komba rundschau

schleswig-holstein

185 Tage

Genau 185 Tage. So viele Tage liegen zwischen Beginn des 2. Lockdowns im Dezember 2020 und dem letzten Schultag vor den diesjährigen Sommerferien. Viel ist in dieser Zeit geschehen. Schulen und Kitas wurden geschlossen, große Teile der deutschen Wirtschaft heruntergefahren, die Bewegungsfreiheit eingeschränkt und die Kontakte auf ein Minimum reduziert. Maßnahmen, die die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes an vielen Stellen doppelt belastet haben. Vielfach selbst persönlich betroffen, galt es auch beruflich in Kitas, Krankenhäusern, Schulen, Rathäusern und vielen anderen Bereichen den Motor unserer Gesellschaft am Laufen zu halten. Durch eine gemeinsame Kraftanstrengung ist dies einmal mehr gelungen. 185 Tage später scheint Corona endlich eine Pause einzulegen. Klar ist, dass wir es immer noch mit einem hoch ansteckenden Virus zu tun haben und niemand weiß, wie sich die Situation weiter entwickeln wird. Trotzdem: Pünktlich zu den Sommerferien kehrt an vielen Stellen ein Stück Normalität zurück. Die Chancen auf einen sorgenfreien Sommer stehen gut. Vergessen Sie bei allem nicht die AHA-Regeln, aber genießen Sie die kommenden Wochen. Sie haben es sich verdient!

Heft 3/2021
Juni/Juli

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im
dbb beamtenbund und tarifunion

Inhalt

Informationen von der Landes- und Bundesebene

4 *49. Tagung des Landtages - Die Bestenauslese darf nicht infrage gestellt werden*
5 *Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung vom Rechnungshof festgestellt*
6 *Bundesfachbereiche und Grundsatzkommissionen*
6 *komba-Positionen werden entwickelt und vertreten*
8 *Mitgliederbefragung zur Einkommensrunde 2021*
10 *Fortschritte bei den Verhandlungen zum Lohngruppenverzeichnis*
10 *Das „Alternative Entgeltanreiz-System“ im TVöD*
11 *Verhinderungspolitik der Arbeitgeber wenn es ums Geld geht*
12 *Steuerschätzung gibt Anlass zur Hoffnung*
13 *Recht auf Nichterreichbarkeit erreichbar?*
13 *Versicherungsschutz bei mobiler Arbeit wird verbessert*
14 *Im Einsatz gegen Kinderarmut*
15 *Klimawandel und öffentlicher Dienst*
16 *Containern - Klare Ansage aus unserer Gewerkschaftsgemeinschaft*
24 *Seminare im August*

komba jugend

17 *Startermappen für die neuen Ausbildungsjahrgänge*
17 *Jugendorganisationen der Parteien über komba-Themen informiert*
18 *Ausbildungsvergütungen im Vergleich*
19 *Jugendseminare*

Seniorenecke

20 *Einladung zum 17. Seniorentag*
20 *Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung*
21 *Ungleiche Teilhabechancen im Alter?*
21 *Wir gratulieren!*

Redaktionsschluss: 25.06.2021

IMPRESSUM

Herausgeber:
komba gewerkschaft schleswig-holstein
- Kommunalgewerkschaft fürBeamte und Arbeitnehmer -
Hopfenstraße 47, 24103 Kiel
Telefon 0431 535579-0
Telefax 0431 535579-20
E-Mail: info@komba-sh.de
Internet: www.komba-sh.de

Verantwortliche Redaktion:
Christian Dirschauer (CD), Magdalena Wilcke (MW)

Redaktionelle Unterstützung dieser Ausgabe
dbb (dbb), AiR, komba bund
Kai Tellkamp (KT), Valentino Lombardo (VL), Jens Paustian (JP)
Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Fotos:
eigene Bilder
dbb - F. Windmüller
pixabay - Shafin_Protic, DesignVC, Felipe Taconelli, Lars Pongrac, AzamKamolov, Królestwo_Nauki, lucas costa, Gerd Altmann, jorono, Pexels, edar, Alexandra_Koch, clause, Erich Westendarp, andreas160578, Hermann Traub, moritz320, PublicDomainPictures, Engin Akyurt, Clker-Free-Vector-Images, Peggy und Marco Lachmann-Anke
fotolia - PhotoSG, 53447119, ryasick, Kitty, Kurhan

Druck:
Flensborg Avis
Wittenberger Weg 19
24941 Flensburg

Die komba rundschau erscheint alle zwei Monate und wird an die Mitglieder der komba gewerkschaft schleswig-holstein abgegeben. Sämtliche Kosten sind durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Nachdruck und sonstige Verbreitung nur mit Genehmigung des Herausgebers.

- Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier -

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

als ich im Jahr 2007 Mitglied der komba wurde, entflammte in der Jugend gerade eine Diskussion darüber, unsere Organisation moderner und zeitgemäßer aufzustellen. Insbesondere der ständig zitierte Leitgedanke „Nähe ist unsere Stärke!“ wirkte auf uns Jugendliche alt und verbraucht. Wer hätte damals ahnen können, dass sich aus diesem Ausspruch 13 Jahre später eine echte Sehnsucht entwickelt. Beginnend mit dem ersten Lockdown am 22. März 2020 mussten wir lernen, uns neu zu organisieren und anzupassen. Arbeit von zu Hause, Seminare im Videoformat, Dienstbesprechungen als Telefonkonferenz und Pausengespräche bitte nur noch mit Abstand oder lieber gar nicht.

Wirklich echt fühlt sich vieles bis heute nicht an. Der persönliche Kontakt ist schlicht durch nichts zu ersetzen. Das gilt auch für unsere Arbeit. Nähe bleibt unsere Stärke. Die fortschreitende Impfkampagne und die sinkenden Infektionszahlen lassen zumindest hoffen, dass wir auf einem guten Weg sind, in die alte Normalität Stück für Stück zurückzukehren.

So starten wir hoffnungsfroh in die Planungen und Projekte für das zweite Halbjahr 2021. Mit der im Herbst beginnenden Tarifrunde der Länder stehen wir erneut vor der Herausforderung, eine tarifliche Auseinandersetzung unter Coronabedingungen zu meistern. Nur mit einer gemeinsamen Kraftanstrengung wird es uns gelingen, ein gutes und tragfähiges Ergebnis für die Beschäftigten der Länder zu erzielen und dieses auf die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein zu übertragen. In einem ersten Schritt können Sie sich bereits jetzt an einer Umfrage zur Forderungsfindung des dbb sh beteiligen.

Natürlich lassen wir auch bei der Jahressonderzahlung der Beamtinnen und Beamten nicht locker. Auf der Homepage des dbb sh haben Sie die Möglichkeit, sich Ihre persönlichen Einkommensverluste seit dem Wegfall des Weihnachtsgeldes 2006 berechnen zu lassen. Ich lade Sie herzlich ein, von dieser Möglichkeit weiter Gebrauch zu machen und zu dokumentieren, welchen Beitrag Sie zur Haushaltskonsolidierung geleistet haben.

Aber auch der für den 06. November 2021 geplante Landesgewerkschaftstag wirft seine Schatten voraus. Trotz Corona sind wir guter Dinge, unseren Mitgliedern eine gelungene Veranstaltung mit politischer Strahlkraft präsentieren und die Weichen für die folgenden 5 Jahre stellen zu können.

Mit kollegialen Grüßen

Ihr

Daniel Schlichting
1. stellv. Landesvorsitzender

Informationen von der Landes- und Bundesebene

dbb sh zur 49. Tagung des Landtages

Die Bestenauslese darf nicht infrage gestellt werden

„Bei der Besetzung freier Stellen muss die Bestenauslese das maßgebende Prinzip bleiben, um einen leistungsfähigen und unabhängigen öffentlichen Dienst zu gewährleisten" stellt dbb Landesvorsitzender Kai Tellkamp klar. Dies gelte ungeachtet der Landtagsbeschlüsse beziehungsweise -debatten in zwei speziellen Bereichen: bei der Besetzung von Schulleitungen sowie bei Entscheidungen des Richterwahlausschusses.

Der Landtag hat eine Änderung des Schulgesetzes beschlossen, wonach schulinterne Bewerbungen grundsätzlich erst bei einer wiederholten Ausschreibung berücksichtigt werden sollen. Auch wenn dies auf schulspezifischen Überlegungen fußen mag, darf sich daraus aus Sicht des dbb sh kein darüberhinausgehender beziehungsweise grundsätzlicher Trend entwickeln. „Interne Kolleginnen und Kollegen gehören nicht aufs Abstellgleis, sondern auf eine Spur mit fairen Karriereperspektiven", so Tellkamp mit Blick auf die vielfältige Behördenstruktur.

Auch die Debatte über den Richterwahlausschuss betrifft die Bestenauslese. Diesem Gremium, in dem Landtagsabgeordnete die größte Gruppe bilden, obliegt die Auswahl bei der Besetzung von Richterstellen. Hier wird jedoch fraktionsübergreifend ein größerer Entscheidungsspielraum gefordert. Um sich nicht darauf beschränken zu müssen, beste Beurteilungen zu bestätigen, will man sich nur noch von der Bestenauslese „leiten lassen". Dabei darf allerdings nach Auffassung des dbb sh nicht das Vertrauen in die unabhängige Justiz gefährdet werden.

Die Bestenauslese ist bereits im Grundgesetz verankert. Danach ist der Zugang zu öffentlichen Ämtern allein von Eignung, Leistung und fachlicher Befähigung abhängig. Das für entsprechende Feststellungen in der Regel maßgebende Beurteilungswesen ist allerdings ein konfliktträchtiges Feld. Vor diesem Hintergrund hat der dbb sh nicht nur Vorschläge entwickelt, das Beurteilungswesen mit dem Ziel einer größtmöglichen Akzeptanz zeitgemäßer auszugestalten. Darüber hinaus sollten alternative Möglichkeiten der Bestenauslese eine ergänzende Rolle spielen. Am Ende kommt es aber darauf an, dass der Bewerbungsverfahrensanspruch der Beschäftigten inklusive der gerichtlichen Überprüfbarkeit nicht beeinträchtigt wird.

Weiteren Themen der Landtagssitzung

Dem Landtag liegt ein Antrag zur Änderung des Landesbeamtengesetzes vor. Dabei geht es um die Übernahme von Schmerzensgeldansprüchen durch den Dienstherrn auch in solchen Fällen, in denen der Wohnsitz des Anspruchsgegners nicht ermittelbar ist oder dieser für schuldunfähig erklärt wird. Der Gesetzentwurf wurde von der SPD-Fraktion eingebracht, die wiederum auf eine Anregung im Tätigkeitsbericht der Polizeibeauftragten reagiert hat. Dazu der dbb sh: Die gesetzliche Regelung wäre jedoch nicht auf den Polizeibereich beschränkt, sondern würde alle betroffenen Beamtinnen und Beamten erfassen. Aus unserer Sicht handelt es sich um eine begrüßenswerte Initiative, die Jamaika-Koalition will eine Prüfung vornehmen.

*Darüber hinaus war der gesamte Bericht der Polizeibeauftragten **Samiah El Samadoni** (Berichtszeitraum Oktober 2018 bis September 2020) Gegenstand der Beratung. Danach wurden 504 Fälle bearbeitet - 308 aus der Polizei und 190 von Bürgern. Aus Sicht des dbb sh ist die Arbeit der Polizeibeauftragten sinnvoll - das gilt natürlich auch für die Zusammenarbeit der dbb Mitgliedsorganisation DPolG mit der Polizeibeauftragten.*

Handlungsbedarf sieht die Polizeibeauftragte insbesondere in einer Optimierung der Kommunikation zwischen Polizei und Bürgern sowie im Umgang mit der Remonstrationspflicht. Auch der dbb sh weist immer wieder auf die hohe Bedeutung dieser bei-

den Themenbereiche hin - übrigens nicht nur bezogen auf die Polizei, sondern auf den gesamten öffentlichen Dienst. Ein positiver Trend setzt nach unserer Überzeugung eine ausreichende Personalausstattung und eine hohe Qualifikation auch der Führungskräfte voraus.

Der Landtag debattierte auch über die Digitalisierung in den Schulen. Beschlossen wurde ein Antrag der Koalitionsfraktionen mit dem Ziel, „mit Auslaufen des Digitalpaktes Schule 2024 eine nachhaltige Strukturierung und Finanzierung der Bildungsdigitalisierung zwischen Bund, Land und Schulträgern erreicht zu haben und damit digitale Schule nachhaltig ausgestattet zu haben". Aus Sicht des dbb sh wird damit allerdings eher ein Problem beschrieben statt eine Lösung herbeigeführt. Jene wird nach wie vor durch eine unzureichende Abgrenzung hinsichtlich Zuständigkeiten und Finanzierungsverantwortung erschwert, zumal damit ein hoher Bürokratieaufwand einhergeht. Leidtragende sind Lehrkräfte, Kinder und Eltern. Die Lehrerverbände unter dem Dach des dbb sh nehmen mit großem Sachverstand die Interessenvertretung der Beschäftigten wahr.

Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes wurde ohne Aussprache abgelehnt. Der von der SPD-Fraktion eingebrachte Entwurf zielte darauf ab, Infektionskrankheiten ausdrücklich in das im Beamtenversorgungsrecht geregelte Dienstunfallrecht aufzunehmen, um Beamtinnen und Beamten, die infolge ihres Dienstes an einer Infektion erkranken, die entsprechende Unfallfürsorge leichter zukommen zu lassen. Der dbb sh hat in seiner schriftlichen Stellungnahme bestätigt, dass die Unfallfürsorge in derartigen Fällen gewährleistet sein muss. Jedoch wäre eine spezielle Regelung im Dienstunfallrecht, die nicht eindeutig dem Dienstrisiko, sondern grundsätzlich eher dem Lebensrisiko zuzuordnen ist, systemwidrig und könnte sich mittelfristig zu einer grundsätzlichen Gefährdung des besonderen Dienstunfallrechts entwickeln. Deshalb hat der dbb sh dazu geraten, zunächst auf die Wirkung eines in Abstimmung mit dem dbb sh herausgegebenen Erlasses der Landesregierung, der eine Anerkennung als Dienstunfall erleichtert, zu setzen. Nur wenn sich herausstellt, dass die Erlassreglung unzureichend fruchtet, sollte eine Gesetzesänderung erwogen werden.

Endgültig beschlossen wurde dagegen eine umfangreiche Modernisierung des Justizvollzugs in Schleswig-Holstein.
Resozialisierung, Sportangebote und Datenschutz sind die Schwerpunkte des 594-seitigen Änderungsgesetzes. Der dbb sh erinnert daran, dass in den letzten Jahren infolge von Reformen im Justizvollzugsbereich erhebliche Defizite in der Personalausstattung entstanden beziehungsweise sichtbar geworden sind. Auch unsere Fachgewerkschaft BSBD schlug Alarm. Auf der Basis einer Personalbedarfsanalyse wurde ein Personalaufbauplan beschlossen. Die diesbezüglichen Entwicklungen werden wir weiter im Blick behalten müssen, um die Belastung und die Sicherheit der Beschäftigten im Griff behalten zu können. Im Justizvollzug des Landes sind derzeit rund 800 Bedienstete beschäftigt.

Unter dem Tagesordnungspunkt „Daseinsvorsorge in der Gesundheitsvorsorge und Pflege sichern" hat die SPD-Fraktion einen 14 Punkte umfassenden Maßnahmenkatalog vorgelegt, der allerdings überwiegend eher die Bundespolitik betrifft. Aus Sicht des dbb sh wird darin zwar richtig analysiert, dass die Gesundheitsversorgung und Pflege ein Kernbereich der staatlichen Daseinsvorsorge ist, aber leider falsch geschlussfolgert, dass die Bürgerversicherung ein geeignetes Instrument sei. Zu der in diesem Zusammenhang bedeutsamen Diskussion über die pauschale Beihilfe hatte der dbb sh sich in einer Stellungnahme bereits positioniert.

Auch für diverse weitere Themen der Landtagssitzung gilt: Der Wert und die Qualität politischer Beschlüsse werden in ihrer Umsetzbarkeit deutlich. Jene gelingt nur mit ausreichenden Ressourcen, auch in personeller Hinsicht. Diese Erfordernisse werden meistens unzureichend beachtet, hier ist die Einführung und Beachtung von Mindeststandards in der politischen Arbeit notwendig.

KT ■

Bericht des Landesrechnungshofs 2021

Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung vom Rechnungshof festgestellt

Im Bericht des Landesrechnungshofs wurde festgestellt, dass das Land seine Arbeitsbedingungen nicht ausreichend attraktiv ausgestaltet. Es wird immer schwieriger, offene Stellen zu besetzen. Für die Hälfte der ca. 60.000 Beschäftigten, insbesondere der höheren Einkommensgruppen, belegt unser Land in finanzieller Hinsicht stets einen hinteren Platz. Es ist schon heute bekannt, dass jeder 3. Beschäftigte über 50 Jahre alt ist. Bis 2030 werden ca. 1.300 Beschäftigte pro Jahr in den Ruhestand treten. Nicht berücksichtigt sind die zusätzlichen Abgänge durch einen Arbeitgeberwechsel. Auch wenn das Land mittlerweile 2,5 Mio. Euro für Zulagen und Verbesserungen zur Verfügung gestellt hat, wird dieser Betrag nicht ausreichen.

Insbesondere im Beamtenbereich reicht es nicht, nur für die dienstjüngeren Beamten die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Ein großer Nachteil in diesem Bereich ist auch die regelmäßige Arbeitszeit, die nur noch in drei weiteren Bundesländern bei 41 Stunden liegt und somit die Besoldungsnachteile vergrößert.

Die Sichtweise, die das Finanzministerium hierzu mit der Aussage vertritt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtiger sei und die Betrachtung von Arbeitszeit und zur gezahlten Besoldung verfehlt sei, greift hier nicht. Ebenso wird vom Ministerium behauptet, dass die Besoldungsunterschiede gering sind.
Der Landesrechnungshof hat hierzu festgestellt, dass beim Endgrundgehalt das Land Schleswig-Holstein unter dem Durchschnitt von Bund und Ländern liegt. Das jährliche Minus beträgt z.B.:
1.033 € in der Besoldungsgruppe A 13
1.531 € in der Besoldungsgruppe A 16.
Gegenüber den vier besoldungsstärksten Ländern erhöht sich dieser Wettbewerbsnachteil auf:
2.443 € bis 4.391 € in der Besoldungsgruppe A 13
3.259 € bis 6.130 € in der Besoldungsgruppe A 16.

Entgegen der Aussage aus dem Finanzministerium, dass es sich hier nur um geringe Besoldungsunterschiede handelt, hat der Landesrechnungshof eindeutig festgestellt, dass die Differenzen erheblich sind. An dieser Stelle darf nicht unerwähnt bleiben, dass in Berlin und in Nordrhein-Westfalen die Beamtenbesoldung in Teilen gegen das Grundgesetz verstößt.

*Hiervon ist nicht nur der Landesbereich betroffen, sondern auch der Bereich der kommunalen Beamt*innen, da es ja kein eigenes kommunales Beamtenrecht gibt. Unser Vorschlag, zumindest bezüglich der Arbeitszeit eine kommunale Öffnungsklausel per Gesetz zu verabschieden, was jederzeit möglich wäre, ist offensichtlich nicht gewollt. Wir werden diesen Punkt aber weiter auf unserer Agenda behalten. Nach den bisherigen Rückmeldungen aus dem kommunalen Arbeitgeberbereich wird unser Vorschlag hierzu als sehr konstruktiv angesehen.*
Der Bericht des Landesrechnungshofs ist eine deutliche Warnung an das Land, jetzt zu handeln, bevor es zu spät ist. Ohne ausreichendes und gutes Personal, was nur durch attraktive Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen generiert werden kann, wird eine sachgerechte Aufgabenerfüllung nicht möglich sein.

JP ■

Bundesfachbereiche und Grundsatzkommissionen:

komba-Positionen werden entwickelt und vertreten

Auch wenn Präsenzveranstaltungen aus Gründen des Gesundheitsschutzes noch so weit wie möglich vermieden werden, pausiert unsere Gewerkschaftsarbeit selbstverständlich keineswegs. Auch Gremien der komba Bundesorganisation beziehungsweise mit komba-Beteiligung tagen, um eine wirksame und aktuelle Interessenvertretung zu gewährleisten. Wir haben eine kleine Auswahl zusammengetragen.

komba Bundesvorstand

Bevor im November der Landesgewerkschaftstag der komba gewerkschaft schleswig-holstein ansteht, findet ein anderer wichtiger komba Gewerkschaftstag statt: der komba Bundesgewerkschaftstag. Noch steht nicht hundertprozentig fest, ob es gelingt, die im September vorgesehene Veranstaltung so durchzuführen, wie es am besten zur komba gewerkschaft passt: mit großer Nähe zu den Menschen, also als vollwertige Präsenzveranstaltung. komba Bundesvorsitzender ***Andreas Hemsing*** *sprach bei der digitalen Bundesvorstandssitzung wohl allen aus dem Herzen, als er den Wunsch zum Ausdruck brachte, dass unsere Gewerkschaftsarbeit endlich wieder durch persönliche Begegnungen geprägt wird. Es wäre ein schönes Signal, wenn vom Bundesgewerkschaftstag eine diesbezügliche Aufbruchstimmung ausgeht. So sehen es auch die Schleswig-Holsteinischen Teilnehmer der Bundesvorstandssitzung,* ***Daniel Schlichtig*** *(für den Landesvorstand),* ***Kai Tellkamp*** *(für die Bundesleitung) und* ***Klaus Torp*** *(für den Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure).*

Doch die Vorbereitungen des Gewerkschaftstages, denen sich der Bundesvorstand schwerpunktmäßig gewidmet hat, gingen über das eigentliche Ereignis hinaus. Denn es sollen auch die Satzung der komba gewerkschaft modernisiert sowie Grundsatzanträge zum Tarif- und Beamtenrecht verabschiedet werden. „Es bleibt unser Markenzeichen, dass wir uns für die Interessen beider Statusgruppen – ob tarifbeschäftigt oder verbeamtet – einsetzen", stellt Hemsing heraus.

Im Bundesvorstand wurde deutlich: Unser Ziel ist, dass sich genau dieses Markenzeichen in der anstehenden Einkommensrunde als Erfolgsrezept entpuppt. Denn ein erfolgreiches Tarifergebnis liegt auch im Interesse der Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen, zumal das Tarifergebnis die Ausgangslage für die Besoldungsanpassungen darstellen wird.

komba Bundesfachbereich Sozial- und Erziehungsdienst

Der komba Bundesfachbereich tagte unter der Leitung der stellvertretenden komba Bundesvorsitzenden ***Sandra van Heemskerk****. Hauptthema war die Situation in Kitas und der Sozialen Arbeit unter Pandemie-Bedingungen.*

Zu einem Gesetzesvorhaben des Bundesministeriums für Senioren, Frauen und Jugend, welches die ganztägige Förderung von Frauen im Grundschulalter betrifft, wurde eine Stellungnahme auf den Weg gebracht. Der Tenor: Der Ausbau der Ganztagsbetreuung ist ein wichtiger Faktor für die Vereinbarung von Familie und Beruf und für erfolgreiche Bildung der Kinder – allerdings steht die Qualitätssicherung, die Fachkräfte und einen auskömmlichen Perso-

Der komba Bundesvorstand tagt digital.

nalschlüssel erfordern, unzureichend im Fokus. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Grundsatzkommission Mitbestimmung

Die komba ist auch in die Arbeit der Grundsatzkommissionen unseres Spitzenverbandes dbb eingebunden. Kürzlich tagte die Grundsatzkommission Mitbestimmung. Tagungsgegenstand war unter anderem das Gesetzgebungsverfahren zum Bundespersonalvertretungsrecht, von dem auch Signalwirkungen für die Länderregelungen ausgehen dürften, also auch für das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein.

Aus gewerkschaftlicher Sicht bleibt das Vorhaben jedoch weit hinter dem erwarteten Modernisierungsschub, der auch der tragenden Rolle der Personalvertretungen für erfolgreiche Digitalisierungsprozesse Rechnung trägt, zurück. Dies betrifft auch online-Formate für Sprechstunden, Personalversammlungen und Personalratswahlen. Überfällig ist weiterhin die Ergänzung des persönlichen Zugangsrechts um ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften in den Dienststellen als zeitgemäße Ausgestaltung der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit.

Doch es konnten auch einige Forderungen durchgesetzt werden. Dazu zählen Flexibilisierungen im Wahlrecht, die Möglichkeit von Online-Personalratssitzungen, die Aufwertung der JAV, Nachjustierungen beim Initiativrecht sowie Ergänzungen bei Mitbestimmungstatbeständen, zum Beispiel bei Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Sitzung behandelten außerdem Themen wie die Gefahr einer Politisierung der Personalratsarbeit, Gesetzentwürfe zur mobilen Arbeit und zur Stärkung der Betriebsräte sowie Angelegenheiten der Schwerbehindertenvertretungen.

*Von der komba nahmen der stellvertretende Bundesvorsitzende Kai Tellkamp (Schleswig-Holstein) sowie **Peter Specke** (Niedersachsen) teil.*

Grundsatzkommission Sozialpolitik

*Mit der aktuellen Sozialpolitik befasste sich eine weitere dbb Grundsatzkommission unter komba-Beteiligung durch die stellvertretenden Bundesvorsitzenden **Mareike Klostermann** und Kai Tellkamp. Einen großen Teil nahm die Debatte zur Zukunft der Pflege unter Einbeziehung des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung **Andreas Westfellhaus** ein. Kontrovers wird unter anderen die Frage des Leistungsumfangs der Pflegeversicherung diskutiert. Eine vollständige Kostenübernahme scheint auf den ersten Blick positiv, sie würde jedoch auf der anderen Seite hohe Kostensteigerungen sowie eine Entlastung der Erben auf Kosten der Allgemeinheit bedeuten. Unstrittig ist jedoch, dass die Situation der Pflegeberufe verbessert werden muss. In diesem Zusammenhang stößt die bislang bestehende Möglichkeit, dass sich Pflegeeinrichtungen der Anwendung von Tarifverträgen entziehen können, auf deutliche Kritik. Hier muss weiter an Korrekturen gearbeitet werden. Inzwischen wurde das „Gesundheitsversorgungs-Weiterentwicklungsgesetz" beschlossen. Deren Inhalte wir in der nächsten komba rundschau dargestellt werden.* *KT* ■

Ob tarifbeschäftigt oder verbeamtet - mitmachen!

Mitgliederbefragung zur Einkommensrunde 2021

Im Herbst 2021 startet eine neue Einkommensrunde – zunächst findet die Tarifrunde für die Beschäftigten der Länder statt, dann geht es um die Übertragung auf die Besoldung für die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen in Schleswig-Holstein. Damit unsere Forderungen die Interessen der Betroffenen bestmöglich widerspiegeln, bitten wir um Beteiligung an der Umfrage, die die komba gewerkschaft schleswig-holstein in Zusammenarbeit mit dem dbb schleswig-holstein durchführt.

Zu den Besonderheiten dieser Einkommensrunde zählt nicht nur die durch die Pandemie geprägte Situation, sondern auch die schriftliche Vereinbarung mit der Schleswig-Holsteinischen Landesregierung, dass das Ergebnis der Tarifrunde auf die Besoldung der Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen übertragen wird. Deshalb richtet sich unsere Umfrage gleichermaßen an Tarifbeschäftigte als auch an Beamtinnen und Beamte. Da die Ergebnisse der Einkommensrunde auch künftige Tarifrunden für den TVöD beeinflussen können, dürfen auch Tarifbeschäftigte der Kommunen teilnehmen.

Die Teilnahme ist ganz einfach: es handelt sich um acht Fragen, bei denen eine von drei möglichen Antwortoptionen angeklickt wird. Um die Antworten einordnen zu können und eine flächendeckende Beteiligung zu ermöglichen, schließt sich eine kurze Statuszuordnung an. Teilnehmerdaten werden selbstverständlich nicht erhoben.

Die Fragen betreffen zum Beispiel die Rolle sozialer Komponenten, die Gewährleistung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, die Gewichtung der Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit im öffentlichen Dienst oder den Einfluss anderer Tarifabschlüsse. So beinhaltete das Tarifergebnis für die Beschäftigten der Kommunen eine als Corona-Sonderzahlung ausgestaltete Einmalzahlung, verbunden mit einer Verzögerung der linearen Tabellenanpassung sowie die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrrad-Leasings. Es dürfte also spannend werden.

Die Umfrage, die wir auf Seite 9 abgedruckt haben, läuft bis zum 16. August und kann auf unserer Homepage aufgerufen werden. Am 26. August werden unsere Gremien dann über die konkreten Forderungen entscheiden, mit denen wir die Arbeitgeber in der Auftaktrunde am 8. Oktober konfrontieren werden. Die aktuellen Entgelttabellen sind bis Ende September verbindlich, so dass ein Tarifabschluss angestrebt wird, der ab Oktober gilt.

ACHTUNG!

Ergänzend läuft auf unserer Homepage eine weitere Mitmach-Aktion von komba und dbb für Beamtinnen und Beamte: Sie können ihre persönlichen Einbußen beim Weihnachtsgeld berechnen, eine entsprechende „Urkunde“ generieren sowie ihre Einbußen gemeinsam mit anderen Betroffenen in eine öffentliche Liste eintragen. Unser Ziel ist die unverzügliche Wiederherstellung einer verfassungskonformen Besoldung, die derzeit insbesondere infolge der drastischen Streichungen nicht gegeben ist. *KT* ■

Mitgliederbefragung zur Einkommensrunde 2021

Das Tabellenniveau sollte…

- ◯ … sich an der Einigung mit Bund und Kommunen orientieren, um einen Gleichklang der staatlichen Ebenen zu fördern
- ◯ … unabhängig von anderen Abschlüssen im öffentlichen Dienst sein, um einen möglichst großen Verhandlungsspielraum zu haben
- ◯ … mindestens dem Abschluss mit Bund und Kommunen entsprechen – mehr ist aber natürlich immer gut.

Eine „Corona-Sonderzahlung" als Einmalzahlung…

- ◯ … würde ich gut finden, auch wenn dafür die lineare Erhöhung der Tabellenwerte erst später einsetzt (wie beim Ergebnis für Bund und Kommunen)
- ◯ … halte ich nicht für erforderlich, wichtiger ist die nicht verzögerte Erhöhung der Tabellenwerte
- ◯ … macht nur Sinn, wenn sie wirklich on top gewährt wird und die Steuerfreiheit gewährleistet ist

Eine soziale Komponente (verhältnismäßige Besserstellung geringerer Einkommen) …

- ◯ … ist ein Gebot der Solidarität
- ◯ … halte ich für ungerecht, weil dadurch höhere Qualifikation und Verantwortung entwertet werden
- ◯ … kommt nur in sehr engen Grenzen in Frage, die einen hinreichenden Abstand zwischen den Einkommensgruppen nicht gefährden

Für mich ist der wichtigste Anhaltspunkt…

- ◯ … die Gewährleistung eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes (attraktive Arbeitsbedingungen, Konkurrenzfähigkeit zur Privatwirtschaft)
- ◯ … der Inflationsausgleich
- ◯ … Teilhabe an der Wirtschaftsentwicklung

Die Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit im öffentlichen Dienst …

- ◯ … hat einen hohen Wert und sollte uns einen Abschluss mit geringerem materiellen Inhalt tolerieren lassen
- ◯ … wurde schon längst bezahlt und kann nicht immer wieder zur Rechtfertigung schwacher Abschlüsse herangezogen werden
- ◯ … spielt für mich keine große Rolle, weil Fachkräftemangel, Mobilität und Flexibilität alternative Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen

Die Laufzeit eines Ergebnisses…

- ◯ … sollte eher kurz sein, um auf wechselnde Rahmenbedingungen zeitnah reagieren zu können
- ◯ … sollte eher lang sein, um Planungssicherheit zu erreichen
- ◯ … sollte in Abhängigkeit vom Arbeitgeberangebot einer individuellen Entscheidung unterliegen

Neben dem Einkommen wäre mir am wichtigsten …

- ◯ … die Ermöglichung von Fahrradleasing gegen Entgeltumwandlung bzw. Besoldungsverzicht
- ◯ … zusätzliche Leistungsangebote der Arbeitgeber zum Beispiel Jobtickets, Zuschüsse für Fitnessstudios oder Kita-Zuschüsse
- ◯ … die Thematisierung von Arbeitszeitfragen

Die Durchsetzung eines akzeptablen Ergebnisses…

- ◯ … unterstütze ich gern mit meiner Beteiligung an Aktionen
- ◯ … erfordert sicher Aktionen, an denen ich mich zwar nicht beteilige, die ich aber mit meinen Mitgliedsbeiträgen ermögliche
- ◯ … überlasse ich komplett anderen

Fortschritte bei den Verhandlungen zum Lohngruppenverzeichnis

Nächste Verhandlungsrunde steht bevor

Trotz der Einschränkungen während der verschiedenen Lockdown-Phasen sind die Verhandlungen zum Lohngruppenverzeichnis fortgesetzt worden. Diese fanden dann mit den Beteiligten per Videokonferenz statt. Auch wenn noch kein abschließendes Ergebnis von Seiten der Gewerkschaften und dem kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) für eine Unterschrift vorliegt, konnte in einigen Punkten eine Einigung erzielt werden.

Uns als komba gewerkschaft ist es wichtig, das nicht mehr aktuelle Lohngruppenverzeichnis mit den derzeitigen Eingruppierungen der heutigen Zeit und den damit verbundenen höheren Anforderungen anzupassen.

*So kann als Zwischenergebnis festgehalten werden, dass u.a. im Bereich der Beschäftigten im Abwasserbereich, bei den Kraftfahrer*innen, für den Feuerwehrgerätewart und im Bereich der Gemeindearbeiter*innen Verbesserungen in Aussicht stehen.*

Da es, wie bei allen Verhandlungen, zu erwarten war, dass nicht alle unsere Vorschläge die Zustimmung des KAV fanden, wurde oft um kleine Formulierungen gerungen. Wir bedauern auch, dass es noch keinen endgültigen Abschluss gibt, aber ohne eine beiderseitige Einigung, würde es keine Veränderungen geben, da der derzeitige Tarifvertrag für diesen Bereich weiter gilt und daher ein Streik in dieser Angelegenheit nicht zulässig ist.

Wir hoffen, dass wir die Verhandlungen für den gesamten Bereich des Lohngruppenverzeichnisses, der aus mehr als 100 Unterpunkten besteht, bis zum Jahresende abschließen können und werden uns als komba gewerkschaft weiter für Verbesserungen einsetzen.

JP ■

Das „Alternative Entgeltanreiz-System“ im TVöD

Zum Ergebnis der kommunalen Tarifrunde aus 2020 zählt auch die Einführung eines neuen „Alternativen Entgeltanreiz-Systems“. Inzwischen sind die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen und damit steht den Dienststellen die konkrete Umsetzung offen. Deshalb greifen wir an dieser Stelle das Thema erneut auf. Wir möchten Personalräten und Beschäftigten eine Orientierung geben, was sich hinter der Tarifregelung verbirgt.

Worum geht es?

Der TVöD beinhaltet seit 2007 eine Regelung zum Leistungsentgelt bei kommunalen Arbeitgebern. Zusätzlich zum Tabellenentgelt fließen aktuell zwei Prozent in einen Topf, der in der jeweiligen Dienststelle für eine ergänzende leistungsorientierte Bezahlung der Beschäftigten genutzt wird. Das jeweilige System wird durch Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarung geregelt. Neu ist die Möglichkeit, diesen Topf auch für andere Zwecke und unabhängig von individuellen Leistungen zu nutzen.

Welche alternativen Nutzungsmöglichkeiten gibt es?

Laut Tarifvertrag kann das Budget für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden. Als Beispiele werden Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrtkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine genannt. Dabei handelt es sich um keine abschließende Aufzählung, es kommen weitere Maßnahmen in Frage.

Besteht ein Anspruch auf derartige Leistungen?

Die Leistungen kommen nur zum Tragen, wenn in einer Dienst-/Betriebsvereinbarung geregelt wird, dass das Budget für die leistungsorientierte Bezahlung ganz oder teilweise umgewidmet wird. Dabei wird auch geregelt, auf welche konkrete Maßnahmen das umgewidmete Budget aufgeteilt wird. Es ist möglich, einen Teil des Budgets im Topf für die leistungsorientierte Bezahlung zu belassen und den anderen Teil für alternative Maßnahmen vorzusehen. Wird eine „Umwidmungs-Vereinbarung“ nicht abgeschlossen, bleibt es beim bisherigen System. Die konkreten Ansprüche ergeben sich also aus den jeweiligen betrieblichen Vereinbarungen.

Ist das nicht mit einer großen Verantwortung für die Personalvertretungen verbunden?

Durchaus. Die gab es aber bereits mit der bisherigen Regelung. Denn bei der Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung treffen sehr unterschiedliche Vorstellungen aufeinander. Wenn dadurch das Klima in einer Dienststelle belastet ist, kann mit den neuen Möglichkeiten auch die Chance verbunden sein, eine gewisse Entschärfung zu erreichen. Wichtig ist, dass die Personalvertretungen weiterhin nicht dem Druck ausgesetzt werden, Tabellenentgelte oder den Umfang des ergänzenden Budgets zu verhandeln. Dies geschieht in Tarifverhandlungen.

Sollten bisherige „Gießkannenregelungen“ umgewidmet werden?

In einigen Dienststellen wird eine pauschale Verteilung des Budgets praktiziert, um eine differenzierte Leistungsfeststellung zu vermeiden. Diese Dienststellen sahen sich immer wieder dem Vorwurf der Arbeitgeberverbände ausgesetzt, sie würden sich tarifwidrig verhalten. Doch es besteht kein Zwang, die bisherige Praxis zu ändern – im Gegenteil. Wenn gewünscht, kann diese beibehalten werden – sie gilt als legitimiert, wenn es sie bereits vor dem 25. Oktober 2020 gab. Es ist also nicht möglich, jetzt ein leistungsorientiertes System in eine Gießkanne umzuwandeln. Aber gegebenenfalls kann auf die neu geschaffene Alternativmöglichkeit zurückgegriffen werden.

Warum wurde das Budget nicht einfach in die Tabelle integriert?

Aus zwei Gründen: Erstens gab es dazu kein Einvernehmen der Tarifvertragsparteien und zweitens war es uns wichtig, das zusätzliche Entgeltvolumen für die Beschäftigten zu erhalten. Dieses wäre bei einer Integration in die Tabelle dauerhaft verschwunden.

Es soll versucht werden, den Arbeitsplatz mit neuen Entgeltsystemen attraktiver zu machen.

Gibt es steuerliche Vorteile?

Während Leistungsprämien und Leistungszulagen stets steuerpflichtig sind, kann über das alternative Entgelt-Anreiz-System eine Abgabenfreiheit erreicht werden. Dafür müssten die zur Verfügung stehenden Mittel für solche Maßnahmen eingesetzt werden, die nach den einkommensteuerlichen Vorschriften begünstigt sind. Steuer- und damit auch beitragsfrei können zum Beispiel Job-Tickets, Kindergartenzuschüsse oder Zuschüsse zur Gesundheitsvorsorge sein. Bei Sachbezügen ist die Höchstgrenze von 44 Euro (ab 2022 50 Euro) zu beachten.

Also alles perfekt?

Es ist zwar zu begrüßen, dass die Möglichkeit besteht, den Beschäftigen Mittel zukommen zu lassen, die auch die Nachhaltigkeit und die Gesundheit fördern. Nicht in Ordnung ist allerdings, dass die Mittel aus einem bereits bestehenden Topf genommen werden, anstatt sie zusätzlich bereitzustellen. Sinnvoll wäre, der tariflich vereinbarten Zielgröße des Zusatzbudgets von 8 Prozent der Tabellenentgelte endlich näher zu kommen, anstatt bei 2 Prozent zu verharren und schwierige Verteilungsdebatten zu provozieren. Es ist also noch Luft nach oben und klarer Handlungsbedarf für die komba.

KT ■

Auffällig und häufig grenzwertig:

Verhinderungspolitik der Arbeitgeber wenn es ums Geld geht

Es besteht der Eindruck, als täten sich öffentliche Arbeitgeber zunehmend schwer, finanzielle Ansprüche ihrer Beschäftigten zu erfüllen. Damit meinen wir nicht nur die vielen Einzelfälle, in denen versucht wird, berechtigte Höhergruppierungen oder Beförderungen zu blockieren. Die Arbeitgeber scheuen auch vor grundsätzlichen Griffen in die Trick- oder Mottenkiste nicht zurück, die sich aber eher als Griff ins Klo entpuppen dürften.

Zum Glück konnte die Weigerung der kommunalen Arbeitgeber, die Tariferhöhung ab April 2021 auszuzahlen, abgewendet werden. Hintergrund der Probleme waren – wie berichtet - Unstimmigkeiten bei den Dienstrad-Regelungen, die mit dem Tabellenentgelt eigentlich nichts zu tun hatten. Doch das ist nicht alles: An anderer Stelle sollen Zahlungen offenbar sogar erst nach verfassungsgerichtlicher Bestätigung erfolgen - den Arbeitgebern scheint jedes Mittel recht zu sein, um eine sachgerechte Bezahlung abzuwehren oder hinauszuzögern.

Darum geht es: Nachdem bereits Besoldungsansprüche hinausgezögert werden, bis entsprechende Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes vorliegen, „erwischt“ es jetzt auch den Tarifsektor: Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder hat aufgrund einer arbeitsgerichtlich bestätigten Anwendung des Eingruppierungsrechts tatsächlich Verfassungsbeschwerde eingelegt.

Die Verfassungsbeschwerde hat den Hintergrund, dass die Arbeitgeber nicht bereit sind, für die Beschäftigten positive Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zu akzeptieren. Diese betreffen einen etablierten Mechanismus des Eingruppierungsrechts: Wenn ein Arbeitsvorgang die Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe erfüllt, ist dieser für die entsprechende Eingruppierung relevant. Dabei zählt der Arbeitsvorgang selbst dann mit seinem gesamten Zeitumfang zur höherwertigen Tätigkeit, wenn deren isolierter Anteil relativ gering ist. Genau daran stören sich die Arbeitgeber.

Die Konfliktsituation droht auch zu einer erheblichen Belastung der

diesjährigen Tarifrunde zu werden. Verschlechterungen der Eingruppierungsansprüche der Beschäftigten kommen für die komba jedoch nicht in Frage. Die Arbeitgeber sind gut beraten, die Rechtslage sowie Entgeltansprüche zu akzeptieren. Andernfalls provozieren sie Frust bei den Beschäftigten sowie eine Vielzahl weiterer Klageverfahren zu eigentlich ausgeurteilten Sachverhalten.

Als komba gewerkschaft haben wir einen klaren Auftrag unserer Mitglieder: Gewerkschaftliche Errungenschaften werden verteidigt und die daraus resultierenden Rechte werden durchgesetzt. Das betrifft auch die Tarifautomatik für Tarifbeschäftigte und die amtsangemessene Alimentation für Beamtinnen und Beamte. *KT* ■

Entwicklungen öffentlicher Finanzen:

Steuerschätzung gibt Anlass zur Hoffnung

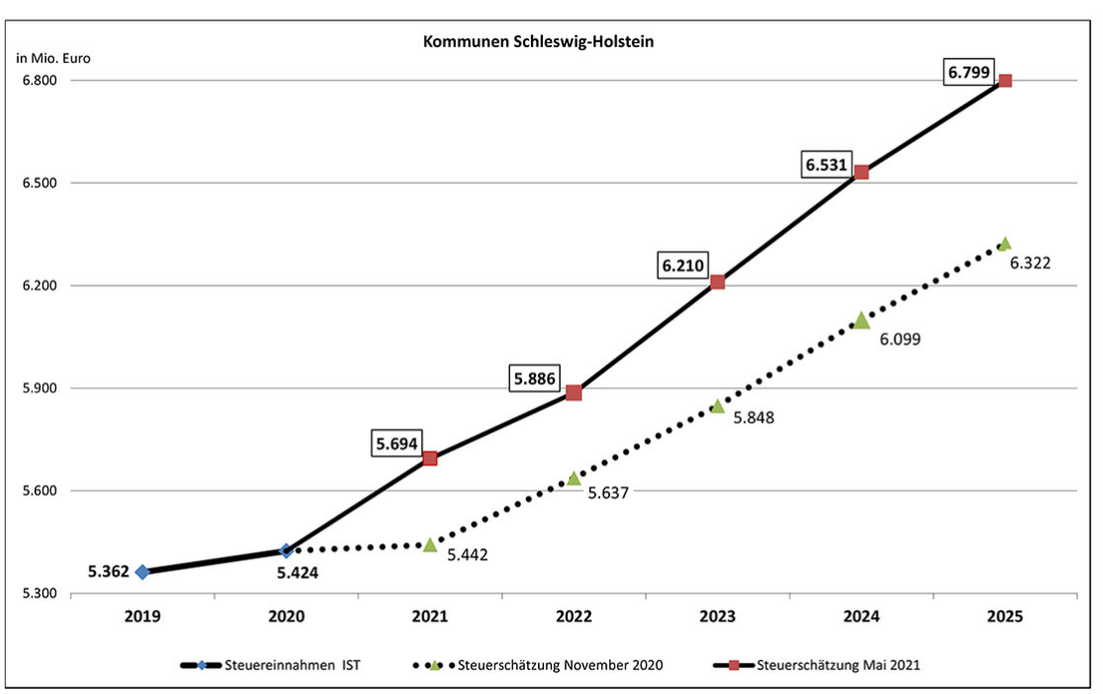
Sicher kennen Sie den Spruch „Wenn ich nicht mehr weiter weiß, bild ich einen Arbeitskreis" – damit wird die zuweilen bestehende Situation kritisiert, dass sich Entscheidungsträger, denen Mut, Entscheidungskompetenz und Innovationspotential fehlen, um Entscheidungen herumdrücken, indem ein weiteres Gremium mit der entsprechenden Frage befasst wird. Nebenbei bemerkt: Diese Form der Verantwortungsflucht steht den meisten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht zur Verfügung – wenn zum Beispiel der kommunale Ordnungsdienst einen Platzverweis erwägt, wenn Bürger bei einer Beratung die Beherrschung verlieren oder wenn die Feuerwehr ausrückt, kann nicht erst einmal in Ruhe ein Arbeitskreis gebildet werden, um Vorschläge für das weitere Vorgehen zu entwickeln. Vielmehr muss sofort gehandelt werden.

Rolle des Arbeitskreises Steuerschätzung

Zugegebenermaßen gibt es aber auch Arbeitskreise, die Sinn machen. Dazu zählt sicherlich der Arbeitskreis „Steuerschätzungen". Dabei handelt es sich um einen unabhängigen Beirat beim Bundesfinanzministerium, dem unter anderen Wirtschaftsforschungsinstitute, die Länderfinanzministerien und die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände angehören. Seine Aufgabe ist die Prognose über die künftige Entwicklung der Steuereinnahmen, die eine wesentliche Rolle für die Haushalts- und Finanzplanung bei Bund, Ländern und Kommunen spielt.

Corona-Delle offenbar schnell überwunden

Dieser Arbeitskreis Steuerschätzungen hat aktuell die Prognosen für die Jahre 2021 bis 2025 vorgelegt. Dabei ist es logisch, dass die Pandemie auch hinsichtlich der Steuereinnahmen Spuren hinterlässt. Verglichen mit der Steuerschätzung vom November 2020 werden die Steuereinnahmen im Jahr 2021 um 2,7 Milliarden Euro niedriger ausfallen. Doch das darf nicht über positive Aspekte hinwegtäuschen. Das Einnahmeniveau vor der Krise (2019) wird nämlich bereits in 2021 (Länder), 2022 (kommunen) beziehungsweise 2023 (Bund) schon wieder getoppt. Und die Steuereinnahmen bis einschließlich 2025 liegen in der Summe im Vergleich zur Schätzung im November 2020 um 10 Milliarden Euro höher.



Öffentlicher Dienst darf nicht bluten

Damit besteht überhaupt kein Anlass, den öffentlichen Dienst zur Kasse zu bitten, um Haushaltslöcher zu füllen. Diese Argumentation werden wir sicher auch nicht in der anstehen-

Bemerkenswert: die prognostizierte Steuerschätzung für Kommunen in Schleswig-Holstein

den Einkommensrunde zulassen. Vielmehr erwarten wir dort faire Ergebnisse, die unverzichtbaren Leistungen des öffentlichen Dienstes wertschätzen und für die Zukunft gewährleisten. Denn das funktioniert nur, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber in ausreichender Zahl und mit passender Qualifikation für den öffentlichen Dienst entscheiden.

Situation in Schleswig-Holstein

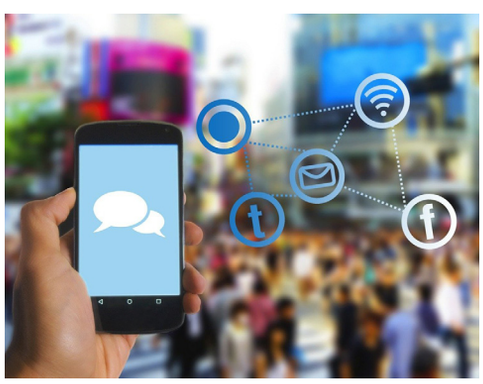
Die Steuerschätzung beinhaltet auch eine regionalisierte Version. Danach kann die Einnahmeerwartung des Landes Schleswig-Holstein im Vergleich zur letzten Steuerschätzung (November 2020) bis 2025 um insgesamt 222 Millionen Euro nach oben korrigiert werden. Für die Kommunen fällt das Plus mit über 1,7 Milliarden Euro noch viel deutlicher aus. Ungeachtet dessen spart der Landesrechnungshof nicht mit Kritik am Entwurf des Landeshaushaltes für 2022, auch was die Personalkosten angeht. Nach der Analyse der Prüfer lebt Schleswig-Holstein weiterhin auf Pump. Aus Sicht der komba bleibt abzuwarten, ob die Politik die Kraft aufbringt, Aufgaben zu reduzieren statt stets auszuweiten und dann nur noch die Idee hat, beim Personal zu sparen, was die Aufgabenerfüllung gefährdet. *KT* ■

Recht auf Nichterreichbarkeit erreichbar?

Leitplanken für die Arbeitszeit finden sich in vielen Rechtsgrundlagen: vom Arbeitszeitgesetz über Tarifverträge bis hin zu Dienst- und Betriebsvereinbarungen, hinzu kommen die beamtenrechtlichen Regelungen. Aufgrund von neuen flexiblen Arbeitsformen wächst die Bandbreite der Wünsche und Möglichkeiten. Das führt zu einem Anpassungsbedarf der Rechtsgrundlagen.

Dieses Erfordernis betrifft aber auch den Schutz der Beschäftigten vor Überlastung und ausufernden Arbeitszeiten – ein wichtiges Anliegen der komba gewerkschaft. Denn zunehmend zeigt sich, dass herkömmliche Arbeitszeitgrenzen nicht mehr ausreichen. Es kommt durchaus vor, dass diese Grenzen bewusst oder unbewusst überschritten werden. Dazu trägt auch die im Zuge der Digitalisierung mögliche ständige Erreichbarkeit bei, die eine Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit provoziert. Der Gesetzgeber tut sich bislang schwer, dieser Gefahr wirksam zu begegnen.

Eine Gesetzgebungsinitiative des Europäischen Parlaments könnte für zusätzlichen Schwung sorgen. Darin geht es um ein Recht auf Nichterreichbarkeit für die Arbeitnehmer. Laut Initiative, die mit 472 zu 126 Stimmen bei 83 Enthaltungen angenommen wurde, sollen Beschäftigte so vor negativen Folgen des Einsatzes digitaler Hilfsmittel geschützt werden. Die Parlamentarier erwarten von den Mitgliedstaaten, dass diese dafür Sorge tragen, dass die Arbeitnehmer das Recht auf Nichterreichbarkeit in Anspruch nehmen können. Beispielsweise soll es von den Sozialpartnern in Tarifverträgen vereinbart werden. „Wir können Millionen von Arbeitnehmern in Europa nicht im Stich lassen, die durch den Druck ständiger Erreichbarkeit und durch übermäßig lange Arbeitszeiten erschöpft sind“, so der zuständige Berichterstatter im Rahmen der Abstimmung. Die komba trägt gern dazu bei, dass Fortschritte erreicht werden – diese sind aus unserer Sicht nämlich nicht nur wünschenswert, sondern erforderlich. *KT, dbb* ■



Versicherungsschutz bei mobiler Arbeit wird verbessert

Für viele Kolleginnen und Kollegen ist es seit jeher normal, dass die Arbeit zumindest teilweise außerhalb des eigentlichen Dienstgebäudes wahrgenommen wird. Das gilt zum Beispiel für Beschäftigte in der sozialen Arbeit, für Müllwerker oder für Lebensmittelkontrolleure. Aber auch bei klassischen Bürotätigkeiten ist es zunehmend „normal“, dass sich der gewohnte Arbeitsplatz verlagert. Nämlich in den eigenen Haushalt oder an einen anderen Ort.

Homeoffice bleibt

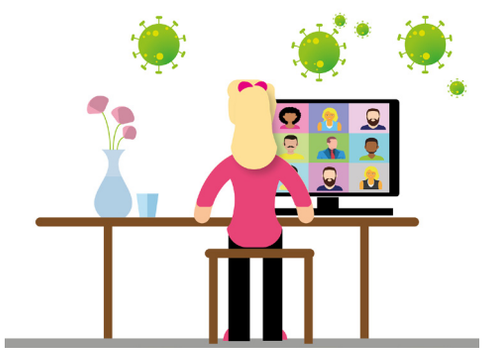
Das Homeoffice beziehungsweise die mobile Arbeit hat aktuell zwar infolge der Pandemiesituation an Bedeutung gewonnen. Doch es bestehen kaum Zweifel, dass sich diese Arbeitsform unabhängig von der Pandemie zunehmender Beliebtheit erfreuen wird – sei es zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Vermeidung von Fahrtkosten und -zeiten oder zur flexibleren Aufteilung der Arbeitszeit. Grund genug für die komba gewerkschaft, Hürden und Probleme zu identifizieren und sich für Lösungen sowie Leitplanken einzusetzen.

Versicherungsschutz kommt

Dabei ist auch der Versicherungsschutz ein wichtiges Thema. Zwar endet der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bereits heute nicht an der eigenen Haustür: er erstreckt sich am Ort der Arbeitsleistung nicht nur auf die versicherte Tätigkeit, sondern auch auf sogenannte Betriebswege, zum Beispiel den Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Unterschiede und damit Lücken im Versicherungsschutz gibt es dagegen bei Wegen im eigenen Haushalt zum Beispiel zum Holen eines Getränks, bei der Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang. Diese Wege sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts im Dienstgebäude versichert, im Homeoffice dagegen nicht. Der Bundestag hat jetzt einem Gesetzentwurf zugestimmt, der eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz vorsieht – unabhängig davon, ob der Versicherten die Tätigkeit im Dienstgebäude oder im eigenen Haushalt beziehungsweise an einem anderen Ort ausüben.

Gesetz zur mobilen Arbeit kommt (noch) nicht

Dabei handelt es sich allerdings nicht um den Bestandteil eines seit längerem diskutierten Gesetzes zur mobilen Arbeit. Vielmehr erfolgt die Anpassung des für die Unfallversicherung maßgebenden Siebten Buches des Sozialgesetzbuches im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes. Dieses hat eigentlich Verbesserungen für Betriebsräte insbesondere bei der Mitbestimmung (auch bezüglich Homeoffice), dem Kündigungsschutz und dem Wahlverfahren zum Gegenstand. Aber die Verbesserungen beim Versicherungsschutz bei mobiler Arbeit greifen natürlich nicht nur im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetz, sondern für alle gesetzlich unfallversicherten Beschäftigten.



Doch das im Koalitionsvertrag verankerte Vorhaben, mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern, hätte eigentlich einen weitergehenden Ansatz erfordert. Zwar wurde im Arbeitsministerium ein Gesetz zur mobilen Arbeit vorgelegt, zu dem unter Beteiligung der komba gewerkschaftliche Positionen erarbeitet wurden. Im Kern sollte es im Gesetz darum gehen, die Anspruchslage und den Schutz der Beschäftigten zu klären. Doch das Gesetzgebungsverfahren ist ins Stocken geraten – offenbar bestehen bei den Koalitionspartner unterschiedliche Vorstellungen. Es sieht ganz danach aus, dass es mit dem Gesetz in dieser Legislaturperiode nichts mehr wird. Die komba ist jederzeit bereit, sich einzubringen.

Corona-Sonderregelung läuft aus

Aber da war doch noch was? Genau; die Corona-Arbeitsschutzverordnung. Diese verpflichtet den Arbeitgeber, den Beschäftigten Homeoffice anzubieten, wenn zwingende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ziel ist die Kontaktvermeidung während der Pandemie. Damit ist bereits klar, dass es sich um eine vorübergehende Regelung handelt, die eine beständige gesetzliche Regelung nicht ersetzt. Nach dem aktuellen Stand läuft die Verordnung Ende auch Juni aus. Ungeachtet dessen empfiehlt es sich, aus den bei der Umsetzung aufgetretenen Unsicherheiten zu lernen und in einem künftigen Gesetz für ein hohes Maß an Rechtsklarheit zu sorgen.

KT ■

Auch das leistet der Öffentliche Dienst:

Im Einsatz gegen Kinderarmut

Nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes ist der Anteil der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Kinder in Deutschland auf 15 Prozent gesunken. Auch wenn dies noch zu viel ist, ist ein positiver Trend zu verzeichnen: Im Jahr 2010 waren es noch 21,7 Prozent. Auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern steht Deutschland gut da: In der Europäischen Union liegt der Anteil durchschnittlich bei 22,5 Prozent.

Als komba gewerkschaft möchten wir herausstellen, dass der öffentliche Dienst an der durchaus positiven Entwicklung einen wichtigen Anteil hat: Dort wird soziale Arbeit und Familienhilfe geleistet, dort werden Ansprüche auf Sozialleistungen und Teilhabe geklärt und gewährt, dort wird Bildung und Betreuung organisiert und praktiziert. Diese Aufgaben, von denen ein großer Teil auf kommunaler Ebene angesiedelt sind, stellen einen unschätzbaren Wert für unsere Gesellschaft dar. Den in diesen Bereichen tätigen Kolleginnen und Kollegen gebührt hohe Anerkennung.

Dies auch vor dem Hintergrund, dass von Politik und Arbeitgebern nicht immer Rückenwind kommt. Das wird zum Beispiel bei den schwerfälligen Verhandlungen über Eingruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst deutlich. Kaum nachvollziehbar ist auch, dass laut „KfW Kommunalpanel“ der mit Abstand größte Investitionsrückstand auf kommunaler Ebene im Bereich Schulen und Bildung zu verzeichnen ist – er beläuft sich unter Einbeziehung der Kinderbetreuung auf 55 Milliarden Euro. Rückstände sind also ins-

besondere da zu verzeichnen, wo die Grundsteine für die Zukunft unserer Gesellschaft gelegt werden. Das ist weder verständlich noch akzeptabel. Wenn es trotzdem einigermaßen läuft, ist das vor allem dem persönlichen Einsatz der Beschäftigten zu verdanken.

Auch bei diesem Themenkomplex wird deutlich, dass nicht mehr alle bestehenden Verwaltungs- und Entscheidungsstrukturen uneingeschränkt auf der Höhe der Zeit sind. Das wird bereits deutlich, wenn der „Digitalpakt Schule“ betrachtet wird. Aus dem Kernbereich, den Bund und Länder vor zwei Jahren vereinbart haben, sind bis Ende 2020 nur etwa 2 Prozent abgeflossen – 122 Millionen von 5 Milliarden Euro. Und das, obwohl die Hürden für die Auszahlung längst abgesenkt wurden.

Nicht ganz unberechtigt ist auch die Kritik aus den Reihen der kommunalen Spitzenverbände, dass sich kinder- und familienpolitische Leistungen auf 150 Varianten mit einem Gesamtvolumen von über 170 Milliarden Euro verteilen. Eine Neuordnung, die zu Entbürokratisierung, Transparenz und Konzentration auf wirklich Bedürftige führt, ist keineswegs eine abwegige Forderung.

Es bleibt zunächst abzuwarten, ob mit der jüngst vom Bundestag beschlossenen Reform des Kinder- und Jugendhilferechts ein Schritt in die richtige Richtung verbunden sein wird. Wenn zum Beispiel Kontrollen der Aufsichtsbehörden über Einrichtungen und Pflegefamilien erweitert werden sollen, auch junge Erwachsene in das Hilfesetting durch das Jugendamt zurückkehren können, die Beratung über Sozialleistungen auch durch den Einsatz von „Verfahrenslotsen“ verbessert werden soll, der Austausch mit Kinderärzten intensiviert werden soll und die Rolle der Erziehungsberatungsstellen ausgeweitet werden sollen, dann bedeutet das aber zunächst zusätzliche personelle Ressourcen. Inwieweit diesem Bedarf Rechnung getragen wird, wird ein weiteres Indiz für die Beantwortung der Frage sein, ob die Politik es wirklich ernst meint.

Weiterhin werden wir den Arbeitgebern nicht den Gefallen tun, die coronabedingt unterbrochenen speziellen Tarifverhandlungen über die Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst auf sich beruhen zu lassen. Wir setzen uns weiter für Nachbesserungen ein. KT ■

Topthema neben COVID-19:

Klimawandel und öffentlicher Dienst

COVID-19 bestimmt die Schlagzeilen. Das Virus hat das Topthema „Erderwärmung“ klar auf die Plätze verwiesen. Dennoch bleibt der Kampf gegen den Klimawandel auf längere Sicht das bestimmende Zukunftsthema. Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor einer gewaltigen Transformation. Deutsche Schlüsselindustrien arbeiten inzwischen unter Hochdruck daran, verlorene Zeit aufzuholen. Denn ob die Umstellung auf klimagasneutrale Produktion und Produkte gelingt, wird über nicht weniger entscheiden als über ihre Zukunft und damit auch die Zukunft des deutschen Wohlstandsmodells. Der öffentliche Dienst ist dabei mehr als nur ein Zaungast.

Der Staat muss steuern

Der Staat wird den Transformationsprozess steuern müssen, und er ist der mit Abstand größte Arbeitgeber. Mehr als zehn Prozent der Erwerbstätigen sind im öffentlichen Dienst beschäftigt, und Deutschland ist mit diesem Anteil im internationalen Vergleich sogar noch ein Schlusslicht. Die Klimaziele gelten mithin auch für die öffentliche Verwaltung und die Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Der Entwicklungssprung, vor dem Staat, Wirtschaft und Gesellschaft stehen, wird auch starke Gewerkschaften und funktionierende Mitbestimmung einfordern.

Treibhausgasneutrale Verwaltung

Das Umweltbundesamt arbeitet an einem Leitfaden „Treibhausgasneutrale Verwaltung“, den die Behörde in Kürze veröffentlichen will. Der Bundesgesetzgeber hat bereits geklärt, dass seine Verwaltung schon 2030 klimaneutral arbeiten soll, 20 Jahre früher also, als die Pariser Klimaziele es für die Staaten insgesamt vorsehen.
In den kommenden Jahren werden auf allen staatlichen Ebenen große Anpassungen und Veränderungen zu begleiten und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten sein. Nicht nur Kohlekraftwerke, auch kommu-

Der Klimawandel führt zu immer mehr Extremen: von absoluter Dürre ...

nale Unternehmen und sogar Landes- oder Bundesverwaltungen erzeugen klimaschädliche Emissionen. Das betrifft zum Beispiel das Gebäudemanagement, den energetischen

Zustand der Liegenschaften, den Fuhrpark, aber auch die Büroausstattung, die Kantinen, Regelungen für Pendler, mobiles Arbeiten und vieles mehr. Es erscheint naheliegend, dass der öffentliche Dienst als Teil der Exekutive eine Vorbildfunktion einnehmen muss in der Umsetzung der Ziele, die der Staat durch internationale Vereinbarungen und nationales Recht auch den Bürgerinnen und Bürgern als Konsumenten und Produzenten auferlegt.

... bis zum Jahrhunderthochwasser.

Transparenter Steuerungsprozess notwendig

Maßnahmen zur Reduzierung der menschengemachten Erderwärmung finden, solange sie abstrakt genug bleiben, große Akzeptanz in der Bevölkerung, auch bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Werden sie jedoch konkret, gibt es schnell Betroffenheit und Ablehnung. Deshalb wird ein transparenter, inklusiver Steuerungsprozess unverzichtbar sein. Ideal wäre es, wenn die Beschäftigten selbst proaktiv im Rahmen der Mitbestimmung Ideen einbringen würden.
Ein reiner Top-Down-Prozess, also ausschließlich Vorgaben der Hausleitungen, wäre deutlich weniger erfolgversprechend. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes können dabei eine bedeutende Rolle spielen, indem sie bei der Moderation der Schnittmengen zwischen den Bedürfnissen ihrer Mitglieder und den Klimazielen aktiv gestaltend mitwirken.
Für den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber bieten die Pariser Klimaschutzziele und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen auch eine große Chance. Denn die Klimaschutzpolitik führt weg von der durch den digitalen Wandel beförderten Angst vor Arbeitsplatzverlusten hin zu neuen Aufgaben, für die es motivierte Mitarbeitende unterschiedlichster Qualifikationsniveaus brauchen wird.
Wichtige Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge werden ein ganz neues Mikromanagement vor Ort, in den Städten und Gemeinden, einfordern. Entsorgung wird im Zusammenhang mit dem Ziel einer Kreislaufwirtschaft, die weit über das bisherige Recycling hinausweist, intelligenter und auch personalintensiver sein müssen. Auch die Idee einer dezentralen Energieversorgung, die mit klimaschonender Stromerzeugung in den Kommunen einhergeht, gibt neben Genossenschaften von „Prosumern“ (Bürgerinnen und Bürger gleichzeitig als Produzenten und Verbraucher) Raum für neue öffentlich-rechtliche Modelle. Die Mobilität ist ein weiterer Themenbereich, in dem es nicht nur auf Fortschritte in der Digitalisierung ankommt. Ohne eine tiefgreifende Modernisierung des Öffentlichen Personennahverkehrs wird nachhaltige Mobilität kaum zu verwirklichen sein. Der Beispiele für neue Aufgaben im Rahmen des Klimaschutzes wären mehr.

dbb beobachtet Klimaschutzpolitik

Der dbb beobachtet die Klimaschutzpolitik aufgrund der Bedeutung, die sie auch für den öffentlichen Dienst hat, aufmerksam. Dass der Klimaschutz nicht nur diejenigen betreffen wird, die im Kampf gegen den Klimawandel gleichsam an vorderster Front stehen, sondern Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsfelder im öffentlichen Dienst insgesamt immer mehr berühren wird, liegt auf der Hand. Die damit einhergehenden Veränderungen bieten durchaus Chancen.

Dieser Artikel von Christian Moos (Strategischer Planungsstab des dbb, Leiter Europa und Internationales) wurde auch in „tacheles“ veröffentlicht *KT* ■

Containern:

Klare Ansage aus unserer Gewerkschaftsgemeinschaft

Zuweilen ist es etwas gewöhnungsbedürftig, womit sich der Schleswig-Holsteinische Landtag befasst. Dazu gehört die Debatte über das so genannte „Containern“, also das Durchsuchen von Müllcontainern insbesondere bei Lebensmittelmärkten, um noch verwertbare Lebensmittel zu „retten“. Hintergrund sind vorliegende Anträge verschiedener Landtagsfraktionen, die verschiedene Strategien zur Vermeidung von Lebensmittelverschwendung zum Gegenstand haben.

Im Zuge der Anhörung durch den zuständigen Landtagsausschuss wurden auch der mit der komba kooperierende Verband der Lebensmittelkontrolleure sowie die neben der komba unter dem Dach des dbb organisierte Deutsche Polizeigewerkschaft befragt. Wie von unserer Gewerkschaftsarbeit gewohnt, gab es auch hier klare und prägnante Ansagen.

Die Lebensmittelkontrolleure, deren Aufgabe in erster Linie die Kontrolle des Herstellens und Inverkehrbringens von sicheren Lebensmitteln ist, stellen klar, dass nicht sichere und zum Verzehr nicht geeignete Lebensmittel unschädlich zu beseitigen sind. Dabei liegt die Verantwortung bei dem jeweiligen Lebensmittelunternehmer. Containern ist aus hygienischen Bedenken sehr bedenklich, da vermeintlich noch genussfähige mit verdorbenen Lebensmitteln in die Abfalltonne gelangen und – begünstigt zum Beispiel durch Mikroor-

ganismen, Witterungseinflüsse oder tierischen Schädlinge – gesundheitliche Beeinträchtigungen provoziert werden. Dagegen bestehen keine Bedenken, wenn Lebensmittel unter Einhaltung von Lager- und Transportbedingungen durch Hilfsorganisationen abgeholt werden, um sie etwa bei Tafeln anzubieten.

Die Polizeigewerkschaft beleuchtet das Containern unter einem weiteren wichtigen Aspekt: Wer sich Zugang zu Behältern auf dem Betriebsgelände verschafft, kann den Straftatbestand des Hausfriedensbruchs erfüllen. Zudem besteht die Gefahr polizeilicher Fehleinschätzungen, wenn die Personen fälschlicherweise für Einbrecher gehalten werden. Das Fazit: Containern sollte nicht legalisiert, sondern unnötig gemacht werden. Zu diesem Zweck müssen die Rahmenbedingungen für die Abgabe nicht mehr verkaufsfähiger aber noch verzehrbarer Lebensmittel unter Einschluss der Haftungsfragen klar geregelt werden. Zudem sollte der massenhaften Produktion von Lebensmitteln mit einkalkulierter Teilvernichtung Einhalt geboten werden. KT ■

Lebensmittel retten und Diebstahl begehen? Oder zusehen wie Essbares weggeworfen wird?

komba jugend

Startermappen für die neuen Ausbildungsjahrgänge

In wenigen Wochen startet in den Kommunen das neue Ausbildungsjahr. Wie auch in den Jahren zuvor, bieten wir unsere Ausbildungsmappe mit viel Informationsmaterial an, so dass der Start in den neuen Lebensabschnitt erleichtert wird.

Verteilt werden die Ausbildungsmappen durch Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Hierfür jetzt schon herzlichen Dank an alle Aktiven, die die neuen Azubis und Anwärter im Namen der komba gewerkschaft begrüßen.

Die Mappen können unter info@komba-sh.de bestellt werden. ■

Bundesjugendleitung:

Jugendorganisationen der Parteien über komba-Themen informiert

Zu einer erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit gehört auch die Überzeugung politischer Entscheidungsträger von unseren Ideen für einen zeitgemäßen öffentlichen Dienst. Dabei spielen die Jugendorganisationen der Parteien eine wichtige Rolle. Denn dort findet eine politische Willensbildung statt, die in politischen Entscheidungen von morgen – teilweise auch bereits in der Gegenwart – münden. Deshalb leistet die komba Bundesjugendleitung mit Christian Dröttboom an der Spitze einen unverzichtbaren Beitrag durch den Austausch mit den Nachwuchsorganisationen der Parteien. Kürzlich fanden zwei weitere – situationsbeding digitale - Gespräche statt.

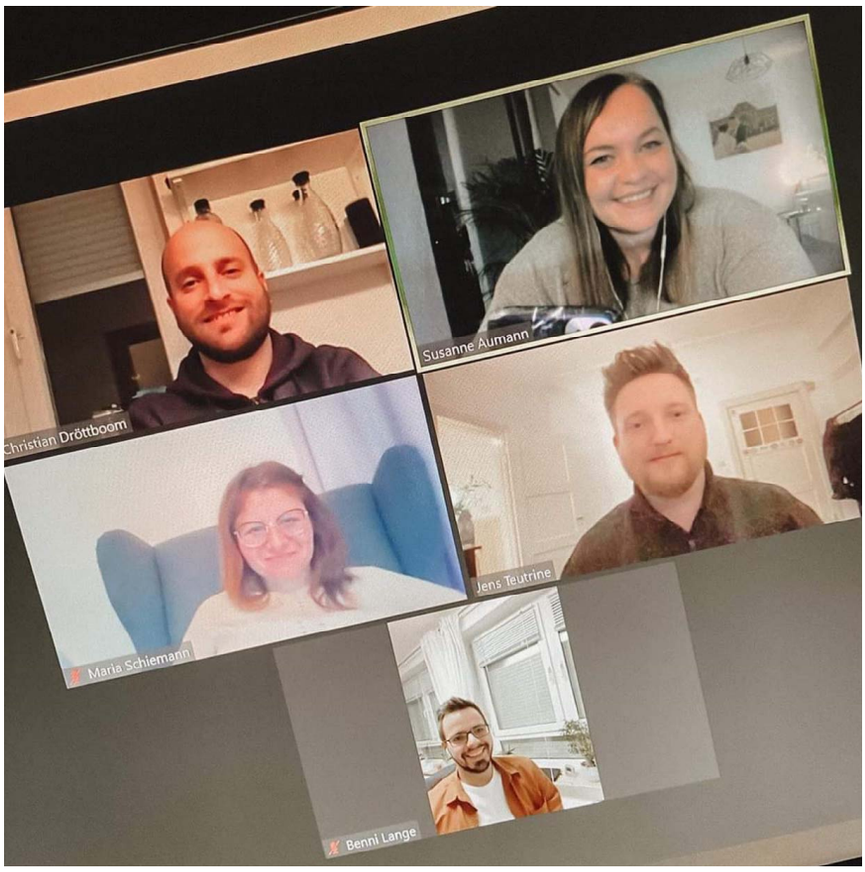
Trotz eines vollen Terminkalenders und des bevorstehenden Bundestagswahlkampfes nahm sich Jessica Rosenthal, die Bundesvorsitzende der Jusos (SPD), Zeit für die komba jugend. Es fand ein Austausch zu vielen spannenden und bewegenden Themen der Gewerkschaftsarbeit statt. Dabei konnte die komba jugend ihre Ideen

zur „Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes“, ihre Positionen zu „Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes“, die Möglichkeiten und Chancen einer „Work-life-Balance im öffentlichen Dienst“ sowie die Entwicklung rund um die „Digitalisierung“ einbringen. In vielen Punkten konnte eine Übereinstimmung erzielt werden.

Ein weiteres Gespräch fand mit dem im letzten Jahr neu gewählten Bundesvorsitzenden der Jungen Liberalen (FDP), Jens Teutrine, statt. Beim Austausch über neue Wege und moderne Formate der (Jugend-) Verbandsarbeit wurden viele Gemeinsamkeiten festgestellt, was die Herausforderungen und Erkenntnisse der Corona-Pandemie angehen. Aber auch gewerkschaftliche Positionen kamen nicht zu kurz. Neben den Themen Homeoffice und Digitalisierung von Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung wurde die Stärkung der Kommunen angesprochen. Hier wird sowohl finanziell als auch organisatorisch Optimierungspotential gesehen.

Der interessante und angenehme Austausch mit den politischen Jugendorganisationen soll fortgesetzt werden.

VL, KT ■



Die komba Bundesjugendleitung, der auch Maria Schiemann aus Schleswig-Holstein angehört, im Gespräch mit Juli-Chef Jens Teutrine

Ausbildungsvergütungen im Vergleich:

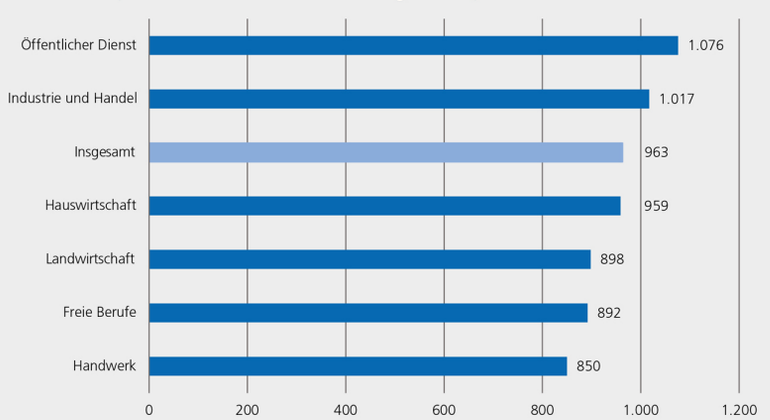
Gute Werte für den öffentlichen Dienst

Für die komba gewerkschaft haben gute Ausbildungsbedingungen einen hohen Stellenwert. Dazu gehören natürlich auch attraktive Ausbildungsentgelte. Diese sind eine wichtige Voraussetzung, um Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu begeistern. Deshalb haben wir uns mit unserer komba jugend in den vergangenen Jahren in den Einkommensrunden auch für die Nachwuchskräfte besonders ins Zeug gelegt.

Deutliche Unterschiede in den Branchen

Offenbar mit gutem Erfolg: der öffentliche Dienst ist die Branche mit den höchsten Ausbildungsvergütungen. Das hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb) auf der Grundlage der tarifvertraglichen Daten des Jahres 2020 ermittelt. Danach nimmt der öffentliche Dienst mit durchschnittlich 1.076 Euro die Spitzenposition ein. Im Handwerk wurden mit 850 Euro die niedrigsten Beträge gezahlt.

Schaubild 2: Tarifliche Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsbereichen 2020 (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)



Quelle: BIBB–Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen; Berechnungen des BIBB

Auffällig ist auch, dass im öffentlichen Dienst ein vergleichsweise homogene Situation besteht. Auch dies ist Folge unserer gewerkschaftlichen Arbeit – wir achten auf einen möglichst gleichmäßigen Stellenwert der Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst. In anderen Ausbildungsbereichen gibt es dagegen große Unterschiede. So weist der Handwerksbereich nicht nur den Beruf mit dem niedrigsten Vergütungsdurchschnitt auf (599 Euro bei Schornsteinfegern) sondern auch mit dem höchsten (1.235 Euro für Zimmerinnen/Zimmerer).

Tarifbindung wirkt sich positiv aus

Mit Blick auf die bei gut 600 Euro liegende Mindestausbildungsvergütung gemäß Berufsbildungsgesetz wird deutlich, dass in Betrieben, in denen Tarifverträge zur Anwendung kommen, größere Chancen auf höhere Ausbildungsvergütungen zu verzeichnen sind. Dies trifft auf den öffentlichen Dienst fast ausnahmslos zu. Die komba gewerkschaft warnt aber davor, diesen Effekt als Selbstverständlichkeit hinzunehmen. Denn letztendlich können gute Tarifverträge nur zustande kommen, wenn die Gewerkschaften durch einen hohen Organisationsgrad legitimiert und durchsetzungsstark sind. Leider gibt es auch im öffentlichen Dienst Beschäftigte, die diese Erfordernisse leichtfertig aufs Spiel setzen, indem sie Gewerkschaften fern bleiben. Die organisierten Kolleginnen und Kollegen können die fehlende Kraft natürlich nicht grenzenlos auffangen. Die Problematik schließt übrigens den Beamtenbereich ein, denn die dortige Entwicklung orientiert sich in aller Regel an den Tarifergebnissen.

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Auch die Corona-Pandemie bleibt nicht ohne spürbare Auswirkungen im Ausbildungsbereich. Während die Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen bereits Herausforderungen und große Kreativität aller Akteure hervorgebracht haben, bleiben weitergehende Konsequenzen abzuwarten. Laut bibb drohen insbesondere in wirtschaftlich stark betroffenen Branchen rückläufige Ausbildungszahlen und eine schwierige Ausgangslage für positive Entwicklungen der Ausbildungsvergütungen. Auch hier könnte der eher krisenfeste öffentliche Dienst derzeit punkten.

Die Geschlechterrolle

Nach den Erhebungen des bibb erhielten 2020 männliche Auszubildende mit durchschnittlich 968 Euro leicht höhere Ausbildungsvergütungen als weibliche Auszubildende mit 953 Euro.

Aber bei der Betrachtung einzelner Branchen sind die Unterschiede größer, im Handwerk liegen sie zum Beispiel bei 16 Prozent. Die geschlechterspezifischen Unterschiede kommen nicht aufgrund von ungleichen Vergütungen in den Tarifverträgen zustande – eine geringere Bezahlung aufgrund des Geschlechts wäre eine unzulässige Diskriminierung. Ursache sind vielmehr die gewählten Berufe. So lernen zum Beispiel im Handwerksbereich viele Frauen den Beruf der Frisörin, in dem die tarifliche Vergütung besonders niedrig ist. Als Maurer, wo hohe Vergütungen greifen, werden dagegen fast ausschließlich Männer ausgebildet.

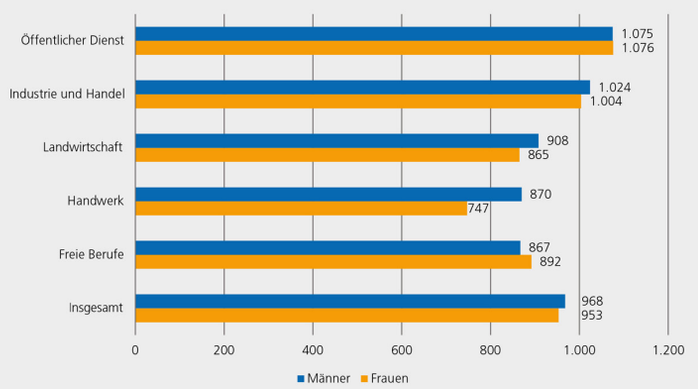
Auch hier sticht der öffentliche Dienst positiv hervor: hier wurden keine geschlechterspezifischen Unterschiede festgestellt.

Beide Statusgruppen im Blick

Unser gewerkschaftlicher Einsatz gilt selbstverständlich nicht nur den tariflich geregelten Ausbildungsentgelten, sondern auch den Anwärterbezügen – auch hier kann auf eine positive Entwicklung verwiesen werden. Auf unserer Homepage können die jeweils aktuellen Werte abgerufen werden.

KT ■

Schaubild 9: Tarifliche Ausbildungsvergütungen nach Ausbildungsbereichen und weiblichen und männlichen Auszubildenden 2020 (durchschnittliche monatliche Beträge in Euro)



Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen; Berechnungen des BIBB

Jugendseminare

11.09.2021	*Ich pack die Prüfung II: Optimale Prüfungsvorbereitung mit effektiven Lerntechniken*
25.09.2021	*Ich pack die Prüfung III: Prüfungsangst & Blackouts*
04.-08.10.2021	*Staat und öffentlicher Dienst in Europa: Beispiel Luxemburg*
29.10.2021	*Zukunft#digital: Workshop 3 – Instagram-Stories gestalten*
22.11.2021	*Öffentliches Dienstrecht für Nachwuchskräfte*
ohne Termin	*Nationalpark Wattenmeer: Seminar auf Sylt*

■

Seniorenecke

Einladung zum 17. Seniorentag

*Zum 17. Seniorentag der komba gewerkschaft schleswig-holstein begrüßen wir unsere Senioren am Donnerstag, den **23. September 2021** in Friedrichstadt.*

Am Vormittag findet die Tagung mit den Berichten der Seniorenbeauftragten Frau Ingrid Werner-Langnickel (dbbsh) und Bernd Günther Schmidt (kombsh) statt. Nach dem Mittag geht es dann zu einer gemeinsamen Grachtenfahrt. Der Ausflug endet anschließend mit einer gemeinsamen Kaffeetafel.

Die Einladungen zum Seniorentag mit allen weiteren Informationen werden in den kommenden Tagen versandt. MW ■

Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung

Mehr Beitragsgerechtigkeit für Betriebsrenten

Die dbb bundesseniorenvertretung fordert für Betriebsrenten die Rückkehr zur Regelung von vor 2004, nach der gesetzlich Krankenversicherte nur den halben Beitragssatz auf Versorgungsbezüge zahlen mussten. Die Regelung schließt auch Betriebsrenten des öffentlichen Dienstes mit ein.

Mit dem GKV-Modernisierungsgesetz vom 1. Januar 2004 hatte die damalige rot grüne Koalition geregelt, dass Rentenbezieherinnen und -bezieher auf Betriebsrenten statt des hälftigen den vollen Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) zahlen müssen, um die Einnahmen der GKV zu erhöhen.

*„Schon im damaligen Gesetz wurde außer Acht gelassen, dass die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung bereits aus Einkommen gezahlt werden, das der Beitragspflicht zur GKV unterliegt“, kritisierte der Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung, **Horst Günther Klitzing**, auf der virtuellen Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung am 20. April 2021in Berlin.*
„Die GKV profitiert seit langem von der hohen Beschäftigtenzahl in Deutschland und den damit verbundenen Einnahmen. Damit ist diese doppelte Beitragszahlung nicht mehr zu rechtfertigen und muss zurückgenommen werden“, fordert Klitzing.

Darüber hinaus löse der 2020 eingeführte dynamische Freibetrag in Höhe von aktuell 164,50 Euro das Problem nur teilweise: „Die Neuregelung haben wir damals als ersten Schritt zu mehr Beitragsgerechtigkeit begrüßt. Er führt zwar dazu, dass Betriebsrenten bis zu dieser Höhe nicht unter den Krankenversicherungsbeitrag fallen und Betriebsrenten damit bis zur Höhe von 329 Euro nur dem halben Beitragssatz unterliegen. Für alle darüberliegenden Betriebsrentenanteile bleibt es aber bei der vollen Beitragspflicht.“ Dasselbe gelte für Versorgungsbezüge von Beamtinnen und Beamten, auf die seit 2004 ebenfalls der volle Beitrag zur GKV zu zahlen ist. “Diesem Personenkreis kommt der Freibetrag gar nicht zugute“, so Klitzing.

*Weitere Themen der digitalen Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung waren unter anderem die Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge im Bund unter Berücksichtigung des Tarifabschlusses vom 25. Oktober 2020 und die Konsequenzen aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) zur amtsangemessenen Alimentation vom 5. Mai 2020. Darüber hinaus wurde die Personalsituation in der Pflege diskutiert. dbb Chef **Ulrich Silberbach**, der der Hauptversammlung als Gast zugeschaltet war, bestätigte die Einschätzung der Hauptversammlung, dass die Bezahlung im Pflegebereich nur ein für den Personalmangel verantwortlicher Faktor sei. Darüber hinaus sei die daraus resultierende Überbelastung der Pflegekräfte sowohl in Pflegeeinrichtungen als auch in Krankenhäusern ausschlaggebend. Zudem fordere die Bewältigung der Folgen der COVID-1 9-Pandemie die Pflegekräfte jetzt in besonderem Maße. Silberbach wies darauf hin, dass Personalmangel nicht nur in der Pflege, sondern im gesamten öffentlichen Dienst ein grundsätzliches Problem sei: Rund 33.0000 Stellen seien derzeit unbesetzt.* dbb bund ■

Die Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung tagt zweimal jährlich, im Jahr des Bundesseniorenkongresses einmal. Sie berät und beschließt über aktuelle Fragen der Seniorenarbeit sowie über den jährlichen Haushalt. Mitglieder dieses Gremiums sind die Geschäftsführung sowie die Vorsitzenden der Seniorenvertretungen der Landesbünde und der Mitgliedsgewerkschaften des dbb. Das Gremium tagte am 20. April 2021 coronabedingt zum ersten Mal im digitalen Format. Ob die Herbstsitzung im Oktober wieder als Präsenzveranstaltung stattfindet, ist noch ungewiss.

BAGSO-Fachgespräch zur Zukunft der kommunalen Altenhilfe

Ungleiche Teilhabechancen im Alter?

Wie können gute Lebensbedingungen für ältere Menschen in allen Landesteilen, insbesondere auch in strukturschwachen Regionen, sichergestellt werden? Das war die zentrale Frage eines Fachgesprächs der BAGSO am 24. Februar 2021.

An der Veranstaltung nahmen Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen, Landesministerien, der Freien Wohlfahrtspflege, der kommunalen Spitzenverbände sowie von Seniorenorganisationen und Gewerkschaften teil. Das Fachgespräch knüpfte an die Ergebnisse des Siebten Altenberichts der Bundesregierung sowie den grundgesetzlichen Auftrag der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse an.

*In ihren Impulsreferaten machten **Carolin Herrmann**, Schnittpunkt/Alter (Köln), **Reinhard Pohlmann** von der Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros (BaS) und der Gerontologe **Prof. Dr. Thomas Klie** deutlich, wie dringend der Handlungsbedarf in den Kommunen sei, um die Teilhabechance Älterer zu verbessern.*

Unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern herrschte Konsens, dass es einer gesellschaftlichen Debatte bedarf, um das Thema stärker ins Bewusstsein der Verantwortlichen zu heben. Zu gelingender Teilhabe gehörten auch Partizipationsangebote und Mitwirkungsregelungen beziehungsweisegesetze.

In zahlreichen Bundesländern gebe es bereits Initiativen zur Weiterentwicklung der Altenhilfestrukturen. Die Diskussion machte deutlich, dass es sich um eine Querschnittsaufgabe handelt, die nur von Bund, Ländern und Kommunen gemeinsam bewältigt werden kann. Offen diskutiert wurde die Frage nach einer Reform des § 71 SGB XII oder der Schaffung eines Seniorenteilhabegesetzes.

Das Fachgespräch wurde von der BAGSO in Kooperation mit dem Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge durchgeführt und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Der Ergebnisbericht zum Fachgespräch gibt einen Einblick in die Kernaussagen und Diskussionen der Veranstaltung und kann kostenlos unter https://bit.ly/3vPkWxa im PDF-Format heruntergeladen werden. *AiR Juni 2021* ■

Die BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen vertritt die Interessen der älteren Generationen in Deutschland. Sie setzt sich für ein aktives, selbstbestimmtes und möglichst gesundes Älterwerden in sozialer Sicherheit ein. Sie fördert ein differenziertes Bild vom Alter, das die vielfältigen Chancen eines längeren Lebens ebenso einschließt wie Zeiten der Verletzlichkeit und Pflegebedürftigkeit.

Wir gratulieren!

Alles Gute wünschen wir unseren Kolleginnen und Kollegen, die in den vergangenen Wochen ihren 60., 65., 70., 75. oder 80. Geburtstag hatten oder älter als 80 Jahre geworden sind.

65. Geburtstag
11.05. Uwe Schmidtke, Uetersen

70. Geburtstag
13.05. Helmuth Burmeister, Geesthacht

81. Geburtstag
02.05. Klaus-Eckart Sporleder, Oldenburg/Holstein ■

Fragen, Wünsche, Anregungen?

Unseren Seniorenbeauftragten erreichen Sie wie folgt:

Bernd Günther Schmidt

E-Mail: senioren@komba-sh.de

Sind Sie per Fax oder EMail zu erreichen und möchten Sie aktueller über Ereignisse und Angebote für Senioren informiert werden? Dann teilen Sie Ihre Adresse unserem Seniorenbeauftragten mit! ■

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Die komba gewerkschaft schleswig-holstein ist die Fachgewerkschaft für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Kommunen und des Landes Schleswig-Holstein sowie deren privatisierten Dienstleistungsunternehmen. Mit unserer fachlichen und regionalen Ausrichtung stellen wir eine maßgeschneiderte praxisbezogene, moderne und professionelle Gewerkschaftsarbeit für unsere rund 5.000 Mitglieder sicher.

Aufgrund des sich mittelfristig abzeichnenden Generationenwechsels in der Landesgeschäftsstelle sollen bereits jetzt die Weichen für einen fließenden Personalübergang gestellt werden. Hierfür sucht die komba gewerkschaft schleswig-holstein zum nächstmöglichen Zeitpunkt

eine Geschäftsführung (m/w/d)

in Voll- oder Teilzeit.

Als Geschäftsführer/in (m/w/d) arbeiten Sie selbständig in Abstimmung mit dem Landesvorstand. Sie sind verantwortlich für die Organisation der Geschäftsstelle und verantworten die strategische Gesamtentwicklung und operative Steuerung der Gewerkschaft. Die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Gewerkschaft entwickeln Sie kontinuierlich weiter.

Welche Aufgaben kommen auf Sie zu?

- Koordination des Tagesgeschäftes, der internen Geschäftsabläufe
- Entwicklung von Initiativen für innovative Gewerkschaftsarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit und Weiterentwicklung der Gewerkschaftsarbeit und des Marketing
- Optimierung und Digitalisierung externer und interner Prozesse
- Zusammenarbeit mit den Gremien und Umsetzung der Gremienbeschlüsse der Vereinsorgane
- Stellungnahmen insbesondere gegenüber der Politik im Rahmen der Vorgaben des Landesvorstands
- Bearbeitung von komplexen Mitgliederanfragen
- Kommunikation gewerkschaftlicher Themen in die Gewerkschaft und nach außen

Was sollten Sie mitbringen?

Als ideale/r Kandidat/in (m/w/d) haben Sie einen Abschluss als Jurist/-in, Diplom-Verwaltungswirt/-in bzw. Bachelor of Arts „Allgemeine Verwaltung/Public Administration“, oder eine kaufmännische Ausbildung mit Zusatzqualifikation des Angestelltenlehrgangs II. Alternativ kommt auch ein (Fach-) Hochschulabschluss in den Bereichen Management oder Sozialwissenschaften in Betracht. Kenntnisse im Arbeits- und Tarifrecht des öffentlichen Dienstes sowie im Beamtenrecht sind vorteilhaft.

Persönlich überzeugen Sie durch Ihre selbstständige, konzeptionelle und strategische Denk- und Arbeitsweise. Sie handeln unternehmerisch und lösungsorientiert und beeindrucken durch Ihre Repräsentationsfähigkeit. Zudem pflegen Sie einen offenen, klaren Kommunikationsstil und beweisen diplomatisches Geschick im Umgang mit den Mitgliedern und internen und externen Gremien. Des Weiteren zeichnen Sie sich durch hohes Engagement, Agilität, Flexibilität und Belastbarkeit sowie einen modernen, motivierenden Führungsstil aus. Haupt- oder ehrenamtliche Erfahrungen in der Vereinsarbeit sind erwünscht.

Wir bieten

Ihnen eine verantwortungsvolle, vielseitige und umfangreiche Aufgabe auf Leitungsebene mit einem tollen Team und einem hohen Maß an Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungskompetenzen. Das Arbeitsverhältnis orientiert sich am TVöD. Ebenso erfolgt die Bezahlung in Anlehnung an den TVöD bis zur EG 13 TVöD.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung bis zum 31.07.2021. Neben einem kurzen Motivationsschreiben bitten wir um einen tabellarischen Lebenslauf und aktuelle Zeugnisse. Diese können Sie in einer Datei (PDF-Format, max. 5 MB) an d.schlichting@komba-sh oder per Post an die Landesgeschäftsstelle der komba gewerkschaft schleswig-holstein, Hopfenstr. 47, 24103 Kiel senden.

Für Rückfragen steht Ihnen Herr Schlichting unter 0451/93105277 oder d.schlichting@komba-sh.de gerne zur Verfügung.

Beiträge, aktuelle Informationen, Änderungen Ihrer Daten ...

Alle Informationen rund um die Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft sh, sowie Mitgliedsbeiträge, Entgelttabellen, aktuelle Nachrichten und vieles mehr finden Sie unter:

www.komba-sh.de

Wir benötigen die aktuellen Daten unserer Mitglieder, um unsere Leistungen für Sie sicherzustellen, Ihre Interessen zu vertreten und auch Ihren korrekten Beitrag einzuziehen. Unterstützen Sie uns und teilen Sie Änderungen rechtzeitig unserer Geschäftsstelle mit.

Änderungsmitteilung

Ich möchte folgende Änderungen mitteilen.

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Telefon: *privat/ mobil* _____ *dienstlich* _____

E-Mail: _____

ab _____ *Entgeltgruppe EG* _____ *Besoldungsgruppe A* _____ *Arbeitsstunden* _____

Ausbildungsende am: _____ *Vollzeit/Teilzeit seit:* _____

Rente/Ruhestand seit: _____

Arbeitgeber/Dienstherr: _____

☐ *Ich möchte, dass mein Geburtstag in der komba rundschau genannt wird.*

Bankverbindung

Kreditinstitut:

IBAN: D E _____ *BIC:* _____

komba rundschau
schleswig-holstein

komba gewerkschaft schleswig-holstein, Hopfenstr. 47, 24103 Kiel
Postvertriebsstück Deutsche Post AG, „Entgelt bezahlt“

C 1764 F

Heft 3/2021
Juni/Juli

Seminare im August

09.08.2021 Beamtenrecht I - Grundseminar
09.08.2021 Künstliche Intelligenz, Digitalisierung und Homeoffice – Seminar in Bremen
10.08.2021 Arbeits- und Tarifrecht - Grundseminar
12.08.2021 Online-Seminar: Stellenbesetzungen I - Grundseminar
16.08.2021 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
18.08.2021 Moderne Verbandskommunikation
23.08.2021 Erfolgreich argumentieren, nachhaltig überzeugen
24.08.2021 Kniffe und Fallen im Eingruppierungsrecht und in der Stufenzuordnung
25.08.2021 Personalkompetenz für die Politik
30.08.2021 Beamtenrecht II – Ansprüche und deren Durchsetzung
31.08.2021 Nationalpark Wattenmeer - Seminar auf Sylt

*Das gesamte Seminarangebot finden Sie auf **www.komba-sh.de**.*

Wir schaffen Perspektiven

Wir fördern unsere
Mitglieder

Wir ermöglichen
Bildungsurlaub