



Nr. 24

27. Juni 2024

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Verantwortlicher Redakteur
Michael Eufinger

Telefon 030.40 81-55 70
Telefax 030.40 81-55 99
presse@dbb.de
www.dbb.de

Inhalt

dbb Bürgerbefragung 2024

[70 Prozent halten den Staat für überfordert – Politik muss endlich umsteuern](#)

Symposium

[Arbeitszeit: Der öffentliche Dienst muss entlastet werden](#)

dbb frauen

[Führen in Teilzeit: ein voller Erfolg](#)

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Rheinland-Pfalz

[Besoldungserhöhungen ab Juli 2024](#)

Nordrhein-Westfalen

[Besoldung: Mogelpackung der Landesregierung befürchtet](#)

Berlin

[Beamtinnen und Beamte: Diskussion um Besoldung und Altersgrenzen](#)

Bayern

[Mehr Sorgfalt beim Bürokratieabbau angemahnt](#)

[Namen und Nachrichten](#)

aktuell

Informationsdienst des dbb

dbb Bürgerbefragung 2024

70 Prozent halten den Staat für überfordert – Politik muss endlich umsteuern

Ein neuer Tiefpunkt: 70 Prozent der Bürgerinnen und Bürger halten den Staat für überfordert, nur noch 25 Prozent glauben, dass er seine Aufgaben erfüllen kann.

Der negative Trend der letzten Jahre setzt sich immer weiter fort. Überfordert ist der Staat danach vor allem mit der Asyl- und Flüchtlingspolitik, der Bildungspolitik sowie der inneren Sicherheit, so das Ergebnis der 18. dbb Bürgerbefragung, die das Meinungsforschungsinstitut forsa durchgeführt hat. Die Befragten unterscheiden dabei klar zwischen den staatlichen Institutionen und ihren Beschäftigten. Auch 2024 belegen die Berufe des öffentlichen Dienstes wieder die Top-Plätze im Berufe-Ranking, allen voran die Feuerwehrmänner und -frauen.

„Während wir jedes Jahr neue Negativrekorde über schwindendes Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Handlungsfähigkeit ihres Staates melden, steigt gleichzeitig das Ansehen der Beschäftigten. Der positive Trend beim Beamtenimage und im Berufe-Ranking kann den seit Jahren anhaltenden Verfall staatlichen Ansehens und Autorität allerdings nicht aufhalten. Hierfür ist die Politik verantwortlich und nur sie kann Abhilfe schaffen“, kommentierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Ergebnisse am 26. Juni 2024 in Berlin.

Die wichtigsten Aufgaben des Staates sind aus Sicht der Befragten 2024 die Aufrechterhaltung der sozialen Gerechtigkeit, die Verbesserung der Infrastruktur, die Modernisierung und Digitalisierung des öffentlichen Dienstes sowie die Stärkung der Bundeswehr. Das Thema Klimaschutz und erneuerbare Energien ist im Prioritäten-Ranking der Bevölkerung im vergangenen Jahr deutlich zurückgefallen. Silberbach: „Was mich wirklich schockiert ist, dass inzwischen 77 Prozent der Ostdeutschen, 90 Prozent der AfD-Wähler und 85 Prozent der FDP-Wähler unseren Staat für überfordert halten und ich nicht den Eindruck habe, dass die Verantwortlichen daraus die richtigen Schlüsse ziehen. Wir brauchen keine neuen Staatssekretäre oder Sonderbeauftragte, keine Arbeitsgruppen und Symbolpolitik. Wir brauchen wirkungsvolle Investitions- und Modernisierungsprogramme bei den Themen Bildung und innere Sicherheit und wir brauchen einen konsequenten Neuanfang in der Migrationspolitik. Stichworte sind hier besser Steuerung und intensivere Förderung. Die Entscheider in Bund, Ländern und Gemeinden sollten einfach mal direkt die Kolleginnen und Kollegen in den Ämtern

und Dienststellen ihres Zuständigkeitsbereiches fragen. Da sitzen die Fachleute, die die praktischen Erfahrungen haben und genau wissen, wie wir die Überforderung unseres Staates überwinden können.“

Einen besonderen Fokus legte die dbb Bürgerbefragung in diesem Jahr auf das Thema Be- und Entlastung. Vor allem Beschäftigte im Staatsdienst sind inzwischen einer hohen psychischen Belastung ausgesetzt. Hauptursachen: Schichtdienst, Arbeitsverdichtung, Gewaltverletzungen. „Ein Teil der Antwort für dieses Ergebnis liegt natürlich im Berufsbild. In Schulen und Kitas, bei der Polizei, im Gesundheits- und Pflegedienst oder in der Eingriffsverwaltung sind psychische Belastungen inzwischen ein Riesenthema. Zum Teil bringt der Job das mit sich. Was sich da in den letzten Jahren aber an Verrohung der Sprache, an Gewaltbereitschaft und Rücksichtslosigkeit in unserer Gesellschaft ausgebreitet hat, baden vor allem eben auch die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst aus“, analysierte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach. „Hinzu kommen die Belastungen, die sich durch den wachsenden Personalmangel und ständig neue Aufgaben und Bürokratie im öffentlichen Dienst ergeben: Arbeitsverdichtung, Überstunden, Doppelschichten. Das macht die Leute krank!“ Während in der Privatwirtschaft 37 Prozent der Beschäftigten angeben, „eher stark“ und 11 Prozent „sehr stark“ psychisch belastet zu sein, sind es bei den Beamtinnen und Beamten 49 beziehungsweise 21 Prozent.

Folgerichtig hat die diesjährige Sonderbefragung zum Thema Arbeitszeit auch ergeben, dass die Beschäftigten in Deutschland dem Thema „Entlastung durch Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung“ generell positiv gegenüberstehen. Insgesamt wünschen sich 72 Prozent der Befragten (77 Prozent im öffentlichen Dienst) eher einen zeitlichen als einen finanziellen Ausgleich für Überstunden und Mehrarbeit. Beschäftigte in der Privatwirtschaft und Angestellte im öffentlichen Dienst wünschen sich zudem häufiger eine Vier-Tage-Woche oder zusätzliche Urlaubstage, Beamtinnen und Beamte vor allem eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Silberbach: „Kein Wunder, sie arbeiten im Schnitt ja auch länger als andere Berufsgruppen. Bundesbeamte seit 2006

zum Beispiel 41 Stunden pro Woche. Das ist eine himmelschreiende Ungerechtigkeit, die durch nichts mehr begründet ist, außer durch die Ignoranz der Dienstgebenden. Die psychisch am stärksten belasteten Gruppen haben die höchsten Arbeitszeiten. Wer da den

Zusammenhang nicht sieht und für Entlastung sorgt, ist entweder blind oder rücksichtslos.“

Die dbb Bürgerbefragung gibt es in der [Mediathek auf dbb.de](https://www.dbb.de).

Symposium

Arbeitszeit: Der öffentliche Dienst muss entlastet werden

Dem Staat fehlen über 550.000 Beschäftigte. Deshalb muss der öffentliche Dienst attraktiver werden, fordert der dbb – auch beim Thema Arbeitszeit.

„Egal in welchen Bereich der öffentlichen Daseinsfürsorge wir schauen: Der Mangel an Personal ist eklatant“, sagte der dbb Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer am 25. Juni 2024 anlässlich des dbb-Symposiums „Arbeitszeit neu denken“ in Köln. „Schon heute fehlen nach unseren Schätzungen über 550.000 Menschen – und es kommen immer noch Aufgaben hinzu, die Belastung steigt. Um die Funktionsfähigkeit des Staates zu sichern, müssen wir deshalb neue Wege gehen. Eine Aufgabenkritik, Bürokratieabbau und konsequente Digitalisierung sind unabdingbar. Klar ist aber auch: Das wird nicht reichen. Damit die Kolleginnen und Kollegen gesund und motiviert bleiben und neue Fachkräfte gewonnen werden können, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Das Argument ‚Sicherer Arbeitsplatz‘, mit dem der Staat lange punkten konnte, ist angesichts des derzeitigen allgemeinen Arbeitskräftemangels deutlich entwertet worden. Für mich ist deshalb klar: Neben der Bezahlung muss der öffentliche Dienst auch bei den Arbeitszeiten attraktiver werden. Ohne individuelle Entlastung, auch durch mehr Flexibilität, wird es nicht gehen.“

Bei dem Symposium, das sich mit den tarifpolitischen Aspekten der Arbeitszeit befasste, suchte der dbb gezielt den Austausch mit Arbeitgebenden und Wissenschaft. Geyer erklärte: „Wir brauchen eine Diskussion, wie sich Arbeitszeit neu denken lässt. Und wir sollten im öffentlichen Dienst damit beginnen, bevor wir wieder den Zwängen und dem engen Rahmen von Tarifverhandlungen ausgesetzt sind. Aus meiner Sicht müssen wir das Rad auch nicht neu erfinden. Entlastung lässt sich auf vielen Wegen erreichen. Oft wird es einfach darum gehen, vorhandene Überlegungen und Modelle aus anderen Bereichen daraufhin zu prüfen, ob sie für den öffentlichen Dienst tauglich sind. Denn klar ist: Eine „one-fits-all-Lösung“ wird es nicht geben. Unterschiedliche Berufsbilder, unterschiedliche Anforderungen, aber auch unterschiedliche Erwartungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst werden es notwendig machen, dass wir eine Lösungsvielfalt erarbeiten. Dafür stehen wir als dbb bereit und das werden wir von den Arbeitgebenden auch einfordern.“

Einen ausführlichen Bericht gibt es auf www.dbb.de und im kommenden dbb magazin.

dbb frauen

Führen in Teilzeit: ein voller Erfolg

Flexible Arbeitszeitmodelle sind im Jetzt angekommen. Die dbb frauen haben mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Ergebnisse ihres gemeinsamen Modellprojekts „Führen in Teilzeit“ vorgestellt.

„Frauen in Führung sind der Schlüssel zu einer nachhaltigen und krisenfesten Gesellschaft“, betonte Milanie Kreutz, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Vorsitzende der dbb bundesfrauensvertretung, bei der Vorstellung der Ergebnisse am 26. Juni 2024 in Berlin. „Wir gewinnen als Gesellschaft, wenn Frauen

an Autonomie und gleichberechtigter Mitbestimmung gewinnen.“ Der öffentliche Dienst erlebe zurzeit einen massiven Fachkräftemangel, der sich Prognosen zufolge noch verschlechtern werde. Kreutz sieht in diesem Projekt eine Möglichkeit, den Personalmangel, insbesondere in den Führungsebenen einzudämmen:

„Frauen sind eine wichtige und zugleich unausgeschöpfte Ressource für den Arbeitsmarkt im öffentlichen Dienst. Führen in Teilzeit ist eine wichtige Maßnahme, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu stärken und gleichzeitig wirksam etwas dem Fachkräftemangel entgegenzusetzen.“

Margit Gottstein, Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hob auf der Veranstaltung hervor: „Viele Menschen in unserem Land müssen Tag für Tag einiges unter einen Hut bringen: oft Familie und Beruf. Teilzeit macht es möglich, Familie und Job besser zu vereinbaren. Wir wollen deshalb als Bund mit gutem Beispiel vorangehen - auch, wenn es um Führen in Teilzeit geht. Wir wollen das gesetzliche Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen bis Ende 2025 erreichen. Denn mehr Frauen in Führung zu bringen, ist auch eine Frage der sozialen Gerechtigkeit. Dies kann nur gelingen, wenn wir die entsprechenden Rahmenbedingungen für Führung in Teilzeit schaffen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mittelpunkt stellen.“

Jetzt seien die Arbeitgebenden am Zug, machte Kreuzt deutlich: „Es ist höchste Zeit, dass wir die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen fördern und traditionelle Arbeitszeitmodelle oder Rollenstereotype überwinden. Wir können es uns nicht länger leisten, beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinterherzuhinken. Der öffentliche Dienst muss und wird ein Vorbild für die Privatwirtschaft sein. Deshalb ist es so wichtig, dass die Rahmenbedingungen für Frauen, aber auch für Männer in der Arbeitswelt stimmen.“ Zuhause im Privaten brauche es ein Gleichgewicht in der Care-Arbeit. „Frauen und Männer sollen Familie und Karriere unter einen Hut bringen können, ohne Abstriche machen zu müssen“,

erklärte Kreuzt. „Das Modellprojekt ‚Führen in Teilzeit‘ leistet hierfür einen enormen und zukunftsweisenden Beitrag.“

Kreuzt weiter: „Führen in Teilzeit, sei es durch Jobsharing, Topsharing oder andere flexible Modelle, ist kein vages Zukunftsszenario mehr, sondern eine Notwendigkeit der Gegenwart. Wir müssen diese innovativen Arbeitsmodelle aktiv fördern, um zu zeigen, dass Verantwortung und Führungsrollen nicht an traditionelle Vollzeitstrukturen gebunden sind. Seit Jahren fordern wir, die ‚gläserne Decke‘ zu durchbrechen. Jetzt haben wir das Mittel dafür.“ Durch diese Flexibilität eröffnen die dbb frauen nicht nur neue Karrierewege, sondern stärken auch die Diversität, Agilität und Kreativität in Führungspositionen. Es sei für den öffentlichen Dienst von großer Bedeutung, Wege zu finden, die sowohl den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen, als auch die Effizienz und Wirksamkeit der Verwaltung sicherstellen.

Im Rahmen der Vorstellung der Ergebnisse haben das BMFSFJ, die dbb frauen und das Harriet-Taylor-Mill-Institut für Ökonomie, welches ebenfalls Teil des Modellprojekts ist, einen Handlungsleitfaden veröffentlicht, der die Umsetzung von Führen in Teilzeit erläutert. Die dbb frauen Chefin lobte die Publikation: „Der Leitfaden verdeutlicht, wie eine flexible Arbeitsgestaltung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich unterstützt. Diese Flexibilität trägt zudem zur Professionalisierung der öffentlichen Verwaltung bei und erhöht die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden. Von der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen über die Personalentwicklung bis hin zur Stellenbesetzung – dieser Leitfaden bietet umfassende Einblicke und Anleitungen, die zeigen, wie moderne Verwaltungsarbeit erfolgreich gestaltet werden kann.“

Aus Bundesländern und Mitgliedsgewerkschaften

Rheinland-Pfalz

Besoldungserhöhungen ab Juli 2024

Die Besoldung für Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz steigt ab 1. Juli 2024.

Das Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2024/2025 Rheinland-Pfalz veröffentlicht bewirkt eine deutliche Anpassung der Bezüge zum 1. November 2024 um einen Sockelbetrag von 200 Euro sowie

eine Erhöhung der dynamischen Besoldungsbestandteile um 4,76 Prozent. Ab 1. Februar 2025 erfolgt eine Linearanpassung um 5,5 Prozent.

Neben den regulären Linearanpassungen werden mit dem Gesetz auch strukturelle Verbesserungen bewirkt. So werden ab 1. Juli 2024 für die Besoldungsgruppen A12 bis A14 die Eingangsstufe 3 gestrichen und die dort befindlichen Beamtinnen und Beamten in die Stufe 4 übergeleitet. Damit soll die Position für Rheinland-Pfalz im Wettbewerb um höchstqualifizierte Beamtinnen und Beamte in den oberen Besoldungsgruppen verbessert werden.

Weiterhin werden rückwirkend zum 1. Januar 2024 die Beträge zum Familienzuschlag für

das dritte und jedes weitere zu berücksichtigende Kind fortgeführt und angehoben. Damit folgt Rheinland-Pfalz weiter der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020, wonach der Bezügebraufwuchs im Netto zwischen der Zwei-Kind- beziehungsweise Drei- und mehr-Kind-Familie um 15 Prozent über dem jeweiligen grundsicherungsrechtlichen Gesamtbedarf für das hinzutretende Kind liegen muss.

Die neue Besoldungstabelle, gültig ab 1. Juli 2024, gibt es auf www.dbb.de.

Nordrhein-Westfalen

Besoldung: Mogelpackung der Landesregierung befürchtet

Den „Gesetzentwurf zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften“ sieht der Deutsche Beamtenbund und Tarifunion (DBB NRW) mit gemischten Gefühlen.

Der 1. Vorsitzende des DBB NRW Roland Staude erklärte: „Das Gesetz wird sich in seinem gegenwärtigen Entwurf als eine Mogelpackung für die Beamtinnen und Beamten des Landes NRW erweisen. Die angekündigte 1:1-Übertragung des im Dezember 2023 erreichten Tarifvertrages für die Landesbeschäftigten in den Beamtenbereich, könnte sich als Sparmaßnahme mittels einer Besoldungsstrukturreform entpuppen.“

Der Gesetzentwurf beinhaltet nämlich zunächst die verabredete Erhöhung der Grundgehälter zum 1. November 2024 um 200 Euro sowie um weitere 5,5 Prozent ab dem 1. Februar 2025. Erhöht werden sollen zu diesen Terminen auch weitere Bestandteile, wie beispielsweise seit jeher dynamisierten Zulagen sowie der Familienzuschlag. Diese Anpassung wird auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in Abhängigkeit ihres jeweils maßgeblichen Ruhegehalts- und Anteilssatzes übertragen. „Was die Umsetzung der Besoldungsgespräche betrifft, hat die Landesregierung mit diesem Gesetzentwurf Wort gehalten“, so Roland Staude. „Es hat sich erneut die besondere Bedeutung der so nur in NRW existierenden Besoldungsgespräche zwischen der Landesregierung und den gewerkschaftlichen Spitzenverbänden herausgestellt, da auf höchster Ebene schnell und verlässlich Ergebnisse erzielt, Missverständnisse ausgeräumt und Verfahrensfragen geklärt werden können.“ Anders als noch in einem ersten Entwurf beabsichtigt, sollen die Familienzuschläge nunmehr auch nicht

erst zum 1. Februar 2025, sondern erfreulicherweise bereits ab dem 1. November 2024 um 4,76 Prozent erhöht werden. Der DBB NRW hatte dies in seiner ersten Stellungnahme eingefordert.

Allerdings enthält der Entwurf weitere tiefgreifende Änderungen zur Bemessung der amtsangemessenen Alimentation, so dass man fast schon von einer „Besoldungsstrukturreform“ sprechen kann, die der DBB NRW hingegen ablehnt. Das betrifft die Berücksichtigung eines fiktiven Partnereinkommens als ‚Modernisierung‘. Praktisch soll dies so geschehen, dass durch die Einführung eines Partnereinkommens die Bezugsgröße für die Bemessung der Alimentation aufgegeben wird. Ab dem Jahr 2024 soll generell davon ausgegangen werden, dass die Ehegattin, der Ehegatte, die nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragene Lebenspartnerin oder der Lebenspartner der Beamtin oder des Beamten über ein eigenes monatliches Nettoeinkommen zunächst in mindestens der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze für eine geringfügige Beschäftigung verfügt, mit welchem sie oder er zum Unterhalt der gesamten Familie beiträgt. Dieses Partnereinkommen soll dann bei der Bemessung des zwingend einzuhaltenden Abstandsgebots zwischen der Nettoalimentation und dem Grundsicherungsniveau (115 Prozent-Grenze) einbezogen werden. Das fiktiv angenommene Partnereinkommen soll hierbei also die Nettobesoldung erhöhen, um einen verfassungsgemäßen Abstand zum Grundsiche-

rungsniveau herzustellen. „Unter dem Deckmantel einer ‚Modernisierung‘ will der Gesetzgeber nunmehr das Abstandsgebot aushebeln, indem er Einkünfte bei der Ermittlung der Höhe der Nettobesoldung berücksichtigt, die in keinem Zusammenhang oder Kontext mit der Besoldung stehen. Dies können wir als DBB NRW nicht mittragen und halten dies auch für verfassungsrechtlich problematisch“, so Staude. „Im Bezug zu der 115 Prozent-Grenze werden Leistungsempfängern in der Grundsicherung auch keine fiktiven Einnahmen in gleicher Höhe zugerechnet. Das wäre ein Systembruch!“

Hierbei belässt es der Gesetzentwurf aber nicht: Sofern ein solches Einkommen nicht oder ein geringeres Einkommen vorhanden ist, soll im Einzelfall die Gewährleistung des erforderlichen Abstandes zum Grundsicherungsni-

veau auf Antrag sichergestellt werden. Der Gesetzentwurf geht also selbst davon aus, dass möglicherweise die Besoldung in bestimmten Konstellationen konkret verfassungswidrig zu niedrig ist und folglich ergänzt werden müsste. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten sollen dann einen Antrag stellen müssen, um ihren Anspruch auf eine amtsangemessene Besoldung durchsetzen zu können. „Dies kann bedeuten, dass es eine verfassungsgemäße Bezahlung in NRW unter Umständen zukünftig nur auf Antrag gibt. Der DBB NRW kann einem solchem Weg in den absoluten Besoldungsminimalismus nicht zustimmen“, machte Staude deutlich. „Insgesamt betrachten wir daher den Gesetzentwurf mit sehr gemischten Gefühlen, weil in der vorgelegten Form des Gesetzentwurfes ein Besoldungsminimalismus und ein Bürokratiemonster durch die Antragsverfahren geschaffen werden.“

Berlin

Beamtinnen und Beamte: Diskussion um Besoldung und Altersgrenzen

Die aktuell diskutierten Gesetzentwürfe zur Anhebung der Altersgrenzen für Berliner Beamtinnen und Beamte sowie die Erhöhung ihrer Besoldung und Versorgung sorgen für Diskussionen.

Der dbb berlin hat für die Anhebung der Regelaltersgrenze auf die Vollendung des 67. Lebensjahres eine angemessene Übergangsregelung gefordert. Die jetzt im Gesetzentwurf vorgesehene Frist entspreche nicht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Generell spricht sich der dbb berlin für flexible, individuell gestaltbarer Übergangsmöglichkeiten in den Ruhestand aus, um der demografischen Grundproblematik einer fortschreitenden Alterung der Gesellschaft zu begegnen. Insofern solle auch die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ein Baustein sein.

Der jetzt vorgelegte Entwurf sieht die Festlegung der künftigen Regelaltersgrenze auf das vollendete 67. Lebensjahr bis 2033 vor. Das entspricht der Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung, beim Bund und in allen anderen Ländern. Allerdings wurde dort fast ausnahmslos schon vor zwölf Jahren mit der schrittweisen Anpassung an die neue Regelaltersgrenze begonnen. In Berlin dagegen soll das ab 2026 „im Schweinsgalopp“ mit sehr großen Anpassungsschritten nachgeholt werden. Beamtinnen und Beamte, die nach dem 31. Dezember 1960 geboren sind, müssten mit einer Anhebung in acht Stufen und in dreimonatigen Schritten rechnen. Der dbb berlin sieht diesen Personenkreis daher als übermäßig

stark belastet an und fordert ein flexibles Übergangsmodell. Nur so könne den individuellen Möglichkeiten und Bedürfnissen je nach Gesundheitszustand, Leistungsfähigkeit und Lebenssituation der älteren Mitarbeiter in ausreichendem Maße Rechnung getragen werden. Auch die Anforderungen des jeweiligen Dienstpostens und die unterschiedlichen Arbeitsabläufe müssten in die Betrachtung einbezogen werden. Von Dienstherrseite erwartet der dbb berlin in diesem Zusammenhang verstärkte Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und -förderung.

Der vom Senat vorgelegte Besoldungsgesetzentwurf wird hingegen zu großen Teilen vom dbb berlin begrüßt. „Der Teufel steckt allerdings im Detail“, kritisiert dbb Landeschef Frank Becker am 21. Juni 2024. In seiner Stellungnahme gegenüber Finanzsenator Stefan Evers hat der dbb berlin eine ganze Reihe von „Pferdefüßen“ aufgelistet, die in der weiteren Gesetzgebung noch beseitigt werden müssten.

Nicht nachvollziehbar ist für den dbb berlin etwa, warum die dynamischen Bezügebestandteile, wie der Ehegattenzuschlag, bei der prozentualen Anpassung um 4,76 Prozent ab 1. November unberücksichtigt bleiben sollen. „Eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung ist

das nicht“, monierte Becker – auch unter Hinweis auf die lückenlose Anpassung in den anderen Bundesländern.

Nur auf den ersten Blick zufriedenstellend ist für den dbb berlin zudem, dass zum 1. Februar die auch im Tarifvertrag verankerte 5,5-prozentige lineare Erhöhung sowie eine 0,76-prozentige Anpassung zur Angleichung der Landesbesoldung an das Bundesniveau folgen sollen. Hier fehle es an der im Koalitionsvertrag in Aussicht gestellten weiteren Perspektive. Nach dbb berlin Berechnungen beläuft sich der Abstand zwischen Bundes- und Berliner Besoldung noch immer auf circa 3 Prozent und nicht, wie vom Senat kleingerechnet, auf 1,91 Prozent.

Erfreulich sei hingegen, dass der Gesetzentwurf die längst überfälligen rückwirkenden Nachzahlungen für eine amtsangemessene Alimentation der Beamtinnen und Beamten mit drei und mehr Kindern für die Jahre 2008 bis

2020 vorsieht. Inakzeptabel für den dbb berlin aber, dass nur diejenigen bedacht werden sollen, die im jeweils geltenden Haushaltsjahr Rechtsbehelf gegen den gewährten Familienzuschlag eingelegt haben beziehungsweise diesen auch ausdrücklich für die Folgejahre erhoben haben.

„Leider ist der Senat bei der Wiederherstellung der amtsangemessenen Besoldung auf halben Wege stehen geblieben“, kritisiert Frank Becker. Denn eine Nachzahlungsregelung für die über viele Jahren unzureichende Grundbesoldung in den Besoldungsgruppen A und B will der Senat nach wie vor erst nach einem weiteren Urteil des Bundesverfassungsgerichts treffen, obwohl eine analoge Entscheidung für Richter und Staatsanwälte nicht nur längst vorliegt, sondern auch schon eine entsprechende Reparatur nach sich gezogen hat.

Weitere Informationen gibt es auf www.dbb.berlin.

Bayern

Mehr Sorgfalt beim Bürokratieabbau angemahnt

Einen Beschluss des Landeskabinetts zum Bürokratieabbau stößt beim Bayerischen Beamtenbund (BBB) nicht nur auf Zustimmung.

„Wir wollen weniger Bürokratie! Aber wir wollen auch eine leistungsorientierte Verwaltung und Beschäftigungsbedingungen, die attraktiv für bestehendes und künftiges Personal sind“, sagte der BBB Vorsitzende Rainer Nachtigall am 25. Juni 2024. „Ja zu weniger Verwaltungsvorschriften. Ja zu weniger bürokratischem Aufwand bei der Einstellung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Ja zu weniger Papierkrieg im beruflichen Fortkommen. Aber ein klares Nein zu Pauschallösungen und Schnellschüssen.“ Hier würden mit heißer Nadel an Dingen gestrickt, über die erst noch gesprochen werden sollte.

Beispielhaft sei hier die regelmäßige Beurteilung anzuführen. Hier soll der Turnus, der vor

zehn Jahren bereits verlängert wurde, von bisher drei Jahren auf künftig allgemein vier Jahre steigen. Nachtigall: „Teilweise hatten sich einzelne Ressorts – ‚aus guten Sachgründen‘ – schon vorher für den kürzeren Zeitraum entschieden. Sonst liegen die beurteilten Ereignisse einfach zu weit zurück. Liegt ein Stellenbesetzungsverfahren kurz vor Ende eines Beurteilungszeitraums, ist auf die vorhergehende Beurteilung abzustellen. Das beurteilte Verhalten liegt dann unter Umständen acht Jahre zurück. Das Projekt klingt eher nach Einsparung als nach Entbürokratisierung. Wenn man seltener beurteilt, muss man auch seltener befördern.“

Namen und Nachrichten

Die Menschlichkeit einer Gesellschaft zeigt sich darin, wie sie mit Minderheiten umgeht, sagt Toni Nickel, stellvertretender Vorsitzender

der **dbb jugend**. Es gibt noch viel zu tun. Transgeschlechtliche Menschen erleben eine

andere Geschlechtsidentität, als ihnen bei Geburt zugewiesen wurde. Im April 2024 verabschiedete der Bundestag das Gesetz über die sogenannte Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG), das anstelle des Transsexuellengesetzes von 1980 tritt. Dieses gilt schon vom Namen her als problematisch, da der Begriff „transsexuell“ mit der Stigmatisierung transgeschlechtlicher Menschen verknüpft ist. „Das Selbstbestimmungsgesetz ist ein historischer Schritt hin zu mehr Akzeptanz für geschlechtliche Vielfalt“, sagte Toni Nickel, stellvertretender Vorsitzender der dbb jugend, am 14. Juni 2024 in Berlin anlässlich des Pridemonats. „Dieser Schritt war längst überfällig.“ Das Bundesverfassungsgericht hatte das Transsexuellengesetz in wesentlichen Teilen für verfassungswidrig erklärt. Mit dem neuen Gesetz können Menschen, die ihren Vornamen und Geschlechtseintrag im Personenregister ändern lassen wollen, dies direkt beim Standesamt beantragen. Eine gerichtliche Entscheidung ist nicht mehr erforderlich. Das Gesetz soll am 1. November 2024 in Kraft treten. Nickel: „Damit gehört eine völlig veraltete und entwürdigende Praxis endlich der Vergangenheit an. Alle Menschen dürfen über ihr eigenes Leben bestimmen. Kein Gericht soll darüber entscheiden, mit welchem Geschlecht sich jemand identifiziert.“ Trotz des gesetzlichen Fortschritts sind Menschen mit einer Geschlechtsidentität, die von der Norm abweicht, noch immer noch mit Diskriminierung konfrontiert. „Wir als dbb jugend verurteilen jegliche Form von Diskriminierung aufs Schärfste“, unterstrich Nickel. „Mit der Teilnahme am Christopher Street Day setzen wir ein Zeichen für Akzeptanz. Die Menschlichkeit

einer Gesellschaft zeigt sich immer darin, wie sie mit Minderheiten umgeht!“

Nach dem erfolgreich umgesetzten 15. Streik hat die City-Bahn Chemnitz (CBC) am 18. Juni 2024 die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) angeschrieben und jetzt endlich angeboten, zu „Verhandlungen über die schrittweise Absenkung der Referenzzarbeitszeit ohne Entgeltreduzierung für Arbeitnehmer, die Schichtarbeit leisten“, bereit zu sein. Auf die weiteren Forderungen GDL wird in dem Schreiben nicht konkret eingegangen, jedoch hat die CBC erstmals, nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen, die Bereitschaft geäußert, über den Kern des Tarifkonflikts zu verhandeln. Die Fairness im Tarifkonflikt gebietet es, zunächst zu verhandeln und die GDL-Mitglieder nicht zu weiteren Streiks aufzurufen. GDL Bundesvorsitzender und dbb Vize Claus Weselsky: „Die GDL und ihre Mitglieder waren immer zu Verhandlungen bereit, so lange diese ernst gemeint sind und auf die ihre mehr als berechtigten Forderungen eingegangen wird.“ Die GDL hat sich mit der CBC darauf verständigt, die Verhandlungen am 12. Juli ab 10 Uhr in Leipzig wiederaufzunehmen. „Im Interesse der Mitarbeiter und der Kunden will die GDL die vorgeschlagenen Verhandlungen selbstverständlich als Chance zur Beilegung des Tarifkonfliktes nutzen. Bis dahin wird von weiteren Streiks abgesehen. Die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner werden ordnungsgemäß ihre Zugleistungen für die Kunden in Chemnitz und Umgebung erbringen und setzen darauf, dass die Geschäftsführung mit der GDL einen Tarifvertrag abschließt“, so Weselsky.