komba rundschau
schleswig-holstein

Ändert Corona alles?

Nichts ist momentan mehr wie es war. Die Corona-Pandemie stellt unser Privat- und Berufsleben auf den Kopf. Alle drängen wieder auf Normalität. Aber was wird noch längere Zeit mit Corona und vor allem nach Corona sein?

Klare Antworten gibt es nicht, was in dieser bisher einmaligen Situation aber auch nicht verwundern kann. Neben Eindrücken aus der Praxis und wichtigen Informationen für die Beschäftigten in der aktuellen Lage, finden Sie in dieser Ausgabe auch erste Einschätzungen zu längerfristigen Auswirkungen aus gewerkschaftlicher Sicht.

Heft 2 / 2020
April / Mai

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im
dbb beamtenbund und tarifunion

IMPRESSUM:

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

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

Redaktionelle Unterstützung dieser Ausgabe
dbb (dbb), komba bund, Stefan Stahl (StS), Lothar Christiansen (LC), Kai Tellkamp (TK), Fabian Bellinghausen (FB), Jens Paustian (JP), Thorsten Dahl (TD
Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Fotos:
eigene Bilder; komba bund; pixabay; fotolia © DragonImages, © Andre Bonn, © Franz Pfluegl; pixelio © torben wengert

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 -

Berichtigung

In der rundschau 1/2020 haben wir den Namen des Vorsitzenden des Kreisverbandes Rendsburg-Eckernförde Eggert Steffen in der Bildunterschrift vertauscht. Wir bitten um Entschuldigung.

Redaktionsschluss: 30.04.2020

Inhalt

Aus den Regionalverbänden

4 *Aufgeschoben ist nicht aufgehoben - Aktivitäten der Regionalverbände*
5 *Gewerkschaftsarbeit in der Corona-Krise*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

5 *Auf ein Wort*
6 ***Einkommensrunde 2020 – alles ist möglich***
6 *Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Besoldung*
7 *Corona und die Auswirkungen bei der Arbeit*
8 *Auswirkungen der Corona-Pandemie*
9 *Home-Office in diesen Zeiten*
9 *Tarifvertrag zur Kurzarbeit steht*
11 *Belastungen im Rettungsdienst zu hoch!*
13 *Tarifverhandlungen Digitalisierung*
14 *Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein*
14 *Entwicklung der Arbeitszeit*
15 *Sonderprämien keine Lösung für den Bedarf nachhaltiger Verbesserungen*
16 *Eine Reise in die goldene Stadt Prag*

komba jugend

18 *komba jugend bleibt aktiv*

Seniorenecke

18 *Wir gratulieren!*

Foerster / Friedersen / Rohde

Landesverwaltungsgesetz Schleswig-Holstein

***34. Nachlieferung**, Februas 2020, Gesamtwerk 1.554 Seiten, 119 Euro*
Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, www.kommunalpraxis.de

Das Landesverwaltungsgesetz Schleswig-Holstein beinhaltet die Grundlagen für das gesamte Verwaltungshandeln des Landes, der Kommunen und Körperschaften ohne Gebietshoheit, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. So sind im Landesverwaltungsgesetz u.a. das Verwaltungsverfahren, die Verwaltungszustellung, das Recht der Gefahrenabwehr und die Verwaltungsvollstreckung geregelt.

Sinn und Zweck des Kommentars „Landesverwaltungsgesetz Schleswig-Holstein“ ist es, die landesrechtlichen Bestimmungen in einen überschaubaren Gesamtzusammenhang zu bringen und sie der Verwaltungspraxis in Schleswig-Holstein in einer kompetenten, praxisnahen und allgemein verständlichen Form nahe zu bringen, wobei immer auf den aktuellen Stand des Werks geachtet wird.Damit kann die Verwaltung zielgerichtet Probleme der Verwaltungsorganisation und des Verwaltungshandelns lösen. ■

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im letzten Leitartikel hat der Unterzeichner noch einen Blick auf insbesondere das „Tarif-Jahr 2020“ geworfen, mit den anstehenden Verhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst und die „große“ Einkommensrunde für den TVöD im Herbst.

*Nur wenige Wochen später stand fest, dass nicht nur die „Tarif-Welt“, nein der ganze Erdball, aus den Fugen geraten ist: Corona war auch in Deutschland und Europa und nach und nach in der ganzen Welt angekommen. Mit „im Gepäck“ – einschneidende Entscheidungen für Bürger*innen, Unternehmen und den gewohnten Verwaltungsgang und Dienstbetrieb in den öffentlichen Verwaltungen.*
Zu den Sorgen um die eigene Gesundheit und die Gesundheit der Familie sind für viele Menschen auch finanzielle Existenzängste gekommen. Gepaart mit der verordneten „Isolation“ eine nicht selten „gefährliche“ Mischung.

*Aber gerade auch: große Herausforderungen für die Kommunalverwaltung. Große Herausforderungen vor allem für die Beschäftigten und Beamt*innen in der Kommunalverwaltung. Denn, um es mit der Gruppe „Queen“ zu sagen; „The Show Must Go On!“. Erbringt doch gerade die Kommunalverwaltung mehr als alle anderen Verwaltungen eine Vielzahl von unabdingbaren, individuellen Bürgerdienstleistungen.*
Und auch wenn mancherorts formuliert wurde, die Verwaltungen seien geschlossen – so war dies doch zu keinem Zeitpunkt der Fall. Die Kommunalverwaltung hat funktioniert, wenn auch unter anderen Rahmenbedingungen.
*Und gerade jetzt war und ist es auch wichtig, dass die Kommunalverwaltung im „Mehrfachspagat“ zwischen eigenem Gesundheitsschutz, Infektionsschutz für die Bürger*innen und der Erbringung von existenziellen Dienstleistungen funktioniert.*

*Und zu den existenziellen Dienstleistungen gehört weit mehr, als ein nicht unmittelbar Betroffener zu erkennen vermag. Kolleg*innen im Bereich der Pflege wurden in den vergangenen zwei Monaten verstärkt auch medial und durch Politik benannt. Zu Recht: hat Politik doch hier in den vergangenen Jahren stets mehr „auf die Bremse getreten“ als progressiv unterstützt. Aber, als „Verwaltungsinsider“ wissen doch auch – die Kommunalverwaltung funktioniert nur als Team und oftmals professionsübergreifend:*

*Es ist immer „gefährlich“ einzelne Berufsgruppen herauszuziehen. Aber, nach rund 2 Monaten „Corona“, wo stünden wir, wenn bspw. nicht auch die Jugendämter mit ihren Sozialarbeiter*innen Familien begleitet hätten (nicht selten auch ohne die Möglichkeit den Mindestabstand einzuhalten), nicht zahlreiche Kolleg*innen aus der allgemeinen Verwaltung bereit gewesen wären, die örtlichen Gesundheitsämter zu unterstützten und gerade auch in den kommunalen Sozialverwaltungen und im Jobcenter die finanzielle Existenz gewährleistet wurde (ohne die Frage zu stellen, wie und wann man denn mal Überstunden abbauen könnte), der Rettungsdienst unter Einsatz der eigenen Gesundheit und unter erschwerten Bedingungen weiter funktioniert hätte (teilweise sogar unter faktischem Gehaltsverzicht durch Schichtplanänderungen) und die Kita-Beschäftigten nicht gleichermaßen im Rahmen der Notbetreuung einen auch gerade jetzt unverzichtbaren Beitrag zur Aufrechterhaltung des Gemeinwesen geleistet hätten (oftmals unter Zurückstellung eigener Sorgen und Ängste). Weitere Beispiele ließen sich problemlos zusätzlich anführen!*

Ich habe nie einen Hehl daraus gemacht, dass ich ein „Fan“ der Kommunalverwaltung bin, allerdings mit dem Wort „Stolz“ schon grundsätzlich immer so meine Schwierigkeiten hatte. Aber aktuell fällt es mir leicht zu sagen:

*„Ich bin stolz auf meine Kolleg*innen im Kommunaldienst – Danke für Ihr/Euer Engagement!“*

Herzliche, kollegiale Grüße und die besten Wünsche für die Gesundheit!

Ihr
C. Dirschauer

(Christian Dirschauer)

Aus den Regionalverbänden

Aufgeschoben ist nicht aufgehoben - Aktivitäten der Regionalverbände

Die Covid-19-Pandemie hat uns alle sehr im Griff. Ob im beruflichen Umfeld, in der Familie oder auch bei uns in der komba gewerkschaft schleswig-holstein. Nichts läuft so, wie wir es bisher gewohnt waren.

Es gelten Abstandsregelungen und Versammlungsverbote. Und dies gilt natürlich auch für unsere Gewerkschaftsarbeit. Betroffen sind insbesondere die Vorstandssitzungen und vor allem die Mitgliederversammlungen. Diese können in dieser Zeit natürlich nicht stattfinden, was wir sehr bedauern. Ebenso auch die vielen Aktivitäten, wie beispielsweise gemeinsame Ausflüge, Besichtigungen und sonstige Zusammenkünfte der Regionalverbände. Viele bereits geplante Termine mussten abgesagt werden. Aber wie heißt es so schön: "Aufgeschoben ist nicht aufgehoben". Sobald es wieder erlaubt ist, werden diese Termine nachgeholt.

nicht vorgesehen hat. Da kann man sehen, wie schnell wir uns persönlich anpassen müssen und auch die Rechtslage auf die gegebenen Umständen einstellt. Und wenn diese Online-Kommunikation erst einmal "normal" geworden ist, werden uns Online-Konferenzen im Rahmen der Digitalisierung in Zukunft sicher stärker begleiten.

Doch wir müssen aufpassen: eine Präsenzveranstaltung, bei der man sich persönlich gegenüber sitzt und sich direkt in die Augen sehen kann, ist doch irgendwie etwas anderes als ein kleines Bildschirmbild von einem bekannten Gesicht mit einem Headset (Sprechgarnitur) auf

Dennoch läuft die Gewerkschaftsarbeit auch in diesen besonderen Zeiten weiter. Ob es Anfragen speziell zu Corona-Themen sind: Kurzarbeit, Urlaub - wir stehen Ihnen als unser Mitglied bei diesen Fragen gern zur Seite. Auch nehmen wir Ihre Interessen gegenüber den Tarifvertragspartnern, dem Gesetzgeber und den Arbeitgebern oder Dienstherren weiter war.
Manches wird über Videokonferenzen erledigt, anderes über Telefonkonferenzen.

Nun ging von der komba-Bundesebene auch eine Information heraus, dass zum Beispiel auch Mitgliederversammlungen nach einer Gesetzesänderung online stattfinden dürfen - selbst wenn eine Vereinssatzung das bisher gar

dem Kopf. Und nebenbei: Bei einer komba Mitgliederversammlung auf örtlicher oder regionaler Ebene gibt es zumeist einen leckeren Imbiss. Und so können auch wir der örtlichen Gastronomie helfen.

Kurzum:
Wir als Kombaner stehen weiter zusammen und vertreten unsere gemeinsamen Interessen. Wir legen auch in Zukunft großen Wert auf Präsenz-Zusammenkünfte. Sobald es wieder erlaubt ist, werden die Regionalverbände Sie wieder wie gewohnt zu Versammlungen, zum persönlichen Klönschnack, zum Essen und zum lockeren Austausch einladen - versprochen!

TD ■

Gewerkschaftsarbeit in der Corona-Krise:

Rechtsberatung jederzeit sichergestellt, Geschäftsstelle immer besetzt!

Für uns alle war und ist die derzeitige Situation neu und in dieser Form ja noch nie da gewesen. Wir haben daher als Geschäftsstelle, um möglichen Quarantänen der gesamten Geschäftsstelle vorzubeugen, unser Büro täglich immer nur mit einem Teil unseres Teams besetzt. So gut es uns möglich war, konnten wir so durchgängig entsprechende rechtliche Auskünfte erteilen. Wenn auch für uns vieles neu ist und für es für diese Situation ja auch noch keine umfassende Rechtssetzung und -sprechung gibt.

Aus unserer Sicht waren nach den bisherigen Rückmeldungen die Verhältnisse in den Alten- und Pflegeheimen besonders dramatisch. Besonders negativ auffällig waren hier die privatisierten Einrichtungen. Aus den Mitteilungen können wir bisher den Schluss ziehen, dass hier die sinnvollen und vorgeschlagenen Sicherheitsvorkehrungen oftmals kein Gewicht bei den Verantwortlichen hatte. Wir benötigen daher Rückmeldungen was hier negativ aufgefallen ist.

Rückmeldungen hätten wir gerne aber aus allen Bereichen! Schreibt uns das bitte per Mail an:

info@komba-sh.de

Wir werden es sammeln und aufbereiten und als gewichtige Stimme in den politischen Raum und bei den Verantwortlichen einbringen. Wir als komba gewerkschaft haben hier gemeinsam mit dem dbb Gewicht! An uns kommen die nicht vorbei!!! Niemand aus dem politischen Raum hat so viele Informationen wie wir sie jetzt sammeln und gebündelt weiterleiten können.

Ihr, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und insbesondere bei den Kommunen, seid jetzt wichtig, und zwar nicht nur weil Ihr erneut dafür sorgt, dass unser Staat funktioniert. Natürlich wird es jetzt in öffentlichen Kommentaren wieder einmal Kritik am öffentlichen Dienst im Gegensatz zur freien Wirtschaft geben. Lassen wir uns dadurch nicht frustrieren.

Wir als komba gewerkschaft werden uns weiter für Eure Interessen einsetzen und bei den Entscheidungsträgern sozusagen den „Finger in die Wunde“ legen. Wir kümmern uns weiter um Eure Interessen, in der Krise und auch nach „Corona“!!

JP ■

Informationen von der Landes- und Bundesebene

Auf ein Wort

Die Corona-Krise hat den öffentlichen Dienst fest im Griff – oder sollte es nicht besser heißen: Der öffentliche Dienst hat die Corona-Krise fest im Griff?!

Denn mal wieder ist es der öffentliche Dienst, der dafür sorgt, dass eine für die Menschen sehr belastende Phase so gut wie möglich bewältigt wird. Mal wieder wird deutlich, dass politische Beschlüsse rein gar nichts wert sind, wenn sie nicht zuverlässig und professionell umgesetzt werden. Die Kolleginnen und Kollegen sorgen jetzt zum Beispiel dafür, dass die Notbetreuung in Kindertagesstätten funktioniert, dass die ordnungspolitischen Vorgaben umgesetzt werden, dass die Versorgung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gewährleistet ist, dass die dringend benötigten Hilfen für Unternehmen sowie Bürgerinnen und Bürger gewährt werden und dass viele individuelle Problemlagen bestmöglich gelöst werden.

Hinzu kommen die üblichen Aufgaben, die nicht etwa wegfallen, sondern häufig unter erschwerten Bedingungen fortgeführt - oder zur Not eben vorübergehend liegengelassen - werden müssen. Nicht selten setzten sich Beschäftigte selbst erheblichen Infektionsrisiken aus, weil in vielen Bereichen körperliche Nähe gar nicht vermieden werden kann – stellvertretend für viele sei der Gesundheitssektor genannt.

Flexibilität, Pflichtbewusstsein und Professionalität ist im gesamten öffentlichen Dienst gefragt - und wird auch geboten. Doch das wird insbesondere außerhalb von Krisenzeiten von der Politik und der Öffentlichkeit gern schnell wieder vergessen. Und damit leider oft auch das Erfordernis, faire Bedingungen zu schaffen.

Doch diese fairen Bedingungen brauchen wir dringend, um einen beständig funktionierenden Staat zu gewährleisten. Das wird jedenfalls nicht gelingen, wenn nach der Krise in weiten Teilen der Privatwirtschaft wieder Partystimmung aufkommt und wir daran mal wieder nicht teilhaben dürfen - aber zur Beseitigung jeglicher Katerstimmung hochmotiviert antreten sollen.

Auf der anderen Seite dürfen wir einen anderen Aspekt nicht ausblenden: In diesen Krisenzeiten wird nicht nur die Bedeutung des öffentlichen Dienstes sichtbar, sondern auch die verhältnismäßig gute Absicherung der meisten dort Beschäftigten – übrigens ebenfalls eine wichtige Voraussetzung für Beständigkeit.

Die Kombi macht’s. Und natürlich: die komba macht’s! *KT* ■

Entscheidungen zu Forderungen und Terminen stehen noch aus:

Einkommensrunde 2020 – alles ist möglich

Eigentlich standen die Termine für die Festlegung der Forderungen und für die Verhandlungen mit den Arbeitgebern bereits fest. Doch Corona versieht auch die diesjährige Einkommensrunde für Bund und Kommunen mit einigen Fragezeichen. Wie die Forderungen beziehungsweise das gewerkschaftliche Vorgehen aussehen sollen, wird Anfang Juni von den zuständigen Gremien entschieden. Die Diskussionen sind auch in der komba bereits angelaufen.

Vielschichtige strategische Überlegungen

Einerseits haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die sich in der gegenwärtigen Situation häufig weit über das normale Maß einbringen, eine positive Einkommensentwicklung verdient. Andererseits dürfte es zumindest in Teilen der Gesellschaft nicht gut ankommen, wenn der öffentliche Dienst zulegt, während in anderen Wirtschaftsbereichen existenzbedrohende Situationen vorherrschen. Und die öffentlichen Arbeitgeber sehen sich mit sinkenden Steuereinnahmen und anderen Einnahmeausfällen konfrontiert – eine denkbar schlechte Ausgangslage für die Finanzierung höherer Personalkosten. Nach den jüngsten Prognosen muss mit dem schwersten Wirtschaftseinbruch seit Gründung der Bundesrepublik gerechnet werden.

Zur Ausgangslage gehört auch, dass derzeit unklar ist, ob, wann und in welchem Umfang überhaupt wieder Aktionen zur Durchsetzung von Forderungen möglich beziehungsweise zulässig sind. Auch im nächsten Jahr gäbe es unabhängig von Corona Besonderheiten zu beachten: Die eigentlich wichtige Rolle des Bundesinnenministers wird mit der Frage nach den Auswirkungen der in 2021 anstehenden Bundestagswahlen konfrontiert. Zudem ist zu beachten, dass dann auch die Einkommensrunde der Länder ansteht.

Mehrere Szenarien im Rennen

Die Tarifrunde 2020 ist keineswegs abgeschrieben. Denkbar ist neben einer regulären Durchführung auch eine Konzentration auf die Weiterentwicklung von Tarifverträgen, wobei der Schwerpunkt dann nicht auf lineare Erhöhungen der Tabellen liegt. In Frage könnte auch eine Verschiebung oder Teilverschiebung der Verhandlungen kommen. In diesem Zusammenhang spielen Laufzeiten natürlich eine wichtige Rolle.

Wie gesagt: die Diskussion läuft und die Entscheidungen werden fallen. Aber auf eines können sich die Mitglieder schon jetzt verlassen: komba und dbb werden die Argumente und Szenarien sorgfältig abwägen und alles geben, um die bestmögliche Lösung zu erreichen. *KT* ■

Fortzahlung des Entgelts beziehungsweise der Besoldung

Für viele Beschäftige sind Fragen aufgetreten, ob die Bezüge in der aktuellen Lage gefährdet werden könnten. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass innerhalb des öffentlichen Dienstes eine gute Absicherung besteht. Die Bezügefortzahlung im öffentlichen Dienst ist in den meisten Konstellationen gewährleistet, wenn die Beschäftigten nicht arbeiten können, sollen oder dürfen. Entsprechende Ansprüche bestehen insbesondere aufgrund der Regelungen zur Fortzahlung im Krankheitsfalle, aufgrund der Entschädigungsregelungen im Infektionsschutzgesetz oder der erklärten Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge. Allerdings gibt es einige Ausnahmen beziehungsweise Besonderheiten, die wir kurz skizzieren.

Wenn Beschäftigte nicht auf Initiative des Arbeitgebers / Dienstherrn oder durch behördliche Anordnung, sondern lediglich auf ihren eigenen Wunsch von der Arbeit freigestellt werden (ohne Urlaub oder Zeitausgleich zu nutzen), besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge. Es würde sich um eine unbezahlte Freistellung oder unbezahlten Sonderurlaub handeln.

Wenn Beschäftigte nicht bzw. nicht rechtzeitig zur Arbeit kommen können (zum Beispiel problematische Urlaubsrückkehr wegen gestrichener Flüge), ist die Bezügefortzahlung gefährdet. Das Wegerisiko liegt bei den Beschäftigten. Wir appellieren aber an die Arbeitgeber, in derartigen Fällen pragmatische Wege zu gehen und das Einkommen nicht zu gefährden.

Weitere Sondersituationen können bei Tarifbeschäftigten in Quarantänesituationen entstehen: Nach Ablauf einer sechswöchigen Frist mit einem Zahlungsanspruch entsprechend des bisherigen Entgeltes entsteht ein Folgeanspruch auf / analog eines gedeckelten Krankengeldes. Zudem greifen bei Quarantänemaßnahme im Ausland nicht die hiesigen Fortzahlungsregelungen, sofern keine tatsächliche Erkrankung vorliegt.

Auch hier appellieren wir an die Arbeitgeber, auf der Grundlage des Fürsorgegedankens das Entgelt ungeachtet dessen fortzuzahlen.

Schließlich ist auf die – ebenfalls nur bei Tarifbeschäftigten – theoretisch und nur unter bestimmten Voraussetzungen denkbare Kurzarbeit hinzuweisen. Hierzu bitten wir gegebenenfalls um Beachtung der speziellen Informationen. *KT* ■

komba gewerkschaft
Nähe ist
unsere Stärke

Corona und die Auswirkungen bei der Arbeit

Beispiel Jobcenter *(Stand 30.04.2020)*

Wir alle befinden uns seit dem 16.03.2020 in einer Ausnahmesituation. Beruflich und persönlich. Niemand soll behaupten, dass diese Situation keine Auswirkungen auf ihn persönlich habe. Ich möchte den Blick aber insbesondere darauf lenken, welche Leistungsfähigkeit und Flexibilität wir alle im öffentlichen Dienst beweisen, obwohl man uns doch nachsagt, dass wir ein träger Verein seien. Stimmt nicht!

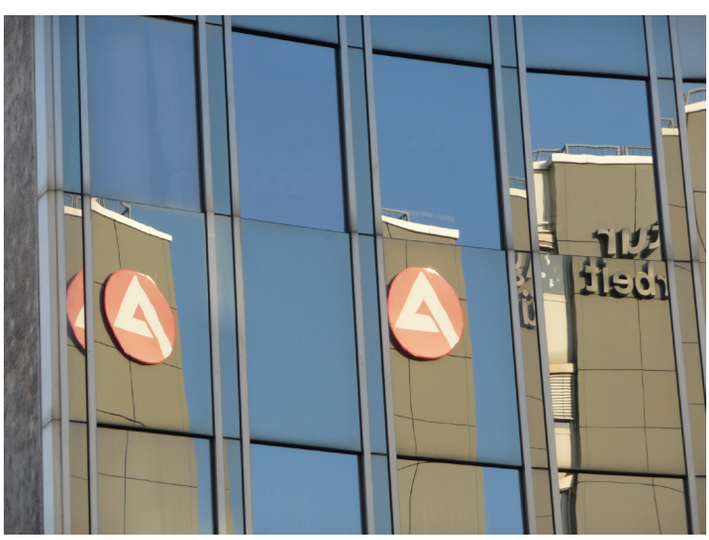
Natürlich kennen wir alle auch Menschen in unserer Arbeitswelt, denen es bisher nicht gelingt, sich von alter Arbeitsweise zu lösen und sich den aktuellen Herausforderungen mit der notwendigen Flexibilität zu stellen. Aber davon kenne ich auch außerhalb unserer Welt im öffentlichen Dienst genug.

Seien wir also gern angemessen stolz auf das, was wir alle zusammen - insbesondere aktuell - leisten.

Um das zu verdeutlichen ein ganz kurzer Abriss dessen, was in den Jobcentern so passiert ist:

Am 16.03.2020 oder spätestens im Lauf der 12. Kalenderwoche erfolgte landesweit die Schließung aller Jobcenter aufgrund der bekannten Corona-Regelungen. Die Arbeit wurde sehr schnell umgestellt. In den Jobcentern gibt es in der Regel rund 30 % Personal, welches sich „vor Corona“ ausschließlich mit Fragen der Integration von Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung befasst hat. Die damit verbundenen vielfältigen persönlichen Gespräche mit der Kundschaft sind derzeit so gut wie ausgesetzt. Stattdessen beschäftigt sich dieses Personal mit der Unterstützung der Beschäftigten, die sich um die Sicherung des Lebensunterhalts kümmern.

In den ersten sieben Wochen der Schließung ist zu beobachten, dass sich das Antragsaufkommen vervielfacht. Zum Beispiel ist eine Verzehnfachung des Antragsvolumens im Bereich der vormals selbständig tätigen Menschen zu verzeichnen. Insgesamt hat sich das Antragsvolumen verfünffacht. Eine immense Herausforderung also im Hinblick auf die Menge der zu bewältigenden Arbeit. Die Auszahlung von berechtigten Leistungsansprüchen hat absoluten Vorrang und wird aktuell noch immer gut bewältigt. Hier zeigt sich ganz plakativ, dass der Staat gerade an dieser Stelle existenziell notwendig ist für die Menschen.
Mittelfristig wird aber wohl die Neueinstellung von weiterem Personal unumgänglich werden, um die Aufgabe auch weiterhin zu bewältigen. Die inzwischen erfolgten gesetzlichen Anpassungen und Vereinfachungen machen die Arbeit zwar weniger komplex, dennoch müssen die Anpassungen stets auch verarbeitet und angewendet werden. Eine zusätzliche Herausforderung.



Manche Kollegin und mancher Kollege stellte sich zudem früh auf Beratung von Kundschaft per Telefon ein. Posteingänge werden von anderen Kolleginnen und Kollegen täglich mehrfach gesichtet und gegebenenfalls sofort eingescannt, damit per e-Akte umgehend in eine Bearbeitung eingestiegen werden kann. Dafür mussten teilweise erst noch die technischen Voraussetzungen geschaffen werden.

Die Information für Kundinnen und Kunden ist stets aktuell zu halten, dafür bietet sich vor allem der Internetauftritt an. Die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit wird geleistet und es funktioniert!
Für Risikogruppen und zwecks Minimierung des allgemeinen Ansteckungsrisikos in Liegenschaften (Schaffung von Einzelbüros) gibt es vermehrt Arbeit im Rahmen von Homeoffice. Man musste sich zunächst mit Engpässen im Hinblick auf technische Zugangsmöglichkeiten auseinandersetzen, die aber innerhalb weniger Wochen durch die Zurverfügungstellung von deutlich mehr Datenverarbeitungskapazitäten behoben werden konnten. Da konnte die IT- Abteilung des Partners Bundesagentur für Arbeit sehr effektiv unterstützen.

Neue Arbeitszeitmodelle konnten mit den zuständigen Personalvertretungen vereinbart werden und im ständigen Austausch wird weiterhin nach passenden Lösungen gesucht, um den Beschäftigten in der aktuellen Situation einen bestmöglichen Rahmen bei den Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Man muss sich zudem ganz aktuell damit auseinandersetzen, welche Dinge es bei einer Wiedereröffnung der Dienststellen für Publikumsverkehr zu bedenken gibt. Welche Zwischenschritte sind gegebenenfalls sinnvoll?

Es stellt sich heraus, dass im Dialog sehr pragmatische Lösungen gefunden werden können und die beste

Haltung ist zu akzeptieren, dass niemand die beste Lösung in der Tasche hat, sondern diese durch ein kluges Miteinander entsteht. Hier unterstützt auch die komba gewerkschaft die Gremien vor Ort mit sachdienlichen Informationen.

Das Virus wird noch monatelang für eine gesamtgesellschaftliche Ausnahmesituation sorgen und wir können uns wohl schon heute darauf einstellen, dass wir nach überstandener Viruskrise unser „altes (Arbeits-)Leben" nicht zurückbekommen.

Wir werden uns mit ziemlicher Sicherheit auch mit einer Debatte beschäftigen müssen, die zum Inhalt hat, dass die knappen Ressourcen in unserer Gesellschaft neu verteilt werden müssen. Um nicht, wie in der Vergangenheit üblich, als öffentlicher Dienst (heute noch der gesellschaftliche Anker in der Krise) die Melkkuh zu sein für die Interessen anderer, wird es auf starke Gewerkschaften ankommen, die gestaltungs- und kompromissfähig sind und die immer wieder gegenüber Politik und Öffentlichkeit herausstellen, dass die Investition in einen starken und handlungsfähigen Staat eine kluge Investition ist.

Diese Aufgabe gelingt vor allem dann gut, wenn wir noch mehr von unseren Kolleginnen und Kollegen davon überzeugen, bei der Gewerkschaftsarbeit dabei zu sein. StS ■

Auswirkungen der Corona-Pandemie:

Die Arbeit in den Dienststellen wird neu organisiert

Mal eben eine Dienststelle schließen und die Dienstleistungsangebote komplett einstellen, das ist im öffentlichen Dienst in aller Regel nicht möglich. Gerade deshalb müssen die Arbeitsabläufe so umorganisiert werden, dass sie so gut wie möglich an die Auswirkungen der Pandemie angepasst werden. Dazu gehört auch das Austarieren, welche Änderungen die Beschäftigten selbst gestalten können und welche die Arbeitgeber anordnen können.

Dabei kommt es nicht nur auf die Regelungen in den einschlägigen Gesetzen und Tarifverträgen an. Von besonderer Bedeutung ist auch, wie die daraus resultierenden flexiblen Möglichkeiten vor Ort in Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden.

Lieber zu Hause bleiben?

Das ist das Motto, das derzeit überall zu sehen, zu hören und zu lesen ist. Doch im Arbeitsleben können die Beschäftigten nicht eigenmächtig einfach zu Hause bleiben, um sich am Arbeitsplatz keinem Infektionsrisiko auszusetzen. Denn die Dienst- beziehungsweise Arbeitspflicht wird durch ein allgemeines Infektionsrisiko nicht automatisch reduziert oder sogar ausgesetzt.

Häufig wird ein Fernbleiben von der Dienststelle beziehungsweise die Einschränkung von Präsenzzeiten jedoch bereits vom Arbeitgeber initiiert. Soweit dies nicht der Fall ist, können Beschäftigte, die dennoch zu Hause bleiben möchten, auf ihnen zur Verfügung stehende Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeit zurückgreifen. In Frage kommen die Nutzung von Zeitguthaben, Erholungsurlaub oder gegebenenfalls das Homeoffice.

Ein weiteres mögliches Szenario sind natürlich Anordnungen der Gesundheitsbehörden auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes. Sie können eine Dienststelle gegebenenfalls ganz oder teilweise schließen sowie Beschäftigte unter Quarantäne stellen und ein berufliches Tätigkeitsverbot aussprechen.

Ein Schub für das Homeoffice

In vielen Dienststellen wird auf das Homeoffice gesetzt. Die Initiative kann vom Arbeitgeber aber auch von den Beschäftigten ausgehen, einen grundsätzlichen Anspruch auf Homeoffice gibt es jedoch (noch) nicht. Viele Arbeitgeber haben etliche neue Laptops angeschafft und weitere technische Voraussetzungen geschaffen, zum Beispiel die Einrichtung von VPN-Tunnels. Die IT-Kräfte arbeiten häufig an der Leistungsgrenze.

Mit dem Homeoffice werden viele positive und negative Erfahrungen gesammelt, dabei fühlt sich die komba gewerkschaft mit ihren bereits seit längerem bestehenden Positionen bestätigt – es gibt Chancen und Risiken und es bestätigt sich, dass vielerorts Digitalisierungsprozesse bislang noch in den Kinderschuhen stecken.

Zudem kann das Homeoffice nicht überall zum Einsatz kommen können. Allein schon deshalb, weil viele Aufgaben noch nicht einmal vorübergehend in die eigenen vier Wände verlegt werden können. Feuerwehr, Rettungsdienst und die Müllabfuhr sind Beispiele dafür. Diese Aufgabenbereiche dürfen aber bei der zeitgemäßen Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation nicht ignoriert werden.

Veränderung der Arbeitszeiten

Fragen der Arbeitszeitgestaltung haben derzeit fast flächendeckend Hochkonjunktur. Der Arbeitgeber

könnte je nach der konkreten Situation Änderungen in zwei Richtungen anstreben: Denkbar ist das Ziel einer Ausweitung der Arbeitszeit, weil durch den Ausfall von Kolleginnen oder Kollegen beziehungsweise durch erhöhten Arbeitsanfall (zum Beispiel in Gesundheitsämtern) Engpässe entstehen. Denkbar ist aber auch das Ziel einer Reduzierung der Arbeitszeit, weil der jeweilige Aufgabenbereich zurückgefahren wurde (zum Beispiel in Schwimmbädern, Museen oder bestimmten Verwaltungsdienstleistungen). Natürlich haben – wie dargestellt – auch viele Beschäftigten in der gegenwärtigen Situation Wünsche, ihre Arbeitszeiten vorübergehend zu verändern.

Die in den Gesetzen und Tarifverträgen eröffneten Spielräume betreffen zum Beispiel die Verteilung der Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit muss nicht zwangsläufig starr in jeder einzelnen Woche erfüllt werden, sondern im Durchschnitt während eines längeren Zeitraumes (in der Regel bis zu einem Jahr); es ist also denkbar, die Arbeitszeit zu reduzieren oder auszuweiten, wenn in den Folgewochen ein Ausgleich erfolgt; die bestehenden Arbeitszeitschutzvorschriften sind dabei selbstverständlich einzuhalten.

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit möglich ist, wenn dafür die Voraussetzungen erfüllt sind. Dagegen ist die Anordnung von Zwangsurlaub nicht zulässig, wie auch die Verpflichtung zum Abbau von Zeitguthaben auf einem Arbeitszeitkonto, jedenfalls wenn die Beschäftigten das Dispositionsrecht haben.

Maßgebend sind wie so oft die jeweiligen Regelungen in Dienst- und Betriebsvereinbarungen. KT ■

Home-Office in diesen Zeiten:

Theorie und Praxis

Wir im öffentlichen Dienst sorgen wieder erneut dafür, dass unser Staat funktioniert. Viele arbeiten oder wollen zumindest von zu Hause arbeiten. In der so genannten freien Wirtschaft ist das wohl nicht ganz so problembeladen wie im öffentlichen Dienst.

Was sind die Hauptprobleme? Es sind nicht nur langsame Datenverbindungen in ländlichen Regionen. Es beginnt schon mit der Ausstattung der elektronischen Datenverarbeitung. Also welche Computer werden in der öffentlichen Verwaltung genutzt und wann wurden sie angeschafft. Jede Verwaltungsspitze muss, wenn sie diesen Bereich auf den erforderlichen neuen Stand der Technik bringen möchte, die kommunalen Selbstverwaltungsgremien fragen. Doch mit Geldern, die für diesen Bereich dringend benötigt werden, ist nun mal keine Wahl zu gewinnen. Insofern sind oft nötige Investitionen immer mal gerne verschoben worden. Das rächt sich jetzt! Für viele Beschäftigte, die jetzt sofort von zu Hause arbeiten würden, ist es schlicht und ergreifend technisch nicht möglich.

Natürlich darf auch der Datenschutz nicht zu kurz kommen, aber technisch hapert es an allen Ecken und Kanten. Die Politik auf allen Ebenen, insbesondere im kommunalen Bereich, sollte jetzt mal erkennen, wie wichtig eine Ausstattung mit modernen elektronischen Datenverarbeitungsgeräten (Amtssprache ist deutsch!) jetzt und auch in Zukunft ist. Sich hier bei den Beratungen in den kommunalen Gremien bei Investitionen, die nicht den Haushalt ins Schwanken bringen, zu verzetteln, geht am Thema und Problem komplett vorbei. Derartige Investitionen sind gewinnbringend!

Wir werden kritisch verfolgen, wie nach dieser „Krise" die Politik in Stadt und Land das Thema ernst nimmt und positive Lehren daraus ziehen wird. Wir im öffentlichen Dienst wollen unserem Staat und unserer Gesellschaft dienen - wenn wir könnten wie wir wollten!

JP ■

Tarifvertrag zur Kurzarbeit steht:

Schutz vor sachwidriger Kurzarbeit besonders wichtig

„Was hat denn Kurzarbeit im öffentlichen Dienst zu suchen? Dort wird doch die gerade in Krisenzeiten unverzichtbare Funktion des Staates gewährleistet!" Dieser Überzeugung dürften die meisten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sein – und zwar zu Recht! Dennoch war es erforderlich, für ganz bestimmte Bereiche des öffentlichen Dienstes gewissermaßen einen Schutzschirm aufzuspannen. Einen Schutz vor Arbeitsplatzabbau und vor anderen negativen Konsequenzen infolge einer zunehmenden Schieflage ihrer Dienststellen beziehungsweise Betriebe. Dabei kann Kurzarbeit durchaus hilfreich sein – aber nur wenn sie durch einen guten Tarifvertrag flankiert wird, der gleichzei-

tig ein Höchstmaß an finanzieller Absicherung und einen Schutz vor einem sachwidrigen Missbrauch gewährleistet. Dem dbb ist mit maßgeblicher Unterstützung der komba gegen starke Widerstände der Abschluss eines solchen Tarifvertrages gelungen. Wir haben die wichtigsten Informationen zu diesem „Tarifvertrag COVID“ und den bestehenden gesetzlichen Regelungen zusammengefasst.

Klare Grenzen für die Anwendungsmöglichkeit

Kurzarbeit kommt für die allermeisten Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht in Frage. Für Beamtinnen und Beamte scheidet das Instrument von vorn herein aus, da es mit dem so genannten Alimentationsprinzip unvereinbar ist. Aber auch für die meisten Tarifbeschäftigten bleibt Kurzarbeit kein Thema. Der Tarifvertrag wurde nicht mit dem Bund und den Ländern, sondern nur mit der VKA, also den kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen. Selbst dort ist Kurzarbeit in der klassischen Kernverwaltung (wie Ordnungs- und Hoheitsverwaltung, Bauverwaltung, Personalwesen, auch Sozial- und Erziehungsdienst) nicht vorgesehen. Vielmehr geht es um wirtschaftlich tätige Bereiche, in denen durch die aktuelle Pandemielage Arbeit und Einnahmen weggefallen sind. Das gilt beispielsweise für Theater, Museen, Bäder oder Kultur- und Sporteinrichtungen oder in Nahverkehrsbetrieben. Auszubildende und Ausbildende sind grundsätzlich ausgenommen.

Ergänzend ist besonders wichtig, dass die Arbeitgeber keine „Dauerkarte“ für Kurzarbeit erhalten. Es geht lediglich darum, auf die extreme Sondersituation im Zusammenhang mit der Pandemie reagieren zu können. Der Tarifvertrag trägt deshalb nicht nur die Bezeichnung „TV Covid“, sondern auch das Verfallsdatum 31. Dezember 2020.

Vergleichsweise hohes Maß an Entgeltsicherung

Im Anwendungsbereich des Tarifvertrages profitieren die betroffenen Beschäftigten von einer wertvollen ergänzenden Absicherung. Der Arbeitgeber muss nämlich dafür sorgen, dass die Beschäftigten trotz Kurzarbeit 90 Prozent ihres regulären Nettolohnes erhalten. Bis Entgeltgruppe 10 sind es sogar 95 Prozent. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber das gekürzte Entgelt beziehungsweise das Kurzarbeitergeld entsprechend aufstocken.

Volker Geyer

So funktioniert Kurzarbeit

Kurzarbeit bedeutet eine Reduzierung der Arbeitszeit (theoretisch bis auf null) infolge eines Arbeitsausfalls. Der daraus resultierende Nettoverlust wird von der Bundesagentur für Arbeit teilweise ausgeglichen (zu 60 Prozent, mit Kindern zu 67 Prozent, eine eventuelle Erhöhung war zum Redaktionsschluss noch nicht abschließend geregelt).

Kurzarbeit kommt für einzelne Betriebe und Dienststellen in Frage. Es können auch nur Teile dieser Betriebe und Dienststellen sein, jedoch nicht beschränkt auf einzelne Beschäftigte. Die Kurzarbeit muss den Beschäftigten (ab Mai) mindestens sieben Kalendertage vorher angekündigt werden.

Die Voraussetzungen des SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung müssen erfüllt sein. Dies wird von der Bundesanstalt für Arbeit geprüft, wo der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld beantragen muss.

Während der Kurzarbeit sind Überstunden oder Mehrarbeit unzulässig. Es wäre widersinnig, Kurzarbeit zu praktizieren und dann „hintenrum“ wieder aufzustocken.

Wichtige Rolle der Personalvertretung

Die Rechte der Personalvertretung ergeben sich aus dem landesspezifischen Personalvertretungsgesetz (Personalräte) beziehungsweise durch das Betriebsverfassungsgesetz (Betriebsräte). Allein aufgrund der Tatsache, dass Kurzarbeit mit Arbeitszeitverkürzungen verbunden ist, entstehen entsprechende Beteiligungserfordernisse. Aufgrund der im Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetz verankerten Allzuständigkeit ist die Einführung von Kurzarbeit nach unserer Überzeugung mitbestimmungspflichtig. Ergänzend werden Klarstellungen durch den Tarifvertrag vorgenommen. Danach sind die Personalvertretungen bei der Umsetzung der Kurzarbeit einzubeziehen. Das gilt auch für die Ausweitung, Unterbrechung und Verlängerung der Kurzarbeit. Der Arbeitgeber hat sie in jedem Stadium der Kurzarbeit, von der Planung bis zur Beendigung, immer umfassend zu informieren. Bevor ein Antrag auf Kurzarbeit bei der Bundesagentur für

und Andreas Hemsing führten für den dbb die Tarifverhandlungen

Arbeit gestellt wird, ist eine Stellungnahme der Personalvertretung einzuholen und dem Antrag beizufügen.

Hätte der Tarifvertrag nicht komplett blockiert werden können?

Das wäre natürlich eine Option gewesen – aber nach unserer Überzeugung eine schlechte. Denn damit hätte weder Kurzarbeit im öffentlichen Dienst flächendeckend verhindert noch den Beschäftigten nachhaltig geholfen werden können. Zunächst muss festgehalten werden, dass sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch einige Personalvertretungsgesetze bereits eine pauschale Grundlage für Kurzarbeit beinhalten. Deren ungefilterte Nutzung würde die Lage der Beschäftigten in den betroffenen Ländern deutlich problematischer erscheinen lassen; in den übrigen Ländern wäre ein Druck entstanden, die Gesetze entsprechend anzupassen. Nur durch den Tarifvertrag konnte erreicht werden, dass Kurzarbeit begrenzt, befristet und mit einer deutlichen Entgeltaufstockung verbunden wird. Andernfalls wären die wirtschaftlichen Probleme infolge von Arbeits- und Einnahmeausfällen auf dem Rücken der Personalvertretungen und Beschäftigten ausgetragen worden – bis hin zu betriebsbedingten Kündigungen, was unbedingt abgewendet werden musste.

Ausnahme bei bestehenden Vereinbarungen

Es gibt einige Fälle, in denen bereits vor dem 1. April betriebliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit abgeschlossen wurden. In diesen Fällen greift der Tarifvertrag lediglich soweit korrigierend ein, dass eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf mindestens 80 Prozent zu gewährleisten ist. In der Luftverkehrsbranche findet eine entsprechende Einschränkung auch auf bis zum 15. Mai abgeschlossene Betriebsvereinbarungen Anwendung.

Weitere Details und Fragen im Zusammenhang mit Kurzarbeit, zum Beispiel bezüglich Urlaub, Arbeitszeitkonten oder befristeter Beschäftigung, können den ergänzenden Informationen entnommen beziehungsweise über die gewerkschaftlichen Ansprechpartner geklärt werden.

KT ■

Belastungen im Rettungsdienst zu hoch!

komba schreibt dem Präsidenten des Deutschen Landkreistages

Anfang März überreichte der Geschäftsführer der komba gewerkschaft schleswig-holstein, Jens Paustian, ein Schreiben zu der hohen Belastung im Rettungsdienst an den Präsidenten des Deutschen Landkreistages, Landrat Reinhard Sager. Die in dem Schreiben aufgeführten Forderungen wurden zuvor insbesondere mit unseren Mitgliedern Volker Ketels, Jan Mohr und Stefan Hardt erarbeitet. Auf die Reaktion des Deutschen Landkreistages sind wir gespannt und werden weiter berichten.

„Sehr geehrter Herr Landrat Sager,

die Belastung der Kolleginnen und Kollegen im Rettungsdienst ist zu hoch. Die tariflich vereinbarte 48-Stunden-Woche (Bereitschaftszeiten nach § 9 TVöD) ist angesichts der Entwicklungen der letzten Jahre nicht mehr zeitgemäß und sollte u. E. aus verschiedenen Gründen auch durch Initiative der Arbeitgeberseite zumindest verändert werden, um den Rettungsdienst zukunftsorientiert aufzustellen.
Der deutsche Rettungsdienst hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten tiefgreifende Veränderungen erfahren, die Belastung und die Verantwortung haben stets zugenommen, die hohe wöchentliche Arbeitszeit aber wurde leider nicht angepasst.

Spätestens mit der Einführung der damals neuen Berufsausbildung Rettungsassistent 1989 hatte eine Entwicklung zur Professionalisierung und Spezialisierung des Personals begonnen, die mit Einführung des Notfallsanitätergesetzes 2014 und der Ablösung des Rettungsassistenten durch den Notfallsanitäter (NotSan) einen vorläufigen Höhepunkt, aber sicher noch nicht das Ende gefunden hat.

*Der Rettungsdienst und die dort tätigen Notfallsänitäter*innen haben im Jahr 2020 kaum noch etwas gemeinsam mit den Bereichen der Rettungssanitäter (RettSan) oder „Krankenwagenfahrer“ der vergangenen Jahrzehnte. In den Anfängen des deutschen Rettungsdienstes, die meist in die 1960er-Jahre, regional aber auch deutlich später zurückreichen, bestand die Arbeit im Wesentlichen darin, auf den nächsten Einsatz zu warten und dort ggf. auf direkte Anweisung eines (Not-)Arztes einfachste Assistenztätigkeiten auszuführen oder den reinen Transport in eine Klinik durchzuführen. Eigenverantwortliches Handeln war nicht vorgesehen und durch den Gesetzgeber auch auf ein absolutes Minimum beschränkt. Fahrzeug- und Medizintechnik waren einfach und mit heutigem Standard keineswegs zu vergleichen. Die 48 Stunden konnten bspw. in Schichten zu 24 Stunden in vielen Bereichen gut ge-leistet werden. Oft geschah das sogar bis in die 2000er-Jahre ganz oder teilweise sogar ehrenamtlich durch die Hilfsorganisationen (DRK, ASB, Johanniter).*

Diese Zeiten sind vorbei. Der Notfallsanitäter von heute arbeitet weitgehend selbständig, der Notarzt kommt im Regelfall nur noch in ca. 10 % der Fälle zum Einsatz. In vielen Einsätzen obliegt die komplette körperliche Untersuchung, die Einschätzung, das Erstellen einer Arbeitsdiagnose unter Bezug auf ein oder mehrere Leitsymptome sowie die gesamte Behandlung, Stabilisierung, Auswahl einer geeigneten Zielklinik und der Transport unter Weiterführung der Überwachung/Behandlung dem RTW-Team, das von einem Notfallsanitäter geleitet wird. Die Behandlung umfasst ausdrücklich auch zahlreiche Medikamente, die bspw. durch Standard-Arbeitsanweisungen (SAA) auf Grundlage der gültigen Empfehlungen medizinischer Fachgesellschaften (Leitlinien) erstellt wurden und eine Orientierungshilfe bieten. Der Einsatz des Notarztes zur Medikamentengabe ist heutzutage eher die Ausnahme als die Regel. Selbst hochpotente Schmerzmittel (z. B. Morphium) dürfen, teilweise nach telefonischer Freigabe durch einen Arzt direkt vor Ort verabreicht werden. Es versteht sich von selber, dass die Wirkungsweise, korrekte Dosierung, mögliche Kontraindikationen, aber auch das sichere Beherrschen möglicher Nebenwirkungen ebenfalls in die Verantwortung gehören.

Diese relativ eigenständige Arbeitsweise des Rettungsdienstes mithilfe von Technik und/oder Medikamenten, aber ohne zwingende Anwesenheit des Notarztes, war noch vor wenigen Jahren in Deutschland völlig undenkbar - dank verbesserter Ausbildung, erweiterter Kompetenzen und veränderter gesetzlicher Rahmenbedingungen ist sie mittlerweile an der Tagesordnung.

Es ist aber nicht nur die rein medizinische Verantwortung, die sich in den letzten Jahren deutlich verschoben hat. Mindestens zwei weitere Faktoren sorgen dafür, dass die Belastung der Rettungsfachkräfte eine Grenze erreicht hat.

Zum einen sind die Anforderungen insgesamt wesentlich komplexer geworden. Auch die mitgeführte medizinische Ausrüstung und Technik muss jederzeit sicher beherrscht werden. Trage raus, einladen und Abfahrt - das gibt es heute eigentlich nur noch im Fernsehen. Die Realität sieht anders aus. EKG, Beatmungsgerät, zahlreiche Möglichkeiten zur Messung von Werten und zur Überwachung der Vitalfunktionen kommen standardmäßig zum Einsatz. Diese Geräte müssen, genauso wie die Trage und das gesamte Equipment nach dem Einsatz, also vielfach pro Schicht, technisch und hygienisch aufbereitet werden. Strenge hygienische Auflagen des Arbeitgebers, die im Wesentlichen den Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes folgen, gehören zum Tagesgeschäft. Die ordnungsgemäße Reinigung und Desinfektion des Materials obliegen im Regelfall ebenfalls den Besatzungen. Die Wichtigkeit dieser Maßnahmen bekommt unter dem aktuellen Coronavirus in der Öffentlichkeit noch mal einen anderen Stellenwert. Die Pflicht zur umfangreichen und nachvollziehbaren Dokumentation nimmt ebenfalls viel Zeit in Anspruch. Dazu kommen Einsatznachbesprechungen, notwendige Tätigkeiten zur Abrechnung der erbrachten Leistung nach Rückkehr auf die Wache, Materialbestellungen, Management von defekten Geräten, Einholen von Informationen oder neuen Anweisungen, Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzen etc.

Allein in der Rettungsdienst-Kooperation in Schleswig-Holstein (RKiSH) sind die Einsätze von 2011 (ca. 120.000) bis 2018 (ca. 157.000) um ca. 31% gestiegen! Als konkretes Beispiel sei die Auslastung einer kleinen Rettungswache im Südwesten Schleswig-Holsteins genannt (ein RTW, der rund um die Uhr in 12-Stunden-Schichten besetzt wird). Im Jahr 2016 wurde dieser einzelne RTW ca. 3600 Mal alarmiert, das entspricht also durchschnittlich ca. 10 Alarmierungen pro 24 Stunden. Man mag sich selber ausrechnen, wie viel Bereitschaftszeit da am Ende übrigbleibt. Im Gegenteil: Einsatzbedingte Überstunden gehören zwischenzeitlich zum Alltag.

Die Annahme, dass ein nicht unerheblicher Teil der Arbeitszeit auf Bereitschaftszeit entfällt, hier also quasi nichts zu tun ist, stammt aus den 70er oder 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts und passt unter den geschilderten erheblichen Veränderungen der rettungsdienstlichen Anforderungen schlichtweg nicht mehr in die Zeit. Es ist uns zwar bewusst, dass es nach wie vor auch Bereiche mit einer geringeren Auslastung gibt, in denen die 48 Stunden zumindest besser. In anderen Bereichen mit entsprechend hoher bis sehr hoher Auslastung kommen die Kolleginnen und Kollegen aber ans Limit und darüber hinaus. Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist daher dringend geboten.

Sie sollte auch bei den Durchführern der Rettungsdienste, also den Arbeitgebern, in den Fokus rücken, denn auch die Dienststellen, die Unternehmen und die Patienten haben mit den Folgen zu kämpfen wie z.B.:

- *größer werdende Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung*
- *Abwanderung von Fachkräften in andere Branchen/Unternehmen mit geringerer Stundenwoche*
- *kürzer werdende Verweildauer im Unternehmen, auch bei ehemaligen Azubis*
- *zunehmende Unzufriedenheit durch schlechte Familienverträglichkeit, erschwerte Kinderbetreuung und gefühlte Schlechterstellung gegenüber anderen Beschäftigten.*

Der Präsident des deutschen Landkreistages Norbert Sager bekommt von Geschäftsführer Jens Paustian das Schreiben der komba gewerkschaft übergeben.

Unter anderem führte hierzu der Ministerpräsident Daniel Günther am 13. Februar 2018 in Kiel aus: „Auch eine schrittweise Reduzierung, bspw. analog zu den Beschäftigten Landesbediensteten bei Polizei und Justiz ist denkbar: „Die Jamaika-Koalition setzt damit ein weiteres Projekt aus dem Koalitionsvertrag um. Wir wollen gesundheitliche Belastungen, die sich aus dem Schichtdienst ergeben, schon jetzt ausgleichen. Damit können und wollen wir nicht bis zum Ende der beruflichen Laufbahn unserer Beschäftigten warten".

Diese Ungleichbehandlung von Landesbediensteten und Kommunalbeschäftigten mit vergleichbarer Belastung darf nicht hingenommen werden.

Ebenfalls sollte das Renteneintrittsalter für die Beschäftigten im Rettungsdienst gesenkt werden. Die jahrzehntelange hohe Belastung im Wechselschichtdienst mit langen Arbeitszeiten führt dazu, dass derzeit kaum ein Notfallsanitäter den Renteneintritt in seinem in Vollzeit ausgeübten Beruf erlebt. Viele suchen sich vorher eine Beschäftigung in anderen, weniger belasteten Branchen, was den Fachkräftemangel nochmals verstärkt oder reduzieren ihre Arbeitszeit notgedrungen, was stets mit erheblichen Abschlägen in Entgelt und Rente verbunden ist. Dies wird nicht zuletzt als Geringschätzung für die jahrelangen fordernde Tätigkeiten im Rettungsdienst wahrgenommen. Wir bitten Sie als Vorsitzenden des Deutschen Landkreistages diese aus unserer Sicht dringend notwendigen Forderungen in den zukünftigen Verhandlungen konstruktiv zu begleiten. Für ein persönliches Gespräch stehen wir gerne zur Verfügung." *JP* ■

Tarifverhandlungen Digitalisierung:

Noch viele Hürden und Fragezeichen

Bundesinnenminister Horst Seehofer hat mit seiner Zusage, Tarifverhandlungen zum Thema Digitalisierung aufzunehmen, eine gewerkschaftliche Forderung aufgegriffen. Die erste Runde hat in Berlin stattgefunden. Die am Verhandlungstisch sitzenden Verhandlungspartner lassen bereits das erste Problem sichtbar werden. Während die Gewerkschaften zu Verhandlungen mit Bund, Länder und Gemeinden bereit sind, saß auf der Arbeitgeberseite lediglich der Bund. Die übrigen Sozialpartner sehen offenbar derzeit keinen Verhandlungsbedarf, womit sie sich aber auch der Möglichkeit berauben, einen ersten, möglicherweise Maßstäbe setzenden Tarifvertrag mitzugestalten.

Ungeachtet dessen galt es, in den Verhandlungen mit dem Bund, zunächst die Themen abzustecken, die Gegenstand eines möglichen Tarifvertrages werden können. Zunächst wollen sich die Verhandlungspartner auf drei Themen konzentrieren: Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und Mobiles Arbeiten, welches auch das Thema Homeoffice erfasst. Der Bund hatte auf eine deutliche Begrenzung Wert gelegt, zumal auch eventuell maßgebende Entwicklungen der Gesetzgebung zum Beispiel zur Arbeitszeit abgewartet werden sollen.

*Für die komba, die - vertreten durch den stellvertretenden Bundesvorsitzenden **Kai Tellkamp** - der Verhandlungskommission angehört, um gegebenenfalls bruchfrei in Gespräche mit den Kommunen einsteigen zu können, ist ergänzend bedeutsam, dass von positiven Ergebnissen möglichst viele Kolleginnen und Kollegen profitieren. Einschränkungen im Geltungsbereich sollten deshalb vermieden werden. Ergänzend gilt es Wege zu finden, dem Regelungsbedarf für beide Statusgruppen gerecht zu werden.*

Zunächst bleibt abzuwarten, wie sich die Fortsetzung der Tarifverhandlungen in der aktuellen von Corona geprägten Phase gestaltet. *KT* ■

Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein:

Anpassung nicht nur für Personalräte im Schulbereich sondern auch für JAV nutzen

Die aufgrund einer schulrechtlichen Änderung erforderliche Anpassung des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes (MBG) sollte auch genutzt werden, um die Grundlage für die Arbeit der Jugend- und Ausbildungsvertretungen zeitgemäß weiterzuentwickeln. Insbesondere geht es darum, dass alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Alter wählen und kandidieren dürfen sowie ihre Interessen von der JAV vertreten lassen können.

Die Änderung des Mitbestimmungsgesetzes ist erforderlich, weil die dortigen Spezialregelungen für den schulischen Bereich an die Gründung des Schleswig-Holsteinischen Institutes für Beruflichen Bildung (SHIBB) angepasst werden müssen. Das SHIBB entsteht im Zuge der Bündelung der Kompetenzen der beruflichen Bildung einschließlich der Schulaufsicht über die berufsbildenden Schulen.

Die gewerkschaftliche Spitzenorganisation der komba gewerkschaft schleswig-holstein, der dbb schleswig-holstein, hat sich gegenüber der Staatskanzlei dafür ausgesprochen, dass im Zuge der Änderung auch die Regelungen für die JAV angepasst werden. Die in der JAV-Praxis - und nach unserer Auffassung auch allgemein absolut berechtigte - Kritik betrifft insbesondere die im MBG festgeschriebene Altersgrenze von 24 Jahren für die Wahlberechtigung und Wählbarkeit. Damit wird vielen Auszubildenden nicht nur die Möglichkeit verbaut, sich zu engagieren. Häufig wird die Bildung der vollständigen JAV aufgrund der Potentialreduzierung auch spürbar erschwert. Deshalb haben wir der Staatskanzlei einen Formulierungsvorschlag zur Verfügung gestellt, der auch dem gerade im JAV-Bereich erstrebenswerten Ziel schlanker und unkomplizierter Vorschriften gerecht wird.

Zudem kommt eine aktuell bedeutsame Weiterentwicklung der Personalratsarbeit im Zusammenhang mit Digitalisierungsprozessen infrage. Das betrifft die Option, Sitzungen/ Beschlussfassungen auch ohne Präsenzsitzungen zu ermöglichen sowie den Umgang mit elektronischer Aktenführung.

Im Übrigen sollten Vorschläge zur Änderung des MBG zunächst sorgfältig zusammengetragen und zum Gegenstand eines gesonderten behutsamen Prozesses gemacht werden.

KT ■

Entwicklung der Arbeitszeit:

Es darf gern etwas mehr sein

Damit meinen wir natürlich nicht noch mehr Arbeit – die Arbeitszeit ist sicher hoch genug, wenn nicht zu hoch. Nein, gemeint ist mehr Bewegung mehr Fortschritt, mehr Innovation. Und zwar nicht nur, wenn es darum geht, Krisensituationen zu meistern, sondern um nachhaltige Fortschritte im Interesse der Beschäftigten zu erreichen. Die komba gewerkschaft hat gemeinsam mit ihrem Spitzenverband, dem dbb, aktuelle Vorschläge zusammengetragen und auf Bundes- und Landesebene platziert. Unter anderem wurde gegenüber der schleswig-holsteinischen Staatskanzlei angeregt, entsprechende Gespräche und Verhandlungen aufzunehmen. Einige uns bewegende Themen haben wir zusammengefasst:

Langzeitkonten

Im öffentlichen Dienst haben sich Arbeitszeitkonten längst etabliert. Doch es handelt sich meist um Gleitzeitkonten mit eher eingeschränkten Dispositionsmöglichkeiten. Durch Abweichungen vom (täglichen) Arbeitszeitsoll kann ein begrenztes Zeitguthaben angesammelt werden, welches stundenweise oder an einzelnen Tagen wieder abgebummelt werden kann.

Diese begrenzten Gestaltungsspielräume bleiben jedoch weit hinter den Möglichkeiten und zunehmend auch heutigen Erwartungshaltungen zurück, die mit Arbeitszeitflexibilität und Arbeitszeitsouveränität verbunden werden. Der Wunsch vieler Beschäftigter ist es, ein umfangreicheres Guthaben aufzubauen, um es zu einem späteren Zeitpunkt nach persönlichen Wünschen oder Erfordernissen besonderer Lebenslagen für Freistellungen einzusetzen.

Um derartige Möglichkeiten zu eröffnen, kommen Langzeitkonten in Frage. Diese spielen in der Praxis des öffentlichen Dienstes jedoch noch eine ausgesprochen geringe Rolle, zumal

häufig Informationen fehlen. Die komba hat sich vorgenommen, das Potential für die Attraktivitätssteigerung von Arbeitsplätzen darzustellen und nutzbar zu machen, aber gleichzeitig vor möglichen Fallstricken zu warnen. komba und dbb bereiten zu diesem Zweck eine entsprechende Darstellung vor.

Ausgleich von Mehrarbeit

In der Praxis kommt es häufig zu Problemen, zusätzlich geleistete Arbeitsstunden auszugleichen oder auszuzahlen. Bei den Beamtinnen und Beamten kommen unzureichende und nicht mehr zeitgemäße Regelungen hinzu: Danach besteht eine Ausgleichspflicht erst dann, wenn die regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Monat überschritten wird. Hinzu kommt, dass eine Mehrarbeitsvergütung in der allgemeinen Verwaltung nahezu unmöglich ist. Eine Sonderregelung, nach der für die Protokollführung bei Sitzungen kommunaler Gremien 20 Euro je Sitzungstag gezahlt werden können, ist eine mit der Fürsorgepflicht nicht zu vereinbarende Unterbezahlung. Aus unserer Sicht darf der insgesamt bestehende Handlungsbedarf nicht länger ignoriert werden.

Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens und der Ruhezeiten

Die zunehmende Bedeutung und Vielschichtigkeit von Familienfreundlichkeit, Digitalisierung und Homeoffice haben zu einer größeren Bandbreite von Wünschen und Modellen hinsichtlich des Arbeitszeitrahmens (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit) und der Ruhezeiten (Mindestpause nach Ende des Arbeitstages) geführt. Einerseits gilt es, den Schutz der Beschäftigten zu gewährleisten, andererseits bestehen Wünsche nach größerer Flexibilität. Es sollte aus unserer Sicht ein Prozess in Gang gesetzt werden, um beide Anliegen sachgerecht miteinander verzahnen zu können.

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit spielt in der Praxis eine abnehmende Rolle. Dies ist insbesondere auf die gering ausgeprägte Anspruchssituation zurückzuführen. Auf Landesebene kommt hinzu, dass die Nutzung von Altersteilzeit zwingend an den anschließenden Wegfall entsprechender Stellen geknüpft wird. Darin kommt jedoch ein veraltetes Verständnis von Altersteilzeit zum Ausdruck: Die „Chance“ von Altersteilzeit liegt längst nicht mehr in einem Arbeitsplatzabbau, sondern in guten Möglichkeiten für alter(n)sgerechtes Arbeiten sowie Wissenstransfer.

Ziel ist es, neue Wege bei der Arbeitszeitgestaltung zu gehen.

Regelmäßige Arbeitszeit

Auf dieser Baustelle ist nach wie vor ein ungerechtfertigter Stillstand zu verzeichnen. Insbesondere die regelmäßige Arbeitszeit von 41 Wochenstunden für Beamte halten wir für zu hoch. Damit geht eine Beeinträchtigung der Familienfreundlichkeit, der Motivation und häufig auch der Gesundheit einher.

Homeoffice

Auch mit diesem derzeit besonders aktuellen Thema befassen wir uns intensiv. Näheres kann dem Beitrag zu den Tarifverhandlungen Digitalisierung entnommen werden. KT ■

Herausragende Bedeutung vieler Berufsgruppen:

Sonderprämien keine Lösung für den Bedarf nachhaltiger Verbesserungen

Gerade in der von Corona dominierten Situation richtet sich der Blick anerkennend auf Berufsgruppen, deren Leistungen jetzt als besonders wertvoll wahrgenommen werden. Vom Kassenpersonal im Supermarkt über Paketboten bis zur Pflegekraft sind verschiedenste Bereiche dabei. Da ist es nachvollziehbar, dass Vorstellungen und Forderungen aufkommen, die Arbeit der entsprechenden Beschäftigten zusätzlich finanziell zu würdigen. Initiativen kommen aus der Mitte der Gesellschaft, aus den Reihen der Beschäftigten und auch aus der Politik. Dabei wird es zunehmend schwierig, den Überblick über den Diskussions- und Regelungsstand zu behalten.

In diesem Zusammenhang wurde in einem der vielen gesetzgeberischen Schnelldurchgänge die Voraussetzung geschaffen, steuerfreie Bonuszahlungen in Höhe von bis zu 1.500 Euro auszuzahlen. Doch welche Berufsgruppen sollen denn nun profitieren?

Neue Gerechtigkeitslücken sollten vermieden werden

Es ist natürlich verlockend und leicht, auf den Zug aufzuspringen und entsprechende Forderungen aufzustellen – aber eben auch gefährlich. Denn es bleiben immer Berufsgruppen auf der Strecke, die ebenfalls einen Bonus verdient hätten, was Gerechtigkeitslücken provoziert. Das wird bereits am prominenten Beispiel der Pflegekräfte deutlich: Müssten nicht zum Beispiel auch die dort tätigen Reinigungskräfte sowie Beschäftigte im Rettungsdienst profitieren? Außerdem - wer redet eigentlich von den extrem belasteten Kolleginnen und Kollegen in den Gesundheitsämtern oder in den vielen anderen Bereichen, die das Pandemiegeschehen für die Menschen so beherrschbar und erträglich wie irgend möglich machen?

Bonuszahlungen nur für einen Teil der Beschäftigten?

Klare Linie der komba

Aus guten Gründen sind wir als komba gewerkschaft sehr vorsichtig damit, einzelne Berufsgruppen auszuwählen und mit einmaligen Prämienzahlungen belohnen zu wollen. So billig dürfen Arbeitgeber und Politik nicht davonkommen, abgesehen von der Gefahr neuer Ungerechtigkeiten. Derartige Tarifverträge werden deshalb von uns nicht angestrebt.

Unser Ansatz ist ein anderer: Wir wollen die begrüßenswerte Debatte über die Wertschätzung „systemrelevanter Berufe“ nicht einmalig, sondern grundlegend und dauerhaft nutzbar machen. Denn gerade jetzt wird deutlich, wie wichtig der gesamte öffentliche Dienst für das Funktionieren unseres Staates und für den Zusammenhalt der Gesellschaft ist. Politik und Arbeitgeber müssen endlich einsehen: Der gesamte öffentliche Dienst ist systemrelevant. Deshalb sind dort ohne Ausnahme und dauerhaft zeitgemäße und attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen erforderlich. Nur dann werden die Beschäftigten in jeder Lage mit Flexibilität und Leistungsfähigkeit ihrer wichtigen Funktion gerecht werden können. Das ist unsere Erwartung und dafür setzen wir uns ein!

Es kann nicht sein, dass stattdessen ein viel zu geringer Teil der Beschäftigten mit einem viel zu unwirksamen Instrument „bedient“ werden soll und dabei auf Szenenapplaus gesetzt wird. Das kann nur als Profilierungsversuch unter Ausnutzung einer Krisensituation oder sogar als Ablenkungsmanöver von Fehlentscheidungen gewertet werden.

Beispiel Pflege - Der Teufel steckt im Detail

Solche Fehlentscheidungen hat es am Beispiel der Pflege nämlich immer wieder gegeben: Es existieren nur noch wenige Pflegeheime in kommunaler oder öffentlicher Hand, auch im Krankenhausbereich ist ein ähnlicher Trend zu verzeichnen. Mit Ausgliederungen oder Privatisierungen wurden und werden „erfolgreich“ Einsparungen realisiert, insbesondere auf dem Rücken der Pflegekräfte – nämlich durch eine damit verbundene Flucht aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Hinzu kommt die ausgesprochen komplizierte Finanzierung und Refinanzierung von Gesundheitsdienstleistungen.

Die bestehende Vielschichtigkeit führt auch zu Problemen, eine eventuelle Sonderprämie zuverlässig und aus einem Guss zu gestalten: Zahlt der Arbeitgeber, die Sozialversicherung oder der Steuerzahler? Wie wird eine einheitliche Verbindlichkeit geregelt? Soll die Alten- und auch die Krankenpflege profitieren? Sind Bund und Länder oder sogar beide Ebenen gefordert? Ist dafür der pauschale Einsatz von Steuergeldern überhaupt legitim?

Inzwischen liegt eine Beschlusslage der Bundesregierung vor. Danach sollen 1.000 Euro an Beschäftigte in der Altenpflege gezahlt werden, und zwar von der Pflegekasse. Beschäftigte, die weniger als ein Viertel ihrer Arbeitszeit direkt mit Pflegearbeit verbringen, sollen 500 Euro bekommen. Länder und Arbeitgeber können die Prämie auf bis zu 1.500 Euro aufstocken. Doch Fragen bleiben offen und weitere Auseinandersetzungen sind vorprogrammiert.

Als komba gewerkschaft bleiben wir dabei: Die Lösung für eine faire finanzielle Wertschätzung der unendlich wichtigen und herausfordernden Arbeit in der Pflege liegt in dauerhaft vernünftigen und verbindlichen Entgeltregelungen und richtigen politischen Weichenstellungen.

Besondere Dynamik in Schleswig-Holstein

Schleswig-Holstein war eines der ersten Bundesländer, in denen ein Pflegebonus thematisiert wurde, initiiert insbesondere durch die Grünen. Das Thema hat eine Eigendynamik entwickelt und ist auch bereits Gegenstand von Landtagsdebatten. Dort sah man sich aber bislang mit der dargestellten unklaren Zuständigkeits- und Finanzierungsfrage konfrontiert. Vorsorglich sollen bemerkenswerte 40 Millionen Euro im Nachtragshaushalt bereitgestellt werden.

Der dbb schleswig-holstein hat als gewerkschaftliche Spitzenorganisation der komba gewerkschaft die Landesregierung in einem offenen Brief auf die dargestellten Probleme hingewiesen und eine Debatte darüber eingefordert, welche Arbeits- und Einkommensbedingungen dauerhaft notwendig sind, um unseren Staat funktionsfähig zu halten. Weiter ist zu diskutieren, ob entsprechende Funktionen innerhalb oder außerhalb öffentlich-rechtlicher Strukturen anzusiedeln sind. Es bleibt abzuwarten, ob die politischen Akteure Bereitschaft und Mut zeigen, sich dieser Debatte zu stellen. Wir sind jederzeit bereit! *KT* ■

Eine Reise in die goldene Stadt Prag - Staat und Gesellschaft in Tschechien

Fast 20 Teilnehmer und Teilnehmerinnen waren der Einladung des dbb sh gefolgt und konnten im Septmber 2019 im Rahmen eines gesellschaftspolitischen Seminars diese wunderbare Stadt erleben. Von den komba Kreisverbänden Dithmarschen, Flensburg und Schleswig-Flensburg waren wieder einmal neun Kombaner/innen mit auf die Reise gegangen, um mit unserem dbb Landesbundsvorsitzendern, Kai Tellkamp, die goldene Stadt zu erobern.

Die Anreise zum Seminarort Prag gestalltete sich ziemlich lässig mit der Bahn, denn der EC fuhr von Kiel bis Prag durch und in knapp siebeneinhalb Stunden war die Truppe in Prag angekommen. Schnell das wahrlich schöne und gut ausgestatte Hotel Adler gefunden und gleich hinein in das Vergnügen der deutschprachigen Führung des Stadteils „hradcany"/Prager Burg.

Als erstes sollte uns der Kopf von Franz Kafka über den Weg laufen. Die bewegliche Skulptur ist aus Metall, gut 10 Meter hoch und ist seit ihrer Enthüllung im Jahr 2014 eines der meist diskutierten Kunstwerke in Tschechien und war sofort begehrtes Fotomotiv.

Das Altstädter Rathaus im Südosten des Prager Altstadtrings war und ist die eigentliche Sehenswürdigkeit. Der Bau mit seinem prächtigen Turm wurde im 14. Jahrhundert errichtet und im 19. Jahrhundert noch einmal erweitert. Neben der Architektur und Geschichte des Bauwerks ist die Orloj, die astronomische Uhr, ein Hingucker für Einheimische und Touristen. Die Rathausuhr befindet sich an der Südseite des Gebäudes und gilt als Kulturdenkmal, in der sich die Fähigkeiten und Errungenschaften der gotischen Wissenschaften widerspiegeln. Die Uhr verfügt über ein astronomisches Ziffernblatt und einen Kalender, verziert ist sie mit vielen detailgetreu gestalteten Figuren vom Philosophen über den Astronomen bis zum Gevatter Tod. Natürlich wurde uns auch das Innenleben des Rathauses und die Funktion der Uhr erläutert, aber auch die Verfahrensgänge der städtischen Verwaltung. So war es für die Stadt Prag zum Beispiel kein Problem, Nachwuchskräfte oder Fachkräfte für die Arbeit der Stadtverwaltung zu generieren.

Überhaupt ist festzustellen, und das wurde im Vortrag in der Konrad-Adenauer-Stiftung klar, es gibt ein gewaltiges soziales Gefälle in den Lebensverhältnissen der Prager Menschen und der im Umland oder auf dem Lande Tschechiens.

In den Tagen sind wir über die berühmte Karlsbrücke gegangen und in einer der vielen Seitengänge am Pub von John Lennon vorbei und an seiner Mauer entlang gewandelt.

Bei der heutigen John-Lennon-Mauer handelte es sich zunächst um eine einfache Mauer in der Prager Altstadt. In jeder jungen Graffiti-Szene der Tschechoslowakei im Laufe der Achtziger Jahre wurde sie genutzt, um Bilder von John Lennon sowie Liedtexte von ihm und den Beatles aufzusprühen. Schon bald wurden diese um politische Botschaften ergänzt, die sich gegen die damalige kommunistische Regierung wandten.

Am beeindruckensten fand ich persönlich der Besuch des jüdischen Viertels. Im ehemalig jüdischen Viertel Josefov der Prager Altstadt liegt der Alte Jüdische Friedhof, der zu den ältesten und bekanntesten seiner Art in Europa zählt. Es handelt sich nicht um eine Gedenkstätte des Zweiten Weltkriegs, vielmehr reicht die Tradition des Friedhofes bis ins 15. Jahrhundert zurück. Mehr als 100.000 sterbliche Überreste sollen auf dem Areal mit 12.000 Grabsteinen begraben liegen. Dies ist umso bemerkenswerter, da das Gelände mit gut einem Hektar vergleichsweise klein ist.

Alleine durch die räumlichen Gegebenheiten des jüdischen Ghettos früherer Jahrhunderte gab es keine Möglichkeiten, das Gelände des Friedhofs zu erweitern. Entsprechend wurde im Laufe der Epochen der Friedhof in mehreren Schichten für das Ablegen von Gebeinen genutzt. Auch die Grabsteine auf dem Gelände haben für europäische Verhältnisse einen sehr geringen Abstand und sorgen für ein ungewohntes Bild. Ein Besuch auf dem Friedhof lädt zu einer leicht morbiden Entdeckungsreise ein.

Neben diesen Besichtigungen gab es abends ausreichend Gelegenheit, die tschechische Küche und tschechische Getränke zu genießen. Davon hat die Gruppe gut Gebrauch gemacht, gibt es doch unzählige, sehr urige Bistros und Bars, in denen man sehr schnell bei einem Pivo ins Gespräch kommen kann.

Mein Fazit der einwöchigen Tour: ***es macht immer wieder eine Riesenfreude in der Community des dbb sich solch einer Bildungsreise anzuschließen. Und so wird neben einer persönlichen kulturellen und geistigen Erweiterung auch immer wieder das Netzwerk komba und dbb gestärkt.*** *Insoweit freue ich mich auf die hoffentlich im August 2020 stattfindende Tour nach Luxemburg.* *LC*

komba jugend

komba jugend bleibt aktiv

Wie so viele Veranstaltungen in dieser Zeit, musste auch der komba Bundesjugendausschuss Ende März abgesagt werden. Das hat uns aber nicht daran gehindert, uns via Skype am 21.03.2020 mit 14 Personen aus ganz Deutschland zum ersten digitalen Bundesjugendausschuss zu treffen.

Dabei haben sich die Vertreterinnen und Vertreter der jeweiligen Landesjugendleitungen über die aktuelle Lage und Planungen ausgetauscht. Natürlich war auch der Fortschritt der Digitalisierung ein großes Thema. Für Schleswig-Holstein haben ***Maria Schiemann*** *und* ***Fabian Bellinghausen*** *teilgenommen und waren mit dem Format sehr zufrieden. Dennoch hat auch der persönliche Austausch einige Vorteile. Daher hoffen wir, dass zumindest der Bundesjugendausschuss im Herbst 2020 wie geplant stattfinden kann.*

Bei dem Austausch wurde auch deutlich, dass gerade junge Beschäftigte in dieser Zeit besonderen Aufgaben gegenüberstehen. Viele sind direkt mit wichtigen Aufgaben betraut, zum Beispiel im Krisenstab, andere helfen in den stark betroffenen Bereichen aus - so ist auch unser Landesjugendleiter Fabian Bellinghausen für einige Wochen als Unterstützung im Gesundheitsamt eingesetzt.

Natürlich geht die Situation auch an der Planung der komba jugend schleswig-holstein nicht spurlos vorbei.

Ob eine Neuauflage unserer Brauereiführung wie ursprünglich geplant in Hamburg stattfinden kann, ist noch sehr fraglich. Dennoch sind wir weiterhin aktiv und bereiten uns auf das neue Ausbildungsjahr vor, welches zum 01.08.2020 beginnen wird. Die neuen Azubis und Anwärter wollen wir natürlich wieder mit den Startermappen ausstatten, um diese vom ersten Tag an mit den wichtigsten Informationen zu versorgen. Zudem hoffen wir auch, beim Eröffnungstag der FHVD Altenholz wieder mit einem Infostand vertreten sein zu können.

Nicht zuletzt laufen auch die Planungen für den Landesjugendtag im kommenden Frühjahr weiter, bei dem auch eine neue Landesjugendleitung gewählt wird. Hast Du Lust, bei der komba aktiv zu werden? Dann melde Dich gerne bei uns:

jugend@komba-sh.de.

Die komba ist eine starke Gemeinschaft - auch in Krisenzeiten!

FB ■

Seniorenecke

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.

81. Geburtstag
07.04. Alfred Bohl, Itzehoe

84. Geburtstag
28.03. Manfred Haberbeck, Lübeck

96. Geburtstag
17.04 Ewald Meier, Dithmarschen ■

Fragen, Wünsche, Anregungen?

Unseren Seniorenbeauftragten erreichen Sie wie folgt:

Bernd Günther Schmidt

EMail: ***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! ■

Beitragstabelle

ab Januar 2020

Arbeitnehmer				Beamte	Monatsbeitrag	
Entgeltgruppe				Besoldungs-gruppe		bei Ruhestand und Teilzeit (mit Altersteilzeit)
TVöD/TV-L	TVöD-P	TVöD-SuED	TV-V	A	Euro	Euro
1					13,00	6,50
			1		14,00	7,00
				2-5	15,00	7,50
2			2	6	16,00	8,00
3	P5	S2	3	7	17,00	8,50
4-5	P6	S3	4	8	18,00	9,00
6-7	P7	S4	5	9	19,00	9,50
		S7	6	10	20,00	10,00
8/N8	P8	S8a			21,00	10,50
9a	P9	S8b - S10	7		22,00	11,00
9b	P10	S11a		11	23,00	11,50
9c		S11b - S13	8		24,00	12,00
10	P11	S14 - S15			25,00	12,50
11	P12	S16	9	12	26,00	13,00
12	P13	S17	10		27,00	13,50
	P14	S18			28,00	14,00
	P15 - P16		11	13	29,00	14,50
13				14	30,00	15,00
			12		31,00	15,50
14			13		33,00	16,50
15			14	15	36,00	18,00
			15		38,00	19,00
				16	40,00	20,00
Während der Ausbildung, einer Beurlaubung (einschl. Elternzeit) und in weiteren Fällen gemäß Beitragsordnung.					*2,50*	
Bei anderen Tarifverträgen 0,7 % der jeweiligen ersten Stufe der Entgeltgruppe.						

Beitrittserklärung

auch online

Ich möchte ab _____ Mitglied der komba gewerkschaft schleswig-holstein werden und verpflichte mich, den satzungsgemäßen Beitrag monatlich zu zahlen. Ich bin damit einverstanden, dass die nachstehenden Daten und spätere Veränderungen für gewerkschaftliche Zwecke gespeichert werden.

Name, Vorname: _____ geb.: _____

Straße, Nr.: _____ PLZ, Ort: _____ _____

Telefon privat: _____ dienstl.: _____ Email: _____

Status: ☐ Arbeitnehmer/in, Entgeltgruppe _____ im ○ TVöD/TV-L (auch Pflege, SuE) ○ TV-V ○ sonstiger Tarif: _____

☐ Beamtin/Beamter, Besoldungsgruppe _____ ☐ Azubi bis _____ ☐ Anwärter/in bis _____

Beschäftigungsumfang: ☐ Vollzeit ☐ Teilzeit mit _____ Stunden

Dienststelle: _____ Beruf: _____

Mitglied: ☐ im Personalrat ☐ im Betriebsrat ☐ in der JAV ☐ in der Schwerbehindertenvertretung

Datum: _____ **Unterschrift:** _____

Geworben hat mich: _____

komba gewerkschaft schleswig-holstein, Hopfenstraße 47, 24103 Kiel Gläubiger-Identifikationsnummer DE19ksh00000480359
Gläubiger ID und Mandatsreferenz des zuständigen Regionalverbandes werden beim Abruf des komba Beitrages auf dem Kontoauszug aufgeführt.

SEPA Lastschriftmandat
Ich ermächtige die komba gewerkschaft schleswig-holstein, die satzungsgemäßen Mitgliedsbeiträge monatlich von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der komba gewerkschaft schleswig-holstein auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.
Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Name, Vorname (Kontoinhaber): _____

Straße, Nr., PLZ, Ort: _____

Kreditinstitut: _____

IBAN: D E _____ BIC: _____

Ort, Datum: _____ **Unterschrift:** _____

komba rundschau
schleswig-holstein

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

C 1764 F

Heft 2 /2020
April / Mai

Plätze sichern

Wissen erweitern

Chancen nutzen

Aktuelle Webinare des dbb sh

Die gegenwärtige Krise führt zu erheblichen Einschränkungen und Belastungen. Sie führt aber auch zu einer Beschleunigung auf neuen Wegen. So führen wir einige Seminare für Sie jetzt auch als Webinare durch. Hier unsere Angebote:

Stabilität und innere Stärke bei Belastung im Arbeitsalltag durch Resilienz

Inhalt: Prinzipien der Resilienz und Stressbewältigungsansätze kennen lernen, Resilienz als langfristige Stresspräventionsmethode
Termine: 19.05.2020 und 29.05.2020, jeweils 10.00 Uhr bis 11.30 Uhr
Kosten: 40 Euro
Anmeldefrist: 11.05.2020

Ich pack die Prüfung! Die mündliche Prüfung problemlos meistern

Inhalt: Mit gezielter Vorbereitung mündliche Prüfungen meistern: überzeugende und sichere Präsentation, Werkzeuge der (nonverbalen) Kommunikation
Termin: 02.06.2020, 10.00 Uhr bis 15.30 Uhr
Kosten: 40 Euro
Anmeldefrist: 18.05.2020

Die Einzelausschreibungen mit Anmeldemöglichkeiten finden Sie auf www.komba-sh.de