

# Die neue Bundesregierung muss liefern!

MAGAZIN

März 2025 • 75. Jahrgang



## > Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Gott sei Dank, so höre ich allenthalben, ist dieser überaus nervige Bundestagswahlkampf nun endlich vorbei. Deutschland hat gewählt und nun gilt es für die Parteien, sich mithilfe von Analysten einerseits und Parteigremien andererseits über die Folgen des Bürgerentscheids zu verständigen. Das Ergebnis mag vielleicht teilweise erschrecken, erwartbar war so manches davon dennoch. Was wir als Gewerkschaft Bundesbeschäftigte in der derzeitigen innen- und geopolitischen Lage brauchen, ist jetzt eine stabile Regierung und mehr Gemeinsamkeit der Parteien bei der konkreten Lösung der drängenden Probleme in Deutschland. Jetzt müssen den im Wahlkampf allzu oft titulierten besonderen und kritischen Lagebildern auch Taten durch eine neue Bundesregierung folgen.

Die wirtschaftliche Gesamtsituation, infolge derer Deutschland das dritte Jahr in Folge in einer Rezession steckt, die Migrations- und sicherheitspolitische Lage, aber auch der Abbau von Bürokratie und die stellenbezogene Abschmelzung der Ministerial- und Bundesverwaltung waren die innenpolitischen Themen des Wahlkampfes.

Der vbob hat im Vorfeld der Bundestagswahl den Parteien seine Positionen vermittelt. Dazu gehört unter anderem, dass man mit pauschalen Einsparauflagen keine Prioritäten setzt, sondern lediglich auf populistische Art und Weise von eigenen politischen Fehlern und Fehlentwicklungen ablenkt. Wir sind gespannt, ob und wie nun durch eine neue Bundesregierung die angekündigte Um- und Neuorganisation erfolgen wird und was das für betroffene Kolleginnen und Kollegen konkret bedeutet.

Als Gewerkschaft Bundesbeschäftigte werden wir die Maßnahmen kritisch begleiten und gemeinsam mit unseren Personalrätinnen und Personalräten an den Folgen für die Beschäftigten arbeiten. Im Februar, noch vor der Wahl, haben wir ein entsprechendes Positionspapier mit Forderungen an eine neue Bundesregierung veröffentlicht. Diese Forderungen bilden für uns die Leitlinien für die bevorstehenden Gespräche mit der neuen Bun-

desregierung. Lesen Sie zu den Positionen auch den Leitartikel dieser Ausgabe.

Bei den laufenden Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen zeichnet sich bereits ab, dass die Arbeitgeber kein ernsthaftes Interesse an Verhandlungen, geschweige denn an einer Einigung haben. Das begann schon damit, dass die Arbeitgeber zur ersten Verhandlungsrunde in Potsdam erneut kein Angebot mitgebracht haben, obwohl seit Oktober die Forderungen der Gewerkschaften vorliegen. Bei der zweiten Runde in Potsdam wiederholten die Arbeitgeber diese Blockadehaltung. Es grenzt schon an Hohn, dass die Verhandlungsführerin des Bundes im Anschluss an die zuvor gezeigte Blockadehaltung ihren Optimismus zur Erreichung eines Abschlusses in einer dritten Verhandlungsrunde vor den Kameras der Nachrichtensender formulierte.

Dieses Verhalten, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist das Gegenteil von Wertschätzung für die Beschäftigten des Bundes! In der Folge hat auch der vbob seine Mitglieder aufgerufen, sich an Demonstrationen, Veranstaltungen und Aktionen im gesamten Bundesgebiet aktiv zu beteiligen. Wer seine Interessen durchsetzen möchte, der muss sich auch aktiv beteiligen. Das gilt nicht nur mit Blick auf die Bundestagswahl; das gilt auch für die Durchsetzung von Solidarinteressen wie Tarifforderungen in einer Gewerkschaft.

Und hier liegt ein Problem, das ich auch von dieser Stelle ansprechen muss. Auch bei den in dieser Tarifrunde durchgeführten Aktionen zeigte sich, dass die Bereitschaft zur aktiven Unterstützung der Durchsetzung eigener Gehaltsforderungen bei den meisten Mitgliedern offensichtlich nicht vorhanden ist. Ich bedanke mich ausdrücklich bei allen Mitgliedern, die ohne Diskussion der Rahmenbedingungen wie Wetter, Tag, Uhrzeit, Ort, Dienstgeschäft und welche Gründe auch ansonsten entscheidenden Einfluss auf das Nichterscheinen hatten, sich für die Verbesserung nicht nur der eigenen, sondern der Vergütung aller Beschäftigten in der Bundesverwaltung eingesetzt haben. Sie haben sich mit vbob Fahne, Trillerpfeife, Weste, Schal und so weiter gezeigt und damit deutlich gemacht – mit uns im vbob nicht.

Wäre die Bereitschaft bei allen Mitgliedern gleich stark ausgeprägt – wir hätten mit Tausenden voboblern demonstrieren können. Das ist schade, das hat Wirkung gekostet, das wird sich in einem Tarifergebnis schlussendlich auch niederschlagen. Im Ergebnis darf es uns als Mitglied in einer Gewerkschaft Bundesbeschäftigte nicht gleichgültig lassen, wie mit uns und unseren Beschäftigungsbedingungen auch bei Tarifverhandlungen umgegangen wird. Solidarität ist ein wichtiges Merkmal unserer Gemeinschaft. Die Zukunft des vbob liegt in unser aller Händen, sprechen auch Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen an und fragen Sie, ob Interesse an einer Mitgliedschaft und Mitarbeit in unserer Solidargemeinschaft besteht. Nähe ist unsere Stärke!

Mit besten Grüßen  
Ihr

Frank Gehlen  
Bundesvorsitzender



## > Inhalt

- > Forderungen an die neue Bundesregierung:  
„Wer Bürokratieabbau mit Stellenabbau übersetzt,  
hat Verwaltung nicht verstanden“ 4
- > Tarifrunde 2025:  
Ab jetzt zählt die Unterstützung jedes Einzelnen 7
- > Frauenthemen im Fokus: „Für ALLE Frauen und Mädchen:  
Rechte. Gleichheit. Ermächtigung.“ 9
- > Kommentierte Pressestimmen 10
- > Neujahrsempfang:  
„Das Bashing gegen Bundesbehörden macht mir Sorgen“ 12
- > Nachruf: Manfred Stückrath, Ministerialrat a.D. 12

### > dbb

- > Einkommensrunde Bund und Kommunen: Kundgebung als  
Zeichen der Solidarität mit den Betroffenen des Anschlags  
von München 13
- > Sozialversicherung: Selbstverwaltung braucht mehr  
Kompetenzen und Verfassungsrang 16
- > Parlament der Deutschen Rentenversicherung:  
Ehrenamtlich für sozialen Frieden 19
- > Drei Fragen an dbb Vize Maik Wagner:  
Bürgernähe für die Selbstverwaltung 21
- > Versichertenberater: „Ich hab’ kein Helfersyndrom“ 24
- > Interview – Andrea Nahles, Vorsitzende des Vorstandes  
der Bundesagentur für Arbeit: Wir gestalten den  
Strukturwandel aktiv mit 26
- > IT-Industrie: In den Krallen der amerikanischen Tech-Tiger 30
- > Mitbestimmung – Gewerkschaftsarbeit im Betrieb:  
Digitales Zugangsrecht auf dem Prüfstand 32
- > Gesundheit – Bundes-Klinik-Atlas: Wer die Wahl hat,  
muss sich informieren 34
- > Nachrichten – Bürokratieabbau:  
Hemsing fordert klare Strukturen und ehrliche Aufgabenkritik 42
- > Bildung – Bildungspolitische Gespräche:  
Beschäftigte garantieren Leistungsfähigkeit 46

### > Impressum

**Herausgeber des vbob Magazins:** Bundesvorstand vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte. Drei-zehnmorgenweg 36, 53175 Bonn. **Telefon:** 0228.9579653. **Telefax:** 0228.9579654. **E-Mail:** vbob@vbob.de. **Internet:** www.vbob.de. Hauptstadtbüro Berlin. Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.40816900. **Telefax:** 030.40816930. **E-Mail:** vbob.berlin@dbb.de. **Bundesvorsitzender:** Frank Gehlen. **Redaktion:** Anne-Katrin Hoffmann, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.40816900. **Telefax:** 030.40816930. **Titelfoto:** © Roberto Pfeil.

**Herausgeber der dbb Seiten:** Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **Leitender Redakteur:** Jan Brenner (br). **Bezugsbedingungen:** Das vbob Magazin erscheint zehnmal im Jahr und wird allen vbob Mitgliedern im Rahmen der Mitgliedschaft gegen Beitrag geliefert. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 52,50 Euro zzgl. 9,30 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 6,00 Euro zzgl. 2,00 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform beim DBB Verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **Verlag:** DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Layout:** Dominik Allartz. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacer, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **E-Mail:** mediacer@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Marion Clausen, **Telefon:** 030.7261917-32, **E-Mail:** marion.clausen@dbbverlag.de. **Anzeigen-disposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. Preisliste 66 (dbb magazin) und Preisliste 45 (vbob Magazin), gültig ab 1.1.2025. **Druckauflage dbb magazin:** 550662 (IVW 4/2024). **Anzeigen-schluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern.

ISSN 1437-997X

# Forderungen an die neue Bundesregierung „Wer Bürokratieabbau mit Stellenabbau übersetzt, hat Verwaltung nicht verstanden“

Ein handlungsfähiger Staat ist eine wichtige Säule unserer Gesellschaft und ein wesentlicher Baustein für die Attraktivität Deutschlands als Wirtschaftsstandort. Die Beschäftigten des Staates stehen für Verlässlichkeit, Stabilität, Leistungsbereitschaft und vertrauenswürdiges Arbeiten.

Der vbob hat sich daher als die Interessenvertretung der Bundesbeschäftigten gegen die populistischen Vorhaben der konkurrierenden Parteien gestellt. „Wer Bürokratieabbau mit Stellenabbau übersetzt, hat Verwaltung und deren Aufgaben nicht verstanden“, so Bundesvorsitzender Frank Gehlen.

### > Tarifverhandlungen – Totalverweigerung der Arbeitgeberseite

Am Muster der durch die Arbeitgeber in der ersten und zweiten Runde ohne Angebot blockierten Tarifverhandlungen lässt sich zudem absehen, wie ernst gemeint die oft vor-

© Andreas Gruhl/stock.adobe.com



Politikerinnen und Politiker nahezu aller Parteien haben sich im Wahlkampf überboten mit Einsparfantasien statt mit der Frage von wettbewerbsfähigen Beschäftigungsbedingungen in der Bundesverwaltung. Eine Umsetzung dieser Einsparideen wird absehbar für die Beschäftigten der Bundesverwaltung zu weiterer Überlastung führen.

getragene Fürsorge und Wertschätzung in Wahrheit sind. Insbesondere der Hinweis der für den Bund verhandelnden Bundesinnenministerin vor den Kameras im Anschluss an die Totalverweigerung der Arbeitgeberseite in der zweiten Runde war bezeichnend. Sinngemäß sei sie guter Hoffnung auf eine Einigung in der dritten Verhandlungsrunde, was



nichts anderes heißt als: „Mal sehen, ob und wie viel Druck ihr auf die Straße bringt“, und auch: „Vorher hatten wir auch nicht die Absicht, ein Angebot zu formulieren.“

Wir fordern eine neue Bundesregierung daher auf,

> sich unverzüglich mit einer Reform der amtsangemessenen, leistungsgerechten Alimentation zu befassen, die den Namen verdient: Bereits seit nunmehr fünf Jahren sind sich die Bundesregierungen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes im Klaren darüber, dass die Besoldung verfassungswidrig ist. Ein Entwurf der Ampelregierung, der aufgrund deren Scheiterns nicht mehr in den Bundestag eingebracht wurde, hat belegt, dass es keine ernsthaften Reformbemühungen gibt, sondern lediglich das zwingend vorgegebene Mindestmaß erfüllt werden soll. Eine neue Bundesregierung muss den An-

spruch haben, Beschäftigung in der Bundesverwaltung attraktiv zu gestalten. Das muss neben der Rechtsprechung Motivation für eine echte Reform des Besoldungsrechtes sein.

> das Dienstrecht zu reformieren und in die Zeit zu stellen: Auch im Bereich des Dienstrechtes zeigt sich immer stärker der Reformstau. So sind es die Alimentation und das Besoldungsrecht, die Regelungen zum Zugang und das Beamtenrecht, die Aufstellung des Beihilfesystems im Beihilferecht, das Reisekostenrecht, das Versorgungsrecht. Es gibt keinen Bereich des Dienstrechtes, der nicht angepackt werden müsste. Die Ampel hat mit dem Disziplinarrecht und der darin geregelten Entfernung aus dem Dienst ohne vorgeschaltetes gerichtliches Verfahren ein schlechtes Beispiel für eine Reform des Dienstrechtes geliefert.

> sich ernsthaft mit der Durchlässigkeit des Laufbahnsystems zu beschäftigen und die

Anerkennung von Bildungsabschlüssen zu erleichtern: Seit vielen Legislaturperioden weisen wir unterschiedliche Bundesregierungen auf das Erfordernis der Ermöglichung von leistungsbezogener Durchlässigkeit im Laufbahnsystem hin. Das ist nicht nur eine Grundforderung unserer Gewerkschaft Bundesbeschäftigte, sondern das wird neben der beschäftigungsfreundlichen Gestaltung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zwingend notwendiges Element bei der wettbewerblichen Personalakquise. Kein anderer Arbeitgeber schließt Karriere mit Bezug auf den erworbenen Schulabschluss aus. Diesen „Luxus“ kann sich auch die Bundesverwaltung nicht mehr leisten.

> Ausbildung in der Bundesverwaltung dauerhaft zu ermöglichen und damit eigene Nachwuchssicherung zu betreiben: Wie kann man ernsthaft über die Bewältigung des Fachkräftemangels und die

Deckung des Nachwuchsbedarfes sprechen, ohne die Zusage einer unbefristeten Übernahme nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in der Bundesverwaltung zu geben? Dass das von den Arbeitgebern auch im Rahmen der Tarifverhandlungen kategorisch abgelehnt wird, zeigt deren Fehleinschätzung deutlich. Sollte der Bedarf an den Absolventinnen und Absolventen nicht gegeben sein, so muss über die Reform der Ausbildung gesprochen werden. Zudem braucht es eine klare Priorisierung des Aufbaus und der ressourcenbezogenen Sicherung unserer Ausbildung auf Bundesebene, insbesondere auch bei der Hochschule des Bundes.

> das Lohnabstandsgebot zur Grundsicherung einzuhalten und die vorhandenen tarifvertraglichen Möglichkeiten für Eingruppierung und Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten zu nutzen: Der häufig erteilte Verweis auf die Tarifparteien, die sol-



che Abstände durch tarifvertragliche Regelungen sicherstellen müssten, geht fehl. Bereits heute und mit dem bestehenden Tarifrecht hätte die Bundesregierung hinreichend Möglichkeiten, Tarifbeschäftigte anders oder höher einzugruppieren. Wer von Beschäftigten Flexibilität einfordert, muss sich im Gegenzug an der Anwendung des flexiblen Tarifrechtes messen lassen.

Dass es in der Bundesverwaltung Kolleginnen und Kollegen gibt, deren Eingruppierung hinsichtlich des Abstandsgebotes zur Grundversicherung als nicht ausreichend bewertet werden muss, dafür müssen sich die Arbeitgebenden schämen, wir wollen das grundlegend ändern.

- > Vorschläge zur Arbeitszeitflexibilisierung und für eine dauerhafte Rückführung der Wochenarbeitszeit vorzulegen und damit das bald 20-jährige Versprechen zeitnah einzulösen: Es kommt leider immer wieder vor, dass Mitglieder der Bundesregierung oder des Bundestages entgegen, dass eine Rückführung der Wochenarbeitszeit nicht in die Zeit passe. Es ist und bleibt ein großer Vertrauensbruch der Bundesregierung, die seit

20 Jahren ihre Zusage nicht einhält, die einseitig verfügte Erhöhung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich zurückzuführen. Das Festhalten am Wortbruch wird sich für die Bundesverwaltung rächen. Wir werden, egal ob – wie politisch in Rede stehend – zentral oder – sinnvollerweise – weiter dezentral, ein Personalgewinnungsproblem verstärken, denn die Beschäftigten wie auch der Nachwuchs messen die Arbeitszeitbedingungen auch bei anderen Arbeitgebern. Wenn die gewünschte Flexibilität nicht angeboten wird, wird der Bund das Nachsehen haben. Das verschärft für die Kolleginnen und Kollegen im Bestand die Arbeitsbelastung zusätzlich und das lehnen wir ab.

- > Beihilfe und Versorgung zu erhalten und zukunftsfähig zu gestalten (siehe oben).
- > eine nachhaltige Verwaltung mit klimaneutraler Mobilität durch Jobticket, Fahrradleasing und E-Ladestationen zu ermöglichen.
- > die Digitalisierung mit den Beschäftigten und für die Beschäftigten voranzubringen: Liest man sich die kursierenden Expertinnen- und Expertenpapiere durch, so erkennt man ohne großen Aufwand, dass diese praxisfern sind.

Um den größtmöglichen Nutzen für Bürgerinnen und Bürger einerseits, für die exekutive Verwaltung und deren Beschäftigte andererseits zu generieren, braucht es nicht nur Expertenworkshops, sondern die Einbeziehung von Praktikerinnen und Praktikern.

Die Diskussion um die Errichtung und Gestaltung eines Digitalministeriums lässt dabei nichts Gutes erahnen. Funktionierendes und die Arbeit Erleichterndes zur Nachnutzung freizugeben wäre eine Möglichkeit, erprobte digitale Arbeitsunterstützung oder auch Massenverfahren schneller und zum Nutzen der Beschäftigten „in die Fläche“ zu bringen. Das „Prinzip des Rezepttausches zwischen Nachbarn“ könnte im übertragenen Sinne eine echte Alternative zum Verfassen umfangreicher Kochbücher durch sachfremde Experten sein.

Die Beschäftigten des Bundes möchten durch gute Arbeit und Dienstleistung weiterhin das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat erhalten und stärken. Sie wollen die Vorbildfunktion der öffentlichen Verwaltung auch und gerade in ihrer Vielfalt gerne umsetzen. Damit dies künftig noch besser gelingt, sollten die

Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen in den Personalräten und Gewerkschaften beteiligt und damit Reformen, die nachvollziehbar sind, eingeleitet und gestaltet werden.

Der Prüfmaßstab bei der Gestaltung und Umsetzung von Reformen muss die Möglichkeit der Mitbestimmung durch die Bundesbeschäftigten sein.

„Eine Abschwächung oder gar Abschaffung von Mitbestimmungsrechten der Personalräte durch die kalte Küche ist mit uns nicht zu machen“, so Bundesvorsitzender Gehlen. Vielmehr braucht es eine Modernisierung und Stärkung der Beschäftigtenrechte. Die Zeiten, in denen Behördenleitungen ohne die Beschäftigtenvertretungen schalten und walten konnten, gehören aus guten Gründen der Vergangenheit an.

Eine neue Bundesregierung wird nur mit den Beschäftigten der Bundesverwaltung erfolgreich sein. Wir als vbob erwarten von der Bundesregierung Innovation und Weiterentwicklung in Partnerschaft! Zu den notwendigen Gesprächen stehen wir jederzeit bereit.

Mehr auch auf der Homepage unter Positionen des vbob. *fg*

© peterschreiber.media/stock.adobe.com



## Tarifrunde 2025

# Ab jetzt zählt die Unterstützung jedes Einzelnen

Die Tarifrunde zwischen Bund, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber einerseits und den Gewerkschaften andererseits hat am 9. Oktober 2024 mit der Bekanntgabe der gewerkschaftlichen Forderungen begonnen. Dem vorausgegangen waren mehrere Regionalkonferenzen, an denen sich auch Kolleginnen und Kollegen der vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte beteiligten.

Am 24. Januar 2025 fand in Potsdam die erste Runde der Tarifverhandlungen in der diesjährigen Einkommensrunde mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) statt. Begleitet wurde die Versammlung von einer lautstarken Gruppe aus allen Mitglieds-gewerkschaften des dbb. Natürlich waren auch einige Kolleginnen und Kollegen der vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte vertreten und begrüßten die Bundesinnenministerin Nancy Faeser und die Verhand-

lungsführerin der VKA, Karin Welge, mit einem lautstarken Pfeif- und Hupkonzert. Unsere Forderungen wurden ebenso lautstark unterstrichen. In der anschließenden Verhandlungsrunde wurden die Forderungen und Erwartungen der Beschäftigten dargestellt und im Detail begründet.

### 1. Entgelt

- › Entgelterhöhung im Volumen von 8 Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich (Laufzeit zwölf Monate).

Das Volumen kann auch zum besseren finanziellen Ausgleich von besonderen Belastungen genutzt werden.

Hierzu sind Zulagen und Zuschläge wie folgt zu erhöhen:

- › Erhöhung der ständigen Wechselschichtzulage auf 303,37 Euro monatlich, der ständigen Schichtzulage auf 197,15 Euro monatlich sowie entsprechende Anpassung des Stundensatzes bei unständiger Wechselschicht- beziehungsweise Schichtarbeit; Dynamisierung der Zulagen

### 2. Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten

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

### 3. Arbeitszeit

- › zusätzlich drei freie Tage (§ 26 TVÖD) zum Ausgleich der hohen Verdichtung der Arbeit sowie einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder
- › Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen



› die vbob Delegation zur ersten Tarifrunde



wöchentlichen Arbeitszeit unter Zugrundelegung eines Zeitraums von längstens einem Monat

- > Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit
- > Neuregelung der Altersteilzeit unter Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand
- > Einrichtung eines „Mehr-Zeit-für-mich-Kontos“, über das die Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte) eigenständig verfügen (Zeitsouveränität)

### ■ „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“

Beschäftigte entscheiden am Ende des Ausgleichszeitraums, ob die zusätzliche Arbeitszeit einschließlich der Überstundenzuschläge ausgezahlt oder auf das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ gebucht wird.

Auf das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ können auf Wunsch der/des Beschäftigten insbesondere folgende Bestandteile gebucht werden:

- > Entgelterhöhungen
- > zusätzliche freie Tage
- > Überstunden
- > Zeitzuschläge
- > Teile der Jahressonderzahlung

Das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ kann von den Beschäftigten insbesondere für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden.

Außerdem erwarten wir:

- > manteltarifliche Änderungen, auch für Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten
- > Teilzeitbeschäftigte: Vereinbarung eines individuellen Rechts auf Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitarbeit
- > Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost an West



© Seipt

- > Umgehende Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung aus der Einkommensrunde 2020, wonach die Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Bereich des Bundes tarifiert werden sollen
- > Auszubildende und Nachwuchskräfte, die nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sind der Stufe 2 zugeordnet
- > Anhebung des Verpflegungszuschusses bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen auf 28 Euro

### ■ Solidarität auf die Straße bringen

Diesen umfangreichen Forderungskatalog gilt es nun nach Möglichkeit umzusetzen. Dafür ist aber eine starke Mobilisierung aller vbob Mitglieder, unabhängig ob Beamte, Arbeitnehmer, Pensionäre oder Rentner, erforderlich. Denn letztlich profitieren alle von guten Ergebnissen. Die zweite Verhandlungsrunde in Potsdam am 17. und 18. Februar 2025 begann aufgrund des Terroranschlags auf eine Kundgebung von ver.di in München mit einer gemeinsamen Solidaritätsveranstaltung von Arbeitgebern und den beiden Gewerkschaften.

Alle Redner, darunter der Verhandlungsführer und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Volker Geyer, verurteilten den feigen Anschlag auf Kolleginnen und Kollegen, die sich für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen eingesetzt haben. In einer Schweigeminute wurde der beiden Toten, einer Beschäftigten der Stadt München und ihrer zweijährigen Tochter, sowie der vielen Verletzten gedacht.

Die zweite Runde begann dann auch wie die erste geendet hatte: ohne konkretes Angebot der Arbeitgeber!

Die Arbeitgeber und der dbb haben sich zu Beginn des ersten Verhandlungstags zunächst auf Spezial- und Nischenthemen wie etwa Beschäftigte in den Sparkassen, Krankenhäuser und Hebammen oder duale praxisorientierte Studiengänge konzentriert. Für die Mitglieder der dbb Verhandlungskommission stellte sich das Verhalten der Arbeitgeber als Verzögerungstaktik und ein Spielen auf Zeit unter Einsatz von „Nebelkerzen“ dar.

Insbesondere die Verweigerung der Arbeitgeber, in das Thema Arbeitszeit beziehungsweise Urlaub überhaupt einzusteigen, zeigte deren Blockadehaltung.

Auch zu den berechtigten finanziellen Forderungen der Gewerkschaften wurde mit einem Gegenvorschlag der VKA mit einer „Nullrunde“ und 36 Monaten Laufzeit entgegnet.

Für die Mitglieder der dbb Gewerkschaften, also auch für die Mitglieder der vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte bedeutet dies, deutlich mehr Präsenz auf der Straße zu zeigen. Erreicht wird dies nur durch die geplanten und bereits durchgeführten Warnstreiks in Bonn, Berlin und Flensburg sowie an vielen anderen Orten, an denen sich vbob Mitglieder beteiligen.

Dennoch blieb die Anzahl derjenigen Mitglieder, die sich für bessere und der Zeit angemessene Arbeitsbedingungen einsetzen, leider sehr überschaubar.

Die Bereitschaft, sich an Streiks zu beteiligen, spiegelt die von den Mitgliedern aufgestellten Forderungen an die Arbeitgeber jedenfalls derzeit in keinem Fall wider.

Wer viel fordert, muss die Forderungen auch auf die Straße bringen, denn Tarifverhandlungen sind jedenfalls immer auch Machtverhandlungen.

lh

## Frauenthemen im Fokus

# „Für ALLE Frauen und Mädchen: Rechte. Gleichheit. Ermächtigung.“

Insgesamt stagniert der Frauenanteil im Deutschen Bundestag und in den Länderparlamenten seit über zehn Jahren bei etwa einem Drittel. Dabei ist klar: Wir brauchen die Repräsentation aller für erfolgreiche Politik. Wir brauchen Frauen, Menschen aus verschiedenen sozialen Klassen, mit verschiedenen biografischen Hintergründen, Altersstrukturen und aus diversen Berufsgruppen in den Parlamenten – Politik sollte eigentlich mit gutem Vorbild vorangehen, denn von Gleichstellung profitieren alle.

Sie hat die Möglichkeit, sich an vielen Stellen dafür einzusetzen. Nicht nur in der Familienpolitik, auch in der Steuerpolitik, der Gesundheits- und Sozialpolitik mit Rente und Pflege. Immerhin: Durch die enge Zusammenarbeit von weiblichen Bundestagsabgeordneten und Gewerkschaftsvertreterinnen im richtigen Moment gelang noch vor den Neuwahlen die Verabschiedung des „Gewalthilfegesetzes“, das den Frauen einen Rechtsanspruch auf Beratung und Unterstützung nach Ausübung von Gewalt zubilligt und den Kommunen eine hohe Finanzzusage zum Beispiel für die Schaffung von mehr Frauenhäusern beschert. Gleiches gilt für die neue gesetzliche Regelung zum Mutterschutz nach Fehlgeburt. So kann Frauenpolitik gelingen und das kann gerade am diesjährigen Weltfrauentag besonders von ihnen gefeiert werden.

## UN Women

Insgesamt verdient aber auch bei uns das von der Organisation UN Women mitgeteilte Motto des diesjährigen Weltfrauentages „Für ALLE Frauen und Mädchen: Rechte. Gleichheit. Ermächtigung.“ Aufmerksamkeit und Beachtung.

Das diesjährige Thema rufe zu Maßnahmen auf, die gleiche Rechte, Macht und Chancen für



alle und eine Zukunft, in der niemand zurückgelassen werde, ermöglichen können, heißt es in einer Medienmitteilung der Organisation.

Im Mittelpunkt dieser Vision stehe die Befähigung der nächsten Generation – junger Menschen, insbesondere junger Frauen und heranwachsender Mädchen – als Katalysatoren für einen dauerhaften Wandel.

Das Jahr 2025 markiert für die UN zusätzlich den 30. Jahrestag der Erklärung und Aktionsplattform von Peking. Diese ist UN Women zufolge nach wie vor der fortschrittlichste und am meisten unterstützte Entwurf für die Rechte von Frauen und Mädchen weltweit. Die Plattform dient als Richtschnur für Politiken, Programme und Investitionen, die sich auf entscheidende Bereiche des Lebens wie Bildung, Gesundheit, Frieden, politische Teilhabe, wirtschaftliches Empowerment und die Beseitigung von

Gewalt gegen Frauen und Mädchen auswirken.

Hingewiesen wird auf verschiedene Erfolge der Erklärung von Peking. So habe es zum Beispiel vor 1995 in nur zwölf Ländern gesetzliche Sanktionen gegen häusliche Gewalt gegeben, heute gebe es sie in 193 Ländern.

Der Einsatz für die Stärkung der Frauen und ihrer Rechte geht also weiter und der Weltfrauentag bietet auch hier in Deutschland immer wieder die Gelegenheit, diese Thematik weiter im Blick zu behalten.

## Equal Pay Day

Die inzwischen allgemein bekannte Kampagne um den **Equal Pay Day** ist ebenfalls Teil einer langfristig angelegten Strategie, um Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern im beruflichen Alltag sichtbar zu machen und Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes betrug die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap, im Jahr 2023 18 Prozent, 2024 sank er erfreulicherweise auf 16 Prozent, sodass der symbolische Tag, ab dem Frauen im Vergleich mit den Männern bei Umrechnung des Prozentsatzes auf Arbeitstage nicht mehr umsonst arbeiten, der Equal Pay Day, im nächsten Jahr schon am 27. Februar stattfinden kann, in diesem Jahr findet er noch am 7. März statt.

Die diesjährigen am Equal Pay Day durchgeführten Aktionen machen besonders auf die im Juni 2023 in Kraft getretene EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970) aufmerksam, die bis 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt sein muss. Mit der dann für die Arbeitgeber verpflichtenden Entgelttransparenz und transparenten Lohnstrukturen können – so ist das Ziel – bestehende Ungleichheiten aufgedeckt und wirksamer als bisher bekämpft werden.

Die Kampagne Equal Care des gleichnamigen Bundesverbandes hat in diesem Jahr zehnjähriges Bestehen. In bundesweit allgemein zugänglichen Workshops und Gesprächsrunden wird über Möglichkeiten und Maßnahmen debattiert, wie die zwischen Männern und Frauen vielfach ungleiche Verteilung der Sorgearbeit in Haushalt und Familie fair und gleichwertig verteilt werden kann. Ein weiteres Element, um in Bezug auf die faktische Gleichberechtigung von Männern und Frauen Fortschritte zu erzielen. *adm*





## Kommentierte Pressestimmen

Die zweite Verhandlungsrunde zur Einkommensrunde 2025 für die Beschäftigten von Bund und Kommunen am 17./18. Februar 2025 endete ohne entscheidende Annäherung. Die Arbeitgeberseite blockiert weiter und lehnt die Forderungen der Beschäftigten als zu hoch ab. Die verdiente Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten bleibt aus. (dbb, in seinen Warnstreikaufrufen)

### Warnstreiks überall im öffentlichen Dienst – Bund und Kommunen in den Tarifverhandlungen

Der dbb und ver.di verhandeln mit dem Bund und den Kommunen über Einkommen und Arbeitszeit von mehr als 2,5 Millionen Beschäftigten. Diese arbeiten nicht nur in der Verwaltung, sondern auch in Kitas, an Schulen und Universitäten, im Nahverkehr, bei den Abfallbetrieben oder an Flughäfen. Auch Feuerwehrleute und Bundespolizisten gehören dazu.

Die Gewerkschaften wollen ein Lohnplus von 8 Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich, durchsetzen. In besonders belastenden Jobs wie im Gesundheitsbereich soll es höhere Zuschläge geben. Außerdem wollen die Gewerkschaften drei zusätzliche freie Tage aushandeln, für Gewerkschaftsmitglieder sogar vier. Das alles soll auf flexiblen Arbeitszeitkonten verwaltet werden, so-

dass man selbst entscheiden kann, ob man sich Überstunden auszahlen lassen oder sie ansammeln will.

**dpa – Deutsche Presse Agentur, 18. Februar 2025**

Der dbb und ver.di wollen die Einrichtung eines „Mehr-Zeit-für-mich-Kontos“ durchsetzen. Beschäftigte sollen am Ende eines bestimmten Zeitraums entscheiden, ob zusätzlich geleistete Arbeitszeit mit Überstundenzuschlägen ausgezahlt oder auf das neue Zeitkonto gebucht werden. Der dbb Vizechef Volker Geyer sagte: „In jeder Einkommensrunde liegt eine Chance, den öffentlichen Dienst attraktiver zu machen.“ Geyer weiter: „Bei der Arbeitszeitsouveränität hinken wir der Wirtschaft meilenweit hinterher.“

Die Ausbildungsvergütungen und Entgelte für Praktika sollen um 200 Euro monatlich steigen. Für die Beamtinnen und Beamten des Bundes drängt der dbb auf Änderungen der Besoldung und eine

Rückführung der Wochenarbeitszeit von 41 auf 39 Stunden sowie auf den Neuabschluss eines Tarifvertrags zur Altersteilzeit mit bevorzugtem Zugang für Beschäftigte in besonders belastenden Berufen.

**Wirtschaftswoche, 11. Februar 2025**

### Warum stocken die Verhandlungen?

Die Gewerkschaften hatten ihre Forderungen im Oktober in ihren Gremien beschlossen. Bundesinnenministerin Faeser sagte damals, die Forderungen der Gewerkschaften seien sehr hoch. „Die Haushaltslage ist und bleibt angespannt, insbesondere auch in den Kommunen.“

**Wirtschaftswoche, 11. Februar 2025**

Die Arbeitgeber haben in den bisher zwei Verhandlungsrunden kein Angebot vorgelegt.

Die Verhandlungsführerin der Kommunen, die Gelsenkirchener Oberbürgermeisterin Karin Welge (SPD), verteidigte das. Man sei schlicht noch nicht so weit, eine verbindliche Rechnung für beide Seiten vorzulegen, „weil die Höhe der einzelnen Forderungen zum Teil noch gar nicht bezifferbar ist.“ Innenministerin Nancy Faeser (SPD), die für den Bund verhandelt, betonte: „Die Gewerkschaften haben hohe Forderungen – und

gleichzeitig müssen wir das Gemeinwohl, die knappen Kassen und die Interessen der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler im Blick haben.“

**dpa, 18. Februar 2025**

Die Gewerkschaften werteten das fehlende Angebot als Ausdruck mangelnden Respekts: „Viele der Kolleginnen und Kollegen arbeiten an der Belastungsgrenze und darüber hinaus und darauf verweigern die öffentlichen Arbeitgeber komplett jede Lösung und jede Antwort“, beklagte Werneke. Geyer betonte, schließlich seien die Beschäftigten nicht verantwortlich für die Misere der öffentlichen Haushalte. „Und wir werden auch nicht zulassen, dass sie die Zeche zahlen müssen.“

**dpa, 18. Februar 2025**

Dass Proteste der Beschäftigten Wirkung zeigen, wurde bei den letzten Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen deutlich. Im April 2023 hatte es einen Rekordabschluss im öffentlichen Dienst gegeben. Dem gingen besonders zähe Gespräche voraus – begleitet von vielen Streikaktionen. Erst nach einem Schlichtungsverfahren konnten sich die verhandelnden Parteien in der vierten Tarifrunde auf einen Kompromiss einigen. Laut ver.di sind von den aktuellen Verhandlungen mehr als 2,5 Millionen Personen direkt oder indirekt be-



troffen. Das BMI spricht von 2,6 Millionen Beschäftigten bei den kommunalen Arbeitgebern und 132 000 Tarifbeschäftigten des Bundes.

**Behörden Spiegel,**  
**10. Februar 2025**

#### ► **Wie geht es jetzt weiter?**

Eine dritte Tarifrunde ist für 14. bis 16. März in Potsdam vereinbart. Bundesinnenministerin Nancy Faeser (SPD) zeigte sich „zuversichtlich, eine Einigung in der dritten Verhandlungsrunde zu erreichen“.

Sie erklärte: „Wir wollen angemessene und faire Lösungen für den Bund und die Kommunen ebenso wie für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst finden.“ Das sei „eine Frage des Respekts davor, was die 2,6 Millionen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von

Bund und Kommunen tagtäglich für uns alle in Deutschland leisten“.

**Behörden Spiegel,**  
**10. Februar 2025**

dbb Verhandlungsführer Geyer betonte: „In den nächsten drei Wochen werden wir [...] überall im Land Warnstreiks und Protestaktionen organisieren. Anders kriegen wir die Arbeitgebenden offensichtlich nicht aus ihrer Blockadehaltung.“

**Handelsblatt, 18. Februar 2025**

#### ► **Exkurs: der durchschnittliche Neupensionär ist 63 Jahre und neun Monate alt**

Die Regelaltersgrenze steigt derzeit schrittweise von 65 auf 67. 2023 lag sie für alle vor 1959 Geborenen bei 66 Jahren. 79 Prozent der Neupensionärinnen und Neupensionäre

schieden dagegen früher aus dem aktiven Dienst aus – und das meist deutlich eher, im Durchschnitt mit 63 Jahren und neun Monaten. Zum Vergleich: Von den gesetzlich Versicherten ging 2023 etwas mehr als die Hälfte der insgesamt 953 000 neuen Ruheständler früher in Rente als vorgesehen. Das Durchschnittsalter bei Rentenstart lag bei ihnen bei 64,4 Jahren.

„Einige Berufsgruppen – beispielsweise Polizisten oder Feuerwehrleute – haben ein früheres Pensionsalter“, erklärt Martin Werding, Prof. für öffentliche Finanzen in Bochum und Mitglied des Sachverständigenrats für Wirtschaft. Gewerkschaftsvertreter argumentieren, diese Berufe seien körperlich und seelisch sehr belastend, besondere Altersgrenzen daher gerechtfertigt.

„Es ist allerdings fraglich, ob sie mit 60 oder sogar noch früher wirklich alle nicht mehr dienstfähig sind“, sagte Werding.

Fast ein Fünftel der 2023 Neupensionierten wurde zudem wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, mit durchschnittlich nur 56 Jahren und drei Monaten. Der Vorsitzende des Deutschen Beamtenbunds (dbb), Ulrich Silberbach, warnt regelmäßig vor Fachkräftemangel, dem Überstundenberg der Bundesbeamten und einer Überlastung der Bediensteten, weil es immer mehr Gesetze und Verordnungen zu kennen und beachten gilt. All dies führe zu gesundheitlichen Problemen, wegen derer wiederum viele Beamtinnen und Beamte früher in Pension gingen.

**Wirtschaftswoche,**  
**21. Februar 2025**

bh





> Josef Oster, Marcel Emmerich, Claudia Goeke, Konstantin Kuhle und Dirk Wiese (von links) diskutierten angeregt mit unseren Gästen.

## Neujahrsempfang

# „Das Bashing gegen Bundesbehörden macht mir Sorgen“

Unter dem Motto „Bundesverwaltung im Wahljahr – was fordern Parteien, was die Beschäftigten?“ fand am 28. Januar 2025 der traditionelle Neujahrsempfang des vbob statt.

In ihrer Eröffnungsrede sprach die stellvertretende Bundesvorsitzende Claudia Goeke unter anderem von der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in der Breite, aber

auch den steigenden Anforderungen in der unmittelbaren Kommunikation mit zunehmend an der Bürokratie zweifelnden Bürgerinnen und Bürgern. Sie betonte, dass die

notwendige Veränderung auch mit einer steigenden Attraktivität für die Beschäftigung in der Bundesverwaltung verknüpft sein müsse.

In der nachfolgenden Podiumsdiskussion diskutierten die Bundestagsabgeordneten Dirk Wiese (stellv. Fraktionsvorsitzender SPD), Konstantin Kuhle (stellv. Fraktionsvorsitzender FDP), Marcel Emmerich (Ob-

mann Innenausschuss Bündnis 90/Die Grünen) und Josef Oster (Obmann Innenausschuss CDU/CSU) untereinander und mit dem Publikum über die Anforderungen an eine moderne Gesetzgebung und Verwaltung in einer sich rasant verändernden Welt und welche Chancen für die Beschäftigten – insbesondere in der Bundesverwaltung – sich damit verbinden. *cg*

## Nachruf

# Manfred Stückrath, Ministerialrat a.D.

Am 17. Januar 2025 musste der Bundesvorstand der vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte Abschied von seinem langjährigen Mitglied Manfred Stückrath nehmen, der im Alter von 86 Jahren verstorben ist.

Manfred Stückrath führte neben seiner beruflichen Aufgabe als Leiter des Inneren Dienstes im Bundesministerium der Justiz die Fachgruppe des vbob mehrere Jahre als Vorsitzender und legte damit den Grundstein für die Arbeit

des vbob im Bundesministerium der Justiz. Auch nach seiner Pensionierung blieb er dem vbob weiter eng verbunden und wurde 2002 auf dem Bundesvertretertag des vbob zum Vertreter der vbob Ruhestandsbeamten und Rent-

ner gewählt. Bis 2010 führte er dieses Amt mit hohem Engagement, Freundlichkeit und fachlicher Kompetenz aus.

2011 wurde ihm für sein gesellschaftliches Schaffen das Bundesverdienstkreuz am Bande verliehen.

Sein Tod erfüllt uns mit Trauer. Unser Mitgefühl gehört seiner Familie.



Wir werden sein Andenken in Ehren halten.

*Der Bundesvorstand*

Einkommensrunde Bund und Kommunen

# Kundgebung als Zeichen der Solidarität mit den Betroffenen des Anschlags von München

Vor der zweiten Runde der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Bund und Kommunen haben sich die Sozialpartner mit den Betroffenen des Anschlags von München solidarisiert.



Volker Geyer, Karin Welge (VKA), Susi Lutz und Frank Werneke (beide ver.di, von links) gedachten der Opfer des Anschlags von München.

Arbeitgebende und Gewerkschaften versammelten sich am 17. Februar 2025 gemeinsam vor dem Verhandlungsort in Potsdam, um ein Zeichen der Solidarität zu setzen und ihrer Trauer und ihrem Ärger Ausdruck zu verleihen. Am Donnerstag zuvor war ein Mann aus Afghanistan in München mit seinem Auto in eine Demonstration der Gewerkschaft ver.di gefahren. Eine Mutter und ihre zweijährige Tochter kamen bei dem schrecklichen Anschlag ums Leben. Außerdem wurden über 30 Menschen teilweise schwer verletzt.

Der dbb Verhandlungsführer Volker Geyer sagte: „Das feige Attentat zeigt, dass wir in diesen Zeiten in besonderer Weise gemeinsam herausgefordert sind. Unsere friedliche Art, die Arbeits- und Entgeltbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen tarifautonom auszuhandeln, wird durch solche Gewalttaten infrage gestellt. Deshalb wünsche ich mir, dass aus unserer gemeinsamen Trauer am Ende auch gemeinsamer Mut erwächst, unsere demokratischen Rechte auch in Zukunft offensiv wahrzunehmen. Wer demnächst wieder für unsere Ziele auf die Straße geht, braucht mehr Mut als bisher. Denn er oder sie weiß auch, dass das Wahrnehmen demokratischer Rechte weltweit immer mehr bedroht ist.“

## Ergebnislose Verhandlungen und weitere Warnstreiks

Nachdem auch die zweite Verhandlungsrunde zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebenden von Bund und Kommunen am Abend des 18. Februar ohne Ergebnis zu Ende gegang

gen war, kündigten dbb und ver.di eine neue Welle von Warnstreiks und Demonstrationen an. „Bund und Kommunen verweigern ein konkretes Verhandlungsangebot. Die Gewerkschaften werden den Druck jetzt erhöhen und landesweit Warnstreiks organisieren“, sagte dbb Verhandlungsführer Volker Geyer am 18. Februar 2025 in Potsdam.

„Ohne weitere Warnstreiks kommen wir hier wohl nicht weiter. Die Arbeitgebenden blockieren eine Lösung und verkennen den Ernst der Lage. Statt mit uns über eine Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen zu verhandeln, verweisen sie bei jedem inhaltlichen Punkt immer wieder nur auf ihre ‚leeren Kassen‘“, so Geyer weiter. Die Beschäftigten seien nicht verantwortlich für die Misere der öffentlichen Haushalte, und der dbb werde nicht zulassen, dass sie die Zeche zahlen. „Damit in der dritten Runde überhaupt die Chance auf einen Abschluss besteht, muss der Druck auf die Arbeitgeber deutlich erhöht werden. In den nächsten drei Wochen werden wir deshalb überall im Land Warnstreiks und Protestaktionen organisieren. Anders bekommen wir die Arbeitgebenden offensichtlich nicht aus ihrer Blockadehaltung.“



Auf der Suche nach konstruktiven Lösungen: dbb Verhandlungsführer Volker Geyer bei Beratungen in der dbb Verhandlungskommission.



Warnstreiks, Kundgebungen, Demonstrationen

# Selbstbewusst für bessere Arbeitsbedingungen

Bundesweit haben Tausende Beschäftigte des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen für höhere Einkommen und bessere Rahmenbedingungen ihrer Arbeit demonstriert. Das deutliche Signal an die Arbeitgeberseite: Wer eine zukunftsfähige Daseinsvorsorge will, muss ins Personal investieren.



Bereits am 28. Januar hatten Beschäftigte mit einem ersten Warnstreik in Aachen ein lautstarkes Signal Richtung Arbeitgeber gesendet. „Der öffentliche Dienst ist am Limit“, warnte Herrmann-Josef Siebigtheroth, Bundesvorsitzender der dbb Mitgliedsgewerkschaft VDStr. und stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission, vor 1 000 Teilnehmenden. „Angesichts der massiven Fachkräftelücke können es sich die Arbeitgeber nicht leisten, unsere berechtigten Forderungen zu ignorieren.“ Der Personalmangel sei nicht nur für den öffentlichen Dienst problematisch, sondern gefährde die Handlungsfähigkeit des Staates – und im Falle des Straßenbetriebsdienstes auch die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger. Ingo Bings, Landesvorstandsmitglied der komba gewerkschaft nrw, machte deutlich: „Um den öffentlichen Dienst zu stärken, müssen die Arbeitgeber endlich in die Beschäftigten investieren, statt sie permanent nur zu vertrösten.“



Aachen, 28. Januar

© Friedhelm Windmüller

Ebenfalls rund 1 000 Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich am 4. Februar an einem Warnstreik in Bonn. „Ernst gemeinte Wertschätzung, Attraktivität und Entlastung sind die Säulen der Forderungen für die Beschäftigten in dieser Einkommensrunde. Das braucht es, um den öffentlichen Dienst und seine Beschäftigten endlich nachhaltig zu stärken“, sagte die Vorsitzende der komba nrw, Sandra van Heemskerck. Der Vorsitzende der dbb Jugend, Matthäus Fandrejewski, erklärte: „Von der wirtschaftlichen Unsicherheit, die leider aktuell für viele ein Thema ist, sind auch viele junge Menschen betroffen. Deshalb ist es entscheidend, dass Bund und Kommunen endlich mit den Ländern gleich-



Bonn, 4. Februar

© Roberto Pfeil



Lüneburg, 12. Februar

© Ulrich Paeslack





Pflegeschülerinnen und -schüler demonstrierten am 12. Februar in Erlangen.

ziehen und die unbefristete Übernahme bei erfolgreicher Berufsausbildung garantieren. Alles andere ist angesichts des Fachkräftemangels nicht vermittelbar!“

In Peine, Salzgitter und Göttingen kam es am 5. Februar 2025 zu Protestaktionen. Alexander Zimbehl, 1. Landesvorsitzender dbb niedersachsen, sagte in Peine vor 900 Beschäftigten: „Die Zeiten des Sparkurses zulasten unserer Beschäftigten müssen endlich und ein für alle Mal vorbei sein! Unsere Kolleginnen und Kollegen haben es sich verdient, denn sie sind es, die dieses Land am Laufen halten!“

Zu Protesten im Gesundheitsbereich kam es am 12. Februar bei einem bundesweiten Krankenhaus-Aktionstag in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Bayern. In Lüneburg demonstrierten Beschäftigte aus dem Gesundheitsbereich und den kommunalen Straßenmeistereien vor dem Psychiatrischen Krankenhaus. Andreas Hemsing, stellvertretender Bundesvorsitzender des dbb und Bundesvorsitzender der komba gewerkschaft, warnte vor den langfristigen Folgen der Blockadehaltung von Bundesinnenministerin Nancy Faeser und der Präsidentin der kommunalen Arbeitgeber, Karin Welge: „Diese Haltung spiegelt fehlende Wertschätzung wider und ist besorgniserregend. Uns fehlen bereits heute über 570 000 Menschen im öffentlichen Dienst, und die Stellen sind immer schwerer zu besetzen.“

Im bayerischen Ansbach demonstrierten am 13. Februar rund 1 000 Beschäftigte. „Alle klagen darüber, dass das Vertrauen in die Handlungsfähigkeit des Staates und die Glaubwürdigkeit der Politik insgesamt abnehmen, aber niemand zieht die notwendigen Konsequenzen“, sagte dbb Verhandlungsführer Volker Geyer. „Die Konsequenz müssten Investitionen sein: Investitionen in

Personal, damit der Staat seine Aufgaben wieder zuverlässig erledigen kann. Und gutes Personal bekommt man nur, wenn man gut bezahlt.“ Rainer Nachtigall, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbundes, pflichtete Geyer bei: „Es ist offensichtlich, dass beim öffentlichen Dienst eine enorme Personallücke klafft. Da wird es schwierig, allen Aufgaben gerecht zu werden.“ Eine weitere Kundgebung fand in Krefeld statt.



Krefeld, 13. Februar

© Monika Gillesen

Beschäftigte von Zoll und Bundespolizei hatten sich in ihrer Mittagspause am 13. Februar vor dem Frankfurter Hauptzollamt lautstark für höhere Einkommen und bessere Arbeitsbedingungen eingesetzt. „Zoll und Bundespolizei sind angesichts der aktuellen politischen Entwicklung am Limit – wie der gesamte öffentliche Dienst“, stellte Adelheid Tegeler, stellvertretende Bundesvorsitzende des BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft und Mitglied der dbb Bundestarifkommission, fest. „Für die Beschäftigten bei Zoll und Bundespolizei erhöht sich die Arbeitsbelastung gerade massiv: Die Päckchenflut aus Asien für die einen und Aufgaben wie der Schutz der Grenzen für die anderen sorgen zusammen mit der stetig wachsenden Fachkräftelücke für härtere Arbeitsbedingungen“, so Tegeler. ■



© Benz + Heinig Fotografen

dbb Verhandlungsführer Volker Geyer am 13. Februar in Ansbach.



Frankfurt, 13. Februar

© Daniela Mortara

## Webtipp

Alle Aktionen, Bildergalerien und Hintergrundinfos: [dbb.de/einkommensrunde](http://dbb.de/einkommensrunde)





Sozialversicherung

# Selbstverwaltung braucht mehr Kompetenzen und Verfassungsrang

© Serviceplan Berlin

Es besteht ein erheblicher Reformbedarf bei der sozialen Selbstverwaltung. Im Schlussbericht für die Sozialwahlen 2023 haben der Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahl, Peter Weiß, und seine Stellvertreterin Doris Barnett dazu zahlreiche Vorschläge gemacht. Die wichtigsten lauten: Die soziale Selbstverwaltung sollte im Grundgesetz verankert und die Kompetenzen für die Selbstverwaltung sollten erweitert werden. Peter Weiß erläutert die Hintergründe.

Die Selbstverwaltung mit Repräsentanten der Versicherten und der Arbeitgeber ist heute ein unverzichtbares Strukturelement bei der Arbeitslosen- sowie bei der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherung. Die Sozialversicherungsträger haben ganz wesentlich zum Erfolg des sozialen Netzes in Deutschland beigetragen. Ihre Verlässlichkeit basiert auch auf dem Verantwortungsbewusstsein und dem Engagement der Selbstverwaltungen mit gewählten Vertreter:innen der Versicherten und der Arbeitgeber. Kann die soziale Selbstverwaltung ihren Erfolgsweg auch in der Zukunft fortsetzen? Unbedingt: Ja! Aber dazu müssen Selbstverwaltung und Sozialwahl moderner, offensiver und profilierter werden. Also: Sie müssen ihr etwas angestaubtes Image abstreifen und ihren Bekanntheitsgrad deutlich erhöhen.

Die Zukunft der sozialen Selbstverwaltung hängt von der Frage ab, ob diese bei den Versicherten wieder mehr Ansehen und Wertschätzung gewinnt. Mehr bürgerschaftliches Engagement, mehr Bürgerbeteiligung, mehr Demokratie – das sind die Forderungen unserer Zeit. Die soziale Selbstverwaltung macht all dies möglich. Doch sie muss ihr Potenzial auch in die Praxis umsetzen und ihr Wirken in die Öffentlichkeit tragen. Die Alternative zur sozialen Selbstverwaltung wäre staatlicher Dirigismus. In den Nachwahlbefragungen zur Sozialwahl 2023 haben viele Versicherte die Frage gestellt, ob die soziale Selbstverwaltung für sie überhaupt eine Bedeutung hat, also die

Frage nach den Kompetenzen der sozialen Selbstverwaltung. Letztlich entscheidet sich an dieser Frage ihre Zukunft. Es bedarf einer Trendumkehr, wie sie schon im Schlussbericht über die Sozialwahlen 2011 der damalige Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen, Gerald Weiß, und sein Stellvertreter Klaus Kirschner gefordert haben: „Die Tendenz der letzten Jahrzehnte, die der Selbstverwaltung zunehmend Kompetenzen entzogen hat, sollte gestoppt und umgekehrt werden. Der Selbstverwaltung sollten wieder mehr Rechte übertragen und diese damit gestärkt werden.“

Die politisch Verantwortlichen in Regierungen und Parlamenten müssen sich immer wieder klarmachen, dass auch sie ein grundsätzliches Interesse an einer starken Selbstverwaltung haben. Viele Angelegenheiten des Verwaltungsalltags der Träger fangen die Selbstverwaltungen auf. Die Politik kann froh sein, dass sie in diesen Fragen nicht der erste Ansprechpartner ist. Die Politik sollte durch Akte der Wertschätzung deutlich machen, wie wichtig ihr das Engagement der Selbstverwalter:innen ist. Zugleich müssen die Selbstverwaltungen dafür sorgen, dass ihre Arbeit in den eigenen Medien der Träger gebührend dargestellt wird.

Zusätzlich sollte der Gesetzgeber die soziale Selbstverwaltung, in Anknüpfung an den Art. 161 der Weimarer Reichsverfassung, verfassungsrechtlich absichern. Dort heißt es: „Zur Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit, zum Schutz der Mutterschaft und zur

Vorsorge gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Schwäche und Wechselfällen des Lebens schafft das Reich ein umfassendes Versicherungswesen unter maßgebender Mitwirkung der Versicherten.“

## Verfassungsrechtlicher Rahmen gefordert

Im Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland ist die soziale Selbstverwaltung nicht verfassungsrechtlich garantiert. Die Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung unterfällt der konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes (vgl. Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG). Da die Länder aber mit den berufsständischen Versorgungswerken oder dem Blindengeld allenfalls ansatzweise von ihrer Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, soziale Risiken auf Landesebene abzusichern, sind die maßgeblichen Regelungen der Sozialversicherung in Bundesgesetzen geregelt. Der Vollzug dieser Gesetze liegt allerdings nicht bei eigenen Behörden des Bundes. Strukturelles Kennzeichen der Sozialversicherung ist vielmehr ihre Herauslösung aus der unmittelbaren Staatsverwaltung. Träger der Sozialversicherung und für den Gesetzesvollzug zuständig sind seit jeher selbstständige Anstalten oder Körperschaften des öffentlichen Rechts, die ihre Mittel im Wesentlichen durch Beiträge ihrer Mitglieder aufbringen. Die Versicherten sind Mitglieder der Träger der Sozialversicherung mit Rechten und Pflichten.

Körperschaftlichen Strukturen ist der Gedanke immanent, dass die Mitglieder der jeweiligen Körperschaft ihre eigenen Interessen in bestimmten Grenzen autonom wahrnehmen und regeln können. Art. 161 der Weimarer Reichsverfassung brachte dies mit den klaren Worten zum Ausdruck, dass das soziale Versicherungswesen von „maßgeblicher Mitwirkung der Versicherten“ gekennzeichnet sein sollte. Es spricht nichts dafür, dass dieses strukturbildende Merkmal der „maßgeblichen Mitwirkung der Versicherten“ unter Geltung des Grundgesetzes „verwässert“ oder gar aufgegeben werden sollte.

Zur DNA der Sozialversicherung gehört ihre mitgliedschaftliche Struktur und damit auch der Gedanke, dass die Mitglieder ihre eigenen An-

gelegenheiten autonom gestalten. Körperschaftliche Strukturen setzen jedoch voraus, dass die Elemente autonomer Selbstbestimmung und der Mitsprache in eigenen Angelegenheiten so gewichtig sind, dass ein deutlicher Unterschied zur unmittelbaren Staatsverwaltung besteht, die derartige Mitsprache gerade nicht kennt.

## Satzungsautonomie muss sicht- und spürbar sein

Als Instrument zur Regelung eigener Angelegenheiten verleiht der Gesetzgeber den Körperschaften Satzungsautonomie. Satzungen sind Rechtsvorschriften, die von einer dem Staat zugeordneten juristischen Person des öffentlichen Rechts im Rahmen der ihr gesetzlich verliehenen Autonomie mit Wirksamkeit für die ihr angehörenden und unterworfenen Personen erlassen werden. Mit der Verleihung der Satzungsautonomie werden die in der Körperschaft zusammengeschlossenen Bürger:innen ermächtigt, durch die von ihnen demokratisch gewählten und gebildeten Organe ihre eigenen Angelegenheiten innerhalb eines von vornherein durch Wesen und Aufgabenstellung der Körperschaft begrenzten Bereichs selbst zu regeln.

Die Verleihung von Satzungsautonomie hat – wie das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) ausführt – ihren guten Sinn darin, gesellschaftliche Kräfte zu aktivieren, den entsprechenden gesellschaftlichen Gruppen die Regelung solcher Angelegenheiten, die sie selbst betreffen und die sie in überschaubaren Bereichen am sachkundigsten beurteilen können, eigenverantwortlich zu überlassen und dadurch den Abstand zwischen Normgeber und Normadressat zu verringern. Zugleich wird der Gesetzgeber davon entlastet, sachliche und örtliche Verschiedenheiten berücksichtigen zu müssen, die für ihn oft schwer erkennbar sind und auf deren Veränderungen er nicht rasch genug reagieren könnte. Das BVerfG hat daher niemals in Zweifel gezogen, dass sich der Autonomiegedanke sinnvoll in das System der grundgesetzlichen Ordnung einfügt.

Allerdings setzt die grundgesetzliche Ordnung der Verleihung und Ausübung von Satzungsautonomie Grenzen. Wo diese Grenze bei

Gremienarbeit ist ein wichtiger Aspekt der Selbstverwaltung.



© Manuel Rose (2)



den verschiedenen autonomen Körperschaften, Anstalten und Verbänden jeweils verläuft, ergibt sich unter anderem aus dem Aufgabenbereich der jeweiligen Körperschaft. Das Grundgesetz überträgt in erster Linie dem Gesetzgeber die Entscheidung darüber, welche Gemeinschaftsinteressen so gewichtig sind, dass das Freiheitsrecht des Einzelnen zurücktreten muss (vgl. BVerfG vom 9. Mai 1972, Az.: 1 BvR 518/62 und 1 BvR 308/64). Wie weit die gesetzlichen Vorgaben ins Einzelne gehen müssen, hängt von dem jeweiligen Sachbereich, der Eigenart des betroffenen Regelungsgegenstandes sowie der Intensität des Grundrechtseingriffs ab.

Der Bundesgesetzgeber darf – daran besteht kein Zweifel – seine vornehmste Aufgabe nicht anderen Stellen innerhalb oder außerhalb der Staatsorganisation zu freier Verfügung überlassen. Das gilt besonders, wenn der Akt der Autonomieverleihung dem autonomen Verband nicht nur allgemein das Recht zu eigenverantwortlicher Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben und zum Erlass der erforderlichen Organisationsnormen einräumt, sondern ihn – wie im Bereich der Sozialversicherung – zugleich zu Eingriffen in den Grundrechtsbereich ermächtigt. Dem staatlichen Gesetzgeber erwächst hier eine gesteigerte Verantwortung: Der verstärkten Geltungskraft der Grundrechte entspricht die besondere Bedeutung aller Akte staatlicher Gewaltausübung, welche die Verwirklichung und Begrenzung von Grundrechten zum Gegenstand haben.

Andererseits würden die Prinzipien der Selbstverwaltung und der Autonomie, die ebenfalls im demokratischen Prinzip wurzeln und die dem freiheitlichen Charakter unserer sozialen Ordnung entsprechen, nicht ernst genug genommen, wenn der Selbstgesetzgebung autonomer Körperschaften so starke Fesseln angelegt würden, dass ihr Grundgedanke, die in den gesellschaftlichen Gruppen lebendigen Kräfte in eigener Verantwortung zur Ordnung der sie besonders berührenden Angelegenheiten heranzuziehen und ihren Sachverstand für die Findung „richtigen“ Rechts zu nutzen, nicht genügenden Spielraum fände. Für den Bereich der Sozialversicherung ist festzustellen, dass der Bundesgesetzgeber die Angelegenheiten der Mitglieder der Träger der Sozialversicherung bis in nahezu jedes Detail durch Bundesgesetz geregelt hat und für satzungrechtliche Mitsprache der Mitglieder allenfalls noch marginaler Spielraum bleibt.

Dies gilt insbesondere für diejenigen Bereiche, in denen die Regelungen der Sozialversicherung für die Mitglieder unmittelbar sichtbar und spürbar werden: das Leistungsrecht und das Beitragsrecht. Die Beitragssätze der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden durch Bundesgesetze festgesetzt. Gleiches gilt für die Krankenversicherung, mit der Ausnahme des kassenindividuellen Zusatzbeitrags. Am größten sind die Gestaltungsmöglichkeiten insoweit noch in der gesetzlichen Unfallversicherung, die den Beitragssatz nach satzungrechtlichen Gefahrklassen erheben kann.

Im Bereich des Leistungsrechts sind die Ansprüche der Versicherten weitestgehend bundesgesetzlich geregelt, sieht man von der Möglichkeit ab, dass die Krankenkassen in der gesetzlichen Krankenversicherung satzungsrechtlich Wahltarife anbieten können (vgl. § 53 SGB V). Das BVerfG führt daher mit Blick auf die Sozialversicherung zutreffend aus: „Die staatliche Regelungsdichte ist derart hoch, dass den Sozialversicherungsträgern eine eigenverantwortliche Gestaltung des Satzungs-, Organisations-, Beitrags- und Leistungsrechts weitgehend verwehrt ist“ (BVerfG vom 9. Juni 2004, Az.: 2 BvR 1248/03 und 2 BvR 1249/03, Rn. 35).



### Der Autor

Peter Weiß ist seit 2021 Bundeswahlbeauftragter für die Sozialversicherungswahlen. Sein Beitrag erschien zuerst auf [netzwerk-sozialrecht.net](http://netzwerk-sozialrecht.net).



Die Mitglieder der Körperschaften fragen sich also zu Recht: Was von dem, was die Selbstverwaltungsorgane der Träger der Sozialversicherung selbst regeln können, interessiert mich wirklich? Berührt mich dieser Regelungsbereich unmittelbar in meinen Beitragslasten oder beim Umfang der Leistungen, die mir bei Eintritt des Versicherungsfalles zustehen? Hat meine Stimme bei Sozialversicherungswahlen spürbaren Einfluss auf das, was meine Rechte und Pflichten angeht? Habe ich die Wahl etwa zwi-

schen geringeren Leistungen, Selbstbehalten, begrenzter Auswahl an Leistungserbringern und so weiter bei gleichzeitiger Verringerung meiner Beitragslast? Oder erhalte ich durch eine Körperschaft mit höheren Beiträgen spürbar bessere Leistungen?

## Mehr Satzungsautonomie heißt mehr Demokratie wagen

Sozialversicherungswahlen sind Ausdruck des Demokratiegedankens: Einfluss nehmen, mitreden und mitgestalten durch die Wahl von Vertreter:innen der Interessen der Mitglieder. Wo Vertreter:innen als Selbstverwaltungsorgane angesichts der bundesgesetzlich bis ins letzte Detail durchnormierten Materien nur noch Entscheidungen treffen können, die Wähler:innen in ihrer Rechtssphäre nicht oder kaum berühren und deren Bedeutung sich den Wähler:innen angesichts der Komplexität der Sozialversicherung möglicherweise nicht mehr erschließt, kommt die Frage auf: Weshalb soll ich „in der Sozialversicherung“ wählen gehen? Worin unterscheiden sich die zur Wahl stehenden Personen oder Gruppen oder „Wahlprogramme“ substantiell? Was können die sich zur Wahl stellenden Gruppen – im Falle ihres Obsiegens – bewirken und was habe ich davon?

Wer auf diese Frage keine überzeugende Antwort geben kann, darf sich nicht über eine geringe Wahlbeteiligung bei den Sozialversicherungswahlen beklagen. Die unzweifelhaft immense Bedeutung der Sozialversicherung für jeden Einzelnen schlägt auf Sozialversicherungswahlen nur dann durch, wenn der Bundesgesetzgeber dem satzungsaunomen Regelungsbereich wieder mehr Raum lässt. Dazu muss der Bundesgesetzgeber seine Regelungsmacht jedenfalls in Teilbereichen zurücknehmen und fakultativem Satzungsrecht partiellen Vorrang einräumen. Das heißt, Bundesrecht

sollte in diesen Bereichen nur gelten, soweit die Selbstverwaltungsorgane keine eigenen Regelungen getroffen haben.

Die Einrichtung funktionaler Selbstverwaltung als Ausprägung des Demokratieprinzips des Art. 20 Abs. 2 Grundgesetz mit dem Ziel der Verwirklichung der freien Selbstbestimmung darf zwar nicht dazu führen, dass der Gesetzgeber sich seiner Regelungsverantwortung entäußert. Sie darf aber auch nicht zum Feigenblatt umfassender und nahezu lückenloser Bundesgesetzgebung degenerieren, wenn Selbstverwaltung Ausdruck des Demokratiedenkens bleiben soll.

## Autonomie der Selbstverwaltungsorgane im Grundgesetz explizit hervorheben

Es ist verfassungsrechtlich zwar nicht zwingend erforderlich, den Trägern der Sozialversicherung die gleichen Rechte einzuräumen wie Hochschulen und Rundfunkanstalten oder den Gemeinden. Nicht akzeptabel ist es aber, dass ihnen weiterhin auch unter dem Gesichtspunkt der treuhänderischen Wahrnehmung von Versicherteninteressen die Grundrechtsberechtigung mit der Möglichkeit zur Verfassungsbeschwerde abgesprochen wird. Gerade das Finanzvolumen der Sozialversicherung lässt es aussichtslos erscheinen, dass es jedem einzelnen Mitglied möglich ist, sich gegen unzulässige Eingriffe in das Recht der Selbstverwaltung wirksam zur Wehr zu setzen. Das BVerfG hat die Möglichkeit zur Verfassungsbeschwerde einzelner Versicherter insoweit bisher nur für den Fall in Erwägung gezogen, dass die Kasse des Versicherten durch gesetzliche Maßnahmen wie zum Beispiel den Risikostrukturausgleich den Beitragssatz anheben muss.

Den Trägern der Sozialversicherung als Treuhänder ihrer Versicherten muss daher sowohl auf der Ebene des einfachen Rechts als auch auf der Ebene des Grundgesetzes „der Rücken gestärkt“ werden. Sie müssen, soweit es um die Anliegen ihrer Mitglieder geht, mit eigenen Rechten ausgestattet werden, sodass sie in der

Lage sind, sich im Interesse ihrer Mitglieder gegen Übergriffe anderer staatlicher Einrichtungen wirksam zur Wehr setzen zu können. Zu wehrhaften Rechtspositionen der Sozialversicherungsträger durch die gesetzliche Zuerkennung des Körperschaftsstatus und der Zuweisung von Selbstverwaltung siehe etwa die Urteile des Bundessozialgerichts (BSG) vom 18. Mai 2021 (Az.: B 1 A 2/20 R, Rn. 77) sowie vom 16. Juli 2019 (Az.: B 12 KR 6/18 R, Rn. 50) und vom 19. Oktober 2023 (Az.: B 1 KR 22/22 R, Rn. 34).

Dies im Sozialgerichtsgesetz klarzustellen, ist überfällig. Dort muss sinngemäß geregelt werden, dass den Trägern der Sozialversicherung der Rechtsweg gegen Akte anderer Träger hoheitlicher Gewalt eröffnet ist, soweit dadurch die von ihnen treuhänderisch wahrgenommenen Interessen oder Rechte ihrer Mitglieder betroffen sind. Aber auch im Grundgesetz muss die besondere Stellung der Träger der Sozialversicherung als Treuhänder ihrer Mitglieder klar herausgestellt werden. Es muss deutlich werden, dass mit der im Grundgesetz getroffenen Entscheidung, die Sozialversicherung als mittelbare Staatsverwaltung auszugestalten, bereits auch eine Entscheidung für eine substantielle Autonomie der Träger und ihrer Organe getroffen worden ist. Es ist angesichts der heutigen Bedeutung der Sozialversicherung, nicht zuletzt auch als „Garant des sozialen Friedens“ in Deutschland, nicht mehr angemessen, im Selbstverwaltungsgrundsatz lediglich eine innerstaatliche Organisationsform der Dezentralisation zu erblicken. Art. 87 Abs. 2 GG ist daher um einen Satz zur Satzungsautonomie zu ergänzen. Dort muss sinngemäß klarstellt werden, dass die Sozialversicherung in Form mittelbarer Staatsverwaltung von Körperschaften und Anstalten mit dem Recht zu autonomer Rechtsetzung ausgeführt wird, soweit der Bundesgesetzgeber mit Rücksicht auf Grundrechte und den Grundsatz einheitlicher Lebensverhältnisse keine bundeseinheitlichen Regelungen zu treffen hat. *Peter Weiß*

### Webtipp

Der Abschlussbericht zu den Sozialwahlen 2023 als PDF: [tjp.de/bericht\\_sozialwahl](http://tjp.de/bericht_sozialwahl)

## Parlament der Deutschen Rentenversicherung

# Ehrenamtlich für sozialen Frieden

Die 30 Mitglieder der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund entscheiden über dreistellige Milliardenbeträge und sorgen für Transparenz bei der Verwendung der Gelder. Michaela Mandal sitzt für den dbb in dem Gremium und ist überzeugt: Ihre ehrenamtliche Tätigkeit ist der Öffentlichkeit zwar kaum bekannt, kommt aber vielen Menschen zugute.

**E**igentlich sind wir zur Sozialwahl 2023 für den dbb auf den ersten beiden Plätzen unserer Liste als Tandem angetreten“, erzählt Michaela Mandal über ihren Einstand in der Vertreterversammlung. Mit „wir“ meint sie den Bundesvorsitzenden des dbb, Ulrich Silberbach, der als Spitzenkandidat gemeinsam mit Mandal angetreten war. Die Liste war erfolgreich bei der Sozialwahl und errang einen der begehrten Sitze in der Vertreterversammlung. Da es aber nur ein Sitz ist, füllt Mandal das Mandat allein aus, steht dabei jedoch in engem Austausch mit Silberbach und den Fachleuten der dbb Bundesgeschäftsstelle.

„Nicht nur er, auch die Kolleginnen und Kollegen vom Geschäftsbereich Wirtschaft und Soziales des dbb helfen mir dabei, die Interessen der Versicherten bestmöglich zu vertreten. Die Teamarbeit funktioniert wirklich zuverlässig.“

Beruflich kommt Michaela Mandal aus der Berliner Bezirksverwaltung, hat im Sozialamt und im Jobcenter gearbeitet, bis sie als Sachbearbeiterin ins Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wechselte, wo sie in Vollzeit arbeitet. Weiterhin engagiert sich die alleinerziehende Mutter als stellvertretende Lan-



desvorsitzende in der Gewerkschaft für Kommunal- und Landesbedienstete in Berlin (gkl) und ist Mitglied im Verband der obersten und oberen Bundesbehörden (vbob). Sind das nicht zu viele Hochzeiten, auf denen sie tanzt? „Nein, denn wenn man sich für die Sache interessiert, wenn man sich engagieren möchte, dann treten viele Synergien zutage, die sich nutzen lassen. Das passt schon. Die Vertreterversammlung der DRV tagt zum Beispiel nur zweimal pro Jahr.“ Zwar gebe es daneben viele Gremiensitzungen, in denen die anstehenden Entscheidungen vorbereitet werden. „Aber auch die finden nicht alle auf einen Schlag statt“, sagt Mandal.

## Gerechte Entscheidungen

Die 30-köpfige Vertreterversammlung ist gewissermaßen das Herzstück der sozialen Selbstverwaltung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Ihr gehören 15 Mitglieder der Versichertenseite und 15 der Arbeitgeberseite an. Unter anderem verabschieden sie den Haushalt der DRV, der mit seinen rund 174 Milliarden Euro der zweitgrößte der Bundesrepublik ist. Sie befinden sich über den Haushaltsplan für das laufende Jahr, der für 2025 bei rund 18,39 Milliarden liegt. „Dabei fungieren wir als Kontrollgremium, damit die Mittel transparent eingesetzt werden.“ Diese und weitere Aufgaben der Vertreterversammlung sind bei der DRV per Satzung geregelt. Die Vertreterversammlung nimmt die Jahresabrechnung ab und entlastet das Direktorium, erzählt Mandal weiter. „Ferner wählt die Vertreterversammlung die Mitglieder des Vorstandes für die DRV Bund, die Selbstverwaltungsmitglieder für die Widerspruchsausschüsse sowie die Versichertenberaterinnen und -berater. Unter letzteren beiden sind übrigens zahlreiche dbb Mitglieder.“

Mandal ist auch in einem Widerspruchsausschuss aktiv und trägt dazu bei, gerechte Entscheidungen zu treffen, wenn ein Versicherter oder ein Unternehmen mit einem Bescheid zur Rente, zum Rehaantrag oder zur Beitragspflicht nicht einverstanden ist. Bundesweit entscheiden 256 Ausschüsse über die von Versicherten und Arbeitgebern eingelegten Widersprüche. Regelmäßige Fortbildungen sorgen dafür, dass die Ausschussmitglieder immer auf dem Laufenden über die aktuellen Bestimmungen und Rechtsrahmen sind. „In der Praxis überprüfen wir strittige Entscheidungen der Verwaltung zum Beispiel dann, wenn die beantragte Rente oder eine Rehabilitationsleistung abgelehnt wurde.“ Auch über Widersprüche gegen die Entscheidung über Betriebsprüfungen durch die DRV Bund werde im Ausschuss entschieden, sagt Mandal. Jeder Ausschuss sei mit zwei ehrenamtlichen Mitgliedern aus

dem Kreis der Selbstverwaltung – jeweils von der Versicherten- und der Arbeitgeberseite – sowie einem Hauptamtlichen des Direktoriums besetzt. „Sie entscheiden mit Stimmenmehrheit und können somit Entscheidungen der Verwaltung ändern oder bei medizinischen Angelegenheiten überprüfen lassen, wenn Zweifel bestehen. Das ist besonders interessant, weil unsere Voten direkte Auswirkungen auf die betreffenden Versicherten haben. Damit geht eine große Verantwortung einher“, sagt Mandal und fügt

hinzu, dass die gesamte Gremienarbeit nicht nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zugutekommt, sondern auch Beamtinnen und Beamten, die vor ihrer Verbeamtung Mindestversicherungszeiten erfüllt haben.

## Mehr Öffentlichkeit erwünscht

Was die Zukunft der ehrenamtlichen Arbeit in der DRV betrifft, ist Mandal zuversichtlich: „Der Zuspund ist hoch. So hoch, dass wir zuweilen mehr Bewerberinnen und Bewerber für die Widerspruchsausschüsse und Versichertenberatung haben, als wir Stellen besetzen können. Und das, obwohl der zeitliche Aufwand für diese Bereiche relativ hoch ist.“ Sie führt das unter anderem darauf zurück, dass es erfüllen der Aufgaben sind, die nicht nur die Wichtigkeit der sozialen Selbstverwaltung unterstreichen, sondern denen auch zutiefst demokratische Prinzipien zugrunde liegen. „Letztlich hilft unsere Arbeit dabei, den sozialen Frieden zu sichern, denn verlässliche Renten und transparent bewilligte berufliche Rehabilitationsleistungen sind essenzielle Säulen einer funktionierenden Gesellschaft. Und das ist in so schwierigen Zeiten wie heute wertvoller denn je.“ Deshalb wünscht sich Michaela Mandal auch, dass die Arbeit der

Gremien innerhalb der Deutschen Rentenversicherung in der Öffentlichkeit bekannter wird. „Es genügt leider nicht, bloß alle sechs Jahre rund um die Sozialwahl ein Bewusstsein dafür zu schaffen, denn viele Menschen wissen gar nicht, was sie da eigentlich wählen sollen und warum ihnen der Wahlbrief ins Haus flattert – oder warum nicht, wenn sie zum Beispiel in einer Sparte der Rentenversicherung versichert sind, in der Friedenswahl herrscht. Hier müssten auch die Medien mehr tun, um der Bevölkerung zu vermitteln, wie wertvoll die soziale Selbstverwaltung für die Gesellschaft ist.“ Denn Kontrollorgane zu schaffen und deren Arbeit mit Leben zu füllen, erklärt Mandal weiter, sei letztlich ein direkter Effekt demokratischer Strukturen, „und darauf darf man gerne auch ein wenig stolz sein“.



Michaela Mandal

**„Verlässliche Renten und transparent bewilligte berufliche Rehabilitationsleistungen sind essenzielle Säulen einer funktionierenden Gesellschaft.“**

# Bürgernähe für die Selbstverwaltung

## Warum ist die Selbstverwaltung der Sozialkassen so wichtig für Versicherte?

Die Selbstverwaltung spielt eine zentrale Rolle im Sozialversicherungssystem und ermöglicht es den Versicherten, aktiv an der Gestaltung und Verwaltung der Sozialkassen mitzuwirken. Im Rahmen der Mitbestimmung haben Versicherte und Arbeitgeber die Möglichkeit, über gewählte Vertreter in den Gremien der Sozialversicherungsträger mitzuentcheiden, was die Transparenz und demokratischen Entscheidungsprozesse betrifft. Die Selbstverwaltung stellt auch sicher, dass die Interessen der Versicherten und Arbeitgeber gleichermaßen berücksichtigt werden, damit Sozialleistungen fair und ausgewogen gestaltet werden. Kurz: Die Beteiligung der Versicherten stärkt das Vertrauen in das System und erhöht die Akzeptanz der getroffenen Entscheidungen. Ganz praktisch entscheiden die Gremien der Selbstverwaltung zum Beispiel über die Höhe der Zusatzbeiträge der Krankenkassen und über die Haushalte und Personalien der gesamten Sozialversicherung. Wir reden auch dabei mit, welche Leistungen Kureinrichtungen und Rehakliniken vor Ort vorhalten. Dies geschieht dezentral und ist mit der Arbeit kommunaler Parlamente vergleichbar: Die Vertreterinnen und Vertreter kommen selbst aus den entsprechenden Regionen und entscheiden anhand der Gegebenheiten vor Ort, was den Versicherten direkt zugutekommt. Das gilt übrigens ebenso für die Rentenversicherung, denn dort spielen die Leistungen auch in den Gesundheitsbereich hinein, etwa wenn es um berufliche Rehabilitation oder die Berufsförderung für Menschen mit Beeinträchtigungen geht. Rentenversicherung ist eben nicht nur Rente.

**Die Wahlbeteiligung an der Sozialwahl 2023 betrug nur 22 Prozent. Von den bundesweit 51,3 Millionen Wahlberechtigten haben lediglich 11,5 Millionen abgestimmt. Was läuft da schief?**

Die mäßige Beteiligung hängt sicher auch damit zusammen, dass die Sozialwahl nur alle sechs Jahre ins Interesse der Medien rückt. Dazwischen herrscht weitgehend Funkstille, was der Bekanntheit der Sozialwahl nicht gerade guttut. Deshalb müssen wir als Selbstverwalter aktiver werden, was unsere Öffentlich-

keitsarbeit betrifft. Es geht darum, unsere Stärken bekannter zu machen. Unsere Entscheidungsbefugnisse, die Satzungsleistungen, die wir bei den Kassen ermöglichen – von der Zahnreinigung bis zum präventiven Gesundheitskurs – vieles davon ist in der Bevölkerung nur wenig bekannt.

Bis zur nächsten Sozialwahl im Jahr 2029 wollen wir präsenter in den Mitgliederzeitschriften der Kassen sein und auch beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk Interesse für unsere Arbeit wecken. Ich könnte mir vorstellen, dass zur Sozialwahl, ähnlich wie bei Bundestags- oder Europawahlen, Wahlaufträge für die Selbstverwaltung gesendet werden. Auch die sozialen Medien wollen wir stärker nutzen. Viele Menschen wissen zum Beispiel gar nicht, dass sie kostenlos auf die Leistungen unserer Versichertenberaterinnen und -berater der Rentenversicherung vor Ort zugreifen können. Allein die GdS hat mehr als 100 ehrenamtliche Versichertenberater. Bundesweit sind es über alle Sozialversicherungsträger und Organisationen hinweg rund 2.600. Ein weiteres Anliegen ist es in diesem Zusammenhang, nicht nur Versicherte zu informieren, sondern auch Interesse für die Arbeit in den Gremien zu wecken. Wir brauchen mehr Frauen in unseren Reihen und Versichertenberater kann es gar nicht genug geben.



Maik Wagner ist Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) und als stellvertretender dbb Bundesvorsitzender zuständig für Sozialpolitik. Zudem ist er Vorstandsmitglied der DRV Mitteldeutschland.

**Der Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen, Peter Weiß, hat eine grundlegende Reform der Selbstverwaltung und der Sozialwahlen ins Spiel gebracht. Hat er damit recht?**

Das Streben nach Verfassungsrang der Selbstverwaltung, wie Weiß ihn fordert, kann ich nur unterstützen, das würde ihren Wert sehr stärken. Ziel muss darüber hinaus eine höhere Wahlbeteiligung sein, um das demokratische Grundverständnis der Selbstverwaltung wieder stärker in den Fokus zu rücken. Das haben wir selbst in der Hand und da müssen wir besser werden. Deshalb hat Peter Weiß recht, wenn er sagt, dass man sich nicht über eine geringe Wahlbeteiligung beschweren kann, wenn man die substanziellen Fragen der Versicherten nach dem praktischen Nutzen von Selbstverwaltung und Sozialwahl unbeantwortet lässt. ■



Sachbearbeiterin bei der Deutschen Rentenversicherung

## Damit auch Grenzgänger ihre Rente bekommen

Internationaler Arbeitsmarkt, internationale Rente: Ohne Abteilungen, die sich auf bestimmte Länder spezialisieren, geht es bei der Deutschen Rentenversicherung nicht. Anika Gutsch arbeitet in einer von ihnen.

**W**enn Anika mit anderen jungen Menschen

über ihren Job spricht, heißt es oft: „Ah, cool, Versicherung! Ich habe auch einen Kumpel, der ist bei der Allianz!“ In solchen Situationen merkt sie sofort, dass ihr Gegenüber mit der Rentenversicherung nicht wirklich etwas anfangen kann – und folglich sehr wahrscheinlich noch nicht gearbeitet hat. Ganz anders verhält es sich im Gespräch mit älteren Generationen: „Dann kommen oft viele Fragen und ich muss aufpassen, dass ich nicht plötzlich zur privaten Rentenberatung mutiere“, erzählt die 24-Jährige und lacht. Doch grundsätzlich beantwortet Anika Gutsch Fragen gern, solange es nicht überhandnimmt. Denn irgendwie gehört es ja dazu. Eine Ärztin gibt in der Familie medizinischen Rat, ein Jurist im Freundeskreis mitunter den einen oder anderen rechtlichen. „Mein Spezialgebiet ist eben die Rente!“ Anika ist Sachbearbeiterin in der Auslandsabteilung bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) in Berlin. Dort kümmert sie sich um alles, was mit Tschechien, der Slowakei und Rumänien zu tun hat. Konkret: Sie sorgt dafür, dass Versicherte ihre Rente erhalten – deutsche Staatsbürger, die in den drei Ländern tätig waren. Und umgekehrt Menschen aus den drei Ländern, die in Deutschland gearbeitet und Ansprüche haben.

### Träumen von der Gleitzeit

Gebürtig kommt die Brandenburgerin aus Templin, etwa 100 Kilometer nördlich von Berlin. Ihre Eltern haben Jobs, die sie an feste Zeiten binden, teils auch am Wochenende. „Für mich stand eigentlich früh fest, dass ich meine Arbeitszeit freier einteilen möchte“, erzählt Anika. „Gleitzeit war immer etwas, wo ich dachte: Boah, das wäre echt krass, das will ich.“ In der Schule informiert sie sich über duale Studiengänge, die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst sprechen sie an. Sicherheit, Tarifverträge – und in vielen Fällen Gleitzeit. Der Onkel eines Freundes arbeitet



bei der Rentenversicherung, unter der sich die Schülerin damals noch nichts vorstellen kann. Sie lässt sich ein paar Grundlagen erklären, informiert sich weiter, findet einen Zugang. Auf die Bewerbung folgt noch vor dem Abitur die Zusage.

Im dualen Studium taucht Anika endgültig in das Universum der Deutschen Rentenversicherung (DRV) ein. Es gibt insgesamt 16 Träger, darunter die DRV Bund, bei der sie das Studium mit Fokus auf Sozialversicherungsrecht absolviert, und 15 weitere regionale Träger, etwa die DRV Braunschweig-Hannover oder die DRV Schwaben. Die regionalen

Zuständigkeiten sind historisch gewachsen und entsprechen nicht den Grenzen der Bundesländer. Doch die inhaltlichen Zuständigkeiten sind überall identisch: Primär geht es um die Verwaltung von Ansprüchen aus der gesetzlichen Rente, aber auch von Rehabilitationsleistungen oder der Erwerbsminderungsrente. Letztere bekommen alle, die nicht mehr arbeiten können, etwa aus gesundheitlichen Gründen. Während des Studiums, das sich in theoretische Einheiten an der Hochschule des Bundes und praktische Einheiten im Büro gliedert, steht vor allem das Sozialgesetzbuch VI im Mittelpunkt. „Wer sich für den Job entscheidet, sollte sich schon für rechtliche Aspekte interessieren“, sagt Anika. Außerdem seien eine soziale Ader und Verantwortungsbewusstsein wichtig. „Wenn wir den Rentenanspruch nicht rechtzeitig bearbeiten, bekommen die Leute kein Geld und hängen in der Luft. So sollte es definitiv nicht laufen.“

### Durchstarten in der Auslandsabteilung

Wer die Prüfungen besteht, wird in der Regel übernommen: Anika hat ihr Praktikum bereits in dem Team gemacht, das für Österreich zuständig ist – und freut sich, dass sie mit Blick auf Tschechien, die Slowakei und Rumänien weiter mit Auslandsbezug arbeiten kann. Sprachkenntnisse sind nicht zwingend, Übersetzungsprogramme liefern gegebenenfalls die nötige Unterstützung.

## Wie werde ich Sachbearbeiterin bei der DRV?

### Welche Voraussetzungen muss ich für die Ausbildung mitbringen?

Für den dualen Studiengang „Sozialversicherungsrecht“ ist das Abitur beziehungsweise Fachabitur erforderlich.

### Wie lange dauert die Ausbildung?

Das Studium dauert drei Jahre.

### Wo findet die Ausbildung statt?

Die theoretische Ausbildung findet an der Hochschule des Bundes in Berlin statt, die praktische direkt an den Dienstorten (Berlin, Gera oder Stralsund).

### Was sind zentrale Ausbildungsinhalte?

Auf dem Lehrplan stehen unter anderem Recht, Wirtschaft sowie Unternehmens- und Personalführung.

### Was verdiene ich?

Wer in den Beruf einsteigt, wird nach der Entgeltgruppe 9c bezahlt. Die aktuelle Entgelttabelle veröffentlicht die Deutsche Rentenversicherung Bund.

### Welche Karrierechancen bieten sich mir nach der Ausbildung?

Das Studium ist darauf ausgelegt, die Führungskräfte der Zukunft auszubilden. Wer die Karriereleiter aufsteigen möchte, kann eine Teamleitung übernehmen oder noch höher im Management aufsteigen.

### Wo finde ich weitere Informationen?

Umfassende Informationen bietet die DRV in ihrem Karriereportal: [start.driv-bund-karriere.de](http://start.driv-bund-karriere.de).

zung. „Teils sind die Lebensläufe der Versicherten sehr spannend, es sind Persönlichkeiten dabei, die einiges von der Welt gesehen haben“, erzählt die Sachbearbeiterin. Viele waren in der Logistik oder Baubranche tätig. In guter Erinnerung ist ihr auch ein Mann, der im Zirkus gearbeitet hat. Wie ist das in der Rente mit der Krankenversicherung geregelt? Worauf muss ich achten, wenn ich mir etwas zur Rente dazuverdienen will? Und was ist wichtig, wenn ich in mein Heimatland zurückziehe? Dies sind typische

Fragen, mit denen Versicherte an Anika herantreten. Gelegentlich sind die Fälle kompliziert und es besteht viel Gesprächsbedarf. Vor allem, wenn jemand in fünf oder sechs Ländern gearbeitet hat – in solchen Fällen gleicht es Detektivarbeit, die Rentenansprüche zu ermitteln. „Manchmal schicken die Versicherten Karten als Dankeschön, das ist eine schöne Form der Wertschätzung“, erzählt Anika. Die Karten bewahrt sie in ihrem Schreibtisch auf. „So etwas schmeißt man nicht weg!“ *cdi*



## Versichertenberater

## „Ich hab' kein Helfersyndrom“

Michael Bublies begleitet Versicherte durch die Antragsprozeduren der Rentenversicherungsträger und will, dass jeder bekommt, was ihm zusteht. Gerechtigkeit ist ihm wichtig.

Er berät Versicherte. In seiner Freizeit, nachmittags nach 17 Uhr, manchmal am Wochenende. „Wobei, na, eigentlich mache ich keine Beratung. Ich biete Hilfe beim Stellen der Rentenansprüche“, sagt Michael Bublies. Dem Versichertenberater der Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS) ist der inzwischen etwas angestaubte Begriff „Versichertenältester“ fast lieber, weil der ein weitverbreitetes Missverständnis vermeidet: „Wir dürfen gar nicht ‚echt‘ beraten. Wir wollen den Rentenberatern der Versicherungsträger keine Konkurrenz machen.“ Seit Bublies bei den Sozialwahlen 2017 zum Versichertenberater gewählt worden ist, wird der Ehrenamtliche auch von Rentenversicherern anderer Träger angesprochen – Hauptsache, sie wohnen in der Nähe und alle Beteiligten können sich leicht erreichen. Die Nähe zu den Ratsuchenden ist ihm nicht nur geografisch wichtig: „Den Umgang mit den Menschen mag ich. Das ist schön. Außerdem lerne ich gerne und nehme aus jeder Begegnung etwas mit.“

## Gewerkschafter seit der Lehrzeit

Wer sich unter einem Versichertenberater eine „papierene“ Gestalt, einen langweiligen Sachbearbeiter vorstellt, wird von Michael Bublies überrascht sein. Seine straff gekämmte und von Pomade gehaltene Haartolle provoziert Mutmaßungen über den Musikgeschmack: Rock 'n' Roll? „Nee, eher Rockabilly und Boogie Woogie, aber vor allem Lindy Hop und Swing. Ich tanze wahnsinnig gerne“, erzählt der Berliner, „und ich hab' am selben Tag wie Elvis Presley Geburtstag.“ Das sei aber wirklich ein Zufall: „Meine Mutter war damals in einen Musiker verschossen.“ Seine Musikleidenschaft ist ein Familienerbe.

Überhaupt packt er die Dinge mit einer gewissen Leidenschaft an – das war schon so, als er 1987 im Ausbesserungswerk Berlin-Schöneweide bei der damaligen Deutschen Reichsbahn eine Lehre zum Schienenfahrzeugschlosser begann. „Schlosser war nicht mein Traumberuf.“ Nach dem Ende der Lehrzeit begann er im September 1989 einen Ausbildungslehrgang für Triebfahrzeugführer. „Am 3. März 1990 habe ich zum ersten Mal selbst eine S-Bahn gefahren.“ Das klingt auch Jahrzehnte später noch stolz. In dieser Zeit habe er auch ein „sehr starkes Gerechtigkeitsgefühl“ entwickelt: Bublies wurde „Vertrauensperson der Lehrlinge“, wie er es dann wieder ganz modern sagt. Aber: „Ich hab' kein Helfersyndrom. Ich möchte einfach nur, dass alle gerecht behandelt werden“, stellt der frischgebackene Vater eines kleinen Jungen klar.

## Gerechtigkeitssinn

Das mit der Gerechtigkeit zieht sich durch. Jahrelang fährt er die Züge der Berliner S-Bahn, engagiert sich bei der GDL, der Gewerk-

schaft Deutscher Lokomotivführer. Zwischen 2002 und 2014 wird er als Betriebsrat tätig und kümmert sich zunächst um „klassische“ Betriebsratsthemen – Arbeits- und Pausenzeiten, Überstunden und Urlaub. Später wird er stellvertretender und schließlich amtierender Betriebsratsvorsitzender. Dabei entdeckt er, „dass das Thema Arbeitsschutz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der viel größere Hebel ist“. Da ist er wieder, Bublies Gerechtigkeitsinn: „Ich möchte, dass es mit rechten Dingen zugeht.“ Als er während einer Tarifrunde mit etlichen Streiks für die Mitglieder seiner GDL-Ortsgruppe regelmäßig einen Newsletter schreibt, fällt er auf: Ihm wird der Job eines Referenten des damaligen stellvertretenden GDL-Vorsitzenden Lutz Schreiber angeboten.

Von da an pendelt er jahrelang zwischen Berlin und Frankfurt am Main, wo sich die Hauptgeschäftsstelle der GDL befindet. Bei der Gewerkschaft betreut er als Referent für Soziales nicht nur die Sozialwahlen, sondern auch die ehrenamtlichen Versichertenberater. Als es nicht genügend Bewerbungen für die 35 Mandate der GDL gibt, kandidiert er selbst für das Ehrenamt. Was ihn, neben dem Vorwissen, das er mitbrachte, durch die anstrengende erste Anfangszeit geholfen hat? „Ich bin dickköpfig und möchte Sachen verstehen.“ Die Schulungen durch seinen Rentenversicherungsträger KBS erlebt er als Hilfe: „Da geht's um viel Hintergrundwissen, unter anderem auch um die Bedienung der Computerprogramme, zum Beispiel der E-Antrag. Der ist ein Segen.“

## Wachen über Versicherungsleistungen

Bublies sammelt die Ehrenämter nicht – eher sammeln sie sich bei ihm an. So ist er unter anderem auch Mitglied der Vertreterversammlung, also des Parlaments der VBG, der Verwaltungs-Berufs-Genossenschaft. Wie jeder andere Träger im System der

Model-Foto: Angel Cortijo Nieto/Colourbox.de

Sozialversicherungen verwaltet sich die VBG, die Unfallversicherung für Beschäftigte bei Finanzdienstleistern, Verwaltungen, ÖPNV und Bahnen sowie ehrenamtlich Tätigen, selbst. Diejenigen, die zahlen, seien sie Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, bestimmen darüber, wofür wie viel Geld ausgegeben wird. Bei den Unfallversicherungen, an die ja nur die Arbeitgeber Beiträge entrichten, hat die Arbeitnehmerseite dennoch ein Mitspracherecht, weil es zu dem auf Ausgleich bedachten Prinzip der sozialen Selbstverwaltung gehört. Und letztlich wurden diese Gelder ja auch von den Beschäftigten in den Unternehmen erwirtschaftet, betont der Gewerkschafter. Die Vertreterversammlung, das Parlament, überwacht die Geschäftsführung und den Vorstand der Genossenschaft, sozusagen das Bundeskanzleramt und das Kabinett.



© Grit Mindak/GDL

Michael Bublies engagiert sich ehrenamtlich: „Ein Stück weit ist das gesunder Egoismus, was ich mache: Ich vertrete andere so, wie auch ich vertreten werden möchte.“

den. Die Vertreterversammlung wacht über die Nachvollziehbarkeit von Entscheidungen, wehrt drohende Fremdbestimmung ab, stellt Transparenz her und wahrt so die Interessen der Versicherten. Wie stets bei demokratischen Prozessen müssen gegensätzliche Interessen miteinander in eine Balance gebracht werden:

hier die Arbeitnehmerseite, die so viele Leistungen wie möglich auszuhandeln versucht, dort die Arbeitgeberseite, die alles so billig wie irgend möglich haben möchte. Da der Gestaltungsspielraum nicht eben klein ist, setzt Bublies alles daran, die ärgerlich geringe Beteiligung an den Sozialwahlen zu steigern. Etwa indem er in Interviews wie diesem erklärt, warum Selbstverwaltung eine sinnvolle und zutiefst demokratische Idee ist. Auch das eine Frage der Gerechtigkeit. *ada*

### Beraterinnen und Berater gesucht

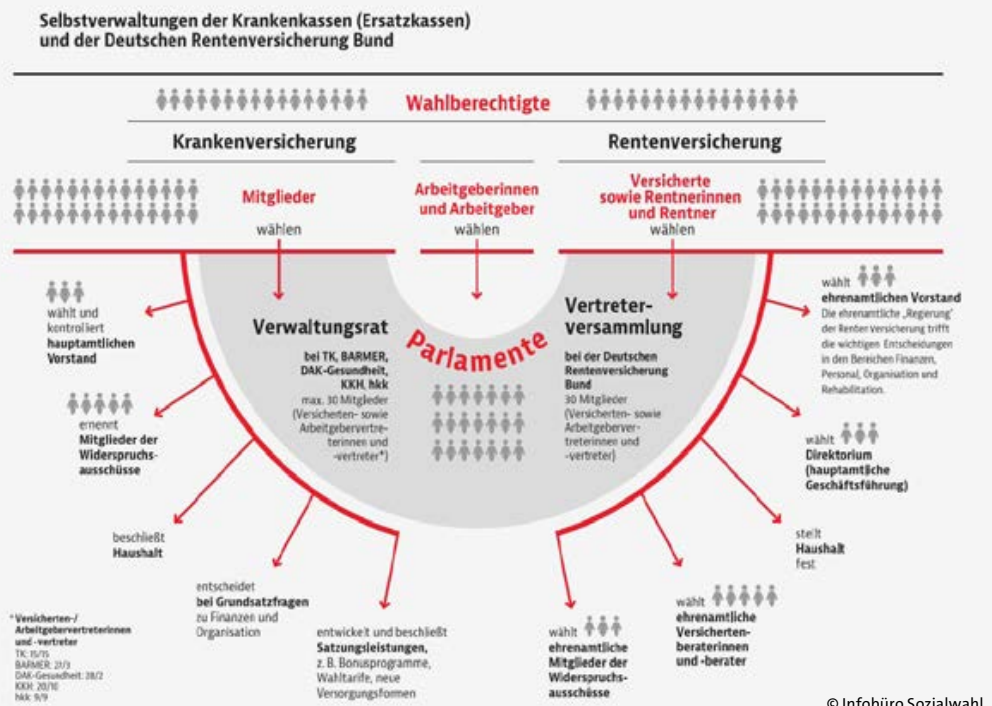
Sind Sie interessiert daran, ehrenamtlich Versichertenberater oder -beraterin zu werden? Schreiben Sie eine Mail an [wiso@dbb.de](mailto:wiso@dbb.de).

Zweimal im Jahr nimmt Bublies an den Sitzungen der Vertreterversammlung teil und bereitet sich auch sorgfältig darauf vor. „Ohne Vorbereitung versteht man nicht, was da beraten wird“, erzählt er. Er liest zum Beispiel die Berichte der einzelnen Ausschüsse: „In den Ausschüssen, da spielt die Musik!“ So wird dort etwa über die Ausrichtung der Präventionsarbeit entschieden.

## So funktioniert die Soziale Selbstverwaltung

In der Sozialen Selbstverwaltung nehmen Versicherte, Rentnerinnen und Rentner ihre Angelegenheiten selbst in die Hand. Wichtige Entscheidungen bei Rente und Gesundheit trifft nicht der Staat, sondern die bei der Sozialwahl gewählte Vertreterversammlung.

Im Sozialparlament der DRV Bund entscheiden die Selbstverwaltenden über Leistungen der Rentenversicherung, insbesondere im Bereich der Rehabilitation. Sie kontrollieren die Verwaltung und stellen sicher, dass die Beiträge im Sinne der Versicherten verwendet werden. Sie besetzen Widerspruchsausschüsse, die die Einwände der Versicherten prüfen, und berufen Tausende ehrenamtliche Versichertenberaterinnen und -berater in ganz Deutschland, um guten Service zu gewährleisten. In den Verwaltungsräten der Ersatzkassen sind die Selbstverwaltenden an wichtigen Grundsatzentscheidungen beteiligt, wählen den Vorstand und kontrollieren den Haushalt. Außerdem entscheiden sie unter anderem über Bonusprogramme und Zusatzleistungen der Krankenkassen.





Andrea Nahles, Vorsitzende des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit

## Wir gestalten den Strukturwandel aktiv mit

**F**rau Nahles, in Bereichen wie Pflege, Bildung, Handwerk und IT herrscht Fachkräftemangel, während in Teilen der Automobil-, Stahl- und Chemieindustrie Arbeitsplätze verloren gehen. Welche Konsequenzen hat diese Disruption für den Arbeitsmarkt und die Flexibilität von Beschäftigten und Arbeitgebenden?

Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie verändern den Arbeitsmarkt, dazu kommt die aktuelle wirtschaftliche Gesamtlage. Die Transformationsprozesse des Arbeitsmarktes zeigen sich zum Beispiel in den veränderten Tätigkeits- und Qualifikationsanforderungen. Es entstehen neue, vor allem höhere Anforderungen an jeden Einzelnen, sowohl aufseiten der Beschäftigten als auch der Unternehmen. Schon jetzt ist es häufig so, dass offene Stellen nicht zu den Profilen der arbeitslosen Menschen passen. Genau da kommen wir als BA mit unseren Angeboten ins Spiel: Wir gestalten den Strukturwandel aktiv mit. Das beginnt schon mit der Berufsorientierung. Außerdem spielen passende Qualifizierungen und eine qualitativ hochwertige Beratung eine Schlüsselrolle. Unsere Angebote richten sich dabei nicht nur an arbeitslose Menschen, sondern mit der Berufsberatung im Erwerbsleben zum Beispiel auch an Beschäftigte. So kann Arbeitslosigkeit präventiv begegnet werden und wir können die Menschen passend für neue Aufgaben qualifizieren.

**Der öffentliche Dienst ist der größte Arbeitgeber Deutschlands mit einer Vielzahl an Berufsfeldern. Dennoch gelingt es in Mangelbereichen nicht, genügend Personal zu binden. Welche Stellschrauben müssen gedreht werden, damit die öffentliche Hand noch attraktiver für Berufs- und Quereinsteiger wird?**

Gut ein Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geht in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand. Das stellt uns alle vor enorme Herausforderungen. Wir brauchen moderne Arbeitsbedingungen mit Möglichkeiten zu mobiler Arbeit, flexiblen Arbeitszeitmodellen und einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Wir müssen auch in die Digitalisierung investieren und eine zeitgemäße IT ermöglichen. Wir brauchen bessere Einstellungsverfahren. Wir müssen Bewerberinnen und Bewerber schnell eine Rückmeldung geben, sie nicht lange auf Antworten warten lassen und gut „onboarden“. Und wir müssen unsere Arbeitgebermarken stärken. Dazu gehört neben einer modernen Führungskultur auf Augenhöhe

auch die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung. Wir sollten Stellen nach Kompetenzen besetzen, nicht danach, ob eine bestimmte Laufbahnqualifikation abgelegt wurde oder nicht!

**Was tut die Bundesagentur, um Personal für das eigene Haus, besonders im Führungskräftebereich, zu gewinnen?**

Wir drehen genau an den „Stellschrauben“, die ich gerade beschrieben habe: Wir haben uns eine „Zukunftsagenda“ gegeben und damit verbessern wir nicht nur die Arbeit für unsere Kundinnen und Kunden, sondern wir entwickeln auch unsere internen Prozesse weiter, in die wir gerade ebenso intensiv investieren wie in Digitalisierung. Wir haben eine Dienstvereinbarung „Lernen“ auf den Weg gebracht, wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle an, Führung in Teilzeit ist möglich, und wir ermutigen unsere Kolleginnen und Kollegen, sich weiterzuentwickeln. Unseren Beschäftigten stehen fast alle Tätigkeitsfelder offen und dabei sind allein persönliche Eignung

und die Kompetenzen wichtig, nicht Formalien. Zudem haben wir eine ganze Reihe von Programmen, um Talente zu fördern und sie auf ihrem persönlichen Entwicklungsweg zu begleiten.

Und das Interesse an der BA als Arbeitgeberin ist da – das sehen wir an steigenden Zahlen bei der Ausbildung und auch in den Studiengängen an unserer BA-eigenen Hochschule. Letztlich überzeugen wir mit unseren Aufgaben. Deshalb ist der Kern unserer Arbeitgebermarke auch der gesellschaftliche Auftrag der BA. Unser Slogan „WIR MACHEN CHANCEN.“ transportiert das: Wir verkaufen nicht irgendein Produkt, wir schaffen soziale Sicherheit.



**„Selbstverwaltung stärkt den sozialen Dialog und die Mitbestimmung der verschiedenen Interessengruppen.“**

Da geht man auch jeden Abend mit ein wenig Stolz im Herzen nach Hause. Das tragen wir nach außen, wenn wir für uns als Arbeitgeberin werben, und gehen dabei auch künftig neue Wege: in diesem Jahr werden wir dazu zum Beispiel eine Kampagne mit „Corporate Influencer\*innen“ starten, bei denen Kolleginnen und Kollegen selbst von ihrer Arbeit erzählen, das Ganze auf Social Media teilen und so Lust machen auf BA.

**KI kann dazu beitragen, Beschäftigte von Routineaufgaben zu entlasten. Hält die Digitalisierung der Verwaltung mit den neuen Möglichkeiten Schritt?**

In der IT beschäftigen wir uns schon seit über fünf Jahren mit der Frage, wie wir KI nutzen können – auch um unsere internen Prozesse weiter konsequent zu automatisieren. Das ist enorm wichtig, um dem eben angesprochenen Personalthema zu begegnen. Mit automatisierten Verfahren können wir unsere Leistungen – dort wo es sinnvoll und möglich ist – mit weniger Menschen erbringen. Denn uns werden künftig schlicht die Leute fehlen: Bis 2032 werden uns rund 35 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen verlassen – vor allem aufgrund von Ruhestand. Unsere Automatisierung betreiben wir aber „Human friendly“ – das haben wir auch unseren Mitarbeitenden so kommuniziert: Wir automatisieren mit den Menschen – nicht mit dem Rotstift!

Im Zuge der Automatisierung und insbesondere angesichts von KI haben wir uns bereits, bevor die KI-Verordnung überhaupt in Kraft getreten ist, ein Wertefundament gegeben: die BA-Datenethik. Wir haben eine Leitlinie entwickelt und richten unser Handeln an sieben Datenethik-Prinzipien aus. So stellen wir sicher, dass die BA algorithmische Entscheidungssysteme entsprechend gesellschaftlichen Werten einsetzt – und beispielsweise keine unbeabsichtigten Vorurteile oder Verzerrungen implementiert werden. Über die Einhaltung der datenethischen Maßnahmen wachen unser Datenethik-Expertenteam und das Datenethik-Gremium.

In der Familienkasse unterstützt inzwischen ein KI-System die Sachbearbeitung durch automatisierte Bewertung von Studienbescheinigungen. Und im Arbeitgeberservice wird gerade eine automatische Verarbeitung beziehungsweise Übernahme von Stellenangeboten von Unternehmen in das Fachverfahren der BA eingeführt. Auch bei der Bearbeitung von Anträgen und der Erstellung von Bescheiden lassen sich schon erhebliche Zeiteinsparungen realisieren – über 30 Prozent allein bei der Formulierung von Bescheiden. Dank solcher Entlastungen können sich unsere Beschäftigten auf ihr Kerngeschäft, zum Beispiel die individuelle Beratung, konzentrieren.

Moderne Technologien gibt es aber zunehmend nur noch aus der Cloud. Deshalb muss die Verwaltung auch „aus der Cloud“ gedacht werden. Im vergangenen Jahr haben wir gemeinsam mit unseren Partnern DKV und DGUV eine Multi-Cloud-Broker-Ausschreibung auf den Weg gebracht und konnten im Dezember den Zuschlag erteilen. Und wir haben eine Partnerschaft mit dem Heidelberger KI-Unternehmen Aleph Alpha auf den Weg gebracht. Für uns als BA kann ich also sagen: Wir gehen voran.

**„Wir sollten Stellen nach Kompetenzen besetzen, nicht danach, ob eine bestimmte Laufbahnqualifikation abgelegt wurde oder nicht.“**

**Eltern, besonders Mütter, sind häufiger in Vollzeit erwerbstätig, wenn sie ihre Kinder gut betreut wissen. Wie kann trotz des Fachkräftemangels genug qualifiziertes Personal in Schlüsselbereichen wie Bildung, Betreuung und Erziehung gewonnen werden?**

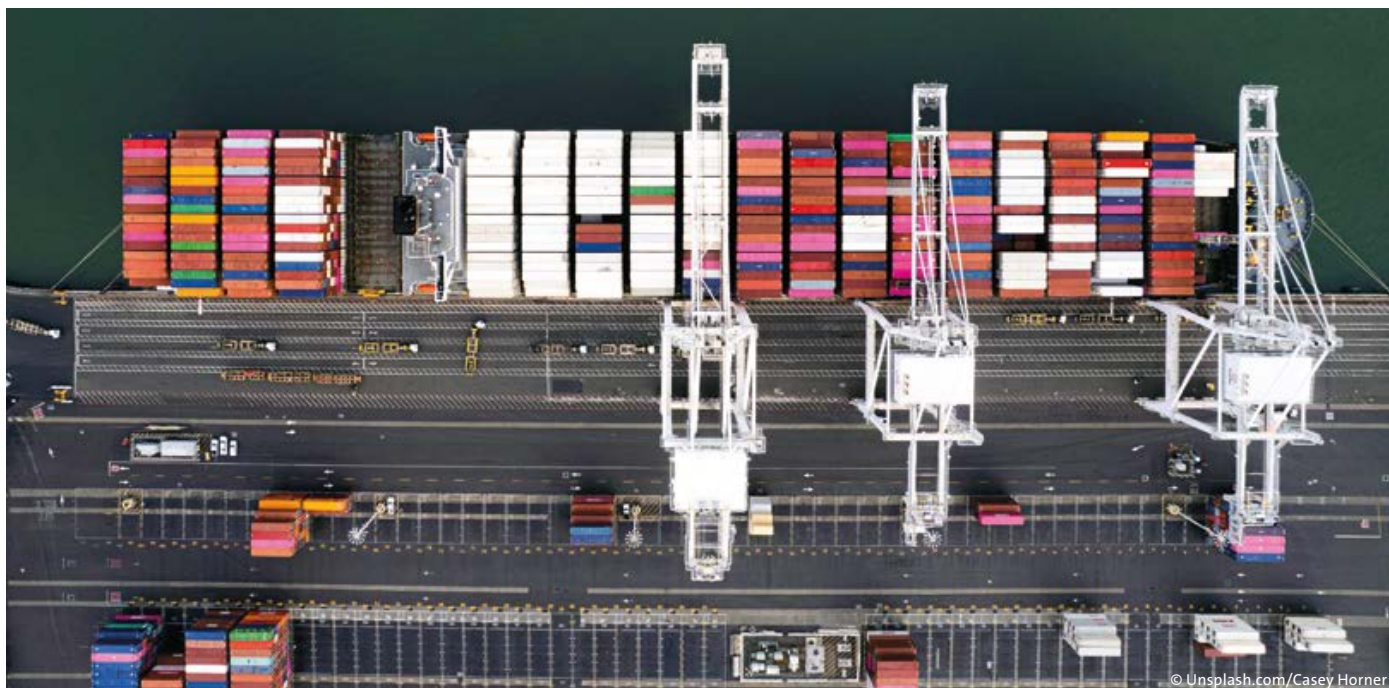
Dafür gibt es nicht die eine Lösung. Um qualifiziertes Personal für diese Schlüsselbereiche zu gewinnen, ist es wichtig, die Attraktivität dieser Berufe zu erhöhen, die Rahmenbedingungen zu verbessern und gezielt in Ausbildung und Qualifizierung zu investieren. Der gesellschaftliche Wert von Erziehungs- und Betreuungskräften muss stärker anerkannt werden. Wir brauchen ein stärkeres Bewusstsein darüber, wie wichtig diese Berufe für die Entwicklung der Gesellschaft sind. Sowohl im Bereich der Bildung als auch in der Pflege – gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitangebote und Betreuungsmöglichkeiten für eigene Kinder können auch Eltern motivieren, in diesen Bereichen zu arbeiten und zu bleiben.

Wir setzen aber auch gezielt auf Qualifizierung. Ein häufiges Weiterbildungsziel bei der Beschäftigtenqualifizierung ist die Pflegefachkraft. Dadurch leisten wir einen spürbaren Beitrag zur Fachkräftesicherung. Gerade im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe sind auch Fachkräfte aus dem Ausland ein wichtiges Thema – hier sind wir als BA mit verschiedenen Projekten und Programmen erfolgreich.

**Die Bundesagentur für Arbeit ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Mehr als 2 800 ehrenamtliche Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und öffentlichen Körperschaften gestalten die Arbeitsförderung und deren Weiterentwicklung mit. Warum ist Selbstverwaltung so wichtig?**

Selbstverwaltung stärkt den sozialen Dialog und die Mitbestimmung der verschiedenen Interessengruppen. Wir als BA haben die Aufgabe, die Arbeitsförderung und Arbeitsmarktpolitik so zu gestalten, dass sowohl die Bedürfnisse der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber berücksichtigt werden. Durch die Mitwirkung von Vertreterinnen und Vertretern aus diesen Bereichen, aber auch aus öffentlichen Körperschaften, können Entscheidungen getroffen werden, die möglichst fair und ausgewogen sind – und nah an den realen Bedingungen und Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Versicherte gestalten ihre Angelegenheiten sozusagen selbstbewusst und selbstverantwortlich mit. Das stärkt die Akzeptanz der Entscheidungen und schafft Vertrauen in die Institution. Unser Verwaltungsrat und unsere lokalen Verwaltungsausschüsse sind wichtige Kontroll-, Beratungs- und Entscheidungsgremien. Dabei setzen Verwaltungsrat und Vorstand – kein Ministerium – den Rahmen für die bundesweite Aufgabenwahrnehmung. Vor Ort wird dieser dann ausgestaltet und konkretisiert. Das ist besonders wichtig, denn letztlich geht es um die möglichst wirkungsvollste Verwendung der Beiträge von Versicherten und Arbeitgebenden. ■





## Online-Handel

# Regeln müssen auch für Drittstaaten gelten

Angesichts der anhaltenden Paketflut aus Drittstaaten fordern der Handelsverband Deutschland (HDE), die Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) und der Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) die konsequente Durchsetzung europäischer Standards bei Produktsicherheit, Umwelt- und Verbraucherschutz auch gegenüber Plattformen und Handelsunternehmen aus Drittstaaten.

In einem gemeinsamen Positionspapier machen die drei Verbände auf die aktuellen Wettbewerbsverzerrungen, Gefährdungen für die Verbraucher sowie massenhafte Zollverstöße aufmerksam und stellen notwendige kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen für die Abstellung der Missstände vor. Im Jahr 2024 wurden vier Milliarden Pakete aus Drittstaaten direkt an Verbraucher im EU-Binnenmarkt verschickt. Dabei werden Produktsicherheitsstandards, Verbraucherschutz- und Zollbestimmungen systematisch verletzt. HDE, DSTG und vzbv fordern deshalb auf nationaler und europäischer Ebene konsequentes Eingreifen gegenüber Marktteilnehmern aus Drittstaaten, darunter wachsende Plattformen wie Temu und Shein. Positiv bewerten die drei Verbände, dass die Europäische Kommission ihre Möglichkeiten im Rahmen des Digital Services Act (DSA) bereits nutzt. Allerdings müssten laufende Verfahren gründlich und zugleich zügig vorangebracht werden.

Das gemeinsame Positionspapier von HDE, DSTG und vzbv enthält kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen für die Wiederherstellung gleicher Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer:

> Kurzfristig sollte die EU strengere Anforderungen an die gesetzlichen Vertreter der Online-Marktplätze einführen. Auf Bundesebene fordern die Verbände die Abschaffung der Zollfreigrenze von 150 Euro. Auf Länderebene müssen die Marktüberwachungsbehörden gestärkt und besser digital ausgestattet werden.

- > Mittelfristig muss die im Rahmen der Reform des EU-Zollkodex vorgesehene Einführung des fiktiven Einführers kommen. Das bedeutet, dass digitale Plattformen und Handelsunternehmen aus Drittstaaten zu sogenannten fiktiven Einführern erklärt werden, die dann für alle Zoll- und Steuerformalitäten sowie Zahlungen verantwortlich sind. Weiterhin fordern die Verbände eine verpflichtende Nutzung des Import-One-Stop-Shop bei der Einfuhrumsatzsteuer. Es muss umfangreichere Mitwirkungspflichten seitens der Anbieter und Kontrollmöglichkeiten seitens der Behörden geben, um den Markt regulieren zu können. Die Verbände fordern zudem, mittelfristig den Zoll europaweit und damit auch in Deutschland zu stärken.
- > Langfristig sehen HDE, DSTG und vzbv in einer beschleunigten Reform des EU-Zollkodex eine zentrale Maßnahme zur Sicherstellung eines fairen Wettbewerbs mit Marktteilnehmern aus Drittstaaten. Das wäre eine entscheidende Stellschraube, um den wachsenden Herausforderungen des internationalen Handels wirksam begegnen zu können.

„Zoll- und Steuergesetze und unsere hohen Standards bei Produktsicherheit, Umwelt- und Verbraucherschutz zu umgehen, darf auf nationaler und europäischer Ebene nicht länger geduldet werden. Online-Anbieter wie Temu und Shein führen den fairen Wettbewerb ad absurdum“, kritisiert HDE-Präsident Alexander von Preen. Diese rücksichtslosen Geschäftsmodelle gingen auf Kosten der Handels-

unternehmen im gesamten EU-Binnenmarkt. „Hier ist konsequentes Handeln gefragt. Wer hierzulande Waren anbietet, muss sich auch an die in der EU geltenden Regeln halten. Die Politik darf nicht länger zuschauen, wie der hiesige Einzelhandel durch massenhafte Gesetzesverstöße von Temu und Co in seiner Existenz bedroht wird.“

Der Bundesvorsitzende der DSTG, Florian Köbler, unterstreicht: „Es ist nicht alltäglich, dass Vertreter des Handels, der Finanzverwaltung und des Verbraucherschutzes gemeinsame Forderungen erstellen – aber wir dürfen nicht tatenlos zusehen, wenn Plattformen wie Temu mit illegalen Mitteln den Markt dominieren und unsere Werte gefährden. Es ist höchste Zeit, dass die Politik hart durchgreift und für gleiche Spielregeln sorgt – zum Schutz der Verbraucher und der Zukunft unseres Marktes. Es braucht bessere Gesetze, entsprechende Arbeitskräfte und Ausstattung.“

„Verbraucherinnen und Verbraucher erwarten, dass Produkte, die sie über Online-Marktplätze kaufen, sicher sind. Und das ist auch ihr gutes Recht“, sagt Jutta Gurkmann, Geschäftsbereichsleiterin Verbraucherpolitik im vzbv. Es dürfe nicht passieren, dass Feuermelder kein Feuer melden oder Kinder einen Stromschlag von ihrem Nachtlicht bekommen. Auch gebe es immer wieder verbraucherrechtliche Probleme, etwa weil Händler das Widerrufsrecht ignorieren. „Es gibt klare Regeln, die eingehalten werden müssen. Und diese Regeln müssen auch konsequent durchgesetzt werden. Regelungslücken



Elektronik-Großmarkt in Shenzhen, China: Massenhaft produzierte Billigware findet ihren Weg über Online-Händler wie Temu containerweise nach Europa und verletzt dort oft Zoll- und Sicherheitsbestimmungen.

müssen schnellstmöglich geschlossen werden, um Verbraucherinnen und Verbraucher beim Online-Shopping besser zu schützen.“

Mit ihrem gemeinsamen Positionspapier haben sich HDE, DSTG und vzbv im Januar 2025 an Bundeskanzler Olaf Scholz, das Bundesministerium der Finanzen, das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz sowie die Fraktionsvorsitzenden der Bundestagsfraktionen von SPD, CDU/CSU, FDP, Bündnis 90/ Die Grünen sowie die Linke gewandt.

## Vorgestellt: Digital Services Act

# Das Gesetz über digitale Dienste

Mit dem Gesetz über digitale Dienste (Digital Services Act, DSA) können illegale Inhalte schneller entfernt werden. Auch die Grundrechte von Nutzerinnen und Nutzern im Internet werden umfassender geschützt. Das Gesetz ist bereits seit dem 17. Februar 2024 vollständig anwendbar. Die wichtigsten Fragen und Antworten.

Das Gesetz zielt auf ein sichereres und verantwortungsvolleres Online-Umfeld ab, seine Vorschriften sind ein einheitliches gemeinsames Regelwerk für die gesamte Europäische Union. Sie schützen Nutzerinnen und Nutzer besser und bieten Unternehmen im gesamten Binnenmarkt Rechtssicherheit. Es gilt für alle digitalen Dienste, die den Verbraucherinnen und Verbrauchern Waren, Dienstleistungen oder Inhalte vermitteln.

Das Gesetz erleichtert die Entfernung illegaler Inhalte und soll die Grundrechte der Nutzerinnen und Nutzer schützen. Hierunter fällt auch die Redefreiheit im Internet. Für große Online-Plattformen und Suchmaschinen, die monatlich mindestens 45 Millionen aktive Nutzerinnen und Nutzer erreichen, gelten besondere Sorgfaltsanforderungen wie die Pflicht zur Risikoanalyse und Risikominimierung. Weiter sollen illegale Inhalte auf Plattformen besser bekämpft werden. Dies betrifft neben Hassrede beispielsweise auch gefälschte Produkte, die zum Kauf angeboten werden. Zudem

sollen die Entscheidungsfreiheit und Autonomie der Nutzerinnen und Nutzer gestärkt werden, beispielsweise durch das Verbot sogenannter dark patterns, bei denen Nutzerinnen und Nutzer zu Entscheidungen verleitet werden können, die sie frei nicht getroffen hätten.

Alle Online-Vermittler, die ihre Dienste im Binnenmarkt anbieten, müssen die neuen Vorschriften beachten. Dies gilt unabhängig davon, ob diese in der EU oder außerhalb niedergelassen sind. Online-Anbieter sind in diesem Sinne Internetanbieter, Domänennamen-Registrierstellen, Hosting-Dienste wie Cloud- und Webhosting-Dienste, Online-Marktplätze, App-Stores, Plattformen der kollaborativen Wirtschaft und Social-Media-Plattformen.

Für sehr große Online-Plattformen und Suchmaschinen gelten besondere Vorschriften, weil diese besondere Risiken für die Verbreitung illegaler Inhalte und für Schäden in der Gesellschaft bergen.





## IT-Industrie

# In den Krallen der amerikanischen Tech-Tiger

In den USA entsteht eine Symbiose zwischen dem weltweit mächtigsten Mann und den vermögendsten Menschen der Welt, die das Internet de facto kontrollieren. Amerika steht damit eine beinahe unbegrenzte Gestaltungsmacht zur Verfügung. Was bedeutet das für Deutschland und Europa?



© Erdacht mit KI

Es war ein bezeichnendes Bild bei Donald Trumps Amtseinführung am 20. Januar 2025 in Washington: Die höchsten Tiere der amerikanischen Tech-Branche auf einem Foto im Kapitol versammelt. Für Mark Zuckerberg (Meta), Jeff Bezos (Amazon), Sundar Pichai (Alphabet, Google), Tim Cook (Apple) und Elon Musk (X, Tesla) war es der ultimative Ausdruck der Loyalität gegenüber dem neuen Präsidenten Donald Trump. Der braucht ihre Plattformen, um seine politischen und wirtschaftlichen Interessen durchzusetzen. Sie können wiederum seine Macht nutzen, um eigene Interessen zu wahren.

Dabei mischt sich ein Tech-Milliardär sogar in internationale Politik ein: Musk hofiert auf seiner Plattform X die AfD, beleidigt Olaf Scholz, bewirbt die britische Rechtsaußenpartei Reform UK und wollte ihr wohl 100 Millionen Dollar spenden. Seit seiner Akquise ist das einstige X ein Paradies für Hetze und Desinformation. Gab es zuvor noch Faktenchecks und größere Moderationsteams, hat Musk diese Teams unter dem Vorwand der Meinungsfreiheit auf ein Minimum zurechtgestutzt und die Faktenchecks durch Community-Notizen ersetzt. Auch sein Konkurrent Zuckerberg kündigte pünktlich zur Wiederwahl von Trump an, die Moderation

auf Facebook und Instagram abzuschaffen – ebenfalls mit der Begründung der Meinungsfreiheit.

## Spielregeln mit Schlupflöchern

Diese Transformation ließ sich in den USA mit der Rückendeckung des neuen Präsidenten sehr einfach vollziehen. In der EU ist dagegen deutlich strenger geregelt, was die Online-Riesen dürfen und was nicht. Hier gelten Regeln wie das Gesetz über digitale Dienste (Digital Services Act, DSA) und das Gesetz über Digitale Märkte (Digital Markets Act, DMA). Dieses nehmen die Online-Riesen in die Pflicht, angemessene und wirksame Maßnahmen gegen Hassrede und Fake News zu treffen, Verbraucherinnen und Verbraucher zu schützen und für ein ausgewogenes Spielfeld im Online-Markt zu sorgen. Regelverstöße sorgen für hohe Strafen: So können Unternehmen Verstöße gegen den DMA bis zu zehn Prozent ihres Jahresumsatzes kosten. Diese teils drastischen Maßnahmen zeigen Wirkung: So musste Apple beispielsweise auf Druck der EU hin konzernfremde App-Stores zulassen und Einschränkungen bei Standard-Apps lockern. Auch um Wahlmanipulationen vorzubeugen, gelten in der EU darüber hinaus klare Re-

geln für politische Werbung im Internet: Die Verordnung über die Transparenz und das Targeting politischer Werbung schreibt seit Anfang 2024 vor, dass Wahlwerbung als solche gekennzeichnet sein muss und Parteien Auskunft darüber geben müssen, wer die Anzeigen geschaltet und für sie bezahlt hat. Dennoch zeigte die Wahl in Rumänien Ende 2024, dass auch dieses System nicht waserdicht ist: Auf TikTok verhalfen Fake Accounts und Influencer – Grauzonen in den EU-Regeln – dem bis dahin kaum bekannten Rechtsextremen Călin Georgescu zum Wahlsieg.

Den amerikanischen Online-Konzernen sind die EU-Regulationen ein Dorn im Auge. Das ist einer der Gründe, warum Elon Musk in der EU Parteien unterstützt, die diese Regeln kippen wollen. So brachte beispielsweise die AfD im Oktober 2024 einen Antrag zur Abschaffung des DSA ein. Die Begründung „Keine Beschränkung der Meinungsfreiheit in den sozialen Netzwerken“ dürfte bekannt vorkommen. Auch am EU AI Act, der die Spielregeln für künstliche Intelligenz festschreibt, stören sich die USA. Auf dem KI-Gipfel in Paris sprach sich US-Vizepräsident J. D. Vance am 11. Februar 2025 für Deregulierung aus. Leider sind DSA und DMA kein Allheilmittel gegen die Einflussnahme der Tech-Konzerne. Beispiel X: Müsste das Unternehmen die maximale Strafe zahlen – schätzungsweise 340 Millionen Dollar –, würde das für den 420 Milliarden Dollar schweren Eigentümer Elon Musk rechnerisch einen Verlust von läppischen 0,08 Prozent seines Vermögens bedeuten. Die Gefahr: Die Strafzahlungen verlieren ihre Abschreckungswirkung oder können bei der Haushaltsplanung in Kauf genommen werden.

## Kahlschlag im öffentlichen Dienst

Doch nicht nur der virtuelle Raum, auch der öffentliche Dienst ist Teil des Beuteschemas von Trump und Musk. Kaum im Amt hat Trump bereits mit dem Kahlschlag des öffentlichen Dienstes begonnen. Zentrales Instrument ist die neu geschaffene Behörde für Regierungseffizienz (DOGE) unter der Leitung von Elon Musk, die gerade massenhaft Beschäftigte feuert, deren Aufgaben sie als überflüssige Geldverschwendung ansieht, darunter Beschäftigte der Behörde für nukleare Sicherheit. Vor allem aber hatte es DOGE auf die DEI-Stellen (Diversität, Gleichstellung und Inklusion) abgesehen. Ende Januar schickte das US-Amt für Personalverwaltung eine Mail an die mehr als zwei Millionen Beschäftigten. Der Inhalt: ein Rücktrittsangebot für alle, die nicht gewillt sind, unter Trump zu arbeiten. Nach Protesten – auch seitens der Gewerkschaft der amerikanischen Regierungsbeschäftigten (AGFE) – pausierte ein Richter das Rücktrittsangebot. Zu diesem Zeitpunkt hatten bereits

65 000 Beschäftigte das Angebot angenommen. In der Behörde für internationale Entwicklung stellte DOGE weltweit 10 000 Beschäftigte frei – 97 Prozent des Personals der Behörde. DOGE verschaffte sich zudem fragwürdigen Zugang zu Zahlungsdaten und persönlichen Daten der Behörden und ihren Beschäftigten.

Seit Musks Übernahme und dem damit einhergehenden Rechtsdrall von X verließen viele Organisationen und Personen des öffentlichen Lebens die Plattform. Der Gedanke: X den Ruf als seriöse und legitime Plattform nehmen, um nicht mit dem immer weiter in rechte Ideologien abdriftenden Musk in Verbindung gebracht zu werden. Das hatte zwar Signalwirkung für die Fange-meinde, bedeutete aber auch, den Musk-Treuen das Feld zu überlassen. Politikwissenschaftlerin Natascha Strobl sieht diesen digitalen Exodus im Interview mit Netzpolitik.org kritisch: „Ich bin der Meinung, man sollte sich erst so spät wie möglich von den Plattformen zurückziehen. Wenn man dort über ein großes Netzwerk und damit eine große Reichweite verfügt, dann sollte man diese nicht leichtfertig aufgeben.“ Weiterhin stellt sich die Frage, welche Plattformen überhaupt noch infrage kommen, wenn X, Meta, Google und TikTok allesamt problematisch sind. Alternativen made in Europe wie Signal oder Pixelfed existieren, sind aber kaum bekannt. Gleichzeitig wäre eine Aufteilung des Internets in eine europäische, amerikanische und eine chinesische Sphäre (das sogenannte Splinternet) auch nicht zielführend.

## Ein neuer Aufstieg für 100 000 Jahre?

Ein bezeichnendes Detail auf dem Inaugurationsfoto des neuen US-Präsidenten: Das Gemälde, vor dem das Tech-Quartett posiert, zeigt die Kapitulation des britischen Generals Burgoyne vor der amerikanischen Armee. Es markiert den Wendepunkt im amerikanischen Unabhängigkeitskrieg und damit den Moment, ab dem Europas Einfluss auf Amerika schwand und für die Vereinigten Staaten der Aufstieg zur Weltmacht begann. Steht die Ära der Tech-Bros für einen erneuten Aufstieg? Wenn dem so ist, wird der nächste Aufstieg in ganz anderen Zeitskalen als Legislaturperioden gemessen werden. Die Köpfe im Silicon Valley begeistern sich seit einiger Zeit mit der Idee des Longtermism: Sie wollen die Menschheit über 100 000 Jahre erhalten und über den gesamten Kosmos verbreiten. Das würde allerdings auf Kosten der Menschen der Gegenwart und kommender Generationen gehen, denn für eine glorreiche Zukunft in 100 000 Jahren müssten Klimawandel und politische Unruhen in Kauf genommen werden.

Zurück in die Gegenwart: Wie also umgehen mit Trump, Vance und Musk, die Amerika umgestalten und die EU zu ihrem Spielball machen wollen? Anpassen und Mitlaufen sind keine Optionen, wenn die EU ihre eigenen Interessen wahren will. Ignorieren darf sie den mächtigsten Mann und einige der reichsten Menschen der Welt ebenfalls nicht. Der Journalist Jamie Dettmer schlägt in seiner Analyse für „Politico“ stattdessen vor, Deals mit Trump einzugehen – diese Sprache verstehe er am besten. Dettmer zitiert außerdem eine asiatische Parabel: „Wer in der Wildnis einem Tiger begegnet, kann ihm nicht entkommen oder ihn direkt angreifen. Stattdessen musst du auf seinen Rücken springen, dich festhalten und den Bissen ausweichen, bis der Tiger müde wird.“

dsc







Gewerkschaftsarbeit im Betrieb

## Digitales Zugangsrecht auf dem Prüfstand

Seit der Coronapandemie arbeiten viele Menschen mobil – eine Entwicklung, die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen stellt. Besonders die Frage nach der Erreichbarkeit von bestehenden Mitgliedern und Gewinnung neuer Mitglieder rückt in den Fokus.

Model-Foto: Colourbox.de

Während der Zugang zu Betriebsstätten und die dortige Durchführung gewerkschaftlicher Informations- und Werbemaßnahmen in der Vergangenheit im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen mit Arbeitgebenden standen, stellt sich nun die Frage nach einem digitalen Zugangsrecht für Gewerkschaften. Schließlich müssen sie ihr aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) resultierendes betriebliches Zugangsrecht ausüben und eine an die digitale Arbeitsumgebung angepasste Mitgliederwerbung durchführen können. Für den öffentlichen Dienst hat der Gesetzgeber bereits im Jahr 2021 in § 9 Abs. 3 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz die Möglichkeit geschaffen, auf Verlangen einer Gewerkschaft deren Internetauftritt im Intranet der Dienststelle zu verlinken. Jedoch fanden weitergehende Forderungen wie die Verpflichtung der Dienststelle zur Herausgabe der E-Mail-Adressen aller Mitarbeitenden aus datenschutzrechtlichen Gründen und Bedenken hinsichtlich der IT-Sicherheit keine Beachtung.

### Pläne im Koalitionsvertrag 2021 bis 2025

Das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften wurde im Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 angekündigt und im Referentenentwurf des Bundestariftreuegesetzes vom 5. September 2024 aufgenommen. Im Koalitionsvertrag hieß es: „Wir schaffen ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht.“ Im Referentenentwurf war geplant, einen § 8a in das Tarifvertragsgesetz einzuführen, in dem das digitale Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen zum Betrieb geregelt werden sollte. Zudem sollte der § 2 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ähnlich lautend für ein gewerkschaftliches Zugangsrecht zwecks betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse geändert werden. Nach starker Kritik aus Fachwelt und Praxis wegen Bedenken der Rechtmäßigkeit solcher gesetzlicher Bestimmungen enthielt der weitere Referentenentwurf eines Bundestariftreuegesetzes vom 24. Oktober 2024 keinerlei Regelungen mehr zu

einem digitalen Zugangsrecht. Aufgrund des Scheiterns der Ampelregierung sind zeitnah keine weiteren gesetzgeberischen Tätigkeiten zu erwarten. Die Diskussion wird dennoch aktuell bleiben, bis möglicherweise eine Lösung gefunden wird, die den digitalen Entwicklungen der Arbeitswelt entspricht.

Der dbb setzt sich seit Jahren für ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften ein. Gewerkschaften sind zur Ausübung der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG darauf angewiesen, Kontakt zu ihren Mitgliedern aufzunehmen. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung ist das eine Herausforderung, da das anerkannte physische Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) keine analoge Anwendung auf das digitale Zugangsrecht zulässt. Gewerkschaften haben bereits in der Vergangenheit immer wieder versucht, ein digitales Zugangsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG herzuleiten. In diesem Zusammenhang haben sich Gerichte mit verschiedenen Anspruchsbegehren der Gewerkschaften befasst. Unter anderem mit der Einrichtung einer betrieblichen E-Mail-Adresse für die Gewerkschaft, der alle Arbeitnehmenden eines Betriebes zugeordnet sind, sowie der Verpflichtung der Arbeitgebenden, die E-Mail-Adresse bezüglich der zugeordneten Mitarbeitenden aktuell zu halten. In einem anderen Fall ging es um die Verpflichtung der Arbeitgeberseite, einen Link im Intranet einzubauen, der auf die Webseite der Gewerkschaft führt. Bisher hatten sämtliche Gerichte entsprechende Anträge der Gewerkschaften zurückgewiesen.

### Aktuelle Entscheidung des BAG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 28. Januar 2025 zur Frage des digitalen Zugangsrechts entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet ist, der Gewerkschaft auf Anfrage die dienstlichen E-Mail-Adressen seiner bereits vorhandenen und neu hinzukommenden Arbeitnehmenden zum Zweck der Mitgliederwerbung mitzuteilen (BAG, Urteil vom 28. Januar 2025, Az.: 1 AZR 33/24). Im Be-

trieb des beklagten Arbeitgebers, eines bekannten Sportartikelherstellers, gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die den Arbeitnehmenden gestattet, 40 Prozent ihrer individuellen Arbeitszeit mobil oder im Homeoffice zu arbeiten. Zur Kommunikation der betriebsinternen Themen nutzen die Arbeitnehmenden überwiegend ihre dienstlichen E-Mail-Adressen. Die Klägerin, eine Gewerkschaft, beantragte bei der Beklagten den Zugang zur unternehmensinternen Kommunikation durch Bekanntgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen, um möglichst viele Arbeitnehmende für die Mitgliederwerbung und -information zu erreichen. Dies lehnte die Beklagte ab. Daraufhin klagte die Gewerkschaft auf Herausgabe sämtlicher aktueller und zukünftiger dienstlicher E-Mail-Adressen und begründete dies mit dem betriebsverfassungsrechtlich gewährten Zugangsrecht nach § 2 Abs. 2 BetrVG und dem gewerkschaftlichen Betätigungsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG.

Um ihr gewerkschaftliches Betätigungsrecht auch digital ausüben zu können, benötige sie die E-Mail-Adressen, da zum Kernbereich auch die Mitgliederwerbung gehöre. Die Beklagte sah dies anders und wies darauf hin, dass das betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht nur den Zugang physischer Art beinhalte. Zwar sei auch die Mitgliederwerbung umfasst, dazu reiche aber die vorhandene Verlinkung auf der Internetseite des Gesamtbetriebsrats aus. In erster Instanz wurde die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass die Gewerkschaft durch die Herausgabe der E-Mail-Adressen in ihrem Betätigungsrecht nicht besser geschützt wäre. Dem schloss sich auch das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 26. September 2023, Az.: 7 Sa 344/22) in zweiter Instanz an. Es betonte, dass dem Begehren der Klägerin auch datenschutzrechtliche Bedenken bei Herausgabe der E-Mail-Adressen der Mitarbeitenden entgegenstünden und ein nicht zumutbarer erheblicher Aufwand an sachlichen und personellen Ressourcen für die Administration des von der Klägerin gewünschten E-Mail-Verteilers entstehen würde. Die Gewerkschaft legte gegen die Entscheidung Revision ein.

## Fehlende Regelungen

Die Revision des Klägers vor dem Ersten Senat des BAG hatte ebenfalls keinen Erfolg. Zwar treffe laut Gericht zu, dass Art. 9 Abs. 3 GG einer Gewerkschaft grundsätzlich die Befugnis gibt, betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmenden zu Werbezwecken und für deren Informationen zu nutzen. Dazu gehöre, auch wenn stark umstritten, die Mitgliederwerbung durch die Gewerkschaft selbst. Dennoch unterliege das Grundrecht einigen Schran-



ken, sodass die grundrechtliche Gewährleistung von Mitgliederwerbung im Betrieb durch kollidierende Grundrechte oder andere verfassungsrechtlich geschützte Rechtsgüter begrenzt werden kann. Um zu entscheiden, welches Recht in einem konkreten Fall überwiegt, sei eine Interessenabwägung der betroffenen Grundrechte im Einzelfall erforderlich. Aufgrund fehlender gesetzlicher Regelungen müssten die Gerichte bei der Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit die Eigentums- und Berufsfreiheit des Arbeitgebers aus Art. 14 und Art. 12 Abs. 1 GG sowie die berührten Rechte der Arbeitnehmenden aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG und Art. 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union berücksichtigen. Alle betroffenen Positionen werden auf diesem Wege in Ausgleich gebracht. Das Gericht führte aus, dass dieses isolierte Begehren des Klägers gerade nicht ermöglicht, einen Ausgleich der kollidierenden Verfassungswerte unter Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit zu erreichen. Zudem könne dem Kläger auch nicht die Nutzung des konzernweiten Netzwerks zur internen Kommunikation gestattet werden. Die damit einhergehenden Beeinträchtigungen der Beklagten würden hier das durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Interesse des Klägers an der Durchführung solcher Werbemaßnahmen übersteigen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist das Urteil bedauerlich. In Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung ist es entscheidend, die Koalitionsrechte der Gewerkschaften weiterhin umfassend zu gewährleisten und zu stärken. Der Schutz des Art. 9 Abs. 3 GG beschränkt sich nicht nur auf diejenigen Tätigkeiten, die für die Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Koalition unerlässlich sind, sondern umfasst alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. Nicht nur der Ort des Werbens, sondern auch die Entscheidung, welche und wie viele Personen die Gewerkschaft mit der Werbemaßnahme erreichen will, unterfällt dem Schutzbereich des Art. 9 Abs. 3 GG. Eine Gewerkschaft muss nach Rechtsprechung des BAG nicht nur betriebszugehörige Arbeitnehmende mit der Durchführung von Mitgliederwerbung beauftragen, sondern ist dazu befugt, auch betriebsfremde Beauftragte einzusetzen. Vor diesem Hintergrund bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber tätig wird und mit einer gesetzlichen Regelung über ein digitales Zugangsrecht unter Berücksichtigung der Grundrechte der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie datenschutzrechtlicher Vorschriften auf den Wandel des Arbeitsmarktes reagiert. Bis dahin sind Gewerkschaften darauf angewiesen, ihr physisches Zugangsrecht zu nutzen und vor Ort potenzielle Mitglieder nach ihren E-Mail-Adressen zu fragen. ah

## #staatklar – das E-Zine der dbb jugend

#staatklar ist das Online-Magazin der dbb jugend – mit rund 150 000 Mitgliedern im öffentlichen Dienst und in den privatisierten Bereichen eine der größten gewerkschaftlichen Jugendorganisationen in Deutschland.

#staatklar berichtet über aktuelle Themen und Entwicklungen im Staatsdienst, in der Daseinsvorsorge



sowie im Bereich der systemrelevanten Infrastruktur und hat dabei insbesondere die Interessen und Belange der jungen Menschen im Fokus.

Direkt zur aktuellen Ausgabe: [www.staatklar.org](http://www.staatklar.org) oder QR-Code scannen







Bundes-Klinik-Atlas

## Wer die Wahl hat, muss sich informieren

Model-Foto: Daniele Sgura/Colourbox.de

Steht ein planbarer, operativer Eingriff an, ist die Wahl der passenden Klinik nicht unerheblich für den Behandlungserfolg, denn das nächstgelegene Krankenhaus muss nicht das geeignetste sein. Der Bundes-Klinik-Atlas hilft bei der Orientierung.

**W**ie häufig wird der anstehende Eingriff in der präferierten Klinik vorgenommen? Wie hoch ist die Personalquote der Klinik im Verhältnis zur Zahl der Patientinnen und Patienten? Wie steht es um die Komplikationsrate? Neben diesen Angaben können auch Informationen über Zertifizierungen, wie zum Beispiel „EndoProthetikZentrum der Maximalversorgung (EPZmax)“ hilfreich für die Entscheidung für oder gegen eine Klinik sein. Denn die Zeiten, in denen sich Patientinnen und Patienten allein auf die Empfehlung des behandelnden Arztes verlassen mussten, sind vorbei. Da Ärztinnen und Ärzte häufig mit bestimmten Kliniken zusammenarbeiten, wurden bislang viele Empfehlungen vorgenommen, ohne dass Qualitätskriterien eine Rolle spielten.

Einige Beispiele: Bei Standardeingriffen wie dem Gelenkersatz in Hüfte oder Knie zeigen sich zwar leicht erhöhte Komplikationsraten in Kliniken mit niedrigen Fallzahlen. Wirklich gravierende Auswirkungen hat jedoch mangelnde Routine bei hochkomplexen Operationen. Besonders erhöht ist das Sterberisiko etwa beim Pankreas-Karzinom (Bauchspeicheldrüsenkrebs). In spezialisierten Pankreas-Zentren mit mindestens 100 Eingriffen pro Jahr sterben nachweislich rund 6,5 Prozent der Patientinnen und Patienten. In Krankenhäusern, die weniger als zehn Eingriffe pro Jahr durchführen, erliegen der Krankheit im Schnitt rund zwölf Prozent. Es ist also wichtig, sich vor einem Eingriff gründlich über die Krankenhauslandschaft im näheren Umkreis zu informieren und genau abzuwägen, welche Klinik den individuellen Bedürfnissen am nächsten kommt.

Hierzu hat die Bundesregierung im Frühsommer 2024 mit dem Krankenhaustransparenzgesetz den sogenannten „Bundes-Klinik-

Atlas“ ins Leben gerufen. In Zusammenarbeit mit dem Institut für Qualität und Transparenz im Gesundheitswesen (IQTIG) ist eine sehr informative Vergleichsseite entstanden, die für die rund 1 800 Kliniken in Deutschland Fallzahlen nach Eingriffsart sowie die Pflegepersonalquote ausweist. Weiterhin zeigt die Seite an, ob das jeweilige Krankenhaus zertifiziert ist. Über Filter- und Sortierungsfunktionen lassen sich die Einrichtungen beispielsweise nach Entfernung vom Wohnort oder der Zahl der Eingriffe sortieren und detailliert vergleichen.



Auch wenn die Komplikationsraten je Eingriff bisher nicht abrufbar sind, geben die Fallzahlen zumindest einen guten Überblick über Expertise und Routine der ausgewählten Krankenhäuser. Laut Aussagen des Bundesgesundheitsministeriums soll das Informationsangebot im Zuge der nach langem Ringen nun doch noch verabschiedeten Krankenhausreform schrittweise ausgebaut werden und künftig auch die Komplikationsraten enthalten. Patientinnen und Patienten können sich nach Auswahl des Behandlungsgebietes unter [bundes-klinik-atlas.de](https://bundes-klinik-atlas.de) einen ersten Überblick verschaffen.

krz

Bitburger Gespräche

# Bildung ist der Schlüssel zu stabiler Demokratie

Die Widerstandsfähigkeit der Demokratie angesichts gesellschaftlicher Unsicherheiten und wachsender politischer Fragmentierung stand im Fokus der 68. Bitburger Gespräche der Gesellschaft für Rechtspolitik (gfr). Die stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Simone Fleischmann bezeichnete den Vertrauensverlust in den Staat als alarmierend und als gefährlichen Nährboden für Populismus.



© Getty Images/Unsplash.com

Vor dem Hintergrund einer Parteienlandschaft im Umbruch, in der einstige Volksparteien nicht mehr an Erfolge aus der Vergangenheit anknüpfen können, kommt es darauf an zu verhindern, dass die politischen Ränder weiter an Zuspruch gewinnen, sagte Fleischmann in ihrem Impulsvortrag am 17. Januar 2025 in Bitburg. „Dabei sind der Kompromiss und das Ringen um einvernehmliche Lösungen zentral für die Beilegung von Konflikten und als Garant politischer Stabilität.“ Der öffentliche Dienst spiele in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. „Doch wir stehen vor einer massiven Personalkrise. In den kommenden zehn Jahren scheidet ein Drittel der Beschäftigten aus, während die Kolleginnen und Kollegen bei zentralen Aufgaben wie Migration, Bildung und Gesundheitsversorgung bereits jetzt an ihre Grenzen stoßen“, so Fleischmann.

„Demokratie ist kein Selbstläufer. Sie muss aktiv verteidigt und durch eine handlungsfähige Politik und einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst für die Zukunft gesichert werden“, analysierte Fleischmann, die auch Bundesvorsitzende des Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverbands (BLLV) ist. Sie bezeichnete Bildung als entscheidenden Faktor für die Stärkung der Demokratie: „Wenn die junge Generation den demokratischen Rechtsstaat als eine Institution wahrnimmt, die nur unzureichend funktioniert, dann sucht sie vermeintlich einfachere Antworten auf komplexe Herausforderungen, die die Gesellschaft nicht stärken, sondern Rechtspopulisten in die Hände spielen. Neben politischer Bildung müssen deshalb vor allem Rechtsstaatsbildung und Medienkompetenz gefördert werden, damit ein solides Verständnis demokratischer Prozesse wachsen kann.“

VON MÜDIGKEIT ZUR MITWIRKUNG  
**DEMOKRATIE  
 NEU BELEBEN**  
 10. April 2025 ab 10 Uhr  
 im dbb forum berlin

dbb jugend  
 beamtenbund  
 und tarifunion



## Beamte – Fragen und Antworten

### Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen in der Versorgung

In § 48 des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes (BeamtVG) und überwiegend auch im Recht der Bundesländer ist ein Anspruch auf „Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen“ enthalten. Dieser beinhaltet, wie bereits die Bezeichnung der Norm verrät, für Beamtinnen und Beamte mit einer besonderen Altersgrenze, aufgrund derer sie vor Vollendung der Regelaltersgrenze in den Ruhestand treten, die Gewährung eines einmaligen Zahlungsbetrags. Anspruchsberechtigt sind somit, nicht abschließend, aber vor allem Beamtinnen und Beamte des Polizei- und Justizvollzugsdienstes sowie des Einsatzdienstes der Feuerwehr. Im Zuge des Eintritts in den Ruhestand wird diesen Beamtinnen und Beamten neben dem Ruhegehalt einmalig ein Ausgleichsbetrag in Höhe des Fünffachen der Dienstbezüge (Grundgehalt, Familienzuschlag, Zulagen), welche ihnen im letzten Monat zugestanden haben oder zugestanden hätten, ausgezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ohne Dienstbezüge sind die dem letzten Amt entsprechenden vollen Dienstbezüge der Berechnung zugrunde zu legen. Diese Bestimmungen erscheinen für sich genommen auf einen erheblichen Betrag hinzuweisen, jedoch ist dieser in seiner Höhe auf höchstens 4091 Euro (ehemals 8000 DM, seitdem nicht mehr dynamisiert) begrenzt. Dies hat zur Folge, dass in nahezu allen Fällen der genannte Höchstbetrag zur Anwendung gelangt, ohne dass es rechnerisch auf die tatsächliche Höhe der Bezüge ankommt. Der Ausgleichs-

betrag wird in einer Summe gezahlt und unterliegt nicht der Einkommensteuer (§ 3 Nr. 3d EstG).

Der Ausgleichsbetrag verringert sich um jeweils ein Fünftel für jedes Jahr, welches über das als besondere Altersgrenze festgelegte (vollendete) Lebensjahr hinaus im Dienst verbracht wird; dies gilt für die Fälle des freiwilligen Hinausschiebens des Ruhestandseintritts. Der Ausgleich wird darüber hinaus nur gezahlt, wenn die Versetzung in den Ruhestand wegen des Erreichens der besonderen Altersgrenze erfolgt. Er entfällt etwa bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder beim Tode des Beamten vor der Versetzung in den Ruhestand. Seit dem Übergang der eigenständigen Gesetzgebungskompetenz auf die Bundesländer wird der Ausgleichsbetrag nicht mehr bundesweit und einheitlich gewährt, sondern wurde in einigen Bundesländern abgeschmolzen oder ist bereits entfallen; hierbei gelten jedoch zumeist Stichtags- und Übergangsregelungen. *wa*

Model Foto: Colourbox.de

## Aus dem Personalratsalltag – wir. für euch.

### Personalversammlung per Videokonferenz

Das Bundespersonalvertretungsgesetz ermöglicht es, Personalversammlungen per Videokonferenz in Nebenstellen oder andere Teile der Dienststelle zu übertragen. Diese Option steht dem Personalrat zur Verfügung, der darüber entscheidet, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch machen möchte. Bevorzugt er eine Präsenzveranstaltung, kann die Dienststelle ihn nicht zur Nutzung von Videotechnik verpflichten. Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass die Initiative hierfür beim Personalrat liegt. Voraussetzung für eine solche Übertragung ist jedoch eine Einigung zwischen der Dienststellenleitung und dem Personalrat. Möchte der Personalrat die Versammlung per Videotechnik übertragen, bedarf er daher der Zustimmung der Dienststellenleitung.

Das Gesetz gestattet die Übertragung der Personalversammlung per Videotechnik nicht ausschließlich für Fälle der Verselbstständigung oder bei einer hierfür erforderlichen räumlichen Distanz. Vielmehr umfasst diese Möglichkeit alle Liegenschaften, die sich außerhalb der Hauptdienststelle befinden.

den. Eine Teilnahme aus dem mobilen Arbeiten, im Rahmen von Telearbeit oder während einer Dienstreise ist jedoch nach der geltenden Rechtslage nicht zulässig.

Die Möglichkeit, Personalversammlungen per Videokonferenz abzuhalten, schränkt die Durchführung von Teilversammlungen nicht ein. Teilversammlungen sind als „Notlösung“ ausschließlich für Fälle vorgesehen, in denen eine Vollversammlung aus dienstlichen Gründen nicht realisierbar ist. Ein solcher dienstlicher Grund liegt unter anderem vor, wenn ein Teil der Dienststelle räumlich weit entfernt ist. Grundsätzlich soll eine Personalversammlung jedoch ihrem Zweck entsprechend allen Beschäftigten der Dienststelle gleichzeitig die Gelegenheit zum Austausch bieten. Der Einsatz von Videotechnik, die es ermöglicht, auch Beschäftigte entfernter Dienststellenteile und Nebenstellen virtuell einzubinden, kann daher als unterstützendes Mittel betrachtet werden, um dem Prinzip der Vollversammlung aller Beschäftigten Rechnung zu tragen. *so*

© Getty Images/Unsplash.com



## Konflikte erfolgreich lösen

© Andrii Yalanskyi/stock.adobe.com

Kleine Missverständnisse, Meinungsverschiedenheiten, ernste Auseinandersetzungen – wo Menschen zusammenkommen, entstehen Konflikte.

**K**onflikte am Arbeitsplatz sind nicht nur anstrengend für alle Beteiligten, sie sind auch teuer. Sie kosten produktive Arbeitszeit. Eine Studie von KPMG beziffert die direkten Konfliktkosten in deutschen Unternehmen auf 50 000 bis 500 000 Euro pro Projekt – eine beachtliche Summe, die die weiteren indirekten Kosten wie zerstörte Beziehungen, Motivationsverlust, gesundheitliche Probleme und Mitarbeiterfluktuation noch gar nicht einschließt.

Aber wie kommt es überhaupt zu solchen Konflikten? Sind wir von Natur aus streitlustig oder steckt mehr dahinter? Im Kontext der Konfliktlösung ist es entscheidend, die zugrunde liegenden Ursachen von Meinungsverschiedenheiten zu verstehen. Sachliche Probleme machen oft nur einen kleinen Teil eines Konflikts aus. Analysen zeigen, dass viele Auseinandersetzungen vor allem auf Missverständnisse und unklare Kommunikation zurückzuführen sind.

### Kommunikation im Arbeitsalltag

Erfolgreiche Kommunikation im Berufsleben bedeutet weit mehr, als nur die eigenen Interessen zu vertreten. Wir wollen andere für unsere Ideen gewinnen, uns konstruktiv in Debatten einbringen, schlagfertig reagieren und souverän mit Kollegen und Vorgesetzten umgehen. Entscheidend ist dabei nicht nur überzeugendes Argumentieren – ebenso wichtig sind aktives Zuhören, echtes Interesse am Gegenüber und die Bereitschaft, Gesagtes nicht nur zu hören, sondern wirklich zu verstehen.

Nachfragen und zusammenfassende Rückmeldungen signalisieren Wertschätzung und zeigen, dass wir die Perspektiven und Gefühle unseres Gesprächspartners ernst nehmen. Dabei umfasst Kommunikation weit mehr als nur Worte – auch Mimik, Gestik, Stimme und Körperhaltung übermitteln Botschaften, die unser Gegenüber bewusst oder un-

bewusst wahrnimmt. Wer diese Signale erkennt und richtig deutet, fördert ein tieferes Verständnis. Gleichzeitig prägen Wahrnehmung und Emotionen unser Verhalten in Konfliktsituationen maßgeblich.

### Die Wahrheit entsteht im Auge des Betrachters

Jede Person betrachtet die Realität durch die eigene Brille – geprägt von individuellen Erfahrungen, Überzeugungen und Emotionen. Besonders in Konfliktsituationen neigen wir dazu, unsere eigene Sichtweise als die absolute Wahrheit anzusehen, was häufig zu Missverständnissen und Spannungen führt. Wenn wir Konflikte vermeiden oder lösen wollen, braucht es die Fähigkeit, die Welt durch die Augen unseres Gegenübers zu sehen.

Wer sich seiner eigenen Konfliktmuster bewusst wird, kann deeskalierend wirken, anstatt impulsiv zu reagieren. Ein reflektierter Umgang schafft Klarheit und ermöglicht konstruktive Lösungen.

### Souveräner Umgang mit Konflikten

Wie können wir besser mit konflikthaften Situationen umgehen? Wenn wir Kommunikation einvernehmlich gestalten wollen, brauchen wir eine offene und respektvolle Gesprächsatmosphäre. Die klare Trennung von Beobachtung und Bewertung ist eine wichtige Voraussetzung dafür. Wenn wir gemeinsame Interessen identifizieren, finden wir leichter Lösungen, die die Bedürfnisse aller widerspiegeln. Durch diese Ansätze können Konflikte nicht nur gelöst, sondern auch als Gelegenheit für persönliches Wachstum und verbesserte Beziehungen genutzt werden.

### Rolle der Führung

Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Konfliktbewältigung. Ihre Fähigkeit, Konflikte frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren, ist ausschlaggebend für die Entwicklung einer positiven Konfliktkultur. Klare und transparente Kommunika-



tionsrichtlinien schaffen die Grundlage, um Konflikte offen und ohne Angst vor negativen Konsequenzen anzusprechen.

In einem solchen Umfeld können Konflikte am Arbeitsplatz sogar nützlich sein, indem sie Chancen für Wachstum und Innovation bieten. Ungeklärt führen sie allerdings oft zu Stress, Produktivitätsverlust und einer schlechten Arbeitsatmosphäre. Ein systematischer Ansatz über kluges Konfliktmanagement verhindert, dass Konflikte eskalieren, und stärkt die Zusammenarbeit langfristig.

## Wenn scheinbar nichts mehr geht

Auch wenn alle guten Willens sind – es gibt Konflikte, die eskalieren, wo ein Ausweg

nur noch schwer erkennbar scheint. Mediation ist ein strukturierter Prozess, bei dem eine neutrale Person Konfliktparteien dabei unterstützt, selbstbestimmte und

faire Lösungen zu erarbeiten. Durch gezieltes Zuhören, Perspektivwechsel und kreative Lösungsfindung entstehen nachhaltige Einigungen. Dieser Ansatz fördert nicht nur

die Verständigung, sondern auch eine gesunde Konfliktkultur.

## Gesunde Konfliktkultur

Die brauchen wir, wenn wir Konflikte als natürlichen Teil der menschlichen Interaktion anerkennen. Schulungen und Workshops zum Thema Konfliktbewältigung und Konfliktmanagement vermitteln allen Beteiligten notwendige Fähigkeiten, mit denen Konflikte konstruktiv und lösungsorientiert angegangen werden.

Die Seminare der dbb akademie möchten Sie dabei unterstützen. Unsere stark praxisbezogenen Veranstaltungen bieten dafür den geeigneten Rahmen. ■

### Konflikte erfolgreich lösen

Seminarreihe mit drei Modulen – einzeln buchbar – online

#### Modul 1: Souveräner Umgang mit Konflikten

2. und 3. April 2025

#### Modul 2: Konfliktmanagement – Konflikte erkennen, bearbeiten und nutzen

20. Mai 2025

#### Modul 3: Grundlagen der Mediation

4. Juni 2025

#### Psychologie der Gesprächsführung

1. und 2. April 2025 in Köln

#### Rhetorik – oder die Freude am Umgang mit Worten

27. März 2025 | 9 bis 16 Uhr | online

13. und 14. Mai 2025 in Köln

#### Schlagfertigkeit trainieren – erfolgreich kontern – sicher argumentieren

15. Mai 2025 | 10 bis 15 Uhr

#### Gespräche strukturieren und souverän steuern

19. Mai 2025 | 10 bis 15 Uhr | online

#### Konfliktmanagement – Konflikte erkennen, bearbeiten und nutzen

20. Mai 2025 | 10 bis 15 Uhr | online



## Kredit-Tipps

# Alles gut durchrechnen

Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst erhalten über das dbb vorsorgewerk Ratenkredite zu günstigen Konditionen.



Modelfoto: Colourbox.de

Die Leitzinssenkung im Herbst 2024 durch die Europäische Zentralbank hat den Anstieg der Zinsen für Ratenkredite gestoppt. Das hat der Nachfrage einen Schub gegeben – als schnelle und unkomplizierte Möglichkeit, sich finanziellen Spielraum zu verschaffen und dringende Anschaffungen zu realisieren.

Kreditgründe sind so vielfältig wie das Leben: unerwartete Ausgaben – etwa für dringende Reparaturen am Auto oder Haushaltsgeräte, die kaputtgegangen sind. Auch für Renovieren oder Ausbau von Küche und Bad reicht das Angesparte möglicherweise nicht. Hochzeiten und andere besondere Feierlichkeiten können nicht beliebig verschoben werden. Oder man will sich seit Langem wieder mal etwas gönnen, Möbel oder einen größeren Urlaub mit allem Drum und Dran. Auch die Möglichkeit, frühere Ratenkredite umzuschulden oder die Ablösung eines teuren Dispokredits kann sich wieder lohnen.

## Dispofalle

Verbraucherschützer staunen, dass sich viele Menschen trotz

ihrer Warnungen noch immer zum vermeintlich leichten Dispoangebot ihres Girokontos verleiten lassen. Bis zu einer vorgegebenen Höhe kann das Konto ins Minus rutschen. Problem: Wer den Dispo nutzt, zahlt dafür äußerst hohe Zinsen. Überzieht man auch die Dispo Grenze, verlangen einige Banken dafür Überziehungszinsen, die noch höher ausfallen als die Dispozinsen.

Der Ausweg aus dem „knie-tiefen“ Dispo ist oft nur schwer zu stemmen. Auch wenn es auf den ersten Blick paradox erscheint, kann ein Ratenkredit die Lösung bringen. Dessen Zinssatz ist wesentlich niedriger als der Dispozins und die regelmäßig anfallenden Raten erziehen gleichzeitig, sich nicht erneut dem finanziellen Schlendrian hinzugeben.

Vor jeder Umschuldung sollte genaustens durchkalkuliert werden, wie hoch die Kreditsumme sein muss und wie hoch die Rate realistischerweise sein kann. Verschätzt man sich, ist die Kreditsumme zu hoch oder die Kreditrate unrealistisch groß, rächt sich das mit zu vielen Zinsen oder man gerät erneut in eine Dispofalle.

## Tipps für Umschulder

Die EU-Verbraucherkreditrichtlinie ermöglicht, einen Kredit zu jeder Zeit ohne Begründung zurückzuzahlen (für Baufinanzierungen gelten Sonderregeln). Der Kreditgeber, dessen Kredit man zurückzahlen, spricht umschulden will, kann für den vorzeitigen Austritt aus der Finanzierung eine Vorfälligkeitsentschädigung verlangen. Sind im Kreditvertrag keine Entschädigungen oder Ausgleichszahlungen vereinbart, kann man meist kostenlos umschulden. Liegt die Summe aus Restschuld und Vorfälligkeitsentschädigung bei unter 1 000 Euro, lohnt sich eine Umschuldung in der Regel nicht mehr.

## Kreditangebote über das dbb vorsorgewerk

Durch ihren beruflichen Status sind Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst für Banken besonders sichere Kunden. Das birgt Zinsvorteile und leichte Bewilligung auch hoher Kreditsummen. dbb Mitglieder und ihre Angehörigen sollten die sorgfältig ausgewählten Kreditangebote zu besonders günstigen Konditionen über

das dbb vorsorgewerk in Betracht ziehen.

Vom exklusiven Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk rund ums Banking, der BBBank, steht der „Online-Wunschkredit“ bereit. Dessen Abschluss erfolgt komplett online. Als Nettodarlehensbetrag können Werte zwischen 5 000 und 75 000 Euro gewählt werden. Im März 2025 gibt es eine Aktion mit 1 Prozent Zinsrabatt\*.

Ebenfalls ein attraktives Kreditangebot ist der „FlexoPlus Kredit“ der ABK Allgemeine Beamtenbank. Er erlaubt Kreditsummen bis zu 100 000 Euro. Der effektive Jahreszins ab 4,09 Prozent\* gilt für Laufzeiten von 49 bis 84 Monaten.

Auf [dbb-vorteilswelt.de](https://www.dbb-vorteilswelt.de) kann man sein individuelles Kreditangebot anfordern. Oder noch schneller mit den Online-Rechnern die Konditionen selbst berechnen und den Kredit direkt beantragen. Bei Fragen hilft die Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk weiter – montags bis freitags in der Zeit von 10 Uhr bis 16 Uhr unter 030.40816425.

\* Stand 02/2025. Details zu Konditionen siehe [dbb-vorteilswelt.de/beamtenkredit](https://www.dbb-vorteilswelt.de/beamtenkredit)



## Europäisches Parlament

## Neue CESI-Intergruppen initiiert

Nach der Europawahl im Juni 2024 wurden nicht nur die Fraktionen des Europäischen Parlaments und die politischen Köpfe der Europäischen Kommission neu eingesetzt. Im Dezember 2024 entschied das Europäische Parlament für die neue EU-Legislaturperiode auch über die Einrichtung sogenannter Intergruppen. Die CESI ist zweifach vertreten.



© Unsplash.com/Frederic Koberl

Auf Vorschlag der Europäischen Union der Unabhängigen Gewerkschaften (CESI) und unter federführender Initiative des französischen liberalen Europaabgeordneten Grégory Allione wird eine Intergruppe zu Resilienz, Katastrophenmanagement und Katastrophenschutz gebildet. Ebenso wird auf Initiative der Europäischen Föderation der Arbeitgeber im Bildungswesen (EFEE), Schuman Associates und der Lifelong Learning Platform (LLP) mit Unterstützung der CESI eine weitere Intergruppe zur Zukunft der Bildung eingerichtet. Intergruppen sind Foren für Meinungs- und Gedankenaustausch zu spezifischen Themen zwischen verschiedenen politischen Gruppen sowie für den Kontakt zwischen Abgeordneten und der Zivilgesellschaft. Jede Intergruppe setzt sich aus Mitgliedern von mindestens drei verschiedenen parlamentarischen Gruppen zusammen und entwickelt sich zunächst aus Initiativen von Interessengruppen oder einzelnen Abgeordneten. Intergruppen werden zu Beginn jeder Legislaturperiode durch eine Vereinbarung zwischen den Vorsitzenden der politischen Gruppen eingerichtet.

Für CESI-Generalsekretär Klaus Heeger ist die Einrichtung der Intergruppen ein erster Lobbyerfolg in der neuen EU-Mandatsperiode: „Europaabgeordnete und Interessengruppen aus den verschiedensten Sektoren haben seit dem Sommer Dutzende Vorschläge für Intergruppen ins Spiel gebracht und in entsprechenden Gremien platziert, aber es gibt nur 28 freie Plätze für Intergruppen. Dass wir da erfolgreich waren, ist ein vielversprechender Auftakt in die neue Legislatur. Ohne den unermüdlichen Einsatz des Europaabgeordneten Grégory Allione wäre das nicht möglich gewesen.“

Die Intergruppe für Resilienz, Katastrophenmanagement und Katastrophenschutz hat das zentrale Ziel, den Austausch zwischen interessierten Abgeordneten und Vertretern der Zivilgesellschaft

zu stärken. Besonders Fachleute aus den Bereichen öffentliche Ordnung, Wirtschaft und Umwelt sollen eingebunden werden, um ganzheitliche Strategien zu entwickeln, die Europa besser auf künftige Krisen vorbereiten – etwa durch effektivere grenzüberschreitende Zusammenarbeit und eine stärkere Förderung der Resilienz im Klimaschutz. Die Intergruppe zur Zukunft der Bildung soll diese zu einem strategischen Schwerpunkt Europas machen. Sie wird den Fokus auf Themen wie die digitale und grüne Transformation, die Förderung von MINT-Fächern, die Anerkennung beruflicher Qualifikationen sowie die Förderung fairer Bildungschancen setzen. Hierbei soll eine enge Zusammenarbeit mit Bildungsakteuren und der Zivilgesellschaft stattfinden, um innovative Lernwege und Lösungen zu fördern.

Für die CESI spielen die Intergruppen neben dem bestehenden sozialen Dialog eine wichtige Rolle, um ihre Interessen als Vertreter des Personals der öffentlichen Dienste und Verwaltungen gegenüber den EU-Institutionen und speziell dem Europäischen Parlament zu vertreten. Klaus Heeger: „Das Personal der Rettungskräfte und Feuerwehren ächzt zunehmend unter Herausforderungen im Katastrophenmanagement – nicht nur während der jährlichen Waldbrände in Europas Süden im Sommer. Für fast alle Regionen der EU sind Fluten und Notstände durch Wetterextreme im Rahmen des Klimawandels eine reale Bedrohung. Wir möchten mit der Intergruppe dazu beitragen, die europäische Zusammenarbeit im Katastrophenschutz weiter zu stärken und zu optimieren – nicht zuletzt auch im Interesse des Personals und der Einsatzkräfte. Weiter kann die Zukunft der Bildung, die immer mehr auch europäisch gedacht wird, nicht ohne die Stimme der Lehrer diskutiert werden. Diesbezüglich gelten unsere Anerkennung und unser Dank vor allem der Europäischen Föderation der Arbeitgeber im Bildungswesen (EFEE) und der Lifelong Learning Platform (LLP) für den erzielten Erfolg.“ ■

## Bürokratieabbau

Model-Foto: Colourbox.de

## Hemsing fordert klare Strukturen und ehrliche Aufgabenkritik

Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Andreas Hemsing hat am 21. Januar 2025 beim Thementag „Gesetze, Akten und Strukturen – wie Bürokratieabbau in der Praxis ankommt“ klare Strukturen und eine ehrliche Aufgabenkritik gefordert. Die Veranstaltung fand auf der Online-Diskussionsplattform NeueStadt.org statt und wurde vom „Behörden Spiegel“ organisiert.

Hemsing betonte, dass der Staat handlungsfähig bleiben müsse. „Die Umsetzung neuer Gesetze muss viel konsequenter als bisher mitgedacht werden“, sagte er. Er kritisierte, dass in der Vergangenheit der Zuwachs an Aufgaben und Regeln in der Verwaltung viele neue Hemmnisse geschaffen habe. „Bürokratieabbau darf nicht länger nur ein Schlagwort sein. Damit er in der Praxis ankommt, müssen klare Strukturen und die Einbeziehung aller Akteure in Bund, Ländern und Kommunen dahinterstehen“, forderte Hemsing.

Er warnte, dass Frust entstehe, wenn Bürgerinnen und Bürger das Gefühl hätten, der Staat werde seinen Aufgaben nicht mehr gerecht. „Für Rechtssicherheit und gleichwertige Lebensverhältnisse braucht es Regeln, aber keine Überregulierung“, stellte Hemsing klar. Er forderte, dass Beschäftigte im öffentlichen Dienst neue Ermessensspielräume erhalten, was ein „gewisses Grundvertrauen“ seitens der Politik in die Verwaltung und ihre Mitarbeitenden voraussetze.

Hemsing wies darauf hin, dass dies besonders auf kommunaler Ebene sichtbar werde, wo Gesetze nah am Bürger umgesetzt werden. Er betonte, dass Digitalisierung und neue Möglichkeiten

durch künstliche Intelligenz (KI) aufgrund demografischer Faktoren nicht alle Belastungen durch überbordende Bürokratie auffangen könnten. „Digitalisierung ist ein enorm wichtiges Thema, das derzeit aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik aber nicht zentral gedacht wird“, kritisierte Hemsing, der auch Bundesvorsitzender der komba gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst ist.

Als Lösungsansätze brachte Hemsing die konsequente Anwendung von Praxistests für neue Gesetze und die Evaluierung alter Gesetze auf deren Praxistauglichkeit ins Spiel. Das liege nicht nur in der Verantwortung der Politik, sondern ebenso – Stichwort Fehlerkultur – in der Verantwortung der Führungskräfte in den Verwaltungen, die offen für interne Aufgabenkritik sein müssten. Ferner müssten die Stammdaten der Bürgerinnen und Bürger im Zuge der Digitalisierung endlich über alle Gebietskörperschaften hinweg im Sinne des Once-Only-Prinzips verfügbar sein, um Verwaltungsprozesse zu straffen.

Mit Andreas Hemsing diskutierten Dorothea Störr-Ritter, Ratsmitglied Nationaler Normenkontrollrat, und Dr. Christian Ege, Staatssekretär a. D. und Gründer von BürokratEASY. ■

## dbb gegen Verkauf von Post und Telekom

## Kritische Infrastruktur gehört unter staatliche Kontrolle

dbb und DPVKOM weisen Vorschläge zum Verkauf der Bundesanteile an Post und Telekom zurück. Kritische Infrastruktur gehört unter staatliche Kontrolle.

Der Vorschlag des Chefs der Monopolkommission der Bundesregierung, Tomaso Duso, auch die seit der Privatisierung beim Bund verbliebenen Anteile an Deutscher Telekom und Post zu verkaufen, stoßen beim dbb und der Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM auf Widerstand. „Die kritische staatliche Infrastruktur muss unter staatlicher Kontrolle bleiben“, kritisierte dbb Vize Volker Geyer den Vorschlag, über den die Süddeutsche Zeitung berichtete (Ausgabe vom 12. Februar 2025). „Die Eigentumsverhältnisse bei Post und Telekom nur unter Aspekten der Wettbewerbsförderung zu sehen, ist falsch. Staatliche Kontrolle und Gemeinwohlorientierung



sind mindestens ebenso wichtig, gerade bei der kritischen Infrastruktur.“

Christina Dahlhaus, Bundesvorsitzende der DPVKOM, schloss sich dieser Kritik an: „Es ist bald 30 Jahre her, dass die Telekom an die Börse gegangen ist. Bei der Post sind es 25 Jahre. Seither gelten in beiden Konzernen nur noch die Regeln des Wettbewerbs und der Gewinnmaximierung. Ich kann nicht sehen, dass das für die Kunden oder die Beschäftigten gut war, für die

Aktionäre vielleicht. Staatliches Handeln sollte sich aber an den Interessen der Allgemeinheit orientieren, nicht an denen des Aktienmarkts.“ ■





© getty images/Unsplash.com

Die Bundesregierung hat mit ihrer neuen Diversitätsstrategie ein klares Zeichen gesetzt: Vielfalt im öffentlichen Dienst soll nicht nur gefördert, sondern auch strukturell verankert werden. Der dbb begrüßt diese Entwicklung ausdrücklich – insbesondere die stärkere Fokussierung auf die Personalgewinnung.

Der Koalitionsvertrag für die 20. Legislaturperiode beinhaltet den Auftrag für eine „ganzheitliche Diversity-Strategie mit konkreten Fördermaßnahmen, Zielvorgaben und Maßnahmen für einen Kulturwandel“. Der nun vorgelegte Strategieentwurf ist das Ergebnis eines zweijährigen Prozesses, in dem die ganzheitliche Diversitätsstrategie unter Beteiligung aller Bundesressorts und der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen von dbb und DGB sowie zahlreicher Beauftragter der Bundesregierung entwickelt wurde.

„Der öffentliche Dienst ist in jeder Hinsicht vielfältig. Das gilt nicht nur für die unzähligen Arbeitsbereiche, das gilt natürlich auch für die Menschen im öffentlichen Dienst. Bei uns zählen nur Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, nicht Herkunft, Religionszugehörigkeit oder sexuelle Orientierung“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 29. Januar 2025 in Berlin. „Mit der beschlossenen Diversitätsstrategie kann die Attraktivität der Bundesverwaltung für alle Bevölkerungsgruppen gesteigert werden. Das ist ein starkes Signal.“ Gerade angesichts des demografischen Wandels brauche der öffentliche Dienst neue Ansätze, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber gezielt anzusprechen.

### Leistung bleibt entscheidend

Gleichzeitig betont der dbb die Notwendigkeit, bei allen Diversitätsmaßnahmen den Leistungsgrundsatz nicht aus den Augen zu verlieren. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bleiben die zentralen Kriterien für den Zugang zum öffentlichen Dienst. „Entscheidend wird sein, dass dieser Anspruch auch in der Praxis konsequent um-

gesetzt wird – sowohl bei der Einstellung als auch in der Personalentwicklung“, so Silberbach. Beschäftigtenetzwerke einrichten, Zielvorgaben für mehr Vielfalt definieren, Chancengleichheit erhöhen – all das ist Teil des beschlossenen Pakets. Der dbb unterstütze jegliche Maßnahmen, um Menschen anzusprechen, die Interesse an einer Karriere in der Bundesverwaltung haben, betonte der Bundesvorsitzende. „Hierbei denke ich insbesondere an Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Denn eine vielfaltsbewusste Personalstrategie wird auch der gesellschaftlichen Entwicklung gerecht.“

Neben der Personalgewinnung setzt die Strategie auch auf eine umfassende Organisationsentwicklung. Maßnahmen wie hausinterne Diversitätsstrategien, klare Zielvorgaben und Beschäftigtenetzwerke sollen für eine nachhaltige Veränderung sorgen. Der dbb unterstützt diese Ansätze grundsätzlich, weist jedoch darauf hin, dass die Personalvertretungen hierbei eine entscheidende Rolle spielen müssen und ihre gesetzlich verankerten Aufgaben und Rechte bei der Umsetzung stärker berücksichtigt werden sollten. Die neue Diversitätsstrategie ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Silberbach: „Jetzt müssen die Maßnahmen konsequent in die Personalentwicklung integriert werden. Vielfalt kann nur dann nachhaltig gefördert werden, wenn sie nicht nur als Absichtserklärung bestehen bleibt, sondern aktiv gelebt wird.“

### Webtipp

Die ganzheitliche Diversitätsstrategie der Bundesregierung „Gemeinsam für mehr Vielfalt in der Bundesverwaltung“ als PDF: [t1p.de/diversity\\_bund](http://t1p.de/diversity_bund)



## Bildungspolitische Gespräche

# Beschäftigte garantieren Leistungsfähigkeit

Im Vorfeld der Bundestagswahl haben Expertinnen des dbb mit führenden Bildungspolitikern über Konzepte für eine nachhaltige Politik diskutiert.

**W**ie zukunftsfähig ist das deutsche Bildungssystem? Diese Frage stand im Mittelpunkt eines länderübergreifenden Austauschs zwischen den Bildungsministerinnen aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein. Ergebnis war das Impulspapier „Bessere Bildung 2035“, das messbare Ziele, Indikatoren und Maßnahmen für die kommenden zehn Jahre vorschlägt. Im Gespräch mit Simone Fleischmann, stellvertretende Bundesvorsitzende des dbb und des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE), sowie mit Susanne Lin-Klitzing, Vorsitzende des Deutschen Philologenverbands (DPHV) und der dbb Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft, nahm Karin Prien Stellung. Prien ist stellvertretende Bundesvorsitzende der CDU und Ministerin für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur in Schleswig-Holstein.

## Bildung im Wahlkampf vernachlässigt

„Bildungsthemen haben im Wahlkampf eine erschreckend kleine Rolle gespielt“, kritisierte Simone Fleischmann am 17. Februar 2025. „Dabei sind die Folgen des überlasteten Bildungssystems längst Realität: Kitaplätze sind Mangelware, der Lehrkräftemangel führt zu Unterrichtsausfällen und die Beschäftigten arbeiten seit Jahren am Limit. Bildungsstudien liefern regelmäßig alarmierende Ergebnisse, doch der große Wurf bleibt aus.“ Susanne Lin-Klitzing betonte: „Als gewerkschaftliche Spitzenorganisation des öffentlichen Dienstes verstehen wir uns als kritisch-konstruktiver Partner der Politik. Wir benennen Probleme und treiben kluge Reformen voran. Die aktuellen parteiübergreifenden Vorschläge für ein besseres Bildungssystem bis 2035 sind eine gute Diskussionsgrundlage, müssen aber durch konkrete Maßnahmen untermauert werden.“ Zu den Vorschlägen gehören eine stärkere Verzahnung von Elementarbereich und Grundschule, eine gezielte Kompetenz- und Leistungsförderung sowie mehr Bildungsgerechtigkeit.

Fleischmann forderte: „Die Kolleginnen und Kollegen an Kitas, Schulen und Hochschulen sind der Schlüssel zu einem zukunftsfähigen Bildungssystem. Sie erwarten zu Recht bessere Arbeitsbedingungen, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.“ Eine bessere Personalausstattung, spürbare Entlastung, qualitativ hochwertige Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie eine angemessene Bezahlung seien die Basis eines leistungsfähigen Bildungssystems.

Prien unterstrich die Bedeutung frühkindlicher Bildung und eines nahtlosen Übergangs von der Kita zur Grundschule. Sie bekannte sich zum Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter, lehnte jedoch verbindliche Qualitätsstandards ab. Die gemeinsame Erklärung von Bund und Ländern zum DigitalPakt 2.0 wertete sie als Verhandlungserfolg und betonte die Notwendigkeit rasch wirksamer Vereinbarungen.

## Handlungsbedarf bei digitaler Ausstattung

Gegenüber Ria Schröder, bildungspolitische Sprecherin der FDP-Bundestagsfraktion, forderte Fleischmann am 30. Januar 2025 entschlossene Maßnahmen und umfangreiche Investitionen, um das Bildungspotenzial voll auszuschöpfen. Lin-Klitzing betonte: „Bildung ist Ländersache, kann aber nur gelingen, wenn alle



Susanne Lin-Klitzing, Karin Prien und Simone Fleischmann (von links).

Ebenen eng zusammenarbeiten.“ Bürokratische Hürden müssten abgebaut, die Kooperation effizienter gestaltet und die Finanzierung verstetigt werden: „Wir erwarten ein klares Bekenntnis der Politik zu einer bedarfsgerechten Ausstattung des Bildungssystems.“

Für eine bessere digitale Ausstattung der Schulen setzte sich Fleischmann am 4. Februar 2025 bei Thomas Jarzombek, bildungspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, ein. „Bildungsgerechtigkeit erfordert einen hohen digitalen Standard in ganz Deutschland. Nur so können wir gleichwertige Bildungsangebote nachhaltig sichern“, erklärte die dbb Vertreterin. Bund und Länder hatten sich bereits im Dezember 2024 auf Eckpunkte für einen DigitalPakt 2.0 verständigt. Diese sind jedoch nicht bindend und hängen von späteren Haushaltsentscheidungen ab.

Gespräche mit Bildungspolitikern der SPD sowie von Bündnis 90/Die Grünen waren zum Redaktionsschluss für die Zeit nach der Bundestagswahl geplant.

os





**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

**IM ÖFFENTLICHEN  
DIENST WIRST DU WEDER  
REICH NOCH BERÜHMT.  
ABER ALLE  
WOLLEN WAS  
VON DIR.**

**dbb: wir. für euch.**

David M.  
Kommunalbeamter