

## Wahlprüfsteine des dbb rheinland-pfalz



**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](mailto:post@dbb-rlp.de)

*Die Landesleitung des dbb rheinland-pfalz hat zur am 13. März 2016 stattfindenden Landtagswahl wie üblich einen Fragenkatalog an die größeren rheinland-pfälzischen Parteien geschickt, um die Antworten zusammengestellt zu veröffentlichen.*

*Als traditionelles Medium dafür dient die Januar/Februar-Ausgabe unserer Mitgliederzeitschrift 2016, die eine komplette Wahlprüfstein-Nummer geworden ist, der guten Mitwirkungsbereitschaft der befragten Parteien und dem Umfang des dbb Fragenkatalogs sei Dank.*

*Dennoch konnten die Beiträge nicht ungekürzt aufgenommen werden, da sonst der Umfang des Heftes gesprengt worden wäre.*

*Wir haben uns entschieden, die vollständigen dbb Fragen und ungekürzten Antworten der Parteien hier auf unserer Homepage für Sie anzubieten.*

### Fragenkatalog:

1. Wie stehen Sie zum Berufsbeamtentum und wie wollen sie es weiterentwickeln?
2. Beabsichtigen Sie, die Beamtenbesoldung und –versorgung in der kommenden Legislaturperiode stets zeit- und wirkungsgleich entsprechend der Tarifierhöhungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Landesdienst (TV-L) anzupassen?  
Erteilen Sie schlechteren Regelungen – späterer Übernahmezeitpunkt oder geringeres Volumen der Anpassung – eine klare uneingeschränkte Absage?
3. Sind Sie bereit, durch Nachbesserungen entsprechend des Volumens der Tarifabschlüsse für den öffentlichen Landesdienst 2012, 2013 und 2014 dafür zu sorgen, dass die Beamten und Versorgungsempfänger einen 1:1-Ausgleich für den Rückstand erhalten?
4. Wie wollen Sie ein konkurrenzfähiges Entgelt der Tarifbeschäftigten des Landes in den nächsten Tarifrunden sicherstellen?
5. Wie könnte man die Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst verbessern und die Berufswahl „öffentlicher Dienst“ attraktiver machen?  
Welche Sofort-Maßnahmen kommen aus Ihrer Sicht für die Entlastung des (Landes-)Personals in Betracht?

6. Welche Lösungen zum vorbeugenden Schutz vor Übergriffen auf Personal des öffentlichen Dienstes würden Sie etablieren?  
Wie kann die Ahndung von Gewaltausübung gegen öffentliches Personal verbessert werden?
7. Welche Ideen zur Etablierung alternsgerechter Arbeitsplätze haben Sie für den öffentlichen Dienst?
8. Können Sie sich eine wirkungsgleiche Übertragung der positiven rentenrechtlichen Maßnahmen aus dem Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes auf die Versorgung in Zukunft vorstellen?
9. Obwohl Gesundheitsvorsorge und -förderung auch im Sinne des Arbeitgebers/Dienstherrn liegen, ist in weiten Teilen der Landesverwaltung Kostenneutralität augenscheinlich das oberste Gebot bei der Umsetzung relevanter Konzepte.  
Ist das aus Ihrer Sicht richtig?
10. Welche Einzelmaßnahmen würden Sie im öffentlichen Dienst zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unbedingt realisiert sehen wollen?

### **Antworten:**

1. Das Grundgesetz schreibt vor, dass das Recht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln und fortzuentwickeln ist.

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



Die SPD Rheinland-Pfalz steht ohne Einschränkung zum bewährten Institut des Berufsbeamtentums. Die hochqualifizierten und motivierten Beamtinnen und Beamten sind zur Erfüllung der mit hoheitlichen Tätigkeiten verbundenen Verwaltungsaufgaben unverzichtbar.

Wir werden das öffentliche Dienstrecht deshalb zukunftsorientiert weiterentwickeln: Die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, stärkere Flexibilität durch größere Durchlässigkeit der Laufbahnen, eine stärkere Orientierung am Leistungsprinzip und die Aufrechterhaltung der bundesweiten Mobilität waren und sind für uns dabei wichtige Grundsätze. Mit Blick auf den demographischen Wandel gilt es aus unserer Sicht zudem, die Möglichkeit der Beamtinnen und Beamten, im Einzelfall auf eigenen Wunsch ihre Lebensarbeitszeit zu verlängern, zu erleichtern.

Bei der Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstrechts dürften in Zukunft auch europarechtliche Vorgaben zu beachten sein. Hierzu gilt es die Entscheidungen des BVerfG abzuwarten, wo derzeit mehrere einschlägige Verfahren anhängig sind.



Das Berufsbeamtentum hat sich in unserem Land bewährt. Seine Grundsätze sind Garant für eine effektive Verwaltung. Die CDU sieht deshalb keine Notwendigkeit, diese Grundsätze in Frage zu stellen. Vielmehr sollen diese in regelmäßigen Abständen mit der gesellschaftlichen Entwicklung abgeglichen und ggf. angepasst werden.



Die rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten sind die Stütze des Landes und wir können ohne sie den sozial-ökologischen Wandel nicht umsetzen. Denn ohne Ihren Einsatz wären wir nicht da wo wir heute stehen. Zum Beispiel im Bildungs- und Betreuungsbereich oder mit an erster Stelle bei der Aufklärung von Steuerbetrug und Steuerhinterziehung.

Die Politik und die Menschen in Rheinland-Pfalz sind auf loyale Landesbedienstete angewiesen. Deshalb wollen wir das Berufsbeamtentum erhalten. Gleichzeitig wollen wir GRÜNE die Arbeitswelt unserer Beamtinnen und Beamten moderner gestalten. Dies kann Modelle für flexible Altersteilzeit beinhalten oder die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, aber auch einfachere Möglichkeiten des Wechsels aus und in das Beamtenverhältnis.



Die FDP Rheinland-Pfalz bekennt sich zu den Grundsätzen des Berufsbeamtentums, dieses hat sich insbesondere in den Kernbereichen staatlich-hoheitlichen Handelns bewährt. Gerade in diesen Bereichen wollen wir an dem Beamtentum weiterfesthalten und es durch eine Reform des landeseigenen Pensionsfondszukunftsfähig gestalten.

## **DIE LINKE.**

Das Beamtentum als solches wollen wir selbstverständlich beibehalten, jedoch glauben wir, dass es in einer modernen und solidarischen Gesellschaft auch Veränderung geben muss.

Die Beschäftigung bei Bund, Ländern und Kommunen sollte anhand einer fairen Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit, guter Arbeitsplatzausstattung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie neue Standards setzen und hiermit Vorbild für Unternehmen werden. Die andere Seite der Medaille ist jedoch auch, dass wir einer Privilegierung bei Pension und Krankenversicherung skeptisch gegenüberstehen.

2. Für unsere Mitgliedschaft gehört das Einkommen, gehören Besoldung und Versorgung zu den Top-Themen. Das Bundesverfassungsgericht hat mit seiner Grundsatzentscheidung zur Richteralimentation Anfang Mai 2015 eine enge Verknüpfung zwischen den Tarifanpassungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes und den Anpassungen von Beamtenbesoldung und –versorgung bestätigt.

**Beabsichtigen Sie, die Beamtenbesoldung und –versorgung in der kommenden Legislaturperiode stets zeit- und wirkungsgleich entsprechend der Tarifierhöhungen für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Landesdienst (TV-L) anzupassen?**

**Erteilen Sie schlechteren Regelungen zu einem späteren Übernahme Zeitpunkt oder zum Volumen der Anpassung eine klare uneingeschränkte Absage?**



2015 wurde der Tarifabschluss 1:1 auf die Besoldung und Versorgung übernommen. Dies entsprach unserer Zusage, dass bei einer günstigen Haushaltsentwicklung die Deckelung der einprozentigen Erhöhung nicht mehr gelten soll. In den Jahren davor war es leider nicht möglich, die Tarifabschlüsse auf die Besoldung und Versorgung zu übernehmen. Die Gründe hierfür sind bekannt: Das Land Rheinland-Pfalz muss bis zum Jahr 2020 einen ausgeglichenen Haushalt vorlegen. Deshalb waren und sind Einsparungen in allen Bereichen erforderlich.

Für die SPD ist jedoch klar: Die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger sollen keinen weiteren Konsolidierungsbeitrag leisten müssen, da im öffentlichen Dienst sehr gute Leistungen erbracht werden und diese auch entsprechend gewürdigt werden sollen.

Deshalb gilt: Wir passen die Gehälter der Beschäftigten im Landesdienst an die Entwicklung der Inflationsrate und die Entwicklung der Löhne an. Somit werden wir die Tarifergebnisse der Tarifgemeinschaft der Länder für die Besoldung und Versorgung übernehmen.



Die CDU-Landtagsfraktion hat sich in den vergangenen Jahren immer wieder dafür ausgesprochen, die Tarifergebnisse im öffentlichen Dienst für die Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz zu übernehmen. Unsere dahingehende Forderung wurde jedoch stets von Rot-Grün abgelehnt. Diese hielten es vielmehr für angebracht, jahrelang eine 1%-Besoldungserhöhung vorzunehmen. Die CDU wird sich im Fall eines Wahlsieges dafür einsetzen, dass auch die Beamtinnen und Beamten wieder an der wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes teilhaben können. Eine angemessene Besoldung ist auch Ausdruck der Wertschätzung der Arbeit der Beamtinnen und Beamten durch den Dienstherrn und trägt auch zur zusätzlichen Motivation bei.



Für uns GRÜNE ist und bleibt die Konsolidierung des Haushalts ein wichtiges Ziel. Denn das verstehen wir unter einer generationengerechten Haushaltspolitik, die wir konsequent weiterverfolgen wollen. Da die Personalausgaben des Landes einen Anteil von rund 40 % an den Gesamtausgaben ausmachen, ist eine wirksame Konsolidierung ohne Maßnahmen, die den Personalbereich betreffen, nicht leistbar. Uns ist bewusst, dass die Beamtenschaft des Landes in den letzten Jahren einen großen Teil zur erfolgreichen Konsolidierung des Landes beigetragen hat und dafür sind wir unseren Beamtinnen und Beamten sehr dankbar. Für kommende Koalitionsverhandlungen werden wir selbstverständlich den bisherigen Konsolidierungsbeitrag unserer LandesbeamtInnen berücksichtigen und entsprechend verhandeln. Aber wir müssen auch zwischen den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den finanziellen Möglichkeiten unseres Landes abwägen.



Für die FDP Rheinland-Pfalz ist es wichtig, dass auch die Beschäftigten der Landesregierung und –behörden an der allgemeinen Einkommens- und Wohlstandsentwicklung teilhaben. Sie dürfen nicht zu den Verlierern der Gesellschaft gemacht werden, da die Landesregierung es versäumt hat für absehbare Pensionslasten und ihr politisches Versagen Vorsorge zu treffen.

## **DIE LINKE.**

DIE LINKE steht an der Seite der Gewerkschaften und Beschäftigten. Somit ist es aus unserer Sicht nur konsequent, die Tarifierhöhungen umgehend weiterzugeben.

3. Von 2012 bis 2014 einschließlich wurden Besoldung und Versorgung der Landes- sowie Kommunalbeamtinnen/-beamten jeweils nur um ein Prozent angepasst, während die Indizes der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung – wie schon öfter in der Vergangenheit – stärker stiegen. Durch diese Delle sind die Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz im Besoldungsranking Bund/Länder auf den Abstiegsplätzen gelandet.

**Sind Sie bereit, durch Nachbesserungen im Volumen der Tarifabschlüsse den öffentlichen Dienst 2012,2013, 2014 dafür zu sorgen, dass ein 1:1-Ausgleich für den Rückstand erhalten?**



Die Besoldung und Versorgung muss sicherlich den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts entsprechen und auch vor dem Gebot der Konkurrenzfähigkeit bestehen. Beides war in Rheinland-Pfalz unter unseren politischen Führung stet der Fall. Zu beachten sind jedoch die Rahmenbedingungen des Landeshaushalts. Die Haushaltsdaten sind öffentlich zugänglich und kein Geheimnis. Insofern müssen alle Äu-

ßerungen der politischen Mitbewerber über die künftige Besoldung und Versorgung einer realistischen Betrachtung standhalten. Zu meinen, hinter einem Kassensturz verbergen sich weitere ausschöpfbare Mittel, geht an der öffentlich transparenten Haushaltsrealität völlig vorbei.

Insofern bestehen Grenzen für eine weitere Erhöhung der Besoldung und Versorgung. Wir werden beobachten, wie sich die Personalsituation und die Bewerberlage im öffentlichen Dienst entwickelt. Letztendlich stellt sich die Frage der Besoldung/Versorgung aber immer nur für die Zukunft und nicht für die Vergangenheit.



Im Falle eines Wahlsieges wird die CDU nach einem Kassensturz entscheiden, nach welchen Prioritäten die Fehlpolitik der vergangenen Jahre korrigiert wird. Eins muss dabei aber klar sein: die Fehler der Vergangenheit können wir nicht alle auf einmal rückgängig machen. Wir werden aber versuchen, die Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz so anzupassen, dass das Land im Vergleich mit anderen Bundesländern auch wieder konkurrenzfähig wird.



Im letzten Jahr haben sich die äußeren finanziellen Rahmenbedingungen für das Land vor allem aufgrund steigender Steuereinnahmen und gering ausfallenden Zinsverpflichtungen verbessert. Vor diesem Hintergrund haben wir die Aufhebung des Besoldungsdeckels beschlossen und mit der Besoldungsanpassung im März 2015 um 2,1 Prozent und 2015 um 2,3 Prozent umgesetzt.



Die FDP Rheinland-Pfalz bekennt sich zu einem starken öffentlichen Dienst. Damit dieser auch für junge Menschen eine attraktive Zukunftsoption bleibt, dürfen die Rahmenbedingungen nicht schlechter sein, als in der Wirtschaft. Unter Beachtung der haushaltspolitischen Rahmenbedingungen werden die Freien Demokraten alles tun, damit die Beschäftigten des Landes in Zukunft wieder an der allgemeinen Einkommens- und Wohlstandsentwicklung in unserem Land teilhaben.

## **DIE LINKE.**

DIE LINKE kann sich vorstellen, zumindest mit einer Einmalzahlung einen rückwirkenden Ausgleich herzustellen. Die Lohnzuwächse in den vergangenen Jahren sind weit über viele Berufsgruppen hinweg zu beklagen. Während Unternehmensgewinne und damit auch Staatseinnahmen steigen, bekommen die Beschäftigten durch die Bank zu wenig davon ab.

DIE LINKE möchte an dieser Stelle nur Dinge versprechen, die auch zu halten sind. Wir wollen nach vorne blicken und dafür einstehen, dass solche aus unserer Sicht Negativ-Entwicklungen in der Zukunft nicht mehr vorkommen.

4. Als Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes organisieren wir auch zunehmend tarifangehörige Einzelmitglieder aus dem Landes- und Kommunaldienst, denen genauso wie den Beamten an einer fairen und auskömmlichen Bezahlung durch den öffentlichen Arbeitgeber gelegen ist.

**Wie wollen Sie ein konkurrenzfähiges Entgelt der Tarifbeschäftigten des Landes in der nächsten Tarifrunde sicherstellen?**



Mit dem Potsdamer Tarifabschluss vom März 2015 wurde unter unserer Beteiligung ein Tarifabschluss erzielt, der die Erhöhung der Tabellenentgelte des TV-L in zwei Stufen vorsieht: zum 1. März 2015 um 2,1 % sowie ab 1. März 2016 um weitere 2,3 %, mindestens aber um 75 €.

Damit haben die Tarifvertragsparteien (unter anderem der dbb beamtenbund und tarifunion) ein konkurrenzfähiges Entgelt der Tarifbeschäftigten bis zum Jahresende 2016 vereinbart. Wir werden auch bei zukünftigen Tarifverhandlungen in der Tarifgemeinschaft der Länder unser volles Engagement einbringen, um ein attraktives Entgelt für die Beschäftigten unseres Landes sicherzustellen.



Auch im Bereich der Tarifbeschäftigten müssen wir auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben. In Zeiten hoher Steuereinnahmen wäre es nicht gerechtfertigt, die Tarifangestellten im öffentlichen Dienst von der wirtschaftlichen Entwicklung abzukoppeln. Die CDU setzt sich deshalb für eine angemessene Bezahlung aller Bediensteten im öffentlichen Dienst ein. In welcher Höhe aber Spielraum für Tarifierhöhungen besteht, kann erst dann abschließend beurteilt werden, wenn ein Kasernensturz in Regierungsverantwortung vorgenommen worden ist.



Im Gegensatz zu den Besoldungsanpassungen, können wir die Tarifergebnisse des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) nicht direkt beeinflussen bzw. nicht spezifisch für Rheinland-Pfalz verhandeln. Die Tarifrunden finden auf Bundesebene statt, die Ergebnisse werden auf Rheinland-Pfalz übertragen. In den letzten Jahren wurden die Entgelte der Angestellten im öffentlichen Dienst stets in einer angemessenen Höhe angepasst. Dabei haben die Verhandlungspartner konstruktiv zwischen den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, den finanziellen Möglichkeiten der Länder und den wesentlichen Forderungen der Gewerkschaften abgeklärt. Dieses Verfahren werden wir auch in Zukunft fortführen.



Der Schlüssel zu einer besseren Entlohnung der Beschäftigten ist eine vernünftige Haushalts- und eine zukunftsgerichtete Wirtschaftspolitik. Wenn in der Wirtschaft wieder mehr Geld verdient werden kann und die Firmen bessere Löhne und Gehälter zahlen können, dann wird die Einnahmehasis des Staates verbessern und er damit wieder in die Lage versetzt werden, auch seine Beschäftigten besser zu bezahlen. Die Politik der Landesregierung war dagegen eher auf eine Schwächung der Wirtschaft sowie auf zusätzliche staatliche Ausgaben ausgelegt. Viele dieser Mehrausgaben gingen einseitig zu Lasten der Kommunen. Was den Handlungsspielraum der Tarifparteien begrenzt und im Endeffekt zu niedrigeren Löhnen und Gehältern der kommunalen Beschäftigten geführt hat.

Fehlinvestitionen und Millionenpleiten, wie am Nürburgring, gehen natürlich auch zu Lasten der Landesbeschäftigten, da dieses Geld unter anderem auch für die Anpassung der Löhnen und Gehälter fehlt.

## **DIE LINKE.**

Lohnzuwächse gehören zur Arbeitswelt dazu! DIE LINKE steht hier immer an der Seite der Beschäftigten. Wir glauben, dass hier über Jahre hinweg schlicht am falschen Ende gespart wurde und sehen hier, was Staatsausgaben angeht, einige Einsparpotenziale die derzeit ungenutzt sind. Wir stehen wie keine andere Partei im Gegenzug auch für die Erhöhung der Steuereinnahmen (bspw. Millionärsteuer), um auch hier wieder Handlungsspielräume zu gewinnen.

5. Thema Personalausstattung: Durch den Asylbewerberzustrom wird deutlich, wie eklatant die Personaldecke des öffentlichen Dienstes auf Kante genäht ist. Zusätzliche Aufgaben erfordern zusätzliches Personal. Der demografische Wandel erschwert dabei die Nachwuchsgewinnung. Personalnot ist die Folge, Gegensteuern kostet Geld.

**Wie könnte man die Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst verbessern und die Berufswahl „öffentlicher Dienst“ attraktiver machen? Welche Sofort-Maßnahmen kommen aus Ihrer Sicht für die Entlastung des gegenwärtig am Limit arbeitenden (Landes-)personals in Betracht?**



Die Beschäftigung als Beamtin oder Beamter ist bereits heute attraktiv. Selbstverständlich suchen wir dennoch stets nach Wegen, die Attraktivität weiter zu steigern: so sind bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit Verbesserungen möglich. Eine Maßnahme zur Entlastung des Landespersonals kann die Aufhebung des sog. Verbots der Doppelalimentation sein. Dies hätte zur Folge, dass Ruhestandsbeamte, sofern sie wieder beruflich aktiv werden, in ihren Verdienstmöglichkeiten nicht mehr durch die Höhe ihres früheren Verdiensts im aktiven Dienst gedeckelt werden. Dies kann einen Wiedereinstieg beispielsweise als Tarifbeschäftigter attraktiver machen. Für die Betreuung von Flüchtlingen haben wir eine solche Möglichkeit bereits geschaffen.



Auch kann die Wiedereinstellung eines sich bereits im Ruhestand befindenden Beamten im aktiven Beamtenverhältnis erleichtert und finanziell attraktiv gestaltet werden.



Geeigneter Nachwuchs im Öffentlichen Dienst kann nur dann gewonnen werden, wenn Rheinland-Pfalz auch konkurrenzfähig bleibt. Dies gilt nicht nur in Bezug auf die freie Wirtschaft, sondern auch in Bezug auf andere Bundesländer. Insbesondere die Besoldung ist hier ein entscheidender Faktor. Durch die jahrelange 1%-Besoldungserhöhung wurden die rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten von der Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung abgekoppelt, entgegen der gesetzlichen Vorschriften, die die Besoldung gerade an die wirtschaftliche Entwicklung koppeln. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf die Konkurrenzfähigkeit von Rheinland-Pfalz. Denn viele Bundesländer besolden ihre Beamtinnen und Beamten deutlich besser. Hier müssen wir nachbessern und gute Ausgangsvoraussetzungen in Rheinland-Pfalz schaffen. Zudem sind weite Teile des öffentlichen Dienstes aufgrund der schlechten Personalpolitik der Landesregierung völlig am Ende ihrer Kapazitäten angelangt. Dies gilt nicht nur für die Polizei, sondern auch in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Die CDU wird hier personelle Verbesserungen umsetzen. So planen wir für das Jahr 2016 zusätzlich zu den von der Landesregierung veranschlagten Neueinstellungen bei der Polizei mit weiteren 85 Polizeianwärterinnen und Polizeianwärttern. Außerdem wollen wir zusätzliche 15 Tarifbeschäftigte sowie weitere Staatsanwälte und Richter einstellen. Für uns steht fest: wer wie die Landesregierung das Personal im öffentlichen Dienst auf Kante näht, riskiert die Effizienz und Qualität unserer öffentlichen Institutionen. Die vielen Beamtinnen und Beamten, die sich täglich für ihren Beruf einsetzen und teils viele Überstunden anhäufen, haben mehr Wertschätzung verdient.



Beeindruckt hat uns GRÜNE das Engagement vieler Beamtinnen und Beamten, die spontan ihre Dienststellen gewechselt haben, um Ihre Kolleginnen und Kollegen bei der Registrierung der Flüchtlinge zu unterstützen. Das Credo „Wir schaffen das“ haben die rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten in die Tat umgesetzt. Dafür sind wir Ihnen sehr dankbar.

Natürlich ist uns bewusst, dass diese Ausnahmesituation so nicht auf Dauer haltbar ist. Deshalb haben wir im Haushalt 2016 zahlreiche Maßnahmen im Personalbereich ergriffen, um die extrem steigende Zahl der Flüchtlinge zu bewältigen. Zum Beispiel wurden 500 Anwärterstellen bei der Polizei etatisiert, 45 neue Stellen bei der Einsatzgruppe Migration der Polizei sowie 21 zusätzliche Stellen für die Zentrale Bußgeldstelle.

Auf die Probleme bei der Nachwuchsgewinnung wurden wir von vielen Seiten hingewiesen. Weniger Bewerberinnen und Bewerber sind nicht nur bei Stellen im öffentlichen Dienst ein alltägliches Phänomen. Wir sehen jedoch Potential und Chancen in unterschiedlichen Personenkreisen, die mittel- und langfristig akquiriert werden könnten. So könnten zum Beispiel gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst geworben werden. Auch Personengruppen, die bisher außer Acht gelassen wurden, wie z.B. Studienabbrecher, könnten für den Verwaltungsdienst

gewonnen werden. Gleichzeitig sollte man darüber nachdenken, wie und ob man den Weg in die Verwaltung für Quereinsteiger vereinfachen kann.



Auch wenn die Attraktivität des öffentlichen Dienstes unter der Landesregierung in den letzten Jahren deutlich gelitten hat, ist der Staat mit seinen sicheren Arbeitsplätzen immer noch ein zuverlässiger Arbeitgeber. Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel und den zunehmenden Auswirkungen des demographischen Wandels wird der Wettbewerb um Arbeitskräfte zunehmen. Dem muss sich auch der öffentliche Dienst stellen, indem er weiter gut entlohne und sichere Jobs anbietet.

## **DIE LINKE.**

DIE LINKE spricht sich seit Jahren gegen den Abbau von Beamten- und Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerstellen aus. Dass viele Berufsgruppen, egal ob Verwaltung oder Polizei, schon lange weit über ein erträgliches Maß belastet sind, ist bekannt und wurde bisher schlicht durch CDU und SPD hingenommen.

Wir sehen unsere Aufgabe darin, jenseits von akuten Ereignissen die Ausstattung mit Personal so zu gestalten, dass diese zwar finanziell in den Haushalten darstellbar ist, aber eben auch nicht auf dem Rücken der Beschäftigten gespart wird.

Als Sofortmaßnahmen müssen hier durch Bund und Länder Mittel frei gemacht werden, dass das notwendige Personal zur Verfügung steht; jedoch müssen auch Verwaltungsabläufe gestrafft und einheitliche Soft- und Hardware genutzt werden, um Doppelerfassungen oder Schnittstellenprobleme zu verringern.

Nachwuchsgewinnung kann jedoch für uns ebenso bedeuten, auch die Hürden für Seiteneinsteigerinnen und –einsteiger abzusenken, damit sich ein „Umstieg“ hin zu einer Beamtenlaufbahn einfacher gestaltet.

6. Immer häufiger sehen sich Angehörige des öffentlichen Dienstes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in unterschiedlichen Formen von Gewalt ausgesetzt wie etwa Beschimpfungen, Bedrohungen oder der Ausübung körperlicher Gewalt. Die Zunahme von Bedrohungen und Übergriffen ist insbesondere in den Bereichen des öffentlichen Dienstes zu beobachten, die im direkten Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern stehen.

**Welche Lösungen zum vorbeugenden Schutz vor solchen Übergriffen würden Sie etablieren?**

**Muss die Ahndung von Gewaltausübung gegen öffentliches Personal verbessert werden?**



Auch wir beobachten mit Sorge, dass Gewalttätigkeiten aber auch verbale Entgleisungen gegenüber Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeitern, Polizistinnen und Polizisten und sogar Rettungs- und Feuerwehrkräften in den letzten Jahren ein besorgniserregendes Niveau erreicht haben. Als SPD Rheinland-Pfalz stellen wir uns

klar gegen jede Form von Gewalt. Dies gilt umso mehr, wenn sie sich gegen diejenigen richtet, die sich als Gesichter unseres Staates tagtäglich für unser Gemeinwesen einsetzen.

Wir vertreten die Auffassung, dass es sich bei dem beschriebenen Phänomen um eine komplexe gesellschaftliche Entwicklung handelt, die sich einfachen Antworten entzieht. Wir halten es für notwendig, die Öffentlichkeit weiterhin und beständig für diese Thematik zu sensibilisieren. Es handelt sich nach unserer festen Überzeugung um eine Aufgabe, die weder Politik noch das Strafrecht alleine, sondern nur ein offener und breiter zivilgesellschaftlicher Diskurs unter Einbeziehung aller relevanten Gruppen lösen kann. Beispielhaft stehen hierfür Debattenanstöße wie die gemeinsame Grundsatzerklärung, die unsere Ministerpräsidentin Malu Dreyer am 09. Dezember 2015 gemeinsam mit Vertretern des DGB und des DBB – Beamtenbund und Tarifunion Rheinland-Pfalz unterzeichnet hat.

Wir warnen davor, sich auf der Suche nach vermeintlich schnellen Lösungen mit einfachen Antworten, wie dem ausschließlichen Ruf nach einer Verschärfung des Strafrechts zufrieden zu geben. Mit wohlfeilen Konzepten, die im Ergebnis keine Effekte erzielen, ist niemandem geholfen. Diese Sicht wurde auch bei einer Anhörung des rheinland-pfälzischen Innenausschusses von den angehörten Expertinnen und Experten mehrheitlich geteilt.

Über die beschriebene Sensibilisierung der Öffentlichkeit hinaus, sind wir selbstverständlich auch für praktische Maßnahmen offen, wenn sie wirklich erfolgsversprechend erscheinen.

Viel versprechen wir uns in diesem Zusammenhang von dem durch uns angestoßenen Pilotversuch zum Einsatz sogenannter „Body-Cams“ im Polizeidienst. Auch haben wir bereits in der vergangenen Legislaturperiode dafür gesorgt, dass z.B. durch Schulungen aber auch bauliche und organisatorische Maßnahmen eine Erhöhung der Sicherheit am Arbeitsplatz der rheinland-pfälzischen Beamtinnen und Beamten angestoßen wurde. Diesen Prozess, der insbesondere in der Finanzverwaltung, der Justiz und der Polizei bereits zu vorbildlichen Konzepten geführt hat, wollen wir weiter fortführen.

Wir wollen darüber hinaus eine Stelle in der Landesregierung einrichten, die die Umsetzung entsprechender Konzepte in Rheinland-Pfalz evaluiert.



Mit dem Phänomen „Gewalt gegen Angehörige des öffentlichen Dienstes“ beschäftigt sich die CDU schon seit längerer Zeit. Von Übergriffen betroffen sind dabei nicht nur Polizeibeamte und Rettungskräfte, sondern auch Bedienstete aus vielen anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes wie Arbeitsagenturen, aber auch Lehrer an Schulen. Mitte Dezember hatte die CDU-Landtagsfraktion zu diesem Thema ein Sicherheitsgespräch mit zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern aus dem öffentlichen Dienst veranstaltet, mit denen intensiv über das Phänomen und über Lösungsansätze diskutiert wurde. Nach unserer Ansicht müssen sowohl präventive als auch repressive Maßnahmen ergriffen werden. Im präventiven Bereich fordern wir eine Anti-Gewalt-Strategie für den gesamten öffentlichen Dienst. Im repressiven Bereich haben wir schon vor einiger Zeit eine Strafverschärfung in unserem Strafgesetzbuch gefordert, leider wiederum von Rot-Grün im Landtag abgelehnt.



Es steht außer Frage, dass wir gegen Gewalt gegen Angehörige des öffentlichen Dienstes entschieden vorgehen müssen. Nach unserem Dafürhalten kann dies allerdings nicht durch etwaige Strafrechtsverschärfungen oder ausschließlich mit den Mitteln des Strafrechts geschehen. Nachgewiesenermaßen haben Strafverschärfungen keinerlei Abschreckungseffekt bei der entsprechenden Tätergruppe. Die Gewalt gegen Angehörige im öffentlichen Dienst muss im gesamtgesellschaftlichen Kontext gesehen und verhindert werden. Wir sind der Ansicht, dass dies nur durch Stärkung von präventiven Maßnahmen möglich ist sowie gezielter Weiterbildung und Information der betroffenen Berufsgruppen bedarf.

Bei der Ahndung von Gewalttaten gegen öffentliches Personal bestehen entsprechende Strafrahmen, die von der Justiz angemessen anzuwenden sind. Hierbei muss die Tat im Vordergrund stehen. Die betroffenen Opfer sind entsprechend der bestehenden Opferschutzprogramme zu unterstützen. Bei zivilrechtlichen Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüchen, die den Angehörigen des öffentlichen Dienstes bei ihrem Einsatz bzw. während ihrer Arbeit entstehen, halten wir eine Vorleistungspflicht des Landes Rheinland-Pfalz für sehr wünschenswert. Unsere Fraktion hat sich in diesem Jahr mit einer parlamentarischen Initiative für die Einführung dieser Vorleistungspflicht eingesetzt. In der Folge wurde von der Landesregierung eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die derzeit prüft, ob eine Vorleistungspflicht realisierbar ist.

Wir begrüßen auch die gemeinsame Grundsatzerklärung der Landesregierung von Rheinland-Pfalz, des DBB – Beamtenbund und Tarifunion, Landesbund Rheinland-Pfalz und des DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz / Saarland – zur zunehmenden Gewalt gegenüber Angehörigen des öffentlichen Dienstes.



Die FDP Rheinland-Pfalz lehnt jede Form der Gewalt ab, insbesondere auch gegen Angehörige des öffentlichen Dienstes. Auch die Landesregierung hat durch ihre Politik immer wieder Ressentiments gegen Beschäftigte des Landes geschürt, wie zum Beispiel bei der Einführung der Kennzeichnungspflicht für Polizistinnen und Polizisten. Gleichzeitig hat der Sparkurs gerade auch bei der Polizei bei vielen Menschen den Eindruck hinterlassen, dass sie mit ihren Sorgen und Nöten alleingelassen werden, während ihre Steuer- und Abgabenlast zunehmend steigt.

Der Staat kann nicht für immer weniger Leistung, immer mehr Geld verlangen. Wir wollen durch eine Aufgabendiskussion erreichen, dass der Staat sich in Zukunft vielleicht um weniger Dinge kümmert, aber diese richtig macht. Die Menschen sollen erfahren, dass der Staat sie nicht nur viel Geld kostet, sondern auch wirklich für sie da ist. Eine Verbesserung der staatlichen Dienstleistungen trägt nicht nur zu einer positiveren Wahrnehmung des Staates bei den Bürgerinnen und Bürgern bei, sie wirkt sich obendrein positiv auf die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes aus.

## **DIE LINKE.**

Die öffentliche Verwaltung und ihre Bediensteten sind oftmals der Wut der Bürgerinnen und Bürger über politische Entscheidungen und Vorschriften ausgesetzt. In

unserem Fokus liegt die Prävention, da wir glauben, dass mit bürgerfreundlicheren Entscheidungen, nachvollziehbaren Vorschriften und flacheren Dienstwegen auch die Frustration des Gegenübers abnimmt. Ein weiterer Baustein bei Verwaltungen ist aus unserer Sicht die Möglichkeit des eGovernments, um Wartezeiten und –schlangen zu Stoßzeiten zu vermeiden.

Praktische Hilfe bedeutet für uns allerdings auch, dass die Beamten (ebenso wie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) an ihrem Arbeitsplatz geschützt werden müssen, gerade wenn dieser auf der Straße ist. Polizei- und Ordnungsbehörden gehören oftmals nicht zu den beliebtesten Berufsgruppen – das können wir nicht ändern. Aber dass Angriffe auf diese Berufsgruppen, egal woher diese kommen, nicht lapidar abgetan und auch thematisiert werden, das ist unser Anspruch.

7. Der Gesetzgeber hat die Pensionsaltersgrenzen in Anlehnung an das Renteneintrittsalter heraufgesetzt. Älteres Personal bleibt somit länger im Dienst.

**Welche Ideen zur Etablierung altersgerechter Arbeitsplätze haben Sie für den öffentlichen Dienst?**



Die SPD Rheinland-Pfalz setzt sich für eine demografiefeste Entwicklung der Landesverwaltung durch die Schaffung einer altersgerechten Arbeitsorganisation und -struktur ein.

Altersgerechte Arbeit ist dadurch zu gewährleisten, dass Arbeitsplätze und Arbeitsanforderungen auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse aller Altersgruppen in allen Lebensphasen zugeschnitten und in Übereinstimmung mit den Anforderungen der jeweiligen Aufgaben gebracht werden. Bei länger werdender Lebensarbeitszeit werden flexible Arbeits- und Organisationsformen benötigt, damit die Arbeitsfähigkeit in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt über die Zeitspanne eines gesamten Arbeitslebens gegeben ist.

Altersgerechtes Arbeiten beginnt damit nicht erst in rentennahen Jahrgängen, vielmehr handelt es sich um ein ganzheitliches Vorgehen des Arbeitgebers entlang aller Altersgruppen und aller Aufgaben wie Personalentwicklung, Personalmanagement, Führung, Arbeitsorganisation, Organisationskultur und betriebliche Gesundheitsförderung.

Mindeststandards sind dabei die Schaffung von flexiblen Arbeits- und Organisationsformen für alle Altersgruppen, der Wissens- und Erfahrungstransfer, z.B. durch die Kooperation der Generationen in altersgemischten Teams oder Arbeitsgruppen und damit der Austausch von Wissen, Erfahrungen sowie neuen und innovativen Ideen.

Darüber hinaus erachten wir die verstärkte Schulung von Führungskräften zur Thematik „Altersgerechte Arbeit und altersgemischte Teams oder Arbeitsgruppen“ als zielführend.



Die CDU hat sich stets dafür eingesetzt, dass bei der Frage der Pensionsaltersgrenzen die Belastungen bestimmter Berufsgruppen berücksichtigt werden. Demnach

finden sich Ausnahmeregelungen insbesondere für die Polizei und die Berufsfeuerwehr. Wir müssen auch in Zukunft schauen, welchen Beamtengruppen wir eine längere Arbeitszeit zumuten können, und welche wir aufgrund hoher körperlicher, oder auch psychischer Belastungen eine frühere Pensionierung ermöglichen müssen.



Gleichzeitig zur Anpassung der Pensionsaltersgrenze an das Renteneintrittsalter wollen wir ein umfassendes Gesundheitsmanagement aufbauen. Konkret wollen wir altersgerechte Arbeitsplätze, Gesundheitstage veranstalten und die Einführung eines Anreizsystems, welches gesundheitsförderliche Eigeninitiativen von Beamtinnen und Beamten unterstützt. Ein Gesundheitsmanagement muss zudem gezielt physische und psychischen Überlastungen erkennen und präventive Unterstützungsmöglichkeiten für die gesamte Belegschaft in jeder Lebensphase anbieten.

Wir haben im Haushalt 2016 Mittel eingestellt, die dafür vorgesehen sind, ein Konzept zum Gesundheitsmanagement in der Steuerverwaltung zu erarbeiten. Dies kann ein Vorbild für weitere Bereiche der Landesverwaltung sein.



Der demographischen Wandel wird sich auf die Gesellschaft insgesamt auswirken. Er sollte aber nicht nur als Bedrohung, sondern auch als Chance gesehen werden. Die Menschen bleiben länger gesund und viele sind damit nicht nur in der Lage, sondern auch willens länger zu arbeiten. Natürlich sind auch im öffentlichen Dienst nicht alle Stellen gleichermaßen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geeignet. Die FDP Rheinland-Pfalz setzt sich dafür ein, gemeinsam mit den Tarifpartnern die Laufbahnen des öffentlichen Dienstes so zu gestalten, dass diese über die gesamte Laufbahn der Beschäftigten ein attraktives und altersgerechtes Umfeld bietet.

## **DIE LINKE.**

Hier eine pauschale Antwort zu geben würde der Frage nicht gerecht werden. Zu vielfältig sind die Bereiche, in denen Beamte tätig sind.

Grundsätzlich lehnt DIE LINKE die Rente ab 67 ab und macht sich dafür stark, dass Menschen auch über das 50. Lebensjahr hinaus ihren Beruf ausüben können und anerkannt werden.

Dies bedeutet für uns im Hinblick auf die Beamten zum einen den Arbeitsplatz anhand der Bedürfnisse des Alters auszurichten (bspw. Anpassung der Bildschirme im Innendienst und auf Verwaltungen), oder eben die Verlagerung der Tätigkeiten, wenn ein Außendienst (bspw. Polizeibeamte) nicht mehr möglich ist.

8. Nicht übernommen hat der Gesetzgeber Maßnahmen des Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetzes in die Beamtenversorgung. Die verbesserte Anerkennung von Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder, eine Entsprechung zur „Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren“ und Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente sind kein Bestandteil des Versorgungsrechts in Rheinland-Pfalz.

**Können Sie sich eine wirkungsgleiche Übertragung der genannten rentenrechtlichen Maßnahmen in Zukunft vorstellen?**



Die Frage der Übertragung der rentenrechtlichen Verbesserungen aufgrund des Rentenversicherung-Leistungsverbesserungsgesetzes auf die Beamtenversorgung ist im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum neunten Landesgesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften umfassend geprüft und auch parlamentarisch diskutiert worden.

Die bei der Rente bis zum Erlass des erwähnten Rentenversicherung-Leistungsverbesserungsgesetz geltende Rechtslage zum abschlagsfreien Ruhestand (Vollendung des 65. Lebensjahres / 45 Beitragsjahre) wurde auf die Versorgung der Landesbeamtinnen und -beamten übertragen. Danach können auch Beamtinnen und Beamte nach der Anhebung der Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten, wenn sie entsprechende Dienstzeiten erbracht haben. Das Beamtenrecht kennt für besonders belastete Gruppen besondere (niedrigere) Altersgrenzen (Polizei, Feuerwehr, Justizvollzug, Lehramt) und es gibt im Übrigen zahlreiche Arbeitszeit- und Altersteilzeitmöglichkeiten für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand für alle anderen Beamtinnen und Beamte.

Dass die rentenrechtlichen Verbesserungen bei der Mütterrente nicht auf die Beamtenversorgung übertragen wurden, beruht insbesondere auf der Unterschiedlichkeit und Wirkungsweise der Alterssicherungssysteme. Dies gilt auch für die Verbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung bei den Erwerbsminderungsrenten. Diese dienen insbesondere dazu, niedrige Renten im Bereich der Sozialhilfegrenze anzuheben. Das Problem gibt es im Bereich der Beamtenversorgung aufgrund der für alle Beamtinnen und Beamten geltenden Mindestversorgungsregelung nicht.



Im Rahmen der jüngsten Änderungen im Landesbeamtengesetz zur Verlängerung des Pensionseintrittsalters hat die CDU-Landtagsfraktion einen Antrag in den Landtag eingebracht, der zahlreiche Verbesserungen für die Beamtinnen und Beamten in Rheinland-Pfalz vorsah. Nach unserer Ansicht geht es nicht, auf der einen Seite die Belastungen des Rentenbeschlusses auf Bundesebene zu übertragen, die Vorteile wie die Mütterrente aber außen vor zu lassen. Wir haben deshalb gefordert, auch die Anerkennung der Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder in das Landesbeamtengesetz zu übernehmen. Dieser Vorschlag wurde jedoch leider von der rot-grünen Regierungsmehrheit im Landtag abgelehnt. Wir werden uns aber weiterhin für Verbesserungen in diesem Bereich einsetzen.



Wir GRÜNE lehnen die sogenannte „Mütterrente“ und die Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren sowohl für Angestellte als auch für Beamtinnen und Beamte ab. Diese Maßnahmen würden dem Land viele Millionen Euro kosten, für die es keinen Vorschlag zur Gegenfinanzierung gibt. Vor dem Hintergrund der Schuldenbremse und

vor allem im Sinne der Generationengerechtigkeit ist das keine solide Finanzpolitik, wie wir sie verstehen.



Die FDP Rheinland-Pfalz steht für eine Politik der haushaltspolitischen Vernunft und der Generationengerechtigkeit. Selbstverständlich sollen auch die Rentnerinnen und Rentner an der allgemeinen Einkommens- und Wohlstandsentwicklung beteiligt werden. Allerdings darf die staatliche Lohnpolitik nicht über mehr Schulden und damit zu Lasten künftiger Generationen finanziert werden. Generationengerechtigkeit heißt für uns, auch die Anliegen der jungen Generation angemessen berücksichtigt werden. Diese muss sich heute nicht nur mit oftmals niedrigeren Löhnen und Gehältern abfinden, sie muss auch noch höhere Steuern und Abgaben zahlen und soll obendrein auch noch privat für das eigene Alter vorsorgen. Wir wollen dafür sorgen, dass die Belange aller Generationen angemessen berücksichtigt werden.

## **DIE LINKE.**

DIE LINKE befürwortet nach dem Grundsatz, dass Renten- und Pensionsrecht gleich zu behandeln sind, eine Übertragung der Regelungen aus dem Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz auch auf die Beamtinnen und Beamten.

9. Das Personal wird weniger und ist älter, die Aufgaben nehmen zu. Da kommt es stark darauf an, dass das vorhandene Personal motiviert und gesund Dienst leisten kann. Betriebliches/Behördliches Gesundheitsmanagement wird deshalb immer wichtiger. Obwohl Gesundheitsvorsorge und -förderung dabei auch im Sinne des Arbeitgebers/Dienstherrn liegen, ist in weiten Teilen der Landesverwaltung Kostenneutralität augenscheinlich das oberste Gebot bei der Umsetzung relevanter Konzepte.

**Ist das aus Ihrer Sicht richtig?**



Gesundheit ist das höchste Gut eines jeden Menschen und Voraussetzung für persönliche Zufriedenheit und Wohlbefinden. Ziel jeder Gesundheitsstrategie muss es daher sein, die Menschen vor Gesundheitsrisiken zu schützen und die Gesundheit in allen Lebensbereichen zu fördern. Der Arbeitswelt kommt hierbei, neben der Familie, der Schule und der Freizeit, eine besondere Bedeutung zu. Ein geeignetes Instrument für die Umsetzung dieses Ziels ist das betriebliche Gesundheitsmanagement. Es setzt sich zusammen aus den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen für den Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement befasst sich dabei sowohl mit physischen als auch mit psychischen Belastungen und zielt nicht nur auf die Abwehr von Gesundheitsgefahren, sondern will aktiv Kräfte stärken. Es ist damit präventiv ausgerichtet.

Das "Rahmenkonzept Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung" der von uns geführten Landesregierung ist Bestandteil des Rahmenkonzeptes Personalentwicklung und bietet den Dienststellen eine Orientierungshilfe für ihr Ge-



sundheitsmanagement. Außerdem soll es dazu dienen, einen möglichst einheitlichen Standard in der Landesverwaltung auf dem Gebiet des Gesundheitsmanagements zu erreichen.

Das vorliegende Rahmenkonzept "Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz" trägt zum einen der übergreifenden Veränderungen durch die Globalisierung, Technisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt und zum anderen dem demografische Wandel und den damit einher gehenden steigenden und zunehmend komplexeren Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch der zunehmenden Gefahr von arbeitsbedingten Krankheiten Rechnung. Wir wollen dieses Konzept auch in Zukunft weiterentwickeln.



Eine längere Arbeitszeit muss auch mit einer Verbesserung der Gesundheitsfürsorge einhergehen. Dies gilt nicht nur für die Beamtinnen und Beamten, die aufgrund von Wechselschichtdiensten ohnehin einer besonderen Belastung ausgesetzt sind, sondern auch für alle weiteren Beamten, die aufgrund der demographischen Entwicklung länger arbeiten müssen. Die CDU fordert deshalb ein umfassendes Gesundheitsmanagement für den Öffentlichen Dienst. Hierbei sollen auf der einen Seite die Arbeitsabläufe kontrolliert und optimiert, auf der anderen Seite aber auch gesundheitspräventive Maßnahmen stärker in den Fokus rücken. Einsparungen in der Gesundheitsfürsorge sind keine wirklichen Kosteneinsparungen. Denn wenn Beamtinnen und Beamte aufgrund gesundheitlicher Probleme nur eingeschränkt oder sogar dienstunfähig sind, ist dies nicht nur für die betreffenden Personen eine sehr schwierige Situation, sondern auch für den Dienstherrn, der die Ausfälle kompensieren muss.



Das Land ist in der Pflicht, den Arbeitsalltag für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst so zu gestalten, dass sowohl inhaltliche als auch physische Voraussetzungen für ein produktives und gesundheitsförderliches Arbeitsfeld vorhanden sind. Wir wollen deswegen ein umfassendes Gesundheitsmanagement aufbauen. Denn das bietet Chancen, die Attraktivität und Produktivität des Arbeitsplatzes zu erhöhen. Es ist uns bewusst, dass ein Gesundheitsmanagement auch etwas kostet. Das bereits bestehende Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“ muss weiterentwickelt und auch mit den nötigen Mitteln ausgestattet werden.



Die Dimension des demographischen Wandels wird vielfach unterschätzt, dabei macht auch die Landesregierung keine Ausnahme. Sowie bereits viele Firmen in der Privatwirtschaft sich bemühen, die Arbeitsplätze altersgerecht zu gestalten, so ist das auch im öffentlichen Dienst notwendig. Die Arbeitgeber sind dabei gut beraten, sich früh um entsprechende Konzepte zu kümmern, da ansonsten mit steigendem Alter die Ausfallzeiten zunehmen und die Altersgrenze für den Ruhestand nur in wenigen Fällen erreicht werden dürfte. Gleichwohl bedarf es für den demographiegerechten Umbaus des öffentlichen Dienstes der Zusammenarbeit der Tarifparteien. Gemein-

sam mit den Betroffenen müssen Konzepte entworfen werden, wie Laufbahnen reformiert und Arbeitsplätze angepasst werden müssen.

## **DIE LINKE.**

Kosteneinsparungen und ein effektiver Einsatz von Mitteln ist das eine – wir glauben jedoch, dass die Kosten-Nutzen-Kalkulation oftmals nur aus kurzfristigen Erwägungen besteht.

Wir sind der Überzeugung, dass zufriedene und gesunde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch produktiver sind. Zugegeben, das ist schwer messbar – klar ist jedoch, dass Stress und gesundheitlich nicht angepasste Arbeitsplätze belasten und sich somit negativ auf die Arbeitsleistung auswirken.

Folglich ist diese kurzfristige Sichtweise aus unserem Blickwinkel falsch.

10. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in der modernen Gesellschaft, die immer stärker beide Elternteile in der Erwerbstätigkeit sehen will, ein großes Thema.

**Welche Einzelmaßnahmen würden Sie im öffentlichen Dienst zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unbedingt realisiert sehen wollen?**



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein sozialdemokratisches Kernanliegen: sie liegt im Interesse der Menschen, die für ihre Familie leben und arbeiten und damit auch 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.

Grundsätzlich wichtige Punkte im Bereich der öffentlichen Verwaltung sind aber:

- Individuelle Teilzeitmodelle, auch für Führungskräfte.
- Telearbeit.
- Mobile Arbeitsplätze.
- Flexible Arbeitszeitmodelle.
- Regelmäßige individuelle Arbeitsplatzanalysen.
- Angebote an Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit.
- Gezielte Wiedereintrittshilfen nach einer Freistellung bzw. Erziehungsphase und Karriereberatung (z. B. 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 (z. B. mit Broschüren, Intranet-Auftritt, Vorträgen, etc.).
- Die Themen "Vereinbarkeit von Pflege und Beruf" und "Unterstützung bei der Kinderbetreuung".

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, um etwa Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen in Einklang mit den beruflichen Anforderungen zu bringen: Eine hohe Ar-

beitszeitflexibilität, ein großzügiger Gleitzeitrahmen, individuelle Teilzeitmodelle oder Telearbeit können das Zusammenspiel von Familie und Beruf vereinfachen. Das bringt eine höhere Arbeitszufriedenheit und eine positive Identifikation mit dem Arbeitsplatz. Aber auch Personalentwicklungsmaßnahmen, so zum Beispiel im Bereich der Fortbildungen, unterstützen das Verständnis und die Befähigung der handelnden Personen – ob als Kolleginnen und Kollegen oder auch als Vorgesetzte – das für sie Mögliche zu tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu unterstützen.

Die 2013 abgeschlossene „Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik“ der von uns geführten Landesregierung enthält verschiedene für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtige Handlungsfelder.

Ein familienfreundliches Betriebsklima zeichnet sich besonders dadurch aus, dass es möglich ist, individuelle Absprachen 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 Familie und Beruf bewusst sind und ihnen wenn notwendig entgegenkommen.

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 Unternehmens- und Behördenkultur sein.

Darüber hinaus müssen familienbewusste Maßnahmen vernetzt sein um ihre volle Wirkung zu entfalten. Im Rahmen einer familienbewussten Personalpolitik berühren entsprechende Maßnahmen nie nur ein personalpolitisches Handlungsfeld. Gerade solche Maßnahmen tragen auch zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes und damit zur Nachwuchsgewinnung bei (s. Frage 5).



Schon jetzt sieht das Landesbeamtengesetz zahlreiche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung vor. Im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte im Öffentlichen Dienst müssen wir als Land Rheinland-Pfalz auch eine Flexibilität ermöglichen, die sich in der freien Wirtschaft erst langsam entwickelt. Diesen Wettbewerbsvorteil müssen wir weiter ausbauen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf aber nicht nur das Privileg bestimmter Beamtengruppen sein. Es kann nicht angehen, dass bspw. Polizisten wochenlang nicht planen können, weil aufgrund von Personalmangel Wochenenddienste immer wieder kurzfristig anfallen und jegliche private Planung unmöglich machen.



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt stark vom Angebot einer guten Kindertagesbetreuung ab. Denn jeder Kita-Platz bietet Eltern ein Stück mehr Wahlfreiheit. Und jeder Kita-Platz bietet Kindern frühkindliche Bildung, die wiederum einen wesentlichen Beitrag für einen erfolgreichen Lebensweg leistet. Seitdem wir GRÜNE an der Regierung beteiligt sind, haben wir zahlreiche neue Kita-Plätze geschaffen und die Qualität unserer Kindertageseinrichtungen mit unserem Qualitätsprogramm KitaPlus! verbessert. Diese Familienpolitik wollen wir weiter fortsetzen.

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, dass das von der CDU/CSU favorisierte Betreuungsgeld verfassungswidrig ist, freut uns. Wir GRÜNE haben uns von Anfang an gegen dieses widersinnige, staatlich subventionierte Fernhalten von Kindern aus Bildungseinrichtungen ausgesprochen. Die für das Betreuungsgeld vorgesehenen Bundesmittel in Höhe von 16 Mio. Euro haben wir im Haushalt 2016 direkt für den Ausbau der Kindertageseinrichtungen eingesetzt.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht es aber mehr als nur gute Möglichkeiten zur Kinderbetreuung. Der Staat muss durch eine familien- und zeitgerechte Politik die Bedingungen dafür schaffen, dass die Vereinbarkeit Schritt hält mit den sich wandelnden Lebensphasen der Familienmitglieder. Dazu zählt das Recht, familienbedingt auf eine Teilzeitstelle reduzieren zu können sowie der Rechtsanspruch auf Rückkehr auf eine volle Stelle.

Das Land als Arbeitgeber muss als Vorbild vorangehen und die oben aufgezählten Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickeln.



Die FDP Rheinland-Pfalz setzt sich für einen Paradigmenwechsel in der Kinderbetreuung ein. Wir wollen weg von Betreuungsangeboten, die überwiegend der angemessenen Unterbringung von Kindern dienen, hin zu einer bildungsorientierten Kinderbetreuung, welche diesen auch ein pädagogisches Angebot macht. Uns reicht es nicht Kinder aufzubewahren, wir wollen, dass sie auch etwas lernen dürfen und das ganz besonders in einem Lebensalter, in welchem die kindliche Neugierde und das Lernbedürfnis ganz besonders ausgeprägt sind.

## **DIE LINKE.**

Für DIE LINKE ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer auch eine Herzensangelegenheit. Wir glauben, dass der Mensch arbeitet um zu leben und nicht umgekehrt. Konkret wollen wir flexiblere Arbeitszeitmodelle ohne Überschreitung der jeweiligen Wochenarbeitszeit, die Freizeit dann ermöglichen, wenn sie von Familie gebraucht wird und stehen auch Heimarbeitsplätzen offen gegenüber.