komba rundschau
schleswig-holstein

Einigung in der Tarifrunde 2020

Auch die dbb Spitze mit dem Bundesvorsitzenden und Kombaner Ulrich Silberbach nahm an Warnstreik-Aktionen teil.

Die Auseinandersetzung über die Anpassung der Entgelte der Beschäftigten des Bundes und der Kommunen war geprägt durch die Corona-Pandemie. So wollte die Arbeitgeberseite möglichst wenig anbieten und die Gewerkschaften konnten nur sehr begrenzt Warnstreik-Aktionen zur Durchsetzung ihrer Forderungen durchführen.

„Auch wenn viele Forderungen offen geblieben sind, beinhaltet das unter den derzeitigen Bedingungen erzielte Verhandlungsergebnis eine wichtige Aufwertung des Gesundheitsbereichs und einen fairen Kompromiss für alle.“, so die Wertung unseres komba Landesvorsitzender Christian Dirschauer.

Die Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich freuen sich über die nun auch finanzielle Anerkennung ihrer Arbeit.

Heft 5/2020
Oktober/November

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion

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.

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, Aktiv im Ruhestand (AiR)
Kai Tellkamp (TK), Jens Paustian (JP), Andreas Vollmer (AV), 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; Friedhelm Windmüller (dbb); pixabay © Gerd Altmann, Mariana Anatoneag, MichaelGaida, Peggy und Marco Lachmann-Anke, pxby666; fotolia© deanm1974, Carmen Steiner, egeneralk

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: 26.10.2020

Inhalt

Aus den Regionalverbänden

4 *Manfred Purwin †*
4 *Kreisverband Kiel*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

EINKOMMENSRUNDE 2020
5 *Nachbesserungen prägen Ergebnis der Einkommensrunde*
6 *Dezentrale Streikaktionen in Schleswig-Holstein*
7 *Auszahlung der Streikgelder*
7 *Tarifabschluss*
10 *Rückblick auf die ersten beiden Verhandlungsrunden*
11 *Und was ist mit den Beamtinnen und Beamten?*
12 *Verstößt die Besoldung in Schleswig-Holstein gegen die Verfassung?*
12 *Landeskrankenhausgesetz und kommunaler Finanzausgleich*
12 *Fristen bei neuer Entgeltordnung - TV-L*
15 *Gespräch mit dem CDU-Landtagsabgeordneten Plambeck*
15 *„Weihnachtsgeld“ 2020*
16 *Personalrätekonferenzen für den Landes- und Kommunalbereich*
17 *Ergebnisse der Bürgerbefragung „Öffentlicher Dienst“*

komba jugend

18 *Tarifabschluss für Auszubildende*
19 *Hybrid-Bundesjugendausschuss*

Seniorenecke

19 *(Ver)erben will gelernt sein*
21 *Digitalisierung ersetzt keine persönlichen Kontakte*
22 *Aktionstag „Pflegende Angehörige“*
22 *Wir gratulieren!*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach äußerst zähen Verhandlungen ist das Ergebnis da: Wir haben einen Tarifabschluss! Und das in einer außerordentlich schwierigen Zeit - in gleich mehrfacher Hinsicht: so hat die Corona-Pandemie - mit allen ihren auch finanziellen Auswirkungen - den vorhandenen Spielraum insbesondere der kommunalen Arbeitgeber geschmälert. So viel sei zugestanden. Darüber hinaus hat die Pandemie aber auch zu einer nur eingeschränkten Aktionsmöglichkeit der Gewerkschaften geführt. Großaktionen, wie wir sie aus vorangehenden Einkommensrunde kennen, waren so nicht möglich. Wir haben aber durch viele kleine Aktivitäten und kurzzeitige Warnstreiks verbunden mit Arbeitsniederlegungen erfolgreich Druck auf die Arbeitgeberseite machen können, der letztlich entscheidend zu dem vorliegenden Verhandlungsergebnis geführt hat.
Aber: Die Forderung nach einer spürbaren Einkommenserhöhung war und ist trotzdem berechtigt! Und das Ergebnis spiegelt auch meines Erachtens in angemessener Weise die „pandemische Situation“ und eben unsere berechtigten Forderungen wider.

So steigen die Tabellenentgelte ab 01.04.2021 um 1,4 %, mindestens aber um 50 Euro. Zum 01.04.2022 steigen die Entgelte dann zudem um weitere 1,8 %. Auszubildende erhalten zu beiden Stichtagen eine Erhöhung von jeweils 25 Euro. Außerdem wird ab dem Jahr 2022 die Jahressonderzahlung für die kommunalen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 um bis zu 5 % erhöht. Darüber hinaus werden die Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden wieder in Kraft gesetzt und auch die Regelungen zur Altersteilzeit werden verlängert.

In ihrem ursprünglichen Angebot hatten die Arbeitgeber noch eine Laufzeit von 36 Monaten gefordert. Diese konnte auf 28 Monate, also bis Ende 2022, reduziert werden. Die deutliche Verkürzung um acht Monate stellt eine wichtige Verbesserung dar.

Mit diversen zusätzlichen Verbesserungen, insbesondere für den Gesundheitsbereich, über die in diesem Heft detailliert berichtet wird, konnten zudem weitere auch strukturelle Verbesserungen erreicht werden. Und das „Klatschen“ der Bürgerinnen und Bürger aus dem Frühjahr konnte gerade für den Gesundheitsdienst in echtes Geld und damit Anerkennung umgesetzt werden.

Herzliche, kollegiale Grüße

Ihr
C. Dirschauer

(Christian Dirschauer)

Aus den Regionalverbänden

Manfred Purwin †

Wie wir erst jetzt erfahren haben, ist unser Ehrenmitglied Manfred Purwin aus Neumünster im Februar im Alter von 92 Jahren verstorben. Er war seit Mai 1951 Mitglied in der komba gewerkschaft und ein Kombaner aus Überzeugung. Über viele Jahre war er ehrenamtlich für und in der komba im Einsatz.

Manfred Purwin hat sich früh im komba Kreisverband Neumünster engagiert. Nach wiederholter Wahl zum Kassenprüfer wurde er 1972 Beisitzer und 1974 Kreisvorsitzender. Diese Funktion hat er bis 1991 wahrgenommen. Durch sein offenes Bekenntnis zur komba und seinen Einsatz vor Ort hat er sehr zur positiven Entwicklung des Kreisverbandes beigetragen.
Auf dem Gewerkschaftstag 1980 in Husum wurde er zum Landesschatzmeister gewählt. Gemeinsam mit dem gleichzeitig zum neuen Landesvorsitzenden gewählten Helmut Glindmeyer trat er an, den Landesverband der komba auf neue Beine zu stellen. Bis zu seinem Ausscheiden aus dem Landesvorstand in 1993 ist es ihm dann auch tatsächlich gelungen, nicht nur die Finanzen zu sanieren, sondern sogar erhebliche Rücklagemittel anzusammeln. Außerdem wurde die komba in Schleswig-Holstein wieder auf Erfolgskurs gebracht.

Neben seinen Funktionen im Kreisvorstand und im Landesvorstand hat Manfred Purwin auch eine Vielzahl von Ehrenämtern für die komba und innerhalb des dbb wahrgenommen.

Auf dem Gewerkschaftstag 1997 in Husum wurde er in Anerkennung seiner Leistungen für die komba gewerkschaft schleswig-holstein zum Ehrenmitglied gewählt.

Er war ein gestandener Verwaltungsfachmann, dem die Finanzen besonders am Herzen lagen. Neben dem Fachwissen haben wir sein besonnenes Vorgehen und seine ruhige Art geschätzt. Wir blicken mit Dank und Respekt auf das Wirken von Manfred Purwin in der komba zurück und werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren. ❑

Als eine seiner ersten Aufgaben als frisch gewählter Landesvorsitzender überreichte Kai Tellkamp auf dem Gewerkschaftstag 1997 Manfred Purwin die Ehrenurkunde.

Kreisverband Kiel

komba-Motorradtour „die Zweite“ am 20.09.2020

Bereits der Morgen machte deutlich, dass es ein schöner Tag werden sollte. Die Temperaturen deuteten eine Verdopplung der Werte des Vorjahres an und auch die Teilnehmerzahl von 8 Motorrädern waren fast 100 % mehr als bei der Erstauflage.

Bei rund 15 Grad Außentemperatur (es sollten noch mehr als 20 Grad werden) und strahlend blauem Himmel starteten wir in Molfsee zu einer etwa 110 km langen Tour durch das Gebiet des Westensees und des Dänischen Wohlds. Aber der Reihe nach: Zunächst einmal ging es über Flintbek und Rumohr nach Achterwehr, dann weiter über Brux und Emkendorf bis zur Kanalfähre Sehestedt. Dieser Teil der Strecke war landschaftlich sehr schön und fahrerisch sehr anspruchsvoll. Es gab viele Kurven, Waldabschnitte und zum Leidwesen der Sportbikefahrer auch ein Stück Kopfsteinpflasterstraße.

Am Kanalkaffee in Sehestedt wurde erst einmal eine Kaffeepause eingelegt. Bereits hier kam man sehr schnell ins Gespräch und eventuell noch vorhandene Kontaktprobleme waren abgelegt. Weiter ging es zum Aschberg. Hier entstand das Gruppenfoto. Dann ging es von dort über Gettorf, Osdorf,

Sprenge und Dänisch-Nienhof bis zur Gaststätte „Zur Steilküste“ in Stohl. Bei einem verspäteten Mittagessen oder lediglich einem Kaltgetränk vergingen die weiteren Minuten auf der Sonnenterasse wie im Flug.
Es hat mir wieder sehr viel Spaß gemacht diese Ausfahrt zu organisieren. Auch im nächsten Jahr wird wieder eine Motorradtour angeboten werden. Alle Teilnehmer der diesjährigen Tour haben ihre erneute Teilnahme angekündigt und mit den Kombanern des letzten Jahres und dem ein oder anderen neuen Mitfahrer (gerne auch Bikerinnen) sollte dann das Dutzend überschritten werden. Ich danke allen Mitfahrern für die vernünftige Verkehrsteilnahme und die vielen tollen Gespräche. – Bleibt Gesund! *AV*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

Nachbesserungen prägen Ergebnis der Einkommensrunde:

Zustimmung der Delegierten aus Schleswig-Holstein

In der Einkommensrunde für die Beschäftigten für Bund und Kommunen hat es am Sonntag, den 25. Oktober eine Einigung gegeben.

Entgegen ursprünglicher Vorhaben der Arbeitgeber konnten bessere Einkommenszuwächse, eine kürzere Laufzeit sowie soziale Komponenten für die unteren Entgeltgruppen erreicht werden. Wichtig ist auch eine Corona-Sonderzahlung für alle Beschäftigten sowie eine ergänzende Anerkennung der Belastungen in Gesundheitsbehörden und Pflegeberufen. Einschnitte bei der Eingruppierung sind vom Tisch. Die folgerichtige Annahme des Ergebnisses durch die dbb Bundestarifkommission erfolgte auch mit den Stimmen der Delegierten aus Schleswig-Holstein.

Diskussionsrunde der dbb Verhandlungskommission mit Mitgliedern aus der komba gewerkschaft

Die wichtigsten Eckpunkte im Überblick:

- *Corona-Sonderzahlung im Dezember 2020 (steuer- und abgabenfrei):*
  - *EG 1 - 8: 600 Euro,*
  - *EG 9a - 12: 400 Euro,*
  - *EG 13 - 15: 300 Euro*

  Diese Sonderzahlung stellt einen Entgeltzufluss für die Phase vor der linearen Anpassung mit einer sozialer Komponente dar.
- *Lineare Tabellenanpassung (Laufzeit bis 31. Dezember 2022)*
  - *1,4 % ab dem 1. April 2021, mindestens aber 50 Euro*
  - *1,8 % ab dem 1. April 2022*
- *Entgeltflexibilität*
  - *Möglichkeit der Entgeltumwandlung für das Leasing von Fahrrädern*
  - *Das Budget für leistungsorientierte Bezahlung kann durch Dienstvereinbarung alternativ z.B. für Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine genutzt werden.*
- *Außerdem*
  - *Beschäftigte, die zwischen März 2020 und Februar 2022 in einer Gesundheitsbehörde zur Bekämpfung der Corona-Krise eingesetzt waren bzw. werden, erhalten für jeden Monat, in dem diese Aufgaben dominieren, eine Corona Sonderprämie in Höhe von 50 Euro.*
  - *Die Jahressonderzahlung für die Entgeltgruppen 1 – 8 wird ab dem Jahr 2022 um 5 Prozentpunkte auf 84,51 Prozent angehoben.*
  - *Azubis: Corona-Sonderzahlung (VKA 225 €, Bund 220 €) im Dezember 2020, Entgelterhöhung um 2 x 25 Euro zum 1. April 2021 und 2022.*
  - *Spürbare finanzielle Verbesserungen für Pflegekräfte, u.a. durch Einführung einer Pflegezulage und Abhebung der Intensivzulage sowie für Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst.*
  - *Die Angleichung der Arbeitszeit Ost an West wird 2023 abgeschlossen.*
  - *Für bestimmte Bereiche (z.B. Sparkassen, Flughäfen) wurden besondere Vereinbarungen getroffen.*

KT

Dezentrale Streikaktionen in Schleswig-Holstein

Flensburg Rathaus

Eckernförde

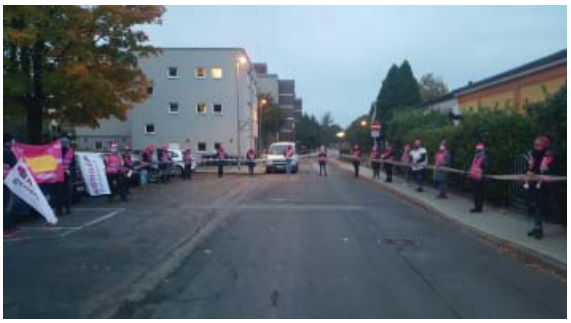
Kreis Rendsburg-Eckernförde

Kiel ABK

Flensburg TBZ

Eckernförde KITA

Osdorf



Flensburg Weiche

Auszahlung der Streikgelder

Die Streikgelder wurden in diesem Jahr zeitnah an die Teilnehmer der Streikaktionen ausgezahlt. Dabei wurde eine Pauschale für die einzelenen Entgeltgruppen gewählt.

Sofern Ihnen Ihr Arbeitgeber mehr Entgelt für den Streiktag abzieht als Streikgeld gezahlt wurde, können Sie Ihre Gehaltsabrechnung als Nachweis in der Geschäftsstelle einreichen. Es wird dann die Differenz nachgezahlt. *MW*

Tarifabschluss:
Ergänzungen und Einschätzungen zu einigen Aspekten und Punkten

Der Tarifabschluss ist vielschichtig und im Detail teilweise etwas kompliziert. Damit alle interessierten Mitglieder die Ergebnisse nachvollziehen und einschätzen können, haben wir einige ergänzende Hinweise zusammengestellt.

Soziale Komponente

Solidarität ist neben Leistungsgerechtigkeit einer der wesentlichen Eckpfeiler der Gewerkschaftspolitik. Deshalb müssen wir gerade in schwierigen Zeiten insbesondere die unteren und mittleren Einkommen im Blick haben. Hinzu kommt, dass es insbesondere die Bezieherinnen und Bezieher dieser Einkommen waren, die sich an den Aktionen der Mitgliederbasis beteiligt haben, die ausschlaggebend für die positive Bewegung in der entscheidenden Phase der Tarifrunde waren. Deshalb war es für uns wichtig, dass der Tarifabschluss eine soziale Komponente beinhaltet. Diese ist an drei Stellen eingeflossen:

1. *Die Corona Sonderzahlung ist in den Entgeltgruppen 1-8 mit 600 Euro doppelt so hoch wie in den höchsten Entgeltgruppen mit 300 Euro.*
2. *Bei der linearen Tabellenanpassung wurde im ersten Schritt ein Mindestbetrag vereinbart. Das bedeutet: Wo am 1. April 2021 durch die Erhöhung um 1,4 Prozent keine 50 Euro Entgeltzuwachs erreicht werden, wird entsprechend aufgestockt.*
3. *Die Jahressonderzahlung wird nochmals zugunsten der unteren und mittleren Entgeltgruppen angehoben. Sie beträgt ab dem Jahr 2022 dann 84,51 Prozent; in den darüber liegenden Entgeltgruppen bleibt es bei 70,28 Prozent (EG 9a – 12) beziehungsweise 51,78 Prozent (EG 13 – 15).*

Corona-Sonderzahlung

Mit der Einmalzahlung sollen besondere Belastungen abgegolten werden, denen sich die Beschäftigten im Zuge der Corona-Situation ausgesetzt sahen beziehungsweise sehen. Gut ist, dass wir uns mit unserer Position durchgesetzt haben, allen Beschäftigten eine solche Zahlung zukommen zu lassen. Die Arbeitgeber bestanden zunächst auf klare Abgrenzungen. Diese wären nach unserer Überzeugung jedoch kaum gerecht machbar. Der öffentliche Dienst erbring eine Gemeinschaftsleistung, gerade bei der Bewältigung der Krise: Alle Beschäftigten haben sich als verantwortungsbewusst, flexibel und unverzichtbar erwiesen.

Die Zahlung erfolgt steuer- und sozialversicherungsfrei. Das funktioniert, indem die Corona-Gesetzgebung des Bundes genutzt wird. Diese beinhaltet nämlich, dass Arbeitgeber die Möglichkeit haben, ihren Beschäftigten bis zum Jahresende eine abgabenfreie Beihilfe beziehungsweise Unterstützung bis zu 1.500 Euro zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise zukommen zu lassen. Von dieser spezialgesetzlichen Möglichkeit machen

die Arbeitgeber von Bund und Kommunen pauschal Gebrauch. Damit die Voraussetzungen erfüllt werden, wurde die Auszahlung spätestens mit den Dezemberbezügen tarifvertraglich vereinbart. Zu beachten ist allerdings, dass die Abgabenpflicht eintritt, soweit der Höchstbetrag von 1.500 Euro überschritten wird, wenn also zusätzliche Zahlungen in entsprechender Höhe unter Berufung auf die Spezialregelung erfolgt beziehungsweise vorgesehen sind.

Die Corona-Sonderzahlung hat aber auch die ergänzende wichtige Funktion, dass die Beschäftigten für die Zeit zwischen dem 1. September 2020 (Auslauf der Tarifverträge) bis zum 1. April 2021 (nächste lineare Steigerung) nicht leer ausgehen. Dabei wurde die genannte soziale Komponente entwickelt.

Lineare Tabellenanpassung

Zwar greift die nächste lineare Tabellenanpassung erst im nächsten Jahr. Dabei darf aber nicht vergessen werden, dass die Tabellenentgelte in diesem Jahr ab Januar bereits um über einen Prozent angestiegen sind. Diese Anpassung resultiert aus dem mehrstufigen vorangegangenen Ta-

rifabschluss. Hinzu kommt die oben dargestellte Corona-Sonderzahlung.

Die nächste lineare Anpassung im Jahr 2021 fällt durch den Mindestbetrag bis hinein in die Entgeltgruppe 11 (Stufe 1) höher aus. Die Steigerung bewegt sich zwischen 2,59 und 1,4 Prozent. Hinzu kommt die Steigerung im Jahr 2022 um weitere 1,8 Prozent.

Mit der Laufzeit bis Ende 2022 wurde ein Kompromiss erzielt, der einerseits Planungssicherheit in der Corona-Phase und andererseits die Option bietet, auf die sich anschließende Situation zu reagieren. Diese stellt sich hoffentlich positiv dar, so dass neue entsprechende Einkommensanpassungen möglich werden.

Leasing von Fahrrädern

Es wurde eine tarifvertragliche Öffnungsklausel vereinbart, die es den Beschäftigten ermöglicht, im Wege der sogenannten Entgeltumwandlung auf einen Teil ihres Entgelts zu verzichten, um es fürs Fahrrad-Leasing zu nutzen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit durch entsprechende Leasing-Verträge schafft. Selbstverständlich kann kein Beschäftigter gezwungen werden, diese Option zu nutzen.

Aus Sicht der komba sollte genau abgewogen werden, ob auf Entgelt verzichtet werden soll. Zwar werden dadurch Abgaben eingespart, wovon aber auch die Arbeitgeber profitieren, weshalb sie daran ein großes Interesse haben dürften. Die daraus resultierenden Einbußen bei der gesetzlichen Rente treffen dagegen ausschließlich die Beschäftigten. Hinzu kommt, dass bei den Sozialversicherungen gegebenenfalls in der Summe spürbare Einnahmeverluste zu verzeichnen sein werden, was Beitragserhöhungen nach sich ziehen dürfte.

Alternative Nutzung des LOB-Budgets

Die Erfahrungen mit der Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) sind sehr unterschiedlich. In einigen Dienststellen haben sich funktionierende Systeme etabliert, in anderen wurden Differenzierungen zugunsten von Pauschalzahlungen vermieden, teilweise wird aber auch für eine Abschaffung der entsprechenden Regelung plädiert. Für die komba war es bedeutsam, den unterschiedlichen Interessenlagen gerecht zu werden und gleichzeitig abzusichern, dass die finanziellen Mittel den Beschäftigten weiterhin zugutekommen. Diesen Zielen tragen die neu vereinbarten flexiblen Nutzungsmöglichkeiten des LOB-Budgets in Höhe von 2 Prozent der Tarifentgelte Rechnung. Dabei wurden wichtige Themen wie Gesundheit und Nachhaltigkeit einbezogen werden.

Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie kann das Budget künftig ganz oder teilweise auch zur Finanzierung anderer Maßnahmen genutzt werden. Dabei kann es sich zum Beispiel um Zuschüsse für Fitnessstudios, ÖPNV/Job-Ticket oder Kita-Gebühren handeln. Außerdem wird die undifferenzierte Auskehrung als Sonderzahlung legitimiert. In Dienst- oder Betriebsvereinbarungen wird festgelegt, welcher Weg gewählt wird. Die komba wird den Personal- und Betriebsräten Handlungshilfen zur Verfügung stellen. Zunächst müssen aber – wie bei anderen Punkten auch - die konkreten tarifvertraglichen Formulierungen abgewartet werden, die in den sogenannten Redaktionsverhandlungen noch geklärt werden.

Brox / Rüthers / Henssler

Arbeitsrecht

W. Kohlhammer GmbH, www.kohlhammer.de
20. überarbeitete Auflage, 490 Seiten, 28,00 Euro

Das Buch eignet sich für die Bereiche Ausbildung, Studium und Praxis. In einer klaren und verständlichen Sprache bietet es eine Einführung in das deutsche Arbeitsrecht. Das Werk umfasst neben dem Individualarbeitsrecht auch das kollektive Arbeitsrecht und somit für Prüfung und Praxis relevanten Bereiche.

Verständlich werden dem Leser Sinn und Zweck der arbeitsrechtlichen Regelungen dargestellt. Hierzu werden auch die jeweiligen historisch-politischen Hintergründe dargestellt. Zahlreiche Fallbeispiele leiten den Leser zur sachgerechten Lösung praxisrelevanter Probleme an. Die 20. Auflage berücksichtigt als Neuerung insbesondere die Kodifizierung des Arbeitsvertrags im BGB, die Reform der Arbeitnehmerüberlassung sowie die neuen Entwicklungen im Tarifrecht. Der schlagwortartig mit Arbeit 4.0 umschriebenen Digitalisierung der Arbeitswelt widmet das Werk nunmehr einen eigenen Abschnitt. Im letzten Kapitel wird der Prüfungsrelevanz des Arbeitsrechts mit einer Anleitung zur Bearbeitung arbeitsrechtlicher Fälle Rechnung getragen. ■

Anerkennung für den Einsatz in Gesundheitsbehörden

In den Gesundheitsbehörden wurde und wird während der Pandemiesituation nicht nur eine besonders bedeutsame Arbeit geleistet, sie findet auch unter hohen Belastungen statt. Deshalb erhalten die dort (auch vorübergehend zur Verstärkung) zur Bekämpfung der Pandemie eingesetzten Beschäftigten eine monatliche Zulage in Höhe von 50 Euro. Diese wird zu zwei Einmalzahlungen zusammengefasst: Im Mai 2021 werden die Monate März 2020 bis Februar 2021 abgegolten und im Mai 2022 die Monate März 2021 bis Februar 2022.

Eine beständige Besserstellung wurde für die Fachärztinnen und Fachärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst erreicht werden, die gegenüber entsprechend qualifizierten Kolleginnen und Kollegen in anderen Bereichen bislang deutlich benachteiligt waren. Sie erhalten ab März 2021 eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 300 Euro. Zudem wird die den betroffenen Beschäftigten bislang vorenthaltene Stufe 6 jetzt gewährt.

Anerkennung für Pflegekräfte

Der breite gesellschaftliche Konsens, dass sich die Bedingungen für Pflegekräfte dauerhaft - also über die Pandemiephase hinaus - verbessern müssen, spiegelt sich in dem Tarifergebnis durchaus wider. Für alle Pflegekräfte wird eine monatliche Pflegezulage eingeführt, die ab März 2021 zunächst 70 Euro beträgt und ab März 2022 auf 120 Euro aufgestockt wird. Zudem erhalten Beschäftigte in Pflege- und Betreuungseinrichtungen ab März 2021 eine monatliche Zulage von 25 Euro.

Ebenfalls ab März 2021 werden die Intensivzulage von 46,02 Euro auf 100 Euro und die Wechselschichtzulage auf 155 Euro pro Monat beziehungsweise 0,93 Euro pro Stunde erhöht. Zudem steigt der Samstagszuschlag auf 20 Prozent.

Damit reagiert der öffentliche Dienst richtig auf das in weiten Teilen der Gesellschaft, Politik und Arbeitgeber endlich erkannte dringende Aufwertungserfordernis der Pflegebe-

rufe. Doch ein großes – von der Politik verursachte – Problem bleibt: Nur noch etwa ein Viertel der Krankenhäuser befinden sich im öffentlichen Dienst, bei den Heimen sind es sogar nur ca. 5 Prozent. Wenn die Erklärungen der Politik zum Verbesserungsbedarf in der Pflege ernst gemeint sind, sollte sie dafür sorgen, dass sich Krankenhäuser und Heime grundsätzlich wieder in öffentlicher Hand mit den dort geltenden Tarifverträgen befinden. Andere Betreiber sind vor allem dadurch aufgefallen, dass auf dem Rücken der Beschäftigten und Patienten Gewinne erwirtschaften wollen. Deshalb sollte die Politik jetzt nicht mit ihrer – selbst hier nicht durchschlagenden – Initiative zu Einmalzahlungen von eigenen Fehlentscheidungen ablenken, sondern diese korrigieren. Die massenhafte Ausgliederung von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen war und ist ein Irrweg.

Angleichung Ost an West

In einem weiteren Punkt besteht ein großer gesellschaftlicher Konsens, den die Arbeitgeber bislang ignoriert hatten: die Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost an West. 30 Jahr nach der deutschen Einheit gibt es noch immer Nachteile für die Beschäftigten im Tarifgebiet Ost – auch im öffentlichen Dienst, den eigentlich eine Vorbildfunktion zukommen sollte.

„Maueraktion: Protest an der Mauer gegen die Tarifmauer“

Beim wichtigen Thema Arbeitszeit konnte jetzt eine Perspektive durchgesetzt werden, wobei in zwei Schritten das West-Niveau erreicht wird: Ab Januar 2022 erfolgt eine Reduzierung auf 39,5 Stunden, ein Jahr später auf 39 Stunden. Für die kommunalen Krankenhäuser gilt eine Sonderregelung. Hier gilt im Tarifgebiet West die 38,5 Stunden-Woche. Diese wird im Tarifgebiet Ost in 3 Jahresschritten beginnend ab Januar 2023 erreicht.

Auch bei der Jahressonderzahlung gibt es einen Schritt in die richtige Richtung: Zunächst in den Entgeltgruppen 1 – 8 erfolgt eine Angleichung an das West-Niveau, so dass ab dem Jahr 2023 84,51 % erreicht werden. In einem Zwischenschritt werden ein Jahr zuvor 81,51 Prozent erreicht.

Sparkassen

Die von den Arbeitgebern für diesen Bereich geforderte Reduzierung der Jahressonderzahlung konnte abgewendet werden. Die linearen Erhöhungen werden jeweils von April auf Juli verschoben und leicht verändert. Dafür gibt es zum Ausgleich zusätzliche freie Tage. Für Details verweisen wir auf die spezifischen Informationen.

Außerdem

*Zwei Tarifverträge wurden verlängert: Erstens die Regelungen zur **flexiblen Arbeitszeit**, die die Inanspruchnahme der Altersteilzeit sowie das **FALTER**-Arbeitszeitmodell betreffen und zweitens der **Tarifvertrag COVID**, der die in eingeschränkten Bereichen mögliche Kurzarbeit durch eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes abfedert.*

*Für die unter den TVöD fallenden **Flughäfen** gelten aufgrund der Pandemie-Situation Sonderregelungen, die in einem zu verhandelnden Notlagen-Tarifvertrag konkretisiert werden. Dieser soll auch den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen umfassen.*

*Die für **Auszubildende** maßgebenden Regelungen haben wir in unserer Spezial-Rubrik dieser Ausgabe dargestellt.*

KT ■

Rückblick auf die ersten beiden Verhandlungsrunden

Dass die Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde kein Angebot auf den Verhandlungstisch gelegt haben, war nicht überraschend und entspricht den arbeitgeberseitig regelmäßig praktizierten Ritualen. Nachdem der Präsident der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände Ulrich Mädge sich zu den üblichen Verhandlungsritualen aber kritisch geäußert hatte, ging die Verhandlungskommission des dbb, der eine starke komba-Delegation mit Bundesvorsitzenden Andreas Hemsing an der Spitze angehört, hoffnungsvoll in die zweite Runde. Doch die Hoffnung wurde enttäuscht. Die Arbeitgeber wurden ihren Ansprüchen an eine Beschleunigung der Verhandlungen nicht gerecht.

Arbeitgeber setzten auf Zeit - und auf Probleme

Denn auch zum Ende der zweiten Verhandlungsrunde gab es noch immer kein Angebot. Stattdessen wurden zusätzliche Probleme sichtbar. Die Arbeitgeber ließen erkennen, dass sie nicht nur im Verhandlungsgeschehen auf Zeit spielen. Auch die Laufzeit eines eventuellen Ergebnisses sollt nach ihren Vorstellungen möglichst lang sein, um die nächsten Tarifverhandlungen weit nach hinten zu schieben. Zudem soll die Angleichung der Arbeitszeit Ost an West noch Jahre dauern, was mit Blick auf den dreißigsten Jahrestag der deut-

schen Wiedervereinigung ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten in den neuen Ländern sowie eine Entwertung der weit überwiegend positiven Bilanz darstellt.

Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber Höhergruppierungen erschweren wollen, indem die Anforderungen an die Erfüllung höherwertiger Tätigkeitsmerkmale verschärft werden sollen. Konkret geht es um die Zeitanteile in Arbeitsvorgängen.

Doch damit nicht genug: auch bei den eingerichteten zusätzlichen Verhandlungstischen für Pflege und Flughäfen sah es noch nicht nach Lösungen aus.

Unzureichendes Angebot

Was aufgrund der bisherigen Blockadehaltung zu vermuten war, bestätigte sich dann in dem ersten Angebot der Arbeitgeber, das den Gewerkschaften zwischen der ersten und zweiten Verhandlungsrunde zugeleitet wurde. Eine Laufzeit von 36 Monaten und völlig unzureichende Einkommensanpassungen wurden von der zusätzlich einberufenen Bundestarifkommission sofort als nicht akzeptabel bezeichnet. Die Arbeitgeber wurden aufgefordert, ihr Angebot an entscheidenden Stellen nachzujustieren. Schnell war klar, dass es auf die dritte Verhandlungsrunde ankommt.

Nicht von Argumentationslinie abgerückt

Komba und dbb haben – gestärkt durch Aktionen der Mitgliederbasis – ihre Argumentationslinie auch in problematischen Verhandlungssituationen beibehalten. Dazu gehört:

- *Eine unzureichende Einkommensanpassung oder sogar Nullrunde darf es nicht geben! Diese Folge des von den Arbeitgebern verneinten Spielraums wird der Bedeutung und der Leistung des öffentlichen Dienstes nicht gerecht. Außerdem werden dann die Probleme bei der Gewinnung und Bindung von Personal weiter verschärft. Die Beschäftigten haben angemessene Verbesserungen verdient!*

- *Eine überlange Laufzeit darf es nicht geben! Die Arbeitgeber wollten die aktuellen negativen Wirtschaftsdaten ausnutzen und für Jahre spürbare Einkommenszuwächse verhindern. Die Beschäftigten dürfen nicht erneut von der Einkommensentwicklung abgekoppelt werden, wenn es in der Wirtschaft wieder aufwärts geht.*

- *Eine Selektion darf es nicht geben! Nur die nach Ansicht der Arbeitgeber wenigen Beschäftigten profitieren zu lassen, die besonderen Belastungen ausgesetzt sind, wird der Gemeinschaftsleistung des öffentlichen Dienstes nicht gerecht. Alle Beschäftigten haben sich als verantwortungsbewusst, flexibel und unverzichtbar erwiesen.*

- *Rückgruppierungen darf es nicht geben! Die von den Arbeitgebern angestrebte Neudefinition des „Arbeitsvorganges“, der für die Feststellung der Eingruppierung maßgeblich ist, würde nicht nur viele Höhergruppierungen verhindern, sondern auch bestehende Eingruppierungen gefährden. Die Beschäftigten brauchen Rechtssicherheit und Perspektiven für ihre Eingruppierung.*

Einem Ergebnis wird auch eine wichtige Signalwirkung für die Einkommensrunde der Länder im Jahr 2021 zukommen. Es geht um viel! *KT* ■

Und was ist mit den Beamtinnen und Beamten?

Angestrebt wird, das Volumen der Tarifeinigung zeitgleich und systemgerecht auf die Bundesbeamtinnen und -beamten zu übertragen. Ein Gesetzgebungsverfahren bleibt abzuwarten. Eine Relevanz für die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen besteht jedoch nicht. Denn der hier zuständige Landesgesetzgeber orientiert sich nicht an den Tarifergebnissen für Bund und Kommunen, sondern an jenen für die Länder.

Doch insbesondere die „Corona-Sonderzahlung“ verursacht bei vielen Beamtinnen und Beamten insbesondere der Kommunen das Gefühl einer Benachteiligung. Unstrittig sind Beamtinnen und Beamte ebenso wie Tarifbeschäftigte besonderen und vielfach zusätzlichen Belastungen ausgesetzt. Dennoch liegt bei genauer Betrachtung keine Benachteiligung vor: Denn die Corona-Sonderzahlung soll die Leermonate bei der Tarifanpassung auffangen. Solche Leermonate gibt es bei den Beamtinnen und Beamten nicht.

Vielmehr ist die Besoldung in Schleswig-Holstein resultierend aus dem letzten Tarifabschluss für die Länder und dem entsprechenden Besoldungsanpassungsgesetz Anfang 2020 bereits um 3,12 Prozent angehoben worden. Im nächsten Jahr steht dann eine Anpassung um 1,29 Prozent an, zudem greifen die Inhalte des Besoldungsstrukturgesetzes (siehe komba rundschau 4/2020).

Der Umstand, dass trotz dieser in Anbetracht der aktuellen Lage erfolgreichen Ergebnisse auch bei der Besoldung teilweise eine Benachteiligung empfunden wird, bestärkt die komba darin, dass an dem gewerkschaftspolitischem Ziel, die Tariftische der staatlichen Ebenen wieder zusammenzuführen, festgehalten werden sollte. *KT* ■

komba gewerkschaft
Nähe ist unsere Stärke

Verstößt die Besoldung in Schleswig-Holstein gegen die Verfassung?

Genau diese Frage liegt bereits dem Bundesverfassungsgericht zur Klärung vor. Dieser wichtige Schritt wurde aufgrund einer in enger Abstimmung mit der komba von unserem Spitzenverband dbb sh initiierten und begleiteten Klage erreicht. Hierzu haben wir bereits berichtet.

Mit Blick auf die aktuelle Entscheidungspraxis des Bundesverfassungsgerichtes in Fällen aus anderen Ländern sind die Chancen auf erforderliche Korrekturen in Schleswig-Holstein durchaus gestiegen. Es hat sich als richtig erwiesen, neben der politischen Arbeit, die zu ersten positiven Ergebnissen im Besoldungsstrukturgesetz geführt haben, auch den juristischen Weg zu beschreiten.

Damit den Beamtinnen und Beamten keine Ansprüche verloren gehen, stellt sich jedoch die Frage, ob entsprechende Anträge zu stellen sind. Was das weitere Verfahren angeht, befinden wir uns in einem Abstimmungsprozess mit dem Land, der zum Redaktionsschluss noch nicht abgeschlossen war. Wir empfehlen deshalb, sich Anfang Dezember auf unserer Homepage zu informieren. Dort werden wir aktuelle Informationen und gegebenenfalls auch wieder Musteranträge zur Verfügung stellen. Wenn auf dieses Instrument zurückgegriffen werden soll, sollte dies aufgrund des Grundsatzes der haushaltsnahen Geltendmachung noch im laufenden Jahr erfolgen. *KT* ■

komba an zwei mündlichen Anhörungen beteiligt

Landeskrankenhausgesetz und kommunaler Finanzausgleich

Wir als komba gewerkschaft waren in den letzten Wochen an zwei mündlichen Anhörungen beteiligt.

*Wie bereits berichtet, beabsichtigt das Land Schleswig-Holstein erstmals ein Landeskrankenhausgesetz zu verabschieden. Hierbei soll auch ein Landeskrankenhausausschuss gebildet werden. Was uns negativ auffiel war, dass in diesem Gremium neben Vertreter*innen u.a. der Städte, Krankenkassen und Ärzteverbänden kein Sitz für die Gewerkschaften im Vergleich zu vielen anderen Bundesländern vorgesehen ist. Wir haben das kritisch angemerkt und uns verwundert dazu geäußert, dass nach dem Applaus der Politik für diesen Bereich die Wertschätzung schon wieder endet und der Sach- und Fachverstand der Basis in diesem Gremium bedauerlicherweise nicht vorgesehen ist. Das Gesetz ist noch nicht beschlossen und wir hoffen, dass der Landtag noch eine diesbezügliche Änderung vornimmt. Noch ist es nicht zu spät.*

Ebenso haben wir uns auch zum neuen kommunalen Finanzausgleich in die Diskussion eingebracht. Wir haben deutlich zum Ausdruck gebracht, dass eine schlechte finanzielle Ausstattung der Kommunen immer wieder zu Personalabbau führt, was dann mit Mehrarbeit oder suboptimaler Aufgabenwahrnehmung einhergeht und somit nicht im Sinne der Bevölkerung sein kann. Zusätzlich haben wir angeregt, dass die Kosten für die Staatsaufgaben (z.B. Gesundheitsämter oder Veterinärämter) bisher nie gegenüber dem Bund ermittelt wurden. Wir halten es mittlerweile für unumgänglich, dass hier die tatsächlichen Personalkosten, die durch Gesetze des Bundes auf kommunaler Ebene ausgeführt werden müssen auch tatsächlich unabhängig ermittelt werden. Wir werden weiter beobachten, ob dieser Vorschlag vom Landtag aufgegriffen wird. *JP* ■

Fristen bei neuer Entgeltordnung:

Kommunalregelung bestätigt – Länderregelung läuft

Erinnern Sie sich noch an die am 1 Januar 2017 in Kraft getretene neue Entgeltordnung für die Kommunen? Eine Höhergruppierung aufgrund verbesserter Eingruppierungsregelungen erfolgte nicht automatisch, sondern nur auf Antrag der betroffenen Beschäftigten. Dieser konnte innerhalb eines Jahres gestellt werden. Hintergrund war der Schutz vor eventuellen Nachteilen, die mit Höhergruppierungen verbunden sein können. Das kann Stufenzuordnungen, die Jahressonderzahlung oder Besitzstände betreffen. Der Antrag musste binnen eines Jahres gestellt werden.

Stufengleiche Höhergruppierungen bestmöglich erreicht

Die damit verbundenen Stufenregelungen stießen allerdings nicht überall auf Gegenliebe. Das betrifft insbesondere der Umstand, dass die Errungenschaft stufengleicher Höhergruppierungen nicht für antragsgebundene Höhergruppierungen bei unveränderter Tätigkeit Anwendung fand. Allerdings waren die Arbeitgeber zu keinem weitergehenden Kompromiss bereit.

Das Bundesarbeitsgericht hat die maßgebende Tarifregelung jetzt bestätigt. Das bedeutet nicht nur, dass ein rechtmäßiger Weg gefunden wurde, stufengleiche Höhergruppierungen für alle Neufälle ab dem 1. März 2017 zu realisieren, sondern auch, dass die damit verbundene Beratungspraxis der komba zu den bestmöglichen Ergebnissen geführt hat.

Auch der Umstand, dass die Laufzeit der infolge einer Höhergruppierung zugeordneten Stufe wieder neu be-

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

ginnt, wurde in einem anderen Verfahren zweitinstanzlich bestätigt. Die Stufenzuordnung bei einer Höhergruppierung sei nicht mit einer Neueinstellung vergleichbar. Hier bleibt abzuwarten, ob eine Nachjustierung Gegenstand künftiger Tarifverhandlungen wird.

Antragsfristauf Länderebene

In der Folge der Verbesserung von Eingruppierungsregelungen auf kommunaler Ebene konnte auch für die Beschäftigten der Länder Änderungen erreicht werden, die zu einem großen Teil am 1. Januar 2020 in Kraft getreten sind. Dabei geht es zum Beispiel um Meister und Techniker, Psychotherapeuten und Rettungsdienst, Büchereien und Museen oder Pförtner und Reiniger. Auch hier gilt eine einjährige Antragsfrist. Beschäftigte, die aufgrund der Änderung der Entgeltordnung mit ihrer bestehenden Tätigkeit eine bessere Eingruppierung realisieren können, haben also nur noch bis zum 31. Dezember 2020 Zeit, einen solchen Antrag zu stellen. Wie seinerzeit bei den Kommunen, sind aber mögliche Folgeänderungen etwa bezüglich der Stufenzuordnung, der Jahressonderzahlung oder eventueller Besitzstände in die Entscheidung einzubeziehen. Wird von einem Antrag abgesehen, bleibt es bei der bisherigen Eingruppierung, solange sich die bisherige Tätigkeit nicht ändert.

Probleme mit der Stufenzuordnung, die Gegenstand der genannten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes waren, werden allerdings auf Länderebene nicht auftreten. Denn hier haben sich die Arbeitgeber bislang einer Regelung zur stufengleichen Höhergruppierung verweigert. Dafür konnten aber eine deutliche Anhebung der Garantiebeträge durchgesetzt werden. Garantiebeträge stellen den zugesicherten Höhergruppierungsgewinn dar, dürfen aber den Unterschiedsbetrag einer stufengleichen Höhergruppierung nicht überschreiten. Die Garantiebeträge belaufen sich auf 100 Euro bis zur Entgeltgruppe 8 und auf 180 Euro ab der Entgeltgruppe 9a.

Hinweisen möchten noch wir auf zwei Besonderheiten auf Länderebene: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, für die die neue S-Tabelle gilt, werden automatisch in das neue Regelwerk übergeleitet. Und für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik gelten neue Merkmale erst ab 2021, hier ist wieder eine Antragsfrist zu beachten, die am 1. Januar beginnt.

Die Eingruppierung ist und bleibt eine komplexe Angelegenheit. Ziel der komba gewerkschaft ist und bleibt, gemeinsam mit dem dbb sachgerechte Eingruppierungen zu fördern. *KT* ■

Kaufung

Tätigkeitsbewertung nach TVöD und TV-L

Eingruppierung

Bewertungsverfahren

Arbeitshilfen und Übersichten

Richard Boorberg Verlag, www.boorberg.de
4. Auflage - 15. September 2020, 88 Seiten, 39 Euro

Werden die Beschäftigten unserer Verwaltung angemessen bezahlt? Ist meine Eingruppierung richtig? Diese Fragen stellen sich, je nach Blickwinkel die für Bewertungsfragen zuständigen Verantwortlichen in Personalverwaltung oder Personalvertretung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Behörden.

Auch die 4. Auflage ist ein praktisches Nachschlagewerk für die Beurteilung der Eingruppierung im Einzelfall. Übersichten und Checklisten erleichtern Personalverantwortlichen, sowohl in Verwaltungen als auch in öffentlichen Betrieben, die Einarbeitung in die Tätigkeitsbewertung. Das Thema Eingruppierung wird durch eine umfangreiche Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit bestimmt. Die teilweise unübersichtliche Rechtslage ist in diesem Werk systematisiert aufbereitet worden.

Der Autor greift die wichtigsten eingruppierungsrelevanten Themen auf:

- *Tarifrechtliche Grundlagen*
- *Die 3 Geheimnisse der Tätigkeitsbewertung*
- *Die Systematik der Tätigkeitsmerkmale*
- *Die Tätigkeitsmerkmale*
- *Die Schritte im Bewertungsverfahren*

Ein sehr gutes Werk für die Praxis. ■

Gespräch mit dem CDU-Landtagsabgeordneten Ole-Christopher Plambeck

Zwar wurde die Besoldungsstrukturreform mittlerweile vom Landtag in der dritten Lesung ohne Aussprache beschlossen, aber nach derartigen Verfahren endet für uns nicht die Gesprächsbereitschaft. Landesgeschäftsführer Jens Paustian hatte daher den Landtagsabgeordneten Ole Christopher Plambeck zu einem Gespräch in die Geschäftsstelle eingeladen.

*Bei diesem Gespräch wurde eine Vielzahl von beamtenrechtlichen Themen angesprochen für die der Landtag verantwortlich ist. Die Problemfelder reichten vom Selbstbehalt bei der Beihilfe über die kommunale Stellenobergrenzenverordnung bis hin zu unserem Vorschlag einer kommunalen Öffnungsklausel bezüglich der Arbeitszeit für Beamt*innen bei den Kommunen. Es wurde deutlich gemacht, dass der Bereich der kommunalen Beamt*innen oft nicht im Focus der Abgeordneten steht. Auch hier wären attraktivierende Maßnahmen möglich, dessen finanzielle Auswirkungen keine vermeintlich dramatischen finanziellen Auswirkungen verursachen würden. Oft sind es Kleinigkeiten die zu einer Verbesserung der Situation führen könnten. Ein großes Problem ist es z.B. in kleineren Verwaltungseinheiten, dass die Möglichkeiten für die Zahlung einer Zulage gesetzlich bzw. auf dem Verordnungswege extrem begrenzt sind. Gemeinsam kam man überein, dass auch in der Zukunft ein Gedankenaustausch wichtig ist.* *JP* ■

Der Landesgeschäftsführer Jens Paustian (rechts) im Gespräch mit dem CDU-Landtagsabgeordneten Ole-Christoper Plambeck

Aktuelle Werte:

„Weihnachtsgeld“ 2020

Das Jahr neigt sich langsam dem Ende zu und es steht für viele wieder ein Weihnachtsgeld an, welches im öffentlichen Dienst offiziell Jahressonderzahlung beziehungsweise Sonderzahlung heißt. Viele dort Beschäftigte dürften zu Recht der Auffassung sein, dass die Beträge ausbaufähig sind. Unser Einsatz für Verbesserungen hat zwar zu ersten Erfolgen geführt, aber das Ziel ist natürlich noch nicht erreicht.

Dennoch – wer einen zusätzlichen Betrag erhält, wird sich darüber sicher freuen, auch wenn die Freude zumindest teilweise gedämpft ist. Hier die aktuellen Werte für Schleswig-Holstein:

Tarifbeschäftigte

Entgeltgruppen	Werte 2019 Für Tarifbeschäftigte (einschließlich Auszubildende)		
	Kommunen * TVöD VKA	Bund TVöD Bund	Länder TV-L
EG 1 - 4	79,51 %	90 %	88,91 %
EG 5 - 8	79,51 %	90 %	89,40 %
EG 9a - 11	70,28 %	80 %	75,31 %
EG 12	70,28 %	80 %	47,07 %
EG 13	51,78 %	60 %	47,07 %
EG 14 - 15	51,78 %	60 %	32,95 %
Auszubildende	90 %	90 %	95 %

** Die in der Tarifrunde 2020 vereinbarte Aufstockung bei den Entgeltgruppen 1 bis 8 um 5 Prozentpunkte greift ab dem Jahr 2022*

Beamtinnen und Beamte *

	Werte seit 2007 gemäß Sonderzahlungsgesetz	
Status	Allgemeiner Betrag	Sonderbetrag für Kinder
A 2 – A 10	660,00	400,00
A 11 und höher	./.	400,00
Anwärter	330,00	400,00
Versorgungsempfänger…		
…aus A 2 – A 10	330,00	400,00
…aus A11und höher	./.	400,00

** Die ergänzende lineare Anhebung der Besoldungstabelle durch das Besoldungsstrukturgesetz stellt einen ersten Schritt zur Abmilderung der fortwirkenden Kürzungen der Sonderzahlung dar. Hierzu verweisen wir auf unsere bereits veröffentlichten Informationen und Berechnungen. Zudem weisen wir auf den vom dbb sh initiierten und beim Bundesverfassungsgericht anhängigen Vorlagebeschluss hin, der zu weiteren Besoldungskorrekturen führen kann.* KT ■

Personalrätekonferenzen für den Landes- und Kommunalbereich:

Personalräte profitieren von Informationen und Hilfestellungen - von Rechtsänderungen bis zu Personalversammlungen

Welche Änderungen ergeben sich aus der Besoldungsstrukturreform? Was bedeuten die jüngsten Änderungen von TVöD und TV-L für Änderungen der Eingruppierung? Welche Änderungen stehen im Mitbestimmungsrecht an? Welche Erfahrungen wurden in der Pandemiephase gemacht? Wie kann ich auf Stress reagieren? Auf diese Fragen gab es bei der Personalrätekonferenzen der komba und des dbb hilfreiche Antworten. Dabei wurde je eine Veranstaltung für Personalräte auf Landes- und auf kommunaler Ebene durchgeführt. Diese Aufteilung hat sich wieder bestens bewährt.

Die Informationen über Änderungen verschiedener Rechtsgrundlagen (und der Rechtsprechung) ermöglichen den Personalräten eine erste Einschätzung, welche Spielräume für Verbesserungen bestehen und gegebenenfalls angeschoben werden können. Zum Beispiel hinsichtlich besserer Beförderungsmöglichkeiten, der Anerkennung von Stufenlaufzeiten bei Höhergruppierungen oder der Zahlung von Urlaubsentgelt bei einer Änderung des Umfangs der Arbeitszeit. Während den „Rechtsteil“ der dbb Landesbundvorsitzende Kai Tellkamp übernommen hat, sorgte Dozentin Christina Thiesen für ergänzende Themenvielfalt: Sie gab wertvolle Tipps zur Vermeidung von belastendem Stress und führte in das Thema „Resilienz“ ein.

Ebenso interessant war ein Austausch zur Lage in Sachen „Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse“ der von Carsen Groehne moderiert wurde (PRK Landesdienst). Dabei konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Einschätzungen und Anregungen über online-Tools eingeben. Die unmittelbar vorliegenden Auswertungen wurden diskutiert und mündeten in guten gewerkschaftspolitischen Anregungen.

Komba Landesgeschäftsführer Jens Paustian verantwortete ein weiteres wichtiges Thema - den Erfahrungsaustausch hinsichtlich der Pandemie-Situation. Es wurde deutlich, dass der Umgang mit den Herausforderungen in den verschiedenen Dienststellen unterschiedlich ist, was Gerechtigkeitslücken und rechtliche Grauzonen offenbarte. Zum Beispiel geht es um Arbeitszeitfragen und dem Einsatz von Beschäftigten, die zu Risikogruppen zählen. Auch diesbezüglich wird sich der dbb für Klarstellungen einsetzen, um für Korrekturen bei der bestehenden und natürlich bei künftigen Lagen zu sorgen.

Betroffen ist natürlich auch die Arbeit der Personalräte selbst. Mit Spannung wird erwartet, inwieweit die bis Ende des Jahres befristete Änderung des Mitbestimmungsgesetzes, nach der Beschlüsse in Video- und Telefonkonferenzen möglich sind, eine Verlängerung er-

Carsten Groehne und Jens Paustian gehörten zum Moderatorenteam

fährt. Ungeachtet dessen bestand Einigkeit, dass im Zweifelsfalle Präsenzsitzungen die bessere Form für die Herbeiführung ausgewogener Beschlüsse sind. Nach einer Information über anstehende beziehungsweise erforderliche weitere Änderungen des Mitbestimmungsgesetzes wurden weitere Praxisfragen erörtert. Dazu zählt die Durchführung von Personalversammlungen unter den gegenwärtigen pandemiebedingten Einschränkungen.

KT

Bürgerbefragung des dbb beamtenbund und tarifunion

Ergebnisse der Bürgerbefragung „Öffentlicher Dienst“

Im letzten Jahr waren die Ergebnisse der Bürgerbefragung „Öffentlicher Dienst“ des Meinungsforschungsinstitutes „forsa“ in starkem Maße von dem Vertrauensverlust beeinflusst, den viele politische Institutionen zu verzeichnen hatten. In 2020 sieht sich das gesamte Land wie auch der Rest der Welt mit der Corona-Pandemie vor neue Herausforderungen gestellt, die hierzulande zu einem deutlichen Vertrauenszuwachs zu den meisten politischen Institutionen geführt haben. Dies zeigt sich auch am im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegenen Anteil (+ 22 Prozentpunkte) derer, die meinen, der Staat sei in der Lage, seine vielfältigen Aufgaben zu erfüllen. Nur noch eine Minderheit von 40 Prozent sieht den Staat als mit seinen Aufgaben und Problemen überfordert an. Keine Änderungen gab es allerdings bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Die Beschäftigten werden nach wie vor insbesondere als pflichtbewusst, verantwortungsbewusst und zuverlässig wahrgenommen.

Das Ansehen der einzelnen Berufsgruppen ist vor allem im letzten Jahr dem allgemeinen Vertrauensverlust entsprechend deutlich zurückgegangen. In diesem Jahr ist in den meisten Fällen – mit Ausnahme der Richter, Piloten und Soldaten – zumindest kein weiterer Ansehensrückgang, teilweise wieder eher eine leichte Ansehenssteigerung zu sehen. An Ansehen gewonnen haben im Vergleich zum letzten Jahr die Politiker (+ 8 Prozentpunkte), die aber mit 24 Prozent nach wie vor eher auf einem der unteren Rangplätze des Berufe-Rankings rangieren. Auf die konkrete, ohne Antwortvorgaben gestellte Nachfrage, mit welchen Aufgaben der Staat derzeit überfordert sei, nennen die Befragten eine Vielzahl von Bereichen. 22 Prozent der Befragten nennen vor allem die Aufgaben in der Schul- und Bildungspolitik. 20 Prozent denken dies von den Herausforderungen in der Asyl- und Flüchtlingskrise. 16 Prozent sehen eine Überforderung bei der Bewältigung der derzeitigen Corona-Krise, 14 Prozent bei den Problemen der inneren Sicherheit, 12 Prozent bei den sozialen Sicherungssystemen bzw. der Rente, 11 Prozent bei der Gesundheitsversorgung und jeweils 10 Prozent beim Klima- und Umweltschutz sowie der Steuer- und Finanzpolitik.

Die Bundesbürger wurden im Spätsommer 2020 auch anhand einer Liste um eine Einschätzung gebeten, welche Eigenschaften sie Beamten zuschreiben würden und welche eher nicht. Beamte werden nach wie vor insbesondere als pflicht- und verantwortungsbewusst (70 bzw. 64 %), als zuverlässig (61 %), rechtschaffend (57 %) und hilfsbereit (58 %) sowie kompetent (56 %) wahrgenommen. 41 Prozent sehen die Beamten als unbestechlich, 20 Prozent als flexibel an. Von den eher negativ behafteten Eigenschaften wird den Beamten am ehesten das Attribut „stur“ zugeschrieben (42 %). Nur jeweils eine Minderheit sieht Beamte als mürrisch (29 %), als arrogant (25 %), als ängstlich (21 %), als überflüssig oder ungerecht (jeweils 16 %) oder als schlecht (5 %) an.

*Seit der ersten „dbb Bürgerbefragung Öffentlicher Dienst“ in 2007 wird jedes Jahr ermittelt, welches Ansehen einzelne Berufsgruppen in der Bevölkerung genießen. Hierfür werden den Befragten verschiedene Berufsgruppen mit der Bitte vorgegeben, jeweils anzugeben, ob diese Berufsgruppe ein eher hohes oder eher geringes Ansehen genießt. Nach wie vor wird das „Berufe-Ranking“ von den Feuerwehrleuten angeführt, die bei 93 Prozent aller Bürger ein hohes Ansehen haben. Es folgen Ärztinnen/Ärzte (87 %), Kranken- und Altenpfleger*innen (87 bzw. 86 %), und Polizistinnen/Polizisten (82 %). Von Beamt*innen allgemein haben derzeit 37 Prozent – etwas mehr als noch im letzten Jahr und ähnlich wie bereits 2017 und 2018 – der Befragten ein hohes Ansehen. Auf den letzten Rängen des Berufe-Rankings finden sich wie auch in den Vorjahren die Versicherungsvertreter*innen (8 %), die Mitarbeiter*innen einer Werbeagentur (11%) oder einer Telefongesellschaft (13 %) sowie Politiker*innen 16 %) und Manager/innen (19 %). Deutliche Rückgänge im Ansehen haben in diesem Jahr im Vergleich zum Vorjahr vor allem die Richter*innen (-7 Prozentpunkte), Piloten*innen (-6 Prozentpunkte) und Soldaten*innen (-7 Prozentpunkte) zu verzeichnen.*

Der ausführliche Bericht wie auch die Berichte aus den Vorjahren sind auf der dbb-Seite unter folgendem Link abrufbar:
www.dbb.de/presse/mediathek/broschueren.html.

dbb

Wir haben die zufriedensten Kunden

in der privaten Krankenversicherung.

Landesgeschäftsstelle Kiel
Königsweg 28-34
24114 Kiel
Telefon (0431) 906 08 - 0

www.debeka.de

komba jugend

Die wichtigsten Punkte:

Tarifabschluss für Auszubildende

Der Tarifabschluss für die Beschäftigten von Bund und Kommunen beinhaltet auch Regelungen für die Auszubildenden. In der Verhandlungskommission ist die Jugend gut vertreten, insbesondere durch die dbb Bundesjugendleiterin Karoline Herrmann und komba Bundesjugendleiter Christian Dröttboom. Sie haben sich für die Belange der Jugend stark gemacht. Hier die wichtigsten Ergebnispunkte:

Corona-Sonderzahlung

Die Auszubildenden werden nicht von der steuerfreien Einmalzahlung ausgeschlossen, mit der die besonderen Belastungen durch die Corona-Krise abgemildert werden sollen (siehe Hauptbericht). Sie erhalten mit den Dezemberbezügen zusätzlich 225 Euro ausgezahlt.

Entgeltanpassungen

Die Ausbildungsentgelte werden zum 1. April 2021 und 2022 jeweils um 25 Euro angepasst. Sie steigen also insgesamt um 50 Euro. Als Mindestlaufzeit wurde wie bei den Tabellenentgelten Ende 2022 festgelegt.

Übernahme

Die Übernahmeregelung des Tarifvertrages für Auszubildende wird für die Zeit von November 2020 bis Dezember 2022 wieder in Kraft gesetzt. Diese Regelung bietet Auszubildenden, die ihre Abschlussprüfung erfolgreich bestehen, eine Perspektive: sie werden bei Bedarf beziehungsweise entsprechend freier Stelle grundsätzlich zunächst für 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, welches bei Bewährung dann automatisch in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mündet.

Praxisintegrierte Duale Studiengänge

Der Geltungsbereich des Tarifvertrages für Studierende in ausbildungsintegrierte duale Studiengänge wird ausgeweitet. Es soll auch für praxisintegrierte duale Studiengän-

ge sowie für Hebammenstudierende gelten. Damit wird für die betroffenen Nachwuchskräfte ein hohes Maß an Rechtssicherheit geschaffen.

Das Ergebnis stellt einen Kompromiss dar. Es konnten nicht alle Forderungen durchgesetzt werden, die aus unserer Sicht allerdings nichts an ihrer Berechtigung verloren haben. Dies betrifft auch die Übernahme von Fahrtkosten in Höhe des monatlichen ÖPNV-Tickets. Wir bleiben dran. Insgesamt kommt es darauf an, dass Nachwuchskräfte auch unter verschärften Wettbewerbsbedingungen gewonnen werden und dass die Kolleginnen und Kollegen sich wohl fühlen sowie gute Perspektiven bekommen. Das ist und bleibt unser Ziel. KT ■

„Wir haben uns geeinigt! Darüber sind wir froh, denn zähe, schwierige und oft auch sehr enttäuschende Verhandlungswochen liegen hinter uns. Wir hatten gehofft, dass die Arbeitgeberseite am Ende doch noch mit der Wertschätzung um die Ecke kommt, die die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Bund und Kommunen verdient haben," kommentierte Karoline Herrmann, die Vorsitzende der dbb jugend, den Tarifabschluss am 25. Oktober 2020 in Potsdam.

Hybrid-Bundesjugendausschuss

In jedem Jahr finden zwei Sitzungen des Bundesjugendausschusses statt, bei welchem sich die Landesjugendleitungen aus dem gesamten Bundesgebiet treffen.

Nachdem dieser im Frühjahr bereits als Präsenzveranstaltung ausfallen musste und durch einen Austausch über Skype ersetzt wurde, fand der Bundesjugendausschuss am 24.10.2020 als Hybrid-Veranstaltung statt. Dabei haben wir uns in Corona-gerechten Gruppen getroffen. Für Schleswig-Holstein waren Maria und Fabian dabei.

In einem Workshop haben wir über die Zukunft der komba jugend diskutiert und beraten, wie sich die komba gewerkschaft zukunftsgerecht aufstellen kann. Anschließend haben wir unsere Ergebnisse mit den anderen Gruppen zusammengetragen. Außerdem ging es um Digitalisierung und Öffentlichkeitsarbeit in Social Media. Außerdem haben wir uns über die Finanzen, Werbemittel sowie die nächsten Projekte und Termine ausgetauscht.

In der aktuell wieder schwierigen Lage haben wir uns über diesen wichtigen und informativen Austausch sehr gefreut!

Der Bundesjugendtag, bei welchem eine neue Bundesjugendleitung gewählt wird, findet übrigens am 28./29. Mai 2021 statt. Bereits am 12. März 2021 veranstalten wir den Landesjugendtag und wählen hierbei eine neue Landesjugendleitung.

Hast Du auch Lust, Dich aktiv in der komba jugend schleswig-holstein einzubringen? Dann melde Dich gerne bei uns: ***f.bellinghausen@komba-sh.de****.*

FB ■

Seniorenecke

(Ver)erben will gelernt sein

Clever nachlassen

Wenn das Wörtchen, wenn nicht wär, wär' ich längst schon Millionär. Eine Weisheit aus dem Volksmund, die beim Thema Erben ganz besonders zutrifft. Das gilt vor allem dann, wenn Hinterbliebene begünstigt werden sollen, die subjektiv zur Familie gehören, aber in keinem direkten Verwandtschaftsverhältnis zu den Erblassern stehen, beispielsweise in Patchworkfamilien, oder wenn zusätzliche Schenkungen vorgenommen werden sollen. Es kann sehr teuer werden, sich keine Gedanken über das komplizierte Erbrecht zu machen.

Die Deutschen haben 2019 eine gigantische Summe vererbt: 110 Milliarden Euro, die von den Finanzämtern veranschlagt wurden. Doch Gedanken darüber, wem, was und wie viel zukommen sollte, haben sich

die wenigsten gemacht: Nur knapp 26 Prozent der Erblasser, so eine Erhebung des Deutschen Forums für Erbrecht, hinterlassen ein Testament oder verfassen einen Erbvertrag. Damit bescheren die meisten Senioren ihren Nachkommen nichts als Ärger und Verdruss, was immer öfter zu Streitigkeiten bis hin zu Prozessen zwischen den Hinterbliebenen führt, die mit Zorn und Eifer ausgetragen werden.

Dabei ist das Erbrecht ebenso kompliziert wie glasklar. Wird der letzte Wille nicht schriftlich fixiert, das heißt in einem Testament niedergelegt, tritt die sogenannte gesetzliche Erbfolge ein. Das ist in den meisten Fällen (leider) der Fall. Dafür hat der Gesetzgeber vier Ordnungen festgesetzt (§§ 1924 bis 1926 BGB). Zunächst erben Kinder, Enkelkinder und Urenkel sowie Adoptiv- und nichteheliche Kinder. Danach greift die zweite Ordnung, zu der Eltern und deren Abkömmlinge (Geschwister der Erblasser und deren Kinder) gehören. Dann folgen in der dritten Ordnung die Großeltern und in der vierten die Urgroßeltern und jeweils deren Abkömmlinge. Zu den gesetzlichen Erben zählen weder Stief- noch Pflegekinder, weil die verwandtschaftliche Beziehung fehlt. Lassen sich keine Verwandten aus diesen vier Ordnungen als Erbe bestimmen, geht der Nachlass in den Besitz des Bundeslandes über, in dem die oder der Verstorbene zuletzt ihren/seinen Wohnsitz hatte. Ist selbst das nicht feststellbar, erbt die Bundesrepublik Deutschland.

Erbe muss versteuert werden

… doch die Freibeträge sind nach der Nähe der Verwandtschaftsverhältnisse relativ großzügig gestaffelt. Nahe Verwandte haben die größten Freibeträge. Ehepartner oder eingetragene Lebenspartner erben bis zu 500.000 Euro steuerfrei, jedes Kind bis zu 400.000 Euro. Die fernere Verwandtschaft oder per Testament bedachte Dritte müssen dagegen alles, was den Gegenwert von 20.000 Euro übersteigt versteuern. Das gilt auch für nichteheliche und nicht eingetragene Lebenspartner. Bei Schenkungen zu Lebzeiten, etwa an die Kinder, greifen die oben genannten Steuersätze ebenfalls. Allerdings können dann die Zuwendungen alle zehn Jahre erneut steuerfrei ausgekehrt werden.

Hinterlässt ein Erblasser einen Ehepartner und es bestand Gütergemeinschaft, ergibt sich aus der gesetzlichen Erbfolge für diesen eine Sonderstellung, obgleich keine verwandtschaftliche Beziehung bestanden hat. Die/Der Hinterbliebene erbt den Hausrat sowie 25 Prozent des sonstigen Nachlasses. Den Rest erben die Kinder. Sind die Kinder bereits verstorben und haben ihrerseits Kinder hinterlassen (Enkelkinder) erbt der überlebende Ehegatte 50 Prozent.

Das handschriftliche Testament muss vom Erblasser vollständig eigenhändig per Hand geschrieben werden. Die Abfassung auf einer Schreibmaschine oder an einem PC mit anschließendem Ausdruck und Unterschrift genügt nicht.

Sind keine Enkel vorhanden, erbt der Ehegatte alles. Aufgrund dieser gesetzlichen Bestimmungen haben schon manche Seniorinnen und Senioren ihren Lebensmittelpunkt aufgeben und das Einfamilienhaus abschreiben müssen, weil die Kinder - sprich Miterben -verkaufen wollten. Davor schützt nur ein gemeinsames Testament beider Eheleute, in dem sie ihren letzten Willen eindeutig auflisten.

Gängig ist das sogenannte Berliner Testament. Beide Eheleute setzen sich darin gegenseitig zu Alleinerben des gesamten Besitzes ein und bestimmen ihre leiblichen Kinder zu je einem Anteil zu Nacherben. Das Testament muss handschriftlich verfasst und von beiden Ehepartnern eigenhändig unterschrieben werden. Zeugen sind nicht notwendig, doch eine Hinterlegung beim Nachlassgericht ist anzuraten. Bei komplizierten Familienverhältnissen, etwa der so genannten Patchworkfamilie, greift diese Variante der Nachlassregelung allerdings nicht, sondern es bedarf eindeutiger Festlegungen in Testamentsform, die möglichst von einem Fachanwalt für Erbrecht, besser noch von einem Notar zu Papier gebracht werden. Notarielle Testamente haben den Vorteil, dass die Erben keinen Erbschein beantragen müssen. Als Urkunden gelten sie unmittelbar gegenüber Behörden, Banken oder Versicherungen. Das spart Zeit und Geld.

Irene und Paul Wertmann (Namen geändert) sind beispielsweise in zweiter Ehe verheiratet. Sie bringt zwei erwachsene Söhne, er eine ebenfalls erwachsene Tochter mit in die neue Ehe, Enkelkinder gibt es nicht. Die beiden Ruheständler besitzen ein schuldenfreies Einfamilienhaus, einige Antiquitäten und ein beachtliches Barvermögen, das sie nach ihrer beider Ableben zu gleichen Teilen den beiden Söhnen vererben möchten. Die Tochter soll leer ausgehen, weil sie die neue Ehefrau des Vaters seit Jahren rigoros ablehnt und bekundet hat, mit beiden keinerlei Kontakte mehr pflegen zu wollen. "Wer nicht will, der hat schon", meinen die Wertmanns. Doch so einfach geht es nicht.

Enterben ist gar nicht so leicht

… denn „enterbten" Nachkommen steht ein Pflichtteil zu, der die Hälfte eines Anteils der übrigen Erben in Bargeld ausmacht. Weil das Berliner Testament für eine solche Konstellation nicht ausreicht, lassen die Eheleute Wertmann bei einem Notar ein Testament erstellen, das sie zu gegenseitigen Erben des gesamten Besitzes bestimmt und nach dem Ableben des hinterbliebenen Ehepartners das Vermögen zu gleichen Teilen den beiden Söhnen zuspricht. Die Tochter wird in diesem Testament nicht er-

Mit dem Notfallordner der dbb bundesseniorenvertretung haben ihre Angehörigen jederzeit alle wichtigen Unterlagen und Informationen zusammen.

wähnt, so dass ihrerseits daraus keinerlei Begründungen für die „Enterbung“ ablesbar sind, die vor Gericht als „Irrtümer“ der Erblasser angefochten werden könnten.

Erbe ausschlagen

... auch das kann gegebenenfalls sinnvoll sein. Hat ein Erblasser in unsicheren finanziellen Verhältnissen gelebt und seinen mobilen und immobilen Besitz mit Schulden belegt, müssen die Erben dieses Negativvermögen übernehmen und die Verbindlichkeiten ablösen. Das Erbe auszuschlagen ist in solchen Fällen die einzige Möglichkeit, von Zahlungsforderungen verschont zu bleiben. Doch Vorsicht: Es gilt die Formel “alles oder nichts“. Rosinenpickerei ist nicht erlaubt, so dass die Inbesitznahme der goldenen Armbanduhr der oder des Verstorbenen als Erinnerungsstück vom Nachlassgericht als Annahme des Erbes gewertet werden kann. Allein wer einen Erbschein beantragt, um Bankgeschäfte zu regeln, hat damit die Erbschaft insgesamt angenommen. Ablehnen ist nur innerhalb von sechs Wochen möglich und muss gegenüber dem zuständigen Nachlassgericht formell erklärt werden.

Erben und Vererben sind - wie die vorgenannten Beispiele zeigen - ein komplexes Thema, das für den Laien viele Fallstricke enthält, die am Ende teuer werden können. Deshalb gehört zum cleveren Nachlassen die Beratung durch einen Fachanwalt für Erbrecht oder durch einen Notar zwingend dazu, bevor ein Letzter Wille zu Papier gebracht wird, der Bestand haben soll.

Ein Hinweis zum Schluss: Im Testament zu bestimmen, wie die Beerdigung durchgeführt werden soll, ist für die Hinterbliebenen wenig hilfreich. Bevor das zuständige Nachlassgericht ein Nachlassverfahren eröffnet, vergehen oft mehrere Wochen. Die Erben werden zu diesem Termin geladen, müssen aber nicht erscheinen. Das Ergebnis wird ihnen in einer Testamentseröffnungsurkunde mitgeteilt. Eine eigenhändig unterzeichnete Notiz zur Form der Bestattung sollte deshalb im Stammbuch oder in den Personalpapieren deponiert werden. Diesem letzten Wunsch werden sich die Erben sicherlich nicht verschließen.

AiR 10/2020 ■

Beim Erben und Vererben liegt der Teufel oft im Detail. Deshalb hat die dbb bundesseniorenvertretung einen Ratgeber zum Thema Erbrecht herausgegeben. Darin finden Sie einen ersten Überblick über die Rechtslagen und es werden grundsätzliche sowie praktische Fragen behandelt. Die verschiedenen Möglichkeiten, ein Testament zu verfassen, werden anschaulich dargestellt, Fragen zu Erbfolge und Pflichtteil behandelt und auch, was zu tun ist, wenn der Erbfall eingetritt.

Der Ratgeber „Erbrecht“ der dbb bundesseniorenvertretung kann für 5 Euro über den dbb Verlag bezogen werden: www.shop.dbbverlag.de oder telefonisch unter 030/726191723.

Achter Altersbericht

Digitalisierung ersetzt keine persönlichen Kontakte

Der bereits im August 2020 vorgestellte Achte Altersbericht der Bundesregierung setzt sich mit zahlreichen Facetten des Themas “Ältere Menschen und Digitalisierung“ auseinander und beleuchtet daraus resultierende ethische Fragen.

“Digitale Technologien eröffnen neue Möglichkeiten für Seniorinnen und Senioren“, sagte der Vorsitzende der ***dbb bundesseniorenvertretung, Horst Günther Klitzing.***

Allerdings müssten auch Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Ältere in die Lage versetzen, auch wirklich von der Digitalisierung zu profitieren, so Klitzing. “Zum Beispiel darf nicht außer Acht gelassen werden, dass E-Mail, Internet und Co persönliche Kontakte nicht ersetzen können“, stellte Klitzing fest. Dies sei während der COVID-19-Krise besonders deutlich geworden. Der Chef der dbb Senioren stimmte daneben der Empfehlung der Altersberichtskommission ausdrücklich zu, dass Zugang und Nutzung der digitalen Angebote für alle Menschen sichergestellt werden müsse. Hierzu sind neben flächendeckend verfügbaren schnellen Internetzugängen auch entsprechende Bildungsangebote für die ältere Generation erforderlich.“ Dieser Aspekt sei in der bisherigen Diskussion zu kurz gekommen.

dbb ■

Aktionstag „Pflegende Angehörige“

Besserstellung pflegender Angehöriger gefordert

Pflege in Deutschland lebt auch vom Engagement der Angehörigen. Über 2,6 Millionen Menschen werden mittlerweile zu Hause versorgt, das entspricht drei Vierteln aller Pflegebedürftigen. dbb, dbb bundesseniorenvertretung und dbb bundesfrauenvertretung fordern, die Angehörigen bei dieser Aufgabe besser zu unterstützen.

“Es sind alleine die Angehörigen, die den Pflegebedürftigen ihren häufig größten Wunsch erfüllen können: nicht in ein Heim umziehen zu müssen, sondern in ihrem vertrauten Umfeld bleiben zu können“, sagte der ***dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach*** *am 8. September 2020, dem Aktionstag „ Pflegende Angehörige”. “Aber die Pflege in den eigenen vier Wänden ist für alle Beteiligten natürlich auch eine große Herausforderung, deshalb brauchen die Familien vom Staat mehr Hilfe und Unterstützung.“*

Neben den Pflegenden und ihren Angehörigen entlastet die Versorgung zu Hause auch das ohnehin knappe Personal in den Pflegeeinrichtungen. “Und diejenigen, die jetzt wieder jammern und zetern, was das alles kosten wird, sollten sich bewusst machen, dass die Pflege in den eigenen vier Wänden immer noch wesentlich günstiger als die vollstationäre Unterbringung ist. Ein weiterer Grund, am heutigen Tag den Frauen und Männern, die einen lieben Angehörigen zu Hause versorgen, auch einfach mal Danke zu sagen“, so Silberbach.

AiR 10/2020 ■

Entlastungsbeträge nicht abgerufen

Gerade während der Corona-Pandemie habe sich gezeigt, dass beispielsweise die externe Hilfe von Pflegediensten bei der Morgenwäsche aufgrund der Kontakteinschränkungen schlicht entfallen musste. Die dafür vorgesehenen Entlasstungsbeträge konnten deshalb vielfach nicht verwendet werden. Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb Senioren, erklärte dazu: ”Wir haben uns dafür eingesetzt, dass diese Beträge nicht verfallen, sondern ins Folgejahr übertragen werden können. Die entsprechende Regelung soll jetzt auch erneut verlängert werden. Das hilft ungemein, auch wenn wir uns diesbezüglich mehr Aufklärung durch die Pflegekassen wünschen würden.“

Darüber hinaus engagiert sich der dbb als ständiges Mitglied im von der Bundesregierung eingesetzten Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf - und erarbeitet in dieser Funktion gerade ein Konzept für eine steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung, angelehnt an die Regelungen im Elterngeld - und Elternzeitgesetz. Es soll zur finanziellen Absicherung von Menschen beitragen, die einen befristeten (Teil -) Ausstieg aus dem Berufsleben erwägen, um einen Angehörigen zu Hause zu pflegen. “Die derzeitige Möglichkeit, ein unverzinstes Darlehen zu erhalten, das man im Anschluss an eine Teilzeitphase abstottern muss, ist de facto keine Option. Deshalb machen wir uns für eine prozentuale Entgeltersatzleistung stark. Damit würde auch ein wichtiger Schritt unternommen, um Altersarmut zu verhindern. Denn bei der bisherigen rentenrechtlichen Berücksichtigung der Angehörigenpflege ist noch viel Luft nach oben“, so dbb Chef Silberbach.

Häusliche Pflege stärken

Das unterstützt auch Milanie Hengst, Vorsitzende der dbb frauen: Nach wie vor sind es größtenteils Frauen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Mit Entgeltpunkten zur Erhöhung der Rentenanwartschaft bekämpfen wir jedoch nur die Symptome. Um den Ursachen zu begegnen, braucht es dringend Anreize für mehr Partnerschaftlichkeit in der häuslichen Pflege.“

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.

87. Geburtstag
15.09. Paul Bewersdorff, Burg ■

Fragen, Wünsche, Anregungen?

Unseren Seniorenbeauftragten erreichen Sie wie folgt:

Bernd Günther Schmidt

E-Mail: senioren@komba-sh.de

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

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 5/2020
Oktober/November

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 Senioreninnen 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!