komba rundschau
schleswig-holstein

Gesundheitsämter im Dauerstress

Seit Beginn der Corona-Pandemie stehen sie im Blickpunkt der Öffentlichkeit: die Beschäftigten in den kommunalen Gesundheitsämtern. Nach Jahren mit Personaleinsparungen und wiederholten „Aufgabenkonsolidierungen“ – wie nahezu durchgängig in den Kommunen – wird nun erwartet, dass sie die zur Eindämmung und Bewältigung der Pandemie notwendigen aufwändigen Aufgaben gut bewältigen. Wie im Flensburger Gesundheitsamt (Foto oben) geht dies aber schon seit langem nur mit Personalverstärkung – ob durch Neueinstellungen oder durch Umsetzungen innerhalb der Verwaltung und inzwischen teilweise mit abgeordneten Soldatinnen und Soldaten – sowie mit einer verstärkten Digitalisierung. Die Impfungen gegen das Corona-Virus sind parallel unsere aller Hoffnung, möglichst bald zu einem Leben ohne Einschränkungen wie vor der Pandemie zurückzukehren.

Zu den Auswirkungen der Pandemie insbesondere auf das Arbeitsleben finden Sie in dieser Ausgabe nähere Informationen aus gewerkschaftlicher Sicht.

Heft 1/2021
Februar/März

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im dbb beamtenbund und tarifunion

Bülow/Erps

Kommunalverfassungsrecht Schleswig-Holstein

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

***71. Nachlieferung**, Dezember 2020, 342 Seiten, 66,90 Euro Gesamtwerk 179 Euro*
Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, www.kommunalpraxis.de

Gemeindeordnung für Schleswig-Holstein (Gemeindeordnung - GO)
IDiese Lieferung beinhaltet die Überarbeitungen zu den Kommentierungen der§§ 29 (Zuständigkeit bei Interessenwiderstreit), 30 (Kontrollrecht).31 (Zusammensetzungund Wahl der Gemeindevertretung) und 31a (Unvereinbarkeit) GO.

Kreisordnung für Schleswig-Holstein (Kreisordnung - KrO)
Inhalt dieser Lieferung ist die Überarbeitung der Kommentierung zu § 40 (Aufgaben und Einrichtung der Ausschüsse) KrO.

Gesetz über kommunale Zusammenarbeit (GkZ)
Die Kommentierung beinhaltet die Überarbeitung zu den §§ 1 aus dem ERSTEN TEIL (GRUNDSÄTZE UND FORMEN KOMMUNALERZUSAMMENARBEIT), die §§ 2, 5, 8, 9, 12, 13, 14 aus dem ZWEITEN TEIL (DER ZWECKVERBAND), § 19d aus dem FÜNFTEN TEIL (DAS GEMEINSAME KOMMUNALUNTERNEHMEN),§§ 20 und 21 aus d. e!TI SECHSTEN TEIL (AUFSICHT), sowie die §§ 22 und 24 aus dem SIEBENTEN TEIL (ÜBERGANGS- UND SCHLUSS VORSCHRIFTEN) GkZ.

Gesetz über die Wahlen in den Gemeinden und Kreisen in Schleswig Holstein (Gemeinde- und Kreiswahlgesetz - GKWG)
Die GKWG hat sich geringfügig geändert. Daher wurden die Kommentierungen zu den §§ 11. 21, 28 und 56 GKWG geändert. Der Text im Anhang (GKWO) wurde angepasst. ■

Inhalt

Aus den Regionalverbänden

4 *Regionalverbandstagung online*
4 *Michaela Weyrauch im Ruhestand*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

5 *Gewerkschaftsarbeit in „Corona"-Zeiten*
5 *Personalratsarbeit in Corona-Zeiten*
7 *Personalvertretung - Virtuelle Sitzungen*
7 *dbb Jahrestagung 2021*
8 *Videobotschaften zur dbb Jahrestagung*
8 *Amtsangemessene Alimentation*
9 *Die Versorgungsausgleichskasse Schleswig-Holstein im Interview*
11 *Anonyme „Corona-Anzeigen"*
12 ***„Corona-Regelungen" im öffentlichen Dienst***
Gewährleistung der Kinderbetreuung
Corona-Arbeitsschutzverordnung
Fragen zu Impfungen gegen das Corona-Virus
16 *Neue TVöD-Tabelle ab April 2021*
17 *Spannende Abstimmung über die Pflegekammer*
18 *komba plädiert für Neueinstellungen und Bürokratieabbau*
19 *Reform des Elternzeit- und Elterngeldgesetzes*
20 *Künstliche Intelligenz*

komba jugend

22 *Digitaler Landesjugendtag am 12.03.2021 22*
22 *Erfahrungsbericht einer Teilnehmerin - Zwischenprüfung in Bordesholm*
22 *Jugendseminare*
23 *JAV-Wahlen*

Seniorenecke

24 *Von Einsamkeit sind nicht nur ältere Menschen betroffen*
25 *Wir gratulieren!*
25 *Bundesvereinigung der Senioren-Assistenten Deutschland*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ende Januar 2020 brachte eine Geschäftsreisende das neue Coronavirus erstmals nach Deutschland. Ende Februar 2020 wurde dann der erste Fall in Schleswig-Holstein konstatiert: Ein Arzt aus dem Kreis Segeberg erkrankte an dem neuartigen Virus. Mitte März 2020 erlebte Deutschland seinen ersten Lockdown, der auch die kommunale Verwaltung plötzlich auf den Kopf stellte.

Während das gesellschaftliche Leben in Deutschland erlahmte, unter anderem durch Schließungen von Schulen, Kindergärten und der meisten Geschäfte sowie durch Untersagung von Veranstaltungen und Gottesdiensten, hat die öffentliche Verwaltung sehr zeitnah Ressourcen umgelenkt und ist seitdem im „Krisenmodus“:

*EiN „Spagat“ auch für Bürgermeister*innen und Personalräte, bei dem es bis heute darum geht, den berechtigten Anspruch auf Schutz und Fürsorge für die Beschäftigten zu gewährleisten und Mitbestimmungsrechte zu wahren und gleichzeitig die „pandemischen Herausforderungen“ zu gestalten und weiterhin wichtige Dienstleistungen der Daseinsvorsorge zu erbringen.*
In einer für die öffentliche Verwaltung dann doch eher ungewöhnlichen Dynamik, wurden zudem Möglichkeiten der Digitalisierung und des Home-Office geschaffen, um eben diesen Spagat zu gestalten. Auch Geschäftsprozesse wurden kurzfristig hinterfragt und es wurden für neue Fragestellungen sehr schnell Lösungswege entwickelt.

Dies alles funktioniert aber nur dank dem großen Engagement der Beschäftigten in der Kommunalverwaltung. Bereits mehrfach habe ich auch an dieser Stelle den unmittelbar und mittelbar betroffenen Kolleginnen und Kollegen gedankt – und dies kann ich auch heute nur wiederholen!

Eine „Organisationseinheit“ in den Verwaltungen kommt aber meines Erachtens in der Diskussionen noch etwas zu kurz und deshalb möchte ich diese abschließend hervorheben, denn: Auch den Personalräten gebührt ein großer Dank. Ist es doch so, dass gerade die erforderliche Schnelligkeit bzw. Kurzfristigkeit von Beschlüssen auch den Personalräten eine Menge abverlangt. Und dies in einer Zeit, wo man auch als Personalrat nur selten in der Lage ist, es allen recht machen zu können.

Danke deshalb auch an die Personalräte, die in der Pandemie dafür Sorge tragen, dass Arbeitnehmerrechte sowie der Betriebsfrieden und damit auch die Motivation der Kolleginnen und Kollegen im Kommunaldienst gewahrt bleiben!

Herzliche, kollegiale Grüße! Bleiben Sie gesund!

Ihr
C. Dirschauer

(Christian Dirschauer)

IMPRESSUM:

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

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

Redaktionelle Unterstützung dieser Ausgabe
dbb (dbb), dbb jugend, komba bund, Aktiv im Ruhestand (AiR)
Kai Tellkamp (TK), Jens Paustian (JP), Thorsten Dahl (TD), Horst Bendixen (HB), Jana Hanold (JH), Fabian Bellinghausen ((FB)
Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Fotos:
eigene Bilder; VAKSH; pixabay © Zadok Artifex, Felipe Taconelli, Sofia Iivarinen, Gerd Altmann, Alexandra Koch, free photos, Silviu Costin Iancu, moritz320, geralt, jorono; fotolia© kurhahn; pixelio - Tim Reckmann

Druck:
Flensborg Avis
Wittenberger Weg 19
24941 Flensburg

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

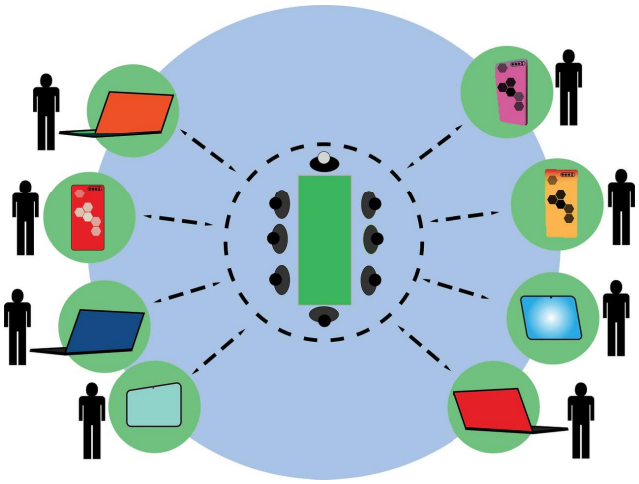
Nachdruck und sonstige Verbreitung nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier.

Redaktionsschluss: 22.02.2021

Aus den Regionalverbänden

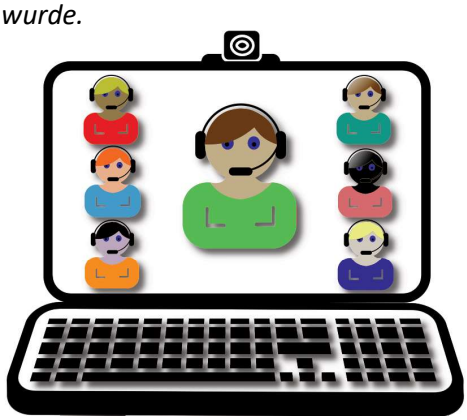
Regionalverbandstagung online



Am Sonnabend, 13. Februar 2021, begrüßte Landesvorsitzender Christian Dirschauer zusammen mit dem gesamten Landesvorstand die Vertreterinnen und Vertreter von elf komba Regionalverbänden in Schleswig-Holstein online.

*Zunächst berichtete der Landesvorsitzende über Organisatorisches und zog Bilanz zum letzten Jahr 2020. Durch Corona waren viele Jahreshauptversammlungen in den Regionalverbänden leider ausgefallen. Nur ganz am Anfang des Jahres hatten noch einige Versammlungen stattgefunden. Eine Online-Jahreshauptversammlung organisierte Kreisvorsitzender **Tim Neben** Ende 2020 für den Kreisverband Herzogtum-Lauenburg / Stormarn. Die Aktionen zur Tarifrunde 2020 liefen vor Ort "auf Abstand". Auf Großveranstaltungen wurde aus Gründen des Infektionsschutzes verzichtet. Ein Dank wurde an alle Teilnehmer*innen der Tarifaktionen ausgesprochen. Einige davon sind im komba Videokanal bei YouTube zu sehen. Neu ab der Tarifrunde 2020 ist, dass die Streikgelder nun viel schneller und auch unbürokratisch ohne Vorlage einer Gehaltsabrechnung ausgezahlt werden. Dies ist ein großer Vorteil für die Mitglieder!*

*Drei komba-Mitglieder wurden besonders hervorgehoben: **Eggert Steffen**, **Volker Ketels** und **Kirsten Larsen** haben im Jahr 2020 die meisten neuen Mitglieder geworden. Eine tolle Leistung, die mit der seit 2020 erhöhten Werbeprämie von 50 Euro pro geworbenes Mitglied honoriert wurde.*



*Geschäftsführer **Jens Paustian** berichtete aus der Landesgeschäftsstelle. Insbesondere der Rechtschutz wurde in der gesamten Coronazeit ohne Einschränkungen gewährt.*

*Aus den Fachbereichen berichteten die Landesvorstandsmitglieder **Lothar Christiansen** (Tarifrecht), Stefan Stahl (Beamte) und **Fabian Bellinghausen** (Jugend).*
Dabei wurde die Aktion "komba zeigt Gesicht" im Rahmen der Tarifrunde 2020 positiv herausgestellt. Die Tarifrunde wurde allerdings nicht von allen Mitgliedern positiv gesehen, da Forderungen zu einer Zeit, in der die Wirtschaft teilweise brach lag, für einige Mitglieder inakzeptabel waren. Die Kürzung der Jahressonderzahlung bei den Beamtinnen und Beamten und die lange Wochenarbeitszeit stehen weiter ganz oben auf der Liste in der Beamtenschaft. Daran ändert auch die Besoldungsstrukturreform nichts, die vorrangig für junge Beamtinnen und Beamte einige Vorteile bringt und den öffentlichen Dienst für den Nachwuchs attraktiv macht. Bei dem bevorstehenden komba-Landesjugendtag am 12. März 2021 wird die Landesjugendleitung neu gewählt. Auch dieser Termin findet online statt.

*Den zweiten Teil der Online-Sitzung moderierte unser **Stellvertretender komba-Landesvorsitzender Daniel Schlichtung**. Dabei stellten die Regionalverbände Ihre jeweiligen Aktivitäten in 2020 vor. Viele geplante Aktivitäten waren in Folge von Corona leider ausgefallen. **Birgit Reiher** berichtete, dass die geplante Helgolandfahrt sowie das beliebte Eisstockschießen des Kreisverbandes Dithmarschen nicht staattfinden konnte. Der Vorsitzende des Kreisverbandes Kiel **Andreas Vollmer** informierte darüber, dass fast alle geplanten Aktivitäten durchgeführt werden konnten: Vom Grünkohlessen Anfang 2020, über eine Motorrad-Ausfahrt durch die Hüttener Berge bis hin zu den Glückwunschkarten bei runden Geburtstagen. Der Vorsitzende des Berufsverbandes RKiSH **Volker Ketels** drückte seine Enttäuschung zur Tarifrunde 2020 aus, bei der die Belange des Rettungsdienstes "zu kurz" kamen. Die Arbeitszeit beträgt faktisch 48 Stunden - bezahlt werden aber nur 39. Das Thema steht ganz oben auf der Agenda. Für den Kreisverband Nordfriesland stellte sich die kommissarische Vorsitzende seit Anfang des Jahres 2021 **Stefanie Rohwer** vor. Für den Kreisverband Flensburg berichtete **Ulrike Bauerschmidt**, dass die Startermappen der komba Jugend verteilt wurden und insgesamt drei Mahnwachen zur Tarifrunde in Flensburg durchgeführt wurden.*

Insgesamt ist festzustellen, dass die Kreisverbände sehr gern wieder den direkten Kontakt zu den Mitgliedern pflegen wollen. Die geplanten Veranstaltungen werden "verschoben" und neu angeboten, sobald dies wieder möglich ist. Die nächste Regionalverbandstagung ist für Anfang Juni 2021 geplant. *TD* ■

Informationen von der Landes- und Bundesebene

Michaela Weyrauch im Ruhestand

Unsere langjährige Mitarbeiterin in der Landesgeschäftsstelle der komba gewerkschaft schleswig-holstein ist nach der Freistellungsphase im Rahmen einer Altersteilzeitvereinbarung zum 1. Februar 2021 in den Ruhestand gegangen. Seit 2. April 1990 war sie insbesondere für das Mitgliederverwaltungssystem und die Buchführung zuständig. Zunächst sogar als Einzelkämpferin mit dem damaligen ehrenamtlichen Landesvorstand und danach viele Jahre an der Seite des hauptamtlichen Geschäftsführers (und Landesvorsitzenden) Kai Tellkamp. In den über 30 Jahren war Michaela Weyrauch erste Ansprechpartnerin für die Mitglieder und die Vorstände der Regionalverbände in allen gewerkschaftsorganisatorischen Fragen. Sie hat dies mit Herzblut für die komba und mit großem Engagement wahrgenommen.

Der Landesvorstand und das Team der Landesgeschäftsstelle bedanken sich herzlich bei Michaela Weyrauch und wünschen ihr alles Gute, vor allem aber Gesundheit im wohlverdienten Ruhestand. *HB* ■

Gewerkschaftsarbeit in „Corona"-Zeiten
Besonderheiten und Herausforderungen

Für uns alle war und ist die derzeitige Situation neu und in dieser Form ja noch nie da gewesen. Wir haben daher als Geschäftsstelle, um möglichen Quarantänen der gesamten Geschäftsstelle vorzubeugen, unser Büro täglich immer nur mit einer Person aus unserem Team besetzt. Dennoch konnten wir entsprechende rechtliche Auskünfte erteilen. Auch für uns war vieles neu und für diese Situation gibt es ja bisher auch wenig Rechtsprechung.

Aus unserer Sicht waren nach den bisherigen Rückmeldungen u.a. die Verhältnisse in den Alten- und Pflegeheimen, in den Kindertagesstätten und dem Rettungsdienst besonders angespannt. Besonders negativ auffällig waren die Einrichtungen, die nicht mehr dem öffentlichen Dienst angehören. Aus den bisherigen Mitteilungen können wir bisher den Schluss ziehen, dass hier viele sinnvolle und vorgeschlagene Sicherheitsvorkehrungen nicht in der erforderlichen Form umgesetzt wurden. Wir benötigen hierzu gerne auch Rückmeldungen was hier negativ aufgefallen ist. Das benötigen wir aber nicht nur für diesen Bereich, sondern aus allen anderen Bereichen, die wir oben nicht aufgeführt haben. Schreibt uns das bitte per Mail an unsere Mail: info@komba-sh.de. Wir werden die Rückmeldungen sammeln und aufbereiten, um sie dann bei den kommenden Verhandlungen oder Anhörungen des Landtages mit einbringen.

Ebenso haben wir die Verhandlungen zum Lohngruppenverzeichnis fortgesetzt. Mit Videokonferenzen war es uns möglich gemeinsam mit Verdi und dem Kommunalen Abreitgeberverband weiter zu verhandeln. Diese Gespräche werden fortgesetzt und weitere Termin stehen an. Es ist momentan noch zu früh, hier auf konkrete Teilergebnisse einzugehen, da das „Gesamtpaket" noch nicht unterschriftsreif ist und wir dies vorab mit unseren Gremien noch besprechen werden.

Für die Arbeit in den Personalräten haben wir mit dem Personalrat der Stadt Flensburg ein Interview geführt, um zu beschreiben, wie sich die Pandemie auf die dortige Arbeit ausgewirkt hat. *JP* ■

Personalratsarbeit in Corona-Zeiten

Die komba rundschau interviewte Ulrike Bauerschmidt, Vorsitzende des Personalrates der Stadt Flensburg, zu den Auswirkungen der Pandemie auf ihre Arbeit. Sie ist seit 1995 Mitglied des Personalrats und seit 1999 freigestellt. Das Interview führte Thorsten Dahl.

rundschau: *Hallo Ulrike, wie wirkt sich die Personalratsarbeit bei Dir in Corona-Zeiten aus?*

Ulrike Bauerschmidt: *Durch die Teilnahme am Corona-Stab der Stadt Flensburg habe ich extra Termine, jeweils Dienstag und Freitag mindestens eine Stunde und Leitungskonferenz am Dienstag auch etwa eine Stunde. Am*

Anfang der Corona-Pandemie habe ich sieben Tage zur Verfügung gestanden. Wir haben gerade festgestellt, dass der Personalrat im letzten Jahr mit 70 % der Arbeitszeit mit Corona beschäftigt war.

rundschau: *Führt ihr die Personalratssitzungen online durch?*

Ulrike Bauerschmidt: *Ich habe die Zustimmungen in sehr enger Rücksprache mit den Personalratsmitgliedern gefällt.*

rundschau: *Wie stehen die Kolleg*innen zu den online Sitzungen? Wie ist die Stimmung?*

Ulrike Bauerschmidt: *Die Kolleg*innen im Personalrat ziehen mit. Die digitalen Sitzungen sind gut und haben den Wert einer Präsenzsitzung. Die Stimmung ist gut, aber auch angespannt. Es dreht sich irgendwie alles um Corona.*

rundschau: *Wie sprecht ihr nun mit den Kolleg*innen? Haben sich die Inhalte verändert?*

Ulrike Bauerschmidt: *Die Kolleg*innen rufen uns an. Wir treffen uns mit ihnen - wenn sie es wollen - unter Einhaltung der Hygienerichtlinien oder digital.*
Die Fragen verändern sich. Themen sind Home-Office, Schichtarbeit, Hygienerichtlinien, aber auch Probleme mit Vorgesetzten und das Miteinander.

rundschau: *Wie haltet ihr vom Personalrat Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen?*

Ulrike Bauerschmidt: *Den Kontakt halten wir durch telefonieren, direkte Ansprache mit Abstand oder E-Mail.*

rundschau: *Seid ihr auch im Homeoffice? Wie empfindet Ihr das?*

Ulrike Bauerschmidt: *Die Personalratsarbeit im Homeoffice ist für mich persönlich schwierig – und auch für die anderen Personalratsmitglieder. Digitale Sitzung okay, aber der persönliche Austausch fehlt.*

rundschau: *Die Stadt Flensburg ist derzeit, also Mitte Februar, wegen der Mutante besonders betroffen durch Corona. Was sind die wichtigsten Punkte derzeit?*

Ulrike Bauerschmidt: *Durch die besondere Situation in Flensburg müssen auch wir noch mehr ins Homeoffice. Aber auch die Fragen der Mitarbeiter*innen zu den Maßnahmen häufen sich. Und natürlich müssen wir auch die Situation für die Mitarbeiter*innen in besonders betroffenen Bereichen (Gesundheitshaus, Ordnungsverwaltung, Kitas, Schulen) immer im Blick haben.*

rundschau: *Wie laufen Bewerbungsgespräche in Corona-Zeiten ab?*

Ulrike Bauerschmidt: *Vorstellungsgespräche finden statt: Der größte Teil digital (höchstens drei Personen aus der Verwaltung und die Bewerber werden dazu geschaltet). Die Präsenzgespräche finden im Jobcenter unter Einhaltung der Hygienevorschriften statt.*

rundschau: *Wie läuft die Zusammenarbeit mit der Dienststelle?*

Ulrike Bauerschmidt: *Die Zusammenarbeit zwischen der Dienststelle und dem Personalrat ist meiner Meinung nach gut. Wir bekommen alle Informationen, die auch an die Fachbereiche gehen und geplante Maßnahmen werden an uns herangetragen. Durch die Teilnahme am Corona-Stab sind wir auch in der Lage, sofort Fragen zu stellen oder auch auf Dinge hinzuweisen, die aus der Mitarbeiterschaft an uns herangetragen worden sind.*

rundschau: *Werden bestimmte Maßnahmen nach Corona wieder „zurückgedreht"?*

Ulrike Bauerschmidt: *Wenn ich mir die Situation im Gesundheitshaus*

und in der Ordnungsverwaltung ansehe, ist nicht klar, ob etwas zurückgedreht wird oder nach Corona nochmals die Aufstellung dieser Bereiche überdacht werden muss. In anderen Bereichen sollte über generelle Terminvereinbarung statt offener Sprechstunden nachgedacht werden.

rundschau: *Finden auch Umzüge und organisatorische Veränderungen statt?*

Ulrike Bauerschmidt: *Räumliche Veränderungen sind in Flensburg immer Thema und werden auch in Corona-Zeiten weiterverfolgt.*

rundschau: *Was läuft derzeit gut, was sollte verbessert werden?*

Ulrike Bauerschmidt: *Es verändert sich alles so schnell. Homeoffice ist sehr wichtig. Die Einführung mit Anwendungen und Hardware muss weiter vorangetrieben werden. Der Informationsfluss für die Mitarbeiter*innen muss verbessert werden. Wir bekommen alle mit was passiert, aber es ist schon wichtig, dass die Dienststelle sich direkt an die Mitarbeiter*innen wendet.*

rundschau: *Gibt es einen Wunsch? "Brennt Dir etwas auf den Nägeln"?*

Ulrike Bauerschmidt: *Problematisch sind die Aussagen der Politiker: Alle ins Homeoffice – aber der öffentliche Dienst ist so wichtig (systemrelevant), daher dort bitte alle Dienstleistungen unvermindert anbieten. Die*

*Mitarbeiter*innen habe immer wieder das Gefühl, die Pandemie findet außerhalb des Rathauses statt – uns kann es scheinbar aus Sicht der Politik nicht treffen.*

***rundschau:** Hast Du einen Tipp für andere Personalräte?*

***Ulrike Bauerschmidt:** Den Tipp, den ich anderen Personalräten geben kann ist, dass sie immer wieder darauf pochen, stets und ständig informiert zu werden. Und dass sie auch nicht das Alltagsgeschäft aus den Augen verlieren sollen, wie die Monatsgespräche.*

***rundschau:** Ulrike, vielen Dank für das online-Gespräch und bleib gesund.* *TD* ■

Personalvertretung:

Virtuelle Sitzungen und weitere Bewegungen

In der letzten Ausgabe der komba rundschau hatten wir über die Sonderregelungen für unter das Mitbestimmungsgesetz fallende Personalräte berichtet, die Beschlussfassungen auch per Video- und Telefonkonferenz ermöglichen.

Wir möchten die Information nachreichen, dass auch für Betriebsräte entsprechende Möglichkeiten bestehen. Die maßgebende Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes, die als Ausnahme zur eigentlichen Präsenzpflicht virtuelle Betriebsratssitzungen ermöglicht, wurde verlängert, wenn auch zunächst nur bis zum 30. Juni 2021. Diese Möglichkeit besteht natürlich auch für Jugend- und Auszubildendenvertretungen und – im Gegensatz zum Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes – sogar für Betriebsversammlungen sowie Jugend- und Auszubildendenversammlungen.

Bei dieser Gelegenheit weisen wir darauf hin, dass inzwischen Entwürfe zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie zur Stärkung der Betriebsräte vorliegen. Die Gesetzgebungsverfahren werden von uns beziehungsweise unserem Spitzenverband dbb intensiv begleitet, weil von diesen wichtige Impulse für die Verbesserung der Arbeit der Personalvertretung ausgehen. Wir werden hierzu noch genau berichten.

KT ■

dbb Jahrestagung 2021

Diversity im öffentlichen Dienst: Positive Rollenvorbilder statt Quote

Am 11. Januar 2021 hat die dbb Jahrestagung stattgefunden. „Nach der Krise ist vor der Krise – Staat neu denken!“ lautete der Denkanstoß, den der dbb mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung in einem interaktiven digitalen Format diskutiert hat.

*„Innovationsfähigkeit, Selbstorganisation und Autonomie der Verwaltung müssen gestärkt werden. Deutschland braucht einen Pakt für Krisenresilienz!“ Mit dieser Forderung hat der Bundesvorsitzende des dbb **Ulrich Silberbach** die 62. dbb Jahrestagung eröffnet.*

Die in der Pandemiebewältigung gemachten Erfahrungen hätten gezeigt, dass nicht teure externe Berater die wahren Innovatoren der öffentlichen Verwaltung seien, sondern die Beschäftigten, die vor Ort mit großem Engagement und fachlicher Expertise für stetige Weiterentwicklung sorgten. Deutschland brauche einen Pakt für Krisenresilienz, „damit unsere Kolleginnen und Kollegen auf zukünftige Krisen besser vorbereitet sind und der Staat nicht an Glaubwürdigkeit gegenüber Bürgerinnen und Bürgern verliert“, so der dbb Chef. Ein Staatsdienst, der schon im Normalzustand bei Ausstattung und Personal auf Kante genäht sei, werde in der Krise an den Rand der Funktionsfähigkeit geführt. So müsste das konkrete Notfallmanagement regelmäßiger trainiert werden. „Ein Probealarm, der wie im vergangenen Herbst ins Leere läuft, ist kein guter Befund für Krisenvorsorge. Um für künftige Krisen technisch besser gerüstet zu sein, müssen Verwaltungen darüber hinaus über eine leistungsfähige und flächendeckende digitale Infrastruktur verfügen.“

Positive Vorbilder

Einig war man sich in der Ansicht, dass der öffentliche Dienst nur zukunftsfähig sein kann, wenn man Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen gewinnt.

Foto: Bundesregierung Jesco Denzel

Die Bundesfamilienministerin Franziska Giffey äußerte sich zum Thema „Positive Rollenvorbilder statt Quoten“.

*Die Bundesfrauenministerin **Franziska Giffey** und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, **Annette Widmann-Mauz** plädierten für mehr Chancengleichheit. „Es gibt objektive Herausforderungen für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Weg in den öffentlichen Dienst: Das ist der Spracherwerb, die Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen aus dem Ausland zum Beispiel und dann gibt es subjektive Faktoren, wie immer noch vorhandene Vorurteile ‚Kann der, kann die das?' oder Berührungsängste auf beiden Seiten", sagte Widmann-Mauz beim dbb Panel zu Diversity im öffentlichen Dienst. Das bekräftigte auch dbb frauen Chefin **Milanie Kreutz**, die selbst einen Migrationshintergrund hat: „Seit ich mich in den frühen 90er Jahren in der Finanzverwaltung beworben habe, sind wir einen guten Schritt weitergekommen. Aber es gibt noch immer das Bild von Menschen mit Migrationshintergrund als statische Gruppen." Im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dürfe Diversity nicht als ein Trendthema verstanden werden, sondern erfordere langfristige Strategien und Tatendrang.*

Öffentlicher Dienst und Verfassung

*Welche Rolle der öffentliche Dienst in unserer Verfassungsordnung spielt, war Thema des Fachvortrages von **Udo Di Fabio**. Der ehemalige Bundesverfassungsrichter nahm insbesondere die Herausforderungen für die Verwaltung als Teil der staatlichen Gewaltenteilung in den Blick. Als tragender Pfeiler unserer Gesellschaft, der die staatliche Gewalt ausübt, sei der öffentliche Dienst Gegenspieler und Servicepartner, weil er sowohl für die Einschränkung grundrechtlicher bürgerlicher Freiheiten, als auch die Gewährung staatlicher Leistungsansprüche zuständig ist. Für das Funktionieren der öffentlichen Verwaltung nannte Di Fabio auch den Fortbestand des Berufsbeamtentums als strukturellen Garanten.*

Alle Diskussionen und Gesprächsrunden der dbb Jahrestagung sowie die Videobotschaften von Politikern und Verbänden finden Sie unter
https://Jahrestagung.de *MW* ■

Videobotschaften zur dbb Jahrestagung

In über 30 Grußbotschaften zeigten sich Spitzenpolitiker und Vertreter von Verbänden beeindruckt von den Leistungen der Beschäftigten in den vergangenen Monaten. Zugleich skizzierten sie die Herausforderungen des öffentlichen Dienstes in den kommenden Jahren.

Bundeskanzlerin Angela Merkel

„Wir brauchen eine digitale, verlässliche und vielfältige öffentliche Verwaltung. Nur mit dieser Offenheit wird es gelingen, dem öffentlichen Dienst für die Zukunft fit zu machen und als Arbeitgeber attraktiv zu halten."

Ministerpräsident von Schleswig-Holstein Daniel Günther

„Wir haben gemerkt, dass Homeoffice in vielen Bereichen funktioniert. Aber umgekehrt, merkt man eben auch es ist kein Allheilmittel, sondern es ist auch wichtig, dass wir uns gegenseitig begegnen und in die Augen schauen können."

Amtsangemessene Alimentation:

Bundesweite Initiative des dbb auch im Namen der komba

Im Januar haben alle für die Besoldung zuständigen Ministerinnen und Minister ein inhaltsgleiches Schreiben des dbb Bundesvorsitzenden und der/des jeweiligen dbb Landesvorsitzenden erhalten.

*Mit diesem Schreiben, das in Schleswig-Holstein Finanzministerin **Monika Heinold** erhalten hat, macht der dbb im Namen seiner Mitgliedsgewerkschaften – also auch der komba gewerkschaft - einen dringenden Handlungs-*

und Abstimmungsbedarf zur Umsetzung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes zur amtsangemessenen Alimentation geltend.

Dabei stellt der dbb klar, dass die in den vorliegenden Urteilen festgestellten und bekräftigten grundgesetzlichen Anforderungen an die Besoldung Wirkung für alle Besoldungsgesetzgeber in den Ländern und beim Bund entfalten. Die zeitnahe Umsetzung folgt als Auftrag unmittelbar aus der Verfassung. Die Gewährung einer amtsangemessenen Alimentation ist eine verfassungsrechtliche Pflicht eines jeden Besoldungsgesetzgebers, die über Jahre, auch durch einseitige gesetzliche Sparmaßnahmen - beispielhaft die Streichung/Kürzung des Weihnachtsgeldes - verletzt wurde. „Nicht nur nach unserer Überzeugung dürfte unstrittig sein, dass in Schleswig-Holstein die Besoldungsstrukturreform nicht ausreicht, um eine verfassungskonforme Besoldung zu gewährleisten", so dbb Landesbundvorsitzender ***Kai Tellkamp****.*

Es muss der unhaltbare Zustand beendet werden, dass die Beamtinnen und Beamten einer Endlosschleife der Unsicherheit ausgesetzt sind und ihre Dienstherren gegebenenfalls erneut durch Klagen zu gesetzeskonformen Verhalten zwingen müssen. Der dbb mit seinen über 1,3 Millionen Mitgliedern wird sich aktiv in die Entwicklung verfassungskonformer und zeitgemäßer Lösungen einbringen, auch in Schleswig-Holstein. Dabei gilt es, die bereits bestehenden unterschiedlichen Regelungen in den Ländern nicht weiter zu vertiefen und die gebotene Grundeinheitlichkeit wiederherzustellen. *KT* ■

Informationen – Fragen – Antworten:

Die Versorgungsausgleichskasse Schleswig-Holstein im Interview

Die Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein (VAK) ist aufgrund des Gesetzes vom 30.05.1949 als Gesamtrechtsnachfolger der am 21.03.1916 gegründeten Ruhegehaltskasse der Provinz Schleswig-Holstein und der am 27.02.1884 gegründeten Witwen- und Waisenkasse der Provinz Schleswig-Holstein errichtet worden. „Klassische" Aufgabe der VAK ist die Ausgleichung der Lasten ihrer Mitglieder, die diesen durch die gesetzliche Versorgung ihrer Bediensteten und deren Hinterbliebenen entstehen. Gegründet als reine Versorgungskasse wurde ab 1977 auch der Versorgungsausgleich für die Mitglieder durchgeführt. Seit 1990 wird auch die Nachversicherung bei der gesetzlichen Rentenversicherung von der VAK durchgeführt.

Ein erster Meilenstein in der Entwicklung der VAK ist 1992 die Aufbauhilfe für den Kommunalen Versorgungsverband Mecklenburg-Vorpommern (VM-V) gewesen. Mit Verwaltungsvereinbarung aus 1992 erfolgt durch die VAK die Geschäftsbesorgung für den VM-V im Bereich der Beamtenversorgung. Der VM-V ist ebenfalls eine Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Dienstherrenfähigkeit; zu dem Verband gehört auch eine rechtlich unselbständige Sonderkasse, die Kommunale Zusatzversorgungskasse Mecklenburg-Vorpommern (ZMV) mit Sitz in Strasburg/Uckermark.

Ein zweiter Meilenstein in der Entwicklung der VAK ist - als freiwillige Leistung - die Gründung der Beihilfekasse, die ebenfalls 1992 erfolgte. Die kommunale Familie lässt fast flächendeckend (mit Ausnahme der kreisfreien Städte Flensburg und Lübeck) die Beihilfeberechnung für ihre Beamten von der VAK durchführen. Diese freiwillige Leistung der VAK ist durch eine Änderung des Gesetzes über die VAK ermöglicht worden. Durch zeitnahe Bearbeitungszeiten hat die Beihilfekasse nicht unerheblich zu dem guten Ruf der VAK als kommunaler Dienstleister beigetragen.

Ein dritter Meilenstein der VAK war - nach einer entsprechenden Gesetzesänderung - im Jahr 2005 die Gründung der Bezügekasse mit der freiwilligen Abrechnung von Bezügen (Besoldung und Entgelt) für aktive Beamte und Tarifbeschäftigte der kommunalen Familie sowie dem zusätzlichen Angebot von Landesfamilienkassen-Leistungen (Berechnung von Kindergeld). Da das erste Mitglied der Bezügekasse die Landeshauptstadt Kiel war, konnte hier von Anfang an eine wirtschaftliche Aufgabenerledigung für die Mitglieder der VAK angeboten werden. Seit dem Jahr 2009 wurden auch separierte Landesfamilienkassen-Leistungen (also nur die Berechnung von Kindergeld ohne Bezüge) angeboten.

Die VAK ist von der Gründung einer reinen Versorgungskasse inzwischen zu einem hoch spezialisierten Dienstleistungszentrum für die kommunale Familie „gereift". Nachgefragt werden von der kommunalen Familie derzeit vor allem die Querschnittsaufgaben der Personalverwaltung sowie die Stellenbewertung. Pro Jahr werden von dort ca. 35,5 Millionen Euro an Beihilfezahlungen geleistet. Hierzu wurden beispielsweise im letzten Jahr 37.270 Beihilfeanträge bearbeitet. Ferner bearbeitet die Bezügekasse monatlich rund 26.500 Abrechnungsfälle. Das gesamte Haushaltsvolumen betrug letztes Jahr ca. 1,3 Milliarden Euro.

Das nachfolgende Interview fand am 19.01.2021 aufgrund der aktuellen „Corona-Lage" im Rahmen einer Telefonkonferenz statt. Teilgenommen haben von Seiten der VAK der Geschäftsführer Nils Lindemann sowie Kerstin Hattendorf-Selchow (Bereichsleiterin der Beihilfekasse) und Friedrich Rodewald (Bereichsleiter der Bezügekasse). Die Fragen für die komba stellten Stefan Stahl und Jens Paustian.

***komba**: Warum wurde das Verfahren für die Beihilfe bei Ihnen umgestellt?*

Geschäftsführer der VAK Nils Lindemann

***Lindemann**: Wir wollten für eine Optimierung der Beihilfebearbeitung einen starken Partner haben, und dafür hat sich der Vorstand für das Programm MonA BF des Kommunalen Versorgungsverbands Baden-Württemberg (KVBW) entschieden. Das bedeutete für uns eine große Kraftanstrengung, wobei in Verbindung mit dem Jahreswechsel und einem erhöhten Antragsaufkommen leider auch Rückstände aufgetreten sind.*

***komba**: Wir haben auf ihrer Website gelesen, dass als Ziel für eine Beihilfeabrechnung zwei Wochen avisiert sind. Wie steht es damit? Und warum muss bei jedem Antrag immer die ganze IBAN-Nummer angegeben werden - wäre es nicht möglich, durch ein Ankreuzen auf die bestehende Bankverbindung hinzuweisen?*

Bereichsleiterin der Beihilfekasse Kerstin Hattendorf-Selchow

***Hattendorf-Selchow**: Bei der Programmumstellung musste das gesamte Beihilfesystem neu aufgebaut werden, da es mit dem alten Programm nicht kompatibel war. Viele Daten sind nachzupflegen und auch neue Routinen mussten und müssen noch immer erlernt und praktiziert werden. Das betrifft alle 260 von uns betreuten Mitglieder, also vorwiegend Gebietskörperschaften, die der VAK angeschlossen sind. Der Vorteil ist hierbei aber, dass die VAK durch das neue Programm nun die Informationen über den gesamten Datenbestand hat und auch über diesen verfügt. Von den zwischenzeitlich maximalen Bearbeitungszeiten von sechs Wochen sind wir inzwischen runter und ich bin zuversichtlich, die angestrebten zwei Wochen bald erreicht zu haben. Dass wir damit besser dastehen als uns aufgrund von Erfahrungswerten zunächst prognostiziert wurde, verdanken wir vor allem unseren motivierten Beschäftigten. Die Idee mit der Ankreuzmöglichkeit für die Bankverbindung nehme ich sehr gerne auf. Es ist aber auch heute schon möglich, dass man auf einem Folgeantrag „wie bisher" schreiben kann, wenn sich keine Änderungen ergeben haben.*

***komba**: Wann gibt es die Beihilfe-App?*

***Hattendorf-Selchow**: Das neue Programm ist auch für eine Digitalisierung geeignet. Es dient unter anderem auch für den Bereich der Geltendmachung der Arzneimittelrabatte. Der nächste Umstellungsschritt ist für die Digitalisierung des Posteinganges in Richtung der Mitgliedskörperschaften geplant. Danach soll dann die Beihilfe-App installiert werden. Bei den derzeitigen Planungen gehen wir davon aus, dass diese Möglichkeit Ende 2022 zur Verfügung stehen wird.*

***komba**: Die Auszahlung des Kindergeldes ist auf die Bundesagentur für Arbeit übertragen worden. Dies sorgte bei unseren Mitgliedern für viele Nachfragen. Können Sie uns mitteilen warum diese Umstellung erfolgte und warum zum Jahreswechsel?*

***Lindemann**: Die Bundesagentur bietet diese Leistung im Vergleich zur VAK kostenfrei an. Es gab daher schon Kündigungen für diesen Bereich. Wir haben uns dann mit den anderen Kassen, die mit uns organisiert sind, abgestimmt und alle bis auf ein Bundesland waren sich einig, dieses Thema offensiv anzugehen. Die Mitglieder sind über diese Veränderung auch informiert worden und sollten auch von der Bundesagentur angeschrieben worden sein. Aus unserer Sicht ist die Umstellung relativ glatt verlaufen.*

***komba**: Haben alle Betroffenen die für den Zeitpunkt der Auszahlung maßgebliche Endziffer 9 und somit für den spätesten Auszahlungstermin bekommen?*

Bereichsleiter der Bezügekasse Friedrich Rodewald

***Rodewald**: Das kann ich nicht beantworten, da dies allein in der Organisationshoheit der Bundesagentur liegt. Betroffen hiervon ist der Beamtenbereich. Die tariflich Beschäftigten erhalten im Unterschied zum Beamtenbereich ihre Vergütung ja nachträglich zum Monatsende und somit gibt es dort auch nicht diese Problematik. Wir hätten die Umstellung auch nicht weiter hinauszögern können, da wir Mitarbeiter*innen, die durch die Abgabe der Aufgabe freigesetzt wurden, in andere Bereiche umsetzen mussten. Hierauf haben wir Rücksicht genommen. Hinzu kommt, dass wir von der Bundesagentur schon eine Ausnahme bezüglich der Datenübertragung bekommen hatten. Das war bereits ein großzügiges Entgegenkommen, das so nicht üblich ist. Mit anderen Worten: Wir mussten unsere Planungen auch an die begrenzten organisatorischen Möglichkeiten der Bundesagentur angleichen.*

***komba**: Im Monat Dezember kommt es häufig zu Verzögerungen bei der Beihilfebearbeitung. Wäre bei solchen absehbaren Bearbeitungsspitzen nicht eine personelle Aufstockung möglich und wie viele Beschäftigte bearbeiten diesen Bereich?*

***Hattendorf-Selchow**: Das ist ein jährlich wiederkehrendes Problem, da einige Antragssteller*innen Belege aufsparen und gesammelt zum Jahresende einreichen. Wir haben zum Jahresende vermehrt Anträge mit über 100 Belegen. Insgesamt hatten wir im 4. Quartal 2020 77.000 Belege bezogen auf ca. 10.000 Anträge zu bearbeiten. Für den Bereich der Beihilfe sind 15 Stellen ausgewiesen, wobei durch Teilzeit bedingt die Anzahl der tatsächlichen Mitarbeiter*innen etwas höher ist. Eine personelle Aufstockung ist uns leider nicht möglich, da diese „Aushilfen" ja auch eingearbeitet werden müssten. Wir berücksichtigen aber Notfälle, das sind per se schon mal Krankenhausaufenthalte und Psychotherapien. Auch den Bereich der Versorgungsempfänger haben wir in einem besonderen Blick. Ein persönliches Gespräch ist uns aber in besonderen Fällen genauso wichtig. Wir lassen niemanden im Regen stehen. Die Urlaubsplanung findet bei absehbaren Spitzenbelastungen unsere Beachtung.*

***komba**: Wir bedanken uns für die Zeit und würden uns freuen, wenn wir mit der VAK im Gespräch bleiben.* *JP* ■

Anonyme „Corona-Anzeigen":

Zu unseren Aufgaben gehört nicht die Verfolgung von Fehlverhalten

Die komba gewerkschaft Schleswig-Holstein nimmt mit Erstaunen zur Kenntnis, dass in der Landesgeschäftsstelle des dbb sh - zumeist anonyme - Hinweise zu vermeintlichen Verstößen von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gegen Kontaktbeschränkungen eingehen.

Hierzu stellen wir im Einvernehmen mit unserem Spitzenverband klar: Die komba gewerkschaft beteiligt sich nicht an Denunziationen und lässt sich nicht als Strohmann instrumentalisieren, um Verstöße gegen Corona-Regelungen anzuzeigen. Vielmehr setzen wir uns dafür ein, dass der öffentliche Dienst in der Lage ist, bei guten Arbeitsbedingungen (einschließlich Gesundheitsschutz, Personalausstattung und Einkommen) maßgeblich zur Bewältigung der Pandemie beizutragen.

Die Leistung und die Flexibilität des öffentlichen Dienstes ist gerade jetzt zu würdigen und zu unterstützen anstatt nach privatem Fehlverhalten Einzelner zu suchen. Ungeachtet dessen ist natürlich unstrittig, dass sich auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes wie alle Bürger an die Kontaktbeschränkungen zu halten haben. Doch wir können und wollen Verstöße nicht beurteilen, prüfen oder gar ahnden. Dies obliegt gegebenenfalls den zuständigen Behörden.

Die Aufgabe des dbb ist und bleibt ausschließlich die Interessenvertretung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes! *KT* ■

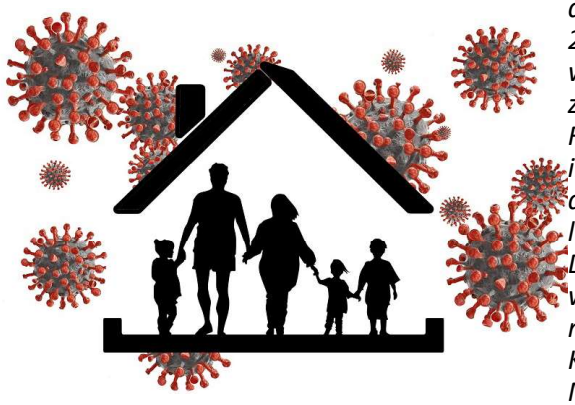
„Corona-Regelungen“ im öffentlichen Dienst:

Kinderbetreuung, Homeoffice und Impfungen

Die Vorgaben zur Eindämmung des Corona-Virus führen auch im öffentlichen Dienst nach wie vor zu diversen arbeits- und dienstrechtlichen Fragen. Aktuell geht es besonders häufig um die Gewährleistung der Kinderbetreuung, um die Auswirkungen der neuen - insbesondere das Homeoffice betreffenden - Arbeitsschutz-Verordnung des Bundes sowie um die Impfungen. In der Praxis führen immer wieder die Gewichtung nebeneinanderstehender Rechtsgrundlagen zu Irritationen: Was gilt für wen und was hat Vorrang? Damit die Beschäftigten nicht auf Rechte verzichten, aber bei der Geltendmachung ihrer Ansprüche auch nicht über das Ziel hinausschießen, haben wir diese Information erstellt. Dabei haben wir gegebenenfalls das sich aus dem TVöD und dem TV-L ergebende Tarifrecht sowie das maßgebende Schleswig-Holsteinische Landesrecht (insbesondere Beamten- und Personalvertretungsrecht) einbezogen.

Gewährleistung der Kinderbetreuung

Für viele Familien ist die Gewährleistung der Kinderbetreuung neben der Arbeit mit einer zusätzlichen großen Herausforderung verbunden, wenn die Kinder nicht in Schulen und Kitas sein können und dann auch noch Kontaktbeschränkungen greifen. In vielen Dienststellen werden pragmatische Lösungen gefunden, wenn Beschäftigte aufgrund der Corona-Maßnahmen die Kinderbetreuung nicht mehr organisieren können. Aus der Fürsorge und sozialen Verantwortung heraus werden die erforderlichen Freistellungen unbürokratisch und ohne Einkommensnachteile ermöglicht.
Teilweise wird auch eine flexible Verzahnung zum Beispiel mit Homeoffice realisiert. Eine derartige Praxis wird von uns ausdrücklich begrüßt. Soweit diese aber nicht zugelassen wird, dürfen die Maßnahmen nicht hinter den Ansprüchen der Beschäftigten zurückbleiben.



Kinderkrankengeld für Tarifbeschäftigte

Für gesetzlich krankenversicherte Tarifbeschäftigte mit familienversicherten Kindern ist eine Regelung im Sozialgesetzbuch (§ 45 SGB V) von Bedeutung, die ursprünglich nur die Freistellung und das Krankengeld bei notwendiger Betreuung eines erkrankten Kindes regelt. Der Bundesgesetzgeber hat diese Regelung im Zusammenhang mit der Corona-Situation bis Ende 2021 ausgeweitet. Die Ausweitung betrifft sowohl die Anzahl der Arbeitstage, für die die Freistellung/das Krankengeld in Anspruch genommen werden können, als auch den Anlass für die Inanspruchnahme. Diese ist auch dann möglich, wenn der Betreuungsbedarf nicht aus einer Erkrankung des Kindes resultiert, sondern aus Maßnahmen/Regelungen zur Bekämpfung der Pandemie resultieren, die dazu führen, dass die maßgebende Einrichtung (insbesondere Kindertagesstätte oder Schule) nicht genutzt wird.

Einen Überblick verschafft die nachstehende Tabelle, in der wir die Grundregelungen und die befristeten Abweichungen bzw. Ausweitungen in § 45 SGB V (jeweils vereinfachte Formulierungen im Interesse der Verständlichkeit) gegenüberstellen.

Grundregelung in § 45 SGB V	***Abweichung/Ausweitung in 2021***
Anspruch auf Krankengeld besteht, wenn *- es erforderlich ist, zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernzubleiben* *- eine andere im Haushalt lebende Person nicht einspringen kann* *- und das Kind höchstens 11 Jahre alt ist oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.*	*Der Anspruch besteht auch dann, wenn aus Gründen des Infektionsschutzes* *- Schulen oder Kinderbetreuungs- oder Behinderteneinrichtungen geschlossen werden,* *- deren Betreten untersagt wird (zum Beispiel wegen einer Quarantäne)* *- Schul- oder Betriebsferien ausgeweitet werden,* *- die Schul-Präsenzpflicht ausgesetzt wird,* *- die Kinderbetreuung eingeschränkt wird* *- oder die Einrichtung aufgrund einer behördlichen Empfehlung nicht besucht wird.*
Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr *- für jedes Kind längstens für 10 Arbeitstage, insgesamt bis zu 25 Arbeitstage* *- bei Alleinerziehenden für jedes Kind längstens für 20 Arbeitstage, insgesamt bis zu 50 Arbeitstage.*	*Der Anspruch besteht in jedem Kalenderjahr* *- für jedes Kind längstens für 20 Arbeitstage, insgesamt bis zu 45 Arbeitstage* *- bei Alleinerziehenden für jedes Kind längstens für 40 Arbeitstage, insgesamt bis zu* *- 90 Arbeitstage.*

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Arbeit auch im Homeoffice erledigt werden könnte. Das heißt: Auch wenn der Arbeitgeber Homeoffice anbietet, können die Betroffenen gegebenenfalls selbst entscheiden, ob sie im Homeoffice arbeiten oder – sicher insbesondere bei einer problematischen Vereinbarung mit der Kinderbetreuung – lieber eine Freistellung in Anspruch nehmen.

Der Freistellungsanspruch ist gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Er kann nicht abgelehnt werden, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch erfüllt sind. Der Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber entfällt allerdings, stattdessen besteht gegenüber der Krankenkasse ein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Es beträgt in der Regel 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgeltes.

Entschädigung gemäß Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Auch das Infektionsschutzgesetz wurde - zunächst befristet bis zum 31. März 2021 - angepasst, um Kinderbetreuung in pandemiebedingten Problemsituationen zu ermöglichen. § 56 Abs. 1a sieht eine staatliche Entschädigung vor, wenn Eltern aus Gründen, die im Wesentlichen denen der erweiterten Regelung des SGB V entsprechen (siehe oben), ihre Kinder bis zum 11. Lebensjahr (oder älter, wenn eine Behinderung und Hilfebedürftigkeit vorliegt) betreuen und dies mit einem Entgeltausfall verbunden ist. Es besteht allerdings kein Anspruch, wenn eine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit besteht oder an die Eltern lediglich „dringend appelliert" wird, ihre Kinder nicht in die Kindertagesstätten zu bringen, obwohl die Einrichtung grundsätzlich weiter geöffnet ist.

Ansprüche auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes kommen auch bzw. insbesondere für Tarifbeschäftigte, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, infrage. Denn diese können nicht das im SGB V geregelte Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen. Allerdings weisen wir auf unsere nachstehenden Hinweise zu den tariflichen Regelungen hin. Für Tarifbeschäftigte, die gesetzlich krankenversichert sind, ist dagegen zu beachten, dass ein Anspruch auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes ruht, solange ein Elternteil Kinderkrankengeld geltend macht.

Die Entschädigung beträgt 67 Prozent des Nettoeinkommens und ist hinsichtlich der Höhe (bis zu 2.016 Euro im Monat) sowie der Bezugsdauer (10 Wochen je Elternteil, bei Alleinerziehenden 20 Wochen) begrenzt. Die Auszahlung erfolgt für die ersten 6 Wochen durch den Arbeitgeber, der einen Kostenerstattungsanspruch gegenüber der zuständigen Landesbehörde – in Schleswig-Holstein das Landesamt für soziale Dienste – hat. Nach Ablauf der 6 Wochen erhalten die Beschäftigten die Entschädigung auf Antrag direkt vom Landesamt. Wir empfehlen, den Entschädigungsanspruch durch freiwillige Zuschüsse bis zur Höhe des tatsächlichen Verdienstausfalles aufzustocken, was nach dem Wortlaut des IfSG zulässig ist.

Arbeitsbefreiung gemäß Tarifvertrag am Beispiel TVöD und TV-L

In § 29 dieser Tarifverträge sind verschiedene Anlässe aufgeführt, die zu Ansprüchen auf Arbeitsbefreiungen mit Entgeltfortzahlung führen. Die Hinderung der Arbeitsleistung wegen Kita- und Schulschließungen zählt allerdings nicht dazu. Zwar ist die Erkrankung eines Kindes aufgeführt, jedoch fehlt es an der Erweiterung des Anlasses, wie sie im SGB V vorgenommen wurde. Hinzu kommt, dass explizit die SGB-Regelung als vorrangig eingestuft wird.

Ergänzend beinhaltet die Tarifvorschrift eine Auffanglösung, nach der Arbeitgeber „in sonstigen dringenden Fällen" bis zu drei Tagen Arbeitsbefreiung gewähren kann. Darauf wurde in der Vergangenheit häufig zurückgegriffen, um eine Freistellungspraxis in Anlehnung an die beamtenrechtlichen Vorschriften zu realisieren. Für diesen „Kunstgriff" besteht mit Blick auf die inzwischen bestehenden SGB-Regelungen für gesetzlich Krankenversicherte kein zwingender Anlass mehr. Allerdings empfehlen wir eine pragmatische Praxis, um mögliche Einbußen bei Entgeltersatzleistungen zu vermeiden.

Ein entsprechendes Erfordernis besteht auch für Tarifbeschäftigte, die nicht gesetzlich krankenversichert sind. Denn diese haben keinen Anspruch auf „Kinderkrankengeld", so dass ein Rückgriff auf die tarifliche Auffanglösung sinnvoll ist. Für den Landesdienst in Schleswig-Holstein wird genau das durch einen (zunächst bis zum 7. März 2021) befristeten Erlass nicht nur vorgegeben, sondern pragmatisch ausgestaltet: Danach sind Verlängerungen um jeweils drei Tage möglich. Das bedeutet, dass das Infektionsschutzgesetz sowie damit verbundene mögliche Entgelteinbußen hier derzeit nicht zum Tragen kommen.

Beamtinnen und Beamte – komba und dbb setzen sich gegen Benachteiligungen ein

Während in einigen anderen Bundesländern (und beim Bund) ergänzende Regelungen in den Sonderurlaubsverordnungen aufgenommen wurden bzw. vorgesehen sind, werden in Schleswig-Holstein Lösungen auf der Grundlage der unveränderten Sonderurlaubsverordnung des Landes vorgezogen. Diese beinhaltet nämlich in § 20 eine Ausnahmeregelung, über die ergänzender Sonderurlaub ermöglicht werden kann. Genau darauf bezieht sich ein Erlass des Landes, der vorsieht, dass Beamtinnen und Beamten auf dieser Grundlage Sonderurlaub gewährt wird, „wenn und soweit sie wegen der Schließung von Schulen, Betreuungseinrichtungen und Kindertageseinrichtungen zur Betreuung ihrer Kinder (bis einschließlich zur 6. Klasse) zu Hause bleiben müssen bzw. die Kinder wegen eines Verdachtsfalles Betreuungseinrichtungen oder Schulen nicht besuchen dürfen." Ergänzend

wird darauf hingewiesen, dass mobiles Arbeiten wahrzunehmen ist, soweit dies neben der Kinderbetreuung möglich ist. In der Anwendungspraxis wird häufig nicht nur die Nutzung des Homeoffice, sondern auch der variablen Arbeitszeit (Anpassung der Lage der Arbeitszeit und Abbau von Zeitguthaben) mit einem Vorrang versehen.

Allerdings wird die Anwendung der Ausnahmeregelung in einigen Dienststellen strikt abgelehnt, wenn Homeoffice möglich ist. Doch nicht immer ist es betroffenen Beamtinnen und Beamten möglich, parallel das Homeschooling ausreichend zu realisieren. Ein Anspruch auf Freistellung statt Homeoffice, wie im SGB V geregelt, besteht für sie grundsätzlich nicht. „Eine daraus resultierende Benachteiligung von Beamtinnen und Beamten kann nicht im Sinne der Landesregierung sein", so die Begründung des dbb sh für die Forderung, eine Klarstellung vorzunehmen. In der modifizierten und zunächst bis zum 7. März geltenden Erlassregelung heißt es jetzt auch: „Dabei gehe ich davon aus, dass über Anträge von Beamtinnen und Beamten auf Beurlaubung unter Abwägung der dienstlichen mit den privat-familiären Interessen der Betroffenen lösungsorientiert entschieden wird". Aus unserer Sicht ermöglicht dies eine zugkräftige Argumentation, um sachwidrigen Ablehnungen abzuwenden.

Auch vor dem Hintergrund, dass der Erlass nicht im gesamten Landes- und Kommunaldienst eine unmittelbare und verbindliche Wirkung entfaltet, ist in der Praxis unbedingt darauf zu achten, dass insbesondere die Regelungen hinsichtlich der ergänzenden Möglichkeiten für Sonderurlaub überall als Mindestniveau gelten.

Sollte es weiterhin Probleme geben, bitten wir um Rückmeldungen an die komba Landesgeschäftsstelle, um gegebenenfalls eine Korrektur herbeizuführen.

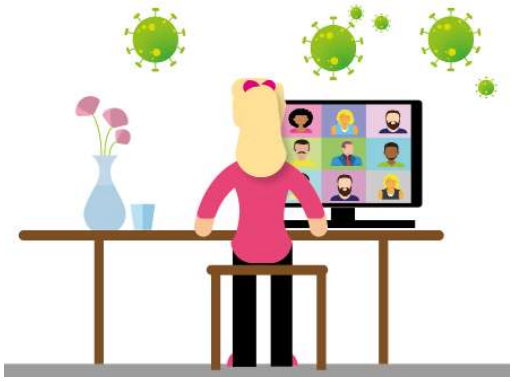
Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die Regelungen der Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind grundsätzlich für alle Arbeitgeber einschließlich des öffentlichen Dienstes relevant. Sie gelten sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte, zumal das als Ermächtigungsgrundlage fungierende Arbeitsschutzgesetz beide Statusgruppen erfasst. Die Verordnung ist am 27. Januar 2021 in Kraft getreten und zunächst bis zum 14. März 2021 befristet. Sie ergänzt die bereits geltende „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel".

Homeoffice

Bei den Homeoffice-Regelungen handelt es sich noch nicht um eine seit längerem diskutierte grundsätzliche Weiterentwicklung der Rechtslage und möglichen Ansprüchen. Hier wurde im Zusammenhang mit der Pandemielage lediglich auf dem Verordnungswege eine befristete Maßnahme getroffen, die dem Infektionsschutz sowie der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten dient.

Kern der Regelung ist die Verpflichtung der Arbeitgeber, ihren Beschäftigten gegebenenfalls das Homeoffice anzubieten. Das bedeutet, dass es nicht mehr ohne weiteres möglich ist, den Beschäftigten Homeoffice zu verwehren. Vielmehr haben die entsprechenden Beschäftigten einen Anspruch darauf, dass ihnen Homeoffice angeboten wird.



Für diesen Anspruch sind jedoch zwei Voraussetzungen maßgebend: Erstens muss es sich um Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten handeln. Zweitens dürfen keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (diese müssen vom Arbeitgeber dargelegt und nachgewiesen werden). In der Praxis kann es durchaus zu unterschiedlichen Beurteilungen kommen, ob diese Einschränkungen im Einzelfall greifen. In Zweifelsfällen kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde – in Schleswig-Holstein die Unfallkasse Nord – eingeschaltet werden, die die Pflichterfüllung des Arbeitgebers auch im Wege einer einstweiligen Anordnung erzwingen kann. Beschäftigte sollten sich aber zunächst an den Personal-/Betriebsrat wenden.

Wir weisen ergänzend darauf hin, dass die Verordnung nicht zu einer Verpflichtung der Beschäftigten führt, das angebotene Homeoffice auch anzunehmen. Sie entscheiden selbst, ob sie tatsächlich im Homeoffice arbeiten möchten. Wir empfehlen jedoch, entsprechende Möglichkeiten zu nutzen, insbesondere mit Blick auf die allseits bestehende Verantwortung zur Eindämmung der Pandemie.

Verhältnis zu Dienst- und Betriebsvereinbarungen

In vielen Dienststellen existieren bereits Dienst- und Betriebsvereinbarungen, die das Homeoffice oder die mobile Arbeit betreffen.
Für den schleswig-holsteinischen Landesdienst ist außerdem die Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes über die Rahmenbedingungen für „Mobile Arbeit" und „Wohnraumarbeit" maßgebend.

Grundsätzlich gelten sowohl derartige Vereinbarungen als auch die Verordnung nebeneinander, sie ergänzen sich. Dabei ist das so genannte „Günstigkeitsprinzip" zu beachten. Wenn zu einer Sachfrage zwei Re-

gelungen kollidieren, ist die für die Beschäftigten günstigere Regelung maßgebend. Ist also zum Beispiel die Anspruchsfrage in der Verordnung weitergehender geregelt als in einer betrieblichen Vereinbarung, ist diesbezüglich die Verordnung anzuwenden. Trifft die Vereinbarung zum Beispiel Regelungen über die Ausstattung, gilt dies ergänzend.

Ungeachtet dessen dürfte die Verordnung allein keine ausreichende Grundlage darstellen, um Wohnraumarbeit zu praktizieren. Denn diese beschränkt sich im Grunde auf die Regelung der Arbeitgeberpflicht, Homeoffice anzubieten. Klärungsbedürftig sind jedoch weitere Fragen, was durch die genannten Vereinbarungen oder auch durch personenbezogene Regelungen erfolgen kann. Diese können beispielsweise die Arbeitszeit, die Arbeitsmittel, einen Aufwendungsersatz oder den Datenschutz betreffen.

Weitere Inhalte der Verordnung

Die Förderung des Homeoffice ist nur eine von weiteren Vorgaben der Verordnung, die der Kontaktreduktion in den Dienststellen und Betrieben dienen. Grundsätzlich sind die Arbeitgeber auch verpflichtet, Gefährdungsbeurteilungen zu überprüfen und zu aktualisieren. Aber es gibt weitere Pflichten – insbesondere soweit Homeoffice nicht greift.

So ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Ist die gleichzeitige Nutzung erforderlich, darf eine Mindestfläche von 10 Quadratmetern für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden. Wenn die Tätigkeiten dies nicht zulassen, hat der Arbeitgeber andere geeignete Schutzmaßnahmen (insbesondere Lüftungsmaßnahmen und Abtrennungsvorrichtungen) zu treffen.

In Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten sind diese in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Dabei ist möglichst zeitversetztes Arbeiten zu ermöglichen und der persönliche Kontakt zwischen den einzelnen Gruppen auf ein Minimum zu reduzieren. Auch Präsenz-Besprechungen sind auf das absolut notwendige Maß zu beschränken.
Der Arbeitgeber ist grundsätzlich auch verpflichtet, den Beschäftigten geeignete (mindestens medizinische) Gesichtsmasken kostenfrei zur Verfügung zu stellen, sofern er die Begrenzungen der Raumbelegung nicht sicherstellen kann, ein Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, oder wenn tätigkeitsbedingt mit einem erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist. Die Masken müssen von den Beschäftigten getragen werden.

Müssen, dürfen, können:

Fragen zu Impfungen gegen das Corona-Virus

Impfungen gegen das Corona-Virus sind ein zentraler Baustein zur Eindämmung der Pandemie und damit zur Aufhebung aller damit verbundenen Einschränkungen. Ungeachtet der aufgetretenen Schwierigkeiten bei der Beschaffung ausreichender Mengen an Impfstoff und der Herausforderungen bei der Planung und Organisation der Impfplanungen treten für die Beschäftigten - gemeint sind gleichermaßen Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte - zentrale Fragen zu ihren Rechten und Pflichten auf. Diese sollten für die Beschäftigten soweit wie möglich geklärt sein, damit sie ihre individuellen Belange in vorhandene Entscheidungsspielräume einfließen lassen können.

Unsere Hinweise sollten deshalb nicht als Unterstützung für Impfverweigerungen missverstanden werden. Vielmehr hoffen wir, dass die mit den Impfungen verbundenen Ziele erreicht werden, dass eine fundierte Aufklärung die Impfbereitschaft fördert und dass der öffentliche Dienst mit einem guten Beispiel vorangeht.

Kann ich von meinem Arbeitgeber eine Impfung verlangen, um meine Gesundheit zu schützen?

Ein individueller Anspruch jedes impfwilligen Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber besteht grundsätzlich nicht, zumal dieser in aller Regel auch gar nicht in der Lage ist, einen solchen Anspruch zu erfüllen. Allerdings muss der Arbeitgeber die Impfung von Beschäftigten, denen in gesetzlichen Vorgaben eine Impfpriorität zuerkannt wird, ermöglichen beziehungsweise unterstützen. Dazu gehört zum Beispiel die Ausstellung einer Bescheinigung über eine entsprechende Berechtigung. In aller Regel wird der Arbeitgeber aber auch ein Interesse daran haben, dass möglichst viele Beschäftigte geimpft werden, um reibungslose Arbeitsabläufe zu gewährleisten.

Wie wird denn entschieden, wer in meiner Dienststelle zuerst geimpft wird?

In einer Bundesverordnung ist festgelegt, welche Personen und Berufsgruppen im Rahmen der staatlichen Impfstrategie einer Priorität unterliegen. In den entsprechenden drei Gruppen finden sich auch Berufsgruppen des öffentlichen Dienstes, zum Beispiel der Gesundheitsdienst (einschließlich Pflegekräfte, Ärzte und Rettungsdienst), Polizei- und Ordnungskräfte oder Erzieher/innen und Lehrer/-innen. komba und dbb setzen sich dafür ein, dass die

Kategorisierung nachjustiert wird, so dass alle Beschäftigten, die besonderen Risiken ausgesetzt sind, entsprechende Schutzmöglichkeiten in Anspruch nehmen können.

Im Rahmen der Prioritäten und der sich aus den Impfkonzepten ergebenden Rahmenbedingungen und Entscheidungsspielräumen kann der Arbeitgeber entsprechende Impfmöglichkeiten steuern.

Unabhängig davon können alle - insbesondere auch die in den Prioritätsgruppen nicht aufgeführten Beschäftigten - außerhalb des Einflussbereichs der Arbeitgeber eine Impfung in Anspruch nehmen, sobald entsprechende Möglichkeiten konkret vorhanden sind.

Kann ich die Arbeit verweigern, solange ich nicht geimpft bin?

Bestehende Bedenken, sich aufgrund eines noch nicht vorhandenen Impfschutzes bei der Arbeit anzustecken, können grundsätzlich nicht zur Rechtfertigung einer Arbeitsverweigerung herangezogen werden. Vielmehr sollte bei besonderen Situationen eine für beide Seiten einvernehmliche akzeptable Lösung gefunden werden.

Beschäftigte müssen und sollten aber nicht die arbeitgeberseitige Umgehung beziehungsweise Verweigerung von vorgeschriebenen Arbeitsschutzmaßnahmen akzeptieren – zum Beispiel bezogen auf Kontaktreduzierungen oder Masken. Bevor aus derartigen Gründen Arbeitsverweigerungen erwogen werden, empfehlen wir allerdings dringend eine fachkundige Beratung.

Kann – andersherum - mein Arbeitgeber eine Impfung verlangen, um mich uneingeschränkt einzusetzen?

Nach den derzeitigen Regelungen ist niemand verpflichtet, sich impfen zu lassen. Auch der Arbeitgeber kann seinen Beschäftigten diese Pflicht nicht auferlegen. Dafür mangelt es schlicht an einer gesetzlichen Grundlage. Diese existiert lediglich für Masernimpfungen, wenn die Beschäftigten in bestimmten Einrichtungen (insbesondere für Kinder oder medizinische Einrichtungen) tätig sind.

Auch aus der so genannten Treuepflicht der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber kann nach dem Stand der Dinge aus unserer Sicht keine Impfpflicht abgeleitet werden. Es kommen weder ein Einkommensverlust noch eine Abmahnung oder Kündigung beziehungsweise ein Disziplinarverfahren in Frage, wenn der Arbeitgeber von den Beschäftigten die Impfung als Voraussetzung für die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistungspflicht erwartet, dieser Erwartung aber nicht entsprochen wird.

Der Arbeitgeber muss vielmehr die geltenden Arbeitsschutzvorgaben beachten, was grundsätzlich bereits einen Arbeitseinsatz der Beschäftigten gewährleistet.

Darf der Arbeitgeber fragen, ob ich geimpft bin, um meine Arbeit daran auszurichten zu können?

Die Frage nach dem Impfstatus ist grundsätzlich nicht zulässig. Genauso wenig wie einen Impfzwang gibt es derzeit eine Verpflichtung, den Arbeitgeber über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein einer Impfung zu informieren. Hier kommt der Datenschutz zum Tragen, denn die Antwort auf eine entsprechende Arbeitgeberfrage würde die Verarbeitung personenbezogener Daten einleiten, für deren Zulässigkeit diesbezüglich keine Grundlage besteht. Ein nicht vorliegender Impfnachweis kann also zum Beispiel nicht zu Einkommensnachteilen führen.

Allerdings gibt es eine Ausnahme bezüglich des Fragerechts: Beschäftigte im Gesundheitswesen dürfen von ihrem Arbeitgeber zum Impfstatus befragt werden. Hierzu gibt es eine spezielle gesetzliche Erlaubnis im Impfschutzgesetz.

Wenn mein Impftermin in meine Arbeitszeit fällt, werde ich dann freigestellt?

Soweit die Inanspruchnahme von Gleitzeitregelungen eine Kollision der Arbeitszeit mit einem Impftermin nicht abwenden kann, greift in aller Regel eine Freistellung. So sehen es zum Beispiel auch der TVöD und der TV-L vor. *KT* ■

Neue TVöD-Tabelle ab April 2021

Der im Oktober 2020 erzielte Tarifabschluss für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen sah nach dem Auslaufen der Mindestlaufzeit der Entgelttabellen (Ende August 2020) im ersten Schritt eine Einmalzahlung zwischen 300 und 600 Euro vor. Diese wurde mit einer sozialen Komponente verknüpft, denn die niedrigsten Entgeltgruppen erhielten die höchsten Beträge. Eine weitere Besonderheit war die Ausweisung der Einmalzahlung als „Corona-Sonderzahlung", so dass eine besondere zur Abgabenfreiheit führende Regelung im Einkommensteuererecht griff.

Im April 2021 ziehen auch die Tabellenwerte wieder an: sie steigen um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro – eine weitere soziale Komponente des Tarifabschlusses.

Genau ein Jahr später folgt eine weitere Steigerung um 1,8 Prozent. Aus Sicht der komba wird immer deutlicher: es handelt sich um ein erfolgreich verhandeltes Ergebnis, das sowohl die besondere Pandemiesituation als auch die wichtige Rolle des öffentlichen Dienstes sachgerecht widerspiegelt.

Nachstehend veröffentlichen wir die ab April 2021 geltende TVöD-Tabelle für den Verwaltungsbereich. Die weiteren Tabellen für besondere Bereiche (Pflege, Sozial- und Erziehungsdienst, Versorgungsbetriebe) haben wir ergänzend auf unserer Homepage veröffentlicht. *KT* ■

Entgelttabelle TVöD für Tarifbeschäftigte der Kommunen

Gültig vom 01.04.2021 bis 31.03.2022

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

Sein oder nicht sein:

Spannende Abstimmung über die Pflegekammer

Leider liegt zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe noch kein Ergebnis vor, aber der Vorgang ist derart spannend, dass wir auf einen Beitrag nicht verzichten wollen: Über die Zukunft der von Anfang an umstrittenen Schleswig-Holsteinischen Pflegekammer wird derzeit von den Pflegekräften selber abgestimmt. Auf dieses Verfahren einigten sich Pflegekammer und Landtag nach anhaltenden Protesten, die sich insbesondere an der Zwangsmitgliedschaft und der Beitragspflicht entzündeten.

Es gab bereits Geburtsfehler

Für die komba war und ist die schlechte Laune vieler Pflegekräfte durchaus nachvollziehbar: Bereits im Zuge der Gründung der Pflegekammer in 2015 wurden falsche Hoffnungen geweckt. Im Gründungsgesetz und zuweilen in der Kammerkommunikation wurde eine unzureichende Abgrenzung zwischen den Aufgaben der Kammer und den Gewerkschaften vorgenommen. Denn die so wichtige Frage der Einkommensbedingungen obliegt bereits aus verfassungsrechtlichen Gründen ausschließlich Gewerkschaften. Nur: Gewerkschaftsmitgliedschaften sind freiwillig und die Kammermitgliedschaft ist verbindlich. Pflegekräfte, die ihre Einkommenssituation verbessern wollen, müssen also den maßgebenden Beitrag freiwillig und damit letztendlich doppelt zahlen. Auch wenn die komba zügig mit Beitragsreduzierungen für Pflegekräfte reagiert hat, kann eine schleichende Schwächung von Gewerkschaften nicht ausgeschlossen werden.

Gegenwind aus Niedersachsen

In Niedersachsen gab es eine ähnliche Problematik. Und dort wurde die Abstimmung bereits durchgeführt: 70 Prozent der antwortenden Pflegekräfte haben sich gegen den Fortbestand

der Pflegekammer ausgesprochen, die Kammer steht vor der Auflösung. Doch damit nicht genug: Die Pflegekammer reagierte mit einer auf ihrer Homepage veröffentlichten Pressemitteilung „Pflege darf nicht stumm geschaltet werden". Das fanden Kritiker gar nicht lustig und beantragten vor dem Verwaltungsgericht erfolgreich den Erlass einer einstweiligen Anordnung auf Löschung der Mitteilung. Die Kammer würde als Körperschaft des öffentlichen Rechts die notwendige Objektivität und ausgewogene Darstellung vermissen lassen.

In Schleswig-Holstein gab es übrigens auch bereits Streit über die Objektivität: Kurz vor Beginn der Abstimmung gab es ein Schreiben an die Kammermitglieder, in dem für den Fortbestand der Kammer geworben wurde. Obwohl das mehr als fragwürdig ist, konnte sich selbst das Gesundheitsministerium als Rechtsaufsicht nicht dazu durchringen, tätig zu werden. Offenbar will man weitere Konflikte vermeiden und zunächst das Ergebnis der Abstimmung abwarten. Wie dieses auch immer aussieht: Mit der komba gewerkschaft haben Pflegekräfte einen zuverlässigen Partner an ihrer Seite, der für bessere und zeitgemäße Arbeits- und Einkommensbedingungen eintritt. Die letzten Einkommensrunden haben gezeigt, dass Erfolge möglich sind – wenn die Mitglieder es wollen. KT ■

komba plädiert für Neueinstellungen und Bürokratieabbau:

Personalaufstockung beim Land – Kommunen sollten mitziehen

In der letzten Ausgabe der komba rundschau hatten wir über unseren Appell berichtet, gerade die aktuelle Situation für Neueinstellungen zu nutzen. Der Bedarf ist unstrittig und die im öffentlichen Dienst grundsätzlich bestehende Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit dürfte die Bewerberlage positiv beeinflussen.

Das Land will tatsächlich reagieren, denn im Haushaltsentwurf für 2021 wurde noch einmal nachgelegt: Insgesamt werden 800 neue Stellen ausgewiesen, die vor allem in den Bereichen Bildung, Polizei, Justiz und Steuerverwaltung angesiedelt werden sollen. Der dbb schleswig-holstein begrüßt dies ausdrücklich. „Wir sehen darin ein wichtiges Signal, dass die zunehmende Verschuldung nicht reflexartig durch weitere

*Einsparungen im öffentlichen Dienst gegenfinanziert wird", so dbb Landesbundvorsitzender **Kai Tellkamp**.*

Allerdings muss allein aufgrund der anstehenden Pensionierungen für Nachwuchs gesorgt werden, um einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst zu gewährleisten. Dieser ist nicht nur in Corona-Zeiten unverzichtbar und trotzdem gefährdet. Die aktuelle Forsa-Umfrage des dbb zeigt, dass 40 Prozent der Bürger verneinen, dass der Staat die ihm obliegenden Aufgaben auch erfüllen kann. Es muss also tatsächlich etwas getan werden.

Dennoch muss bezweifelt werden, dass die zusätzlichen Stellen überall wirklich zu einer aufgabengerechten Personalausstattung führen. Zum

einen dürfte der tatsächliche Personalbedarf mit Blick auf den Aufgabenbestand höher sein und zum anderen ist es kein Kinderspiel, das Personal zu gewinnen und auszubilden.

Hinzu kommt, dass auf kommunaler Ebene in den meisten Dienststellen noch nicht die Zeichen der Zeit erkannt wurden. Die Probleme sehen dort im Grunde nicht viel anders aus. Deshalb sollten sich die Kommunen ein Beispiel an dem Vorhaben des Landes nehmen, verstärkte Neueinstellungen vorzunehmen.

Ungeachtet dessen wird die Politik nach unserer Überzeugung nicht darum herumkommen, sich endlich auch über einen Aufgaben- und Bürokratieabbau Gedanken zu machen. Die Pandemie zeigt erneut, dass Zuständigkeiten, Finanzströme und Verwaltungsvorschriften nicht immer ein zeitgemäßes und bürgerorientiertes Verwaltungshandeln ermöglichen. Es gibt bislang leider kaum Initiativen, dieses Problem anzugehen. komba und dbb sind überzeugt: Die Digitalisierung allein wird das Problem nicht lösen, selbst wenn sie weiter fortgeschritten wäre. KT ■

Reform des Elternzeit- und Elterngeldgesetzes:

Mehr Flexibilität bei Teilzeit und Verbesserungen bei Frühgeburten – Stagnation beim Mindestelterngeld

Bundestag und Bundesrat haben eine Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) beschlossen. Dies wesentlichen Inhalte:

Die erlaubte wöchentliche Arbeitszeit für Eltern, die während des Elterngeldbezuges in Teilzeit arbeiten, wird von 30 auf 32 Stunden angehoben. Der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Elternteile ermöglicht, soll künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden bezogen werden können.

Für den Elterngeldbezug im Fall von Frühgeburten wird ein Stufenmodell eingeführt: Der Bezug des Basiselterngeldes verlängert sich um einen Monat auf insgesamt 13 Monate, wenn die Geburt mindestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin liegt. Bei Kindern, die mindestens acht Wochen zu früh auf die Welt kommen, verlängert sich der Anspruch auf 14 Monate, bei zwölf Wochen auf 15 Monate und bei 16 Wochen auf 16 Monate.

Außerdem werden die Einkommensgrenzen, bis zu denen ein Anspruch auf Elterngeld entsteht, abgesenkt, da Spitzenverdiener nicht auf Sozialtransferleistungen angewiesen sind. Künftig werden nur noch Eltern, die gemeinsam 300.000 Euro oder weniger im Jahr verdienen, Elterngeld erhalten. Bisher lag die Grenze für Paare bei 500.000 Euro. Für Alleinerziehende liegt die Grenze weiterhin bei 250.000 Euro.

Die Reform wird am 1. September in Kraft treten. Wir werden darauf achten, dass bis dahin die notwendigen Anpassungen des Beamtenrechts in der Elternzeitverordnung vorgenommen werden, denn die Regelungen des BEEG greifen nicht in allen Punkten direkt durch.

Aus Sicht von komba und dbb – im Zuge des Gesetzgebungsverfahren wurden unter Einbindung der jeweiligen Frauenvertretungen gewerkschaftliche Positionen eingebracht – ist die Reform zu begrüßen. Wünschenswert wäre allerdings eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeitkorridore, eine Aufstockung der Partnermonate und das Recht auch auf Vaterschaftsurlaub gewesen. Besonders enttäuschend ist aber, dass die seit 2007 unveränderten Mindestelterngeldsätze nicht an die steigenden Lebenshaltungskosten angepasst werden. Die Forderungen werden weiterhin verfolgt KT ■.

Künstliche Intelligenz

Meinungsbild in der öffentlichen Verwaltung

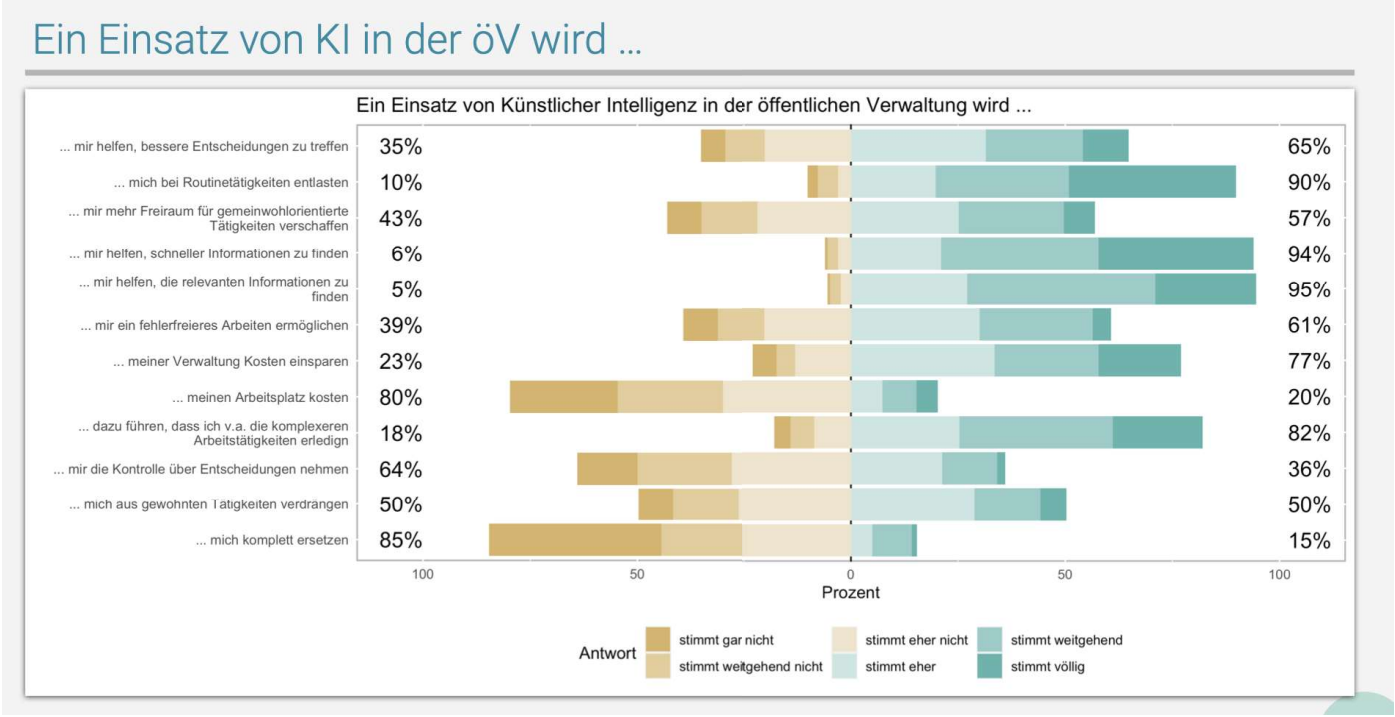
Die Digitalisierung hat in der Praxis den öffentlichen Dienstes aufgrund der Pandemiesituation einen zusätzlichen Stellenwert erhalten. Vieles wurde möglich gemacht, aber es wurden auch viele Probleme sichtbar, deren Lösung wir im Interesse der Beschäftigten einfordern. Parallel müssen wir uns aber auch quasi mit der nächsten Stufe befassen – dem Einsatz der künstlichen Intelligenz in der öffentlichen Verwaltung. Hierzu hatten wir bereits im Zusammenhang mit der Arbeit des Expertenrates der Landesregierung berichtet, dem der dbb Landesbundvorsitzende Kai Tellkamp angehört.

Hieraus ist auch die Unterstützung einer Umfrage der Universität zu Lübeck entstanden. Bis zum Ende des letzten Jahres wurden Beschäftigte sowie Nachwuchskräfte öffentlicher Verwaltungen (Landes- und Kommunalverwaltung) zu ihrer Meinung zur künstlichen Intelligenz (KI) befragt. Die Umfrage wurde inzwischen ausgewertet. Die Ergebnisse geben auch interessante Impulse für die Ausrichtung unserer Gewerkschaftsarbeit bei diesem Thema.

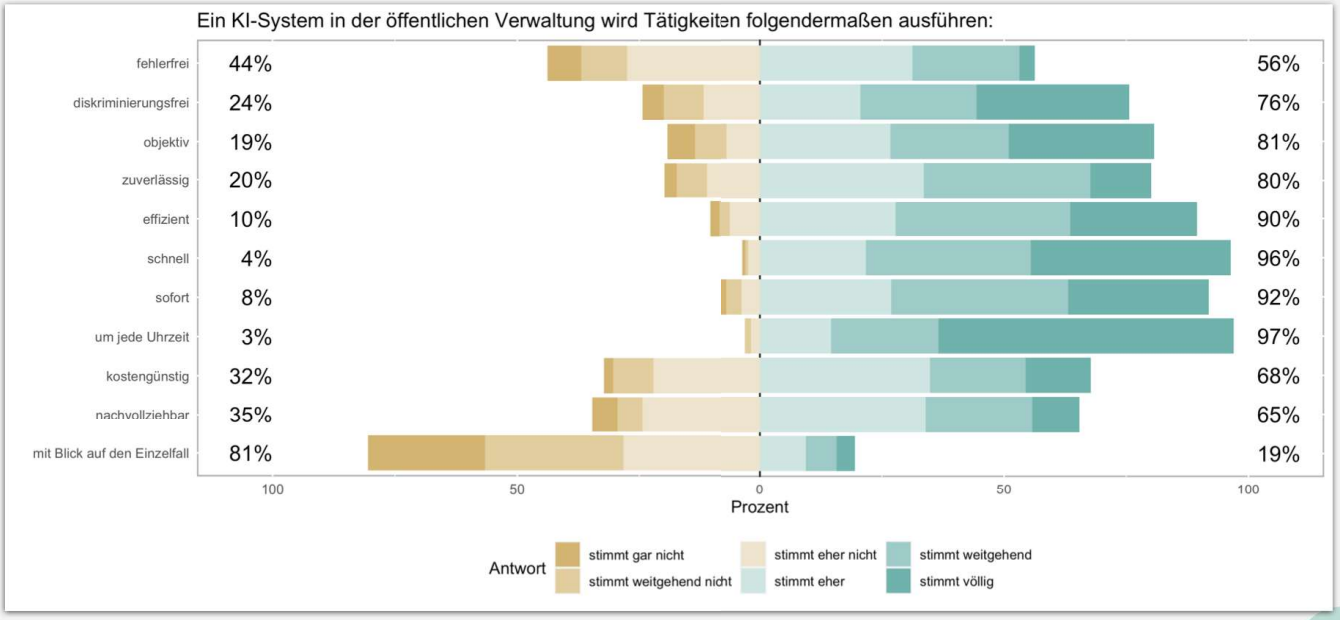
Zusammenfassung der Ergebnisse

Bei einigen Fragen sind sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer recht einig, zum Beispiel, dass KI helfen wird, schneller die relevanten Informationen zu finden (95 %). Das geht allerdings einher mit der Einschätzung, dass in Zukunft weniger Routinetätigkeiten anfallen (90 %), dafür dann aber mehr komplexere Aufgaben erledigt werden müssen (82 %). Befürchtungen vor Verlust von Kontrolle über Entscheidungen (36 %) oder sogar kompletter einem Arbeitsplatzverlust (15 %) liegen zwar nur teilweise vor, müssen aber dennoch sehr ernst genommen werden.

Zwar wird der KI die Fähigkeit zugeschrieben, effizient (90 %), schnell (96 %) und rund um die Uhr (97 %) zu arbeiten, aber vor allem der Blick auf den Einzelfall (81 %) sowie Fehlerfreiheit (56 %) wird ihr nicht zugetraut.



Ein KI-System in der öV wird Tätigkeiten folgendermaßen ausführen:

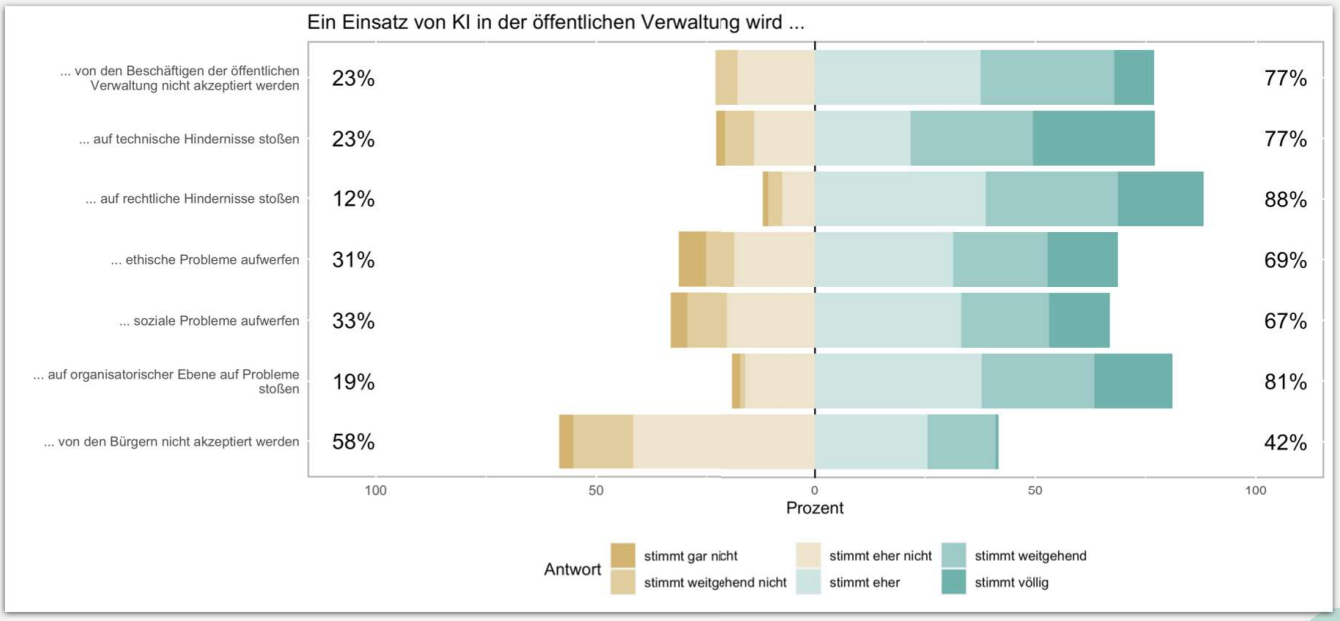


Auch bezüglich der Akzeptanz und des Einsatzes von KI in der öffentlichen Verwaltung werden Vorbehalte (77 %) sowie technische (77 %), rechtliche (88 %) und organisatorische (81 %) Hemmnisse gesehen, zum Teil auch ethische (69 %) und soziale (67 %) Probleme.

Belange der Beschäftigten berücksichtigen

Zudem wurde deutlich, welche drängenden Fragen und Ängste bestehen. Diese betreffen die mögliche Kontrollierbarkeit, Überflügelung und Überflüssigkeit. Es besteht der Wunsch, über Begrifflichkeiten sowie konkrete Anwendungsbeispiele und ihre Grenzen informiert zu werden. Wir werden diese Anregungen aufgreifen und den Informations- und Schutzbedarf der Beschäftigten bei den Entscheidungsebenen einfordern. Für uns ist auch wichtig, dass betroffene Beschäftigte die konkrete Möglichkeit haben, hinsichtlich ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen zu profitieren. Wenn die Arbeitgeber wollen, dass die Beschäftigten bei der KI mitziehen, müssen sie genau dafür sorgen. *KT* ■

Ein Einsatz von KI in der öV wird ...



komba jugend

Digitaler Landesjugendtag am 12.03.2021

Alle drei Jahre findet unser Landesjugendtag statt, bei welchem alle Jugendmitglieder teilnehmen können. In diesem Jahr ist es wieder soweit! Aufgrund der besonderen Umstände findet der Landesjugendtag am 12.03.2021 erstmals rein digital statt.

Bei dem Landesjugendtag erhaltet Ihr alle wichtigen Informationen rund und die Gewerkschaftsarbeit. Es wird aber auch eine neue Landesjugendleitung gewählt, die sich in den kommen drei Jahren für Euch und Eure Belange einsetzt.

Außerdem besprechen wir einige Themen rund um die Attraktivierung der Arbeitsverhältnisse, welche die Landesjugendleitung dann bearbeiten soll. Dabei geht es unter anderem um die Übernahme nach der Ausbildung, Fahrtkostenzuschüsse und die wöchentliche Arbeitszeit. Natürlich kann auch jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer selbst eigene Ideen einbringen. Da der der Spaß nie zu kurz kommen darf, planen wir zudem eine online-Mitmachaktion.

Die Einladung mit weiteren Infos wurde per Post versendet! Anmeldungen sind unter
f.bellinghausen@komba-sh.de
möglich. *FB*

Erfahrungsbericht einer Teilnehmerin:

Zwischenprüfung in Bordesholm

Wir sollten im November 2020 nach Bordesholm zum Verwaltungseinführungslehrgang fahren. Die ersten drei Wochen fand der Unterricht noch in Präsenz statt. An sich hat die Verwaltungsakademie ein gutes Hygienekonzept ausgearbeitet. Es gab überall sogenannte „Einbahnstraßen", vor allem im Bereich der Kantine. Dies führte teilweise zu großen Umwegen. Beim Essen gab es für jeden Kurs einen festen Tisch und feste Essenzeiten. Man hatte bei jeder Mahlzeit genau 30 Minuten Zeit. Gerade beim Mittagessen steht man jedoch etwas länger an, deshalb empfand ich die Essenzeit teilweise als etwas zu knapp bemessen. Es wurden beim Frühstück und beim Abendbrot Einmalhandschuhe bereitgestellt und jeder der die Kantine besuchte, musste jedes Mal einen Zettel mit seinen Daten und der Uhrzeit ausfüllen (ähnlich wie im Restaurant). Leider gab es die Salatbar überhaupt nicht.

Im Unterricht mussten alle SchülerInnen Masken tragen. Die Dozenten waren von dieser Pflicht jedoch ausgenommen. Es wurde alle 20 Minuten gelüftet. Die Unterbringung erfolgte nur in Doppelzimmern, da aufgrund von Renovierungsarbeiten nur wenige Zimmer zur Verfügung standen. Der Flur war eine Baustelle und man musste ständig aufpassen nicht über irgendwelche Kabel, Leitern oder sonstige Dinge zu stolpern.

Nach drei Wochen erfolgte dann der Onlineunterricht. Wir empfanden den Unterricht im Onlineformat leider als nicht so toll. Die meisten Dozenten hatten Probleme im Umgang mit der Technik und es gab teilweise Probleme mit der Verbindung. Das System war total überlastet. Klausuren wurden gar nicht geschrieben. Zur Prüfung durften wir dann wieder nach Bordesholm kommen. Dort wurde dann beim Eintreffen bei jedem von uns Fieber gemessen und darauf geachtet, dass wir unsere Hände desinfizieren. Wir mussten dann alle Prüfungen an zwei Tagen schreiben.

Die Verwaltungsakademie gibt sich große Mühe, dennoch gibt es in einigen Bereichen Verbesserungsmöglichkeiten. Uns ist durchaus bewusst, dass uns die Pandemie vor neue Aufgaben stellt, die nicht alle direkt perfekt gemeistert werden können. Jedoch stellt die geschilderte Situation etwas erschwerte Bedingungen für die Prüflinge dar. *JH*

Jugendseminare

23.04.2021	*Zukunft#digital: Workshop 1 - Videoclips erstellen und posten*
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*

„Die besondere „Stellenausschreibung“

JAV-Wahlen 2021: sei auch Du dabei!

komba jugend schleswig-holstein

In der Zeit von **Oktober bis Dezember 2021** finden in Schleswig-Holstein die Wahlen zur Jugend- und Ausbildungsvertretung (JAV) statt. Gesucht werden für diese verantwortungs- volle Aufgabe befristet für die Wahlzeit von zwei Jahren

Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl zur Jugend- und Ausbildungsvertretung.

Voraussetzungen:

- In deiner Dienststelle sind mindestens 5 Azubis (einschließlich Anwärter) tätig.
- Es existiert dort keine JAV oder die Amtszeit der bestehenden JAV läuft aus.
- Du bist am Wahltag Azubi, Anwärter oder zwischen 16 und 26 Jahre alt.
- Du engagierst dich gerne für andere Menschen, bist ein Teamplayer und hast Lust, einen zusätzlichen Einblick in die Verwaltung zu erhalten.

Dein Aufgabengebiet umfasst:

- Als JAV bist du der Ansprechpartner für alle Angelegenheiten der Azubis und Anwärter in deiner Verwaltung.
- Du wachst über den ordnungsgemäßen Ablauf der Ausbildung.
- Mit Unterstützung deines Personalrates setzt du alle Maßnahmen zugunsten der Azubis und Anwärter in deiner Verwaltung um.
- Du nimmst an den Sitzungen des Personalrates teil.
- Du veranstaltest einmal im Jahr eine Jugendversammlung.
- Du planst Aktionen für die Azubis deiner Dienststelle.

Natürlich stehen dir dein Personalrat und deine **komba jugend schleswig-holstein** bei der täglichen Arbeit und bei Problemen beratend zur Seite. Sprich uns einfach an!

Das wird dir geboten:

- Als JAV hast du unter bestimmten Voraussetzungen eine Übernahmegarantie.
- Du zeigst Deinem Chef, dass du dich neben der Arbeit weiter engagierst.
- Du bekommst einen Einblick in die Arbeit des Personalrates und in die Entwicklungen zum Thema Ausbildung.
- Du hast einen Anspruch auf Fortbildungen zum JAV- und Ausbildungsrecht, die von der komba jugend schleswig-holstein angeboten werden (z.B. „Das Recht der JAV“,„Ausbildungsrecht“ und „Rhetorik“).
- Du kannst wichtige Kontakte knüpfen.

Interesse?

Dann wende dich an deinen Personalrat in Deiner Verwaltung. Dieser wird dir alles Weitere erklären. Auch bei Fragen steht er dir sicher gerne zur Verfügung. Oder du meldest dich bei uns. Einfach eine E-Mail an: **jugend@komba-sh.de** und wir

Seniorenecke

Von Einsamkeit sind nicht nur ältere Menschen betroffen

Das zurückliegende Weihnachtsfest und den Jahreswechsel haben vermutlich viele von uns anders als gewohnt verbracht. Ein größeres Familientreffen konnte nicht stattfinden. Kinder oder Enkelkinder kamen allenfalls zu zweit oder zu dritt zu Besuch. Viele ältere Menschen haben aber gar keinen Besuch bekommen. Die Einsamkeit, mit der spätestens seit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 gerade wir Älteren häufig leben müssen, ist während der Feiertage noch einmal besonders deutlich zutage getreten.

Allerdings muss man ehrlicherweise sagen, dass Einsamkeit in einigen Fällen vermutlich nicht nur durch die Beschränkungen infolge der Corona-Pandemie verursacht wurde, sondern in Ansätzen schon vorher bestand. Die Kinder leben weit entfernt, möglicherweise ist die Ehepartnerin oder der Ehepartner verstorben, vielleicht sind wir selbst nicht mehr so mobil und möglicherweise nimmt die Zahl langjähriger Freundinnen und Freunde stetig ab.

Dennoch kann der Einsamkeit entgegengewirkt werden, zumal das Problem seit längerem erkannt ist und Strategien entwickelt werden. Es gibt eine Vielzahl von Projekten und Initiativen gegen Einsamkeit im Alter. Das Schöne daran ist, diese helfen nicht nur gegen Einsamkeit im höheren Alter, sondern gegen Einsamkeit in jedem Alter. Denn anders als viele glauben, ist Einsamkeit nicht nur ein Problem älterer Menschen. Daher können von vielen Projekten auch Menschen anderer Altersgruppen profitieren. Egal ob es sich um Wohnprojekte mit mehreren Generationen, Mehrgenerationenhäuser, Besuchsdienste, Mittagstische, Nachbarschaftshilfen, gemeinsame Besuche kultureller Veranstaltungen oder Rikschafahrten handelt: Der Kontakt mit Menschen verschiedener Generationen ist in vielerlei Hinsicht bereichernd.

Natürlich gibt es für uns auch noch viele Möglichkeiten des Engagements, nicht zuletzt in den Seniorenvertretungen unserer Fachgewerkschaften. Hier findet man Kontakt und ist gefordert. Ein positiver Nebeneffekt der genannten Aktivitäten ist, dass Körper und Geist aktiviert und gestärkt werden. Nun werden Sie einwenden: „Aber genau diese Unternehmungen und vor allem persönliche Treffen sind doch derzeit gar nicht möglich.“ Das stimmt.

Es bedeutet jedoch nicht, dass Kontakte jeglicher Art ausgeschlossen sind. So ist es immer noch besser, mit Angehörigen oder Freunden zu telefonieren, als den ganzen Tag mit keinem Menschen zu sprechen. Außerdem haben viele von uns im vergangenen Jahr - sicher auch der Not gehorchend - gelernt, verstärkt Computer, Tablets und Smartphones zu nutzen und beispielsweise an Videokonferenzen teilzunehmen, digitalen Veranstaltungen zu folgen oder zu skypen.

So werden wir vor neue Herausforderungen gestellt, die uns wiederum aktiv halten. Unabhängig davon freuen wir uns auf die hoffentlich bald wieder möglichen persönlichen Treffen. Bis dahin wünsche ich Ihnen: Bleiben Sie aktiv, zuversichtlich und gesund!

Klaus-Dieter Schulze, Stellvertretender Vorsitzender der dbb bundesseniorenvertretung

AiR 1/2 2021 ■

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! ■

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.

70. Geburtstag
21.02. Bernd-G. Schmidt, Jübek

82. Geburtstag
04.01. Gernot Johannsen, Flensburg
22.02. Winfried Richardt, Neumünster

86. Geburtstag
28.02. Klaus Lüdemann, Lübeck

93. Geburtstag
17.02. Horst Stolten, Bad Segeberg

Bundesvereinigung der Senioren-Assistenten Deutschland

Assistenzleistungen werden oft nicht abgerufen

Rund drei Millionen pflegebedürftige Menschen werden bundesweit zu Hause von ihren Angehörigen gepflegt. Das bedeutet für diese eine enorme körperliche und psychische Belastung. Zwar deckt die Pflegeversicherung viele Bedürfnisse der Pflegebedürftigen über Tages-, Nacht-, Verhinderungs und Kurzzeitpflege sowie Alltagsentlastungsleistungen ab. Die Betroffenen überblicken aber oft nicht, welche dieser Leistungen sie in Anspruch nehmen können, und müssten diese jeweils separat beantragen.

*„Das ist ein recht unübersichtlicher Dschungel von Leistungen, die zudem aus verschiedenen Töpfen bezahlt werden", erklärt **Carolin Favretto**, Vorsitzende der Bundesvereinigung der Senioren-Assistenten Deutschland (BdSAD) e. V. „Deshalb werden gerade Leistungen, die der Entlastung von Angehörigen dienen, häufig nicht abgerufen", so Favretto. Im bürokratischen Dickicht würden oftmals auch die Senioren-Assistenten „untergehen". Doch gerade ihre Arbeit sei gut geeignet, um die Angehörigen spürbar zu entlasten.*

Mehr Unterstützung

Nach den Plänen der Bundesregierung soll die Pflege zu Hause künftig einfacher werden. Leistungen wie Kurzzeit- und Verhinderungspflege sowie Tages- und Nachtpflege sollen in einem so genannten Entlastungsbudget zusammengefasst werden, das flexibel in Anspruch genommen werden kann. Das geplante Jahresbudget von 3.330 Euro soll einheitlich sein für die Pflegegrade zwei bis fünf. „Vor dem Hintergrund, dass die Belastung mit zunehmendem Pflegegrad höher wird, wäre ein abgestuftes Entlastungsbudget sinnvoller", meint Favretto. Zudem müssten Pflegebedürftige beziehungsweise pflegende Angehörige selbst entscheiden können, ob Mittel für stunden- oder tageweise Entlastung eingesetzt werden. Dann wäre auch die unkomplizierte Unterstützung durch qualifizierte Senioren-Assistenten möglich. Viele der über 1.000 Senioren-Assistenten in Deutschland sind in der Bundesvereinigung organisiert.

Alltagsbegleitung auf Augenhöhe

Senioren-Assistenten verfügen nicht nur über ein reiches Fachwissen zu Gesundheit, Pflege und den dazugehörigen Rechtsfragen. Sie haben sich auch intensiv mit der Psychologie des Alters sowie mit den Möglichkeiten zur körperlichen und geistigen Aktivierung von Senioren befasst. „Den qualifizierten Kräften geht es darum, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, die vorhandenen Ressourcen älterer Menschen behutsam, angemessen und geduldig zu fördern und zu erhalten sowie eine Alltagsbegleitung auf Augenhöhe anzubieten", betont Carolin Favretto.

*Auf der Seite **www.bdsad.de** gibt es aktuelle Informationen zur professionellen Seniorenassistenz, Berufsausübung sowie die Qualitätssicherung durch eine hervorragende, einzigartige Aus- und Fortbildung.*

AiR 1/2 2021

Bundesvereinigung der Senioren-Assistenten Deutschland

Die Bundesvereinigung der Senioren-Assistenten Deutschland (BdSAD) wurde 2013 gegründet und vertritt als Bundesvereinigung die Interessen der deutschlandweit tätigen Senioren-Assistenten nach Plöner Modell. Sie möchte das Berufsbild „Senioren-Assistenz" in der Gesellschaft etablieren und die Bekanntheit der Qualität des Betreuungsangebots der Senioren-Assistenten steigern. Ziele der Vereinigung sind unter anderem Erhaltung, Pflege und Ausbau des Ansehens dieses Berufsstandes, die Funktion als Beratungs- und Kompetenznetzwerk zur Beantwortung von Fragen und Hilfestellung in der Berufsausübung sowie die Qualitätssicherung durch eine hervorragende, einzigartige Aus- und Fortbildung.

S 07/2021 Fachseminar

Datenschutz und Persönlichkeitsrecht am Arbeitsplatz

Termin:	**21.04.2021**
Veranstaltungsort:	**Kiel – Tagesveranstaltung**

Wer kann teilnehmen?

Personalräte, Personalverantwortliche, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungs- und Datenschutzbeauftragte im öffentlichen Dienst sowie alle am Thema Interessierte.

Was ist das Ziel?

Am Arbeitsplatz kommen beachtliche Daten über die Arbeitsplatzinhaber zusammen. Dabei handelt es sich sowohl um Daten mit dienstlichem Bezug als auch um solche mit privatem Bezug. Doch welche Daten dürfen erhoben und gespeichert werden und wie dürfen sie genutzt werden? Das Szenario des/der „gläsernen Mitarbeiters/-in“ wird – auch angesichts zunehmender technischer Möglichkeiten – immer wahrscheinlicher. In diesem Seminar sollen Möglichkeiten und Grenzen im Umgang mit Mitarbeiterdaten aufgezeigt werden. Besondere Fragen und Themenwünsche der Teilnehmenden können berücksichtigt werden.

Was wird vermittelt?

- Rechtsgrundlagen zum Datenschutz
- Lage nach der EU-Datenschutzreform
- Veröffentlichung meiner Daten
  - Namensschilder / - Internetseite des Arbeitgebers / - Presse
- Umgang mit Kommunikationsdaten
  - Internet, E-Mail, Telefon
  - Unterscheidung von dienstlicher und privater Nutzung
- Sonstige „Überwachungsmöglichkeiten“, z.B. Videoüberwachung, Navigation
- Personalaktenrecht
  - Allgemeines
  - Wer darf unter welchen Voraussetzungen über Informationen aus der Personalakte verfügen?
  - Umgang mit sensiblen Daten wie Gesundheitsdaten, Leistungsdaten, Abmahnungen und Ähnliches
  - Auswirkungen der Digitalisierung

Referentin:	Inga Orlowski, Amtsanwältin und Diplom-Rechtspflegerin
Kosten:	Mitglieder: 120,00Euro Nichtmitglieder: 150,00 Euro
Leistungen:	Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung
Anmeldefrist:	24.03.2021
Freistellung:	für Personalvertretungen gemäß § 37 (2) MBG SH als Bildungsfreistellung nach dem WBG SH

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.

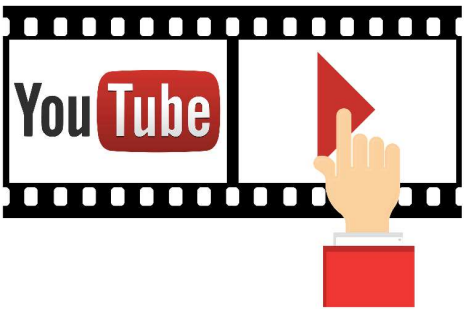
komba rundschau als E-Mail

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

Beitragstabelle 2021

Nachstehend finden Sie unsere aktuelle Beitragstabelle für die Mitgliedsbeiträge. Die Beiträge haben sich seit Januar 2020 nicht verändert.

Arbeitnehmer				Beamte	Monatsbeitrag	
Entgeltgruppe				Besoldungsgruppe		bei Ruhestand und Teilzeit (mit Altersteilzeit)
TVöD/TV-L	TVöD-P	TVöD-SuED	TV-V	A	Euro	Euro
1					13,00	6,50
			1		14,00	7,00
				2-5	15,00	7,50
2			2	6	16,00	8,00
3	P5	S2	3	7	17,00	8,50
4-5	P6	S3	4	8	18,00	9,00
6 - 7	P7	S4	5	9	19,00	9,50
		S7	6	10	20,00	10,00
8/N8	P8	S8a			21,00	10,50
9a	P9	S8b - S10	7		22,00	11,00
9b	P10	S11a		11	23,00	11,50
9c		S11b - S13	8		24,00	12,00
10	P11	S14 - S15			25,00	12,50
11	P12	S16	9	12	26,00	13,00
12	P13	S17	10		27,00	13,50
	P14	S18			28,00	14,00
	P15 - P16		11	13	29,00	14,50
13				14	30,00	15,00
			12		31,00	15,50
14			13		33,00	16,50
15			14	15	36,00	18,00
			15		38,00	19,00
				16	40,00	20,00
Während der Ausbildung, einer Beurlaubung (einschl. Elternzeit) und in weiteren Fällen gemäß Beitragsordnung. 2,50						
Bei anderen Tarifverträgen 0,7 % der jeweiligen ersten Stufe der Entgeltgruppe.						



komba rundschau
schleswig-holstein

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

C 1764 F

Heft 1/2021
Februar/März

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.