komba rundschau
schleswig-holstein

~~Privatisierung~~
~~Personalabbau~~
~~Billiglohn~~
~~Tarifflucht~~

Öffentlicher Dienst

komba-sh.de

Heft 4/2021
August/September

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion

Inhalt

Aus den Regionalverbänden

4 *Kreisverband Plön*
5 *Kreisverband Dithmarschen*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

5 *Zu den Besoldungsplänen der Landesregierung*
5 *Es ist nicht alles Gold was glänzt*
6 *Beamtenpolitik in Schleswig-Holstein oder wie unsere Demokratie leise vor sich hin leidet*
7 *Jahrestagung des Deutschen Landkreistages*
7 Einkommensrunde mit den Ländern
9 *Ergebnisse der Umfrage des dbb sh zur Einkommensrunde 2021*
11 *Streit um Eingruppierung und „Arbeitsvorgang“*
11 *Kommunalbericht des Landesrechnungshofes*
12 *Mauerbau ist 60 Jahre her - Menschen lassen sich nicht spalten!*
13 Bundestagwahl 2021
17 *Mobile Arbeit und Homeoffice - Vorteile weiterhin nutzen*
19 *Rückendeckung für die GDL*
19 *Die Bedeutung der Einhaltung von Pausenzeiten*

komba jugend

20 *Infostand an der FHVD in Altenholz*
20 *Jugendseminare*

Seniorenecke

21 *Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige schaffen*
21 *Wir gratulieren!*
21 *Fragen, Wünsche, Anregungen?*

Redaktionsschluss: 27.08.2021

IMPRESSUM

Herausgeber:
komba gewerkschaft schleswig-holstein
- Kommunalgewerkschaft fürBeamte 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), AiR, komba bund
Kai Tellkamp (KT), Stefan Stahl (StS), Thorsten Dahl (TD), Jens Paustian (JP)
Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Fotos:
eigene Bilder, dbb. dbbsh
pixabay - Gerd Altmann, stux, csaba nagy, geralt, jorona, Tim Reckmann; fotolia - WoGi, Kurhan

Druck:
Flensborg Avis
Wittenberger Weg 19
24941 Flensburg

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

Nachdruck und sonstige Verbreitung nur mit Genehmigung des Herausgebers.

- Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier -

Liebe Kolleg:innen,

„Ohne eine verfassungskonforme Besoldung ist kein Staat zu machen. […] In Kombination mit der Verbesserung der Besoldungsstruktur, die wir bereits im vergangenen Jahr auf den Weg gebracht haben, ist die anstehende Gesetzesänderung auch ein weiterer Schritt, um als Land im Wettbewerb um Fachkräfte mithalten zu können."

Mit diesen Worten richtete sich die schleswig-holsteinische Finanzministerin am 06.08.2021 an die Öffentlichkeit und stellte die Eckpunkte des geplanten Besoldungsanpassungsgesetzes vor. Dieses Gesetz war notwendig geworden, weil das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen festgestellt hatte, dass die Besoldung von vielen verbeamteten Kolleg:innen nicht auskömmlich und damit verfassungswidrig ist.

Insbesondere der Wegfall des Selbstbehalts bis zur Besoldungsgruppe A 9 und die Anhebung des Familienzuschlags um 40 EUR je Kind sind sicherlich zu begrüßen. Aber handelt es sich hierbei wirklich um ein Maßnahmenpaket, was das Prädikat „Wettbewerbsfähigkeit" verdient? Diese Frage muss mit einem klaren NEIN beantwortet werden. Durch gezielte Maßnahmen versucht das Land, lediglich die Minimalanforderungen des Bundesverfassungsgerichtes zu erfüllen. Strukturelle Verbesserungen, von denen alle Beamtinnen und Beamten profitieren und die eine Wertschätzung für die herausragenden Dienste der letzten Jahre sind, lassen weiter auf sich warten. Ich würde mir wünschen, dass wir dies in der nächsten Einkommensrunde zum TV-L auch so zum Ausdruck bringen und bei allen Aktionen Flagge zeigen. Schließlich ist dieses Tarifergebnis maßgeblich für die Besoldungsanpassung im Jahr 2022.

Von der Landespolitik zur großen Bühne nach Berlin. Mit den Bundestagswahlen am 26.09.2021 werden wichtige Weichen für die kommenden 4 Jahre gestellt. Neben der Entscheidung über die nächste Kanzlerin oder den nächsten Kanzler gibt es auch inhaltlich wesentliche Richtungsent- scheidungen. Neben dem dominierenden Thema Klimaschutz geraten viele soziale Fragestellungen völlig in den Hintergrund. Von bezahlbarem Wohnraum über die Bürgerversicherung und Kindergrundsicherung bis hin zum Thema Steuern hoch oder runter werden viele Themen angesprochen, die uns alle betreffen. Es lohnt sich, einen genaueren Blick auf die Programme der Parteien zu werfen. Und es lohnt sich, vom Wahlrecht Gebrauch zu machen, damit verfassungs- feindliche Parteien in Berlin dieses Mal keine Chance haben.

Sie sehen, Bund und Land sind in Bewegung. Sie merken aber auch, wir können Einfluss nehmen. Gemeinsam lässt sich einiges erreichen. Gemeinsam, mit Ihrer komba gewerkschaft schleswig-holstein!

Mit kollegialen Grüßen

Ihr

Daniel Schlichting

Daniel Schlichting
1. stellv. Landesvorsitzender

Aus den Regionalverbänden

Kreisverband Plön

Mitgliederversammlung auf der Prinzeninsel

Das erste Mal nach der langen Coronapause trafen sich die Mitglieder des komba Kreisverbandes Plön am 13. August 2021 auf der Prinzeninsel in Plön. Ein kleiner Fußmarsch oder eine gemütliche Anreise per Boot waren Voraussetzung, um der Einladung der komba Kreisvorsitzenden Sigrid Nupnau zu einem besonders schön gelegenen Ort zu folgen. Ohne zu übertreiben kann man sagen, "das war ein Erlebnis!". Denn man spürte schnell, wie wichtig die persönlichen Gespräche, ja sogar das Wiedersehen nach der langen Corona Pause waren.

*Für den Landesvorstand sprach der erste stellvertretende Landesvorsitzende **Daniel Schlichting** die Grußworte und informierte über aktuelle Angelegenheiten wie zum Beispiel die bevorstehende Tarifrunde der Länder, die direkt Auswirkung auf die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein hat. Sein Rückblick auf das Jahr 1996 war geprägt von gesellschaftlichen und sportlichen Ereignissen und so mancher erinnerte sich an die damalige Zeit. Schnell wurde klar: das ist 25 Jahre her und damit war eine tolle Überleitung zur Ehrung der Kreisvorsitzenden Sigrid Nupnau. Sie ist nicht nur seit 25 Jahren Mitglied der komba, sondern hat auch von Anfang an im Kreisvorstand mitgearbeitet.*

Der Vorstand des Kreisverbandes Plön

Vorsitzende Sigrid Nupnau, zweiter Vorsitzender Matthias Treu, Schriftwartin Corinna Groth, Beisitzer Ole Hoffmann, Jugendwartin Nele Möller und Schatzmeister Hans-Jürgen Radtke (von links)

Sigrid Nupnau wird vom Landesvorstandsmitglied Daniel Schlichting für Ihre Treue zur komba und langjährige Mitarbeit geehrt.

*Sigrid Nupnau berichtete dann über das vergangene Jahr, das trotz Corona erfolgreich für die komba war: zahlreiche Neueintritte waren zu verzeichnen. Schatzmeister **Hans Jürgen Radtke** trug den Kassenbericht professionell vor. Dem Vorstand wurde nach den Prüfbericht der Kassenprüferin **Katrin Jerneizig-Köplin** einstimmig Entlastung erteilt.*

*Die Neuwahlen brachten kaum eine Überraschung. Der Vorstand wurde geschlossen wiedergewählt. **Sigrid Nupnau** ist Kreisvorsitzende, **Matthias Treu** ist zweiter Vorsitzender, Schriftwartin ist **Corinna Groth**, Beisitzer ist **Ole Hoffmann**. Neu im Vorstand als Jugendwartin ist **Nele Möller**. Als Kassenprüferin wurde **Annika Schmidtke** für zwei Jahre gewählt und unterstützt so die Kassenprüferin Katrin Jerneizig-Köplin noch für ein weiteres Jahr.*

Im Anschluss wurden aus dem Vorstand auch drei Delegierte für den Landesgewerkschaftstag am 6.11.2021 in Damp durch die Versammlung benannt.

*Danach gab es einen Vortrag zum Thema „Homeoffice" von **Thorsten Dahl**. Neben der Abgrenzung der einzelnen Arbeitsmöglichkeiten wurde auch über das Desk-Sharing gesprochen. Dabei stehen den Kolleginnen und Kollegen Arbeitsplätze im Gebäude des Arbeitgebers zur Verfügung, die jedoch nicht fest zugeordnet sind, sondern "gebucht" werden können. „Wenn diese Modelle nicht wirklich gut geplant sind und die Organisation z.B. mit einer entsprechenden Software unterstützt wird, sollte man das nicht umsetzen", sagte Thorsten Dahl. „Mit alten ausrangierten Schreibtischen und Stühlen braucht man gar nicht erst anzufangen. Desk Sharing muss auch attraktiv gestaltet werden bis hin zur Beleuchtung."*

Es schloss sich ein Imbiss an, der zu ausgiebigen Gesprächen und Erfahrungsaustauschen genutzt wurde.

Der vom Schatzmeister Hans-Jürgen Radtke vorbereitete Tisch mit Werbemitteln wie Schreibtischunterlagen und Kugelschreibern wurde gut besucht. *TD*

Kreisverband Dithmarschen

Mitgliederehrung und Mitgliederversammlung

Auf Grund der Beschränkungen während der Coronapandemie war es dem Kreisverband Dithmarschen nicht möglich, den langjährigen Mitglieder persönlich zu gratulieren und sich für die Treue und das Vertrauen zu bedanken.

*So nahmen **Ulrike Sprick-Zöhner** und Vorstandsvorsitzender **Hans Maaßen** die ersten Möglichkeiten für ein Treffen vis-a-vis war und überreichten **Regina und Peter Christoffer** sowie **Holger Popp** die Glückwünsche und Präsente des Kreisverbandes Dithmarschen und des Landesverbandes zum 40. jährigen Jubiläum.*

*Die Mitgliedersammlung des Kreisverbandes ist für Donnerstag, den **23.09.2021**, um 18.00 Uhr, im Nindorfer Hof in Nindorf, geplant. Bitte merkt Euch den Termin vor. Der Vorstand des Kreisverbandes Dithmarschen würde sich freuen, Euch begrüßen zu dürfen.*

HM

Informationen von der Landes- und Bundesebene

Zu den Besoldungsplänen der Landesregierung:

Es ist nicht alles Gold was glänzt

Die Landesregierung hat ihren Plan vorgestellt, die offenkundige Verfassungswidrigkeit der Besoldung in Schleswig-Holstein (wir haben laufend berichtet) zu korrigieren.

Vorgesehen ist unter anderem die Anhebung des untersten Amtes auf A 6, die Erhöhung des Familienzuschlags um 40 Euro pro Kind, die Erhöhung des Beihilfebemessungssatzes für Ehegatten und Kinder bei Familien mit mindestens zwei bzw. drei Kindern, den Wegfall des Beihilfe-Selbstbehaltes bis A 9 sowie familieneinkommensabhängige Zuschläge.

Dies sind auf den ersten Blick natürlich positive Schritte – aber nur auf den ersten Blick. „Wir bedauern, dass sich die Ansprüche der Landesregierung an eine verfassungsfeste Besoldung noch immer auf einem ziemlich geringen Niveau bewegen“, so die erste Reaktion des dbb Landesbundvorsitzenden Kai Tellkamp. „Um grundsätzliche Besoldungsvorgaben des Bundesverfassungsgerichtes einzuhalten, sollte nicht nur auf die Kosten, sondern auch auf die Qualität geachtet werden!“

Die Besoldungspolitik der letzten Jahre fällt der Landesregierung jetzt mit ziemlicher Wucht auf die Füße: eine zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des nächsten Tarifergebnisses auf die Besoldung wäre nicht möglich, ohne die Verfassung zu missachten. Denn eine verfassungskonforme Besoldung erfordert nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes zusätzliche Reparaturen. Mit den Einschnitten, die den Beamtinnen und Beamten in der Vergangenheit zugemutet wurden, wurde der Bogen deutlich überspannt.

Ob mit den von der Landesregierung vorgesehenen Maßnahmen aus juristischer Sicht ausreichend gegengesteuert wird, ist noch fraglich. Das werden wir sehr sorgfältig prüfen. Die Frage, ob es aus politischer Sicht ausreicht, kann aber bereits jetzt mit einem klaren Nein beantwortet werden! Wenn sogar das höchste deutsche Gericht bestätigt, dass die Bezahlung mit Blick auf die Verfassung zu gering ist, besteht weitreichender Handlungsbedarf.

Die bestehende Schieflage ist schließlich auch auf die Kürzung des Weihnachtsgeldes zurückzuführen. Das hat bei allen Beamtinnen und Beamten zu erheblichen Einbußen geführt, was auch in diesem Jahr wieder deutlich wird: Sogar unter Berücksichtigung der Besoldungsstrukturreform würden noch zwischen 934 Euro (A 5) und 4.321 Euro (A 16) fehlen. Es ist nicht vermittelbar, wenn nur bei eng ausgewählten Gruppen ein Teil kompensiert wird und viele Beamtinnen und Beamte weiterhin in die Röhre schauen. Mit Blick auf die Kleinteiligkeit der Maßnahmen kritisiert Tellkamp: „Dabei begibt sich das Land auch noch auf einen für viele kaum durchschaubaren Flickenteppich - mit Stolpergefahr!“

Der uns vorliegende Gesetzentwurf wird derzeit intensiv ausgewertet. Zu den Inhalten und unseren Positionen werden wir im Detail informieren, wenn das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eingeleitet wurde. Dann gilt es auch, politischen Druck aufzubauen, um Nachbesserungen und Korrekturen zu erreichen.

Dass die komba dafür bereit steht und gute Argumente hat, verdeutlicht der Kommentar des stellvertretenden komba Landesvorsitzenden Stefan Stahl, den wir nachstehend abdrucken.

KT

Beamtenpolitik in Schleswig-Holstein oder wie unsere Demokratie leise vor sich hin leidet

Eine Meinung von Stefan Stahl, Landesvorstand für Beamtenrecht

Im Jahr 2007 kamen im Beamtenbereich in SH tiefe Einschnitte: Arbeitszeit rauf auf 41 Stunden, Wegfall des Urlaubsgeldes und weitestgehende Streichung des Weihnachtsgeldes. Die Versprechungen der Politik im Wahlkampf zuvor waren übrigens genau anders herum.
Damals begründet wurden die Entscheidungen mit den Widrigkeiten eines Landeshaushalts, der von der HSH-Bankenkrise tief gezeichnet war. Und die oberste Dreistigkeit: man habe diese Situation in der Opposition vor den Wahlen ja nicht so genau gekannt. Für wie doof muss man die Menschen im Land, die Beamtinnen und Beamten allemal, eigentlich halten? Wohlgemerkt: das HSH-Desaster hatten die Landespolitiker so gut wie über alle Parteien hinweg zu verantworten und nicht die Beamtinnen und Beamten - schon gar nicht diejenigen im einfachen (ja, gab es damals noch), mittleren oder gehobenen Dienst.

14 Jahre ist das jetzt her.

Seitdem hat sich einiges getan: die 41-Stunden-Woche gibt es sonst nur noch in vier anderen Bundesländern. Die Entwicklung der Besoldung in Bund und Ländern hat gezeigt, dass in SH die Besoldung im Bundesvergleich heute nur noch unterstes Mittelfeld ist. Es kamen Gerichtsurteile, auch höchstrichterliche, die zum Beispiel dem Bundesland Berlin letztlich eine dramatische Erhöhung der Besoldung auferlegte. Zuletzt wurde deutlich, dass eine amtsangemessene Alimentation für Beamtenfamilien mit Kindern, vor allem mit mehr als zwei, oftmals nicht gewährleistet ist.

Nun kommt unsere Finanzministerin Frau Heinold und sagt, dass ohne eine verfassungsgemäße Besoldung kein Staat zu machen sei. Das ist eine sehr wahre Erkenntnis, die in SH sehr spät greift. Warum greift sie wohl kurz vor den anstehenden Landtagswahlen? Und vor allem: warum wird diese Erkenntnis nicht auch umfänglich in notwendiges Handeln umgesetzt?

Man bessert nun angesichts näherkommender Einschläge (sprich höchstrichterlicher Urteile) in aller Eile dort nach, wo es nicht mehr zu vermeiden und die Verfassungswidrigkeit der Besoldung allzu offenkundig ist. Wohlwissend, dass dies mit Sicherheit noch nicht alles ist, was man nachzubessern hat. Es liegt mittlerweile auf der Hand, dass auch diejenigen, die keine Kinder haben, nicht amtsangemessen alimentiert werden. Da will man aber die Urteile abwarten.

Abwarten anstatt die verfassungsgemäße Besoldung für alle sicherzustellen. Das ist das, was man in der Landespolitik strategisch tut, wenn es um Beamtenpolitik geht. Diese Beamtinnen und Beamten – warum eigentlich hat man sie? Sollen sie nicht die Speerspitze einer Verwaltung sprich Infrastruktur darstellen, die auch in Krisenzeiten funktionsfähig bleiben soll? Die deswegen amtsangemessen zu alimentieren sind, weil sie unbestechlich und loyal dieser Demokratie dienen sollen? Haben diese Menschen zu dem Zweck nicht gleich zu Beginn ihrer Laufbahn einen Eid auf die Verfassung abgelegt?

Wie viel Wert ist nun der Politik, dass die Besoldung den Ansprüchen dieser Verfassung genügt? Wir sehen es gerade (wieder einmal).

Und ich spreche nicht vom Fachkräftemangel, der heute schon auch in den Verwaltungen um sich greift. Weil es an Wertschätzung, auch in monetärer Hinsicht, eben leider vielfach mangelt. Ich wundere mich nicht über um sich greifenden Frust. Ich weiß auch leider nicht, wem ich bei kommenden Wahlen meine Stimme geben soll, damit sich hier endlich etwas Spürbares zum Positiven wandelt. Eines aber weiß ich – wir alle, die wir uns gewerkschaftlich engagieren, müssen dieses Thema wohl oder übel auch in Zukunft stets und ständig an den richtigen Stellen immer wieder platzieren – den Landtagsabgeordneten und Ministerinnen und Ministern müssen wir gebetsmühlenartig ihre Bringpflicht in dieser Angelegenheit unter die Nase reiben. Wenn es sein muss, auch lautstark auf der Straße. Obwohl wir eigentlich besseres zu tun haben.

Auch, wenn wir nicht verfassungsgemäß bezahlt werden, wollen wir dieser Demokratie weiterhin dienen. Mögen die Landesparlamentarierinnen und -parlamentarier endlich dafür sorgen, dass zumindest ein Minimum an zu erwartender Gegenleistung sprich Bezahlung erfolgt.

Oder einfacher ausgedrückt:
Sollen die in der Politik doch endlich einfach ihren Job machen, so wie sie es von uns erwarten.

Dies könnte ein schönes Schlussstatement sein, aber ich möchte darauf hinweisen, dass es mit der Herstellung verfassungsgemäßer Zustände bei der Besoldung nicht getan ist, liebe Politik. Wir brauchen an vielen Stellen unserer Gesetzgebung endlich eine Entrümpelung. Die Komplexität von manchen Vorschriften lässt diesen Staat oftmals wie gelähmt erscheinen. Für mich immer wieder ein schönes Beispiel sind Infrastrukturprojekte wie der Rendsburger Kanaltunnel oder auch die Rader Hochbrücke. Hier spielen sich Fachkräftemangel, Unterbezahlung und Vorschriftengewusel gegenseitig in die Karten zum Nachteil dessen, was man eigentlich zum Ziel hat.

Das kann nicht einfach so weitergehen. Ich sehe mich in 2030 schon über den NOK schwimmen, wenn ich mal nach Dänemark möchte.

Wobei: Schwimmen ist angesichts der Entwicklungen in der Natur vielleicht in Zukunft ohnehin Standard bei unserer Fortbewegung…

Ich gebe meine Hoffnung auf bessere Zeiten in vielerlei Hinsicht nicht auf und zähle dabei auf Sie, unsere Mitglieder. Bringen Sie sich ein. Sonst bestimmen andere über Sie. *StS*

Jahrestagung des Deutschen Landkreistages:

„Es ist immer gut, wenn wir mit unseren Positionen nicht alleinstehen“

Dies ist das Resümee von komba Bundesvorsitzenden Andreas Hemsing und seinem Stellvertreter Kai Tellkamp, die an der Jahrestagung des Deutschen Landkreistages teilnahmen. Denn im Mittelpunkt der Tagung stand unter anderem die Förderung gleichwertiger Lebensverhältnisse in Stadt und Land. Nach Überzeugung der komba spielt dabei die gleichmäßige Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in allen Ecken der Republik, insbesondere in den örtlichen Verwaltungen und Einrichtungen, eine zentrale Rolle.

Foto: © Mark Frantz

Bundesvorsitzender Andreas Hemsing mit Prof. Dr. Hans-Günter Henneke (Geschäftsführendes Präsidialmitglied des DLT, links) und Dr. Kay Ruge (Beigeordneter des DLT- Dezernat II, rechts)

Folgerichtig ging es bei der Veranstaltung, die in Timmendorfer Strand (Schleswig-Holstein) unter dem Motto „Trotz(t) Corona: Wieder Land in Sicht“ stattfand, auch um die finanzielle Ausstattung der Kommunen. Und dabei ist noch viel Luft nach oben - sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch der Verfahren.

So kritisierte der Präsident des Landkreistages, der Ostholsteiner Landrat Reinhard Sager, dass Förderprogramme von Bund und Ländern eine immer größere Rolle spielen: sie seien bürokratisch, verwischen Verantwortlichkeiten und beeinträchtigen die kommunale Selbstverwaltung. Besser sei, jene könnte auf der Grundlage einer ordentlichen Finanzausstattung eigenständig agieren. Auch dies entspricht unseren komba-Positionen.

An der Tagung nahmen nicht nur Landräte aus ganz Deutschland teil, zu Gast waren auch Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier und der Schleswig-Holsteinische Ministerpräsident Daniel Günther.

KT

Einkommensrunde mit den Ländern:

Tarifbeschäftigte und Beamte ziehen an einem Strang

Die Forderungen für die anstehende Einkommensrunde stehen. Der dbb ist neben ver.di Tarifvertragspartner der Arbeitgeber und hat mit den Stimmen seiner Mitgliedsgewerkschaften, also auch der komba gewerkschaft, die Forderungen beschlossen. Im Mittelpunkt steht eine lineare Tabellenanpassung um 5 Prozent, mindestens aber um 150 Euro.

Darum geht es in Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein haben die heute beschlossenen Forderungen für die Einkommensrunde der Länder einen besonders hohen Stellenwert. Die anstehenden Verhandlungen betreffen nämlich nicht nur die gut 33.000 Tarifbeschäftigten des Landes. Mit der Landesregierung wurde im Vorwege bereits vereinbart, dass der Tarifabschluss in Schleswig-Holstein auf die etwa 50.000 betroffenen Beamtinnen und Beamten übertragen wird.

Es spricht also viel dafür, dass eine Blockadehaltung der Arbeitgeber nicht nur die Tarifbeschäftigten, sondern auch die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen auf die Palme, wenn nicht sogar auf die Straße bringen würde.
Dies bestätigt auch eine Umfrage, die der dbb schleswig-holstein bei Tarifbeschäftigten sowie Beamtinnen und Beamten durchgeführt hat, damit sich die Interessen der Basis in den Forderungen widerspiegeln.

dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp (komba) stellt der Bundestarifkommission Forderungen aus Schleswig-Holstein vor. Als weitere kombaner aus Schleswig-Holstein waren Ludwig Klemm und Lothar Christiansen online zugeschaltet.

Die Ergebnisse der Umfrage können auf unserer Homepage abgerufen werden. Die Antworten sprechen eine deutliche Sprache: Die große Mehrheit der Beschäftigten ist es leid, als Manövriermasse zur Haushaltssanierung herangezogen zu werden. Vor diesem Hintergrund sind die Forderungen, die heute beschlossen wurden, gerechtfertigt.

Den Beamtinnen und Beamten stößt aber ein weiteres Thema besonders sauer auf: Mit einer Wochenarbeitszeit von 41 Stunden belegt Schleswig-Holstein einen unrühmlichen Spitzenplatz unter den Bundesländern. Hinzu kommt, dass in Schleswig-Holstein die durchschnittliche Arbeitszeit aller Vollzeitbeschäftigten bei 37,7 Wochenstunden liegt. Das führt zu einem großen Problem: Wer Interesse an mehr Freizeit hat, könnte schnell das Interesse am öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein verlieren. Das dürfen wir uns mit Blick auf den Fachkräftebedarf auf keinen Fall leisten!

Der Forderungskatalog an die Tarifgemeinschaft deutscher Länder

- *Erhöhung der Tabellenentgelte der Beschäftigten um 5 %, mindestens um 150 Euro monatlich (Beschäftigte im Gesundheitswesen mindestens 300 Euro)*
- *Erhöhung der Azubi-/Studierenden-/Praktikantinnen-/Praktikanten-Entgelte um 100 Euro monatlich*
- *Laufzeit 12 Monate*
- *Wiederinkraftsetzen der Regelung zur Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung*

Wir erwarten von den Arbeitgebern außerdem

- *Verhandlungen zur Übernahme weiterer struktureller Verbesserungen bei der Eingruppierung, insbesondere der stufengleichen Höhergruppierung.*
- *die Einrichtung eines Verhandlungstisches für das Gesundheitswesen, insbesondere zu den Restanten aus der Tarifrunde 2019, zur Erhöhung des Zeitzuschlags bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit in Krankenhäusern und zur Einführung der dynamischen Zulage für die Beschäftigten der ambulanten und stationären Pflege im Justiz- und Maßregelvollzug.*
- *Erfüllung der Verhandlungszusage aus der Tarifeinigung von 2019 zur Eingruppierung der Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau.*
- *die Gewährung eines ÖPNV-Tickets für Azubis / Studierende / Praktikantinnen / Praktikanten*
- *eine Verhandlungsverpflichtung über einen Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte (TV Stud).*

Im Zuge der Verhandlungen werden weitere Themen – voraussichtlich von beiden Seiten – aufgerufen, darauf sind wir vorbereitet.

Am 8. Oktober 2021 starten die Verhandlungen für den Tarifvertrag der Länder (TV-L). Die zweite und dritte Verhandlungsrunde finden am 1./2. November 2021 und am 27./28. November 2021 in Potsdam statt. Selbstverständlich berichten wir in der komba rundschau. Nutzen Sie aber auch die Informationsmöglichkeit über unsere Homepage, unsere App und die Flyer. *KT*

dbb Bundesvorsitzender Uli Silberbach (rechts, komba) stellt mit dem ver.di Bundesvorsitzenden Frank Wernicke den Medien die Forderungen vor.

Ergebnisse der Umfrage des dbb sh zur Einkommensrunde 2021

Uns ist wichtig, dass bei den Forderungen und Verhandlungen die Belange der Schleswig-Holsteinischen Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt werden. Deshalb haben wir gemeinsam mit unser Spitzenverband, dem dbb schleswig-holstein, eine Umfrage durchgeführt. Die große Resonanz zeigt, dass der Wunsch besteht, sich einzubringen. Wir bedanken uns bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern!

Hier die Ergebnisse der Umfrage, die wir bei jedem Thema mit einer Anmerkung versehen haben.

Das Tabellenniveau sollte…

… sich an der Einigung mit Bund und Kommunen orientieren, um einen Gleichklang der staatlichen Ebenen zu fördern.	*33 %*
… mindestens dem Abschluss mit Bund und Kommunen entsprechen – mehr ist aber natürlich immer gut.	*58 %*
… unabhängig von anderen Abschlüssen im öffentlichen Dienst sein, um einen möglichst großen Verhandlungsspielraum zu haben.	*9 %*

Die Botschaft an uns: *Die Rückmeldung zeigt, dass das dem Tarifabschluss für Bund und Kommunen durchaus eine Referenzfunktion zukommt. Ergänzend werden wir aber auch weitere Aspekte berücksichtigen, wozu eine steigende Inflation zählt.*

Eine „Corona-Sonderzahlung" als Einmalzahlung…

… würde ich gut finden, auch wenn dafür die lineare Erhöhung der Tabellenwerte erst später einsetzt (wie beim Ergebnis für Bund und Kommunen).	*8 %*
… macht nur Sinn, wenn sie wirklich on top gewährt wird und die Steuerfreiheit gewährleistet ist.	*56 %*
… halte ich nicht für erforderlich, wichtiger ist die nicht verzögerte Erhöhung der Tabellenwerte.	*36 %*

Die Botschaft an uns: *Die von vielen zunächst als Benachteiligung empfundene „Corona-Sonderzahlung" wird nicht mehr „ohne Wenn und Aber" gefordert. Das dürfte auch das Ergebnis unserer Aufklärungsarbeit sein, denn bei Bund und Kommunen wurden mit dieser Einmalzahlung Leermonate überbrückt. Die Rückmeldung zeigt, dass mehrheitlich eine sofort wirksame lineare Anpassung favorisiert wird. Für den Fall, dass die Einmalzahlung dennoch Gegenstand eines Ergebnisses wird, wurde entsprechend unserer Forderung die gesetzliche Grundlage für die Abgabenfreiheit verlängert.*

Eine soziale Komponente (verhältnismäßige Besserstellung geringerer Einkommen) …

… ist ein Gebot der Solidarität.	*38 %*
… halte ich für ungerecht, weil dadurch höhere Qualifikation und Verantwortung entwertet werden.	*25 %*
… kommt nur in sehr engen Grenzen in Frage, die einen hinreichenden Abstand zwischen den Einkommensgruppen nicht gefährden.	*37 %*

Die Botschaft an uns: *Hier zeigt sich ein vielschichtiges Meinungsspektrum, allerdings sieht eine Mehrheit von 75 % soziale Komponenten zumindest in einem gewissen Umfang als sachgerecht. Auch mit Blick auf den Tarifabschluss bei Bund und Kommunen kann dieses Thema nicht ausgeklammert werden. Dabei muss allerdings in der Besoldung das sich aus dem Alimentationsgrundsatz ergebende Abstandsgebot beachtet werden muss.*

Für mich ist der wichtigste Anhaltspunkt…

… die Gewährleistung eines leistungsfähigen öffentlichen Dienstes (attraktive Arbeitsbedingungen, Konkurrenzfähigkeit zur Privatwirtschaft).	*64 %*
… der Inflationsausgleich.	*15 %*
… Teilhabe an der Wirtschaftsentwicklung.	*21 %*

Die Botschaft an uns: *Die Beschäftigten erwarten eine Wertschätzung. Sie wollen zu Recht nicht das Nachsehen im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen haben, nur weil politische Entscheidungen zu einem Missverhältnis zwischen öffentlichen Aufgaben und öffentlichen Einnahmen führen. Wenn dies berücksichtigt wird, dürfte allen drei Antwortoptionen Rechnung getragen werden.*

Die Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit im öffentlichen Dienst …

… hat einen hohen Wert und sollte uns einen Abschluss mit geringerem materiellen Inhalt tolerieren lassen.	*13 %*
… wurde schon längst bezahlt und kann nicht immer wieder zur Rechtfertigung schwacher Abschlüsse herangezogen werden.	*73 %*
… spielt für mich keine große Rolle, weil Fachkräftemangel, Mobilität und Flexibilität alternative Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.	*14 %*

Die Botschaft an uns: *Die Rückmeldungen sprechen eine deutliche Sprache: Die große Mehrheit der Beschäftigten ist es leid, als Manövriermasse zur Haushaltssanierung herangezogen zu werden. Unbestritten ist in den letzten Monaten zwar die Bedeutung der Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit sichtbar geworden, aber dieser Aspekt zählt tatsächlich zum Grundvokabular der Arbeitgeber in jeder Einkommensrunde, um Einkommenssteigerungen zu drücken. In den „Boom-Branchen" sind deutlich höhere Steigerungen zu verzeichnen und eigentlich sollte der öffentliche Dienst gerade aus den jüngsten Entwicklungen heraus zu den „Boom-Branchen" zählen. Wir verhehlen aber nicht, dass es einzelne Eingaben gibt, die aus Solidarität für einen Verzicht plädieren. Das ehrt die Initiatoren, die allerdings eine Minderheit darstellen, so dass sie nicht maßgebend für unsere Einkommenspolitik sein können. Selbstverständlich kann aber eigenverantwortlich und individuell auf einschlägige Möglichkeiten einer ergänzenden Solidaritätspraxis zurückgegriffen werden, z.B. durch Spenden.*

Die Laufzeit eines Ergebnisses…

… sollte eher kurz sein, um auf wechselnde Rahmenbedingungen zeitnah reagieren zu können.	*34 %*
… sollte eher lang sein, um Planungssicherheit zu erreichen.	*14 %*
… sollte in Abhängigkeit vom Arbeitgeberangebot einer individuellen Entscheidung unterliegen.	*52 %*

Die Botschaft an uns: *Voreilig und ohne überzeugenden Grund sollte keine überlange Laufzeit akzeptiert werden. Das Gesamtvolumen würde dadurch entwertet. Letztendlich kommt es auf das Gesamtpaket an.*

Neben dem Einkommen wäre mir am wichtigsten …

… die Ermöglichung von Fahrradleasing gegen Entgeltumwandlung bzw. Besoldungsverzicht.	*8 %*
… die Thematisierung von Arbeitszeitfragen.	*72 %*
… zusätzliche Leistungsangebote der Arbeitgeber zum Beispiel Jobtickets, Zuschüsse für Fitnessstudios oder Kita-Zuschüsse.	*20 %*

Die Botschaft an uns*: Hier wird erstens deutlich, dass die Beschäftigten solche Punkte favorisieren, von denen sie eindeutig zusätzlich profitieren. Viele Beschäftige scheinen zu realisieren, dass das Fahrradleasing letztendlich vor allem von ihnen selbst bezahlt wird. Wenn diese Möglichkeit dennoch geschaffen wird, muss sie freiwillig sein und darf an anderer Stelle nicht gegengerechnet werden. Zweitens geben die Beschäftigten unmissverständlich zu erkennen, dass in Sachen Arbeitszeit noch erheblich Luft nach oben ist. Dies betrifft unter anderem die Generierung und Planbarkeit ergänzender Freizeitphasen. Dazu gehört auch, dass die Wochenarbeitszeit nicht ausufert und dass Überstunden eine Ausnahme darstellen.*

Die Durchsetzung eines akzeptablen Ergebnisses…

… unterstütze ich gern mit meiner Beteiligung an Aktionen.	*44 %*
… überlasse ich komplett anderen.	*9 %*
… erfordert sicher Aktionen, an denen ich mich zwar nicht beteilige, die ich aber mit meinen Mitgliedsbeiträgen ermögliche.	*47 %*

Die Botschaft an uns: *Über 90 Prozent halten Aktionen für erforderlich, um unsere Argumente mit der notwendigen Durchsetzungskraft zu versehen. Wir beginnen mit den Vorbereitungen.* *KT*

komba gewerkschaft
Nähe ist
unsere Stärke

Streit um Eingruppierung und „Arbeitsvorgang“:

Die Arbeitgeber müssen die Rechtsprechung beachten

Die komba und der dbb schleswig-holstein kritisieren, dass viele Arbeitgeber nicht die notwendigen Konsequenzen aus der für die Tarifbeschäftigten positiven Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) ziehen. Danach gilt ein Arbeitsvorgang auch dann mit seinem gesamten Zeitanteil als höherwertige Tätigkeit, wenn deren Merkmale nur bei einem Teil der Tätigkeiten erfüllt werden. Diese Klarstellung verbessert in vielen Fällen die Ausgangslage für Eingruppierungen in höhere Entgeltgruppen. Die meisten Arbeitgeber reagieren jedoch nicht und warten offenbar ab, ob betroffene Beschäftigte klagen, ob sich die Rechtsprechung vielleicht wieder ändert, ob die tarifvertraglichen Regelungen geändert werden oder aber ob eine inzwischen von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eingereichte Verfassungsbeschwerde gegen die BAG-Urteile die Rechtslage wieder zum Nachteil der Beschäftigten ändert.

Neben kommunalen Arbeitgebern gilt das auch für das Land Schleswig-Holstein. In der Antwort der Landesregierung auf eine vom dbb sh unterstützte Anfrage aus den Reihen des Schleswig-Holsteinischen Landtages verweist die Landesregierung bezüglich der Eingruppierung auf den Klageanspruch der Beschäftigten und auf ihre Unterstützung der Verfassungsbeschwerde.

Dabei bestätigt die Landesregierung zwar, dass Tarifbeschäftigte automatisch in der Entgeltgruppe eingruppiert sind, deren Tätigkeitsmerkmale ihre auszuübende Tätigkeit erfüllt. Weiterhin wird erklärt, dass eine Eingruppierungsfeststellung durch den Arbeitgeber erfolgt, um der Tarifautomatik Rechnung zu tragen.

Dennoch stemmt sich das Land, wie diverse weitere Arbeitgeber, dagegen, die durch die Rechtsprechung bestätigte und konkretisierte Tarifautomatik konsequent umzusetzen. Höhergruppierungsansprüche werden bestritten, obwohl Arbeitsvorgänge die Merkmale höherwertiger Entgeltgruppen aufweisen. Dies wird damit begründet, dass deren Anteile innerhalb der Arbeitsvorganges zu gering seien – aus unserer Sicht entgegen der Tarifregelung und der aktuellen Rechtsprechung. Und obwohl die Arbeitgeberseite selbst für die Aufgabenorganisation verantwortlich ist.

Ursprung der Konfliktlage sind Fälle der Justizverwaltung der Länder, die auch Gegenstand der BAG-Urteile sind. In Schleswig-Holstein sind allein dort 728 Stellen betroffen, die Problematik erfasst jedoch alle Dienststellen und Arbeitgeber. Die Arbeitgeber sind aufgefordert, Eingruppierungen zu überprüfen und gegebenenfalls anzuheben. Der verzweifelte Versuch, dies durch eine Verfassungsbeschwerde abzuwenden, ist ebenso wenig zielführend wie das Ziel, die Tarifverträge zum Nachteil der Beschäftigten auf den Kopf zu stellen.

Wir verteidigen die Rechte der Beschäftigten. Dies kommt in Seminaren und Informationsveranstaltungen, in unserem Rechtsschutz sowie in Tarifverhandlungen zum Ausdruck. So werden wir uns auch in der anstehenden Tarifrunde gegen mögliche Versuche der Arbeitgeber stemmen, das tarifvertragliche Eingruppierungsrecht so zu verändern, das Höhergruppierungen erschwert und Rückgruppierungen provoziert werden. *KT*

Sabine Fohler-John (stv. dbb Landesbundvorsitzende und tätig im Justizbereich, wo der Eingruppierungskonflikt seinen Ursprung hat) mit dbb Landesbundvorsitzenden Kai Tellkamp und SSW-Chef Lars Harms, bei dem ebenfalls über die Thematik gesprochen wurde.

Kommunalbericht des Landesrechnungshofes

Hohe Krankheitsstände und unzureichende Stellenbesetzungen

Der Landesrechnungshof prüft nach dem Kommunalprüfungsgesetz u.a. überörtlich die Kreise und die Städte mit mehr als 20.000 Einwohnern. Dabei wird in mehreren kommunalen Körperschaften ein Aufgabenbereich oder sachlicher Schwerpunkt geprüft.

Ein Schwerpunkt bei dieser Prüfung war die Umsetzungsquote von Investitionen. Hier wurde eine Vielzahl von organisatorischen Mängeln festgestellt. Das betraf u.a. fehlende oder unvollständige Geschäftsverteil-

lungspläne, fehlende Vertretungsregelungen, Mängel in der IT-Betreuung und ein verfehlter Umgang mit Krankheit und Überstunden. Hier wird erneut deutlich, dass sich der Personalabbau mehr als negativ ausgewirkt hat. Für die Umsetzung von Projekten und das Ausnutzen von Förderprogrammen ist eben Personal erforderlich. In diesem Zusammenhang wurde auch der Krankenstand geprüft. Krankheitsbedingter Ausfall von Beschäftigten wirkt sich unmittelbar auf Arbeitsabläufe und Arbeitsergebnisse aus. Gesteckte Ziele werden nicht erreicht, Aufgaben bleiben unerledigt und die erforderliche Zuarbeit bleibt aus. Greifbar werden krankheitsbedingte Fehlzeiten häufig erst, wenn der damit verbundene Kostenaufwand deutlich wird. Dieser schlägt mit schwankten in den geprüften Kommunen von 490.000 € bis zu 1,44 Millionen €. Vertiefen wurde vom Landesrechnungshof der Krankenstand der Kernverwaltung geprüft. In dem geprüften Jahr fielen 17,84 bis 21,54 Arbeitstage durch Krankheit aus. Die Liste der organisatorischen Ursachen ist lang und werden zumeist nicht im Zusammenhang mit dem Krankenstand gesehen. Ein Schwachpunkt war oft das zögerliche Umsetzen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Seit der Novelle des SGB IX zum 01.05.2004 besteht die Pflicht des Arbeitgebers, sich aktiv mit der Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten auseinanderzusetzen. Dies gilt für alle Beschäftigten, die „…innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig…“ sind. Hier wurde festgestellt, dass bei allen Kommunen die geprüft wurden Optimierungsbedarf besteht. Beispielsweise wurde nicht darauf geachtet, ob innerhalb eines Jahres durch wiederholte Krankheitszeiten die 6-Wocchen-Frist überschritten wurde. Kaum bekannt war auch, dass der Jahreszeitraum nicht dem Kalenderjahr entspricht, sondern die jeweils zurückliegenden 12 Monate. Daher war es nicht verwunderlich, dass gerade die Kommunen mit den höchsten Krankenständen über kein bzw. kein funktionsfähiges Betriebliches Eingliederungsmanagement verfügten.

Sinn und Zweck der Prüfung ist letztendlich nicht nur das Aufzeigen von Fehlentwicklungen, sondern auch Vorschläge und Anregungen zu geben. Wollen wir hoffen, dass diese nun auch auf fruchtbaren Boden fallen. *JP*

dbb beteiligt sich an Gedenkveranstaltung der Nord-Landtage:

Mauerbau ist 60 Jahre her - Menschen lassen sich nicht spalten!

Die Landtagsspitzen aus Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern haben in einer gemeinsamen Veranstaltung im Schweriner Schloss dem Mauerbau vor 60 Jahren gedacht. Die Folgen der Spaltung von Ost- und Westdeutschland waren viel persönliches Leid und mindestens 260 Todesopfer an der innerdeutschen Grenze bis zur friedlichen Revolution 1989. „Wir freuen uns über die heute sehr gute Nachbarschaft von Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein, die übrigens auch in der Zusammenarbeit der beiden dbb Landesbünde zum Ausdruck kommt“, so deren Vorsitzende.

*Die beiden nördlichen Landesbünde, durch **Kai Tellkamp** (Schleswig-Holstein) und **Dietmar Knecht** (Mecklenburg-Vorpommern) vertreten, waren Gäste der Veranstaltung am 13. August. Der öffentliche Dienst leistet einen wichtigen Beitrag, dass unsere heute flächendeckend geltenden Grundrechte und Werte als Leitplanken unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens etabliert sind und bleiben.*

*So nutzten die Repräsentanten des öffentlichen Dienstes auch die Möglichkeit zu einem Austausch mit der Ministerpräsidentin von Mecklenburg-Vorpommern, **Manuela Schwesig**, zur Situation im öffentlichen Dienst. Insbesondere wurde die Herangehensweise der Länder bei der Weiterentwicklung der Besoldung thematisiert.*

*Im Vordergrund der Veranstaltung stand aber natürlich die Spaltung in Ost und West und deren Überwindung. Dies war auch Gegenstand der Redebeiträge der Gastgeber - **Birgit Hesse** als Präsidentin des Landtages Mecklenburg-Vorpommern und **Aminata Touré** als Vizepräsidentin des Schleswig-Holsteinischen Landtages. Als Zeitzeugen schilderten ein Beamter des Schleswig-Holstei-*

Manuela Schwesig (Ministerpräsidentin Mecklenburg-Vorpommern) mit den Vorsitzenden der dbb Landesbünde Schleswig-Holstein, Kai Tellkamp (links) und Dietmar Knecht.

nischen Bundesgrenzschutzes, ein Bewohner der damaligen Sperrzone und ein damaliger DDR-Bürger, der über die Grenze flüchtete, ihre bewegenden Erinnerungen und Eindrücke.

Die beiden dbb Landesschefs erklären abschließend gemeinsam: „Die Geschichte hat bewiesen, dass sich Menschen nicht spalten lassen, egal was die politische Führung beabsichtigt und egal, wie lange der Missstand anhält. Für uns als gewerkschaftliche Interessenvertreter ist besonders deutlich geworden, wie unterschiedlich - obwohl die Mauer nun mit 32 Jahren länger weg ist als sie je stand - die Nachwirkungen in unseren beiden Nachbarländern noch sind. Das spornt uns, an weiterhin dafür zu kämpfen, dass noch vorhandene Trennlinien insbesondere bei den Arbeits- und Lebensbedingungen endlich verschwinden und damit das unsägliche Kapitel der deutsch-deutschen Teilung abgehakt werden kann“. *KT* ■

dbb Landesvorsitzender Kai Tellkamp, Schleswig-Holsteins Landtagsvizepräsidentin Aminata Touré, die Präsidentin des Landtages Mecklenburg-Vorpommern Birgit Hesse und der dbb Chef aus Mecklenburg-Vorpommern, Dietmar Knecht (v.r.n.l.).

Bundestagwahl 2021:

Stellenwert des Öffentlichen Dienstes in den Parteien

Am 26.September findet die Bundestagswahl statt. Diese Wahl hat auch aus Sicht der komba gewerkschaft eine hohe Bedeutung. Wir vertreten ausdrücklich nicht die Auffassung, die Bundespolitik müsse uns eigentlich kaum interessieren. Im Gegenteil: Die Bundespolitik verantwortet nicht nur den größten Teil der Gesetze, die vor Ort umgesetzt werden müssen, sondern auch wesentliche Aspekte der Finanzausstattung der verschiedenen staatlichen – bis hin zu den kommunalen - Ebenen. Nicht zu vergessen ist: die Bundespolitik hat auch einen nicht unerheblichen Teil der Probleme, die in jüngster Zeit im Zusammenhang mit Pandemie- und Katastrophenszenarien sichtbar geworden sind, zu verantworten: von holprigen und verzögerten Entscheidungswegen über Digitalisierungsrückstände bis hin zu unzureichenden Warnsystemen.

Vor diesem Hintergrund wird die Bundestagswahl und das, was danach kommt, wirklich spannend: Gelingt es, die Probleme durch zielgerichtete politische Initiativen und Mehrheiten anzugehen und in den Griff zu bekommen? Oder fallen die Erfordernisse anderen Prioritäten, schwierigen Koalitionsverhandlungen oder Umsetzungsblockierern zum Opfer? Natürlich können wir das heute noch nicht wissen. Aber es spricht einiges dafür, dass nicht alles einfach nur so bleibt wie es ist. Weil ein bestehender Handlungsbedarf eigentlich nur noch von wenigen ignoriert wird.

Sensibilisierung für die Belange des öffentlichen Dienstes

Allerdings bleiben die Parteiprogramme meist sehr unkonkret. Das ist allerdings keine Überraschung. Es kommt letztendlich darauf an, was künftige Koalitionspartner vereinbaren und wie die Umsetzung angegangen wird.

*Deshalb hat sich die komba gewerkschaft in ihrer gewerkschaftlichen Solidargemeinschaft im Vorwege der Wahlen an einer wichtigen Initiative bewerkstelligt: der dbb Bundesvorstand, in der die komba Bundesleitung mit **Andreas Hemsing**, **Hubert Meyers** und – aus Schleswig-Holstein - **Kai Tellkamp** vertreten ist, hat mit den Bundesvorsitzenden maßgebender Parteien einen Austausch organisiert – von **Armin Laschet** (CDU) über **Annalena Baerbock** (Grüne) und **Norbert Walter-Borjans** (SPD) bis hin zu **Christian Lindner** (FDP). Dabei ging es um das wichtige Ziel, eine Sensibilisierung für die Belange des öffentlichen Dienst und der dort Beschäftigten zu erreichen – eben mit Blick auf mögliche Konstellationen der künftigen Bundesregierung.*

An dieser Konstellation haben die Menschen im öffentlichen Dienst natürlich einen maßgebenden Anteil – nämlich durch ihre demokratische Wahlentscheidung. Eine konkrete Wahlempfehlung allerdings geben wir als komba gewerkschaft nicht ab. Denn: Wenn wir Partei ergreifen, dann nur für unsere Mitglieder – und zwar gegenüber politischen Akteuren jeglicher Couleur.

Unsere Erwartungen

Vor der Wahl senden komba und dbb eine klare Botschaft an die Parteien: Der öffentliche Dienst braucht kräftige Investitionen, um die gewaltigen Zukunftsaufgaben schultern zu können. „Der öffentliche Dienst sorgt dafür, dass das Land funktioniert und die Gesellschaft zusammenhält – sollte man meinen", so dbb Chef ***Ulrich Silberbach****.*

quent dermaßen auf Kante genäht hat, dass die Defizite nun dauerhaft zutage treten", kritisierte Silberbach. Die gesellschaftlichen Fliehkräfte, die ein in Sachen Bildung, Sicherheit und soziale Angebote nicht funktionierender Staat freisetze, seien ein „Pulverfass". „Es braucht angesichts der gewaltigen Zukunftsaufgaben, die uns mit sozialer Sicherung, Gesundheitsschutz, Klimawandel und Migration ins Haus stehen, massive Investitionen in unser Land und in seinen öffentlichen Dienst. Keine einzige weitere Sparrunde!", warnte der dbb Chef.

Zu unseren Erwartungen im Zusammenhang mit der Bundestagswahl gehört unter anderem:

- *Das Bekenntnis zu einem leistungsfähigen öffentlichen Dienst darf kein Lippenbekenntnis bleiben.*

schaffen, vorhandene weiterentwickelt werden. Damit lässt sich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nachhaltig erhöhen.

- *Mit Blick auf ständig zunehmende Fallzahlen von tätlichen Angriffen sowie Beleidigungen und Bedrohungen von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes muss der Schutz aller Beschäftigten auch als Teil der Gesundheitsfür- und vorsorge gefördert und gewährleistet werden.*

- *Die erfolgreiche Digitalisierung öffentlicher Dienstleistungen ist ein entscheidender Zukunftsfaktor für Deutschland. Es sind effektive Entscheidungs-, Steuerungs- und Umsetzungsstrukturen zu schaffen, die gewährleisten, dass die Digitalisierung staatlicher Dienstleistungen Nutzern wie auch An-*

der dbb Bundesvorstand diskutiert unter Beteiligung der komba mit der Bundesvorsitzenden und Kanzlerkandidatin der Grünen. Unser Bild zeigt (oben v.l.n.r.:) Kai Tellkamp, Annalena Baerbock, Uli Silberbach und Andreas Hemsing

„In den vergangenen Tagen, Wochen und Monaten aber hat sich gezeigt, dass diese Verlässlichkeit deutliche Risse erlitten hat. Ob beim Handling der Corona-Pandemie, in der Katastrophenprävention oder mit Blick auf die Reaktionsfähigkeit bei akuten politischen Herausforderungen oder digitale Performance: Es knirscht an allen Ecken und Enden. Nicht etwa, weil die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht können oder wollen. Sondern weil man den öffentlichen Dienst seit Jahren personell und sachmitteltechnisch konse-

Vielmehr muss der öffentliche Dienst finanziell und personell weiter gestärkt werden. Die Herausforderungen des demografischen Wandels erfordern eine auf die Zukunft ausgerichtete Personalplanung, unter strikter Beachtung einer aufgabengerechten Personalausstattung.

- *Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege hat dabei eine besondere Bedeutung: Flexible Arbeitszeitmodelle und Beschäftigungsformen müssen neu ge-*

wendern schnell, flächendeckend und Ebenen übergreifend zur Verfügung stehen. Um die Ebenen übergreifende Zusammenarbeit in Digitalisierungsfragen zu verbessern und zu koordinieren muss die Föderale IT-Kooperation (FITKO) zu einer schlagkräftigen Digitalisierungsagentur nach internationalem Vorbild ausgebaut werden. Die Kompetenzen und Durchgriffsrechte einer solchen Digitalisierungsagentur sind in einem Staatsvertrag zwischen Bund und Ländern festzulegen.

Antworten der Parteien

Der dbb hat den im Bundestag vertretenen demokratischen Parteien grundsätzliche Fragen zum öffentlichen Dienst vorgelegt. Lesen Sie hier die Antworten.

Was zeichnet für Sie einen modernen und leistungsstarken öffentlichen Dienst aus?

CDU/CSU: *Für uns zeichnet sich ein moderner und leistungsstarker öffentlicher Dienst durch drei Säulen aus, die im Zusammenspiel das Fundament eines erfolgreichen Staates bilden:*

- *Gut ausgebildete und hochmotivierte Beschäftigte, die ihr Berufsleben lang dazu lernen und die zum Wohl der Allgemeinheit die Herausforderungen des Staates erfolgreich meistern,*
- *eine moderne Ausstattung, die es den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ermöglicht, ihre Motivation und Fähigkeiten ohne Hindernisse einzusetzen und*
- *den Erhalt und den Ausbau bewährter Strukturen, die Leistungsbereitschaft fördern und belohnen.*

FDP: *Der Öffentliche Dienst wird in den nächsten Jahren große Herausforderungen meistern müssen, insbesondere in Fragen der Digitalisierung und aufgrund des demografischen Wandels.*
Um handlungsfähig und leistungsstark zu bleiben, müssen unter anderem die – in der Corona-Pandemie besonders sichtbar gewordenen – digitalen Defizite sowie unnötige bürokratische Abläufe im Rahmen einer umfassenden Föderalismus- und Verwaltungsreform angegangen werden. Der öffentliche Dienst muss modern ausgestattet sein. Und er muss sich an die vielfältigen Lebensplanungen seiner Beschäftigten anpassen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Dafür braucht es ein modernes Dienstrecht, das einen flexibleren Einstieg in den Öffentlichen Dienst und einen flexiblen Eintritt in den Ruhestand ermöglicht, den Wechsel zwischen der Privatwirtschaft und dem Öffentlichen Dienst erleichtert, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ausbaut, Laufbahnen durchlässiger macht, Eigeninitiative und Engagement belohnt und eine flexiblere Gestaltung des Arbeitsalltags zulässt. Die Bedeutung der Anzahl der Dienstjahre für die Bezahlung von Beschäftigten der Verwaltung wollen wir zugunsten leistungsbezogener Elemente absenken. Auch projektbezogene Mehr- und Sonderarbeit und Zuschläge für besondere Aufgaben sollten verstärkt genutzt werden.

SPD: *Öffentliche Dienstleistungen und öffentliche Sicherheit sind die Basis für ein gutes und sicheres Leben der Bürgerinnen und Bürger. Essentielle Aufgaben muss der Staat selbst wahrnehmen können. Privatisierung und Outsourcing sind Ausnahmelösungen, die wir auf ein Minimum begrenzen werden. Wir wollen einen leistungsfähigen Staat, der die berechtigten Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger erfüllen kann. Dazu gehören qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihnen müssen vernünftige Arbeitsbedingungen geboten werden, sowohl als Tarifbeschäftigte als auch im Beamtenverhältnis. Wir müssen aber nicht nur auf veränderte Aufgabenprofile, sondern auch auf technische Entwicklungen reagieren und die Chancen der Digitalisierung insbesondere auch für bessere Vernetzung und Austausch auf allen Ebenen und in allen Behörden zu nutzen.*

Die Grünen: *Die Millionen von Menschen, die in Verwaltungen, Ministerien und Behörden arbeiten, sind ein Rückgrat unserer Demokratie und das Fundament unseres Gemeinwesens.*

Die Linke: *Ein moderner und leistungsstarker öffentlicher Dienst sichert den Bürgerinnen und Bürgern die ihnen gewährten Rechte und Leistungsansprüche. Er folgt nicht betriebswirtschaftlichen Leitbildern, sondern sichert Teilhabe, handelt transparent, ist für die Älteren genauso zugänglich wie die „digital natives“ und ist so vielfältig wie die Gesellschaft, der er dient. Seine Effizienz misst sich nicht an Kosten-Nutzen-Relationen, sondern an der Wirksamkeit, mit der er seine Aufgaben erfüllt. Der öffentliche Dienst braucht starke Kommunen, denn sie schultern den Großteil der Aufgaben. Deshalb wollen wir die kommunale Selbstverwaltung stärken und so lokale Gegebenheiten stärker berücksichtigen.*

Was muss aus Ihrer Sicht getan werden, damit der öffentliche Dienst für die Zukunft agil, digital und divers aufgestellt ist?

CDU/CSU: *Der öffentliche Dienst muss digitaler aufgestellt sein. Nicht zuletzt die Pandemie hat gezeigt, dass hier teils noch großer Aufholbedarf besteht. Eine ausreichende digitale Ausstattung und entsprechende Weiterbildungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Grundvoraussetzungen und erfordern ausreichend finanzielle Mittel. Bereits die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes und die damit verbundene Digitalisierung von Verwaltungsdienstleistungen zeigt, dass wir hier auf einem guten Weg sind. Grundsätzlich muss die Digitalisierung der Verwaltung von Anfang an mitgedacht werden. Gesetze, die eine digitale Umsetzung nicht vollumfänglich einplanen, können auch von der Verwaltung nicht effizient digital umgesetzt werden. CDU und CSU werden daher einen Digital-TÜV einführen, der vor jedem Gesetzgebungsverfahren genau diese Fragen klären wird.*

Arbeitsstrukturen mit flachen Hierarchien können für mehr Flexibilität und Ideenreichtum sorgen. Agilität findet im öffentlichen Dienst in der alltäglichen Zusammenarbeit statt. Beschäftigte mit unterschiedlichen Expertisen, aus unterschiedlichen Altersgruppen und aus unterschiedlichen Besoldungs- und Tarifstufen arbeiten schon jetzt an kleineren und größeren Projekten zusammen. Wir setzen diesen Weg konsequent fort. Wir werden interdisziplinäre Projektarbeit zum Standard in Verwal-

tungen machen. Anders als in der freien Wirtschaft besteht im öffentlichen Dienst allerdings die Notwendigkeit, Verantwortlichkeiten eindeutig zuzuteilen.

Der öffentliche Dienst ist als Arbeitgeber offen für Jedermann. Wir betrachten Unterschiede und Vielfalt bei den Bewerberinnen und Bewerbern als eine willkommene Stärke, von der der öffentliche Dienst profitiert. Wir wollen neue Ideen und frische Impulse durch externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ungewöhnliche Lebensläufe einbringen. Es braucht eine höhere Durchlässigkeit zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft für den wechselseitigen, auch zeitlich limitierten Austausch von Mitarbeitern. Dazu sind erfahrene Quereinsteiger eine willkommene Bereicherung für den öffentlichen Dienst. Sie bringen vielfältige Erfahrungen aus der Praxis und neue Perspektiven mit. Die Vielfalt unserer Gesellschaft soll auch im öffentlichen Dienst sichtbar sein. Es geht uns darum, den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber in das Bewusstsein junger Menschen zu rufen. Wer aufgrund fachlicher Eignung, Leistung und Befähigung geeignet ist, um im öffentlichen Dienst zu arbeiten, ist uns dort sehr willkommen.

***FDP:** Bei der Digitalisierung der Verwaltung geht es nicht nur um die Digitalisierung von Prozessen, sondern vor allem um einen Mentalitätswandel. Um das Megaprojekt der Verwaltungsmodernisierung zu bewältigen, setzen wir auf eine agile Herangehensweise, die arbeitsfähige Ergebnisse vor starren Strategien priorisiert. Um Anreize für die digitale Transformation von Prozessen und Arbeitsweisen zu schaffen, sollen durch die Digitalisierung erreichte Einsparungen („Digitale Dividende") für Investitionen in der jeweiligen öffentlichen Stelle verbleiben. Wir setzen uns auch für mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst und damit auch für mehr Frauen in Führungspositionen ein. Wir fordern in diesem Zusammenhang, statt starrer Quoten im öffentlichen Dienst die Strukturen der Gleichstellungs- und Behindertenbeauftragten in ein ganzheitliches Diversity Management einzubinden. Bei der Nachwuchsrekrutierung wollen wir insbesondere auch ethnische Vielfalt fördern. Beispielsweise Polizistinnen und Polizisten mit Einwanderungsbiographien können als Teil unserer Sicherheitsbehörden wertvolle Beiträge zur Verbesserung der Polizeiarbeit leisten und zugleich die Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln, womit das gesellschaftliche Vertrauen in die Polizei gestärkt wird.*

***SPD:** Investitionen in einen modernen Öffentlichen Dienst sind angesichts der anstehenden Herausforderungen keine Option, sondern eine Notwendigkeit. Wir werden die Effekte der Digitalisierung nutzen, um Personal zu entlasten, so dass mehr Zeit für wesentliche Aufgaben zur Verfügung steht.*

Digitalisierung flacht Strukturen und Hierarchien ab, sie hat zugleich Einfluss auf Führungskultur. Der damit verbundene Kulturwandel bedarf durchdachter und sorgfältiger Moderation.
Der technologische Wandel hat zu veränderten Ansprüchen der Menschen an Service geführt. Um den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger, aber auch der Unternehmen, an moderne Dienstleistungen entsprechen zu können, muss der Kontakt mit Behörden vereinfacht und möglichst viel in nur einem „Behördengang" erledigt werden können. Zugang und Karriereoptionen müssen unabhängig von Geschlecht und Herkunft sein. Wir wollen im Öffentlichen Dienst auch Standards in den Bereichen Work-Life-Balance, technische Ausstattung und Vertrauenskultur setzen, an denen sich die freie Wirtschaft messen lassen muss.
***Die Grünen:** Wir GRÜNE wollen mehr Planstellen, gerade im IT- und Planungsbereich, gute Bezahlung, flexible Laufbahnen, mehr Durchlässigkeit, moderne IT-Ausstattung. Der Staat soll Mehrsprachigkeit in der Verwaltung fördern, in der Einstellungs- und Beförderungspraxis Geschlechtergerechtigkeit sowie gesellschaftliche Vielfalt beachten. In Leitbildern und Praxis der Behörden bzw. öffentlichen Unternehmen ist jeglichen Diskriminierungen entgegenzuwirken.*

***Die Linke:** Ein beweglicher, regsamer und wendiger - also „agiler" - öffentlicher Dienst braucht vor allem eins: gut ausgebildetes und fair bezahltes Personal, das über den eigenen Tellerrand denken und neben den eigenen Aufgaben auch das große Ganze in den Blick nehmen kann. Dafür ist es wichtig, dass digitalisierte Arbeitsabläufe nicht dazu führen, dass der Arbeitsalltag verdichtet wird, sondern Freiräume schaffen, sich den Problemen der Bürgerinnen und Bürger zuzuwenden. Zugleich schafft das die Voraussetzung, auf neue Bedarfe der Bürgerinnen und Bürger „agil" reagieren zu können. Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung wird nicht gelingen, wenn die Beschäftigten als Expertinnen und Experten ihrer Arbeit nicht einbezogen werden. Zugleich besteht in der öffentlichen Verwaltung massive Abhängigkeiten bei Betriebssystemen und Programmen von einzelnen Herstellern. Um digital souverän zu werden, brauchen wir deshalb eine umfassende Open Source-Initiative - so könnten IT-Expertinnen und -Experten aus der Verwaltung unmittelbar an der Weiterentwicklung von Anwendungen mitwirken.*

Zur Steigerung der Vielfalt im Öffentlichen Dienst wollen wir ein Partizipationsgesetz, dass klare Ziele und Vorgaben für die Steigerung der Vielfalt im Öffentlichen Dienst formuliert.

*Die weiteren Fragen an und die Antworten der Parteien finden Sie unter **www.dbbsh.de**.*

KT, dbb

Mobile Arbeit und Homeoffice:

Vorteile weiterhin nutzen – wir geben Orientierungshilfe

komba und dbb sh plädieren dafür, Möglichkeiten der mobilen Arbeit weiterhin anzubieten und zu nutzen – auch wenn die den Arbeitgebern zur Pandemie-Bekämpfung vom Bund auferlegte Pflicht, den Beschäftigten soweit möglich Homeoffice anzubieten, inzwischen ausgelaufen ist und in vielen Dienststellen wieder die Rückkehr in den Präsenzbetrieb läuft. Mit den gesammelten Erfahrungen und erreichten Fortschritten werden sich mobile Arbeitsformen unabhängig von der Pandemie zunehmender Beliebtheit erfreuen.

Vorteile können die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Vermeidung von Fahrtkosten und -zeiten und die flexiblere Aufteilung der Arbeitszeit sein. Auch ergänzende Modelle wie „Co-Working" sowie die Digitalisierung öffentlicher Dienstleistungen werden ihren Beitrag leisten.

Wir müssen aber auch darauf achten, dass die Beschäftigten dabei wegen unzureichender rechtlicher Leitplanken oder überzogener Erwartungshaltungen nicht aufs Glatteis geraten.
Wir werden uns deshalb weiter dafür einsetzen, dass die Rahmenbedingungen der mobilen Arbeit unter besonderer Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten weiterentwickelt werden. Dieses Ziel stand für uns auch im Vordergrund bei einer Anhörung des Schleswig-Holsteinischen Landtages im August, bei der komba und dbb durch Kai Tellkamp vertreten wurden.

Zusätzlich Haben wir ausgehend von der aktuellen Rechtslage eine Orientierungshilfe erstellt. Dabei geben wir Antworten auf wichtige Fragestellungen.Welche Vorgaben müssen herangezogen, welche Rechte können beansprucht, welche Voraussetzungen müssen geschaffen, welche Fallstricke müssen vermieden und welche Verantwortlichkeiten müssen beachtet werden?

Nachstehend drucken wir den ersten Teil ab. Teil 2 folgt dann in der nächsten Ausgabe.

Existiert eine allumfassende Rechtsgrundlage?

Leider nein. Sie wäre aber wünschenswert. Bislang kamen nur auf die Pandemiebekämpfung beschränkte Regelungen und etwas Stückwerk zustande. So bestehen derzeit nur unzureichende Regelungen, die Unsicherheiten, Bedenken, Fehlinterpretationen und teilweise auch Fehlentwicklungen begünstigen.

*Deshalb kommt Dienst- und Betriebsvereinbarungen (nachstehend werden nur **Dienstvereinbarungen** genannt) eine wichtige Rolle zu, auch wenn sie fehlende gesetzliche Leitplanken nicht ersetzen können. Sie sind auch keine zwingende Voraussetzung für mobile Arbeit, können aber einen einheitlichen Rahmen schaffen und betriebliche Besonderheiten berücksichtigen. **Dienstvereinbarungen** sollten also abgeschlossen werden, um die Belange der Beschäftigten angemessen zu gewichten und eine gewisse Rechtssicherheit zu haben.*

Ein Beispiel ist die „Vereinbarung des Landes Schleswig-Holstein mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein". Dabei handelt es sich um eine Vereinbarung auf der Grundlage von § 59 des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes (nachstehend als „Vereinbarung über flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung" bezeichnet).

Welche Bedeutung haben die unterschiedlichen Begriffe?

Im Sprachgebrauch wird die Verlagerung der Arbeitsleistung außerhalb der Dienstgebäude häufig pauschal als Homeoffice bezeichnet. Doch es gibt in diesem Zusammenhang mehrere Begriffe mit unterschiedlichen Bedeutungen, zum Beispiel hinsichtlich der arbeitsschutzrechtlichen Verbindlichkeit (siehe Ziffer 7). Wenn es drauf ankommt, ist eine sorgfältige Differenzierung wichtig - das gilt auch für Dienstvereinbarungen, zumal nicht für alle Begriffe allgemeingültige bzw. verbindliche Definitionen existieren.

Mobile Arbeit
Als Mobile Arbeit wird jede Form der Arbeitsleistung außerhalb des Dienstgebäudes bezeichnet, z.B. laut „Vereinbarung über flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung". Damit kommt der mobilen Arbeit quasi die Funktion eines übergeordneten Begriffes für ortsungebundene Arbeit zu. In der Regel bezieht sie sich auf Bildschirmtätigkeiten. Diese kann im Rahmen der mobilen Arbeit z.B. auch im Zug, Hotel oder Restaurant ausgeübt werden.

Homeoffice
Das Homeoffice umfasst die Tätigkeit im privaten Bereich. Der Begriff wird in der Praxis häufig genutzt (s.o.), ist aber nicht offiziell definiert. Deshalb sollte darauf geachtet werden, dass die Verwendung nicht zu Missverständnissen führt.

Wohnraumarbeit
Wohnraumarbeit ähnelt dem Homeoffice und stellt als deutsch-

sprachiger Begriff klar, dass die Arbeitsleistung im häuslichen Umfeld erbracht wird. Wohnraumarbeit unterliegt (wie auch das Homeoffice) nicht der Arbeitsstättenverordnung.

Telearbeit
Für die Telearbeit liegt eine offizielle Definition in der hierfür geltenden Arbeitsstättenverordnung vor: „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“ Telearbeit liegt also vor, wenn ein dauerhafter Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung durch den Arbeitgeber eingerichtet wird.

Heimarbeit
Heimarbeit kann nicht der mobilen Arbeit zugeordnet und darf keinesfalls mit Wohnraumarbeit verwechselt werden. Heimarbeit ist insbesondere im Heimarbeitergesetz gesetzlich geregelt. In Heimarbeit tätige Personen sind zwar wirtschaftlich vom Auftraggeber abhängig, allerdings nicht weisungsgebunden tätig. Diese Arbeitsform spielt im öffentlichen Dienst keine Rolle.

Co-Working
Co-Working ist eine Form des mobilen Arbeitens, die aber nicht im häuslichen Umfeld erfolgt. Stattdessen wird auf offene Büros außerhalb der Dienststellen zurückgegriffen, die flexibel von wechselnden Personen und ggf. auch wechselnden Arbeitgebern genutzt werden. Arbeitgeber können solche Einrichtungen („Co-Working-Spaces“) selbst vorhalten, dabei mit anderen Arbeitgebern kooperieren oder von externen Anbietern anmieten. Entsprechende Arbeitsstationen können auch außerhalb der größeren Städte angesiedelt sein.

BYOD
Diese Abkürzung steht für „Bring Your Own Device“ – „Bring dein eigenes Gerät mit“. Dabei nutzen Beschäftigte ihre privaten Endgeräte für dienstliche Zwecke.

Habe ich gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf mobile Arbeit?

Grundsätzlich nicht – denn der Arbeitgeber kann aufgrund seiner Weisungsbefugnis den Ort der Arbeitsleistung bestimmen.
Ansprüche der Beschäftigten auf mobile Arbeit können sich aus Dienstvereinbarungen ergeben. In der Regel sehen diese aber eher die Möglichkeit vor, Anträge zu stellen, die vom Arbeitgeber genehmigt werden müssen, wobei bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen. Diese können zum Beispiel die Eignung des Arbeitsplatzes und der Antragsteller, die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes, verfügbare Ressourcen für die Ausstattung der Arbeitsplätze oder konkrete Durchführungsformen betreffen.
Mit Blick auf die anzustrebende Mitarbeiter(innen)zufriedenheit und den Erfordernissen der Personalgewinnung sollte mobile Arbeit, so weit wie möglich und sinnvoll, ermöglicht werden.
Im Zuge der Pandemiebekämpfung hat das Infektionsschutzgesetz bzw. die Corona-Arbeitsschutzverordnung die Arbeitgeber verpflichtet, ihren Beschäftigten Wohnraumarbeit anzubieten, soweit es sich um Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten handelt und keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Diese Regelung ist allerdings am 30. Juli 2021 (zunächst) ausgelaufen.

Kann der Arbeitgeber mobile Arbeit anordnen?

Der Arbeitgeber darf jedenfalls nicht einseitig anordnen, dass die Arbeitsleistung zuhause erbracht wird. Bereits das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Art. 13 GG) setzt hier klare Grenzen. Die Freiwilligkeit auf Seiten der Beschäftigten sollte also nicht infrage gestellt werden. Es sollte darauf geachtet werden, dass Arbeitgeber keinen Druck auf die Beschäftigten ausüben, zum Beispiel wegen fehlender Büroräume.
Ausnahmsweise sind jedoch Notsituationen denkbar, in denen Beschäftigte aufgrund ihrer Treuepflicht einer entsprechenden Anordnung zu folgen haben. Dies wurde im Rahmen der Pandemiebekämpfung durch das Infektionsschutzgesetz konkretisiert. Danach waren die Beschäftigten verpflichtet, eine ihnen angebotene Wohnraumarbeit anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Wie die Angebotspflicht des Arbeitgebers ist auch die Annahmepflicht der Beschäftigten (vorläufig) am 30. Juli 2021 ausgelaufen.

Können mir Nachteile entstehen, wenn ich entsprechende Angebote annehme oder aber nicht annehme?

Eine gesetzliche Spezialregelung existiert dazu nicht. Allerdings ergibt sich aus dem allgemeinen Arbeitsrecht (in diesem Falle § 612a BGB) ein grundsätzliches Benachteiligungsverbot: Eine Benachteiligung, weil in zulässiger Weise Rechte ausgeübt werden, ist nicht zulässig. Ergänzend ist die – auch im Beamtenrecht maßgebende – Fürsorgepflicht relevant, die auch eine rechtmäßige Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse zum Gegenstand hat.
Ungeachtet dessen ist in der Praxis darauf zu achten, dass nicht nur die Rechtslage, sondern auch die Betriebs- und Führungskultur Benachteiligungen abwendet. Hier bestehen noch erhebliche Unterschiede, zum Beispiel sind Karriereperspektiven häufig eher an eine Präsenz geknüpft. Durch Personalentwicklungsmaßnahmen und Fortbildungen sollte ein zeitgemäßer und praxisgerechter Umgang mit der Thematik gefördert werden, was auch in Dienstvereinbarungen zum Ausdruck kommen sollte. *KT*

Rückendeckung für die GDL:

Die Orientierung am öffentlichen Dienst ist richtig!

Streiks bei der Bahn bei der Bahn führen immer zu einem großen und vielschichtige Echo. Die komba und der dbb haben sich klar positioniert: Wir stehen hinter der GdL und ihrem Ziel, bei der Bahn einen Tarifabschluss in Anlehnung an die Ergebnisse des öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen) durchzusetzen. Schließlich handelt es sich bei der Bahn um einen staatlichen Betrieb, der Aufgaben der Daseinsvorsorge erfüllt. Es kann nicht sein, wenn sich infolge der Privatisierung die Einkommen in zwei Richtungen vom öffentlichen Dienst abkoppeln: Bei den Beschäftigten nach unten und beim Management steil nach oben!

Zur Erinnerung: das Ergebnis der Tarifrunde für Bund und Kommunen im Jahr 2021 eine Steigerung um 1,4 Prozent und im Jahr 2022 um 1,8 Prozent beinhaltet (jeweils ab April). Zudem wurde eine Corona-Sonderzahlung bis zu 600 Euro und eine Laufzeit von 28 Monaten vereinbart. Genau auf diesem Niveau bewegt sich die Forderung der GDL, die genau wie die komba eine Mitgliedsorganisation des dbb ist. Wenn der Arbeitgeber die Laufzeit auf 40 Monate ausdehnen will, würde das die Prozente entwerten. „Mit der Entwertungen sind die Bahn-Beschäftigten bereits täglich konfrontiert, das sollte jedoch auf Fahrscheine beschränkt bleiben“, kommentiert dbb Landesbundvorsitzender ***Kai Tellkamp.***

die komba zeigt sich solidarisch bei der GDL-Demonstration vor dem Bahn-Tower in Berlin

Das das nicht akzeptabel ist, wurde auch bei einer Demonstration vor dem Bahntower in Berlin deutlich. Die Veranstaltung wurde von der komba und weiteren dbb-Fachgewerkschaften solidarisch unterstützt.

Nach unserer Überzeugung trägt vor allem die Politik die Verantwortung für die aktuelle Situation: mit einem handwerklich schlecht gemachten Tarifeinheitsgesetz ist keine praxisgerechte Lösung für einen Gewerkschaftspluralismus geschaffen worden, der in einer freiheitlichen Demokratie selbstverständlich möglich sein sollte. Hinzu kommt, dass die Streiks nur deshalb möglich und angezeigt sind, weil der Beamtenstatus der Lokführer aufgegeben wurde.

KT

Pause ist Pflicht

Die Bedeutung der Einhaltung von Pausenzeiten

Sehr häufig wird von den Beschäftigten aber auch von den Arbeitgebern die Bedeutung von Pausenzeiten unterschätzt. Die Missachtung ist jedoch kein Kavaliersdelikt. Die Bestimmungen hierzu sind im § 4 des Arbeitsschutzgesetztes eindeutig geregelt. Es handelt sich hierbei nicht um eine Sollvorschrift oder eine unverbindliche Empfehlung. Die o.g. Bestimmung ist zwingend einzuhalten. Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden muss eine Arbeitspause von 30 Minuten genommen werden; bei einer Arbeitszeit von über 9 Stunden ist eine Pause von 45 Minuten vorgeschrieben. Ein Verstoß gegen diese Pausenregelung des Gesetzes ist eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einem Bußgeld geahndet werden.

Basiert der Verstoß auf Vorsatz und kommt es dadurch zu einer Gefährdung und der Gesundheit des Beschäftigten bzw. verstößt der Arbeitgeber beständig gegen seine Pflicht zur Gewährung von Pausen begeht er sogar eine Straftat.

Allerdings haben auch die Beschäftigten eine Verpflichtung die Pausenzeiten zu nehmen. Wer hier gesetzeswidrig handelt und sich die

Pausenzeiten nicht nimmt, kann im Falle eines Arbeitsunfalles unter gewissen Umständen seinen Versicherungsschutz in der Berufsgenossenschaft verlieren. Dies könnte z.B. der Fall sein, wenn sich jemand ohne Kenntnis des Arbeitgebers ausstempelt und dann eigenmächtig weiterarbeitet. In diesem Fall könnte der Vorwurf einer „selbstgeschaffenen Gefahr" zum Vorwurf gemacht werden und der Wegfall des Versicherungsschutzes gerechtfertigt sein.

Deutlich wird hier aber auch, dass beide Seiten ein großes Interesse daran haben sollten, die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten. Die vorrangige rechtliche Verantwortung, dass die Bestimmungen eingehalten werden, trägt der Arbeitgeber, also die Dienststelle. Die Ruhepausen sind vorher festzulegen. In der Regel wird hier ein zeitlicher Rahmen bestimmt, in dem die Beschäftigten selbst entscheiden, wann die konkrete Pause genommen wird. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber bei der Festlegung der Pausenzeiten oder der Pausenzeiträume die Mitbestimmungsvorschriften einhält, denn den Personal- und Betriebsräten stehen entsprechende Mitbestimmungsrechte zu. Hier sollte darauf geachtet werden, dass die Pausenzeiten so gelegt werden, dass sie auch tatsächlich genommen werden können. Sie sollen schließlich der Erholung dienen. Also, eine Pause vor dem Arbeitsbeginn oder danach zu nehmen ist keine Pause. Problematisch könnte es in einigen Dienststellen sein, wenn die Pausen automatisch abgezogen werden. Ohne tatsächliche Kontrolle, ob die Pausenzeiten tatsächlich genommen wurden sind unzulässig. Hiermit hatte sich auch schon der europäische Gerichtshof befasst. Jedoch wurde offengelassen, in welcher Form die Zeiterfassung stattzufinden hat. Auf jeden Fall sollten Pausenregelungen und Art und Weise der Zeiterfassung im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Personalrat getroffen werden. Sollte es diesbezüglich Schwierigkeiten kann ebenso die zuständige Aufsichtsbehörde (in S.-H. das Sozialministerium konsultiert werden.

JP ■

komba jugend

Infostand an der FHVD in Altenholz

14 Tage nach Beginn der Ausbildung kommen die Anwärterinnen und Anwärter zum ersten Mal zur Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung, kurz FHVD. Viele kennen die komba gewerkschaft noch nicht. Ein idealer Zeitpunkt, den neuen Studierenden Infos zur komba näher zu bringen. Am 17. August war die komba in Altenholz mit einem Infostand vertreten.

*Die Kollegen **Jens Paustian** und **Thorsten Dahl**, selbst als „alte Hasen" vor vielen Jahren Studierende an der damals noch „VFHS" genannten Fachhochschule, verteilten Informationsmappen und standen Rede und Antwort für die Fragen der Studierenden rund um die Gewerkschaftsarbeit.*
Die Auszubildenden und Anwärter haben ein echtes Plus bei einer Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft. Wer im ersten Jahr der Ausbildung der komba beitritt, erhält ein Stipendium in Höhe von 75,- Euro. Das entspricht in etwa dem Mitgliedsbeitrag in der Ausbildungszeit. Und dabei hat man noch volle Leistung einer starken Interessengemeinschaft.

*Insgesamt wurden in diesem Jahr knapp 600 Mappen mit wichtigen Informationen für Berufsanfänger*innen der Kommunen in Schleswig-Holstein von der komba verteilt. Wichtig ist, dass neue Kolleginnen und Kollegen auch in den Verwaltungen vor Ort über die vielen Vorzüge der komba informiert werden.*
Ein persönliches Gespräch ist dabei immer der beste Weg. *TD* ■

Jens Paustian (links) und Thorsten Dahl haben die neuen Anwärterinnen und Anwärter begrüßt.

Jugendseminare

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*

■

Seniorenecke

Lohnersatzleistung für pflegende Angehörige schaffen

Der dbb Chef Ulrich Silberbach hat angemahnt, das bei der anstehenden Reform der Pflegeversicherung die Interessen aller Betroffenen zu berücksichtigen sind.

„Die Pflege von Angehörigen ist ein Knochenjob, der nur schwer mit der Erwerbsarbeit und den eigenen Familienverpflichtungen vereinbar ist. Genau für diesen Fall brauchen wir aber pragmatische Lösungen.
Eine Entgeltersatzleistung für pflegende Angehörige in Anlehnung an das Elterngeld, wie es beispielsweise Bündnis 90/Die Grünen in ihr Wahlprogramm aufgenommen haben, wäre ein guter Anfang. Jedoch ist die darin vorgesehene Anspruchsdauer bei den Freistellungszeiten und dem Leistungsbezug aus unserer Sicht mit drei Monaten deutlich zu knapp bemessen“, erklärte dbb Chef Ulrich. Als ständiges Mitglied im Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf setzt sich der dbb für eine Erweiterung der Leistungen aus der Pflegeversicherung um eine Lohnersatzleistung im Pflegefall ein.

Mit Blick auf die Situation sämtlicher Beteiligter im Pflegeprozess sehen die verschiedenen Gruppen im dbb dringenden Handlungsbedarf.

Partnerschaftliche Aufteilung

*Die dbb frauen sprechen sich dafür aus, die positiven Effekte der Elternzeit - und Elterngeldgesetzgebung auf die familiäre Aufteilung von Sorgearbeit zu übertragen. „Anreize für mehr Partnerschaftlichkeit in der Sorgearbeit sind das Gebot der Stunde, um familiäre Lasten gerechter zu verteilen. Denn nach wie vor wird die Angehörigenpflege überwiegend von Frauen übernommen“, betonte **Milanie Kreutz**, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Insbesondere mit Blick auf die nicht absehbare Dauer und das Fehlen klarer Verantwortlichkeiten, wer die Pflege für wie lange übernimmt, müssten für die Angehörigen verbindliche und nachvollziehbare Lösungen gefunden werden.*

Aufwertung der Pflegeberufe

*„Pflegepersonal fehlt an allen Ecken und Enden. Zudem haben Tausende examinierte Pflegekräfte in den vergangenen Monaten vor den enormen Belastungen aufgrund der dünnen Personaldecke kapituliert“, mahnte dbb jugend Chefin **Karoline Herrmann**.*

Die zähen Verhandlungen über eine Entlastungsprämie und der mit dem neuen Personalbemessungsinstrument verbundene verstärkte Einsatz von Pflegehilfskräften seien wenig hilfreich, um die Situation zu entspannen. „Wir müssen junge Menschen wieder auf den Geschmack bringen, dass Pflege nicht nur ein Beruf wie jeder andere ist. Es ist eine Profession.“

Bedürfnisse der Pflegebedürftigen

*Die dbb bundesseniorenvetretung verweist darüber hinaus auf die Herausforderungen, die häusliche Pflege für Betroffene mit sich bringt. „Nach wie vor wünschen sich die meisten Pflegebedürftigen den Verbleib in den eigenen vier Wänden und möchten dabei ihren Angehörigen möglichst nicht zur Last fallen. Angehörige pflegen meist mit großer Hingabe und häufig zu Lasten der eigenen Gesundheit. Aber wir sind alle keine Übermenschen und werden von Zeit zu Zeit selbst krank oder brauchen eine Auszeit. Nur wenn hierfür genügend Freiraum besteht, ist eine hingebungsvolle Pflege daheim zu bewerkstelligen“, gab dbb Senioren Chef **Horst Günther Klitzing** zu bedenken. Zwar stünde mit der Verhinderungs- und der Kurzzeitpflege qua Gesetz wichtige Unterstützung bereit. Leider seien die Angebote jedoch weder flächendeckend noch in ausreichender Zahl verfügbar. „Wir fordern deshalb einen Rechtsanspruch auf einen Kurzzeitpflegeplatz, ähnlich wie es bei der Kindererziehung mit den Kindertagesstätten gesetzlich verankert ist“, so Klitzing . dbb*

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
13.08. Manfred Seeliger, Geesthacht

84. Geburtstag
25.07. Günter Klatt, Wedel
27.08. Reinhold Baumann, Stockelsdorf

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 31/2021 Persönlichkeitsbildung

Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz erkennen und bewältigen

Termin:	**18.10.2021**
Veranstaltungsort:	**Kiel - Tagesveranstaltung**

Wer kann teilnehmen?

Personalverantwortliche, Personalvertretungsmitglieder, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Führungskräfte.

Was ist das Ziel?

Psychische Erkrankungen haben am Arbeitsplatz nicht nur lange Fehlzeiten zur Folge, sondern darüber hinaus auch eine hohe Fluktuation und eine geringere Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Dauerstress am Arbeitsplatz kann Verstärker oder auch Auslöser einer psychischen Störung sein.
Ziel des Seminares ist die Sensibilisierung für dieses immer häufiger auftretende Phänomen, welches erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten verursacht.

Was wird vermittelt?

- Merkmale und Folgen häufiger psychischer Krankheitsbilder wie z.B. Depression, Angststörungen, Zwänge, Abhängigkeit, Borderline-Syndrom
- Mögliche Auswirkungen auf die zu verrichtenden Tätigkeiten
- Reaktionsmöglichkeiten in der Dienststelle
- Tipps und Hilfestellungen für BEM-Gespräche mit erkrankten Menschen

Referent:	Torsten Gottschall, Mobbingberater und Therapeut, Gründer und Leiter des Mobbingnetzwerks Nord
Kosten:	Mitglieder: 100,00 Euro Nichtmitglieder: 130,00 Euro
Leistungen:	Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung
Anmeldefrist:	20.09.2021

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

Weitere Informationen:

dbb bildung 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

Kontoinhaber _____

Bank _____

BIC: | | | | | | | | | | | |

IBAN: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

komba rundschau
schleswig-holstein

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

C 1764 F

Heft 4/2021
August/September

Bleiben lohnt sich!

Seniorinnen und Senioren in der komba gewerkschaft

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

Politisch setzen wir uns für viele Belange ein, die 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!