



Adobe Stock - paulaphoto

INFORMATION + MEINUNG



GdV

Gewerkschaft der Sozialverwaltung
Landesverband Bayern

Inhaltsverzeichnis

3	Meinung
4	GdV Landesvorstandssitzung am 02.05.2023
5	GdV beim 2. BBB-Verbändetag
6	Festakt 100 Jahre Versorgungsverwaltung
8	Nachwuchskräftegewinnung bedroht auch den Geschäftsbereich des StMAS
10	Bericht aus der Arbeitsgerichtsbarkeit
14	Bericht aus dem Hauptpersonalrat beim StMAS
18	Bericht aus dem Gesamtpersonalrat beim ZBFS
20	Nach der Einkommensrunde ist vor der Landtagswahl
22	Aktion „Care-Pakete und Obstkörbe für die Anwärterprüflinge 2023“
23	GdV Bezirksverband Oberfranken

DIE GDV IM INTERNET

www.gdv-bayern.de

www.gdv-bund.de

E-MAIL ADRESSEN DER VORSTANDSCHAFT

manfred.eichmeier@gdv-bayern.de

kuhbandner.karin@t-online.de

julia.brendel@gdv-bayern.de

sabine.hartmann-ward@t-online.de

Über E-Mail sind wir für Ihre Probleme,
Wünsche und Anregungen jederzeit erreichbar.

Die Redaktion würde sich auch über Beiträge und Texte, die zur Veröffentlichung in unserem Verbandsorgan bestimmt sind, freuen. Diese können jederzeit als E-Mail übermittelt werden.

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 15.09.2023

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft der Sozialverwaltung (GdV) Landesverband Bayern
Fachverband des Bayerischen Beamtenbundes im Deutschen Beamtenbund

1. Landesvorsitzender
Manfred Eichmeier
Eibseestraße 11
95445 Bayreuth
Tel.: 0921 31577

Redaktion: Manfred Eichmeier (s.o.)
Layout: Jennifer Hartmann

Druck und Vertrieb: SCHMITT u. MEYER GmbH
Bachgasse 1, 97340 Marktbreit
E-Mail: drme@gmx.de oder schmittmeyer@web.de

Der Bezugspreis ist im GdV Beitrag enthalten. Die mit Namen oder Initialen gekennzeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar.



Meinung

Die Festveranstaltung „100 Jahre Bayerische Versorgungsverwaltung“ am 22.05.2023 in Regensburg hat nicht nur mich beeindruckt. Dabei war es alles andere als eine Selbstverständlichkeit, dieses Jubiläum begehen zu können. Immer wieder musste sich die Versorgungsverwaltung in der Vergangenheit neuen Herausforderungen stellen, sich wandeln oder sogar neu erfinden. Mehrfach stand die Versorgungsverwaltung als eigenständiger Verwaltungszweig auf dem Prüfstand und im Juni 2004 im Rahmen der sogenannten „Verwaltungsreform“ kurz vor der Zerschlagung. Die GdV hat damals mit um den Erhalt gekämpft und schließlich ist es gelungen, die Versorgungsverwaltung in eine vorbildliche integrierte Landessozialverwaltung weiterzuentwickeln.

Gewaltige Herausforderungen

Die Feierlaune darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass wir aktuell wahrscheinlich vor den größten Herausforderungen stehen, die unsere Verwaltung je zu meistern hatte. Digitalisierung, Fachkräftemangel, demographische Entwicklung, eine veränderte Erwartungshaltung junger Menschen und überbordende Bürokratie treffen uns derzeit mit einer Wucht, der wir nur wenig entgegensetzen haben. In den vergangenen Ausgaben haben wir uns immer wieder mit der schleppenden Digitalisierung in unserem Geschäftsbereich beschäftigt. Die Digitalisierung wird aber kein Allheilmittel sein, genauso wenig wie der Einsatz von künstlicher Intelligenz. Wenn es uns nicht gelingt, zu einer wesentlich einfacheren Sozialgesetzgebung zurückzukehren, werden wir auf Dauer nicht bestehen können. Der aktuelle Referentenentwurf zum Elterngeld zeigt erneut, wie wenig den Bundesgesetzgeber der Gesetzesvollzug interessiert. Einmal mehr werden die Regelungen verkompliziert. In der mehr als hundertjährigen Geschichte ist das die vielleicht problematischste Entwicklung, ich nenne sie die zunehmende Ignoranz und Arroganz der Bundesgesetzgebung.

Problem: Bürgernähe droht verloren zu gehen

Auf ein Problem möchte ich besonders aufmerksam machen, weil ich das Gefühl habe, dass wir es zu wenig ernst nehmen. Durch den Stellenabbau und den permanenten Aufgabenzuwachs beratungsintensiver Leistungen sind wir nicht mehr in der Lage, den Beratungsbedarf der Bürger zu decken. Und damit laufen wir Gefahr, das bedeutendste Argument für eine eigenständige Landessozialverwaltung aus der Hand zu geben. Was nützen dem Bürger Empathie, Kompetenz und Fachwissen unserer Mitarbeiter, wenn er diese nicht abschöpfen kann? Eine bürgernahe Sozialverwaltung bedeutet für mich nicht, dass die Beschäftigten rund um die Uhr für den Bürger verfügbar sein müssen. Dauerwarteschleifen am Telefon und verschlossene Türen vermitteln aber zweifelsohne ein Gefühl der Aussperrung. Eine Sozialverwaltung bei der die Bürger das Gefühl haben, sie stören nur noch, ist keine soziale Verwaltung mehr.

Natürlich müssen wir bei der Beratung neue Wege gehen und dürfen uns den neuen technischen Möglichkeiten nicht verwehren. Aber auch hier dürfen wir uns nichts vormachen: Auch der Einsatz von Chatbots kann den Beratungsbedarf bei komplizierten Sozialleistungsgesetzen ebenso wie eine sehr gute Internetpräsenz nicht decken. Am Ende hängt das Wohl unserer Verwaltung mehr denn je von einer aufgabenadäquaten Personalausstattung ab. Dass uns nicht einmal Stellen für das ab 01.01.2024 im OEG zu leistende Fallmanagement bewilligt wurden, verschärft die Situation dramatisch. Noch bleibt bis zum 01.01.2024 genug Zeit, um gegenzusteuern. Die schnell aus dem Boden gestampfte Anlauf- und Lotsenstelle für Opfer von sexuellem Missbrauch zeigt, dass bei entsprechendem politischen Willen auch Wege offenstehen. Ein „Outsourcing“ des Fallmanagements wäre nicht nur eine politische Blamage, sondern würde auch dem Weißen Ring Nahrung für weitere Angriffe geben.

„Keine Zeit und kein Personal für schwersttraumatisierte Menschen“ halte ich für eine ganz schlechte Botschaft.

Ihr Manfred Eichmeier

GdV Landesvorstandssitzung am 02.05.2023

Am 02.05.2023 fand in Nürnberg die turnusgemäße Sitzung des GdV-Landesvorstandes statt.

Der Landesvorstand beschäftigte sich unter anderem ausführlich mit der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur Eingruppierung der Geschäftsstellenverwalter in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bekanntlich mit mehreren Urteilen die bisherige Praxis der tariflichen Eingruppierung von Geschäftsstellenverwalter/innen gerügt. Betroffen davon sind auch Urkundsbeamten der Geschäftsstelle als Bearbeiter und die Urkundsbeamten der Geschäftsstelle als Kostenbearbeiter der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit.

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat hat mit FMS vom 16.03.2023 Vorgaben für die Prüfung einer Höhergruppierung bekannt gegeben, die das StMAS umgesetzt haben möchte.

Die Höhergruppierungen nehmen aber großen Einfluss auf das Verhältnis Beamte/Tarifbeschäftigte in der QE 2. Beamte der QE 2, die eine zweijährige Ausbildung durchlaufen haben, werden als Berufsanfänger nach Besoldungsstufe A 6 bezahlt, während Tarifbeschäftigte ab Beginn ihrer Tätigkeit in der Geschäftsstelle in der EG 9 a einzugruppieren ist. Der GdV-Landesvorstand war sich einig, dass die Umsetzung der höchstrichterlichen Rechtsprechung unumgänglich ist, aber auch Stellenhebungen für die Beamten der Fachgerichtsbarkeiten zur Folge haben muss.



Foto: Eichmeier

Weitere Themen waren auch die im Herbst anstehenden Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung. Die GdV hofft, wieder zahlreiche Kandidatinnen/en möglichst in allen Bezirksverbänden für die Wahlen zu den örtlichen Jugendvertretungen und den Stufenvertretungen gewinnen zu können, erst recht, nachdem im Herbst wieder zahlreiche Neueinstellungen im Geschäftsbereich des StMAS erfolgen werden.

Der GdV-Landesvorstand beschäftigte sich außerdem noch mit Personalforderungen zum anstehenden Doppelhaushalt 2024/2025, dem Aufbau einer GdV-Landesfrauenvertretung und einer stärkeren Einbindung der GdV-Jugend in die Arbeit des Landesvorstandes. Auch der Landesdelegiertentag 2024 warf schon seine Schatten voraus.



Foto: Eichmeier

GdV beim 2. BBB-Verbändetag

Am 15. Mai 2023 fand in München der 2. Verbändetag des Bayerischen Beamtenbunds (BBB) statt, zu dem zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter der BBB-Mitgliedsverbände zusammenkamen. Das Motto des Verbändetags lautete „Gemeinschaft neu denken!“, und das Hauptziel bestand darin, den Austausch und die Vernetzung zu fördern und das Erarbeitete aus den angebotenen Workshops zwischen dem BBB und seinen Verbänden sowie zwischen den Verbänden untereinander zu nutzen.

Die GdV war durch die drei stellvertretenden Landesvorsitzenden Julia Brendel, Sabine Hartmann-Ward und Karin Kuhbandner sowie durch Dominik Konther und Pia Winzek, Vorsitzender und stellvertretende Vorsitzende der dbbjb Bayern, vertreten.



Von links: BBB-Vorsitzender Rainer Nachtigall mit der GdV-Delegation Pia Winzek, Sabine Hartmann-Ward, Karin Kuhbandner, Julia Brendel und Dominik Konther

Der Verbändetag begann mit einer herzlichen Begrüßung durch den Vorsitzenden des BBB, Herrn Rainer Nachtigall. Er betonte die Bedeutung des Verbändetags als Plattform für den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsverbänden. Besondere Aufmerksamkeit wurde dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet und der BBB zeigte sein Engagement, in diesem Bereich aktiv zu werden.

Zudem wurde auf den neuen Versorgungsrechner hingewiesen, der den Mitgliedern des BBB als wertvolles Instrument zur finanziellen Vorsorgeplanung dient.

Weiter ging es mit einem Vortrag von Herrn Michael Schwartz von der Firma CoachKom, der über das Problem der Nachwuchsgewinnung sprach. Seine Präsentation unterstrich die Herausforderungen, denen die Gewerkschaftsarbeit im öffentlichen Dienst gegenübersteht. Hierbei ging es konkret um die Bedürfnisse und auch Ansprüche der „Generation Z“ (Geburtsjahrgänge 1995 bis 2009), die ganz andere Vorstellungen, Interessen und Be-

dürfnisse hat als die Generationen vorher, wesentlich stärker auf digitale Kommunikation – und hier ganz stark auf Videos – setzt und Printmedien wie Zeitschriften, Bücher usw. kaum noch nutzt. Die Verbände werden neue Wege bei der Nachwuchsgewinnung, der Außendarstellung, der Weitergabe von Informationen usw. gehen müssen, um für die „GenZ“ attraktiv zu sein.

Schwartz führte weiter aus, dass laut einer Umfrage 68% der Befragten im öffentlichen Dienst eine Überlastung aufgrund von Personalabbau und fehlenden Neueinstellungen sehen. Selbst wenn es genauso viele Neueinstellungen gibt wie man Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verliert, bedeutet dies nicht automatisch, dass die Motivation besteht, bei Bedarf Überstunden zu leisten. Dadurch bleibt die Arbeitsbelastung unvermindert und der erforderliche Workload kann nicht vollständig bewältigt werden. Schwartz betonte die Bedeutung des Employer Branding (Prozess des Managements und der Beeinflussung des Rufs als Arbeitgeber bei Arbeitssuchenden) und wies darauf hin, dass das sichere Gehalt allein nicht der entscheidende Faktor ist. Eine ausgewogene Work-Life-Balance spielt ebenfalls eine wichtige Rolle, um junge Talente anzuziehen und langfristig zu binden.

Nach den einführenden Programmpunkten hatten alle Teil-



nehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich an zweier (zuvor ausgewählten) fünf angebotenen Workshops zu beteiligen. Ein Workshop beschäftigte sich auch mit der Vorstellung der BBB Event App, einer innovativen Plattform zur Organisation und Durchführung von Veranstaltungen. Die Teilnehmer erhielten einen umfassenden Einblick in die Funktionalitäten der App, die sowohl für Präsenzveranstaltungen als auch für Online-Veranstaltungen geeignet ist. Ein weiterer Workshop widmete sich der besseren Vernetzung der Verbände bei Tarifthemen.

Hierbei wurden auch die bevorstehenden Tarifverhandlungen im Herbst thematisiert. Die Termine für die Tarifverhandlungen wurden mitgeteilt: Die Forderungsfindung ist für den 11. Oktober 2023 geplant, gefolgt von einer Auftaktveranstaltung am 26. Oktober 2023. Weitere Termine sind für den 2. bis 3. November 2023 und den 7. bis 9. Dezember 2023 vorgesehen. Es wurde betont, dass keine Schichtung vorgesehen ist und dass die Ergebnisse des gerade eben abgeschlossenen Tarifvertrags für die Kollegen im Bund und den Kommunen (TVöD) schwer zu erkämpfen sein werden.

Auch der Informationsfluss bei angekündigten Streikmaßnahmen wurde thematisiert, wobei der Vorschlag aufkam, WhatsApp als Kommunikationsmittel zu nutzen. Der BBB sah sich jedoch nicht als Vorreiter in diesem Bereich und betonte, dass jede Gewerkschaft selbst für ihre Kommunikation verantwortlich ist. Ein Vorschlag, der aus dem Kreis der Teilnehmer aufkam und diskutiert wurde, war die Präsenz der Verbände auf Twitter. Angesichts der Tatsache, dass Politik und die Presse sehr auf dieser Plattform aktiv sind, wurde betont, dass die Verbände sich ebenfalls dort präsentieren sollten. Ein Twitter-Auftritt biete eine wirksame Möglichkeit, gesehen und gehört zu werden. Durch regelmäßige Aktivität auf Twitter können die Verbände ihre Botschaften einem breiten Publikum vermitteln und ihre Anliegen effektiv kommunizieren.



Im Workshop „Nachhaltigkeit im Verband“ wurden gemeinsam Ideen gesammelt, wie man Gewerkschaftsarbeit nachhaltiger und ressourcenschonender gestalten könnte. Angefangen bei Veranstaltungen bis hin zu Ideen für nachhaltige Werbemittel.

Der Verbändetag bot den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine wertvolle Gelegenheit, sich über relevante Themen auszutauschen, neue Perspektiven zu gewinnen und die Zusammenarbeit zwischen den Verbänden zu stärken. Neben den Workshops gab es ausreichend Zeit für informelle Gespräche und den Aufbau von Kontakten.

Sabine Hartmann-Ward
stv. GdV-Landesvorsitzende

Fotos: Andreas Gebert, BBB

Festakt 100 Jahre Versorgungsverwaltung

Nachdem wegen der Corona-Pandemie der Festakt „100 Jahre Bayerische Versorgungsverwaltung“ mehrfach verschoben werden musste, klappte es am 22.05.2023 endlich mit einer Feierstunde.

Dabei bot das Haus der Bayerischen Geschichte in Regensburg auch einen würdigen Rahmen für den Festakt.

Der Präsident des ZBFS, Dr. Norbert Kollmer, konnte in seiner Begrüßungs-



rede hochkarätige Ehrengäste, allen voran die Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales, Frau Ulrike Scharf, die VdK-Präsidentin Verena Bentele, die ehemaligen Sozialministerinnen Carolina Trautner, Emilia Müller und Christa Stewens, zahlreiche Repräsentanten der Behörden und Sozialgerichte und nicht zuletzt auch Beschäftigte des ZBFS und deren Personalvertretungen begrüßen.



Die GdV war mit dem Landesvorsitzenden Manfred Eichmeier und den stellvertretenden Landesvorsitzenden Karin Kuhbandner und Julia Brendel vertreten (Bild links).

Dr. Kollmer erinnerte einleitend an die bemerkenswerten Worte, die vor 50 Jahren der damalige bayerische Minister für Arbeit und Soziales, Fritz Pirkl bei einer Großkundgebung des Bundes der Versorgungsbeamten (BdV) am 24. Mai 1973 in München für die Versorgungsverwaltung fand:

Dr. Pirkl nannte die Versorgungsverwaltung „eine auch künftighin tragende Säule der sozialstaatlichen Manifestation unserer Verfassungswirklichkeit“.

Kollmer erinnerte auch an die vielfältigen Bewährungsproben und Reformen, denen sich die Versorgungsverwaltung in den vergangenen 100 Jahren unterziehen musste und listete die zahlreichen Aufgaben auf, die das ZBFS heute als zentrale bayerische Landesbehörde mit ca. 1800 Mitarbeitern vollzieht.



In ihrer Festrede würdigte Sozialministerin Ulrike Scharf die Verdienste der Versorgungsverwaltung und bedankte sich bei den Mitarbeitern: „Wir feiern das Soziale. Das Solidarische. Das Menschliche. Wir feiern einen Sozialstaat, um den uns die Menschen in der Welt beneiden. Auf die professionelle und empathische Hilfe aus dem ZBFS ist Verlass. Vielen Dank für das einzigartige Engagement und auf die nächsten 100 Jahre!“ Scharf bezeichnete dabei das ZBFS als eine Anlaufstelle für Familien, Menschen mit Behinderung und Menschen in Not.

Abgerundet wurde die Feierstunde mit einer von Tilmann Schöberl - bekannt als Moderator aus dem Bayerischen Fernsehen - moderierten Podiumsdiskussion zur Vergangenheit und zur Zukunft der Sozialverwaltung. An dieser Podiumsdiskussion nahmen neben Frau Staatsministerin Scharf auch Herr Prof. Dr. Udo Steiner, Frau Verena Bentele und Herr Bernhard Merk als Zeitzeuge teil. Herr Bernhard

Merk, Geburtsjahrgang 1927 und ehemaliger Personalchef beim Versorgungsamt Bayreuth schilderte mit bewegenden Worten, für die er mit viel Beifall bedacht wurde, die Schwierigkeiten beim Neuaufbau der Versorgungsverwaltung nach dem 2. Weltkrieg.



Blick aufs Podium: v.l. Bernhard Merk, Tilmann Schöberl, Prof. Dr. Udo Steiner Verena Bentele

Nach dem Ende der offiziellen Veranstaltung folgte dann der gesellige Teil. Bei herrlichem Wetter (der 22.05. war zumindest in Regensburg der erste Sommertag) und guten Gesprächen und manch gutem Schluck klang eine beeindruckende Veranstaltung in entspannter Atmosphäre an der Donau aus.

Fotos: Kuhbandner

Nachwuchskräftemangel bedroht auch den Geschäftsbereich des StMAS

Eine Abfrage des BBB zum Nachwuchsmangel in den jeweiligen Geschäftsbereichen hat der GdV-Landesvorstand zum Anlass genommen, sich erneut kritisch mit der aktuellen Situation auseinanderzusetzen.

Seit Jahren bemüht sich vor allem auch der Hauptpersonalrat bereits um eine intensivere Nachwuchskräftewerbung und bessere Rahmenbedingung für Anwärter, wie z.B. Lernmittelfreiheit. Konkrete Maßnahmen konnten bisher aber seitens des StMAS trotz zahlreicher Gespräche an runden Tischen und Absichtserklärungen noch nicht in Aussicht gestellt werden. Dies ist umso bedauerlicher, da sich die Lage immer mehr zuspitzt und die Zeit drängt.

Laufbahn der Verwaltungsinformatiker

Der extreme Fachkräftemangel im IT-Bereich wird von niemanden ernsthaft in Frage gestellt. Im letztem Jahr konnte nur ein Bewerber für den Studiengang Verwaltungsinformatik gewonnen werden, obwohl bis zu 5 Anwärterstellen besetzt hätten werden können. Dieses Jahr haben wir für 7 zu besetzende Stellen nur eine Bewerbung, wobei dieser Bewerber das Anforderungsprofil nicht erfüllt.

Dies zeigt eindrucksvoll auf, dass wir in diesem Bereich trotz dem eigentlich attraktiven Beamtenverhältnis gegenüber der freien Wirtschaft aber auch Bundesbehörden, die mit höherer Besoldung locken, nicht konkurrenzfähig sind. Der Fachkräftemangel im IT-Bereich gefährdet in unserem Geschäftsbereich aktuell nicht nur geplante Digitalisierungsvorhaben, sondern auch die Aufrechterhaltung bereits implementierter Anwendungen.

Laufbahn 2. QE

Auch in dieser Laufbahn sind wir im Geschäftsbereich des StMAS mittlerweile nicht mehr konkurrenzfähig. Letztes Jahr konnten ca. 15 % der Planstellen beim ZBFS und den Fachgerichtsbarkeiten für Neueinstellungen nicht besetzt werden, obwohl mittlerweile bis zu den letzten Platzziffer im LPA-Verfahren Bewerber angeschrieben wurden.

Laufbahn 3. QE

Hier ist die Bewerberlage aus Sicht der GdV vor allem beim ZBFS noch zufriedenstellend.

Das liegt vor allem daran, dass ein Fachhochschulstudium an der Akademie der Sozialverwaltung vor allem viele Frauen anspricht, die gerne in einem sozialen Beruf tätig sein möchten, sich aber z.B. für die körperliche Pflege als nicht geeignet ansehen. Die Erfahrungen im gesonderten Auswahlverfahren zeigen, dass vor allem der Begriff „Soziales“ noch nicht an Attraktivität eingebüßt hat.

Laufbahn 4. QE

Sowohl bei den Juristen als auch bei den Ärzten können freie Planstellen nicht auf Anhieb besetzt werden. Bei den Juristen profitieren wir davon, dass in unserem Geschäftsbereich die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit angesiedelt ist, so dass wir wenigstens vorübergehend (bis zum Wechsel an die Gerichte) qualifizierte Juristen gewinnen können und einige dann doch eine Tätigkeit in der Verwaltung der Richterlaufbahn vorziehen.

Allerdings hat die GdV beobachtet, dass auch hier bei der Einstellung bezüglich der erforderlichen Note im 2. Staatsexamen mittlerweile Anpassungen deutlich nach unten vorgenommen wurden. Noch problematischer gestaltet sich die Situation bei den Ärzten.

Hier wurde mittlerweile auch jede regionale Bindung aufgegeben und man darf froh sein, wenn in ganz Bayern überhaupt noch Ärzte bereit sind, bei uns (dann überregional) tätig zu werden.

Teamassistenz/Scankräfte

In diesem Bereich beobachtet die GdV noch keine Probleme, den Bedarf zu decken, mit Ausnahme der Ballungsräume München und Nürnberg.

Dort allerdings ist es nahezu unmöglich, Arbeitskräfte in den Entgeltgruppen E3-E4 zu gewinnen. Mittelfristig dürfte sich aber der Bedarf an diesen Arbeitskräften in unserem Geschäftsbereich durch die Digitalisierung weiter reduzieren; ansonsten ist es aus Sicht der GdV wichtig, z.B. Scanstellen nicht in den Ballungsräumen anzusiedeln bzw. Arbeitsplätze in der Teamassistenz von dort weg zu verlagern.

Problem Ballungsräume und Fluktuation

In München und Nürnberg verlieren wir viele fertige ausgebildete Beamtinnen und Beamte sowohl der 2. als auch der 3. QE gleich nach der Prüfung, weil sie

an heimatnahe Standorte versetzt werden möchten. Das Angebot ist groß, weil die Kommunen nach wie vor viel zu wenige Nachwuchskräfte selbst ausbilden und sich lieber bei fertigem Personal der anderen Ressorts bedienen.

Außerdem ist es ärgerlich, dass Ressorts in etlichen Bereichen überhaupt keine Beamtinnen und Beamten ausbilden, z.B. das StMGP für das Landesamt für Pflege in Amberg; dort bedient man sich nur am Personal der anderen Ressorts, was uns etliche Kräfte aus Nürnberg und Regensburg gekostet hat.

Im Bereich des ZBFS kann man, obwohl die Dienststellen nicht in der Fläche sind, einiges durch Aufgabenverlagerung im Rahmen der Heimatstrategie auffangen, aber die Aufgaben der Gerichte z.B. können nicht verlagert werden.

Die Situation, dass wir etliche fertig ausgebildete Beamtinnen und Beamte nicht bei uns halten können, führt gerade in den Dienststellen in den Ballungsräumen auch zunehmend zu Frust bei den Ausbilderinnen und Ausbildern, die enorme Energie an den Tag legen und sich anschließend fragen: „Wozu das alles“? Das ist auch bei den Gerichten ein Problem (hier auch in der QE 2).

Bei der QE 3 besteht auch bei den Rechtspflegern bei den Arbeitsgerichten eine problematische Situation: die Anwärterstellen können zwar mit Müh und Not noch besetzt werden (bis zu den hintersten LPA-Platzziffern), aber die Durchfallquote der Rechtspfleger liegt inzwischen bei ca. 25 % (nach Rückmeldung aus der ordentlichen Gerichtsbarkeit ist die Durchfallquote dort inzwischen ähnlich hoch).

Als Beispiel können die Einstellungszahlen der Rechtspfleger beim Arbeitsgericht München in den Jahren 2016 bis 2020 dienen: bei einem Bedarf von insgesamt 17 neu ausgebildeten Rechtspflegern in diesen fünf Einstellungsjahren sind zum 01.09.2023 voraussichtlich nur 8 (!) noch da.

Die übrigen haben das Studium nicht bestanden, sich während des Studiums entlassen lassen oder sind nach der Ausbildung abgewandert.



Bild: Flaticon

Generationenwechsel ohne neue Generation?

Die Prognosen für die Zukunft sind düster. So sieht das ZBFS einem Generationenwechsel

ohne neue Generation entgegenzutreten.

Stand 31.12.2022 waren fast 51% der Mitarbeiter älter als 50 Jahre. 15 Jahre Stellenabbau verbunden mit einem Einstellungs- und Übernahmestopp haben tiefgreifende Spuren hinterlassen. Als eines der wichtigsten Elemente eines wirksamen Gesundheitsmanagements sieht die Wissenschaft aber eine gesunde Altersstruktur. Wie bei dem derzeit bestehenden und sich künftig noch verschärfendem Fachkräftemangel der personelle Umbruch gelingen soll, ist derzeit überhaupt nicht vorstellbar. Ein Blick auf die Statistik der Geburten in Deutschland offenbart die ganze Problematik:

Jahrgang	Geburten	Jahrgang	Geburten
1960	1.261.614	2007	684.862
1961	1.313.505	2008	682.514
1962	1.316.534	2009	665.126
1963	1.355.595	2010	677.947
1964	1.357.304	2011	662.685
1965	1.325.386	2012	673.544
1966	1.318.303	2013	682.069
1967	1.272.276	2014	714.927
1968	1.214.968	2015	737.575
1969	1.142.366	2016	792.141
1970	1.047.737	2017	784.901

Angesichts der Tatsache, dass die „Babyboomer Jahrgänge“ mit im Schnitt 1,2 Mio. Geburten auf dem Arbeitsmarkt nun mit Jahrgängen von jährlich ca. 700.000 Geburten ersetzt werden müssen, muss jedem klar sein, dass der künftige Bedarf an Fachkräften von kaum einer Branche mehr gedeckt werden kann. Umso dringender müssen wir auch in unserem Geschäftsbereich endlich die Nachwuchswerbung und Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung- und Bindung forcieren.

Aus unserer Sicht geeignete Maßnahmen dazu werden wir in der nächsten Ausgabe thematisieren.

Bericht aus der Arbeitsgerichtsbarkeit

(Berichtszeitraum 16.06.2022 bis 15.06.2023)



Ein Bericht der Fachgruppenbeisitzerin für den Geschäftsbereich der bayerischen Arbeitsgerichtsbarkeit, Frau Andrea Schraml

Höhergruppierung

Durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wurde festgestellt, dass Tarifbeschäftigte bei entsprechender Tätigkeit in die Gruppe E9a einzugruppieren sind. Die Arbeitsgerichte beabsichtigen, die Rechtsprechung umzusetzen.

Konkret bedeutet das, dass es sich bei den Tarifbeschäftigten (ohne Spezialausbildung) in dieser Entgeltgruppe um ein Einstiegsgehalt (Stufe 1) in Höhe von 2.013,92 Euro netto (<https://oeffentlicher-dienst.info/>) handelt. Das Endgehalt (Stufe 6) beträgt derzeit 2.469,58 Euro netto (<https://oeffentlicher-dienst.info/>). Die Beträge basieren darauf, dass auch Kirchensteuer bezahlt wird.

Bei den Beamten in der 2. QE gestaltet sich die Bezahlung wie folgt:

Beamte müssen zunächst einmal eine 2-jährige Ausbildung absolvieren. Bei der Arbeitsgerichtsbarkeit findet die theoretische Ausbildung in Wasserburg am Inn statt. Während dieser Ausbildungszeit erhalten Beamte in der 2. QE als Anwärter in A6 insgesamt 1.326,72 Euro netto (<https://oeffentlicher-dienst.info/>). Davon sind die Beiträge für die private Krankenversicherung abzuziehen (ca. 50,00 Euro bis 100,00 Euro bei Anwärtertarif). Während der Dauer der Fachlehrgänge ist Verpflegungsgeld vom Gehalt zu bezahlen. Des Weiteren müssen die Beamten ihre Arbeitsmaterialien selber kaufen (Ordner, Blöcke, Stifte, Gesetze, Ergänzungslieferungen usw.). Des Weiteren erhalten Anwärter für die wöchentliche An- und Abreise keinerlei Reisekosten.

Es verbleibt somit für die Beamten in der 2. QE ein Gehalt in Höhe von ca. 1.100,00 Euro netto bis 1.200,00 Euro netto.

Innerhalb dieser 2-jährigen Ausbildungszeit erhalten Beamte in der 2. QE mindestens 19.200,00 Euro netto weniger als Tarifbeschäftigte in der Entgeltgruppe E9a Stufe 1, wenn man von einer Lohndifferenz in Höhe von 800,00 Euro netto ausgeht (Einstiegsgehalt Tarifbeschäftigte in Höhe von 2.013,92 Euro netto – Anwärtergehalt Beamte in Höhe von ca. 1.200,00 Euro netto) und die Stufenlaufzeit nicht berücksichtigt.

Berechnung: 12 Monate x 2 Jahre x 800,00 Euro netto Lohndifferenz = 19.200,00 Euro

Bei den Beamten in der 3. QE zeichnet sich ein ähnliches Bild ab, wie folgt:

Beamte in der 3. QE müssen zunächst ein Abitur und danach ein 3-jähriges Studium absolvieren. Die theoretische Ausbildung findet in Starnberg statt. Bei der Arbeitsgerichtsbarkeit arbeiten überwiegend Rechtspfleger in der 3. QE.

Während dieser Ausbildungszeit erhalten Beamte in der 3. QE als Anwärter in A9 insgesamt 1.369,57 Euro netto (<https://oeffentlicher-dienst.info/>). Davon sind die Beiträge für die private Krankenversicherung abzuziehen (ca. 50,00 Euro bis 100,00 Euro bei Anwärtertarif). Während der Dauer der Studienabschnitte ist Verpflegungsgeld in Starnberg vom Gehalt zu bezahlen. Auch in der 3. QE müssen Beamte ihre Arbeitsmaterialien (s. Beamte in der 2. QE zuzüglich mehrere Kommentare) selber bezahlen. Des Weiteren erhalten Anwärter für die wöchentliche An- und Abreise keinerlei Reisekosten.

Es verbleibt auch in der 3. QE nur ein Gehalt in Höhe von ca. 1.200,00 Euro netto.

Innerhalb dieser 3-jährigen Ausbildungszeit erhalten Beamte in der 3. QE mindestens 28.800,00 Euro netto weniger als Tarifbeschäftigte in der Entgeltgruppe E9a Stufe 1, wenn man von einer Lohndifferenz in Höhe von 800,00 Euro netto ausgeht (Einstiegsgehalt Tarifbeschäftigte in Höhe von 2.013,92 Euro netto – Anwärtergehalt Beamte in Höhe von ca. 1.200,00 Euro netto) und die Stufenlaufzeit nicht berücksichtigt.

Berechnung: 12 Monate x 3 Jahre x 800,00 Euro netto Lohndifferenz = 28.800,00 Euro

Erst wenn Beamte in der 2. QE die Prüfung bestehen, erhalten diese in der Besoldungsgruppe A6 Stufe 2 insgesamt 2.232,07 Euro netto (<https://oeffentlicherdienst.info/>). Die private Krankenversicherung ist davon noch abzuziehen (ca. 200,00 Euro bis 400,00 Euro). In der 3. QE erhalten Beamte nach bestandener Prüfung 2.516,37 Euro netto (<https://oeffentlicherdienst.info/>). Auch hier ist die private Krankenversicherung abzuziehen (ca. 200,00 Euro bis 400,00 Euro).

Beamte in der 2. QE erhalten nach erfolgreicher Ausbildung (selbst Prüfungsbeste) immer noch weniger Gehalt als die Kollegen in der Entgeltgruppe E9a Stufe 1.

In der 3. QE erhalten Beamte nach einer 3-jährigen Ausbildung (selbst Prüfungsbeste) fast genauso viel Gehalt, wie die Kollegen in der Entgeltgruppe E9a Stufe 1.

In der 3. QE sind allerdings andere verantwortungsvolle Tätigkeiten mit voller Haftung ab dem ersten Arbeitstag vorhanden. Rechtspfleger nehmen z. B. Klagen in der Rechtsantragstelle auf, sie erlassen Mahnbescheide, (über-)prüfen die Prozesskostenhilfe und sie setzen vollstreckbare Titel in die Welt. Bei der Justiz werden im Nachlassgericht Erbscheine erteilt, im Grundbuchamt Grundstücksangelegenheiten ins Grundbuch eingetragen, in der Zwangsversteigerung werden Grundstücke versteigert, im Vormundschafts- und Betreuungsgericht werden Genehmigungen zu Rechtsgeschäften erteilt, im Insolvenzgericht wird das Insolvenzverfahren durchgeführt und in der Staatsanwaltschaft werden die rechtskräftig verhängten Strafen überwacht. Auch Haftbefehle werden von Rechtspflegern erlassen.

Diese verantwortungsvollen Tätigkeiten sind jetzt ausschlaggebend für eine Lohndifferenz im Vergleich zu den Kollegen in der Entgeltgruppe E9a Stufe 1 in Höhe von ca. 100,00 Euro bis 200,00 Euro netto im Monat.

Auf der Internetseite des StMAS (<https://www.stmas.bayern.de/karriere-ausbildung/index.php>) werden die Ausbildungen als „Karriere und Ausbildung“ tituliert.

Wenn man eine Ausbildung durchläuft und dann dafür weniger Geld bzw. beinahe gleich viel erhält, wie jemand, der keine Spezialausbildung absolviert hat, klingt diese Überschrift für die Beamten eher ironisch.

Wegen der Verletzung des Abstandsgebotes fordert der Rechtspflegerverband als Einstieg die Besoldungsgruppe A11 (s. Pressemitteilung vom 27.03.2023, <https://www.rechtspfleger-bayern.de/>).

In der 2. QE gehen Beamte in der Arbeitsgerichtsbarkeit durchaus mit A8 in Pension. Der Grund dafür ist, dass in der Arbeitsgerichtsbarkeit ein Organisationsplan existiert. Wer in der 2. QE nicht die entsprechenden Aufgaben erfüllt (z. B. besondere Kostenbearbeitung oder Verwaltung), wird an kleineren Gerichten nicht mehr weiterbefördert. Das Gehalt beträgt bei A8 Endstufe insgesamt 2.828,99 Euro netto (<https://oeffentlicherdienst.info/>). Auch hier sind die Beiträge an die private Krankenversicherung (ca. 200,00 Euro bis 400,00 Euro) abzuziehen. Im Vergleich zu den Kollegen in der Entgeltgruppe E9a Endstufe erhalten diese 2.469,58 Euro netto. Die Endstufe wird erreicht, wenn ohne Veränderung der Entgeltgruppe und bei durchschnittlich guter Leistung in der Regel eine 15-jährige ununterbrochene Tätigkeitszeit vorgewiesen wird. Dass Beamte bereits nach 15 Jahren ihr höchstes Amt sowie ihre Endstufen erreichen, ist utopisch. Realistisch ist, dass Beamte mit Mitte/Ende 50 ihre letzte Beförderung erhalten (nach 30 bis 40-jähriger Dienstzeit).



Foto: Pixabay

Selbstverständlich hat die Entscheidung der Höhergruppierung für die Tarifbeschäftigten ein sehr positives Ergebnis erzielt. Vor der Rechtsprechung hat man für die Entgeltgruppe E9a ein Studium gebraucht, vergleichbar mit dem gehobenen Dienst (3. QE) (https://www.jobs-beim-staat.de/tarif/tvoed-vka_e9a). Jetzt reicht es aus, wenn schwierige Tätigkeiten im Umfang von mindestens 5 % ausgeführt werden. Dies entspricht bei einer Vollzeitkraft (in Bayern: 40 Stunden und 6 Minuten) einer Arbeitszeit von über 2 Stunden pro Woche bzw. unter einer halben Stunde pro Tag.

Im jüngsten Bericht aus dem Hauptpersonalrat (Berichtszeitraum 01.01. bis 31.03.2023) war folgende Stellungnahme zur Höhergruppierung zu lesen: „Der HPR begrüßt, dass auch die Geschäftsstellenverwalterinnen und -verwalter bei den Arbeits- und Sozialgerichten nach jahrelangen Bemühungen nun die ihnen zustehende Eingruppierung erhalten.“

Die Beamten verstehen, dass sich der HPR mit den Tarifbeschäftigten freut. Tarifbeschäftigte gehören genauso zum Personal wie Beamte. Allerdings fühlen sich Beamte auf der Strecke gelassen, zumal Beamte auch Geschäftsstellenverwalter sind und als Berufsanfänger mit Spezialausbildung weniger Gehalt bei gleicher Tätigkeit bekommen wie die Kollegen in der Entgeltgruppe E9a (s. o.). Im Laufe des Berufslebens erhalten Beamte in der 2. QE annähernd gleiches Gehalt. Eine Spezialausbildung führt dazu, dass Fachkräfte vorhanden sind. Man fragt sich, ob man Fachkräften wirklich gleiches Gehalt bezahlen sollte? Es geht doch nicht nur um die tatsächlich verrichtete Tätigkeit vor Ort. Es geht im Grunde doch darum, dass Beamte innerhalb den zwei bzw. drei Jahren Fachwissen erworben haben. Das muss deutlich besser bezahlt werden. Wenn das nicht so gesehen wird, fragt man sich, ob denn die Ausbildung in der 2. QE bzw. 3. QE wirklich noch den Wert hat bzw. wertgeschätzt wird.

Es wird erwartet, dass sich Beamte engagieren. Bei den EUREKA-Fach-Multiplikatoren handelt es sich überwiegend um Beamte, der Unterricht in Wasserburg und Starnberg wird von Beamten gehalten, die Aufgabe der Ausbildungsleitung und die Verwaltungstätigkeiten (Haushalt, Statistik, BayZeit usw.)

nehmen Beamte wahr. Im Bezirkspersonalrat beim LAG Nürnberg sind insgesamt alle sieben Mitglieder und ein Ersatzmitglied im Beamtenverhältnis. Von den Tarifbeschäftigten hat sich niemand zur Wahl in ganz Nordbayern aufstellen lassen.

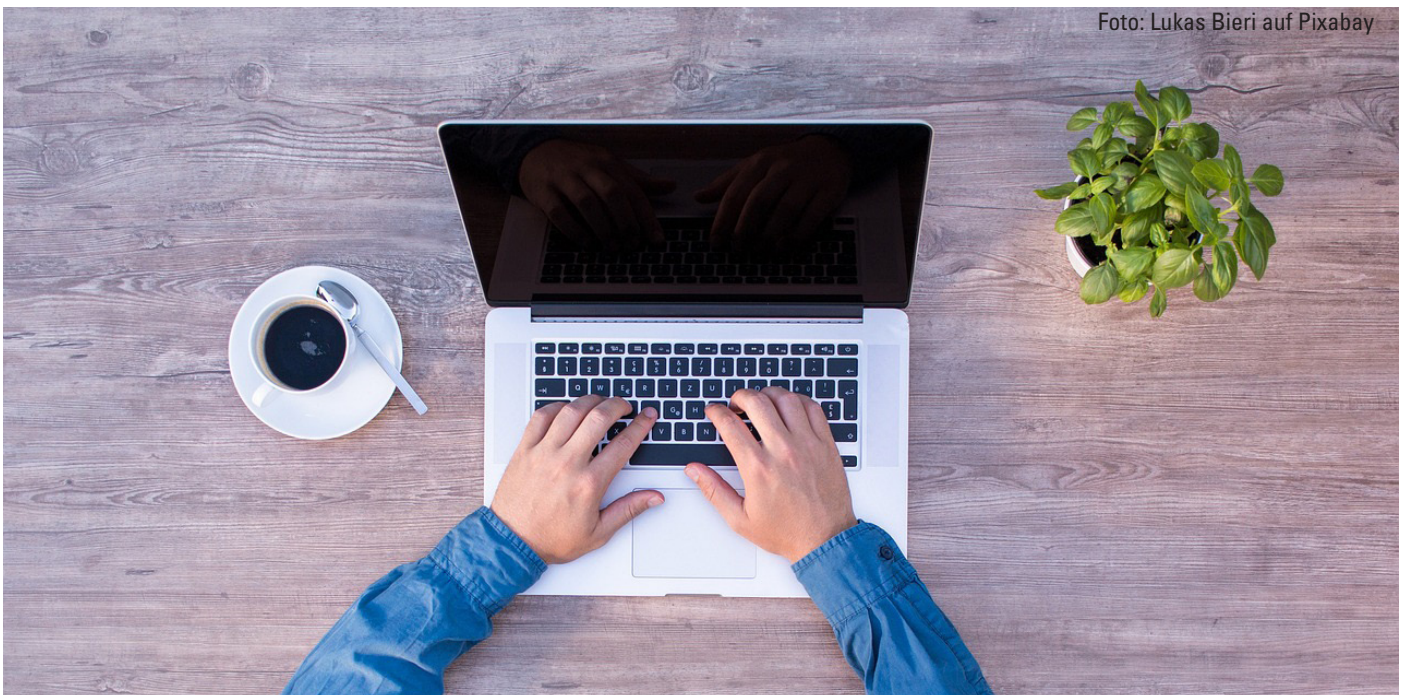
Natürlich wird verstanden, dass die BAG-Entscheidung existiert. Bei der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich um eine ausgebildete Tarifbeschäftigte, die auf Höhergruppierung geklagt hat. Dies ist bei der Arbeitsgerichtsbarkeit eine Seltenheit. Die Meisten haben keine Spezialausbildung, wie die Beamten. Es handelt sich um Quereinsteiger. Ein Teil davon sind Rechtsanwaltsfachangestellte, ein weiterer Teil sind ausgebildete Bürokaufleute. Viele wurden dann vor Jahrzehnten bei der Einstellung als Schreibkräfte in E5 eingruppiert (zwischen 1.744,96 Euro netto und 2.061,61 Euro netto).

In den 2000er Jahren wurden diese Kräfte dann nach und nach in den Stand der Geschäftsstellenverwalter gehoben. Für diese Tätigkeit gab es E6 (zwischen 1.801,15 Euro netto und 2.128,62 Euro netto).

Es gibt Einzelfälle, in denen Beamtenanwärter die Beamtenlaufbahn absolvieren und dann nicht aus Gründen der persönlichen Eignung (z. B. Diagnose vom Amtsarzt) in das Beamtenverhältnis übernommen werden (können). Es wird auch von den Beamten verstanden, dass dagegen geklagt wird. Die Höhergruppierung in diesen Fällen wird auch akzeptiert. Schließlich hat diese Person ihr Wissen unter Beweis gestellt.

Dieses sehr sensible und konfliktreiche Thema stößt jedenfalls auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit auf Unmut. Es wird bereits von den Beamten überlegt, ob man nicht den Beamtenstatus niederlegt und sich als Tarifbeschäftigte einstellen lässt. Einen schnelleren und auch leichteren Aufstieg gibt es nicht.

Des Weiteren wird darüber diskutiert, ob entsprechende Ausbildungstätigkeiten von den Beamten weiterverfolgt werden sollen, da man das „System der Ausbildung“ momentan nicht mehr unterstützen möchte. Die Höhergruppierung wird einfach nicht mehr als gerecht empfunden.



Homeoffice:

Die Anzahl der Homeoffice-Arbeitsplätze ist in der Arbeitsgerichtsbarkeit nach wie vor überschaubar. Die Anzahl der Homeoffice-Arbeitsplätze haben im Grunde das Niveau von vor Corona erreicht. Für Sitzungen wird weiterhin der Sitzungsdienst angefordert. Des Weiteren werden Schriftsätze nicht nur elektronisch eingereicht, weshalb eine persönliche Anwesenheit unumgänglich ist.

In der Verwaltung ist es möglich, dass dort Homeoffice-Arbeitsplätze geschaffen werden können. Allerdings ist die Umsetzung auch dort eher zaghaft.

Die Möglichkeit von Mobiler Arbeit wird an sich auch nicht häufig wahrgenommen. Dies liegt sowohl an den Mitarbeitern als auch am Arbeitgeber.

Um mehr Homeoffice billigen zu können, bedarf es wahrscheinlich neuer und kreativer Denkansätze. Möglicherweise sollte nicht auf die Umsetzung vor Ort gehofft, sondern vielleicht mit neuen Ideen Vorschläge den Dienststellen unterbreitet werden.

Des Weiteren wird bei der Arbeitsgerichtsbarkeit nach wie vor an den alten Regeln, wie Dienstvereinbarungen (Kern-, Gleit-, Sollzeit) festgehalten. An sich wäre es mittlerweile technisch möglich, dass Mitarbeiter ihre Arbeit, für welche sie vor Ort anwesend sein müssen, auch dort verrichten und weitere Tätig-

keiten mit dem Instrument des „Mobilen Arbeitens“ (auch zu Hause) verrichten können. Mittlerweile wurde ein Teil der Arbeitsplätze mit Laptops ausgestattet. Auch die Anwärtler haben einen Laptop für ihre Ausbildung erhalten.

Des Weiteren gibt es in der freien Wirtschaft das Modell der „4-Tage-Woche“. Dies wird in der Arbeitsgerichtsbarkeit überhaupt nicht thematisiert.

Digitalisierung

In den jeweiligen Gerichten müssen künftig für die Digitalisierung der Schriftsätze Scan-Arbeitsplätze und –Stellen eingerichtet werden. Dies ist mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden. Bei den Scan-Räumen handelt es sich um abschließbare Räume, die nur von ausgewählten Mitarbeitern betreten werden dürfen. Die eigentliche Arbeit (Geschäftsstellentätigkeit) kann und darf dort nicht verrichtet werden. Dies bedeutet, dass von den ohnehin begrenzten Räumen ein weiterer Raum „verloren geht“.

Nichtsdestotrotz schreitet die Digitalisierung voran. Aus diesem Grund hat es in der Vergangenheit zahlreiche Schulungsangebote im Rahmen einer IT-Qualifizierungsoffensive gegeben, welche mit hoher Resonanz angenommen wurden.

Nach der Einkommensrunde ist vor der Landtagswahl



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

beim Schreiben dieser Zeilen ist Sommeranfang und die Sonne scheint bei knapp 30 Grad in München. Ein leichter Wind geht. Vögel zwitschern. Kinder lachen. So weit, so idyllisch.

Deutlich weniger idyllisch – und jedenfalls gefühlt schon eine halbe Ewigkeit her – ging die diesjährige Einkommensrunde auf Bundesebene zu Ende. Der Ausblick auf die nächsten Verhandlungen auf Länderebene macht leider kaum Hoffnung. Das hat auch mit einem Versprechen von Ministerpräsident Söder zu tun. Außerdem stellt die CSU ihr „Regierungsprogramm“ vor, das der Sozialverwaltung nicht nur Gutes bringt.

Viel Spaß beim Lesen dieses Kommentars!

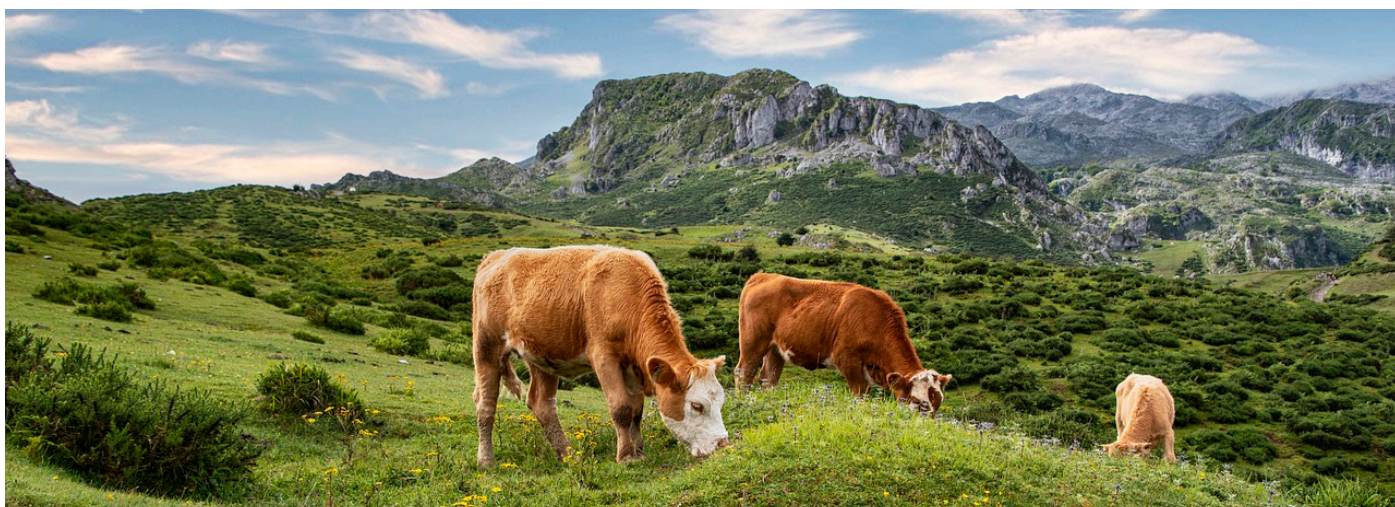
TVöD-Einkommensrunde

Bis zuletzt hatte ich noch die Hoffnung, dass die Schlichtung einen vernünftigen Tarifabschluss bringt. Der wurde nur teilweise erreicht, aber immerhin habe ich jetzt Gewissheit. Im Kern gab es drei Jugendforderungen: Erhöhung der Ausbildungsentgelte um mindestens 200 Euro, verbindliche Übernahme bei erfolgreicher Ausbildung und kurze Tariflaufzeit von zwölf Monaten.

Bekommen haben wir immerhin um 150 Euro höhere Ausbildungsentgelte. Das ist eine erfreuliche Entlastung, auch wenn unsere Forderung nicht voll erfüllt wurde. Dass es auch künftig keine verbindliche Übernahme nach erfolgreicher Ausbildung gibt, ist eine verpasste Chance für die Nachwuchskräftegewinnung. Die Tariflaufzeit von 24 Monaten ist viel zu lange. Eine kürzere Tariflaufzeit hätte allen Beteiligten mehr Flexibilität ermöglicht. Das Inflationsausgleichsgeld ist eine Einmalzahlung, die sich kurzfristig schön auf dem Konto anfühlt – aber sie ist eben keine wirksame Entlastung auf Dauer.

Die gute Nachricht: Der Beamtenbund verhandelt ab November 2023 mit der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) über den TV-L. Der TdL gehört jedes Bundesland außer Hessen an. Wir haben jedenfalls theoretisch die Chance, ein besseres Ergebnis für die Angestellten auf Landesebene zu erzielen. Beim BBB-Hauptausschuss hat Ministerpräsident Söder übrigens versprochen, dass dieses Ergebnis 1:1 auf die bayerischen Beamten übertragen werden soll.

Die schlechte Nachricht: Ich glaube ihm das. Auf die bayerischen Beamten wird das übertragen werden, was bei den TV-L Verhandlungen für die Beschäftigten vereinbart wird. Warum das schlecht ist? Naja, weil der TdL auch Pleiteländer wie Berlin und Bremen angehören. Und auch sie müssen sich das Verhandlungsergebnis leisten können. Die TdL ist für bayerische Beschäftigte und Beamte nicht die Lösung, sondern das Problem. In unserem Freistaat kann sich nur der Finanzminister über die Mitgliedschaft Bayerns in der TdL freuen.



Bayerisches Idyll?

Bild von Enrique auf Pixabay

CSU-Regierungsprogramm „In Bayern lebt es sich einfach besser“

Die CSU hat Mitte Juni ihr „Regierungsprogramm“ mit dem Titel „In Bayern lebt es sich einfach besser“ vorgestellt. Darin zu finden sind wieder allerlei neue Ankündigungen – und alte Muster.

In Kürze sieht dieses Programm folgendermaßen aus: Bayern ist super, kann aber noch besser werden. Denn leider werden die Menschen im Freistaat noch von der Bürokratie und einem Übermaß an Regulierung gegängelt. Außerdem braucht es einen Mentalitätswechsel in Behörden. Und mit einer umfassenden „Good Governance“ sollen weitere Ermessensspielräume festgelegt werden. Das steht da wirklich so drinnen.

Da drängt sich mir die Frage auf: Wer trägt in Bayern gefühlt seit Menschengedenken mit die Hauptverantwortung für Gesetzgebung und Regierungshandeln? Wer hat den Öffentlichen Dienst in Bayern nach seinen Vorstellungen wesentlich aufgebaut und ausgebaut? In wessen Zuständigkeit fällt eigentlich der Öffentliche Dienst heute? Viele Fragen, eine Antwort: Das war und ist die CSU.

Mit viel Wohlwollen betrachtet, könnte man sagen, dass man eigene Fehler der Vergangenheit erkannt hat und für die Zukunft abstellen will. Dazu wurden einige Ideen skizziert: Für die Polizei soll es bis zum Jahr 2028 insgesamt 1.000 weitere Personalstellen sowie eine Aufstockung der Reiterstaffel geben. Außerdem sollen beispielsweise Schulen, Universitäten, Justiz und Grenzpolizei zusammen knapp 5.000 neue Stellen bis 2028 erhalten.

Aber leer geht unser Geschäftsbereich auch nicht aus. Zum „Ausgleich“ gibt es für uns weitere Aufgaben. So soll es für Alleinerziehende ein höheres Familiengeld geben. Anlauf- und Beratungsstellen für Menschen in sozialer Not sollen weiter gestärkt werden – natürlich ohne neue Stellen(ankündigungen). Das ist für das ZBFS doppelt bitter. Die dortigen Kolleginnen und Kollegen sind mit den bestehenden Aufgaben und Projekten schon längst an der absoluten Belastungsgrenze angekommen.

Die halbwegs gute Nachricht zum Schluss: Das „Regierungsprogramm“ ist nur eine erste Absichtserklärung. Es besteht noch Hoffnung, dass trotz Allem die nötigen Stellen geschaffen werden. Aber einfach werden die Haushaltsverhandlungen sicherlich nicht – egal, wer sie nach der Landtagswahl für das StMAS und den ganzen Geschäftsbereich führen wird.

Ihr / Euer
Dominik Konther

Aktion „Care-Pakete und Obstkörbe für die Anwärterprüflinge 2023“

Auch in diesem Jahr konnte die GdV-Jugend die Aktion „Care-Pakete und Obstkörbe für die Anwärterprüflinge 2023“ umsetzen.

Mit der Aktion möchten wir, als Gewerkschaft, die Nachwuchskräfte durch die anstrengende Prüfungsphase begleiten sowie viel Kraft und Durchhaltevermögen spenden.

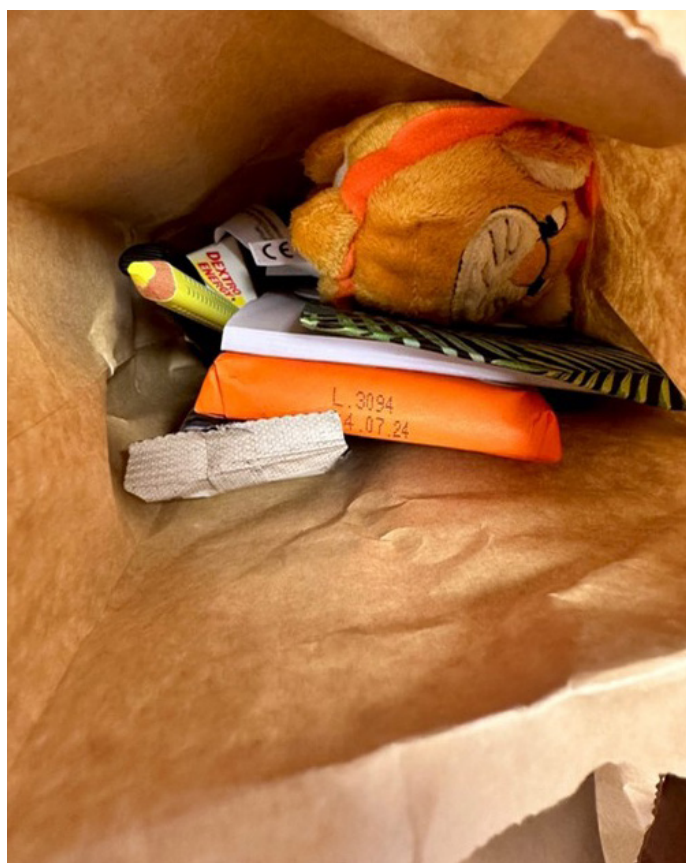
Die Care-Pakete befüllt mit Schreibzeug, Studentenfutter, Eisdielengutscheinen und weiteren kleinen Aufmerksamkeiten wurden den GdV-Mitgliedern der 2. und 3. Qualifikationsebene (QE) aus dem Prüfungsjahrgang 2023 bereits vor dem Prüfungsbeginn überreicht.

Die Obstkörbe wurden zum ersten Prüfungstag allen Anwärterinnen und Anwärtern - somit auch Nicht-Mitgliedern - zur Verfügung gestellt. Prüfungsstart für die 2. QE war der 19.06.2023 und für die 3. QE der 04.07.2023.

Wir hoffen, dass wir mit der Aktion die Prüfungszeit angenehmer gestalten konnten und drücken den Prüflingen im Hinblick auf die Prüfungsergebnisse die Daumen.

Einen großen Dank für die Unterstützung bei der Durchführung der Aktion möchten wir dem Landesverband, der 1. stv. Vorsitzenden des GdV-Bezirksverbandes Oberpfalz Ly Thai-Krieger und Antonia Relinger ebenfalls aus dem GdV- Bezirksverband Oberpfalz aussprechen.

Jessica Dorfner
GdV-Landesjugendleitung



Fotos: GdV-Jugend



Foto: Hartmann

Volksfestbesuch mit Festzelt und Line-Dance

Nach der Corona-Zwangspause und einem Volksfest 2022 ohne Festzelt (der Festzeltwirt hatte Bayreuth kurzfristig eine Absage erteilt), ließ der gemeinsame Volksfestbesuch des GdV-Bezirksverbandes Oberfranken am Familientag dieses Mal keine Wünsche offen. Das Wetter war herrlich, die Stimmung prächtig und die Vorstandschaft setzte mit Biermarken für die Mitglieder das richtige Zeichen gegen die inflationäre Preisentwicklung. Beim Bezahlen einer süffigen Maß mit einer spendierten Marke konnte erst gar nicht der Eindruck entstehen, dass sich das Bier verteuert hätte.

Etwas gewöhnungsbedürftig für die traditionsbewussten GdV-Mitglieder war lediglich das Rahmenprogramm im Festzelt. Unter den Mottos „Tradition trifft Moderne“ und „Keep it Country“ wurden die Festzeltgäste von der „Yukon River Band“ unterhalten. Dazu war eine große Tanzfläche für Line Dance vor der Bühne aufgebaut. Die Bereitschaft der GdV-Mitglieder, ihre Künste im Line-Dance dem Festzeltpublikum vorzuführen, war nur sehr eingeschränkt, ehrlicherweise eigentlich gar nicht vorhanden. Tradition fremdelte zumindest an diesem Tag noch mit Moderne.

Julia Brendel
Vorsitzende GdV-Oberfranken

