

Gewerkschaftspolitisches Spitzengespräch mit Bündnis 90/Die Grünen

Öffentlicher Dienst: Ankerpunkt der Gesellschaft

dbb Landesleitung sieht Handlungsbedarf zur Personalgewinnung und -bindung im öffentlichen Dienst

Mit einem umfangreichen Forderungskatalog in Bezug auf den Doppelhaushaltsementwurf 2025/2026 für Rheinland-Pfalz war die dbb Landesleitung am 10. Oktober 2024 bei der Grünen-Landtagsfraktion in Mainz zu Gast.

Die dbb Delegation um die Landesvorsitzende Lilli Lenz pochte unter anderem auf eine Anhebung der Anwärterbezüge sowie der Eingangsamtsbesoldung, die Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte sowie die Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos. Gefordert wurde auch die Ruhegehaltsfähigkeit von Zulagen, etwa im Vollzugsdienst. Ergänzt wurde der Vortrag mit Praxisbeispielen.

Die Landesleitungsmitglieder bezweifelten, dass die im Haushaltsentwurf enthaltenen zusätzlichen Stellen für den öffentlichen Dienst unter den gegenwärtigen Bedingungen auch alle besetzt werden können, während sie tatsächlich für die Aufgabenerfüllung nicht ausreichen. Deshalb müsse unbedingt mehr Geld für den öffentlichen Dienst vorgesehen werden.

Zum Beispiel könne es nicht sein, dass ein landesweiter Karrieretag in einem Zweig der Landesverwaltung aus dem Budget für Mitarbeiterfortbildung bezahlt werden müsse. Erforderlich seien viel-



Die stellvertretenden dbb Landesvorsitzenden Hans-Dieter Gattung, Johanna Mieder und Robert Tophofen, dbb Landeschefin Lilli Lenz, Grünen-Fraktionschefin Pia Schellhammer und die Abgeordneten Carl-Bernhard von Heusinger sowie Fabian Ehmann (von links).

mehr höhere Fortbildungsbudgets und gesonderte Personalgewinnungsmittel.

Vorgeschlagen wurde eine Angriffsentschädigung für betroffene Angehörige des öffentlichen Dienstes des Landes und der Kommunen sowie für ehrenamtlich Tätige. Die Landesleitung beharrte nochmals auf der Abschaffung der beihilferechtlichen Kostendämpfungspauschale und warb für eine Anpassung sowie Dynamisierung der Einkünftegrenzen für die Berücksichtigungsfähigkeit von (Ehe-)Partnern in der Beihilfe. Gefordert wurden zudem zusätzliche Mittel und Ressourcen für die Digitalisierung in der Landesverwaltung.

Wenn der öffentliche Dienst über wirksamere Pull-Faktoren zur Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung verfüge, wenn Bürokratieabbau ernst genommen werde, dann funk-

tioniere der Staat besser. Das helfe gegen Staats- und Politikverdruss und diene als Ankerpunkt für demokratisierenden gesellschaftlichen Zusammenhalt, so Lilli Lenz.

Die Grünen teilten diese Betrachtungsweise im Grundsatz und nahmen punktuelle Forderungen auf, wie etwa zur Zweckgebundenheit von Fortbildungsbudgets oder zur Einführung einer beamtenrechtlichen Zulage für den medizinischen Dienst in Justizvollzugsanstalten. Darüber hinaus wurde auf das Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetz 2024/2025 verwiesen, dass mit der vollen Ländertarifergebnisübernahme und dem zusätzlichen Maßnahmenpaket – Stichwort: „Attraktivierung“ – ein bedeutender, wertvoller Schritt zur Personalgewinnung und -bindung gewesen sei. Im Länderranking habe man damit erneut Plätze gut gemacht.

Den Themenkomplex „Elternzeit und Inflationsausgleichszahlung“ bewertete die Fraktion als ärgerlich, aber abgeschlossen. Die Abgeordneten teilten mit, dass das Dienstadleasing in der Landesverwaltung nun endlich zum Jahresbeginn 2025 starten werde.

An dem Gespräch nahmen von der Grünen-Fraktion deren Vorsitzende Pia Schellhammer, der innenpolitische Sprecher Carl-Bernhard von Heusinger, der jugendpolitische Sprecher Fabian Ehmann und die Fraktionsgeschäftsführerin Friederike Greeb sowie der innenpolitische Referent Julius Rohn teil.

Die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz wurde begleitet von den stellvertretenden Landesvorsitzenden Robert Tophofen, Johanna Mieder und Hans-Dieter Gattung sowie Landesgeschäftsführer Malte Hestermann. ■

TVöD-Einkommensrunde 2025

Das sind die Forderungen

Einstimmiger Beschluss der dbb bundestarifkommission am 9. Oktober 2024

> **Entgelt**

Gefordert ist eine Entgelt-erhöhung im Volumen von 8 Prozent, mindestens aber 350 Euro monatlich (Laufzeit zwölf Monate). Das Volumen kann auch zum besseren finanziellen Ausgleich von besonderen Belastungen genutzt werden. Hierzu sind Zulagen und Zuschläge wie folgt zu erhöhen:

- Erhöhung der ständigen Wechselschichtzulage auf 303,37 Euro monatlich, der ständigen Schichtzulage auf 197,15 Euro monatlich sowie entsprechende Anpassung des Stundensatzes bei unständiger Wechselschicht-beziehungsweise Schichtarbeit; Dynamisierung der Zulagen
- Bereitschaftsdienst: Anhebung der Bewertung als Arbeitszeit:
 - > Arbeitsleistung bis zu 25 Prozent: Bewertung als Arbeitszeit 70 Prozent
 - > Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 40 Prozent: Bewertung als Arbeitszeit 85 Prozent
 - > Arbeitsleistung von mehr als 40 bis 49 Prozent: Bewertung als Arbeitszeit 100 Prozent
- Rufbereitschaft: Verdoppelung der tariflich geregelten Rufbereitschaftsentgelte
- Erhöhung der Zeitzuschläge:
 - > für Überstunden einheitlich auf 50 Prozent
 - > für Nachtarbeit auf 40 Prozent
 - > für Sonntagsarbeit auf 50 Prozent
 - > für Feiertagsarbeit auf 50 Prozent mit Freizeit-ausgleich beziehungsweise



> dbb Landesvize Peter Mertens (Mitte) mit dem stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden Andreas Hemsing und dem dbb Landeschef NRW, Roland Staude (rechts), bei der gemeinsamen Sitzung von dbb Bundesvorstand und Bundestarifkommission zur Forderungsfindung.

- 150 Prozent ohne Freizeit-ausgleich
- > für den 24. Dezember und 31. Dezember auf 50 Prozent sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags
- > für Samstagsarbeit auf 30 Prozent sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags
- > Ausgleich für Sonderformen der Arbeit auf Basis der individuellen Stufe, mindestens aber der Stufe drei der jeweiligen Entgeltgruppe

> **Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen/Praktikanten**

- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikantinnen/Praktikanten um 200 Euro

monatlich (Laufzeit zwölf Monate); unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Studierenden nach erfolgreichem Abschluss in Vollzeit im erlernten Beruf

> **Arbeitszeit**

- Zusätzlich drei freie Tage (§ 26 TVöD) zum Ausgleich für die hohe Verdichtung der Arbeit sowie einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder; Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unter Zugrundelegung eines Zeitraums von längstens einem Monat
- Einrichtung eines „Mehr-Zeit-für-mich-Kontos“, über das die Beschäftigten (ohne

Nachwuchskräfte) eigenständig verfügen (Zeitsouveränität):

- > Beschäftigte entscheiden am Ende des Ausgleichszeitraums, ob die zusätzliche Arbeitszeit einschließlich Überstundenzuschläge ausgezahlt oder auf das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ gebucht wird.
- > Auf das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ können auf Wunsch der/des Beschäftigten insbesondere folgende Bestandteile gebucht werden: Entgelterhöhungen, zusätzliche freie Tage, Überstunden, Zeitzuschläge, Teile der Jahressonderzahlung, Sparkassensonderzahlung, Theaterbetriebszulage.
- > Das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ kann von den Beschäftigten insbesondere für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden.

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte soll es bereits bei Überschreitung der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit geben, ebenso die Einrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei Wechselschichtarbeit in die Arbeitszeit in den besonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen und eine Neuregelung der Altersteilzeit unter Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand.

Details: www.dbb.de beziehungsweise im **dbb magazin** ■

Einkommensrunde TVöD 2025 II

Bessere Bezahlung, mehr Flexibilität

dbb Regionalkonferenz in Mannheim

Am 24. September 2024 fand in Mannheim die dbb Regionalkonferenz zur Vorbereitung der dbb Forderungsfindung für die Einkommensrunde 2025 um den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bei Kommunen und Bund – TVöD – statt.

Im Fokus der internen Debatte stand neben der Forderung nach einer angemessenen und fairen Entgelthanpassung vor allem der Wunsch nach neuen Arbeitszeitmodellen. Denn der öffentliche Dienst braucht mehr Vielfalt, um allen Bedürfnissen gerecht zu werden, so die einhellige Meinung der Diskutanten auf der Tagung.

Volker Geyer, stellvertretender dbb Bundesvorsitzender sowie Fachvorstand Tarifpolitik, und Waldemar Dombrowski, Zweiter dbb Vorsitzender sowie Fachvorstand Beamtenpolitik, teilten sich mit Ulrich Hohnsdorf, dem Geschäftsbereichsleiter Tarif beim dbb, den Programmavortrag.

Gegliedert war die fünfte von sieben Konferenzen im Bundes-



> Waldemar Dombrowski, Zweiter dbb Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik, dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz und Peter Mertens, Tarifchef beim dbb Rheinland-Pfalz (von links)

gebiet in eine eingehende, diskussionsoffene Analyse der (tarif)politischen Lage, der Situation im Beamtenbereich und der gewerkschaftlichen Aktionsmöglichkeiten als Einstimmung auf eine erwartetermaßen schwierige Tarifaufeinandersetzung mit der Arbeitgeberseite.

„Ich gehe davon aus, dass unsere Kernforderung die lineare Entgelterhöhung sein wird“, sagte Volker Geyer. „Darüber hinaus muss der öffentliche Dienst beim Thema Arbeitszeit attraktiver werden, denn die Beschäftigten wollen mehr Selbstbestimmtheit.“

Sonderformen der Arbeit, die besondere Belastungen bedeuten, wie zum Beispiel Nachtarbeit, Wechselschichtarbeit und Rufbereitschaft, müssten besser vergütet werden.

Die teilnehmenden Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter, darunter Lilli Lenz und Peter Mertens für den dbb rheinland-pfalz, brachten ihre in den Mitgliedsorganisationen abgestimmten Anregungen und Forderungswünsche zahlreich ein.

Der dbb stellte seine Forderung am 9. Oktober 2024 auf – vgl. Bericht in dieser Ausgabe sowie im dbb magazin und im Netz unter www.dbb.de.

Verhandelt wird erstmalig am 24. Januar 2025, weitere Verhandlungsrunden mit den Arbeitgebern sind terminiert auf den 17. und 18. Februar sowie auf die Zeit vom 14. bis 16. März 2025.

Die Stimmung auf der Regionalkonferenz war eindeutig: Wir werden unsere berechtigten Forderungen wieder nur mit Aktionen und womöglich mit (Warn-)Streiks durchsetzen können. Dazu steht man bereit im Südwesten. ■

dbb Musterfall Alimentation

Oberverwaltungsrichter legen Fall dem Bundesverfassungsgericht vor

Besoldung von Beamten in Rheinland-Pfalz in der Besoldungsgruppe A 8 in den Jahren 2012 bis 2014 wegen Verletzung des Mindestabstandsgebots verfassungswidrig?

(ovg/db) Mit Beschluss vom 25. September 2024 hat das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorgelegt, ob die Besoldung

von Beamten in Rheinland-Pfalz in der Besoldungsgruppe A 8 in den Jahren 2012 bis 2014 verfassungsgemäß gewesen ist (Az.: 2 A 11 745/17. OVG)

> Alimentationsrechtliche Grundlage

Rechtlich geht es hauptsächlich um das sogenannte Mindestabstandsgebot. Dieses be-

sagt, dass bei der Bemessung der Besoldung der qualitative Unterschied zwischen der sozialrechtlichen Grundsicherung und dem Unterhalt, der erwerbstätigen Beamten ge-

schuldet ist, hinreichend deutlich werden muss. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wird der Mindestabstand nicht eingehalten, wenn die Nettoalimentation eines Beamten um weniger als 15 Prozent über dem Grundsicherungsniveau liegt.

> **Musterfall des dbb**

In dem Berufungsverfahren eines im Dienst des beklagten Landes stehenden Vermessungshauptsekretärs (Besoldungsgruppe A 8) ist der 2. Senat nunmehr, wie auch schon das Verwaltungsgericht Koblenz in einem anderen Fall (vgl. hierzu dessen Pressemitteilung Nr. 13/2024 vom 5. Juni 2024 sowie „durchblick“ Nr. 9/2024, Seite 5; keine Musterfälle des dbb), zu der Überzeugung gelangt, dass das Mindestabstandsgebot in der Besoldungsgruppe A 8 in den Jahren 2012 bis 2014 in Rheinland-Pfalz nicht eingehalten wurde.

> **Keine Hinzuverdienerfamilie**

Ausgangspunkt zur Bestimmung des hierbei maßgeblichen Nettoalimentationsniveaus sei weiterhin die aus der bisherigen Besoldungspraxis abgeleitete Bezugsgröße der Alleinverdienerfamilie mit zwei minderjährigen Kindern und nicht – wie vom beklagten Land argumentiert – eine Hinzuverdienerfamilie, bei der zu den Besoldungsbezügen noch ein Partnereinkommen im Umfang einer geringfügigen Beschäftigung hinzugechnet werde. Auch für die hier streitgegenständlichen Jahre 2012 bis 2014 sei nach den gesetzlichen Regelungen und der insoweit maßgeblichen Gesetzesbegründung davon auszugehen, dass der Landesbesoldungsgesetzgeber das Grundgehalt von vornherein so bemessen habe, dass – zusammen mit den Familienzuschlägen für den Ehepartner und die ersten beiden



© dbb rip

Kinder – eine bis zu vierköpfige Familie unterhalten werden könne.

> **Verstoß gegen Mindestabstandsgebot**

Ausgehend hiervon sei das Mindestabstandsgebot in der zur Prüfung stehenden Besoldungsgruppe A 8 deutlich verletzt worden. So habe sich im Jahr 2012 das Grundsicherungsniveau auf 25 607,52 Euro belaufen. Die danach gebotene Mindestalimentation eines Beamten betrage 29 448,65 Euro (115 Prozent von 25 607,52 Euro). Die Nettoalimentation in der Besoldungsgruppe A 8 habe jedoch lediglich 27 977,56 Euro ausgemacht und sei deshalb 1 471,09 Euro hinter der verfassungsrechtlich gebotenen Mindestalimentation zurückgeblieben, was einem relativen Fehlbetrag von rd. 5 Prozent entspreche. Im Jahr 2013 sei der Fehlbetrag auf 1 843,76 Euro (rd. 6,1 Prozent) und im Jahr 2014 auf 2 107,18 Euro (rd. 6,9 Prozent) angestiegen. Dieser Verstoß gegen das Mindestabstandsgebot in der zur Überprüfung gestellten Besoldungsgruppe selbst sei keiner Rechtfertigung zugänglich.

> **Vorlage an das Bundesverfassungsgericht**

Da es dem Oberverwaltungsgericht verwehrt ist, die Verfassungswidrigkeit der vom

Gesetzgeber geschaffenen Besoldungsregelungen selbst verbindlich festzustellen, hat der Senat das Berufungsverfahren ausgesetzt und dem hierfür zuständigen Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Diese Verfahrensweise sieht das Grundgesetz vor, wenn ein Gericht ein Gesetz für verfassungswidrig hält, auf das es für seine Entscheidung ankommt (vgl. Art. 100 Abs. 1 GG).

> **Abgetrennter Verfahrensteil: Berufung zurückgewiesen**

Soweit der Kläger in einem weiteren Verfahren die Feststellung begehrt hat, dass auch die Besoldung ab seiner im Mai 2014 ausgesprochenen Beförderung in das Amt eines Vermessungsinspektors (Besoldungsgruppe A 9) bis zum 31. Dezember 2016 verfassungswidrig zu niedrig gewesen ist, hat das Oberverwaltungsgericht hingegen seine Berufung gegen das klageabweisende Urteil des Verwaltungsgerichts Trier zurückgewiesen und hiermit – im Ergebnis – die Entscheidung der Vorinstanz bestätigt (Urteil vom 25. September 2024, Az.: 2 A 10 357/24.OVG).

Ansprüche eines Beamten, deren Festsetzung und gegebenenfalls Zahlung sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, bedürften nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundesverfas-

sungsgerichts sowie des Bundesverwaltungsgerichts der vorherigen Geltendmachung. Bei diesem Erfordernis handele es sich allerdings – anders als noch von der Vorinstanz angenommen – um eine materiellrechtliche Anspruchsvoraussetzung und nicht um eine Frage der Zulässigkeit der Klage.

> **Grundsatz haushaltsnaher Geltendmachung: Mindestens nach Beförderung muss ein fortschreibender Antrag auf amtsangemessene Alimentation rechtzeitig gestellt werden**

Der Beamte müsse den Einwand der unzureichenden Alimentation in dem Haushaltsjahr geltend machen, für das er eine höhere Besoldung oder Versorgung begehre. Die Erklärung solle den Dienstherrn auf ein mögliches Alimentationsdefizit aufmerksam machen, damit dieser sich auf mögliche finanzielle Mehrbelastungen einstellen könne. Aus diesem Erfordernis folge zwar grundsätzlich keine Obliegenheit des Beamten, nach erstmaliger Rüge unzureichender Alimentation in jedem Haushaltsjahr erneut eine amtsangemessene Alimentation zu begehren. Etwas anderes gelte jedoch dann, wenn der Widerspruch entweder nicht erkennbar auf die Zukunft gerichtet sei, sondern nur auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt werde, oder wenn aufgrund geänderter tatsächlicher oder rechtlicher Umstände nicht hinreichend klar sei, ob der Widerspruch weiterhin aufrechterhalten bleiben solle oder der Beamte möglicherweise mit den veränderten Umständen einverstanden sei und insoweit Anlass für eine Klarstellung bestehe. Nach Maßgabe dieser Grundsätze liege keine zeitnahe Geltendmachung der Unteralimentation durch den Kläger für den Zeitraum nach seiner Beförderung vor. ■