

## Hauptvorstand und Vorstand

# Zusätzliche Besoldungs- und Versorgungsanpassungen gefordert

Frühjahrssitzungen am 16. Mai 2017 in Mainz mit umfangreicher Tagesordnung

Die diesjährigen Frühjahrssitzungen von Vorstand und Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz haben am 16. Mai 2017 in Mainz-Bretzenheim stattgefunden.

Neben einem Austausch zur aktuellen (gewerkschafts) politischen Lage und einem Blick auf die bisher vorliegenden Ergebnisse der allgemeinen Personalratswahlen im Land, ging es in beiden Gremien schwerpunktmäßig um die Übertragung des TV-L-Tarifergebnisses vom Februar 2017 auf Besoldung und Versorgung im Landes- sowie im Kommunaldienst.

### > Anpassung von Besoldung und Versorgung

Dabei richtete sich der Blick der Sitzungsteilnehmer auf das laufende Beteiligungsverfahren zum Gesetzentwurf zur Anpassung von Besoldung und Versorgung 2017/2018, durch den das lineare tarifvertragliche Anpassungsergebnis für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes der Länder auf Beamte, Pensionäre und Hinterbliebene in Rheinland-Pfalz übernommen werden soll.

Eine Besoldungsanpassung 2017, die nur geringfügig über der Inflationsrate liegt, ist aus Sicht von Vorstand und Hauptvorstand kaum geeignet, geris-



> Die Mitglieder des Vorstandes des dbb rheinland-pfalz am 16. Mai 2017 in Mainz.

sene Bezahlungslücken zu stopfen.

Deshalb betonte der Hauptvorstand einstimmig nochmals energisch seine Forderung, zusätzlich zur zeit- und inhalts-gleichen Tarifübertragung auf Besoldung und Versorgung eine weitergehende lineare Anpassung durchzuführen.

Ein Verzicht auf eine solche, schon länger vom Gremium geforderte Ergänzung würde langfristig zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen bei der Gewinnung von Nach-

wuchs im öffentlichen Dienst führen.

Die Bundesländer würden verstärkt gezielt um Nachwuchskräfte werben. Schon jetzt vergleichen Bewerberinnen und Bewerber über alle Verwaltungssparten hinweg sehr genau die Besoldungstabellen und Besoldungsgesetze benachbarter Bundesländer beziehungsweise des Bundes und wandern ab.

Drohenden Wettbewerbsnachteilen sollten Landesregierung und Gesetzgeber durch eine

ergänzende Besoldungsanpassung entgegenwirken.

Der Hauptvorstand will eine ergänzende Anpassung in Höhe von insgesamt sechs Prozent und schlägt vor, als Aufhollösung 2017 und 2018 je mindestens einen Prozentpunkt zusätzlicher Linearanpassung vorzusehen.

Besonders schwer ist der Mitgliedschaft aus Sicht des Gremiums zu vermitteln, warum im vorgelegten Gesetzentwurf keine Weiterungen enthalten sind zur besoldungsrechtlichen

Kompensation der im TV-L-Ergebnis vom Februar auch niedergelegten Strukturverbesserung „Stufe 6 ab Entgeltgruppe 9“.

Deshalb plädierte der Hauptvorstand dafür, kompensatorische Maßnahmen zu ergreifen und signalisierte dadurch Diskussionsbereitschaft in Richtung der Landesregierung und des Besoldungsgesetzgebers.

Der dbb rheinland-pfalz hat im Beteiligungsverfahren um den Entwurf eines Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2017/2018 eine der Gesamtposition entsprechende Stellungnahme abgegeben. Die dbb Landesleitung berichtete über politische Kontakte in der Sache zur Landesregierung und zur Regierungskoalition.

#### > **Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst**

Im Zusammenhang mit dieser Lage des öffentlichen Dienstes im Bundesland, sahen die Gremienmitglieder auch die Notwendigkeit für ein weiteres Signal in Sachen Nachwuchsgewinnung. Besorgt über die Folgen der demografischen Entwicklung, bereitete der Vorstand eine EntschlieÙung vor, die der Hauptvorstand sodann

ebenfalls einstimmig verabschiedete. Mit der Resolution wird den öffentlichen Dienstherren und Arbeitgebern das Ausbilden von Nachwuchskräften über Bedarf nahegelegt, verbunden mit der Idee eines finanziellen Anreizes (Stichwort: „Ablöse-Summe“), den ein übernehmender Dienstherr/Arbeitgeber dem ausbildenden Dienstherrn/Arbeitgeber für bereits herangezogenen Nachwuchs leisten könnte entlang der faktischen Ausbildungskapazitäten.

#### > **Initiative für Demokratie, gegen Populismus**

Außerdem befassten sich die Gremienmitglieder mit einer von der Landesleitung gestarteten Initiative „Für Demokratie, gegen Populismus“, mit der der Landesbund zusammen mit der Landesregierung in Form einer gemeinsamen Erklärung gegen Sprachverrohung, Gewalt und Anfeindungen in der Gesellschaft und für mehr pluralistische und sachliche Haltung im sozialen sowie politischen Miteinander werben möchte. Die Gremienmitglieder billigten die Initiative ohne Gegenstimme oder Enthaltung.

Alle drei EntschlieÙungen sind im Anschluss abgedruckt und werden der Landesregierung

übermittelt sowie landespolitisch eingespeist.

Berichte aus den Gremien des dbb Bund, aus der dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz, der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz, der dbb jugend rheinland-pfalz und der Kassenprüfer runden den Lagebericht im Hauptvorstand ab. Die satzungsgemäÙen Haushaltsbeschlüsse wurden gefasst.

#### > **dbb Bundesgewerkschaftstag 2017**

Natürlich wurde vormittags im Vorstand auch über den für den 19. bis 21. November 2017 terminierten Bundesgewerkschaftstag in Berlin gesprochen, der das Motto „Im Dienst der Menschen!“ tragen wird. Der Vorstand bestimmte satzungsgemäÙ die Zusammensetzung der Delegation des dbb rheinland-pfalz zum höchsten dbb Gremium. Zwölf Delegiertenplätze entfallen auf den Landesbund. Nach Berlin geschickt werden die Bundeshauptvorstandsmitglieder aus der Landesleitung, die restlichen vier Landesleitungsmitglieder und Vertreterinnen von der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz sowie von der dbb jugend rheinland-pfalz. Dazu kommen Vertreterinnen/Vertreter der Fachgewerk-

schaften, nämlich vom Verband Bildung und Erziehung (VBE), von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG), von der Kommunalgewerkschaft komba sowie von der Straßenverkehrsgewerkschaft VDStra.

Termin für die nächsten Sitzungen von Vorstand und Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz ist **Dienstag, 7. November 2017**.

Der Hauptvorstand ist das höchste Beschlussgremium des dbb rheinland-pfalz zwischen Gewerkschaftstagen. Er besteht aus dem Landesvorstand und den Beisitzern, also aus der Landesleitung, aus den Vorsitzenden und Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften, der dbb jugend rheinland-pfalz, der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz, der dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz und der dbb Bezirksverbände. Der Hauptvorstand bietet damit einen Querschnitt durch die Gewerkschaftslandschaft unter dem dbb Landesdach. Das Gremium tritt halbjährlich zusammen. Es ist zuständig für berufsbedingte politische, rechtliche und soziale Grundsatzfragen, für die Haushaltssatzung und die Vermögensverwendung sowie für Anträge und Eingaben, soweit sie nicht dem Gewerkschaftstag vorbehalten sind. ■

## EntschlieÙung des Hauptvorstands

# Besoldung und Versorgung: Faire Bezahlung

Vom 16. Mai 2017

Die Landesregierung verfolgt mit ihrem vom Kabinett beschlossenen Gesetzentwurf die lineare Anpassung der Besoldung/Versorgung der Beamtinnen und Beamten im Landes- sowie Kommunaldienst entsprechend des

Tarifergebnisses für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer des öffentlichen Landesdienstes vom Februar 2017. Damit löst die Regierung ihre dem dbb rheinland-pfalz wiederholt gegebene Zusage ein.

Nicht enthalten im Gesetzentwurf ist aber eine Kompensation für die unter anderem durch mehrjährige Ein-Prozent-Mini-Anpassungen bei Besoldung und Versorgung ab 2012 ausgelöste, deutliche Verschlechterung der Landesbesol-

dung und die daraus folgende Platzierung von Rheinland-Pfalz auf den Abstiegsrängen in der vergleichenden Bundesländer-Rangfolge.

Der Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz hat hierzu eine



ergänzende Anpassungsfor-  
derung in Höhe von sechs Pro-  
zent erhoben (zunächst per  
EntschlieÙung vom 28. April  
2016).

Ministerpräsidentin Malu  
Dreyer (SPD) lehnt das ab unter  
Verweis auf alimentations-  
rechtliche Vorgaben des Bun-  
desverfassungsgerichts, wo-  
nach Abweichungen von fünf  
volkswirtschaftlichen Indizes  
bei der Beurteilung der Recht-  
mäßigkeit der Besoldungshöhe  
von bis zu zehn Prozent nach  
unten noch zulässig sind.

Die Landesregierung argu-  
mentiert damit rein formal.  
Ihre beamtengesetzliche und  
verfassungsrechtliche Fürsor-  
gepflicht ignoriert sie völlig.  
Im Gegenteil: Ihr schlechter  
Landesplatz im Besoldungs-

ranking mit seinen negativen  
Folgen für Nachwuchsgewin-  
nung und Mitarbeitermoti-  
vation interessiert sie offen-  
sichtlich nicht. Sie testet lieber  
die rein rechtlichen Möglich-  
keiten aus, unabhängig vom  
hohen Wert öffentlicher  
Dienstleistung sowie von  
Wertschätzung und Anerken-  
nung ihrer Mitarbeiter/-innen.  
Folge ist sogar die starke Ab-  
wanderung ausgebildeter  
Kräfte zu anderen, attrakti-  
veren Dienstherren.

Dies steht im Übrigen in kras-  
sem Gegensatz zu der vom  
Landtag im Schnellverfahren  
beschlossenen, üppigen Diä-  
tenerhöhung unserer Parla-  
mentarier und ist unseren  
Kolleginnen und Kollegen vor  
diesem Hintergrund erst recht  
nicht vermittelbar.

Wir fordern nach wie vor ein  
Aufholen des Besoldungs- und  
Versorgungsrückstandes in  
Höhe von insgesamt sechs  
Prozent zusätzlich zu linearen  
Tariferggebnisübertragungen.

Ein Einstieg hierfür wäre die  
Festlegung von jeweils min-  
destens einem zusätzlichen  
Prozent für das Jahr 2017 und  
das Jahr 2018.

Fairness und Angemessenheit  
müssen bei der Bezahlung im  
öffentlichen Dienst in Rhein-  
land-Pfalz oberste Priorität ha-  
ben. Insbesondere angesichts  
der aktuellen Aufgaben- und  
Belastungsentwicklung auf al-  
len Dienstebenen dürfen Re-  
gierung und Politik nicht dar-  
auf verfallen, den unteren  
Rand des nach der Bundesver-  
fassungsgerichtsrechtspre-

chung gerade noch rechtlich  
Zulässigen bei Besoldungs-  
und Versorgungsentscheidun-  
gen auszuloten.

Attraktive und wettbewerbs-  
fähige Bezahlungsbedingun-  
gen sind aus Gewerkschafts-  
sicht nämlich das A und O bei  
der Nachwuchs- und speziell  
bei der Fachkräftegewinnung,  
bei der Motivationssteigerung  
und damit bei der Qualitäts-  
sicherung in der öffentlichen  
Aufgabenerfüllung.

Mit Blick auf beamtenrechtli-  
che Lösungen in anderen Län-  
dern setzen wir uns weiter  
auch ein für eine besoldungs-  
rechtliche Entsprechung zu der  
tariflich zugunsten der Arbeit-  
nehmer vereinbarten Struktur-  
verbesserung „Stufe 6 ab Ent-  
geltgruppe 9“.

## EntschlieÙung des Hauptvorstands

# Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst

Vom 16. Mai 2017

Der dbb rheinland-pfalz  
stellt fest:

Der öffentliche Dienst in  
Deutschland ist in zweifacher  
Hinsicht vom demografischen  
Wandel betroffen: Es geht dar-  
um, auf einem immer stärker  
umkämpften Arbeitsmarkt ge-  
eigneten Nachwuchs für die  
unterschiedlichsten Aufgaben  
der Verwaltung zu gewinnen.  
Gleichzeitig muss der öffentli-  
che Dienst aber auch älter wer-  
denden Beschäftigten gerecht  
werden.

Eine demografiegerechte  
Personalpolitik ist daher für  
alle Ebenen der Verwaltung  
von wachsender Bedeutung.  
Das schließt – trotz aller  
haushaltspolitisch gebotener  
Sorgfalt – eine aufgabenge-  
rechte Personalausstattung  
des gesamten öffentlichen  
Dienstes ein.



Vor diesem Hintergrund muss  
die Kompetenz auch des öf-  
fentlichen Dienstes in Rhein-  
land-Pfalz durch erfolgreiche  
Nachwuchsgewinnung, hohe  
Motivation und Nutzung aller  
Potenziale gesichert werden.

Im Handlungsviereck aus Per-  
sonalbedarfsanalyse, Qualifi-

zierung/Wissenstransfer,  
familienfreundlichem Arbei-  
ten sowie Sicherung der Ar-  
beitsfähigkeit müssen nicht  
nur konkrete Maßnahmen  
(weiter)entwickelt werden,  
sondern es müssen dafür auch  
die erforderlichen Haushalts-  
mittel zur Verfügung gestellt  
werden.

Kontinuierlich muss an den  
Dienst- und Arbeitsbedingun-  
gen gearbeitet werden, damit  
qualifizierter Nachwuchs in  
den öffentlichen Dienst kom-  
men möchte, zugleich aber  
ältere Beschäftigte eine Pers-  
pektive haben und ihr Erfah-  
rungswissen an die jüngere  
Generation weitergeben. Un-  
verzichtbar sind die weitere  
Förderung motivierender Ar-  
beitsbedingungen, praktische  
Schritte zu flexibleren Arbeits-  
formen und auch -zeiten sowie  
ein präventiver Gesundheits-  
schutz.

Angesichts der bald wieder  
verstärkt auf den Arbeitsmarkt  
kommenden Schulabsolventen  
regen wir eine Unterstützung  
der Nachwuchswerbung und  
-heranbildung an durch träger-  
adressierte Anreize zur Ausbil-  
dung über Bedarf.



## Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2017/2018 LBVAnpG-Entwurf vorgelegt

Rückwirkende 1:1-Übertragung des linearen TV-L-Ergebnisses/  
Abschlagszahlungen mit Juli-Bezügen angekündigt

Erfolgreich war die Forderung des dbb rheinland-pfalz nach Abschlagszahlungen auf die regierungsseitig zugesagte zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des linearen Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst der Bundesländer auf Besoldung und Versorgung der Landes- sowie Kommunalbeamten in Rheinland-Pfalz (vergleiche „durchblick“ 5/2017, Seite 1).

### ► **Schreiben der Ministerpräsidentin**

Mit Schreiben vom 22. April, und damit kurz nach Druck der letzten „durchblick“-Ausgabe, teilte Ministerpräsidentin Malu Dreyer (SPD) schriftlich mit, dass nach Abschluss der technischen Vorarbeiten Abschlagszahlungen für die Zeit seit dem 1. Januar 2017 mit den Juli-Bezügen erfolgen können.

Das ist gut, denn darauf haben die Beamtinnen, Beamten, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger händeringend gewartet.

### ► **Gesetzentwurf**

Parallel ging vom Ministerium der Finanzen der ebenfalls schon seit einigen Wochen erwartete Entwurf eines Landesgesetzes zur Anpassung von Besoldung und Versorgung 2017/2018 (LBVAnpG 2017/2018) zu im Rahmen eines kurzfristigen, zugunsten der betroffenen Beamten und Versorgungsempfänger eiligen Beteiligungsverfahrens.

Der Ministerrat hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 25. April 2017 gebilligt.

Durch die Entwurfsregelungen soll das TV-L-Tarifergebnis im

Hinblick auf seine linearen Komponenten zeit- und inhaltsgleich auf Besoldung und Versorgung im Landes- sowie Kommunaldienst in Rheinland-Pfalz übertragen werden.

### ► **Tarifübertragung**

Infolgedessen sieht der Gesetzentwurf lineare Anpassungen für das Jahr 2017 rückwirkend zum 1. Januar 2017 um zwei Prozent – mindestens jedoch um 75 Euro – sowie für das Jahr 2018 zum 1. Januar 2018 um 2,35 Prozent für alle Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger vor.

### ► **Mindestbetragsregelung nur rechnerisch, nicht besoldungsgruppenmäßig gekappt**

Der Mindestbetrag von 75 Euro im Jahr 2017 wird dabei nicht bei einer Grenze von 3 200 Euro wie im Tarifbereich gekappt.

### ► **Anwärterinnen/Anwärter**

Entsprechend des Tarifergebnisses erhalten Anwärtinnen und Anwärter sowie Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare rückwirkend zum 1. Januar 2017 eine Erhöhung im Grundgehalt von 35 Euro und zum 1. Januar 2018 von weiteren 35 Euro. Der Anspruch auf Erholungsurlaub für Anwärtinnen und Anwärter wird mit dem Gesetzentwurf zudem auf 29 Tage im Urlaubsjahr angehoben.

### ► **Weitere Inhalte**

Darüber hinaus enthält der Gesetzentwurf noch zwei weitere Regelungsbereiche:

### ► **„Wartefrist“-Abschaffung ab B 2/R 3**

Unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. Januar 2017 (2 BvL 1/10), soll die für nichtig erklärte, temporäre Besoldungsabsenkung ab den Besoldungsgruppen B 2 und R 3 („Wartefrist“) abgeschafft werden.

### ► **Beihilfe: Auslagerung medizinisch-inhaltlicher Aufwendungsprüfungen bei stationärem Krankenhausaufenthalt**

Außerdem ist eine beihilfenrechtliche Änderung beabsichtigt in § 66 Abs. 5, § 95 und § 124 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes. Dabei geht es um die Erweiterung der gesetzlichen Ermächtigungsnorm, damit zukünftig über die Beihilfenverordnung auch Dritte die Befugnis zur Aufgabenerledigung erhalten können, hier in Bezug auf die medizinisch-inhaltliche Prüfung geltend gemachter Aufwendungen im Zusammenhang mit stationären Krankenhausbehandlungen. Es soll die Einschaltung von externen Dienstleistern ermöglicht werden, die als Verwaltungshelfer mit umfangreichem medizinischen Sachverstand einen Prüfungsschritt auf dem Weg zur amtlichen Beihilfenfestsetzung übernehmen. In diesem Zusammenhang soll es auch zu einer datenschutzrechtlichen Anpassung kommen. Enthalten ist im Übrigen noch eine Zuständigkeitsübertragung.

Hinter der möglichen Auslagerung der medizinisch-inhaltlichen Prüfung von Beihilfeanträgen bei stationärer

Krankenhausbehandlung, steckt laut Entwurfsbegründung auch die Absicht, Beihilfeausgaben zu sparen.

### ► **Ministerpräsidentin zu weiteren dbb Forderungen**

Der dbb rheinland-pfalz hatte im Vorfeld laut Beschlusslage unseres Hauptvorstandes eine zusätzliche Linearanpassung zur Füllung der durch die Wirkjahre der „5 x 1 %“-Regelung gerissenen Bezahlungslücken gefordert.

Dazu teilt die Ministerpräsidentin in ihrem erwähnten Schreiben mit, dass bundesverfassungsgerichtlich der alimentationsrechtlich zulässige Grenzwert für eine Abweichung vom Besoldungsdurchschnitt des Bundes und der Länder in Höhe von zehn Prozent festgelegt sei. Diesen Grenzwert halte man mit der aktuellen Besoldungsgesetzgebung in Rheinland-Pfalz deutlich ein, sodass die Landesregierung zum jetzigen Zeitpunkt keinen Anlass zu weitergehen-

den Anpassungen sehe. Dies gelte umso mehr, als auch die anderen Bundesländer bislang nicht hätten erkennen lassen, dass sie – bis auf kleine prozentuale Abweichungen oder Feinheiten – deutlich über dem Tarifabschluss liegende Anpassungen bei Besoldung und Versorgung beabsichtigten.

Zu der weiteren dbb Landesbundforderung, tarifliche Strukturverbesserungen (durchgängige Stufe 6 ab der Entgeltgruppe 9 im TV-L) be-

soldungs- und versorgungsrechtlich zu kompensieren, teilt die Ministerpräsidentin ablehnend mit, dass bereits die bestehende Tabellenstruktur der Besoldungsordnung A dem entgegenstehe. Die Tarifeinigung habe darauf gezielt, obere Entgeltgruppen strukturell zu verbessern. Die Besoldungsordnung A sei demgegenüber von genau umgekehrtem Aufbau. Sie beinhalte vor allem in den oberen Besoldungsgruppen ausgewiesene Tabellenwerte bis hin zur Stufe 12,

weshalb strukturelle Verbesserungen in den oberen Besoldungsgruppen systemwidrig seien.

Andere kompensatorische Maßnahmen, wie sie etwa in einigen anderen Bundesländern verfolgt würden, kämen für die rheinland-pfälzische Landesregierung nicht infrage, da dadurch entgegen der tarifrechtlichen Regelung zur Strukturverbesserung alle Beamtinnen und Beamten einbezogen würden. Im Übrigen

ließen sich die besoldungsrechtlichen Situationen in den Bundesländern insofern nur schwer vergleichen.

Der dbb rheinland-pfalz ist mit diesen Ablehnungsbegründungen nicht einverstanden und hält seine Forderungen aufrecht – siehe auch den Artikel über die Sitzungen von Vorstand und Hauptvorstand am 16. Mai 2017 sowie die Hauptvorstandsentschließung zur Besoldungs-/Versorgungsanpassung). ■

## LBVAnpG 2017/2018

# Licht und Schatten

### 1:1-Linearübertragung ist gut, der Verzicht auf weitere Anpassungen ist es nicht

Begierig haben die Mitgliedsorganisationen des dbb rheinland-pfalz Ende April den Entwurf des Landesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2017/2018 aufgenommen.

#### ► Positives:

Gut ist, dass rückwirkende Abschlagszahlungen mit den Juli-bezügen auf Initiative des dbb rheinland-pfalz hin versprochen sind.

Gut ist, dass Landesregierung und Landesgesetzgeber ein schnelles Gesetzgebungsverfahren vorsehen zugunsten der betroffenen Beamtinnen und Beamten.

Gut ist, dass das lineare TV-L-Ergebnis zeit- und inhaltsgleich auf Besoldung und Versorgung im Landes-/Kommunaldienst übertragen wird.

Gut ist auch, dass der Mindestbetrag in Höhe von 75 Euro 2017 nicht besoldungsgruppenabhängig, sondern ohne eine solche Kappung nur rechnerisch begrenzt und so bis

zum letzten Tabellenwert gilt, wo eine zweiprozentige Linearanpassung noch nicht 75 Euro entspricht.

Gut ist schließlich, dass die wegen des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungswidrigkeit der „Wartefrist“ (Az.: 2 BvL 1/10) nötige Rücknahme der temporären Besoldungsabsenkung ab den Besoldungsgruppen B 2 und R 3 nun gesetzlich erfolgt.

#### ► Negatives:

Als generelles Problem bleibt allerdings nach wie vor die Tatsache bestehen, in Rheinland-Pfalz im Besoldungsvergleich mit Bund und Ländern „im Tabellenkeller“ zu stehen.

Gleichzeitig schauen zahlreiche Einzelmitglieder auf andere Bundesländer und fragen nach, warum der Gesetzentwurf keine besoldungsrechtliche Kompensation für die mit dem TV-L-Ergebnis auch vereinbarte, strukturelle Verbesserung „Stufe 6 ab Entgeltgruppe 9“ enthält.

#### ► dbb Position

In der personalstarken dritten Einstiegsamtsebene bleibt für Rheinland-Pfalz hier der vorletzte Platz, in der vierten Einstiegsamtsebene der drittletzte Platz.

Eine Besoldungsanpassung 2017, die nur geringfügig über der prognostizierten Inflationsrate liegt, ist kaum geeignet, Bezahlungsrückstände aufzuholen.

Bereits im letzten Jahr hat der Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz eine ergänzende Anpassungsforderung von zusätzlichen sechs Prozent (gestaffelt) erhoben, die wir wiederholt vorgetragen haben und weiterhin bekräftigen.

Seit damals befürchten wir, dass im Hinblick auf Besoldungs- und Versorgungsanpassung gesetzgeberisch das Minimum dessen ausgelotet werden könnte, was nach der Alimentationsrechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gerade noch rechtlich zulässig ist.

Angesichts ständig zunehmender Aufgaben und entsprechend ansteigender Arbeitsverdichtung bei tendenziell immer weiter erschwelter Nachwuchsgewinnung und Personalentwicklung im öffentlichen Dienst, wären aus unserer Sicht andere Signale nötig, wie etwa eine verbesserte Bezahlung und ausgeweiteter Personalzuwachs.

Denn sonst kommen nicht genügend qualifizierte Bewerber und dem vorhandenen Personal wird zunehmend die Grundlage entzogen, die anstehenden Aufgaben auch erfüllen zu können.

Die Landesregierung will keine ergänzende Linearanpassung. Das ist interpretierbar als regierungsseitiges Einverständnis mit dem schlechten Besoldungsranking von Rheinland-Pfalz, solange der Grenzwert nicht überschritten wird.

So sehen es die Mehrheit unserer Mitgliedsgewerkschaften und -verbände sowie die meisten unserer Einzelmitglieder.

Wir halten im Sinne einer angemessenen Wertschätzung des Personals im öffentlichen Dienst beim Land und in den Kommunen und als Leistungsanerkennung in Form von gebotenen Entwicklungspotenzial dagegen ein großzügiges politisches Zeichen für unbedingt angezeigt.

Wir appellieren an die Landesregierung und an den Landesgesetzgeber, zusätzlich zur zeit- und inhaltsgleichen Tarifübertragung auf Besoldung und Versorgung aus Fairness und zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes eine weitergehende Anpassung vorzusehen. Wir

schlagen vor, als Aufhollösung 2017 und 2018 je mindestens einen Prozentpunkt zusätzlicher Linearanpassung vorzusehen.

Eine besoldungsrechtliche Entsprechung zur tarifrechtlichen Strukturverbesserung „Stufe 6 ab EG 9“ lehnt die Landesregierung aus systematischen Gründen ab.

Systemverschiedenheit muss aus unserer Sicht aber nicht bedeuten, dass man Verbesserungen kategorisch nicht wirkungsgleich überträgt. Eine solche Wirkungsgleichheit wird beispielsweise im Versorgungsrecht regelmäßig auch

seitens des Gesetzgebers argumentativ ins Feld geführt, wenn – zumeist nachteilige – rentenversicherungsrechtliche Entwicklungen abgebildet werden.

Systemverschiedenheit bedeutet dabei auch, dass man systemgerechte Parallellösungen findet.

Die Ausweitung der Erfahrungsstufe 6 auf alle Entgeltgruppen für die einzelnen Bundesländer stellt einen erheblichen Kostenfaktor dar, der sich damit selbstverständlich in den Tarifverhandlungen zulasten der linearen Erhöhung der Entgelte aus-

gewirkt hat. Die Einschätzungen diesbezüglich gehen von einer ausbleibenden Erhöhung um weitere ein bis zwei Prozent aus, statt möglichen 4,0 Prozent also nur 2,0 Prozent für 2017. Dies bedeutet im Umkehrschluss allerdings, dass die Stufenausweitung definitiv einen nicht unbedeutlichen finanziellen Mehrwert für die Tarifbeschäftigten ab der Entgeltgruppe 9 mit sich bringt, der die Landesbeamten durch bloße Übernahme des tariflichen Linearergebnisses nicht erreicht.

Folglich halten wir eine Kompensation für geboten. ■

## dbb vorsorgewerk

# Mitgliedschaft bringt Mehrwert

Dr. Alexander Schrader zu Besuch beim Hauptvorstand

Wie es in loser Terminfolge gute Übung ist, besuchte das dbb vorsorgewerk den Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz im Rahmen der Sitzung am 16. Mai 2017 in Mainz.

Geschäftsführer Dr. Alexander Schrader trug kurzweilig vor zu Neuerungen in der Angebotspalette der bekannten Selbsthilfeeinrichtung des öffentlichen Dienstes. Beispielsweise über die dbb vorteilswelt erschließen sich dbb Einzelmitgliedern attraktive Angebote aus den Bereichen Versicherung & Vorsorge, Kredite & Finanzen, Auto, Reisen und Shopping.

Besonders lenkte Dr. Alexander Schrader das Augenmerk auf das Mobilitätsangebot des dbb vorsorgewerk, bei dem durch ein „Auto-Abo“ über eine Leasingvereinbarung mit attraktiven Konditionen Pkw der Marken Peugeot, Citroën, Ford und Landrover gegen

günstige monatliche Komplettrate (inklusive Versicherung und Steuern) ohne Kapitalbindung für zwölf Monate bei großzügiger Jahreskilometerleistung geleast werden können, sodass man jährlich einen Neuwagen beziehen kann, wenn man möchte.

Darüber hinaus warb er für die Internetpräsenz des dbb vorsorgewerks ([www.dbb-vorteilswelt.de](http://www.dbb-vorteilswelt.de)) und für den dort bestellbaren Newsletter.

Das dbb vorsorgewerk ist Serviceeinrichtung des dbb beamtenbund und tarifunion. Es bietet den Einzelmitgliedern der 43 Fachgewerkschaften und der 16 Landesbünde, die unter dem Dach des dbb zusammengeschlossen sind, besonders günstige und attraktive Mehrwertangebote – auch für Angehörige der Einzelmitglieder. Dabei ist das dbb vorsorgewerk seit seiner Gründung 2002 der Förderung der wirt-

schaftlichen und sozialen Belange der Mitglieder als satzungsgemäßem Auftrag des dbb verpflichtet.

Speziell ausgehandelte Beitragsnachlässe von bis zu 50 Prozent sowie zahlreiche Leistungs- und Servicevorteile zeichnen die Angebote des dbb vorsorgewerk aus. Viele Tarife werden immer wieder mit Bestnoten ausgezeichnet. Die Partner des dbb vorsorgewerk sind besonders ausgewählte Unternehmen, die schon vom Grunde her mit sehr leistungsstarken Angeboten überzeugen und darüber hinaus eine besondere Verbundenheit zum öffentlichen Dienst mit sich bringen.

Zu den aktuellen Kooperationspartnern gehören unter anderem:

- DBV Deutsche Beamtenversicherung in den Sparten Leben, Kranken, Haftpflicht, Hausrat und Unfall,



> Dr. Alexander Schrader, Geschäftsführer des dbb vorsorgewerk

- Bausparkasse Wüstenrot in den Sparten Bausparen und Baufinanzierung,
- BBBank mit dem Bezügekonto, Investmentfonds und Geldanlage,
- HUK-COBURG mit der Kfz-Versicherung,
- NÜRNBERGER Versicherung mit dem Beamtendarlehen und
- ROLAND Rechtsschutz für Rechtsschutz-Angebote. ■

## Entschießung des Hauptvorstandes

# Dem Hass keine Chance: Demokratisch handeln – Haltung zeigen!

Vom 16. Mai 2017

Schon ein Blick auf die aktuelle Nachrichtenlage und die Kommentarspalten in den elektronischen Medien reicht für folgende Feststellung aus:

Aggressivität in Sprache, Umgangsformen und konkretem Handeln nimmt in immer mehr Bereichen des täglichen Lebens zu.

Aus unseren Mitgliedsgewerkschaften und -verbänden wissen wir, dass dies insbesondere zulasten des öffentlichen Dienstes zutrifft.

Damit einher geht ein Gefühl der gesellschaftlichen Veränderung, das viele Menschen – auch unter unseren Einzelmitgliedern – stark verunsichert. Wir beobachten, wie unsere Gesellschaft gespalten wird, wie Menschen emotional auf-

gehetzt werden. Extreme Gruppierungen und Personen, insbesondere Repräsentanten der Rechtspopulisten und Rechtsextremen, tragen zu dieser Verrohung des Umgangs maßgeblich bei.

Um ein Zeichen gegen Verrohung im sozialen und auch politischen Miteinander zu setzen, schlagen wir eine gemeinsame Erklärung „Dem Hass keine Chance: Demokratisch handeln – Haltung zeigen!“ der Landesregierung und der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen vor. Dazu haben wir bereits eine Formulierung entworfen und den zu Beteiligten übermittelt. Damit wollen wir auch das vom Bundesrat jüngst gebilligte Gesetz zur Stärkung des Schutzes von Vollstreckungsbeamten und

Rettungskräften nachdrücklich unterstützen.

Unseren Vorschlag vom 17. März 2017 sehen wir im Zusammenhang mit der „Gemeinsamen Grundsatzklärung zur zunehmenden Gewalt gegenüber Angehörigen des öffentlichen Dienstes“ vom 9. Dezember 2015. Die vorgeschlagene gemeinsame grundsätzliche Anti-Hass-Bekundung soll dazu eine Ergänzung sein.

Die Landesregierung steht unserem Vorschlag offen gegenüber.

Der Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz bekräftigt die Absicht und den Inhalt des Erklärungsentwurfs.

Hass, Aggression und Angst zerstören Gemeinschaft –

egal ob in der Schule, auf dem Amt, im Betrieb, in der Nachbarschaft oder zwischen den Nationen Europas. Sachliche und respektvolle Kontroversen, wie wir sie in der pluralistischen Gesellschaft und im privaten Leben brauchen, werden dadurch zunehmend erschwert.

Diese Verrohung im sozialen und politischen Umgang wirkt sich auf das Alltagsleben in Rheinland-Pfalz aus und ist auch im öffentlichen Dienst deutlich spürbar.

Wir appellieren deshalb an alle, unsere Gesellschaft vor Spaltung, Brutalität, Rücksichtslosigkeit und Radikalisierung zu schützen und so unsere Demokratie zu bewahren.

Dafür setzen wir uns ein. ■

## Urlaubsverordnung

# Verfallsfrist verlängert

Urlaub verfällt erst zum 31. Oktober des Folgejahres/Geltung auch schon 2017

Am 9. Mai 2017 ist die 13. Landesverordnung zur Änderung der Urlaubsverordnung (GVBl. Seite 96) in Kraft getreten.

Mit dieser Änderungsverordnung wurde der in § 11 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 1 der Urlaubsverordnung (UrVO) geregelte regelmäßige Verfallszeitpunkt für Urlaub vom 30. September auf den 31. Oktober des Folgejahres verlegt.

Die Änderung findet nach Mitteilung des Ministeriums des Innern und für Sport erstmals auf den Verfallszeitpunkt des laufenden Kalenderjahres Anwendung.

Resturlaub aus dem Jahr 2016 verfällt damit erst zum 31. Oktober 2017.

Die Änderung war bereits Bestandteil des Entwurfes eines Landesgesetzes zur Änderung



© MEV

dienstrechtlicher Vorschriften – vergleiche „durchblick“ 1-2/2017, Seite 4.

Die Regelung wurde aus dem Gesetzgebungsverfahren ausgeklümpelt, um sie im Verordnungswege schneller in Kraft setzen zu können.

Hintergrund mag sein, dass die in diesem Jahr im Länderreigen von Rheinland-Pfalz ausgerichteten Feierlichkeiten zum Tag der Deutschen Einheit um den 3. Oktober 2017 nahen und da will man wohl den Druck aus dem Resturlaubsgeschäft im Landesdienst nehmen. ■



**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,

Anzeigentarif Nr. 25, gültig ab 1.10.2016.

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

## dbb Bundesgewerkschaftstag

# Im Dienst der Menschen!

19. bis 21. November 2017 in Berlin

Unter dem selbstbewussten und kräftigen Motto „Im Dienst der Menschen!“ findet vom 19. bis 21. November 2017 der nächste turnusgemäße Gewerkschaftstag des dbb – beamtenbund und tarifunion in Berlin im Hotel und Congress Center Estrel statt.

Im Rahmen der Tagung steht auch die Neuwahl der Bundesleitung für die neue Amtsperi-

ode an, für die der amtierende Bundesvorsitzende Klaus Dauerstädt nicht mehr zur Verfügung steht.

Dem dbb rheinland-pfalz stehen insgesamt zwölf Delegierte zum Bundesgewerkschaftstag zu. Die Besetzung der Delegiertenposten hat satzungsgemäß der Vorstand des dbb rheinland-pfalz festgelegt. (Siehe Artikel Seite 1)

Der dbb rheinland-pfalz wird auch sein Recht auf Antragstellung an den Bundesgewerkschaftstag nutzen. Thematisch wird es mit Billigung des Vorstandes und des Hauptvorstandes dabei zum Beispiel gehen

- um die Bekräftigung eines generellen Beamtenstreikverbots,
- um ein Zurückdrehen der Zersplitterung von Besoldungs- und Versorgungsrecht zwischen Bund und Bundesländern,
- um Nachwuchsgewinnung und Attraktivierung im öffentlichen Dienst, etwa durch stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit-

und Bezahlungsmodelle sowie

- um Vorschläge zur Serviceausweitung in der Mitgliederbetreuung.

Der Gewerkschaftstag des dbb tritt alle fünf Jahre zusammen. Er legt vor allem die Grundsätze für die berufspolitische Arbeit fest, stellt Richtlinien für die Haushaltsführung auf und beschließt die Beiträge. Der Gewerkschaftstag entscheidet über Satzungsänderungen und wählt in geheimer Wahl die Bundesleitung auf die Dauer von fünf Jahren. Beim letzten Gewerkschaftstag 2012 entschieden rund 860 Delegierte über 600 Anträge und stellten so die gewerkschaftspolitischen Weichen. ■

## Verwaltungsgericht Koblenz

# Teilerfolg für entlassenen Polizisten

Das Verwaltungsgericht Koblenz hat einem Polizeibeamten auf Probe auf dessen Klage gegen seine dienstliche Beurteilung und die darauf gründende Entlassung teilweise Recht gegeben, die Entlassungsgründe aber bestätigt (Urteil vom 3. März 2017, 5 K 1339/16. KO).

Zum Ende seiner auf fünf Jahre verlängerten Probezeit wurde der Kläger dienstlich beurteilt. Die Beurteilung schloss mit der Feststellung, er habe sich für den Polizeivollzugsdienst nicht bewährt. Das Land sprach darauf gegründet die Entlassung aus dem Dienst aus. Es sei vor-

allem die nicht vorhandene Kooperations- und Teamfähigkeit des Klägers in allen Einsatzbereichen, die den beruflichen Grundvoraussetzungen einer jeglichen Polizeiarbeit entgegenstehe. Durch sein Verhalten habe der Kläger wiederholt seine und die Sicherheit von Kollegen aufs Spiel gesetzt. Weder die hierüber vielfach geführten Gespräche, noch seine wiederholten Umsetzungen in andere Dienstgruppen und eine andere Dienststelle hätten daran etwas geändert.

Das Gericht hob die Entlassungsverfügung aus formellen

Gründen auf. Bei der Entlassung eines Beamten auf Probe handele es sich um einen personalvertretungsrechtlich mitbestimmungspflichtigen Sachverhalt. Im Rahmen der Beteiligung der Personalvertretung sei dem Land durch vorzeitigen Verfahrensabbruch ein durchgreifender Fehler unterlaufen, der bis zur mündlichen Verhandlung auch nicht geheilt worden sei.

Demgegenüber sei die dem Kläger erteilte dienstliche Beurteilung rechtlich nicht zu beanstanden. Die von ihm geltend gemachten Beurtei-

lungsfehler lägen nämlich nicht vor. Nach den vom Beklagten eingeholten Beurteilungsbeiträgen sämtlicher unmittelbarer Dienstvorgesetzter des Klägers hätten sich die ihm vorgeworfenen Verhaltensmuster während der gesamten Probezeit immer wieder herauskristallisiert. Hierbei sei es neben den vom Beklagten festgestellten Gefährdungen auch zu einer nachhaltigen Belastung des Betriebsklimas gekommen. Der Beklagte habe daher im Ergebnis zu Recht die mangelnde Eignung des Klägers für den Polizeivollzugsdienst feststellen dürfen. ■