

Gremiensitzung

Vorstand virtuell

Digitaler Austausch am 4. Mai 2021

Nachdem die Frühjahrssitzung des Hauptvorstands des dbb rheinland-pfalz pandemiebedingt ausfallen musste, haben wir wenigstens die Vorstandssitzung in zeitgemäßer Online-Form durchgeführt mit insgesamt 26 Teilnehmenden.

So konnten sich die Landesleitungs- sowie die restlichen Vorstandsmitglieder virtuell austauschen zur aktuellen gewerkschaftspolitischen Lage. Alle Beteiligten waren sich einig: Die Online-Form ist nicht gleichzusetzen mit Präsenzform und zugehörigen Diskussionen, Randgesprächen sowie direktem zwischenmenschlichen Kontakt.

Die Sitzung drehte sich insbesondere um

- die damals im Entwurf vorliegende Koalitionsvereinbarung der „Ampel 2.0“ – „Koalition des Aufbruchs und der Zukunftschancen“ – siehe dazu den gesonderten Artikel in diesem Heft (Seite 4),
- detaillierte Berichte aus den dbb Bundesgremien und den Landesbundgliederungen,
- Verlauf und Ergebnisse der Redaktionsverhandlungen zur TVöD-Entgelttrunde 2020; Ausblick auf die Ländertarifrunde TV-L ab Herbst 2021,
- die Situation im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz an-

gesichts der gegenwärtigen SARS-CoV-2/COVID-19-Pandemie,

- die allgemeinen Personalratswahlen in der Landesverwaltung.

► Bericht aus den Bundesgremien

Mit Blick auf die dbb Bundesebene erfolgte eine kurze Rückschau auf die diesjährige digitale dbb Arbeitstagung im Januar. Geschaut wurde auf die konsolidierende Entwicklung des dbb Bundeshaushalts und in diesem Zusammenhang auch auf den gut gefüllten dbb Aktionsfonds. Aus der Arbeit des beamtenpolitischen Koordinierungsausschusses sowie aus der Runde der Landesbundesvorsitzenden wurde berichtet.

► Tarifbereich

Kritisiert wurde das Durcheinander um die TVöD-2020-Schlussredaktion wegen des zusätzlichen Tarifvertrags „JobRad“. Es kam im März zu einer so noch nie gezeigten Verweigerungs- und Drohgebärdehaltung der kommunalen Arbeitgeber. Die für den April anstehende Auszahlung der tariflichen Anpassung sollte wegen Uneinigkeit hinsichtlich des Zusatztarifvertrages ausfallen. Am 11. März 2021 erfolgte dann nach kurzem und heftigem Streit zwischen den Parteien doch die Einigung



► Vorstandsvideokonferenz

auf den gesonderten Tarifvertrag (Vergleiche „durchblick“ 4/2021, Seite 4).

Die **Ländereinkommensrunde 2021 mit der TdL** soll folgenden Fahrplan haben:

- 26. August 2021: Forderungsbeschluss dbb Bundestarifkommission in Berlin
- 8. Oktober 2021: Eröffnungsrunde in Stuttgart
- 1./2. November 2021 und 27./28. November 2021: Verhandlungsrunden in Potsdam

Im zeitlichen Zusammenhang mit den Verhandlungsrunden ist gewerkschaftsintern wieder Aktionsbereitschaft gefragt. Ganz besonders gilt das unmittelbar vor der dritten – und hoffentlich letzten – Verhandlungsrunde. Für diese Zeit bietet die Landesleitung um das persönliche Freihalten von Terminen für entsprechende Aktionsteilnahmen.

Die TV-L-Runde wird aus Gewerkschaftssicht schwierig. Knackpunkt ist die unbedingte arbeitgeberseitige Reforminitiative zum Rechtsbegriff „Arbeitsvorgang“ (§ 12 TV-L).

Die Arbeitgeberseite will hier restriktiv sein und verfiert strikte Kleinschrittigkeit mit dem Ziel, durch entsprechende Bewertungen eher geringere Eingruppierungen erreichen zu können. Der dbb lehnt das ab, unter anderem auf der Basis einschlägiger Rechtsprechung. Dabei hängt viel an der Runde, man denke an die explizite Absicht der Landesregierung, Ländertarifabschlüsse auf Besoldung und Versorgung im Landes-/Kommunaldienst zu übertragen.

► Entschließungen

Die COVID-19-Pandemie ist mit hohem Anpassungsdruck nach wie vor bestimmendes Moment im Alltag, aber die Anzeichen verdichten sich, dass das Niveau einschränkender Infektionsschutzmaßnahmen abgesenkt werden kann, während die Zahl der Schutzimpfungen zunimmt. Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand drei Resolutionen zu unterschiedlichen Themenkreisen des öffentlichen Dienstes jeweils einstimmig verabschiedet, die wir im Anschluss an diesen Artikel im Wortlaut dokumentieren.

Im engen Zusammenhang mit der Pandemie bekräftigte das

Gremium zunächst unsere Forderung nach dienstrechtlichen Anpassungen zur einzelfallabhängigen Erleichterung der Anerkennung von COVID-19-Erkrankungen als Dienstunfall, wie sie in anderen Bundesländern bereits erlassen sind. Eine entsprechende Forderung hatte der dbb rheinland-pfalz zuvor bereits gegenüber der zuständigen Finanzministerin per Schreiben vom 24. April 2021 erhoben.

Besonders unter dem Eindruck des pandemiebedingten Schlaglichts auf Digitalisierung erneuerte der Vorstand unsere auf den Gewerkschaftstag 2019 zurückgehende Forderung nach modernisierender Weiterentwicklung des Landespersonalvertretungsrechts, die auch im Koalitionsvertrag für die neue Legislaturperiode enthalten ist.

Mit Blick auf die Zeit nach der akuten Pandemie regte der Vorstand einen Dialog zur Zukunft der Arbeit im öffentlichen Dienst an, zielend auf ein konkurrenzfähiges, flexibles und familienfreundliches Arbeitsmodell.

> **Zukunftsthemen**

Im Zusammenhang mit der dritten Entschließung kündigte die Landesleitung an, vor der Sommerpause eine Arbeitsrunde aus Vorstand, Jugend und Landesfrauenvertretung einzuberufen zur Sammlung gewerkschaftspolitischer Initiativpunkte und konkreter Forderungsvorschläge im Hinblick auf neues Arbeiten im öffentlichen Dienst zur möglichst breiten Abdeckung von Aspekten der spezifischen Arbeitsweltentwicklung unter

dem Pandemieeindruck im Organisationsbereich.

> **Weitere Tagesordnung**

Berichte aus den Gremien des dbb bund, der Schatzmeisterin des Landesbunds, Elke Schwabl, aus der dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz – Vorsitzender Peter Mertens –, der dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz – Landeschefin Claudia Rüdell –, der dbb jugend rheinland-pfalz – Landesjugendleiter Stephan Gernert –, dem Arbeitskreis Seniorenpolitik und dem Arbeitskreis Bildungsgewerkschaften – dbb Landesvize Robert Tophofen und Lars Lamowski – sowie den gebietlichen Untergliederungen – dbb Landesvize Hans-Dieter Gattung – runden den Lagebericht ab.

Aus den Bereichen der Landes- und Kommunalverwaltungen, in denen bereits zur Sitzung Ergebnisse der diesjährigen Personalratswahlen vorlagen, wurde eingehend über Wahlerfolge berichtet.

Die Landesleitung gratuliert allen erfolgreichen Wahlbewerberinnen und -bewerbern mit großem Dank an alle Kandidaten, Helfer und Unterstützer für ihren Einsatz, der sich durchgängig in vielen Bereichen wieder ausgezahlt hat.

Anvisierter Termin für die nächsten Sitzungen von Vorstand und Hauptvorstand des dbb rheinland-pfalz ist Dienstag, 26. Oktober 2021, vorzugsweise als Präsenzveranstaltung je nach dann gültigen Maßgaben. ■



© Fernando Zhiminaiceia/Pixabay

Vorstand

COVID-19-Erkrankung und Dienstunfallrecht

Entschließung vom 4. Mai 2021

COVID-19-Erkrankungen mit ihren noch nicht absehbaren Langzeitfolgen werden infolge des häufig nicht vermeidbaren Personenkontakts in der Dienstaufführung auch Beamtinnen und Beamte in steigender Zahl betreffen.

Der dbb rheinland-pfalz fordert deshalb, das Dienstunfallrecht an die Auswirkungen von COVID-19-Erkrankungen anzupassen.

Der Dienstherr hat seinen Beamtinnen und Beamten

einen besonderen Schutz und eine besondere Absicherung gegen Schäden zu gewähren, die aufgrund der in dienstlichen Sphären liegenden Risiken eingetreten sind. COVID-19-Erkrankungen sollten nicht pauschal als (nur grundsätzlich

mögliche) Berufskrankheit aufgefasst, sondern im Einzelfall auch als Dienstunfall anerkannt werden.

Essenziell sind für uns hierbei eine Vereinfachung und insbesondere eine Erleichterung bei

der Feststellung der Tatbestandsvoraussetzungen (Einzelfallprüfung) eines Dienstunfalls, sofern eine COVID-Infektion mit hoher Wahrscheinlichkeit infolge und während der Dienstausbildung stattgefunden hat.

Ohne dass das grundsätzliche und im § 42 Landesbeamtenversorgungsgesetz festgeschriebene Kausalitätserfordernis zwischen Schaden und Dienst berührt wird, wäre die

(untergesetzliche) Eröffnung einer erleichterten Beweisführung für die dienstliche Ursächlichkeit einer COVID-19-Erkrankung aus unserer Sicht erforderlich.

So sollte eine COVID-19-Erkrankung etwa als Dienstunfall mindestens anerkannt werden, sofern im Zusammenhang mit einem dienstlichen Ereignis ein durch das Robert Koch-Institut definierter Kontakt der

Kategorie I zu einer entsprechend infizierten Person stattgefunden hat.

Politik und Verwaltung treffen im Zuge des COVID-19-Geschehens eine Vielzahl von sehr weitreichenden Entscheidungen, welche in großer Anzahl und als Daueraufgabe von den Beamtinnen und Beamten überwacht und hinsichtlich ihrer Einhaltung gewährleistet werden. Dies erfolgt regelmäßig im Einzel-

fall auch durch dienstliches Handeln und Eingreifen, welches das individuelle Infektionsrisiko der Beamtinnen und Beamten zweifellos erhöht. Eine solche, in dieser Form bislang noch nicht aufgetretene Ausnahmelage muss im Rahmen der Gewährleistung der Dienstunfallfürsorge besser berücksichtigt werden und darf nach Auffassung des dbb rheinland-pfalz letztlich nicht zulasten der Betroffenen gehen. ■

Vorstand

Für ein modernes Landespersonalvertretungsgesetz

Entschießung vom 4. Mai 2021

Der dbb rheinland-pfalz fordert, dass das Landespersonalvertretungsrecht konsequent weiterentwickelt wird, damit in Zukunft ein verbessertes Instrument der Interessenvertretung für die Arbeitnehmer(innen) und Beamt(inn)en des Landes sowie der kommunalen Gebietskörperschaften zur Verfügung steht.

Von herausragender Bedeutung sind die Herausforderungen, die durch die Digitalisierung auf die Personalvertretungen stetig verstärkt zukommen: Der Komplex „Digitalisierung – Verwaltung 4.0 – Flexibilisierung – Arbeitsverdichtung“ bringt für Personalräte wichtige und unverzichtbare neue Aufgabenstellungen.

Deshalb ist es notwendig, die Mitbestimmungstatbestände, die Erörterungsrechte und die allgemeinen Initiativrechte der Personalräte zu modifizieren und neu zu gestalten. Weil die Tätigkeit in den Personalvertretungen immer zeitintensiver wird, sind die Regelungen zur Freistellung – auch in kleineren Verwaltungen – kontinuierlich auszubauen und sinnvoll weiterzuentwickeln.



Zusätzlich müssen die Möglichkeiten zur Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen offener und flexibler gestaltet werden. Für Ersatzmitglieder sind verbesserte Zugangsmöglichkeiten zu Schulungs- und Bildungsmaßnahmen zu schaffen.

Das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist zu präzisieren. Verstöße sind unmittelbar durch eine entsprechende Ergänzung des Gesetzes mit nachhaltigen Sanktionen zu belegen. Ins-

gesamt muss die vertrauensvolle Zusammenarbeit aus dem Status der Unverbindlichkeit herausgeführt werden.

Das Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Dienststellen muss auch den digitalen Zugang umfassen. Die Voraussetzung „vorherige Unterrichtung des Leiters/der Leiterin der Dienststelle“ ist ersatzlos zu streichen.

Die Rechte kommunaler Personalräte bei Nichteinigung zwischen Dienststelle und Personalrat müssen gestärkt wer-

den, weil nach geltendem Recht nur die kommunale Vertretungskörperschaft (Stadtrat, Gemeinderat, Kreistag) als oberste Dienstbehörde im Konfliktfall das Einigungsverfahren auf den Weg bringen kann. Erforderlich ist, dass das Verfahren vor der Einigungsstelle auch durch Beschluss des Personalrates eingeleitet werden kann.

Der dbb rheinland-pfalz ist bereit, diese und weitere bereits vorgetragene Anregungen mit der Landesregierung und dem Landesgesetzgeber vertiefend zu besprechen. ■

Vorstand

Flexible Arbeitsgestaltung im öffentlichen Dienst

Homeoffice auch nach der Pandemie – Entschließung vom 4. Mai 2021

Der dbb rheinland-pfalz geht davon aus, dass die jüngsten Erfahrungen und zunehmende Digitalisierung dazu führen müssen, dass Arbeit im öffentlichen Dienst neu gedacht wird mit dem Ziel eines dauerhaften, flexiblen und familienfreundlichen Arbeitsmodells in der öffentlichen Verwaltung.

Pandemiebedingt ist Homeoffice als Telearbeitsvariante im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz inzwischen verbreitet. Der Corona-Notbetrieb

funktioniert mit hohen Anforderungen an Einsatz und Anpassungsbereitschaft an das öffentliche Personal.

Wir fordern, dass zusammen mit den Mitarbeitenden und deren Vertretungen geschaut wird, was an Flexibilisierungslösungen nach der Pandemie beibehalten, was verbessert und was aufgegeben werden sollte.

Die Verantwortung für die detaillierte Ausgestaltung

modernisierter Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst liegt primär bei den Ressorts der Landesregierung und bei den kommunalen Dienstherren.

Arbeitszeit samt Erfassung und Kontrolle, Arbeitsort, Arbeitsschutz, Datenschutz und Datensicherheit sowie Gesundheitsmanagement sind Punkte, die bei einer Arbeitsplatzverlagerung weg von der sprichwörtlichen Amtsstube auch allgemein zu untersu-

chen sind auf langfristig taugliche und insgesamt „gesunde“ Entwicklungsmöglichkeiten.

Der dbb rheinland-pfalz sieht deshalb das Erfordernis grundlegender Standardfestlegungen auf Landes- beziehungsweise Kommunalebene.

Als Fachgewerkschaftsverband stehen wir mit unseren Mitgliedsorganisationen bereit für diesbezüglichen Dialog mit den anderen Akteuren.