

dbb rheinland-pfalz und CDU-Landtagsfraktion im Gespräch

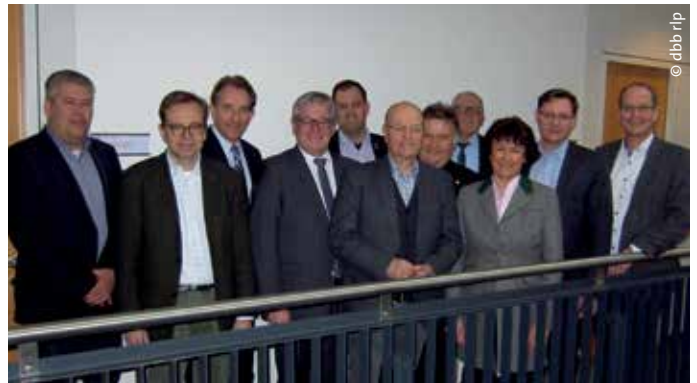
Lilli Lenz/Martin Brandl: Landesregierung muss Konzept zur Beseitigung von Gehaltslücken im öffentlichen Dienst vorlegen

Unter der Leitung der Vorsitzenden des dbb rheinland-pfalz, Lilli Lenz, und des Parlamentarischen Geschäftsführers der CDU-Landtagsfraktion, Martin Brandl, sind Vorstandsmitglieder von CDU-Fraktion und dbb zu einem Gedankenaustausch zusammengekommen. Im Mittelpunkt des Gesprächs stand die Zukunft des öffentlichen Dienstes, insbesondere im Hinblick auf die Nachwuchsgewinnung. Notwendig sei nicht zuletzt eine sowohl im Vergleich zum Bund und den Ländern als auch im Hinblick auf die Privatwirtschaft konkurrenzfähige Bezahlung. Die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamten in Rheinland-Pfalz sei aufgrund wiederholter Einschnitte inzwischen im Bund-Länder-Vergleich weitgehend abgekoppelt von der allgemeinen Lohnentwicklung. Die Landesregierung müsse daher ein zukunftsfähiges Konzept zum Auffüllen bestehender Bezahlungslücken vorlegen.

Lilli Lenz: „Wir machen uns große Sorgen um die Funktions- und Konkurrenzfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Land. Mit besserer Bezahlung käme mehr Nachwuchs. Abwanderungen von Bestandspersonal würden gestoppt. Die Beschäftigten erhielten ein längst überfälliges Signal der Wertschätzung für ihren so wichtigen Dienst. Die ‚Ampel-

Koalition‘ hat zwar zugesagt, die Tarifiergebnisse für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Länder auf die Beamtenbesoldung und -versorgung in Rheinland-Pfalz zu übertragen, aber das reicht nicht. Der dbb rheinland-pfalz hält neben angemessenen Tarifabschlüssen den schnellen Eintritt in eine insgesamt sechsprozentige Rückstands-aufholung für zwingend erforderlich.“

Martin Brandl: „Wegen der vergleichsweise niedrigen Besoldung in Rheinland-Pfalz in vielen Bereichen der Landesverwaltung sehen wir Schwierigkeiten bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte. Die Landesregierung hat aufgrund unserer Nachfragen zugeben müssen, dass die absoluten Abweichungen in den tabellarischen Endgrundgehältern in Rheinland-Pfalz im Vergleich zu Bund und Bundesländern so hoch sind, dass Rheinland-Pfalz nahezu durchgängig nur auf dem vorletzten Platz rangiert. In der mittleren Besoldungsgruppe A9 (Inspektor) bedeutet das zum Beispiel bis zu 300 Euro Rückstand pro Monat, in Besoldungsgruppe A13 (Studienrat) bis zu 500 Euro – ein krasser Wettbewerbsnachteil. Das kann so nicht bleiben. Die Landesregierung muss erklären, wie sie dieses Problem lösen will.“



► Olaf Quandt, Andreas Göbel, Matthias Lammert, Hans-Josef Bracht, Martin Brandl, Dr. Adolf Weiland, Gerhard Bold, Axel Schaumburger, Lilli Lenz, Torsten Bach und Gerd Schreiner (von links)

dbb rheinland-pfalz und CDU-Landtagsfraktion sind sich mit Blick auf die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Kommunen in diesem Frühjahr einig, dass die Landesregierung besser schnell nachbessert, als bis nach den Ländertarifverhandlungen 2019 zu warten.

► Hintergrund

Dass die Landesregierung auf eine Kleine Anfrage der CDU-Fraktion im Landtag hin einen starken Besoldungsrückstand in Rheinland-Pfalz einräumen musste (LT-DrS 17/4859), nutzte die dbb Delegation zur besonderen Betonung der gewerkschaftlichen Hauptforderung nach 6 Prozent (gestaffelt) „on top“ neben der TV-L-Tarifergebnisübertragung als Auffüllung für Besoldung und Versorgung im Landes-/Kom-

munaldienst zur Angleichung wegen des schlechten Rangplatzes der rheinland-pfälzischen Besoldung im Vergleich zu Bund und Bundesländern.

Zumindest ein Teil des aktuellen Einnahmeüberschusses im Landeshaushalt müsse unbedingt in den öffentlichen Dienst fließen.

Landesregierung und Besoldungsgesetzgeber sollten hier zügig handeln und könnten das auch. Schließlich sei das sogenannte strukturelle Defizit des Landeshaushalts wegen der guten Wirtschaftsdaten im Vergleich zur Finanzplanung um 95 Millionen Euro günstiger ausgefallen und betrage aktuell „nur“ 103 Millionen Euro. Zum Erreichen des Schuldenziels sei ein Haushaltsloch von nahezu 200 Millionen aber noch als unschädlich betrach-

tet worden. Die Differenz erlaube Spielräume. Ein Prozent mehr Besoldung und Versorgung schlage mit 44 Millionen Euro zu Buche, einem nunmehr aus dbb Sicht abbildbaren Betrag.

Die Gesprächsteilnehmer diskutierten detailliert über denkbare lineare Aufwuchsmodelle für Besoldung und Versorgung sowie über denkbare Sockelbeträge und besondere Zulagen für bestimmte Bereiche.

Die Gesprächsteilnehmer des dbb rheinland-pfalz betonten, dass in erster Linie eine einheitliche lineare Anpassungslösung zweckdienlich sei, womöglich in den Jahren zwischen TV-L-Tarifverhandlungen. Auch über eine besoldungsrechtliche Einführung weiterer Erfahrungsstufen wurde gesprochen.

Die CDU-Landtagsfraktion brachte eine Verdichtung des

Beförderungsrhythmus ins Spiel (früher zwei beziehungsweise vier jährliche Beförderungstermine).

Der dbb rheinland-pfalz lenkte den Blick auf die anstehende Tarifverhandlung für den öffentlichen Dienst in Bund und Kommunen (TVöD). Das dortige Ergebnis habe jedenfalls Ausstrahlungswirkung auf das Forderungsdenken der Landesbeamten und -arbeitnehmer (TV-L- und Einkommensrunde 2019). In beiden Tarifkreisen sei nicht mit Mini-Forderungen zu rechnen. Der öffentliche Dienst brauche vor dem Hintergrund günstigerer staatlicher Wirtschaftsdaten insgesamt dringend ein Zeichen der Wertschätzung in Zeiten rasant gestiegener Belastungen des Personals. Das Einkommen sei hier wichtigstes Steuerungselement.

Nahezu durchgängig berichteten die Mitgliedsorganisatio-

nen von Stellenbesetzungsproblemen. Standards sinken, die Qualität der öffentlichen Dienstleistung sei in Gefahr, so die dbb Gesprächsteilnehmer anhand zahlreicher Einzelbeispiele. Auf Nachfrage der CDU-Seite wurden praxisbasiert kritische Erläuterungen zu Seiten- und Quereinsteigerkonzepten gegeben.

Durchgängig mehr Planstellen wurden gefordert. Es könne nicht sein, dass stets immer mehr Aufgaben und Arbeit faktisch auf immer weniger Schultern gebürdet werde. IT-Lösungen brächten oft nicht den erhofften Effizienzgewinn, denn die Systeme seien entweder nicht ausgereift, hätten hohen Schulungsaufwand oder machten die Verwaltungsarbeit komplizierter.

Die Gewerkschaftsvertreter trugen auch Nebenforderungen des dbb rheinland-pfalz vor, wie Rücknahme von beihil-

ferechtllicher Kostendämpfungspauschale und Wahlleistungseigenbetrag und die Steigerung von Anreizen zur stärkeren Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber/Dienstherrn.

Seitens der CDU-Landtagsfraktion nahmen der Parlamentarische Geschäftsführer Martin Brandl, der stellvertretende Fraktionsvorsitzende Dr. Adolf Weiland, Landtagsvizepräsident Hans-Josef Bracht, der haushaltspolitische Sprecher Gerd Schreiner, der Innenpolitische Sprecher Matthias Lammert, Fraktionsgeschäftsführer Andreas Göbel und Pressesprecher Olaf Quandt teil.

Die dbb Delegation bestand aus der dbb Landesvorsitzenden Lilli Lenz, den stellvertretenden Landesvorsitzenden Torsten Bach, Gerhard Bold und Axel Schaumburger sowie Landesgeschäftsführer Malte Hestermann. ■

Altersdiskriminierende Beamtenbesoldung

dbb rheinland-pfalz: Großer Erfolg für Beamte

Landesvorsitzende Lilli Lenz: „Mitgliedschaft zahlt sich aus:

1 900 Euro Entschädigung für Musterkläger“/Zahlung wohl mit Aprilbezügen (Landesdienst)

Weil die Beamtenbesoldung in Rheinland-Pfalz zwischen Ende 2011 und Mitte 2013 wegen Diskriminierung fehlerhaft ausgestaltet war, erhalten drei vom dbb rheinland-pfalz unterstützte Musterkläger jeweils 1 900 Euro pauschale Entschädigung. Das hat das Oberverwaltungsgericht (OVG) Rheinland-Pfalz in Koblenz entschieden.

Die Koblenzer Richter folgten mit ihrem Spruch dem Bundesverwaltungsgericht, das in vergleichbaren Fällen anderer Bundesländer abhängig vom Antragsdatum für jeden Monat bis zur landesrechtlichen

Umstellung von Alters- auf Erfahrungsstufen in der Beamtenbesoldung 100 Euro Pauschalentschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zugesprochen hatte.

In den entschiedenen Musterfällen dauerte es 19 Monate bis zur Einführung besoldungsrechtlicher Erfahrungsstufen im Besoldungstabellenaufbau für Rheinland-Pfalz, daher die landesspezifische Entschädigungssumme für die Musterkläger.

In Erwartung der OVG-Entscheidung ruhen beim Land

knapp 13 000 Vorverfahren von Beamtinnen und Beamten, die seinerzeit einen Antrag auf diskriminierungsfreie Besoldung gestellt hatten, weil diese allein von ihrem Lebensalter abhängig war. Auch bei den Kommunen liegen ruhende Fälle, in denen Antragsteller nun von einer Entschädigung ausgehen können. Wegen der Vielzahl der personalführenden Stellen in der Kommunalverwaltung (rund 230 Stück) liegen uns keine Informationen über das dortige Antragsaufkommen vor.

dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz: „Es zahlt sich aus, in der

Gewerkschaft zu sein. Der dbb informiert seine Mitglieder rechtzeitig und kompetent auch in schwieriger Rechtslage. Dies geschieht beispielsweise durch Verteilung von Musterantragsformularen und aktuellen Nachrichten in Massverfahren. Wir freuen uns, dass die Musterverfahren nun entlang der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts positiv ausgegangen sind. Land und Kommunen müssen jetzt auch die zahlreichen ruhenden Fälle durch Entschädigungszahlung zum Abschluss bringen, in denen die Entschädigungsvoraussetzungen gegeben sind. >>



0,– Euro Bezügekonto² der „Besten Bank“

¹ Für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen, Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied
² Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.

- ✓ Bundesweit kostenfrei Geld abheben an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner
- ✓ Einfacher Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✓ Ausgezeichnete und zertifizierte Beratung im Abgleich mit der DIN SPEC 77222
- ✓ dbb-Vorteil: 30,– Euro Startguthaben¹



Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 07 21/141-0
oder www.bbbank.de/dbb

BB  **Bank**

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Die Urteile des Oberverwaltungsgerichts datieren vom 16. Januar 2018, die Aktenzeichen der Musterverfahren lauten: 2 A 11476/17.OVG, 2 A 11424/17.OVG, 2 A 11475/17.OVG. Eine Revision wurde nicht zugelassen, das Land legt keine weiteren Rechtsmittel ein.

► **Details**

Vereinfacht gesagt wird den Musterklägern ausgehend von den Fristenregelungen im Allgemeinen Gleichstellungsbehandlungsgesetz (AGG) für den Zeitraum von zwei Monaten vor Antragstellung auf diskriminierungsfreie Alimentation bis zum Wirksamwerden der Erfahrungsstufen im Besoldungsrecht des Landes Rheinland-Pfalz pro Monat eine pauschale Entschädigung von 100 Euro zugesprochen – unabhängig davon, ob sie in Vollzeit oder Teilzeit Dienst tun.

Zur vereinfachten Antragstellung hatte der dbb rheinland-pfalz zu Beginn des Jahres 2012 ein Musterantragsformular verbreitet, das im Laufe der Rechtsprechungsentwicklung angepasst worden war.

Ausschlaggebend waren zuletzt Bundesverwaltungsgerichtsentscheidungen zu Fällen aus Hessen (Urteile vom 6. April 2017; Aktenzeichen 2 C 11.16 sowie 2 C 12.16).

Da seinerzeit der Bund und alle Bundesländer mit Altersstufen

im Besoldungsrecht operierten, war das Thema in der bundesweiten Umbruchphase für alle öffentlichen Dienstherren und ihre Beamtinnen/Beamten, die noch nicht in der Endstufe ihrer Besoldungsgruppe einsortiert waren, interessant.

Insbesondere 2013 steuerte der dbb angepasste Muster schreiben nach.

Sofern sich ausgehend vom individuellen Antragsdatum unter Rückrechnung um zwei Monate im Einzelfall ergibt, dass der per dbb Musterprozessvereinbarung dienstherrnseitig sofort als Widerspruch aufgefasste Antrag auf altersdiskriminierungsfreie Alimentation einen Zeitraum umfasst, zu dem landesrechtlich noch die frühere Altersstufenregelung galt, können Antragsteller davon ausgehen, dass sie die dargestellte Pauschalentschädigung erhalten.

► **Anspruchsvoraussetzungen:**

Folgende Voraussetzungen müssen individuell erfüllt sein:

- fristgerechte Antragstellung bis spätestens 31. Juli 2013,
- bezogen auf Zeiten, in denen Bezüge gezahlt wurden,
- für Monate, in denen noch nicht aus der höchsten Dienstaltersstufe bezahlt wurde,
- längstens bis einschließlich Juni 2013.

Die Anspruchshöhe liegt demzufolge zwischen 100 und 2 000 Euro.

Hat also jemand im Januar 2012 den dbb Musterantrag gestellt und erfolgt die Auszahlung der Bezüge zum letzten Tag des Vormonats, so ist der Dezember 2011 noch mit einzubeziehen und es ergeben sich bis zum Juli 2013 19 Monatsschritte à 100 Euro Pauschalentschädigung.

Hat jemand den angepassten Musterantrag erst im Dezember 2013 genutzt, fällt die Betrachtung zurück auf die Novemberbezüge 2013 (Auszahlung: 31. Oktober 2013), die aber schon unter Geltung des neuen Landesbesoldungsrechts mit Erfahrungsstufen liegen. Deshalb kann hier keine Diskriminierung wegen Altersstufen mehr vorgelegen haben und eine Entschädigung unterbleibt.

Da die relevante Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum damaligen Zeitpunkt noch nicht klar war, konnte der dbb 2013 allerdings nicht anders, als sicherheits halber die überarbeiteten Antragsunterlagen nochmal breit zu streuen.

► **Auszahlung im Landesdienst voraussichtlich mit Aprilbezügen**

Wir gehen davon aus, dass ein großer Prozentsatz der

Antragstellerinnen und Antragsteller bei den frühen Musterantragswellen dabei war. Für diesen Personenkreis bis hin zur zeitlichen Grenze rund um das Inkrafttreten der Erfahrungsstufen im Besoldungsrecht Mitte 2013 zahlt sich das Engagement der Musterkläger und des dbb nun aus: Für das Land und die kommunalen Dienstherren führt angesichts der eindeutigen Rechtsprechung kein Weg an der Entschädigungszahlung vorbei aus Sicht des dbb rheinland-pfalz. Das Land muss für die Entschädigung gut neun Millionen Euro lockermachen.

Das zuständige Ministerium der Finanzen Rheinland-Pfalz hat auf Nachfrage mitgeteilt, dass das Landesamt für Finanzen bemüht sei, die Entschädigungsansprüche schnell zu erfüllen. Allerdings müssen die Anträge individuell bearbeitet werden. Eine Zahlung mit den Aprilbezügen ist in Aussicht gestellt. Die Kommunalen Spitzenverbände wurden vom Ministerium auf die dortige Verfahrensweise hingewiesen mit dem Zusatz, ihren Mitgliedern ein entsprechendes Vorgehen zu empfehlen.

Der dbb rheinland-pfalz dankt den engagierten Musterklägern und freut sich mit allen Antragstellern, die eine Entschädigung erhalten. ■

Beamtenstreikverbot

dbb rheinland-pfalz warnt vor „Beamten light“

Bundesverfassungsgericht verhandelte am 17. Januar 2018

Weder die Europäische Menschenrechtskonvention noch EU-Recht zwingen nach Ansicht des dbb rheinland-pfalz zu einer Abkehr vom beamten-

rechtlichen Streikverbot in Deutschland.

Beamtenstreik ist hier verfassungsrechtlich ausgeschlossen.

Ein „Rosinenpicken“ – in Kernbereichen öffentlicher Verwaltung kein Streikrecht für Beamte, in Randbereichen Streikrecht als Anleihe aus dem

nicht vergleichbaren Dienstverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – ist nicht möglich, denn der Beamtenstatus ist für den dbb rhein-

land-pfalz nicht teilbar. Den Status „Beamter light“ kann es nicht geben.

Die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz: „Beamtenstreikrecht bedeutet Abkehr vom Beamtenverhältnis. Wer ein Beamtenstreikrecht für Lehrer durch die Behauptung rechtfertigen will, dass Lehrer keine hoheitlichen Aufgaben wahrnehmen, liegt falsch. Lehrer legen Grundlagen für die Bildungs- und Lebenschancen von Kindern und Jugendlichen. Durch den von ihnen verantworteten Unterricht gestalten sie Lernprozesse, beurteilten Lernfortschritte und erteilten Zeugnisse sowie Bildungsabschlüsse. Spricht man den Lehrkräften hoheitliche Aufgaben ab, dann spricht man ihnen den Beamtenstatus ab. Dieses Sägen am Beamtenstatus insbesondere für Lehrer ist unsolidarisch.“

Für den dbb rheinland-pfalz ist klar: Streikrecht für Beamte würde das ausgewogene Rechte-Pflichten-Gefüge im Beamtenverhältnis stören; Folge wäre der dienstherrnseitige

Verzicht auf Beamte in großen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, denn verfassungsrechtlich darf es institutionell keine Rechte-Pflichten-Asymmetrie im Beamtenverhältnis geben.

Die Zubilligung eines Beamtenstreikrechts hätte zur Folge, dass zum Beispiel in Rheinland-Pfalz gegen den Landtag als Besoldungsgesetzgeber gestreikt werden könnte – und nicht direkt gegen das Land als öffentlichen Arbeitgeber. Dies würde mit deutschen Verfassungsprinzipien kollidieren.

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts verhandelte am 17. Januar 2018 mündlich über vier Verfassungsbeschwerden, die sich gegen das Streikverbot für Beamte richten (BvR 1738/12, 2 BvR 1395/13, 2 BvR 1068/14, 2 BvR 646/15).

Das Bundesverfassungsgericht muss nun entscheiden, weil das Bundesverwaltungsgericht bezogen auf Beamte mit nicht hoheitlichem Aufgabenbereich

eine mögliche Kollision mit dem Streikrecht der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten sah.

Der dbb war in Karlsruhe durch den Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und den Zweiten Vorsitzenden und Fachvortrag Beamtenpolitik, Friedhelm Schäfer, vertreten. Verfahrensbevollmächtigter des dbb ist der Staatsrechtler Prof. Dr. Matthias Pechstein von der Europa Universität Viadrina (Frankfurt/Oder).

Der zuständige Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts erörterte eingehend die Frage des Zusammenhangs beamtenrechtlicher Rechte und Pflichten. Während die Beschwerdeführer der Ansicht sind, dass die beamtenrechtlichen Sicherungssysteme und das Lebenszeitprinzip durch die Zubilligung eines Beamtenstreikrechts nicht beeinträchtigt würden, sahen dbb, Bundesregierung und die vertretenen Bundesländer das anders: Das Beamtenstreikverbot

als essenzieller Bestandteil des Berufsbeamtentums könne nicht aufgelöst werden, ohne die innere Stimmigkeit des Beamtenverhältnisses zu zerstören und seiner gesellschaftlichen Legitimation die Basis zu entziehen.

Würde das Streikverbot aus Art. 33 Abs. 5 GG als tragender Grundsatz gestrichen, könnten alle öffentlichen Berufsgruppen, beispielsweise auch Polizei und Feuerwehr, streiken. Da für einen Rechtsstaat allein schon wegen des staatlichen Gewaltmonopols eine Begrenzung des Streikrechts etwa für die Polizei nur auf dem Weg über Notdienstvereinbarungen kaum tolerabel erscheint, besteht die Gefahr, die Koalitionsfreiheit aufzuweichen. So könnte etwa Art. 9 Abs. 3 GG für bestimmte sensible Funktionen – und zwar unionsrechtskonform – eingeschränkt werden.

Mit einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist erst in einigen Monaten zu rechnen. ■

Bezirksverband Rheinhessen

Im Gespräch mit Landrätin Bettina Dickes

dbb zu Besuch bei der Kreisverwaltung Bad Kreuznach

► Tarifvertrag Schulhausmeister überarbeiten

(bv) Der bestehende Bezirkstarifvertrag für Schulhausmeister müsse dringend überarbeitet werden. Die dort festgelegte Zahl von 46 Arbeitsstunden in der Woche passe nicht mehr zu der heute üblichen Gestaltung der Tätigkeit der Hausmeister. Darin stimmten Bettina Dickes, Landrätin des Kreises Bad Kreuznach, und Bardo Kraus, Bezirksvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion,

bei einem Treffen in Bad Kreuznach überein.

Für Schulsekretärinnen habe es in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme an Aufgaben gegeben. Vor allem seien die Schulbuchausleihe und die neuen Organisationsformen der Schule, unter anderem die Ganztagsbetreuung, zu nennen. Einvernehmen bestand bei den Gesprächsteilnehmern, dass das derzeit noch angewendete Wibera-Gutachten überholt sei und neue Regelungen gefunden werden sollen.



► Lilli Lenz, Bardo Kraus, Peter Mertens, Landrätin Bettina Dickes, Werner Dräger, August Huhn (von links)

Der Bezirksverband Rheinhessen des dbb, zu dem auch der Landkreis Bad Kreuznach gehört, hatte ein erstes Treffen

mit der seit einem halben Jahr im Amt befindlichen Landrätin. Neben dem Bezirksvorsitzenden nahmen seitens des dbb

die Beisitzer August Huhn und Peter Mertens, der dbb Kreisvorsitzende von Bad Kreuznach, Werner Dräger, sowie die örtliche Personalratsvorsitzende Lilli Lenz, zugleich Landesvorsitzende des dbb, an dem Gespräch teil.

> **Nachwuchsgewinnung hat große Bedeutung**

Die Vertreter des dbb begrüßten es, dass der Landkreis Bad Kreuznach seine jahrelange Praxis, Neueinstellungen grundsätzlich nur befristet vorzunehmen, auf Initiative

von Landrätin Dickes nun aufgegeben hat. Die Gesprächsteilnehmer stimmten darin überein, dass der Nachwuchsgewinnung eine große Bedeutung zukommt. So wird der Landkreis Bad Kreuznach in diesem Jahr insgesamt vierzehn junge Leute in Ausbildungsverhältnissen einstellen.

Vom dbb wurde auf den durch unzulängliche Besoldungsanpassungen in der Vergangenheit entstandenen Besoldungsrückstand und die anhängigen Musterprozesse hingewiesen. Da diese Verfahren immer

noch nicht entschieden sind, haben viele Kolleginnen und Kollegen auch für das vergangene Jahr bei ihren Dienstherren Anträge auf amtsangemessene Besoldung gestellt. Seitens des dbb werden alle Dienstherren gebeten, die bis einschließlich 2016 erteilte pauschale Zusage der Gleichbehandlung auf die danach liegende Zeit zu verlängern.

> **Reinigung der Schulen durch eigene Kräfte**

Einvernehmen bestand auch in der Auffassung, dass die

Reinigung der Schulen durch beim Kreis angestellte Mitarbeiter positiv wäre. Dies bringe gute Ergebnisse bezüglich der Sauberkeit bei zugleich fairen Arbeitsbedingungen. Zu den weiteren Themen des Gesprächs gehörten auch die Entwicklungen im Rahmen der Verwaltungsreform. Der vom Land geplante Zusammenschluss der Stadt Kirn und der Verbandsgemeinde Kirn wurde von den Gesprächsteilnehmern übereinstimmend als nicht sinnvoll angesehen.

dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz

Unterschiede achten – zusammen erfolgreicher!

Wertschätzende Zusammenarbeit durch gute Kommunikation



> Die Seminarteilnehmerinnen in Thomasberg

(Ifv) Unter diesem Thema fand vom 18. bis 20. Oktober 2017 das Seminar der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz im dbb forum siebengebirge in Königswinter statt.

Unter der Seminarleitung von Dagmar Feiler wurden die 18 Teilnehmerinnen auf die wertschätzende Zusammenarbeit in Teams sensibilisiert. Mit praktischen Übungen wurden die Prozesse bei Teambildungen aufgezeigt. Verschiedene Charaktere und unterschiedliche Denkansätze bedeuten Herausforderungen, die nicht immer einfach zu verstehen und miteinander zu vereinbaren sind. Insbesondere die vorurteiligen Vorurteile bringen Abgrenzung mit sich, die oft in

Mobbingsituationen endet. Das Werten und Bewerten sowie Urteilen und Verurteilen gehören zu dem eher unbewussten Tun unseres Gehirns. Mit aufgezeigten Übungen konnten die Fähigkeiten trainiert werden, Bewertungen und Interpretationen in beobachtbare Tatsachen umzuwandeln.

Ebenso wichtig ist die gute und vor allem wertschätzende Kommunikation untereinander. Bestimmte Sätze, die negativ auf das Miteinander im Team wirken, wurden den Teilnehmerinnen verdeutlicht, aber auch motivierende Äußerungen für die Zusammenarbeit wurden besprochen. Insbesondere wurde hier das aufmerksame Zuhören hervorgehoben, denn

das signalisiert deutliche Wertschätzung des Gegenübers. Dieses Signal hat einen positiven Einfluss auf die Beziehung der Gesprächspartner.

Mit vielen neuen Erkenntnissen und einigen Literatur-

tips im Gepäck vergingen drei Tage Seminar wie im Flug. Die Teilnehmerinnen zeigten sich motiviert für die zukünftigen Seminare der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz.

DVG

Neujahrsempfang in Trier

Jahresauftakt des DVG-Bezirksverbands

(dvg) Der DVG-Bezirksverband Trier hat am 22. Januar 2018 zu einem Neujahrsempfang als Auftakt für das regionale Gewerkschaftsjahr eingeladen.



> Diskussionsrunde beim Neujahrsempfang der DVG Trier: Der stellvertretende dbb Landesvorsitzender Axel Schaumburger (stehend) referiert.

Der stellvertretende Vorsitzende Bernd Richardt konnte neben zahlreichen Mitgliedern auch die Vizepräsidentin der ADD und Leiterin der Abteilung 2 – Kommunale und hoheitliche Aufgaben, Soziales, Begoña Hermann, begrüßen. Der stellvertretende dbb Landesvorsitzende Axel Schaumburger sprach über die gewerkschaftliche Arbeit der dbb Landesleitung und die gewerkschaftliche Situation. Rege Diskussionen und weitere Sachbeiträge der Teilnehmer ergänzten den gelungenen Neujahrsempfang.

VG Koblenz

Stellenzulage für fliegendes Personal ...

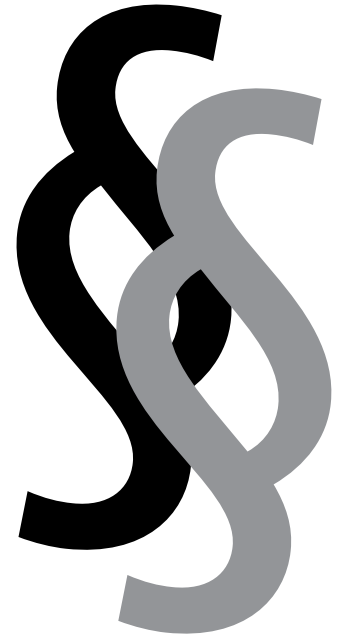
... auch für Wärmebildkameraoperatoren im Hubschrauber

Das Verwaltungsgericht Koblenz hat der Klage einer im Dienst des Landes stehenden Polizeioberkommissarin stattgegeben, mit der diese die Zahlung einer Stellenzulage für fliegendes Personal eingeklagt hatte (Urteil vom 3. November 2017, 5 K 472/17.KO). Die Klägerin war als Angehörige der Polizeihubschrauberstaffel auf dem Dienstposten eines sogenannten FLIR-Operator (Forward Looking InfraRed) eingesetzt. Mit der Begründung, sie gehöre zum Kreis der sonstigen ständigen Luftfahrtbesatzungsangehörigen, beantragte sie die Gewährung der Stellenzulage für fliegendes Personal in Höhe von circa 300 Euro pro Monat. Dies lehnte das beklagte Land unter Hinweis darauf ab, FLIR-Operatoren nähmen

keine herausgehobene Stellung im Sinne der besoldungsrechtlichen Bestimmungen wahr. Die Klägerin habe daher keinen Anspruch auf die begehrte Stellenzulage.

Die Klage hatte Erfolg. Der Klägerin stehe die begehrte Stellenzulage zu, urteilte das Koblenzer Gericht. Nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sollten durch die Zulage die hohen Anforderungen, die besonderen psychischen und physischen Belastungen sowie die erhöhten Gefahren abgegolten werden, denen unter anderem Beamte als fliegendes Personal bei der Verrichtung ihres Dienstes ausgesetzt seien. Einem Beamten stehe diese Zulage zu, wenn er zum Kreis der sonstigen stän-

digen Luftfahrzeugbesatzungsangehörigen zu zählen sei. Dies sei bei der Klägerin der Fall. Auf ihrem Dienstposten als FLIR-Operator gehöre sie zur Standardbesatzung eines Polizeihubschraubers immer dann, wenn die Wärmebildkamera zum Einsatz gebracht werde. Davon sei in einer Vielzahl von Einsatzkonstellationen auszugehen. So sei jedenfalls an einem Hubschrauber stets die Wärmebildkamera montiert. Das Besatzungsteam bestehe dann aus dem Piloten, dem Flugtechniker sowie dem FLIR-Operator. Diese Besatzung werde im Dienstplan entsprechend eingeteilt und das Team bleibe auch bei einer Änderung der Einsatzsituation grundsätzlich zusammen. Nach den vorge-



legten Unterlagen liege die durchschnittliche Anzahl der Flugstunden bei FLIR-Operatoren mit 170 Flugstunden pro Jahr sogar höher als die durchschnittliche Zahl der Flugstunden der Piloten und Flugtechniker.

Das Letzte

Dranbleiben gegen Bürgerversicherung – Land lehnt Konzept nicht komplett ab

Obwohl das Stichwort „Bürgerversicherung“ in den schwarz-roten Koalitionsverhandlungen auf Bundesebene keine Rolle mehr spielte, erscheint eine weiterhin sehr genaue Betrachtung des Themenkomplexes angezeigt. Denn nicht nur muss die SPD-Basis dem gefundenen Koalitionskompromiss erst noch zustimmen, bevor er Geltung erlangen und die neue Bundesregierung loslegen kann. Auch die gefundene Lösung, das Thema durch Delegation an eine „Ärztehonorar-Kommission“ später zu beackern, lässt Sorgen um die Einführung einer Bürgerversiche-

rung nicht verschwinden. Dass in Hamburg Beamte künftig zwischen individueller Beihilfe und hälftiger Erstattung der Beiträge zu einer gesetzlichen oder privaten Krankenvollversicherung wählen können sollen, hält die Sache ebenfalls am Kochen.

Da trifft es sich, dass Martin Brandl, der Parlamentarische Geschäftsführer der CDU-Fraktion im Landtag Rheinland-Pfalz, nochmal bei der Landesregierung deren Haltung zur Bürgerversicherung abgefragt hat. In ihrer Antwort (LT-DrS 17/5248) äußert sich die Landesregierung zu-

rückhaltend, aber nicht voll ablehnend.

Die Landesregierung spreche sich bei der Weiterentwicklung unter anderem für mehr Wettbewerb zwischen den Krankenversicherungen unter gleichen Wettbewerbsbedingungen aus. Ihre Überlegungen zum „Hamburger Modell“ seien noch nicht abgeschlossen. Sie bevorzuge bundeseinheitliche Lösungen, „damit Beamtinnen und Beamte generell die gleichen Wahlmöglichkeiten erhalten“, so das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie in seiner Antwort.

Zwar scheint die Landesregierung dem „Hamburger Modell“ derzeit demnach nicht viel abgewinnen zu können. Aber eine rundheraus erfolgte Ablehnung einer landes- beziehungsweise bundesrechtlichen Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten in eine sogenannte Bürgerversicherung ist die Antwort der Landesregierung nicht.

Da heißt es aus Gewerkschaftssicht: aufpassen. Der dbb rheinland-pfalz lehnt das Konzept der Bürgerversicherung ab (vergleiche „durchblick“ 1-2/2018, Seite 2).

durchblick vormals „Der Beamte in Rheinland-Pfalz“

ISSN 0946-7483

Herausgeber: dbb – beamtenbund und tarifunion, landesbund rheinland-pfalz, Adam-Karrillon-Straße 62, 55118 Mainz. Telefon: 06131.611356.

Verlag: dbb verlag gmbh. Internet: www.dbbverlag.de. E-Mail: kontakt@dbbverlag.de.

Verlagsort und Bestellschrift: Friedrichstr. 165, 10117 Berlin.

Redaktion: Malte Hestermann. Telefon: 06131.611356. Telefax: 06131.679995.

Redaktionsschluss am 1. des Vormonats. Die Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gezeichnet sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar. Alle Beiträge werden nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr veröffentlicht. Nachdruck ist nur mit Zustimmung der Redaktion und Quellenangabe zulässig.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte besteht keine Gewähr.

Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern.

Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. Telefon: 02102.74023-0,

Telefax: 02102.74023-99, E-Mail: mediacenter@dbbverlag.de. Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen,

Telefon: 02102.74023-715. Anzeigendisposition: Britta Urbanski, Telefon: 02102.74023-712,

Preisliste 26, gültig ab 1.10.2017.

Die Zeitschrift „durchblick“ erscheint zehnmal im Jahr. Der Verkaufspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Kreisverband Bad Neuenahr-Ahrweiler

Ende der Gewalt gegen öffentlich Bedienstete gefordert

Kreisverband erwartet entschiedeneren Kampf von Politik und Gesellschaft gegen Gewalt

(kv/dbb) Das betonte Vorstand und Vertreter der Mitgliedsgewerkschaften in ihrer letzten Arbeitstagung des alten Jahres.

dbb Kreisvorsitzender Werner Kasel: „Jahr für Jahr werden mehr Gewaltaktionen von der Beleidigung über Bedrohungen bis zur massiven Körperverletzung gegenüber Beschäftigten der öffentlichen Verwaltungen registriert. Längst sind es nicht mehr nur Polizistinnen und Polizisten, die Angriffen ausgesetzt sind. Vielmehr sinkt der Respekt gegenüber allen Repräsentantinnen und Repräsentanten des demokratischen Rechtsstaats. Auch im Kreis Ahrweiler sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ordnungsbehörden, in der Finanzverwaltung oder an Schulen und in allen Verwaltungen Opfer von Aggression. Dem muss endlich und konsequent ein Riegel vorgeschoben werden. Das ist nicht nur Aufgabe des Gesetzgebers und der Dienststellen, sondern ein Auftrag an die gesamte Gesellschaft. Auch muss die Justiz in der Verfolgung die gegebenen gesetzlichen Rahmen konsequent ausnutzen.“

Der dbb verknüpft seine Forderungen auch mit einer aktuel-

len Mitteilung der Landesregierung an den rheinland-pfälzischen Landtag, wonach im Jahr 2016 offiziell 75 Angriffe auf Lehrerinnen und Lehrer in den Schulen des Landes registriert wurden. Davon waren 43 Körperverletzungsdelikte.

Ergänzend weist der dbb Kreisverband darauf hin, dass im gleichen Zeitraum alleine im Zuständigkeitsbereich des Polizeipräsidiums Koblenz 753 Strafanzeigen wegen Gewaltdelikten gegenüber Polizeibeamtinnen und -beamten erstattet wurden – 22 Prozent mehr als noch 2015. „Klartext: An jedem einzelnen Tag im Jahr mindestens zwei Delikte gegen Polizeibeamte – nicht in Berlin oder Hamburg, nein – hier in der beschaulichen Region Koblenz“, erklärt dazu der dbb Kreisverbandschef Werner Kasel. „Dazu kommen die Angriffe gegen die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes. Auch vor Attacken gegen die Einsatzkräfte von Feuerwehren und Hilfsdiensten wird kein haltgemacht. Das muss endlich ein Ende haben, und dies zu gewährleisten, ist die gesamte Gesellschaft aufgerufen. Denn unsere Kolleginnen und Kollegen, die den Staat re-

präsentieren, tragen und verteidigen, haben Wertschätzung verdient und keine Verachtung.“

Bei allem vermutet der dbb im Kreis Ahrweiler auch noch eine hohe Dunkelziffer, da es – anders als für Polizei oder Hilfs- und Rettungsdienste – nicht für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes eine gezielte statistische Auswertung gibt. Das belegt die Antwort des Bildungsministeriums zu den Zahlen über Angriffe gegen Lehrerinnen und Lehrer. Hinzu kommt, dass in vielen Bereichen das Thema nach wie vor tabuisiert werde, wie die dem dbb angehörende Lehrer- und Erziehung (VBE) bereits 2016 kritisiert hatte. Nach einer damals erschienenen forsa-Studie hatten mehr als 45 000 Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen eigene physische oder psychische Gewalterfahrung.

Dazu der stellvertretende Vorsitzende des dbb Kreisverbands, Hubertus Kunz (Mitglied VBE): „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes darf nicht länger tabuisiert werden. Sprüche wie ‚Das gibt es an meiner Schule oder in meiner Verwaltung

nicht‘ müssen endlich der Vergangenheit angehören. Sonst werden wir nie gemeinsame Strategien zur Beendigung des Anwachsens von Gewalt entwickeln können.“

Der dbb rheinland-pfalz hat mit der Landesregierung bereits im Dezember 2015 eine Anti-Gewalt-Grundsatzvereinbarung unterzeichnet, die Kommunalen Spitzenverbände haben kurz darauf nachgezogen.

Ein politischer Rahmen sowie eine entsprechende Sensibilisierung waren also früh gesetzt. Mittlerweile hat das Thema auch die breite Öffentlichkeit erreicht, aber es geschieht nicht genug, um die wachsende Gewalt einzudämmen. Steigende Gewaltzahlen sind dafür der Beleg.

Wer einmal nachspüren will, wie sich (andere) Betroffene fühlen und was alltäglich an Gewalt gegen öffentliche Bedienstete passiert, der kann eine Kampagnenseite der dbb jugend aus dem Nachbarbundesland Nordrhein-Westfalen im Internet anschauen unter www.angegriffen.info mit vielen Hinweisen für Angehörige des öffentlichen Dienstes. ■