

Ausgabe 2 / 2018

Vorwort:

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Tarifrunde 2018/2019 für den Bund und die Kommunen ist mit
einem akzeptablen Ergebnis abgeschlossen worden. Details sind
dem Artikel zur Einkommensrunde in dieser Ausgabe zu entnehmen.*

*In den Bundesländer und damit auch in Bremen wird es im nächsten
Jahr wieder zu Tarifverhandlungen für die Bediensteten der Länder
kommen.*

*Noch hoffen wir, uns auf die Aussagen des Präsidenten des Senats
Dr. Sieling verlassen zu können, der aufgrund der finanziellen
Entwicklung des bremischen Haushalts auf unserem letzten
Gewerkschaftstag im Januar 2018 positive Andeutungen fallen ließ.*



*Die seit dem 25. Mai, nach einer Übergangszeit von zwei Jahren, gültige EU-
Datenschutzgrundverordnung sensibilisiert uns nochmals sorgfältig mit persönlichen Daten
umzugehen und intern dafür Sorge zu tragen, dass sie nicht an Dritte weitergegeben werden.*

*Die Mitglieder des Landesvorstandes sind dabei, die auf dem Landesgewerkschaftstag von den
Mitgliedsgewerkschaften eingebrachten Anträge in politische Gespräche mit den Parteien der
Bremischen Bürgerschaft und der Senatorin für Finanzen einzubringen. Die ersten Gespräche
fanden bereits am 9. Mai mit dem Landesverband „DIE LINKE“, am 17. Mai mit der Senatorin
Karoline Linnert und Staatsrat Henning Lühr und am 5. Juni mit der Landesvorsitzenden der SPD,
Frau Sascha Aulepp statt. Über die Gespräche und die unterschiedlichen Positionen werden
wir zu gegebener Zeit berichten.*

Ihr



Jürgen Köster
Landesbundvorsitzender

Tarifeinigung zwischen Bund, Kommunen und Gewerkschaften



*Die Hauptakteure in den
Verhandlungen und bei
der Tarifeinigung am
18. April 2018 waren
v. l. Thomas Böhle
(Präsident der Vka),
Bundesinnenminister
Horst Seehofer,
Frank Bsirske (ver.di-
Bundesvorsitzender)
und Ulrich Siberbach
(dbb-Bundesvorsitzender)*

Einkommensrunde 2018 bei Bund und Kommunen: Moderner Abschluss mit Weitblick



Foto Windmüller

v.l.: Ulrich Silberbach (Bundesvorsitzender), Jürgen Köster (Landesbundvorsitzender Bremen), Volker Geyer (2. Bundesvorsitzender), Wilfried Lex (Tarifausschussvorsitzender Bremen)

Der Tarifkonflikt zwischen den Arbeitgebern von Bund und Kommunen und den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ist beigelegt. Am frühen Morgen des 18. April 2018 stimmten auch die Bundestarifkommissionen von dbb und ver.di dem Tarifkompromiss zu. Der komplexe Abschluss enthält nicht nur lineare Einkommenserhöhungen, sondern auch zahlreiche strukturelle Verbesserungen.

Einkommensrunde 2018

„Reale Zuwächse und Zukunftsperspektive: Die wochenlangen Proteste und über 40 Stunden intensiver Verhandlungen haben sich gelohnt“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach nach der Einigung im Tarifkonflikt. „Die neue Einkommenstabelle TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen) liegt nach ihrem Umbau im März 2020 um 7,5 Prozent über der alten. Für alle Kolleginnen und Kollegen ergibt sich daraus ein sehr deutliches Plus im Geldbeutel. Wir sind angetreten, den Einkommensrückstand zur Privatwirtschaft zu verringern und wir haben geliefert“, so Silberbach am 18. April 2018 in Potsdam.

Mit dem Wegfall der alten Erfahrungsstufe eins und der Neubewertung und Anhebung der übrigen Stufen werde die Einkommenstabelle im TVöD durchgreifend moder-

nisiert und in ihrer Struktur verbessert, ergänzte der dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer: „Wir haben die schwierige Balance hinbekommen, etwas für Berufseinsteiger und die Nachwuchsgewinnung zu tun und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf dem Fachkräftemarkt zu verbessern.“

Positiv hob Silberbach außerdem die vereinbarte Konkretisierung der in der Koalitionsvereinbarung zugesagten Übernahme der Personalkostensteigerungen im Pflegebereich durch den Bund hervor:

„Das schafft endlich längst überfällige Entwicklungsperspektiven und mildert die besonderen Belastungen in den Pflegeberufen.“

Abschließend stellte der dbb Bundesvorsitzende klar, dass die Einkommensrunde 2018 erst beendet ist, wenn die Tarifeinigung auf die Bundesbeamten übertragen wurde.

Silberbach: „Der Anspruch der Beamtinnen und Beamten des Bundes ist eindeutig: Wir erwarten bei Einmalzahlung und Tabellensteigerung eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Potsdamer Tarifabschlusses und begrüßen, dass der Bundesinnenminister bereits zugesagt hat, sich gegenüber dem Bundestag genau dafür einzusetzen.“

Wesentliche Verhandlungsergebnisse sind die lineare Anhebung der Tabellenwerte in drei Schritten um 3,19 Prozent (1. März 2018), 3,09 Prozent (1. April 2019) und 1,06 Prozent (1. März 2020), die Erhöhung der Auszubildenden- und Praktikantenentgelte um jeweils 50 Euro zum 1. März 2018 und 2019 sowie eine Verhandlungszusage über die Verbesserung der tarifvertraglichen Vorgaben im Bereich Krankenhäuser, sobald gesetzliche Regelungen zur Refinanzierung der Krankenhäuser geschaffen worden sind.

Gegenüber dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach hat Bundesinnenminister Horst Seehofer zudem erklärt, dass Besoldung und Versorgung der Beamten des Bundes entsprechend dem Volumen der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst vom 18. April 2018 angepasst werden sollen.

„Für den dbb und die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten ist es ein richtiges und wichtiges Signal der neuen Bundesregierung: Bundesinnenminister Horst Seehofer hat mir unmittelbar nach der Tarifeinigung erklärt, dass er dem Bundeskabinett zeitnah den Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2018–2020 vorlegen wird. Es soll Linearanpassungen beinhalten, die das Gesamtvolumen der Tarifeinigung auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten übertragen. Damit kommt er unserer Forderung in der Einkommensrunde direkt nach“, sagte der Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach nach der Verhandlung in Potsdam.

Friedhelm Schäfer, Zweiter Bundesvorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb ergänzte: „Es ist ein Gebot der Gerechtigkeit, das Volumen der mit der Tarifeinigung erreichten Verbesserungen den Beamtinnen und Beamten in gleicher Höhe in Form entsprechender Linearanpassungen sowie der Einmalzahlung zukommen zu lassen. Nur dadurch ist gewährleistet, dass diese ebenso an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben und deren hervorragende Dienstleistungen entsprechend honoriert werden. Die notwendigen strukturellen Veränderungen im Tarifbereich – insbesondere im Tabellenbereich – werden über diesen Weg auch den Beamtinnen und Beamten zugutekommen. Unser Einsatz hat sich gelohnt.“

Bereits vor der dritten Verhandlungsrunde hatte dbb Chef und Verhandlungsführer Ulrich Silberbach eine zielstrebige Einigung gefordert: „Horst Seehofer kann den Knoten durchschlagen. Die Forderungen der Beschäftigten liegen seit Monaten auf dem Tisch. Über 40 000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an unseren bundesweiten Protestaktionen haben in den vergangenen Wochen ein deutliches Signal an die Arbeitgeber gesendet.“ Das Land müsse endlich wieder vorankommen – bei der Digitalisierung, der Nachwuchsförderung, der wirtschaftlichen und der sozialen Entwicklung. Jetzt sei die Zeit, die richtigen Prioritäten zu setzen. Auch dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, hatte den Fokus auf Einigung gelegt: „Bei Mehreinnahmen von 10,7 Milliarden

Euro allein in 2017 muss die VKA schon andere Argumente bringen. Das ewige Mantra von den ‚leeren Kassen‘ zieht nicht mehr. Erst recht nicht, wenn man Nachwuchs, Zukunft und Perspektiven für den öffentlichen Dienst gewinnen will.

Einkommensstruktur:

Dieser Abschluss ist anders

Der Tarifkompromiss für Bund und Kommunen enthält zahlreiche strukturelle Verbesserungen, die den öffentlichen Dienst langfristig konkurrenzfähiger mit der Privatwirtschaft machen. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.

Zugewinn für Starter und Leistungsträger

Die zehnzehntige Kürzung der Einstiegsgehälter wurde rückgängig gemacht und auch die weiteren Stufenwerte spürbar angehoben. Künftig beginnen Berufsanfänger mit attraktiveren Einstiegsgehältern und berufserfahrene Leistungsträger erhalten ebenfalls einen Zugewinn. Außerdem wurden die bisher sehr unregelmäßigen Stufenabschnitte geglättet und dadurch gerechter gestaltet. Erreicht wird dieser Prozess durch drei Erhöhungsschritte zum 1. März 2018, 1. April 2019 und 1. März 2020, die für die unterschiedlichen Entgeltgruppen und die unterschiedlichen Stufen unterschiedlich ausfallen. Eine Mindestanhebung von rund 90 Euro bei der ersten Steigerung und rund 80 Euro bei der zweiten Steigerung sorgt für einen angemessenen Zugewinn bei den unteren Einkommensgruppen.

Die Mindestanhebung wird dadurch verstärkt, dass die Beschäftigten von EG 1 bis EG 6 mit Wirkung vom 1. März 2018 eine Einmalzahlung von 250 Euro erhalten. Durchschnittlich beträgt die Einkommenserhöhung 7,5 Prozent, die bereits nach 25 Monaten erreicht wird, über eine Laufzeit von insgesamt 30 Monaten.

Azubis und Praktikanten

Die Ausbildungs- und Praktikantenentgelte erhöhen sich ab 1. März 2018 um einen Festbetrag in Höhe von 50 Euro und ab 1. März 2019 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 50 Euro.

Darüber hinaus wird der Urlaubsanspruch der Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten nach TVA-öD-BBiG, TVAöD-Pflege und TVPöD ab dem Urlaubsjahr 2018 bei einer Fünf-Tage-Woche von 29 auf 30 Arbeitstage erhöht. Die bisherige Übernahmeregulierung wird über die Mindestlaufzeit der Entgeltregelungen hinaus bis einschließlich Oktober 2020 vereinbart.

Besondere Regelungen für den Bund

Die Werte für den Auslandszuschlag, die Bereitschaftsdienstentgelte, die Entgelttabelle für die Ärztinnen und Ärzte sowie für die Beschäftigten im Pflegedienst werden zum 1. März 2018 um 3,19 Prozent, zum 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent sowie zum 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Individuelle Endstufen erhöhen sich um denselben Prozentsatz wie die Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

Einführung der Entgeltgruppe 9c:

Zum 1. März 2018 wird eine neue Entgeltgruppe 9c eingeführt. Dies gilt für Beschäftigte, deren Tätigkeit sich aus der Entgeltgruppe 9b heraushebt.

Details dazu werden in der anstehenden Redaktion geklärt.

Besondere Regelungen für die VKA

Die Jahressonderzahlung im Tarifgebiet Ost wird stufenweise bis 2022 auf 100 Prozent des West-Niveaus erhöht (2019 auf 82 Prozent, 2020 auf 88 Prozent, 2021 auf 94 Prozent).

Krankenhäuser

Für den Krankenhausbereich haben die Arbeitgeber grundsätzlich anerkannt, dass die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen. Hieraus ergeben sich für die Tarifeinigung folgende Konsequenzen: Vereinbart

Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.



Eine große Gemeinschaft bietet Schutz

Sie suchen eine optimale Vorsorge für den Krankheitsfall? Kostengünstig, leistungsstark, individuell, zuverlässig?

Dann werden auch Sie Mitglied bei Deutschlands größtem privaten Krankenversicherer. Mehr als 2,3 Millionen Vollversicherte profitieren bereits von den hervorragenden Leistungen der Debeka.



Alessandro Tola
Geschäftsstellenleiter
Geschäftsstelle
Bremen-Hochschule
Leher Heerstraße 56-60
28359 Bremen
Telefon (04 21) 1 78 34-0
Telefax (04 21) 1 78 34-20
Bremen-Hochschule@debeka.de
www.debeka.de

anders als andere

Debeka

wurde, dass künftig der Zuschlag für Nacharbeit nicht mehr 15 Prozent, sondern 20 Prozent beträgt. Der Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit wird zum 1. Januar 2019, zum 1. Januar 2020 und zum 1. Januar 2021 jeweils um einen zusätzlichen Urlaubstag bei entsprechender Veränderung der Höchstgrenzen erhöht. Zusätzlich werden 2022 die Höchstgrenzen um einen weiteren Urlaubstag erhöht. Zudem werden Verhandlungen aufgenommen über die Erhöhung des Zeitzuschlages bei Samstagsarbeit, bei Schicht- und Wechselschichtarbeit sowie die Einrechnung der Pausenzeiten in die Arbeitszeit bei Wechselschichtarbeit. Allerdings ermöglicht die finanzielle Ausstattung der Krankenhäuser momentan keine zusätzlichen Ausgaben. Die Tarifvertragsparteien haben deshalb verabredet, diese Verhandlungen nach Veröffentlichung der Gesetzesänderungen zur Krankenhausfinanzierung (Refinanzierung der Personalkosten in der Pflege) aufzunehmen.

Sozial- und Erziehungsdienst, Beschäftigte in der Pflege, individuelle Endstufen

Die Tabellenwerte für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage C [VKA]) und die Tabellenwerte für die Beschäftigten in der Pflege (Anlage E [VKA]) werden jeweils zum 1. März 2018, zum 1. April 2019 und zum 1. März 2020 erhöht. Auch hierbei beträgt das Gesamtvolumen 7,5 Prozent und es kommt auf die jeweilige Entgeltgruppe und Stufe an. Zusätzlich erhalten Beschäftigte der Entgeltgruppen S 2 und S 4 sowie P 5 und P 6 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro mit Wirkung zum 1. März 2018. Individuelle Endstufen erhöhen sich um denselben Prozentsatz wie die Endstufe der jeweiligen Entgeltgruppe.

TV-V

Die Tabellenentgelte sowie die dynamisierten Zulagen und Zuschläge des TV-V werden ab dem 1. März 2018 um 3,19 Prozent, ab 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent und ab 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent erhöht.

Nahverkehr

Die Kommunalen Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz haben sich schuldrechtlich verpflichtet, die vereinbarte Tabellenerhöhung im TVöD wie folgt zu übertragen: ab dem 1. März 2018 um 3,19 Prozent, mindestens um 76,50 Euro, ab 1. April 2019 um weitere 3,09 Prozent, mindestens um 76,50 Euro, und ab 1. März 2020 um weitere 1,06 Prozent, mindestens um 27 Euro. Dabei erhalten Beschäftigte der Entgeltgruppen 1 bis 7 mit Wirkung vom 1. März 2018 eine Einmalzahlung in Höhe von 250 Euro.

Fleischuntersuchung

Die Erhöhungen im Bereich der Fleischuntersuchung betragen ab dem 1. März 2018 3,19 Prozent, ab 1. April 2019 weitere 3,09 Prozent und ab 1. März 2020 1,06 Prozent.

Einkommensrunde 2018

Bezahlung im öffentlichen Dienst:

Für wen gilt was?

Die Bezahlstrukturen im öffentlichen Dienst zerfasern, sowohl im Beamten- als auch im Tarifbereich. Das führt oft zu Missverständnissen: Welcher Tarifvertrag gilt für wen und was haben die Beamten von den Tarifverhandlungen?

Grundsätzlich sollten sich die Einkommen von Beamten und Arbeitnehmern trotz systematischer Unterschiede im Gleichklang entwickeln. Deshalb fordert der dbb bei Tarifabschlüssen die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung auf die jeweils betroffenen Beamten und Versorgungsempfänger.

Im öffentlichen Dienst gibt es zwei große Flächentarifverträge: Den „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVöD), der für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen gilt, und den „Tarifvertrag der Länder“ (TV-L), der für die Tarifbeschäftigten der Bundesländer mit Ausnahme von Hessen gilt. Hessen bezahlt seine Arbeitnehmer nach dem eigenen TV-H. Die beiden Tarifverträge wurden zuletzt zeitversetzt verhandelt und hatten jeweils eine Laufzeit von 24 Monaten. Der TVöD wurde etwa zuletzt in 2016 verhandelt und nun in 2018. Der TV-L zuletzt in 2017 und wieder in 2019.

Bei der Übertragung auf den Beamten- und Versorgungsbereich wird es noch komplizierter, weil es hier eine Besonderheit gibt: Obwohl der TVöD, wie beschrieben, für Arbeitnehmer von Bund und Kommunen gilt, betrifft die Übertragung auf die Beamten nur den Bundesbereich (also Bundesbeamte). Denn die Besoldung der Beamten bei den Kommunen orientiert sich wiederum wie die Besoldung der Landesbeamten am TV-L. Dabei entscheidet übrigens jedes Bundesland eigenständig, ob und wie es die Übertragung des TV-L-Abschlusses tatsächlich vornimmt. Deshalb existieren mittlerweile 17 teils deutlich unterschiedliche Besoldungsordnungen (Bund plus 16 Länder). Damit gilt derzeit folgende Zuordnung für Tarifverhandlungen:

2016 und 2018, TVöD: Tarifbeschäftigte Bund und Kommunen, Bundesbeamte.

2017 und 2019, TV-L: Tarifbeschäftigte Länder, Landes- und Kommunalbeamte.

Diese Zerfaserung der Bezahlstrukturen hat der dbb immer wieder kritisiert. Nicht zuletzt, weil die Unterscheidung zwischen Bund, Ländern und Kommunen für Menschen, die sich nur oberflächlich mit der Thematik befassen, schwer nachvollziehbar ist. So kann zum Beispiel leicht der Eindruck entstehen, in „dem öffentlichen Dienst“ würden jedes Jahr neue Tarifkonflikte ausgefochten, obwohl ganz unterschiedliche Bereiche betroffen sind. Die Aufteilung ist politisch gewollt und nicht zuletzt eine Folge der Föderalismusreformen. Besonders bizarr ist übrigens: Während Bund, Länder und Kommunen unübersichtliche Strukturen auf Arbeitgeberseite bewusst in Kauf nehmen, sollte mit einem völlig unnötigen Tarifeinheitsgesetz gewerkschaftliche Vielfalt zwangsweise abgeschafft werden ...

Stabwechsel in der Geschäftsstelle des Landesbundes



Am 31. März 2018 ist für den dbb landesbund bremen eine Ära zu Ende gegangen. Nach elf Jahren mit großem Engagement bewältigter, vielfältiger Aufgabenwahrneh-

mung für den Landesbund ist Dieter Rybka als Geschäftsführer in den wohlverdienten Ruhestand getreten.

In der Nachfolge von Ingo Riemer war er unter den Vorsitzenden Gerhard Godehus-Meyer, Jürgen Schröder und aktuell unter Jürgen Köster die Schaltzentrale für die Umsetzung vieler gewerkschaftlicher Aktivitäten, die den Landesbund in der bremischen Öffentlichkeit und darüber hinaus ein gutes von Zuverlässigkeit geprägtes Ansehen verschafft hat.

Im Rahmen eines vom scheidenden Geschäftsführer gegebenen Frühstücks am 27. März 2018 in der Geschäftsstelle, an dem die Mitglieder des alten und des neuen Landesvorstands, sowie Vertreter der Sozietät teilnahmen, ehrte der Vorsitzende Jürgen Köster seinen scheidenden Geschäftsführer Dieter Rybka mit einer kurzen Ansprache, die seine Tätigkeit für den dbb landesbund bremen würdigte.

Anschließend erfolgte auch symbolisch der Stabwechsel an den neuen Geschäftsführer Carl-Otto Spichal, dem Dieter Rybka viel Erfolg für seine neue Tätigkeit wünschte und ihm auch weiterhin seine Unterstützung in der Bewältigung der vielfältigen Aufgabenbereiche zusagte.

Ortsverband Bremerhaven

Mitgliederversammlung wählt neuen Vorstand



Foto: Joachim Hölzel

Der Vorstand des OV Bremerhaven, zweiter von rechts: Ralf Manning (Vorsitzender)

Am Mittwoch, dem 25. April fand im Hotel Haverkamp die Neuwahl des Vorstands des dbb Ortsverbands Bremerhaven statt.

Wiedergewählt wurde bereits zum sechsten Mal der Vorsitzende Ralf Manning. Rebecca Manning wurde zur stellvertretenden Vorsitzenden und Oliver Mögenburg wurde zum Schatzmeister gewählt. Außerdem gehören dem Vorstand an: Birgit Gebauer, Hans-Heiner Joormann, Heiko Frerichs, Manuela Lehmkuhl, Wilfried Lex, Anita Tobias und Hella Slottke.

Ziele des neuen Vorstands sind die Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit und die weitere Gewinnung von jungen Mitgliedern.

2,95%¹
effektiver Jahreszins,
2,91 % Sollzinssatz,
p.a. fest

Bei einer Laufzeit von 24 Monaten
Nettodarlehensbetrag: 5.000 Euro

Repräsentatives Beispiel:
Nettodarlehensbetrag: 5.000 Euro
Sollzinssatz p. a. (fest): 2,91 %
Effektiver Jahreszins: 2,95 %
Gesamtbetrag: 5.153,55 Euro
Vertragslaufzeit: 24 Monate
Monatliche Rate: 215,58 Euro
Anzahl Raten: 24
Gesamtkosten: Sollzinsen
während der Vertragslaufzeit
Darlehensgeber:
BBBank eG, Herrenstraße 2–10,
76133 Karlsruhe

Wünsche einfach wahr machen.

¹ Kondition freibleibend; bonitätsabhängig

Mit dem BBBank-Online-Wunschkredit¹.

Auto, Reise, Renovierung oder Ausbildung?
Einfach und günstig finanzieren – ganz ohne Papierkram.



**dbb
vorsorgewerk**
günstig • fair • nah

Einfach online abschließen!
www.bbbank.de/dbb



Jetzt informieren:

BBBank eG
Hutfilterstr. 16-18, 28195 Bremen
Tel.: 0421-36569370
E-Mail: filiale.355@bbbank.de
Internet: www.bbbank.de/dbb

BB  **Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Wahlmöglichkeit bei der Krankenversicherung für Beamtinnen und Beamte

Der Landesvorstand bei der Finanzsenatorin



Foto: dbb bremen

von links nach rechts: Uwe Ahrens, Hella Slottko, Jürgen Köster, Henning Lühr, Carl-Otto Spichal

Am 17.05.2018 fand ein Gespräch des dbb-Landesvorstandes, vertreten durch Hella Slottko, Jürgen Köster, Uwe Ahrens und Carl-Otto Spichal mit der Finanzsenatorin Frau Bürgermeister Karoline Linnert und Herrn Staatsrat Henning Lühr im Haus des Reichs statt. Die Atmosphäre war freundlich aber doch von in der Sache unterschiedlichen Positionen geprägt.

So kündigte die Senatorin an, sie würde noch in diesem Monat dem Senat einen Vorschlag unterbreiten, wie für neueingestellte Beamtinnen und Beamte die Wahlfreiheit zwischen GKV und PKV entsprechend dem Hamburger Modell eingeführt werden könne. Wie im Hamburger Modell sollen diejenigen neueingestellten Beamtinnen und Beamten, die sich für die GKV entscheiden einen auf die Hälfte des GKV-Beitrags begrenzten Zuschuss erhalten, dafür aber auf weitere individuelle Bei-

hilfensprüche verzichten. Diesen Einstieg in die Bürgerversicherung, der durch den Wegfall der Beihilfe zu einer schlechteren Krankenversorgungsleistung und zur Aufhebung des Alimentationsprinzips beiträgt, lehnten die dbb-Teilnehmer des Gesprächs ab.

Auch in Hinblick auf die Abschaffung der Besoldungsabstände zwischen den Ländern wird in den nächsten Jahren, insbesondere bei den Tarifverhandlungen 2019 wenig geschehen. Erst ab 2020 gibt es etwas mehr finanzielle Spielräume.

Hinsichtlich der durch Faktorisierung gekürzten Versorgungsbezüge bei Beamtinnen und Beamten verwies die Senatorin lediglich darauf, dass der Ausgang des anhängigen Gerichtsverfahrens abgewartet werden muss.

Schulreform - was hat sie erreicht?



Mit der Einführung der „Oberschule“ und der „Inklusion“ im Schuljahr 2009 / 10, vereinbarten die SPD, CDU und BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN einen als „Bremer Konsens zur Schulentwicklung“ bezeichneten „Schulfrieden“. Dieser Konsens sollte zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Bremer Schulsystems und zur Reduzierung der Koppelung zwischen sozialer Herkunft und Schulerfolg beitragen. Nach acht Jahren sollte eine „Bilanzierung“ des Erreichten erfolgen. Die acht Jahre sind jetzt vorbei.

Seit einem Jahr hatte ein Team überregionaler Experten, geleitet vom Deutschen Internationalen Pädagogischen Forschungsinstitut (DIPF) im Auftrag der Bildungsministerin die Bremer Schulreform untersucht. Am 05. März wurden die Ergebnisse in Bremen vorgestellt.

Grundlagen der Untersuchung

Grundlage der Untersuchung sind schüler- und schulbezogene Kennzahlen aus den amtlichen Schulstatistiken sowie Leistungsdaten aus dem vom „Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen“ (IQB) bundesweit ermittelten „Bildungstrend“ der Schülerleistungen in der Sekundarstufe I.

Abgefragt wurden hauptsächlich die Meinungen der Schulleitungen. Unterschiede zwischen Bremen und Bremerhaven wurden nicht beachtet.

Die Schulreform ist gut ... aber

Im Schuljahr 2016/17 besuchten rund drei Viertel der Schüler der 5. Jahrgangsstufe die Oberschule. Vierzig Prozent der Oberschulen-Schüler gingen nach der 10. Jahrgangsstufe im Schuljahr 2017/18 an eine gymnasiale Oberschule. Dementsprechend werde die Zusammenlegung der nicht gymnasialen Schularten zur Oberschule von der „übergroßen Mehrheit“ der Schulleitungen positiv bewertet.

Auch die gemeinsame Beschulung von Schülern mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf sei „in hohem Maße akzeptiert“. Allerdings gehe die grundsätzliche Befürwortung der zweigliedrigen Schulstruktur und der inklusiven Beschulung „aus der Sicht des pädagogischen Personals“ mit „zum Teil als erheblich wahrgenommenen Defiziten in der räumlichen, materiellen und vor allem personellen Ausstattung der Schulen“ einher. Manche Schulen seien sehr beliebt und andere würden wenig angewählt. Das betreffe vor allem Stadtteile mit hoher Arbeitslosigkeit und vielen Migranten.

Negativ vermerken die Experten, „dass das Ausmaß sozialer und migrationsbedingter Ungleichheiten im Bildungserfolg überwiegend konstant geblieben“ sei.

Die Forscher sehen die Notwendigkeit einer Verbesserung der Unterrichtsqualität und der Verteilung der Ressourcen.

Was leistet die inklusive Oberschule wirklich?

Die Expertengruppe lobt die Oberschulen dafür, dass sie in den kommenden Jahren den größten Anteil der Abiturienten stellen wird. Man scheint dabei bewusst auszublenken, dass die Alternative „Gymnasium“ vielerorts aus Kapazitätsgründen gar nicht existiert. In Bremerhaven stehen gar 11 Oberschulen einem einzigen Gymnasium gegenüber.

Ähnlich unklar ist die Bewertung des Unterrichts mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Hier wird festgestellt, dass im Schuljahr 2016/17 nur 10 Prozent der Schüler mit Förderbedarf an einem Förderzentrum unterrichtet werden. Das ist aber kein Qualitätsnachweis für die Oberschule – es gibt im Land Bremen mit Ausnahme der Schulen für bestimmte Körperbehinderungen keine Förderschulen mehr!

Ein weiteres Thema ist die Abschaffung der verpflichtenden Klassenwiederholungen: Die Zahl der Klassenwiederholungen in der Sek I habe sich „erheblich“ reduziert, so die Untersuchung. Kunststück! Die eigentliche Krux der Sache müssen die Experten dann aber doch erwähnen: „In der gymnasialen Oberstufe, in der Klassenwiederholungen weiterhin vorgesehen sind, ist der Anteil der nichtversetzten Schülerinnen und Schüler hingegen leicht angestiegen, so dass sich die Klassenwiederholung zumindest in Teilen auf einen späteren Zeitpunkt in der Schullaufbahn verschoben zu haben scheint.“

Und dann das Thema höherwertige Schulabschlüsse und Schülerkompetenzen: Bundesweit besteht der Trend zu höherwertigen Schulabschlüssen. Nach der Schulreform sei die Abiturientenquote in Bremen um 5 Prozent gestiegen. Die im Fach Deutsch erreichten Kompetenzen seien weitgehend stabil geblieben. Doch: „Die Streuung der erreichten Kompetenzen hat sich im Fach Deutsch für das Zuhören und im Fach Englisch vor allem für das Leseverstehen signifikant erhöht.“

„Self-fulfilling prophecy“

„Mit den schulstrukturellen Veränderungen wurde ein zukunftsfähiger und modernisierungsoffener Rahmen geschaffen“. War ein anderes Ergebnis zu erwarten?

Der Soziologe Robert Merton stellte 1948 fest: Bei einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung verhalten sich diejenigen, die an die Vorhersage glauben, so, dass sie sich erfüllt.

Zitate aus dem „Bericht der Expertengruppe zur Evaluation der Bremer Schulreform“ Heiko Friedrichs

Copyright: „Schlüsselloch“ des VBE Bremen, Jahrgang 22, Ausgabe 2 vom 03.04.2018



Das Abitur als Bildungsauftrag

Wer das Abitur erfolgreich bestanden hat, bekommt damit die allgemeine Hochschulreife zugesprochen. D.h., die Abiturientin und der Abiturient soll damit befähigt sein, ein Studium in einer von ihm selbst bestimmten Fachrichtung aufzunehmen und es auch erfolgreich abschließen zu können. Diese Befähigung erwirbt man nicht hinreichend durch einen projektorientierten, praxisbezogenen Unterricht oder durch ein mit dem sozialen Zusammenhalt gesellschaftspolitisch begründetes längeres gemeinsames Lernen. Das wesentliche Merkmal für den Erwerb der Studierfähigkeit ist ein wissenschaftsbezogener Unterricht in allen zum Abitur führenden Fächern. Damit ist gemeint, dass in diesen Fächern eine Einführung in die wissenschaftliche Arbeit gegeben wird, um die Studierfähigkeit überhaupt gewährleisten zu können. So steht beispielsweise im gymnasialen Mathematikunterricht nicht das Rechnen mit Zahlen oder anderen Vektoren im Vordergrund, sondern das Hauptziel eines wissenschaftspropädeutischen Mathematikunterrichts ist die Betrachtung von strukturellen Gemeinsamkeiten bei der Verknüpfung von Objekten. Entsprechend ist beim Erlernen von Sprachen nicht das Kommunizieren in der eigenen oder der fremden Sprache, sondern die Einführung in die Sprachwissenschaften, nicht die Fakten der Geschichte, sondern die Geschichtswissenschaft ist Hauptgegenstand des gymnasialen Unterrichts, usw. Nur unter dieser wissenschaftspropädeutischen Zielsetzung kann die Grundlage für ein erfolgreich zu absolvierendes Hochschulstudium gelegt werden.

Wie die bundesweit steigende Anzahl der Studienabbrecher an Universitäten und Fachhochschulen, insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern, Mathematik und Ingenieurwissenschaften, auf insgesamt

fast einem Drittel zeigt, schätzt ein Großteil der Abiturientinnen und Abiturienten die Leistungsanforderungen eines Studiums falsch ein. Oft fehlt ihnen der nicht sofort vorhandene Praxisbezug im Studium. Dass es sich bei einem Hochschulstudium um die Vermittlung einer Wissenschaft handelt, in der zunächst Strukturen und nicht die praktische Umsetzung im Vordergrund steht, scheint ihnen nicht hinreichend bewusst zu sein. Wenn darüber hinaus an der Universität Bremen festgestellt wird, dass hier die Quote der Studienabbrecher, die ihr Abitur im Bundesland Bremen erhalten haben, signifikant höher ist als die Quote der Studienabbrecher aus anderen Bundesländern, dann sollte man sich ganz besonders hier der Aufgabe stellen, die Qualität der gymnasialen Bildung in Richtung Wissenschaftspropädeutik zu stärken.

Eine herausragende Bedeutung kommt dabei natürlich der wissenschaftlichen Ausbildung von Gymnasiallehrern zu. Die oft zu hörende Vorstellung, dass alle Lehrer unterrichtlich das gleiche tun und leisten ist ein großer Irrtum, der bildungspolitisch noch weiter in eine Sackgasse führt, weil sie den realen Anforderungen an den Beruf des Grundschullehrers, des Berufsschullehrers oder eben des Gymnasiallehrers in keiner Weise gerecht werden kann.

Wir haben schließlich dafür Sorge zu tragen, dass unsere Kinder und Jugendlichen mit der Vielfalt ihrer Begabungen gefördert werden und ihnen nicht nur Abschlüsse sondern damit verbundene Qualifikationen angeboten werden.

Carl-Otto Spichal

Impressum

Redaktion:
Carl-Otto Spichal
Kontorhaus
Rembertstr. 28
D-28203 Bremen

Herausgeber

Der **dbb** / report
wird von dbb-beamtenbund und tarifunion,
landesbund bremen, herausgegeben.

Telefon 0421 - 70 00 43
Telefax 0421 - 70 28 26
E-Mail: dbb.bremen@swbmail.de
Internet: www.bremen.dbb.de

Fotos: dbb bremen, dbb bund, Friedhelm Windmüller, Joachim Hölzel, Word Graphikprogramm

Die veröffentlichten Artikel decken sich nicht notwendigerweise mit den Ansichten des dbb-beamtenbund und tarifunion, landesbund bremen. Offizielle Verlautbarungen des dbb bremen, sind als solche gekennzeichnet. ISSN: 1867-8254.

Beschäftigte haben Anspruch auf Pflegezeit

Das Thema Pflege betrifft bei Weitem nicht nur Rentner oder Ruheständler. Auch aktiv Beschäftigte können jederzeit in eine Situation geraten, in der sie selbst auf die Pflege durch ihnen nahe stehende Menschen angewiesen sind oder in der sie sich um die Organisation der Pflege ihrer Angehörigen kümmern müssen. Der Gesetzgeber hat dies längst erkannt und in dem am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf einen Rechtsanspruch für die Pflege naher Angehöriger festgeschrieben. Mit diesem Gesetz wurden die bestehenden Regelungen im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und im Familienpflegezeitgesetz (FamilienpflegeZG) weiterentwickelt und besser miteinander verzahnt.

In diesem Zusammenhang müssen jedoch verschiedene Freistellungsansprüche der Beschäftigten unterschieden werden. So existiert die Möglichkeit der Pflege in einem akuten Fall, einer sechsmonatigen Pflegezeit oder auch einer 24-monatigen Familienpflegezeit. Die drei genannten Freistellungsansprüche gelten nur in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten — allerdings nicht für alle Beamte.

Wichtig zu wissen: Für Beschäftigte besteht von der Ankündigung — höchstens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn — bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit Kündigungsschutz.

Besonderheiten beachten

Dessen ungeachtet gibt es hinsichtlich der unterschiedlichen Freistellungsansprüche einige Besonderheiten zu beachten, auf die im Folgenden näher eingegangen wird:

• *kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Akutfall*

Gemäß § 2 des Pflegezeitgesetzes besteht ein Rechtsanspruch darauf, bis zu zehn Arbeitstage (Beamte maximal neun Tage) von der Arbeit freigestellt zu werden, wenn Beschäftigte aufgrund einer plötzlich auftretenden Pflegesituation im Angehörigenkreis kurzfristig verhindert sind. Hier geht der Gesetzgeber davon aus, dass eine Organisation der Pflege in zwei Wochen erfolgen kann. Eine wiederholte Arbeitsbefreiung ist nicht möglich. Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung fordern, aus der sich die „voraussichtliche“ Pflegebedürftigkeit und Erforderlichkeit ergeben (§ 2 Abs. 2 PflegeZG). Zur eigenen Absicherung ist eine solche Bescheinigung empfehlenswert, da bei einer unberechtigten Arbeitsabwesenheit des Beschäftigten die Risiken einer Schadenersatzhaftung bis hin zu möglichen kündigungrechtlichen Konsequenzen drohen. Bei der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung erhalten Arbeitnehmer eine Lohnersatzleistung (sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld). Diese beträgt 70 Prozent des Bruttolohnes, maximal 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts aus beitrags-

pflichtigem Arbeitsentgelt. Beamte erhalten einen Vorschuss gemäß § 1 Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung (BPfZV).

• *sechsmonatige Pflegezeit*

Bei diesem Freistellungsanspruch können Arbeitnehmer — für Beamte gilt diese Regelung nicht — bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden. Während der Pflegezeit besteht ein Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen, um den Lebensunterhalt besser bestreiten zu können. Die Darlehensauszahlung erfolgt in monatlichen Raten. Die Rückzahlung erfolgt innerhalb von vier Jahren nach dem Ende der Pflegezeit. Diese Darlehen zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts können direkt beim „Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“ beantragt werden. Das Darlehen deckt die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts ab.

• *24-monatige Familienpflegezeit*

Hier können Arbeitnehmer und Beamte ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie nahe Angehörige pflegen. Während der Familienpflegezeit besteht ebenfalls ein Rechtsanspruch auf ein zinsloses Darlehen, um den Lebensunterhalt besser bestreiten zu können. Beamte erhalten einen Vorschuss. Dieser ist ebenso wie die spätere Tilgung des Vorschusses in § 7 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) geregelt.

Auf die Begleitung schwerstkranker Angehöriger in der letzten Lebensphase besteht ein Rechtsanspruch von bis zu drei Monaten. Die drei Monate werden dabei auf die 24 Monate Familienpflegezeit angerechnet.

Regelungen auf Beamte übertragen

Die Regelungen des Pflegezeitgesetzes wurden seit der Änderung des § 92 Bundesbeamtengesetz (BBG) im Wesentlichen auf das Beamtenrecht übertragen.⁴

Im Unterschied zu Arbeitnehmern haben Beamte jedoch die Möglichkeit, die Familienpflegezeit 48 Monate zu nutzen. Die ersten 24 Monate sind hier wie bereits beschrieben (also Arbeitszeit von Minimum 15 Stunden) geregelt. Danach beginnt die Nachpflegephase. Diese dauert genauso lange wie die Pflegephase. Der Dienst während der Nachpflegephase muss aber mit einer Arbeitszeit geleistet werden, die mindestens der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vor der Pflegephase entspricht.

Für den Antrag auf Familienpflegezeit gibt es keine Form- und Fristenfordernisse. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht für Beamte der Postnachfolgeunternehmen allerdings nicht.

Kurt Scherff

Wetten, wir sind günstiger?!

50 Euro sind Ihnen sicher

Wir wetten, dass Sie bei einem Wechsel von mindestens drei Versicherungen, z. B. Ihrer Hausrat-, Haftpflicht- und Unfallversicherung, zur HUK-COBURG mindestens 50 Euro im Jahr sparen.

Verlieren wir die Wette, erhalten Sie einen Einkaufsgutschein von Amazon im Wert von 50 Euro, ohne weitere Verpflichtung.

Rufen Sie an und vereinbaren Sie einen Vergleichstermin!
Die Teilnahmebedingungen finden Sie unter www.HUK.de/checkwette

**Kundendienstbüro
Rosemarie Althoff**
Tel. 0421 623040
rosemarie.althoff@HUKvm.de
Kirchheide 46
28757 Bremen
Vege sack

**Kundendienstbüro
Helgard Sydow**
Versicherungsfachfrau
Tel. 0421 5229995
helgard.sydow@HUKvm.de
Buntentorsteinweg 10
28201 Bremen
Buntentor

**Kundendienstbüro
Peter Borchers**
Tel. 0421 69623760
peter.borchers@HUKvm.de
Leher Heerstr. 55
28359 Bremen
Lehe

**Kundendienstbüro
Jens Ahlers**
Kaufmann für Versicherungen und Finanzen
Tel. 0471 200056
jens.ahlers@HUKvm.de
Reitkamp 2
27570 Bremerhaven
Geestemünde

**Kundendienstbüro
Marek Migacz**
Tel. 0421 454665
marek.migacz@HUKvm.de
Hemelinger Bahnhofstr. 11
28309 Bremen
Hemelingen



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig