

dbb rheinland-pfalz und SPD-Landtagsfraktion im Gespräch

Fachkräftesicherung ist auch ein Thema im öffentlichen Dienst

Lilli Lenz/Dr. Anna Köbberling: Konkurrenz um Nachwuchs wird härter, öffentlicher Dienst hat viel zu bieten

Rheinland-Pfalz liegt in der Besoldungsrangfolge im Bundesländer-Vergleich auf einem der hinteren Plätze. Der dbb rheinland-pfalz tritt für einen Besoldungsausgleich ein, um diese Position zu verlassen, und traf bei der SPD-Landtagsfraktion dabei durchaus auf Verständnis. Allerdings erinnerten die Vertreterin und die Vertreter des Arbeitskreises Haushalt und Finanzen der SPD-Landtagsfraktion auch an die verfassungsmäßig garantierte Schuldenbremse ab dem Jahr 2020, die den Spielraum für eine Besoldungserhöhung stark einengt. Daher lagen die Positionen in einem gewerkschaftspolitischen Gespräch hinsichtlich einer Angleichung von Besoldung und Versorgung im Landes- und Kommunaldienst auseinander.

dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz: „Rheinland-Pfalz wird voraussichtlich im Juni des Jahres den allerletzten Rang im Bundesländer-Besoldungsvergleich belegen, wenn das Bundesland Berlin die dortigen Bezüge anpasst. Auch Rheinland-Pfalz muss sich endlich bewegen. Zwei Milliarden Euro mehr Steuern 2017, ein Haushaltsüberschuss von fast 900 Millionen Euro und das strukturelle Defizit ist um fast die Hälfte geschrumpft auf rund 100 Millionen Euro. Da muss auch etwas für den öffentlichen Dienst drin

sein. Wir fordern zusätzlich zu der Übernahme des Tarifiergebnisses für den Landesdienst auf Besoldung und Versorgung in Rheinland-Pfalz ‚on top‘ und zeitlich gestaffelt sechs Prozent lineares Plus. Der erste Schritt dafür muss im laufenden Jahr erfolgen. Sonst sind nicht nur die Beamten und Versorgungsempfänger des Landes- sowie Kommunaldienstes von der allgemeinen Bezahlungsentwicklung abgekoppelt. Auch die öffentlichen Dienstgeber wären im Wettlauf um Personal komplett abgehängt. Das darf nicht passieren.“

Finanzpolitische Fraktionssprecherin Dr. Anna Köbberling: „Der öffentliche Dienst sichert die Funktionsfähigkeit des Rechtsstaates und der Demokratie und wird deshalb von uns sehr wertgeschätzt. So, wie die Beamtenschaft in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ihren Anteil an der Konsolidierung geleistet hat, muss sie in besseren Zeiten auch am Wachstum teilhaben. Daher wurden die Ergebnisse der drei letzten Tarifrunden auch vollständig übernommen.“

Einig waren sich die Gesprächspartner darin, dass auch der öffentliche Dienst verstärkte Anstrengungen bei der Fachkräftesicherung unternehmen müsse. Dies sei längst



© dbb rheinland-pfalz

> Die Stellvertretenden dbb Landesvorsitzenden Torsten Bach, Elke Schwabl und Gerhard Bold, dbb Landeschefin Lilli Lenz sowie die SPD-Landtagsabgeordneten Dr. Anna Köbberling, Dr. Denis Alt und Thomas Wansch (von links).

nicht mehr nur ein Thema in der freien Wirtschaft.

„Die Attraktivität eines Arbeitsplatzes hängt zwar auch, aber nicht nur vom Gehalt ab“, betonte Köbberling. Auch die Work-Life-Balance müsse stimmen. So sei die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten im Nachbarland Hessen mit 42 Stunden zwei Stunden höher als in Rheinland-Pfalz. Ein sicherer Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten und Gesundheitsvorsorge seien bei der Fachkräftesicherung ebenfalls wichtige Faktoren.

Übereinstimmend stellten Lilli Lenz und Dr. Anna Köbberling fest, dass die 108 verschiedenen Berufsbilder im

öffentlichen Dienst wegen der zunehmenden Konkurrenz um qualifizierte Kräfte von den öffentlichen Dienstgebern auf Landesebene stärker betont werden müssen, um zu einer erfolgreichen Nachwuchsgewinnung und Personalbestandssicherung beizutragen.

Für den dbb rheinland-pfalz nahmen an dem Gespräch die Landesvorsitzende Lilli Lenz sowie die stellvertretenden Landesvorsitzenden Elke Schwabl, Torsten Bach und Gerhard Bold teil.

Für die SPD-Landtagsfraktion nahmen die finanzpolitische Sprecherin Dr. Anna Köbberling, der wirtschaftspolitische Sprecher Dr. Denis Alt sowie

Thomas Wansch teil, der Vorsitzende des Haushalts- und Finanzausschusses des Landtages Rheinland-Pfalz.

> **Hintergrund**

Im Detail argumentierte die dbb Delegation, dass die ursprüngliche Finanzplanung für das Jahr 2018 den inzwischen glücklicherweise zu verzeichnenden Haushaltsüberschuss von knapp 900 Millionen Euro nicht enthalten habe und noch von einem strukturellen Defizit in Höhe von knapp 200 Millionen Euro ausgegangen sei. Trotzdem hätten „Ampel-Koalition“ und Landesregierung die verfassungsrechtliche Schuldenregel mit diesen schlechteren Daten als erfüllt angesehen. Folglich müssten, so die dbb Delegation, die Vorgaben der Schuldenbremse nunmehr übererfüllt sein mit der Konsequenz erweiter-

ter finanzieller Spielräume. Ein gestaffeltes Angleichen der rheinland-pfälzischen Besoldung und Versorgung müsse deshalb nun schnellstens erfolgen, etwa durch Zusatzanpassungen in den Jahren, in denen keine Einkommensrunde für den öffentlichen Dienst der Länder anliege.

Die SPD-Seite wies zunächst Rangvergleiche in der Besoldung als untauglich zurück. In Rheinland-Pfalz werde man nie Spitzengehälter im öffentlichen Dienst zahlen können. Man müsse das auch nicht, denn erstens seien die Lebenshaltungskosten in Rheinland-Pfalz vergleichsweise niedrig, zweitens habe man für günstige Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst gesorgt und drittens halte sich der Besoldungsgesetzgeber an die alimentationsrechtlichen

Standards des Bundesverfassungsgerichts.

Gleichwohl betonte die Fraktion, dass sie langfristig eine stärkere Partizipation der Beamtinnen und Beamten am wirtschaftlichen Wachstum wünsche und nach Wegen dafür suche, die mit der Schuldenbremse vereinbar sind. Dies werde zunächst mittels der Übertragung des Tarifergebnisses 2019 für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verfolgt. Weitere Maßnahmen könnten jedenfalls kurzfristig nicht ergriffen werden, denn die „Schuldenbremse“ führe zu einem Automatismus, wonach überschüssiges Geld nur für die Landeshaushaltskonsolidierung zur Verfügung stehe, nicht aber für sonstige Ausgaben. Hier hätten bereits interne Diskussionen begonnen, wie man dem begegnen könne. Die

Maßgaben des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation seien ein Mindestmaß, das man gern übererfüllen würde. Dafür und für ergänzende Stärkungsmaßnahmen sei die Zeit noch nicht reif.

Die dbb Delegation kritisierte diese Haltung entschieden. Seinerzeit habe die SPD in Regierung und Landtag begleitend zu der „5 x 1 Prozent“-Minianpassungsregelung versprochen, dass eine wieder verbesserte Haushaltssituation kehrseitig zu Verbesserungen bei Besoldung und Versorgung führen würde. In Mitarbeiterbefragungen werde regelmäßig zuerst die niedrige Bezahlungshöhe kritisiert. Deshalb spiele gerade das Geld für das Personal eine wichtige Rolle, auch und gerade in harter Konkurrenz der (öffentlichen) Arbeitgeber um Personal. ■

dbb rheinland-pfalz und FDP-Landtagsfraktion im Gespräch

Lilli Lenz/Cornelia Willius-Senzer: Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist kein Selbstläufer

Fairness und Wertschätzung gegenüber dem Personal sind aus Sicht des dbb rheinland-pfalz und der FDP-Landtagsfraktion wichtige Prinzipien, die Landesregierung, Landespolitik, Besoldungsgesetzgeber und Bevölkerung zu beachten haben im Umgang mit dem öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz.



> Stellvertretender dbb Landesvorsitzender Jürgen Kettner, FDP-Fraktionsvorsitzende Cornelia Willius-Senzer, dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz und stellvertretende dbb Landesvorsitzende Elke Schwabl (von links).

Geeigneten Nachwuchs gewinnen und bewährte Beschäftigte halten kann man in Konkurrenz zur Privatwirtschaft und anderen öffentlichen Karriereanbietern deshalb nur, wenn man die Beschäftigungsbedingungen auch konkurrenzfähig hält.

Das stellten die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz und die Vorsitzende der FDP-Fraktion im Landtag Rheinland-Pfalz, Cornelia Willius-Senzer MdL, in einem Gespräch über die Lage des öffentlichen Dienstes im

Land und in den Kommunen übereinstimmend fest.

Über die Frage, ob die Regierungskoalition genug im Sinne von Fairness und Wertschätzung tue, gingen die Meinungen auseinander.

> **dbb: Zusatzplus „on top“**

Lilli Lenz: „Dass Rheinland-Pfalz nahezu durchgängig den vorletzten Rangplatz im Vergleich der Besoldung zwischen Bund und Bundesländern einnimmt, finden wir sehr schmerzhaft.“

Milliarden mehr an Steuern werden eingenommen, ein hoher Haushaltsüberschuss wird verzeichnet, das sogenannte strukturelle Defizit schmilzt zusehends und nichts davon soll sich auf den öffentlichen Dienst auswirken. So kann es nicht weitergehen. Wir fordern zusätzlich zu der Übernahme des Tarifergebnisses für den Landesdienst auf Besoldung und Versorgung in Rheinland-Pfalz ‚on top‘ sechs Prozent lineares Plus. Das kann angesichts der verfassungsrechtlichen Schuldenregel auch zeitlich gestaffelt gezahlt werden. Nur muss bei Besoldung und Versorgung jetzt nachgelegt werden, denn der eisige Wind pfeift durch die bestehenden Bezahlungslöcher. Das ist sehr schlecht für die Qualität öffentlicher Dienstleistung.“

> **FDP: Wir müssen sparen**

Cornelia Willius-Senzer: „Das im Vergleich faktisch niedrige Besoldungsniveau in Rheinland-Pfalz wird im Rahmen der unbedingt notwendigen Haushaltskonsolidierung durch andere Bestandteile des Gesamtpakets der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst großenteils ausgeglichen. Zu den Paketbestandteilen gehören insbesondere weitgehende Arbeitszeitflexibilität und damit die Gewährleistung einer hohen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ziel der Landtagsfraktion ist dennoch, das Besoldungsniveau Stück für Stück anzuheben, zunächst mittels deckungsgleicher landesgesetzlicher Übernahme des Tarifergebnisses für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder. Die nächsten Tarifverhandlungen für diesen Bereich finden im Frühjahr 2019 statt, weshalb wir für eine entsprechende Berücksichtigung in der Gestaltung des nächsten Doppelhaushalts des Landes sind.“

veau Stück für Stück anzuheben, zunächst mittels deckungsgleicher landesgesetzlicher Übernahme des Tarifergebnisses für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der Länder. Die nächsten Tarifverhandlungen für diesen Bereich finden im Frühjahr 2019 statt, weshalb wir für eine entsprechende Berücksichtigung in der Gestaltung des nächsten Doppelhaushalts des Landes sind.“

> **dbb: Verbesserte Haushaltsdaten müssen sich auch im öffentlichen Dienst niederschlagen**

Der dbb Landesbund begreift seine Forderung nach einem Zusatzplus in Höhe von sechs Prozent „on top“ als dringend notwendige Kompensation für Bezahlungslücken infolge der seinerzeitigen „5 x 1 Prozent“-Minianpassungen. Natürlich kosteten Tabellenverbesserungen Geld. Dies sei aber nun eher zur Verfügung als noch vor einigen Jahren. Deshalb könnten sich Landespolitik und Gesetzgeber nicht mehr auf dem Argument schlechter Konjunktur- und Wirtschaftsdaten ausruhen.

Die FDP-Landtagsfraktion verweist auf die Gültigkeit des Koalitionsvertrages und die darin abgesteckten Haushaltskonsolidierungsziele. Die verfassungsrechtliche Schuldenregel zwingt zur Maxime „Wir müssen sparen, sparen, sparen.“

Nur mit geeigneten Gegenfinanzierungsvorschlägen könne man über Tabellenverbesserungen nachdenken.

> **dbb: Alarmierende Abwanderungsbewegungen und Nachwuchssorgen**

Die FDP-Fraktionsvorsitzende Cornelia Willius-Senzer erkundigte sich danach, ob wirklich Geld und Einkommen entscheidend seien für die Berufswahl „öffentlicher Dienst“ oder vielleicht eher Faktoren wie Arbeitszeitflexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Gesprächsteilnehmer der dbb rheinland-pfalz unterstrichen daraufhin anhand zahlreicher Beispiele aus der Verwaltungspraxis energisch die Wichtigkeit besserer, fairer Bezahlung unabhängig von der Statusgruppe. Insbesondere mit Blick auf die Beamtinnen und Beamten schilderten die dbb Landesleitungsmitglieder alarmierende Abwanderungsbewegungen, etwa im Schulsektor und in der Finanzverwaltung sowie in den Kommunen. Qualifiziertes Personal springe wegen teils weit günstigerer Bezahlungsbedingungen in Nachbarbundesländern und beim Bund ab und gehe zu Dienststellen dort. Zu den vergleichsweise schlechten Bezahlungsbedingungen in Rheinland-Pfalz könne man

keinen Personersatz anwerben, auch und gerade in Konkurrenz zur Privatwirtschaft. Folglich führe kein Weg daran vorbei, mehr Anstrengungen zur Gewinnung qualifizierten Nachwuchses und zum Halten sowie zur Motivation vorhandenen Bestandspersonals zu unternehmen. Alle Attraktivierungsmöglichkeiten müssten ausgenutzt werden – neben der Besoldungsangleichung etwa auch Maßnahmen wie die Streichung der beihilfenrechtlichen Kostendämpfungs-pauschale.

> **FDP: Mehr Lehrer und Polizisten**

Die Gesprächsteilnehmer der FDP-Landtagsfraktion stellten fest, dass im Land mehr Lehrerinnen und Lehrer gebraucht würden im Einklang mit den bildungspolitischen Zielen der Koalition. Eine Reduzierung der Polizeistärke könne es nicht geben; auch hier sei ein Zuwachs wünschenswert.

Für den dbb rheinland-pfalz nahmen an dem Gespräch die Landesvorsitzende Lilli Lenz sowie die stellvertretenden Landesvorsitzenden Elke Schwabl und Jürgen Kettner teil. Für die FDP-Landtagsfraktion nahmen an dem Gespräch die Fraktionsvorsitzende Cornelia Willius-Senzer sowie Fraktionsreferent Moritz Mergel teil.

Bezirksverband Rheinhessen

Im Gespräch mit Landrätin Dorothea Schäfer

dbb zu Besuch bei der Kreisverwaltung Mainz-Bingen

> **Nachwuchs für die Verwaltung gewinnen**

(bv) Der öffentliche Dienst muss ein attraktiver Arbeitgeber sein, um seinen Aufgaben heute und in Zukunft gerecht

werden zu können. Dazu gehört einerseits eine gute Gehaltsstruktur, aber auch ein gutes Arbeitsklima, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die notwendige Wertschätzung erfahren. Darin stimmten

Dorothea Schäfer, Landrätin des Kreises Mainz-Bingen, und Bardo Kraus, Bezirksvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion, bei einem Treffen in Ingelheim überein. Zudem soll mit einer Vielzahl an Ausbil-

dungsverhältnissen sichergestellt werden, dass ausreichend viele Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Besonderen Handlungsbedarf sehen die Gesprächsteilnehmer

mer unter anderem in der Bauverwaltung und in der Datenverarbeitung. Dort wird es in den nächsten Jahren durch die Einführung der elektronischen Akte besondere Herausforderungen geben. Vom dbb wurde dabei auch auf den durch unzulängliche Besoldungsanpassungen in der Vergangenheit entstandenen Besoldungsrückstand hingewiesen.

Der Bezirksverband Rheinhessen des dbb hatte ein erstes Treffen mit der seit vier Monaten im

Amt befindlichen Landrätin. Neben dem Bezirksvorsitzenden nahmen seitens des dbb dessen Stellvertreter Manfred Funck, die Beisitzer August Huhn, Gerd Kröller und Peter Mertens sowie Astrid Bischel-Duda von der komba gewerkschaft Mainz-Bingen an dem Gespräch teil.

> **Kreisverwaltung in Ingelheim zusammenführen**

Die aktuelle Situation, dass ein Teil der Kreisverwaltung im

Kreuzhof am Ortsrand von Nieder-Olm untergebracht ist, wurde übereinstimmend als völlig unbefriedigend angesehen. Mittlerweile hat Landrätin Dorothea Schäfer angekündigt, dass der Kreis ein Gelände in Ingelheim erwerben wird. Dort ist ein kompletter Neubau geplant, der die Raumproblematik des Kreises lösen wird. In dem Zusammenhang sprach sich die Landrätin auch für die Verbesserung der für die Kreisverwaltung geltenden Sicherheitskonzepte aus.

Die starke Belastung der Polizei, die nach Ansicht des dbb personell unterbesetzt ist, habe auch Folgen für die Kommunalverwaltung. In vielen Konfliktfällen müsse nun der Kommunale Vollzugsdienst in die Bresche springen. Die Gesprächsteilnehmer teilten die Sorge über fehlenden Respekt gegenüber Rettungs- und Einsatzkräften. Landrätin Schäfer erklärte, dass es hierzu eine Kampagne des Kreises gibt.



© dbb BV Rheinhessen

Übereinstimmung bestand auch darin, dass die derzeit stark unterschiedliche Wochenarbeitszeit der Schulklassenmeister angepasst werden müsse. Der für einen Teil der Hausmeister geltende Bezirkstarifvertrag, der eine 46-Stunden-Woche vorschreibt, entspreche nicht mehr den heutigen Verhältnissen. Landrätin Dorothea Schäfer berichtete von den Bestrebungen, für die Hausmeister die 39-Stunden-Woche einzuführen.

> Gerd Kröller, August Huhn, dbb Bezirksvorsitzender Bardo Kraus, Landrätin Dorothea Schäfer, Peter Mertens, Manfred Funck, Astrid Bischel-Duda (von links).

Besondere beamtenrechtliche Altersgrenzen und Versorgungsausgleich Manchmal kann es holpern

dbb Schreiben an Finanzministerin

Zwischen den unterschiedlichen Altersversorgungssystemen gesetzliche Rentenversicherung und Beamtenversorgung kann es manchmal wegen unterschiedlicher Altersgrenzen holpern.

Wenn zum Beispiel eine Polizeibeamtin, der in einem Ehescheidungsverfahren ein Versorgungsausgleich zugesprochen wurde, gemäß der für sie gültigen besonderen Pensionsaltersgrenze vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters in den Ruhestand geht, dann fehlt in der Zwischenzeit die Ausgleichszah-

lung. Der Versorgungsausgleich erfolgt erst ab Erreichen der rentenrechtlichen Altersgrenze. Denn der Gesetzgeber hat bei der Regelung des Versorgungsausgleichs keine Rücksicht auf die Beamtinnen und Beamten genommen, bei denen infolge einer früheren Lebensarbeitszeitgrenze eine vorübergehende Versorgungslücke entstehen kann. Das bedeutet für Beamtinnen und Beamte mit besonderer gesetzlicher Pensionsaltersgrenze oder bei Dienstunfähigkeit eventuell erhebliche finanzielle Nachteile, zum Beispiel dann, wenn die Erwerbsbiografie un-

terbrochen war und entsprechende Anwartschaften nicht erzielt werden konnten.

Der dbb rheinland-pfalz hat sich deshalb im Einklang mit dem dbb Bund an die rheinland-pfälzische Finanzministerin Doris Ahnen (SPD) gewandt mit dem Vorschlag, das Landesbeamtenversorgungsgesetz zu ändern, indem § 25 LBeamtVG – also die Möglichkeit zur Beantragung einer vorübergehenden Erhöhung des Ruhegehaltssatzes beim Zusammentreffen von versorgungs- und pflichtbeitragszeitbasierten Rentenansprüchen bei frühzeitiger Ruhestandsversetzung – ausgeweitet wird auf Fälle der Versorgungsausgleichberechtigung.

Durch diese beamtenrechtliche Lösung, die abgestimmt auch von den anderen Bundesländern und dem Bund umgesetzt werden müsste, würde in den Versorgungsausgleichfällen passend gemacht, was bisher nicht ganz kompatibel ist. Das wäre zur Ausräumung der ungerechten, beamtenspezifischen Versorgungslücke im Spannungsfeld von Beamten-, Sozial- und Familienrecht ein Signal im Sinne der Fürsorgepflicht und nicht zuletzt gegen Diskriminierung.

Ob sich Rheinland-Pfalz beziehungsweise andere Dienstherren zu der kleinen Korrektur bereithalten werden, bleibt abzuwarten.

Schmerzensgeldansprüche im Dienst Erfüllungsübernahme durch Dienstherrn

Achtung: Ausschlussfrist für ältere Vollstreckungstitel

Beamtinnen und Beamte des Landes- und Kommunaldienstes sind im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit beziehungsweise wegen ihrer beruflichen Stellung zunehmend gewalttätigen Angriffen ausgesetzt (vgl. auch „durchblick“ Nr. 3/2018, Seite 8).

Als Angriffopfer erwachsen den betroffenen Beamtinnen und Beamten häufig rechtlich anerkannte, individuelle Schmerzensgeldansprüche, die aber oft nicht gegenüber dem Schädiger durchgesetzt werden können, weil dort keine finanziellen Mittel in ausreichender Höhe vorhanden sind.

Hier kann der Dienstherr nun gesetzlich einspringen und unter bestimmten Voraussetzungen den Schmerzensgeldanspruch zur Erfüllung übernehmen, soweit eine Vollstreckung gegen den Schädiger erfolglos geblieben ist. Kurz: Der Dienstherr zahlt.

Die Landesregierung sieht den Ausgleich als Ausdruck der Anerkennung und der besonderen Fürsorge.

Mitte Februar ist das zehnte Landesgesetz zur Änderung

dienstrechtlicher Vorschriften (Gesetz- und Verordnungsblatt Rheinland-Pfalz Nr. 2/2018, Seite 9) in Kraft getreten und mit ihm ein neuer § 71 a Landesbeamtengesetz, der die Erfüllungsübernahme verbietet für Fälle, in denen ein Beamter Opfer eines rechtswidrigen Angriffs geworden ist, den er in pflichtgemäßer Dienstausbildung oder im Zusammenhang mit seiner dienstlichen Stellung erlitten hat.

Die Übernahme der Erfüllung eines daraus erwachsenen Schmerzensgeldanspruchs erfolgt im Behördenermessen auf Antrag und in Bezug auf einen Schmerzensgeldanspruch in Höhe von mindestens 250 Euro, wenn dieser Anspruch durch rechtskräftiges Urteil beziehungsweise durch rechtskräftigen, unwiderruflichen zivilrechtlichen Vollstreckungstitel (§ 794 Abs. 1 Nr. 1, 4, 4a und 5 Zivilprozessordnung; dabei unter behördlicher Dienstunfallanerkennung) festgestellt ist. Die Erfüllung des Anspruchs durch den Dienstherrn erfolgt bis zur Höhe des festgestellten Schmerzensgeldes, soweit eine Vollstreckung (nachge-

wiesenermaßen) erfolglos geblieben ist.

► Fristen

Es gelten zeitliche Fristen für die Beantragung:

Allgemein ist die Erfüllungsübernahme innerhalb einer Ausschlussfrist von **zwei Jahren** nach Rechtskraft des Urteils/Unwiderruflichkeit des Titels unter Nachweis des Vollstreckungsversuchs zu beantragen.

Als **Übergangsregelung** gilt für Vollstreckungstitel, die vor Inkrafttreten des § 71 a Landesbeamtengesetz und somit **vor dem 15. Februar 2018** erwirkt wurden, eine Ausschlussfrist von **sechs Monaten** ab dem 15. Februar 2018, wobei der Rechtskräfteeintritt/die Unwiderruflichkeit des Titels nicht länger als zwei Jahre zurückliegen darf.

Damit kann also auch in „Altfällen“ eine Erfüllungsübernahme beantragt werden. Bei der Sechsmonatsfrist handelt es sich auch um eine Ausschlussfrist. Verspätete Anträge werden zurückgewiesen.

Anträge sind formlos unter Beifügung des Titels und des Nachweises über den erfolglosen Vollstreckungsversuch zu stellen. Zuständig ist die Schadenregulierungsstelle der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion.

► Hintergrund

Die gesetzlich festgelegten Voraussetzungen stellen eine recht hohe Hürde für einen erfolgreichen Antrag auf Erfüllungsübernahme dar. Erst wenn rechtskräftig ein Anspruch in Höhe von mindestens 250 Euro festgestellt ist, kommt ein Antrag in Betracht. Gibt es kein Urteil, sondern nur einen aus einem Mahnverfahren resultierenden Vollstreckungstitel, muss das zugrunde liegende Schadensereignis – Körperverletzung oder theoretisch auch eine personenbezogene, nicht amtsbezogene Beleidigung – als Dienstunfall anerkannt sein. Dies wird für Beleidigungen praktisch kaum der Fall sein. Trotzdem ist die gesetzliche Einführung der Erfüllungsübernahme bei nicht erfüllbaren Schmerzensgeldansprüchen ein wichtiger und richtiger Schritt in fürsorge-rechtlicher Hinsicht. ■

Datenschutzgrundverordnung der EU

Landesdatenschutzgesetz muss angepasst werden

dbb rheinland-pfalz äußert sich im Beteiligungsverfahren

Nur drei Wochen Zeit bekam der dbb rheinland-pfalz, um zum kurzfristig vorgelegten Entwurf eines neu gefassten

Landesdatenschutzgesetzes aus Gewerkschaftssicht Stellung zu nehmen gegenüber dem Innenministerium.

Hintergrund ist, dass die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) bereits ab dem 25. Mai 2018 gilt, und zwar unmittelbar

auch in Rheinland-Pfalz. Durch die DSGVO per Öffnungsklausel gegebenen, nationalen Regelungsoptionen und Regelungs-

aufträge führen unter Wechsel der datenschutzrechtlichen Systematik zu einem Anpassungsbedarf auf Landesebene, dem durch die Neufassung des Landesdatenschutzgesetzes Rechnung getragen werden soll.

In seiner Stellungnahme hat sich der dbb rheinland-pfalz grundsätzlich für europaweit einheitliche Datenschutzregeln auf höchstmöglichem Niveau – auch im Sinne des Beschäftigtendatenschutzes – ausgesprochen. Fortschreitende Digitalisierung in der Verwaltung führt aus dbb Sicht allerdings dazu, dass zunächst mehr Personal für die anstehenden Ver-

änderungsprozesse gebraucht wird. Vorhandenes Personal muss weiterqualifiziert werden. Um die Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen und bei ihnen Vertrauen und Motivation zu wecken, ist insbesondere die Kommunikation zwischen Personal, gewählten Vertretungen und Entscheidern weiter zu verbessern.

Dies gilt insbesondere, weil die neue Rechtslage zu einem sehr unübersichtlichen Nebeneinander gesetzlicher Datenschutzregelungen auf europäischer, Landes- und Bundesländerebene führt. Das führt zu deutlichen Einbußen in der

Transparenz des so wichtigen Rechtsbereichs, da von Vereinfachung keine Spur bleibt. Wegen des komplizierten rechtlichen Regelungsgeflechts werden die ohnehin schon bestehenden Unsicherheiten im Umgang mit personenbezogenen Daten zukünftig zunächst sicher noch weiterwachsen.

Es kann nicht um Bürokratiemaximierung um ihrer selbst willen gehen, sondern der Datenschutz, auch der Beschäftigtendatenschutz, muss effektiv und effizient gewährleistet werden. Deshalb fordert der dbb rheinland-pfalz, dass auf allen Ebenen der öffentlichen Verwaltung

entsprechend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht samt mehr Mitteln und mehr Qualifizierungsangeboten. Dabei sind gerade im IT-Bereich entsprechend der Wettbewerbssituation mit der Privatwirtschaft und anderen Dienstherren/öffentlichen Arbeitgebern angemessene Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen sowie Fortbildungsangebote unerlässlich.

Zur wirkungsvollen Erfüllung gesetzter Datenschutzstandards bedarf es deshalb der nötigen finanziellen und personellen Mittel. Eine Lösung „mit Bormitteln“ ist absolut unzureichend. ■

Einkommensrunde 2018

Öffentlicher Dienst muss sein!

„6 Prozent mindestens 200 Euro“-Forderung; Mitte April wahrscheinlich entscheidende Verhandlungen

6



> Gehen steil, auch bei Schneereggen: komba Warnstreikende am 22. März 2018 in Ingelheim.

Die Erscheinungsweise dieser Zeitschrift bringt es mit sich, dass dann, wenn es hoffentlich im April 2018 ein Tarifergebnis für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen –TVöD– gibt, die zugehörigen Zahlen erst in der nächsten Zeitungsausgabe enthalten sein können. Folglich kann hier lediglich ein Wasserstandsbericht aus dem März erfolgen, um mit Blick auf die hoffentlich entscheidende Runde einen Überblick zu geben: In diesem Jahr wird der TVöD verhandelt mit Relevanz zunächst für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kommunal-

und im Bundesdienst sowie indirekt auch für die Bundesbeamtinnen und -beamten. Für Letztere ist nämlich eine besoldungsgesetzliche Übernahme des Tarifergebnisses nach entsprechenden Ankündigungen schon recht sicher. Gerade nicht betroffen sind die Kommunalbeamtinnen und -beamten. Deren Besoldung richtet sich wie die der Landesbeamtinnen und -beamten nach dem Landesbesoldungsgesetz, das in Rheinland-Pfalz laut „Ampel-Koalition“ aber durch Übertragung der Ergebnisse zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (außer

Hessen) – TV-L – gestaltet wird (nächste Tarifrunde hier: 2019).

> dbb Forderung

Der dbb forderte für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen 6 Prozent mehr Gehalt, bei einer Mindest-erhöhung von 200 Euro als sozialer Komponente. Die Bundestarifkommission des dbb brachte im Rahmen der Forderungsfindung am 8. Februar 2018 weiterhin auf den Weg:

- Laufzeit: 12 Monate
- 20 Prozent Nacht- und Sams- tagsarbeitszuschlag auch im Besonderen Teil Krankenhäuser
- Angleichung der Jahresson- derzahlung im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West der VKA
- Erhöhung des Wechsel- schicht- und Schichturlaubs
- Einrechnung der Pausen in die Arbeitszeit bei Wechsel- schichtarbeit auch in den Be-

sonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen

- Zusage, auf regionaler Ebene über ein kostenloses landes- weites Nahverkehrsticket zu verhandeln

Azubis:

- > 100 Euro Entgelterhöhung
- > Verbindliche Zusagen zur Übernahme
- > Tarifierung einer Ausbil- dungsvergütung für betrieb- lich-schulische Ausbildungs- gänge
- > Erhöhung des Urlaubs für Auszubildende um einen Tag
- > Verbesserung der Regelun- gen zur Kostenübernahme beim Besuch auswärtiger Berufsschulen
- Verhandlungszusage über Erweiterungen der Regelun- gen für leistungsgeminderte Beschäftigte



• Fortschreibung der Regelungen zur Altersteilzeit

➤ **Verhandlungsrunden begleitet von Warnstreikaktionen**

In der Auftaktverhandlungsrunde am 26. Februar 2016 in Potsdam gab die Arbeitgeberseite kein Angebot ab. Gleichzeitig erfolgte die schon gewohnte Kritik an den angeblich zu hohen Gewerkschaftsforderungen, wonach die Arbeitgeberkassen leer seien, was großen Bezahlungsschritten entgegenstehe – und das bei ausnehmend guter Konjunktur- und Einnahmensituation ...

Einer solchen Scheuklappenmentalität musste aus Gewerkschaftssicht mit Protesten und Warnstreikaktionen begegnet werden, die auch nicht lange auf sich warten ließen. Bereits vor der zweiten Verhandlungsrunde am 12./13. März 2018 kam es zu dezentra-

len Warnstreiks und Kundgebungen, zum Beispiel in Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Bremerhaven, sowie zu punktuellen Aktionen an einzelnen Dienststellen im ganzen Land – mit der Tendenz zur Druckerhöhung.

Die zweite Verhandlungsrunde endete auch ohne Arbeitgeberangebot und somit ergebnislos, weshalb der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach an die Arbeitgeberseite gerichtet von „Verschleppung statt Verhandlung“ sprach.

Parallel griffen einige Kommentatoren in den Medien die Probleme des öffentlichen Dienstes bei der Fachkräftegewinnung auf (etwa im IT-Bereich) und stießen sich an der gewerkschaftlichen Forderung an einem Mindesterhöhungsbetrag als sozialer Komponente speziell für untere Entgeltgruppen. Gefragt wurde danach, ob nicht eher Zuschläge am oberen Ende der Entgelttabelle hilfreicher seien im Sinne einer Gewinnung von Spezialisten für den öffentlichen Dienst. Diese Diskussionen muteten angesichts der arbeitgeberseits verkniffen geschlossen gehaltenen Schatul-

le Mitte März eher theoretisch an.

Der dbb weitete seine Warnstreikmaßnahmen aus auf Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern, das Saarland und Hessen. In Rheinland-Pfalz ging am 22. März der komba Kreisverband Mainz-Bingen mit den kommunalen Beschäftigten in Ingelheim in den Warnstreik. Am 23. März streikten insbesondere die städtischen Kindertagesstätten in Frankenthal nach komba Aufruf. Eine zentrale dbb Kundgebung wurde für den 9. April in Berlin terminiert.

➤ **Dritte Verhandlungsrunde Mitte April**

Im Blick war dabei die dritte bereits zu Beginn des Tarifparteienkontakts terminierte und vielleicht entscheidende Verhandlungsrunde am 15./16. April 2018, nun unter Beteiligung des neuen Bundesinnenministers Horst Seehofer (CSU).

Natürlich wirkt sich das zu findende Verhandlungsergebnis schließlich doch in gewissem Grad auch aus auf die Bezah-

lung im Landes- und Kommunaldienst in Rheinland-Pfalz. Denn erstens wird mit einem erfolgreichen TVöD-Abschluss eine Marke gesetzt für die TV-L-Verhandlungen 2019. Und zweitens prüft natürlich auch jeder Landes- und Kommunalbeamte, ob die TVöD-Anpassung ihm guttun würde. Da im öffentlichen Dienst über Länder- und Statusgruppengrenzen hinweg allgemein ein harter Wettbewerb um das Personal entstanden ist im Fahrwasser der Föderalismusneuordnung 2006 und wegen der Aufspaltung der Tariflandschaft – und zwar nicht nur zwischen den öffentlichen Arbeitgebern/Dienstherren untereinander, sondern auch im Wettstreit mit der Privatwirtschaft –, müssen dringend monetäre Verbesserungen her. Das gilt ganz besonders für Rheinland-Pfalz, das aktuell fast durchgängig in allen Besoldungsgruppen im Besoldungsvergleich zum Bund und den Bundesländern an vorletzter Stelle steht – mit der Tendenz nach ganz hinten. Dann wäre Rheinland-Pfalz total abgekoppelt und Inhaber der roten Schlusslaterne. An Peinlichkeit wäre das nicht mehr zu überbieten. ■

Beamtenrechtliche Neuregelung des Mutterschutzrechts und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften

Notwendige Anpassung kommt, kleine Verbesserung bei Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke

dbb rheinland-pfalz setzt sich für weitere Erleichterungen ein

Zurzeit läuft das Regierungsverfahren um den Entwurf einer Landesverordnung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts für die Beamtinnen des Landes Rheinland-Pfalz (auch: Kommunalbeamtinnen) und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften. Kernstück ist die

bereits per Vorgriffsregelung erfolgte Anpassung des Landesbeamtenrechts an das ab 1. Januar 2018 neue Mutterschutzrecht auf Bundesbene. Außerdem werden einige Sonderurlaubstatbestände ergänzt um die Möglichkeit, auch für halbe Arbeitstage Sonderurlaub gewährt zu be-

kommen – etwa § 25 Urlaubsverordnung, Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke.

➤ **Im Detail**

Mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) wurde das Mutterschutz-

gesetz grundlegend reformiert und an veränderte gesellschaftliche sowie rechtliche Rahmenbedingungen angepasst. Die Bestimmungen des Gesetzes gelten unmittelbar nur für die Arbeitnehmerinnen und finden auf Beamtinnen keine direkte Anwendung. Maßgeblich ist die Mutterschutzverordnung

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. Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.74023-714, Anzeigen-

disposition: 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.

Rheinland-Pfalz, die nun angepasst werden soll.

Dabei wird zunächst das bisherige Prinzip der „Eigenkontrolle“ durch die Dienststellen und obersten Dienstbehörden aufgegeben. Die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Bestimmungen soll künftig den nach Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörden übertragen werden, die diese Aufgabe bereits für die im Land beschäftigten Arbeitnehmerinnen und ab dem 1. Januar 2018 auch für die Bundesbeamtinnen wahrnehmen.

Teile des Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts sind bereits am 30. Mai 2017 in Kraft getreten. Die Regelungen betreffen die Verlängerung der nachgeburtlichen Schutzfrist von acht auf zwölf Wochen, sofern vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird, sowie die Erweiterung des Kündigungsschutzes bei Fehlgeburten nach der zwölf-

ten Schwangerschaftswoche. Diese Verbesserungen wurden seither bereits per Vorgriffregelung gewährt und werden nun förmlich in der Mutterschutzverordnung geregelt.

Um die Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach der Urlaubsverordnung zu flexibilisieren, soll für bestimmte Zwecke eine Freistellung auch für halbe Urlaubstage ermöglicht werden. Betroffen davon sind Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke, aber auch Urlaub für Zwecke der militärischen/zivilen Verteidigung sowie für fachliche, staatspolitische, kirchliche und sportliche Zwecke und auch einige Tatbestände zu Urlaub aus besonders wichtigen persönlichen Gründen.

> Stellungnahme des dbb rheinland-pfalz

In seiner Stellungnahme zum Entwurf hat der dbb rheinland-pfalz die beamtenrechtliche Mutterschutzänderung Neuerlass und breite dynamische Verweisung auf das Mutterschutzgesetz des Bundes befürwortet. Auch aus unserer

Sicht bestehen keine beamtenrechtlichen Besonderheiten, die Abweichungen beim gesundheitlichen Mutterschutz in den dargestellten Bereichen erfordern würden. Die Gewährleistung eines einheitlichen Vollzuges mittels Abkehr von der „Eigenüberwachung“ und der Verlagerung der Kontrolle und Überwachung auf die landesrechtlich zuständigen Behörden auch in Bezug auf den Mutterschutz der Landesbeamtinnen ist akzeptabel.

Gegen die Änderung der Urlaubsverordnung durch Schaffung der Möglichkeit, für bestimmte Zwecke Sonderurlaub auch im Umfang von halben Arbeitstagen zu erhalten, bestehen keine Bedenken.

Allerdings sehen wir als Spitzenorganisation eines nach dem Fachgewerkschaftsprinzip aufgebauten Gewerkschaftsverbandes mit fast ausnahmslos nur ehrenamtlich tätigen Funktionärinnen und Funktionären einen dringenden Bedarf zur erheblichen Erweiterung der Regelungen zu Sonderurlaub für gewerkschaftliche

Zwecke in § 25 Urlaubsverordnung. Ein entsprechender Textvorschlag wurde mit Erläuterungen an das zuständige Innenressort geleitet.

> Überprüfung der Sonderurlaubstatbestände in Vorbereitung

Das zuständige Innenressort teilte mit, dass zwar nicht daran gedacht gewesen sei, die Sonderurlaubsregelung des § 25 Urlaubsverordnung komplett zu novellieren. Aber man habe demnächst vor, alle Sonderurlaubstatbestände der Urlaubsverordnung auf ihre Zeitgemäßheit hin auf den rechtlichen Prüfstand zu stellen.

Diese Gesamtrevision sei der bereits geplanten Novellierung der Urlaubsverordnung vorbehalten. Die Novellierungsvorarbeiten sollen bereits im laufenden Jahr beginnen. Auch in diesem zweiten Verfahren wird sich der dbb rheinland-pfalz für Verbesserungen einsetzen, natürlich auch im Sinne seiner ehrenamtlich Tätigen. ■

VG Mainz:

Besetzung einer ministeriellen Abteilungsleiterstelle gestoppt

Die Stelle einer Abteilungsleitung beim Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz darf auf gerichtlichen Eilantrag der stellvertretenden Abteilungsleiterin hin vorläufig nicht mit der

ausgewählten Kandidatin besetzt werden. Dies entschied das Verwaltungsgericht Mainz durch Beschluss (vom 24. Januar 2018, Az.: 4 L 1377/17.MZ). Die Auswahlentscheidung erweise sich als fehlerhaft und verletze den

Anspruch der Antragstellerin als Mitbewerberin auf ein ordnungsgemäßes Besetzungsverfahren. Die zuerst für die Stelle vorgesehene Konkurrentin sei weder Volljuristin noch verfüge sie über einschlägige Berufserfahrung.

Das Ministerium habe sich auf die Konkurrentin festgelegt, ohne dass für sie eine dienstliche Beurteilung vorgelegen habe. Dienstliche Beurteilungen stellten jedoch die entscheidende Grundlage für eine Bewerberauswahl dar. ■