

## Angriffe auf öffentliches Personal

# Besorgnis wegen zunehmender Gewalt

dbb Landeschefin Lilli Lenz: „Staat darf seine Beschäftigten nicht im Stich lassen“

Die Angriffe gegen Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staates nehmen immer dramatischere Ausmaße an.

Es vergeht nahezu kein Tag, an dem nicht medial über Gewalt gegen öffentlich Bedienstete sowie Einsatz- und Rettungskräfte berichtet wird.

Schon der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hatte mit Blick auf Vorkommnisse im Europa- sowie Kommunalwahlkampf festgestellt: „Die Hemmschwelle für körperliche Gewalt sinkt und richtet sich immer häufiger auch gegen Politikerinnen und Politiker. Wer für seine Partei Wahlkampf macht, muss befürchten, beleidigt, bedrängt, angegriffen oder verletzt zu werden.

Diese Entwicklung ist die Folge einer politischen Kultur, in der Extremisten und Populisten demokratische Politiker als Volksfeinde darstellen. Jede Beleidigung, jede Bedrohung, jeder Angriff im Wahlkampf ist ein Angriff auf die Demokratie.“

Die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz sagte dazu ergänzend: „Leidtragende der zunehmenden Gewaltbereitschaft in der Gesellschaft sind auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Unsere Kolleginnen und Kollegen werden als Repräsentanten des Staates immer häufiger ebenfalls beschimpft, bedroht oder tätlich angegriffen. Erst vor einigen Wochen hat uns alle die Nachricht über den Tod eines jungen Polizisten nach einem Messerangriff in

Mannheim erschüttert. Er ließ sein Leben, weil er dafür eingestanden ist, andere Menschen zu schützen. Sein Tod hat Gäste der öffentlichen Veranstaltung unseres Gewerkschaftstages am 4. Juni 2024 in Mainz tief bewegt, er macht mich traurig und wütend!“ Der dbb rheinland-pfalz setze sich deshalb weiter energisch für ein konsequentes Durchgreifen gegen jede Art von Angriff auf öffentlich Beschäftigte ein.

Lilli Lenz: „Wir schlagen eine systematische Erfassung dieser Angriffe vor und fordern mehr konkrete Präventionsmaßnahmen. Der Staat darf seine Beschäftigten nicht im Stich lassen.“

Entsprechend haben sich die Delegierten des Gewerk-



> Lilli Lenz

schaftstages des dbb rheinland-pfalz Anfang Juni 2024 in Mainz positioniert mit der einstimmigen Annahme von Anträgen gegen – auch sexualisierte – Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte sowie für Opferanlaufstellen, Hilfsangebote und für eine Angriffsentschädigung. ■

## Laufbahnverordnung

# Neuaufgleisung des Beurteilungsrechts

Zugangsvoraussetzung „hauptberufliche Tätigkeit“ soll angepasst werden

Vom dbb rheinland-pfalz bereits seit November 2021 gefordert, geht es mittlerweile voran bei der Anpassung des rheinland-pfälzischen Laufbahnrechts an höchstrichterliche Rechtsprechungserfordernisse:

Neu ins Verbändebeteiligungsverfahren kam pünktlich zur Sommerpause eine ergänzen-

de Änderungsverordnung zur Laufbahnverordnung Rheinland-Pfalz. Auch im Schulsektor gibt es eine ausbildungs-, prüfungs- und laufbahnrechtliche Entsprechung. Durch den Verordnungsentwurf soll – wie erwartet – das Beurteilungswesen für die rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten entsprechend der vom

Bundesverwaltungsgericht aufgestellten Kriterien angepasst werden durch Regelung der Grundsätze der dienstlichen Beurteilung – diesmal auf der normenhierarchischen Stufe Rechtsverordnung.

Der Grundsatz der Regelbeurteilung wird ausgestaltet, der Rhythmus des Regelbeurtei-

lungszeitraums wird auf drei Jahre festgelegt. Weitere zulässige Formen der Beurteilung stellen sowohl die Anlassbeurteilung als auch die Probezeitbeurteilung dar. Die Anlassbeurteilung stellt dabei laut Entwurf einen restriktiv zu handhabenden Ausnahmefall dar. Dieser Komplex soll Mitte kommenden Jahres in Kraft treten.

Außerdem soll die Dauer der hauptberuflichen Tätigkeit als Zugangsvoraussetzung zu den einzelnen Laufbahnen gemäß § 18 Abs. 1 der Laufbahnverordnung jeweils reduziert werden.

Die Tätigkeitsdauer für den Zugang zum zweiten und dritten Einstiegsamt soll jeweils um ein halbes Jahr reduziert werden (auf dann eineinhalb beziehungsweise zwei Jahre), die Dauer der hauptberuflichen Tätigkeit für den Zugang zur vierten Einstiegsamts-ebene um ein Jahr (auf dann

zweieinhalb Jahre). Das soll der Verbesserung der Personalgewinnung und der Personalentwicklung dienen und wird schneller in Kraft treten als die Beurteilungsbestimmungen.

Diese Änderung trifft beim dbb rheinland-pfalz auf Zustimmung, denn sie erscheint sachgerecht angesichts der Entwicklung in anderen beamtenrechtlichen Rechtskreisen sowie angesichts der Notwendigkeit zur Förderung der Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst.

> **Vorher: Elftes Landesgesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften**

Vorangegangen war das Elfte Landesgesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 19. Juni 2024. Das Änderungsgesetz setzt unter anderem den rechtlichen Rahmen zu Grundsätzen der dienstlichen Beurteilung – eben auf Gesetzesebene –, wie es die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts erfordert. Die entsprechenden Änderungen treten aber ebenfalls erst

Mitte 2025 in Kraft, denn so lange braucht es, um in einem weiteren Schritt wie eingangs erwähnt die Laufbahnverordnung sowie anschließend die einzelnen Beurteilungsrichtlinien auf Rechtsprechungsstand zu bringen. Das Änderungsgesetz enthielt zudem eine weitere Änderung der Laufbahnverordnung und der Laufbahnverordnung für den Polizeidienst, nämlich jeweils die ausnahmsweise Zulassung der Einstellung auch im zweiten Beförderungsamts – ebenfalls im Sinne erleichterter Personalgewinnung und -bindung. ■

## Inflationsausgleich und Elternzeit Urteile sorgen für Thermik

### Statusgruppen mit unterschiedlichen Handlungsempfehlungen

2

Für Unruhe sorgte bereits Mitte Mai ein zivilrechtliches Urteil des **Arbeitsgerichts Essen** (Az.: 3 Ca 2231/23 vom 16. April 2024).

Das Gericht hatte entschieden, dass der TVöD-Tarifvertrag Inflationsausgleich insoweit gegen Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes verstößt, als er Beschäftigte in Elternzeit willkürlich schlechterstelle als andere Beschäftigte, die im fraglichen Zeitraum keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen des Arbeitgebers haben. Das Gericht führte aus, dass der Tarifvertrag teils unwirksam sei und der Anspruch auf Inflationsausgleichszahlung auch dann gegeben sei, wenn aufgrund von Elternzeit im fraglichen Zeitraum kein Anspruch auf Entgelt bestand.

Der dbb Geschäftsbereich Tarif hat daraufhin umgehend per Rundschreiben darauf hingewiesen, dass es für betroffene Tarifbeschäftigte – auch im Länderbereich – für den Fall, dass das Urteil rechtskräftig werden sollte, sinnvoll sei, vorsorglich

tarifvertragliche Ansprüche innerhalb der sechsmonatigen Ausschlussfrist gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Entsprechende Musterschreiben wurden dabei zur Verfügung gestellt und breit über die Mitgliedsgewerkschaften gestreut.

Kein Wunder, dass sofort auch betroffene Beamtinnen und Beamte aus dem Bundes- sowie aus dem Landesbereich auf den Plan traten, die nach „1:1“-Übernahme des Tarifergebnisses Inflationsausgleich auf das jeweilige Besoldungsrecht ebenfalls wegen Elternzeit keinen Inflationsausgleich erhielten/bekommen, wenn sie die kodifizierten Voraussetzungen in Anlehnung an die Tarifeinigungen TVöD und TV-L nicht erfüllen.

Ganz Schnelle nutzten – obwohl verbeamtet – die für betroffene Tarifbeschäftigte herausgegebenen Musterschreiben. Die dbb bundesleistung reagierte und stellte klar, dass der dbb über die Dienstleistungszentren aktuell kei-

nen Einzelfallrechtsschutz durchführt. Arbeitsgerichtliche Entscheidungen hätten keine direkten, unmittelbaren Auswirkungen auf das Beamtenrecht.

Im verwaltungsrechtlichen Beamtenbereich bewirke der Grundsatz der haushaltsnahen Geltendmachung von Zahlungsansprüchen, die sich nicht aus Gesetz oder Verordnung ergeben, dass zunächst keine unmittelbaren Handlungsnotwendigkeiten bestehen. Betroffene Beamtinnen und Beamte hätten für die rechtssichernde Antragstellung noch bis Jahresende Zeit und sollten einstweilen abwarten.

Bestätigt wurden diese Empfehlungen Mitte August dann durch das **Landesarbeitsgericht Düsseldorf** (LAG), dass die Essener Entscheidung weitgehend kassierte (Urteil vom 14. August 2024, Az.: 14 SLa 303/24):

Das LAG wies dabei den erstinstanzlich erfolgreichen Antrag

auf Zahlung des vollen Inflationsausgleichs zurück. Die Regelung im Tarifvertrag verstöße nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, befand die 14. Kammer. Die Tarifparteien seien berechtigt gewesen, eine Ausschlussregelung für Elternzeitler festzulegen.

Die Differenzierung sei sachlich gerechtfertigt und auch nicht mittelbar diskriminierend gegenüber Frauen, da der Inflationsausgleich nicht zuletzt einen Vergütungszweck verfolge und daher auf die Arbeitsleistung bezogen sei. Werde eine solche im fraglichen Zeitraum nicht erbracht, bestehe eben kein Anspruch.

Tarifvertragliche Ausnahmen, nämlich Zahlung für Beschäftigte, die Krankengeld beziehungsweise Kinderkrankengeld bezogen –, seien lediglich aus sozialen Gründen zur Abmilderung besonderer Härten erfolgt. Es sei zulässig, dafür andere Regeln vorzusehen als für Beschäftigte in Elternzeit. Schließlich sei diese im Regelfall planbar, eine Erkrankung dagegen nicht.

Das LAG hat laut eigener Pressemitteilung Nr. 10 vom 14. August 2024 die Revision zugelassen. ■

## Dokumentation Gewerkschaftstag 2024

# Grundposition Alimentationsprinzip

### 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 Alimentation, Digitalisierung und Nachwuchsgewinnung/Fachkräfte-sicherung verabschiedet.

Wir dokumentieren in einer kleinen Serie die jeweiligen Wortlaute, in diesem Heft beginnend mit der Grundposition des Landesbundes zum beamtenrechtlichen Alimentationsprinzip:

Der Gewerkschaftstag 2024 hat einstimmig beschlossen: Der dbb rheinland-pfalz positioniert sich gewerkschaftspolitisch entlang der nachfolgend dargestellten Linien zum Thema „Alimentation“.

➤ **Beamtenbesoldung ist Kern der Alimentation – kein beliebiges Einsparelement**

Die Gesetzgeber in Bund und Ländern sind dem Verfassungsauftrag auf Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation langjährig teils unvollkommen nachgekommen. Die Besoldung war zu unterschiedlichen Zeitpunkten und für verschiedene Besoldungskonstellationen sowie in unterschiedlichen Besoldungsrechtskreisen verfassungswidrig zu niedrig ausgestaltet. Es bedurfte im Jahr 2015 und erneut 2020 höchstrichterlicher Feststellungen und Entscheidungen durch das Bundesverfassungsgericht. Auch nachdem das Bundesverfassungsgericht den Gesetzgebern klare und

nachvollziehbare Kriterien zur Bestimmung aufgezeigt hatte, sind die Besoldungsgesetzgeber ihrer Verantwortung verbreitet nur sehr unzureichend nachgekommen.

Die unterschiedlichen Ausgestaltungen der Besoldungsordnungen A mit acht, elf oder zwölf Stufen, mit verschiedenen gestaffelten Stufenlaufzeiten und gleichzeitig veränderter Bemessung des Grundgehalts (mit oder ohne Einbau einer Sonderzahlung oder einer allgemeinen Stellenzulage) sowie die verschiedenen Eingangsstufen gerade im Bereich des mittleren Dienstes/zweite Einstiegsamtsebene machen es zwischenzeitlich objektiv unmöglich, von einheitlichen Besoldungsbedingungen zu sprechen.

Festgestellt werden kann aber, dass eine große Anzahl der Besoldungsgesetzgeber ihren Beamtinnen und Beamten noch nicht einmal die verfassungsrechtlich geschützte Mindestalimentation gewährt haben/gewähren, indem sie die seit Jahren steigenden Lebenshaltungskosten bei der Bemessung der Besoldung und auch bei den Besoldungsanpassungen außer Acht gelassen haben. Zudem wurden unter anderem durch die Gewährung von Einmalzahlungen oder Sockelbeträgen die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen immer weiter abgeschmolzen und damit die im Amt zum Ausdruck kommende Anerkennung verweigert.

Die Höhe der Besoldung ist aber gerade nicht in das Belieben oder das – nicht näher begründete – Ermessen des Besoldungsgesetzgebers gestellt.



➤ Gewerkschaftstagsplenium bei einer Abstimmung

Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum Mindestumfang der Alimentation sind eindeutig und auch in Rheinland-Pfalz zwingend zu beachten. Mit der maßgeblichen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts liegen zur Ausgestaltung des Grundsatzes der amtsangemessenen Alimentation klare Vorgaben vor, so dass die Bemessung sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft anhand objektiver Kriterien überprüfbar ist. Die Entscheidungen zeigen den Gesetzgebern dauerhaft auf, wie sie die Besoldung der Höhe nach sowohl im Bereich der Mindestalimentation, aber auch zur Einhaltung des Abstandsgebots zu bemessen haben.

Damit wird wirkungsvoll den sich seit Jahren verstärkt abzeichnenden Zugriffen in Form von willkürlichen Kürzungen oder der Entkoppelung der Besoldung von den finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklungen entgegengetreten und dem Anspruch auf Teilhabe an den tatsächlichen und finanziellen Entwicklungen entsprochen.

Grundsätzlich gilt: In der Vergangenheit verfassungswidrig zu niedrige Besoldung muss nachgeleistet werden. Generel-

le Besoldungserhöhungen und der gezielte Einsatz verschiedener Besoldungsinstrumente müssen eine flächendeckende, anforderungsgerechte, attraktive und verfassungskonforme Alimentation sichern.

➤ **Herstellung einer verfassungskonformen und attraktiven Besoldung**

Der Besoldungsgesetzgeber in Rheinland-Pfalz muss allen Beamtinnen und Beamten eine verfassungsmäÙe Besoldung gewähren und diese entsprechend der tatsächlichen und finanziellen Entwicklung anpassen und fortentwickeln.

Die vom Bundesverfassungsgericht explizit benannten strengen prozeduralen Anforderungen bei der Fortschreibung der Besoldungshöhe und der Ermittlung und Abwägung der berücksichtigten/berücksichtigungsfähigen Bestimmungsfaktoren für den verfassungsrechtlich gebotenen Umfang der Anpassung der Besoldung im Gesetzgebungsverfahren sind einzuhalten.

Der dbb rheinland-pfalz wird weiter darüber wachen, dass diese Kriterien von der Gesetzgebung beachtet sowie den ver-

fassungsrechtlichen Notwendigkeiten der Darlegungs- und Begründungspflicht in den Gesetzen Genüge getan werden.

Dabei geht es um mehr als um die Einhaltung von Verfassungsvorgaben im Mindestmaß.

Die besondere Wertigkeit des öffentlichen Dienstes darf sich nicht auf verbale Bekundungen der Gesetzgeber und Dienstherren beschränken. Guten Worten müssen stets finanzielle Anerkennungen folgen, die zu tatsächlichen Verbesserungen führen. Nur so kann die qualitätssichernde Funktion der Besoldung gewährleistet werden. Die Bereitstellung und Zuführung von finanziellen Mitteln im Land und in den Gemeinden ist unabdingbar, um auf Dauer den öffentlichen Dienst flächendeckend mit hoch qualifiziertem und motiviertem Personal auszustatten. Dabei gilt es, auch Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen und an sich zu binden. Nur attraktive Beschäftigungs- und Bezahlungsbedingungen ermöglichen es den Dienstherren, dauerhaft in Konkurrenz zur Privatwirtschaft um die besten Kräfte zu bestehen.

**> Teilhabe der Besoldung an der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung ist keine „Kann-Regelung“**

Die durch Gesetz regelmäßig vorzunehmenden Anpassungen von Besoldung und Versorgung sichern in zeitlichen Abständen den Grundsatz einer jeweils amtsangemessenen Alimentation. Sie sind kein Selbstzweck und auch kein Automatismus als Nachklapp etwaiger Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst.

Die Übertragung von Tarifabschlüssen in Bund, Ländern und Kommunen, mindestens durch zeit- und inhaltsgleiche lineare Anpassungen, ist eines von fünf vom Bundesverfassungsgericht zur Bemessung

der amtsangemessenen Alimentation aufgestelltes Kriterium, das es zu beachten gilt.

Deshalb ist bei Besoldungs- und Versorgungsanpassungen zum Beispiel auch eine ansteigende Inflationsrate nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts mit einzu beziehen und auszugleichen, um tatsächlich eine Teilhabe an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung zu gewährleisten.

Alle Beamtinnen und Beamten benötigen Besoldungssteigerungen, die einen tatsächlichen Zuwachs – nicht Realverluste – bedeuten. Voraussetzung dafür ist, dass die Beamtinnen und Beamten in allen Gebietskörperschaften in gleicher Weise an der finanziellen und wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben und ein weiteres Auseinanderdriften der Besoldung vermieden wird.

Die Besoldung darf im Rahmen der Anpassungen nicht hinter der Entwicklung der Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst zurückbleiben.

Die Besoldung ist strukturell weiterzuentwickeln und attraktiv, leistungsgerecht und motivationssteigernd zu gestalten. Dabei gilt es, die sich zusitzenden demografischen Rahmenbedingungen und die an den öffentlichen Dienst gestellten veränderten Herausforderungen zu berücksichtigen.

Auch die weiteren Bezügebestandteile, wie der Familienzuschlag, Amts-, Stellen- und Erschwerniszulagen, sind weiterzuentwickeln und an die tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen.

**> Anwärterinitiative – jetzt endlich dauerhaft die Anwärterbezüge erhöhen**

Personalgewinnung setzt attraktive und konkurrenzfähige

Angebote voraus. Zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit müssen die Anwärterbezüge, die strukturell keine Voll-Alimentation beinhalten, so ausgestaltet sein, dass sie bestens befähigte und fachlich im Spitzenbereich bewertete junge Menschen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst im Status als Beamter auf Widerruf motivieren.

Dafür gilt es, die Anwärterbezüge in der ersten Berufsphase konkurrenzfähig gut auszugestalten. Es reicht nicht, für einige wenige durch Anwärtersonderzuschläge temporäre Aufbesserungen zu ermöglichen. Durchgängig liegt heute das Niveau der Anwärtergrundbeträge – bezogen und in Relation auf die allgemeinen finanziellen und wirtschaftlichen Verhältnisse – unter dem Niveau vom Ende der Siebzigerjahre. Das ist inakzeptabel.

Für Anwärterinnen und Anwärter ist zur Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherstellung der Attraktivität das Grundniveau der Bezüge deutlich zu erhöhen.

Die Anwärtergrundbeträge sind zur Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherstellung der Attraktivität bei den regelmäßigen Anpassungen in deutlichen Schritten und Mindestbeträgen zu verbessern.

Hinzutreten müssen weitere Attraktivitätsbausteine, zum Beispiel ein massiver Ausbau der Wohnungsfürsorge, die Bereitstellung von Dienstwohnungen, Unterstützungen bei notwendiger Mobilität durch kostenfreie „Job-Tickets“ oder Flexibilisierungen bei den Dienstorten, um heimatnahe Verwendungen zu ermöglichen. Schließlich müssen die Einstiegsgehälter in Rheinland-Pfalz angehoben werden, da hier die umliegenden Bundesländer punkten und nach erfolgreicher Ausbildung abwerben.

**> Bundesweite Grundeinheitlichkeiten zur Sicherung einer flächendeckenden verfassungskonformen Ausgestaltung der Besoldung**

Aus einer Vielzahl von Sachgründen sind die Veränderungen der Besoldungsgesetzgebungskompetenz durch die sogenannte Föderalismusreform I kritisch zu bewerten. Nach rund 20 Jahren ist objektiv festzustellen, dass es eine nicht mehr überschaubare Normenflut und Verwaltungsvervielfältigung in der Besoldung gibt. Dies betrifft die unterschiedliche Ausgestaltung der Grundbesoldung, des Familienzuschlages, der Amts- und Stel lenzulagen und Ähnliches.

Auch hat das Bundesverfassungsgericht zwischenzeitlich festgestellt, dass die Auseinanderentwicklung beim Besoldungsniveau nicht grenzenlos ist. So darf die Spreizung des Besoldungsniveaus zwischen den Gebietskörperschaften zehn Prozent nicht überschreiten.

Die Differenzen innerhalb der Ausgestaltung der Grundbesoldung durch den Besoldungsföderalismus führen zu nicht akzeptablen Verwerfungen zwischen Bund und Ländern. Deshalb müssen auch unterhalb der Ebene einer Verfassungsänderung sachgerechte Weiterentwicklungen der Besoldung unter dem Gebot von Grundeinheitlichkeiten erfolgen.

Grundeinheitlichkeiten vermeiden sachlich unnötige Normen und Verwaltungsintensitäten, schaffen Transparenz und sichern Akzeptanz auch bei der Allgemeinheit. Mit Grundeinheitlichkeiten wird auch eine gleichmäßige Teilhabe aller Beamtinnen und Beamten an den überall in Deutschland stattfindenden finanziellen und wirtschaftlichen Veränderungen bewirkt.