komba rundschau

schleswig-holstein

Weihnachtsgeldeinbußen 2007 bis 2021

Kennen Sie als Beamtin oder Beamter IHREN Zwangsbeitrag zur Haushaltssanierung?

Sicher nicht, aber der Betrag der persönlichen Einbußen lässt sich für jeden einzelnen ermitteln! Auf Initiative der komba gewerkschaft hat der dbb schleswig-holstein hierzu jetzt ein Berechnungstool bereitgestellt. Es ist ganz einfach zu bedienen und leicht über unsere Webseiten zu finden:
www.komba-sh.de und www.dbb-sh.de.

Weitere Informationen zum Berechnungstool und zu der damit verbundenen Aktion erhalten Sie im Artikel auf Seite 5.

Machen Sie mit!

Heft 2/2021
April/Mai

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im
dbb beamtenbund und tarifunion

IMPRESSUM:

Herausgeber:
komba gewerkschaft schleswig-holstein - Kommunalgewerkschaft für Beamte und Arbeitnehmer -
Hopfenstraße 47, 24103 Kiel
Telefon 0431 535579-0
Telefax 0431 535579-20
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)
komba bund (kb), Eckhard Schwill (ES)
Kai Tellkamp (KT), Jens Paustian (JP), Kristin Seifert (KS)

Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Fotos:
eigene Bilder
pixabay © angelo luca iannaccone, Gerd Altmann, Jan Felix Christiansen
fotolia© FrankU, deanm 1974, rolafoto, okea. Dominique VERNIE, Kurhan, Kitty

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 -

Inhalt

Informationen von der Landes- und Bundesebene

4 *Wissenschaftliche Untersuchung zum Rassismus im öffentlichen Dienst*
5 *Weihnachtsgeldeinbußen 2007 bis 2021*
6 *Redaktionsverhandlungen zum Tarifabschluss erfolgreich beendet*
8 *Mehr Rechtssicherheit für Notfallsanitäter*
8 *Nach dem Aus für die Pflegekammer*
8 *Jobrad – erst prüfen, dann radeln*
10 *Ergebnisse bei Erschwernissen, Winterdienst und für Vorarbeiter*
10 ***Aktuelle und kommende Entgelt- und Besoldungstabellen***
15 *Impfdiskussion*
15 *Corona-Infektionen im öffentlichen Dienst*
16 *Monitor öffentlicher Dienst 2021*
17 *Menschen mit Behinderungen*

komba jugend

18 *Erster digitaler Landesjugendtag der komba jugend schleswig-holstein*
19 *Pandemiestrategie - Die Nöte der Jugend erkennen*
20 *Jugendseminare*

Seniorenecke

20 *Trotz Pandemie - Renten bleiben stabil*
21 *Private Pflegevorsorge*
21 *Wir gratulieren!*

Redaktionsschluss: 23.04.2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Tarifverhandlungen sind in diesen Zeiten eine große Herausforderung. Die pandemische Lage macht es auch uns als Gewerkschaftern nicht leichter, wie auch die letzte Einkommensrunde für Bund und Kommunen gezeigt hat. Das trotzdem ein passables Ergebnis zustande gekommen war, lag insbesondere auch an dem zahlreichen dezentralen Engagement der Kolleginnen und Kollegen im Kommunaldienst.

Nun, im September 2021, stehen die Tarifverhandlungen für den Landesdienst auf der Agenda der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Und auch wenn der Fahrplan für die Verhandlungen noch nicht fixiert ist und fraglich ist, welche konkreten Auswirkungen und Einschränkungen die pandemische Lage haben wird, müssen die Vorbereitungen hierfür gewerkschaftsintern bereits anlaufen.

Dabei darf nicht vergessen werden, dass das Tarifergebnis für die Länder nach letzten Aussagen der Landesregierung weiterhin auf die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein übertragen werden soll. Ob die Corona-bedingt angespannte Haushaltslage daran etwas ändert, kann noch nicht gesagt werden.

Allen voran geht es um die Frage der Aufstellung der Kernforderungen. In der Vergangenheit wurde stets ein Schwerpunkt auf die lineare Erhöhung gelegt. Und in der Tat waren durchaus ansehnliche Entgeltsteigerungen zu verzeichnen. Doch die Stimmen, die einen anderen Schwerpunkt verlangen, werden lauter. Und dies nicht zu Unrecht.

Gerade die jüngeren Kolleginnen und Kollegen legen zunehmend Wert auf mehr Freizeit und eine bessere Work-Life-Balance. Eine klare Trennung von Privatleben und Beruf ist der Wunsch vieler in der sogenannten „Generation Z". Und ich bin sicher nicht der Einzige der von jüngeren Kolleginnen und Kollegen gehört hat, dass man sich lieber eine geringe Wochenarbeitszeit als mehr Geld wünsche.

Und wie sieht es eigentlich mit den Familien aus? Auch hier werden zunehmend Stimmen lauter, die sich ebenfalls eine klarere Trennung von Beruf und Privatleben wünschen – und dies gerne kombiniert mit einer geringeren Soll-Wochenarbeitszeit. Warum haben wir eigentlich noch nicht darüber gesprochen, die Arbeitszeit in dieser Phase des Lebens zu reduzieren? Oder dies vielleicht in einem höheren Urlaubsanspruch auszudrücken?

Nicht zuletzt wird es aber auch um Geld gehen müssen. Meines Erachtens insbesondere auch um die Frage, wie wir es hinbekommen, dass die Schere zwischen den unteren und den oberen Einkommensgruppen nicht weiter auseinander geht.

Sie sehen, die Forderungsfindung verspricht sich in eine spannende Diskussion zu entfalten. Ich freue mich darauf und lade Sie herzlich ein, sich einzubringen.

Herzliche, kollegiale Grüße! Bleiben Sie gesund!

Ihr
C. Dirschauer

(Christian Dirschauer)

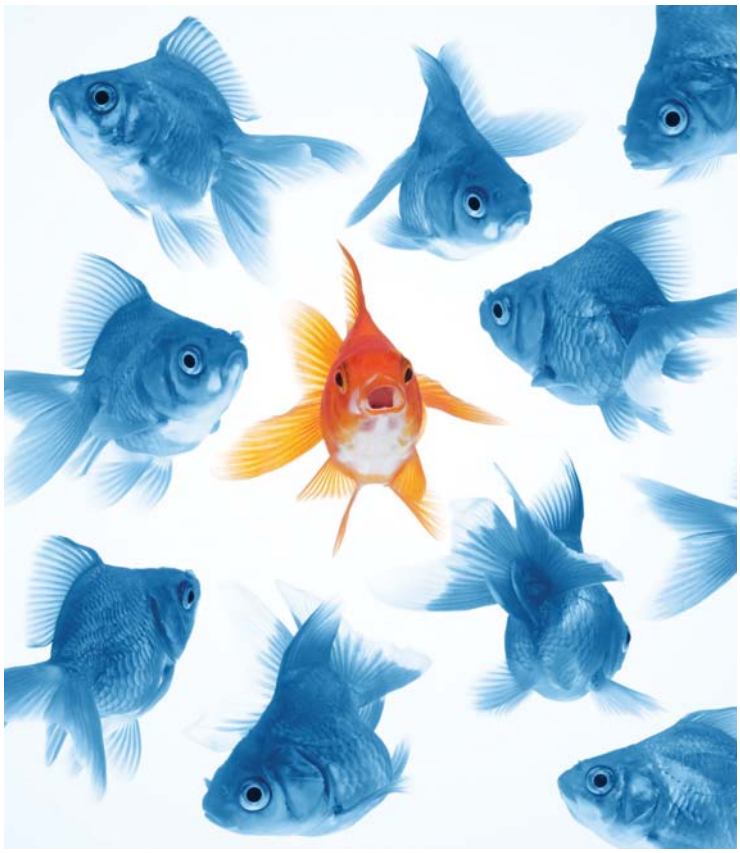
Informationen von der Landes- und Bundesebene

Wissenschaftliche Untersuchung zum Rassismus im öffentlichen Dienst

Eindeutige Position der komba

Wir sind als komba gewerkschaft schleswig-holstein aufgefordert worden, zu einer beabsichtigten wissenschaftlichen Untersuchung zum Thema Rassismus im öffentlichen Dienst, speziell für den Bereich der Polizei, eine Stellungnahme abzugeben. Mit Blick auf die dahinter stehende allgemeine Problematik auch für den kommunalen Bereich haben wir uns dazu wie folgt positioniert.

Wir haben deutlich gemacht, dass wir uns gegen Rassismus und alle anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit aussprechen. Unser und das Selbstverständnis unserer Mitglieder ist es, für eine plurale Gesellschaft einzutreten und Vielfalt als Mehrwert zu verstehen. Als Fachgewerkschaft im deutschen beamtenbund ist uns bewusst, dass der öffentliche Dienst eine besondere Verantwortung trägt. Ihm obliegt das Gewaltmonopol über die Ausführung der Gesetze in Deutschland. Unabhängig von politischen Einflüssen und Gesinnungen ist er nur Recht und Gesetz unterworfen. Durch Amtseid oder Erklärung verpflichten sich die Mitarbeitenden deshalb zur Wahrung der Rechtsordnung in unserem Land. Wir sind davon überzeugt, dass die Mitglieder der komba gewerkschaft schleswig-holstein und die überwältigende Mehrheit der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst nach diesem Leitmotiv handeln und täglich ihren Dienst für unser Land leisten.



*Durch die im Alternativantrag vorangestellte Bitte, das Werteverständnis der Mitarbeiter*innen in sämtlichen Landesbehörden zu untersuchen, könnte der Eindruck entstehen, dass die oben beschriebene Motivation grundsätzlich in Frage gestellt wird. Dies sollte unbedingt vermieden werden. Auch ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass der öffentliche Dienst im Rahmen der von den jeweiligen Parlamenten vorgegebenen Gesetzen handeln muss und es daher auch Einzelfallentscheidungen geben kann, wo der Vorwurf von Rassismus unberechtigter Weise auftauchen könnte. Als Beispiel kann die Vorgehensweise der Polizei und der Verwaltung für Handlungen nach dem Asylgesetz dienen.*

Wir haben deutlich gemacht, dass auch wir nicht ausschließen können, dass es im Einzelfall zu Rassismus, rassistischem Handeln oder anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit kommt oder kommen kann. Als komba gewerkschaft schleswig-holstein haben wir daher grundsätzlich begrüßt, dass wir die Initiative einer unabhängigen wissenschaftlichen Untersuchung in sämtlichen Landesbehörden nicht ablehnen.

Aus unserer Sicht sollten dabei folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- *Bei der zu beauftragenden wissenschaftlichen Einrichtung muss es sich um eine unabhängige Stelle handeln, die trotzdem ein Verständnis für die Funktions- und Arbeitsweise des öffentlichen Dienstes aufbringt. Dabei darf der Fokus nicht nur auf Problembereichen liegen. Das Ergebnis muss eine Betrachtung zulassen, die die Situation in der gesamten Landesverwaltung widerspiegelt und ins Verhältnis setzt.*
- *Wesentlicher Schwerpunkt sollte auf der Untersuchung der Methoden zur Stärkung der Mitarbeitenden gegen menschenverachtende Verhaltensweisen liegen. Bisherige Maßnahmen und deren Wirkung sollten Berücksichtigung finden. Gegebenenfalls notwendige Handlungsfelder zu einer wirkungsvolleren Sensibilisierung und Stärkung der Mitarbeitenden in der Landesverwaltung sind aufzuzeigen.*

Wir sehen in dieser geplanten Untersuchung ebenfalls eine Chance, das Vertrauen in einen diskriminierungs- und vorurteilsfreien öffentlichen Dienst und seine Mitarbeitenden zu stärken. Außerdem könnten neben der Untersuchung der Motivlagen und Methoden weitere Instrumente zu einer Reduzierung der vorgenannten Risiken führen. So ist es unsere feste Überzeugung, dass eine starke Mitarbeiterbindung und hohe Arbeitszufriedenheit wesentliche Säulen einer frei von Einflüssen begründeten unabhängigen Aufgabenerledigung sind. Auch politisches Handeln trägt hierzu bei und muss durch Wertschätzung und Verbindlichkeit geprägt sein.

Personaleinsparungen, Arbeitszeiterhöhungen, Streichung von Gehaltsbestandteilen und nicht eingehaltene Zusagen hatten hier sicher keinen positiven Einfluss. Wir haben aber ebenso deutlich gemacht, dass das Thema Rassismus ein gesamtgesellschaftliches Problem ist und nicht nur den öffentlichen Dienst alleine betrifft.

Ein weiteres Erfordernis betrifft aber ebenso den Schutz der Beschäftigten vor Gewalt. Auch Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes kann das Menschenbild der Betroffenen negativ beeinflussen – insbesondere, wenn Konsequenzen ausbleiben. Vor allem – aber nicht nur – ist die Polizei Aggressionen ausgesetzt. Betroffen sind letztlich nahezu alle Aufgabenbereiche des öffentlichen Dienstes. Das spielt in der öffentlichen Wahrnehmung und der politischen Aufarbeitung nach unserer Überzeugung eine zu kleine Rolle. Auch die erfolgte Weiterentwicklung des Strafrechts, die auch Feuerwehr und Rettungsdienst einbezieht, spiegelt die Wirklichkeit unzureichend wider. Jeder Angriff auf Beschäftigte und Repräsentanten des Staates ist inakzeptabel und sollte zu vergleichbaren Konsequenzen für die Täter sowie zu Unterstützungsangeboten für die betroffenen Beschäftigten führen.

KT/JP ■

Weihnachtsgeldeinbußen 2007 bis 2021:

Berechnen Sie IHREN Zwangsbeitrag zur Haushaltssanierung!

Gehören Sie zur Berufsgruppe der Beamtinnen und Beamten, die im Schleswig-Holsteinischen Landes- oder Kommunaldienst tätig sind? Es dürfte keine gesellschaftliche Gruppe geben, die stärker zur Haushaltssanierung herangezogen wurde und wird. Das liegt an der bereits seit 2007 geltenden Kürzung/Streichung Ihres Weihnachtsgeldes, die längst hätte zurückgenommen werden müssen.

Daran sollten wir weiter arbeiten. Um zu verdeutlichen, wie wichtig das ist, machen wir den betroffenen Beamtinnen und Beamten ein Angebot: Berechnen Sie Ihre bisherigen persönlichen Einbußen! Das gelingt ganz einfach über ein speziell erstelltes Berechnungsprogramm, das unter anderen über unsere Homepage erreichbar ist. Das Programm, das die komba mitinitiiert hat und von unserem Spitzenverband dbb sh konzipiert wurde, bleibt zunächst bis Ende 2021 online.

Es handelt sich jedoch nicht nur um ein Serviceangebot, sondern auch um eine Aktion: Sie können sich eine als „Urkunde" aufbereitete Bestätigung der Ihnen bislang zugemuteten Einbußen ausdrucken. Nur wenn Sie es möchten, können Sie zusätzlich die Option wählen, Ihre Einbußen gemeinsam mit den Angaben weiterer Betroffener in eine Liste einzutragen. Diese Liste möchten wir veröffentlichen bzw. der Politik zuleiten. So können Sie einen aktiven Beitrag leisten, um bei den Verantwortlichen das Bewusstsein zu fördern: hier sind Fairness und Gerechtigkeit auf der Strecke geblieben, es besteht dringender Handlungsbedarf!

Dieser Handlungsbedarf wird auch durch die aktuelle Rechtsprechung untermauert. Vorliegende Grundsatzentscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes lassen keinen Zweifel zu, dass die Besoldung auch in Schleswig-Holstein nicht den Anforderungen der Verfassung an eine amtsangemessene Alimentation entspricht. Das wird auch von der Schleswig-Holsteinischen Verwaltungsgerichtsbarkeit so gesehen; ein entsprechender Beschluss wurde erstmals durch den dbb sh bereits im Jahr 2018 erreicht. Wir brauchen jetzt keine weiteren Urteile, sondern endlich einen handlungswilligen Gesetzgeber. Dieser darf nicht auf Zeit spielen, wenn es um die Beachtung verfassungsrechtlicher Vorgaben geht. Wir erwarten nichts anderes, was – zu Recht – auch von den Beamtinnen und Beamten erwartet wird: eine in zeitlicher und sachlicher Hinsicht uneingeschränkte Verfassungstreue!

Machen Sie mit bei unserer Aktion! Informieren Sie auch Ihre Kolleginnen und Kollegen! Wir versichern Ihnen: Wir bleiben dran!

KT ■

Redaktionsverhandlungen zum Tarifabschluss erfolgreich beendet, aber:

Die Auszahlung der höheren Entgelte stand auf der Kippe

Wenn in einer Tarifrunde ein Durchbruch vermeldet wird, ist das noch lange nicht mit einem Abschluss der Tarifrunde gleichzusetzen. Diese Regel wurde in der jüngsten Tarifrunde mit Bund und Kommunen mit einem besonderen Ausrufezeichen versehen. Nachdem im Oktober des letzten Jahres eine Grundsatzeinigung erzielt wurde, hakte es in den sogenannten Redaktionsverhandlungen, die anschließend insbesondere der Ausformulierung der tarifvertraglichen Änderungen dienen. Erst im März diesen Jahres waren die Regelungen, die sage und schreibe siebzehn (!) Tarifverträge umfassen, vollständig unter Dach und Fach – von den Änderungen des TVöD inklusive der Entgelttabellen sowie der Ausbildungstarifverträge und des Tarifvertrages über flexible Arbeitszeitregelungen bis hin zu neuen Regelungen betreffend das Fahrradleasing und die Corona-Sonderprämie.

VKA blockierte Auszahlung der höheren Entgelte

Gegenstand der Grundsatzeinigung war unter anderem eine lineare Tabellenanpassung in zwei Schritten: 1,4 % ab dem 1. April 2021 (mindestens aber 50 Euro) und 1,8 % ab dem 1. April 2022.

Ob sich der erste Schritt pünktlich auf dem Konto der Beschäftigten bemerkbar macht, hatten die Arbeitgeber zunächst in Frage gestellt: Hintergrund der angedrohten Blockade waren Unstimmigkeiten bei der Ausformulierung der Regelungen zum Fahrradleasing.

Dieses Detail zum Anlass zu nehmen, die Auszahlung der Entgelterhöhung zu verweigern, war aus Sicht von komba und dbb nicht nur unverhältnismäßig, sondern unredlich. „Diese Provokation trifft direkt die Beschäftigten, die selbst unter Pandemiebedingungen flexibel, zuverlässig und häufig über die Belastungsgrenze hinaus die Aufgabenerfüllung im Interesse der Allgemeinheit gewährleisten", zeigte sich komba Bundesvorsitzender Andreas Hemsing empört. Schließlich konnten die Wogen wieder geglättet werden: Auch das Thema Fahrradleasing wurde geeint und es gab grünes Licht für die Entgeltauszahlung.

Corona-Sonderprämie – erste Auszahlung im Mai 2021

*Zur Umsetzung der in der Tarifeinigung vorgesehenen **Corona-Sonderprämie für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)** wurde ein eigenständiger Tarifvertrag vereinbart. Die Konkretisierung und praktische Umsetzung der Tatbestandsvoraussetzung des „überwiegenden Einsatzes für mindestens einen Monat" in einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Pandemie war Gegenstand langer Diskussionen während der Redaktionsverhandlungen. Dabei ging es uns darum, die Voraussetzungen für den Bezug der Corona-Sonderprämie klar zu formulieren, um dem mit diesem Instrument verfolgten Ziel der Honorierung des besonderen Einsatzes unter schwierigen Bedingungen gerecht zu werden und die Regelung gleichzeitig in der Praxis einfach umsetzbar zu gestalten. Eine mögliche Steuerfreiheit der Sonderprämie setzt voraus, dass die Zahlung bis einschließlich 30. Juni 2021 bei den Beschäftigten eingeht, weil die entsprechende Vorschrift im Steuerrecht nach dem derzeitigen Stand bis zu diesem Stichtag befristet ist.*

Die Corona-Sonderprämie ÖGD in Höhe von 50 Euro steht laut Tarifvertrag denjenigen zu, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 für je 15 Arbeitstage zur Bewältigung der Corona- Pandemie eingesetzt waren beziehungsweise im Zeitraum vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2022 noch werden. Dabei findet jeweils zu den Auszahlungszeitpunkten im Mai 2021 beziehungsweise im Mai 2022 eine Addition aller in den zurückliegenden Zeiträumen erbrachten Einsatztage bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie statt. Pro volle 15 Kalendertage werden dann im Mai 2021 beziehungsweise Mai 2022 50 Euro an Corona-Sonderprämie gewährt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Sonderprämie entsprechend. Verbleibt bei der Gesamtberechnung am Schluss des jeweiligen Betrachtungszeitraums ein Rest von weniger als 15 aber mindestens acht Arbeitstagen, wird dafür auch die volle Prämie gezahlt. Pro Jahreszeitraum kann allerdings höchstens ein Gesamtbetrag von 600 Euro an Corona-Sonderprämie gezahlt werden. Soweit die Corona-Sonderprämie einkommensteuerpflichtig ist, ist sie zusatzversorgungsversorgungspflichtiges Entgelt. Beschäftigte, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, aber zu den jeweiligen Auszahlungszeitpunkten aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, müssen ihre Ansprüche jeweils bis spätestens 31. August 2021 beziehungsweise 31. August 2022 in Textform geltend machen.

Flexibilisierung der leistungsorientierten Bezahlung

Näher konkretisiert wurden auch die Details für die Rahmenbedingungen bei der Umsetzung der alternativen Entgeltanreizsysteme im neuen § 18a TVöD. Die Betriebsparteien können in Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarungen vorsehen, dass das für die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) gemäß § 18 TVöD

vorgesehene Volumen ganz oder teilweise für die neuen Entgeltanreizsysteme verwendet werden soll.

Soweit das dazu vorgesehene Budget in einem Jahr nicht vollständig verbraucht wurde, erhöht sich das Volumen für die LOB gemäß § 18 TVöD im Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag. Zudem ist in § 18a TVöD eindeutig festgeschrieben, dass eine undifferenzierte Auszahlung des Budgets für leistungsorientierte Bezahlung in Form einer Sonderzahlung als eine gleichberechtigte Form der alternativen Entgeltanreizsysteme von den Betriebsparteien vereinbart werden kann. Schließlich haben die Gewerkschaften und die VKA klargestellt, dass die verschiedenen Verwendungsformen des alternativen Entgeltanreizsystems, also zum Beispiel Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV / Job-Ticket oder Wertgutscheine bei der Frage, ob diese als zusatzversorgungspflichtig zu werten sind, entsprechend der üblichen Systematik behandelt werden. Die ausbezahlten Beträge beziehungsweise überlassenen Vorteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, wenn es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen handelt.

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Eine wesentliche Konkretisierung wurde beim Samstagszuschlag für die Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen erreicht. Nach der Tarifeinigung im Oktober 2020 war diesbezüglich eine Erhöhung auf 20 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Entgelts vorgesehen. Durch eine entsprechende klarstellende Formulierung ist nunmehr sichergestellt, dass dies auch gilt, wenn die Samstagsarbeit von 13 bis 21 Uhr im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit geleistet wird. Dies ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber der allgemeinen Regelung im TVöD. Da vor allem in Krankenhäusern regelmäßig Wechselschicht- beziehungsweise Schichtarbeit geleistet wird, war diese Erweiterung des Anwendungsbereichs gegenüber der Regelung im allgemeinen Teil erforderlich, weil die Verbesserung beim Samstagszuschlag andernfalls weitgehend keine Anwendung gefunden hätte.

Entsprechend den weiteren Verbesserungen, unter anderem bei der Erhöhung der Pflegezulage in zwei Schritten auf 120 Euro, der Anhebung der Intensivzulage auf 100 Euro und der Erhöhung der Wechselschichtzulage auf 0,93 Euro pro Stunde beziehungsweise auf 155 Euro bei ständiger Wechselschicht tritt auch die Erhöhung des Samstagszuschlags rückwirkend zum 1. März 2021 in Kraft.

Zum Fahrradleasing informieren wir im Beitrag auf Seite 9 dieser Ausgabe.

KT, dbb ■

Schulte/Pinger

Mitarbeiterbindung im öffentlichen Dienst

Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, www.ksv-medien.de
2021, 270 Seiten, 29,90 Euro

Aufgrund der hohen Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst wird oft angenommen, dass eine hohe Bindung bestehen müsste. Sollte man sich daher überhaupt Gedanken um Mitarbeitendenbindung machen?

Die Arbeitswelt verändert sich rasant: Mobiles Arbeiten, Fachkräftemangel, Automation und Künstliche Intelligenz sind dafür nur einige Schlagwörter. Der Fachkräftemangel führt auch im öffentlichen Dienst zu Überlegungen, die Attraktivität der eigenen Arbeitsplätze mehr in den Fokus zu rücken, um Mitarbeitende verstärkt für sich zu interessieren und an sich zu binden. Der öffentliche Dienst braucht Mitarbeitende unterschiedlicher Generationen, die motiviert, gesund und somit möglichst lange erwerbsfähig bleiben. Dies gelingt nur, wenn der öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber sowohl neue Beschäftigte gewinnt als auch die Mitarbeitenden insgesamt dauerhaft binden kann.

Dieses Buch stellt die Grundlagen für die Mitarbeiterbindung im Überblick dar und arbeitet die Vorteile öffentlicher Arbeitgeber heraus, damit sie aktiv bei potenziellen und aktuellen Mitarbeitern beworben werden können. Es beschreibt verschiedene Instrumente der Mitarbeiterbindung und gibt Anregungen für die praktische Umsetzung. Letztlich werden die Umsetzungen einiger öffentlicher Arbeitgeber vorgestellt. ■

Rechtsgrundlagen für den Rettungsdienst:

Mehr Rechtssicherheit für Notfallsanitäter

Im Rettungsdienst müssen häufig sehr kurzfristig Entscheidungen getroffen werden, die sogar über Leben und Tod entscheiden können. Die komba gewerkschaft steht hinter den Kolleginnen und Kollegen: Zu einer hohen emotionalen Belastung darf dann nicht auch noch Rechtsunsicherheit kommen. Deshalb begrüßen wir die jetzt beschlossene Anpassung des Notfallsanitätergesetzes.

Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter dürfen künftig auch schon vor Eintreffen einer Notärztin oder eines Notarztes am Unfallort eigenverantwortlich bestimmte lebenserhaltende Eingriffe an Patientinnen und Patienten vornehmen, wenn Lebensgefahr besteht oder wesentliche Folgeschäden drohen. Die Neuregelung im Notfallsanitätergesetz schafft mehr Rechtssicherheit in der täglichen Praxis. Der Rettungsdienst ist damit nicht mehr grundsätzlich auf die rechtliche Konstruktion des rechtfertigenden Notstandes angewiesen, um sich nicht strafbar zu machen, wenn sie entsprechend tätig werden müssen.

Damit liegt auch ein weiterer Beleg dafür vor, dass die eigenständige Entgeltgruppe für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter und die daraus resultierenden Verbesserungen mehr als gerechtfertigt sind. Dennoch ist hier noch Luft nach oben, außerdem bleibt die 48-Stunden-Woche ein Problem, welches dringend angegangen werden muss.

Deshalb begnügt sich die komba gewerkschaft nicht mit den gesetzlichen Klarstellungen, sondern bleibt auch am Ball, um faire Arbeits- und Einkommensbedingungen zu gewährleisten – für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte, die in der Notfallrettung tätig sind.

ES, KT ■

Nach dem Aus für die Pflegekammer:

Klare Verantwortlichkeiten für höhere Wertschätzung

Das Aus für die Pflegekammer ist auch eine Chance für bessere Rahmenbedingungen in der Pflege: „Weder die Politik noch die Pflegekräfte selbst werden künftig Erwartungshaltungen an eine Kammer richten können, die dort gar nicht erfüllt werden können oder fehl am Platze sind", so dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp auch im Namen der komba gewerkschaft. komba und dbb sind davon überzeugt, dass eine deutliche Attraktivitätssteigerung der Pflegeberufe gelingen kann, wenn jetzt die Politik einen guten Job macht und die Gewerkschaften weiter gestärkt werden.

Aus Sicht von komba und dbb passt es nicht wirklich zusammen, wenn abhängig Beschäftigte Zwangsbeiträge zahlen müssen, damit ihre Berufsbilder geordnet und Fortbildungen organisiert werden. Hier dürfen die Arbeitgeber und die staatlichen Institutionen nicht aus der Verantwortung entlassen werden.

Problematisch ist auch, dass immer wieder der Eindruck erweckt wurde, dass die Pflegekammer die Arbeits- und Einkommensbedingungen positiv beeinflussen kann. „Genau das kann sie nämlich nicht, diese Aufgabe obliegt bereits nach den Vorgaben des Grundgesetzes den Gewerkschaften", stellt Tellkamp klar. Der Erfolg liegt damit in der Hand der Beschäftigten und ist durchaus möglich, wie zum Beispiel der letzte Tarifabschluss mit den Kommunen unter Tarifpartnerschaft des dbb zeigt: Ab März 2021 wird eine Pflegezulage in Höhe von monatlich 70 Euro gezahlt, die nach einem Jahr auf 120 Euro aufgestockt wird. Außerdem wurde unter anderen die Intensivzulage auf 100 Euro pro Monat erhöht.

In der Gesamtbetrachtung muss tarifpolitisch aber noch nachgelegt werden: Ein Flächentarifvertrag für die Altenpflege, der auch Einrichtungen außerhalb des öffentlichen Dienstes erfasst, steht nach wie vor aus. Entsprechende Pläne wurden blockiert, weil die Arbeitgeber nicht geschlossen dahinterstehen – ausgerechnet die kirchlichen Arbeitgeber haben sich quergestellt.

komba und dbb weisen in diesem Zusammenhang auf eine Baustelle hin, auf der insbesondere die Politik „liefern" muss: Es kann nicht sein, dass Investoren mit Pflegeeinrichtungen auf dem Rücken der Pflegekräfte, der Pflegebedürftigen und der Versichertengemeinschaft richtig Kasse machen können. Nach unserer Überzeugung muss die Pflege gemeinwohlorientiert und damit in öf-

fentlich-rechtlichen Strukturen organisiert werden, statt eine Gewinnorientierung in privatrechtlichen Strukturen zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang sollte die Finanzierung und Refinanzierung von Gesundheitsdienstleistungen transparenter werden. Je komplizierter die Regelungen sind und je mehr Akteure mitspielen, umso schwieriger ist auch eine zielgerichtete politische Steuerung und eine Lösung aus einem Guss. KT

Jobrad – erst prüfen, dann radeln

Im Zuge der Redaktionsverhandlungen zum Ergebnis der Einkommensrunde wurde auch die Ampel für das „Jobrad" auf grün geschaltet. Dieses Thema hatte sich als große Hürde entpuppt, denn der Teufel steckt im Detail und es bedarf im Einzelfall einer sorgfältigen Abwägung, ob ein Jobrad deutliche Vorteile mit sich bringt. Deshalb ist es gut, dass die Beschäftigten letztendlich selbst entscheiden, ob sie eventuelle Angebote ihres Arbeitgebers nutzen möchten. Eine Hilfestellung gibt ein gemeinsamer Flyer von komba und dbb. Auf dessen Grundlage haben wir einige wichtige Informationen zusammengestellt.

Was bedeutet das „Jobrad"?

Jobrad meint die Möglichkeit zum Fahrrad-Leasing über den Arbeitgeber. Hierzu wurde ein spezieller Tarifvertrag mit der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) abgeschlossen. Dieser ermöglicht einzelvertragliche Vereinbarungen für eine Entgeltwandlung zum Zweck der Finanzierung eines Fahrrad-Leasings. Bei der Entgeltumwandlung verzichtet die / der Beschäftigte auf einen Teil ihres / seines Bruttoentgelts. Dieser Teil fließt dann direkt in Leasingraten für ein Fahrrad. Eine Entgeltumwandlung war bislang nur zur ergänzenden Altersvorsorge möglich.

Wer kann das Jobrad nutzen?

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, auf deren Arbeitsverhältnisse der TVöD oder der TV-V (Tarifvertrag Versorgungsbetriebe) Anwendung finden. Die Regelungen können also nicht auf Beamtinnen und Beamte übertragen werden. In Schleswig-Holstein beinhaltet das Besoldungsrecht jedoch neuerdings eine entsprechende grundsätzliche Option. Damit besteht die Möglichkeit für Regelungen aus einem Guss für beide Statusgruppen – zunächst allerdings nur auf kommunaler Ebene, denn für die Länder existiert noch keine Tarifregelung.

Wie kommen die Vereinbarungen praktisch zustande?

Hat der einzelne Beschäftigte den Wunsch auf Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrrad-Leasings, kann der Arbeitgeber einzelvertraglich eine entsprechende Vereinbarung mit dem Beschäftigten abschließen. Bietet der Arbeitgeber sie einem Beschäftigten an, muss er sie aber allen anbieten – gleiches Recht für alle. Jeder Beschäftigte entscheidet eigenständig, ob er einen solchen Vertrag abschließen möchte.

Am Fahrrad-Leasing sind drei Vertragspartner beteiligt. Der Arbeitgeber schließt mit dem Fahrradanbieter einen Leasingrahmenvertrag. Dazu kommt der Einzelvertrag zwischen dem Arbeitgeber und der / dem Beschäftigten. Darin sind Einzelheiten zur Überlassung, zur Nutzung und insbesondere zur Höhe des umgewandelten Brutto-Entgelts zu regeln.

Wer prüft, ob das Leasingangebot für das Fahrrad gut und preiswert ist?

Das muss jede und jeder selbst in eigener Verantwortung prüfen. Wer sich für Fahrrad-Leasing entscheidet, muss selbst sehr genau prüfen, ob das jeweilige Angebot des Anbieters angemessen ist. Vom Arbeitgeber wird das Angebot durch die Überlassungsvereinbarung vermittelt, die Qualität und der Wert des Fahrrads werden aber nicht zwingend geprüft.

Zu bedenken ist, dass beim Leasing der gesamte Kaufpreis des Fahrrads auf die Leasingraten, die von den interessierten Beschäftigten zu bezahlen sind, umgelegt wird. Am Ende besteht dann in vielen Fällen die Möglichkeit, das Fahrrad durch eine zusätzliche Restrate bzw. Übernahmegebühr tatsächlich zu erwerben. Ob das Rad behalten werden kann, richtet sich letztlich nach den Regularien des jeweiligen Anbieters.

Welche finanzielle Folgewirkung hat das Fahrrad-Leasing?

Die Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrrad-Leasings ist nach derzeitigem Stand steuerlich privilegiert. Das bedeutet, dass auf den umgewandelten Teil des Entgelts keine Einkommenssteuer und keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen.

Dazu eine Beispielrechnung: Bei einem regulären Bruttoeinkommen von 3.000,- Euro und einem Umwandlungsbetrag von 100,- Euro monatlich für die Leasingrate müssten 2.900,- Euro versteuert und darauf Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Da in der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber aber in aller Regel auch die private Nutzung des Fahrrads vorgesehen sein wird, sind 0,25 % des Brutto- Listenpreises als so genannter geldwerter Vorteil zu versteuern.

Das Fahrrad-Leasing per Entgeltumwandlung mindert die Rentenansprüche. Außerdem ergeben sich niedrigere Anwartschaften in der Zusatzversorgung und bei den Lohnersatzleistungen. Diese werden nämlich von der Höhe des steuer- und damit sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts bemessen – und dieses reduziert sich durch die Entgeltumwandlung entsprechend.

Ob das Jobrad finanziell attraktiv ist, sollte also jede und jeder abwägen.

KT

Tariftisch für den Arbeiterbereich:

Ergebnisse bei Erschwernissen, Winterdienst und für Vorarbeiter

Für den Arbeiterbereich werden wichtige tarifvertragliche Ansprüche auch auf landesbezirklicher Ebene – also mit dem kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein – verhandelt. Als komba gewerkschaft schleswig-holstein ist es unsere Aufgabe, dabei die Interessen unserer Mitglieder bestmöglich zu vertreten.

So konnte die Anpassung der Erschwerniszuschläge, der Winterdienstentschädigung und der Vorarbeiterzulage vereinbart werden.

Bei der Erhöhung dieser auf Landesebene geregelten zusätzlichen Entgeltbestandteile dient der für die Tabellenentgelte maßgebende Tarifabschluss für die Beschäftigten von Bund und Kommunen als Grundlage. Danach erfolgt zum 1. April 2021 eine Anpassung um 1,4 Prozent und zum 1. April 2022 eine weitere Anpassung um 1,8 Prozent. Die neuen Werte sind in den einzelnen landesbezirklichen Tarifverträgen aktualisiert worden. Das bedeutet am Beispiel der Vorarbeiterzulage ab April 2021, dass die Beträge 186,15 € (8%ige Zulage) bzw. 318,68 € (12%ige Zulage) ausmachen.

In diesem Zusammenhang wurde auch sichergestellt, dass für den Schleswig-Holsteinischen Erschwerniszulagenplan zunächst bis Ende 2022 nicht die Einschränkungen des TVöD greifen, wonach die Zuschläge in der Regel auf 5 bis 15 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgeltes der Entgeltgruppe 2 Stufe 2 begrenzt sind. Wie es danach weiter geht, wird maßgeblich von den Ergebnissen der noch laufenden Verhandlungen zum Lohngruppenverzeichnis abhängen. Auch hier zeichnen sich erste Fortschritte ab, über den Zwischenstand berichten wir in der nächsten Ausgabe der komba rundschau.

Bei Bedarf steht die Landesgeschäftsstelle für weitere Auskünfte gern zur Verfügung. *KT* ■

Die Vergütung und Einteilung des Winterdienstes ist jedes Jahr spätestens ab November ein Thema in der Rechtsberatung. Fragen zu Zuschlägen und Zulagen für die Tätigkeiten auf Bauhöfen, Friedhöfen und in den kommunalen Servicebetrieben erreichen uns das Jahr über und wir beantworten diese gerne.

Aktuelle und kommende Entgelt- und Besoldungstabellen

Derzeit haben wir keine Chance an Personalversammlungen teilzunehmen, Kommunen und Ämter aufzusuchen oder Versammlungen unserer Kreis- und Regionalverbände in einer Präsenzveranstaltung durchzuführen und dabei die beliebten Entgelt- und Besoldungstabellen zu verteilen.

Deshalb haben wir auf den kommenden vier Seiten die derzeit geltenden Entgelttabellen für Beschäftigte im Bereich TVöD, TV-L und TV-V sowie die ab dem 1. Juni 2021 geltende Besoldungstabelle für die Beamten in Schleswig-Holstein abgedruckt. Sie können den Mittelteil und die für Sie geltende Tabelle einfach heraustrennen. *MW* ■

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Entgelttabelle

TVöD VKA West

ab 1.4.2021 bis 31.3.2022

Hopfenstr. 47, 24103 Kiel
Tel. 0431/53 55 79-0
info@komba-sh.de
www.komba-sh.de

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü	-	6.090,93	6.751,47	7.377,25	7.794,47	7.891,78
15	4.928,35	5.263,48	5.637,30	6.147,62	6.672,58	7.017,95
14	4.462,65	4.766,11	5.162,41	5.602,17	6.092,39	6.444,31
13	4.113,41	4.445,99	4.824,60	5.235,66	5.719,35	5.981,85
12	3.686,55	4.069,25	4.516,49	5.012,74	5.595,03	5.871,32
11	3.558,11	3.910,10	4.240,84	4.599,68	5.090,78	5.367,08
10	3.430,51	3.706,30	4.019,82	4.359,85	4.738,50	4.862,83
9 c	3.330,42	3.576,45	3.844,01	4.132,31	4.442,23	4.664,40
9 b	3.124,70	3.355,30	3.500,00	3.928,24	4.181,99	4.475,93
9c	3.014,89	3.213,55	3.406,89	3.836,98	3.934,29	4.182,75
8	2.858,91	3.049,92	3.182,23	3.314,31	3.455,98	3.524,11
7	2.685,53	2.905,60	3.036,70	3.169,00	3.293,78	3.360,79
6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
5	2.530,74	2.706,42	2.825,08	2.950,74	3.067,50	3.127,85
4	2.413,07	2.590,85	2.740,02	2.832,88	2.925,73	2.980,10
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2 Ü	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.810,98
2	2.202,51	2.396,00	2.442,92	2.509,87	2.657,03	2.810.98
1		1.979,88	2.012,63	2.053,59	2.091,77	2.190,05

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Besoldungstabelle

Landes- und Kommunalbeamte

ab 1.6.2021

Hopfenstr. 47, 24103 Kiel
Tel. 0431/53 55 79-0
info@komba-sh.de
www.komba-sh.de

Besoldungsgruppe	2-Jahres-Rhythmus				3-Jahres-Rhythmus			
	Erfahrungsstufen							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 4	2.368,89	2.405,68	2.441,25	2.475,66	2.534,24	2.592,83	2.651,41	-
A 5	2.386,08	2.439,41	2.474,38	2.508,14	2.566,44	2.624,72	2.683,00	2.741,29
A 6	2.436,78	2.478,40	2.518,75	2.557,80	2.621,78	2.685,80	2.749,80	2.813,80
A 7	2.533,15	2.567,24	2.623,40	2.677,93	2.758,47	2.838,98	2.919,53	2.977,01
A 8	-	2.676,56	2.720,74	2.798,30	2.873,78	2.976,96	3.080,18	3.148,99
A 9	-	2.835,66	2.877,19	2.960,22	3.041,06	3.151,17	3.261,33	3.337,01
A 10	-	3.036,52	3.103,01	3.215,08	3.324,37	3.465,47	3.606,61	3.700,66
A 11	-	-	3.463,02	3.576,88	3.687,83	3.795,94	3.940,55	4.036,90
A 12	-	-	-	3.883,48	4.021,57	4.156,29	4.291,15	4.408,47
A 13	-	-	-	4.334,38	4.486,15	4.634,13	4.779,90	4.908,91
A 14	-	-	-	4.554,68	4.761,83	4.968,17	5.169,86	5.337,12
A 15	-			-	-	5.563,96	5.791,31	5.957,42
A 16	-	-	-	-	-	6.137,28	6.403,08	6.598,10

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Entgelttabelle

TV-L

ab 1.1.2021 Mindestlaufzeit bis 30.9.2021

Hopfenstr. 47, 24103 Kiel
Tel. 0431/53 55 79-0
info@komba-sh.de
www.komba-sh.de

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15 Ü	5.955,87	6.610,80	7.232,37	7.640,03	7.740,31	-
15	4.880,65	5.247,42	5.441,24	6.129,64	6.650,92	6.850,45
14	4.418,91	4.752,85	5.026,88	5.441,24	6.076,14	6.258,43
13 Ü		4.385,28	4.619,20	5.026,88 / 5.441,24	6.076,14	6.258,43
13	4.074,30	4.385,28	4.619,20	5.073,66	5.701,88	5.872,94
12	3.672,04	3.930,82	4.478,85	4.960,05	5.581,59	5.749,03
11	3.553,15	3.792,20	4.064,48	4.478,85	5.080,35	5.232,76
10	3.427,65	3.662,23	3.930,82	4.204,82	4.726,15	4.867,94
9 b	3.051,16	3.277,32	3.424,65	3.831,78	4.178,10	4.303,46
9 a	3.051,16	3.277,32	3.326,44	3.424,65	3.831,78	3.945,49
8	2.866,21	3.087,04	3.209,79	3.326,44	3.455,35	3.535,15
7	2.694,48	2.912,50	3.074,75	3.197,52	3.295,75	3.381,67
6	2.648,25	2.864,88	2.983,94	3.105,46	3.185,24	3.271,18
5	2.542,56	2.757,73	2.876,79	2.989,89	3.080,89	3.142,28
4	2.423,66	2.644,64	2.793,45	2.876,79	2.960,14	3.013,70
3	2.375,89	2.567,08	2.613,61	2.719,96	2.799,76	2.872,87
2 Ü	2.221,61	2.443,99	2.523,88	2.630,40	2.703,60	2.810,98
2	2.218,91	2.436,27	2.495,81	2.555,33	2.692,24	2.835,13
1	-	2.037,44	2.067,18	2.102,90	2.138,63	2.227,92

Rettungssanitäter

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
4	2.468,57	2.650,44	2.803,04	2.898,04	2.993,02	3.048,64

Rettungsassistenten

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10

Notfallsanitäter

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	-	3.053,48	3.199,83	3.387,47	3.539,01	3.750,98

Auszubildende TVAöD BBiG

Ausbildungsjahr	
1. Jahr	1.018,26
2. Jahr	1.068,20
3. Jahr	1.114,02
4. Jahr	1.177,59

Web-App

Google Play

Anwärterbezüge (Land und Kommunen)

Einstiegsamt...	Grundbetrag
... in das die Anwärterin oder der Anwärter nach Abschluss des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt	(Ggf. zzgl. Familien- zuschlag)
A 5 bis A 8	1.259,62
A 9 bis A 11	1.336,54
A 12	1.503,82
A 13	1.537,31
A 13 + Zulage (§ 47 Nr. 2 Buchst. c) oder R 1	1.574,08

komba jugend sh

Web-App

Google Play

TV-L Kr Beschäftigte im Pflegedienst der Länder

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
Kr 17	-	4.591,01	4.751,70	5.268,06	5.813,43	6.151,86
Kr 16	-	4.484,84	4.642,05	5.149,73	5.741,49	6.002,53
Kr 15	-	4.388,51	4.532,39	4.892,10	5.322,60	5.487,01
Kr 14	-	4.282,34	4.422,75	4.773,77	5.250,66	5.337,68
Kr 13	-	4.176,18	4.313,10	4.655,39	4.902,55	4.966,37
Kr 12	-	3.963,80	4.093,78	4.418,67	4.618,26	4.711,08
Kr 11	-	3.751,47	3.874,46	4.181,97	4.386,19	4.479,01
Kr 10	-	3.539,13	3.655,15	3.980,06	4.136,71	4.235,34
Kr 9	-	3.365,07	3.539,13	3.655,15	3.875,62	3.968,45
Kr 8	-	3.096,20	3.247,06	3.440,49	3.596,72	3.813,38
Kr 7	-	2.917,93	3.096,20	3.370,47	3.507,57	3.648,82
Kr 6	2.445,81	2.616,34	2.780,83	3.130,49	3.219,61	3.384,14
Kr 5	2.343,20	2.576,33	2.643,73	2.753,41	2.835,69	3.029,01

Auszubildende TVA-L BBiG

Ausbildungsjahr	
1. Jahr	1.036,82
2. Jahr	1.090,96
3. Jahr	1.140,61
4. Jahr	1.209,51

Web-App

Google Play

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Entgelttabelle

TVöD Sozial- und Erziehungsdienst West

ab 1.4.2021 bis 31.3.2022

*** Zulage:** Beschäftigte, die im Juni 2015 das Entgelt der S 11 Ü/S 12 Ü erhalten haben, erhalten in der Stufe 6 bzw. in der ind. Endstufe zusätzlich 79,90 € (in S 11b) bzw. 91,29 € (in S 12)

Hopfenstr. 47, 24103 Kiel
Tel. 0431/53 55 79-0
info@komba-sh.de
www.komba-sh.de

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S 18	3.954,60	4.060,36	4.584,31	4.977,24	5.566,65	5.926,84
S 17	3.630,87	3.896,65	4.322,33	4.584,31	5.108,21	5.416,02
S 16Ü	-	-	4.250,22	4.715,20	5.003,35	-
S 16	3.552,52	3.811,52	4.099,67	4.453,31	4.846,25	5.082,02
S 15	3.420,09	3.667,41	3.929,41	4.230,66	4.715,28	4.924,83
S 14	3.385,53	3.629,81	3.920,94	4.217,08	4.544,56	4.773,76
S 13Ü	3.354,81	3.592,48	3.919,01	4.180,98	4.508,41	4.672,13
S 13	3.301,68	3.539,70	3.863,91	4.125,84	4.453,31	4.617,03
S 12	3.292,48	3.529,83	3.840,48	4.115,53	4.456,09	*4.600,17
S 11b	3.246,36	3.480,33	3.644,72	4.063,86	4.391,31	*4.587,78
S 11a	3.184,84	3.414,31	3.577,32	3.994,89	4.322,33	4.518,80
S 10	2.964,47	3.265,62	3.416,21	3.866,09	4.233,05	4.534,46
S 9	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8b	2.942,66	3.154,40	3.401,85	3.763,74	4.105,91	4.368,23
S 8a	2.879,77	3.086,91	3.300,62	3.503,09	3.701,02	3.909,16
S 7	2.805,05	3.006,72	3.207,39	3.408,02	3.558,53	3.785,32
S 4	2.682,35	2.875,04	3.050,62	3.169,76	3.282,63	3.458,47
S 3	2.526,93	2.708,24	2.876,92	3.031,80	3.102,66	3.187,31
S 2	2.335,34	2.446,40	2.528,56	2.617,76	2.718,07	2.818,42

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Entgelttabelle

TVöD TVöD BT-B/BT-K West

Kommunale Beschäftigte, als Pflegekräfte in Krankenhäusern oder Heimen

ab 1.4.2021 bis 31.3.2022

Hopfenstr. 47, 24103 Kiel
Tel. 0431/53 55 79-0
info@komba-sh.de
www.komba-sh.de

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.411,44	4.566,09	5.065,45	5.647,54	5.904,31
P 15	-	4.316,70	4.458,22	4.812,05	5.235,51	5.397,23
P 14	-	4.212,26	4.350,37	4.695,64	5.164,74	5.250,34
P 13	-	4.107,84	4.242,52	4.579,21	4.822,33	4.885,10
P 12	-	3.898,94	4.026,79	4.346,38	4.542,69	4.634,00
P 11	-	3.690,08	3.811,07	4.113,54	4.314,41	4.405,73
P 10	-	3.483,15	3.595,70	3.914,93	4.069,02	4.166,03
P 9	-	3.314,30	3.483,15	3.595,70	3.812,20	3.903,51
P 8	-	3.053,48	3.199,83	3.387,47	3.539,01	3.750,98
P 7	-	2.880,56	3.053,48	3.319,54	3.452,54	3.589,56
P 6	2.429,67	2.588,09	2.747,56	3.086,75	3.173,21	3.332,80
P 5	2.334,28	2.550,89	2.614,56	2.720,95	2.800,78	2.988,30

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Entgelttabelle

TV-V

ab 1.4.2021 bis 31.3.2022

Hopfenstr. 47, 24103 Kiel
Tel. 0431/53 55 79-0
info@komba-sh.de
www.komba-sh.de

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.613,52	6.237,23	6.836,00	7.393,21	7.908,83	8.382,85
14	5.239,30	5.771,53	6.287,13	6.786,14	7.260,16	7.692,61
13	4.906,64	5.405,64	5.887,95	6.361,97	6.727,89	7.027,31
12	4.573,98	5.014,77	5.455,50	5.829,75	6.195,68	6.453,31
11	4.282,89	4.690,40	5.047,99	5.355,76	5.613,52	5.829,75
10	3.991,85	4.374,41	4.748,61	4.998,09	5.172,74	5.297,46
9	3.742,34	4.075,00	4.399,38	4.623,89	4.707,05	4.831,80
8	3.492,89	3.709,08	3.892,04	4.066,71	4.241,34	4.366,09
7	3.243,38	3.442,96	3.617,61	3.742,34	3.825,52	3.908,69
6	3.035,45	3.218,41	3.384,75	3.501,17	3.567,71	3.625,93
5	2.827,56	3.002,19	3.151,91	3.260,00	3.326,54	3.434,64
4	2.661,20	2.827,56	2.968,92	3.068,72	3.135,26	3.293,26
3	2.494,91	2.627,97	2.736,06	2.827,56	2.885,78	3.010,49
2	2.328,55	2.469,94	2.594,71	2.686,19	2.744,39	2.777,65
1	-	2.079,08	-	-	-	-

Entgelte für Praktikantinnen/ Praktikanten TVPöD

Berufsziel	
Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter Sozialpädagogin/Sozialpädagoge Heilpädagogin/Heilpädagoge	*1.1851,21*
Erzieherin/Erzieher	*1.627,02*
Kinderpflegerin/Kinderpfleger	*1.570,36*

komba jugend sh

Web-App

Google Play

Auszubildende TVAöD Pflege

Ausbildungsjahr	
1. Jahr	*1.165,69*
2. Jahr	*1.232,07*
3. Jahr	*1.328,38*

komba jugend sh

Web-App

Google Play

komba gewerkschaft

Nähe ist unsere Stärke

Web-App

Google Play

komba jugend sh

Impfdiskussion

Priorisierung mit Weitsicht

Angesichts der Diskussionen um die Impfreihenfolge warnt der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach vor einer gesellschaftlichen Spaltung.

„Unsere erste Priorität muss sein, dass schneller als bisher zuverlässiger Impfstoff für die gesamte Bevölkerung zur Verfügung steht. Die Immunisierung ist der einzige Weg zurück in ein normales Leben“, sagte der dbb Chef.

Bei der Reihenfolge müssten vulnerable Gruppen, Lebensältere und Menschen mit Vorerkrankungen an erster Stelle stehen. „Dann sobald als möglich Beschäftigte zu immunisieren, die systemrelevanten Aufgaben nachgehen, unseren Staat am Laufen halten und viel Kontakt mit anderen Menschen haben, ist der richtige Weg. Es ist offensichtlich, dass die Bereiche Bildung, Schulen und Kitas, ebenso wie unsere Sicherheit, die in erster Linie die Polizei gewährleistet, systemrelevante Bereiche sind, die der Staat priorisieren sollte“, so Silberbach weiter.

Der dbb Chef mahnte, dass diejenigen, die es aus übergeordnetem Interesse und auch aus Gründen der Fürsorge zu priorisieren gelte, nicht gegeneinander ausgespielt werden dürften. „Als Spitzenverband für den öffentlichen Dienst erwarten wir eine verantwortungsvolle und klare Kommunikation und politische Entscheidungen, die für Verlässlichkeit sorgen.“

dbb ■

Corona-Infektionen im öffentlichen Dienst:

Beschäftigte dürfen nicht durchs Fürsorgenetz fallen

Wenn Beschäftigte infolge ihres Dienstes an Corona erkranken, dürfen sie nicht durch das Fürsorgenetz fallen! Deshalb begrüßen komba und dbb die Klarstellungen, die das Land jetzt zur Anwendung des Dienstunfallrechts vornimmt: Die Hürden für die Anerkennung eines Zusammenhangs zwischen Dienstausübung und Erkrankung werden abgesenkt.

Während für Tarifbeschäftigte angepasste Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung greifen, droht Beamtinnen und Beamten eine Benachteiligung aufgrund restriktiver Vorgaben im Dienstunfallrecht.

Das kann allerdings nicht hingenommen werden: Von den Beamtinnen und Beamten wird erwartet, dass sie zuverlässig ihren Dienst verrichten, auch in problematischen Situationen. Dann muss der Dienstherr aber für bestmöglichen Schutz sorgen – und das betrifft sowohl die Prävention als auch Fürsorge, wenn etwas passiert.

Deshalb ist es wichtig, dass auch Erkrankungen infolge einer Corona-Infektion im Falle eines Falles als Dienstunfall anerkannt werden und der Dienstherr sich nicht durch die Hintertür aus der Verantwortung stehlen kann. Die Gefahr würde nämlich bestehen, wenn betroffenen Beamtinnen und Beamten eine überzogene Beweislast obliegt, dass die Dienstausübung ursächlich ist für die Erkrankung. Mit einem Erlass wird nunmehr auf gewerkschaftliche Forderungen reagiert, indem die Hürden auf ein vertretbares Niveau abgesenkt werden. Diese sind vergleichbar mit Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung.

Ungeachtet dessen werden wir genau beobachten, ob der gewählte Weg in der Praxis auch wirklich funktioniert.

Für uns ist auch von Bedeutung, dass die Dienstunfallfürsorge nicht auf bestimmte Aufgabenbereiche - zum Beispiel Polizei und Lehrkräfte - beschränkt wird, sondern für alle Beamtinnen und Beamten gilt. Denn grundsätzlich kann auch in allen Aufgabenbereichen ein Infektionsgeschehen auftreten. Denn der öffentliche Dienst ist überall, wo es notwendig ist 24/7 für die Bürger da.

Wir weisen auch an dieser Stelle auf das Erfordernis hin, konkrete Fälle auf dem offiziellen Weg rechtzeitig als Dienstunfall anzuzeigen. Dadurch werden Ansprüche aus der Dienstunfallfürsorge vorsorglich abgesichert, auch wenn Spätfolgen auftreten sollten.

Kriterien für die Anerkennung einer Corona-Erkrankung als Dienstunfall

Die Covid-19-Infektion muss nachweislich im Dienst oder infolge eines intensiven Dienstkontaktes mit einer infektiösen Person stattgefunden haben und die Erkrankung muss spätestens innerhalb von zwei Wochen nach dem Kontakt erfolgt sein. Die Intensität des Kontaktes bemisst sich dabei nach Dauer und örtlicher Nähe.

Lässt sich kein intensiver Kontakt zu einer infektiösen Person feststellen, kann es im Einzelfall auch ausreichen, wenn es im unmittelbaren Dienstumfeld der betroffenen Beamtin oder des betroffenen Beamten (zum Beispiel innerhalb einer Justizvollzugsanstalt, einer Schule oder eines Einsatzwagens der Polizei) nachweislich eine größere Anzahl von infektiösen Personen gegeben hat und konkrete, die Infektion begünstigende Bedingungen bei der Beamtin oder dem Beamten vorgelegen haben. Dabei spielen Aspekte wie Anzahl der nachweislich infektiösen Personen im engeren dienstlichen Umfeld, Anzahl der üblichen Personenkontakte, geringe Infektionszahlen außerhalb des dienstlichen Umfeldes, räumliche Gegebenheiten wie die Belüftungssituation eine entscheidende Rolle.

Bei der Prüfung der Voraussetzungen eines Dienstunfalls ist zusätzlich zu berücksichtigen, ob im maßgeblichen Zeitpunkt Kontakt zu anderen infizierten Personen in privaten Lebensbereichen bestanden hat. *KT* ■

Zahlen und Meinungen:

Monitor öffentlicher Dienst 2021

Wie sehen die Beschäftigtenzahlen im öffentlichen Dienst aus und wie stehen die Bürger zum öffentlichen Dienst? Hierzu hat es zum Anfang des neuen Jahres wieder interessante Erkenntnisse gegeben. Die auch aus gewerkschaftspolitischer Sicht wichtigen Informationen stammen aus dem „Monitor öffentlicher Dienst", der von unserem Spitzenverband dbb herausgegeben wird und dem auch eine Forsa-Umfrage zugrunde liegt.

Wenn in den nächsten 10 Jahren fast 1,3 Millionen Beschäftigte – davon allein 460.000 in den Kommunen – altersbedingt ausscheiden, wird niemand mehr bezweifeln, dass unsere Warnungen und Appelle mehr als gerechtfertigt sind. Nämlich die Warnungen vor erheblichen Personalengpässen und zusätzlichen Problemen bei der Aufgabenerfüllung und die Appelle für attraktive und konkurrenzfähige Arbeits- und Einkommensbedingungen sowie ausreichende Ausbildungs- und Einstellungszahlen.

Dass hier noch Luft nach oben ist, zeigt auch ein Vergleich mit anderen europäischen Ländern: Mit nur knapp über 10 Prozent sind in Deutschland vergleichsweise extrem wenig Menschen im öffentlichen Dienst beschäftigt. In Dänemark, Schweden und Norwegen sind es um die 30 Prozent.

Ungeachtet dessen ist es erfreulich, dass viele der angesehensten Berufen auf kommunaler Ebene angesiedelt sind. Neben den Feuerwehrmännern und -frauen zählen zum Beispiel Erzieher/-innen und Müllwerker/-innen dazu. Korrespondierend mit dem „Berufe-Ranking" erhalten vor allem kommunale Einrichtungen gute Noten. Ganz vorn liegen die Müllabfuhr/Straßenreinigung, Bibliotheken, Museen und Kindertagesstätten. Doch eine hohe Anerkennung ist noch kein Garant für Attraktivität, was häufige Probleme bei der Nachwuchsgewinnung zeigen.

Ein Fokus muss in den nächsten Jahren also insbesondere auf die Gewinnung von Personal gelegt werden. Dies ist übrigens ein Bereich, in dem Arbeitgeber nach unserer Wahrnehmung häufig Fehleinschätzungen unterliegen. Hier nur drei Beispiele.
Erstens: Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit allein genügen nicht, um qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen. Die Tätigkeit, die Attraktivität und die Modernität etwa spielen auch wichtige Rollen.
Zweitens: Mit der Schaffung von Ausbildungsplätzen ist es keineswegs getan. Benötigt werden auch Ausbilder/innen, denen ausreichende Kapazitäten und eine gebührende Anerkennung zukommen.

Drittens: Ausbildungszahlen können nicht im Zusammenhang mit den anstehenden Digitalisierungsprozessen abgesenkt werden. Zunächst steigt der Personalbedarf sogar, da die Umstellungen bewerkstelligt werden müssen und bisherige Kommunikationswege für viele Bürger ergänzend erforderlich bleiben.

Als komba gewerkschaft ist es stets unsere Aufgabe, aktuelle Entwicklungen aufzugreifen und die daraus entwickelten Forderungen zu vertreten und durchzusetzen. Diese Aufgabe hat in diesem Jahr einen besonderen „Drive": Zum einen wird neben der Digitalisierung auch die Pandemiesituation mit Sicherheit nachhaltige Auswirkungen auf die Arbeit im öffentlichen Dienst haben. Zum anderen bietet der anstehende Gewerkschaftstag die Chance, den Kompass zu justieren. Wir freuen uns auf diese Herausforderungen!

KT ■

Menschen mit Behinderungen:

Bewegung bei Gesetzen und Menschen – aber nicht bei der Bürokratie

Zu unseren gewerkschaftlichen Anliegen gehört die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen selbstverständlich dazu. Die damit verbundenen gewerkschaftlichen Themen betreffen häufig die besonderen Regelungen bei Stellenbesetzungsverfahren. Doch das Themenfeld ist deutlich größer. Dies zeigen aktuelle Entwicklungen.

Teilhabestärkungsgesetz des Bundes

Das Bundeskabinett hat mit dem Teilhabestärkungsgesetz zahlreiche Regelungen verabschiedet, die die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Alltag, aber auch am Arbeitsleben erleichtern sollen.

„Auf eine verbindliche Regelung zum Beispiel, dass Assistenzhunde künftig Zutritt zu der Allgemeinheit zugänglichen Einrichtungen erhalten sollen, haben wir lange gewartet „, so dbb ***Chef Ulrich Silberbach****. "Das ist eine große Alltagserleichterung für die Betroffenen, auch weil es endlich Rechtssicherheit schafft." Die Mitnahme soll künftig auch dann möglich sein, wenn Hunde ansonsten keinen Zutritt haben.*

Mit der Erweiterung des Budgets für Ausbildung sollen künftig auch Menschen, die schon in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten, gefördert werden. Dies erweitert die Möglichkeiten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig zu werden. Bisher war dies nicht möglich, wenn man sich bereits in einer Werkstattmaßnahme befand. Der dbb begrüßt diesen Fortschritt.

Leistungserbringern wird künftig vorgegeben, geeignete Maßnahmen zu treffen, um besonders Frauen und Kinder mit Behinderung vor Gewalt zu schützen. "So richtig und wich tig der Schutz vor Gewalt gerade für vulnerable Personen ist, muss doch die Frage erlaubt sein, was unter geeigneten Maßnahmen zu verstehen ist. Wir unterstützen die Intention selbstverständlich in vollem Umfang, müssen aber auch immer das Personal im Blick behalten und vor zusätzlichen Belastungen schützen", so der dbb Chef.

Die Aufnahme von digitalen Gesundheitsanwendungen in den Leistungskatalog zur medizinischen Rehabilitation ist nach Auffassung des dbb folgerichtig. Gerade im Bereich der Medizin und Prävention werden digitale Angebote künftig einen immer größeren Stellenwert einnehmen. "Bei allem Jubel über technischen Fortschritt darf die Barrierefreiheit bei entsprechenden Angeboten nicht vergessen werden", sagte Silberbach.

Bedauerlich ist aus Sicht des dbb, dass die von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil Ende vergangenen Jahres ins Gespräch gebrachte deutliche Erhöhung der Ausgleichsabgabe keinen Eingang ins Gesetz gefunden hat. „Hier müssen wir alle noch mal nacharbeiten, um gerade den Inklusionsverweigerern zu zeigen: So billig kommt ihr uns nicht mehr davon", betonte Silberbach.

Gesetzgebungsverfahren auch in Schleswig-Holstein

Unser Land wäre um ein Wesensmerkmal ärmer, wenn es neben einer bundesgesetzlichen Regelung nicht auch noch einer Landesgesetzlichen Regelung bedürfte – das Schleswig-Holsteinische Landesbehindertengleichstellungsgesetz. Es enthält spezielle Regelungen gegen Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen für den Bereich des öffentlichen Rechts. Kernstück des Gesetzes neben dem allgemeinen Verbot der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen ist die Herstellung von Barrierefreiheit im Verantwortungsbereich der Träger der öffentlichen Verwaltung. Der Landtag berät derzeit eine Neufassung, unter anderem zwecks Anpassung an die UN-Behindertenrechtskonvention. Die Novellierung zielt insbesondere darauf ab, bei der Herstellung von Barrierefreiheit weiter voranzukommen. So werden beispielsweise die Behörden verpflichtet, schrittweise auch ihre elektronischen Verwaltungsabläufe barrierefrei zu gestalten.

Im Zuge des Beteiligungsverfahrens hat der dbb – auch im Namen der komba – eine Reihe von Anregungen eingebracht, um dem Anliegen des Gesetzes in der Praxis auch gerecht werden zu können sowie Verkomplizierungen zu vermeiden. Ein Beispiel: Wenn sich die Regelung zur Wahrnehmung von Rechten in Verwaltungsverfahren in Gebärdensprache isoliert im Spezialgesetz findet, besteht die Gefahr, die Ziele und Ansprüche in der Praxis unzureichend beachtet werden. Denn die Amtssprache ist zum Beispiel im Landesverwaltungsgesetz geregelt. Sinnvoller wäre eine dortige direkte Regelung oder zumindest ein entsprechender Verweis auf das Spezialgesetz. Es liegt in der Natur der Sache, dass wir als Gewerkschaft auch auf den zusätzlichen Personalbedarf hinweisen, wenn z.B. Vorgaben hinsichtlich der barrierefreien Informationstechnik gemacht werden.

Überwachung des barrierefreien Zugangs zu websites öffentlicher Stellen

Ergänzend gibt es die unter Federführung des Sozialministeriums er-

lassene Landesverordnung über den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen. Die Umsetzung hingegen obliegt offenbar dem beim Umweltministerium angesiedelten Digitalisierungsressort. Jenes hat nämlich kürzlich mitgeteilt, dass – nach langwierigen Abstimmungsprozessen – festgelegt wurde, welche 64 Websites öffentlicher Stellen in Schleswig-Holstein bis Ende Juni einer Prüfung auf Barrierefreiheit unterzogen werden. Betroffen sind diverse kommunale Dienststellen (z.B. Flensburger Friedhöfe AöR, Stadt Schwarzenbek, Gemeinschaftskläranlage Silberstedt, Stadt Bargteheide, Theater Kiel), ehrenamtlich verwaltete Gemeinden (z.B. Albsfelde, Süsel, Wisch), Schulen (z.B. Grundschule Groß Steinrade, Berufsschule Elmshorn) und – aus der Landesverwaltung – die Staatsanwaltschaft beim Oberlandesgericht.

Beauftragten und Beiräte in Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein leben rund 573.000 Menschen mit einer anerkannten Behinderung. Davon gelten etwa 346.000 als schwerbehindert. Um deren Belange kümmern sich auch Beauftragte und Beiräte.

Auf kommunaler Ebene gibt es in Schleswig-Holstein aktuell 56 Beauftragte und Beiräte für Menschen mit Behinderungen, die in die Gestaltung inklusiver Prozesse eingebunden werden sowie Verwaltung und Politik beraten. Um Themen und Stärken bündeln zu können, haben die Beauftragten und Beiräte eine Landesarbeitsgemeinschaft gegründet.

Auch auf Landesebene gibt es einen Landesbeirat und einen Beauftragten für Menschen mit Behinderungen. Letzterer wird vom Landtag gewählt. 25 Jahre hat Ulrich Hase dieses Amt innegehabt. Da er nicht mehr zur Wahl stand, wurde Michaela Pries zu seiner Nachfolgerin gewählt, die im April ihr Amt für zunächst sechs Jahre antritt. Die 55-Jährige ist staatlich anerkannte Erzieherin und Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen und verfügt über hauptberufliche und ehrenamtliche Erfahrungen in der Behindertenarbeit.

dbb/KT ■

komba jugend

Erster digitaler Landesjugendtag der komba jugend schleswig-holstein

„Alles neu macht der März“

Moment mal … Geht das Sprichwort nicht eigentlich anders? Da hast du Recht. Aber wir, als komba jugend schleswig-holstein, sind frei von Zwängen, alten Traditionen und Redewendungen. Darum macht bei uns eben der März alles neu.

*Am 12.03.2021 fand das erste Mal ein rein digitaler Landesjugendtag statt. Um 16:15 Uhr ging das größte Ereignis während einer Amtsperiode los. Der zurzeit amtierende Vorsitzende **Fabian Bellinghausen** begrüßt alle anwesenden Mitglieder und die geladenen Gäste, die den Jugendgewerkschaftstag begleiten. Als Gäste sind dabei:*

- ***Christian Dirschauer**, Vorsitzender der komba sh*
- ***Daniel Schlichting**, als ehemaliges Mitglied der Jugend und Stellvertretender Vorsitzender der komba sh*
- ***Thorsten Dahl** und **Lothar Christiansen**, als beliebter Helfer und Unterstützer der Jugend*
- ***Alexey Storojew**, komba jugend Hamburg.*

*Im weiteren Verlauf werden Grußworte gehalten: **Maria Schiemann** für die komba jugend bund, **Kristin Seifert** für die dbb jugend sh und Christian Dirschauer für die komba sh. Als nächsten Punkt hat die Tagesordnung die Tätigkeitsberichte der Jahre 2018 – 2020 gelistet. Da die Jahre 2018 und 2019 bereits bei den vergangenen Ausschüssen genau erläutert wurden, berichtet Fabian lediglich über das Jahr 2020 ausführlicher. Wer Interesse daran hat, die einzelnen Tätigkeitsberichte der letzten Jahre einzusehen, kann sich gerne mit uns in Verbindung setzen. Als Spezialist für dieses Thema hat uns dann Lothar die Ergebnisse der letzten Tarifverhandlungen ausführlich aufgelistet und auch offene Fragen, die aufgekommen sind, geklärt.*

Wie anfangs schon gesagt „Alles neu macht der März“. Das wichtigste bei einem Jugendgewerkschaftstag sind die Wahlen. Und bei uns war viel zu tun. So schade es für alle sein wird, die meisten der aktuellen Landesjugendleitung (LJL) haben sich nicht erneut zur Wahl aufstellen lassen. Bei dem einen oder anderen machen sich auch schon die grauen Haare bemerkbar, da wird es Zeit, die Jugend hinter sich zu lassen.

Es standen zwei Wahlen an. Los ging es damit, dass Fabian sein Amt als Vorsitzender an Kristin Seifert (Kreisverband Kiel) abgegeben hat. Die erfolgreiche Wahl nahm Kristin sehr gerne an. Mit Erfahrung, die Kristin bereits als Vorsitzende der dbb jugend sh sammeln konnte, wird sie mit Sicherheit in Fabians Fußstapfen treten können. Wir freuen uns auf die zukünftige Arbeit mit Kristin und gratulieren noch einmal herzlich. Als nächstes mussten weitere stellvertretende Mitglieder der LJL gewählt werden, weil außer Jana Hanold, die restliche „alte“ LJL ihr Amt niedergelegt hat.

Zur Wahl stellten sich:

- ***Kristin Seifert*** *(Kreisverband Kiel)*
- ***Jana Hanold*** *(Kreisverband Flensburg)*
- ***Jana Kiehl*** *(RV Flensburg)*
- ***Pia Wehrmann*** *(RV Segeberg)*
- ***Hanna Pannewitz*** *(RV Segeberg)*
- ***Fawad Hosseini*** *(RV Schleswig Flensburg*

Wir gratulieren auch der neuen Landesjugendleitung von Herzen und freuen uns auf die Zusammenarbeit. Eine Vorstellung der einzelnen Mitglieder wird in der nächsten Ausgabe veröffentlicht.

Im November darf sich die neue LJL dann auch gleich schon auf dem Landesgewerkschaft beweisen und die heute beschlossenen Anträge vorstellen. In den nächsten Ausgaben wird immer mal wieder ein Antrag ausführlicher dargestellt, darum hier nur eine allgemeine Übersicht, welche Anträge an die komba gewerkschaft schleswig-holstein herangetragen werden:

- *Senkung des Mitgliedsbeitrages*
- *Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes*
- *Jugenddelegierte beim Landesgewerkschaftstag*
- *Landesweites Studententicket für Anwärter Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt*
- *Entfristung der Übernahmeregelung des § 16a TVAöD*
- *Kein Selbstbehalt in der Beihilfe*
- *Schülerausweis für Anwärter Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt*
- *Sonderurlaub für Eheschließung*
- *Anhebung des Einstiegsamtes Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt auf A 10*
- *Mehr AZV-Tage für Beamte*
- *Wegfall des letzten Monats der Anwärterbezüge*
- *Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Beamten auf 39 Stunden*

Weitere Pläne und die Aussichten, wie es 2021 weitergehen wird und die Hoffnungen, dass ein normales Arbeiten als Gewerkschaft bald wieder möglich wird, stellt Kristin nun noch kurz vor. Unter anderem sind dieses Jahr die Tarifverhandlungen der Länder, die durch die Jugend laut, bunt und treibend begleitet werden sollen. Einige Aktionen werden geplant - dabei hoffen wir natürlich auf die Unterstützung der Mitglieder. Dieses Jahr steht auch die JAV-Wahl an (Jugend- und Ausbildungsvertretung). Wir weisen darauf hin, dass es ein weites Feld an Unterstützung gibt und auch einige Seminare und Schulungen angeboten werden.
Solltet ihr da Bedarf oder Interesse haben, wendet euch doch einfach an uns direkt.

Im Anschluss haben sich dann noch zwei Gruppen einem Online Escape Room gestellt. Beide Gruppen haben dies, mehr oder weniger erfolgreich, gemeistert und mit Logik, Verstand und Spaß einen Diebstahl aufgeklärt.

KS ■

Pandemiestrategie

Die Nöte der Jugend erkennen

Mit Blick auf die Beratungen der Bundesregierung zum weiteren Vorgehen bei der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie unterstreicht die dbb jugend die Forderng des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR), eine deutlichere Priorisierung der jungen Generation vorzunehmen.

„Die vom DBJR geforderten Perspektiven für junge Menschen sind aus unserer Sicht notwendig. Auch wenn es zu einer Verlängerung des Lockdowns kommt, müssen Bund und Länder deutlich zeigen, dass sie die Nöte der Jugend sehen", betonte dbb jugendChefin ***Karoline Herrmann****.*

Die dbb jugend unterstützt die Forderung des DBJR, Kindern und Jugendlichen – flächendeckend und schnellstmöglich – mindestens einen Tag in der Woche die Möglichkeit zu eröffnen, in Präsenz an einem ehren oder hauptamtlich begleiteten Angebot teilzunehmen. „Dies kann zum Beispiel ein Sport oder Freizeitprogramm in einem Jugendzentrum oder aber ein Angebot der Schule sein. Dies ist – da sind sich die Verbände im DBJR einig – notwendig, um jungen Menschen niedrigschwellig den Kontakt mit Vertrauenspersonen außerhalb der Familie zu er-

möglichen", erklärte Herrmann.

Die Ausnahmen von Kontaktbeschränkungen gelten derzeit nur für Familie und Schule, nicht für das Treffen mit Gleichaltrigen, Freunden und Freundinnen. Auch der Kontakt zu wichtigen Bezugspersonen außerhalb der Familie werde komplett ausgeklammert, kritisierte Herrmann den bisherigen Kurs von Bund und Ländern.

Der Deutsche Bundesjugendring stellte fest, dass der bildungspolitische Diskurs sich deutlich zur Frage nach aufzuholenden Lerndefiziten in den Kernfächern statt sinnvollen Lernkonzepten verschiebt. Dabei müssen junge Menschen gerade unter besonders schwierigen Voraussetzungen ihre Entwicklungsaufgaben bewältigen: sozial handlungsfähig zu sein, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen, Verselbstständigung und Selbstpositionierung. Diese Prozesse brauchen – insbesondere in den biografischen Übergangsphasen – den Kontakt zu Gleichaltrigen sowie zu älteren Ansprech und Vertrauenspersonen außerhalb der Familie und sie brauchen besonders Freiräume und Gestaltungsmöglichkeiten, um sich auszuprobieren.

„Gerade in einer Zeit, in der demokratische Prozesse durch Einschränkungen im öffentlichen Leben erschwert sind und gleichzeitig politische Strömungen erstarken, die den demokratisch verfassten Staat offen infrage stellen, muss Jugendarbeit als Ort demokratischer Bildung zur Verfügung stehen und darin gestärkt und gefördert werden", stellte die dbb jugend Chefin klar. *dbb jugend* ■

Jugendseminare

14.-15.05.21	*Hallo Nachbar! Die dbb jugend in Mecklenburg-Vorpommern*
21.05.2021	*Zukunft#digital: Fotoworkshop 2 – Unser digitales Leben*
11.09.2021	*Ich pack die Prüfung II: Optimale Prüfungsvorbereitung mit effektiven Lerntechniken*
25.09.2021	*Ich pack die Prüfung III: Prüfungsangst & Blackouts*
04.-08.10.2021	*Staat und öffentlicher Dienst in Europa: Beispiel Luxemburg*
29.10.2021	*Zukunft#digital: Workshop 3 – Instagram-Stories gestalten*
22.11.2021	*Öffentliches Dienstrecht für Nachwuchskräfte*
ohne Termin	*Nationalpark Wattenmeer: Seminar auf Sylt*

■

Seniorenecke

Trotz Pandemie - Renten bleiben stabil

Als „starkes Signal für die Verlässlichkeit der gesetzlichen Rentenversicherung" hat der Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung Horst Günther Klitzing gewertet, dass die Renten 2021 trotz der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in unveränderter Höhe weitergezahlt werden.

„Auch die Rentenanpassung Ost steht nicht zur Debatte", kommentierte Klitzing die am 18. März 2021 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt gegebenen Berechnungsgrundlagen für die Rentenanpassung. Demnach schlägt die Pandemie durchaus auf die statistischen Daten durch. So führen die Lohnentwicklung und der Nachhaltigkeitsfaktor, der die Entwicklung des Verhältnisses von Beitragszahlenden und Rentnerinnen und Rentnern abbildet, zu einer rechnerischen Reduzierung der Renten um 3,25 Prozent. Die bereits im Jahr 2009 eingeführte Rentengarantie verhindert jedoch eine Rentenkürzung.

„In Verbindung mit den ordentlichen Rentenanpassungen der vergangenen Jahre können die Rentnerinnen und Rentner mit ihrer Kaufkraft einen Beitrag zur Überwindung der wirtschaftlichen Krise leisten. Die gesetzliche Rente erweist sich damit als Stabilitätsanker in ökonomisch schwierigen Zeiten" so Klitzing.
Im Osten könnten die älteren Menschen darauf vertrauen, dass die Angleichung an die Rentenwerte im Westen weiter voranschreite.

„Über 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ist der Abschluss der Rentenüberleitung auch überfällig. Allerdings muss hier das Versprechen aus dem Koalitionsvertrag, besondere Regelungen für Härtefälle aus der Rentenüberleitung zu finden, ebenfalls endlich umgesetzt werden", stellte der Chef der dbb Senioren fest. Im Osten werden die Renten zum 1. Juli 2021 um 0,72 Prozent steigen. Die Ost-West-Rentenanpassung soll im Jahr 2024 abgeschlossen sein.

dbb ■

Im Alter ist es zu spät

Private Pflegevorsorge

Für die Pflegevorsorge gilt das Gleiche wie bei der Altersvorsorge: Je früher man beginnt, desto günstiger sind die Beiträge für eine private Zusatzversicherung. Die Deutschen werden in den kommenden Jahrzehnten im Durchschnitt nicht nur deutlich älter, sondern auch weniger. Dieser demografische Wandel führt zu einer Veränderung der Gesellschaft, die mit zahlreichen Herausforderungen verbunden ist. Besonders die Kosten für langfristige Pflegeleistungen werden Familien stark belasten.

Private Absicherung dringend empfohlen

Die gesetzliche Pflegeversicherung stellt für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst allenfalls eine Teilabsicherung dar. Das verdeutlicht folgendes Beispiel: Bei vollstationärer Pflege im Pflegegrad 5 werden monatlich maximal 2.005 Euro übernommen. Doch die Gesamtkosten liegen viel höher. Die Lücke, die die Angehörigen privat finanzieren müssen - und das mitunter über viele Jahre - beträgt 1.700 Euro oder mehr. Nach Berechnungen von Pflegeexperten kann während einer achtjährigen Pflegedauer so eine finanzielle Belastung von mehr als 100.000 Euro entstehen.

Im Vorfeld ist kaum zu prognostizieren, welche Pflegekosten auf Angehörige zukommen, weil sie von der Gesundheit und der Pflegedauer der jeweils Betroffenen abhängig sind Auch Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, eine - die Beihilfe ergänzende - Pflegepflichtversicherung abzuschließen. Aber selbst bei Beihilfeberechtigten sind mit Beihilfe, Heilfürsorge und Pflegepflichtversicherung dann nicht alle anfallenden Pflegekosten abgedeckt. Dies gilt insbesondere für die ambulante Pflege, die ein Weiterleben in der vertrauten Umgebung des eigenen Zuhauses ermöglicht.

Um zu einer verstärkten Eigenvorsorge zu animieren, wird seit 2013 unter bestimmten Bedingungen der Abschluss einer privaten Pflegezusatzversicherung mit bis zu 60 Euro pro Jahr staatlich gefördert. Diese Versicherung, auch „Pflege-Bahr" genannt, federt das Risiko finanzieller Belastungen aufgrund hoher Pflegekosten zwar ein Stück weit ab, schützt aber bei Weitem nicht vollständig davor. Wer die Versorgungslücke deutlich schließen will, sollte frühzeitig eine private Pflegezusatzversicherung abschließen.

Pflegevorsorge plus Mitgliedsvorteil

Bei der DBV Deutsche Beamtenversicherung, langjähriger Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk, können dbb Mitglieder und ihre Angehörigen sich einerseits mit der „Pflegevorsorge VARIO" einen flexiblen und mit drei Prozent Beitragsvorteil ausgestatteten Versicherungsschutz sichern, der ab dem ersten Tag ohne Wartezeiten leistet. Tipp: Jeder Pflegegrad kann mit einem unterschiedlichen monatlichen Pflegegeld versichert werden. So sichert man zunächst nur die Pflegegrade 4 bis 5 ab und hat nach Ablauf von fünf Jahren die Möglichkeit, die Pflegegrade 1 bis 3 zusätzlich abzudecken - ohne erneute Gesundheitsprüfung. Und durch die Kombination mit dem PflegeBahr nutzt man die staatliche Förderung.

dbb vorsorgewerk ■

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.

82. Geburtstag
07.04. Alfred Bohl. Itzehoe

85. Geburtstag
28.03. Manfred Haberbeck, Schiphorst
07.04. Dieter Wölk , Plön

97. Geburtstag
17.04. Ewald Meier, Marne ■

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! ■

S 16/2021-A Fachseminar

Öffentliches Dienstrecht - Jahresaufbauseminar

Termin:	**02.06.2021**
Veranstaltungsort:	**Kiel - Tagesveranstaltung**

Wer kann teilnehmen?

Personalvertretungsmitglieder, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger sowie sonstige Interessierte, die bereits über Grundkenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht verfügen.

Was ist das Ziel?

Im öffentlichen Dienstrecht gibt es ständig neue Entwicklungen, sowohl im Arbeits- und Tarifrecht als auch im Beamtenrecht. Die wichtigsten Urteile sowie Änderungen der Gesetze und Tarifverträge der letzten Zeit werden vorgestellt. Dabei werden die Kenntnisse über die Rechtsgrundlagen gefestigt und die Auswirkungen auf die Praxis besprochen. Wer jährlich an diesem Seminar teilnimmt, bleibt stets auf dem aktuellen Stand.

Was wird vermittelt?

- Änderungen maßgebender Rechtsgrundlagen
  - Arbeits- und Tarifrecht
  - Beamtenrecht für Schleswig-Holstein
- Neuere Rechtsprechung, ggf. insbesondere zu:
  - Stellenbesetzungsverfahren
  - Pflichtverletzungen, Sanktionierungen
  - Entgelt- und Besoldungsansprüche
  - Urlaubsrecht
  - Arbeitszeit, Teilzeit
  - Arbeits- und Dienstunfähigkeit

Referent:	Kai Tellkamp, dbb sh
Kosten:	55,00 Euro
Leistungen:	Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung
Anmeldefrist:	05.05.2021
Freistellung:	für Personalvertretungen gemäß § 37 (2) MBG SH
Hinweis:	Bei diesem Seminar handelt es sich um eine Kooperationsveranstaltung mit der dbb akademie (2021 B249 EK)

Weitere Informationen:

dbb beamtenbund und tarifunion schleswig - holstein

dbb schleswig-holstein

Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Telefon: 0431.675081, Fax: 0431.675084
E-Mail: bildung@dbbsh.de, Internet: www.dbbsh.de

Folgen Sie uns auf Instagram und Facebook.

Beiträge, aktuelle Informationen, Änderungen Ihrer Daten ...

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

www.komba-sh.de

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

Änderungsmitteilung

Ich möchte folgende Änderungen mitteilen.

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

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

E-Mail: _____

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

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

Rente/Ruhestand seit: _____

Arbeitgeber/Dienstherr: _____

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

Bankverbindung

Kreditinstitut: _____

IBAN: D E | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | BIC: | | | | | | | | | | |

komba rundschau
schleswig-holstein

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

C 1764 F

Heft 2/2021
April/Mai

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!