



dbb
beamtenbund
und tarifunion

landesbund
rheinland-pfalz

Adam-Karrillon-Str. 62
55118 Mainz

Postfach 17 06
55007 Mainz

Telefon (06131) 61 13 56
Telefax (06131) 67 99 95

E-Mail: post@dbb-rlp.de

Rundschreiben Nr. 21/2024

An

- a) Mitgliedsgewerkschaften der Landes- und Kommunalbediensteten
- b) dbb jugend rheinland-pfalz
- c) dbb landesfrauenvertretung rheinland-pfalz
- d) dbb Bezirks- und Kreisverbände

nachrichtlich

- a) Mitglieder des dbb Landesvorstandes
- b) dbb Ehrenvorsitzende
- c) dbb Ehrenmitglieder
- d) dbb Kassenprüfer
- e) dbb arbeitnehmervvertretung rheinland-pfalz

Mainz, 30.10.2024
he/--

Sozialpartnerggespräch mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband – KAV – Rheinland-Pfalz am 28.10.2024;

Personalgewinnung und -bindung im öffentlichen Dienst liegt im beiderseitigen Interesse der Tarifparteien – nicht nur in der anstehenden Einkommensrunde zum TVöD

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

zu einem ausführlichen Sozialpartnerggespräch war die dbb Landesvorsitzende mit dem Stellvertreter für den Tarifbereich am 28.10.2024 zu Gast beim KAV Rheinland-Pfalz.

Die Themenbreite rangierte dabei von grundsätzlichen gesellschafts- sowie wirtschaftspolitischen Betrachtungen über allgemeines kommunales Tarifrecht bis hin zu speziellen tarif- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen.

Die dbb Delegation warb zunächst für die von der dbb Bundestarifkommission einstimmig beschlossene Tarifforderung für die Entgeltrunde 2025 zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) bei Kommunen und Bund. Mit flankierenden Informationen zur Genese und den gewerkschaftlichen Begründungen wurden die Kernpunkte „8 Prozent Volumen, mindestens 350 Euro; Laufzeit 12 Monate, `Mehr-Zeit-für-mich-Konto`, Altersteilzeitneuregelung und ein zusätzlicher freier Tag für Gewerkschaftsmitglieder“ dargelegt.

Die KAV-Vertreter betonten die im Vergleich zur finanziellen Leistungsfähigkeit der Kommunen als viel zu hoch empfundenen und somit aus Arbeitgebersicht unrealistischen Forderungshorizonte sowie die interne Beschlusslage gegen Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder. Eine Altersteilzeitneuregelung lehnten sie als zu teuer und kontraproduktiv in Bezug auf den Fachkräftemangel ab.

Die Gesprächspartner waren sich indes einig bezüglich der allgemein schwierigen Bewerber- und Fachkräftelage auf dem im Umbruch begriffenen Arbeitsmarkt.

Während die Gewerkschaftsseite beispielsweise jüngste politische Forderungen nach Mindestlohnsteigerungen als Eingriff in die Tarifautonomie kritisierte und die Bezahlung im öffentlichen Dienst als teils „leistungsfeindlich“ charakterisierte, stellte die Arbeitgeberseite fest, dass die Kommunen angesichts weit verbreiteter Finanzierungsnotlagen eben keine Bezahlung öffentlichen Personals schultern könnten, die sich an hohen Gehältern in der Privatwirtschaft orientiere.

Beide Seiten stimmten darin überein, dass den Kommunen aufgabenadäquate Mittel zur Verfügung stehen müssen, damit sie ihren Auftrag im Verwaltungsgefüge wahrnehmen können.

Aus dbb Sicht muss eine Aufgabenkritik erfolgen, die diesen Namen auch verdient. Zur verbesserten Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung sei dies ebenso unerlässlich wie eine Verbesserung der „harten“ Arbeitsbedingungen Entgelt und Arbeitszeit. Beide Gesprächsparteien sehen im öffentlichen Kommunaldienst im Grunde einen attraktiven Arbeitgeber mit sinnstiftenden individuellen Arbeitsfeldern und zahlreichen positiven „weichen“ Arbeitsbedingungen, etwa der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.

Erörtert wurde die Eingruppierung als „sonstiger Beschäftigter“ für qualifizierte Quereinsteigerinnen und -einsteiger. Hier wünscht sich der KAV eine Anpassung der Entgeltordnung in den Tätigkeitsmerkmalen der Entgelt- und Fallgruppen, um beabsichtigte landesbezirkliche Qualifizierungstarifverträge tatsächlich nutzbar zu machen.

Dem steht der dbb rheinland-pfalz offen gegenüber auf dem Weg zu hieb- und stichfester Gleichwertigkeit in Fähigkeiten und Erfahrungen im Sinne von Personalgewinnung.

Solange das System dahinter transparent ist, etwa dank einer einheitlichen Tarifpraxis innerhalb der rheinland-pfälzischen Kommunalverwaltungen und wegen der individuellen Vereinbarung von klaren Qualifizierungsplänen, und sofern es ausreichend Fortbildungskapazitäten und -mittel gibt, erscheint das Modell geeignet, um gutes Personal zu binden.

Diskutiert wurde über Lebensarbeitszeitkonten als Mittel zur Erhaltung und zum Ausbau der kommunalen Personalmenge.

Während die Gewerkschaftsseite hier für weitestgehende Restriktionsfreiheit und möglichst hohe Flexibilisierungsgrade warb, sah die Arbeitgeberseite das Instrument kritisch. Unter dem Strich gewinne man damit keine Arbeitskräfte. Das Instrument sei mit Praxisschwierigkeiten behaftet und nicht für alle Alterskohorten des Personals gleichermaßen vorteilhaft bzw. attraktiv.

Gesprochen wurde über Digitalisierung in der Kommunalverwaltung. Sie ist teuer und in der Transformationsphase immer personal- sowie arbeitsintensiv. Das Personal muss auf den Digitalisierungsweg mitgenommen werden. Möglichst einheitliche und kompatible Lösungen auf der strukturellen sowie auf der technischen Ebene sind aus Effizienzgründen dabei unerlässlich.

An dem Gespräch nahmen der Präsident Frank Frühauf, Oberbürgermeister von Idar-Oberstein, Geschäftsführer Dr. Markus Sprenger sowie die stellv. Geschäftsführerin Anika Engel für den KAV Rheinland-Pfalz teil.

Die dbb Landesvorsitzende Lilli Lenz wurde begleitet vom stellvertretenden Landesvorsitzenden Peter Mertens sowie von Landesgeschäftsführer Malte Hestermann.

Mit freundlichen Grüßen



Lilli Lenz
Landesvorsitzende