



# kommunales echo

Zeitschrift der komba gewerkschaft rheinland-pfalz

## komba im Gespräch mit dem Vorsitzenden des Städtetages, David Langner



Rolf Führ, David Langner, Sandra Müller, Thomas Beßler (von links)

Bei einem seit geraumer Zeit vereinbarten Gespräch mit dem Oberbürgermeister der Stadt Koblenz, der den Vorsitz des Städtetages Rheinland-Pfalz innehat, waren die im Vorfeld abgestimmten aktuellen Themen für alle Beteiligten von besonderer Bedeutung.

Die drängendsten Probleme der kommunalen Familie wurden daher unmittelbar und detailliert besprochen. Diese waren im Einzelnen das enge Finanzkorsett der Kommunen, das eine dringend notwendige leistungsgerechte Bezahlung der Beschäftigten ausbremst, der Fachkräftemangel, die Personalbindung und -gewinnung sowie die demografische Entwicklung. Untrennbar hiermit verbunden sind inzwischen die notwendige Digitalisierung und die Möglichkeiten durch KI. Während sie Chancen und Risiken zugleich beinhalten, müssen die Ar-

beitsabläufe trotzdem von Personal gestaltet und beaufsichtigt werden, das gleichzeitig für immer mehr Aufgaben weniger Zeit zur Verfügung hat. Auch die anstehende Einkommensrunde 2025 mit denkbaren Herausforderungen und verschiedenen Arbeitszeitmodellen war Gesprächsgegenstand. **Nur ein attraktiver öffentlicher Dienst kann bewährtes Personal halten und gleichzeitig langfristig neues Personal gewinnen.** In der durchaus angespannten Lage in den Verwaltungen und Betrieben zeigt sich, wie wichtig der Gesundheitsschutz und die Mitbestimmung durch die Personalräte sind. Die Sicherheit der Beschäftigten rückt stetig weiter in den Fokus, unter anderem da verbale und tätliche Anfeindungen gegen Feuerwehr- und Rettungskräfte, aber auch gegen Kolleginnen und Kollegen in den Bürgerämtern, den Jobcentern,

Jugendämtern, Ausländerbehörden et cetera nahezu täglich stattfinden.

Die komba gewerkschaft hat hier insbesondere zu gemeinsamen Aktionen hinsichtlich der Absicherung der Kollegen unter anderem durch Öffentlichkeitsarbeit sowie zu gemeinsamen Aktionen zur Fachkräftegewinnung aufgefordert. Dies soll bereits frühestmöglich in Schulen und bei Veranstaltungen geschehen, so der Landesvorsitzende. Auch mit Unterstützung von Multiplikatoren und Funktionsträgern der Gewerkschaft sowie gemeinsamen

### Aus dem Inhalt

Änderung im Beamtenrecht geplant: Kürzere Vorgabe für hauptberufliche Vortätigkeit .....	50
75 Jahre KGSt .....	50
Ruhegehaltsfähigkeit der Feuerwehrzulage wieder einführen! ..	52
Landesjugendausschuss der komba jugend .....	52
Fristlose Kündigung nach Äußerung in privater Chatgruppe .....	54
Neuer Informationsflyer: Das Disziplinarrecht .....	55
Führung durch das Staatsweingut in Bad Kreuznach .....	56
komba auf Facebook und Instagram .....	56
Glückwunschecke .....	56

Aktionen und Kampagnen wäre dies möglich. Denn die Vielfalt der Berufsbilder, die eine Kommune zu bieten hat, ob als Arbeitnehmer/in oder Beamtin/Beamter in Feuerwachen, den Ver- und Entsorgungsbetrieben, Verkehrsbetrieben, Bürgerämtern, Kitas, kommunalen Krankenhäusern oder Ordnungsämtern, Schulen et cetera, sind vielen jungen Menschen gar nicht

bekannt. Weitere Punkte sind Aus- und Fortbildung, Qualifizierung und Zukunftsperspektiven für Bestandspersonal. Denn nur wer ein Fortkommen und Wertschätzung spürt, ist ein Beschäftigter mit Zukunft in der Verwaltung beziehungsweise dem Betrieb.

Im Zusammenhang mit diesem Gespräch ist zu erwähnen, dass die kom-

ba den intensiven Austausch mit allen kommunalen Spitzenverbänden, dem Städtetag, dem Gemeinde- und Städtebund sowie dem Landkreistag Rheinland-Pfalz sucht und pflegt, weil hier die gesamte kommunale Familie zusammentrifft. Es wurde vereinbart, die Gesprächsreihe fortzusetzen und mögliche gemeinsame Aktionen zu eruiieren. ■

## Änderung im Beamtenrecht geplant

# Kürzere Vorgabe für hauptberufliche Vortätigkeit

Die Laufbahnverordnung (LbVO) enthält in den §§ 16 bis 19 Vorschriften für den Zugang zum zweiten, dritten und vierten Einstiegsamt einer Laufbahn, soweit die Befähigung hierzu durch die zu einem Beruf befähigende Ausbildung und eine hauptberufliche Tätigkeit erworben wird. Die Dauer der geforderten hauptberuflichen Tätigkeit ist § 18 Abs. 1 geregelt. So gilt zum Beispiel für den feuerwehrtechnischen Dienst im zweiten Einstiegsamt derzeit die Vorgabe einer hauptberuflichen Tätigkeit von mindestens zwei Jahren.

Das Ministerium des Innern und für Sport hat nun einen Entwurf zur Änderung der Laufbahnverordnung vorgelegt, mit dem diese in § 18 LbVO geregelten Zeiten jeweils um sechs Monate bis zu einem Jahr verkürzt werden sollen. Das soll der Verbesserung der Personalgewinnung und der Personalentwicklung dienen.

Wenn der Entwurf in dieser Form umgesetzt wird, gelten zukünftig folgende Zeiten für hauptberufliche Vordienstzeiten:

- ◆ Für das zweite Einstiegsamt eineinhalb Jahre.
- ◆ Für das dritte Einstiegsamt zwei Jahre.
- ◆ Für das vierte Einstiegsamt zweieinhalb Jahre. Hier beträgt die geplante Kürzung ein Jahr.

Die komba gewerkschaft hält diese Neuregelung für sachgerecht. Sie wird als geeignet angesehen, die Nachwuchsgewinnung zu erleichtern. ■

50

komba gratuliert

## 75 Jahre KGSt

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) hat in einer Festveranstaltung in Köln auf ihre 75-jährige Geschichte zurückgeblickt. Daran nahmen für die komba gewerkschaft rheinland-pfalz deren Vorsitzender Rolf Führ sowie Justiziar Thomas Beßler teil. Die Wurzeln der KGSt reichen bis in das Jahr 1945 zurück, als die Geschäftsführung des Deutschen Städtetages das Thema „Vereinfachung der Verwaltung“ aktiv aufgriff. Am 1. Juni 1949 nahm die „Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsvereinfachung“ ihre Arbeit in Köln auf.

Heute ist die KGSt als Gemeinschaft der kommunalen Praxis in Deutsch-



land nicht mehr wegzudenken. Über 2 500 Kommunen und Institutionen zählen zu ihren Mitgliedern, darunter auch die komba gewerkschaft. Mit den Erfahrungen aus 75 Jahren steht die KGSt als leistungsfähige Partnerin für Organisationsentwicklung, Digitalisierung und Innovationsmanage-

ment bereit. Ihre Stärken liegen in der Vernetzung, dem Wissenstransfer und der systematischen, abgestimmten Lösungserarbeitung mit den Mitgliedern. Fundierte Analysen, Konzepte und Handlungsempfehlungen bilden die Grundlage für moderne, bürgernahe und effiziente Kommunalverwal-

tungen. Die KGSt hat sich im Laufe der Jahre den wichtigen Themen der Kommunalverwaltung angenommen. So erfolgte eine strategische Neuausrichtung insbesondere in den 1990er-Jahren. Das Leitbild wandelte sich hin zu einem ganzheitlichen Verständnis von Verwaltungsführung und Organisationsentwicklung. Die Kernaufgaben umfassen nun die Bereiche Strategie, Steuerung, Strukturen und Kultur. Der Fokus lag auf Themen wie neues Steuerungsmodell, Qualitätsmanagement, E-Government, interkommunale Zusammenarbeit und Prozessmanagement.

### Kommunale Informations- und Kommunikationssysteme

Um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen, trieb die KGSt ab den 2000er-Jahren die Modernisierung durch innovative Projekte und umfassende Beratungsangebote voran. Das Kommunale Informations- und Kommunikationssystem KIKOS



sowie der Lösungstransfer über das IKO-Netz stehen für neue, ganzheitliche Herangehensweisen.

Hier und an vielen anderen Stellen bestehen Parallelen beziehungsweise Schnittmengen zur komba gewerkschaft. Unabhängig von ihrer Größe: Jede Mitgliedskommune ist ein wichtiger Teil der kommunalen Gemeinschaft/Familie und trägt zum Erfolg der KGSt bei.

So ist unter anderem das analytische Stellenbewertungsverfahren für Beamtenstellen richtungsweisend in der

gesamten öffentlichen Verwaltung. Auch die komba gewerkschaft rheinland-pfalz und die dbb-Rechtsschutzzentren nutzen dieses etablierte Verfahren, um Stellenbewertungen für unsere Mitglieder zu überprüfen. Wir unterstützen, beraten und werden je nach Ergebnislage für die Kolleginnen und Kollegen tätig.

Der Dienstherr hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und einer leistungsge-rechten Besoldung ebenfalls das analytische Stellenbewertungsverfahren durchzuführen und umzusetzen.

So wird weiterhin – auch in diesen äußerst bewegten Zeiten – dies das Verfahren/Instrument sein, um Stellen ordnungsgemäß und gleichmäßig zu bewerten. Ein weiterer gleichlautender Schwerpunkt sind die Digitalisierung und die Nutzung der Möglichkeiten durch KI, um dem Fachkräftemangel mit geeigneten Lösungsansätzen zu begegnen. ■



# BBBank-Kreditkarten<sup>1</sup> zu Sonderkonditionen.

- ✓ 0,- Euro für Visa ClassicCard<sup>1</sup>
- ✓ Schwarze Kreditkarte (Visa) zum Sonderpreis von 29,90 Euro p. a.

### Jetzt informieren

BBBank eG  
Landesdirektorin Öffentlicher Sektor  
Nadja Wünsch  
E-Mail: [nadja.wuensch@bbbank.de](mailto:nadja.wuensch@bbbank.de)  
Telefon: 0151 74471556

Nur für  
dbb-Mitglieder  
und ihre  
Angehörigen



Einfach hier bestellen:  
[www.bbbank.de/dbb](http://www.bbbank.de/dbb)



<sup>1</sup>Ausgabe ab 18 Jahren möglich, bonitätsabhängig. Voraussetzungen ab der Vollendung des 30. Lebensjahres: BBBank Girokonto, monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a. Voraussetzungen bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres: BBBank Junges Girokonto ohne monatliches Kontoführungsentgelt bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a. Ausgabe einer Kreditkarte

Folgen Sie uns



# Ruhegehaltsfähigkeit der Feuerwehruzulage wieder einführen!



© clipdealer

Zum 1. Juli 2024 wurde in Rheinland-Pfalz die Zulage für Polizei, Feuerwehr und Justiz mit einer Erhöhung von rund 36 Prozent deutlich angehoben. Sie beträgt zukünftig im Höchststadium monatlich 180 Euro statt bisher 132 Euro. Damit wird eine Forderung der komba gewerkschaft umgesetzt, die wir in den vergangenen Jahren an Landesregierung und Landtag gerichtet haben.

Der Landesvorsitzende der komba gewerkschaft, Rolf Führ, erklärte dazu: „Wir begrüßen die Verbesserungen der Kinderzulagen und die deutliche Anhebung der Zulagen für den Sicherheitsbereich. Die Anhebung der Zulagen für Polizei und so weiter macht allerdings erneut deutlich, dass für die Zeit des Ruhestandes eine eklatante Benachteiligung dieser Kolleginnen und Kollegen besteht, da diese Zulage in Rheinland-Pfalz bei der Ermittlung des Ruhegehalts nicht mit einbezogen wird.“

## Ruhegehaltsfähig beim Bund und in mehreren Ländern

Dieser Zustand wird von den Betroffenen als sehr ungerecht und benachteiligend empfunden, zumal die Feuerwehruzulage nach dem früher geltenden Bundesrecht bis 2007 ruhegehaltsfähig war. Um dieses Defizit zu beseitigen und um die Arbeit der Feuerwehr zu würdigen, ist die Polizei- und Feuerwehruzulage nach Eintritt der Föderalismusreform in folgenden Ländern wieder in das Ruhegehalt einbezogen worden: In Bayern nahtlos seit Wegfall des Bundesrechts, in Nordrhein-Westfalen 2016, in Sachsen 2019 und beim Bund 2023.

Die Landesregierung hatte den Entwurf des Besoldungsanpassungsgesetzes bereits im Januar auf den parlamentarischen Weg gebracht. Die Gesetzesberatung nahmen komba ge-

werkschaft und dbb zum Anlass, auf die Einführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Feuerwehruzulage zu drängen. Unsere Argumente: „Bei den Bestrebungen, den Katastrophenschutz zu verbessern, kommt den hauptamtlichen Feuerwehrangehörigen eine Schlüsselfunktion zu. Deshalb ist es richtig, wenn die Feuerwehrbeamtinnen und -beamten in Rheinland-Pfalz angemessen besoldet werden. Dazu gehören aber auch Ruhestandsbezüge, die diesem Maßstab entsprechen. Deshalb fordern wir eine Ergänzung des Versorgungsrechts unseres Landes in der Weise, dass die Zulage für Polizei, Feuerwehr und Justiz in die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge einbezogen wird. Damit kann die derzeit bestehende Diskrepanz zum allgemeinen Verwaltungsbereich sowie zu

den vorstehend aufgeführten Bundesländern beseitigt und den Feuerwehrbeamtinnen und -beamten mehr Wertschätzung entgegengebracht werden.“

## Wir werden weiterhin Druck machen!

Leider enthält das am 3. Mai 2024 im Gesetz- und Verordnungsblatt veröffentlichte Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung (LBVanpG 2024/2025) keine entsprechende Regelung. Der Gewerkschaftstag des dbb beamtenbund und tarifunion rheinland-pfalz hat im Juni auf Antrag der komba gewerkschaft erneut die Einbeziehung auch dieser Zulage in das Ruhegehalt gefordert. Unsere Forderung ist der Politik deshalb bestens bekannt. ■

# Landesjugendausschuss der



**SAVE THE DATE**

## 22.11.-23.11.2024

IN  
**KAISERSLAUTERN**

WEITERE INFORMATIONEN FOLGEN...



© komba rp



# Erstklassige Leistungen zum fairen Preis für den öffentlichen Dienst

Und in der  
Autoversicherung  
als Neukunde  
30 Euro Bonus\*  
mitnehmen



## Berufsunfähigkeitsversicherung

Passend auf Sie ausgerichtet -  
auch als Existenzschutzversicherung



## Bausparen

Basis für Ihr Eigenheim



## Altersvorsorge

Maximale Flexibilität

Gleich Angebot einholen  
Persönliche Beratung  
in Ihrer Nähe



Code scannen.  
Beraten lassen.

\*komba-Mitglieder, die mit ihrer Autoversicherung als Neukunde zur HUK-COBURG wechseln, erhalten einen Bonus von je 15 € im Beginnjahr und 15 € im ersten Folgejahr.



**komba**  
gewerkschaft



**HUK-COBURG**  
Aus Tradition günstig

# Fristlose Kündigung nach Äußerung in privater Chatgruppe grundsätzlich möglich

© andranik23/stock.adobe



54

In einem Urteil vom 24. August 2023 – Az.: 2 AZR 17/23 – hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Frage befasst, inwieweit eine fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers nach einer Äußerung in einer privaten Chatgruppe möglich ist. Nach dessen Grundtenor kann sich ein Beschäftigter, der sich in einer aus sieben Mitgliedern bestehenden privaten Chatgruppe in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise über Vorgesetzte und andere Kollegen geäußert hat, gegen eine darauf gestützte außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nur im Ausnahmefall auf eine berechnete Vertraulichkeitserwartung berufen. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt gehörte der bei der Beklagten angestellte Kläger seit 2014 einer Chatgruppe mit fünf anderen Arbeitnehmern an. Im November 2020 wurde ein ehemaliger Kollege als weiteres Gruppenmitglied aufgenommen. Alle Gruppenmitglieder waren langjährig befreundet und zwei sogar miteinander verwandt. Neben rein privaten Themen äußerte sich der Kläger – wie auch mehrere andere Gruppenmitglieder – in beleidigender und menschenverachtender Weise unter anderem über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Nachdem die

Beklagte davon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich fristlos. In den Vorinstanzen war der infolgedessen erhobenen Kündigungsschutzklage des Klägers jeweils stattgegeben worden.

## Vertraulichkeitserwartung war nicht berechnete

Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg. Nach Auffassung des BAG hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen rechtsfehlerhaft eine berechnete Vertraulichkeitserwartung des Klägers zu den ihm vorgeworfenen Äußerungen angenommen und das Vorliegen eines Kündigungsgrundes im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) verneint. Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechnete, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation überhaupt in Anspruch nehmen könnten. Dieser Schutz sei abhängig von dem Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und persönlichen Zusammensetzung der Chatgruppe. Seien zudem – wie vorliegend – beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige Gegenstand der Nach-

richten, bedürfe es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer berechnete erwarten konnte, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben. Das BAG hat das zugrunde liegende Urteil des LAG Niedersachsen daher aufgehoben und die Sache an das LAG zurückverwiesen. Dieses wird dem Kläger Gelegenheit für die ihm nach den oben genannten Rechtssätzen des BAG obliegende Darlegung zu geben haben, warum er angesichts der vorliegenden Größe der Chatgruppe, ihrer geänderten Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums eine berechnete Vertraulichkeitserwartung haben durfte.

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass Äußerungen gerade in den auf schnelle Verbreitung/Weiterleitung ausgelegten Plattformen jederzeit wohlüberlegt sein sollten und auch im Zweifel das Arbeits- und/oder Dienstverhältnis betreffen können. Daher sollte von derartigen Äußerungen in solchen Gruppen nicht nur aus moralischen, sondern auch aus Gründen des Selbstschutzes abgesehen werden. ■

Neuer Informationsflyer

# Das Disziplinarrecht

In der Reihe seiner Faltblätter mit Informationen über dienstrechtliche Themen hat der dbb ein Faltblatt mit dem Titel „Das Disziplinarrecht“ herausgegeben. Darin wird ausführlich über Hintergründe und Anwendungsbereiche berichtet.

Das Beamtenverhältnis bietet Vorteile wie Arbeitsplatzsicherheit, Besoldung, Versorgung, Beihilfe. Einmal verbeamtet, immer verbeamtet, denken viele. Dass das Beamtenverhältnis mit strengeren Regeln verbunden ist als ein „normales“ Arbeitsverhältnis, scheint kaum jemand zu wissen. Noch unbekannter sind die Sanktionen, mit denen Beamtinnen und Beamte rechnen müssen, wenn sie diese Regeln nicht befolgen.

Wann und wie wird ein Fehlverhalten von Beamtinnen und Beamten innerhalb und auch außerhalb des Dienstes beachtlich? Welche Sanktionen kommen in Betracht, wie müssen sie aussehen und wie können sich Verbeamtete gegen sie wehren? Alle diese Fragen regelt das Disziplinarrecht. Für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte gilt das Bundesdisziplinarrecht. Für Rheinland-Pfalz ist das Landesdisziplinalgesetz (LDG) vom 2. März 1998 maßgebend.

## Weshalb gibt es das Disziplinarrecht überhaupt?

Abmahnung oder Kündigung? Fehlanzeige? Verstoßen Arbeitnehmende gegen Pflichten, müssen sie mit Abmahnung oder Kündigung rechnen. Bei Beamtinnen und Beamten sieht das anders aus. Und warum? Das Beamtenverhältnis ist eben kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Rechtsverhältnis eigener Art. Deshalb gilt nicht das Arbeitsrecht, sondern das Beamtenrecht. Um Fehlverhalten dennoch sanktionieren zu können, gibt es das Disziplinarrecht als eigenständiges Rechtsgebiet für alle Beamtinnen und Beamten in Deutschland.

Statt durch Arbeitsvertrag kommt das Beamtenverhältnis durch „Ernennung“ zustande. Es handelt sich um kein Vertragsverhältnis, sondern um ein „Sonderrechtsverhältnis“, genauer das „öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis“. Rechte und Pflichten von Verbeamteten ergeben sich deshalb aus Gesetzen statt Verträgen. Von daher müssen sich deren Sanktionsmöglichkeiten auch aus Gesetzen ergeben, eben dem Disziplinarrecht.

## Was macht das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis aus?

Arbeitnehmende müssen während bestimmter Zeiten, an einem bestimmten Ort bestimmte Leistungen erbringen, um sich vertragsgemäß zu verhalten. Im Gegenzug erhalten sie Arbeitsentgelt/Lohn. Was sie sonst so treiben, geht die Arbeitgeber grundsätzlich nichts an. Das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis reicht weiter und verlangt mehr. Beamtinnen und Beamte müssen sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit einbringen und repräsentieren immer auch den Staat. Daraus ergeben sich Pflichten wie Loyalität gegenüber dem Staat, die gewissenhafte, neutrale Ausführung der dienstlichen Aufgaben im Interesse des Gemeinwohls, die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen sowie die Treue zum Grundgesetz und der verfassungsmäßigen Ordnung. Viele Pflichten enden auch nicht zum Feierabend oder mit dem Eintritt in den Ruhestand.

Beamtinnen und Beamte nehmen „hoheitliche Aufgaben“ wahr, also solche, die nur der Staat erfüllen darf, und werden in der Regel auf Lebenszeit ernannt. Sie befinden sich dadurch in ei-

## Das Disziplinarrecht

Hintergründe und Anwendungsbereich



© dbb beamtenbund und tarifunion

ner erheblichen Machtposition. Um Missbrauch zu vermeiden, braucht es besonders strenge Regeln. Verbeamtete müssen stets im Interesse der Allgemeinheit handeln und sich jederzeit schützend vor unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung stellen. Alle müssen immer auf die unabhängige, neutrale und rechtsstaatliche Aufgabewahrnehmung durch alle Beamtinnen und Beamten vertrauen können. Hört das auf, endet das Vertrauen in den Staat.

## Anwendungsbereich des Disziplinarrechts

Strenge Regeln sind gut, müssen aber auch durchgesetzt werden. Auch das regelt das Disziplinarrecht. Auslöser für dessen Anwendung ist das Dienstvergehen, also das schuldhaft Verletzen einer Dienstpflicht. Wenn ein entsprechender Verdacht aufkommt, ist ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Im Verfahren wird ermittelt, was tatsächlich passiert ist und ob dadurch schuldhaft eine Dienstpflicht verletzt wurde. Je nachdem, ob am Ende ein Dienstvergehen festgestellt wird oder

nicht, wird das Verfahren eingestellt oder mündet in den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme.

Das Disziplinarrecht sieht folgende Disziplinarmaßnahmen vor:

- ◆ Verweis
- ◆ Geldbuße
- ◆ Kürzung der Dienstbezüge
- ◆ Zurückstufung
- ◆ Entfernung aus dem Beamtenverhältnis *oder aber:*
- ◆ Kürzung des Ruhestandsgehaltes
- ◆ Aberkennung des Ruhestandsgehaltes

Die Disziplinarmaßnahmen unterscheiden sich in Härte und Zielrichtung. Je mehr das Vertrauen von Dienstherr und Allgemeinheit durch die Dienstpflichtverletzung geschädigt ist, desto härter fällt die Disziplinarmaßnahme aus. Bei leichteren Dienstvergehen zielt die Maßnahme in der Regel darauf ab, die Funktionsfähigkeit, bei besonders schwerwiegenden darauf, die Integrität des öffentlichen Dienstes zu schützen.

**Kann man sich gegen Disziplinarmaßnahmen wehren?**

Ja! Welche Rechtsschutzmöglichkeiten in Betracht kommen, hängt da-

von ab, ob das Disziplinarrecht des Bundes oder eines Landes Anwendung findet. Je nachdem kann die Disziplinarmaßnahme mit einem behördlichen Widerspruchsverfahren oder einem Verwaltungsgerichtsverfahren angegriffen werden.

Mitglieder der komba gewerkschaft erhalten in Disziplinarverfahren Rechtsberatung und Rechtsschutz. Der Flyer kann auf der Homepage der komba gewerkschaft rheinland-pfalz heruntergeladen oder bei der Landesgeschäftsstelle angefordert werden.

## Führung durch das Staatsweingut in Bad Kreuznach

56

Wie im KE berichtet, hat Werner Westinger, Seniorenbeauftragter der komba gewerkschaft rheinland-pfalz, für Freitag, **15. November 2024**, ein interessantes Programm im Staatsweingut Bad Kreuznach organisiert. Es beginnt um 13 Uhr mit einer Führung durch das Weingut durch Kellermeister Rainer Gies, der sich eine zweistündige Weinprobe in launiger Art anfügt. Im Anschluss informiert der Digitalbotschafter des Landes Rheinland-Pfalz, Karl-Heinz Krambeer, über den siche-

ren Umgang mit dem Smartphone und beantwortet Fragen. Das Ende der Veranstaltung ist gegen 16.30 Uhr.

Der Kostenbeitrag pro Person beträgt 10 Euro und ist bei der Anmeldung auf das Konto der komba gewerkschaft rheinland-pfalz zu überweisen.

Die IBAN lautet:  
DE 75 5705 0120 0000 0442 30

**Die Anmeldung ist zu richten an:**

**Werner Westinger**  
Seniorenbeauftragter der komba gewerkschaft rheinland-pfalz  
**Telefon:** 02637.2418  
**E-Mail:** [wernerwestinger@t-online.de](mailto:wernerwestinger@t-online.de)

**Bitte E-Mail-Adresse mitteilen**

Wenn Sie Ihre E-Mail-Adresse – auch ohne Anmeldung für diese Veranstaltung – an Werner Westinger senden, stellen Sie sicher, dass Sie zukünftig umgehend über alle Angebote der komba-Senioren informiert werden.

### Glückwunschecke

**Wir gratulieren:**

Horst Orth, Trier  
zur Vollendung des 74. Lebensjahres  
Ingo Roggent, Trier  
zur Vollendung des 81. Lebensjahres

## komba auf Facebook und Instagram

Die komba gewerkschaft rheinland-pfalz ist auch in Social Media vertreten. Folgen Sie uns auch auf Facebook und Instagram. Gefällt mir 🍷



@KOMBA\_GEWERKSCHAFT\_RP

## Impressum

**Herausgeber:** komba gewerkschaft rheinland-pfalz, Josef-Görres-Platz 17, 56068 Koblenz, Telefon: 0261.35766, Telefax: 0261.38257, E-Mail: [info@komba-rp.de](mailto:info@komba-rp.de), Internet: <http://www.komba-rp.de>; **Schriftleitung:** Bardo Kraus, Am Lehrbrünnchen 10, 55299 Nackenheim; **Redaktionsschluss:** 1. eines jeden Monats; **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern; **Layout:** Dominik Allartz; **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacycenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. Telefon: 02102.74023-0, Telefax: 02102.74023-99, E-Mail: [mediacycenter@dbbverlag.de](mailto:mediacycenter@dbbverlag.de); **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen;

**Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, Telefon: 02102.74023-714; **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, Telefon: 02102.74023-712; Preisliste 32, gültig ab 1. 1. 2024; Fehlsendungen bitte nur an komba-Landesgeschäftsstelle, Josef-Görres-Platz 17, 56068 Koblenz. Die mit Namen bezeichneten Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers gestattet. Die Zeitschrift „Kommunales Echo“ erscheint 10-mal im Jahr. Der Verkaufspreis beträgt vierteljährlich 3,90 Euro einschließlich Zustellgebühr. Für Mitglieder ist er durch den Beitrag abgegolten.



**komba  
gewerkschaft  
rheinland-pfalz**

... seit  
**1893!**

