

DSTG Rheinland-Pfalz

75 Jahre und kein bisschen leise

Jubiläumsfestakt in Hackenheim



© dbb rlp

> dbb Landesvorsitzende
Lilli Lenz

Auch der Landesverband Rheinland-Pfalz der Deutschen Steuer-Gewerkschaft DSTG im dbb reiht sich ein in die illustre Schar der diesjährigen Jubilare unter Organisationen und Institutionen, die ihren 75. Geburtstag feiern können.

In Zusammenhang mit Tagungen des Landesverbandsvorstands sowie des -hauptvorstands in Bad Kreuznach feierte die Gewerkschaft mit zahlreichen Ehrengästen im Bonzheimer Hof in Hackenheim am 4. September 2024 ihre Gründung vor einem Dreivierteljahrhundert.

Nach der Begrüßung durch den DSTG-Bundes- und -Landesvize Jens Vernia eröffnete DSTG-Landeschef Stefan Bayer die Festveranstaltung. Mit Querweisen zur vorgelegten Chronik des DSTG-Landesver-

bands strickte er rote Fäden gewerkschaftspolitischer „Dauerbrenner“. Thematisch ging es dabei von schmerzlichem Personalabgang und Beförderungsstopp zum harten Kampf gegen „5 x 1 Prozent“ und die dringend erforderliche Anhebung der Eingangsamtsbesoldung. Die DSTG Rheinland-Pfalz sei vor diesem Hintergrund eine starke Beamten- und Arbeitnehmervertretung mit hohem Organisationsgrad und durchgängigem Wir-Gefühl.

Finanzstaatssekretär Dr. Stephan Weinberg bestätigte in seinem Grußwort, dass die DSTG Rheinland-Pfalz modern und innovativ sei, zum Beispiel im Hinblick auf Verbesserungen der Arbeitssituation, beim mobilen Arbeiten und auch in Sachen Strukturreform. Die Gewerkschaft bleibe immer dran und man arbeite konstruktiv mit ihr zusammen. Es sei gut, dass es die DSTG gebe, denn die Finanzverwaltung habe in der Bevölkerung keine natürliche Lobby. Zu bedenken sei aber, dass ohne sie und die gute Arbeit ihres Personals Bildung und Sicherheit im Staat nicht bezahlbar wären.

Steueramtsrat a. D. Adam Benner, inzwischen über 100 Jahre alt, berichtete über die Anfänge der Finanzverwaltung nach dem 2. Weltkrieg und von seinem beruflichen sowie gewerkschaftlichen Werdegang mit einigen

kurzweiligen Anekdoten im Bühnengespräch mit dem stellvertretenden DSTG-Landesvorsitzenden Sascha Dietz.

Im Anschluss folgte ein gewerkschaftspolitischer Ausblick durch den DSTG-Bundesvorsitzenden Florian Köbler über die Herausforderungen in der Gewinnung geeigneter Nachwuchskräfte und die Möglichkeiten von künstlicher Intelligenz in der Steuerverwaltungsdigitalisierung. Bei Letzterer sieht Florian Köbler in der Bundesrepublik noch „viel Luft nach oben“, nutzbar für Optimierungen der Steuergerechtigkeit und der Bekämpfung von Steuerdelikten.

Tolle Leute seien in der Steuerverwaltung, lobte der DSTG-Bundesvorsitzende. In der DSTG eine das gemeinsame Berufsethos und führe zu Zusammenhalt und Stärke, die Grundbedingung seien für die zahlreichen gewerkschaftspolitischen Erfolge der DSTG Rheinland-Pfalz.

Die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz überbrachte Gratulationsgrüße und Glückwünsche des dbb landesbundes. Ein schriftliches Grußwort war bereits vorab Teil der umfangreichen Jubiläumsfestschrift der Mitgliedsgewerkschaft geworden.

Darin dankte sie dem DSTG-Landesverband für die sehr gute Zusammenarbeit ebenso herzlich wie für den ehrenamt-



© Friedhelm Windmüller

> DSTG-Landesvorsitzender
Stefan Bayer

lichen Einsatz im Sinne der Kolleginnen und Kollegen im DSTG-Organisationsbereich im Bundesland und darüber hinaus. Verantwortungsvolle Gestaltung der Zukunft am Puls der Zeit – mit Erfahrung und Durchsetzungsvermögen für die Mitgliedschaft, das sei Markenkern der Expertenorganisation DSTG Rheinland-Pfalz.

„Zur Erfolgsgeschichte und auch zur Erfolgsmessung unseres Landes gehören nicht nur eine stabile, überwiegend wachsende Wirtschaft, sondern auch ein starker und kompetenter öffentlicher Dienst. Und zu dieser Erfolgsgeschichte gehören unabdingbar engagierte Gewerkschaften.

Der Erfolg der Bundesrepublik Deutschland, unser Wohlstand, unsere Demokratie, wie wir sie heute leben, wären ohne diese

beiden Säulen nicht denkbar. Diese tragenden Säulen – öffentlicher Dienst und Gewerkschaften – sind auch eminent wichtig für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes, gerade in herausfordernden Zeiten, die geprägt sind von Transformation und damit einhergehender Unsicherheit.

Dies immer wieder in Erinnerung zu rufen und die Qualität in unseren Verwaltungen zu sichern, dafür arbeiten wir gemeinsam“, so Lilli Lenz in ihrem Grußwort. Mit Blick auf den notwendigen Einsatz zum Wohl der Einzelmitgliedschaft und den gesamten öffentlichen Dienst im Bundesland,

zum Beispiel in Bezug auf den frisch vom Ministerrat verabschiedeten Doppelhaushaltsentwurf, warb die dbb Landeschefin für die Fortsetzung tatkräftigen Zusammenwirkens, „damit wir auch in den nächsten 75 Jahren genügend Power haben zur Untermauerung unserer Forderungen.

Dazu gehört es auch, dass wir dies sichtbar mit Demonstrationen und Aktionen öffentlich zum Ausdruck bringen.“

Wir sind kein „All-inclusive-Club“, sondern eine Mitmach-Gewerkschaft, nur zusammen sind wir stark!

„Flutzulage“

Trotz Praxisproblemen keine Erweiterungen

Innenressort bleibt zugeknöpft



© MdI/Torsten Silič

> Innenminister Michael Ebling

Zum Sommer kritisierten Betroffene, dass die kommunalen Dienstherrn in den von der Flut 2021 heimgesuchten Gebieten in Rheinland-Pfalz unterschiedlich vorgehen bei der Gewährung besoldungsrechtlicher Sonderzuschläge (zur Mitarbeitergewinnung) als „Flutzulage“.

Besonders kritisch ist dabei, dass teils betroffene Beamtinnen und Beamte in der Endstufe ihrer Besoldungsgruppe den musterhaft vorgesehenen Zuschlag bei rigider Rechtslage und -auslegung nicht erhalten können, dabei stellt diese Personengruppe das Gros der jeweiligen Beamtenschaft.

> **dbb Position**

Der dbb rheinland-pfalz fordert von der Landesregierung nicht nur eine Einbeziehung betroffener Landesbeamtinnen und -beamten, sondern auch eine Lösung für die genannten Endstufenfälle. Außerdem müssten auch Tarifbeschäftigte im Landesdienst in den Flutgebieten potenzielle Zulagenempfänger sein nach dem Muster der kommunalen Beschäftigten (tarifrechtliche Arbeitsmarktzulage in Form einer „Flutzulage“).

> **Antwort des Ministeriums**

Innenminister Michael Ebling verwies auf unterschiedliche besoldungsrechtliche Instrumentarien und teilte mit: „Ein Änderungsbedarf der bestehenden Regelungen wird seitens der Landesregierung derzeit nicht gesehen.“

Eine Gleichbehandlung des Personals verschiedener Kommunen sei wegen der kommunalen Personalhoheit und besonders wegen der unterschiedlichen Schadensbetroffenheit der Kommunen sowie wegen der unterschiedlichen arbeitsmäßigen Mitarbeiterbetroffenheit kaum möglich. Sys-

temunterschiede zwischen Beamten- und Tarifrecht täten ihr Übriges. Für den Landesbereich schloss der Minister eine „Flutzulage“ erneut aus, es würden für die Landesbeamten die besoldungsrechtlichen Instrumente gelten.

> **Hintergrund**

Für den Kreis der Beamtinnen und Beamten ist eine Zuschlagzahlung nach dem Beamtenrecht auf 10 Prozent des Anfangsgrundgehalts der entsprechenden Besoldungsgruppe zulässig – rückwirkend für höchstens drei Monate –, wobei Grundgehalt und Sonderzahlung das Endgrundgehalt nicht übersteigen dürfen.

Besonders kritisch ist bei einer solchen Lösung mittels § 45 Landesbesoldungsgesetz, dass Betroffene in der Endstufe ihrer Besoldungsgruppe demzufolge den Zuschlag nicht erhalten können.

Es handelt sich um Mitarbeitende, die loyal nach wie vor in den kommunalen Verwaltungen tätig sind, in denen sie nach der Flut unverzichtbare sowie wertvolle Kräfte waren und auch weiterhin sind. Es sind Mitarbeitende, ohne deren unbedingt anerkennungs-

würdigen Einsatz, ohne deren Erfahrung die Bewältigung der Flutfolgen unvorstellbar wäre.

Die Zahlung einer Leistungszulage käme aus Gewerkschaftsicht lösungshalber in Betracht, allerdings müsste sie über ein Quorum von zehn Prozent der vorhandenen Beamtinnen und Beamten in der Dienststelle hinaus und ohne Anrechnung bereits bestehender Leistungszulagenfälle sowie mindestens in Höhe von zehn Prozent des Anfangsgrundgehalts in der jeweiligen Besoldungsgruppe zahlbar sein. An eine Bewertung beziehungsweise die Bestimmung einer herausragenden besonderen Leistung im Einzelfall sollten keine hohen formellen und materiell-rechtlichen Anforderungen gestellt werden.

Die flutbetroffenen Gebiete in Rheinland-Pfalz liegen so, dass Personalabwanderungen zu anderen (öffentlichen) Arbeitgebern/Dienstherrn schon geografisch naheliegen. In personalwirtschaftlich schwieriger Lage wäre eine einheitliche, breitere und damit konsequente Zulagenengewährung ein gutes Zeichen wertschätzender Anerkennung unverhältnismäßig erschwerter Dienstleistung.

Beihilfe/Einküftgrenze Ehegatten/Lebenspartner Ministerium winkt ab

Anpassung und Dynamisierungsforderung zurückgewiesen

Wegen der Entwicklung der bundesrechtlichen Rechtslage und mit Blick auf die Fürsorgeprinzip-Umsetzung in anderen Bundesländern hat der dbb rheinland-pfalz die Anhebung der beihilferechtlichen Einkommensgrenze für die Berücksichtigungsfähigkeit von Ehe-/Lebenspartnern bei der Landesregierung eingefordert.

> dbb Position

Eine Überprüfung in Kooperation mit der dbb Bundesgeschäftsstelle hatte ergeben, dass Rheinland-Pfalz mit seinen beiden fixen Beträgen für Altfälle (20 450 Euro) und Neufälle (17 000 Euro) noch nicht am Trend der Dynamisierung der Grenzbeträge teilnimmt. Besonders war aufgefallen, dass der Neufallgrenzbetrag im Bundesvergleich recht niedrig ausfällt. Eine Anpassung erscheint aus Gewerkschaftssicht deshalb zeitgemäß und nötig.

Folglich haben wir dafür plädiert, dass die Einküftgrenze im laufenden Jahr wie beim Bund 2024 einheitlich auf 20 878 Euro festgesetzt und

dann dynamisiert werden möge entsprechend der Rentenwertentwicklung West infolge der Rentenwertbestimmungsverordnung.

> Antwort des Ministeriums

Für das zuständige Ministerium der Finanzen hat Staatssekretär Dr. Stephan Weinberg die Forderungen abgelehnt.

Zur Begründung wird unter anderem ausgeführt, dass davon nur Ehegatten und eingetragene Lebenspartner mit entsprechend „hohen“ Einkünften profitieren würden. Dabei sei bei den jetzigen Grenzwerten davon auszugehen, dass bei Einkünften über einkommensteuerrechtlich ermittelten, pauschalen und fixen 17 000 beziehungsweise 20 450 Euro im Jahr Ehegatten oder eingetragene Lebenspartner wirtschaftlich selbstständig seien und ihnen insoweit zugemutet werden könne, einen eigenen ausreichenden Krankenversicherungsschutz abzuschließen. Steuerliche monatliche Einkünfte von rund 1 704 (Altfälle)

oder rund 1 416 Euro (Neufälle) des Ehegatten/Lebenspartners seien immerhin für eine Berücksichtigungsfähigkeit in der Beihilfe „noch unschädlich“.

> Hintergrund

Andere Dienstherren sehen das anders und das ist schlecht für Rheinland-Pfalz im Konkurrenzkampf um Personalgewinnung und -bindung.

Der Bund sowie die Bundesländer Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt haben die dortigen Grenzbeträge dynamisch ausgestaltet, ganz überwiegend durch jährliche Anpassung entsprechend der Erhöhung des Rentenwerts, das Bundesland Berlin plant eine Dynamisierung.

Mit seinem niedrigeren „Neufälle“-Grenzwert von 17 000 Euro liegt Rheinland-Pfalz inzwischen weit hinten auf dem 14. Platz im Bund-Länder-Vergleich; nur Bremen, Hessen und das Saarland rangieren schlechter.



> Staatssekretär Dr. Stephan Weinberg

Vier Rechtskreise liegen mit ihrem Grenzwert sogar vor dem höheren, nur für „Altfälle“ in Rheinland-Pfalz geltenden Grenzwert von 20 450 Euro, nämlich der Bund, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. In den zuletzt genannten Rechtskreisen ist der Grenzbetrag wie dargestellt auch dynamisiert.

Der Bund operierte seit 2009 selbst zunächst mit dem Einküfte-Grenzwert 17 000 Euro/Jahr.

Er hob die Grenze mit der Neunten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung vom 1. Dezember 2020 bereits dynamisiert an aus Fürsorgegründen und der aktuell eben bei 20 878 Euro liegende Grenzbetrag steigt seitdem.

Landesamt für Finanzen

Bearbeitungsdauer für Beihilfeanträge verkürzt

Zwölf Arbeitstage im Schnitt ausgewiesen im September

Die Dauer der Antragsbearbeitung in der Beihilfe betrug im September beim Landesamt hinsichtlich des Landesdienstes aktuell für Aufwendungen im Bereich der allgemeinen Festsetzung (keine Pflegeaufwendungen) bis zu zwölf Arbeitstage und für Aufwen-

dungen im Bereich der Pflege ebenfalls bis zu zwölf Arbeitstage.

Das teilte die Behörde über ihre Homepage unter www.lff.rlp.de mit, wo der entsprechende Eintrag noch mit dem Hinweis versehen ist:

„Der Bearbeitungsstand bezieht sich auf eine 5-Tage-Woche ohne Wochenenden und Feiertage (reine Arbeitstage).“

Daneben melden sich beim dbb rheinland-pfalz ehemals wegen zu langer Bearbeitungszeiten stark erboste Beihilfebe-

rechtigte, um mitzuteilen, dass die Geschwindigkeit beim Lff in ihren Fällen durchaus noch größer ist. Teils von Bearbeitungen innerhalb von drei oder fünf Arbeitstagen berichtet und betont, dass die Wertstellung der Erstattungen auf dem Konto kurz nach Erhalt

© Screenshots von lff-rlp.de, 03.09.2024



des Beihilfebescheides erfolge – am selben Tag.

Spätestens seit Ende Juni galt für allgemeine und auch für

pflegebezogene Beihilfeanträge die gleiche durchschnittliche Bearbeitungszeit von den erwähnten zwölf Tagen. Das ist viel besser als Anfang März, als die Werte noch gut über 30 Arbeitstagen – sechs Wochen – lagen und hat mit den Spitzenwerten um die 40 Arbeitstage nicht mehr viel zu tun.

Hoffentlich bleiben die Zeitspannen nun Richtung Winter und Infektionssaison günstig.

Wie man hört, haben im Spätsommer allerdings private Krankenversicherungsunter-

nehmen mit der eigenen Bearbeitungs- und Erstattungs-geschwindigkeit zu kämpfen, während sie bisher schneller waren als die Beihilfestellen.

Ganz so wie man es braucht, nämlich einheitlich schnell am besten deutlich innerhalb von zwei Wochen, kommt es offensichtlich nicht so einfach.

Jedenfalls ist davon auszugehen, dass die Antragsbearbeitenden beim Landesamt weiterhin stetig schaffen im Bestreben um „Kundenzufriedenheit“ und das verdient ein dickes Dankeschön. ■

Einkommensrunde Bund und Kommunen 2025

dbb sortiert sich auf dem Weg zur Forderung

Regionalkonferenzen, unter anderem in Mannheim

4

Der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz



© dbb/Andreas Pein

> dbb Tarifchef Volker Geyer

Am 24. September 2024 und damit nach Redaktionsschluss für diese „durchblick“-Ausgabe hat in Mannheim die südwestliche Regionalkonferenz im Zusammenhang mit der anstehenden Einkommensrunde für Kommunen und Bund – TVöD – im NH Hotel stattgefunden. Einen Bericht darüber planen wir für die nächste Ausgabe.

Allen Regionalkonferenzen gemein ist die Tagesordnung, die für die Berichte und Diskussionen gilt: Zusammen mit Volker Geyer, stellvertretender

dbb Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik, beleuchten die entsandten Teilnehmenden aus den Mitgliedsorganisationen die (tarif)politische Situation zu den Stichpunkten wirtschaftliche Lage, Entgelt und Arbeitszeit unter Berücksichtigung der bekannten Positionierungen der Tarifpartner VKA und Bund.

Die Lage im Bereich der Beamten wird ebenfalls betrachtet, denn Einkommensrunden sind gewerkschaftlich gesehen wechselwirkungsbedingte Gemeinschaftsprojekte. Diskutiert wird über mögliche Forderungsinhalte sowie gewerkschaftliche Handlungsoptionen, was ausdrücklich auch den denkbaren Arbeitskampf und auch Demonstrationen über Statusgruppengrenzen hinweg notwendigerweise einschließt.

Der intensive interne Austausch dient dem Ziel, dass der dbb im Oktober seine abgestimmte

Forderung für die Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen vorstellen wird.

Die ersten vier von sieben Regionalkonferenzen haben in der ersten Septemberhälfte in Düsseldorf, Hamm (Westf.), Fulda und Nürnberg stattgefunden. Auf den Mannheimer Termin am 24. September folgen noch Veranstaltungen in Berlin und Hamburg.

Volker Geyer sagte bei der ersten Konferenz in NRW: „Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen wächst: Bei der Arbeit, weil Politik ihnen ständig zusätzliche Aufgaben auflädt, während immer mehr unserer erfahrenen Leute in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten weiterhin hoch und steigen weiter – man denke nur an die steigenden Mieten in vielen Ballungszentren. Deshalb brauchen wir dringend Entlastung. Sowohl durch höhere Einkommen als auch durch attraktive

und flexible Arbeitszeitmodelle. So kann der öffentliche Dienst gleichzeitig auch interessanter für Nachwuchskräfte werden. Denn gerade für junge Menschen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft das entscheidende Kriterium bei der Jobwahl. Das alles werden wir mit Bund und Kommunen besprechen müssen.“

Er wies darauf hin, dass man wie so oft mit Arbeitgebenden konfrontiert sein werde, die unter enormem Druck stehen: „Dass viele Kommunen klamm sind, ist ja leider schon fast ein Dauerzustand geworden – wir können aber nicht zulassen, dass das einseitig zulasten der Beschäftigten geht. Wenn dieses Land überhaupt eine Chance haben soll, die anstehenden Herausforderungen zu meistern, dann brauchen wir einen stabilen, funktionsfähigen und motivierten öffentlichen Dienst. Das muss allen klar sein, ob in den Rathäusern oder in der Bundesregierung.“ ■

dbb jugend rheinland-pfalz

Landesjugendausschuss im November

Gremium tagt in Wahlrod

Der Landesjugendausschuss der dbb jugend rheinland-pfalz findet dieses Jahr am **8. und 9. November 2024** im **Hotel Hammermühle**, Hammermühle 1 in **57614 Wahlrod** statt.

Die Landesjugendleitungen der dbb Mitgliedsgewerkschaften wurden dazu eingeladen. Die Landes-/Bezirksgruppen der Mitgliedsgewerkschaften und -verbände waren aufgerufen, fristgemäß Anträge und Anfragen an das satzungsgemäß höchste Gremium der dbb jugend rheinland-pfalz zwischen Landes-

jugendtagen zu stellen. Wie zu den vergangenen Sitzungen hat die dbb Landesjugendleitung auch diesmal wieder ein Abendprogramm zur Vervollständigung der Tagung aufgestellt und organisiert.

Sollten seitens der entsendenden Organisationen noch Fragen oder Klärungsbedarf bestehen, kann eine E-Mail an LJA@dbb-rp.de hilfreich sein.

Der Landesjugendausschuss besteht aus den Mitgliedern der Landesjugendleitung, je einer Vertretung der Landes- bezie-

hungsweise Bezirksjugendgruppen der Mitgliedsverbände/-gewerkschaften und je einer Vertretung der Regionalverbände der dbb jugend rheinland-pfalz. Das Gremium tritt grundsätzlich einmal jährlich zusammen. Der Landesjugendausschuss nimmt die Aufgaben des Landesjugendtages mit Ausnahme der Satzungsänderung und der Wahlen – sofern keine Nachwahl in der Leitung ansteht – wahr.

Der Landesjugendausschuss dient dem Erfahrungsaustausch und befasst sich mit jugendge-



© dbb/Natalie Zimmermann

> Landesjugendleiter Florian Neumann

werkschaftspolitischen Fragen, nimmt den Geschäftsbericht sowie den Kassenbericht der Landesjugendleitung entgegen und verfestigt die Jugendarbeitsrichtlinien des Landesjugendtages. ■

dbb Hessen

75. Geburtstag in Frankfurt

Lilli Lenz gratuliert dem Nachbarlandesbund

Am 3. September 2024 feierte der dbb Hessen in seiner Frankfurter Landesgeschäftsstelle sein 75-jähriges Bestehen und reihte sich ein in die bundesrepublikanischen Institutionen, die im laufenden Jahr ebenfalls Jubilare sind. dbb Landeschef Heini Schmitt hielt vor Ehrengästen einen Vortrag mit zahlreichen historischen Streiflichtern, die seit 1949 in der Geschichte des Bundeslandes und der Bundesrepublik für eine staatstragende gewerkschaftliche Spitzenorganisation wie den dbb Hessen wichtig und damit erwähnenswert sind – mit einem besonderen Augenmerk auf Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und einen starken öffentlichen Dienst.

Bevor die Präsidentin des hessischen Landtages, Astrid Wallmann, und Innenstaatssekretär

Martin Rößler die Grüße des Parlaments sowie der Landesregierung überbrachten, gab der dbb Landesvorsitzende Wichtiges in die politische Runde: In der gegenwärtigen Zeit der Verunsicherung drifte die Gesellschaft auseinander, wir erlebten Verrohung, Gewalt und Hass – nicht nur gegenüber dem öffentlichen Dienst und seinem Personal. Soziale Medien könne man schon längst als Tatwerkzeug qualifizieren, so der gelernte Polizist Heini Schmitt. Die Menschen verlor nachweislich das Vertrauen in den Staat und die Politik, es gebe ein Vollzugsdefizit, Regelungen würden immer komplexer und verlor ihren Wirkungsgrad.

Die Rolle der Gewerkschaften sei deshalb gegenwärtig umso bedeutender im gesamtgesell-



© Friedhelm Windmüller

> dbb Hessen-Chef Heini Schmitt und Lilli Lenz, Landesvorsitzende des dbb rheinland-pfalz

schaftlichen Diskurs als Erklärer, Mahner und Multiplikator sowie als Haltgeber.

Die Bürgerinnen und Bürger stellten hohe Anforderungen an die öffentliche Verwaltung und an den Staat. Der Beamtenbund Hessen stehe einzig für einen starken öffentlichen Dienst, für einen starken Rechtsstaat, für den Erhalt des Berufsbeamtentums und die gleichberechtigte Statusgruppe der Arbeitnehmer.

Heini Schmitt: „Wir sind unumstößlich für das beamtenrechtliche Streikverbot, gegen die Bürgerversicherung und wollen keine ‚Tarifbeamten‘.“ Der dbb Hessen sei mit klarer Kannte

verlässlicher Partner im Bundesland – für seine Mitgliedschaft und für Regierung sowie Politik.

Die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz dazu: „Gut gebrüllt, Löwe! Im Namen des dbb rheinland-pfalz und seinen Gremien gratuliere ich herzlich zum Jubiläum. Der dbb Hessen ist auch für uns vertrauter und guter Partner und wir wünschen ihm und allen Mitwirkenden alles Gute für die kommenden Jahrzehnte, die für uns alle eine Herausforderung sein werden. Mit Solidarität und kollegialem Miteinander kommen wir da weiter, auch über Bundesländergrenzen hinweg!“ ■

Kreisverband Westerwald Tagung in Caan

Erweiterte Vorstandssitzung blickt auch zurück auf die Besichtigung der Baustelle Pfaffendorfer Brücke in Koblenz mit dem Bezirksverband.

(kv) Am 29. August 2024 kam der erweiterte dbb Kreisvorstand Westerwald in Caan unter der Leitung der Vorsitzenden Monika Petroschka zusammen.

> **Zu Gast in der Caaner Schweiz**

„Willkommen in Caan, der Perle des Westerwalds!“, begrüßte der stellvertretende dbb Kreisvorsitzende und ehemalige Bürgermeister der 700-Einwohner-Gemeinde, Roland Lorenz, die Tagungsteilnehmenden. Das Dorf im Grünen liegt im Felsenland Caaner Schweiz. Wie passend die Beschreibung ist, merkten alle bei der Anreise über die schmalen, kurvenreichen Straßen.

Der Kreisverband freute sich über den Neuzugang Jakob Milles vom Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr VBB. Nach langer Vakanz ist damit wieder ein Bundesbediensteter in der Runde aktiv.

Ein großes Wiedersehens-Hallogab es im Gartenlokal des Dorfgemeinschaftshauses, da sich viele schon aus der gewerkschaftlichen oder politischen Jugendarbeit her kennen. So waren mit „Weißt du noch?“ auch Ruckzuck der ehemalige dbb Landeschef Willi Tilger, der ehemalige stellvertretende dbb Landesvorsitzende Gerhard Bold und der ehemalige Landesgeschäftsführer Hans Eberhard Hielscher gedanklich mitten in der Runde.

An Berichtsthemen standen unter anderem der dbb Landesgewerkschaftstag in Mainz Anfang Juni 2024 und die Besichtigung des Neubaus der Pfaffendorfer Brücke in Koblenz – organisiert vom dbb Bezirksverband – auf der Tagesordnung.

> **Mit dem Bezirksverband an der Pfaffendorfer Brücke**

Die Baustellenbesichtigung am 13. August 2024 hat die

Besucher besonders fasziniert. Neben dem straffen Zeitplan fordert auch ein denkmalgeschützter Festungsteil besonderes Fachwissen. Ein riesiger Orga-Aufwand, der letztlich von sechs unmittelbar Verantwortlichen geleistet wird.

Die Pfaffendorfer Brücke, eine der Hauptverkehrsachsen in Koblenz und geschichtsträchtige Rheinbrücke, wird durch eine neue ersetzt.

Ziel ist, dass das neue Bauwerk den in den vergangenen Jahrzehnten gestiegenen Nutzerzahlen auch in den nächsten Jahrzehnten standhält. Die Pfaffendorfer Brücke wird täglich von rund 40 000 Kraftfahrzeugen, Fahrrädern sowie Fußgängerinnen und Fußgängern passiert.

Rund 181,3 Millionen Euro beträgt das finanzielle Gesamtvolumen für den Neubau der Brücke, dessen Bauherr das Tiefbauamt der Stadt Koblenz ist. Das Land unterstützt die

Baumaßnahme bisher mit rund 80,7 Millionen Euro. Damit gehört der Neubau der 311 Meter langen Strombrücke zu den aktuell größten Infrastrukturprojekten in Rheinland-Pfalz. Erneuert wird hierbei nicht nur die Brücke an sich, sondern mitsamt Stützwänden, anliegenden Straßen, Auffahrten und einer Aufzugsanlage gehören insgesamt 17 Bauwerke zur beeindruckenden Gesamtbaumaßnahme.

> **Gewerkschafts-politischer Austausch**

Ein (Rück-)Blick auf die Kommunalwahlen und den Umgang mit den neuen Mehrheiten wurde ebenso vorgenommen wie die Betrachtung unterschiedlicher Bezahlung von Beschäftigten und Beamten, die gemeinsam im Servicebereich arbeiten. Die Abwerbung von Fachkräften ins Nachbarbundesland oder zu einer besser besoldenden Bundesbehörde und vieles mehr wurde eingehend diskutiert.

Stark verkürzt haben sich die Bearbeitungszeiten von Beihilfeanträgen. Voll des Lobes für die flotte Arbeitsleistung der Beihilfestelle hofften alle Anwesenden, dass es als Dauerzustand so bleibt. ■

Dokumentation Gewerkschaftstag 2024

Grundposition Digitalisierung

Einstimmiger Gewerkschaftstagsbeschluss

Der Gewerkschaftstag 2024 des dbb rheinland-pfalz hat am 5. Juni 2024 in Mainz über rund 100 Anträge der Gremien und Mitgliedsgewerkschaften entschieden und dabei drei von der Landesleitung eingebrachte Positionspapiere zu den Themenkreisen Alimenta-

tion, Digitalisierung und Nachwuchsgewinnung/Fachkräftesicherung verabschiedet.

Wir dokumentieren in einer kleinen Serie die jeweiligen Wortlaute, in diesem Heft fortgeführt mit der Grundposition des Landesbundes zur

Digitalisierung im öffentlichen Dienst. Der Gewerkschaftstag 2024 hat einstimmig beschlossen: Der dbb rheinland-pfalz positioniert sich gewerkschaftspolitisch entlang der nachfolgend beschriebenen Linien zum Thema „Digitalisierung“.

> **Vorbemerkung**

Die Coronapandemie hat verdeutlicht, wie wichtig die Digitalisierung der Verwaltung für unsere Gesellschaft ist. Digitale Technologien haben unter anderem maßgeblich dazu beigetragen, dass die Verwaltungen ihren Betrieb aufrechterhalten konnten. Dabei hat die Pandemie auf der einen Seite zu einem erheblichen Digitalisierungsschub geführt und auf der anderen Seite den Rückstand sowie die Versäumnisse bei der Digitalisierung scho-

nungslos offengelegt. Auf die bestehenden Defizite bei der Digitalisierung der Verwaltung hat der dbb rheinland-pfalz früh und oft hingewiesen.

In internationalen E-Government-Rankings schneidet Deutschland seit Jahren unterdurchschnittlich ab. Ein Grund dafür ist, dass viel zu wenig in die digitale Infrastruktur, die technische Ausstattung und das Personal investiert wurde.

Der dbb rheinland-pfalz unterstützt grundsätzlich den Modernisierungs- und Digitalisierungsprozess in der öffentlichen Verwaltung. Die Digitalisierung bietet Chancen, das Leistungsangebot für Bürgerinnen und Bürger und Wirtschaft sowie die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu verbessern.

Im Mittelpunkt der digitalen Transformation müssen die Beschäftigten stehen, denn sie sind am Ende für ihre Umsetzung zuständig. Die Digitalisierung der Verwaltung wird nur erfolgreich verlaufen, wenn das Personal mitgenommen, eingebunden und zeitgemäß technisch ausgestattet wird.

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

► **Positionen des dbb rheinland-pfalz**

Konsequent umgesetzte interne Verwaltungsdigitalisierung

Eine Baustelle bei der Digitalisierung ist immer noch die fehlende oder mangelhafte Digitalisierung der internen Verfahren und Arbeitsweisen in der Verwaltung. Es muss sichergestellt werden, dass alle Verfahren von Anfang bis zum Ende vollständig digital sind. Auf einen digitalen Antrag auf Bürgerseite darf kein analoger Prozess in der Verwaltung folgen.

Die Registermodernisierung ist eine tragende Säule der Verwaltungsdigitalisierung. Für die Umsetzung des Prinzips der nur einmaligen Erfassung von personenbezogenen Daten („Once Only“) ist sie zentral und sollte daher schnellstmöglich vorangetrieben werden.

Es muss eine Modernisierung der IT-Fachverfahren geben. Die Verwaltungen arbeiten zum Teil mit überalterten Fachverfahren, die teilweise nicht über notwendige Schnittstellen für den Datenaustausch verfügen. Der Bund und auch das Land müssen den Kommunen bei der Modernisierung, Vereinheitlichung und Standardisierung der Fachverfahren die notwendigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen.

Die Anstrengungen zum Aufbau einer föderalen Verwaltungs-Cloud müssen intensiviert werden. Eine Cloud der öffentlichen Verwaltung muss offene Schnittstellen gewährleisten sowie strenge Sicherheits- und Transparenzvorgaben erfüllen.

Um allen Mitarbeitenden einen problemlosen Zugriff auf Server- und Netzinfrastrukturen ihrer Behörde zu gewährleisten, muss sichergestellt werden, dass alle Verwaltungen über leistungsfähige Glasfaserkabelverbindungen verfügen, die sie je nach Nutzungsintensität skalieren können.

Um die digitale Souveränität der Verwaltung zu stärken und die Abhängigkeit von proprietärer Software zu verringern, ist der verstärkte Einsatz von Open-Source-Eigenentwicklungen zu prüfen.

Perspektivisch sollte es eine bundesweite App-Bezugsmöglichkeit für die Verwaltung geben, über die Behörden aller Ebenen standardisierte, portalverbundkompatible IT-Produkte einfach finden und leicht beschaffen können – ohne aufwendige Vergabeverfahren oder Antragswege.

Aufgabengerechte Personalausstattung

Angesichts der großen digitalen Transformationsaufgaben,

die mit den Online-Zugangsgesetzen, Registermodernisierungen und anderen IT-Großprojekten einhergehen, ist nicht ausreichend Personal in der öffentlichen Verwaltung vorhanden. Bund, Länder und Kommunen müssen für eine aufgabengerechte Personalausstattung sorgen; dies auch in Schulen, um etwa durch zeitnahen IT-Support eine zukunftsweisende Bildung der Kinder und Jugendlichen zu gewährleisten. Eine adäquate Personalausstattung ist eine zwingende Voraussetzung für eine erfolgreiche digitale Transformation.

Digitale Verwaltungsdienstleistungen für Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen

Digitale, online nutzbare Dienste dienen dazu, den Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft zu verbessern, das Leistungsangebot für beide zu optimieren und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu verbessern. Es muss daher sichergestellt werden, dass alle Verwaltungsdienstleistungen vollständig online zur Verfügung stehen.

Die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) darf allerdings nicht dazu führen, dass analoge Zugangswege für die Beantragung von öffentlichen Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erschwert oder verschlossen werden. Ins-



durchblick vormals „Der Beamte in Rheinland-Pfalz“

ISSN 0946-7483

Herausgeber: dbb – beamtenbund und tarifunion, landesbund rheinland-pfalz, Adam-Karrillon-Straße 62, 55118 Mainz. Telefon: 06131.611356.

Verlag: DBB Verlag GmbH. Internet: www.dbbverlag.de. E-Mail: kontakt@dbbverlag.de.

Verlagsort und Bestellschrift: Friedrichstr. 165, 10117 Berlin.

Redaktion: Malte Hestermann. Telefon: 06131.611356. Telefax: 06131.679995.

Redaktionsschluss am 1. des Vormonats. Die Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gezeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar. Alle Beiträge werden nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr veröffentlicht. Nachdruck ist nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe zulässig.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte besteht keine Gewähr.

Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern.

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. Telefon: 02102.74023-0,

Telefax: 02102.74023-99, E-Mail: mediacenter@dbbverlag.de. Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen,

Telefon: 02102.74023-715. Anzeigenverkauf: Andrea Franzen, Telefon: 02102.74023-714, Anzeigen-

disposition: Britta Urbanski, Telefon: 02102.74023-712, Preisliste 32, gültig ab 1.1.2024.

Die Zeitschrift „durchblick“ erscheint zehnmal im Jahr. Der Verkaufspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

besondere Seniorinnen und Senioren würden durch ein derartiges Vorgehen ausgegrenzt.

Gerade vor dem Hintergrund, dass bis Ende 2024 gesichert nicht alle 575 Verwaltungsdienstleistungen flächendeckend und komplett online im OZG-Reifegrad 4 angeboten werden können, muss es eine stärkere Priorisierung bei den OZG-Leistungen geben. Die wichtigsten und am häufigsten genutzten Leistungen sind prioritär und in hoher Qualität bereitzustellen. Zudem dürfen neue digitale Dienstleistungen nicht nur in einzelnen (Pilot-) Körperschaften langsam ausgerollt werden, sondern müssen schnellstmöglich in die Fläche.

Beim OZG müssen sich alle beteiligten Bundesländer an das sogenannte „Einer für alle“-Prinzip halten. Der Grundgedanke dahinter ist, dass Länder und Kommunen nicht jedes digitale Verwaltungsangebot eigenständig neu entwickeln, sondern sich abstimmen und die Arbeit aufteilen. Ohne ein hohes Maß an Gemeinschaftsentwicklung und einen Fokus auf die Nutzbarkeit dezentraler Lösungen kann eine Flächendeckung in absehbarer Zeit und zu vertretbaren Kosten nicht gelingen. Um eine spätere Nachnutzung zu ermöglichen, müssen zudem die prinzipiellen Mindestanforderungen, die offene und standardisierte Schnittstellen bei der Entwicklung von Dienstleistungen vorsehen, mehr Verbindlichkeit erhalten und zwingend Berücksichtigung finden.

Der OZG-Servicestandard, der den Aspekt der Nutzerorientierung ins Zentrum rückt und Prinzipien für das Design von digitalen Verwaltungsleistungen definiert, muss in Zukunft ebenfalls größere Verbindlichkeit erhalten und Ausgangspunkt jeden Entwicklungsprozesses sein.

Hohe Datenschutz- und Datensicherheitsstandards sind für die Akzeptanz von E-Government-Angeboten essenziell und müssen bei allen Entwicklungen stets berücksichtigt werden.

Auch für die Verwaltung des Bildungsbereichs sind zeitgemäße und passgenaue Lösungen erforderlich, die insbesondere den Anforderungen des Datenschutzes und der Datensicherheit bei Kindern und Jugendlichen gerecht werden, die Übergänge der Bildungsbiografie erleichtern sowie Schnittstellen mit anderen Verwaltungsstellen ermöglichen. Vor allem die in Schulen zu verwendende Software muss benutzerfreundlich und für alle erforderlichen Anwendungen programmiert sein, was seit Jahren nicht der Fall ist (Stichwort: edoo.sys). Zudem brauchen Schulen einen zeitnahen IT-Support von außen, damit sich die Lehrkräfte im Sinne der Vorgaben des Bildungsministeriums vornehmlich mit dem didaktischen Einsatz von Tools und Software befassen können. Es muss ein vertrauenswürdiges, allgemein anwendbares Identitätsmanagement gemäß europarechtlichen Vorgaben schnellstmöglich eingeführt werden.

Interoperabilität durch Standardisierung

Klare Vorgaben für einheitliche offene Standards und offene Schnittstellen müssen zügig erfolgen und verbindlich sein, um eine gemeinsame Datennutzung und Kommunikation zu ermöglichen. Um Insellösungen und eine zersplitterte föderale IT-Landschaft zukünftig zu verhindern, müssen auf allen Ebenen die Bemühungen zur Standardisierung verstärkt werden. Im Interesse einer gesamtstaatlichen IT-Infrastruktur im föderalen Gefüge steht der Bund in der Pflicht, notwendige Vorhaben – organisatorisch und finanziell – zu fördern. Nötig ist zudem ein staatlich verantwortetes Standardisierungsregime, das bei jeder Softwareentwicklung für oder durch die öffentliche Hand befolgt werden muss.

Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) in der Verwaltung

Bei dem Einsatz von KI in der öffentlichen Verwaltung ist eine verantwortungsvolle Datennutzung unabdingbar, bei welcher der Mensch nicht zum bloßen Objekt digitaler Prozesse werden darf. KI und Algorithmen können Entscheidungen unterstützen, menschliche Entscheider aber nicht ersetzen. Wo es um Ermessen, Gesetzesauslegung und die Berücksichtigung von Einzelfällen geht, müssen auch in der digitalen Welt Handlungs- und Entscheidungsspielräume erhalten bleiben und Verantwortlichkeiten nachvollzogen werden können. Inhaltliche

Entscheidungen müssen auch weiter dem Menschen vorbehalten bleiben.

Es muss für die Bürgerinnen und Bürger und für die Mitarbeitenden in der Verwaltung transparent sein, bei welchen Verwaltungsvorgängen KI-Systeme eingesetzt werden. Künstliche Intelligenz und Automatisierung sind keine Mittel, pauschalen Stellenabbau zu legitimieren. Die Übernahme von Routineaufgaben durch KI führt dazu, dass die Beschäftigten mehr Zeit für anspruchsvolle Arbeit und Beratung von Bürgerinnen und Bürgern haben. Der durch KI erzielte Digitalisierungsgewinn muss vor allem in eine zeitgemäße technische Ausstattung und in die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert werden. Bereits in der Ausbildung und im Studium muss ein breites Wissen zu Digitalisierung und KI-Systemen vermittelt werden, um möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung ein Verständnis für die Funktionsweisen, Vorteile und Herausforderungen von KI-Systemen und ihre Risiken in Bezug auf unerwünschte Diskriminierung zu vermitteln.

Ein einheitlicher europäischer Rechtsrahmen zur Regulierung von künstlicher Intelligenz mit einem risikobasierten Ansatz, nach dem sich der Regulierungsgrad einer Anwendung nach seinem Risiko bemessen soll, ist der richtige Ansatz und muss schnellstmöglich umgesetzt werden. ■