komba rundschau

schleswig-holstein

Die Wertschätzung für den öffentlichen Dienst muss auch nach der Coronazeit anhalten

Nachdem der Applaus allmählich verklungen ist, hat die Wertschätzung der kommunalen Arbeitgeber den ersten ernsthaften Belastungstest nicht bestanden. Konstruktive Lösungen im Hinblick auf die Tarifverhandlungen wären möglich gewesen, aber nur der Bund wäre hierzu bereit gewesen. Die Kommunen haben bisher nicht mal einen Versuch unternommen, eine gemeinsame Lösung zu entwickeln und so ein Zeichen der Vernunft zu setzen.

Heft 3 / 2020
Juni / Juli

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion

Metzler-Müller/Rieger/Seeck/Zentgraf

Beamtenstatusgesetz

5. Auflage, 2020, 6344 Seiten, 69 Euro
Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, www.kommunalpraxis.de

Der Kommentar Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ist für den Rechtsanwender in der Verwaltungspraxis sowie für den gesamten öffentlichen Dienst in den Bundesländern eine kompetente und wichtige Orientierungs- und Arbeitshilfe.

Bei der Erläuterung der einzelnen Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes orientieren sich die Verfasser dabei vor allem auch an den Bedürfnissen und Interessen der Kommunalverwaltungen in den Ländern.

Der Titel beinhaltet eine Einführung mit der Historie, der Gesetzesentstehung und dem Inhalt des Beamtenstatusgesetzes. Die Kommentierungen sind praxisnah ausgestaltet unter Einbeziehung von entsprechenden Beispielen und Übersichten. Im Anhang sind die Texte der ergänzenden Rechtsvorschriften abgedruckt. Ein Stichwortverzeichnis ermöglicht es dem Benutzer, sich den Inhalt des Werkes zu erschließen.

Die Kommentierung erleichtert damit den praktischen Aufgabenvollzug, denn es müssen immer zwei Gesetze parat sein: das Beamtenstatusgesetz und das jeweilige Landesbeamtengesetz. Der Kommentar wendet sich an alle mit der Materie befassten Personen, insbesondere an Mitarbeiter in Kommunalverwaltungen und Landesbehörden, an Rechtsanwälte, Auszubildende und Studierende. ■

Redaktionsschluss: 25.06.2020

Inhalt

Aus den Regionalverbänden

4 *Ortsverband Oberelbe*
4 *Kreisverband Rendsburg Eckernförde*
5 *Steuerberatung - Neuer Termin*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

5 *Pressekonferenz des dbb sh*
8 ***Einkommensrunde 2020***
9 *BTK-Workshop in Fulda vor Corona-Zeiten*
10 ***Gesetzentwurf zur Besoldungsstrukturreform***
11 *Der öffentliche Dienst blickt auf die Ergebnisse der Plenartagung*
14 *Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein geändert*
14 *Umgehung von Tarifverträgen durch Ausgliederungen*
15 *Zum Tätigkeitsbericht der Bürgerbeauftragten*
16 *Positive Nachricht aus Bayern - Entgeltordnung in Kraft gesetzt*
17 *Übertragbarkeit von Resturlaub verlängert*
17 *Berufsfeuerwehrleute erhalten finanzielle Entschädigung oder Freizeitausgleich für geleistete Rufbereitschaft*
18 *Homeoffice und mobiles Arbeiten (Teil 1)*
19 *Arbeits- und Gesundheitsschutz*
20 *Reform der Kinder- und Jugendhilfe im Dialog gestalten*

komba jugend

21 *Neue Ausbildungsmappen 2020*
21 *Rettungsschirm und Digitalisierung*
22 *Jugendseminare*
22 *Hoffentlich hält die Wertschätzung an*

Seniorenecke

23 *Ältersein in Zeiten von Corona*
24 *17. Seniorentag der komba gewerkschaft schleswig-holstein*
24 *Zukunft der Pflege - Robotik verantwortungsvoll nutzen*
25 *Wir gratulieren!*

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 (kb), Kai Tellkamp (KT), Thorsten Dahl (TD), 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; fotolia© aaabbc, PhotoSG, photo 50000; pixabay© Shutterbug75, RainerSturm, Gerd Altmann, Bella H, Engin Akyurt, Silviu Costin Iancu, tmeier1964

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,

Deutschland und damit auch der Kommunaldienst steht unmittelbar vor der Sommerpause oder hat diese bereits eröffnet. Nach dem „Lockdown“ und dem sukzessiven Wiederhochfahrens des öffentlichen Lebens und auch der kommunalen Daseinsvorsorge sehnen sich viele Beschäftigte nach einer Auszeit mit „echtem“ Erholungsurlaub. Ein Ziel, dass -vor dem Hintergrund der weiterhin bestehenden Einschränkungen und des latenten Infektionsrisikos- nicht für alle Beschäftigten so einfach zu realisieren ist.

Leider ist uns auch in tarifpolitischer Hinsicht keine Ruhepause vergönnt. So fanden sich am 16. September Vertreter von komba und dbb mit Vertretern der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in Berlin zusammen, um über eine Verschiebung der Einkommensrunde aufgrund der Pandemie-Lage zu sprechen. Nach den Vorstellungen von komba und dbb hätten die Tarifpartner gemeinsam Regelungen für die Beschäftigten finden können, die das nächste halbe Jahr abgedeckt hätten.

Mit großem Bedauern ist jedoch festzustellen, dass die in den letzten Monaten so oft propagierte Wertschätzung für den öffentlichen Dienst den ersten größeren Belastungstest nicht überstanden hat: die VKA hat das Ansinnen, die Einkommensrunde zu verschieben kategorisch abgelehnt und setzt auf Konfrontation. Auch für langjährig aktive Gewerkschafter eine Enttäuschung, die seinesgleichen sucht. Zumal: Mit dem Bund konnte kurz zuvor ein sehr konstruktives und konsensuales Gespräch, zu einer Verschiebung der Einkommensrunde geführt werden.

Die kommunalen Arbeitgeber aber mauern. „Es war schon erstaunlich, dass die Kommunen nicht einmal den Versuch gemacht haben, mit uns gemeinsam eine Lösung zu finden“, so kommentierte dbb-Tarifchef Geyer die Situation. komba und dbb sehen sich auf dieser Grundlage dazu gezwungen, die bestehenden Tarifverträge zu kündigen und ab dem 01. September in Tarifverhandlungen einzusteigen; auch wenn wir uns wohl alle eine andere Lösung und mehr Wertschätzung gewünscht hätten.

Die bevorstehende Einkommensrunde wird vor dem Hintergrund der Corona-Lage sicher keine einfache werden und auch organisatorisch eine Herausforderung darstellen. Am 25. August werden nun die Forderungen beschlossen und bereits jetzt bitte ich um Eure und Ihre Unterstützung und Solidarität für diese sehr besondere Einkommensrunde. Helfen Sie mit, dass die kommunalen Arbeitgeber mit ihrer unverantwortlichen Blockadehaltung nicht durchkommen und unterstützten Sie ihre komba gewerkschaft bei den anstehenden Aktivitäten und Aktionen; ggf. auch kreativen, pandemie-gerechten Maßnahmen des Arbeitskampfes soweit erforderlich.

Herzliche, kollegiale Grüße!

Ihr C. Dirschauer

(Christian Dirschauer)

Aus den Regionalverbänden

Ortsverband Oberelbe

Mitgliederversammlung beim Regionalverband Oberelbe

Am 10. März 2020 trafen sich über 20 Mitglieder des komba Regionalverbandes Oberelbe zur Mitgliederversammlung. Es war die letzte komba Präsenzveranstaltung, bevor durch die Corona-Pandemie Präsenzveranstaltungen unmöglich wurden.

*Stellvertretender Vorsitzender **Andreas Rönner** begrüßte die Kolleginnen und Kollegen und entschuldigte den langjährigen Vorsitzenden **Achim Hainke**, der terminlich verhindert war.*

*Nach dem Bericht der Landesebene zur aktuellen Tarif- und Beamtensituation berichteten **Andreas Rönner** und **Ana-Elena Lühr**, dass es künftig mehr Aktivitäten auf der Regionalverbandsebene geben soll und Vorschläge von den Kolleginnen und Kollegen gern berücksichtigt werden. Eigene Ideen liegen für Veranstaltungen aber auch schon vor.*

*Verabschiedet wurde **Achim Hainke** als Vorsitzender des Regionalverbandes mit einem Präsentkorb durch die Landesgeschäftsstelle in Abwesenheit. Es wurden seine Verdienste für den Regionalverband besonders gewürdigt. Einen herzlichen Dank an Achim Hainke für die jahrelange Vorstandsarbeit!*

*Bei den anschließenden Wahlen wurde **Ana-Elena Lühr** als Vorsitzende, **Andreas Rönner** als stellvertretender Vorsitzender, **Heiner Roßmann** als Schatzmeister, **Anja Dreyer** als Schriftführerin, und **Heike Schmidt** als Beisitzerin gewählt. Einen herzlichen Glückwunsch!*

Heiner Roßmann, Anja Dreyer, Ana-Elena Lühr, Andreas Rönner und Heike Schmidt (v.l.n.r)

Der Vorstand des Regionalverbandes Oberelbe ist über die Mailadresse rv.oberelbe@komba-sh.de direkt zu erreichen.

*Als Kassenprüfer wurden **Benjamin Schröder** und **Klaus Beyer** gewählt.*
Nach dem offiziellen Teil gab es den geselligen Teil des Abends, der mit einem Imbiss begann, und mit vielen Plänen für das Jahr 2020 und 2021 und interessanten Gesprächen fortgesetzt wurde. *TD* ■

Kreisverband Rendsburg Eckernförde:

Vorstandssitzung

In der Coronazeit war/ist alles anders. Einschränkungen, Onlinetreffen, Telefonkonferenzen bestimmen den Alltag. Schnell geht der persönliche Kontakt verloren. Als nun die ersten Lockerungen auch Präsenztreffen ermöglichten, hat der Vorsitzende des komba Kreisverbandes Rendsburg-Eckernförde nicht lange gezögert und seinen Vorstand zur Sitzung eingeladen.

Besprochen wurden Aktivitäten im Jahr 2020 (soweit möglich), Werbemittelbestellungen und Organi-

Vorsitzender Marcus Mohr, Stellv. Vorsitzender und Schatzmeister Matthias Rueß, Beisitzerin Jennifer Bock, Beisitzer Ralph Schröder, Beisitzer Eggert Steffen und Beisitzerin Denise van den Toren. Nicht dabei aus terminlichen Gründen: Beisitzerin Steffi Herbst. (v.l.n.r.)

satorisches. Man merkte, dass die Präsenzveranstaltungen ein ganz wichtiger Teil der Gewerkschaftsarbeit ist und ein Baustein für Gemeinsamkeit. Auch andere Kreisverbände wie z.B. Dithmarschen haben sich bereits getroffen oder werden sich bald wieder treffen. Die Mitglieder der komba sind auch in Coronazeiten aktiv für passive Mitglieder engagiert.

TD ■

Steuerberatung - Neuer Termin

*Wir bieten am **29. Juli 2020** in der Zeit von **15 bis 17 Uhr** Termine zur steuerlichen Erstberatung in der Geschäftsstelle in Kiel an.*

Ein Steuerberater gibt Ihnen individuelle Hinweise für Ihre persönliche Steuererklärung.

*Bitte melden Sie sich für die Terminvergabe unter **t.dahl@komba-sh.de** an, da die Anzahl der Termine begrenzt begrenzt ist. Die steuerliche Erstberatung ist im Mitgliedbeitrag enthalten.*

Geben Sie die Information bitte auch an andere interessierte Mitglieder weiter.

Informationen von der Landes- und Bundesebene

Pressekonferenz des dbb sh

Aktuelle Forderungen im Lichte der Pandemie

Der dbb schleswig-holstein hat unter Beteiligung der komba gewerkschaft schleswig-holstein im Rahmen einer Pressekonferenz drängende Themen für den öffentlichen Dienst in das öffentliche Blickfeld gerückt. Dabei geht es um die Einkommensentwicklung, das vorhandene Potential für eine zeitgemäße Verwaltung sowie den Umgang mit öffentlichen Finanzen. Diese Themen wurden von dbb Landesbundvorsitzenden Kai Tellkamp vorgestellt. Dabei wurde besonders die kommunale Praxis beleuchtet. Ergänzend wurde durch Vertreter entsprechender dbb Partnergewerkschaften ein Einblick in die aktuelle Lage verschiedener weiterer Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes gegeben. In den Medien war sogar eine überregionale Resonanz zu verzeichnen.

Einkommensentwicklung in Corona-Zeiten: Verzicht nein – Augenmaß ja

Thematisiert wurden sowohl das Gesetzgebungsverfahren zur Besoldungsstrukturreform für die Schleswig-Holsteinischen Beamtinnen und Beamten als auch die anstehende Tarifrunde für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen. In Schleswig-Holstein gibt es etwa 100.000 Betroffene. Für komba und dbb ist auch angesichts der Corona-Pandemie klar: Verzicht wäre ein völlig falsches Signal, aber Augenmaß ist gefragt.

*Dazu **Kai Tellkamp**: „Gerade in den letzten Monaten ist deutlich geworden, dass der öffentliche Dienst Kontinuität bietet, nämlich was einen funktionierenden Staat betrifft. Gleichzeitig benötigt er Kontinuität, was faire Arbeits- und Einkommensbedingungen betrifft. Doch da hakt es leider immer wieder. Einschnitte beschränken sich nicht auf die dafür vorgesehene Phase, sondern werden in Beton gegossen. So ist es auch mit der Besoldungskürzung durch die Streichung des Weihnachtsgeldes: Der vor Jahren als notwendiges Übel dargestellte Sparbeitrag wurde anders als zugesagt auch in den „fetten" Jahren nicht korrigiert. Die Betroffenen verzichten noch heute. Da ist sehr viel Vertrauen verloren gegangen."*

Bezüglich der diesjährigen Tarifrunde für die Kommunen und den Bund plädierten komba und dbb an die Arbeitgeber, eine pragmatische Übergangslösung zu vereinbaren und die reguläre Tarifrunde auf das nächste Jahr zu verschieben. Inzwischen ist aber klar: die Arbeitgeber ziehen nicht mit.

Beide Themen, zu denen in dieser Ausgabe gesonderte Artikel abgedruckt sind, haben einen bitteren Beigeschmack, denn die Schleswig-Holsteinischen Haushaltsdaten sprechen jedenfalls für moderate Personalkosten: Während die Nettoeinnahmen des Landes in den letzten 10 Jahren um 68,47 Prozent gestiegen sind, sind es bei den Personalausgaben nur 37,58 Prozent.

Potential nicht ausgeschöpft: Visionen für zeitgemäße Verwaltung entwickeln

Aus Sicht von komba und dbb fehlt es an Visionen und vor allem an einem politisch gesteuerten Prozess, um mehr Bürgerorientierung und mehr Verwaltungsvereinfachung zu erreichen. An der Kompetenz und der Bereitschaft der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mangelt es dagegen nicht. „Genau genommen verstoßen wir täglich gegen die Landesverfassung", legte Tellkamp nach. Danach haben sich die Organisation der Verwaltung und die Ausgestaltung der Verwaltungsverfahren nämlich an den Grundsätzen der Bürgernähe, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit zu orientieren. „Doch davon sind wir meilenweit entfernt". Es fehle der Blick auf das Ganze und eine ergebnisorientierte Steuerung. Die Beschränkung von Reformaktivitäten auf einzelne Dienststellen oder Aufgaben führe nicht zum gewünschten Erfolg. Dabei stoße man ständig auf beschränkte Zuständigkeiten und auf Widerstände wegen

dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp und seine Stellvertreterin Sabine Fohler-John. Tellkamp spricht auch kontroverse Themen an.

drohender Kompetenz- und Ressourcenverluste.

Der dbb sh hat verschiedene Beispiele für ein Optimierungspotential zusammengetragen. Dazu gehören:

- *Warum wird eine Einkommenserhebung von den verschiedensten Stellen vorgenommen, um Ansprüche oder Forderungen zu prüfen?*
- *Warum gibt es keine einheitliche Personennummer z.B. wie die Steuer-Identifikationsnummer, die jeden bei allen Verwaltungen eindeutig identifiziert und Datenaustausch zulässt?*
- *Warum müssen Bürger für ein und denselben Lebenssachverhalt mehrere Behörden aufsuchen? Wenn zum Beispiel ein Kind auf die Welt kommt, ein Umzug erfolgt oder ein Geschäft eröffnet wird, sollten die damit verbundenen Anliegen über eine Schnittstelle erledigt oder koordiniert werden.*
- *Warum werden Schulen und Lehrkräften nicht überall optimale Rahmenbedingungen geboten? Eine unzureichende bzw. von der Kassenlage abhängige unterschiedliche Ausstattung darf nicht sein.*
- *Warum gibt es keinen strategischen Prozess, an einer beständig verständlicheren Kommunikation zwischen Bürger und Verwaltung zu arbeiten? Bedarf besteht nicht nur bei Sozialleistungen sondern zum Beispiel auch bei Abgabenbescheiden oder Ordnungsverfügungen.*
- *Warum wird nicht hinterfragt, ob unsere Behördenstruktur sowie die Aufgabenverteilung noch zeitgemäß ist? Die Erwartungen an den öffentlichen Dienst sowie Digitalisierungsprozesse würden dies rechtfertigen.*

Natürlich kann weder alles auf einmal realisiert werden noch kann in Schleswig-Holstein alles allein entschieden werden. Aber es können Ziele entwickelt und Impulse gegeben werden.
komba und dbb sind überzeugt, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst mitziehen würden. Denn es ist ihr Anspruch, öffentliche Dienstleistungen möglichst verständlich, unkompliziert und zielgerichtet zu erbringen. Nur stoßen sie viel zu oft an Grenzen, die durch praxisferne Vorgaben und unzureichende Ressourcen gesetzt werden.

Öffentliche Finanzen: Hand heben für neue Gesetze reicht nicht

Nicht nur die aktuelle Entwicklung öffentlicher Finanzen gibt komba und dbb Anlass zur Sorge – auch die politischen Entscheidungsprozesse. „Nur die Hand heben reicht nicht – es muss auch für Hände und Köpfe gesorgt werden, die sämtliche Beschlüsse professionell umsetzen", mahnt Kai Tellkamp an.

„Die Pandemie-Phase hat natürlich zu einer Extremsituation geführt – aber das Grundproblem ist nicht neu. Wer Gesetze beschließt und nur hofft, irgendwie schaffen die das in den Behörden schon, verabschiedet sich von einem ehrlichen politischen Gestaltungsanspruch – und von der Verantwortung für die Beschäftigten."

Wenn für politisch gewollte Aufgaben nicht die erforderlichen Ressourcen vorhanden sind, gebe es nur zwei Möglichkeiten: Aufgaben werden reduziert oder Einnahmen werden erhöht. Denn es gehöre zu den Wesensmerkmalen eines Rechtsstaates, dass er in der Lage ist, bestehende Vorschriften auch zuverlässig umzusetzen.

Die Akteure der Pressekonferenz einschließlich komba Landesgeschäftsführer Jens Paustian (rechts)

Anstehende Reformen würden das Problem noch zu verschärfen drohen, zum Beispiel bei der Grundrente, der Kinder- und Jugendhilfe oder der Grundsteuer. „Vor allem aber ziehen dunkle Wolken auf, wenn es um die Gegenfinanzierung der milliardenschweren Zusatzausgaben für die Pandemie geht. Natürlich sind viele dieser Ausgaben – wenn auch nicht alle – gerechtfertigt. Aber es müssen alle bezahlt werden. Vorsorglich stellen wir bereits heute klar, dass beim öffentlichen Dienst nichts mehr zu holen ist."

komba und dbb erkennen allerdings an, dass das Land Schleswig-Holstein nur einen begrenzten Handlungsspielraum habe, für vernünftige Verhältnisse zu sorgen: „Die wesentlichen Steuereinnahmen resultieren aus dem Bundesrecht. Und wenn diese wie in den letzten Jahren sprudeln, profitiert vor allem der Bund. Doch anstatt Länder und Kommunen, wo die meisten Aufgaben erfüllt werden, besser auszustatten, wird über Förderprogramme gern bis nach unten durchregiert. Gefördert wird dabei aber vor allem die Bürokratie. Zudem werden Verantwortlichkeiten verwischt und demokratische Prozesse beeinträchtigt. Die Finanzpolitiker von Bund und Ländern sollten sich noch einmal an einen Tisch setzen – denn das geht besser!"

Einblick auch mal in andere Verwaltungsbereiche

Ergänzend wurde anhand praktischer Beispiele ein Einblick gegeben in einige Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes, die besonderen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Pandemie ausgesetzt sind. Diese Beispiele zeigen, stellvertretend für alle anderen Aufgabenbereiche, dass der öffentliche Dienst zuverlässig, flexibel und professionell für einen funktionierenden Staat sorgt.

*Für die **Arbeitsverwaltung** erklärte **Agnes Ranke** (vbba), dass die soziale Absicherung der Bürger zum Beispiel infolge Kurzarbeit zu erheblichen Mehrbelastungen geführt hat. Viele*

Kolleginnen und Kollegen haben sich dieser Aufgabe angenommen und mussten zum Beispiel kurzfristig von der Berufsberatung auf Kurzarbeitbearbeitung umstellen. Häufig musste auch Samstags gearbeitet werden, um die Menschen nicht im Regen stehen zu lassen.

*Für die **Schulen** hob **Jens Finger** (PhV) hervor, dass auch die Lehrkräfte zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind. Neben Präsentunterricht musste digitaler Unterricht auf die Beine gestellt werden. Anders als im öffentlichen Dienst üblich, verfügen die meisten Lehrkräfte weder über eine dienstliche Mail-Adresse oder ein Endgerät. Zudem mangelt es an Konzepten, die Lehrkräfte im Umgang mit digitaler Technik zu qualifizieren.*

*Auch bei der **Polizei** waren die Auswirkungen der Pandemie deutlich spürbar, wie **Torsten Gronau** (DPolG) erläuterte. Dabei kommt aber das Homeoffice im operativen Dienst natürlich so gut wie nicht in Frage. Jedoch mussten sich die Vollzugskräfte auf ständig neue Auflagen und Vorgaben einstellen, die kontrolliert und durchgesetzt werden mussten. Dabei war auch eine besondere Kommunikationsstärke gefragt, zum Beispiel bei der Eindämmung des Tagestourismus. Eine große Herausforderung war und ist auch die Beachtung des Eigenschutzes der Einsatzkräfte, der beim Umgang mit uneinsichtigen Bürgern eine wichtige Rolle spielt. Weiterhin ist ein gestiegener Aufwand im Zusammenhang mit Gewalt in Familien zu verzeichnen. **Gronau** appellierte auch an Jugendämter und Kindertagestätten, wachsam zu sein und Auffälligkeiten zu thematisieren.*

***Harm Thiessen** (DStG, gleichzeitig stv. dbb Landesbundvorsitzender) konnte gewissermaßen über eine „Kehrtwende" bei den **Finanzämtern** berichten. Momentan geht fast schon eher Geld raus statt rein. Stundungen oder Veränderungen bei Vorauszahlungen sind dafür beispielsweise verantwortlich. Hier geht es ebenfalls darum, belastende Pandemie-Auswirkungen abzumildern. Doch irgendwann müssen auch die zusätzlichen Milliardenausgaben wieder reingeholt werden. Völlig unklar ist, wie die Finanzämter, die zu den nachweislich unterbesetzten Dienststellen zählen, das leisten sollen.* KT ■

Einkommensrunde 2020:

Kommunale Arbeitgeber erzwingen Kündigung der Tarifverträge

Konzeptlos und kompromisslos – so muss man wohl den Auftritt der kommunalen Arbeitgeber zusammenfassen, als die Gewerkschaften ihnen den Vorschlag machten, mit Blick auf die Pandemielage auf übliche Rituale zu verzichten und zunächst eine pragmatische Übergangslösung auszuloten. Die auch von der komba mitgetragene Idee war eigentlich mehr als fair: Obwohl die Tarifverträge von Bund und Kommunen Ende August auslaufen, bestand Bereitschaft, in diesem Jahr von einer Kündigung und den bekannten Konflikten abzusehen und zunächst zum Beispiel eine Einmalzahlung zu vereinbaren. Die reguläre Tarifrunde hätte dann auf das nächste Jahr verschoben werden können.

Arbeitgeber zetteln Konflikt an

Doch die Arbeitgeber haben die ausgestreckte Hand ausgeschlagen. Ein direkter Kompromiss passt offenbar nicht zu deren Verständnis von Tarifpolitik, auch nicht in Zeiten, in denen eigentlich andere Themen im Vordergrund stehen. Das Motiv der schroffen Abfuhr der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) mit Ulrich Mädge an der Spitze bleibt unklar. Vielleicht spekulieren sie auf eine in der aktuellen Lage stark eingeschränkte Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften und hoffen auf einen „billigen Abschluss" mit langer Laufzeit. „Das wird es mit komba und dbb nicht geben", stellt komba Bundesvorsitzender Andreas Hemsing, der auch der Tarifspitze des dbb angehört, klar.

Den Beschäftigten jetzt gar nichts zukommen lassen zu wollen, wird deren unverzichtbarer Rolle bei der Bewältigung der Pandemie in keinster Weise gerecht. Deshalb hat die dbb Bundestarifkommission, in der die komba stark vertreten ist, eine Kündigung der Tarifverträge zum 31. August beschlossen. Die Arbeitgeber sollten nicht glauben, dass sie in einer von ihnen angezettelten Tarifauseinandersetzung günstiger davonkommen als mit unserem ursprünglichen Kompromissvorschlag.

Der sah übrigens vor, die vom Bundesgesetzgeber geschaffene Möglichkeit zu nutzen, Beschäftigten eine steuerfreie Anerkennungspauschale in Höhe von bis zum 1.500 Euro zu zahlen. Während sich der Bund grundsätzlich aufgeschlossen zeigte, machten die Kommunen direkt dicht.

Widersprüche und blöde Sprüche

Damit legten sie ein widersprüchliches Verhalten an den Tag, denn wenige Tage zuvor wurde noch öffentlich die hohe Bedeutung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gewürdigt. Doch Worte sind eben

Bülow/Erps

Kommunalverfassungsrecht Schleswig-Holstein

- ***Gemeindeordnung***
- ***Kreisordnung***
- ***Amtsordnung***
- ***Gesetz über kommunale Zusammenarbeit***
- ***Gemeinde- und Kreiswahlgesetz***

***70. Nachlieferung**, Mai 2020, 112 Seiten, 34,90 Euro Gesamtwerk 179 Euro*
Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, www.kommunalpraxis.de

Kreisordnung für Schleswig-Holstein (Kreisordnung - KrO)

Inhalt dieser Lieferung sind die Überarbeitungen zu den Kommentierungen der§§ 43 (Wahlgrundsätze, Amtszeit), 44 (Stellenausschreibung, Zeitpunkt der Wahl), 45 (Wahl verfahren) und 46 (Ernennung, Weiterführung des Amtes) KrO.

Gesetz über die Wahlen in den Gemeinden und Kreisen in Schleswig Holstein (Gemeinde- und Kreiswahlgesetz - GKWG)

Diese Lieferung beinhaltet die Überarbeitungen der Kommentierungen zu den §§ 1, 3, 15, 17, 20, 21, 25, 31, 33, 41 und 43 GKWG. In§ 3 GKWG finden sich Ausführungen zur Wahlberechtigung und Wählbarkeit auf kommunaler Ebene in Bezug auf den . Brexit".

Gemeindeordnung

Inhalt dieser Lieferung ist die Überarbeitung der Kommentierungen zu den§§ 27, 34, 42, 45, 45a-45c, 46, 48, 50, 51, 52a, 53-57, 57a-57e, 59, 60a, 62, 65, 67 GO aus dem

FÜNFTEN TEIL (Verwaltung der Gemeinde), aus dem Sechsten Teil (Gemeindewirt schaft) die §§ 97 und 105 GO, aus dem Achten Teil (Schlussvorschriften) die §§ 132 und 133 GO.

noch keine Taten. Diese scheitern nach den Aussagen der Arbeitgeber daran, dass die Pandemie auch bei den Kommunen zu erheblichen Einnahmeverlusten geführt haben. Unser Gegenargument, dass auch die Kommunen erheblich von den beschlossenen Hilfspaketen des Bundes profitieren, wurde zunächst einmal ignoriert. Ob aus Sturheit oder Unwissenheit, kann dahingestellt bleiben.

Stattdessen meinen die Arbeitgeber, mit dem Tarifvertrag zur Kurzarbeit in Vorleistung getreten zu sein. Auch dieses Argument kann von uns nicht akzeptiert werden. Zum einen haben die weitaus meisten Beschäftigten gar nichts damit zu tun, zum anderen handelt es sich eher um ein Entgegenkommen der Gewerkschaften.

Der weitere Fahrplan

Nach der offiziellen Kündigung der Tarifverträge müssen nun die Forderungen festgelegt werden. Die Diskussion ist angelaufen, die Bundestarifkommission wird am 25. August die maßgebende Entscheidung treffen.

Die Tarifverhandlungen gehen dann am 1. September los. Geplant sind bereits zwei weitere Runden: am 19./20. September sowie am 22./23. Oktober.

Wir sind bereit, uns bemerkbar zu machen und gehen davon aus, dass die Mitglieder voll mitziehen. Sicher werden Aktionen teilweise anders ablaufen als wir es aus den vergangenen Jahren kennen. Aber „anders" bedeutet nicht zwangsläufig „schlechter" sondern zunächst „kreativer" und vielleicht sogar „besser".

Der Bedarf ist unbestritten. „Der Fachkräftemangel in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist ja nicht plötzlich verschwunden", so dbb-Chef Uli Silberbach. „Dass die Arbeitgeber keinerlei Signale für eine konfliktfreie Verständigung senden, ist ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten, die noch immer bis zum Hals im Corona-Krisenmanagement stecken", ergänzt dbb Bundesjugendleiterin Karoline Herrmann. Es wird ein spannendes Tarifjahr.

KT ■

BTK-Workshop in Fulda vor Corona-Zeiten

Gut vorbereitet geht die komba SH in die Einkommensrunde 2020. Auf dem BTK-Workshop des dbb wurde der stv. Landesvorsitzende, Lothar Christiansen, verantwortlich für den Tarifbereich in Fulda vom 05. auf den 06. März 2020 auf die Aufgaben und besondere Bedeutung der BTK hingewiesen.

Für zwei Tage war er mit weiteren Mitgliedern der Bundestarifkommission (BTK) in Klausur gegangen, um sich auf ein intensives Tarifjahr (SuE) und auf die bevorstehende Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen vorzubereiten.

*Schon zu Beginn ließ der dbb Tarifchef **Volker Geyer** die Teilnehmer wissen, dass die kommende Einkommensrunde 2020 „eine Herausforderung für die ganze dbb Familie ist. Es reicht nicht, dass Kollege **Silberbach** in Potsdam gut argumentiert, die dbb Bundesgeschäftsstelle eindrucksvolle Demos organisiert und wir eine gute und schnelle Berichterstattung sicherstellen. Es kommt auf jeden Einzelnen an, wenn wir erfolgreich sein wollen."*

*Der Vorsitzende der BTK, **Volker Geyer** beschrieb die veschiedenen Tariftische, an denen aktuell verhandelt wird oder an denen Verhandlungen aufgenommen werden sollen und vollzog einen Bogen, dass diese Tariftische wie die Glieder einer Kette zu sehen sind, mit der die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes deutlich machen werden, dass dem öffentlichen Dienst grundsätzlich mehr Aufmerksamkeit gebührt.*

*Im Weiteren erläuterten **Ulrich Hohndorf** und **Matthias Berends** von der Bundesgeschäftsstelle des dbb, die Abläufe der Einkommensrunde 2020 sowie die Grundlagen des Streikrechts und –organisation.*

Volker Geyer (links), Stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik und Lothar Christiansen, Stellvertretender Landesvorsitzender komba sh, Fachvorstand für Tarifrecht

Ob es im Detail zu Mahnwachen, stundenweisen oder ganztägigen Warnstreiks kommen wird, das werden die vereinbarten drei Verhandlungsrunden zeigen, inwieweit der VKA = Verband der kommunalen Arbeitgeber und der Bund sich entgegen kommen zeigen.

Die Erfahrungen haben jedoch gelehrt, dass die Arbeitgeber, hier insbesondere der VKA keine „Geschenke" verteilen.

Zum damaligen Zeitpunkt waren die so genannten Branchentage geplant, auch wir in Schleswig-Holstein wollten Ende Mai einen durchführen, dieses hat sich leider mit der corona Pandemie zerschlagen.

***Volker Geyer** erläuterte noch wie arbeitsteilig die Einkommensrunde doch ist; Verhandlungsführer,*

Geschäftsführung dbb, Verhandlungskommission, Geschäftsstelle und die BTK sind alle in Potsdam bei der 3. EK-Runde involviert. Was verbesserungswürdig ist, kam ebenso zu Sprache wie allgemeine gewerkschafts- und tarifpolitische Themen.

Laut Volker Geyer können wir nur dann erfolgreich sein, wenn wir gemeinsam und abgestimmt in die Verhandlungen gehen.

Zwischenzeitlich ist per Videokonferenz am 03. Juni 2020 die BTK zusammen gekommen und hat ihrer Forderungen aufgestellt.

Ob in Corona Zeiten Forderungen auf die Straße gebracht werden, ist zum Zeitpunkt des Artikels mehr als ungewiss.

Die komba SH geht gut vorbereitet in die diesjährige Einkommensrunde für die Kommunen und den Bund. Die Attraktivität des öffentlichen Dienstes muss verbessert werden. *LC*

Gesetzentwurf zur Besoldungsstrukturreform:

So werden die wichtigsten Ziele nicht erreicht

Das parlamentarische Verfahren zur Besoldungsstrukturreform ist angelaufen. komba und dbb haben Stellungnahmen eingebracht, die den Landtagsabgeordneten unmissverständlich aufzeigen: Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf werden die damit verbundenen Ziele ganz sicher nicht erreicht.

Diese Ziele wären:

- *Ein spürbares Signal der Wertschätzung, mit dem die Motivation gefördert und sichergestellt wird.*
- *Eine Steigerung der Attraktivität der Besoldung und eine daraus resultierende bessere Konkurrenzfähigkeit gegenüber der Privatwirtschaft sowie anderen Bundesländern.*
- *Eine vorläufige Befriedung des Konfliktes um die Sonderzahlung.*

Im Landtag von Schleswig-Holstein werden die Entscheidungen zur Besoldungsstrukturreform getroffen.

„Das funktioniert jedoch nicht, weil die von der Landesregierung vorgesehenen Mittel zu gering bemessen sind. Insbesondere ist die lineare Besoldungssteigerung um einen aufgeteilten Prozentpunkt nicht geeignet, die Einschnitte bei der Sonderzahlung angemessen zu kompensieren“, sind sich die Landesvorstandsmitglieder einig.

Um dies zu verdeutlichen, beinhaltet die Stellungnahme des dbb auch eine Tabelle, die die Einkommensverluste des Jahres 2020 für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 16 offenlegen, jeweils in der ersten und letzten Stufe. Die Verluste reichen von knapp 1.000 Euro bis deutlich über 4.000 Euro.

Zwar soll die Eingangsbesoldung überproportional erhöht werden, dies hängt aber mit der verschobenen Komplettierung der Übernahme des Tarifabschlusses von 2019 zusammen. Zudem darf bei den etablierten Beamtinnen und Beamten nicht der Eindruck provoziert werden, ihnen wird ein sachgerechter Ausgleich der Bezügekürzung verweigert, um noch gar nicht eingestellten Kolleginnen und Kollegen eine bessere Bezahlung zu ermöglichen.

Die Stellungnahmen der komba und des dbb in der auch auf die weiteren Bestandteile des Gesetzentwurfes eingegangen wird (die natürlich nicht alle nur negativ bewertet werden), können auf unserer Homepage (www.komba-sh.de) abgerufen werden. Übrigens: Bei der Durchsicht aller eingegangenen Stellungnahmen fällt auf, dass einige Gewerkschaften mit betroffenen Mitgliedern keine eigene Stellungnahme eingereicht haben. Das ist bei der komba anders. Wir haben auch selbst etwas zu sagen und tragen trotzdem zu einer guten Arbeit unseres Spitzenverbandes dbb bei.

Hier kleine Auszüge aus den unserer Meinung nach lesenswerten Dokumenten:

<u>Zur Ausgangslage:</u> „Während die Beamtinnen und Beamten immer wieder vertröstet wurden, hat die Privatwirtschaft zügig, flexibel und deutlich auf die wirtschaftliche Entwicklung und den Fachkräftemangel reagiert. Dabei erfolgten nicht nur entsprechende Anpassungen im Gehaltsgefüge des qualifizierten Per-

sonals. Hinzu kommen Bonus-Zahlungen und Benefit-Leistungen, die dem öffentlichen Dienst gänzlich fremd sind, was dort übrigens die zentrale Funktion des Grundgehaltes untermauert."

Zu den Einschnitten beim Weihnachtsgeld: Die Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten wird auch bei einem Vergleich mit der Gesamtwirtschaft deutlich. Nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes erhielten im letzten Jahr 86,9 Prozent der tarifgebundenen Beschäftigten ein Weihnachtsgeld von durchschnittlich 2.632 Euro. In diesen Durchschnittswert fließen Beträge in Höhe von 3.150 Euro im Gesundheits- und Sozialwesen oder 4.198 Euro in der Wasserversorgung ein. Dagegen steht bei Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein der allgemeine Betrag von 660 Euro bis zur Besoldungsgruppe A 10.

Zu den Auswirkungen des Pandemiegeschehens: Den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes bleibt natürlich nicht verborgen, dass in der Politik derzeit geradezu ein Überbietungswettbewerb stattfindet, Ideen für finanzielle Unterstützungen zu Lasten öffentlicher Kassen zu entwickeln, auch wenn viele der bereits beschlossenen Maßnahmen unbestritten sachgerecht sind. Doch bei den dafür zur Verfügung gestellten Milliardensummen wirkt die jahrelange Verweigerung verhältnismäßig geringer Beträge, mit denen eine existierende und offensichtliche Gerechtigkeitslücke im Interesse eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes dauerhaft geschlossen werden kann, überhaupt nicht mehr nachvollziehbar.

Zum Wegfall der Besoldungsgruppen A 2 bis A 4: Es kann kein nachhaltiger und beliebig anwendbarer Lösungsansatz sein, wenn aus Gründen des unzureichenden Abstands zum Grundsicherungsniveau oder der nicht mehr konkurrenzfähigen Besoldungshöhe einfach untere Besoldungsgruppen gestrichen werden sowie Eingangsämter angehoben werden. Dies führt zu einer Stauchung in den darüber liegenden Besoldungsgruppen, die irgendwann ein Missverhältnis zwischen den funktionellen und statusrechtlichen Ämtern und damit der amtsangemessenen Alimentation provozieren.

KT

Aktuelles aus dem Landtag:

Der öffentliche Dienst blickt auf die Ergebnisse der Plenartagung

Diätenerhöhung, Behördensprache oder Corona-Hilfen - der Landtag hat sich in seiner jüngsten Tagung im Juni wieder mit diversen Themen befasst, die für den dbb, die komba und ihre Mitglieder relevant sind.

Hier eine beispielhafte Kurzdarstellung insbesondere gewerkschaftsübergreifender Themen gegebenenfalls mit unseren Anmerkungen. Die Fachgewerkschaften haben ggf. ergänzende spezifische Positionierungen vorgenommen.

Diätenerhöhung der Landtagsabgeordneten

Die Landtagsabgeordneten können sich ab dem 1. Juli über eine Erhöhung ihrer Grunddiäten um 2,5 Prozent freuen. Sie steigen damit von 8.661 auf 8.877 Euro monatlich. Anders als die Landtage einiger anderer Bundesländer sowie der Bundestag sieht der Schleswig-Holsteinische Landtag damit von einem Verzicht und einem Zeichen der Solidarität in Corona-Zeiten ab.

Dies stößt auch vielen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sauer auf. Das ist durchaus verständlich, wir sollten uns aber nicht einer sachlichen Betrachtung verschließen: Die Anpassung bildet nämlich die durchschnittliche Einkommensentwicklung des letzten Jahres ab, sie kommt also quasi mit einjähriger Verzögerung an. Wir dürfen dabei auch nicht außer Acht lassen, dass in 2019 die Beamtenbesoldung in Schleswig-Holstein sowie die Tarifentgelte bei Kommunen, Bund und Ländern um mehr als um 3 % gestiegen sind.

komba gewerkschaft und dbb sehen wir davon ab, die Diätenanpassung grundsätzlich zu kritisieren. Denn wir erwarten von den Landtagsabgeordneten ebenso einen fairen und sachlichen Umgang mit Besoldungsfragen. Auch für den öffentlichen Dienst wäre ein Verzicht nach unserer Überzeugung das falsche Signal. Das gilt übrigens nicht nur für die regulären Einkommensanpassungen, sondern auch für das laufende Gesetzgebungsverfahren zur Besoldungsstrukturreform für Schleswig-Holstein. Hier bleiben wir dabei, dass die einprozentige Anpassung nicht ansatzweise ausreicht, um die Weihnachtsgeldkürzungen auszugleichen. In diesem Zusammenhang müssen sich die Landtagsabgeordneten allerdings vorhalten lassen, dass deren Grundentschädigung auch das auf Monate umgelegte Weihnachtsgeld beinhaltet. Da passt es nicht zusammen, bei den Beamtinnen und Beamten ein materiell vergleichbares Vorgehen zu blockieren.

Behördensprache

Um die Behördensprache ging es in der Landtagssitzung im Grunde gleich doppelt.

Beschlossen wurde ein Antrag mit dem Titel „Bürgerfreundliche und verständliche Sprache in der Verwaltung fördern". Darin wird die Bedeutung einer rechtssicheren und zugleich verständlichen Sprache sowie einer guten Qualifikation der Beschäftigten hervorgehoben. Doch anstatt dafür konkrete Vorgaben zu machen, beschränkt sich der Landtag darauf, verschiedene Prozesse zu begrüßen. Begrüßt wird zum Beispiel, wenn Vordrucke überprüft wer-

den, wenn behördenübergreifende Abstimmungsprozesse erfolgen und wenn eine bürgernahe Kommunikation Gegenstand der Ausbildung ist.

Aus Sicht von komba und dbb ist der Landtagsbeschluss zwar nett gemeint, aber nur für die Ablage geeignet. Wenn alles begrüßt wird, heißt das, es besteht kein weiterer Handlungsbedarf. Das sehen komba und dbb allerdings anders. Nach wie vor ist die Behördensprache für viele Bürger unverständlich und die Beschäftigten würden sehr gern bürgerorientierter arbeiten. Das scheitert jedoch an zwei Problemen: erstens ist die Belastung in den entsprechenden Behörden derart hoch, dass keine Zeit für notwendige individuelle Kommunikation und Erläuterungen bleibt. Zweitens bestehen häufig Vorgaben, sprachlich veraltete und wenig bürgerfreundliche Textbausteine oder Vordrucke zu verwenden. Diese Defizite müssen wirkungsvoll angegangen werden. Das ist von dem Landtagsbeschluss aber leider nicht zu erwarten.

*Ein weiterer Tagesordnungspunkt, der die Behördensprache betrifft, zielt auf das Gleichstellungsgesetz. Hier wollte die AfD festschreiben, dass sich Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie der dienstliche Schriftverkehr und Sprachgebrauch an den von der Kultusministerkonferenz beschlossenen „amtlichen Regelungen der deutschen Rechtschreibung" zu halten haben. Damit sollte den zunehmenden genderbedingten Verrenkungen begegnet werden. „Mitarbeiter*innen", „Bürger:innen", „KollegInnen", „Arbeitnehmende" oder sogar „Bürger:innenmeisterIn" kommen nicht überall gut an, zumal derartige Wortgebilde häufig so nicht ausgesprochen werden können. Die Reaktionen der übrigen Fraktionen lassen allerdings erkennen, dass der Ansatz nicht mehrheitsfähig zu sein scheint. Offen bleibt, ob das auf einer echten Überzeugung basiert, dass eine derartige Schreibweise eine gute Idee zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ist, oder ob der Grund eher darin besteht, dass dieses Thema von einer unbeliebten Fraktion belegt wurde. Eine einheitliche und schlüssige Regelung für die Verwaltungspraxis wäre aus Sicht von komba und dbb jedenfalls durchaus sinnvoll.*

Schulaufsicht und Verhüllungsverbot

Um diese beiden Themen geht es bei der Änderung des Schulgesetzes. Der ursprüngliche Gesetzentwurf, der auch Gegenstand eines Beteiligungsverfahrens unter Einbeziehung des dbb war, betraf lediglich die Schulaufsicht. Die Aufsicht über die schleswig-holsteinischen Schulen erfolgt derzeit in einer zweistufigen Behördenorganisation. Das Bildungsministerium ist oberste Schulaufsichtsbehörde und nimmt die Schulaufsicht über Gymnasien, Gemeinschaftsschulen mit Oberstufe und den berufsbildenden Schulen wahr. Im Übrigen wird die Schulaufsicht durch die Schulämter in den Kreisen und kreisfreien Städten als untere Landesbehörden wahrgenommen. Nunmehr wird die Zuständigkeit für die beruflichen Schulen aus dem bisherigen System herauslöst und beim Schleswig-Holsteinischen Institut für berufliche Bildung (SHIBB) als neue obere Schulaufsichtsbehörde unter dem Dach des Wirtschaftsministeriums angesiedelt. So sollen die Kompetenzen für berufliche Bildung unter einem Dach gebündelt werden. Einige Stimmen loben eine damit einhergehende Kompetenzbündelung, andere kritisieren ein drohendes Kompetenzwirrwarr. Praxiserfahrungen bleiben abzuwarten.

In das Schulgesetz wurde ergänzend das Verhüllungsverbot für Lehrkräfte und Schüler aufgenommen, welches aber mit Blick auf Corona eine gewisse Relativierung erfahren hat. Demnach sollen Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte ihr Gesicht verhüllen, wenn Schulische, dienstliche oder gesundheitliche Gründe dies erfordern.

Als komba und dbb weisen wir darauf hin, dass bereits eine Regelung im Beamtenstatusgesetz existiert, die für alle Beamtinnen und Beamte, also auch für verbeamtete Lehrkräfte greift. Danach dürfen sie ihr Gesicht bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug nicht verhüllen, es sei denn, dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies.

Änderung des Landesverwaltungsgesetzes

Für viele Aufgaben des öffentlichen Dienstes ist das Landesverwaltungsgesetz eine wichtige Handlungsgrundlage. Gleich zwei Gesetzgebungsverfahren waren Gegenstand der Landtagssitzung.

Das eine - endgültig beschlossene – Änderungsgesetz dient der Modernisierung und Entbürokratisierung des Verwaltungsverfahrens. Hieran sollten allerdings keine allzu hohen Erwartungen geknüpft werden, es geht eher um Kleinigkeiten.

So wird in der zentralen Vorschrift über die elektronische Kommunikation klargestellt, dass auch behördenübergreifende elektronische Übersendungen schriftformersetzend zu werten sind. Zudem wird klargestellt, dass automationsgestützt erlassene Verwaltungsakte rechtlich als solche eingeordnet werden. Weiterhin wird die gesetzlich verpflichtende Verordnungsbefristung abgeschafft sowie eine Ermächtigung zur Aufhebung von nicht mehr benötigten Verordnungen geschaffen. Auch wird die Geltendmachung von Säumniskosten vereinfacht sowie der Schuldnerschutz verbessert. Schließlich wird die Erwähnung von „Verlobten nach dem Lebenspartnergesetz" als Angehörige, die für eine Behörde wegen Befangenheit nicht tätig werden können, gestrichen, da es diese Verlöbnisse nicht mehr gibt.

Das zweite Änderungsgesetz betrifft polizei- und ordnungsrechtliche Vorschriften. Geregelt werden soll zum Beispiel der „finale Rettungsschuss" sowie der Einsatz von Teasern und Bodycams. Da in Schleswig-Holstein das Polizeirecht nicht separat geregelt, sondern im Landesverwaltungsgesetz integriert ist und nach Lage der Dinge bleibt, läuft es darauf

Die bessere Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- **Speziell ausgebildete Berater** für den öffentlichen Dienst
- **Attraktive Produktvorteile**
- **Exklusive Vorteilsangebote** für Mitglieder von Gewerkschaften und Verbänden
- **Informative Ratgeber und regelmäßige Newsletter** mit aktuellen Informationen aus dem öffentlichen Dienst
- **Interessante Veranstaltungen** wie z. B. Exklusive Abende für den öffentlichen Dienst oder Fachvorträge
- **Seit fast 100 Jahren Erfahrung und Kompetenz** als Bank für Beamte und den öffentlichen Dienst

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbank.de
und auf www.bbbank.de/dbb

Folgen Sie uns

dbb vorsorgewerk
günstig • fair • nah

BB Bank
Better Banking

hinaus, dass in ein und demselben Gesetz der Verwaltungsakt definiert und der finale Rettungsschuss legitimiert wird. Geschmackssache. Nach dieser ersten Lesung folgen weitere Beratungen.

Kameralistische Haushaltsrechnung

Wie das Landesverwaltungsgesetz betrifft auch das kommunale Haushaltsrecht die tägliche Arbeit vieler Kolleginnen und Kollegen. Wenn sie in Kommunen tätig sind, die noch die Kameralistik anwenden, werden sie sich umstellen müssen. Denn bis zum Jahr 2024 müssen alle Kommunen in Schleswig-Holstein die Doppik anwenden, die quasi der kaufmännischen Rechnungsführung entspricht.

Der Gesetzgeber möchte damit unterschiedliche Haushaltssysteme der Kommunen sowie einen daraus resultierenden zusätzlichen Verwaltungsaufwand mit unübersichtlichen Doppelstrukturen beenden. Daraus können Ungleichbehandlungen im Rahmen von Haushaltsgenehmigungsverfahren oder bei der Gewährung von Zuschüssen entstehen.

Die komba merkt an, dass die Beseitigung von Transparenzdefiziten noch lange nicht die Beseitigung von Haushaltsdefiziten führt.

Finanzielle Hilfen in der Corona-Pandemie

Der Landtag diskutierte umfassend über die auf Bundes- und Landesebene locker gemachten Milliardenbeträge, die Institutionen und Personen über coronabedingte Einbußen hinweghelfen soll. Es ging insbesondere darum, ob die Mittel reichen und an den richtigen Stellen eingesetzt werden. Die Diskussionen mündeten jedoch auch hier nicht in konkreten Beschlüssen mit politischem Gestaltungsanspruch.

Aus Sicht von komba und dbb zeigt der Staat nicht nur durch die Bereitstellung von Mitteln, sondern auch durch die verwaltungstechnische Umsetzung seine Leistungsfähigkeit. Allerdings wird unzureichend auf das Vorhandensein ausreichender personeller Ressourcen geachtet. Sorge bereitet aber auch die Gegenfinanzierung der milliardenschweren Zusatzausgaben für die Pandemie. Vorsorglich stellen wir bereits heute klar, dass beim öffentlichen Dienst nichts mehr zu holen ist.

Besoldungsstrukturreform

Ursprünglich war vorgesehen, in der Juni-Tagung des Parlaments auch die Besoldungsstrukturreform endgültig zu verabschieden. Dieser Punkt wurde jedoch von der Tagesordnung abgesetzt. Ergänzend zu der schriftlichen Anhörung (siehe gesonderter Artikel) erfolgt nun noch eine mündliche Anhörung, und zwar am Donnerstag, den 13. August. *KT*

Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein geändert:

Video- und Telefonkonferenzen vorübergehend zulässig

Bis zum 31. Dezember 2020 können Beschlüsse auch im Rahmen von Video- und Telefonkonferenzen gefasst werden. Dies sieht eine Änderung des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes vor. Damit wird auf die Pandemiebedingten Einschränkungen für Präsenzsitzungen reagiert und einer entsprechenden Anregung von komba und dbb gefolgt.

Ergänzend zu dem vorhandenen Erlass wird nun mit der Gesetzesregelung eine vollständige Rechtssicherheit geschaffen. Die in eine umfassende Gesetzesvorlage mit Corona-Bezug nachträglich in Artikel 29 eingebaute Regelung bezieht sich auf Personalräte sowie Jugend- und Ausbildungsvertretungen. Sie gilt rückwirkend ab dem 1. März.

Neben der grundsätzlichen Zulässigkeit von Video- und Telefonkonferenzen wird geregelt, dass die Eintragung in die Anwesenheitsliste durch Namensaufruf zur Niederschrift durch die/den Vorsitzende(n) erfolgt. Weiterhin sind geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Auch wenn viele Personalräte inzwischen wieder Präsenzsitzungen durchführen, bietet sich die befristete Gesetzeslage an, um Erfahrungen mit Video- und Telefonkonferenzen zu sammeln. Denn irgendwann wird zu entscheiden sein, ob diese Option unbefristet ermöglicht werden soll.

Es ist davon auszugehen, dass im Lichte einer angeschobenen Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetzes auch eine Modernisierung des Mitbestimmungsgesetzes angezeigt sein wird. Diesen Prozess werden wir mit der gebotenen Sensibilität begleiten.

Zunächst steht eine weitere „kleine Reform“ des Mitbestimmungsgesetzes an. Sie ist aufgrund der bereits beschlossenen Änderung des Schulgesetzes erforderlich – schulspezifische Mitbestimmungsregelungen müssen angepasst werden. In diesem Zuge soll ergänzend eine langjährige Forderung der komba aufgegriffen werden: die Ausweitung der Wahlberechtigung zu JAV-Wahlen. Hierzu werden wir zu gegebener Zeit im Detail berichten.

KT

Umgehung von Tarifverträgen durch Ausgliederungen:

Eine Sauerei auf dem Rücken der Beschäftigten

Wer meint, Lohndumping gibt es nicht im öffentlichen Dienst, der irrt sich. Die Gründung einer Service GmbH ohne Tarifbindung mit dem Ziel, für die dortigen Beschäftigen den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst zu umgehen, ist ein klassisches Beispiel. Wo die Beschäftigten der komba ein Mandat geben, setzen wir uns gegen diese Praxis beziehungsweise für Korrekturen ein.

Das ist uns auch deshalb ein wichtiges Anliegen, weil die Betroffenen meistens ohnehin in den niedrigen Lohngruppen angesiedelt sind. Doch der Keller ist nicht tief genug, mögen sich einige Arbeitgeber denken.

Aufschlussreich sind die Fakten, die beim Städtischen Krankenhaus Kiel ans Tageslicht gekommen sind: Reinigungs- und Servicekräfte wurden in eine Service GmbH ausgegliedert. Jetzt sieht man offenbar ein, dass das ein personalpolitischer Fehler und eine sozialpolitische Geisterfahrt war. Man erwägt, sie in den TVöD zurückzuholen. Die Mehrkosten belaufen sich auf sage und schreibe 3,5 Millionen Euro. Diese Summe macht die Einsparung gegenüber dem TVöD aus und wird dem Personal jährlich vorenthalten.

Dieses Beispiel zeigt erneut: Tarifverträge bedeuten bessere Arbeits- und Einkommensbedingungen. Deshalb engagiert sich der dbb mit der komba als Tarifvertragspartei, deshalb stärken die Mitglieder uns den Rücken und deshalb stemmen wir uns gegen Ausgliederungen.

KT

Zum Tätigkeitsbericht der Bürgerbeauftragten:

Gut, dass es sie gibt, aber schade, dass es sie geben muss

Aus Sicht von komba und dbb ist es bedauerlich, dass derart viele Bürgerinnen und Bürger Anlass haben, sich an die Bürgerbeauftragte für soziale Angelegenheiten zu wenden. „Das ist als Signal zu werten, dass sowohl in der Politik als auch in den Behörden ein nahezu unverändert großer Handlungsbedarf besteht", so dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp.

komba und dbb sehen hier mehrere große Problembereiche:

Die Sozialverwaltung ist insgesamt weit von einer ausreichenden Personalausstattung entfernt. Häufig ist es gar nicht möglich, sich mit der eigentlich notwendigen Zeit und Sensibilität um die individuellen Belange der hilfesuchenden Bürgerinnen und Bürger zu kümmern. Auch in der aktuellen Pandemie-Situation wird deutlich, dass alles auf Kante genäht ist und kein Spielraum für unvorhersehbare Entwicklungen besteht.

Das Sozialrecht ist in vielen Bereichen derart kompliziert, dass es auch für die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter eine große Herausforderung darstellt, den Betroffenen ihre berechtigten Ansprüche zu bewilligen und die Steuerzahler vor ungerechtfertigten Ausgaben des Sozialstaates zu schützen. Dies liegt u.a. an zum Teil unklaren gesetzlichen Formulierungen. Oft fehlen zentrale Handlungsanweisungen.

Nach wie vor ist auch die Behördensprache für viele Bürger unverständlich. Die Beschäftigten wären durchaus in der Lage, verständlicher zu formulieren, zumal das inzwischen Gegenstand der Ausbildung ist. Doch in der Praxis bestehen häufig Vorgaben, sprachlich veraltete und wenig bürgerfreundliche Textbausteine oder Vordrucke zu verwenden.

Weiter enthält der Bericht z.B. eine Aufforderung an die Jugendämter ihre Verantwortung auszuüben. Dies ist sicherlich eine berechtigte Forderung, stößt aber bereits bei der personellen Ausstattung an ihre Grenzen. Über den Stellenplan entscheiden allein die zuständigen politischen Gremien. Hier wird aber oft anders entschieden und einer erforderlichen Personalaufstockung nicht zugestimmt kritisiert Landesgeschäftsführer Jens Paustian. Dann muss das vorhandene Personal die

Mehrarbeit, die im Regelfall durch Gesetze bestimmt werden, zusätzlich leisten und die steigenden Fallzahlen bewältigen. Die Beschäftigten haften in bestimmten Fällen sogar auch persönlich, wenn dann Fehler passieren und finanzielle Nachteile für den Dienststelle entstehen.
Solange diese Herausforderungen nicht ernsthaft angegangen werden, wird die Bürgerbeauftragte eine unverzichtbare Einrichtung bleiben. „Vor diesem Hintergrund ist es gut, dass es sie gibt, aber auch schade, dass es sie geben muss“, so Tellkamp.

Die komba gewerkschaft hat daher um ein Gespräch mit der Bürgerbeauftragten gebeten, damit wir die derzeitige Lage der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und die dortigen Probleme einmal darlegen können. Wir werden über das Gespräch berichten, welches Anfang September stattfinden wird.

KT/JP ■

Positive Nachricht aus Bayern

Entgeltordnung in Kraft gesetzt

Für die Beschäftigten im handwerklichen Bereich der Städte und Landkreise im Freistaat Bayern haben der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) das neue Eingruppierungsverzeichnis und neue tarifliche Mantelregelungen nach mehrjährigen Verhandlungen rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt.

Die so genannte EGO Handwerk Bayern ersetzt die alten Merkmale und Eingruppierungsbestimmungen der landesbezirklichen Tarifverträge zum BMT-G (Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe) aus dem Jahr 1992. Die Verhandlungen zum Lohngruppenverzeichnis für Schleswig-Holstein laufen zurzeit noch. Aber die Einigung in Bayern könnte durchaus positive Auswirkungen auf unsere weiteren Verhandlungen mit sich bringen.

Die verbesserten Eingruppierungsmerkmale finden sich in der EGO Handwerk Bayern an vielen Stellen und für viele Berufe beziehungsweise Aufgaben und Funktionen. So wurde erstmals ausdrücklich für die so genannten Mülllader beziehungsweise Müllwerker mit Einsatz im Vollservice oder im Einsatz in der Sperrmüllabfuhr die Entgeltgruppe 4 TVöD über der bisherigen Entgeltgruppe 3 als Heraushebung festgelegt. Fahrer von Müllfahrzeugen erhalten die Entgeltgruppe 6 gegenüber der bisherigen Bewertung nach Entgeltgruppe 5 TVöD. Strukturell ist die Verbesserung der Eingruppierung für so genannte Generalisten. Diese findet sich in der EGO Handwerk Bayern ausgebracht bei den jeweiligen Berufsgruppen. Dabei wird wenigstens die Entgeltgruppe 5 TVöD festgestellt beispielsweise für Beschäftigte des Bauhofs mit einer regelmäßig dreijährigen Berufsausbildung, die handwerkliche Tätigkeiten ausüben, soweit die Berufsausbildung im weiteren Sinne einschlägig ist und damit beispielsweise, aber nicht abschließend, in den weit aufzufassenden Berufsfeldern des Baugewerbes, der Hoch- und Tiefbauberufe, der Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, der Metallberufe, der Elektroberufe sowie der holzverarbeitenden Berufe erworben wurde. Weitergehend wurde auch der einschlägige Ausbildungsberuf für entsprechende Tätigkeiten beispielsweise im Bereich Abwasser und Klärwerke aufgewertet. Danach ergibt sich für die Fachkraft für Abwassertechnik, die nach einer Einarbeitungszeit selbstständig und verantwortlich tätig ist, ausdrücklich die Entgeltgruppe 6 mit aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen bis in die Entgeltgruppe 9a TVöD. Für den Regelfall des ohnehin breiten Aufgabenspektrums von Straßenwärtern, insbesondere verantwortlich Fahrzeuge beziehungsweise Maschinen über 3,5 Tonnen zu führen, wurde durch die Entgeltgruppe 6 TVöD ein attraktives Eingruppierungsmerkmal beziehungsweise Heraushebungsmerkmal geschaffen.

Wie gesagt, das gilt nur für Bayern, aber wir als komba sh sind zuversichtlich, dass sich unser kommunaler Arbeitgeberverband diese Tarifeinigung aus Bayern als Grundlage für unsere weiteren Gespräche als Vorlage nehmen könnte. Wir werden es machen! *dbb/JP* ■

Wegen absehbarer Engpässe:

Übertragbarkeit von Resturlaub verlängert

Der Resturlaub aus 2019 muss normalerweise bis zum 30. September 2020 genommen werden. So sieht es die Schleswig-Holsteinische Erholungsurlaubsverordnung für die Beamten vor. Die Staatskanzlei hat jetzt die Voraussetzungen für die Nutzung einer Ausnahmeregelung geschaffen, so dass die Übertragung bis zum 31. Dezember 2020 möglich ist. Der entsprechende Erlass greift dabei Anregungen des dbb schleswig-holstein auf.

Mit der Verlängerung der Übertragbarkeit wird auf absehbare Engpässe bei der Umsetzung bestehender Urlaubsansprüche reagiert. Aufgrund der besonderen gegenwärtigen Belastungen in vielen Dienststellen können etliche Beschäftigte ihre Urlaubspläne nicht realisieren. Wenn persönliche Belange zurückgestellt werden, um der wichtigen Rolle des öffentlichen Dienstes bei der Bewältigung der Krisenlage gerecht zu werden, darf das nicht zu einer Gefährdung bestehender Urlaubsansprüche führen.

Die in der Erholungsurlaubsverordnung geforderte Voraussetzung „dringender dienstlicher Gründe“ wird als erfüllt angesehen. Somit können die Dienststellen bei Bedarf unmittelbar entscheiden, dass Resturlaub aus 2019 erst bis zum Ende des laufenden Jahres abgewickelt sein muss. Wir weisen darauf hin, dass die Option zwingend eine entsprechende Entscheidung der jeweiligen Dienststelle erfordert.

Die Regelung betrifft die Beamtinnen und Beamten der Landes- und der Kommunalverwaltung. In der Landesverwaltung ist auch der Tarifbereich einbezogen, weil hinsichtlich der Urlaubsübertragung übertariflich die jeweilige beamtenrechtliche Regelung gilt. Für kommunale Tarifbeschäftigte kommt die Anwendung der Tarifregelung (TVöD) in Frage, wonach der Resturlaub ggf. am 31. Mai angetreten (nicht abgewickelt!) werden muss. Die geltende Rechtsprechung, wonach z.B. ein drohender Urlaubsverfall einen vorherigen Hinweis des Arbeitgebers erfordert, bleibt aber unberührt. KT ■

Berufsfeuerwehrleute erhalten finanzielle Entschädigung oder Freizeitausgleich für geleistete Rufbereitschaft

Durch die Begleitung des Dienstleistungszentrum Nord hat das Niedersächsische Oberverwaltungsgerichts auf die mündlichen Verhandlungen vom 10. und 11. März 2020 den Klagen von 12 Berufsfeuerwehrleuten die Stadt Oldenburg verurteilt, ihnen eine finanzielle Entschädigung oder Freizeitausgleich für geleisteten Bereitschaftsdienst zu gewähren.

Die Kläger dieser Verfahren sind aktive bzw. pensionierte Beamte der Berufsfeuerwehr der Städte Oldenburg und Osnabrück. Sie leisteten außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitszeit sogenannte Führungsdienste, die im Einzelnen unterschiedlich ausgestaltet waren, denen aber gemeinsam ist, dass sich die Betreffenden außerhalb der Feuer-/Rettungswache für einen möglichen Einsatz bereit zu halten hatten. Sie waren während der in Rede stehenden Zeiten mit einem dienstlichen Mobiltelefon, einem Funkalarmempfänger und einem dienstlichen Einsatzfahrzeug ausgestattet, um ihre Erreichbarkeit und im Alarmierungsfall ihre Dienstaufnahme am jeweiligen Einsatzort zu gewährleisten.

Die beklagten Städte stuften die entsprechenden Dienste als „Rufbereitschaft“ (= dienstfreie Zeit) ein. Die tatsächlichen Zeiten werden nur dann im vollen Umfang angerechnet, wenn es zu einer Alarmierung kommt. Von den übrigen Stunden werden nur 12,5 Prozent mit Freizeit oder Geld ausgeglichen. Das Oberverwaltungsgericht Niedersachsen hat diese Auffassung nun aber zugunsten der Feuerwehrleute korrigiert.

Grundlage für die Entscheidung war eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom Februar 2018. Der EuGH hatte in einem Verfahren entschieden, dass Bereitschaftszeit, die Beschäftige zu Hause verbringen und dabei verpflichtet sind, einem Ruf zum Einsatz innerhalb von 8 Minuten nachzukommen als Arbeitszeit gilt. Nach dem die Urteilsgründe jetzt vorliegen muss aber jeder Einzelfall geprüft werden. JP ■

Homeoffice und mobiles Arbeiten (Teil 1)

Mobil oder im Homeoffice zu arbeiten, ist für viele Berufstätige eine große Erleichterung, gerade wenn es darum geht, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Was in vielen Bereichen gelebter Alltag ist, ist für andere ein hart erkämpftes Privileg. Mit der Coronavirus-Krise hat sich das schlagartig geändert: So viele Beschäftigte wie noch nie sind derzeit darauf angewiesen, von zuhause aus zu arbeiten. Deutschland befindet sich im größten Homeoffice- Experiment aller Zeiten. Positive Erfahrungen mit den mobilen Heimbüros könnten Arbeitgebende und Beschäftigte ermutigen, gelegentliche Arbeit in den eigenen vier Wände zu erleichtern. Wie unterscheidet sich Arbeiten im Homeoffice von mobilem Arbeiten?

Unter Homeoffice versteht man einen festen Telearbeitsplatz in den eigenen vier Wänden. Der Arbeitgeber stellt dafür die Büroausrüstung oder spezielle Arbeitsausrüstung wie beispielswiese einen Computer oder sogar das Mobiliar. Beschäftigte, die einen Telearbeitsplatz im Homeoffice nutzen, müssen auch dort zu den vereinbarten Arbeitszeiten erreichbar sein.

Mobiles Arbeiten hingegen beschreibt das Arbeiten mit mobilen Endgeräten wie Smartphone und Laptop außerhalb der Dienststätte. Im Gegensatz zum Telearbeitsplatz im Homeoffice, der den Arbeitsort vorgibt, bleibt es beim mobilen Arbeiten den Beschäftigten selbst überlassen, wo der Arbeitsauftrag erfüllt wird. Ein Zugabteil kann dann ebenso gut wie ein Café kurzfristig das Büro in der Betriebsstätte ersetzen.

Habe ich ein Recht auf Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten?

Bisher gibt es keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice, auch dann nicht, wenn beispielsweise durch eine Pandemie das Gesundheitsrisiko für Beschäftigte am Arbeitsplatz steigt. In solchen Fällen ist Homeoffice jedoch im Sinne der Arbeitgeberfürsorge zum Schutz der Beschäftigten ein sinnvolles Mittel, etwa um eine Infektion auszuschließen und den Betrieb „am Laufen" zu halten. In diesen Fällen gelten die für Homeoffice und mobiles Arbeiten üblichen Rechtsgrundlagen.

Wie verbreitet sind mobiles Arbeiten und Homeoffice?

Vor der Corona-Krise arbeiteten rund fünf Millionen Arbeitnehmende deutschlandweit von zuhause. Vor allem Eltern und Personen mit Pflegeverantwortung gehören zu dieser Beschäftigtengruppe. Bisher wird mobiles Arbeiten oder Homeoffice jedoch deutlich häufiger unter dem Aspekt der Flexibilisierung von Arbeitsaufgaben im Führungsbereich eingesetzt. Tatsächlich können circa 40 Prozent der Tätigkeiten in den eigenen vier Wänden erledigt werden. Die Vorteile für viele Beschäftigte liegen auf der Hand: zeitliche und räumliche Flexibilität, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zeiteinsparung durch wegfallende Fahrtwege,

Welche gesundheitlichen Risiken bergen mobiles Arbeiten und Homeoffice?

Die Arbeitsform des Homeoffice beziehungsweise des mobilen Arbeitens birgt durchaus gesundheitliche Risiken. Mitarbeitende beklagen häufig die Erwartungshaltung einer ständigen Erreichbarkeit und Leistungsüberwachung. Sie könnten im Homeoffice nicht abschalten und verspürten größeren Druck und Stress. Die AOK führte dazu eine Befragung ihrer Mitglieder durch. Das Ergebnis sind höhere Zahlen bei Erschöpfung, Verärgerung, Nervosität und Reizbarkeit. Die Folgen psychischer Belastungen durch Homeoffice sind demnach nicht zu unterschätzen. Neben dem verschlechterten Gesundheitszustand, zeigten Mitarbeiter schwächere Leistungen und zögen sogar in Erwägung, den Beruf oder die Arbeitsstelle zu wechseln.

Gilt das Arbeitsschutzgesetz auch im Homeoffice und für mobiles Arbeiten?

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet bei Homeoffice (Telearbeit) und mobilem Arbeiten uneingeschränkt Anwendung. Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für Arbeitgeberinnen und -geber im Hinblick auf Homeoffice, auch im Rahmen von mobilem Arbeiten, Schutzpflichten gegenüber ihren Beschäftigten. Sie haben hiernach die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Wie ist die Arbeitsstättenverordnung auf einen Arbeitsplatz im Homeoffice anzuwenden?

Für echte Homeoffice-Arbeitsplätze (Telearbeit) findet die Arbeitsstättenverordnung Anwendung. Diese dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten und konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz. Da Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten haben, die Arbeitsumgebung im Privatbereich der Beschäftigten zu beeinflussen, ist der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf Homeoffice-Arbeitsplätze im Wesentlichen auf Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Arbeitgebende haben die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Gilt die Arbeitsstättenverordnung auch für mobiles Arbeiten?

Mobiles Arbeiten unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung. Da hier die Arbeit ohne Bindung an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs erfolgt und auch nicht an sonstigen Arbeitsstätten stattfindet, handelt es sich beim mobilen Arbeiten nicht um Homeoffice (Telearbeit) im Sinne der ArbStättV. Gleichwohl gilt hier das Arbeitsschutzgesetz. Da jedoch im Rahmen des mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsumstände das vorrangig angestrebte Ziel ist, liegt es in der Natur der Sache, dass auch Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgebereigenen „Herrschaftsbereichs" verrichtet wird. *dbb*

Teil 2 zur Anwendung des Arbeitszeitgesetzes, der Arbeitszeiterfassung und zum Unfallschutz während des Homeoffice oder beim mobilen Arbeiten folgt in der Ausgabe 4/2020.

komba gewerkschaft
Nähe ist unsere Stärke

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

komba und dbb plädieren für einen höheren Stellenwert

Der dbb sh hat im Zuge entsprechender Beratungen im Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages eine Stellungnahme zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingereicht. Dabei kritisieren wir nicht nur eine unzureichende Personalausstattung der zuständigen Arbeitsschutzbehörde, sondern fordern auch eine Verbesserung der Situation im öffentlichen Dienst.

In vielen Dienststellen wird nämlich zu wenig dafür gesorgt, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz als Mehrwert betrachtet und mit einem entsprechenden Stellenwert versehen wird. Vielen Beschäftigten ist nicht klar, welche Indikatoren einen Handlungsbedarf auslösen und wie eine wirkliche Abhilfe erreicht werden kann.

Ein nach wie vor großes Problem ist die erheblich zugenommene Bedeutung der psychischen Belastung, die mitverantwortlich für einen häufig hohen Krankenstand ist. Dieser ist nicht nur Zeugnis einer zu hohen und gesundheitsgefährdenden Belastung der Beschäftigten, sondern auch Auslöser zusätzlicher (Vertretungs-) Aufgaben vieler Kolleginnen und Kollegen. Diesen Teufelskreis gilt es zu durchbrechen.

Dabei spielen auch sachgerechte und individuelle Gefährdungsbeurteilungen eine wichtige Rolle, die arbeitsschutzrechtlich vorgeschrieben

Die komba gewerkschaft hat einen speziellen Flyer für die Mitarbeiter in den sozialen Bereichen herausgegeben. Dieser Flyer wird in den kommenden Wochen an unsere Mitglieder, die in diesen Bereichen tätig sind, versandt.

sind. Außerdem müssen daraus dann auch notwendige Konsequenzen gezogen werden, die sich übrigens nicht nur auf die Arbeitsplätze, sondern auch auf die Stelleninhaber beziehen müssen. Die Bedeutung der Personalentwicklung wird dabei häufig unterschätzt.

Was das betriebliche Gesundheitsmanagement betrifft, liegt die konkrete Umsetzung in der Verantwortung der einzelnen Dienststellen. Und diese Verantwortung wird unterschiedlich wahrgenommen. Mit Spannung wird erwartet, ob die anstehende Evaluierung der auf Landesebene bestehenden Vereinbarung einen Optimierungsbedarf bestätigt.

Optimierungsbedarf sieht der dbb sh auch im konsequenten Vorgehen gegen zunehmende Gewalt, der viele Beschäftigte während der Dienstausübung ausgesetzt sind – nicht nur in klassischen Vollzugsberufen, auch in der Leistungsverwaltung. Bei der Prävention, strafrechtlichen Verfolgung und Dokumentation ist Luft nach oben deplatziert.

KT ■

von Langen

Arbeitsrecht für ErzieherInnen in 100 Stichworten

2. Auflage, 2020, 336 Seiten, 24,80 Euro
Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, www.kommunalpraxis.de

*Die Nachfrage nach Erzieher*innen und pädagogischen Fachkräften übersteigt aktuell bei Weitem das Angebot auf dem Arbeitsmarkt. Wer über die begehrte Qualifikation verfügt, sollte in arbeitsrechtlichen Fragestellungen up-to-date sein, um in Vertragsverhandlungen mit dem Träger einer Einrichtung das Optimale für sich herauszuholen und die Vorteile, die ein solcher Bewerbermarkt bietet, zu nutzen. Schließlich sollten Sie sich nicht unter Wert verkaufen!*

*In diesem Ratgeber wurden daher die zahllosen Fragen von Erzieher*innen, die die Autorin immer wieder in Aus- und Fortbildung von ihnen hört, gebündelt und leicht fasslich in 100 Stichworten zusammengestellt.*

*Die 2. Auflage dieses Ratgebers fasst die aktuelle Rechtsprechung zu arbeitsrechtlichen „Dauerbrennern“ wie Teilzeit, Befristung sowie Mutterschutz, Beschäftigungsverbot, Urlaubsanspruch etc. zusammen und gibt einen Überblick über Rechte und Pflichten von Erzieher*innen und pädagogischen Fachkräften im Berufsleben.* ■

Positionspapier

Reform der Kinder- und Jugendhilfe im Dialog gestalten

In den vergangenen Jahren gab es einige Initiativen für Reformen der Kinder- und Jugendhilfe (SGB-VIII-Reform). Keine davon brachte wesentliche Verbesserungen. Mit einem Positionspapier ist die komba gewerkschaft nun in den Dialogprozess des Bundesfamilienministeriums eingestiegen.

Mit der Reform der Kinder - und Jugendhilfe wird sich seit langem schwergetan. Das liegt zum einen an der komplexen Ausgangslage unterschiedlicher Zuständigkeiten bei Ländern und Kommunen, die beispielsweise die Gestaltung eines einheitlichen Rahmens erschweren. Zum anderen gab es in der Vergangenheit Mängel im Beteiligungsprozess. So wurde im Rahmen des vergangenen Gesetzgebungsverfahrens das zur Verfügung stehende Wissen von Expertinnen und Experten nicht in ausreichender Form einbezogen. Daher begrüßte die komba gewerkschaft die Aufnahme des Dialogprozesses durch das Bundesfamilienministerium.
In einer Publikation hat die komba gewerkschaft ihre Positionen zu verschiedenen Bereichen deutlich gemacht. Einer davon ist „Ausbildung und Fachkräftegebot”.

Ausbildung und Fachkräftegebot

Das vom Gesetzgeber für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe in § 72 SGB VIII verankerte Fachkräftegebot hat sich aus Sicht der komba gewerkschaft bewährt und darf keinesfalls unterwandert werden. Das Gebot stellt sicher, dass entsprechend der jeweiligen Aufgabenstellung Fachkräfte eingesetzt werden.

Im Bereich der Ausbildung hält die komba es beispielsweise für unerlässlich, das Berufseinmündungsjahr bundesweit wieder einzuführen. Dadurch erhalten Absolvierende der Studiengänge wie “soziale Arbeit“ und „ Sozialpädagogik“ einen vollumfänglichen Einblick in die Arbeit der sozialen Dienste der Kommunen und lernen mögliche Arbeitsbereiche frühzeitig kennen. Dies führt im Berufsleben dann zu einer verminderten Fluktuation in den Ämtern und damit einhergehend zu einer geringeren Belastung der Beschäftigten.

Schon heute stellen einige Teilbereiche der Kinder- und Jugendhilfe, darunter Kinder und Jugendliche mit drohenden seelischen Behinderungen, enorme Anforderungen an das Fachpersonal. In solchen Fällen ist Spezialwissen unbedingt erforderlich. Für diese und andere Konstellationen müssen bereits im Studium Schwerpunkte geschaffen werden. Mit diesen und weiteren Punkten bringt die komba gewerkschaft sich in Gesprächen mit der Politik für die Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe aktiv ein und vertritt deren Belange.

Das vollständige Positionspapier ist abrufbar unter „Aktuelles“ – „Positionen und Stellungnahmen“ auf: www.komba.de. *kb* ■

komba jugend

Neue Ausbildungsmappen 2020

Rechtzeitig zum Start des neuen Ausbildungsjahres wird das bewährte Ausbildungs-ABC der komba jugend in einer aktualisierten Fassung vorliegen. Verschiedene Begriffe rund um die Ausbildung werden erläutert, so dass der Start in den neuen Lebensabschnitt erleichtert wird.

Die komba jugend packt die Ausbildungsmappen.

Verteilt werden diese durch Kolleginnen und Kollegen vor Ort.

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

Rettungsschirm und Digitalisierung

komba jugend leitet aus Pandemie-Situation Forderungen ab

Die jungen Kolleginnen und Kollegen sind von der Pandemiesituation in besonderer Weise betroffen: Sie sind es, die mit den finanziellen und organisatorischen Konsequenzen langfristig und damit am stärksten konfrontiert sein werden. Deshalb macht die komba jugend genau das Richtige: Sie will mitgestalten.

*Unter Federführung von Bundesjugendleiter **Christian Dröttboom** wurden Praxisprobleme zusammengetragen und Lösungsvorschläge entwickelt. Im Mittelpunkt stehen dabei zwei Themen: die Digitalisierung und die Kommunalfinanzen.*

Digitalisierung nicht nur in Krisenzeiten

Die aktuelle Lage macht deutlich, dass der öffentliche Dienst einen großen Nachholbedarf beim digitalen Arbeiten hat. Es gilt, die krisenbedingten Erfahrungen zu nutzen und gleichzeitig an den auftretenden Schwachstellen nachzubessern - und zwar gemeinsam mit den Beschäftigten. Zu den Forderungen der komba jugend zählen eine geeignete Hard- und Softwareausstattung sowie eine praxisgerechte Schulung. In diesem Zusammenhang stellt die komba jugend auch fest, dass der öffentliche Dienst im Bereich der digitalen Aus- und Fortbildung noch gehörig Luft nach oben hat.

Rettungsschirm - auch für Kommunen

Mit Blick auf die vielen Rettungsschirme, die derzeit aufgespannt werden, mahnt die komba jugend an, die Kommunen nicht zu vergessen. Durch fehlende Einnahmen und höhere Ausgaben geraten dort viele Haushalte aus dem Gleichgewicht. Aus Sicht der komba jugend muss verhindert werden, dass die Zukunft der Kommunen am seidenen Faden hängt und die Attraktivität als Arbeitgeber gerade für Nachwuchskräfte weiter abnimmt, zumal gerade dort die Funktionsfähigkeit des Staates und die Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger gesichert wird. Zudem darf es mit Blick auf steigende Schuldenstände nicht so weit kommen, dass insbesondere die junge Generation die Zeche zahlt.

In den Forderungen der komba jugend werden Handlungsoptionen deutlich: Sie reichen vom Schuldenschnitt bis zu einer dauerhaft besseren Beteiligung an den Steuereinnahmen Die vollständigen Positionspapiere der komba jugend können auf www.komba-jugend.de eingesehen werden. Die komba Bundesleitung wird der komba jugend und ihren Argumenten in den anstehenden politischen Gesprächen eine starke Stimme geben. kt

Jugendseminare

10.-12.08.2020	Digitalisierung und Künstliche Intelligenz – Seminar in Bremen
17.-21.08.2020	Staat und öffentlicher Dienst in Europa: Beispiel Luxemburg
12.09.2020	Optimale Prüfungsvorbereitung mit effektiven Lerntechniken
26.09.2020	Prüfungsangst & Blackouts – Wenn Lernen nicht ausreicht
16.11.2020	Arbeit- und Dienstrecht für Nachwuchskräfte

Hoffentlich hält die Wertschätzung an

Es müsse endlich aufhören mit dem Schimpfen auf die „faulen Beamten", fordert dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann mit Blick auf die Höchstleistungen, die Deutschlands öffentlicher Dienst gerade jetzt in Sachen Bewältigung der Coronavirus-Krise erbringt.

Karoline Herrmann

„Ich hoffe, dass die Wertschätzung anhält", sagte die Vorsitzende der dbb jugend, die auch Mitglied der dbb Bundesleitung ist, der Wochenzeitung ,,Die Zeit" (Ausgabe vom 16. April 2020). Hierfür sei es wichtig, Lehren aus dieser aktuellen Zeit zu ziehen, etwa über die Ausstattung von Behörden.

Das Personal müsse aufgestockt, mehr Teilzeit ermöglicht werden. „Und vielleicht kriegen wir es dann auch mit der Digitalisierung hin. Damit Homeoffice nicht weiterhin bedeutet, einen halben Arbeitstag mit dem Versuch zu verbringen, sich im Videochat anzumelden."

Herrmann betonte, dass die Coronavirus-Krise die Versäumnisse bei der Ausstattung des Staats offenbare: In den vergangenen Jahren sei zu viel gespart worden im öffentlichen Dienst, insbesondere im Gesundheitsbereich. An allen Ecken und Enden fehle nun Personal. Die Verantwortung habe man auf immer weniger Schultern verteilt, das mache die Leute krank und kaputt, mahnte Herrmann.

Auch eine weitere Fehlentwicklung kritisierte die dbb jugend-Vorsitzende scharf: Auch in diesen Ausnahmetagen, wenn Mitarbeiter des Ordnungsamtes eine Bar schließen oder Polizisten picknickende Leute im Park ermahnen, würden sie bespuckt, bepöbelt, angeschrien. „Sie werden zur Zielscheibe des Hasses und der Angst und das sollte nicht passieren", forderte Herrmann mit Nachdruck.

dbb jugend ■

Sponer/Tostmann

Kommunalrecht (SL 5): Sächsische Lehrbriefe

9. Auflage, April 2020, 238 Seiten, 24,90 Euro
Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, www.kommunalpraxis.de

Das Buch kann zur unterrichtsbegleitenden Vor- und Nachbearbeitungsliteratur in den üblichen Aus- und Fortbildungsberufen im Verwaltungsbereich genutzt werden. Darüber hinaus eignet es sich als Einstiegs- und Überblickswerk für Praktiker der Kommunalverwaltung.

Das vorliegende Werk ist eine praxisnahe und leicht verständliche Handreichung für all diejenigen, die im Rahmen ihrer Aus- oder Fortbildung, aber auch ihrer praktischen Tätigkeit mit dem Kommunalrecht befasst sind.

Es werden die Rechtsstellung der Städte, Gemeinden und Landkreise, die kommunalen Aufgaben, das Gemeindegebiet, Einwohner und Bürger, die Organe der kommunalen Gebiets-körperschaften, die Ortschaftsverfassung, der Geschäftsgang, die Willensbildung der Kollegialorgane, Hoheitsgewalt der Kommunen, Kontrolle der Verwaltung (Rechtsbehelfe gegen gemeindliche Verwaltungsakte; Staatliche Aufsicht), Kommunale Wirtschaft, Kommunale Abgaben, Kommunale Zusammenarbeit und Kommunalwahlen behandelt.

Zu beachten ist, dass die Ausführungen, Fragen und Übungen die gesetzlichen Regelungen des Landes Sachsen darstellen. Daher muss in anderen Bundesländern geprüft werden, ob die jeweiligen Regelungen zu treffend sind. ■

Seniorenecke

Leben mit der Pandemie

Ältersein in Zeiten von Corona

Auch nach den vielen Wochen mit Berichten und Kommentaren zur Corona-Pandemie und ihren unmittelbaren und langfristigen Folgen - sie bleibt das uns unverändert bestimmende Thema. Die Frage ist: Wo und wie kommen wir Seniorinnen und Senioren in all den Berichten, klugen Analysen und noch besseren Kommentaren der tatsächlichen und selbsternannten Experten vor? Nimmt man uns wahr oder, noch wichtiger, tut man etwas für uns?

Nach der anfänglichen Konzentration auf die medizinischen Aspekte der Pandemie mit einer großen Übereinstimmung in Politik, Wissenschaft und Bevölkerung haben sich spätestens mit den ersten Beschlüssen zur Lockerung der ursprünglichen strengen Einschränkungen erhebliche Unterschiede in unserem Land gezeigt und tiefe Gräben aufgetan. Dabei geht es wie so häufig vor allem ums Geld.

Was wird da nicht alles und von wem gefordert! Kaum eine Interessenvertretung lässt sich die Gelegenheit nehmen, mit dem Argument „Corona“ den Staat um Millionen oder Milliarden anzubetteln. Starke Lobbyorganisationen internationaler Großkonzerne fordern milliardenschwere Hilfen vom Steuerzahler, um sich zu sanieren oder wirtschaftlich neu aufzustellen und gleichzeitig ohne Skrupel weiterhin hohe Dividenden an ihre Aktionäre ausschütten zu können. Aber auch geschickte Vertreter aus allen Parteien, Koalition wie Opposition, bringen ihre politischen Wunschvorstellungen vor, die bisher nicht erfüllbar waren und nun als Wohltaten auf Pressekonferenzen und in Talkshows verkauft werden. Dorthin, wo angesichts der Pandemie und der gesundheitlichen Nöte unzähliger Menschen wirklich größere Geldsummen notwendig sind, sollen stattdessen vergleichsweise Taschengeldbeträge überwiesen werden.

Forderungen an „den Staat“ sind Forderungen an die Steuerzahlenden. Geld also, das aus einem Haushaltstitel von Bund, Ländern oder Kommunen kommt. Es kann an anderer Stelle nicht eingesetzt werden und führt dort zu Mangelerscheinungen. Steuermilliarden für die Autoindustrie und die Luftfahrtunternehmen, Kaufhäuser und Maschinenbauer fehlen so zum Beispiel für dringend notwendige Investitionen in Ausstattung und Personal für die Pflege. Die Diskussion um die Sonderboni für Pflegekräfte zeigt, wie es dann gehen soll: Sie sollen zu zwei Dritteln aus den Mitteln der Pflegeversicherungen finanziert werden. Dachte da irgendwer im Bundestag ernsthaft an die Pflichtaufgaben der Pflegeversicherung und deren finanzielle Ausstattung? Oder gar an die unweigerlich steigen den Kosten für die Betroffenen und Bedürftigen?

Zurück zur Ausgangsfrage: Ja, man denkt an uns Älterere - rhetorisch und in Schriftbeiträgen als „ Risikogruppe ab 65“, als „in Pflegeeinrichtungen massiv unter der erzwungenen Einsamkeit Leidende“ oder auch als „bestmöglich vor Infektionen zu Schützende“. Einsamkeit bedeutet „ein größeres Gesundheitsrisiko als das Coronavirus selbst“. Nicht zuletzt macht mancher sich auch Gedanken darüber, ob nicht wir Älteren im Besonderen von den Einschränkungen der Grundrechte gemäß Grundgesetz betroffen seien und damit nach Art. 3 diskriminiert.

Richtig ist sicher, dass hier manchmal durch die Verwendung bestimmter Worte und Begriffe eine Pauschalisierung ganzer Personen - oder Altersgruppen vorgenommen wird, wie auch eine eingeschränkte Wahrnehmung von Seniorinnen und Senioren als Individuen festzustellen ist. Aber gleich die Sprachkeule der Diskriminierung zu bemühen, ist wohl doch stark übertrieben. Wie ich überhaupt die Diskussion um die Einschränkung der Grundrechte durch die Regierungsanordnungen als eigenartig empfinde. Das Grundgesetz lässt Einschränkungen zu; so dürfen zum Beispiel durch die Wahrnehmung des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit Rechte anderer nicht verletzt (Art. 2 GG} oder das Recht auf Freizügigkeit unter anderem durch das Gesetz zur Bekämpfung von Seuchengefahr einge - schränkt werden (Art. 11GG).
Letztlich hilft doch der gesunde Menschenverstand. Die Achtung der Würde aller meiner Mitmenschen nehme ich so ernst wie meine Individualrechte gemäß Grundgesetz und betrachte dies weder als Diskriminierung meiner Altersgruppe noch als grundsätzliches Problem unseres demokratischen Rechtsstaates. Natürlich gehe ich dabei davon aus, dass die Politik ihre Entscheidungen nach sorgfältier Abwegung von Zweck und Mittel wie von Maßnahmen und Folgen trifft und dabei die Verfassungsmäßigkeit einhält. Ich erwarte zudem, dass sie die Erkenntnisse der Wissenschaft zu akzeptieren und be-

werten weiß, wohl bedenkend, dass nicht die Wissenschaft, sondern allein die Politik über Maßnahmen zu entscheiden hat. Abschließend ist dennoch - meine eingangs gestellte Frage nicht positiv zu beantworten. Es lässt sich eben nicht feststellen, dass für uns Seniorinnen und Senioren etwas Konkretes getan werden soll.

Forderungen aus Parteien wie die der Grünen - Frauen, Taxifahrtkosten zum Arzt von den Krankenkassen erstatten zu lassen, den Entlastungsbetrag der Pflegeversicherung zu verdoppeln, das Zeitmanagement von Pflegeeinrichtungen für Besuche zu verbessern oder von Kommunen Einkaufskorridore für ältere Menschen einzurichten - das ist diskriminierend! Forderungen nach einem Digitalpakt von Bund und Ländern für eine bessere IT-Ausstattung in Pflegeeinrichtungen und nach mehr Wertschätzung von pflegenden Angehörigen und Pflegekräften sind weder kreativ noch im Interesse der großen Zahl von Seniorinnen und Senioren ein Fortschritt. Im Übrigen - die Einsamkeitsproblematik gibt es nicht erst seit den Corona-Einschränkungen, die allerdings zur Verschärfung führten. Bereits Ende des vergangenen Jahres konnte ich in „Aktiv im Ruhestand“ über das vom Bundesfamilienministerium geförderte wissenschaftliche Projekt eines Alterssurveys berichten. Darin wurde auch die Diskussion um Einsamkeit und soziale Isolation in den zurückliegenden Jahren aufgegriffen und die Vermutung untersucht, ob es sich um ein wesentliches Problem für Seniorinnen und Senioren handelt. Die Ergebnisse der Studie konnten dies nur bedingt bestätigen. Dennoch wurde festgestellt, dass Isolation und Einsamkeit schwerwiegende gesundheitliche Folgen haben können und ihre Bekämpfung auch eine besondere Art von Gesundheitsvorsorge darstelle. Als Handlungsoption für die Politik wurde vorgeschlagen, eine breite Aufklärungskampagne in der Öffentlichkeit zu starten und damit Maßnahmen zu verbinden wie beispielsweise die Förderung von Nachbarschaftskontakten und niedrig schwelligen Teilhabeangeboten im engeren kommunalen Umfeld.

Dies klingt wirklichkeitsnäher und auf jeden Fall seniorengerechter als die Vorschläge zur Belastung öffentlicher oder auch privater Haushalte - und dies bereits vor Corona!

Ich wünsche Ihnen persönlich alles Gute, bestmögliche Gesundheit und ausreichend Sozialkontakte mit Ihren Familien, Freunden und Nachbarschaften. Die dbb bundes seniorenvertretung wird Sie auch in dieser schwierigen Zeit unverändert in Ihren Interessen vertreten.

Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung ■

17. Seniorentag der komba gewerkschaft schleswig-holstein

Wir möchten bereits jetzt darauf hinweisen, dass der 17. Seniorentag am Donnerstag, den 17. September 2020 in Friedrichstadt stattfinden wird. Die persönlichen Einladungen werden noch versandt.

Wer sich jetzt schon sicher ist, dass er mitkommen möchte, kann sich gerne in der Geschäftsstelle anmelden. ■

Zukunft der Pflege

Robotik verantwortungsvoll nutzen

In der Stellungnahme „Robotik für gute Pflege“ vom 10. März 2020 hat der Deutsche Ethikrat die mit Robotern verbundenen Chancen und Risiken für die Pflege abgewägt. Demnach können Roboter einen wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität pflegebedürftiger Menschen und der Arbeitsqualität im Pflegebereich leisten, wenn deren Einsatz zwischen menschliche Beziehungen nicht ersetzt. Ebenso darf Robotik nicht gegen den Willen von Gepflegten und Pflegenden oder zur bloßen Effizienzmaximierung eingesetzt werden. Betroffene sollten in die Entwicklung der Techniken einbezogen werden, so die Empfehlung des Ethikrats.

Die Erforschung und Entwicklung robotischer Anwendungen sowohl für die häusliche Pflege als auch für Pflegeeinrichtungen wird seit einigen Jahren mit erheblichen öffentlichen Mitteln gefördert.

Zur Begründung wird von politischer Seite auf die drängenden Infrastrukturen, personellen und finanziellen Probleme verwiesen, die sich angesichts des Fachkräftemangels in der Pflege bei gleichzeitig wachsender Zahl pflege- und assistenzbedürftiger Menschen stellen. Der Deutsche Ethikrat erkennt zwar den möglichen Nutzen der Robotik für den gesamten Pflegebereich an, sieht diesen jedoch weniger in der Beseitigung von Personalengpässen oder Pflegenotstand als vielmehr in ihrem Potenzial zur Förderung guter Pflege. Für die Gepflegten liegt dieses Potenzial nicht nur in der Erhaltung von Selbstständigkeit sowie von körperlichen und kognitiven Fähigkeiten, sondern auch in deren möglicher Rückgewinnung durch rehabilitative Maßnahmen.

Assistenzroboter, die Pflegende und Gepflegte bei alltäglichen Verrichtungen unterstützen, entlasten Pflegekräfte bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten oder können die Angewiesenheit auf stationäre Pflege bei Menschen mit steigendem Pflegebedarf, hinauszögern. Auch robotische Monitoring-Techniken

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.

80. Geburtstag
02.05. Klaus-Eckart Sporleder, Oldenburg in Holstein

sollen selbstbestimmtes Leben im heimischen Umfeld unterstützen, indem sie die Überwachung von Körperfunktionen aus der Ferne ermöglichen oder rasche Hilfe im Notfall gewährleisten. Sogenannte Begleitroboter, die zum Beispiel in Gestalt verschiedener Tiere angeboten werden, assistieren bei sozialen Interaktionen oder dienen selbst als Interaktionspartner und erfüllen so vor allem kommunikative und emotionale Bedürfnisse.

Der Mensch ist nicht ersetzbar

Es wäre aus ethischer Sicht jedoch äußerst fragwürdig, wenn pflegebedürftige Menschen soziale und emotionale Bedürfnisse zukünftig überwiegend im Umgang mit Begleitrobotern stillen würden, die Gefühle lediglich simulieren. Auch im Fall anderer Arten von Robotern könnte sich das unabhängige Leben in vertrauter Umgebung durchaus als ein Leben in sozialer Isolation erweisen. Aufseiten der Pflegekräfte sollten Ängste vor Überforderung durch die anspruchsvolle Bedienung komplizierter Robotertechnik ernst genommen werden. Anstatt Raum für beziehungsorientierte Pflege zu schaffen, könnte die Unterstützung durch Robotik auch eine noch höhere Arbeitsdichte nach sich ziehen. Bezüglich des Gesundheitssystems gibt es die Sorge, dass die hohen Kosten für die Einführung von robotischen Assistenzsystemen zu Mittelkürzungen im Personalwesen oder in anderen wichtigen Pflegebereichen führen könnten.

Der Deutsche Ethikrat untersucht diese und weitere Befürchtungen und erkennt ihre Berechtigung an, bleibt dabei jedoch zuversichtlich, dass Robotertechniken für die Pflege von großem Nutzen sein können. Seine Realisierung setzt die verantwortliche Gestaltung von Entwicklungs- und Implementierungsprozessen voraus, die der Rat mit einer Reihe von Empfehlungen unterstützt, welche sowohl auf individueller als auch auf institutioneller und politisch-systemischer Ebene ansetzen.

Robotik braucht Akzeptanz

Gefordert wird beispielsweise die angemessene Einbeziehung sowohl von Menschen mit Assistenz oder Pflegebedarf als auch von (professionell) Pflegenden in die Entwicklung robotischer Systeme. Sicherheitsstandards und Haftungsregelungen sollten überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, um einer Erosion von Verantwortung im Umgang mit Robotertechniken vorzubeugen. Das Wohl der zu pflegenden Person in ihrer Individualität sollte stets im Zentrum der Pflege stehen, auch wenn der Einsatz von Technik die Standardisierung und Schematisierung von Prozessen erforderlich macht. Empfohlen wird weiterhin, Pflegekräfte sowohl in der Ausbildung als auch in der Fort- und Weiterbildung gezielt im Umgang mit Robotertechniken zu schulen, wobei auch ethische Aspekte berücksichtigt werden sollten. Mehr Informationen: www.ethikrat.org.

AiR (dbb)

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!

komba rundschau

S 24/2020 Gesundheitsmanagement

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Termin: **17.08.2020**
Veranstaltungsort: Kiel – Tagesveranstaltung

Wer kann teilnehmen?
Personalvertretungsmitglieder, Personalverantwortliche, Gesundheitsmanagerinnen und Gesundheitsmanager, gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger.

Was ist das Ziel?
Psychische Belastungen am Arbeitsplatz wie z. B. hoher Termin- und Leistungsdruck, ständige Unterbrechungen und Multitasking können krank machen und verursachen mittlerweile einen hohen Anteil an Fehltagen. Folgerichtig sind Arbeitgeber inzwischen verpflichtet, bei der Gefährdungsbeurteilung für die bei ihm vorhandenen Arbeitsplätze auch psychische Belastungen zu erfassen. In diesem Seminar werden dazu Hinweise und Handlungsempfehlungen gegeben.

Was wird vermittelt?
- Die Pflicht zur Erfassung und Dokumentation psychischer Belastungen
- Umsetzung in der Praxis
  - Definition psychischer Belastungen
  - Verfahren der Gefährdungsbeurteilung
  - Messung psychischer Belastungen
- Konsequenzen bei hohen Belastungssituationen
  - Auswertung der Ergebnisse
  - Mögliche Maßnahmen
  - Wirksamkeitsüberprüfung

Referentin: Dr. Magdalena Peinecke, Fachärztin für Arbeitsmedizin

Kosten: Mitglieder: 100,00 Euro Nichtmitglieder: 130,00 Euro

Leistungen: Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung

Anmeldefrist: **17.07.2020**

komba Mitglieder können aufgrund unserer Stipendienordnung einen Zuschuss von 50% des Eigenanteils bis zum Höchstbetrag von 50 Euro erhalten. Dies gilt nicht, sofern die Kosten vom Arbeitgeber übernommen werden.

Anmeldung zur Veranstaltung

Bitte senden an:
dbb schleswig-holstein
Muhliusstraße 65, 24103 Kiel
oder per Fax 0431-67 50 84
oder an bildung@dbbsh.de

Ich möchte am Seminar teilnehmen und melde mich verbindlich an:

Vorname : _____
Name: _____
Geburtsdatum: _____
Anschrift für Seminarunterlagen:
Straße: _____
PLZ/ Ort: _____
Telefon: _____
Email: _____

☐ Ich bin an weiteren Informationen zu Seminaren an meine Email-Adresse einverstanden.

Mitgliedschaft in einer Fachgewerkschaft? ☐ ja, welche _____ ☐ nein

Kostenträger: ☐ Ich trage die Seminarkosten. ☐ Die Seminarkosten trägt die
Dienststelle: _____
Straße: _____
PLZ/ Ort: _____

Datum, Unterschrift _____

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 3/2020
Juni/Juli

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* _____

EMail: _____

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

Name, Vorname (Kontoinhaber): _____

Kreditinstitut: _____

IBAN: D E _____ BIC: _____

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