



FÜR DIE ZUKUNFT

## Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst steht vor vielen Herausforderungen. Eines der großen Probleme ist der demographische Wandel und der damit einhergehende Personalbedarf. Schon heute steht fest, dass dieser enorme Bedarf an Nachwuchskräften von den deutschen Behörden und Verwaltungen eine große Kraftanstrengung erfordern wird...

[Lesen Sie mehr zu diesem Thema](#)



ALTERSSICHERUNG

## Siebter Versorgungsbericht der Bundesregierung

Die Bundesregierung erstellt seit 1996 turnusmäßig Versorgungsberichte, um den Gesetzgeber und andere Beteiligte objektiv über die wichtigsten Grundlagen, Veränderungen und Herausforderungen des eigenständigen Alterssicherungssystems der Beamten zu informieren. Der siebte Versorgungsbericht wurde von der Bundesregierung im März 2020 vorgelegt...

[Lesen Sie mehr zu diesem Thema](#)

# Immobilie gesucht? Immobilie gefunden!

**BB** Bank  
Better Banking



## Das BBBank-Immobilienportal

Sind auch Sie auf der Suche nach Ihrer Traumimmobilie?  
Egal ob Sie ein Haus im Grünen, eine schicke Altbauwohnung oder das praktische Reihenhaus am Stadtrand suchen, mit unserem Immobilienportal finden Sie in vier einfachen Schritten zu Ihrer Traumimmobilie – schnell und unkompliziert:

- Budget berechnen mit dem Schnellkalkulator
- Die passende Immobilie finden
- Die Immobilie bewerten lassen
- Finanzierung sichern

**Und das Beste:** Sichern Sie sich mit wenigen Angaben unser **Immobilien-Zertifikat** und damit die berechnete Kondition für Ihre Finanzierung. Gegebenenfalls ein entscheidender Vorteil bei Ihrem Makler!

[Ihr Weg zur Traumimmobilie](#)





## Michael Lutz berichtet

**Michael Lutz**  
ist Direktor Öffentlicher  
Dienst bei der BBBank

# DER SCHRITT IN EIN NEUES LEBEN

## BBBank unterstützt mit dem Ratgeber für Berufsstarter im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst werden jährlich rund 90.000 Berufseinsteiger neu eingestellt – somit ist und bleibt der öffentliche Dienst für junge Menschen ein attraktiver Arbeitgeber. Damit Sie als Berufseinsteiger nicht nur beruflich, sondern auch finanziell durchstarten können, hält die BBBank einige Vorteile für Sie bereit:

Mit dem kostenfreien **Jungen Konto**<sup>1</sup> bietet die BBBank jungen Menschen im öffentlichen Dienst ein klassisches Girokonto mit exklusiven Vorteilen. Zusätzlich erhalten Sie den kostenfreien

**Ratgeber für Berufsstarter im öffentlichen Dienst.** Hier finden Sie praktische Tipps für den Berufseinstieg sowie zahlreiche wertvolle Informationen zum öffentlichen Dienst, u. a. zu den Themen Rechte und Pflichten während der Ausbildung, Entgelt, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, soziale Sicherung und vieles mehr.

### Die Ausgabe 2020 ist ab sofort verfügbar!

<sup>1</sup> Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. Stand: 29.01.2020.

[Jetzt informieren](#)



# Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

## KURZ & BÜNDIG

### Corona-Virus: Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung

Das Bundesinnenministerium (BMI) hat nun per Rundschreiben die Voraussetzungen zur Anwendung der Regelungen von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung wegen der Corona-Krise erweitert ...

### dbb-Frauen fordern Schluss mit „oben ohne“

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die aktuellen Pläne zur Reform des Führungspositionen-Gesetzes begrüßt. Danach soll auch in Bundesunternehmen bald Schluss sein mit Führungsgremien ohne Frauen ...

### Laufbahnverordnung

Bei der Bundespolizei ändern sich die Regelungen der Laufbahnverordnung. Vor allem sollen die Zugangsvoraussetzungen zum verkürzten Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst bei der Bundespolizei erleichtert werden ...

### Profis als sozialpädagogische Fachkräfte

Die Gewerkschaften fordern eine bessere Bezahlung bei den sozialpädagogischen Fachkräften der Kommunen. Um den Sozial- und Erziehungsdienst konkurrenzfähig zu halten, muss auch eine adäquate Bezahlung geboten sein ...

### Studie des Deutschen Philologenverbandes: Gymnasiallehrer beruflich hoch belastet

Zwei Drittel der mehr als 176.000 Gymnasiallehrer/innen in Deutschland erleben in ihrem Schulalltag eine hohe bis sehr hohe berufliche Belastung. Die empfundene Belastung steigt mit längeren Arbeitszeiten deutlich an. Das sind die Ergebnisse der vom Deutschen Philologenverband (DPHV) in Auftrag gegebenen Studie „Lehrerarbeit im Wandel“ (LaiW). Wie die Studie ergab, sind die meisten Lehrenden trotzdem mit ihrem Beruf zufrieden ...

### ver.di tritt der Initiative „Digital für alle“ bei

Anlässlich des Beitritts der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zum Partnernetzwerk der Initiative „Digital für alle“ und zum „Digitaltag 2020“ erklärt der neue ver.di-Bundesvorsitzende, Frank Werneke: „An der Digitalisierung in einem positiven Sinne teilzuhaben, sich selbstbewusst und selbstbestimmt in der digitalen Welt bewegen zu können, sollte in Deutschland eine Selbstverständlichkeit sein ...“

[Lesen Sie mehr zu diesen Themen](#)



# IMPRESSUM

## BBBank eG

Herrenstraße 2-10  
76133 Karlsruhe  
Telefon: 0721 141-0  
Telefax: 0721 141-497  
Internet: [www.bbbank.de](http://www.bbbank.de)  
E-Mail: [info@bbbank.de](mailto:info@bbbank.de)

Der Herausgeber dieses Newsletters ist das Marketing der BBBank eG in Karlsruhe, Herrenstraße 2-10, 76133 Karlsruhe.

Die ausschließlichen Nutzungsrechte für die in diesem Newsletter verwendeten Inhalte liegen bei der BBBank eG.

Für Inhalte auf Websites anderer Anbieter, auf die dieser Newsletter verlinkt, übernimmt die BBBank eG keine Haftung.

## BBBank eG

Vorstand:

Prof. Dr. Wolfgang Müller, Vorsitzender des Vorstands  
Oliver Lüscher, stv. Vorsitzender des Vorstands  
Gabriele Kellermann, Mitglied des Vorstands

Aufsichtsrat:

Matthias Eder (Vorsitzender)

Zuständige Aufsichtsbehörde:

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht  
Sektor Bankenaufsicht  
Graurheindorfer Str. 108  
53117 Bonn

Sitz der Genossenschaft: Karlsruhe

Registergericht: Amtsgericht Mannheim GnR 100 003

Umsatzsteueridentifikationsnummer  
DE 143589235

Die Europäische Kommission stellt unter <https://ec.europa.eu/consumers/odr/> eine Plattform zur aussergerichtlichen Online-Streitbeilegung (sogenannte OS-Plattform) bereit.

## Hinweis:

Die BBBank eG nimmt grundsätzlich keine Wertpapieraufträge per E-Mail entgegen. Bitte erteilen Sie Ihren Wertpapierauftrag persönlich in einer unserer Filialen, telefonisch oder über das Online-Brokerage.

Über den Umgang mit Ihren Daten informieren

Sie unsere Datenschutzhinweise unter [www.bbbank.de/service/datenschutz.html](http://www.bbbank.de/service/datenschutz.html)

Wir haben alle verkehrsüblichen Maßnahmen getroffen, um das Risiko der Verbreitung virenbefallener Software oder E-Mails zu minimieren. Dennoch empfehlen wir Ihnen, zu Ihrem eigenen Schutz alle Anhänge nochmals auf Viren zu prüfen. Wir schließen, außer für den Fall von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit, die Haftung für jeglichen Verlust oder Schäden durch virenbefallene Software oder E-Mails aus.

Der Inhalt dieser Mail hat formalrechtlich keine Bindungswirkung. Er kann deshalb zu keiner irgendwie gearteten Verpflichtung zu Lasten der Bank führen.

Der Nutzung Ihrer (E-Mail-)Adresse zu Werbezwecken können Sie jederzeit, z. B. unter [info@bbbank.de](mailto:info@bbbank.de) widersprechen.

Bildnachweis

TOP 1: contrastwerkstatt/Adobe Stock  
TOP 2: Sinart Creative/shutterstock.com



Kontaktieren

## FÜR DIE ZUKUNFT

# Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst



Quelle: contrastwerkstatt / Adobe Stock

Der öffentliche Dienst steht vor vielen Herausforderungen. Eines der großen Probleme ist der demographische Wandel und der damit einhergehende Personalbedarf. Schon heute steht fest, dass dieser enorme Bedarf an Nachwuchskräften von den deutschen Behörden und Verwaltungen eine große Kraftanstrengung erfordern wird. In den nächsten zehn Jahren werden alleine aus Altersgründen rund 1,2 Millionen Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden. Vorausberechnungen zufolge werden es bis zum Jahr 2040 sogar mehr als 2,6 Millionen sein. Demnach scheiden in den nächsten 20 Jahren fast 60 Prozent aller heutigen Mitarbeiter/innen aus.

Dieser enorme personelle Wandel fordert Behörden und sonstige öffentliche Einrichtungen auf, neue Wege in der Nachwuchsgewinnung zu gehen. „Vor allem aber braucht der öffentliche Dienst ein besseres Image“, meint Uwe Tillmann vom Deutschen Beamtenwirtschaftsring e. V. (DBW). Mit zwei Projekten versucht der DBW hierzu einen Beitrag zu leisten: „Ausbildung im öffentlichen Dienst“ und „BEAMTENBERUFE“. Der öffentliche Dienst ist weitaus besser als sein Ruf. Aber über die Vielfalt des öffentlichen Dienstes wissen Schüler und andere Berufsinteressierte zu wenig. Das Projekt informiert deshalb über die Beamtenberufe und Beamtenausbildungen, für die in den Behörden eingestellt wird.

Das Projekt „BEAMTENBERUFE“ wird in Kooperation mit der BBBank und der Debeka durchgeführt und will einen Beitrag leisten, die Vielfalt der Behörden und die dort bestehenden Chancen für Berufe im Beamtenverhältnis aufzuzeigen. Das Projekt informiert junge Menschen über die Beamtenberufe. Denn Beamtenausbildungen und das

Beamtenverhältnis sind nach wie vor beliebt. Die wenigsten Schulabgänger wissen aber, dass die Behörden „attraktive und moderne Ausbildungs- und Arbeitsplätze“ bieten. Eine leistungsgerechte Bezahlung und berufliche Perspektiven machen den „Beamtenberuf“ interessant. Junge Leute suchen heute wie früher einen sicheren Arbeitsplatz und gute berufliche Perspektiven. Die Behörden in Bund, Ländern und Kommunen bilden durchschnittlich 40.000 Beamtenwärter/innen aus. Insgesamt befinden sich 105.000 Beamtinnen und Beamte in Ausbildung (zumeist in der mittleren oder gehobenen Laufbahn). Die demografische Entwicklung zeigt, dass der Einstellungsbedarf im öffentlichen Dienst auf lange Sicht hoch bleiben wird. Aber viele Behörden haben es versäumt, sich hierauf gut einzustellen.

Schon in den zurückliegenden Jahren hat der öffentliche Dienst etliche Ausbildungsplätze nicht besetzen können, weil sich nicht genügend geeignete Bewerber/innen gefunden haben. Von dieser Entwicklung sind vor allem technische Berufe und IT-Ausbildungen betroffen.

Zentraler Punkt des Projekts „BEAMTENBERUFE“ ist ein umfangreiches Informationsangebot im Internet unter [www.beamtenberufe.de](http://www.beamtenberufe.de). Neben den Ausbildungsinhalten und Zugangsvoraussetzungen zu den Beamtenberufen und Beamtenausbildungen findet man auf der Website auch die Kontaktdaten zu den Behörden bei Bund, Ländern und Kommunen. Mit einem Link im Kontaktprofil der jeweiligen Behörde kommen die User direkt zum Ausbildungsplatzangebot für Beamtinnen und Beamte auf der behörden-eigenen Website.

## Weiterführende Informationen zum Thema

### dbb beamtenbund und tarifunion

Das Thema „Nachwuchskräftegewinnung“ beschäftigt auch schon geraume Zeit die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst. Der dbb beamtenbund und tarifunion engagiert sich mit der Kampagne „**Die Unverzichtbaren**“ und gibt auf der Website umfangreiche Möglichkeiten, sich zu beteiligen (u. a. in Blogs).

### Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

In der aktuellen Ausgabe März 2020 seines Beamtenmagazins widmet der DGB den Leitartikel dem Thema „Die



Lücke schließen – Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst“. In diesem Zusammenhang informiert der DGB über die Unterschiede bei den Bezügen für Beamtenanwärter/innen von Bund und Ländern.

Den „DGB Anwärterbezügereport für 2020“ kann man [hier downloaden](#).

#### Nachwuchsbarometer öffentlicher Dienst 2019 der Next:Public GmbH

Die Next:Public GmbH ist spezialisiert auf die Beratung der öffentlichen Hand und ihrer nahestehenden Einrichtungen und unterstützt sie dabei, sich vor dem Hintergrund des

demografischen Wandels und der Digitalisierung, auf die Zukunft einzustellen. Ihre Kompetenzen umfassen Organisationsentwicklung, Strategieberatung, Personal- und Veränderungsmanagement. Was erwartet die nachrückende Generation vom öffentlichen Dienst als Arbeitgeber? Welche Ansprüche stellen sie an ihren zukünftigen Arbeitsplatz? Das Nachwuchsbarometer untersucht die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber bei Studierenden. An der Umfrage haben knapp 3.900 Studierende aller Fachrichtungen teilgenommen.

Das Nachwuchsbarometer als Download finden Sie [hier](#).



Quelle: Sinart Creative/shutterstock.com

## ALTERSSICHERUNG

# Siebter Versorgungsbericht der Bundesregierung

Die Bundesregierung erstellt seit 1996 turnusmäßig Versorgungsberichte, um den Gesetzgeber und andere Beteiligte objektiv über die wichtigsten Grundlagen, Veränderungen und Herausforderungen des eigenständigen Alterssicherungssystems der Beamten zu informieren. Seit 2009 beschränkt sich die Erhebung – als Folge der 2006 erfolgten Föderalismusreform – auf die versorgungsrelevante Entwicklung im Bundesbereich.

Der siebte Versorgungsbericht wurde von der Bundesregierung im März 2020 vorgelegt. Mit den Gewerkschaften gab es bereits im Vorfeld ein Beteiligungsgespräch zum Entwurf des „Siebten Versorgungsberichts“. Im Nachgang zu diesem Austausch erklärten mehrere Gewerkschaftsvertreter, dass ein aktueller Reformbedarf in der Beamtenversorgung, mit Hinblick auf die bereits erbrachten Einsparmaßnahmen und Leistungskürzungen und nach Maßgabe der im Bericht skizzierten Entwicklung im System der Alterssicherung der Beamten, Soldaten und Richter des Bundes, nicht angezeigt sein dürfte. Der zweite Vorsitzende des

dbb beamtenbund und tarifunion, Friedhelm Schäfer, wies beim Beteiligungsgespräch zum Entwurf des siebten Versorgungsberichts der Bundesregierung darauf hin, dass der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Bundes in den letzten Jahren „auf deutlich unter 10 Prozent gesunken ist“. „Mit der Versorgungsrücklage und dem Versorgungsfonds sind die Versorgungsausgaben des Bundes auch zunehmend nachhaltig ausfinanziert und generationengerecht veranschlagt“, so Schäfer weiter.

Neben der stabilen Entwicklung beim Niveau der Versorgungsausgaben des Bundes, das sich wegen des Rückgangs der finanziellen Verpflichtungen für die privatisierten Bereiche Bahn und Post zukünftig nicht wesentlich erhöhen wird, ging Schäfer auch auf die Veränderungen beim Pensions-Beginn ein. „Im Vergleich zu früheren Versorgungsberichten verzeichnet die aktuelle Erhebung einen konstant niedrigen Anteil der Ruhestandseintritte wegen Dienstunfähigkeit.“

Das durchschnittliche Ruhestandseintrittsalter steigt, wobei sich die Zahl der Beamtinnen und Beamten, die durch Inanspruchnahme der Antragsaltersgrenzen Abschlüsse in Kauf nehmen, ebenso erhöht wie die der Bediensteten, die nach 40 vollen Dienstjahren mit dem Höchstruhegehaltsatz in Pension gehen.“

Abschließend mahnte Schäfer, die „leider oft undifferenzierte Diskussion über die Zukunft der Alterssicherungssysteme“ endlich zu konkretisieren: „Es gilt, für jedes Alterssicherungssystem eine zukunftsfeste Lösung auf den Weg zu bringen, die Sicherheit für die Anspruchsberechtigten bietet und die Finanzierbarkeit des Systems gewährleistet. Für die Beamtenversorgung ist das gelungen.“

Den siebten Versorgungsbericht 2020 finden Sie [hier zum Download](#).

Mehr Informationen zur Versorgung der Beamten bietet der Ratgeber „Beamtenversorgung in Bund und Ländern“ des Deutschen Beamtenwirtschaftsring e.V. (DBW), den Kunden der BBBank [hier](#) zum Vorzugspreis von 5,00 Euro bestellen können.



## KURZ & BÜNDIG

### Corona-Virus: Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung

Bundesbeamte haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Sonderurlaub, beispielsweise zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes, das noch nicht zwölf Jahre alt ist. Für jedes Kind sind bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr möglich (§ 21 Sonderurlaubsverordnung). Eine ähnliche Regelung gilt für Arbeitnehmer des Bundes. Dort sind die Details zur Arbeitsbefreiung in § 29 TVöD geregelt.

Das Bundesinnenministerium (BMI) hat nun per Rundschreiben (**Aktenzeichen: D2-30106/24#3, D5-31002/17#9**) die Voraussetzungen zur Anwendung der Regelungen von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung wegen der Corona-Krise erweitert. Demnach erteilt das BMI seine Zustimmung, dass Beamte sowie Tarifbeschäftigte zum Zwecke der Kinderbetreuung zeitlich befristet bis einschließlich 9. April 2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge (nach § 22 Absatz 2 SUrlV) bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD von insgesamt bis zu 10 Arbeitstagen gewährt werden kann.

### dbb-Frauen fordern Schluss mit „oben ohne“

Die dbb bundesfrauenvertretung hat die aktuellen Pläne zur Reform des Führungspositionen-Gesetzes begrüßt. Danach soll auch in Bundesunternehmen bald Schluss sein mit Führungsgremien ohne Frauen. Bis Ende 2025 sollen die wichtigsten Unternehmen im Alleineigentum des Bundes die Hälfte der Führungspositionen weiblich besetzen. Die derzeit geltenden Regelungen für die Aufsichtsräte zeigen einfach sehr deutlich: Wer sich an die Quote hält, macht große Fortschritte bei der geschlechtergerechten Besetzung von Führungspositionen und fördert den Kulturwandel im eigenen Unternehmen. Umso mehr begrüßt die Frauenorganisation des dbb beamtenbund und tarifunion die Pläne der Bundesregierung, mit der Reform des Führungspositionen-Gesetzes endlich eine verbindliche Zielvorgabe für die Aufsichtsräte und Vorstände der Bundesunternehmen einzuführen. Helene Wildfeuer, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, fordert „eine bindende Geschlechterquotierung der Führungspositionen als denkbare Lösung für die Bundesverwaltung“. In den obersten Bundesbehörden liegt der Anteil an weiblichen Führungskräften bei rund 36 Prozent.

Deutlich effektiver noch als die Frauenquote im öffentlichen Dienst wertet Wildfeuer aber eine dringend notwendige Reform des Beurteilungs- und Beförderungswesens. „Bei der dienstlichen Beurteilung wirken sich Geschlechterstereotype deutlich auf das Vorankommen von weiblichen

Beschäftigten aus. Das zeigen uns aktuelle Beurteilungstatistiken. Beschäftigte, die ihre Wochenarbeitszeiten reduzieren oder Auszeiten wahrnehmen, etwa um die Familien zu organisieren, werden als weniger leistungsfähig eingestuft, erhalten schlechtere Bewertungen und werden seltener befördert. Da vor allem Frauen Pflege- und Elternzeiten sowie Teilzeit nutzen – 85 Prozent der Teilzeitkräfte im öffentlichen Dienst sind weiblich –, sind sie es, die mit den Nachteilen leben müssen“, kritisierte Wildfeuer. Die dbb frauen fordern die Abkehr von der Präsenzkultur hin zu einer ergebnisorientierten Leistungskultur mit Beurteilungskriterien, die frei von Geschlechterstereotypen sind und Frauenförderung als Leistungskriterium für Führungskräfte vorsieht.

### Laufbahnverordnung

Bei der Bundespolizei ändern sich die Regelungen der Laufbahnverordnung. Vor allem sollen die Zugangsvoraussetzungen zum verkürzten Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst bei der Bundespolizei erleichtert werden.

Im Beteiligungsgespräch des Bundesinnenministeriums (BMI) machten die Gewerkschaften deutlich, dass der Polizeiberuf zwar von jeher ein Erfahrungs- und Aufstiegsberuf ist, allerdings wird die vom BMI vorgesehene Voraussetzung einer Mindestdienstzeit von 20 Jahren insbesondere aus Aspekten der Gleichstellung abgelehnt. Das Ministerium folgte der Argumentation und reduzierte die Voraussetzung auf zehn Dienstjahre. Gleiches gilt für die geplanten Regelungen zum verkürzten Praxisaufstieg in den höheren Polizeivollzugsdienst und zur Überführung leistungsstarker Polizeihauptmeister in den gehobenen Polizeivollzugsdienst. Beide Änderungen sollen voraussichtlich noch im Frühjahr 2020 in Kraft treten.

### Profis als sozialpädagogische Fachkräfte

Die Gewerkschaften fordern eine bessere Bezahlung bei den sozialpädagogischen Fachkräften der Kommunen. Um den Sozial- und Erziehungsdienst konkurrenzfähig zu halten, muss auch eine adäquate Bezahlung geboten sein. In fast allen Regionen Deutschlands werden qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen gesucht. Deshalb lassen die Beschäftigten nicht mehr locker. Im Kern geht es darum, dass sich die „Eingruppierungsmerkmale“ in angemessener Weise in der Bezahlung widerspiegeln. Konkret bedeutet das beispielsweise, dass Eingruppierungsmerkmale und die Stufenlaufzeiten für einen schnelleren Aufstieg in höhere Entgeltgruppen angepasst werden.



## Studie des Deutschen Philologenverbandes: Gymnasiallehrer beruflich hoch belastet

Zwei Drittel der mehr als 176.000 Gymnasiallehrer/innen in Deutschland erleben in ihrem Schulalltag eine hohe bis sehr hohe berufliche Belastung. Die empfundene Belastung steigt mit längeren Arbeitszeiten deutlich an: So sprechen 74 Prozent der Lehrer an Gymnasien mit 40 bis 45 Wochenstunden von einer hohen bzw. sehr hohen Belastung; von denen mit über 45 Wochenstunden sagen dies sogar 83 Prozent. Das sind die Ergebnisse der vom Deutschen Philologenverband (DPHV) in Auftrag gegebenen Studie „Lehrerarbeit im Wandel“ (LaiW). Wie die Studie ergab, sind die meisten Lehrenden trotzdem mit ihrem Beruf zufrieden, weil sie gerne mit Schülern arbeiten. „Wir können aber nicht stillschweigend in Kauf nehmen, dass unsere Gymnasien nur noch durch eine chronische Überlastung der Lehrkräfte funktionieren“, sagte die DPhV-Vorsitzende Susanne Lin-Klitzing. Für die Untersuchung hatte das Institut für Präventivmedizin Rostock im Auftrag des Verbandes rund 16.000 Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien befragt. Die Teilnehmenden mussten einen Online-Fragebogen ausfüllen und zusätzlich vier Wochen lang ein Arbeitszeitprotokoll führen, in dem sie den Unterricht und alle weiteren Tätigkeiten vermerkten.

Unzufriedenheit lösen bei gut einem Drittel der Befragten lange Arbeitstage aus sowie stetig zunehmende Mehraufgaben – auch aus dem außerunterrichtlichen Aufgabenspektrum. Häufig gelingt keine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, wodurch es für die Betroffenen schwer ist, sich im Feierabend und am Wochenende effektiv zu erholen. Die Lehrenden sprechen von einer Sieben-Tage-Woche. Weitere Gründe für Unzufriedenheit sind zunehmende Verwaltungsaufgaben und behördliche Vorgaben (jeweils 18 Prozent). Im Unterricht empfinden Lehrer vor allem die Leistungsunterschiede zwischen den Schülern als belastend (95 Prozent). Außerdem sind für jeden Zweiten

der Lärmpegel und verhaltensauffällige Schüler eine große Belastung. Dazu kommen die Mängel in der schulischen Infrastruktur: So hält lediglich jeweils ein Viertel die Arbeitsplätze in der Schule und das Angebot an Ruhezonen für ausreichend.

Die Studie zur „Arbeitsbelastung, Zufriedenheit und Gesundheit von Lehrkräften an Gymnasien“ kann man [hier herunterladen](#).

## ver.di tritt der Initiative „Digital für alle“ bei

Anlässlich des Beitritts der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zum Partnernetzwerk der Initiative „Digital für alle“ und zum „Digitaltag 2020“ erklärt der neue ver.di-Bundesvorsitzende, Frank Werneke: „An der Digitalisierung in einem positiven Sinne teilzuhaben, sich selbstbewusst und selbstbestimmt in der digitalen Welt bewegen zu können, sollte in Deutschland eine Selbstverständlichkeit sein. Aber für viele Menschen ist das längst nicht der Fall, weder im privaten Alltag und oft noch weniger am Arbeitsplatz: Zu den Eindrücken einer zunehmenden Überwachung, Kontrolle und Steuerung gesellt sich dort allzu häufig die Erfahrung zunehmender Arbeitsbelastung und -intensivierung, sowie nicht ausreichend in Entscheidungen über Technologieinsatz und -gestaltung eingebunden zu sein.“

Die Initiative **„Digital für alle“** mit einem Partnernetzwerk von inzwischen fast 30 Verbänden und Organisationen unterschiedlicher Bereiche und der „Digitaltag 2020“ am 19. Juni 2020 unter dem Motto „Digitalisierung gemeinsam gestalten“ verfolgen das Ziel, digitale Teilhabe für alle Menschen in Deutschland zu fördern. ver.di teilt dieses Ziel und setzt sich mit dem Beitritt zum Partnernetzwerk der Initiative dafür ein, dass digitale Teilhabe für alle Menschen auch in der Arbeitswelt durchgesetzt wird.“

