

Landtagswahl in Rheinland-Pfalz

dbb rheinland-pfalz: Landespolitik wird spannender

Tarifübertragung ist erstes dbb-Thema

Der dbb rheinland-pfalz als parteipolitisch unabhängige Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privatisierten Dienstleistungssektors gratuliert allgemein allen demokratischen Gewinnern der Landtagswahl und fühlt mit denjenigen, die ihre Wahlziele nicht erreichten.

► dbb-Reaktion

dbb-Landesvorsitzende Lilli Lenz: „Die Mehrheitsverhältnisse haben sich verschoben und die politische Farbenlehre im Landtag verändert sich. Eine Koalition wird unser Bundesland künftig regieren. Das macht die Landespolitik spannender. Als gewerkschaftliche Spitzenorganisation werden wir weiter wie gewohnt mitmischen. Zunächst treten wir für die Übernahme des Tarifergebnisses des öffentlichen Landesdienstes auf die Beamtenbesoldung und -versorgung ein, insbesondere auch für das kommende Jahr, denn der neue Landtag wird sich bestimmt zügig mit dem Haushaltsentwurf 2012 befassen. Außerdem werden wir uns natürlich weiterhin für bessere Rahmenbedingungen wie etwa eine opti-



► dbb-Landesvorsitzende Lilli Lenz Foto: db

mierte Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst einsetzen – eines von vielen Zukunftsthemen, die wir alle gemeinsam angehen müssen.“

Lilli Lenz freute sich zudem über die – relativ – gute Wahlbeteiligung. Nach hitzigen Wahlkampfwochen sei das ein lobenswerter Beweis für das Funktionieren der Demokratie.

► Wahlergebnis

Laut amtlichem Endergebnis erzielte die SPD 35,7 Prozent der Stimmen (2006: 45,6 Prozent, also minus 9,9 Prozent; 42 Sitze).

Die CDU erzielte 35,2 Prozent (2006: 32,8 Prozent, also plus 2,4 Prozent; 41 Sitze).

Bündnis 90/Die Grünen erzielten 15,4 Prozent (2006: 4,6 Prozent, also plus 10,8 Prozent) und ziehen folglich wieder in den Landtag ein (18 Sitze).

Die FDP erzielte 4,2 Prozent (2006: 8,0 Prozent, also minus 3,8 Prozent) und überspringt somit die für den Landtagseinzug nötige 5-Prozent-Marke nicht.

DIE LINKE. erzielte 3,0 Prozent (2006: 2,6 Prozent, also plus 0,4 Prozent), die sonstigen Parteien erzielten zusammen wie 2006 6,4 Prozent – jeweils ohne Relevanz für die Zusammensetzung des neuen Landtages.

► Übertragungsforderung

Zusätzlich zur vor dem Wahltermin an die vier großen Parteien und an Ministerpräsident Kurt Beck gerichteten Aufforderung zur zeit- und inhalts gleichen Übertragung des TV-L-Tarifergebnisses hat die dbb-Landeschefin Lilli Lenz auch nach der Wahl die Gelegenheit genutzt und die designierten Fraktionsvorsitzenden beziehungsweise die Parteivorsitzenden wegen der Übertragungsforderung der Gewerkschaft eingeschaltet.

► Zur Erinnerung:

Die Tarifvertragsparteien hatten sich geeinigt auf:

- eine Einmalzahlung für die Beschäftigten in Höhe von 360,- Euro (für die Monate Januar bis März 2011) als soziale Komponente,
- eine lineare Erhöhung von 1,5 Prozent zum 1. April 2011,
- eine lineare Erhöhung um weitere 1,9 Prozent zum 1. Januar 2012 plus
- einen Sockelbetrag von 17,- Euro zum gleichen Zeitpunkt.

Die Laufzeit beträgt zwei Jahre (bis 31. Dezember 2012).

► Reaktionen

Für die CDU antwortete der amtierende Fraktionsvorsitzende Christian Baldauf Ende März mit dem Versprechen, dass seine Partei als Verfechterin der deckungsgleichen Übertragung „sehr genau darauf achten“ werde, dass die zeit- und inhalts gleiche Übertragung des Tarifergebnisses auf Beamtenbesoldung und -versorgung vollzogen wird.

Die SPD-Landtagsfraktion hatte eine 1:1-Übertragung für 2011 in Aussicht gestellt und ansonsten auf den neuen Landtag als Haushaltssouverän verwiesen (vgl. „durchblick“ 4/2011, S. 6). ■

dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz

Gremium contra Tarifeinheit

Frühjahrssitzung am 14. April 2011 in Mainz

(gb) Mit einer EntschlieÙung lehnte die dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit entschieden ab. Aus ihrer Sicht wäre eine Zwangstarifeinheit eine Verletzung des Grundrechts auf Koalitionsfreiheit und somit verfassungswidrig.

Tarifeinheitsgesetz einzusetzen, was der Vorsitzende Gerhard Bold gerne zusagte.

Zuvor hatten die Versammlungsteilnehmer Monika Birlenbach (BSBD) zur stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Notwendig war die Wahl geworden, weil der bisherige

Ein Rückblick auf die abgeschlossene Einkommensrunde ließ Zufriedenheit bei den Mitgliedern erkennen. Allerdings wünschte man sich für kommende Streikaktionen noch mehr Unterstützung der Fachgewerkschaften.

An die Landesleitung gerichtet erwünschte man sich eine intensive Abwehrhaltung gegenüber den angekündigten Einsparungen im Personalbereich durch die künftigen Koalitionäre in der rheinland-pfälzischen Landesregierung.

Auf eine Umfrage der dbb tarifunion zum Bedarf einer landesspezifischen Tarifregelung über Altersteilzeit reagierte die Arbeitnehmervertretung mit starkem Interesse. Wegen der Vielfalt der Sichtweisen wurde die Landesvorsitzende Lilli Lenz gebeten, möglichst bald eine Arbeitsgruppe zu dieser wichtigen Thematik einzusetzen.

Call-Center-Mindestlohn

Auf Anregung des Vertreters der Kommunikationsgewerkschaft DPV, Werner Lütke-meier,



DPVKOM-Vertreter Werner Lütke-meier (l.) und dbb-Landesvize Gerhard Bold mit Plakat und Unterschriftenliste zur Kampagne „Mindestlohn für Call-Center – jetzt!“

befasste sich das Gremium auch mit dem Thema Mindestlohn in Call-Centern. In der Branche wird der Wettbewerb zunehmend über Stundenlöhne zwischen fünf und sechs Euro ausgetragen. Das reicht meist nicht zur Deckung des Lebensunterhalts. Deshalb müssen viele der über 500 000 Call-Center-Mitarbeiter „Hartz IV“ beantragen. Die dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz unterstützt die DPVKOM-Forderung nach einem Mindestlohn von 9,50 Euro; eine Unterschriftenliste wurde angefertigt. Man kann die Mindestlohnforderung auch im Internet unterstützen unter www.dpvkom.de.



Die dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz. Der Vorsitzende Gerhard Bold (vorn, 3.v.r.) eingerahmt von der frisch gewählten Stellvertreterin Monika Birlenbach (l., BSBD) und dem Stellvertreter Werner Ege (VDSTRA). Fotos: db

Die dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz fordert die Landesleitung auf, sich mit allen Mitteln gegen ein

Amtsinhaber aufgrund der Veränderungen um die Verkehrsgewerkschaft GDBA aus dem Amt ausgeschieden war.

Koalitionsgespräche

dbb: Phantasieloses Sparen keine intelligente Lösung

Phantasieloses Sparen nach der Rasenmähermethode ist laut dbb rheinland-pfalz keine intelligente Lösung mit Zukunftsperspektive und würde zu einem Fehlstart der neuen Landesregierung führen.

Aus den Koalitionsgesprächen von SPD und Grünen war vor Ostern zu hören, dass man in Zukunft sparen muss. Die dbb-Landeschefin Lilli Lenz dazu: „Hier sind im Sinne einer guten Zukunftsvor-

sorge intelligente Lösungen gefragt. Der dbb rheinland-pfalz hat bereits in der Vergangenheit vielfältige und differenzierte Vorschläge zum Thema gemacht. Wir sagen ganz klar:

Die Ankündigung aus den Koalitionsgesprächen heraus, Einsparungen beim Personal vorzunehmen, ist ohne eine Aufgabenkritik und ohne eine kritische Prüfung des Landeshaushaltes nicht nachvollziehbar.

So eine pauschale Aussage zeugt nicht von Verantwortungsbewusstsein und Fürsorge der Landesregierung gegenüber ‚ihrem‘ Personal.“

Dienstrechtsreform

Es geht weiter mit der Fortbildungsqualifizierung ...

Entwurf eines „Pilotsystems“ ist da

> Sachstand:

Nach einer Ressortabstimmung liegt seit Anfang April der Entwurf eines Systems der Fortbildungsqualifizierung für den Bereich „Verwaltung“ im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport vor.

Auf der Basis des neuen Landesbeamtengesetzes vom 20. Oktober 2010 und der neuen Laufbahnverordnung vom 19. November 2010 hat das Ministerium zusammen mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung ein Modell der modernen, konsekutiven Fortbildungsqualifizierung ausgearbeitet, das regelt, welche Fortbildungsmaßnahmen Karrierewillige als Voraussetzung für das Erreichen des nächsthöheren Statusamts erfüllen müssen, sofern sie von ihrer Ausbildung her nicht schon dafür geeignet sind.

Das Modell wurde von den anderen Ressorts aus Sicht der dortigen Bereiche „Verwaltung“ geprüft und mit Änderungen – auch auf Anregung des beteiligten Landespersonalausschusses – angenommen.

Es schließt nun die Beteiligung der Personalvertretungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretungen im beabsichtigten Geltungsbereich des Systems an, bevor dann im Herbst der nötige Zertifizierungsantrag beim Landespersonalausschuss gestellt werden soll. Bis zu diesem Zeitpunkt sollen die kommunalen Spitzenverbände und die anderen Ressorts nach Möglichkeit am Pilotsystem ausgerichtete, abgestimmte eigene Systementwürfe vorlegen, damit Mitte 2012 breit in die Fortbildungsqualifizierung eingestiegen werden kann.

> Zum Inhalt des Pilot-systementwurfs:

Die schriftliche Fixierung des Systems gliedert sich in einen Teil A, in dem allgemeine Regelungen enthalten sind, und in einen Teil B, der die Qualifizierungsmaßnahmen für die Statusämter A 7 bis A 16 regelt.

Der allgemeine Teil A bestimmt den Geltungsbereich, die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die Inhalte, die Ausrichter und die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen.

Es ist ausdrücklich festgelegt, dass das System auf zu benotende Prüfungen im klassischen Sinn verzichtet.

In Teil B des Entwurfs finden sich in tabellarischer Form die Fortkommensstufen.

Die ersten Ämter einer Einstiegsamtsebene sind regelmäßig mit höheren Qualifizie-

rungsanforderungen versehen als die „Zwischenämter“. Das führt dazu, dass das Anforderungsprofil im Hinblick auf die Erfolgsnachweise in den „Sprungämtern“ ebenfalls höher ist. Hier finden sich neben den sonst vorgesehenen Erfolgsnachweisen zu den einzelnen Modulen auch Hospitationen, die mit praktischen Arbeiten abzuschließen sind, für die dann stellungnehmende Bescheinigungen als Erfolgsnachweise ausgestellt werden. Im Übrigen werden entweder Leistungsbescheinigungen oder Teilnahmebescheinigungen (letztere insbesondere im fachrichtungsspezifischen Bereich) erteilt.

So kommt es zu folgenden Qualifizierungszeiträumen:

Je Statusamt sollen die Qualifizierungsmaßnahmen dauern:

A 7:	5 Wochen u. 3 Tage,
A 8:	1 Woche u. 3 Tage,
A 9:	1 Woche u. 3 Tage,
A 10:	13 Wochen,
A 11:	1 Woche u. 3 Tage,
A 12:	2 Wochen u. 2 Tage,
A 13:	2 Wochen u. 2 Tage,
A 14:	17 Wochen,
A 15:	4 Wochen u. 2 Tage,
A 16:	6 Wochen u. 2 Tage.

Debeka

Krankenversicherungsverein a. G.



Größte Selbsthilfeeinrichtung des öffentlichen Dienstes auf dem Gebiet der Krankenversicherung

Geschäftsstellen in Rheinland-Pfalz:

Koblenz	(02 61) 91 17-0
Ludwigshafen	(06 21) 599 03-0
Mainz	(06 1 31) 2 70 76-0
Bad Kreuznach	(06 71) 8 38 01-0
Neuwied	(02 6 31) 87 09-0
Mayen	(02 6 51) 96 68-0
Worms	(06 1 31) 2 70 76-0
Kaiserslautern	(06 31) 8 40 07-0
Neustadt	(06 3 21) 9 27 43-0
Trier	(06 51) 9 75 02-0
Hachenburg	(02 6 62) 9 48 64-0

www.debeka.de

Debeka

anders als andere

Eine große Gemeinschaft bietet Schutz

Sie suchen eine optimale Vorsorge für den Krankheitsfall? Kostengünstig, leistungsstark, individuell, zuverlässig?

Dann werden auch Sie Mitglied bei Deutschlands größtem privaten Krankenversicherer.

Mehr als 2,1 Millionen Vollversicherte profitieren bereits von den hervorragenden Leistungen der Debeka.

Grundlegend wird für jedes Statusamt unterschieden zwischen überfachlichen Qualifizierungsmaßnahmen (Sockelqualifizierung) und fachrichtungsspezifischen Qualifizierungsmaßnahmen.

Die überfachliche Sockelqualifizierung, die für alle Bewerberinnen und Bewerber je Statusamt beziehungsweise Einstiegsamtsebene gleich ausfällt, erfolgt bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung/Fachbereich Verwaltung. Bei den Statusämtern A 14, A 15 und A 16 werden die bereits bestehenden, modularen Führungskraftfortbildungen des Ministeriums des Innern und für Sport verbindlich als Qualifizierungsmaßnahmen integriert.

Kein Modul der Sockelqualifizierung soll länger als zwei Wochen dauern. Grund dafür ist die Verringerung der Abwesenheitszeiten in der Dienststelle neben der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Ministerium wird auch ein Auge darauf halten, inwieweit alternative Veranstaltungsorte und E-Learning hier noch weitere Vorteile bringen können.

Eine Anrechnung von bereits absolvierten Fortbildungen auf die Sockelqualifizierung ist ausgeschlossen. Dies wird damit begründet, dass die Gleichwertigkeit anderer Fortbildungsmaßnahmen mit der

passgenau auf die Zielgruppe konzipierten Sockelqualifizierung problematisch ist.

Eine Anrechnung bei fachrichtungsspezifischen Qualifizierungen ist möglich.

Eine Bündelung von Qualifizierungen, also das vom dbb rheinland-pfalz alternativ geforderte „Korbmodell“ (eine Fortbildungsrunde gibt die Berechtigung für alle Ämter der nächsten Einstiegsamtsebene), wird grundsätzlich ausgeschlossen, aber wenigstens in Ausnahmefällen zugelassen beziehungsweise in das Ermessen der Ressorts gestellt, beispielsweise bei den technischen Berufen. Die FHÖV

wird dies bei der Angebotsplanung berücksichtigen.

Für den Bereich „Verwaltung“ im ISM wird das Stufenmodell vorgezogen.

Insoweit konnte das „Korbmodell“ nicht zur konzeptionellen Alternative für das grundsätzliche „Stufenmodell“ werden. Durch stetiges Nachfassen des dbb rheinland-pfalz ist ein völliges Entfallen des Korbmodells allerdings unterblieben.

Die gewerkschaftlichen Fortbildungseinrichtungen sind ausdrücklich als potenzielle Schulungsträger im Bereich der fachrichtungsspezifischen Qualifizierung genannt. ■

Über den weiteren Fortgang werden wir berichten.

TV-L / Tarifrecht

4

Tarifliche Ausgestaltung der Altersteilzeitarbeit in Rheinland-Pfalz?

dbb tarifunion wird zu Verhandlungen auffordern, wenn Bedarf geklärt ist

Die kürzliche TV-L-Einigung beinhaltet auch eine Öffnungsklausel, die den Tarifvertragsparteien auf Länderebene Verhandlungen zur Altersteilzeitarbeit ermöglicht. Im Gegensatz zur Tariflage in Bund und Kommunen gibt es im Länderbereich nämlich derzeit keine Anschlussregelung zum bereits seit 2009 ausgelaufenen Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit.

Die dbb tarifunion beabsichtigt, in enger Abstimmung mit den dbb-Landesbünden Tarifverhandlungen über landesspezifische Altersteilzeitregelungen zu führen, sofern dafür im Landesdienst Bedarf besteht.

Die dbb tarifunion ermittelt deshalb mit den Landesbünden die Nachfrage nach Altersteilzeitarbeit sowie eventuelle Restrukturierungs- und Personalabbautendenzen in den Landesverwaltungen.

Dabei bleibt der TVöD für Bund und Kommunen im Blick, der seit letztem Jahr eine auf dem Altersteilzeitgesetz beruhende Neuregelung der Altersteilzeit vorsieht. Liegt Restrukturierung oder Personalabbau vor, haben Beschäftigte hier ab 60 einen Anspruch auf Altersteilzeit, wenn von den Beschäftig-

ten eines Ressorts/einer Verwaltung weniger als 2,5 Prozent bereits in Altersteilzeit sind („Altfälle“ eingeschlossen). Im Übrigen wird Altersteilzeit gemäß TVöD ab 60 durch die Dienstherren nur eingeschränkt bei dienstlichem/betrieblichem Bedarf ermöglicht.

Eine eventuelle landesspezifische Neuregelung muss ebenso am Mindeststandard des Altersteilzeitgesetzes orientiert werden. Vorgabe ist dort, dass Altersteilzeitarbeit freiwillig vereinbar ist für Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr. Beschäftigten muss demnach kein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit eingeräumt werden. Arbeitgeber dürfen die Entscheidung über Altersteilzeitar-

beit nach billigem Ermessen treffen; sie dürfen die Altersteilzeit ablehnen, wenn bereits 5 Prozent der Beschäftigten in Altersteilzeit sind. Die Altersteilzeit kann als halbierte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Teilzeit- oder Blockmodell (Ansparphase in Vollzeit, Freistellungsphase) genommen werden. Es erwächst ein Entgeltanspruch in Höhe von 60 Prozent des bisherigen Entgelts und der Arbeitgeber allein entrichtet zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge bis zu 80 Prozent des Teilzeitentgelts.

Die dbb arbeitnehmersvertretung rheinland-pfalz hat sich in ihrer Sitzung am 14. April 2011 entschieden für eine landestarifliche Fortschreibung der Altersteilzeitarbeit ausgesprochen. ■

Reisen

DEUTSCHLAND

Büsum/Nordsee. Gemütliche Ferienwohnungen für 2-5 Pers.
www.buesum-neptun.de, Tel. 04834/3394. Rabatte und Winterangebote.

Fünf ** FeWos auf Bauernhof** im Berchtesgadener Land in ruhiger, sonniger Lage. Salzburg 12 km. Brötchenservice. Tel. (08656) 837, www.obermoarhof.de

Kreisverbandsarbeit

Gesucht: Vorstandsmitglieder Altenkirchen

Ehrenämter an der Spitze des dbb Kaiserslautern zu besetzen

Der Vorstand des bislang regen dbb-Kreisverbandes Altenkirchen bittet um Mithilfe: Persönliche Gründe der Mitglieder führen dazu, dass sich der Kreisvorstand nicht mehr so wie bisher in die Gewerkschaftsarbeit einbringen kann. Allen Beteiligten ist aber nach wie vor an der Funktionsfähigkeit des Kreisverbandes gelegen. Alles, was es dazu braucht, sind ein paar tatkräftige und an Multiplikatorenarbeit interessierte, kontaktfreudige dbb-Einzel-

mitglieder, die bereit sind, etwa organisatorische Aufgaben zur Vorbereitung von Versammlungen zu übernehmen.

Gesucht werden deshalb auch auf diesem Weg engagierte Einzelmitglieder, die den amtierenden Kreisvorstand in Altenkirchen unterstützen wollen.

Der stellvertretende dbb-Landesvorsitzende Torsten Bach dazu im Namen der Landesleitung: „Vielleicht gibt es in den gebietlichen Untergliederun-

gen der Mitgliedsgewerkschaften ja bereits erfahrene Funktionsträgerinnen und -träger, die sich eine Mitwirkung vorstellen können.“

Die dbb-Landesleitung steht auch in der laufenden Amtsperiode grundsätzlich zum Aufbau aus Bezirks- und Kreisverbänden. Ihr ist an einer lebendigen Kreisverbandsarbeit sehr gelegen. Schließlich stellt der dbb rheinland-pfalz die Mittel für die Arbeit der Bezirks- und Kreisverbände zur Verfügung.

Interessenten für die Mitarbeit können sich bei der Landesgeschäftsstelle des dbb melden.

Zur Wahrung der gemeinsamen Belange bilden die Untergliederungen der Mitgliedsgewerkschaften des dbb rheinland-pfalz Bezirks- und Kreisverbände, die dem dbb-Landesbund organisatorisch unterstellt sind.

Die gebietlichen Untergliederungen des dbb rheinland-pfalz sorgen für ständige Führungnahme und Gedankenaustausch zwischen den Mitgliedsgewerkschaften, vertreten den dbb rheinland-pfalz bei Veranstaltungen von regionaler Bedeutung, behandeln berufspolitische Fragen im Rahmen der dbb-Verbandspolitik und fördern die Interessen der im jeweiligen Bereich vertretenen dbb-Einzelmitglieder. ■

Dienstrechtsreform

Neues LBG und jetzt?

Was gilt? Was kommt? – Von Malte Hestermann

► **Der aktuelle Stand**

Die Verwirrung ist komplett: Zurzeit sind in Rheinland-Pfalz gleich vier grundlegende Rechtsquellen zu bemühen, wenn man Antworten auf beamtenrechtliche Fragen sucht.

Da wäre zunächst das Beamtenstatusgesetz des Bundes, das seit dem 1. April 2009 große Teile des bisherigen Landesbeamtengesetzes (LBG) obsolet macht. Welche das sind, ergibt sich aus den Anwendungshinweisen des Innenministeriums (vom 19. März 2009) zum bisherigen Landesbeamtengesetz, die in der Liste gipfeln, welche Paragraphennummern des LBG überhaupt noch anzuwenden sind. Und schließlich ist da noch das neue LBG vom

20. Oktober 2010 (LBG [neu]), das in wesentlichen laufbahnrechtlichen Teilen zwar erst zum 1. Juli 2012 in Kraft tritt, aus dessen jetzt schon wirksamen Teilen aber bereits eine neue allgemeine Laufbahnverordnung entstanden ist (auch hier gibt es derzeit zwei Versionen, aber diese Verästelungen bleiben im vorliegenden Artikel ausgeklammert) sowie eine neue Beihilfenverordnung, mit deren Verkündung jederzeit zu rechnen ist.

► **Alles klar?**

Wahrscheinlich nicht, denn nicht jeder ist ja ausgefuchster Gesetzestechniker.

Und die Gesetzestechnik ist der Grund, warum es das Durcheinander gibt:

- Weil die in den Startlöchern stehende Reform des Laufbahnrechts eine gewisse Vorlaufzeit braucht, in der die Laufbahnverordnung angepasst und insbesondere das Modell der Fortbildungsqualifizierung Fleisch an die Rippen bekommen muss, wurde im neuen LBG geregelt, dass eine neue allgemeine Laufbahnverordnung mit eingedampften Fachlaufbahnen und ohne Laufbahngruppengrenzen verfasst werden kann (Inkrafttreten der §§ 17, 25, 26 LBG [neu] am 5. November 2010).
 - Weil der Landespersonalausschuss die unterschiedlichen Systeme der Fortbildungsqualifizierung zertifizieren soll (zum Pilot-Sys-
- tem siehe Seite 3 in diesem Heft), braucht er vorher eine diesbezügliche Ermächtigung (§ 21 Abs. 3 Sätze 4 und 5, § 99 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 2 iVm. Satz 1 Nr. 3 des LBG [neu], in Kraft ebenfalls seit dem 5. November 2010) sowie eine Verfahrensordnung – am 20. April 2011 im Ministerialblatt veröffentlicht.
- Weil die Rechtsprechung im Beihilfenrecht eine bessere gesetzliche Grundlage im rheinland-pfälzischen LBG forderte, wurde eine neue Ermächtigungsgrundlage (§ 66 LBG [neu]) erarbeitet und auch am 5. November 2010 in Kraft gesetzt. Darauf fußend konnte die Beihilfenverordnung neu gefasst werden. Am gleichen Tag in Kraft traten auch Regelungen zum Beihilfenaktenrecht und zum Erlass einer Zuständigkeitsverordnung.
- Das neue LBG enthält daneben noch weitere – besoldungsrelevante – Inkrafttreatedaten:

Rückwirkend zum 1. Juli 2010 traten die Anhebung der Erschwerniszulage für Spezialeinheiten der Polizei und notwendige Folgeänderungen zur bundesrechtlichen Neuregelung des Auslandszuschlages in Kraft.

Rückwirkend zum 1. Dezember 2010 trat der neu eingeführte § 6j des Landesbesoldungsgesetzes in Kraft, der einen Zuschlag für begrenzt Dienstfähige regelt, deren bisherige Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel vermindert ist. Sie erhalten 5 Prozent der entsprechenden Dienstbezüge in Vollzeitbeschäftigung, mindestens aber 200 Euro.

Zum 1. Juli 2011 treten Regelungen zur besonderen Ruhestandsaltergrenze im Polizeidienst und zur damit zusammenhängenden Alterszeitabwicklung in Kraft.

Auch für die Lehrerinnen und Lehrer enthält das neue LBG einen besoldungsrechtlichen Teil. Er tritt wie der überwiegende Teil des restlichen Gesetzes am 1. Juli 2012 in Kraft.

In der neuen Großlaufbahn „Bildung und Wissenschaft“ gibt es dann ein funktionsloses Beförderungsamts in den bisherigen Lehrämtern des gehobenen Dienstes:

FL/LfFP A 11
+ 145,08 Euro,
GHS-Lehrer A 12
+ 174,03 Euro,
RS-Lehrer A 13
+ 174,03 Euro,
FS-Lehrer A 13
+ 174,03 Euro,
jeweils in einem
10-Prozent-Korridor.

In der Folge kommt es wegen des besoldungsrechtlichen Abstandsgebots zur Anhebung der Funktionsämter an den Grundschulen und zur Anhebung der Äm-

ter der als pädagogische Koordinatoren eingesetzten Konrektoren an

- Realschulen plus,
- organisatorisch verbundene Grund- und Realschulen plus,
- Kooperativen Gesamtschulen und
- Integrierten Gesamtschulen um je etwa eine halbe Besoldungsgruppe (in der Regel 174,03 Euro). Umfasst ist auch der Schulaufsichtsdienst, nämlich das Amt des Rektors als Leiter eines Studienseminars für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen.

> **Der weitere Reformweg**

Es steht aber nicht nur eine Laufbahnrechtsreform mit leichtem Besoldungseinschlag auf der Agenda. Laut der Eckpunkte der bisherigen Landesregierung zur Dienstrechtsreform vom November 2009 geht es auch darum, ein eigenes rheinland-pfälzisches Besoldungsgesetz zu stricken, das im Gegensatz zu bisher ohne Bundesbesoldungsrecht auskommt. Außerdem soll es ein rheinland-pfälzisches Versorgungsgesetz geben. Beide Vollkodifikationen sollen nach damaligem Plan Mitte 2014 in Kraft treten.

Nun wird der neue rheinland-pfälzische Landtag voraussichtlich am 18. Mai 2011 zusammentreten. Bis dahin werden sich die Koalitionspartner SPD und Bündnis 90/Die Grünen auf eine gemeinsame Politikrichtung verständigt haben. Inwieweit die Dienstrechtsreformplanung der bisherigen Landesregierung – immerhin über zwei Legislaturperioden angelegt – unangetastet bleibt, steht in den Sternen.

Die bisherige SPD-Landesregierung hat allerdings auch und gerade im Vorfeld der Landtagswahl wiederholt und deutlich Aussagen gemacht, die der dbb rheinland-pfalz unabhängig vom Koalitionsvertrag als eingeschlagenen Pflöcke betrachtet:

Die Eckpunkte der Dienstrechtsreform sollen überdauern. Ein guter Teil ist ja schon in Gesetzesform gegossen.

Und da wäre etwa die allgemeine Pensionsaltersgrenze. Sie liegt in Rheinland-Pfalz nach wie vor und im Gegensatz zu anderen Bundesländern bei der Vollendung des 65. Lebensjahres. Die bisherige Landesregierung hat versichert, dass das auch so bleibt. Schließlich habe man mit der freiwilligen Zuschussbewehrten Verlängerungsmöglichkeit um bis zu drei Jahre (bis 68) eine gute Methode zum Halten älteren Personals eronnen. Unter den Nehmerländern im Länderfinanzausgleich werde man auch nicht dadurch zum Klassenprimus, dass man die Altersgrenze heraufsetzt.

Und da wäre weiterhin die Übertragung des kürzlich erreichten TV-L-Ergebnisses auf die Beamtenbesoldung und -versorgung in Rheinland-Pfalz.

Laut Ministerpräsident Kurt Beck und Finanzminister Dr. Carsten Kühl wird der neue Landtag ein Gesetz verabschieden, das die Übertragung zeit- und inhaltsgleich („1 zu 1“) vorschreibt – zumindest für 2011 (360 Euro Einmalzahlung und 1,5 Prozent Linearanpassung ab April). Für 2012 fehlt es noch an einer eindeutigen Aussage wegen der laufenden Regierungsbildung (17 Euro Sockelbetrag und 1,9 Prozent Linearanpassung ab Januar

2012 müssen kommen, sagt der dbb rheinland-pfalz).

Ein Wackelkandidat ist die beamtenrechtliche Alterszeit. Gerade erst gesetzlich evaluiert, hat sie wie erwartet zur Flexibilisierung des Ruhestandeseintrittsverhaltens der Beamtinnen und Beamten im Landesdienst beigetragen. Beide gesetzlich festgelegten Modelle, nämlich sowohl die Alterszeit mit einer Laufzeit bis zur gesetzlichen Altersgrenze (§ 80e LBG) als auch das Modell mit einer Laufzeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus (§ 80f LBG) werden dabei in nahezu gleichem Maße in Anspruch genommen.

Aussagen zur Fortführung der Altersteilzeit gibt es nicht (auch im LBG [neu] ist dazu nichts enthalten). Dies ist dem Umstand geschuldet, dass eine politische Entscheidung dazu noch nicht vorliegt. In den vergangenen Monaten hatte Ministerpräsident Kurt Beck auf Nachfrage des dbb rheinland-pfalz öfters auch schriftlich verlautbaren lassen, dass als Grundlage für eine solche Entscheidung zunächst die Evaluation abgewartet werden solle. Diese liegt nunmehr vor (Landtagsdrucksache 15/5513).

Wegen der bereits in Zusammenhang mit den Koalitionsgesprächen an die Öffentlichkeit gekommenen, globalen Sparaussagen ist davon auszugehen, dass die beamtenrechtliche Alterszeit ein Thema zwischen den Gesprächsparteien ist.

Der dbb rheinland-pfalz fordert die Beibehaltung des wichtigen und wirkungsvollen personalwirtschaftlichen Instruments zu günstigeren Bedingungen. ■

LPersVG – kurz und bündig

Was ist neu?

Zusammenstellung der Änderungen

Mit dem Landesgesetz zur Änderung personalvertretungsrechtlicher Vorschriften vom 28. September 2010 (GVBl. S. 292) fand in der letzten Legislaturperiode ein über einhalbjähriges Verfahren zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPersVG) seinen Abschluss (Vgl. „durchblick“ 10/2010, S. 3).

Nun sind die Änderungen in der Praxis angekommen und es mehren sich diesbezügliche Nachfragen.

➤ **Deshalb hier noch mal ein Überblick über die wichtigsten Änderungen (§§-Nummern ohne weitere Bezeichnung sind solche des LPersVG):**

Neue Mitbestimmungstatbestände bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern:

- Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als zwei Monaten (§ 78 Abs. 2 Nr. 3)
- Versehen einer Nebentätigkeit mit Auflagen (§ 78 Abs. 2 Nr. 13)
- Erteilung auch von mündlichen Abmahnungen, soweit die/der Beschäftigte die Mitbestimmung beantragt (§ 78 Abs. 2 Nr. 15)
- Durchführung der Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fortbildung und Umschulung; § 78 Abs. 3 Nr. 3)

Neue Mitbestimmungstatbestände bei den Beamtinnen und Beamten:

- Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 79 Abs. 2 Nr. 8)

- Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung von Stellenausschreibungen (§ 79 Abs. 3 Nr. 5)

Die Mitbestimmung bei organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ist erweitert und gilt auch bei:

- Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit oder vorhersehbaren Überstunden (§ 80 Abs. 2 Nr. 6)
- Bestellung/Abberufung von Mitgliedern der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG; § 80 Abs. 2 Nr. 9)

Ebenfalls erweitert ist das Initiativrecht der Personalvertretung auf Angelegenheiten des organisatorischen und wirtschaftlichen Bereichs (§ 74 Abs. 3 Satz 4), nämlich bezüglich

- der Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- der Änderung technischer Einrichtungen und Verfahren der Datenverarbeitung,
- des Arbeitszeitsystems und des Dienstes in Bereitschaft und auf Abruf,
- der Verlängerung/Verkürzung der täglichen Arbeitszeit und
- der Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Personalräten der im Wettbewerb mit Privatunternehmen stehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts (Beispiel: Sparkassen) wird in mitbestimmungslosen organisatorischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten die Mitwirkung eingeräumt. Bei Einwendungen des Personal-

rats entscheidet in der Folge etwa bei Sparkassen der Verwaltungsrat (§ 92 Abs. 2).

Die bisherige Altersgrenze für das aktive und passive Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung wurde gestrichen, um auch älteren in der Berufsausbildung befindlichen Beschäftigten eine Repräsentation zu sichern (§ 58).

Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretungen wurde von drei auf zwei Jahre verkürzt und somit mit der Ausbildungszeit synchronisiert (§ 61 Abs. 4).

Zusätzliche allgemeine Aufgabe der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist nun explizit auch die Überwachung der Übernahme der Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis (§ 62 Abs. 1 Nr. 1).

Für Rechtsstreitigkeiten im Bereich des LPersVG gilt (wieder) das Beschlussverfahren aus dem Arbeitsgerichtsgesetz; an der Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte hat sich aber nichts geändert (§ 121).

Personalräte können ihre Mitteilungen auch in einem bei der Dienststelle bereits vorhandenen Intranet veröffentlichen lassen (§ 43 Abs. 3).

Die Staffel der Personalratsfreistellungen in Abhängigkeit des Personalbestands einer Dienststelle wurde am oberen Rand für große Verwaltungseinheiten verbessert: Bei mehr als 1 000 Beschäftigten sind mindestens drei Personalratsmitglieder freizustellen, je angefangene weitere 1 000 Beschäftigte ein weiteres Mitglied (§ 40 Abs. 2)



Die Aufwandsentschädigung für freigestellte Personalratsmitglieder wurde erhöht auf monatlich 30 Euro für ganz freigestellte beziehungsweise auf 15 Euro für maximal zur Hälfte teilfreigestellte Personalratsmitglieder (§ 60 WOLPersVG).

Im Schulbereich wurde der Takt für die Besprechungen zwischen den Stufenvertretungen und der Dienststellenleitung auf mindestens einmal im Halbjahr verkürzt (§ 97 Abs. 4).

Durch Übernahme der Benachteiligungsverbote des AGG in die Grundsätze für die Behandlung von Dienststellangehörigen wurden die Überwachungsaufgaben der Personalvertretung erweitert (§ 68 Abs. 1)

Erweitert wurden auch die allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung, indem anstatt nur die Förderung von Kinderbetreuung nun insgesamt die Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen zu den Aufgaben gehört (Stichwort: Pflege von Angehörigen, § 69). ■

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.

Oberverwaltungsgericht

Aktuelle Entscheidungen

Beihilfe für Bundesbeamte durch Arzneimittel-festbeträge wirksam beschränkt

Der Anspruch eines Bundesbeamten auf Beihilfe im Krankheitsfall wird durch die vom Bundesministerium des Innern bestimmten Festbeträge für Arzneimittel wirksam begrenzt. Das hat das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz durch Urteil vom 15. April 2011 (Az.: 10 A 11331/10.OVG) entschieden.

Der klagende Bundesbeamte beantragte Beihilfe zu Arzneimittelkosten von 135 Euro, welche die Beihilfebehörde jedoch nur in Höhe eines zuvor durch Verwaltungsvorschrift bestimmten Festbetrags von 90 Euro als beihilfefähig anerkannte. Dementsprechend blieb auch die letztlich gewährte Beihilfe hinter dem Antrag des Klägers zurück. Dieser erhob Klage auf Gewährung ungekürzter Beihilfe, der das Verwaltungsgericht Koblenz stattgab. Auf die Berufung des Bundes hat das Oberverwaltungsgericht dieses Urteil jetzt aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Entgegen der Auffassung des Verwaltungsgerichts beruhe der angewandte Arzneimittel-festbetrag auf einer hinreichenden gesetzlichen Grundlage. Er führe daher zu einer wirksamen Begrenzung des

Beihilfeanspruchs. Auch nach der neuen Bundesbeihilfeverordnung seien grundsätzlich nur notwendige und wirtschaftlich angemessene Aufwendungen beihilfefähig. Bei mehreren Medikamenten mit gleicher Wirkung bedeute dies, dass der Beihilfe die Kosten des preisgünstigsten Medikaments zugrunde gelegt werden dürften, auch wenn der Beamte sich für ein teureres Mittel entschieden habe. Zur Verwirklichung dieses Grundsatzes ermächtigt das Bundesbeamtengesetz und die Bundesbeihilfenverordnung das Bundesinnenministerium ausdrücklich, Arzneimittelfestbeträge zu bestimmen und so die Beihilfefähigkeit von Medikamenten auf ein wirtschaftliches Maß zu begrenzen. Zur Vermeidung zusätzlichen Verwaltungsaufwands habe sich das Ministerium dabei an den für die Gesetzliche Krankenversicherung geltenden Festbeträgen zu orientieren. Damit hätten Gesetz- und Verordnungsgeber selbst alles Wesentliche in Bezug auf die Festbetragsbestimmung geregelt. Ein nennenswerter „gesetzesfreier“ Gestaltungsspielraum bleibe dem Ministerium nicht. Gleichzeitig erlaubten die Bestimmungen der Bundesbeihilfenverordnung aber auch ein Abweichen von den Festbeträgen in Härtefällen, wie es aus Gründen der Fürsorge geboten sein könne.

Umsetzung der Büroleiterin einer Verbandsgemeindeverwaltung auf niedriger bewerteten Dienstposten ausnahmsweise zulässig

Die Büroleiterin einer kleineren Verbandsgemeindeverwaltung darf ausnahmsweise auf den im Haushaltsplan niedriger bewerteten Dienstposten des Leiters der Ordnungs- und Sozialabteilung umgesetzt werden. Dies entschied das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (Urteil vom 18. Januar 2011, Az.: 2 A 11114/10.OVG).

Die Klägerin ist Oberamtsrätin der Besoldungsgruppe A 13. Sie nahm bei einer kleineren Verbandsgemeindeverwaltung die Stelle der Büroleitung wahr. Diese Stelle ist im Haushaltsplan als einziger Dienstposten der Besoldungsgruppe A 13 zugewiesen. Nach grundlegenden Unstimmigkeiten mit der Bürgermeisterin wurde der Klägerin die Leitung der Ordnungs- und Sozialabteilung übertragen. Diese Stelle ist nur mit der Besoldungsgruppe A 12 bewertet. Das Verwaltungsgericht hat die Umsetzung aufgehoben. Die hiergegen von der Verbandsgemeinde eingelegte Berufung hatte Erfolg.

Die Klägerin habe keinen Anspruch, wieder mit der Stelle der Büroleitung betraut zu werden. Zwar müsse sie nach dem beamtenrechtlichen

Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung auf einem Dienstposten eingesetzt werden, der nach dem Stellenplan der Verbandsgemeinde ihrer Besoldungsgruppe entspreche. Dies sei bei der besoldungsmäßig niedriger bewerteten Leitung der Ordnungs- und Sozialabteilung nicht der Fall. Jedoch könne die Klägerin im vorliegenden Fall ausnahmsweise auf einen laut Stellenplan für sie nicht angemessenen Dienstposten umgesetzt werden. Denn wegen der geringen Größe der Verbandsgemeindeverwaltung stehe eine weitere A 13 bewertete Stelle nicht zur Verfügung. Außerdem sei die Büroleiterin die „rechte Hand“ der Bürgermeisterin. Deshalb müsse insoweit ein besonderes Vertrauensverhältnis bestehen, um eine ordnungsgemäße Gemeindeverwaltung zu gewährleisten. Eine solche vertrauensvolle Zusammenarbeit sei aber wegen der auch auf das Verhalten der Klägerin zurückzuführenden Spannungen nicht mehr möglich. Zudem wäre aufgrund des Aufgabenschnitts auch eine Bewertung der Leitung der Ordnungs- und Sozialabteilung nach A 13 noch vertretbar. Deshalb werde die Klägerin nur geringfügig unterwertig beschäftigt. Dies sei ihr im Hinblick auf die andernfalls drohende Beeinträchtigung der Gemeindeverwaltung zumutbar. ■