



dbb
beamtenbund
und tarifunion

landesbund
rheinland-pfalz

Adam-Karrillon-Str. 62
55118 Mainz

Postfach 17 06
55007 Mainz

Telefon (06131) 61 13 56
Telefax (06131) 67 99 95

E-Mail: post@dbb-rlp.de

Rundschreiben Nr. 13/2024

An

- a) Mitgliedsgewerkschaften des dbb rheinland-pfalz
- b) dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz
- c) dbb jugend rheinland-pfalz
- d) dbb landesfrauenvertretung
- e) dbb Bezirks- und Kreisverbände

nachrichtlich

- a) Mitglieder des dbb Landesvorstandes
- b) dbb Ehrenvorsitzende
- c) dbb Ehrenmitglieder
- d) dbb Kassenprüfer

Mainz, 11.06.2024
he/--

dbb rheinland-pfalz – Fortschritt mit Erfahrung

Neue Landesleitung gewählt

**Gewerkschaftstag 2024 des dbb rheinland-pfalz/öffentliche Veranstaltung
(am 04. und 05. Juni 2024 in Mainz)**

**Sitzungen von Vorstand und Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz
(am 03. Juni 2024 in Mainz)**

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

mit 94 Prozent der Stimmen hat der Gewerkschaftstag 2024 des dbb rheinland-pfalz die bisherige Landesvorsitzende *Lilli Lenz* wiedergewählt. Das höchste Organ des Landesbundes bestimmte am 04. Juni die Führungsmannschaft des Landesbundes für die kommenden fünf Jahre. Es ist ein bewährtes Team mit einem Neuzugang.

Die knapp 200 Delegierten des Gewerkschaftstages setzten ihr Vertrauen - wie schon 2009, 2014 und 2019 – auch für die neue fünfjährige Amtsperiode in die von der Kommunalgewerkschaft KOMBA kommende Verwaltungsfachwirtin *Lilli Lenz*, die das Motto des Gewerkschaftstages im Namen der neuen Landesleitung auch zum Leitmotiv des gemeinsamen Starts machte: „dbb rheinland-pfalz: Fortschritt mit Erfahrung“.

Als stellvertretende Landesvorsitzende und Schatzmeisterin des dbb rheinland-pfalz wurde *Johanna Mieder* in eigenem Wahlgang mit 95 Prozent der Stimmen neu ins Amt gewählt. Sie führt damit die Kasse des Landesbundes in der neuen, bis 2029

laufenden Amtsperiode. *Johanna Mieder* kommt von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) und ist auch Vorsitzende der DSTG Bundesfrauenvertretung sowie Mitglied im Bezirks-(Haupt-)Personalrat der Steuerverwaltung in Rheinland-Pfalz.

Als stellvertretenden Landesvorsitzender mit der Zuständigkeit für den Tariffbereich wurde *Peter Mertens* mit 98 Prozent der Stimmen in gesondertem Wahlgang im Amt bestätigt. *Peter Mertens* vertritt damit in der neuen Amtsperiode erneut die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz. Er ist dbb Kreisvorsitzender in Worms und kommt von der Deutschen Verwaltungsgewerkschaft (DVG) Rheinland-Pfalz.

Die drei weiteren stellvertretenden Landesvorsitzenden wurden in einem gemeinsamen Wahlgang in ihrem jeweiligen Landesleitungsamt bestätigt:

Hans-Dieter Gattung ist dbb Bezirksvorsitzender in Koblenz und Social Media-Beauftragter des Landesbundes. Der Fachgruppenvorsitzende EDV der Gewerkschaft Strafvollzug (BSBD) Rheinland-Pfalz leitet im Landesbund den Arbeitskreis Innere Sicherheit. Er wurde mit 94 Prozent der Stimmen wiedergewählt.

Lars Lamowski ist Landesvorsitzender des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE) Rheinland-Pfalz. Der Leiter der Michael-Schule (Kirchen) ist Mitglied im Hauptpersonalrat für die staatlichen Lehrkräfte an Grundschulen. Er erhielt 85 Prozent der Stimmen.

Robert Tophofen ist stellvertretender Landesvorsitzender des Philologenverbandes Rheinland-Pfalz. Der Deutsch- und Musiklehrer ist Mitglied im Hauptpersonalrat für die staatlichen Lehrkräfte an Gymnasien/Kollegs. Seine Dienststelle ist das Staatliche Studienseminar für das Lehramt an Gymnasien Kaiserslautern. Er leitet die dbb Landesarbeitskreise Bildungsgewerkschaften und Seniorenpolitik. Seine Zustimmungquote lag bei 83 Prozent.

Die bisherige Schatzmeisterin *Elke Schwabl* (Deutsche Steuer-Gewerkschaft DSTG) wurde vom Gewerkschaftstag einstimmig zum Ehrenmitglied des dbb rheinland-pfalz gewählt in Anerkennung ihres herausragenden Engagements in drei aufeinander folgenden Amtsperioden seit 2009.

Öffentliche Veranstaltung des Gewerkschaftstages

Zur öffentlichen Veranstaltung des Gewerkschaftstages, mit der auch das 75-jährige Bestehen des dbb rheinland-pfalz gefeiert wurde, konnte die frisch gewählte Landesleitung zahlreiche Gratulantinnen und Gratulanten von der Landesregierung, aus Politik und Gewerkschaften begrüßen.

Mit Blick auf den tödlichen Angriff auf einen Polizisten am 31. Mai 2024 in Mannheim sowie auf Opfer des jüngsten Hochwassers, insbesondere bei Feuerwehr und Rettungskräften, hielt die dbb Landesvorsitzende *Lilli Lenz* zu Beginn der Feierstunde eine Schweigeminute respektvollen Andenkens mit den Gästen ab.

Ministerpräsidentin *Malu Dreyer* dankte in ihrer Rede allen im öffentlichen Dienst Beschäftigten für ihre hervorragende Arbeit. Gerade auch in Krisenzeiten könne man sich uneingeschränkt auf den öffentlichen Dienst im Land verlassen.

Der dbb rheinland-pfalz sei verlässlicher Partner in der Sicherung der Demokratie. Gemeinsam stehe man gegen Hass, Hetze und Gewalt.

In den Bereichen Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst, Digitalisierung, Beteiligung, Mitbestimmung und Tarifverhandlungen sei die Landesregierung mit dem dbb rheinland-pfalz in gutem Kontakt.

Die Landesregierung bemühe sich zusammen mit den Gewerkschaften, die Arbeit im öffentlichen Dienst durch gute Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten, auch bei der Bezahlung. Das nach anspruchsvollen Verhandlungen erreichte Ländertarifergebnis für den öffentlichen Dienst und dessen zeitgleiche, systemgerechte Übertragung auf Besoldung und Versorgung im rheinland-pfälzischen Landes- sowie Kommunaldienst seien der Beleg dafür. „Die deutlichen Steigerungen sind große und bewusste Kraftanstrengungen für den Landeshaushalt“, sagte die Ministerpräsidentin.

Landtagsvizepräsidentin *Kathrin Anklam-Trapp* unterstrich, dass gute öffentliche Verwaltung – gut und angemessen vergütet sowie mit qualifizierten Menschen besetzt – unmittelbar für Gemeinwohl Sorge und damit unverzichtbar sei für eine freiheitliche Demokratie. Ein funktionierender öffentlicher Dienst sei Grundvoraussetzung für den Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Der dbb rheinland-pfalz sei als starker Sozialpartner Mitstreiter dafür, dass Transformation auch in der Arbeitswelt ohne Spaltung der Gesellschaft gelingt.

Solidarisches Miteinander sei historisch gesehen „nicht vom Himmel gefallen“, Tarifverhandlungen und Arbeitskampf seien Errungenschaften für soziale Gerechtigkeit und gelebte Demokratie.

Der Mainzer Beigeordnete *Dr. Eckart Lensch* nahm in seinem Grußwort 1.000 Jahre Mainzer Verwaltungsgeschichte und -kultur in den Blick. Von kirchlich geprägten Strukturen des Mittelalters hin zu neuzeitlichen Eingriffen unter französischer Herrschaft sei die Entwicklung schließlich von Freiheitsideen geprägt gewesen. Diese Entwicklung mündete auch in die Erfolgsgeschichte von 75 Jahren Grundgesetz, das den Geburtsjahrgang mit dem dbb rheinland-pfalz teile. Die Geschichte der Bundesrepublik sei auch eine Erfolgsgeschichte des öffentlichen Dienstes, der Demokratie stärke und sie als Staatsform schütze. Umso wichtiger sei die attraktive Ausgestaltung des öffentlichen Dienstes.

In seiner Festansprache würdigte der dbb Bundesvorsitzende *Ulrich Silberbach* die wichtige Rolle freier, starker Gewerkschaften als Wesensmerkmal gelebter Demokratie in Deutschland und in Rheinland-Pfalz. Das Grundgesetzjubiläum sei dem gesamten dbb Ansporn, auf allen politischen Ebenen weiter mitzugestalten.

Im Geist des mit der Zeit gehenden Grundgesetzes und im Sinne von Frieden, Einigkeit, Recht und Freiheit rief der dbb Bundeschef allgemein zur Teilnahme an Wahlen auf. Pluralismus, Sachlichkeit und Respekt im gesellschaftlichen Miteinander bräuchten Vorschub, nicht Polarisierung, Polemik und Hetze.

Den Zustand des öffentlichen Dienstes in Deutschland bezeichnete er als besorgniserregend.

Aufgaben, Bürokratie und Personalmangel stiegen stetig an. Auf allen Ebenen müssten Politik und Regierung energisch handeln. Versprechungen – etwa nach der Art „Digitalisierung wird schon helfen“ – führten nicht weiter. Nötig seien eine wirkliche Aufgabenkritik und der Mut zur Entbürokratisierung.

Unter dem Eindruck des tödlichen Angriffs auf einen Polizisten in Mannheim am 31. Mai 2024 kritisierte Ulrich Silberbach Aussagen aus der Politik über die „volle Härte des Rechtsstaats“ als bloßes „Blablabla“. Nur, wenn Strafe wirklich auf dem Fuße folge, könne man die Demokratie und die Kollegen wirksam schützen. Dafür müssten

allerdings Personal- und Sachausstattung bei der Polizei und der Justiz auch erstmal stimmen. Hier bestehe dringender Handlungsbedarf.

Forderungen seitens der Politik, die Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Sozialversicherung einzubeziehen, kritisierte der Bundesvorsitzende scharf: „Wir werden die zweifellos vorhandenen Probleme in der Rentenversicherung so nicht in den Griff bekommen. Dieses Thema immer wieder neu aufzukochen, ist auch nicht hilfreich. Die dafür notwendige Energie sollte lieber in die Lösung echter Probleme gesteckt werden – beispielsweise ist die Besoldung der Beamtinnen und Beamten des Bundes immer noch nicht verfassungskonform, weil die Ampel das notwendige Gesetz blockiert.“

Lilli Lenz fordert Investitionen in den öffentlichen Dienst

Dass die rheinland-pfälzische Landesregierung und der hiesige Besoldungsgesetzgeber es mit dem jüngsten Anpassungsgesetz zur „1:1“-Übertragung des Ländertarifergebnisses im öffentlichen Dienst besser gemacht hätten als der Bund, sei kein Grund für den dbb Landesbund, die Hände in den Schoß zulegen, so die dbb Landesvorsitzende *Lilli Lenz*.

Der dbb rheinland-pfalz werde gemeinsam mit seinen Mitgliedern weiter sachorientiert und im Bedarfsfall auch konfrontativ mitmischen.

Der dbb Landesbund und die Landesregierung verfolgten mit der Sicherung der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dasselbe Kernziel.

„Natürlich messen viele unserer Mitglieder die Bezahlung im öffentlichen Dienst an den aktuellen Inflationsraten und sind skeptisch, das gehört dazu. Natürlich ruhen sich andere öffentliche Dienstherren nicht auf ihren Rangplätzen aus und sehen zu, dass sie auch weiter im Rennen bleiben. Wir werden kritisch beobachten, ob die Tarifergebnisübernahme ausreicht, um Rheinland-Pfalz im Bund-Länder-Besoldungswettbewerb bestehen zu lassen. Wir werden darauf achten, dass sich die Position möglichst weiter verbessert. In den Tarifrunden werden wir weiter um faire und angemessene Abschlüsse kämpfen. Lassen Sie uns da, wo Einigkeit herrscht, an einem Strang ziehen und da, wo wir im politischen Diskurs gegenläufige Positionen haben, immer im fairen Konfliktaustrag an Lösungen arbeiten.“

Arbeitssitzung

Der Gewerkschaftstag wählte im Rahmen seiner Arbeitstagung einstimmig drei Kassenprüfer und zwei Ersatzkassenprüfer:

Wiedergewählt wurden *Gregor Dientz* (Kommunalgewerkschaft KOMBA) als landesbediensteter Kassenprüfer und *Jörn Kasch* (DPoIG Bundespolizeigewerkschaft) als bundesbediensteter Kassenprüfer.

Neu in der Kassenprüferrunde ist *Norman Schmitz* von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG).

Zu Ersatzkassenprüfern gewählt wurden *Hans Josef Kaluza* (Kommunalgewerkschaft KOMBA) sowie *Henrik Giese* (DPoIG Bundespolizeigewerkschaft).

Die Delegierten der Bundesbedienstetengewerkschaften und –verbände bestätigten einstimmig die drei bisherigen Vertreter aus ihren Reihen im Vorstand des dbb rheinland-pfalz:

- *Christian Gürke* (dbb Kreisvorsitzender Koblenz, Verband der Beamtinnen und Beamten der Bundeswehr VBB),
- *Helmut Johann* (Kommunikationsgewerkschaft DPVKOM) und
- *Wolfgang Massmann* (Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft BDZ).

Der Gewerkschaftstag entschied über knapp 100 Anträge zur gewerkschaftspolitischen Agenda des dbb rheinland-pfalz bis 2029 und gab der neuen Landesleitung so einen Fahrplan mit für den Start in die neue Amtsperiode.

Das Antragsspektrum reichte vom allgemeinen und finanziellen Dienstrecht über das Tarifrecht und das Sozialrecht bis hin zu Themen wie mehr Schutz und Sicherheit bei der öffentlichen Dienstausbübung, etwa durch Anlaufstellen für Opfer (sexualisierter) Gewalt oder durch Einführung einer Angriffsentschädigung.

Vorstand und Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz hatten in Ihren Vorschaltssitzungen über Beschlussempfehlungen befunden, die die seinerzeitige Landesleitung zuvor als Antragsausschuss erarbeitet hatte. So wurde ein umfassender Beschlussvorschlag des Hauptvorstandes erstellt, über den der Gewerkschaftstag dann befinden konnte.

Einstimmig verabschiedete der Gewerkschaftstag 2024 drei Grundsatzpositionierungen zu den Themenkreisen Alimentation, Verbesserung der Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung sowie Digitalisierung im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz. Die Positionspapiere sind als Anlagen beigefügt.

Der Gewerkschaftstag stand unter der kompetenten Leitung eines dreiköpfigen Präsidiums, bestehend aus

- Präsident *Axel Weyand*, Landesvorsitzender und stellv. Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaften – BTB –,
- Stellvertreterin *Nicole Weiß Urbach*, Verband Reale Bildung VRB (Bezirk Koblenz), VRB-Landesvorstandsreferentin für Gleichstellung, Mitglied in der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz und
- Stellvertreter *Daniel Bach*, Vorstandsbeisitzer in der Kommunalgewerkschaft KOMBA Rheinland-Pfalz, Mitglied der dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz.

Das Trio sorgte für einen reibungslosen Tagungsablauf, Präsident *Axel Weyand* führte souverän durch die Tagesordnung und die Abstimmungen.

Der Wahlausschuss bestand aus der dbb jugend-Landesjugendleiterin *Elisabeth Gromotka* von der Deutschen Verwaltungs-Gewerkschaft DVG (Bezirksvorsitzende bei der SGD Nord) und *Alexander aus den Erlen* von der Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten VDStr. (stellv. Landesjugendleiter) sowie *Fabian Hell* von der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG, beide auch in der dbbj-Landesjugendleitung aktiv.

Sie zählten bei den geheimen Wahlen zur Landesleitung sorgfältig und routiniert aus.

Dokumentiert wurde die Tagung durch die Schriftführer *Ulrike Melzer* vom Verband Bildung und Erziehung VBE und den dbb Bezirksvorsitzenden Trier, *Volker Maurer* von der Deutschen Polizeigewerkschaft DPoIG.

Routiniert fotografiert hat *Friedhelm Windmüller* vom dbb verlag.

Allen Vorgenannten gebührt herzlicher Dank der dbb Landesleitung für den jeweiligen Beitrag zum Gelingen der Tagung.

Ausgeschiedenes Landesleitungsmitglied

Nicht mehr zur Wahl stand von den bisherigen dbb Landesleitungsmitgliedern Schatzmeisterin *Elke Schwabl* (Ehrenmitglied der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Rheinland-Pfalz).

Die stellv. dbb Landesvorsitzende hatte ihren Kandidaturverzicht frühzeitig erklärt.

Die Landesvorsitzende *Lilli Lenz* dankte in ihrem Geschäftsbericht allen Stellvertretern mit Rückblick auf die letzte Amtsperiode der dbb Landesleitung für die gute Zusammenarbeit.

Besonders würdigte sie dabei *Elke Schwabl* für 15 gemeinsame Jahre an der Spitze des dbb Landesbundes auch im Namen der Gremien. Herausragendes, unermüdlisches Engagement und höchste Kompetenz in der wichtigen Schatzmeisterinnenposition prägten das Wirken *Elke Schwabls* – des nunmehrigen Ehrenmitglieds des dbb Landesbundes – in den geleisteten drei Amtsperioden der dbb Landesleitung.

Die Amtsperiode 2019 bis 2024 ist in einem ausführlichen Geschäftsbericht dokumentiert, den die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Gewerkschaftstages erhalten haben.

Erfolgreicher Gewerkschaftstag 2024

Der dbb rheinland-pfalz geht nach dem Gewerkschaftstag motiviert und gemeinsam in die neue Amtsperiode der Landesleitung.

Der SWR berichtete in seinen Nachrichtensendungen SWR Aktuell Rheinland-Pfalz am 04. Juni 2024 über die Tagung und die Festveranstaltung. Dabei wurde herausgestellt, dass der dbb Landesbund und seine Mitgliedsorganisationen weiter dicke Bretter bohren werden für Verbesserungen im öffentlichen Dienst, insbesondere in Sachen Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung sowie bei der Bezahlung.

Weitere Berichte und Bilder von der Tagung werden in der Juli/August-Ausgabe der Mitgliederzeitschrift „durchblick“ erscheinen.

Sitzungen von Vorstand und Hauptvorstand

Am 03. Juni 2024 fanden im Tagungshotel die Vorschaltsitzungen von Vorstand und Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz statt.

Die Gremien bereiteten den Gewerkschaftstag vor. Dabei lag ein Schwerpunkt auf der Erarbeitung einer Hauptvorstandsempfehlung an den Gewerkschaftstag zur Beschlussfassung über die an das höchste Gremium des Landesbundes gerichteten Anträge.

Die noch amtierende Landesleitung erstattete den Lagebericht, in dem es insbesondere um das Ländertarifergebnis vom Dezember 2023 und das Landesbesoldungs- und –versorgungsanpassungsgesetz 2024/2025 ging. Beides wurde diskutiert und grundsätzlich positiv eingeordnet.

Berichte aus

- den Gremien des dbb Bund,
- aus der dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz,
- der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz,
- der dbb jugend rheinland-pfalz,
- dem Arbeitskreis Seniorenpolitik,

- der Bildungsarbeit,
- den gebietlichen Untergliederungen und
- der Kassenprüfer

rundeten den Lagebericht im Hauptvorstand ab.

Die satzungsgemäßen Haushaltsbeschlüsse wurden gefasst.

Mit freundlichen Grüßen



Lilli Lenz
Landesvorsitzende

Anlagen



Antrag an den Gewerkschaftstag 2024:

Antragsteller: Landesleitung des dbb rheinland-pfalz

Betreff: **Positionierung des dbb rheinland-pfalz zum beamtenrechtlichen Alimentationsprinzip**

Der Gewerkschaftstag 2024 möge beschließen:

Der dbb rheinland-pfalz positioniert sich gewerkschaftspolitisch entlang der dargestellten Linien zum Thema „Alimentation“

Begründung

- *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 in den Jahren 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 8, 11 oder 12 Stufen, mit verschieden gestaffelten Stufenlaufzeiten und gleichzeitig veränderter Bemessung des Grundgehalts (mit oder ohne Einbau einer Sonderzahlung oder einer allgemeinen Stellenzulage) sowie die verschiedenen Eingangssämter 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 gewähren/gewährt haben, indem sie die seit Jahren steigenden Lebenshaltungskosten bei der Bemessung der Besoldung und auch bei den Besoldungsanpassungen außer Acht gelassen haben. Zudem wurden u. a. durch die Gewährung von Einmalzahlungen oder Sockelbeträge 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.

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, sodass 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 der sich seit Jahren verstärkt abzeichnenden Zugriffe 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. Generelle 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 verfassungsrechtlichen 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 Dienstherrn 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 Nach-



wuchskräfte 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 einzubeziehen 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 zuspitzenden demographischen 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 von Ende der siebziger Jahre. 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 sog. Föderalismusreform I kritisch zu bewerten. Nach fast zwanzig 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 Stellenzulagen 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 10 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.


Empfehlung:

Annahme 

Ablehnung

Arbeitsmaterial

Beschluss des Gewerkschaftstages:

Annahme 

Ablehnung

Arbeitsmaterial



Antrag an den Gewerkschaftstag 2024:

Antragsteller: Landesleitung des dbb rheinland-pfalz

Betreff: **Positionierung des dbb rheinland-pfalz für verbesserte Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst**

Der Gewerkschaftstag 2024 möge beschließen:

Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst so attraktiv gestaltet werden, dass auch künftig genügend Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen und eine wirksame Fachkräftesicherung stattfinden kann.

Vorzusehen sind dafür insbesondere:

- attraktive Bezahlung
- gezielte Aufstiegsmöglichkeiten
- Fortbildungsmöglichkeiten
- moderne und attraktive Arbeitsplätze sowie Aufgabengebiete
- Angebote verschiedener Teilzeitmodelle
- gesteigerte Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
- verbesserter Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Sicherung der Arbeitsplätze und Übernahmegarantie bei Eignung
- verbessertes Berufsstandesehen in der Gesellschaft

Begründung

Die Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte und Nachwuchs zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst war nie so angespannt wie derzeit.

Unter dem Druck fehlender Finanzmittel wurde im öffentlichen Dienst die Ausbildung junger Menschen stark zurückgeführt. Dadurch und auch bedingt durch den demographischen Wandel sowie die Bevölkerungsentwicklung wird es in den kommenden Jahren zu einem großen, wachsenden Mangel an ausgebildeten jungen Fachkräften kommen. Das bedeutet, dass ein erheblicher Wettbewerb um geeignete und qualifizierte Nachwuchskräfte stattfinden wird. Hier müssen dann die öffentlichen Arbeitgeber vor allem in Konkurrenz mit der privaten Wirtschaft einen „Wettbewerb um die besten Köpfe“ führen.

Durch die derzeitigen Rahmenbedingungen sind die öffentlichen Verwaltungen nicht in der Lage, diesen Wettbewerb positiv zu entscheiden. Es zeichnet sich schon jetzt ab, dass keine geeigneten und qualifizierten Nachwuchskräfte für die dringend zu besetzenden Stellen gefunden werden.



Ob Finanzkrise, Migrationsbewegungen, Pandemie oder Krieg: die gesellschaftlichen Herausforderungen sind vielfältig und machen die unbedingte Notwendigkeit einer trotzdem reibungslos funktionierenden staatlichen Infrastruktur mehr als deutlich.


Zentrale Elemente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auch im öffentlichen Dienst sind neben der Bezahlung unter anderem die Arbeitszeiten, die Reduzierung von Wechselschichten, zeitnahe Erfüllung der Pflichten seitens des Arbeitgebers: Stichwort Beihilfe, und eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und ggf. Pflege eines Angehörigen.

Auch die Möglichkeit des beruflichen Fortkommens, ein modernes Laufbahnrecht sowie gezielte Aufstiegsmöglichkeiten durch den Erwerb von Zusatzqualifikationen sollten zu sichtbaren Aushängeschildern des öffentlichen Dienstes werden. So werden Berufseinsteigenden bereits Perspektiven aufgezeigt.

Neben Fortbildungen ist der präventive Charakter eines effektiv ausgestalteten Arbeits- und Gesundheitsschutzes hervorzuheben. So lassen sich vorzeitige Renten- und Ruhestandseintritte verhindern oder zumindest hinauszögern.

Darüber hinaus muss die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte erleichtert werden. Hierzu ist das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Hochschulabschlüsse zu vereinfachen und zu entbürokratisieren. Durch intensive Sprachförderung soll die Arbeitsmarktintegration gewährleistet werden.

Empfehlung:

Annahme 

Ablehnung

Arbeitsmaterial

Beschluss des Gewerkschaftstages:

Annahme 

Ablehnung

Arbeitsmaterial



Antrag an den Gewerkschaftstag 2024:

Antragsteller: Landesleitung des dbb rheinland-pfalz

Betreff: **Positionen des dbb rheinland-pfalz zur Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung**

Der Gewerkschaftstag 2024 möge beschließen:

Der dbb rheinland-pfalz positioniert sich gewerkschaftspolitisch entlang der nachfolgend beschriebenen Linien zum Thema „Digitalisierung“.

Vorbemerkung

Die Corona-Pandemie 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 schonungslos 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 Glasfaserkabelanbindungen 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 nichtausreichend 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 zu 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. Insbesondere 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 einem Fokus auf die Nachnutzbarkeit 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 jedes Entwicklungsprozesses sein.

Hohe Datenschutz- und Datensicherheitsstandards sind für die Akzeptanz von E-Government-Angeboten essentiell 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 bedienungsfreundlich 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 wer-



den. 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 Routine-Aufgaben 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.

Empfehlung:

Annahme



Ablehnung

Arbeitsmaterial

Beschluss des Gewerkschaftstages:

Annahme



Ablehnung

Arbeitsmaterial