

dbb rheinland-pfalz zu Gast bei Grünen-Landtagsfraktion

Braun/Lenz: Digitalisierung und Gesundheitsmanagement zusammen denken, Mitarbeiter mitnehmen

Austausch über Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung/gemeinsame Position gegen Gewalt im öffentlichen Dienst



> Stellvertretende dbb Landesvorsitzende Hans-Dieter Gattung und Elke Schwabl, Grünen-Fraktionschef Dr. Bernhard Braun, dbb Landeschefin Lilli Lenz und die Parlamentarische Geschäftsführerin der Grünen, Pia Schellhammer (von links)

Die fortschreitende Digitalisierung in den öffentlichen Verwaltungen in Rheinland-Pfalz bietet große Chancen für das Personal und den Bürger als Kunden. Sie birgt aber auch Risiken, wenn bei not-

wendigen Veränderungen der Mensch nicht im Mittelpunkt steht.

Die dbb Landeschefin Lilli Lenz und Bernhard Braun, Vorsitzender der Grünen-Fraktion

im Landtag Rheinland-Pfalz, sind sich unter diesem Vorzeichen einig: Digitaler Wandel im öffentlichen Dienst kann nur gelingen, wenn Ergonomie, Funktionalitäten und Abläufe die Bedürfnisse der

Beschäftigten berücksichtigen. Dann können durch die Digitalisierung die Arbeit effizienter erledigt und die Beschäftigten wirksam von Routinetätigkeiten entlastet werden, um frei werdende

Kapazitäten für komplexe Aufgabenerfüllung zu nutzen. Die Beschäftigten sind dabei der wichtigste Erfolgsfaktor – nur mit den Menschen, die die Technik gestalten und anwenden, kann die Digitalisierung klappen.

Lilli Lenz: „Eine Anpassung der Konzepte im Arbeits- und Gesundheitsschutz an die neue Arbeitswelt ist nötig. Die digitale Zukunft erfordert zum Beispiel andere Ansätze in der Prävention, damit eine Entgrenzung der Arbeitszeiten und die Zunahme von Informationsmengen nicht zur Gesundheitsgefährdung führen. Arbeitsverhältnisse verändern sich, die verlängerten Lebensarbeitszeiten müssen gesundheitlich auch bewältigt werden können. Der dbb fordert mehr Mittel und Ressourcen, damit eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung gefördert werden kann.“

Eine energische Ablehnung erteilten die Gesprächspartner zunehmender Gewalt gegen öffentlich Bedienstete sowie gegen Angehörige von Feuerwehren und Rettungsdiensten. Gewerkschaft und Fraktion stimmten überein, dass es in diesem Bereich gesellschaftlich keine Bagatellisierungen geben dürfe. Opfer bräuchten starken Rückhalt und breite Unterstützung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn.

Bernhard Braun: „Die zunehmende Gewalt gegen Menschen im öffentlichen Dienst ist eine Entwicklung, die wir mit großer Sorge beobachten. Deswegen begrüßen wir Initiativen wie ‚Respekt. Bitte!‘ der Landesregierung, die die Bevölkerung für dieses Thema sensibilisiert. Neben dem Thema Gewalt gegen Landesbedienstete ist es für uns Grüne ebenfalls ein wichtiges Anliegen, unterschieden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Die Antisexismuskampagne des Frauenministeriums setzt

hier an, indem sie ein unabhängiges Beratungsangebot schafft, bei dem Opfer sexueller Belästigung schnelle und unkomplizierte Unterstützung erhalten können.“

> **Weitere Details**

Die dbb Delegation stieg ein mit Schilderungen über eklatante Nachwuchsprobleme in den meisten Sparten des öffentlichen Landes- und Kommunaldienstes sowie zur allgemein zunehmenden Arbeitsbelastung in den Dienststellen. Angesichts Nachwuchs- und Fachkräftemangels, Abwanderungstendenzen und Überlastungen sei das Ziehen der monetären Notbremse durch die Landesregierung mittels Tarifübertragung 2019/2020/2021 auf Besoldung und Versorgung sowie die zusätzliche „2x2 %“-Aufholanpassung zwar gut gewesen, aber nicht ausreichend.

Aus Sicht des dbb rheinland-pfalz sei deshalb eine Attraktivitätsoffensive nötig, im Rahmen derer mehr Personal und mehr Mittel „lockergemacht“ werden müssten.

Nach aktuellen internen Berechnungen mit Stand September 2019 rangiere Rheinland-Pfalz

- in BesGr. A 6 Stufe 2, ledig, kein Kind auf Platz 5,
- in BesGr. A 9 Endstufe, ledig, kein Kind auf Platz 10,
- in BesGr. A 13 Endstufe, ledig, kein Kind auf Platz 11 von 17 im Besoldungsvergleich Bund-Länder.

Folglich müsse erheblich mehr Geld ins System für verbesserte Besoldung, bessere Sachausstattung und insgesamt bessere Arbeitsbedingungen.

Dazu trug die dbb Delegation unter anderem Vorschläge vor zu:

- Langzeit-Arbeitszeitkonten,
- Sondergewährungen höherer Erfahrungsstufen für Berufseinsteiger,
- Wiedereinführung einer nennenswerten monetären Jubiläumsszuwendung.

Die Grünen-Landespolitiker reagierten zurückhaltend darauf. Fraktionschef Bernhard Braun bezog die Länderfinanzkraft in den Bund-Länder-Besoldungsvergleich ein und meinte, dass Rheinland-Pfalz bei der Beamtenbesoldung im Verhältnis zu finanzstarken Bundesländern sehr gut rangiere, weil es gemessen an der eigenen Finanzstärke höhere Anpassungen vorgesehen habe.

Kritische Abwerbungstendenzen insbesondere des Dienstherrn Bund habe man im Blick. Einstweilen habe die Landesregierung das Nötige getan, um vergleichsweise in das Mittelfeld des Besoldungsrankings zu gelangen, wo sich die meisten Bundesländer tummelten. Mit Blick auf weitere Arbeitszeitflexibilisierungen plädierten die Grünen für kleine, ressortbeziehungsweise dienststellenspezifische Schritte und beleuchteten das Konzept von Langzeit-Arbeitszeitkonten eher kritisch. Flexibilisierung sei zwar grundsätzlich positiv, aber Gefahren wie Selbstausbeutung müssten mitbetrachtet werden, ebenso wie Personalersatzprobleme und Störfälle. Außerdem könne man nicht einfach zusätzliche Stellen im Haushalt ausweisen, während noch Abbauverpflichtungen aus dem Koalitionsvertrag griffen.

Interessiert und sensibilisiert zeigten sich die Fraktionsvertreter an Praxisschilderungen aus dem Strafvollzug, mit denen die dbb Delegation die Problematik von niedriger Einstiegsstufen für lebensältere Fachkräfte verdeutlichte.

Zur Forderung nach einer gestaffelten Jubiläumsszuwendung in Geld verwiesen die Grünen letztlich auf das Finanzministerium.

Unter dem Punkt „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ verwies die dbb Delegation zunächst auf die forsa-Umfrage 2019 des dbb zum Thema. Die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz verdeutlichte, dass der Landesbund für konsequente Rechtsanwendung gegen Angreifer werbe. Der Dienstherr/Arbeitgeber dürfe Opfer nicht alleinlassen. Mitarbeiter müssten sensibilisiert, in Deeskalation und Gewaltvermeidungstechniken geschult und durch geeignete, verhältnismäßige Mittel gut geschützt werden. Öfter wiederholbaren politischen Grundaussagen müssten durch genügend Mittel gesicherte Maßnahmen folgen.

Auch für die Grünen-Landtagsfraktion darf eine möglichst dauerhafte Opferbetreuung nicht scheitern. Auch Internetdelikte müssten zur Anzeige gebracht werden. Ein umfassender Rückhalt für Opfer durch ihre Dienststelle – auch psychosozial – sei wünschenswert. Beide Gesprächsparteien können sich vorstellen, eine zentrale Anlaufstelle für Schadensereignisse für den Landesdienst zu installieren zur (anonymen) Kontaktaufnahme durch eventuelle Gewaltopfer.

Neben der dbb Landeschefin Lilli Lenz nahmen an dem Gespräch die stellvertretenden Landesvorsitzenden Elke Schwabl und Hans-Dieter Gattung teil. Fraktionschef Dr. Bernhard Braun und die Parlamentarische Geschäftsführerin Pia Schellhammer vertraten die Landtagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen.

Führungskräfteseminar 2019

„Kein-Stress-Challenge“ ...

... mit „Gelassenheitsexperte“ Prof. Dr. Martin-Niels Däfler

Auch in diesem Jahr setzte die Landesleitung des dbb rheinland-pfalz die seit 2010 bestehende Veranstaltungsreihe „Führungskräfteseminar“ fort, diesmal zum Schwerpunktthema Senkung des Stressniveaus.

Am 19. und 20. September 2019 vermittelte der Redner, Trainer und Autor Prof. Martin-Niels Däfler von der Hochschule FOM/Frankfurt a. M. in 16 Kapiteln (Challenges) Tipps, Kniffe und Techniken zum individuellen Umgang mit negativem Stress sowie zur Steigerung der eigenen Resilienz. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekamen ein persönliches „Kein-Stress-Booklet“ inklusive Online-Zugang zur Website des Dozenten für Kursteilnehmer, um für sich festzulegen, welche konkreten Maßnahmen sie über einen längeren Zeitraum ergreifen wollen auf dem Weg zu mehr Gelassenheit.

Auf diese Weise können sie sich durch Auf- und Nacharbeiten der Seminarinhalte einen individuellen „Masterplan“ für ein entspannteres Berufs- und Privatleben erschließen auf der Basis der fundierten und ausführlichen Erläuterungen, die Professor Däfler zu jeder Challenge während des Seminars gegeben hat – unterhaltsam und anschaulich unterstützt durch eine durchdachte Präsentation und Begleitmaterial.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierungsentwicklung nimmt der Respekt vor drohender Entgrenzung zwischen Dienst- und Privatsphäre immer weiter zu – auch seitens der öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren, aber besonders beim Personal. Ebenfalls bei den Krankenversicherern ist das Thema angekommen: Jüngst veröffentlichte zum Beispiel das Wissenschaftliche Institut der AOKen im Rahmen

des Fehlzeitenreports 2019 eine Studie zum Homeoffice, wonach entsprechende Arbeitszeitflexibilität auch wegen ständiger Erreichbarkeit Gesundheitsgefahren für Arbeitnehmer in sich birgt. Homeoffice-Beschäftigte haben demnach deutlich mehr Probleme beim Vereinbaren von Arbeits- und Freizeit. Die Folgen sind Erschöpfung, Nervosität, Schlafstörungen, psychische Belastungen und Burnout. Insofern tun Arbeitgeber gut daran, Kompetenzen zum verbesserten Zeitmanagement zu vermitteln, so die Studie. Dass Beschäftigte sich mit ihrer Stresstoleranz eingehend befassen sollten, versteht sich von selbst. Insbesondere Menschen, die wie Funktionsträger in einem Fachgewerkschaftsverbund gleich mit mehreren (Ehren-)Ämtern betraut sind, können gestärkte seelische Widerstandsfähigkeiten und Gelassenheit stets gut gebrauchen.

Deshalb fand das diesjährige Seminar gleich gute Resonanz. Weitere Teilnahmemotivation mag der Umstand gewesen sein, dass die zu zwei Dritteln neu gewählte dbb Landesleitung fast komplett an der Veranstaltung teilnahm.

Zusammen mit der dbb Landesleitung befassten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen der Veranstaltung mit ihren inneren Antreibern und ihren gefährlichsten Zeitdieben, sie erfuhr mehr über gängige Entspannungs- und Gelassenheitstechniken sowie über das „Obstgärtner“- und das „Kleiderschrankprinzip“ im Zeitmanagement und vieles mehr. Alles wurde eingängig erklärt, zum Teil diskutiert und geübt, damit die Seminaristen anschließend die wirkliche Herausforderung annehmen konnten, für sich und diszipliniert die 16 Challenges zu erfüllen auf dem Weg zu verbesserter Selbstfürsorge und Selbstorganisation. ■



© dbb rlp

> Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Führungskräfteseminars 2019 auf der Dachterrasse des dbb forum siebengebirge.