

Öffentlicher Landesdienst

Betriebliches Gesundheitsmanagement stärken

Auf dbb Initiative Zielvereinbarung abgeschlossen

„Die Ressource Personal ist wichtiger denn je, denn qualifizierte und motivierte Bewerberinnen und Bewerber sind Mangelware. Zukünftig ist es immer notwendiger, länger zu arbeiten und das gesund, um das Pensionsalter auch zu erreichen. Dafür muss das Land die Rahmenbedingungen schaffen“, so die dbb Landeschefin Lilli Lenz am 8. April 2016 in Mainz anlässlich der Unterzeichnung einer Gemeinsamen Vereinbarung zur Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung.

Der dbb rheinland-pfalz habe das früh erkannt und bei der Landesregierung ein stärkeres flächendeckendes Gesundheitsmanagement eingefordert.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement sei ein Baustein zur dringend nötigen Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber. Denn die große Konkurrenz um qualifizierte, motivierte gute Fachkräfte führe dazu, dass sich die Arbeitgeber heutzutage gleichsam beim Personal bewerben müssten.

Infolgedessen hat der dbb rheinland-pfalz sich mit der Landesregierung auf Grundsätze, Ziele und Umsetzungsmaßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung geeinigt.

Der dbb rheinland-pfalz befürwortet ein systematisches und kontinuierliches betriebliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung, wie es im entsprechenden, unter dbb Beteiligung überarbeiteten Rahmenkonzept der Landesregierung niedergelegt ist.

► **Lilli Lenz: „Der dbb rheinland-pfalz will das Betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützen und begleiten.“**

„Gemeinsames Ziel von Dienststellen, Personal, Personalräten, Schwerbehindertenvertretungen und den Gewerkschaften muss sein, den Dienst selbst gesund zu gestalten sowie die Bewältigungsmöglichkeiten, Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.

Um Personal an Bord zu halten braucht es eine konkurrenzfähige Bezahlung und attraktive Rahmenbedingungen wie flexiblere Arbeitszeitmodelle und das betriebliche Gesundheitsmanagement, damit Arbeit bis zum Ruhestand auch tatsächlich möglich ist“, sagte Lilli Lenz.

Wegen des demografischen Wandels und den damit verbundenen Herausforderungen werde für eine moderne und zukunftsorientierte Verwaltung im Rahmen der Personal-



► dbb Landeschefin Lilli Lenz, Gesundheitsministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler, Ministerpräsidentin Malu Dreyer und Innenminister Roger Lewentz bei der Vereinbarungsunterzeichnung am 8. April 2016 in der Staatskanzlei (von links).

entwicklung das betriebliche Gesundheitsmanagement folglich zu einer entscheidenden Aufgabe.

Lilli Lenz: „Wichtig ist: Nur durch die ausreichende Unterfütterung mit den erforderlichen Finanzierungsmitteln aus dem Landeshaushalt und mit der erforderlichen Personalbedarfsdeckung kann das betriebliche Gesundheitsmanagement erfolgreich sein.“

Dienstliche Anforderungen veränderten sich schnell und mit ihnen die Erwartungen, die

an die Beschäftigten des öffentlichen Landesdienstes gestellt würden.

Parallel dazu würden die Beschäftigten im Durchschnitt immer älter und der Wettbewerb um die besten Fachkräfte nehme zu.

„Ohne geeignete Unterstützung können diese Entwicklungen zu Überforderung von Beschäftigten und Führungskräften führen, mögliche Folgen sind Frustration und Demotivation, Leistungsabfall und Krankheit. Mit krankem

Personal, Ausfallzeiten und gesundheitsbelastenden Dienstbedingungen ist aber kein Staat zu machen“, so die dbb Landesvorsitzende und weiter: „Deshalb will der dbb rheinland-pfalz den Managementprozess durch Information, Fortbildung und Sensibilisierung seiner Mitglieder, der Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen unterstützen und begleiten.“

Alle Dienststellen und ihr Personal seien dazu aufgerufen, gemeinsam ein eigenes, dienststellenbezogenes betriebliches Gesundheitsmanagement zu etablieren und stetig fortzuschreiben im Sinne einer leistungsfähigen öffentlichen Verwaltung.

> Malu Dreyer: „Lebensphasengerechte, ganzheitliche und präventionsorientierte Gesundheitsvorsorge.“

„Mit der Vereinbarung zur Förderung des betrieblichen Gesundheitsmanagements setzen wir einen weiteren Meilenstein für eine lebensphasengerechte, ganzheitliche und präventionsorientierte Gesundheitsvorsorge in der rheinland-pfälzischen Landesverwaltung.“ Dies sagte Ministerpräsidentin Malu Dreyer bei der Unterzeichnung der gemeinsamen

Vereinbarung des Landes Rheinland-Pfalz und der gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen.

„Wir unterstreichen mit dieser Vereinbarung unser gemeinsames Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung zu stärken“, betonte die Ministerpräsidentin.

Im öffentlichen Dienst sei fast ein Viertel der Beschäftigten über 55 Jahre alt. Damit sei es umso wichtiger, das betriebliche Gesundheitsmanagement nicht nur als Mittel zur Verringerung eines aktuellen Krankenstandes anzusehen. Ziel müsse es stattdessen sein, lebensphasengerecht und somit frühzeitig für das gesamte Personal Gesundheitsförderung mit dem Schwerpunkt Prävention zu betreiben.

„In ihrer Funktion als Arbeitgeber führt die Landesregierung zahlreiche Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung durch. Von Anfang an war dabei klar, dass unser betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur auf die Förderung und Erhaltung des körperlichen, geistigen und seelischen Wohlbefindens aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzielen soll, sondern darüber hinaus auch

Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und schließlich auch die Attraktivität als Dienstherr und Arbeitgeber berücksichtigen muss“, so Ministerpräsidentin Malu Dreyer.

Sie erinnerte daran, dass die Landesregierung bereits 2006 ein „Rahmenkonzept Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ entwickelt habe. „Die darin enthaltenen Mindestanforderungen und Handlungsempfehlungen konnten mittlerweile in der gesamten Landesverwaltung weitestgehend umgesetzt werden. Die überarbeitete Fassung des „Rahmenkonzeptes Betriebliches Gesundheitsmanagement“ sei im Juli 2015 vom Ministerrat als Teil des Rahmenkonzeptes Personalentwicklung verabschiedet worden. „Sie trägt der Entwicklung eines Jahrzehnts Rechnung und legt weitere gemeinsame Standards für ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement fest“, betonte Ministerpräsidentin Malu Dreyer.

Sie dankte den Mitgliedern der interministeriellen Arbeitsgruppe Personalentwicklung, die unter der Federführung des Ministeriums des Innern, für Sport und Infrastruktur das Gesamtkonzept erarbeitet hätten.

> Roger Lewentz: „Gesundheit ist unser Kapital.“

„Der demografischen Entwicklung, der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und den hohen gesundheitlichen Anforderungen zum Beispiel bei der Polizei müssen wir mit einem zugkräftigen und präventionsorientierten Gesundheitsmanagement begegnen. Denn Gesundheit ist im wahrsten Sinne unser Kapital“, sagte Innenminister Roger Lewentz.

> Sabine Bätzing-Lichtenthäler: „Gesundheitsförderliche, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung ist Anliegen.“

„Wie leistungsstark unsere Landesverwaltung ist, hängt maßgeblich davon ab, wie leistungsstark und motiviert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind. Seit vielen Jahren setzt die Landesregierung in allen Dienststellen ein Gesundheitsmanagement um: Dieses haben wir ressortübergreifend überarbeitet, um der geänderten Arbeitswelt und Herausforderungen wie dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen. Es ist uns ein Anliegen, sowohl die Arbeitsplätze als auch die Arbeitsanforderungen gesundheitsförderlich und altersgerecht zu gestalten“, ergänzte Gesundheitsministerin Sabine Bätzing-Lichtenthäler. ■

Steuerzahlerbund und Beamtenbund im Gespräch

BdSt und dbb einig: Für Polizei und Bildung muss mehr getan werden

Die Spitzen des Steuerzahlerbundes und Beamtenbundes in Rheinland-Pfalz haben sich zu einem inhaltlichen Austausch getroffen. Themen waren unter anderem die Einhaltung der Schuldenbremse, die Beamtenbesoldung und die Beamtenpensionen sowie die gestiegenen Anforderungen in den Bereichen Sicherheit und Bildung.

Der Bund der Steuerzahler Rheinland-Pfalz und der dbb rheinland-pfalz stehen beide zum Berufsbeamtentum.

Zunehmend problematisch ist die Personalgewinnung für den öffentlichen Dienst. Die Konkurrenzfähigkeit der

öffentlichen Arbeitgeber im Kampf um die qualifiziertesten Köpfe schwindet in Zeiten demografischen Wandels leider stetig.

Der BdSt-Vorstandsvorsitzender Rainer Brüderle und die dbb Landesvorsitzende

Lilli Lenz stellen fest, dass wegen stagnierender Personalstärke bei ständig steigenden Aufgaben im öffentlichen Dienst eine Arbeitsverdichtung stattfindet.

Beide Organisationen sehen das Personal des öffentlichen Dienstes deshalb vor großen Herausforderungen und die öffentlichen Arbeitgeber gleich mit, denn sie müssen steuern, haushalten, die Qualität der öffentlichen Dienstleistung sichern, Personal werben und halten.

Rainer Brüderle äußerte für den Steuerzahlerbund die Erwartung, dass der Staat insgesamt mehr Geld in die Hand nehmen müsse, um in den Bereichen Sicherheit und Bildung die gewachsenen Anforderungen zu erfüllen. Die Einhaltung der Schuldenbremse dürfe aber nicht infrage gestellt werden. „Die neue Landesregierung muss einen Kassensturz anstellen, vorhandene Projekte auf Sinnhaftigkeit überprüfen und die Effizienz in der Verwaltung deutlich steigern. Auf die Weise können finanzielle Freiräume geschaffen werden, die der Polizei und den Schulen zu Gute kommen könnten“, erklärte Brüderle.

Die dbb Landeschefin Lilli Lenz verdeutlichte aus Gewerkschaftssicht angesichts dreier auf je ein Prozent gedeckelter Anpassungen von Besoldung und Versorgung im Landes- und Kommunaldienst ab 2012 und zahlreicher weiterer Kürzungen und Einschnitte: „Wenn man die besten Bewerber bekommen und gute Leute halten will, muss man nicht nur die Eintrittskonditionen verbessern, sondern auch für vorhandenes Personal attraktiv sein, damit es den Arbeitgeber ‚öffentlicher Dienst‘ nicht für lukrativere Angebote verlässt. Niedrigzinsphase und vergleichsweise hohe Steuereinnahmen müssen jetzt genutzt werden, damit der öffentliche Dienst zukünftig Schritt hält.“

Die Gesprächspartner vereinbarten, sich zukünftig in lockerer Folge zu Austauschgesprächen zu treffen.

Die Gesprächspartner vereinbarten, sich zukünftig in lockerer Folge zu Austauschgesprächen zu treffen. ■



> Rainer Brüderle, Vorstandsvorsitzender des BdSt Rheinland-Pfalz, Lilli Lenz, Landesvorsitzende des dbb rheinland-pfalz, dbb Landesvize Gerhard Bold und BdSt-Geschäftsführer René Quante (von links).



NEU FÜR DBB-MITGLIEDER
Verkehrs-Rechtsschutz
schon ab 35,00 Euro/Jahr

Verkehrs-Rechtsschutz mit Top-Leistung

Damit Sie privat und dienstlich abgesichert sind

Mit der HUK-COBURG fahren dbb-Mitglieder sicher, gut und günstig:

Verkehrs-Rechtsschutz abschließen

Versichern Sie ein bestimmtes Fahrzeug oder alle Fahrzeuge der Familie! In jedem Fall sind Sie auch als Fahrer eines fremden Fahrzeugs geschützt – zum Beispiel in einem Dienst- oder Behördenwagen.

Auch in der Autoversicherung niedrige Beiträge zahlen

Der Verkehrs-Rechtsschutz ist die optimale Ergänzung zu Ihrer HUK-COBURG-Autoversicherung. Günstige Beiträge, faire Bedingungen und guter Service überzeugen: Aktuell sind bereits mehr als 10 Millionen Fahrzeuge bei uns versichert. Und als dbb-Mitglied profitieren Sie erst recht:

25-Euro-Bonus mitnehmen

dbb-Mitglieder erhalten einmalig 25 Euro, wenn sie als Neukunde ihren Pkw bei der HUK-COBURG haftpflichtversichern.

Angebot anfordern

Die Adresse Ihres nächsten Ansprechpartners finden Sie im örtlichen Telefonbuch oder auf www.HUK.de. Oder rufen Sie an: 0800 2 153153 – kostenlos aus deutschen Telefonnetzen.

Urlaubsverordnung

Urlaubsanspruch bei einer Reduzierung des Beschäftigungsumfangs

Innenministerium gibt Hinweise für den Wechsel von Voll- auf Teilzeit

> **Vorgeschichte**

Seit 2014 arbeitete das zuständige Innenressort an einer Umsetzung vorangegangener Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Urlaubsanspruch bei einer Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit.

> **Frühere Rechtslage**

Inhaltlich ging es um Klärung von Fällen, in denen zuvor vollzeitbeschäftigte Beamtinnen oder Beamte erdiente Urlaubsansprüche vor dem Wechsel in eine an einzelnen Arbeitstagen ausgeübte Teilzeitbeschäftigung nicht abwickeln konnten.

Sie erhielten einen gekürzten Urlaubsanspruch entsprechend der neuen Teilzeit an einzelnen Arbeitstagen.

> **EuGH-Rechtsprechung**

Nach der Rechtsprechung des EuGH ist es nicht zulässig, dass bei einer Verringerung des Beschäftigungsumfangs der noch nicht verbrauchte Erholungsurlaub reduziert wird oder nur mit einem geringeren Urlaubsentgelt genommen werden kann. Dies gilt aber nur dann, wenn tatsächlich nicht die Möglichkeit bestand, den Urlaub vor der Verringerung der Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen.

Sofern vereinzelt Beamtinnen und Beamte einen erhöhten Urlaubsanspruch im Umfang der EuGH-Rechtsprechung realisieren wollten, waren die entsprechenden Anträge der Be-

troffenen bis zur weiteren Klärung der Rechtslage laut Ministerium zurückzustellen.

Entsprechend wurde seit 2014 darauf hingewiesen – auch von den Gewerkschaften –, dass Beamtinnen und Beamte, die einen gekürzten Urlaubsanspruch alten Durchschnitts erhalten haben, sich im Rahmen der Verjährungsfristen per Antrag auf erhöhen, an der früheren Vollzeitbeschäftigung ausgerichteten Urlaubsanspruch an die personalverwaltende Stelle wenden könnten. Zwischenzeitlich anstehende Verfallszeitpunkte wurden vom Ministerium für unwirksam erklärt.

> **UrIvO**

Parallel wurde eine Änderung der rheinland-pfälzischen Urlaubsverordnung (UrIvO) in Angriff genommen.

Mit Art. 1 Nummer 2 Buchst. b der Landesverordnung zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 8. März 2016 wurde in § 8 Abs. 5 der Urlaubsverordnung eine neue Bestimmung aufgenommen, wonach Urlaub, der tatsächlich vor einer Verminderung des Beschäftigungsumfangs nicht genommen werden konnte, mit seinem bisherigen Freistellungswert erhalten bleibt.

> **Rundschreiben**

Dazu hat das Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur nun ein erläuterndes Rundschreiben herausgegeben (vom 21. März 2016; dortiges Az.: 16 127:311*4).

> **Vorrangig Urlaubsgewährung vor Reduzierung des Beschäftigungsumfangs**

Das Rundschreiben erhält Hinweise für die Verwaltungspraxis, wie bei einer beabsichtigten Verringerung des Beschäftigungsumfangs im Einzelnen am besten zu verfahren ist. Vorrangig ist demnach die Einräumung der Möglichkeit, nicht verbrauchten Urlaub aus der Zeit des höheren Beschäftigungsumfangs noch vor einer beabsichtigten Reduzierung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu nehmen. Betroffene sollen von der personalverwaltenden Stelle auf Konsequenzen aus nicht verbrauchtem Urlaub hingewiesen werden. Dies wird am besten aktenkundig gemacht.

Weiterhin enthalten sind zwei Fallbeispiele, an denen insbesondere ablesbar ist, was passiert, wenn der Urlaub vor der

Änderung des Beschäftigungsumfangs wegen einer Erkrankung nicht genommen werden konnte.

Die nicht genommenen Urlaubstage bleiben dabei von der Änderung des Beschäftigungsumfangs nach der neuen UrIvO-Regelung unberührt. Die nicht genommenen Urlaubstage werden in Stunden umgerechnet. Dabei wird jeder Urlaubstag mit dem vor der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs auf ihn entfallenden Stundenwert bewertet. Bei einer Verteilung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auf fünf Tage entspricht das einem Tageswert von acht Stunden.

War die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vor der Verringerung des Beschäftigungsumfangs auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche verteilt, wird der entsprechende Teiler zugrunde gelegt.

Bezirksverband Koblenz/Kreisverband Westerwald

Besuch der Hochschule der Deutschen Bundesbank

Der dbb Bezirksverband Koblenz und der Kreisverband Westerwald planen für **Mittwoch, den 15. Juni 2016, ab 15.30 Uhr** einen Informationsbesuch bei der Hochschule der Deutschen Bundesbank Schloss Hachenburg.

Hier werden sowohl die Nachwuchskräfte der Deutschen Bundesbank als auch jene der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) ausgebildet.

Die Dauer des Besuchs ist mit einer Stunde angesetzt. Es sind noch Plätze frei.

Anschließend ist ein Info- und Meinungsaustausch mit den Vorständen des dbb Bezirksverbands Koblenz und des dbb Kreisverbands Westerwald vorgesehen.

Anmeldung: Interessierte melden sich bitte per Mail an: dbb-Westerwald@gmx.de

Bei der späteren Abwicklung des Urlaubs werden für jeden Urlaubstag die Stunden aus dem Urlaubskonto berücksichtigt, die der Sollarbeitszeit an dem betreffenden Arbeitstag mit reduziertem Beschäftigungs-

umfang entsprechen. Dies führt dazu, dass sich weder die Dauer des vor der Reduzierung des Beschäftigungsumfangs nicht verbrauchten Urlaubs verringert, noch dass der Urlaub geringer vergütet wird.

Bei einem Wechsel von Vollzeit auf häftige Teilzeit in der Fünftageweche führt das im Vergleich zu vorher zu einer Verdoppelung der Urlaubstage bei gleichbleibendem „Urlaubsentgelt“.

> **Offene Anträge**

Schließlich empfiehlt das Ministerium, bei zurückgestellten Anträgen entsprechend der Hinweise und der Neuregelung in der UrlVO zu verfahren. ■

Debeka Versicherungstipp private Rentenversicherung Clever für den Ruhestand vorsorgen

Private Altersvorsorge ist unumgänglich – Die moderne Rentenversicherung geht neue Wege

(Debeka) Die Deutschen stecken in der Demografie Falle: Sie werden immer weniger und immer älter. Ohne zusätzliche private Altersvorsorge wird sich der gewohnte Lebensstandard im Ruhestand nicht halten lassen. Wer jetzt angesichts des Niedrigzinsniveaus nichts tut, hat schon verloren. Eine vielseitige Variante ist die private Rentenversicherung. Sie kann je nach Gestaltung Sicherheit, Flexibilität und Rendite miteinander vereinen.

> **Stichwort Sicherheit**

Bei Vertragsabschluss wird eine garantierte Rente vereinbart, die Planungssicherheit gewährleistet. Wichtig ist, dass die Rente aus dem angespar-

ten Kapital fließt, solange man lebt. Für die gesamte Laufzeit wird eine Mindestverzinsung zugesichert. Für den Fall des vorzeitigen Todes oder einer Berufsunfähigkeit kann eine Absicherung eingeschlossen werden.

> **Stichwort Flexibilität**

Viele moderne Rentenversicherungen lassen sich an veränderte Lebenslagen anpassen. So kann zum Beispiel der Todesfallschutz durch Nachversicherungsgarantien auch während der Laufzeit ohne Risikoprüfung ausgebaut werden, beispielsweise bei Heirat, Geburt eines Kindes oder Berufseintritt nach der Ausbildung. Eine Rentenversicherung kann auch in die Finanzierung

einer Immobilie einbezogen werden. Zudem sind Kapitalentnahmen oder Sonderzahlungen möglich. Der Beginn der Privatrente kann kurzfristig an den der Pension angeglichen werden. Man hat die Wahl zwischen einer lebenslangen Rente und einer einmaligen Kapitalzahlung.

> **Stichwort Rendite**

Neben einer garantierten Mindestverzinsung gibt es Überschüsse. Staatliche Zulagen und Steuerersparnisse, zum Beispiel bei Riester-, Rürup- und Betriebsrente, verbessern das Preis-Leistungs-Verhältnis zusätzlich. Einen weiteren Pluspunkt, gerade in der Niedrigzinsphase, bieten Unternehmen mit niedrigen Verwal-

tungskosten, zum Beispiel die Debeka.

Wer auf einen Teil der Sicherheit und Flexibilität verzichtet, kann sich als Antwort auf die Niedrigzinsphase für ein innovatives Produkt entscheiden, das die Vorteile einer soliden Rentenversicherung mit den hohen Renditechancen des europäischen Aktienmarkts verbindet. Bei dieser Variante werden die aufgrund einer geringeren Garantieverzinsung höheren Überschussanteile in einen Indexfonds investiert, der dem STOXX® Europe 600 folgt. Damit entstehen zusätzliche Chancen für eine höhere Verzinsung. Nähere Informationen finden Interessierte zum Beispiel unter: www.debeka.de/vt-rente. ■



Versichern und Bausparen

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes



Chancenorientierte Privatrente

Garantie und Renditechancen

Innovative Produkte für Ihre Altersvorsorge. Informieren Sie sich jetzt.



Geschäftsstellen in Rheinland-Pfalz:

- Bad Kreuznach (06 71) 838 01 - 0
- Hachenburg (02 66 2) 9 48 64 - 0
- Kaiserslautern (06 31) 8 40 07 - 0
- Koblenz (02 61) 91 17 - 0
- Landau (06 3 41) 9 94 65 - 0
- Ludwigshafen (06 21) 5 99 03 - 0
- Mainz (06 1 31) 2 70 76 - 0
- Mayen (02 65 1) 96 68 - 0
- Neustadt (06 3 21) 9 27 43 - 0
- Neuwied (02 63 1) 87 09 - 0
- Pirmasens (06 3 31) 6 08 65 - 0
- Simmern (06 7 61) 96 44 43 - 0
- Speyer (06 2 32) 1 00 29 - 0
- Trier (06 5 1) 9 75 02 - 0
- Worms (06 2 41) 3 07 76 - 0

www.debeka.de



anders als andere

dbb jugend rheinland-pfalz

Mahnwache zur TVöD-Runde

am 13. April 2016 in Mainz: „Standhaft für die Jugend“

Direkt vor der Eingangstür zum Gebäude der Kommunalen Spitzenverbände Rheinland-Pfalz hielt die dbb jugend rheinland-pfalz unter Leitung der Landesjugendleiterin Sandra Jungnickel am 13. April von 6 bis 13 Uhr eine Mahnwache zur Tarifrunde 2016 ab – sinnigerweise zeitgleich zu einer Sitzung der rheinland-pfälzischen Landräte im Gebäude.

Zahlreiche Mitglieder des Landkreistages wurden auf den Mahnwachenstand aufmerksam, mussten sie doch für die Sitzung direkt an dem warnschildbewehrten „Verkehrshindernis“ vorbei.

Die schichtweise wachenden Jugendvertreterinnen und -vertreter hatten so Gelegenheit, im direkten Gespräch nochmals insbesondere auf die jugendspezifischen Gewerkschaftsforderungen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bei Bund und – eben – Kommunen hinzuweisen unter dem Motto „Vorfahrt für die Jugend“.

Nachdem die Auftaktrunde in Potsdam schnell und ergebnislos auseinandergegangen war, hatten die öffentlichen Arbeitgeber von Bund und Kommunen in der zweiten Runde am 12. April 2016 zwar endlich ein Angebot vorgelegt. Aber erst ab Juni 2016 ein Prozent und ab Juni 2017 dann zwei Prozent Entgeltsteigerung samt Verschlechterungen bei der Zusatzversorgung – das bewertete der dbb postwendend als Mogelpackung. Und eine Entgeltsteigerung für Auszubildende sowie unbefristete Übernahmen wies die Arbeitgeberseite auch noch schroff zurück.

Kein Wunder also, dass die dbb jugend rheinland-pfalz deutlich die Jugendforderungen unterstrich:

- Erhöhung der Auszubildendenentgelte um 100 Euro monatlich,
- unbefristete Übernahme aller Auszubildenden,



> Hartnäckig vor dem Eingang zum Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e. V.: dbb Landesjugendleiterin Sandra Jungnickel mit Sebastian Horst und Max Estelmann.

- vollständige Übernahme von Reisekosten zu einer auswärtigen Berufsschule oder zu überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
- 30 Tage Urlaub für Auszubildende.

Bei der Aktion wurde auch die Geschäftsführung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Rheinland-Pfalz e. V. gesichtet. Zu beobachten war rollenkonform leichte Pikiertheit, womöglich wegen des

Warnschildes, mit dem die Jugend auf die dringend nötige Erhöhung der Auszubildenden- und Praktikantenentgelte anspielte: „Krötenwanderung jetzt!“

Die Mahnwächter richteten anschließend ihren Blick auf weitere Warnstreik- und Protestaktionen, etwa der Kommunalgewerkschaft komba rheinland-pfalz am Folgetag in Koblenz, und natürlich auf die dritte Verhandlungsrunde Ende April in Potsdam (unten).

TVöD-Runde 2016

komba Warnstreik der etwas anderen Art

Großer Motivwagen mit Vorfahrt für den öffentlichen Dienst

Die komba gewerkschaft, insbesondere der Stadt- und Kreisverband Koblenz, hat in Koblenz in unmittelbarer Nähe zum Entsorgungsbetrieb und dem Klärwerk am 14. April 2016 einen Warnstreik der etwas anderen Art durchgeführt.

Dabei wurde ein Motivwagen mit den Berufsgruppen und dem sehr vielschichtigen Spektrum des kommunalen Dienst-

es eingesetzt und dargestellt. Es ging darum, dass es notwendig ist, gerade in den Tarifverhandlungen zur Einkommensrunde 2016 für den kommunalen Bereich Druck für die dritte Verhandlungsrunde Ende April aufzubauen. komba Landeschef Rolf Führ: „Wertschätzung und Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung sowie Wettbewerbsfähigkeit für die Beschäftigten in den kommunalen

Betrieben und Verwaltungen müssen erhalten und vor allen Dingen für die Nachwuchsförderung erkämpft werden. Denn gerade im kommunalen Bereich fehlt bis zum heutigen Tag eine neue Entgeltordnung, die leistungsgerecht und zukunftsorientiert ist.“

Das in der zweiten Verhandlungsrunde am 12. April 2016 zuvor abgegebene Angebot

der Arbeitgeber bezeichnete die stellvertretende komba Landesvorsitzende und Koblenzer Kreisverbandschefin Sandra Müller als ein Pseudoangebot und eine Mogelpackung, weil zusätzlich eine weitere Beteiligung der Arbeitnehmer zur Zusatzversorgung gefordert wurde.

Die Motivwagenaktion in Koblenz war für die komba eine



> Öffentlicher Kommunaldienst: komba Wagen rollt in Koblenz für ein faires Tarifverhandlungsergebnis.

Auftaktveranstaltung. Weitere Aktionen in den verschiedenen

kommunalen Einrichtungen und Betrieben folgten.

Einkommensrunden zum TVöD betreffen neben den Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes auf Bundesebene immer auch alle Beschäftigten der kommunalen Familie. Dies sind unter anderem die Ver- und Entsorgung, die Pflege, der Sozial- und Erziehungsdienst, die Feuerwehren und Rettungsdienste, kommunale Nahverkehrsbetriebe und natürlich die allgemeine Verwaltung einschließlich der technischen Dienste. ■

Die dritte und wohl entscheidende Tarifrunde wurde von den Tarifvertragsparteien auf Ende April terminiert. Damit lag die Runde zeitlich bedeutend später als der Redaktionsschluss für diese „durchblick“-Ausgabe. Die der Wahrsagerei nicht mächtige Redaktion konnte folglich Mitte April keine Verhandlungsergebnisse in das Blatt schreiben, denn diese lagen ja noch nicht vor. Allerdings wird im großen „dbb magazin“ dank verlagsseitiger Sonderregelungen über das Ergebnis der dritten Runde berichtet und die Entwicklung kommentiert. Verwiesen wird deshalb auf die Tarifinformationen in der Mai-Ausgabe des „dbb magazin“ (mit dem diese „durchblick“-Nummer ja im Baukasten erscheint) und auf die stets aktuellen Informationen im Internet unter www.dbb.de.

Bildungsgewerkschaften im dbb rheinland-pfalz:

Bildung ist der Schlüssel zur gelungenen Integration

Stellungnahme zur „Flüchtlingskrise“

Von Jürgen Kettner, stellvertretender dbb Landesvorsitzender und Vorsitzender des Arbeitskreises Bildungsgewerkschaften im Landesbund

Der Zustrom der Flüchtlinge nach Deutschland macht auch vor dem rheinland-pfälzischen Bildungssystem nicht halt. Die Zahl der schulpflichtigen Kinder steigt monatlich sehr stark an. Die Flüchtlingskinder, die zu uns kommen, besitzen so gut wie keine Deutschkenntnisse. Viele der Kinder sind durch die Flucht psychisch belastet, das heißt sie bedürfen einer besonderen psychologischen Betreuung.

Auf die Schulen kommt hier eine besondere Herausforderung zu, die sie jedoch mit den vorhandenen Mitteln nicht zu leisten vermögen, denn schon allein ohne die Flüchtlingskinder sind sie unzureichend versorgt.

Soll Integration gelingen, steht und fällt dies mit einer vernünftigen Bildung. In Deutschland und in Rheinland-Pfalz ist es bisher gelungen, dass

Flüchtlinge beziehungsweise Migranten ihren Platz in der Gesellschaft finden. Was misslungene Bildungspolitik bewirken kann, sehen wir anhand von schrecklichen Bildern in den Nachrichten.

Die Bildungsgewerkschaften des dbb rheinland-pfalz fordern die Landesregierung auf, alles Erdenkliche zu tun, um den Flüchtlingskindern eine Perspektive zu bieten und sie in unser Schulsystem und damit in unsere Gesellschaft zu integrieren. Denn ohne Integration in unser System werden diese Flüchtlinge außerhalb der gesellschaftlichen Normen Anerkennung suchen und leider auch finden.

Die dbb Bildungsgewerkschaften vertreten die Auffassung: Integration kann nicht befohlen werden. Nur wenn der Einzelne Anerkennung und Res-

pekt von der Gesellschaft bekommt, wird er diese mit ihren Werten akzeptieren. Ein Großteil an Anerkennung und Respekt kann sich in einem Beruf wiederfinden, weil er dem Einzelnen ermöglicht, seinen täglichen Lebensunterhalt selbst zu verdienen, und ihn erkennen lässt, dass seine Arbeit gesellschaftlich notwendig ist. Der persönliche Beitrag zum Gelingen der Gesellschaft hebt sein Selbstwertgefühl.

Wird versucht, die neuen pädagogischen Herausforderungen mit den jetzt schon unzureichenden Ressourcen zu lösen, riskiert die Politik bewusst, dass es zwischen den Flüchtlingskindern und den bereits im System vorhandenen Schulpflichtigen und deren Erziehungsberechtigten zu Grabenkämpfen kommen kann. Dies kann kein Politiker ernsthaft wollen!

Gebt den Flüchtlingskindern und unserer Gesellschaft eine Chance!

Aus diesem Grund fordern die Bildungsgewerkschaften im dbb rheinland-pfalz zusätzliche Ressourcen für:

- die Einstellung neuer Lehrkräfte,
- die Einrichtung von berufsvorbereitenden Bildungsgängen zur Erlangung von Ausbildungsplätzen,
- eine ausreichende Anzahl von Sprachförderkursen und begleitenden sprachlichen Maßnahmen für den regulären Unterricht,
- den Ausbau der Schulsozialarbeit.

Kurzum: Bildung ist der Schlüssel zur gelungenen Integration! ■

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. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712,

Anzeigentarif Nr. 24, gültig ab 1.10.2015.

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

Führungskräfte-Seminar 2016

Öffentlichkeitsarbeit intensiv

Bernhard Nellessen als Dozent dabei

Am 19. und 20. April 2016 fand im dbb forum siebengebirge in Königswinter-Thomasberg das diesjährige Kooperationsseminar zur erfolgreichen Führungsarbeit im dbb rheinland-pfalz statt, das die Landesleitung traditionell zusammen mit der dbb akademie seit 2010 alljährlich ausrichtet.

Als hochkarätiger Dozent zum Thema Öffentlichkeitsarbeit konnte der Fernsehjournalist und Rundfunkmanager Bernhard Nellessen gewonnen werden, ehemaliger Chefredakteur Fernsehen, Moderator des Politmagazins „Report Mainz“ und stellvertretender Landesenderdirektor Rheinland-Pfalz beim SWR.

Keine Frage also, dass den ausgewählten Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine intensive, kompakte Schulung in erfolgreicher Medienarbeit geboten wurde.

Am ersten Tag ging es um die Grundlagen: Der PR-Werkzeugkasten wurde erörtert, von der Pressemeldung bis zum Hearing. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten wertvolle Hinweise zum Umgang mit Journalisten. Bewertet wurde das Verhältnis von Öffentlichkeitsarbeit und Öffentlichkeitsanspruch in ei-

nem öffentlichen (Gewerkschafts-)Amt.

Sodann ging es ans Eingemachte: Öffentlichkeitsarbeit in Krisensituationen. Die Seminargruppe beleuchtete typische Muster von Krisenentstehung und -verlauf. Lösungsansätze für ein medial erfolgreiches Bestehen einer Krise wurden erprobt.

Am zweiten Tag stand ein Medientraining Fernsehen auf dem Programm mit dem Schwerpunkt Interview. Die verschiedenen Spielarten des Interviews wurden vorgestellt. Die Teilnehmergruppe erhielt Einblick in die Besonderheiten des Mediums Fernsehen und Gelegenheit, unterschiedliche Situationen vor der Kamera zu üben. Ziel war die Schärfung des Blicks für die eigene Wirkung.

Dass dabei immer wieder sehr interessante Einblicke in die Welt des Fernsehens und der



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars „Öffentlichkeitsarbeit“.

Medienlandschaft möglich wurden, versteht sich angesichts des kompetenten Spezialisten Bernhard Nellessen von selbst.

Das Teilnehmerfeld war auch in diesem Jahr wieder recht gemischt, wobei ein leichter Schwerpunkt auf hochrangigen Funktionsträgerinnen/-trägern aus den Bildungsgewerkschaften im dbb lag.

Am Rande der Veranstaltung kam das dbb interne Netzwerken natürlich nicht zu kurz.

Dabei konnten sich alle auch über eigene Erfahrungen in der Medienarbeit austauschen

und das während des Unterrichts Gelernte zusammen reflektieren. Wegen des immer höheren Stellenwertes, den audiovisuelle Medien haben, man denke nur an die Onlineausgaben der klassischen Printmedien, die ohne eingearbeitete Videos nicht mehr auskommen – war dem dbb rheinland-pfalz daran gelegen, eine Veranstaltung anzubieten, bei der man seine Kenntnisse erweitern und die auch in der Gewerkschaftsarbeit stärker gefragten Fähigkeiten im Bereich „TV“ verbessern kann. Journalisten schätzen den Umgang mit geübten Personen. Dann klappt es auch mit der Medienpräsenz ...