

In dankbarer Erinnerung Paul Arend

11. Januar 1922 – 19. September 2020

Wir haben die traurige Pflicht, über den Tod unseres Ehrenmitglieds Paul Arend zu informieren.

Der Abteilungsdirektor der Bezirksregierung Trier i. R. verstarb am 19. September 2020 in Trier im Alter von 98 Jahren.

Seit Mitte der 1950er-Jahre hat Paul Arend über vier Jahrzehnte lang insbesondere die dienstrechtliche Verbandsarbeit des dbb rheinland-pfalz maßgeblich und unverzichtbar als Fachberater beeinflusst.

Seine für die Amts- und Ehrenamtsführung genutzten Kenntnisse insbesondere im öffentlichen (Dienst-)Recht, seine Freude an Formulierung, sein scharfer Verstand und sein Gespür für die Belange des Personals im öffentlichen Dienst gründeten auf außergewöhnlicher persönlicher Energie, Pflichtgefühl, Bescheidenheit und Freundlichkeit.

Geprägt durch Kriegserfahrungen war Paul Arend in den Anfangsjahren der Bundesrepublik tatkräftiger „Aufbauer“ – mit Blick auf das Dienstrecht auch über die Landesgrenzen hinweg. Seine herausragende Expertise im Beamtenrecht fand augenfälligsten Niederschlag im von ihm seit 1961 langjährig alleinverantwortlich herausgegebenen Kommentar zum rheinland-pfälzischen Landesbeamtengesetz. Dane-

ben veröffentlichte Paul Arend zahlreiche Fachaufsätze und Abhandlungen.

Sein Engagement im Beruf, beim Verfassungsgerichtshof Rheinland-Pfalz – über vier Amtsperioden –, in Regierungskommissionen und auf allen dbb Ebenen führte zu verdienten Auszeichnungen. Paul Arend war Träger des Verdienstkreuzes am Bande und des Verdienstkreuzes Erster Klasse des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland sowie Träger des Verdienstordens des Landes Rheinland-Pfalz.

Paul Arends unschätzbare Leistungen und Verdienste um den dbb wirkten und wirken fort. Er war Ehrenmitglied des Landesbundes und als solches bis zum Schluss genauer Beobachter der Gewerkschaftsarbeit sowie der Rechtsentwicklung in regem Kontakt mit dem Beamtenbund, unserer Landesgeschäftsstelle und der Landesleitung.

Paul Arend war für uns ein in- niger Freund, der uns stets mit Rat und Tat hilfreich zur Seite stand und der uns sehr fehlen wird. Wir vermissen ihn, sein großes Herz und seinen wachen Geist. Wir werden ihm stets ein ehrendes Gedenken bewahren.

Unsere Anteilnahme gilt seiner Familie.



> dbb Ehrenmitglied Paul Arend

In einer Ansprache würdigte Thomas Linnertz, Präsident der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion Trier, den Verstorbenen für seine Verdienste um die Behörde, den öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz und für die Gesellschaft. Besonders stellte er Paul Arend als teils strengen, aber gerechten Vorgesetzten heraus, festgemacht an folgendem Zitat des Verstorbenen: „Wenn sich der Vorgesetzte stets bemüht Vorbild zu sein, braucht er sich um die Motivation der Mitarbeiter keine Gedanken mehr zu machen.“ Gerne habe Paul Arend noch Kontakt gehalten zum Haus und den Gedankenaustausch mit den Kollegen gepflegt.

Leitmotiv des Sterbeamts, dessen Lesungen und Lieder der im Glauben verwurzelte Paul Arend noch zu Lebzeiten selbst festgelegt hatte, war die dienende Nächstenliebe.

Am Trauergottesdienst in der Pfarrkirche Heiligkreuz in Trier nahmen am 30. September 2020 die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz, der ehemalige Landesvorsitzende, Ehrenmitglied Franz Josef Bischel, der ehemalige Landesgeschäftsführer Hans-Eberhard Hiel-scher, das Vorstandsmitglied des dbb Bezirksverbands Trier, Bernd Richardt, sowie dbb Landesgeschäftsführer Malte Hestermann teil.

DSTG Rheinland-Pfalz

Homeoffice-Ausweitung mit Maß und Ziel

Studie „Arbeiten von zu Hause“ vorgelegt

Flexibles Arbeiten in der Finanzverwaltung zukunftsfähig machen, das hat die Deutsche Steuer-Gewerkschaft – DSTG – Landesverband Rheinland-Pfalz im Sinn nach Durchführung und Auswertung einer Umfrage im Juli 2020.

DSTG-Landeschef Stefan Bayer: „Die Finanzverwaltung hat die einmalige Gelegenheit, ausgehend von den Anforderungen einer Pandemie, ein Zukunftsmodell ‚Flexibles Arbeiten‘ zu schaffen, mit dem auf die individuellen Bedürfnisse der Belegschaft eingegangen werden kann wie mit keinem anderen Organisationsmodell zuvor. Damit ist es nicht nur möglich, eine optimale Arbeitseffizienz zu erreichen, sondern es stärkt die Work-Life-Balance, was wiederum zu mehr Zufriedenheit und Gesundheit führt.“

Weil die Pandemie massiv ausgeweitete Arbeit von zu Hause erforderte und weil die rheinland-pfälzische Finanzverwaltung ihre bisherige Leistungsfähigkeit trotz Corona dabei noch steigern konnte, hat die DSTG nachgehakt.

Etwas über drei Viertel der Befragten arbeiten regelmäßig im Team. Etwa genauso viele Umfrageteilnehmer arbeiteten seit Pandemiebeginn von daheim aus, überwiegend aus einem eigenen Raum für die Arbeit. Vor der Pandemie belief sich der Anteil der Telearbeitenden in der Finanzverwaltung auf gut ein Viertel der Beschäftigten.

Der aus dem Homeoffice – alternierende Telearbeit, es gibt auch Präsenztage in der Dienststelle – erledigte Arbeitsanteil ist pandemiebedingt hoch: Mehr als 80 Pro-

zent der Tätigkeiten erledigten 30,8 Prozent der Befragten von zu Hause aus, mehr als 50 Prozent Fernarbeitsquote gaben 32,2 Prozent der Befragten an. Dazu wurde der pandemiebedingt angepasste Gleitzeitrahmen genutzt und fast alle wünschen sich, dass diese Flexibilität bleibt. Rund 90 Prozent der Führungskräfte sehen in der Telearbeitspraxis seit März 2020 keine Probleme und stehen dem Thema Arbeiten von zu Hause positiv gegenüber.

Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit wurden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Umfrage durchgängig positiv bewertet. Sie halten die technischen Erfordernisse weitgehend für erfüllt und bestätigen unter dem Strich, dass effektiv gearbeitet werden kann. Ein Drittel sieht aber noch Optimierungsbedarf bei der dienstlich gelieferten Hardwareausstattung.

Weniger rosig sieht es bei der sozialen Gesundheit aus: Fast 40 Prozent der Befragten haben das Gefühl, sich durch die Arbeit von zu Hause stärker beweisen zu müssen. Über die Hälfte gibt an, den Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen zu vermissen.

Solcher Druck und Unzufriedenheit sind Risiken für Gesundheit und Leistungsfähigkeit, die es aus Gewerkschaftssicht zu minimieren gilt.

Wesentliche Folge des Telearbeitens ist aus Sicht der Befragten die Verringerung der täglichen Reisezeit zur Dienststelle und zurück. 37 Prozent der Befragten sparen zwischen 30 Minuten und einer Stunde Wegezeit täglich. Innerdienst-

lich kommt das Gros der Befragten organisatorisch gut klar mit der Arbeit von zu Hause, aber es gibt Optimierungsspielraum: Etwa ein Viertel der Teilnehmenden hatte Abstimmungsschwierigkeiten sowie Probleme bei der Erreichbarkeit und Störungen im Arbeitsablauf, ob nun durch Technik- oder Organisationsmängel bedingt.

Fast 80 Prozent der Befragten würde gerne weiterhin von zu Hause arbeiten im Modell alternierender Telearbeit mit Präsenztagen in der Dienststelle. Optionale, flexible Telearbeit in Mischform steht also hoch im Kurs. Zwei Drittel der Befragten schätzen, dass sie mindestens die Hälfte ihrer dienstlichen Aufgaben von zu Hause aus erledigen könnten. Dazu muss die Arbeitsumgebung samt geeigneter IT-Lösungen dauerhaft passen.

> **Forderungen**

Die DSTG Rheinland-Pfalz leitet aus den Umfrageergebnissen Forderungen zur Weiterentwicklung der Arbeit von zu Hause aus ab. Dabei betont sie die Wichtigkeit funktionieren der Teams sowie die Wertigkeit sozialer Kontakte im Arbeitskontext. Bloße Raumeinsparungs- und Desksharing-Anstrengungen dürfen aus Gewerkschaftssicht nicht Motivation für mobiles Arbeiten sein. Zur Entgrenzung der Arbeit im Verhältnis zum Privatleben darf es nicht kommen. Telearbeit muss vereinfacht werden. Jedem Bediensteten muss auf Wunsch die Möglichkeit eröffnet werden, alternierende Telearbeit zu leisten, sofern dienstlich möglich. Ein verbindliches Konzept muss her. Dabei könnte ein Teamtag mit Anwesenheit in der



> DSTG Landesvorsitzender Stefan Bayer.

Dienststelle festgezurrert werden.

Die Arbeitszeit muss dauerhaft durch eine Ausweitung des Gleitzeitrahmens auf 6 bis 19 Uhr flexibilisiert werden. Ein Hardwarekonzept für das mobile Arbeiten muss erstellt werden; die Anschaffung von Notebook-Computern in ausreichender Zahl könnte eine Lösung sein. Auch ein Konzept zum (Remote-)Dokumentendruck braucht es, trotz voranzutreibendem E-Akte-Projekt. In der Telefonie sollte eine „normale Rufumleitung“ ermöglicht werden. Die Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Anwärterausbildung müssen im Bezirk besser verteilt werden. Ein Wegfall von Arbeitsplätzen durch Büroraum-Abmietung ist zu vermeiden.

Schließlich fordert die DSTG Rheinland-Pfalz die gesetzliche Schaffung einer steuerlichen Pauschale für Kosten des mobilen Arbeitens.

> **Hintergrund**

Im Internet, per E-Mail und über die sozialen Medien hatte die Gewerkschaft dazu eingeladen, über das Umfrageportal LamaPoll an der DSTG-Befragung teilzunehmen. 2.053 Mitarbeitende quer durch alle Dienststellen, Einsatzbereiche und Tätigkeitsprofile sowie Altersgruppen sind dem Aufruf gefolgt und haben mitgemacht. Knapp ein Drittel gab an, Kinder zu haben und/oder Angehörige zu pflegen (Mehrfachnennung möglich). ■

Deutsche Polizeigewerkschaft Warnstreikaktion des Kommunalen Vollzugsdienstes

TVöD-Forderungen am 1. Oktober
2020 in Mainz untermauert/Arbeit-
geberangebot unzureichend



> Warnstreikende Teilnehmende der DPoIG-Aktion in Mainz

© dpolig.rip

(dpolig/db) Die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG) Rheinland-Pfalz hat am 1. Oktober 2020 Beschäftigte des Kommunalen Vollzugsdienstes in Mainz, Schifferstadt, Bad Dürkheim, Worms, Alzey und in den Verbandsgemeinden Wörrstadt sowie Rhein-Selz zu einem Warnstreik aufgerufen.

Pandemiebedingt und infekti-
onsschutzkonform führte die
Gewerkschaft mit einem Teil
der Streikenden eine Informa-
tionsveranstaltung in der
Mainzer Innenstadt durch.

Auf dem Gutenbergplatz in
Mainz machte die Abordnung
ihrem Unmut über die damali-
ge starre Haltung insbesondere
der kommunalen Arbeitgeber
deutlich. In einer vierstündigen
Aktion informierten die Be-
schäftigten die Bevölkerung
über die Berechtigung der Ge-
haltsforderung. Viele Bürgerin-
nen und Bürger zeigten großes
Verständnis.

„Corona hat deutlich aufge-
zeigt: Der Kommunale Voll-
zugsdienst ist systemrelevant.
Eine angemessene Einkom-
menerhöhung würde die oft
betonte Wertschätzung der
Arbeitgeber spürbar zum Aus-
druck bringen. Die Kolleginnen
und Kollegen haben in der Kri-
se den ohnehin herausfordern-
den Arbeitsalltag ohne Klagen
gemeistert, auf Urlaub verzich-
tet und Überstunden geleistet.
Aber nicht nur während einer
Pandemie sorgen die Beschäf-
tigten des Kommunalen Voll-
zugsdienstes für Sicherheit

und Ordnung in den Kommun-
en“, so der Vorsitzende des
Fachverbandes Kommunalen
Vollzugsdienstes in der DPoIG,
Mario Weyand.

Der Kommunale Vollzugs-
dienst ist gefragt wie nie.
Denn nicht nur die Einhaltung
der Maskenpflicht und die Ab-
standsgebote soll er kontrollie-
ren, auch für die Gesundheits-
ämter, die ebenfalls völlig
überlastet sind, übernimmt er
Kontrollaufgaben bei Quaran-
tänepflichten. Und das bei al-
len anderen Aufgaben, die
dem Kommunalen Vollzugs-
dienst in den letzten Jahren
übertragen wurden.

Die DPoIG Rheinland-Pfalz
stellte fest: Die Infektionszah-
len steigen wieder steil an, ein
zweiter Lockdown droht. Viele
Bürger hielten sich leider nicht
an die angeordneten Maßnah-
men. Das breit gefächerte
Aufgabenspektrum des Kom-
munalen Vollzugsdienstes
beginne mit psychisch Erkrank-
ten, hilflosen sowie orientie-
rungslosen Mitmenschen, Ob-
dachlosen, Schulzuführungen,
Gaststättenkontrollen, Ju-
gendschutzkontrollen und
ende bei Nachlasssicherung
von Verstorbenen, Kontrolle
der Straßenreinigungs- und
Streupflicht, Revier-, Fahrer-
und Adressermittlungen. Das
alles müsse unter zurzeit er-
schweren Bedingungen funk-
tionieren. Um sich selbst zu
schützen, seien bei der Arbeit
Masken eine Selbstverständ-
lichkeit. Die leider zunehmende
Gewaltbereitschaft weiter

Gesellschaftskreise erfordere
nicht nur das Tragen von
Schutzwesten, sondern auch
das Mitführen vieler Hilfsmit-
tel, um die Einsätze zu bewälti-
gen und wieder gesund nach
Hause zu kommen.

„Für diesen Einsatz für das All-
gemeinwohl, ganz besonders
in den Zeiten von Corona, müs-
sen wir endlich eine entspre-
chende Wertschätzung be-
kommen. Mit Klatschen allein
können keine Rechnungen be-
zahlt werden. 4,8 Prozent ist
eine gerechte Forderung“, so
Mario Weyand weiter.

> **Angebotslage Mitte Oktober**

Die Gewerkschaften forderten
unter anderem eine Einkom-
menerhöhung um 4,8 Prozent,
mindestens 150 Euro (Laufzeit
12 Monate), Erhöhung der Aus-
bildungs- und Praktikumsent-
gelte um 100 Euro, Arbeitszeit-
angleichung Ost an West und
Verbesserungen für den Pflege-
bereich. Vom TVöD sind etwa
2,5 Millionen Beschäftigte di-
rekt oder indirekt betroffen:
rund 2,3 Millionen Arbeitneh-
mende des Bundes und der
Kommunen sowie weiterer Be-
reiche, für die der TVöD direkte
Auswirkungen hat. Eine weite-
re Verhandlungsrunde war für
den 22. und 23. Oktober 2020
in Potsdam verabredet. Nach-
dem die Arbeitgeber in den
vorherigen Verhandlungsrunden
kein Angebot vorgelegt,
sondern lediglich für Mitte Ok-
tober eine E-Mail angekündigt
hatten, hofften die Warnstrei-

kenden in Mainz, dass ihr Na-
delstich dazu beitragen würde,
die Arbeitgeberseite zum ein-
lenkenden Verhandeln zu be-
wegen.

Das Arbeitgeberangebot laute-
te dann auf eine Laufzeit von
36 Monaten und eine Erhö-
hung der Entgelte in drei
Schritten, und zwar zum
1. März 2021 um 1,0 Prozent
(Mindestbetrag 30 Euro), zum
1. März 2022 um weitere 1,0
Prozent und zum 1. März 2023
um weitere 1,5 Prozent. Ent-
halten waren unter anderem
auch eine Corona-Sonderzah-
lung sowie angepasste Zula-
gen und Änderungen bei den
Eingruppierungsgrundlagen.
Beim dbb kam das nicht gut
an. dbb Bundeschef Ulrich Sil-
berbach kritisierte das Ange-
bot umgehend: „Das vorgeleg-
te Angebot reicht hinten und
vorne nicht. Genauso wie die
Gewerkschaftsforderungen
nicht das letzte Wort sind,
kann und wird es auch dieses
erste Angebot der Arbeitgeber
von Bund und Kommunen
nicht sein. Wir hatten uns von
dem heutigen Angebot mehr
Verantwortung und Respekt
gegenüber den Beschäftigten
und mehr Fairness im Umgang
versprochen.“ Mit Blick auf die
Auswirkungen der Corona-
Pandemie erinnerte Ulrich Sil-
berbach noch mal daran, dass
die Gewerkschaften aus gu-
tem Grund im Frühsommer
eine Verschiebung der Einkom-
menserhöhung bis 2021 vorge-
schlagen hatten. Vor allem die
kommunalen Arbeitgeber hät-
ten das abgelehnt. ■