

Fragen an die Parteien zur Landtagswahl 2011

Wahlprüfsteine des dbb rheinland-pfalz

Der dbb hat sich im Vorfeld der Landtagswahl in Rheinland-Pfalz am 27. März 2011 erneut und wie gewohnt an die Fraktionen der im Landtag vertretenen Parteien sowie an Bündnis 90/DIE GRÜNEN mit Fragen aus dem Bereich des öffentlichen Dienstes gewandt.

Die Antworten veröffentlichen wir hier ungekürzt im Wortlaut, damit sie gegebenenfalls als Entscheidungshilfe für die Stimmabgabe dienen können. Den dbb Fragenkatalog beantworteten für die SPD Fraktionsvorsitzender Jochen Hartloff, für die CDU Fraktionsvorsitzender Christian Baldauf, für die FDP deren Spitzenkandidat und Fraktionsvorsitzender Herbert Mertin und für Bündnis 90/DIE GRÜNEN das Büro des Landesvorstands.

Wir bitten um Verständnis, dass wir in dieser Ausgabe die Berichterstattung über das gewerkschaftliche Tagesgeschehen zurückstellen. Insbesondere über den rheinland-pfälzischen TV-L-Aktionstag am 2. März 2011 in Mainz erfahren Sie deshalb mehr in der nächsten Nummer des „durchblick“ beziehungsweise im Internet unter www.dbb-rlp.de.

Frage 1:

Der dbb rheinland-pfalz organisiert neben Beamtinnen, Beamten, Versorgungsempfängerinnen und -empfängern auch Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes sowie Rentnerinnen und Rentner und Personal aus dem privatisierten Dienstleistungssektor.

Unser Ursprung liegt aber klar in der Beamtenschaft. Deshalb:

► **Wie stehen Sie zum Berufsbeamtentum und wie wollen Sie es weiterentwickeln?**

SPD Die SPD-Landtagsfraktion bekennt sich uneingeschränkt zum Berufsbeamtentum, wie es in § 3 des neuen Landesbeamtengesetzes vom 20. Oktober 2010 zum Ausdruck kommt.

Insbesondere die mit der Novellierung des Landesbeamtengesetzes verbundene Neugestaltung des Laufbahnrechts stellt eine markante Weiterentwicklung des allgemeinen öffentlichen Dienstrechts dar und stärkt das am Gemein-

wohl orientierte Berufsbeamtentum und macht es zukunftsfähig.

Die Anzahl der Laufbahnen wird deutlich reduziert, um so unter anderem den Verwaltungsaufwand beim Wechsel von Tätigkeiten zu verringern und die Einsatzmöglichkeiten der Beamtinnen und Beamten im Land im beiderseitigen Interesse zu erweitern. Dazu wird einerseits die Zahl der Fachrichtungen auf sechs begrenzt. Die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen,



► SPD-Landtagsfraktionsvorsitzender Jochen Hartloff, MdL.

mittleren, gehobenen und höheren Dienstes werden in einer Laufbahn zusammengefasst. Für die jeweils benötigte Vor- und Ausbildung werden vier Einstiegsämter definiert, über die der Zugang zu den sechs verbliebenen Laufbahnen erfolgen wird. Die wichtigste Neuregelung ist dabei der Verzicht auf die maßgebliche Unterscheidung der sogenannten Regellaufbahn von der Laufbahn der besonderen Fachrichtung.

Die Abschaffung der Laufbahngruppen hat zur Folge, dass es den klassischen Aufstieg nicht mehr gibt. Die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahn vollzieht sich unter Beachtung des Grundsatzes des lebenslangen Lernens nach Leistung und Qualifizierung. An die Stelle von Regel- und Verwendungsaufstieg treten demnach Aus- und Fortbildungsqualifizierung. Es ist ein zentrales Element der neuen Laufbahnsystematik, Beamtinnen und Beamten, die hierfür nach dem Leistungsgrundsatz ausgewählt werden, auch in Zukunft entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten zu geben.

Das neue Laufbahnrecht setzt die wesentlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Entwicklung der Beamtinnen und Beamten und damit auch für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Unser Ziel ist, eine bessere Durchlässigkeit der Laufbahn für jede einzelne Beamtin und jeden einzelnen Beamten zu ermöglichen.



Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst ist die Voraussetzung für eine verlässliche öffentliche Infrastruktur. Das Berufsbeamtentum bleibt für die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben unverzichtbar. Es hat sich bewährt und wird von der CDU nicht in Frage gestellt. Dieses klare Bekenntnis ist auch im Grundsatzprogramm der CDU niedergelegt. Mehr Leistungsanreize, mehr Flexibilität und bessere Entwicklungsmöglichkeiten sind für uns die Voraussetzungen für einen zeitgemäß strukturierten und zukunftsfähigen öffentlichen Dienst.



Das Berufsbeamtentum hat sich bei der politischen Entwicklung Deutschlands bewährt und ist uns deshalb wichtig. Es rechtfertigt sich durch Vorteile für Bürger und Staat. Die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums lassen Spielraum für dessen Fortentwicklung und Erneuerung. Jetzt geht es darum, das Berufsbeamtentum bestmöglich auf die kommenden Herausforderungen vorzubereiten.

Damit der öffentliche Dienst im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann, setzt sich die FDP für eine Stärkung des Leistungsgedankens, moderne Instrumente der Personalführung, mehr Personalaustausch zwischen Wirtschaft und Verwaltung und eine Konzentration des Berufsbeamtentums auf seine Kernaufgaben ein. Auf diese Weise wird es gelingen, dem Berufsbeamtentum ein klares Profil und den Beschäftigten sowie qualifizierten Bewerbern eine interessante berufliche Perspektive zu geben. Weitergehende Bemühungen zum Bürokratieabbau können zur Vereinfachung der Arbeitsabläufe und damit

zur Arbeitserleichterung beitragen.



Für weite Bereiche des öffentlichen Dienstes hat sich das Berufsbeamtentum bewährt. Insbesondere in der Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben und bei Tätigkeiten hoher Vertraulichkeit und Verlässlichkeit sind die Erfahrungen mit den beamteten Beschäftigten – auch im internationalen Vergleich – positiv. Bei Tätigkeiten außerhalb hoheitlicher Aufgaben ist eine Überprüfung des beruflichen Status und der Aufgabewahrnehmung insgesamt angezeigt. Wir bauen auf die gesetzlichen Grundsätze der Leistung, Eignung und Befähigung als Grundlage der Beurteilung.

Frage 2:

Das Bundesarbeitsgericht hat kürzlich den bislang gültigen Grundsatz der Tarifeinheit gekippt. Zu dem Beschluss und seinen Folgen melden sich seither zustimmende und ablehnende Stimmen. Teils wird ein Tarifeinheitsgesetz gefordert.

> Unterstützen Sie die politische Initiative des Landes Rheinland-Pfalz zur Tarifeinheit vor dem Hintergrund des verfassungsrechtlich geschützten Gewerkschaftspluralismus?



Die Tarifautonomie ist eine wesentliche Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft, die sich in den letzten Jahrzehnten und besonders auch in der zurückliegenden Krise nachhaltig bewährt hat. Die Tarifautonomie ist vor Schaden zu bewahren.

Die SPD-Landtagsfraktion ist allerdings der Auffassung, dass die Tarifeinheit eine unverzichtbare Säule der Tarifautonomie ist. Sie dient einer wichtigen Funktion der Koalitionsfreiheit und des Tarifvertragssystems, nämlich die Arbeitsbeziehungen zu befrieden. Sie verhindert eine Zersplitterung des Tarifvertragssystems, eine Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte. Es muss in den Betrieben für alle Beteiligten klar sein, welcher Tarifvertrag gilt.

Daher bedarf es einer gesetzlichen Regelung, um den sonst drohenden Gefahren verlässlich begegnen zu können. Der SPD-Fraktion ist es wichtig, durch eine gesetzliche Regelung die Sozialpartnerschaft und die Tarifautonomie zu stärken, indem das bestehende System der Tarifverträge gewährleistet und die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gesichert wird.

Ebenso wie bisher bedeutet eine gesetzliche Tarifeinheit gerade nicht ein Monopol für bestimmte Tarifvertragsparteien. Die gesetzliche Regelung schließt Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften (einschließlich Spartengewerkschaften) nicht aus. Sie schafft hingegen Rechtsklarheit für den Fall einer Kollision unterschiedlicher Tarifverträge und wahrt die von den Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht. Es bleibt deshalb auch mit einer gesetzlichen Regelung beispielsweise möglich, dass sich verschiedene Tarifparteien darauf verständigen, in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen zu vereinbaren (vereinbarte Tarifpluralität). Das vereinbarte Nebeneinander unterschiedlicher Tarifverträge mit unterschiedlichen persönlichen Geltungsbereichen wird nicht angetastet.



Wir unterstützen die Einschätzung von Bundeskanzlerin Angela Merkel, die auf dem Arbeitgebertag 2010 deutlich gemacht hat, dass sie hier vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung eine Regelungsnotwendigkeit sieht. Eine Zersplitterung der Tariflandschaft kann nicht in unserem Sinne sein. Es bleiben nun die Ergebnisse der laufenden rechtlichen Prüfungen durch die Bundesregierung abzuwarten.



Die FDP spricht sich grundsätzlich für die Tarifeinheit aus. Der Gefahr einer Ausfransung der Tariflandschaft muss entgegengewirkt werden. Die Beibehaltung der Tarifeinheit ist im gesamtstaatlichen und gesamtwirtschaftlichen Interesse. Eine mögliche Vervielfachung von Tarifkonflikten, verbunden mit der Möglichkeit von Dauerstreiks, muss vermieden werden.



Bei der Frage der Tarifeinheit sind verschiedene zentraler Rechtsgüter zu beachten. Wir erachten es als legitim, dass verschiedene Berufsgruppen innerhalb einer Unternehmens- oder Verwaltungsorganisation sich auch plural organisieren. Gleichzeitig ist aber auch darauf zu achten, dass allein Partikularinteressen einzelner Berufsgruppen nicht zum Nachteil der größten Gruppen der Beschäftigten ausgespielt werden können. Sofern ein Tarifeinheitsgesetz hier einen rechtlich zulässigen Ausgleich findet, stehen wir einer Befassung und Beratung offen gegenüber. Unvereinbar ist für uns hingegen, Interessenvertretung spezifi-

scher Fachinteressen zu unterbinden.

Frage 3:

Die demographische Entwicklung ist bestimmt durch eine steigende Bevölkerungszahl in den höheren Altersklassen und gleichzeitiger Geburtenchwäche. Auch der öffentliche Dienst muss sich Gedanken machen, wie er auf dem Arbeitskräftemarkt in Zukunft agiert, um seinen Nachwuchs zu sichern.

Mit welchen Instrumenten wollen Sie dem demographisch bedingten und immer dringender werdenden Nachwuchsmangel im öffentlichen Dienst begegnen?

SPD Der Rückgang der Zahl jüngerer Erwerbstätiger und die gleichzeitig älter werdende Belegschaft stellen auch den öffentlichen Dienst künftig vor große Herausforderungen. Benötigt wird daher eine nachhaltige Gesamtstrategie für die Personalentwicklung im öffentlichen Dienst. Neben einem vorausschauenden Personalmanagement gehören dazu die Eröffnung von Karriereperspektiven, eine leistungsgerechte Bezahlung, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und ein Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten.

Mit der Novellierung des Landesbeamtengesetzes haben wir einen entscheidenden Schritt getan, um das Berufsbeamtentum in Rheinland-Pfalz zu stärken und zukunftsfähig zu machen. Die Abschaffung der Laufbahngruppen hat zur Folge, dass es den klassischen Aufstieg nicht mehr gibt. Die berufliche Entwicklung innerhalb der Laufbahn vollzieht sich unter Beachtung des Grundsatzes des lebens-

langen Lernens nach Leistung und Qualifizierung. Einbezogen in die Novellierung ist auch eine Verbesserung bei der Besoldung der Beamtinnen und Beamten.

Ein solches Modell macht es auch für junge Menschen attraktiv, sich für eine Karriere im öffentlichen Dienst zu entscheiden. Neueinsteigern wird vermittelt, dass bei guter Leistung, der Bereitschaft sich neuen Anforderungen zu stellen, und dem Willen, sich zusätzliche Wissen im Rahmen von Fortbildungen anzueignen, die Möglichkeit besteht, Schritt für Schritt aufzusteigen. Fortbildungen sichern damit nämlich nicht mehr nur den Bestand der einmal erworbenen beruflichen Kompetenzen, sondern eröffnen gleichzeitig Aufstiegsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung.

Ziel muss es sein, über ein klares Leitbild „öffentlicher Dienst“ dessen Image zu verbessern, Informationen und Beratungsangebote den Zielgruppen der Schülerinnen und Schüler, Studierenden und Berufsanfängerinnen und -anfänger nahe zu bringen. Durch konkrete Maßnahmen wie Praktika, Tage der offenen Tür, den Einsatz von Print- und elektronischen Medien können die vielfältigen Angebote des öffentlichen Dienstes erläutert werden und dabei seine besonderen Vorteile – wie zum Beispiel Flexibilität, Sicherheit und Familienfreundlichkeit – verdeutlicht werden.

Unser Interesse gilt einem modernen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst, der Voraussetzung für eine verlässliche Daseinsvorsorge und Infrastruktur in vielen Lebensbereichen ist.

CDU Eine CDU-geführte Landesregierung wird den Neuein-



CDU-Landtagsfraktionsvorsitzender Christian Baldauf, MdL.

stellungsbedarf anhand der anstehenden Fluktuation analysieren, um dann ausreichend Nachwuchskräfte zu gewinnen. Auf die sich hier ergebenden Herausforderungen gilt es frühzeitig vorbereitet zu sein. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich der Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs für Fach- und Führungskräfte aufgrund der demographischen Entwicklung verstärken wird. Deshalb müssen jungen Menschen, die sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst interessieren, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Nur ein moderner und attraktiver öffentlicher Dienst wird den notwendigen Nachwuchs gewinnen können.

FDP Rheinland-Pfalz Der von der Landesregierung begonnenen umfassenden Dienstrechtsreform wird die FDP ihr eigenes Gepräge geben. Die auf die Länder übergegangene Gesetzgebungskompetenz im Besoldungs-, Laufbahn- und Versorgungsrecht werden wir dafür nutzen, unsere Ideen für ein moderneres, flexibleres, leistungsorientierteres und gerechteres Dienstrecht einzubringen. Die entschiedene Stärkung des Leistungsgedankens, von Effektivität und Bür-

gerfreundlichkeit hat für die FDP Priorität.

Die FDP befürwortet die Flexibilisierung der Laufbahnstrukturen; sie besteht aber darauf, dass fachliche Qualifikation und Führungskompetenz bei Beförderungen und insbesondere der Besetzung von Leitungspositionen strikt beachtet werden.



Wir sehen die Erforderlichkeit, einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz zu erhalten. Daher wollen wir bestehende Lücken im Personalbestand auffüllen, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger erhöhen und verstärkt und gezielt für Einstellungen werben.

Frage 4:

Die Tarifrunde (TV-L) für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Landesdienst steht Anfang des Jahres 2011 an.

Wie wollen Sie die Anpassung der Entgelte der Arbeitnehmer des Landes im Jahr 2011 sicherstellen?

SPD Die Lohnrunde 2011 wird mit einer Auftaktrunde am 4. Februar 2011 beginnen.

Die Gewerkschaften haben im Dezember 2010 ihre Forderungen für die Tarifrunde 2011 beschlossen und öffentlich gemacht. Ihre zentrale Forderung besteht in einem Sockelbetrag von 50 Euro für alle Beschäftigten und Bediensteten des öffentlichen Dienstes und eine auf den sich ergebenden Betrag dreiprozentige lineare Er-

höhung der Löhne und Gehälter.

Rheinland-Pfalz ist Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder. Diese führt also auch für das Land Rheinland-Pfalz die Verhandlungen mit den Gewerkschaften. Die SPD-Landtagsfraktion hat in der Vergangenheit vertreten, dass sich die Entwicklung der Gehälter im öffentlichen Dienst aus der Abwägung zwischen den berechtigten Interessen der Beschäftigten an der Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung einerseits wie andererseits der Lage der öffentlichen Haushalte vor dem Hintergrund des gesamten von der öffentlichen Hand zu leistenden Aufgabenspektrums ergeben muss. Ein weiterer Gesichtspunkt ist die makroökonomische Bedeutung der Entwicklung von Löhnen, Gehältern und Besoldung im öffentlichen Dienst. Den Kurs dieser komplexen Abwägung werden wir fortsetzen.



Natürlich können wir an dieser Stelle nicht den notwendigen Verhandlungen der Tarifpartner vorgehen. Aus unserer Sicht muss aber zumindest Leitlinie der Tarifverhandlungen sein, dass die Kaufkraft der Einkommen gewahrt bleibt.



Der öffentliche Dienst, der fachlich versiert und qualitätsbewusst arbeitet, speist sich auch aus der Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Motivation entsteht nicht zuletzt aus angemessener Bezahlung. Das Land muss diesen Grundsatz genau wie die nach wie vor angespannte Situation der öffentlichen Haushalte in die Überlegung

gen zur nächsten Tarifrunde einbeziehen.



Die Entgelte der Zukunft und die Pensionsansprüche in der Zukunft müssen langfristig dadurch gesichert werden, dass wir die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Haushalte erhalten. Gleichzeitig darf der öffentliche Dienst in seiner Lohnentwicklung nicht zu deutlich hinter der Lohnentwicklung in der Privatwirtschaft zurückfallen. Wir müssen jedoch anerkennen, dass trotz eines ausreichenden Wachstums und eines hohen Beschäftigungsstands die Haushalte der Länder und Kommunen ein überbordendes strukturelles Defizit aufweisen. Dies beengt die Spielräume für Lohnsteigerungen.

Frage 5:

Die Beamtinnen, Beamten und Versorgungsempfängerinnen und -empfänger haben ein Recht auf Teilhabe an der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklung.

➤ Werden Sie dafür eintreten, dass der Tarifabschluss für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes voll und ohne Zeitverschiebung auf Besoldung und Versorgung übertragen wird?



Die SPD-Landtagsfraktion hat bei der Frage der Besoldungsanpassungen der letzten Jahre stets eine verlässliche Linie vertreten. Zuvor gemachte Ankündigungen wurden auch in die Tat umgesetzt. Die Spielräume, die der Landeshaushalt vor dem Hintergrund der vom Land insgesamt wahrzunehmenden Aufgaben bietet, wurden bei diesen Besol-

dungsanpassungen ausgeschöpft.

Besoldungsanpassungen müssen jeweils aus einer Abwägung komplexer rechtlicher und tatsächlicher Belange heraus erfolgen.

Zum Kernbereich der Anpassungspflicht nach § 14 Abs. 1 BBesG gehört in der Hauptsache der Grundsatz, dass die Besoldung entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anzupassen ist. In diesem Rahmen wird sicherlich auf die Entwicklung der Realeinkommen der unselbstständig Beschäftigten abzustellen sein, wobei ein besonderer Bezugspunkt hierfür die Gestaltung des Entgeltniveaus innerhalb und außerhalb des öffentlichen Dienstes bildet.

Hierbei sind jedoch die strukturellen Unterschiede im Bezahlsrecht der beiden Statusgruppen zu berücksichtigen. Zum anderen ist die allgemeine Einkommens- und Vermögenslage – einschließlich der Finanzlage der öffentlichen Haushalte – für die Abwägungsentscheidung des Gesetzgebers zu berücksichtigen. Eine wichtige Rolle spielt auch der hohe Personalkostenanteil, der den rheinland-pfälzischen Landeshaushalt wie alle Länderhaushalte strukturell kennzeichnet.

Daraus ergibt sich, dass der Situation des Landes Rheinland-Pfalz im Hinblick auf die Finanzlage seiner öffentlichen Haushalte – der des Landeshaushaltes und jener der kommunalen Gebietskörperschaften – nicht die alleinige, jedoch eine besondere Bedeutung im Rahmen der zu treffenden Abwägung zukommen muss. In diesem Zusammenhang stellt die neue Schuldenregel eine außerordentlich weitreichende Entscheidung dar.



Ja, das war Politik der CDU in der Vergangenheit und soll auch in der Zukunft tragender Grundsatz in der Frage von Besoldung und Versorgung sein.



Die derzeit erfreulich gute wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland beweist, dass die Weichen richtig gestellt sind. Die Mitglieder des öffentlichen Dienstes haben ihren Anteil dazu beigetragen. Vor dem Hintergrund der bereits angesprochenen Situation des Landeshaushalts sollte eine zeitlich angemessene Übertragung des Tarifabschlusses vollzogen werden.



Wie bereits ausgeführt, bildet sich die gute Wirtschaftslage nicht in den öffentlichen Haushalten ab, daher stehen den Ländern und den Kommunen nur geringe Verteilungsspielräume zur Verfügung. Dies trifft den öffentlichen Dienst insgesamt. Wir sehen keine Gründe dafür, bestimmte Berufsgruppen beim Gehaltsbezug und bei der Tarifentwicklung systematisch schlechter zu stellen.

Frage 6:

Beamtinnen, Beamte, Versorgungsempfängerinnen und -empfänger haben von 2005 bis 2008 in Rheinland-Pfalz wegen Mini-Anpassungen inflationsbereinigte Minusrunden hinnehmen müssen.

➤ Wie gedenken Sie, die Einkommensrückstände bei den Beamten und Versorgungsempfängern aus den Jahren 2005 bis 2008 auszugleichen?

SPD Die SPD-Landtagsfraktion hat die Beiträge, die die Besoldungsanpassungen insbesondere der Jahre 2007/2008 zur Stabilisierung des Landeshaushalts dargestellt haben, immer gewürdigt. Allerdings bleibt festzustellen, dass die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger auch in den Jahren 2005 bis 2008 amtsangemessen alimentiert wurden. Eine Abkopplung von der allgemeinen Lohn- und Gehaltsentwicklung als Ergebnis der Besoldungsanpassungen der laufenden Legislaturperiode kann bei der hierfür maßgeblichen Nettobetrachtung nicht konstatiert werden.

CDU Uns ist bewusst, dass die rheinland-pfälzischen Beamten und Versorgungsempfänger in den zurückliegenden Jahren erhebliche Einschnitte haben hinnehmen müssen. Allein in den letzten zehn Jahren wurden über 40 Sparmaßnahmen zu ihren Lasten umgesetzt. Die CDU-Landtagsfraktion hat mit zahlreichen Initiativen versucht, dies gegen die Regierungsmehrheit zu verhindern, um eine kontinuierliche Einkommensentwicklung zu gewährleisten. Klar ist, dass die Beamten und Versorgungsempfänger nicht weiter von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden dürfen. Angesichts der dramatisch schlechten Haushaltslage des Landes dürfte es aber äußerst schwierig sein, die Versäumnisse der amtierenden SPD-geführten Landesregierung in diesem Bereich zu kompensieren. Ein solches Versprechen wäre nicht seriös. Eine CDU-geführte Landesregierung wird allerdings die tatsächliche Einkommensentwicklung prüfen und beste-

henden Nachholbedarf in die Entscheidung über künftige Besoldungs- und Versorgungsanpassungen einfließen lassen.

FDP Die allgemeinen Sparbemühungen, die die finanzielle Lage des Landes nach sich zieht, lassen einen Ausgleich nur sehr schwierig realisierbar erscheinen.



➤ FDP-Spitzenkandidat und Fraktionsvorsitzender Herbert Martin, MdL.

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben in dem genannten Zeitraum einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, den Druck auf die öffentlichen Haushalte nicht weiter zu erhöhen. Dadurch konnte ein angemessen hoher Beschäftigungsstand gesichert werden. Angesichts der prekären Haushaltslage ist ein vollständiger monetärer Ausgleich hierfür nicht möglich. Dennoch sehen wir es als Erfordernis an, dass sich die Lohn- und Gehaltsentwicklungen des öffentlichen Dienstes und in der privaten Wirtschaft nicht zu sehr voneinander entkoppeln.

Frage 7: Demographie ist das Top-Thema der Zukunft. Die Gesellschaft wird immer älter. Mit Blick auf die damit einher-

gehenden Probleme soll das Renteneintrittsalter steigen. Einige Bundesländer verfolgen die Anhebung der allgemeinen Pensionsaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand bei Beamtinnen und Beamten.

➤ **Welche allgemeine Altersgrenze im öffentlichen Dienst wollen Sie?**

SPD Das mit den Stimmen der SPD-Landtagsfraktion novellierte Landesbeamtengesetz sieht keine Anhebung der allgemeinen Altersgrenze vor. Für Beamtinnen und Beamte bildet nach wie vor die Vollendung des 65. Lebensjahres die Regelaltersgrenze. Für einzelne Beamtengruppen kann gesetzlich eine andere Altersgrenze bestimmt werden. So werden die besondern Altersgrenzen für den Polizeidienst mit Wirkung vom 01. Juli 2011 teilweise abgesenkt.

Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten oder auf ihren oder seinen Antrag der Eintritt in den Ruhestand um eine bestimmte Frist, die insgesamt drei Jahre nicht überschreiten darf, hinausgeschoben werden.

CDU Auch bei der Lebensarbeitszeit sollte die Entwicklung für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die Beamten einheitlich verlaufen. Wir brauchen insgesamt längere Lebensarbeitszeiten, um die Altersversorgung finanzierbar zu halten. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst. Dabei gilt es aber, die unterschiedlichen physischen Belastungen unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten zu berücksichtigen. Wir brauchen für beide Alters-

versorgungssysteme auch mehr individuelle Flexibilität mit längeren durchschnittlichen Lebensarbeitszeiten im Ergebnis. Darüber sollten Regierungen und die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit Ernst und Sorgfalt nach guten Lösungen suchen.

FDP Die FDP tritt grundsätzlich für eine Flexibilisierung der Altersgrenze ein. Viele ältere Menschen wollen auch nach dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze beruflich aktiv bleiben und ihre Erfahrung einbringen, während andere aus einer Vielzahl von Gründen heraus ihre berufliche Karriere frühzeitig verlassen möchten. Sofern die kombinierten Ansprüche aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Rente über dem Grundsicherungsniveau liegen, muss dies möglich sein können. Wichtiger als die Diskussion über eine starre Regelaltersgrenze ist die Flexibilisierung des Renteneintritts.

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN Im Sinne der Gleichbehandlung von Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten wollen wir die Verteilung zwischen Leistungsbezieherinnen und aktiven Erwerbstätigen in einem geeigneten Verhältnis halten. Dazu soll eine kritische Überprüfung der Regelungen bezüglich des Bezugs- beziehungsweise Eintrittsalters für Renten und Pensionen erfolgen. Wir sind grundsätzlich der Auffassung, dass es hierbei nicht zu wesentlichen Unterschieden zwischen den Beschäftigtengruppen kommen soll und dass diese Regelungen eine möglichst breite bundesweite Einheitlichkeit aufweisen sollen.

Frage 8:

Die Gesellschaft erkennt immer deutlicher, dass für den sanften Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand flexiblere Lösungen angezeigt sind.

Wie stehen Sie zur Fortführung der Altersteilzeit mit angemessener Bezahlung im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz?

SPD Fortführung der Altersteilzeit (Beamtenbereich)

Für den Beamtenbereich sind die Wirkungen der zeitlich befristeten Altersteilzeitbestimmungen des Landesbeamtengesetzes unter Berücksichtigung der mit ihnen verfolgten Regelungsziele vor dem Ablauf des 31. März 2011 zu prüfen. Diese erforderliche Evaluierung der geltenden Bestimmungen muss abgewartet werden. Die SPD-Landtagsfraktion steht der Fortführung der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte grundsätzlich positiv gegenüber, weil sie ein wichtiges Bindeglied zwischen individueller Lebensgestaltung und Arbeitsmarktpolitik sowie den Interessen des Landes als Dienstherr darstellen kann.

Vor dem Hintergrund der im Dezember 2010 vom Landtag einstimmig in die rheinland-pfälzische Landesverfassung aufgenommenen neuen Schuldenregel und der notwendigen Konsolidierung des Haushalts gilt für etwaige Altersteilzeitregelungen, dass sie – unter Einschluss ihrer Auswirkungen bei der Versorgung – auch in der Zukunft für das Land kostenneutral sein müssen.

Fortführung der Altersteilzeit (Tarifbereich):

Der zum 1. Mai 1998 in Kraft getretene Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit

(TV ATZ) ist nur noch in den Fällen anwendbar, in denen das Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2010 begonnen hat. Auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse, die ab dem 1. Januar 2010 beginnen, ist der TV ATZ nicht mehr anwendbar. Ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis kommt seitdem nur noch auf gesetzlicher Grundlage in Betracht (also ohne die oben genannten tariflichen Aufstockungsleistungen). Bei einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem 31. Dezember 2009 auf Grundlage des Altersteilzeitgesetzes (ATG) erfolgt die Zahlung des Aufstockungsbeitrages zum Regelarbeitsentgelt sowie der zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung durch den Arbeitgeber jedoch nur in der gesetzlichen Mindesthöhe.

Eine erneuerte Etablierung besonderer tarifvertraglicher Regelungen zur Altersteilzeit ist Aufgabe der Tarifparteien. Dabei gilt für die SPD-Landtagsfraktion das im vorangegangenen Abschnitt zum Beamtenbereich grundsätzlich festgestellte auch in diesem Bereich. Hier wie dort können Altersteilzeitregelungen als ein Element einer zeitgemäßen Gestaltung der Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik verstanden und entwickelt werden.

CDU Der Landtag hat im Jahr

2009 einstimmig die Verlängerung der geltenden Regelungen zur Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte in Rheinland-Pfalz bis zum Jahr 2011 beschlossen. Das schließt ein, dass bei den Voraussetzungen für die Bewilligung von Altersteilzeit der Altersteilzeitbeginn vor dem 1. Januar 2012 liegen muss. Generell sollte das derzeitige System der Altersteilzeit in ein umfassendes System einer in-

dividuellen Flexibilität des Übergangs in den Ruhestand überführt werden.

FDP Siehe Antwort zu Frage 7

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN Der demographische Wandel bedingt auch, dass

der öffentliche Dienst auf Beschäftigte in allen Altersgruppen angewiesen ist. Daher ist eine generelle Frühverrentung beziehungsweise diese fördernde Alterszeitregelung nicht mehr angemessen. Wir setzen auf angepasste Modelle des lebenslangen Lernens, der Gesundheitsförderung im Arbeitsleben und auf Anerkennung der Leistungen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Frage 9:

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Beamten variiert je nach Bundesland und Lebensalter zwischen 40 und 42 Stunden. In Rheinland-Pfalz gilt für die Beamtinnen und Beamten eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst 39 Stunden.

Wollen Sie die Wochenarbeitszeit für Beamte und Arbeitnehmer vereinheitlichen und – falls ja – auf welcher Höhe?

SPD Rheinland-Pfalz ist dem Beispiel anderer Bundesländer, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten erhöht haben, nicht gefolgt. Die SPD-Landtagsfraktion plant darüber hinaus keine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit.

CDU Die Arbeitszeiten im Landesdienst sollten zwischen Beamten und Angestellten möglichst gleich sein.

FDP Die FDP sieht gegenwärtig keinen dringenden Anlass, die derzeit geltende Regelung zu ändern.

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN Eine Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 40 Stunden hinaus lehnen wir ab. Wir werden eine Vereinheitlichung der Wochenarbeitszeit prüfen. Jedoch muss dabei auch die unterschiedliche Tarif- und Entgeltstruktur berücksichtigt werden. Eine abschließende Haltung zur Wochenarbeitszeit haben wir in der Höhe nicht getroffen.

Frage 10:

Bei den Audits zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf schneidet der öffentliche Dienst oft recht gut ab.

Welche Einzelmaßnahmen würden Sie im öffentlichen Dienst zur Förderung der Vereinbarkeit unbedingt realisiert sehen wollen?

SPD Die SPD-Landtagsfraktion stärkt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Interesse der Menschen, die für ihre Familie leben und arbeiten und im Interesse der Unternehmen und Verwaltungen, die so motivierte Beschäftigte behalten.

Grundsätzlich lassen sich keine pauschalen Aussagen über konkrete Einzelmaßnahmen

treffen, da die Ausgestaltung von familienbewussten Maßnahmen auf die jeweilige Dienststelle zugeschnitten sein muss. Für die öffentliche Verwaltung besonders wichtig scheinen aber folgende Punkte zu sein:

- Individuelle Teilzeitmodelle, auch für Führungskräfte.
- Telearbeit.
- Mobile Arbeitsplätze.
- Flexible Arbeitszeitmodelle.
- Regelmäßige individuelle Arbeitsplatzanalysen.
- Angebote an Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit.
- Gezielte Wiedereintrittshilfen nach einer Freistellung beziehungsweise Erziehungsphase und Karriereberatung (zum Beispiel durch Patenprogramme, Mentoring).
- Breite Information und Kommunikation über Familienthemen, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentrales Anliegen wahrgenommen wird.
- Die Sensibilisierung von Führungskräften für Familienbelange (auch als Gegenstand von Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen).
- Die Erarbeitung von Handlungsleitlinien für familienorientierte Maßnahmen.
- Die Schaffung von Transparenz über das Angebot familienorientierter Maßnahmen (zum Beispiel mit Broschüren, Intranet-Auftritt, Vorträgen et cetera).
- Die Themen „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ und „Unterstützung bei der Kinderbetreuung“.

Ein familienfreundliches Betriebsklima zeichnet sich besonders dadurch aus, dass es möglich ist, individuelle Ab-

sprachen mit Vorgesetzten und Kolleginnen oder Kollegen zu treffen, um kurzfristig auf individuelle Vereinbarkeitsprobleme zu reagieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen das Gefühl haben, dass Vorgesetzte sich des Problems von Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst sind und ihnen entgegenkommen, wenn es die betrieblichen Erfordernisse zulassen. Beschäftigte ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige sollten Verständnis für die Situation von Eltern und Pflegenden zeigen. Zudem sollte die Bereitschaft, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Möglichkeit zu erleichtern, ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur sein.

Darüber hinaus müssen familienbewusste Maßnahmen vernetzt sein. Im Rahmen einer familienbewussten Personalpolitik berühren entsprechende Maßnahmen nie nur ein personalpolitisches Handlungsfeld.



Der Staat muss ein

selbstbestimmtes Familienleben gewährleisten, ein staatlich verordnetes Modell eines bestimmten Familienlebens darf es nicht geben. Familien sollen über die häusliche oder institutionelle Kinderbetreuung sowie die Organisation ihres Alltags möglichst frei von materiellen und institutionellen Zwängen entscheiden können. Wahlfreiheit muss wieder ein Kernanliegen der Familienpolitik werden. Wir stehen deshalb für eine strikte Ausrichtung und Orientierung des Ausbaus der Betreuung am Bedarf statt an Planzahlen. Wir setzen uns ein für die Förderung sämtlicher Betreuungsmodelle zur Erweiterung der Wahlfreiheit, seien es Kindertagesstätten, Tagesmütter oder die Betreuung durch die

Eltern. Wir wollen die finanzielle Förderung vermehrt auf das einzelne Kind statt auf Einrichtungen beziehen.



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – auch in Führungspositionen – muss entschieden gefördert werden, zumal zukünftig ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften droht. Soweit möglich, sollen die Vorteile von Telearbeits- und Telearbeitsplätzen sowie Kinderbetreuung genutzt werden. Soziales Engagement, soziale Kompetenz und Leistungen bei der Betreuung von Kindern müssen bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst und bei Beförderungen stärker als bisher berücksichtigt werden.



Unser sozialpolitisches Ziel ist eine „kinderfreundliche Gesellschaft“.

Dies bedeutet auch, die Arbeitswelt entsprechend auszugestalten. Gerade die Personalstruktur im öffentlichen Dienst muss so organisiert sein, dass das Gründen einer Familie nicht zu Nachteilen führt, weder für die Mütter und Väter noch für die Kolleginnen und Kollegen. Wir setzen dabei auf eine den Verhältnissen angepasste flexible Arbeitszeitregelung sowie auf verbesserte Möglichkeiten zur temporären Stellenreduzierung.



> Grünen-Spitzenkandidatin und Vorstandssprecherin Eveline Lemke Fotos: Parteien

Frage 11:

Beamte erhalten zu ihren Aufwendungen für Krankheitskosten Beihilfen; den dabei nicht abgedeckten Aufwendungsteil decken in der Regel private Krankenversicherungen ab.

> Sind Sie der Auffassung, Beamte und Versorgungsempfänger sollten generell in die gesetzliche Krankenversicherung überführt werden?



Die SPD steht für ein solidarisch organisiertes und finanziertes Gesundheitssystem, das allen Bürgerinnen und Bürgern eine gute medizinische Versorgung zur Verfügung stellt und alle am medizinischen Fortschritt teilhaben lässt. Die Privatisierung von gesundheitlichen Risiken – auch von einzelnen – lehnen wir ab.

Wir wollen die Solidarität in der Gesellschaft stärken. Dazu brauchen wir eine Bürgerversicherung, in die alle nach ihrer Leistungsfähigkeit einzahlen. Eine Bürgerversicherung sorgt für eine gerechte Lastenverteilung und sichert damit das solidarische Krankenversicherungssystem für die Zukunft.

An der solidarischen Bürgerversicherung sollen alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen teilhaben können, auch die Beamtinnen und Beamten. Daher muss es geeignete Übergangsfristen und attraktive Überführungsmöglichkeiten für diejenigen geben, die derzeit nicht im System der gesetzlichen Krankenkassen inte-

Reisen

FRANKREICH Atlantikküste-Vendée, wunderschöne Ferienhäuser, direkt am Meer, pers. ausgesucht. Tel. (02684) 958223 www.vendee.de

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

Anzeigenverkauf: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. Petra-Opitz Hannen, Telefon 02102.74023-715, Fax 02102.74023-99. Anzeigentarif Nr. 19, gültig ab 1.10.2010.

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

griert sind. Letztlich geht es darum, die bestehende Koexistenz zweier Systematiken – eine Besonderheit, die sich kein anderes europäisches Land leistet – aufzuheben, und sinnvoll in eine solidarische und nachhaltige Finanzierungssystematik zu überführen.

Eine Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und -empfänger in die gesetzliche Krankenversicherung ist

für das bestehende System nicht vorgesehen.



Nein, das derzeitige

System der Kombination von privater Krankenversicherung und staatlicher Beihilfe ist für den Staat kostengünstiger als eine Einfügung in das System der gesetzlichen Krankenversicherung. Für das Land besteht hier kein Änderungsbedarf.



Die FDP tritt für eine individuelle Versicherungspflicht eines jeden

Bürgers bei Versicherungsanbietern seiner Wahl ein. Die Tarifgestaltung muss flexibler werden. Die FDP will die Zwangsbeiträge und Zwangsmitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung aufheben und einen privaten Krankenversicherungsschutz mit sozia-

ler Absicherung für alle einführen.



Im Zuge einer gerechten Verteilung der Lasten der Gesundheitsversorgung streben wir eine Bürgerversicherung an, die alle Personen umfasst und zu deren Finanzierung alle Einkommensarten herangezogen werden.

■

Einkommensrunde 2011

50 € plus 3 Prozent

Die dbb Landeschefin Lilli Lenz angesichts der zweiten Verhandlungsrunde zum Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TV-L) der Länder kurz vor Redaktionsschluss am 25. Februar 2011:

„Alle Welt redet davon, dass die Wirtschafts- und Finanzkrise gemeistert ist. Es geht bergauf – ohne den öffentlichen Dienst wäre das nicht so schnell gegangen. Deshalb darf jetzt das öffentliche Personal auch nicht vergessen werden. Ob Arbeitnehmer im Landesdienst, ob Beamte oder Versorgungsempfänger im Landes- und Kommunaldienst, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben eine faire Bezahlung verdient

50 Euro Sockelbetrag plus 3 Prozent Linearanpassung – das ist in diesem Zusammenhang eine ausgewogene Forderung

mit Augenmaß. Damit bekommt man beispielsweise die Stundenentgelte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Landesdienst auf Mindestlohnniveau. Die Länderarbeitgeber täten also gut daran, angesichts angespannter Haushaltslagen richtige Ausgabeprioritäten zu setzen, indem sie etwas für ihr Personal – ihre wichtigste Ressource – tun. Öffentlicher Dienst ist tip-top Rund-um-die-Uhr-Daseinsvorsorge zum Wohle aller Mitbürgerinnen und Mitbürger in Rheinland-Pfalz. Das hat seinen Preis. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Landesdienst dürfen nicht stiefmütterlich behandelt werden. Sie brauchen und verdienen Anerkennung sowie eine gerechte Bezahlung. Auch die Beamtinnen und Beamten müssen an der Entwicklung teilhaben.“



dbb-Landesvorsitzende Lilli Lenz Foto: db

Dem Vernehmen nach gestalteten sich die Verhandlungen in der zweiten Runde äußerst schwierig. Die Arbeitgeberseite befasste sich zunächst überhaupt nicht mit der Einkommensanpassung und lehnte dann die gewerkschaftliche Forderung nach dem 50-Euro-Sockelbetrag und nach zusätzlichen drei Prozent Linearanpassung unter Verweis auf die

klammen Haushalte rund heraus ab, denn sie käme aus „Wolkenkuckucksheim“.

Kein Wunder, dass das Hauptaugenmerk jetzt auf der dritten Verhandlungsrunde ruht, die für den 9. und 10. März 2011 angesetzt ist.

Lilli Lenz mit Blick auf das Thema Nachwuchsgewinnung: „Junge qualifizierte Leute wollen doch sicher sein, dass sie vernünftig und angemessen bezahlt werden. Sonst gehen sie woanders hin. Die Arbeitgeber müssen die Zeichen der Zeit erkennen und wenn es dazu gewerkschaftlichen Druck braucht, dann liefern wir!“

Entsprechend fand am 2. März 2011 in Mainz ein Aktionstag der DGB-Gewerkschaften ver.di, GEW und GdP mit dem dbb statt (Bericht folgt im nächsten Heft).