berufskrankheit anerkennen zu lassen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 012: Verbesserung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, das Niveau des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes wieder
- 3 zu erhöhen.

Begründung

Seit vielen Jahren wird die schleichende Aufgabe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes durch den dbb beobachtet. Im Rahmen der Arbeit in den Fachgewerkschaften wurde der dbb m-v mehrfach darauf hingewiesen, dass der Rechtsschutz für den dbb, gerade mit Blick auf Massenverfahren, zu kostspielig ist. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz stellt einen der wenigen verbliebenen Werbemagneten dar. Diesen Trumpf vor dem Hintergrund zu hoher Kosten auf die Streichliste zu setzen, ist ein Schritt in die falsche Richtung. Es führt dazu, dass die Mitgliederwerbung erschwert wird und uns Mitglieder enttäuscht verlassen.

Wenn bei Massenverfahren die Gewährung von Rechtsschutz finanziell unmöglich erscheint, was plausibel erklärt werden könnte, so sollten die betreffenden Kolleginnen und Kollegen seitens der dbb Dienstleistungszentren juristisch beraten und unterstützt werden u. a mit Musterschreiben.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 013: Serviceleistungen des dbb

Antragsteller*in:	Deutscher Philologenverband e.V. (DPPhV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Dienstleistungszentren personell wieder
- 3 ausgebaut werden. Der Rechtsschutz und die Rechtsberatung sind fundamentale Elemente
- 4 der Mitgliederwerbung und -bindung der Mitgliedsgewerkschaften. Es ist die
- 5 entscheidende Dienstleistung für die Verbände und die Mitglieder.
- 6 Darüber hinaus soll der dbb eine Rechtsberatung für verbandsrechtliche Fragen mit in
- 7 die Serviceleistungen aufnehmen.

Begründung

Die Sparmaßnahmen des dbb dürfen nicht zu Lasten der Mitglieder gehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O14: Rechtsschutz für Mitglieder außerhalb des öffentlichen Dienstes

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Forstleute (BDF)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch Mitgliedern außerhalb des öffentlichen
- 3 Dienstes Rechtsschutz durch die Rechtsschutzzentren gewährt wird.

Begründung

Bei dem Rechtsschutz darf es keinen Unterschied geben, ob ein Mitglied im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, oder nicht.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 015: Rechtsschutzordnung des dbb / Rechtsschutzgewährung EU-weit

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Rechtsschutz auch für Verfahren und
- 3 Rechtsschutzanliegen nach EU-Recht und vor EU-Behörden /Gerichten gewährt wird.

Begründung

Derzeit gewährt der dbb grundsätzlich Rechtsschutz nur für Verfahren und Rechtsschutzanliegen nach deutschem Recht und vor deutschen Behörden / Gerichten.

Die ursprüngliche Fassung des Satzes spiegelt nicht die Lebenswirklichkeit wider.

Jede Lehrkraft, die eine Wanderfahrt ins Ausland unternimmt, steht damit für Ansprüche gegen sie nach ausländischem Recht ungeschützt da.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O16: Rechtsschutzordnung des dbb - Rechtsschutzgewährung EU-weit

Antragsteller*in:	SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der dbb Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass Rechtsschutz auch für Verfahren und
- 3 Rechtsschutzanliegen nach EU Recht und vor EU Behörden /Gerichten gewährt wird.

Begründung

Derzeit gewährt der dbb grundsätzlich Rechtsschutz nur für Verfahren und Rechtsschutzanliegen nach deutschem Recht und vor deutschen Behörden / Gerichten.

Diese Regelung spiegelt nicht die Lebenswirklichkeit wider. Jede Lehrkraft, die eine Wanderfahrt ins Ausland unternimmt, steht damit für Ansprüche gegen sie nach ausländischem Recht ungeschützt da.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag 017: Rechtsschutz

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb ändert § 3 Abs. 2 der dbb-Rahmenrechtsschutzordnung redaktionell.

Begründung

§3 Abs. 2 der RRSO bestimmt bisher, dass Verfahrensrechtsschutz nur gewährt werden soll, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung hinreichende Aussicht auf Erfolg hat.

Tatsächlich wird in allen Fällen auf die überwiegende Erfolgsaussicht abgestellt. Diese Regelung ist in Ordnung, aber die anderslautende Formulierung "hinreichend" ist unter anderem laut identischer Terminologie zur gerichtlichen Prozesskostenhilfe und diesbezüglich recherchierbarer Entscheidungen zu korrigieren bzw. den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O18: Gewährung von Rechtsschutz in Fragen des Grades der Behinderung und der Feststellung des Pflegegrades für Mitglieder im Ruhestand / in Rente

Antragsteller*in:	dbb bundesseniorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in seiner Rahmenrechtsschutzordnung klargestellt
3 wird, dass der dbb seinen Mitgliedern auch nach dem Eintritt in den Ruhestand oder in
4 die Rente Rechtsschutz in Fragen des Grades der Behinderung und der Feststellung des
5 Pflegegrades sowie deren Änderungen gewährt.

Begründung

Die Ungleichbehandlung von aktiven Mitgliedern und Mitgliedern im Ruhestand / in Rente muss beseitigt werden. Die Gewährung des Rechtsschutzes ist ein wichtiger Aspekt, damit die aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Mitglieder in der Gewerkschaft bleiben und nicht mit dem Eintritt in den Ruhestand oder in die Rente ihre Mitgliedschaft kündigen. Der betroffene Mitgliederkreis zählt mittlerweile 20 bis 25 Prozent der Gesamtmitglieder mit in den nächsten fünf bis zehn Jahren rasch ansteigender Tendenz.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O19: Gewährung von Rechtsschutz in Fragen der Feststellung des Grades der Behinderung und des Pflegegrades für Mitglieder im Ruhestand / in Rente

Antragsteller*in:	Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb stellt in seiner Rahmenrechtsschutzordnung klar, dass der dbb seinen
- 3 Mitgliedern auch nach dem Eintritt in den Ruhestand oder in die Rente Rechtsschutz in
- 4 Fragen der Feststellung des Grades der Behinderung und des Pflegegrades gewährt.

Begründung

In der Rahmenrechtsschutzverordnung des dbb in der Fassung des Bundeshauptvorstandsbeschlusses vom 09.01.2018 ist in § 4 Abs. 1 festgelegt, dass „Gewerkschaftlicher Rechtsschutz der Durchführung oder Abwehr von Ansprüchen dient, die im Zusammenhang mit der derzeitigen oder früheren beruflichen oder gewerkschaftlichen Tätigkeit eines Einzelmitgliedes stehen“. Weiter heißt es in Abs. 2: „Rechtsschutz in diesem Sinne wird für Fragen des Beamtenrechts, des Arbeitsrechts und des unmittelbaren berufsbezogenen Sozialversicherungsrechts einschließlich der Fragen des Grades der Behinderung und der Erwerbsminderung sowie der Feststellung des Pflegegrades durchgeführt“.

In der Vergangenheit wurde die Auffassung vertreten, dass z. B. der Antrag eines Versorgungsempfängers/ einer Versorgungsempfängerin auf Feststellung eines höheren Grades der Behinderung sowie die Feststellung weiterer gesundheitlicher Merkmale keine dienstrechtlichen Auswirkungen habe, da die rechtsschutzsuchende Person nicht mehr im aktiven Dienst tätig ist. Die Feststellung eines höheren Grades der Behinderung sowie weiterer gesundheitlicher Merkmale hätte in erster Linie begünstigende steuerliche Auswirkungen für die antragstellende Person, die aber nicht dienstrechtlicher Natur sind. Der Rechtsschutz könne aus den vorgenannten Gründen nicht gewährt werden.

Der den aktiven Mitgliedern gewährte Rechtsschutz muss in vergleichbarem Umfang den Mitgliedern nach ihrem Eintritt in den Ruhestand oder in die Rente gewährt werden. Daher muss die Ungleichbehandlung von aktiven Mitgliedern und Mitgliedern im Ruhestand / in Rente beseitigt werden.

Die Gewährung des Rechtsschutzes ist ein wichtiger Aspekt, damit die aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Mitglieder in der Gewerkschaft bleiben und nicht mit dem Eintritt in den Ruhestand oder in die Rente ihre Mitgliedschaft kündigen. Der betroffene Mitgliederkreis zählt mittlerweile 20 bis 25 % der Gesamtmitglieder mit in den nächsten fünf bis zehn Jahren rasch ansteigender Tendenz. Dies trifft für alle dbb-Mitgliedsgewerkschaften zu.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O20: Änderung der Rahmenrechtsschutzordnung dahingehend, dass Rechtsschutz auch für Verfahren wegen Fragen des Grades der Behinderung und der Feststellung eines Pflegegrades von Ruhestandsbeamten, Rentnern und Hinterbliebenen gewährt wird.

Antragsteller*in:	SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der dbb Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Die Rahmenrechtsschutzordnung wird erweitert. Es soll eine Lösung gefunden werden,
- 3 die Ruhestandsbeamte, Rentner und Hinterbliebene beim Rechtsschutz auch für Verfahren
- 4 wegen Fragen des Grades der Behinderung und der Feststellung eines Pflegegrades nicht
- 5 ausschließt.

Begründung

Der dbb gewährt Einzelmitgliedern nach § 4 Abs. 2 der Rahmenrechtsschutzordnung für Verfahren wegen Feststellung eines Pflegegrades grundsätzlich Rechtsschutz durch die Dienstleistungszentren des dbb.

Die im Jahr 2018 geänderte dbb - Rahmenrechtsschutzordnung sieht es jedoch weiterhin nicht vor, dass derartige Verfahren auch für die Ruhestandsbeamten, Rentner und Hinterbliebenen übernommen werden. Insbesondere für ältere Mitglieder ist dies von großer Bedeutung.

Die Gewährung von Rechtsschutz in diesen Fällen würde vielen Mitgliedern nach Eintritt in den Ruhestand beziehungsweise in die Rente die Entscheidung für einen Verbleib in der

Fachgewerkschaft deutlich erleichtern, zumal nach der Rahmenrechtsschutzordnung für Rentnerinnen und Rentner eine Rechtsschutzgewährung aktuell in nur wenigen Fällen möglich ist.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O21: Rechtsschutz wegen Nichtgewährung eines höheren Grades der Behinderung und Beurteilung von Merkzeichen

Antragsteller*in:	Deutsche Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Rechtsschutzverordnung des dbb geändert wird,
3 um Versorgungsempfänger/innen Rechtsschutz in Rechtsbehelfsverfahren auf Feststellung
4 eines höheren Grades der Behinderung und der Beurteilung von Merkzeichen zu gewähren.

Begründung

Gemäß § 3 Abs. 1 der Rechtsschutzverordnung des dbb wird Rechtsschutz in Fällen gewährt, die im Zusammenhang mit der früheren beruflichen Tätigkeit stehen.

Anträge von Versorgungsempfänger/innen auf Feststellung eines höheren Grades der Behinderung sowie die Feststellung weiterer gesundheitlicher Merkmale haben keine dienstrechtlichen Auswirkungen, da die Antragsteller nicht mehr im aktiven Dienst tätig sind.

Höhere Grade der Behinderung sowie weitere gesundheitliche Merkmale wirken sich für den Antragsteller nur steuerrechtlich aus. Deshalb wird Rechtsschutz abgelehnt.

Dies stellt eine Ungleichbehandlung von Versorgungsempfängern/innen dar, die zu beseitigen ist. Der Rechtsschutz muss allen im dbb organisierten Mitgliedern gewährt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O22: Rahmenrechtsschutzordnung (RRSO) des dbb

Antragsteller*in:	Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (DPoIG)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**
- 2 die RRSO in § 4 Abs. 4 Satz 1 nach den Wörtern „absoluter Rechte“ um die Worte “sowie
- 3 des allgemeinen Persönlichkeitsrechts“ zu ergänzen.

Begründung

Von dieser Ergänzung um das allgemeine Persönlichkeitsrecht wäre dann nicht nur das Recht der persönlichen Ehre umfasst, sondern etwa auch das Recht am eigenen Bild und das Recht auf Gegendarstellung, was in zahlreichen Rechtsschutzfällen eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt.

Insbesondere Angehörige der Polizei, aber auch andere Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes werden zunehmend und massiver in ihrer Persönlichkeit verletzt. Zumindest das Dienstleistungszentrum (DLZ) Nord lehnt die Übernahme von Rechtsschutzanträgen zur Durchsetzung von Schmerzensgeld bislang ab.

Täglich werden Polizistinnen und Polizisten auf übelste Weise beleidigt, leider sind dazu gestellte Strafanzeigen für die Beschuldigten häufig folgenlos. Damit muss es unseren Mitgliedern als Betroffene möglich gemacht werden, mit gewerkschaftlicher Unterstützung zumindest zivilrechtliche Ansprüche in Form von Schmerzensgeld durchzusetzen.

Das Land Niedersachsen hat beispielsweise das Nds. Beamtengesetz (NBG) dahingehend geändert, dass finanzielle Ansprüche von Betroffenen in den Fällen an den Dienstherrn abgetreten und von ihm übernommen werden können, in denen ein mit Urteil erstrittenes Schmerzensgeld aufgrund einer Mittellosigkeit des Verursachers nicht zu erlangen ist. Diese Möglichkeit bedingt aber ein zuvor erfolgreich durchgeführtes Zivilverfahren.

Für die DPoIG und zweifelsfrei für alle anderen Mitgliedsgewerkschaften und Verbände des dbb ist der Rechtsschutz ein wichtiger Aspekt der Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung. Gerade in diesem Bereich stehen alle in einem harten Konkurrenzkampf mit den Mitbewerbern.

Der dbb thematisiert seit Jahren die Zunahme von Gewalt gegen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, wozu auch die alltägliche verbale Gewalt gehört, in seinen Presseveröffentlichungen und Publikationen. Die gewerkschaftliche Unterstützung der davon betroffenen Mitglieder durch eine Rechtsschutzgewährung wird dann jedoch mitunter versagt. Damit macht man sich unglaublich.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O23: Änderung der Rahmenrechtsschutzordnung (RRSO) des dbb

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund mecklenburg-vorpommern
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb führt eine Evaluation der Rahmenrechtsschutzordnung (RRSO) mit dem Ziel der
3 Rechtsschutzgewährung für Mitglieder im Falle einer Persönlichkeitsrechtsverletzung
4 im Dienst durch.

Begründung

Das Dienstleistungszentrum (DLZ) Nord in Hamburg ist für die norddeutschen Bundesländer auch zuständig in der Durchsetzung von Schmerzensgeldforderungen auf Grund einer Persönlichkeitsverletzung (z. B. Beleidigung, Körperverletzung...). Diese Anträge werden im Rahmen der RRSO nicht abgedeckt und somit derzeit folgerichtig abgewiesen.

Gerade Beamte der Polizei, aber auch alle anderen Angehörigen der Behörden für öffentliche Sicherheit und Verwaltung, des gesamten öD werden täglich mit solchen Taten überzogen.

Leider sind die Gerichte in den Verfahren auf Ersatzansprüche deutlich zurückhaltend.

Adhäsionsverfahren werden in der Regel von den Strafkammern abgelehnt.

Umso mehr benötigen unsere Mitglieder die Erweiterung des entsprechenden Rechtsschutzes zur Wahrung ihrer Ansprüche.

Damit soll erreicht werden, dass die DLZ des dbb zukünftig unsere Mitglieder auch in diesen Fällen vertreten können.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O24: Ausweitung des Rechtsschutzes durch die Dienstleistungszentren

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion landesbund saar
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen,**
- 2 dass die Rahmenrechtsschutzordnung (RRSO) in der Fassung vom 09.01.2018 wie folgt
- 3 geändert wird:
- 4 1. In § 4 Absatz 4 wird in der Aufzählung hinter dem Wort „Freiheit“ das Wort
- 5 „Ehre“ eingefügt.
- 6 2. § 11 Absatz 1 folgender Satz 2 angefügt wird:
- 7 „In den Fällen des § 4 Absatz 4 RRSO steht der mögliche Erfolg des
- 8 Rechtsschutzanliegens regelmäßig nicht außer Verhältnis, wenn der Streit-
- 9 /Gegenstandswert 50 Euro übersteigt und die Verletzung vom Dritten vorsätzlich
- 10 herbeigeführt wurde.“

Begründung

Die Gewährung von Rechtsschutz für die Mitgliederinnen und Mitglieder betrachten wir als eine gewerkschaftliche Kernleistung. Insbesondere in Branchen des öffentlichen Dienstes, in denen Sicherheitsaufgaben wahrgenommen bzw. Vollzugsdienst geleistet wird, erweisen sich im Rahmen der Mitgliedergewinnung und -haltung die konkreten Rechtsschutzkonditionen von hohem Interesse. Bei Bestandsmitgliederschaften wird die tatsächliche Handhabung der Rechtsschutzgewährung aufmerksam und gleichsam kritisch bis emotional betrachtet.

Der dbb verurteilt regelmäßig Angriffe auf Angehörige des öffentlichen Dienstes. Auch der dbb kann deutlich herausstellen, dass Täterinnen und Täter, die vorsätzlich Angehörige des öffentlichen Dienstes schädigen, auch zivilrechtlich für ihr Verhalten einstehen müssen.

Der dbb saar hält es daher für notwendig, dass der in der RRSO enthaltene Grundsatz, dass der betriebene Aufwand nicht außer Verhältnis zum Erfolg stehen darf (§ 11 Abs. 1 lit. b RRSO), insoweit konkretisiert wird, dass bei vorsätzlichen Angriffen bereits die Durchsetzung von Ansprüchen ab 50 Euro verhältnismäßig ist, da dem Erfolg nicht nur der dem Einzelnen zukommende monetäre Anspruch zuzurechnen ist, sondern gerade auch generalpräventiv ein Zeichen gesetzt wird, dass derjenige, der Angehörige des öffentlichen Dienstes angreift, hierfür zu zahlen hat.

Die Angehörigen des öffentlichen Dienstes sind nicht nur körperlichen, sondern auch verbalen Angriffen ausgesetzt. Der dbb kann hier für seine Mitglieder ein Zeichen setzen, bevor aus Worten Taten werden. Auch Beleidigungen verletzen unsere Mitglieder. Die Zeiten, in denen man vielleicht unter Verweis auf das benötigte „dicke Fell“ und scheinbare Bagatellen verbale Angriffe nicht ernst nahm, sind vorbei. Menschen, die im öffentlichen Dienst Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen, haben das nicht einfach auszuhalten – sie haben den besonderen Schutz der Gesellschaft, des Staates und ihres dbb verdient.

Der dbb gewährt grundsätzlich Rechtsschutz bei der Durchsetzung von Ansprüchen aus der Verletzung

„absoluter Rechte“ eines Einzelmitglieds innerhalb seines Dienstes (§ 4 Abs. 4 RRSO). Die absoluten Rechte werden in einem Klammervermerk auf „Leben, Körper, Gesundheit, Freiheit und Eigentum“ beschränkt. Die ebenfalls durch die Rechtsordnung absolut geschützte persönliche Ehre fehlt in dieser Aufzählung. Zum Schutz der Einzelmitglieder vor Beleidigungen sollte die „Ehre“ hier ergänzt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O25: Ergänzung in § 4 Abs. 5 der Rahmenrechtsschutzordnung des dbb: Aufnahme einer Vorsatztat

Antragsteller*in:	SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der dbb Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in Straf- und Ordnungswidrigkeitsverfahren, die in
- 3 unmittelbarem Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit stehen,
- 4 Verfahrensrechtsschutz auch bei dem Verdacht einer Vorsatztat gewährt wird.

Begründung

Im öffentlichen Dienst Arbeitende sehen sich oft verbalen, aber auch körperlichen Attacken ausgesetzt. Beispielsweise Lehrer, Mediziner und Aufsichtsbehörden (z.B. Jugendämter) Polizei aber auch weitere Berufsgruppen, wie z.B. Lehrkräfte sind betroffen. Sie suchen Rechtsschutz z.B. wegen Körperverletzung und Verletzung der Aufsichtspflicht.

Wegen des hohen Risikos dieser Berufsgruppen muss hier eine besondere Regelung erfolgen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O26: Weiterentwicklung der dbb Rahmenrechtsschutzordnung

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Rechtsschutz

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb beamtenbund und tarifunion prüft die Weiterentwicklung der dbb
- 3 Rahmenrechtsschutzordnung, sodass in Fällen von Disziplinarverfahren wegen sexueller
- 4 Belästigung, Mobbing und Gewaltdelikten sichergestellt ist, dass nicht nur der/die
- 5 Beschuldigte Rechtsschutz erfährt, sondern auch betroffene Zeuginnen und Zeugen.

Begründung

Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz sind ernstzunehmende Probleme, die starke Auswirkungen auf das Arbeitsklima hervorrufen, die Leistung der jeweiligen Arbeitsbereiche beeinträchtigen sowie betroffene Beschäftigte demotivieren und krankmachen kann. Dieses Thema wird im öffentlichen Dienst nicht ernst genug genommen, obwohl insgesamt 30 Prozent der abhängig Beschäftigten im öffentlichen Dienst laut einer Forsa Umfrage aus dem Jahr 2018 in ihrem Arbeitsumfeld bereits sexuelle Belästigung oder sexistisches Verhalten gegenüber sich oder anderen erlebt haben.

Daher ist es umso wichtiger, den Betroffenen Unterstützung durch dbb Rechtsschutz zu gewähren. Die Rechtsschutzgewährung muss sowohl Beschuldigten als auch betroffenen Zeuginnen oder Zeugen, die dbb Mitglieder sind, zugutekommen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O27: Attraktive und passgenaue Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst schaffen

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst so
- 3 ausgestaltet werden, dass sie den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Beschäftigten
- 4 gerecht werden und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für junge Menschen
- 5 deutlich verbessert wird.

Begründung

Die sogenannte „Generation Alpha“ achtet vermehrt darauf, dass ihre berufliche Tätigkeit auf Zufriedenheit, Ausgeglichenheit und persönliches Wohlbefinden einzahlt. Diese Haltung zeigt uns allen, dass nicht nur finanzielle Anerkennung und berufliche Karrierechancen zählen, sondern die Sinnhaftigkeit und die gesellschaftliche Wertigkeit von Arbeit ebenso entscheidend sind. Da es nicht um die Spaltung von Jung und Alt geht, sondern darum, dass sich alle Generationen gegenseitig bereichern, muss der öffentliche Dienst Arbeitsbedingungen aufweisen, die allen gerecht werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O28: Stärkung und Wahrung des Ehrenamtes, auch für Gewerkschaften und Berufsverbände

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich bei den politischen Entscheidungsträgern dafür ein, dass das
- 3 engagierte Ehrenamt auch für Gewerkschaften und vor allem Berufsverbände gestärkt und
- 4 gewahrt bleibt - dies insbesondere für das Ehrenamt in den Gremien und Organen der
- 5 Gewerkschaften und Berufsverbände.

Begründung

Der Spagat zwischen immer mehr zunehmenden beruflichen Verpflichtungen und der Wahrnehmung der Ehrenämter in den Gremien und Organen, z. B. den Vorständen von Gewerkschaften und Berufsverbänden, wird immer schwieriger, da insbesondere Vorgesetzte diese ehrenamtliche Arbeit ungern sehen und mitunter deutlich „verhindern“. Dadurch wird es immer schwerer, Nachwuchs für die ehrenamtliche Arbeit zu motivieren und zu gewinnen. Diese Entwicklung wird mit immer größerer Sorge gesehen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O29: Anerkennung der ehrenamtlichen Arbeit vieler Kolleginnen und Kollegen in der Gewerkschaftsarbeit, insbesondere in den Betrieben (Betriebsrat, Personalrat, Vertrauensleute usw.)

Antragsteller*in:	Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die ehrenamtliche Tätigkeit von Mitarbeitenden im
- 3 gewerkschaftlichen Bereich in der Öffentlichkeitsarbeit und in Verhandlungen mit den
- 4 Arbeitgebern besser dargestellt werden muss. Eine Gleichbehandlung mit anderen
- 5 „Lobbyorganisationen“ in den Kommunen und Ländern und eine Verbesserung des Ansehens
- 6 unserer ehrenamtlichen Mitarbeiter muss das Ziel sein.

Begründung

Immer häufiger ist den Medien zu entnehmen, wie wichtig das ehrenamtliche Engagement des Einzelnen für das Funktionieren unserer Gesellschaft ist. Viele der ehrenamtlich Tätigen genießen in ihren Gemeinden, Kreisen oder Ländern hohe Anerkennung bis hin zu Vergünstigungen im öffentlichen Nahverkehr oder der Teilnahme an Veranstaltungen. Wer sich in einem Chor, dem Nabu, in der Pflege, in der Politik, im Radfahrclub, beim Sportverein, im Wanderverein oder allen möglichen anderen Institutionen ehrenamtlich einbringt verdient Lob und Anerkennung. Das ist richtig und das wollen wir auch nicht ändern.

Aber, wer sich im Arbeitnehmerbereich in den Betrieben für die Menschen einsetzt, von dem ist nirgendwo die Rede. Ist der Einsatz für arbeitende Menschen nichts wert? Wir haben in den Betrieben zahlreiche Mitarbeitende in den Personal- oder Betriebsräten, als Vertrauensleute oder in der gewerkschaftlichen Jugend- oder Seniorenbetreuung, die keinen einzigen Cent für ihre Arbeit erhalten und eine Menge ihrer freien Zeit mit einbringen. Ist denn der Einsatz für menschenwürdige Arbeitsplätze und ausreichendes Einkommen weniger Wert, als der Einsatz für Fahrradwege oder Grünflächen?

Das Problem trifft aber nicht ausschließlich die Außenstehenden. Auch innergewerkschaftlich muss in der Öffentlichkeitsarbeit und in Verhandlungen immer wieder auf die wichtige ehrenamtliche Mitarbeit von vielen tausend Kolleginnen und Kollegen hingewiesen werden. Das verbessert auch das Image der Einzelgewerkschaften, nicht immer nur Forderungen zu stellen, sondern auch herauszuheben, dass im Bereich der Betreuung der Beschäftigten viele Ehrenamtliche einfach nur Gutes tun und dafür vielfach sogar persönliche Nachteile in Kauf nehmen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O30: Ausdrückliches Bekenntnis zu Presse- und Meinungsfreiheit sowie zum öffentlich-rechtlichen Rundfunk und zum Ausdruck bringen kollegialer Solidarität mit seinen Beschäftigten

Antragsteller*in:	VRFF - Die Mediengewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass sich auf Bundesebene ausdrücklich und aktiv zur
3 Presse- und Meinungsfreiheit nach Artikel 5 des Grundgesetzes sowie zum öffentlich-
4 rechtlichen Rundfunk bekannt wird und zu kollegialer Solidarität mit seinen
5 Beschäftigten aufgerufen wird.

6 Dies beinhaltet, dass alle staatlichen Organe, aber auch alle Beschäftigten im
7 öffentlichen Dienst verpflichtet sind, sich für ungehinderte Berichterstattung im
8 Rahmen der allgemeinen Gesetze, des Jugendschutzes und des Rechts der persönlichen
9 Ehre einzusetzen.

10 Alle Rundfunkanstalten und ihre Beschäftigten sind verpflichtet, freie und umfassende
11 Meinungsbildung zu gewährleisten, indem sie das Programm so gestalten, dass sie der
12 Meinungsvielfalt dienen, ohne dem Staat, einzelnen Parteien oder gesellschaftlichen
13 Gruppen einen Vorzug einzuräumen. Eine besondere Verpflichtung obliegt den
14 beitragsfinanzierten öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, da sie zu einer
15 unabhängigen, frei zugänglichen Grundversorgung mit Information, Bildung, Kultur und
16 Unterhaltung zu sozialen Bedingungen beauftragt sind und zur demokratischen
17 Willensbildung beitragen. Damit sind die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und
18 ihre Beschäftigten ein Teil des öffentlichen Dienstes und verdienen Anspruch auf
19 kollegiale Solidarität.

Begründung

In den vergangenen Jahren ist in Teilen der Bevölkerung die Akzeptanz des öffentlich-rechtlichen Rundfunks und seiner Finanzierung gesunken. Dies ist durch einschlägige Interessengruppen sowie einige politische Gruppierungen aktiv geschürt worden. In der Folge ist es sogar zu gewalttätigen Angriffen auf Beschäftigte öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten gekommen.

Der dbb beamtenbund und tarifunion bietet als Dachverband der VRFF Die Mediengewerkschaft, welche schwerpunktmäßig die Interessen von Beschäftigten der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in Deutschland vertritt, das passende politische Forum.

1. Die Pressefreiheit

Die durch Landesverfassung, Grundgesetz und Landespressegesetze geschützte Pressefreiheit achtet der dbb als ein hohes Gut. Alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, insbesondere alle Mitgliedsgewerkschaften und ihre Mitglieder sind aufgerufen, sich aktiv allen Einschränkungen der

Pressefreiheit zu widersetzen. Das gilt unabhängig davon, ob man die von der jeweiligen Presse verbreiteten Nachrichten, Stellungnahmen, Kritiken oder Meinungen teilt oder genau dies nicht tut. Kern der Pressefreiheit sind der Respekt und die Toleranz gegenüber Andersdenkenden sowie ihr Recht, dieses Denken in allen Medien zu verbreiten, soweit sie Persönlichkeitsrechte anderer und einschlägige Gesetze achten.

Beschäftigten des öffentlichen Dienstes obliegt zudem je nach Amt die Pflicht, Auskünfte gemäß Pressegesetz zu erteilen. Dies gilt selbst dann, wenn eine kritische Berichterstattung zu erwarten ist. Das deutsche Beamtentum und die Tarifangestellten im öffentlichen Dienst stehen in der deutschen Tradition unabhängiger und unparteiischer Amtsausübung.

Von der freien Presse erwartet der dbb die Achtung von Menschenrechten, Gesetzen und der journalistischen Sorgfaltspflicht. Diesen Werten ist der dbb auch in seinen eigenen Presseorganen verpflichtet. Dabei ist dem gewerkschaftlichen Dachverband sehr genau bewusst, dass die freie Presse auch als Tendenzbetrieb zulässig und keiner Überparteilichkeit verpflichtet ist.

2. Die Rundfunkfreiheit

Anders als die freie Presse ist der Rundfunk in Deutschland tatsächlich der Überparteilichkeit und Unabhängigkeit verpflichtet. Ob privat oder öffentlich-rechtlich finanziert darf er sich nie als einseitig ausgerichteter Tendenzbetrieb verstehen, sondern ist stets der pluralistischen Meinungsvielfalt verpflichtet. Diese Meinungsvielfalt muss nicht in jedem Beitrag, sehr wohl aber im ganzen Programm deutlich zum Ausdruck kommen. Begründet ist diese Verpflichtung durch die massenmediale Möglichkeit der Manipulation, die traditionell technisch nur dem Rundfunk zukam. Der dbb begrüßt die Diskussion über die Anpassung dieses Grundgedankens auf heutige Kommunikationsbedingungen und treibt diese aktiv voran.

3. Die Grundversorgung durch öffentlich-rechtliche Massenmedien

Die jüngere Mediengeschichte lehrt, dass privat finanzierte Medien dazu neigen, ihr Programm an den Interessen ihrer Finanziers auszurichten, seien es politische Interessen bei Tendenzbetrieben oder etwa rein wirtschaftliche Interessen bei werbefinanzierten Rundfunksendern; auch ist nicht auszuschließen, dass einzelne privatwirtschaftlich organisierte Medien allein schon durch ihren hohen Verkaufspreis oder die Bindung an Mitgliedschaften in Organisationen eben nicht jedermann frei zugänglich sind. All das ist im Sinne der Pressefreiheit erlaubt und nicht verwerflich.

Der dbb hält aber eine Grundversorgung der ganzen Bevölkerung durch Medien, die zu angemessenen Beiträgen jedermann zugänglich sind, für unverzichtbar zwecks Teilhabe an Bildung, Kultur und demokratischer Willensbildung. Solche solidarisch finanzierten Medien sind zweckmäßigerweise nicht als potenzielle Tendenzbetriebe organisiert, sondern gemäß Rundfunkrecht als Medienveranstalter, die notwendigerweise der Meinungsvielfalt verpflichtet sind. Genau dies sind die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten. Der dbb unterstützt und verteidigt die Existenz des öffentlich-rechtlichen Rundfunks, begrüßt die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts zu dessen technischer Entwicklungsgarantie, fordert die Anstalten und ihre Beschäftigten aber auch auf, ihrem aus der Beitragsfinanzierung erwachsenden Programmauftrag weiter gewissenhaft gerecht zu werden. Wachsende Kritik an der Beitragsfinanzierung sollten die Verantwortlichen mit sachlichen Argumenten, mit Transparenz in der eigenen Entscheidungsfindung und gegebenenfalls mit Reformbereitschaft beantworten.

Als Instrument der Grundversorgung – hier: der Grundversorgung mit Information, Bildung, Kultur und Unterhaltung – sind der öffentlich-rechtliche Rundfunk und seine Beschäftigten ein Teil des öffentlichen Dienstes und ebenso unverzichtbar wie die anderen Teile. Der dbb stellt jedoch fest, dass ebenso wie im übrigen öffentlichen Dienst auch beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk politisch derselbe Druck zur Übernahme von Marktmechanismen und in Richtung Privatisierung ausgeübt wird. Gleich- und

hochwertige Versorgung geht bei jeder Grundversorgung jedoch vor Wettbewerb. Eine freie und unabhängige Meinungsbildung für die demokratische Willensbildung ist nur mit einem starken öffentlich-rechtlichen Rundfunk im dualen Mediensystem möglich.

Mit großer Sorge nimmt der dbb die wachsende Gewaltbereitschaft gegenüber Vertretern des öffentlich-rechtlichen Rundfunks zur Kenntnis: Reporter und Kamerateams können – gerade im extremen Milieu - teilweise nur noch unter Polizeischutz ihren Auftrag erfüllen. Auch hier sind Parallelen zu Entwicklungen im öffentlichen Dienst unübersehbar. Gewalt und Gewaltandrohung gegen jedwede*n Pressevertreter*in ist inakzeptabel.

Der dbb ruft alle Beschäftigten und Beamte im öffentlichen Dienst auf, auch mit den Beschäftigten im öffentlich-rechtlichen Rundfunk kollegiale Solidarität zu üben. Wer sich für den demokratischen Rechtsstaat und seine kommunikativen Existenzbedingungen einsetzt, verdient den gleichen Respekt wie die Kolleg*innen in allen anderen Branchen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O31: Ausdrückliches Bekenntnis zur Bedeutung der Deutschen Welle für die Unterstützung der Meinungsfreiheit in autoritär regierten Ländern mit einer Einschränkung der Rechtsstaatlichkeit

Antragsteller*in:	VRFF - Die Mediengewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass auch auf Bundesebene die Deutsche Welle bei der
3 Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrags unterstützt wird. Der dbb wird sich ebenfalls
4 dafür einsetzen, dass der Bund die erforderlichen Mittel dafür dauerhaft
5 bereitstellt. Der dbb erklärt sich solidarisch mit den Mitarbeitenden der Deutschen
6 Welle, die teilweise unter Einsatz ihrer persönlichen Sicherheit auch aus
7 Krisengebieten zum Wohl der Allgemeinheit berichten und trotz Einschränkungen für die
8 freie Berichterstattung in den betreffenden Ländern ihren journalistischen Pflichten
9 nachkommen.

Begründung

Die Deutsche Welle erfüllt ihren gesetzlichen Auftrag, indem sie eine professionelle und ausgewogene Berichterstattung weltweit anbietet. Auch und gerade in Krisengebieten wie derzeit Russland und der Ukraine ist sie weiterhin auf unterschiedlichsten Wegen tätig, trotz aller Restriktionen und Schwierigkeiten vor Ort.

So ist es ihr z.B. gelungen, trotz der befohlenen Schließung des Büros in Moskau und der Sperrung der Satelliten- und Internetausstrahlung in Russland, mittels technischer Umgehungssoftware ihre Reichweite in Russland zu erhöhen. Die Mitarbeitenden, die dies ermöglicht haben, sind häufig freie Mitarbeitende, die aber eine zuverlässige Planungssicherheit brauchen. Dies setzt eine Planungssicherheit bei der Deutschen Welle voraus, auch angesichts einer zu erwartenden Kurskorrektur in der Finanzpolitik.

Die Kollegen und Kolleginnen der Deutschen Welle, die sich weltweit für die Meinungsfreiheit einsetzen, aber deren Produkte im Inland weniger wahrgenommen werden, freuen sich über jede Wertschätzung ihrer für die Außendarstellung Deutschlands so wichtigen Arbeit. Ihr Einsatz verdient die Solidarität der deutschen Öffentlichkeit und der Gewerkschaften.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O32: Beschäftigtendatenschutz

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Am Arbeitsplatz sind klare gesetzliche Regeln erforderlich, die die Privatsphäre
- 3 jedes Einzelnen schützen. Der Zugriff des Arbeitgebers auf personenbezogene Daten,
- 4 auch bei der Verwendung digitaler Kommunikationsmittel, muss untersagt sein. Hierzu
- 5 bedarf es wirksamer Sanktionen, die diese Regeln absichern.

Begründung

Unverändert fehlt, anders als im öffentlichen Leben, am Arbeitsplatz eine gesetzliche Regelung zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Arbeitsplatz.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O33: Konzentration der Arbeit des dbb beamtenbund und tarifunion auf seine Kernkompetenzen

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 2 Ab sofort konzentriert der dbb beamtenbund und tarifunion seine Tätigkeit auf die
- 3 Felder, für die er eine anerkannte Kompetenz besitzt. Das sind insbesondere Themen,
- 4 wie eine an den Interessen der Mitglieder orientierte Tarifpolitik mit
- 5 Einkommenssteigerungen, die mindestens den Inflationsverlust ausgleichen, und
- 6 angemessene zukunftsfähige Arbeitsbedingungen, wie z. B. einheitliche
- 7 Rahmenbedingungen für Home-Office und mobiles Arbeiten.

Begründung

Der dbb beamtenbund und tarifunion veröffentlicht nahezu täglich Pressemitteilungen, die aber so gut wie nie in der Öffentlichkeit einen Widerhall finden. Offensichtlich gesteht die Öffentlichkeit dem dbb nur bei ausgesuchten Themen eine Kompetenz zu. Um die begrenzten Ressourcen des dbb beamtenbund und tarifunion zu schonen, ist es daher angezeigt, die Arbeit des dbb beamtenbund und tarifunion auf seine Kernkompetenzen zu konzentrieren. Niemand, außer möglicherweise ein begrenzter Personenkreis innerhalb des dbb beamtenbund und tarifunion, interessiert beispielsweise die Positionen des dbb beim Thema Klimawandel oder Verkehrspolitik. Jedenfalls sind die Positionen des dbb hierzu bisher nicht in der Presse oder in den sozialen Medien zur Kenntnis genommen worden. Wenn dies so ist, dann muss man für diese Themen auch keine Ressourcen verschwenden.

Hinzu kommt, dass der dbb beamtenbund und tarifunion bei Gesetzgebungsverfahren nicht die betroffenen Fachgewerkschaften in die Erarbeitung von Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen einbezieht. Aus dieser Vorgehensweise lassen sich unterschiedliche Schlüsse ziehen, die hier nicht vertieft werden. Klar ist jedenfalls, dass es bei dieser Arbeitsweise keiner Arbeitsgruppen bedarf. Dies umso mehr, als völlig intransparent ist, welche Kriterien für eine Mitarbeit in solchen Gremien erfüllt sein müssen, damit Fachgewerkschaften in einem solchen Gremium mitarbeiten dürfen.

Wenn sich der dbb beamtenbund und tarifunion auf die Themen konzentrieren würde, die für seine Mitglieder wirklich von Interesse sind, könnten die Strukturen des dbb schlankt und viel Geld gespart werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O34: Förderung der Jugendarbeit

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Jugendarbeit in der dbb jugend und den
- 3 Mitgliedgewerkschaften und Landesbünden gefördert wird.

Begründung

Jugendarbeit kann nur erfolgreich sein, wenn sie durch den Gesamtverband und die Verantwortlichen vor Ort unterstützt und gefördert wird. Dies umfasst insbesondere

- feste Ansprechpersonen für die Jugend in den Vorständen,
- Wertschätzung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe,
- die aktive Einbindung der Jugend in die Vorstands- und Gewerkschaftsarbeit,
- die organisatorische Unterstützung bei der Gremienarbeit, Veranstaltungen und Aktionen sowie
- die Bereitstellung der benötigten finanziellen Mittel.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O35: Seniorenmitwirkung

Antragsteller*in:	dbb bundessenorenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass gemeinsam mit den Landesbünden in jedem Bundesland
- 3 die Mitwirkung von Seniorinnen und Senioren an Entscheidungen auf Landes- und
- 4 Kommunalebene gesetzlich geregelt wird und Seniorenmitwirkung mit Leben gefüllt wird.

Begründung

Der dbb und seine Landesbünde sollen für die Etablierung der Seniorenbeteiligung auf allen Ebenen Impulsgeber sein. Durch die verbindliche Schaffung von Seniorenvertretungen wird die Teilhabe an Entscheidungen der politischen Gremien des Landes und der Kommunen ermöglicht. Eine gesetzliche Grundlage allein reicht aber nicht aus. Es muss in Politik und Verwaltung die Partizipation auch gewollt sein und als Bereicherung gesehen werden. Der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften könnten dazu beitragen, das Interesse an politischer Teilhabe durch eigene Bildungsangebote zu wecken.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O36: Mitgliederservice des dbb

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass der Mitgliederservice des dbb
- 3 (Dienstleistungszentren, Fortbildungen) nicht eingeschränkt, sondern weiter ausgebaut
- 4 wird.

Begründung

Attraktivität auch des Dachverbandes für die Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O37: Transparenz bei den Haushaltsangelegenheiten des dbb beamtenbund und tarifunion

Antragsteller*in:	Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

2 Der dbb beamtenbund und tarifunion wird ab sofort seine Mitglieder regelmäßig, d. h.
3 mindestens einmal jährlich, über die jeweiligen Ergebnisse der Haushaltsjahre
4 informieren. Ebenso wird er die jeweiligen Entschädigungen für die Mitarbeit in
5 seinen Gremien offenlegen. Dies gilt insbesondere für die Entschädigungen der/des dbb
6 Bundesvorsitzenden, der/des Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Tarifpolitik des
7 dbb sowie der/des Stellvertretenden Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik des
8 dbb. Schließlich ist über etwaige Altersbezüge früherer und zukünftiger Mitglieder
9 der Bundesleitung und deren jeweilige Höhe zu berichten.

Begründung

Jeder Verein in Deutschland ist nach dem Vereinsrecht verpflichtet, seine Mitglieder regelmäßig über seine finanzielle Lage zu informieren. Für den dbb beamtenbund und tarifunion scheint dies nicht zu gelten, denn die Informationen zum Haushalt bleiben nur einem sehr kleinen, erlesenen Kreis der Mitglieder vorbehalten. Gründe für diese Geheimniskrämerei werden nicht benannt und sind im Übrigen auch nicht erkennbar.

Damit muss Schluss sein. Die Mitglieder haben ein Recht darauf zu erfahren, was mit ihren Mitgliedsbeiträgen geschieht und sie müssen die Gelegenheit haben, an dem Einsatz dieser Mittel etwas zu ändern, wenn sie dies für angezeigt erachten.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O38: Gender Budgeting im dbb

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb beamtenbund und tarifunion sorgt dafür, dass die Aufstellung des dbb
- 3 Haushalts unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Gesichtspunkte erfolgt.

Begründung

Gleichstellung hängt unmittelbar mit der Frage der gerechten Verteilung von Ressourcen und Mitteln zusammen. §1, Abs. 3 der dbb Satzung sieht vor, dass der dbb sich den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Gender Mainstreaming und der Diversität als Leitmotive für Entscheidungsprozesse verpflichtet.

Diesen Handlungsgrundsatz gilt es, auf die Haushaltsaufstellung des dbb auszuweiten. Gender Budgeting im dbb würde die Auswirkungen der Haushaltsentscheidungen transparenter machen und zu einer größeren Gerechtigkeit bei der Verteilung der Haushaltsmittel und deren gewerkschaftlicher Priorisierung beitragen.

Durch die Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Haushaltsaufstellung des dbb wird Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern entgegengewirkt und die Chancengleichheit in allen Bereichen gefördert.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O39: Streikgeldunterstützungsordnung des dbb - Anpassung der Höhe der Streikgeldunterstützung

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Streikgeldunterstützungsordnung wie folgt
- 3 geändert wird:
- 4 Die Streikgeldunterstützung aus dem Aktionsfond beträgt bis zu 75,- EUR je Streiktag
- 5 und beteiligtem Einzelmitglied. Bei zeitlich befristeten Streiks von weniger als
- 6 einem Tag beträgt die Streikgeldunterstützung bis zu 15,- EUR pro Stunde und
- 7 beteiligtem Einzelmitglied, jedoch höchstens 75,- EUR.

Begründung

I. Die in den vergangenen Jahren tariflich erkämpften Erhöhungen müssen sich auch in der Streikgeldunterstützungszahlung widerspiegeln.

II. Die bislang auf 50,- EUR pro Tag begrenzte Streikgeldunterstützungszahlung würde ein monatliches Nettoeinkommen von ca. 1.000 € vollständig ausgleichen. Die meisten Einkommen liegen jedoch deutlich über diesen Betrag, sodass die Lücke zwischen Verdienstausfall und Streikgeld immer größer wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O40: Streikgeldunterstützungsordnung des dbb - Anpassung der Höhe der Streikgeldunterstützung

Antragsteller*in:	SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Die Streikgeldunterstützungsordnung wird wie folgt geändert:
- 3 Die Streikgeldunterstützung aus dem Aktionsfond beträgt bis zu 75,- EUR je Streiktag
- 4 und beteiligtem Einzelmitglied. Bei zeitlich befristeten Streiks von weniger als
- 5 einem Tag beträgt die Streikgeldunterstützung bis zu 15,- EUR pro Stunde und
- 6 beteiligtem Einzelmitglied, jedoch höchstens 75,- EUR.

Begründung

I.

Die in den vergangenen Jahren tariflich erkämpften Erhöhungen müssen sich auch in der Streikgeldunterstützungszahlung widerspiegeln.

II.

Die bislang auf 50,- EUR pro Tag begrenzte Streikgeldunterstützungszahlung würde ein monatliches Nettoeinkommen von ca. 1.000 € vollständig ausgleichen. Die meisten Einkommen liegen jedoch deutlich über diesen Betrag, so dass die Lücke zwischen Verdienstaufschlag und Streikgeld immer größer wird.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O41: Erhöhung der Streikgelderstattung durch den dbb

Antragsteller*in:	NBB Niedersächsischer Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb erhöht die gegenwärtige Streikgelderstattung aus dem dbb Aktionstopf von 50
- 3 Euro pro Mitglied und Streiktag im angemessenen Umfang.

Begründung

Vor dem Hintergrund der letzten Tarifrunden im Bereich von TVöD-VKA und TV-L zeigt sich, dass die Durchsetzung unserer gewerkschaftlichen Ziele und Darstellung der eigenen Aktionsfähigkeit immer schwieriger wird. Eine gute Streikbeteiligung setzt voraus, dass die Kolleginnen und Kollegen im Streikfall möglichst keine finanziellen Einbußen haben.

Der dbb gewährt seinen Mitgliedsgewerkschaften und Mitgliedsverbänden pro Mitglied und Streiktag eine Streikgelderstattung von 50 Euro pro Tag. In den meisten Fällen reicht dieser Betrag nicht mehr aus, um den tatsächlich eingetretenen Lohnausfall zu kompensieren.

Die Streikgelderstattung durch den dbb ist dementsprechend zu erhöhen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O42: Erhöhung des Streikgeldes

Antragsteller*in:	dbb hamburg beamtenbund und tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**

- 2 Der dbb beamtenbund und tarifunion wird aufgefordert bzw. setzt sich dafür ein, dass
3 Tarifbeschäftigte/ Mitglieder einer dbb Mitglieds- oder Fachgewerkschaft, die an
4 einem ordentlichen Streik- oder Warnstreik gem. der jeweils geltenden Streikordnung
5 des dbb beamtenbund und tarifunion teilnehmen, ein deutlich höheres Streikausfallgeld
6 erhalten als bisher.

Begründung

Seit fast zwei Jahrzehnten wurde das Streikausfallgeld des dbb beamtenbund und tarifunion nicht erhöht und liegt immer noch bei 50,- € plus 5,- € für den jeweils nachgewiesenen Verwaltungsaufwand.

Die Inflation über den gesamten Zeitraum lag bei über 40 %, weshalb das Streikausfallgeld unbedingt angepasst werden muss.

Es ist festzustellen, dass unsere Tarifbeschäftigten/ Mitglieder nicht mehr für unter 50 % ihres verlorengelassenen Tageslohnes in den Streik treten. Das ist ein weiterer Grund, weshalb die Streikbereitschaft unserer Mitglieder abnimmt.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O43: Förderung gewerkschaftlicher Arbeit

Antragsteller*in:	Bayerischer Beamtenbund e.V. (BBB)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Um vermehrt auch Eltern und pflegende Angehörige in die Gewerkschaftsarbeit
- 3 einzubinden, soll der dbb auf allen Ebenen geeignete Strukturen schaffen, wie z.B.
- 4 ein finanzieller Ausgleich von Betreuungskosten, Betreuungsangebote für Kinder,
- 5 hybride Veranstaltungen.

Begründung

Es ist festzustellen, dass immer weniger Frauen und Männer im Ehrenamt tätig sind. Ein Grund hierfür ist die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und ehrenamtlichen

Tätigkeiten. Die Expertise dieser Personengruppe ist Grundlage für eine wertvolle, mitglieder- und zukunftsorientierte gewerkschaftliche Arbeit und ist unverzichtbar.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O44: Unterstützung der digitalen Verbandsarbeit

Antragsteller*in:	dbb jugend
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Die dbb-Bundesleitung unterstützt die digitale Verbandsarbeit in den
- 3 Fachgewerkschaften, Landesbünden und Querschnittsorganisationen durch geeignete
- 4 Maßnahmen. Um das digitale Leistungsspektrum des dbb für die Verbände zu erweitern,
- 5 wird eine Arbeitsgruppe zum Thema „Digitale Verbandsarbeit“ eingerichtet.

Begründung

Der dbb fordert zurecht mehr Fortschritt bei der Digitalisierung im öffentlichen Dienst. Dabei muss aber auch der Blick nach innen gerichtet werden. Der dbb mit seinen Untergliederungen und Mitgliedsorganisationen muss sich deshalb auf den Weg machen, mehr Digitalisierung nicht nur von der Arbeitgeberseite zu fordern, sondern auch in der eigenen Verbandsarbeit die digitale Transformation voranzutreiben.

Der Digitalisierungsgrad innerhalb des dbb unterscheidet sich sehr stark. Der Einsatz von digitalen Tools hängt dabei oft von dem persönlichen Engagement und der Digitalisierungsaffinität einzelner Personen ab und führt zu sehr heterogenen Strukturen. Die Verbände sind hierbei bisher weitgehend auf sich allein gestellt.

Die Digitalisierung bietet allerdings erhebliches Potential, die Verbandsarbeit zu verbessern, zu erleichtern und effizienter zu gestalten. Dies kann sowohl die Funktionsträger*innen motivieren und entlasten als auch für eine positive Außenwirkung sorgen. Digital unterstützte Strukturen und Prozesse wirken professionell auf die Mitglieder und bei der Mitgliederwerbung. Einem digital professionell aufgestellten Verband vertraut man eher, auch inhaltliche Interessen professionell zu vertreten. Aus den dargestellten Gründen sollte sich der dbb strategisch mit dem Einsatz von digitalen Tools in der Verbandsarbeit auseinandersetzen und Unterstützungsmöglichkeiten sowie ggf. zentrale Angebote schaffen.

Um die Bedarfe und Anregungen der Verbände aufzunehmen und das Leistungsspektrum des dbb für die Verbände zu erweitern, wird eine Arbeitsgruppe zum Thema „Digitale Verbandsarbeit“ auf Ebene des dbb bund eingerichtet. Darüber hinaus könnte im dbb ein*e Digitalisierungsbeauftragte*r eingesetzt werden, der oder die für die Koordinierung der Aktivitäten zuständig ist und für die Verbände als Ansprechperson für Fragen rund um die digitale Unterstützung der Verbandsarbeit zur Verfügung steht.

Konkrete Unterstützungsmöglichkeiten könnten in Form von Best Practice-Beispielen, Handlungshilfen, Checklisten oder Musterdokumenten aufbereitet werden. Zusätzlich könnten entsprechende Schulungsangebote entwickelt und digitale Tools zentral über den dbb bereitgestellt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O45: Unterstützung der digitalen Verbandsarbeit

Antragsteller*in:	dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Hessen
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die digitale Verbandsarbeit in den
- 3 Fachgewerkschaften, Landesbünden und Querschnittsorganisationen durch geeignete
- 4 Maßnahmen unterstützt wird. Um das digitale Leistungsspektrum des dbb für die
- 5 Verbände zu erweitern, wird eine Arbeitsgruppe zum Thema „Digitale Verbandsarbeit“
- 6 eingerichtet.

Begründung

Der dbb fordert zurecht mehr Fortschritt bei der Digitalisierung im öffentlichen Dienst. Dabei muss aber auch der Blick nach innen gerichtet werden. Der dbb mit seinen Untergliederungen und Mitgliedsorganisationen muss sich deshalb auf den Weg machen, mehr Digitalisierung nicht nur von der Arbeitgeberseite zu fordern, sondern auch in der eigenen Verbandsarbeit die digitale Transformation voranzutreiben.

Der Digitalisierungsgrad innerhalb des dbb unterscheidet sich sehr stark. Der Einsatz von digitalen Tools hängt dabei oft von dem persönlichen Engagement und der Digitalisierungsaffinität einzelner Personen ab und führt zu sehr heterogenen Strukturen. Die Verbände sind hierbei bisher weitgehend auf sich allein gestellt.

Die Digitalisierung bietet allerdings erhebliches Potential, die Verbandsarbeit zu verbessern, zu erleichtern und effizienter zu gestalten. Dies kann sowohl die Funktionsträgerinnen und Funktionsträger motivieren und entlasten als auch für eine positive Außenwirkung sorgen. Digital unterstützte Strukturen und Prozesse wirken professionell auf die Mitglieder und bei der Mitgliederwerbung. Einem digital professionell aufgestellten Verband vertraut man eher, auch inhaltliche Interessen professionell zu vertreten. Aus den dargestellten Gründen sollte sich der dbb strategisch mit dem Einsatz von digitalen Tools in der Verbandsarbeit auseinandersetzen und Unterstützungsmöglichkeiten sowie ggf. zentrale Angebote schaffen.

Um die Bedarfe und Anregungen der Verbände aufzunehmen und das Leistungsspektrum des dbb für die Verbände zu erweitern, wird eine Arbeitsgruppe zum Thema „Digitale Verbandsarbeit“ auf Ebene des dbb bund eingerichtet. Darüber hinaus könnte im dbb eine Digitalisierungsbeauftragte oder ein Digitalisierungsbeauftragter eingesetzt werden, der oder die für die Koordinierung der Aktivitäten zuständig ist und für die Verbände als Ansprechperson für Fragen rund um die digitale Unterstützung der Verbandsarbeit zur Verfügung steht.

Konkrete Unterstützungsmöglichkeiten könnten in Form von Best Practice-Beispielen, Handlungshilfen, Checklisten oder Musterdokumenten aufbereitet werden. Zusätzlich könnten entsprechende Schulungsangebote entwickelt und digitale Tools zentral über den dbb bereitgestellt werden.

Beschluss: angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial

Antrag O46: Hybride Veranstaltungen ermöglichen

Antragsteller*in:	komba gewerkschaft e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 2 Der dbb wird gewerkschaftliche Veranstaltungen wie Seminare oder Gremiensitzungen
- 3 künftig in hybrider Form anbieten. Dies bedeutet, dass bei gewerkschaftlichen
- 4 Präsenzveranstaltungen zusätzlich eine digitale Teilnahme und Partizipation
- 5 ermöglicht wird. Der dbb beamtenbund und tarifunion wird beauftragt, krisen- und
- 6 pandemiesichere Konzepte hierfür zu entwickeln und umzusetzen.
- 7 Diese Maßnahmen steigern die Vereinbarkeit von Gewerkschaftsarbeit und Privatleben,
- 8 ermöglichen Menschen mit Behinderung einen barrierefreien Zugang zu
- 9 gewerkschaftlichen Veranstaltungen, vermeiden im Sinne der Nachhaltigkeit weite
- 10 Anreisen und reduzieren infolgedessen gleichzeitig Reise- und Übernachtungskosten.
- 11 Insgesamt wird dadurch einer größeren Anzahl von Personen die Mitwirkung an
- 12 gewerkschaftlicher Arbeit ermöglicht.

Begründung

Präsenzveranstaltungen werden nach der Pandemie wieder an Bedeutung gewinnen. Keine Frage. Schließlich leben Veranstaltungen vom direkten Austausch – auch in der Warteschlange vor dem Buffet. Allerdings werden künftig virtuelle Parts bei Veranstaltungen bestehen bleiben. Ein Grund dafür ist, dass man als Planerin und Planer so auch Sprecherinnen und Sprecher gewinnen kann, die sonst kaum für einen kurzen Input einmal quer durch Deutschland gereist wären.

Darüber hinaus kann man mithilfe von hybriden Veranstaltungsformaten flexibel auf das Infektionsgeschehen und die daraus resultierenden Restriktionen und Vorschriften reagieren. Mit einem hybriden Veranstaltungsformat erzielt man, verglichen mit rein virtuellen oder rein physischen Events, während der Veranstaltung höhere Reichweiten der Botschaften. Man bedient darüber hinaus unterschiedliche Typen von Teilnehmenden - manch eine/einer möchte sich persönlich vor Ort treffen und neue Gesichter kennenlernen, während jemand anderes lieber den Inhalt vor seinem oder ihrem eigenen Bildschirm konsumiert. So kann auch durch den Wegfall der teilweise sehr weiten und zeitintensiven Anreise sowohl Gewerkschaftsarbeit und Privatleben (Kinderbetreuung, Beruf, Freizeit, Pflege von Angehörigen usw.) besser vereinbart werden als auch auf Menschen mit Behinderung, die die Anreise aus gesundheitlichen Gründen nicht bewältigen können, eine problemlose Teilnahme ermöglicht werden.

Gleichzeitig wird das Klima durch den Wegfall zahlreicher bundes- bzw. landesweiter Anreisen geschont und Reise- und Übernachtungskosten aus Gewerkschaftssicht gespart. Auch eine aufgrund der örtlichen Gegebenheiten und kostentechnischen Einschränkungen gegebene Begrenzung der Teilnehmendenzahl kann durch eine digitale Teilnahmemöglichkeit umgangen werden – so wird einem deutlich größeren Personenkreis eine unproblematische und barrierefreie Partizipation ermöglicht.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O47: Panelbesetzung bei dbb Veranstaltungen

Antragsteller*in:	dbb bundesfrauenvertretung
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb beamtenbund und tarifunion sorgt dafür, dass bei Veranstaltungen und
- 3 Diskussionsrunden, die vom dbb organisiert werden, bei der Referenten- und
- 4 Referentinnenauswahl auf Diversität geachtet wird. Rein männlich besetzte Panels sind
- 5 grundsätzlich zu vermeiden.

Begründung

Das Fehlen von Frauen in öffentlichen Diskussionen ist eines der sichtbarsten Zeichen mangelnder Diversität. Öffentliche Veranstaltungen und Diskussionsrunden, in denen (fast) nur Männer sitzen, vermitteln eine falsche Realität. Panels sind ein Abbild öffentlicher Kommunikation und rein männlich besetzte Panels vermitteln die Botschaft, dass nur Männer etwas zu sagen haben. Zumal Frauen die Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Dienst darstellen, entsteht so keine realistische Perspektive auf Themen, die den öffentlichen Dienst betreffen.

§ 1, Abs. 3 der dbb Satzung sieht ferner vor, dass der dbb sich den Prinzipien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Gender Mainstreaming und der Diversität als Leitmotive für Entscheidungsprozesse verpflichtet. Dieser Leitmotive gilt es auch bei der Organisation und Durchführung öffentlicher Veranstaltungen nachzukommen.

Darüber hinaus drohen dem dbb Reputationsschäden und Absagen von vielen Politikerinnen und Politikern sowie Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern in Organisation und Unternehmen, die sich oftmals an Richtlinien halten müssen, wonach sie nicht an rein männlich besetzten Panels teilnehmen dürfen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O48: Wertschätzung der Mitglieder im Ruhestand sowie der wegen weit herausragender Leistungen Geehrten im dbb

Antragsteller*in:	BBW - Beamtenbund und Tarifunion
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

1 Der Gewerkschaftstag möge beschließen:

- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass in allen Gremien und bei allen internen und
3 öffentlichen Veranstaltungen des dbb den Verdiensten der Seniorinnen und Senioren –
4 insbesondere der weit herausragenden Leistungen der Ehrenvorsitzenden, der
5 Ehrenadelträger und der Ehrenmitglieder – angemessen und wertschätzend Rechnung
6 getragen wird. Insbesondere gehören dazu
7 - die Teilnahme an allen wichtigen Veranstaltungen (z.B. gewerkschaftliche
8 Jahrestagung „Bad Köln“),
9 - die Teilnahme der Ehrenvorsitzenden, Ehrenadelträgern und Ehrenmitgliedern, so
10 lange an allen Großveranstaltungen des dbb beamtenbund und tarifunion.

Begründung

Das Mainstream-Motto „Der dbb muss jünger, weiblicher und digitaler werden.“ missachtet die Lebens- und Aufbauleistung aller Mitglieder im Ruhestand sowie besonders der ehemaligen Leistungsträger auf allen Ebenen der dbb-Organisation.

Die Querschnittsorganisationen Jugend und Frauen haben mehr Beteiligungsrechte als die Senioren in den Gremien des dbb beamtenbund und tarifunion, obwohl die von ihnen vertretenen Mitglieder denselben Kopfbeitrag leisten.

Auch die frühzeitige Einbringung der Erfahrung und Kenntnisse von Seniorinnen und Senioren in die Gewerkschaftsarbeit kann für den dbb nur von Vorteil sein. „Die Jungen laufen zwar schneller, aber die Alten kennen die Abkürzungen.“

Die mehr als 400 000 im dbb beamtenbund und tarifunion organisierten ehemaligen Beschäftigten haben jahrzehntelang mit ihren Beiträgen, ihren Gruppenversicherungen und Bausparverträgen, mit ihrem Engagement in den Fachverbänden, in den Personalvertretungen und Ehrenämtern, mit dem Einsatz ihrer Lebenszeit und ihres Ansehens vor Ort und in den Dienststellen maßgeblich dazu beigetragen, dass der dbb beamtenbund und tarifunion die heutige finanzielle Kraft, gewerkschaftliche Stärke und politische Durchschlagskraft besitzt. Diese Aufbauarbeit muss auch in Gegenwart und Zukunft wertgeschätzt und bei allen Aktivitäten beachtet werden.

Die Ehrung der ehemaligen herausragenden Leistungsträger im dbb wurde von den Delegierten eines dbb-Gewerkschaftstages beschlossen und kann nur durch den erneuten Beschluss eines dbb-Gewerkschaftstags außer Kraft gesetzt werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O49: Transparenz Mitarbeiter des dbb - Bereitstellung eines Organigramms

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass zu Sicherstellung einer effizienten Kommunikation
- 3 ein Organigramm des dbb zur Verfügung gestellt wird. Der Aufbau soll die Struktur des
- 4 dbb namentlich abbilden und zumindest die Einwahl zu den Sekretariaten ausweisen.

Begründung

Für eine schnelle, gezielte Kontaktaufnahme ist ein Mitarbeiterregister in den einzelnen Referaten unabdingbar. Es ist frühere Zustand wiederherzustellen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O50: Kommunikation mit Mitarbeitenden des dbb - Bereitstellung eines Organigramms

Antragsteller*in:	SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der dbb Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass zu Sicherstellung einer effizienten Kommunikation
- 3 ein Organigramm des dbb zur Verfügung gestellt wird. Der Aufbau soll die Struktur des
- 4 dbb abbilden und zumindest die Einwahl zu den Sekretariaten ausweisen.

Begründung

Für eine schnelle, gezielte Kontaktaufnahme ist eine Übersicht der Aufgabenverteilung im dbb, noch besser ein Mitarbeitendenregister für die einzelnen Referate unabdingbar. Es ist frühere Zustand wiederherzustellen.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O51: Fahrkostenerstattung Besuch von Seminaren der dbb akademie

Antragsteller*in:	Verband Bildung und Erziehung e.V. (VBE)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag des dbb möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Fahrkosten zu Veranstaltungen der dbb
- 3 akademie in voller Höhe (0,38 € je gefahrenen Kilometer) erstattet werden.

Begründung

Die Übernahme der hälftigen Fahrkosten ist nicht mehr zeitgemäß. Die Höhe der Rückerstattung muss angepasst werden.

Bis 2020 galt einheitlich eine Pauschale von 0,30 Euro je Entfernungskilometer. Seit 2021 gilt dieser Betrag nur noch für die ersten 20 Entfernungskilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Ab dem 21. Kilometer erfolgte im Jahr 2021 eine Erhöhung der Entfernungspauschale um 5 Cent auf 0,35 Euro. Die Anhebung gilt entsprechend auch für Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung. Mit Beschluss des Bundesrates am 20.05.2022 gilt für die Jahre 2022 bis 2026 ab dem 21. Entfernungskilometer eine Pauschale von 0,38 Euro.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O52: Fahrtkostenerstattung bei Besuch von Seminaren der dbb akademie

Antragsteller*in:	SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen e.V.
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - Allgemeine Organisationspolitik

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der dbb Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Fahrtkosten zu Seminaren der dbb akademie mit
- 3 Fahrtkostenerstattung deutlich erhöht werden.

Begründung

Die Übernahme der hälftigen Fahrtkosten ist nicht mehr zeitgemäß. Sämtliche Kosten für Anschaffung und Unterhalt eines privaten Kfz, insbesondere für Treibstoff sind kräftig angestiegen.

Die Höhe der Fahrtkostenerstattung muss angepasst werden.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**

Antrag O53: Satzungsänderung; Satzung des dbb beamtenbund und tarifunion – Mitgliedschaft im Bundesvorstand

Antragsteller*in:	Bund Deutscher Rechtspfleger e.V. (BDR)
Status:	Empfehlung des Antragsausschusses liegt vor
Sachgebiet:	O - Organisationspolitik Untersachgebiet: O - verspätete Anträge
Schlagwörter:	verspätet

Antrag an den Gewerkschaftstag 2022 des dbb beamtenbund und tarifunion

- 1 **Der Gewerkschaftstag möge beschließen:**
- 2 In § 22 Abs. 1 wird die Grenze von 10.000 Mitgliedern ersatzlos gestrichen. Sämtliche
- 3 Regelungen betreffend das Bestehen von Zählgemeinschaften werden dadurch entbehrlich
- 4 und können ebenfalls gestrichen werden.

Begründung

Der Bund Deutscher Rechtspfleger beantragt eine Satzungsänderung derart, dass alle Verbände im Bundesvorstand und zwar unabhängig von der Zahl der Mitglieder vertreten sind. Er ist Ausdruck des gerechten Zugangs der Mitglieder zu allen Gremien, die in der Satzung geregelt sind.

Beschluss: **angenommen – abgelehnt – Arbeitsmaterial**