komba rundschau

schleswig-holstein

ÖFFENTLICHER DIENST
MUSS
4,8 %, mindestens 150 €
SEIN
EINKOMMENSRUNDE 2020
dbb.de

Einkommensrunde 2020

Am 25. September 2020 wurden die Forderungen zur Einkommensrunde für die Tarifbeschäftigten der Kommunen und des Bundes beschlossen (Seite 5).
dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp (Foto rechts oben) betont, dass ein Verzicht auch angesichts der Corona-Pandemie ein völlig falsches Signal wäre. Arbeitsplätze und Einkommen im öffentlichen Dienst sind vergleichsweise sicher, aber die Arbeits- und Einkommensbedingungen haben sich in den Boom-Jahren nicht so gut entwickelt, wie in weiten Teilen der Privatwirtschaft.
Deshalb muss jetzt für eine dauerhafte Konkurrenzfähigkeit gesorgt werden.

Heft 4/2020
August/September

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im
dbb beamtenbund und tarifunion

IMPRESSUM:

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

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

Redaktionelle Unterstützung dieser Ausgabe
dbb (dbb), dbb jugend
komba bund
Kai Tellkamp (TK), Jens Paustian (JP), Kirstin Seifert (KS), Fabian Bellinghausen ((FB)
Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Fotos:
eigene Bilder, dbb, Friedhelm Windmüller, Presse BMAS, Kirstin Seifert, Axel Werther; pixabay© Gerd Altmann, Jorono; pixelio© S.Hofschläger, Thorben Wengert

Druck:
Flensborg Avis
Wittenberger Weg 19
24941 Flensburg

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

Nachdruck und sonstige Verbreitung nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier.

Redaktionsschluss: 26.08.2020

Inhalt

Aus den Regionalverbänden

4 *Kreisverband Segeberg*
4 *Schleswig-Holsteinische Pflegekammer*
4 *Mitgliederversammlungen der Kreis- und Regionalverbände in Zeiten von Corona*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

5 *Einkommensrunde 2020*
6 *Landtag beschließt **Besoldungsstrukturreform***
7 *Öffentliches Dienstrecht - Jahresaufbauseminar*
8 *Führungswechsel in der dbb bundesfrauenvertretung*
8 *Bundesfrauenvertretung blickt auf die Kommunen*
8 *Kommunale Finanzausstattung*
9 *Arbeitszeitflexibilisierung im Landesdienst*
10 *Personalversammlungen in Zeiten von Corona*
11 *Beamtenbesoldung verstößt in Berlin und Nordrhein-Westfalen teilweise gegen das Grundgesetz*
12 *Landtagssitzung: Viele Themen berühren den öffentlichen Dienst*
15 *Internationaler Tag des öffentlichen Dienstes*
16 *Schutz vor Anfeindungen und Angriffen: Auskunftssperren im Melderegister können helfen*
16 *Schleswig-Holstein plant neues Landeskrankenhausgesetz*
17 *Homeoffice und mobiles Arbeiten (Teil 2)*
18 *Weltkindertag am 20.09.2020*

komba jugend

18 *Wertschätzung nach Kassenlage?*
19 *Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten Studiengängen*
19 *Sorgen um den Wohnpark an der FHVD Altenholz*
20 *Neues Ausbildungsjahr 2020*
20 *Die komba Landesjugendleitung sucht neue Mitglieder*
20 *Jugendseminare*

Seniorenecke

21 *Bericht der Rentenkommission*
21 *Wir gratulieren!*

Als neuen Service bieten wir Ihnen an, dass wir die komba rundschau an Stelle der Papierversion als pdf-Dokument versenden. Wer also zukünftig die komba rundschau nicht mehr in gedruckter Version in den Händen halten möchte, kann sich gerne an die Geschäftsstelle wenden und seine E-Mail-Adresse angeben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist vollbracht oder wohl besser: es ist passiert. Der Landtag hat die von der Landesregierung vorgelegte Besoldungsstrukturreform -ohne Aussprache- am 28. August beschlossen. Damit steht fest: es erfolgt eine ergänzende lineare Anpassung der Besoldung um einen Prozent. Diese Anpassung wird in 2021 mit 0,4 Prozent und in 2022 mit 0,6 Prozent umgesetzt und wirkt sich, anders als zunächst geplant, auch auf die Versorgungsempfänger aus.

Die Besoldungsanpassung erfolgt ergänzend zu der bereits beschlossenen linearen Anhebung in Höhe von 1,29 % in 2021. Die ersten 4 Erfahrungsstufen aller Besoldungsgruppen werden zusätzlich angehoben.

Junge Beamtinnen und Beamte können von der ergänzend erreichten Verkürzung der Mindestwartezeit bis zur ersten Beförderung profitieren. Diese wird künftig bereits mit der erfolgreichen Ableistung der Probezeit möglich sein.

Als weitere Maßnahmen bleiben u. a. die Vereinheitlichung der Beträge zum Familienzuschlag in den Stufen 1 und 2, die Einführung des Altersgeldes sowie die Neustrukturierung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit erhalten.

Und: sonstige Geldzuwendungen oder Sachleistungen zur Förderung klimafreundlicher Mobilität oder zur Gesundheitsförderung werden ermöglicht, ebenso die Entgeltumwandlung für Dienstfahrräder.

Auch im Tarifbereich geht es jetzt los: die Einkommensrunde für die Tarifbeschäftigten von Bund und Kommunen startet am 01. September in die erste Verhandlungsrunde, weitere Termine sind für den 19./20. September sowie den 22./23. Oktober vorgesehen.

Die Kernforderungen von komba und dbb sind dabei: lineare Anpassung der Tabellenwerte um 4,8 %, mindestens 150,- € bei 12 Monaten Laufzeit sowie die Verlängerung und Optimierung der Altersteilzeit, Anpassung der Arbeitszeit Ost an West und zusätzliche freie Tage (Entlastungstage) Für Auszubildende wird u. a. die Anhebung der Ausbildung- und Praktikantenentgelte um 100 Euro, die Verlängerung der Übernahmeregelung sowie das Nahverkehrsticket für alle Azubis gefordert.

Gerade in der aktuellen Corona-Lage sind unsere Forderungen berechtigt und nicht überzogen! Hat doch gerade auch der kommunale öffentliche Dienst seine Leistungsfähigkeit in der Ausnahmesituation im Frühjahr und unter Beweis gestellt; und wir tun es weiter! Sei es in den Gesundheitsämtern, dem Rettungsdienst, den Kitas, der Ordnungsverwaltung und in vielen anderen Bereichen.

Deshalb: ***Öffentlicher Dienst muss sein! 4,8 %, mindestens 150 €!***

Herzliche kollegiale Grüße

Ihr C. Dirschauer

(Christian Dirschauer)

Aus den Regionalverbänden

Kreisverband Segeberg:

Mitgliederversammlung

Verspätet, aber endlich wieder als Präsenzveranstaltung, hat am 19.08.2020 die Mitgliederversammlung des Kreisverbandes Segeberg im Restaurant am Ihlsee in Bad Segeberg stattgefunden.

*Wahlen bis auf eine Kassenprüferin standen nicht auf der Tagesordnung und so konzentrierte sich die Sitzung auf die Berichte des Vorsitzenden **Lars Petersen** und der Jugendvertreterin **Pia Wehrmann**. Landesgeschäftsführer **Jens Paustian** berichtete über aktuelle Themen. Schwerpunkt bildete hierbei die jetzt von der Landesregierung geplante Besoldungsstrukturreform und die beginnenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst.*

Mit einem sehr reichhaltigen Abendessen und weiteren interessanten Gesprächen fand die erste Mitgliederversammlung nach den „Corona-Einschränkungen" ihren gemütlichen Abschluss. *JP* ■

Jürgen Hanika (links) Vertreter der Tarifbeschäftigten und Stefan Stahl Vertreter der Beamten im Vorstand des Kreisverbandes und im Landesvorstand waren auch bei der Mitgliederversammlung vor Ort.

Schleswig-Holsteinische Pflegekammer

Seit einiger Zeit erreichen uns Nachfragen zu den von der Schleswig-Holsteinischen Pflegekammer versandten Zahlungsaufforderungen. Es handelt sich hierbei um eine Zwangsmitgliedschaft. Deshalb muss der Beitrag zunächst bezahlt werden (wir berichteten in der rundschau 2/2019). komba Mitglieder sind jedoch im Vorteil! Bei der komba ist nicht nur der Mitgliedsbeitrag gering, natürlich bei vollen Leistungen. Zusätzlich erstatten wir 30 Euro des gezahlten Kammerbeitrages. Senden Sie einen Nachweis des gezahlten Kammerbeitragen an die Geschäftsstelle und wir erstatten Ihnen hiervon 30 Euro. *MW* ■

Mitgliederversammlungen der Kreis- und Regionalverbände in Zeiten von Corona

Durch die Corona-Krise ist es kaum möglich, Mitgliederversammlungen entsprechend den zu beachtenden Sicherheitsmaßnahmen durchzuführen.

Die Schutzmaßnahmen zur Vermeidung der Ausbreitung der Covid-19-Pandemie, insbesondere die Einschränkungen der Versammlungsmöglichkeiten von Personen, haben zum Teil erhebliche Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeiten der Vereine und ihrer Organe.

In unserer Gewerkschaft betrifft dies besonders die in der Regel jährlich stattfindenden ordentlichen Mitgliederversammlungen der Kreis- und Regionalverbände, die in der Satzung festgeschrieben sind. Die Mitgliederversammlung muss jedoch nicht abgehalten werden, wenn es für eine Verschiebung einen objektiven, nachvollziehbaren Grund gibt. Ein solcher Grund liegt derzeit durch die Covid-19-Pandemie und die damit zu beachtenden Veranstaltungs- und Hygieneregelungen vor. Mitgliederversammlungen können daher verschoben werden.

Um jedoch bei eventuellem dringenden Bedarf und weiterhin bestehenden Beschränkungen erforderliche Beschlüsse zu fassen und handlungsfähig zu bleiben, wurden vorübergehend substantielle Erleichterungen für die Durchführung der

Mitgliederversammlungen von Vereinen geschaffen. Der Gesetzgebers hat gehandelt und das „Gesetz zur Abmilderung der Folgender COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht“ verabschiedet. Dieses sieht unter anderem vor, dass Mitgliederversammlungen auch virtuell durchgeführt werden können. Dies kann unabhängig von einer satzungsmäßigen Regelung erfolgen.

Wir hoffen jedoch, dass es in naher Zukunft wieder möglich ist, Mitgliederversammlungen abzuhalten. *MW*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

Einkommensrunde 2020:

Der öffentliche Dienst darf nicht leer ausgehen

Ein Lohnplus von 4,8 Prozent, höhere Entgelte für Azubis und die Angleichung der Arbeitszeit Ost an West. Mit den verabschiedeten Forderungen zieht die komba gewerkschaft gemeinsam mit dem dbb beamtenbund und tarifunion in die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten von Bund und Kommunen.

Die Tarifrunde 2020 fällt in eine schwierige Zeit. Aktuelle kommunale Gegebenheiten im Zuge der Corona-Pandemie treffen auf berechtigte Forderungen der Beschäftigten nach verbesserten Einkommens- und Arbeitsbedingungen. Wenn am 1. September Gewerkschaften und Arbeitgeber zum Auftakt der Einkommensrunde an einen Tisch kommen, sind außergewöhnlich schwere Verhandlungen zu erwarten. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben maßgeblich dazu beigetragen, dass Deutschland die Corona-Pandemie bislang so gut gemeistert hat. Jetzt heißt es, die Systemrelevanz der Beschäftigten statt mit Gesten endlich mit Taten anzuerkennen. Neben den Kernforderungen für die Tarifrunde mit der Erhöhung der Tabellen- und Ausbildungsentgelte haben wir weitere Ziele. Zusammengefasst sieht es so aus:

- ***Tabellenentgelte***
  - *Erhöhung um 4,8 Prozent*
  - *Mindestbetrag von 150 Euro*
  - *Laufzeit von 12 Monaten*
- ***Arbeitszeit***
  - *Verlängerung und Verbesserung des Altersteilzeit-Tarifvertrags*
  - *Zusätzliche freie Tage (Entlastungstage)*
  - *Angleichung der Arbeitszeit Ost an West im kommunalen Bereich*
  - *Im Zuge der Übertragung des Tarifergebnisses auf die Bundesbeamten soll deren Arbeitszeit (derzeit 41 Wochenstunden) reduziert werden, was auch eine Signalwirkung für Länder wie Schleswig-Holstein hätte*
- ***Auszubildende***
  - *Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte um 100 Euro*
  - *Verlängerung der Übernahmeregelung*
  - *- Nahverkehrsticket für alle Azubis*
  - *Einbeziehung der praxisorientierten Dualstudiengänge in den bestehenden Tarifvertrag*
- ***Pflegebereich***
  - *Einrichtung eines gesonderten Verhandlungstisches zur Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen*

Die Forderungen zur Einkommensrunde 2020 wurden auch mit den Stimmen des dbb Schleswig-Holstein beschlossen. Dieser ist in der dbb Bundestarifkommission vertreten, denn in Schleswig-Holstein gibt es etwa 100.000 Betroffene, insbesondere die Tarifbeschäftigten bei Kommunen und beim Bund sowie mittelbar die Beamtinnen und Beamten im Bundesdienst.

*dbb Landesbundvorsitzender **Kai Tellkamp** (komba), der auch Mitglied der Verhandlungskommission in Potsdam sein wird, betont, dass*

ein Verzicht auch angesichts der Corona-Pandemie ein völlig falsches Signal wäre: „Es ist zwar richtig, dass die Arbeitsplätze und Einkommen im öffentlichen Dienst vergleichsweise sicher sind. Aber die Arbeits- und Einkommensbedingungen haben sich in den Boom-Jahren nicht so gut entwickelt, wie in weiten Teilen der Privatwirtschaft. Deshalb muss jetzt, wo die Systemrelevanz des öffentlichen Dienstes besonders deutlich geworden ist, für eine dauerhafte Konkurrenzfähigkeit gesorgt werden. Die muss auch dann halten, wenn die Wirtschaft wieder wächst und Fachkräfte vom Markt gesaugt werden.“

Weiterhin darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Aufgaben und die Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst nicht gesunken sind. Im Gegenteil: Die Corona-Regeln sowie die sozialen und wirtschaftlichen Hilfen müssen on top bewältigt werden. Und das geschieht angesichts des ohnehin bestehenden Personalmangels mit einer beeindruckenden Professionalität - die darf jetzt nicht auf’s Spiel gesetzt werden!

Es ist bedauerlich, dass die Arbeitgeber sich im Vorwege nicht auf das gewerkschaftliche Kompromissangebot einer Einmalzahlung als Übergangslösung eingelassen haben. Wir hoffen, dass die Arbeitgeber jetzt wenigstens so vernünftig sind und keine Streiks provozieren. Das wäre das letzte, was die Bürger momentan gebrauchen können. Sie wären aber durchaus machbar: Denn ein Streik ist durch die Niederlegung der Arbeit, aber nicht zwingend durch Massenveranstaltungen gekennzeichnet.

***Andreas Hemsing**, Bundesvorsitzender der komba gewerkschaft, macht deutlich: „Der öffentliche Dienst hat während der Corona-Pandemie wieder einmal gezeigt, dass er auch in Krisenzeiten funktioniert. Möglich gemacht haben das die Beschäftigten mit ihrer hohen Einsatzbereitschaft und großen Flexibilität. Genau das erwarten wir jetzt von der Arbeitgeberseite am Verhandlungstisch.*

Die erste Runde der Verhandlungen startet am 1. September. Die zweite Runde folgt am 19./20. September. Am 22./23. Oktober beginnt die dritte Runde. Vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen sind insgesamt rund 2,3 Millionen Arbeitnehmende direkt betroffen.

KT

Landtag beschließt Besoldungsstrukturreform:

Erster richtiger Schritt – mit Beigeschmack „Currywurst“?

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat das Gesetz zur Besoldungsstrukturreform am 28. August beschlossen. Nach einer langen Phase mit Aktionen und Diskussionen auf allen politischen Ebenen konnten zwar noch nicht alle Ziele erreicht werden. Insbesondere wird die Kürzung des Weihnachtsgeldes nicht vollständig ausgeglichen, was Bilder einer dbb-Aktion in Erinnerung ruft: als der Gegenwert der Pläne mit einer Currywust für Beamtinnen und Beamten verglichen wurde. Dennoch konnten positive Punkte erreicht werden.

Die wichtigsten Punkte

- *Obwohl die maßgebenden Landtagsbeschlüsse in eine Phase fielen, die aufgrund der Pandemie durch erhebliche finanzielle Zusatzbelastungen geprägt ist, haben sich nicht solche Stimmen etabliert, die die zusätzlichen Kosten von letztendlich über 45 Millionen Euro jährlich für die Besoldung lieber eingespart hätten.*
- *Die Besoldung steigt zusätzlich zu den regulären Anpassungen in zwei Schritten um 1 %. Zum 1. Juni 2021 um 0,4 % und zum 1. Juni 2022 um weitere 0,6 %. Ursprünglich war die Umsetzung erst in 2024 geplant.*
- *Die zusätzliche lineare Steigerung um 1 % wirkt sich uneingeschränkt auch auf die Versorgung aus. Ursprünglich war eine Schlechterstellung von Versorgungsempfängern geplant.*
- *Um Nachwuchskräfte besser gewinnen zu können, wird die Besoldung in den Einstiegsstufen aller Besoldungsgruppen zusätzlich angehoben: die erste Stufe um 4 %, die zweite Stufe um 3 %, die dritte Stufe um 2 % und die vierte Stufe um 1 %. Die Umsetzung erfolgt auch hier in zwei Schritten: Zum 1. Januar 2021 werden die ersten 3 Erfahrungsstufen um 3, 2 bzw. 1 % angehoben. Zum 1. Januar 2024 werden dann die Stufen 1 bis 4 nochmals um jeweils 1 % angehoben.*
- *Beförderungen sind künftig bereits mit Ablauf der Probezeit möglich, da die ergänzende Mindestwartezeit ersatzlos gestrichen wird.*
- *Rechtsgrundlage für sonstige Geldzuwendungen oder Sachleistungen zur Förderung klimafreundlicher Mobilität oder zur Gesundheitsförderung, außerdem für die Entgeltumwandlung für Dienstfahrräder.*

Das Gesetz beinhaltet weitere neue Regelungen, die zum Beispiel die begrenzte Dienstfähigkeit, die Besoldungsgruppen (Streichung A 2 bis A 4), den Familienzuschlag, die Einführung eines Altersgeldes und das Beihilferecht betreffen. Weitere Informationen folgen. Außerdem bieten wir über unseren Dachverband, den dbb Schleswig-Holstein, kurzfristig ergänzende „Jahresaufbauseminare zum öffentlichen Dienstrecht“ an, die auch die Besoldungsstrukturreform zum Gegenstand haben.

Landesregierung bewegt sich nicht!

Im Oktober des letzten Jahres lief die Aktion „Currywurst“ vor dem schleswig-holsteinischen Landtag. Nun endlich bewegt sich etwas.

Gesetz mit kurzer Halbwertzeit?

Zuvor wurde in der mündlichen Anhörung des Landtages nochmal überdeutlich, dass wir die Besoldungssituation nach Inkrafttreten des Gesetzes nicht zu den Akten legen. Dafür sorgten Kai Tellkamp und Sabine Fohler-John vom dbb Landesvorstand, komba Landesgeschäftsführer Jens Paustian sowie dbb-Jugendvertreter Simon Gurinskaite.

*„Wir befinden uns in einer Situation der gekürzten Besoldung“, erinnerte dbb Landesbundvorsitzender **Kai Tellkamp** die Landtagsabgeordneten. „Aber nicht etwa wegen Co-*

rona, sondern aufgrund einer vor 13 Jahren drohenden Haushaltsnotlage. Dieses Argument greift schon lange nicht mehr, außerdem haben wir anders als damals einen erheblichen Fachkräftemangel.“ Doch anstatt die das Weihnachtsgeld betreffenden Kürzungen zurückzunehmen, soll die Besoldung in zwei Schritten vergleichsweise zaghaft steigen. Nach Berechnungen des dbb sh, die den Abgeordneten vorgelegt wurden, würde das jährliche Minus in der A-Besoldung im Jahr 2021 weiterhin zwischen 1.000 Euro und mehr als 4.000 Euro betragen.

Deshalb kann das letzte Wort noch nicht gesprochen sein.

Haben im Landtag die Interessen der Beamtinnen und Beamten vertreten: Kai Tellkamp, Sabine Fohler-John, Simon Gurinskaite (von links) und – nicht im Bild – Jens Paustian

Hinzu kommt, dass die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes durchaus das Potential hat, Wegbereiter für die Feststellung der Verfassungswidrigkeit der Besoldungshöhe in Schleswig-Holstein zu sein (siehe gesonderter Artikel).

Es spricht also eigentlich alles dafür, dass die Debatten über die Besoldung ihre Fortsetzung finden. „Wir bleiben definitiv dran“ versprechen die Repräsentanten von komba und dbb sh unisono.

KT

Öffentliches Dienstrecht - Jahresaufbauseminar mit Auswirkungen der Besoldungsstrukturreform

Das im Juni diesen Jahres ausgefallene Seminar wird nun am 1.10.2020 in einer Tagesveranstaltung nachgeholt. Auf Grund der aktuellen Entwicklungen wird auch auf die neuen Änderungen durch die Besoldungsstrukturreform eingegangen.

Wer kann teilnehmen?
Personalvertretungsmitglieder, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, ge-werkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger sowie sonstige Interessierte, die bereits über Grundkenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht verfügen.

Was ist das Ziel?
Anlässlich der Verabschiedung der Besoldungsstrukturreform durch den Schleswig-Holsteinischen Landtag bieten wir unser Jahresaufbauseminar zusätzlich an, wobei dieses Thema auch einen Schwerpunkt darstellt. Es werden aber auch andere aktuelle wesentliche Entwicklungen im öffentlichen Dienstrecht (Arbeits—Tarif- und Beamtenrecht) aufgrund neuer Urteile, Gesetze und Tarifverträge kompakt dargestellt. Dabei werden die Kenntnisse über die Rechtsgrundlagen gefestigt und die Auswirkungen auf die Praxis besprochen.

Was wird vermittelt?
- *Änder_ungen im Beamtenrecht durch die Besoldungsstrukturreform*
- *Weitere Änderungen maßgebender Rechtsgrundlagen*
  - *Arbeits- und Tarifrecht*
  - *Beamtenrecht für Schleswig-Holstein*
- *Neuere Rechtsprechung, ggf. insbesondere zu:*
  - *Stellenbesetzungsverfahren*
  - *Sanktionierungen*
  - *Entgelt- und Besoldungsansprüche*
  - *Urlaubsrecht*
  - *Arbeitszeit, Teilzeit*
  - *Arbeits- und Dienstunfähigkeit*

Referent: *Kai Tellkamp, dbb sh*
Kosten: *Mitglieder: 100,00 Euro Nichtmitglieder: 130,00 Euro*
Leistungen: *Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung*
Anmeldefrist: *16.9.2020*
Freistellung: *für Personalvertretungen gemäß § 37 (2) MBG SH*

Weitere Informationen unter:
https://seminare.dbbsh.de/
dbb schleswig-holstein
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081, Fax: 0431.675084
E-Mail: bildung@dbbsh.de

bildung
dbb beamtenbund und tarifunion schleswig - holstein

Führungswechsel in der dbb bundesfrauenvertretung

Im Rahmen der Sitzung der Hauptversammlungam am 28. Juni 2020 in Bonn wurde Milanie Hengst als neue Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung gewählt. Sie übernimmt das Amt von Helene Wildfeuer, die seit 1998 die Frauenorganisation des dbb beamtenbund und tarifunion leitete.

Mit Melanie Hengst übernimmt eine erfahrene Personalrätin und langjähriges Mitglied der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) den Vorsitz der dbb bundesfrauenvertretung. Hengst ist bereits seit 2015 engagiertes Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der dbb bundesfrauenvertretung. Erste Erfahrungen an der Spitze einer Frauenorganisation sammelte die beamtete Finanzwirtin bei der DSTG-Bundesfrauenvertretung, deren Geschicke sie seit 2012 als Vorsitzende lenkt.

Wir wünschen Melanie Hengst viel Glück, Erfolg und Freude bei ihrer neuen Aufgabe. *MW*

Bundesfrauenvertretung blickt auf die Kommunen:

Handlungsbedarf bei Spitzenämtern

Direkt nach der Neuwahl der dbb Bundesfrauenvertretung, in der die komba gewerkschaft mit Synnöve Nüchter vertreten ist, werden die Kommunen unter die Lupe genommen. Die auf allen staatlichen Ebenen zu verzeichnende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktion wird hier nämlich durch die Problematik verschärft, dass kaum übergreifende Zahlen erhoben werden.

„Das Thema Frauen in Führungspositionen auf kommunaler Ebene bleibt unterm Radar“ moniert die neue Vorsitzende der Frauenvertretung Melanie Hengst zurecht. Nicht nur in den Verwaltungen, auch in den Gremien kommunaler Betriebe und in der Kommunalpolitik können Frauen Positives bewirken: Wenn hier die Lebensrealität von Frauen gut abgebildet wird, fließt das nämlich auch in die Entscheidungsfindung ein. Dabei sind die Auswirkungen von Entscheidungen vor Ort unmittelbar spürbar. Davon profitieren Frauen und Familien auch in strukturschwachen Regionen.

dbb/KT

Kommunale Finanzausstattung:

Hohe Bedeutung für das Funktionieren unseres Staates

Der Kommunale Finanzausgleich ist ein maßgebendes Instrumentarium für die Steuerung der Finanzausstattung der Kommunen. Da ist es nicht verwunderlich, dass ein Konsens sowohl zwischen Land und Kommunen, aber auch innerhalb der kommunalen Familie ausgesprochen schwierig ist. Aufgrund einer Entscheidung des Landesverfassungsgerichtes musste die in Schleswig-Holstein bestehende Rechtsgrundlage nachjustiert werden.

Erfreulicherweise wurde die komba gewerkschaft und auch der dbb sh dazu vom zuständigen Ausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages angehört. Beide haben in großem Einvernehmen die Möglichkeit genutzt, grundsätzliche Hinweise insbesondere mit Blick auf die Beschäftigten zu geben.

Der dbb schleswig-holstein hat die Bedeutung leistungsfähiger Kommunen für unseren Rechts- und Sozialstaat hervorgehoben. „Defizite in der Finanzausstattung bereiten den Nährboden für Staatsverdruss sowie eine mangelnde Identifikation mit unserer Demokratie“, heißt es in der dbb-Stellungnahme. Denn die Kommunen würden nicht nur einen großen Teil bundes- und landesgesetzlicher Regelungen umsetzen, sondern über die kommunale Selbstverwaltung auch die Lebensqualität vor Ort gestalten. „Wenn die Realisierung der in der örtlichen Gemeinschaft entwickelten Vorschläge stets an fehlenden Mitteln scheitern, ist das keine gute Werbung für unser System“.

Als komba gewerkschaft haben wir den von der Landesregierung Schleswig-Holstein vorgelegten über 600 Seiten umfassenden „Entwurf zu einer bedarfsgerechten Weiterentwicklung des kommunalen Finanzausgleiches“ zwar grundsätzlich begrüßt. Wir haben aber auch problematisiert, dass es immer wieder zu Konkurrenzsituationen zwischen den verschiedenen Ebenen im Staatsgefüge kommt. Uns als komba gewerkschaft ist es wichtig, dass die kommunale Finanzausstattung auch die zunächst von Staatsaufgaben verur-

sachten tatsächlichen Kosten deckt. Gerade was die personelle Ausstattung anbelangt, werden regelmäßig Kürzungen bzw. Einsparungen im Personalbereich beschlossen, wenn die Finanzmittel nicht ausreichen. Dies führt in den meisten Bereichen zu Mehrarbeit zum Beispiel durch unbesetzte Stellen oder aus der Not heraus zu einer suboptimalen Aufgabenerfüllung zu Lasten der Bevölkerung. Es bleibt in dem jetzt vorgelegten Entwurf unklar, inwieweit für diese Bereiche, die sich ja der kommunalen Selbstverwaltung als pflichtige Aufgaben entziehen, finanzielle Mittel vorgesehen sind. Beispielhaft sei in diesem Zusammenhang gerade jetzt das staatliche Gesundheitssystem erwähnt. Bedingt durch die Corona-Pandemie war es erforderlich die Gesundheitsämter bei den Landkreisen und kreisfreien Städten personell aufzustocken. Für derartige Tatbestände müssen unter Einbeziehung der Bundesebene dauerhafte Lösungen gefunden werden.

In der Stellungnahme bemängelt auch der dbb sh mangelnde Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Finanzierungsströme, die Verwischung von Verantwortlichkeiten durch Förderprogramme sowie eine unzureichende Gewichtung von Personalkosten, die durch strukturelle Unterfinanzierung seit Jahren zunehmend unter Druck geraten.

Neben der Situation der Gesundheitsämter sieht die komba auch in einem aktuellen Urteil des Bundesverfassungsgerichtes einen „Warnschuss“. Im Juli wurde entschieden, dass die Regelungen der Bedarfe für Bildung und Teilhabe wegen Verletzung des kommunalen Selbstverwaltungsrechts mit dem Grundgesetz unvereinbar sind. Die angegriffenen Regelungen stellen eine unzulässige Aufgabenübertragung dar und verletzen die Kommunen in ihrem Recht auf Selbstverwaltung.

JP, KT

Arbeitszeitflexibilisierung im Landesdienst:

Früher Arbeitsbeginn oder spätes Arbeitsende jetzt auch aus persönlichen Gründen möglich

Der Ministerpräsident und die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen haben eine moderate Flexibilisierung der Grundsätze der variablen Arbeitszeit unterzeichnet. Im Mittelpunkt steht der Arbeitszeitrahmen. Der dbb sh hätte sich eine weitergehende Flexibilisierung vorstellen können, hat aber ergänzend einen höheren Stellenwert der Höchstarbeitszeiten erreicht. Auch die Arbeitszeit-Regelung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) wurde modifiziert.

Nun können Beschäftigte persönliche Termine planen, ohne zu diesen hetzen zu müssen.

Gegenstand der Anpassung ist die „Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes über die Grundsätze der variablen Arbeitszeit“.
Sie schafft die Grundlage für Wahlmöglichkeiten bezüglich der Arbeitszeitgestaltung in dafür geeigneten Aufgabenbereichen. Die Vereinbarung gilt nur auf Landesebene. Für die Kommunen werden eigene Dienstvereinbarungen abgeschlossen, für die die vorliegende Vereinbarung jedoch als Anregung herangezogen werden kann.

Unter anderem ist dort geregelt, dass die Arbeitszeit innerhalb eines Rahmens von 6.30 bis 19.30 Uhr abgeleistet werden kann. Bisher konnten der Zeitrahmen und die Höchstarbeitszeit aus dienstlichen Gründen überschritten werden. Doch was ist, wenn zum Beispiel aus familiären Gründen ein früherer Arbeitsbeginn oder ein späteres Arbeitsende gewünscht wird? Das wird künftig möglich sein, denn Abweichungen kommen nicht mehr nur aus dienstlichen, sondern auch aus persönlichen Gründen in Frage.

Selbstverständlich ändern solche Abweichungen nichts an dem Arbeitszeitsoll und an den Schutzvorschriften. Deshalb ist die bisherige „halbherzige Schutzregelung“ auf Initiative des dbb sh aufgewertet worden. Danach sind die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen insbesondere bezüglich der täglichen Höchstarbeitszeitgrenzen sowie Ruhezeiten von den Beschäftigten und Vorgesetzten einzuhalten. Die Vor-

gabe erfasst jetzt die Arbeitszeiten sowohl der Tarifbeschäftigten als auch der Beamtinnen und Beamten. Das Erfordernis dieser Klarstellungen hat sich aus einer Umfrage des dbb sh ergeben, nach der viele Kolleginnen und Kollegen zusätzliche Arbeit leisten, die Grenzen und Ausgleichsvorschriften jedoch nicht immer eingehalten werden. Der dbb wird diesen Aspekt auch im Rahmen der Rechtsberatung für Mitglieder unserer Fachgewerkschaften klar im Blick behalten.

Zum betrieblichen Gesundheitsschutz eröffnet die Vereinbarung zur variablen Arbeitszeit die Option, dass entsprechende Maßnahmen im entsprechenden Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Um diesen Aspekt zu mit einem stärkeren Gewicht auszustatten, sieht die Vereinbarung nunmehr vor, entsprechende Dienstvereinbarungen zwischen Dienststelle und Personalrat anzustreben.

Für den dbb sh ist die Liste erforderlicher Korrekturen von Arbeitszeitregelungen deutlich länger; dabei geht es um mehrere Rechtsgrundlagen. Deshalb wurde ergänzend ein Gespräch in der Staatskanzlei unter Beteiligung des Finanz- und Innenministeriums geführt. Über die weitere Entwicklung werden wir selbstverständlich berichten.

KT

Personalversammlungen in Zeiten von Corona

Grundsätzlich beginnt ab September eines jeden Jahres die Planung und Durchführung von Personalversammlungen. Viele Personalräte stehen nun in der Zeit der Pandemie vor der Frage: Können, dürfen, sollen wir eine solche Versammlung durchführen?

Planung von Personalversammlungen

Das Mitbestimmungsgesetz schreibt vor, dass Personalversammlungen in der Regel einmal im Kalenderjahr mindestens jedoch einmal im Jahr durchzuführen sind.
Hat die jährliche Personalversammlung in 2020 noch nicht stattgefunden, steht der Personalrat vor der Frage, ob bzw. wie er in die Zukunft planen kann. Maßgebend sind zunächst die in Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes erlassenen Verordnungen.
Nach § 6 Coronaschutzverordnung SH in der ab dem 26. Juni 2020 gültigen Fassung sind nichtöffentliche Versammlungen mit maximal 250 Personen unter Einhaltung der Abstandsvorschriften und nach Vorlage eines Hygienekonzeptes möglich.
Lässt die Verordnung eine Personalversammlung nicht zu, haben Dienststellenleitung und Personalrat keinen Entscheidungsspielraum: In dem von der Verordnung erfassten Zeitraum kann keine Personalversammlung stattfinden, eine geplante Personalversammlung ist abzusagen.
Der Personalrat sollte daher gemeinsam mit der für die Gesundheit der Beschäftigten verantwortlichen Dienststellenleitung unter Einbindung der in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften abwägen, ob die Durchführung einer Personalversammlung zumutbar und vertretbar ist. Diese Prüfung ist bei jeder Änderung der Pandemie- bzw. Verordnungssituation erneut vorzunehmen, damit bei positivem Ergebnis die Personalversammlung unverzüglich einberufen werden kann.

Tätigkeitsbericht

In der Personalversammlung hat der Personalrat seinen Tätigkeitsbericht vorzutragen. Ob dann, wenn eine Personalversammlung nicht mehr möglich sein wird, eine Schriftfassung des Tätigkeitsberichts im dienststelleninternen Intranet eingestellt werden sollte, ist eine Entscheidung des Personalrats. Die Option der Einberufung von Teilpersonalversammlungen nach § 39 Abs. 2 MBG mit einem zahlenmäßig kleineren und/oder regional begrenzten Personenkreis dürfte ausscheiden, wenn nicht dienstliche Verhältnisse, sondern die Bedingungen der Pandemie eine Versammlung verbieten.

Mit den derzeit einzuhaltenden Abständen von 1,5 m ist die Durchführung einer Personalversammlung kaum möglich.

Auflösung des Personalrats

Die Nichteinberufung einer Personalversammlung stellt unter normalen Bedingungen eine grobe Pflichtverletzung dar und kann die Auflösung des Personalrats nach sich ziehen. Prüft der Personalrat in der aktuellen Ausnahmesituation gemeinsam mit der Dienststellenleitung unter Abwägung der Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten einerseits und seiner gesetzlichen Verpflichtung

andererseits sorgfältig, ob die Einberufung einer Personalversammlung vertretbar ist, wird man jedoch nicht von einer groben Pflichtverletzung sprechen können, die das Vertrauen der Beschäftigten in eine ordnungsgemäße Amtsführung des Personalrats erschüttern könnte.

MW

Beamtenbesoldung verstößt in Berlin und Nordrhein-Westfalen teilweise gegen das Grundgesetz

Auch für Schleswig-Holstein interessant?

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG) entschied, dass die Berliner Besoldungsvorschriften mit dem von Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG) gewährleisteten Alimentationsprinzip unvereinbar sind, soweit es um die Besoldung der Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 in den Jahren 2009 bis 2015 sowie der Besoldungsgruppe R 3 im Jahr 2015 geht. Eine Gesamtschau der für die Besoldungshöhe relevanten Faktoren habe ergeben, dass „die gewährte Besoldung evident unzureichend war". Der Berliner Gesetzgeber muss nun bis zum 1. Juli 2021 eine verfassungskonforme Neuregelung schaffen.

Verfassungsrechtlich ausschlaggebend ist in dieser Hinsicht das sogenannte Alimentationsprinzip. Es gehört zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums und verpflichtet den Dienstherrn dazu, seinen Richtern und Beamten sowie deren Familien lebenslang einen Lebensunterhalt zu gewähren, der ihrem Dienstrang und der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung angemessen ist und der Entwicklung des allgemeinen Lebensstandards entspricht. Bei der Bestimmung der Höhe hat Gesetzgeber aber einen weiten Entscheidungsspielraum, das BVerfG hat deshalb auch nur eine eingeschränkte Kontrollbefugnis. Vor dem BVerfG kann es also nur darum gehen, ob Bezüge „evident unzureichend" sind – und die geprüften Berliner Bezüge sind es.

Hierzu hat das BVerfG eine mehrstufige Prüfung durchgeführt. Dazu gehört unter anderem ein Vergleich der Richterbezüge mit der allgemeinen Lohnentwicklung, der Lohnentwicklung für Angestellte im öffentlichen Dienst und auch der Inflation. Die Besoldung genüge nicht, „um Richtern und Staatsanwälten nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung dieser Ämter für die Allgemeinheit einen der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards angemessenen Lebensunterhalt zu ermöglichen", heißt es in dem Beschluss.

Zudem wurde nach Auffassung des BVerfG das Mindestabstandsgebot in den unteren Besoldungsgruppen durchgehend deutlich verletzt, dort fehle es an dem gebotenen Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau. Damit hatte der Berliner Gesetzgeber sozusagen schon den Grundbaustein für die Besoldungsordnung falsch angelegt; das wirkt sich dann auf das gesamte Besoldungsgefüge bis in die oberen Gruppen aus. Dafür vergleichen die Karlsruher Richter, in erster Linie die Entwicklung der Besoldung mit derjenigen der Einkommen der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst, der Entwicklung des Nominallohn- und des Verbraucherpreisindex. Das gesamte Verfahren ist sehr komplex und aufwendig. So wurde z.B. bei einem systeminternen Besoldungsvergleich neben der Veränderung der Abstände zu anderen Besoldungsgruppen auch in den Blick genommen, ob in der untersten Besoldungsgruppe der gebotene Mindestabstand zum Grundsicherungsniveau eingehalten ist. Ein Verstoß gegen dieses Mindestabstandsgebot betrifft insofern das gesamte Besoldungsgefüge, als sich der vom Gesetzgeber selbst gesetzte Ausgangspunkt für die Besoldungsstaffelung als fehlerhaft erweist. Die maßgebliche Bedeutung für die verfassungswidrige Ausgestaltung der zur Prüfung gestellten Besoldungsgruppe ist dabei umso größer, je näher diese an der Grenze zur Mindestbesoldung liegt und je deutlicher der Verstoß ausfällt. Weitere Ausführungen zu den durchgeführten Überprüfungen würden an dieser Stelle zu weit führen, ebenso wird an dieser Stelle auf nähere Ausführungen zum Urteil aus Nordrhein-Westfalen eingegangen.

Das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe ist das höchste unabhängige Verfassungsorgan der Justiz.

Was heißt das nun für Schleswig-Holstein?

*Auch hier liegt dem Bundesverfassungsgericht eine Klage zur Entscheidung vor. Hier ist u.a. der mittlere Dienst im Bereich der Justiz betroffen. Bisher wurde hierrüber noch nicht entschieden. Interessant waren aber die Äußerungen von **Finanzministerin Monika Heinold** anlässlich der letzten Sitzung des Finanzausschusses am 13.08.2020. Wie es eigentlich nicht anders zu erwarten war ging sie davon aus, dass dieses Urteil keine Auswirkungen auf Schleswig-Holstein hat. Nun wissen wir ja alle, dass Gerichtsentscheidungen nicht vorhersehbar sind und diese Aussage vielleicht ja nur ein frommer Wunsch ist. Rückstellungen für Nachzahlungen stehen dem Landeshaushalt bisher nicht zur Verfügung. Es bleibt aber spannend inwieweit die Verfassungsrichter auch hier einen Verstoß gegen das Grundgesetz feststellen. Nicht zuletzt hat der Landtag ein Gesetz zur Besoldungsstruktur verabschiedet (hierzu auch Seite 6). Damit wird die Besoldung in Schleswig-Holstein im Vergleich zu den anderen Bundesländern wieder im unteren Mittelfeld angesiedelt.*

JP

Landtagssitzung vom 26. bis zum 28. August:

Viele Themen berühren den öffentlichen Dienst

Wie bei den letzten Plenarsitzungen haben wir auch diesmal die Landtagssitzung aufmerksam verfolgt – und natürlich in für uns wichtigen Punkten bewertet. Hier veröffentlichen wir eine entsprechende Zusammenfassung.

*Zuvor auch an dieser Stelle einen herzlichen Glückwunsch an **Christian Dirschauer**. Der Vorsitzende der komba gewerkschaft schleswig-holstein wurde als Landtagsabgeordneter vereidigt. Der Gewerkschafter gehört der dänischen Minderheit an und ist seit seiner Jugend im SSW aktiv. Über deren Liste ist er jetzt infolge des Ausscheidens von **Flemming Meyer** in den Landtag nachgerückt.*

Inhaltlich hat nicht nur die Besoldungsstrukturreform, der wir natürlich einen gesonderten Artikel gewidmet haben, unsere Aufmerksamkeit erreicht. Zu den weiteren Themen zählen auszugsweise:

Digitale Verwaltung

*Auf Anforderung der Koalitionsfraktionen hat die Landesregierung über den Stand der Dinge berichtet. Das Onlinezugangsgesetz des Bundes sieht vor, dass ab dem Jahr 2023 alle 6.000 Verwaltungsdienstleistungen online in Anspruch genommen werden können. Die Bundesländer haben sich die damit verbundenen Aufgaben thematisch geteilt. Schleswig-Holstein kümmert sich insbesondere um Umweltleistungen und das Wohngeld. Während sich der für Digitalisierung zuständige Umweltminister **Jan Philipp Albrecht** optimistisch zeigte, gab sich die Opposition skeptisch.*

Landesvorsitzender Christian Dirschauer bei seiner Vereidigung durch den Landtagspräsidenten Klaus Schlie

Auch aus Sicht von komba und dbb sh dürfen diesbezügliche Probleme nicht ignoriert werden. Sie reichen von der schwierigen Gewinnung und Bindung von IT-Fachpersonal über zusätzliche Belastungen, Anforderungen und teilweise Bedenken bei dem von Digitalisierungsprozessen betroffenen Personal bis hin zu nicht mehr zeitgemäßen Verwaltungsstrukturen, die zu Verzögerungen und Kommunikationsdefiziten führen. Nicht umsonst hinkt Deutschland laut EU-Kommission bei der Digitalisierung der Verwaltung deutlich hinterher. Der dbb sh hält Struktur- und Managementkorrekturen für angezeigt, um den – bislang zu Recht – guten Ruf der deutschen Verwaltung zu behaupten.

Weiterbildungsgesetz Schleswig-Holstein

Das Wirtschafts- und Arbeitsministerium hat dem Parlament einen aktuellen Bericht zum Weiterbildungsgesetz vorgelegt. Danach wird der in Schleswig-Holstein bestehende Anspruch der Beschäftigten (einschließlich Beamter und Auszubildender) auf 5 Tage „Bildungsurlaub“ nur we-

Ihre Vorteile als dbb-Mitglied

BB Bank
Better Banking

dbb vorsorgewerk
günstig • fair • nah

BBBank Vermögensmanagement

Die drei Fonds des BBBank Vermögensmanagements erhalten Sie als Mitglied in einer dbb-Fachgewerkschaft mit besonderem Vorteil:

50 % Rabatt auf den Ausgabeaufschlag

Bei der Vermögensanlage ist es wichtig, nicht alles auf eine Karte zu setzen, sondern Ihr angelegtes Geld auf mehrere Anlageformen und Märkte zu verteilen. Darüber hinaus ist eine laufende Überwachung der Marktentwicklung wichtig, um bei Bedarf Anpassungen vornehmen zu können.
Trotzdem weisen alle drei Fonds das Risiko marktbedingter Kursschwankungen auf.

Beim BBBank Vermögensmanagement handelt es sich um ein exklusives Angebot – für Kunden der BBBank eG. Das Fondsmanagement erfolgt durch die Union Investment.

Wählen Sie nach Ihren persönlichen Präferenzen und Ihrem Sicherheitsbedürfnis den passenden Fonds für sich aus:

- **BBBank Kontinuität**
- **BBBank Wachstum**
- **BBBank Dynamik**

Rechtlicher Hinweis

Ausführliche produktspezifische Informationen und Hinweise zu Chancen und Risiken der Fonds entnehmen Sie bitte den aktuellen Verkaufsprospekten, den Anlagebedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei BBBank eG oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf der Fonds.

Die Inhalte dieser Information stellen keine Handlungsempfehlung dar, sie ersetzen weder die individuelle Anlageberatung durch die Bank noch die individuelle qualifizierte Steuerberatung. Dieses Dokument wurde von der BBBank eG mit Sorgfalt entworfen und hergestellt, dennoch übernehmen BBBank eG und Union Investment keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit.

Stand Juni 2020

Interesse geweckt?

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

www.bbbank.de/termin

Folgen Sie uns

nig genutzt – im letzten Jahr von lediglich 0,68 Prozent der Anspruchsberechtigten.

Diese Quote ist aus Sicht von komba und dbb sh enttäuschend. Wir fördern nach Kräften den Bekanntheitsgrad und die konkrete Möglichkeit der Inanspruchnahme von Rechten aus dem Weiterbildungsgesetz. In unserem jährlichen Seminarprogramm stellen wir nicht nur die Ansprüche der Beschäftigten dar, sondern bieten auch konkrete offiziell anerkannte Veranstaltungen an.

Home-Office

Gegenstand der Landtagsdebatte waren die begrenzten Möglichkeiten, das insbesondere im Zuge der Corona-Pandemie deutlich häufiger genutzte Home-Office steuerlich geltend zu machen sowie die im Home-Office in der Regel nicht greifenden Schutzvorschriften der Arbeitsstättenverordnung. Ergänzend wurde die Debatte angereichert um die Diskussion um ein „Recht auf Home-Office".

Der dbb sh merkt an, das die Diskussion im Schleswig-Holsteinischen Landtag keine Lösungen des teilweise unbestritten bestehenden Klärungs- und Regelungsbedarfs hervorbringen wird. Denn es handelt sich um Bundesrecht, welches bekanntlich nicht an der Kieler Förde gesetzt wird.

Im Einflussbereich der Schleswig-Holsteinischen Landespolitik spielt die Musik in Sachen Homeoffice in der Umsetzung im öffentlichen Dienst. Diesem Umstand trägt der dbb sh Rechnung, indem er Verhandlungspartner der entsprechenden Vereinbarung "Mobile Arbeit und Wohnraumarbeit" ist, die aktuell auch – ebenfalls unter Einbindung des dbb sh – evaluiert wird. Zudem achten wir auf kompatible Vorgaben in der Schleswig-Holsteinischen Arbeitszeitverordnung. In die aktuellen Diskussionen zum Bundesrecht bringen wir uns über die Gremien unserer Bundesorganisation ein.

Da insbesondere die steuerliche Situation viele Beschäftigte auch im öffentlichen Dienst betrifft, geben wir an dieser Stelle kurze Hinweise zur Lage: Eine steuerliche Berücksichtigung für Aufwendungen durch das Homeoffice ist nur möglich, wenn der genutzte Raum als „häusliches Arbeitszimmer" anzusehen ist. Dafür müsste der genutzte Raum aber nahezu ausschließlich beruflich genutzt werden. Eine private Mitbenutzung des Arbeitszimmers von 10 Prozent würde bereits zur vollständigen Nichtanerkennung führen. Eine Geltendmachung von anteiligen Raumkosten ist nicht möglich. Die klassische „Arbeitsecke" in Wohn- oder Schlafräumen kann also nicht berücksichtigt werden. Diese aktuelle Rechtslage ist auch aus Sicht des dbb unbefriedigend und wird der von den Beschäftigten gezeigten Flexibilität zugunsten des Arbeitgebers nicht gerecht. Deshalb wurde in Zusammenarbeit mit der ebenfalls unter dem Dach des dbb angesiedelten Steuergewerkschaft der Vorschlag einer Homeoffice-Pauschale von 600 Euro eingebracht. Politische Entscheidungen in Berlin stehen noch aus.

Lage in den Schulen

*Aufgrund der erheblichen Diskussionen um die Wiederaufnahme des Schulbetriebs nach den Sommerferien sah sich die Landesregierung zu einer Regierungserklärung durch Bildungsministerin **Karin Prien** veranlasst. Es kam zu einem Schlagabtausch mit der Opposition insbesondere über den Umgang mit der Maskenpflicht und der Ausstattung von Schulen. Bestätigt sah sich die Landesregierung in ihrer Linie, auch zur Risikogruppe zählende Lehrkräfte mit einem hausärztlichen Attest zum Präsenzunterricht zu verpflichten. Es sei denn, aus betriebsärztlicher Sicht liegt eine Gefährdung vor. Lehrkräfte, denen genau dies nicht bescheinigt wurde, hatten vor dem Verwaltungsgericht ohne Erfolg geklagt. Die Linie der Landesregierung: Lehrkräfte werden grundsätzlich ebenso behandelt, wie andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Die zuständigen Gewerkschaften im dbb – neben den Lehrerverbänden ggf. natürlich auch die komba gewerkschaft - tragen zur Sachaufklärung bei und können im Falle eines Falles Rechtsschutz gewähren.*

Aus Sicht des dbb sh ist jetzt auch wichtig, dass die auf Bundes- und Landesebene zur Verfügung gestellten hohen Fördermittel für die digitale Ausstattung an Schulen zügig ankommen und auch Wirkung entfalten. Dabei können wir es der Landesregierung nicht ersparen, an die schwierigen Verhandlungen über das Zustandekommen der Vereinbarung über mobile Arbeit und Wohnraumarbeit zu erinnern. Die Landesregierung war Anfang 2018 nicht bereit, den Lehrkräften das zuzubilligen, was in allen anderen Bereichen gängige Praxis sein sollte: Wenn zuhause gearbeitet wird, stellt der Arbeitgeber die notwendigen Endgeräte. Nachdem der dbb sh sich weigerte, die Benachteiligung der Lehrkräfte durch seine Unterschrift zu zementieren, gab es eine Kompromissformel, nach der klargestellt wurde, dass die Belange der Lehrkräfte nicht – auch nicht negativ – durch die Vereinbarung berührt werden. Hätte die Landesregierung den daraus resultierenden Handlungsspielraum und dbb-Appell genutzt und die Lehrkräfte entsprechend ausgestattet, dann wären uns sicher viele jetzt entstandenen Probleme erspart geblieben.

Infrastrukturbericht

Laut einem dem Parlament vorgelegten Bericht der Finanzministerin hat das Land Schleswig-Holstein ein Viertel seines Modernisierungsstaus abgebaut. Der aber immer noch bestehende Modernisierungsstau wird mit 6,3 Milliarden Euro beziffert. Parallel prognostiziert das Finanzministerium, dass die coronabedingten Schulden des Landes die Zwei-Milliarden-Euro-Grenze überschreiten könnten.

Aus Sicht von komba und dbb sh muss jetzt aufgepasst werden, dass die dunklen Wolken über dem Schleswig-Holsteinischen Finanzhimmel nicht zu neuen Spardebatten zu La-

sten der Beschäftigten führen. Vielmehr müssen die personellen Ressourcen stets so ausgestaltet sein, dass die von der Politik vorgegebenen Aufgaben professionell erfüllt werden können. Und diese Aufgaben sind in den vergangenen Monaten mehr statt weniger geworden. Ergänzend weisen wir darauf hin, dass der Investitionsstau nicht unbedingt immer auf zu wenig bereitstehendes Geld zurückzuführen ist. Gründe sind häufig fehlende personelle Planungskapazitäten in den Behörden, komplizierte Förderverfahren und langwierige Gerichtsverfahren. Auch hieran sollte gearbeitet werden.

Bericht der Bürger- und Polizeibeauftragten

*Der Landtag hat die Berichte der Bürgerbeauftragten für soziale Angelegenheiten sowie der Beauftragten für die Landespolizei – dabei handelt es sich jeweils um **Samiah El Samadoni** -, deren Dienststelle direkt beim Landtag angesiedelt ist.*

*In der Funktion als Polizeibeauftragte fällt auf, dass sich weitaus mehr Polizisten als Bürger an diese Institution wenden. Dieser Umstand spricht aus Sicht des dbb sh nicht unbedingt für das seit geraumer Zeit in der Diskussion befindliche Klima bei der Landespolizei und gibt mit Blick auf die Entlassung des ehemaligen Innenministers **Grothe** Spielraum für die Frage, mit welcher Konsequenz auf politischer Ebene Initiativen für Korrekturen wirklich gewollt sind. Ungeachtet dessen berichtet unsere zuständige Fachgewerkschaft, die Deutsche Polizeigewerkschaft, von einer guten Zusammenarbeit mit der Polizeibeauftragten.*

Bei der Bürgerbeauftragten ist die Zahl der Eingaben erneut gestiegen – auf über 3.600 in einem Jahr. Überwiegend ging es um Hartz IV, auch die Sozialversicherung ist häufig betroffen. Zu dem Bericht der Bürgerbeauftragten hatten wir uns bereits direkt nach der Veröffentlichung geäußert und bedauert, dass so viele Bürger Anlass haben, sich dorthin zu wenden. Als drei maßgebende Problemfelder haben wir die häufig unzureichende Personalausstattung, die komplizierten Rechtsgrundlagen sowie Vorgaben, die keine bürgerfreundliche Kommunikation ermöglichen, identifiziert. *KT*

Internationaler Tag des öffentlichen Dienstes

Die Gewalt ist unerträglich

Fehlender Respekt, Beleidigungen, tätliche Angriffe: Beschäftigte des öffentlichen Dienstes erleben immer wieder psychische und physische Gewalt. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach fordert Konsequenzen.

"Die Gewalt ist unerträglich und wird schlimmer „, sagte Silberbach am 23. Juni 2020, dem Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes. "Natürlich sind die Einsatzkräfte von Polizei, Feuerwehr und Rettungsdiensten besonders gefährdet. Aber auch in anderen Verwaltungen, etwa in Bürger und Finanzämtern sowie Jobcentern, hat es in den letzten Jahren immer wieder schlimme Übergriffe auf Beschäftigte gegeben - sogar mit tödlichen Folgen. Selbst an den Schulen wird das Klima deutlich rauer. Der Staat muss der Fürsorgepflicht für seine Beschäftigten nachkommen. Das bedeutet etwa: Sicherheitskonzepte, Fortbildungen, wenn nötig bauliche Maßnahmen. Und natürlich endlich eine zentrale Erhebung aller Vorkommnisse bundesweit, um ein klares Lagebild zu bekommen."

dbb Chef Silberbach stellt klar, dass es zu einem raschen Umdenken beim Staat aber auch in der Bevölkerung kommen muss.

Notwendig sei aber noch mehr, erklärte der dbb Chef. „Verrohung und zunehmende Brutalität sind gesamtgesellschaftliche Probleme, die auch entsprechend angegangen werden müssen.

Wir müssen in einen starken Staat investieren. Nicht nur in Polizei und Justiz, um die Symptome in den Griff zu bekommen, sondern beispielsweise auch in Soziale Arbeit und gute Bildung von der Kita bis zur Hochschule, um die Ursachen zu bekämpfen", so Silberbach.

Verrohung und Hysterie bestimmten aber auch zunehmend öffentliche Debatten, mahnte Silberbach: "In der derzeit sicherlich auch wegen der Corona-Pandemie zusätzlich aufgeheizten Stimmung im Land müssen Politik und Medien ihren Teil dazu beitragen, dass wir wieder zu einem sachlicheren Diskurs zurückkehren. dbb ■

Schutz vor Anfeindungen und Angriffen:

Auskunftssperren im Melderegister können helfen

Nicht zuletzt durch eine unermüdliche Gewerkschaftsarbeit konnte ein erkennbarer Konsens auch bei Arbeitgebern und Politik erreicht werden, dass verbale und körperliche Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nicht hingenommen werden dürfen.

Handlungsempfehlungen und Gegenmaßnahmen wurden entwickelt. Dennoch kann das Problem nicht als gelöst abgehakt werden. Für die komba bleibt der Schutz der Beschäftigten ein Dauerthema. Jetzt ist ein weiterer wichtiger Schritt in die richtige Richtung zu verzeichnen.
Um zu verhindern, dass Aggressoren an private Adressen von gefährdeten Beschäftigten herankommen können, kann eine Auskunftssperre im Melderegister in Frage kommen. Die maßgebende Rechtsgrundlage im Bundesmeldegesetz wurde im Zuge des „Gesetzes zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Hasskriminalität" weiterentwickelt.

Eine Auskunftssperre im Melderegister kann beantragt werden, wenn eine Gefahr für Leben, Gesundheit, persönliche Freiheit oder ähnlich schutzwürdige Interessen besteht. Nunmehr wurde konkretisiert, dass ein ähnlich schutzwürdiges Interesse dann anzunehmen ist, wenn der Schutz der betroffenen oder einer anderen Person vor Bedrohung, Beleidigung sowie unbefugten Nachstellungen erforderlich ist.

Damit wurden die Voraussetzungen verbessert, allen Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit in den Fokus gewaltbereiter Personen oder Gruppen geraten, einen Antrag auf Einrichtung einer Auskunftssperre für das Melderegister zu ermöglichen. Die komba gewerkschaft empfiehlt, gegebenenfalls auf diese Möglichkeit zurückzugreifen. KT ■

Schleswig-Holstein plant neues Landeskrankenhausgesetz

Gewerkschaftssitz in Gremien bisher leider nicht vorgesehen

Durch das Landeskrankenhausgesetz (LKHG) werden die Vorschriften des Gesetzes zur Ausführung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes (AG-KHG), das im Wesentlichen planungs- und förderrechtliche Bestimmungen enthielt, den aktuellen Vorgaben des Europa- und Bundesrechts sowie der Rechtsprechung angepasst, zu dem um weitere Regelungsbereiche ergänzt, so dass die Belange einer qualifizierten stationären Versorgung in Schleswig-Holstein soweit wie möglich zusammengefasst werden.

Das Landeskrankenhausgesetz löst das Gesetz zur Ausführung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes ab.
Im Interesse einer allzeitigen qualifizierten Patientenversorgung sind Regelungen über die Pflichten der Krankenhäuser zur Dienstbereitschaft sowie zur regulären und notfallmäßigen Aufnahme von Patienten hinzugekommen. Das Gesetz enthält zudem Grundvorgaben für eine ordnungsgemäße und den Anforderungen der Aufgaben entsprechende Binnenstruktur der für die Versorgung der Bevölkerung erforderlichen Krankenhäuser. Neu geschaffen werden zeitgemäße Regelungen zur Gewährleistung eines umfassenden Patientendatenschutzes. Die Einführung einer Krankenhausaufsicht durch das für das Gesundheitswesen zuständige Ministerium ermöglicht zudem, die Einhaltung der für Krankenhäuser geltenden Rechtsvorschriften in einem Bereich, der der existenziellen Daseinsvorsorge dient, sicherstellen zu können.

Grundsätzlich begrüßen wir die neuen Regelungen, müssen aber mit Bedauern feststellen, dass im neuen Landeskrankenhausausschuss keine Gewerkschaften berücksichtigt wurden. Alle Institutionen, die eine Bedeutung im Gesundheitswesen haben, sollen in diesem neuen Gremium einen Sitz erhalten. In einer Vielzahl von Bundesländern ist in den vergleichbaren Gremien ein Sitz für Gewerkschaften gesetzlich verankert worden. Wir bedauern das sehr und haben es auch in unserer Stellung-

nahme deutlich zum Ausdruck gebracht. Wir hätten als komba gewerkschaft erwartet, dass sich der Applaus und die Wertschätzung gegenüber dem Personal auch im Gesetz widerspiegelt was nicht der Fall ist.

Wir hoffen, dass der Landtag die Anmerkungen ernst nimmt und dem Personal vertreten durch die komba gewerkschaft eine Stimme in diesem neuen Gremium zugesteht. *JP*

Homeoffice und mobiles Arbeiten (Teil 2)

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?

Gilt das Arbeitszeitgesetz auch für mobile Arbeitsplätze?

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt bei Homeoffice (Telearbeit) und mobilem Arbeiten. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Arbeitnehmende müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Dabei gilt allgemein als Ruhezeit der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit. Arbeitnehmende dürfen während dieser Ruhezeit zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden. Dies gilt auch für die Arbeit zuhause.

Wie erfolgt die Arbeitszeiterfassung bei mobilem Arbeiten und im Homeoffice?

Im deutschen Recht gibt es derzeit keine generelle Verpflichtung, die tägliche Arbeitszeit exakt zu erfassen. Das ArbZG schreibt lediglich eine Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeiten vor, welche über acht Stunden (so genannte Überstunden) werktäglich hinausgehen. Sofern keine Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung zur Zeiterfassung im Homeoffice und für mobiles Arbeiten besteht oder keine elektronische Zeiterfassung durch Login oder ähnliches über den PC erfolgt, gilt im Homeoffice meist Vertrauensarbeitszeit. Für Beschäftigte empfiehlt sich in diesem Fall, Regeln für die Zeiterfassung im Vorfeld mit den Vorgesetzten zu klären, insbesondere wie die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeiten erfassen und dokumentieren sollen und ob auch die Aufgaben, die mobil erledigt werden, dokumentiert werden müssen.

Gilt der gesetzliche Unfallschutz auch im Homeoffice?

Soweit Homeoffice (Telearbeit) oder mobiles Arbeiten als abhängige Beschäftigung ausgeübt werden, besteht der allgemeine Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die gesetzliche Unfallversicherung. Zu den Arbeitsunfällen zählen Betriebs- oder Arbeitswege, also Wege, die in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden (zum Beispiel Botengänge, Dienst- und Geschäftsreisen). Ein solcher, im unmittelbaren Betriebsinteresse liegender Weg kommt grundsätzlich nur außerhalb des (privaten) Wohngebäudes in Betracht. Befinden sich die Wohnung und die Arbeitsstätte im selben Gebäude, ist ein Betriebsweg ausnahmsweise auch im häuslichen Bereich denkbar, wenn er in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird. Allerdings können sich im Hinblick auf Homeoffice und mobiles Arbeiten hier besondere Abgrenzungsfragen hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit ergeben. Einem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) zufolge besteht kein Betriebsweg im Sinne des § 8 Abs. 1 Sozialge¬setzbuch (SGB) VII, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Homeoffice) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen. Für die mit dem Wohnraum einhergehenden Gefahren sei der Versicherte selbst verantwortlich (BSG, Urteil vom 5. Juli 2016, Aktenzeichen B 2 U 5/15 R). Ebenfalls nicht durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt ist der Gang zur Toilette (Sozialgericht München, Urteil vom 4. Juli 2019, Aktenzeichen S 40 U 227/18). Leider ist der Unfallschutz für Wegeunfälle außerhalb des Homeoffice derzeit nicht klar geregelt. Nach dem Gesetz ist grundsätzlich nur der unmittelbare Arbeitsweg bei Unfällen versichert. Nach der ständigen Rechtsprechung beginnt der, sobald das eigene Zuhause verlassen wird, um direkt zur Arbeit zu gelangen („Außentürprinzip“). Nach aktueller Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 30. Januar 2020 (Aktenzeichen B 2 U 19/18 R) unterliegen Homeoffice-Beschäftigte, die ihr Kind zum Kindergarten bringen und auf dem Weg einen Unfall erleiden, jedoch nicht dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz.

dbb

Weltkindertag am 20.09.2020

Kinderrechte schaffen Zukunft

Das diesjährige Motto lautet: „Kinderrechte schaffen Zukunft“: Weil unser aller Wohlergehen vom Wohl der Kinder abhängt.

In Deutschland und auf der ganzen Welt. Junge Menschen gehören zu den besten Kreativen, Enthusiasten und Denkern, die wir auf der Welt haben. Entscheidungsträger müssen hinsehen, was die junge Generation zu sagen hat, und ihre wichtigen Impulse stärker in den politischen Prozess einbeziehen. Weil unsere Städte, unser Land und das Zusammenleben in unserer Gesellschaft dadurch nicht nur kindgerechter, sondern für uns alle lebenswerter wird.

unicef.de

komba jugend

Wertschätzung nach Kassenlage?

Mit der Jugend auf allen Kanälen

Nun also doch! Da die Arbeitgeber statt mit Wertschätzung nur mit Verweigerung auf die Leistungen der Beschäftigten in Bund und Kommunen reagiert haben, steht für den dbb und die dbb jugend fest, dass sie trotz der Einschränkungen durch die Coronakrise kämpfen werden – kämpfen für die jungen Kolleginnen und Kollegen, die in den letzten Monaten alles gegeben haben, um das Land am Laufen zu halten; kämpfen für all die Kolleginnen und Kollegen, die für die Gesundheit der Menschen im Land an ihre Grenzen gegangen sind; kämpfen für die, die dazu beigetragen haben, dass wir vergleichsweise gut durch diese schwere Krise gekommen sind.

Wir alle wissen, dass die Anforderungen an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst weiter bestehen, und dass auch in den nächsten Monaten große Herausforderungen vor uns liegen, die bewältigt werden müssen, um auch weiterhin so gut auf derartige Situationen reagieren zu können. Dazu bedarf es motivierter Mitarbeitender. Diese bekommt man jedoch nicht, wenn man nach dem Motto „Wertschätzung nach Kassenlage“ unsere berechtigten Forderungen ablehnt. Vielmehr bedarf es guter Einkommens- und Beschäftigungsbedingungen für unsere Beschäftigten.

Forderungen der Jugend

Daher fordert der dbb für die Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schüler:

- *Erhöhung der Ausbildungsund Praktikantenentgelte um 100 Euro sowie eine verbindliche Zusage zur Übernahme der Azubis*
- *Einbeziehung der praxisorientierten Dualstudiengänge in den TVSöD*

Weiter wollen wir ein Nahverkehrsticket für alle Azubis. Natürlich werden wir unsere Forderungen trotz Corona – im Rahmen der Möglichkeiten – ganz klassisch durch Aktionen auf der Straße untermauern.

Aber die Einkommensrunde findet längst auch bei Instagram, facebook und Co statt. Deshalb folgt uns und lasst uns auch dort gemeinsam kämpfen!

Ihr findet uns unter folgenden Adressen:
Instagram.com/dbbjugend
facebook.com/dbbjugend
twitter.com/dbbjugend
www.dbbj.de

dbb jugend

Weiterentwicklung der Ausbildungsmöglichkeiten:
Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten Studiengängen

Im August 2020 sind nicht nur viele Nachwuchskräfte mit ihrer Ausbildung im öffentlichen Dienst gestartet – es ist außerdem eine weitere Ausbildungsmöglichkeit am Start: Für Dualstudierende wurden erstmals Ausbildungs- und Entgeltregelungen tarifvertraglich vereinbart. Damit besteht auch in Schleswig-Holstein die Möglichkeit, zusammenhängend einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf sowie einen akademischen Grad (Bachelor) zu erwerben. Der komba und auch seinem als Tarifvertragspartei fungierenden Spitzenverband dbb war es wichtig, diese bei vielen Schulabgängern angesagte Ausbildungsmöglichkeit zu schaffen und im Interesse der Nachwuchskräfte mit sinnvollen Regeln zu versehen.

Ein entsprechender Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen wurde sowohl mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) als auch mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und dem Bund abgeschlossen. Die Ausbildungsgänge sind also auf allen staatlichen Ebenen möglich.

Das ausbildungsintegrierte duale Studium gliedert sich in einem Ausbildungsteil und einen Studienteil, die jeweils dem Erreichen der entsprechenden Ausbildungsqualifikation dienen. Dabei beinhaltet der Studienteil fachtheoretische Studienabschnitte an der kooperierenden Hochschule und berufspraktische Studienabschnitte grundsätzlich beim Arbeitgeber.

Bis zum Abschluss des Ausbildungsteils wird ergänzend zu den Ausbildungsentgelten eine Studienzulage in Höhe von pauschal 150 Euro gezahlt. Mit dieser Zulage soll die Attraktivität der dualen Studiengänge gesteigert werden; zudem sollen die zeitliche und finanzielle Mehrbelastung abgefedert werden. Die Studiengebühren werden ungeachtet dessen vom Arbeitgeber übernommen. Während des Studienteils wird ein Studienentgelt von 1.350 Euro gezahlt, welches bei Gesundheits- und Pflegeberufen sogar noch darüber liegt.

Eine weitere Besonderheit ist eine Rückzahlungsregelung: wer nach Abschluss der Ausbildung dem Arbeitgeber eigenverschuldet nicht mindestens 5 Jahre zur Verfügung steht, muss dem Arbeitgeber einen Teil der Ausbildungskosten erstatten. Dies betrifft die Studiengebühren, die monatliche Studienzulage sowie die nach Abschluss des Ausbildungsteils bezogenen Studienentgelte.

Wir sind gespannt auf die ersten praktischen Erfahrungen mit der neuen Ausbildungsform und haben für Optimierungsvorschläge immer ein offenes Ohr! *KT*

Sorgen um den Wohnpark an der FHVD Altenholz

Am 24.06.2020 fand sich eine Delegation der dbb jugend sh im Ratssaal der Gemeinde Altenholz zu einem Gespräch mit Vertretern aus Politik, der Gemeindevertretung, der Studierendenvertretung und den Investoren des Wohnparks Altenholz ein.

Grundlage des informellen Austausches ist die vom Investor „Westside Living“ geplante B-Plan Änderung des Grundstückes, auf dem sich die Fachhochschule Altenholz befindet. Der Investor plant eine Vermietung der Apartments nicht nur an Studierende, sondern auch an externe Mieter bei schwacher Nutzung durch Studenten.

Dem Gespräch ging ein Schreiben der dbb jugend an den Bürgermeister der Gemeinde Altenholz voraus, in dem sie ihre Bedenken zu einer erweiterten Vermietung geäußert und um Wahrung der Studierenden-Interessen gebeten hat.

*Die dbb jugend, vertreten durch **Kristin Seifert** und **Fabian Bellinghausen** (beide komba), **Michael Franke** (DPolG) sowie **Christoph Harms, Florian Reuße** und **Simon Gurinskaite** (alle DSTG), sprach sich für den Erhalt und die Fortführung des Studentenwohnparks aus.*

Lernen in der FHVD Altenholz (rechts) und wohnen in unmittelbarer Nähe. Nicht jedem Student wird eine solche Möglichkeit geboten.

*Natürlich hatte der Investor, Herr **Dr. Kopplin** und sein Team Gelegenheit, sich zu dem Schreiben und die damit aufgezeigten Bedenken und Sorgen zu äußern. Herr Dr. Kopplin stellte von Anfang an klar, dass ihm das Wohl der Studierenden am Herzen liegt und es keine Nachteile für die Studierenden geben wird. We-*

der sollen die Studierenden vertrieben werden um den Wohnpark anderweitig vermieten zu können, noch soll in naher Zukunft die Miete angehoben werden.

Nachdem auch die Standpunkte der Studierendenvertretung, der Politik und der Gemeindevertretung, bzw. des Bauausschusses angehört wurden, waren wir beruhigter. Denn im gesamten Gespräch wurde deutlich, dass es allen Beteiligten um das Wohl der Studierenden geht.

Das Team von Westside Living um Herrn Dr. Kopplin erklärte uns ausführlich die Idee hinter der Fremdvermietung. Die Fremdvermietung soll die vermietungsarmen Zeiten abdecken. Diese sind vor allem in der Zeit von Juni bis Ende August. In diesen Monaten gibt es teilweise nur eine Mietauslastung durch Studierende von ca. 25 %. Dies ist für einen Investor, der wie wir alle verstehen, wirtschaftlich handeln muss, keine akzeptable Situation.

Aber auch hier wurde durch Herrn Dr. Kopplin dargestellt, dass die Studierenden Anfragen immer bevorzugt behandelt werden. Gemeinsam mit den Anwesenden wurde nach einer eventuellen Lösung gesucht. Als mögliche Lösung wurde vorgeschlagen, dass es ein notarieller Vertrag aufgesetzt wird, in dem die genaue Regelung über die Fremdvermietung festgehalten werden. Dieser Vertrag könnte dann unter anderem beinhalten, wann genau auch an Nichtstudierende vermietet werden darf und wie viel Prozent vermietet werden darf.

Im Anschluss an dieses Gespräch wurde ein Termin für eine Besichtigung der Wohnungen und Appartements im Wohnpark Altenholz in Aussicht gestellt.

Über die Änderung des B-Plans entscheidet der Bauausschuss nach bestem Gewissen und unter Berücksichtigung unseres Standpunktes.

KS

Neues Ausbildungsjahr 2020

Auch wenn die Pandemie einige Terminkalender ganz schön durcheinandergewirbelt hat, so ist ein Datum auch in diesem Jahr gleich geblieben: Zum 01.08.2020 haben zahlreiche Anwärter*innen und Azubis in den verschiedenen Dienststellen die Ausbildung begonnen.

Wie in den vergangenen Jahren hat die Landesjugendleitung unter großer Unterstützung der Geschäftsstelle wieder Startermappen gepackt, um die Nachwuchskräfte mit den wichtigsten Informationen zu versorgen. Dabei konnten wir in diesem Jahr erfreulich viele Mappen versenden. Dies ist vor allem deswegen so wichtig, weil wir in diesem Jahr leider auch keinen Stand bei dem Eröffnungstag an der FHVD Altenholz betreuen.

*Aber mit der Aushändigung der Startermappe ist es oftmals nicht getan. Daher möchten wir alle Mitglieder animieren, auf die neuen Kolleg*innen zuzugehen und über die Arbeit der komba Gewerkschaft zu informieren, denn häufig ist eine solche Ansprache deutlich wirkungsvoller als eine Informationsbroschüre.*

Dadurch können wir mal wieder unter Beweis stellen:

Nähe ist unsere Stärke! *FB*

Die komba Landesjugendleitung sucht neue Mitglieder

Im kommenden Frühjahr endet die Wahlzeit der Landesjugendleitung und es steht eine Neuwahl an. Daher suchen wir bereits jetzt interessierte Mitglieder, die Lust haben, sich aktiv einzubringen. Die Wahlzeit beträgt drei Jahre.

- *Du setzt Dich gerne für Deine Kolleg*innen ein?*
- *Du hast Lust, Dich für eine Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen einzusetzen?*
- *Du möchtest gerne die Zukunft des öffentlichen Dienstes auf Kommunal- und Landesebene mit-gestalten?*
- *Du hast Spaß an Teamarbeit?*
- *Du organisierst gerne Veranstaltungen und Treffen?*

Dann melde Dich gerne bei uns: ***jugend@komba-sh.de***

Nach Möglichkeit möchten wir zu einem persönlichen Kennenlernen einladen. Wir freuen uns über viele Rückmeldungen! *FB*

Jugendseminare

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

Seniorenecke

Bericht der Rentenkommission:

Fortentwicklung darf kein Rückschritt sein

Die von der Bundesregierung eingesetzte Rentenkommission hat bereits im März ihren Bericht zur Altersversorgung vorgelegt. Coronabedingt wird der Bericht bei vielen Interessierten nicht die verdiente Aufmerksamkeit erreicht haben. Deshalb stellen wir die aus Sicht der komba Bundesleitung besonders wichtigen Aspekte nochmals heraus.

Die Kommission schlägt vor, an dem Prinzip der „Haltelinien", die das Sicherungsniveau und den Beitragssatz betreffen, festzuhalten. Ziel ist einerseits eine Teilhabe der Rentnerinnen und Rentner an der Einkommensentwicklung sowie andererseits eine Begrenzung der Belastung der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler. Dabei wird angeregt, auch den Gesamtsozialversicherungsbeitrag im Blick zu haben, was auch aus Sicht der komba sinnvoll ist. Zudem muss klar sein, dass die angestrebte Akzeptanz der Rentenversicherung eine faire Rente erfordert.

Um den Lebensstandard zu erhalten, bleibt dennoch eine zusätzliche Altersvorsorge erforderlich. Hier werden von der Rentenkommission eine bessere staatliche Förderung und eine übersichtlichere Produktdarstellung empfohlen.

Pressefoto BMAS

Bundessozialminister Hubertus Heil bei seiner Vorstellung des Berichts der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag: „Die gesetzliche Rente muss, wie auch die betriebliche und private Altersvorsorge, für alle Generationen langfristig gerecht und zuverlässig sein. Die Menschen müssen sich auf das Kernversprechen des Sozialstaats verlassen können."

Unabhängig davon sind aus Sicht der komba zwei Punkte positiv zu werten: Erstens wird keine weitere Anhebung der Altersgrenze gefordert, wie es in Teilen der Wirtschaft und der Politik immer wieder geschieht. Zweitens wird die Einbeziehung von Beamtinnen und Beamten in die Rentenversicherung unter dem Aspekt der nachhaltigen Finanzierung der Rentenversicherung nicht favorisiert. Das wären aus unserer Sicht fundamental falsche Wege.

Für die komba ist klar: Die Altersversorgung muss ein Attraktivitätsfaktor für den öffentlichen Dienst sein. Deshalb muss sowohl die Beamtenversorgung als auch die Zusatzversorgung für Tarifbeschäftigte nicht nur erhalten, sondern sachgerecht fortentwickelt werden. Dabei darf Fortentwicklung nicht mit Rückschritt verwechselt werden!

KT

Wir gratulieren!

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

65. Geburtstag
25.08. Heike Hohmann, Geesthacht

81. Geburtstag
13.08. Manfred Seeliger, Geesthacht

83. Geburtstag
25.07. GünterKlatt, Pinneberg
27.08. Reinhold Baumann, Flensburg

Wenn Sie in unserer Rubrik Geburtstage genannt werden möchten, geben Sie uns bitte Bescheid. Aus datenschutzrechtlichen Gründen benötigen wir Ihr Einverständnis.

Fragen, Wünsche, Anregungen?

Unseren Seniorenbeauftragten erreichen Sie wie folgt:

Bernd-Günter Schmidt

E-Mail: senioren@komba-sh.de

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

S 38/2020 Fachseminar

Rechtsfragen bei Überlastung am Arbeitsplatz und/oder nicht erfüllter Anforderungen

Termin: **21.10.2020**
Ort: **Kiel – Nachmittagsveranstaltung (13 Uhr bis 17 Uhr)**

Wer kann teilnehmen?
Personalvertretungsmitglieder, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger sowie interessierte bzw. betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte.

Was ist das Ziel?
Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen. In dieser Veranstaltung sollen die rechtlichen Aspekte beleuchtet und entsprechende Hinweise zum Umgang mit Überlastungssituationen gegeben werden.

Was wird vermittelt?
- Die Arbeitsleistungspflicht und ihre Grenzen
- Folgen nicht erfüllter Erwartungen an die Arbeitsleistung
- Wirkung der „Überlastungsanzeige“
- Mein gutes Recht: Urlaub, Freistellungen, Grenzen der Arbeitszeit
- Möglichkeiten und Grenzen für Reaktionen/Sanktionen
  - Maßnahmen der Personalentwicklung
  - Abmahnungen, Kündigungen
  - Disziplinarmaßnahmen
  - Auswirkungen auf Entgelt/Besoldung
- Abgrenzung: Krankheitsbedingte Minderleistung

Referent: Kai Tellkamp, dbb sh
Kosten: Mitglieder: 60,00 Euro Nichtmitglieder: 90,00 Euro
Leistungen: Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung
Anmeldefrist: 22.09.2020
Freistellung: für Personalvertretungen gemäß § 37 (2) MBG SH

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 _____

Beiträge, aktuelle Informationen, Änderungen Ihrer Daten ...

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

www.komba-sh.de

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

Änderungsmitteilung

Ich möchte folgende Änderungen mitteilen.

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

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

E-Mail: _____

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

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

Rente/Ruhestand seit: _____

Arbeitgeber/Dienstherr: _____

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

Bankverbindung

Name, Vorname (Kontoinhaber): _____

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 4/2020
August/September

Bleiben lohnt sich!

Seniorinnen und Senioren in der komba gewerkschaft

Die komba gewerkschaft bietet auch für Rentnerinnen und Rentner sowie für Pensionärinnen und Pensionäre Leistungen, die eine weitere Mitgliedschaft sinnvoll machen. So erstreiten wir Einkommensverbesserungen für die aktiven Kolleginnen und Kollegen, die auch zu Renten- und Pensionserhöhungen führen. Wir kämpfen für den Erhalt der Zusatzversorgung.

Politisch setzen wir uns für viele Belange ein, die Seniorenninnen und Senioren betreffen, wie allgemein bessere Lebensbedingungen, altersgerechtes Wohnen, für ein solidarisches und gerechtes Gesundheitswesen, eine angemessene ärztliche Versorgung auch im ländlichen Bereich, für bessere Leistungen und Absicherungen im Pflegefall oder eine Verbesserung der Infrastruktur für mehr Mobilität.

Darüber hinaus gewähren wir weiterhin Rechtsberatung und Rechtsschutz von spezialisierten Juristinnen und Juristen, insbesondere in versorgungs- und beihilferechtlichen Problemen sowie bei Streitigkeiten mit der Deutschen Rentenversicherung, mit Krankenkassen und der Pflegeversicherung.

Schließlich bieten wir für Seniorinnen und Senioren interessante Seminare, veranstalten einmal im Jahr ein Treffen und stellen Informationen zu vielen für sie wichtigen Themen - unter anderem durch spezielle Broschüren, das komba Magazin und unsere komba rundschau - zur Verfügung.

komba Mitglieder profitieren also auch im Ruhestand vom Einsatz der komba gewerkschaft und der für sie haupt- und ehrenamtlich agierenden Kolleginnen und Kollegen!

Wir können Ihre speziellen Interessen als Ruheständlerinnen und Ruheständler jedoch nur vertreten, wenn uns eine große Anzahl an Betroffenen den Rücken stärkt!

Darum:

Einmal komba – immer komba!

Wir setzen uns für Sie ein!