

## Transparenzgesetz

### dbb bereits konsultiert

Staatskanzlei bei konzeptionellen Vorarbeiten

Bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt hat die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz Gelegenheit bekommen, die gewerkschaftlichen Vorstellungen zu einem zukünftigen Landestransparenzgesetz sowie zu einem vorab anvisierten breiten Beteiligungsverfahren darzulegen.

Auf Einladung der Staatskanzlei nahm der dbb rheinland-pfalz so Anfang September an einer Befragung durch eine beauftragte Agentur teil.

Die Landesregierung, auf deren Agenda die Schaffung eines Transparenzgesetzes steht, möchte bereits im Gesetzgebungsverfahren und davor

größtmögliche Beteiligung und Durchsichtigkeit. So soll es ein extra zugeschnittenes Partizipationsverfahren geben, in dem Bürgerinnen und Bürger sowie unterschiedliche Interessengruppen mit ihren Anregungen und Wünschen zum Gesetzesvorhaben zu Wort kommen sollen.

Es ist geplant, das bisher geltende Informationsfreiheitsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz zu reformieren und mit dem Umweltinformationsgesetz zu einem Transparenzgesetz zu verbinden. Während das Informationsfreiheitsgesetz von 2008 vorsieht, dass Bürger Informationen erhalten, wenn sie nachfragen, soll

das neue Transparenzgesetz laut Regierungserklärung regeln, dass die Verwaltung ihre Informationen grundsätzlich zur Verfügung stellt, sodass der Bürger jederzeit Zugriff hat. Beschränkt werden soll diese Bringschuld des Landes dort, wo persönliche Daten, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie staatliche Sicherheitsinteressen schutzbedürftig sind.

Aus dbb Sicht ist es angesichts der steigenden Zahl von Gesetzen und Verordnungen wegen zunehmender Komplexität gut, wenn Regierungs- und Verwaltungshandeln durchsichtiger und besser verständlich werden. Folge darf aber nicht sein, dass man sich wegen überbordender Informationsfülle als Nutzer im Angebot der digitalen Medien verliert. Hier muss der staatliche Anbieter die Suche und auch die Sprache nutzerfreundlich gestalten. Transparenz darf nicht auf



> dbb Landeschefin Lilli Lenz

das Verwaltungshandeln beschränkt sein. Auch und gerade politische Grundentscheidungen müssen verdeutlicht werden. Andernfalls ist gegebenenfalls das Verschieben des belastenden Verwaltungsaktes als „Tarnung“ für die ursprünglich kausale Politik zu befürchten. Informationsfeuerwerk als Nebelkerze darf es mit dem neuen Gesetz nicht geben.

Eine breite Vorfelddiskussion quer durch die Gesellschaft schadet da sicher nicht. ■

## Gesetzesentwurf zur Anhebung der Pensionsaltersgrenzen

### Erörterung im Ministerium

dbb rheinland-pfalz bekräftigt seine Positionen

Nachdem der dbb rheinland-pfalz fristgerecht im beamtenrechtlichen Verbändebeitragsverfahren seine schriftliche Stellungnahme gegenüber dem federführenden Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur abgegeben hatte (vgl. „durchblick“ 9/2014, Seite 4), fand am 16. September 2014 in Mainz der Termin zur mündlichen Erörterung statt unter Leitung

des Ministerialdirektors Randolph Stich.

Regierungsseits wurden die einzelnen Kritikpunkte und Anregungen der beteiligten Verbände Punkt für Punkt zusammengefasst. Die anwesenden Verbandsvertreter bekamen Gelegenheit zur ergänzenden Stellungnahme. Die beteiligten Regierungsvertreter nahmen fachlich Stellung und die Ver-

bandsvertreter konnten beantragen, welche Punkte ihrer Stellungnahme danach in die Vorlage für den zweiten Durchlauf des Gesetzesentwurfs im rheinland-pfälzischen Ministerium aufgenommen werden.

Stellungnahme und Erörterung wurden durch folgende Konsultation erschwert: Die Landesregierung betont im Rahmen der geplanten gestaffelten An-

hebung der allgemeinen Pensionsaltersgrenze im Landes- und Kommunaldienst, dass ein Großteil der Beamtinnen und Beamten – wie auch jetzt schon gemäß der aktuellen Rechtslage – wegen Sonderregelungen davon nicht direkt betroffen sei. Konzeptionell sei es deshalb angebracht, bei der Fortschreibung der Sonderregelungen Einschränkungen zu machen (Altersgrenze für verbeamtete Lehrkräfte, Altersgrenze im Strafvollzugsdienst und so weiter). Auf diese Weise fielen die neuen Regelungen immer noch „milde“ genug aus.

Demgegenüber erfordert die gewerkschaftliche Beschluss-

lage den rigorosen, spartenübergreifenden Einsatz gegen jedwede Verschlechterung im Vertrauen darauf, dass die verschiedenen Beamtengruppen in schwieriger gesamtgesellschaftlicher Gemengelage solidarisch auf Zwietracht verzichten und den Keil der Regierungsargumentation nicht zwischen sich treiben lassen.

> **dbb Kerninhalte**

Konsequent lehnte der dbb rheinland-pfalz die Anhebung der allgemeinen Pensionsaltersgrenze deshalb als faktische Pensionskürzung ab, auch wenn die Anhebung nach dem Muster in der gesetzlichen Rentenversicherung bei vielen anderen Dienstthern bereits umgesetzt ist. Der dbb rheinland-pfalz plädierte insgesamt für eine Flexibilisierung der Altersgrenzen und – mit Blick auf das seit Jahresmitte gültige RV-Leistungsverbesserungsgesetz („Mütterrente“, übergangsweise Rente mit 63 ohne Abschlag, Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente) – für entsprechende Verbesserungen im Versorgungsrecht.

Mit Blick auf die im Land geführte Demografiediskussion forderte der dbb rheinland-pfalz ein vollwertiges Konzept zum Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Außerdem bekräftigte er seine Forderung nach der Einführung eines Altersgeldes als Option für alle Beamtinnen und Beamte.

Neben der grundsätzlichen Kritik an der Anhebung der allgemeinen Pensionsaltersgrenze machte sich die dbb Delegation für die Beibehaltung/Wiedereinführung der besonderen Altersgrenze von 60 Jahren im Vollzugsdienst stark. Auch die Beibehaltung der besonderen Pensionsaltersgrenze für die Lehrkräfte (64 Jahre + X) wurde gefordert, mindestens aber die Einführung der Möglichkeit einer Ruhestandsversetzung zum Schulhalbjahresende, die Ausweitung der Übergangsfrist bis

zur Anhebung des Pensionsalters auf fünf Jahre und die Wiedereinführung der Altersermäßigung in ihrer früheren Form. Trotz der rentenrechtlichen Regelungen – Antragsaltersgrenzen für schwerbehinderte Rentnerinnen und Rentner: 62. Lebensjahr – forderte der dbb rheinland-pfalz mit Blick auf die im Gesetzentwurf nach dbb Druck bereits enthaltene Antragsgrenze für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte – 61 Jahre – eine Beibehaltung der bisherigen Grenze, nämlich 60 Jahre.

Das von der Polizei entlehnte Modell zur Anhebung der Pensionsaltersgrenze im Strafvollzugsdienst wurde abgelehnt. Schon jetzt – und das gelte nach wie vor auch für den Polizeibereich – seien eine hohe Dienstbelastung, eine Erhöhung der Gesundheitsgefahren, ein erhöhter Krankenstand sowie insgesamt stetig steigende Dienstanforderungen im Vollzugsdienst analysierbar, weshalb eine Anhebung des Pensionsalters hier nicht gerechtfertigt sei.

Im Übrigen sei zu befürchten, dass im Strafvollzugsbereich der nötige Nachweis von Schichtdienstzeiten bei der Feststellung der individuellen Altersgrenze aufgrund von Besonderheiten in der dortigen Personalaktenführung praktisch nur schwer möglich sei. Fachlich und persönlich spezialisierte Bedienstete (etwa in Kammern, Küchen und Zahlstellen) des allgemeinen Vollzugsdienstes dürften darüber hinaus bei der Feststellung der individuellen Pensionsaltersgrenze nicht außen vor bleiben.

Angeregt wurden Nachbesserungen beim Besoldungszuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit im Nachgang zu einem Bundesverwaltungsgerichtsurteil vom März 2014 zu der Rechtslage in Baden-Württemberg.

Ein Schwerpunkt der dbb Stellungnahme lag auf der Forderung nach Abschaffung von

Versorgungsabschlägen. Mit Blick auf die rentenrechtliche Lage wurde auf eine Entsprechung zur abschlagsfreien Rente mit 63 gepocht. Veränderungen bei Schwerbehinderten und dienstunfähigen Beamten wurden abgelehnt.

Entschieden abgelehnt wurde auch die beabsichtigte Streichung des § 63 Landesbeamtenversorgungsgesetz, der bislang einen als Einmalzahlung ausgestalteten finanziellen Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen zur Ruhestandsversetzung im Vollzugsdienst vorsieht.

Über die Formulierung des Gesetzentwurfs hinaus wurden Entsprechungen zur rentenrechtlichen „Mütterrente“ wegen vor 1992 geborener Kinder und Verbesserungen bei der Erwerbsunfähigkeit (Anhebung des Bemessungszeitraums der Zurechnungszeit vom 60. auf das 62. Lebensjahr; § 21 Landesbeamtenversorgungsgesetz) gefordert.

Im Einklang mit den Beschlüssen des Gewerkschaftstages 2014 setzte sich die dbb Delegation unter anderem für Verbesserungen bei den Versorgungsauskünften durch das Landesamt für Finanzen und die Ruhegehaltspflichtigkeit von Zulagen ein.

> **Regierungsantwort**

In Bezug auf die Komplexe Versorgungsabschlag, Streichung des Ausgleichsbetrages bei besonderen Altersgrenzen im Vollzugsdienst, gestaffelte Anhebung des Pensionsalters im Strafvollzug und Umklappen der Maßnahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes signalisierte die Regierungsseite eine laufende, schon in die Koalitionsfraktionen hineingetragene politische Diskussion. Insbesondere hinsichtlich eines Umklappens der abschlagsfreien Rente mit 63 und der „Mütterrente“ liege noch keine endgültige politische Entscheidung vor.

Regierungsseits bestätigt wurden die dbb Bedenken bezüglich der schwierigen Ermittlung von Schichtdienstzeiten im Strafvollzugsdienst und bezüglich der drohenden Ungleichbehandlung von schichtdienstleistenden und solchen spezialisierten Bediensteten, die Extrazeiten etwa in Anstaltsküchen erbringen. Zumindest das Justizressort steht demzufolge einer gestaffelten Altersgrenzanhebung im Strafvollzugsdienst skeptisch gegenüber.

Auf den dbb Hinweis, dass beim Besoldungszuschlag wegen begrenzter Dienstunfähigkeit auch in Rheinland-Pfalz eine Änderung nötig wäre, wird das Land die Bundesregelung kopieren, die für den Großteil der Betroffenen eine Verbesserung bringen wird in Gestalt eines Sockelzuschlags in Höhe von 150 Euro zuzüglich eines individuellen Erhöhungsbetrages. Andere Bundesländer setzen dies nicht um. Rheinland-Pfalz folgt aber der dbb Argumentation.

Es gab Signale, dass sich die Politik intensiv mit der Streichung des Ausgleichsbetrages für Vollzugsbeamtinnen und -beamte auseinandersetzt.

> **Wie geht's weiter?**

Das Innenministerium fasst die Ergebnisse des Erörterungstermins zusammen und leitet den Gesetzentwurf zur rechtsförmlichen Prüfung an das Justizressort, woran der zweite Durchgang im Ministerrat anschließt. Sodann wird der Gesetzentwurf an den Landtag gesandt. Hier ist mit einem parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren inklusive öffentlicher Anhörung zu rechnen. Das führt dazu, dass mit einem Inkrafttreten des Gesetzes etwa im zweiten Quartal 2015 zu rechnen wäre.

Vorher wird der dbb rheinland-pfalz im Ministerrat und in den Fraktionen seine Positionen nochmals eindringlich verfechten. ■

dbb frauenvertretung rheinland-pfalz

# LEBEN: Menschsein und Arbeit in Balance!

Jahresseminar 2014

(Ifv) Über „Work-Life-Balance“ wird viel geschrieben, sie wird engagiert angestrebt und scheint immer schwerer realisierbar zu sein. Die organisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt, welche auch vor dem öffentlichen Dienst nicht haltmachen und vielen längere Arbeitswege, Versetzungen, zusätzliche dienstliche Aufgaben, Arbeitsverdichtung und teilweise auch den Verlust des alltäglichen Lebensumfeldes (bei Versetzungen an andere Orte) oder auch Wochenendbeziehungen bescheren, machen den Alltag oft hektisch. Wenn dann auch noch Kinder oder Senioren zu betreuen sind, kann es zeitlich schon mal eng werden. Viele dbb Mitglieder engagieren sich zum Glück trotzdem auch noch ehrenamtlich im Verband, im Sportverein, in der Politik oder der Gemeindefarbeit. All dies ist fordernd.

In diesem Jahr sollte es daher ein Seminar „mit Hilfestellung zur Selbsthilfe“ sein, das den Teilnehmerinnen nützliche Instrumente zur Unterstützung in allen Lebensbereichen anbietet. Also kein Seminar, das am letzten Tag gedanklich abgeschlossen ist, sondern ein Angebot an alle, die nach Verbesserungspotenzialen suchen und gegebenenfalls bereit sind, auch etwas für sich zu verändern oder neu zu bewerten.

> **Leben im Gleichgewicht**

Wie ist mein Alltag? Begeistert mich, was ich jeden Tag tun darf oder haben die Alltagspflichten meine Begeisterung schon erlahmen lassen? Lebe ich oder fungiere ich nur noch? Bin ich im Gleichgewicht? Was könnte ich tun, damit mir das besser gelingt?

Um sich mit diesen und weiteren Fragen im Rahmen des Seminars zu beschäftigen, waren die Teilnehmerinnen des diesjährigen Seminars der dbb Landesfrauenvertretung Anfang Juli nach Königswinter gereist.

Unter der Seminarleitung der stellvertretenden Vorsitzenden der Landesfrauenvertretung, Tania Schönemann, und der Dozentin Ricarda König (Dipl.-Kauffrau, Trainerin und Unternehmensberaterin) hatten die Seminarteilnehmerinnen Gelegenheit zu einer Bestandsaufnahme und der selbstständigen Erarbeitung individueller Verbesserungsansätze. Hierbei wurde eine bunte Mischung von Themen wie „meine Motivation“, „Ziele finden und erreichen“, „Selbstorganisation“, „klare Kommunikation (auch mal NEIN sagen)“ und auch der „Umgang mit Störfaktoren (Miesmacher, Ignoranten, Mobbing)“ bearbeitet.

> **Ziele definieren und erreichen**

Zentrale Bedeutung kam hierbei der Betrachtung/Erarbeitung der persönlichen Lebensziele (beruflich und privat) unter Berücksichtigung des individuellen Wertesystems zu. Eines der Seminarziele war es, sich die eigenen Stärken bewusst zu machen und das eigene Selbstwertgefühl zu stabilisieren.

> **Krisenmanagement**

Beim Thema „Krisenmanagement, Störfaktoren und Widersacher erkennen, Lösungsstrategien beherrschen“ diskutierten die Teilnehmerinnen besonders lebhaft miteinander. Viele brachten persönli-



> Barbara Kuch und Seminarleiterin Tania Schönemann

Foto: db

che Fallbeispiele ein. Auch am Abend wurde in froher Runde ein geselliger Austausch gepflegt, bei dem viele neue Kontakte geschlossen und bestehende vertieft wurden. Alle fanden es bereichernd, sich auch mal mit Kolleginnen aus gänzlich anderen Arbeitsgebieten des öffentlichen Dienstes austauschen zu können.

> **Arbeitsorganisation/ Beziehungsmanagement**

Es blieb nicht nur bei der Erstellung von Arbeitsplänen und Tipps zur effektiveren Mailbearbeitung. Zu einem ausgeglichenen Leben gehören auch gute Beziehungen zu lieben Menschen. Ricarda König brachte mit gezielten Fragestellungen, wie zum Beispiel „Verbringe ich genügend Zeit mit den Menschen, die am meisten zu meinem Lebensglück und Wohlbefinden beitragen?“ oder „Habe ich meine Erwartungen schon einmal klar zum Ausdruck gebracht?“, bei den Teilnehmerinnen Erkenntnisse hervor. Sie gab gedankliche Anstöße, über die verschiedenen Rollen, die jeder im Leben hat (Arbeitskollegin, Chefin, Mutter, Freundin, Verbandsmitglied, Tochter, Ehefrau, Sportkamera-

din et cetera), nachzudenken und das eigene Beziehungsumfeld zu durchleuchten.

> **Kommunikation**

Konkrete Rückmeldungen erleichtern Mitarbeitergespräche und auch Verhandlungen in angespannten Situationen deutlich. Als Basis eines respektvollen Umgangs miteinander beschäftigten sich die Teilnehmerinnen auch mit Tipps zur Kommunikation. Hierbei ging es darum, in Gesprächen etwas über die Welt des Gesprächspartners zu erfahren, um daraus geeignete Lösungen und Ziele (sowohl am Arbeitsplatz als auch privat) zu vereinbaren, die dann auch für alle Beteiligten akzeptabel und umsetzbar sind. Besonders zur Verwendung im beruflichen Umfeld empfanden viele Teilnehmerinnen die angesprochenen Werkzeuge als äußerst hilfreich.

Sehr angenehm fanden die Teilnehmerinnen die Freiheit, bei Übungen selbst zu entscheiden, wie weit sie mitgehen und sich einbringen möchten. Auf dieser Arbeitsgrundlage ergaben sich sehr viele erstaunlich offene Beiträge zu den jeweiligen Themenstellungen.



> **Verhalten ändern**

Die praktische Erkenntnis, dass es circa sieben Wochen dauert, bis Verhaltensänderungen zu einer Gewohnheit geworden sind, nahmen wir mit als Anstoß, die gefundenen Wege einzuschlagen und zur Verbesserung unseres Lebens zu nutzen. Manche Teilnehmerin stellte aber auch fest, dass sie mit ihrem Leben rundherum zufrieden ist und nichts ändern möchte und betrachtete

diese Erkenntnis ebenfalls als großen Seminargewinn.

> **Künftige Seminararbeit der dbb landesfrauenvertretung**

Mit ihren Seminarangeboten möchte die dbb frauenvertretung rheinland-pfalz ein ergänzendes Angebot zu den vorhandenen Fortbildungsangeboten der dbb Fachgewerkschaften anbieten. Ziel ist, mit alltagsrelevanten Themenstellungen

weitere Impulse für die tägliche Arbeit im Dienst und im Verband zu offerieren und die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung zu fördern.

Im Rahmen des Seminars nutzte daher die stellvertretende Vorsitzende der Landesfrauenvertretung, Tania Schönemann, die Gelegenheit, quasi „aus Sicht der Endverbraucher(-in)“ Wünsche für zukünftige Seminare abzufragen. Glücklicherweise konn-

te mit Barbara Kuch auch ein weiteres Vorstandsmitglied bei dem Seminar dabei sein, um die erarbeiteten Impulse gemeinsam in die weitere Vorstandsarbeit einfließen zu lassen.

Für 2015 ist ein Seminar zum Thema „Keine Angst vor schwierigen Gesprächen“ geplant; der Termin steht noch nicht fest, die Seminaus-schreibung wird rechtzeitig erfolgen. ■

## Landespräventionstag dbb und DPoIG dabei

Boxtraining und Gewaltprävention: Passt das?

Wolfgang Faber über ein Projekt zur Gewaltprävention. „Boxen macht Schule“ heißt das Projekt, das der Boxclub erfolgreich an Schulen anbietet. Boxen und Gewaltprävention, das scheint auf den ersten Blick nicht zu passen. In Zusammenarbeit mit Sozial-

pädagogen ist es gelungen, ein Programm anzubieten, in dem nicht nur Ausdauer, Kraft und Durchhaltevermögen, sondern auch Fairness, kooperativer und verständnisvoller Umgang und gewaltfreie Lösung von Konflikten trainiert werden. ■

4



> Sportlich: DPoIG-Landesvize Wolfgang Faber und stellvertretender dbb Landesvorsitzender Jürgen Kettner (von links). Foto: wff

richtung, Schule oder eines Betriebs nachhaltig negativ beeinflusst wird. Daher ist es für alle, die mit Menschen arbeiten, wichtig, Scham zu erkennen und konstruktiv mit ihr umzugehen. Denn Scham hat auch positive Aufgaben: Sie ist die „Wächterin der Menschenwürde“.

Durch Aufführungen, Vorträge und Arbeitsgruppen sowie eine Podiumsdiskussion wurde das umfassende Thema im Rahmen des Landespräventionstages aufgearbeitet. Neben Vertretern aus verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen waren auch viele Lehrerinnen und Lehrer beim Landespräventionstag anwesend.

Begleitend fand im Foyer der Rhein-Mosel-Halle in Koblenz eine Infomesse mit Beispielen aus der Präventionslandschaft statt. Hier konnten sich die Besucher Anregungen holen, wie Prävention in den verschiedenen Bereichen aussehen kann.

Am Stand des Boxclubs Montabaur e.V. informierten sich der stellvertretende dbb Landesvorsitzende Jürgen Kettner und der stellvertretende DPoIG-Landesvorsitzende

(jk) Der diesjährige Landespräventionstag, veranstaltet von der Leitstelle Kriminalprävention beim Innenministerium, stand unter dem Thema „Menschenwürde und Scham – Neue Wege in der Gewaltprävention“.

Was ist Scham? Scham ist universell, und alle Menschen kennen sie, wenn auch individuell verschieden ausgeprägt. Unerkannte Schamgefühle können zu Depressionen, Sucht oder gar Suizid führen oder in Zynismus, Trotz oder Wut umschlagen, wodurch das Klima einer Ein-

### Nachruf

#### Franz Josef Dahm verstorben

Am 11. September 2014 und damit einen Monat nach seinem 68. Geburtstag verstarb der Vorsitzende des dbb Kreisverbandes Cochem-Zell, Franz Josef Dahm.



Betroffen erinnern sich die dbb Landesleitung und die Gremienmitglieder an Franz Josef Dahm, der lange Jahre dem mitgliederstarken Kreisverband Cochem-Zell vorstand, im Bezirksverband Koblenz stets treu mitwirkte und aktives Mitglied unseres Arbeitskreises „Seniorenpolitik“ war. Trotz oder gerade wegen seines Einsatzes als Vertreter der Ruheständler – auch im Vorstand der Deutschen Steuer-Gewerkschaft – ging es ihm thematisch unter anderem stets um die Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst und in der Gewerkschaft. Bei allen zentralen Protestveranstaltungen und gewerkschaftspolitischen Aktionen des dbb Landesbundes war Franz Josef Dahm dabei, freundlich, immer zu einem Spaß und zu Geschichten vom Hobbyangeln aufgelegt.

Franz Josef Dahm hat sich stark für Belange seines Berufstandes eingesetzt und mit Rat und Tat die Verbandsarbeit kräftig unterstützt.

Seine Erfahrung in der Gewerkschaftsarbeit und in der Interessenvertretung, seine trockenen Analysen und seine Kameradschaft werden fehlen.

**Der dbb rheinland-pfalz wird das Andenken an Franz Josef Dahm in Ehren bewahren.**

## Demografiekongress Rheinland-Pfalz dbb wirkt mit

### Demografiestrategie muss auch öffentlichen Dienst berücksichtigen

Der demografische Wandel ist aktuell gesellschaftspolitisch ein Topthema.

Unter Federführung des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie arbeitet auch die Landesregierung an einer Demografiestrategie.

Weil die Menschen im Land länger leben als früher und meist länger gesund bleiben, gleichzeitig aber weniger Kinder geboren werden, wird die Bevölkerung älter und weniger. Den Risiken dieses Wandels muss – da sind sich alle einig – frühzeitig entgegengewirkt werden.

Das Ministerium plant einen Demografiekongress im November, zu dem alle bisher aktiven Institutionen und Organisationen über alle Lebensbereiche hinweg im Rahmen einer gemeinsamen Erklärung darlegen können, worauf es aus ihrer Sicht bei dem Thema ankommt.

Auch der dbb rheinland-pfalz wurde eingeladen, sich zu „seinem“ Bereich zu äußern.

Der öffentliche Dienst in Deutschland ist aus dbb Sicht zweifach vom demografischen Wandel betroffen: Es geht darum, auf einem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt geeigneten Nachwuchs für die unterschiedlichsten Aufgaben der Verwaltung zu gewinnen. Gleichzeitig muss der öffentliche Dienst auch älter werden den Beschäftigten gerecht werden. Eine demografiegerechte Personalpolitik ist daher für alle Ebenen der Verwaltung von wachsender Bedeutung. Das schließt – trotz aller gebo-

tenen Sparmaßnahmen – eine aufgabengerechte Personalausstattung der Verwaltung ein.

Das Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst liegt bundesweit bei 44,6 Jahren. Der Anteil der über 60-Jährigen wird sich bis 2030 verdreifachen. Schon heute sind 30 Prozent aller Beschäftigten zwischen 50 und 60 Jahre alt.

Personalabbau trotz stetigen Aufgabenzuwachses und steigender Arbeitslast führt auch in der öffentlichen Verwaltung zu Personallücken, denen man immer schwerer wird Herr werden können.

Der dbb hat bundesweit die Bedeutung des demografischen Wandels für den öffentlichen Dienst frühzeitig erkannt und in seine Forderungen einbezogen – auch in Rheinland-Pfalz. Außerdem hat er auf Bundesebene die Werbekampagne „Die Unverzichtbaren“ gestartet.

Durch den gewerkschaftlichen Einsatz für die Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes ist der dbb auf allen föderalen Ebenen am Demografiediskurs beteiligt. Dieser Diskurs wird als Chance begriffen, in den zwischenzeitlich analysierten Handlungsfeldern im Sinne eines leistungsstarken, „kundenorientierten“ öffentlichen Dienstes mit qualifizierten, motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voranzukommen.

Die Schwerpunkte Personalbedarfsanalyse, Qualifizierung und Wissenstransfer, familienfreundliches Arbeiten sowie Sicherung der Arbeitsfähigkeit



## Chronische Schmerzen? Hilfe durch multimodale Schmerztherapie!

Die Schmerzklinik am Arkauwald ist auf die Behandlung chronischer Schmerzzustände verschiedenster Ursachen spezialisiert. Unsere Schwerpunkte sind unter anderem die Behandlung von Migräne, Kopf- und Gesichtsschmerzen, Rückenschmerzen, Morbus Sudeck und Fibromyalgie, auch mit psychischen Begleiterkrankungen (Burn out, depressive Störungen, Angststörungen).

### Moderne Schmerzbehandlung = multimodale Schmerztherapie

Die multimodale Schmerztherapie ist interdisziplinär, setzt verschiedene Strategien gleichzeitig und nicht nacheinander ein und ist individuell auf die Erfordernisse des einzelnen Patienten zugeschnitten. Maßgeschneiderte Therapien sind der konventionellen „Behandlung von der Stange“ überlegen. Ein erfahrenes Team aus Fachärzten, Psychologen, Physiotherapeuten, Krankenschwestern und Gestaltungstherapeuten kombiniert schulmedizinische Behandlungsmethoden sinnvoll mit komplementären Therapien wie Naturheilverfahren und Akupunktur.

Unser Leistungsspektrum umfasst Rehabilitationsbehandlung (ehemals Sanatoriumsbehandlung) und Krankenhausbehandlung (im Rahmen einer multimodalen Schmerztherapie).

### Service-Paket für den Krankenhausbereich

- Unsere Preise und Leistungen entsprechen denen eines Krankenhauses der Maximalversorgung (z. B. Universitätsklinik).
- Vor Beginn der stationären Behandlung erstellen wir für Sie gerne eine Kosten- und Prozedurenübersicht (Kostentransparenz).

**Wir beraten Sie individuell und senden Ihnen gerne umfassende Informationen zu. Rufen Sie uns unter unserer kostenlosen Beratungs-Hotline an!**



### Schmerzklinik am Arkauwald

Fachklinik für Spezielle Schmerztherapie und psychosomatische Schmerzerkrankungen

Bismarckstr. 52  
97980 Bad Mergentheim  
Tel.: 07931 545-0  
Fax: 07931 545-131  
E-Mail: schmerz@schmerz.com

**Kostenlose Beratungs-Hotline:  
0800 7777 456**

[www.schmerz.com](http://www.schmerz.com)

bilden auch in Rheinland-Pfalz den Kern der dbb Impulse.

Über vierzig Mitgliedsgewerkschaften und -verbände, dreißig davon im Landes- und Kommunaldienst, mischen mit und zwar mit eigenen Konzepten und Angeboten.

Die komplexen Fragestellungen des demografischen Wandels sind relevant für die gesamte Bandbreite gewerkschaftlicher Aktivitäten.

Für die amtierende Landesleitung des dbb rheinland-pfalz ist die Förderung der Nach-

wuchsgewinnung im öffentlichen Dienst samt Verbesserung des Images des öffentlichen Dienstes von Land und Kommunen ein vordringliches Anliegen.

Deshalb wurde unter Federführung des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur auf unsere Initiative hin eine ressortübergreifende „Kreativ“-Arbeitsgemeinschaft mit Untergliederungen gegründet, in der Lösungsvorschläge erarbeitet, priorisiert und weiterverfolgt wurden. Greifbarstes Ergebnis ist die inzwischen bei der Personal-

entwicklung angesiedelte Planung und Entwicklung einer einheitlichen Karrierehomepage des Landesdienstes im Internet, die als Maßnahme des Personalmarketings und der gezielten Außendarstellung Rheinland-Pfalz zeitgemäß als attraktiven Arbeitgeber bewerben soll mit dem Ziel, vor allem junge Menschen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst gewinnen zu können.

Aber auch Themenbereiche wie Gesundheitsmanagement liegen uns am Herzen, denn beispielsweise der Erhalt der

Arbeitsfähigkeit des älteren Personals ist von entscheidender Bedeutung, wenn es um einen demografiefesten öffentlichen Dienst geht.

Ziel ist, für das Thema zu sensibilisieren, damit eine entsprechende Führungskultur in den Verwaltungen etabliert wird. Anzusetzen ist dabei schon im Grundsatz, etwa bei einer echten Wertschätzung für die Beschäftigten und ihre Arbeit. Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Förderung der Prävention sind weitere exemplarische Ansatzpunkte. ■

## Dienstunfallfürsorgeleitungen/Schadenssachbearbeitung für Polizeibeamte

# DPolG und BDK im Gespräch mit ADD

ADD-Präsidentin Dagmar Barzen stellt Kommunikationsstrategie vor

6

Der öffentliche Dienst in Rheinland-Pfalz

Nach Kritik aus dem Polizeibereich an der Arbeit der bei der ADD angesiedelten Schadenregulierungsstelle (SRS) Koblenz und zahlreichen Kontakten zwischen Ministerium, ADD, Polizeipräsidien und Gewerkschaften ist die SRS dabei, eine neue Strategie intensiver Kommunikation in Richtung „Kunde“, nämlich den Polizeibeamtinnen und -beamten, zu etablieren.

Darüber informierte ADD-Präsidentin Dagmar Barzen zusammen mit dem ADD-Zentralabteilungsleiter Wolfgang Konder und der Leiterin der SRS, Doris Christ, in einem Gespräch mit den Landesspitzen der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) im dbb und des Bundes Deutscher Kriminalbeamter BDK.

Die SRS, der zum Beispiel auch die Dienstunfall- und Schadensbetreuung für den Schulbereich obliegt, nimmt die aufgekommene Kritik demnach sehr ernst.

Reagiert werden soll zum Beispiel mit einer Verbesserung des Internetauftritts der Behörde, damit alle entscheidungsre-

levanten Regelungen eingesehen werden können und der Rechtsrahmen von Anfang an klar ist – etwa in Bezug auf Sachschadensfälle. Um das gegenseitige Verständnis für die jeweiligen Arbeitsbereiche und Abläufe zu schärfen, sind zahlreiche Maßnahmen geplant. Besonders hervorgehoben wur-

de die Installierung eines Lotensystems, mit dem Antragsteller nach einem Dienstunfall besser durch das Verfahren geleitet werden können.

Nach intensivem Gedankenaustausch wurde vereinbart, den Dialog in der Sache regelmäßig zu vertiefen.

Für die DPoIG nahmen Landeschef Werner Kasel, sein Stellvertreter Benno Langenberger und Geschäftsführer Paul Skorny teil; der BDK wurde vertreten vom Landesvorsitzenden Werner Märker und seinen Stellvertretern Hubert Bender und Christian Soulier. ■



> Die Gesprächsteilnehmer am 18. September 2014 im Mainzer dbb Haus. Links vorne ADD-Präsidentin Dagmar Barzen und rechts DPoIG-Landeschef Werner Kasel (Dritter von rechts) mit BDK-Landeschef Werner Märkert (Erster von rechts).



# Urlaubsanspruch beim Wechsel von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung Antragsverfahren auf mehr Urlaub werden ruhend gestellt

Umsetzung einer EuGH-Entscheidung wird abgewartet

➤ **Fall**

In einem Vorabentscheidungsersuchen hat die Neunte Kammer des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) bereits 2013 in einem arbeitsrechtlichen Fall aus Niedersachsen entschieden, dass die Anzahl der Erholungsurlaubstage, die aus dem Zeitraum einer Vollzeitbeschäftigung stammen, nicht gekürzt werden darf, wenn sich die Arbeitszeit und die Arbeitstage pro Woche reduzieren.

Dies soll jedoch nur in den Fällen gelten, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit hatten, diesen Urlaub vor der Arbeitszeitveränderung abzuwickeln (Beschluss vom 13. Juni 2013; Az.: C 415/12).

➤ **Umkappen auf das Beamtenrecht?**

Angesichts zuletzt Ende Januar mit dem Innenministerium besprochener Fälle insbesondere aus dem Bereich der Kommunalbeamten geht der dbb rheinland-pfalz davon aus, dass das Urlaubsrecht der Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz wegen der Entwicklung der EuGH-Rechtsprechung einer Prüfung unterzogen werden muss.

Das Ministerium hat Anfang September mitgeteilt, dass wegen der Vielzahl ungeklärter Rechtsfragen zunächst der Ausgang des derzeit auf nationaler Ebene noch anhängigen arbeitsgerichtlichen Verfahrens aus Niedersachsen abgewartet werden soll, bevor aus dem zum Tarifrecht ergange-



nen Beschluss des EuGH Konsequenzen für das Urlaubsrecht der hiesigen Landes- und Kommunalbeamten gezogen werden können.

Inwieweit das Urlaubsrecht angepasst werden muss, ist derzeit noch nicht absehbar.

Einstweilen sollen Anträge auf erhöhten Urlaubsanspruch verfahrensökonomisch ruhend gestellt werden.

➤ **Folgen aus Sicht der Beamten**

Betroffene teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte, die zustehenden Erholungsurlaub nicht im Rahmen der seinerzeitigen Vollzeitarbeit abgewickelt und dafür einen entsprechend der neuen, an einzelnen Arbeitstagen geleisteten Teilzeit gekürzten Urlaubsanspruch erhalten haben, können sich im Rahmen der Verjährungsfristen (in der Regel drei Jahre) *per Antrag auf erhöhten, an der früheren Vollzeitbeschäftigung ausgerichteten Urlaubsanspruch an die Personalverwaltende Stelle wenden.*

Dabei sollte auf den zitierten EuGH-Beschluss Bezug genommen und gleichzeitig darum ge-

beten werden, dass das Verfahren mit Blick auf das Schreiben des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur vom 4. September 2014 (Az.: 16 127:311\*4) unter Verzicht auf die Verjährungseinrede bis zur weiteren Klärung der Rechtslage ruhend gestellt wird.

Der EuGH-Beschluss kann nämlich Auswirkungen haben auf die Zahl der zu gewährenden Urlaubstage, wenn der Umfang der Wochenarbeits-tage reduziert wurde. Offenhalten würden Antragsverfahren auch in Bezug auf eine eventuelle Abgeltung des Urlaubsanspruchs. Mit einem Schreiben ist also alles getan, um an der weiteren Entwicklung teilhaben zu können.

➤ **Folgen aus Dienstherrnsicht**

Das Ministerium empfiehlt den Ressorts, bei betroffenen Beamtinnen und Beamten vor einem Wechsel von Voll- in Teilzeitbeschäftigung darauf hinzuwirken, dass in Vollzeitbeschäftigung erworbener Urlaub noch genommen wird.

Sollten Beamtinnen und Beamte den Urlaub vor einem

solchen Wechsel noch abwickeln können, ihn jedoch aus persönlichen Gründen nicht nehmen wollen, seien sie darauf hinzuweisen, dass sich der vor dem Wechsel entstandene Urlaubsanspruch entsprechend dem Arbeitsumfang vermindert (vergleiche § 8 Abs. 3 Satz 2 Urlaubsverordnung).

Der Hinweis und die Gründe, aus denen der Urlaub gegebenenfalls nicht vor dem Wechsel des Arbeitsumfangs genommen worden ist, sollte nach Ansicht des Ministeriums aktenkundig gemacht werden.

Sofern Beamtinnen und Beamte einen erhöhten Urlaubsanspruch im Umfang der EuGH-Rechtsprechung realisieren wollten, seien die entsprechenden Anträge der Betroffenen bis zur weiteren Klärung der Rechtslage zurückzustellen.

➤ **Hintergrund**

Der EuGH fasste seinen Beschluss nach einer Vorlage durch das Arbeitsgericht Nienburg. In dem zugrundeliegenden Fall wurde eine Arbeitnehmerin – seit 2009 arbeitsvertraglich unbefristet vollzeitbeschäftigt – im Jahr 2010 schwanger und übte ab Dezember 2011 (in Elternzeit) eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von drei Arbeitstagen pro Woche aus. In den Jahren 2010 und 2011 konnte die Arbeitnehmerin aufgrund des Mutterschutzes und der Elternzeit ihren Urlaubsrest aus der Vollzeitbeschäftigung in Höhe von insgesamt 29 Tagen nicht 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. **Fotos:** MEV.

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. 22, gültig ab 1.10.2013.

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

Der Arbeitgeber reduzierte den Urlaubsanspruch nach Aufnahme der Teilzeittätigkeit wegen der geringeren Anzahl der Wochenarbeitsstage auf 17 Tage entsprechend den tariflichen Bestimmungen und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Diese anteilige Kürzung ist laut EuGH nicht zulässig.

Nun ist die nationale Arbeitsgerichtsrechtsprechung wieder am Zug, auf deren Ergebnis das Ministerium wie dargestellt warten will.

Wie immer ist bei der Bewertung der EU-Rechtsprechung problematisch, dass der EuGH nicht zwischen den Status-

gruppen des öffentlichen Dienstes unterscheidet.

Insofern werden Entscheidungen des EuGH für Teilbereiche des öffentlichen Dienstes meist von Streitigkeiten und Unsicherheiten über deren Geltungsbereich begleitet. Es wird davon ausgegangen, dass

sich die zuständigen Ministerien bundesländerübergreifend wegen der möglichen Konsequenzen aus der EuGH-Rechtsprechung noch abstimmen werden.

Wie das Ministerium wird der dbb die weitere Entwicklung genau beobachten. ■

## VG Neustadt

# Gleichbehandlung für angehenden Gymnasiallehrer

## Einstweiliger Rechtsschutz erfolgreich

Das Verwaltungsgericht Neustadt hat das Land per Eilverfahren verpflichtet, einen Bewerber um das Lehramt an Gymnasien mit solchen Bewerbern gleichzustellen, die die Zweite Staatsprüfung unter der Geltung der ab August 2012 geänderten Prüfungsverordnung abgelegt haben (Beschluss vom 20. August 2014, Az.: 1 L 592/14.NW).

Der Antragsteller hat nach Studium und Vorbereitungsdienst im November 2013 die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien abgelegt. Seine Ausbildung und Prüfung erfolgten nach der Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien von 1997. Danach umfasst die Gesamtnote „sehr gut“ die Punktzahlen 15 und 14, während 13, 12 und 11 Punkte der

Gesamtnote „gut“ entsprechen. Mit 13,6 Punkten erzielte der Antragsteller die Gesamtnote „sehr gut“. In seinem Zeugnis ist zudem eine Notenziffer von 1,47 vermerkt.

Im August 2012 wurde die Landesverordnung geändert. Das 15-Punkte-System besteht fort, allerdings entspricht jetzt die Gesamtnote „sehr gut“ den Punktzahlen 15, 14 und 13, während 12, 11 und 10 Punkte der Gesamtnote „gut“ zugeordnet sind. Der Punktzahl 13,6 entspricht nunmehr die bessere Notenziffer 1,13.

Der Antragsteller hat sich im Herbst 2013 um eine Stelle als Gymnasiallehrer beworben. Über die Einstellung entscheidet das Land anhand von Auswahlnoten, in welche unter anderem die Notenziffer der Zweiten Staatsprüfung einfließt.

Mit seinem Eilantrag hat der Bewerber geltend gemacht, dass er mit 13,6 Punkten eine Notenziffer von 1,47 zugeordnet bekommen habe, während Absolventen, die die Zweite Staatsprüfung unter der Geltung der neueren Verordnung absolviert hätten, bei derselben Punktzahl eine bessere Notenziffer, nämlich 1,13, zugeteilt bekämen. Das verschlechterte seine Chancen auf eine Einladung zu einem Auswahlgespräch und allgemein auf eine Einstellung.

Der Eilantrag hatte Erfolg: Die Richter haben das Land verpflichtet, den Antragsteller mit solchen Bewerbern gleichzustellen, die die Zweite Staatsprüfung unter der Geltung der Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen, an Real-



MEV

schulen plus, an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen und an Förderschulen in der seit 1. August 2012 geltenden und späterer Fassungen abgelegt haben. „Altabsolventen“ würden im Rahmen der Berechnung der Auswahlnote schlechter gestellt als „Neuabsolventen“. Ein sachlicher Grund für eine solche Schlechterstellung der „Altabsolventen“ sei nicht ersichtlich. ■