komba rundschau
schleswig-holstein

Soziale Berufe.
Soziale Bezahlung!

Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst

Gemeinsam für ein starkes Ergebnis kämpfen

Am 25. Februar 2022 sind die Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst (TV SuE) gestartet. Die Arbeitsbedingungen dort müssen dringend verbessert werden, fordert die komba gewerkschaft gemeinsam mit ihrem Spitzenverband dbb.

Im Fokus steht dabei die finanzielle Aufwertung des Berufsfeldes. Vor allem um dem bereits jetzt eklatanten Fachkräftemangel etwas entgegen zu setzen und mehr Menschen für die Arbeit im Sozial- und Erziehungsdienst zu gewinnen. *Mehr ab Seite 5*

Heft 1/2022
Februar/März

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im
dbb beamtenbund und tarifunion

Inhalt

Aus den Regionalverbänden

4 *Kreisverband Pinneberg*
4 *Kreisverband Flensburg*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

5 ***Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst***
6 *Die Forderungen von komba und dbb*
7 *Sonderseite zu den Landtagswahlen ist online*
8 *Die wichtigsten Änderungen zum neuen Jahr*
13 *Einkommensentwicklung 2022 bei Land und Kommunen*
16 *„Impfpflicht" für einige Beschäftigte gilt bereits ab dem 15_. März*
18 *Fragen an die neu gewählte komba Bundesleitung*
19 *Weitere komba-Gremien haben sich konstituiert*
21 *Homeoffice im öffentlichen Dienst*
22 *In den Jobcentern sind viele Probleme noch ungelöst*

komba jugend

23 *Klausurtagung der komba jugend*
24 *Die neuen Entgelte*
24 *Jugendseminare*

Seniorenecke

25 *Politik verweigert Pensionären Einmalzahlung*
25 *Wir gratulieren!*
28 *Seniorinnen und Senioren in der komba gewerkschaft*

Redaktionsschluss: 20.02.2022

Metzler-Müller/Rieger/Seeck/Zentgraf

Beamtenstatusgesetz

Kommentar

***6. Auflage**, 2022, 630 Seiten, 69 Euro*
Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, www.kommunalpraxis.de

Der Kommentar Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) bietet in einer klaren verständlichen Sprache und mit methodisch gut aufbereiteten Ausführungen eine Grundlage für die Arbeit in kommunalen Behörden, Ämtern sowie Gerichten. Zusammen mit dem jeweiligen Landesbeamtengesetz, hier das Landesbeamtengesetz (LBG SH), stellt es eine wertvolle Arbeitshilfe dar.

Auch für den Bereich Ausbildung und Studium bietet dieses Werk eine gute Ergänzung zur vorhandenen Literatur.

Bei der Erläuterung der einzelnen Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes orientieren sich die Verfasser vor allem auch an den Bedürfnissen und Interessen der Kommunalverwaltungen in den Ländern.

Der Titel beinhaltet eine Einführung mit der Historie, der Gesetzesentstehung und dem Inhalt des Beamtenstatusgesetzes. Die Kommentierungen sind praxisnah ausgestaltet unter Einbeziehung von entsprechenden Beispielen und Übersichten. Im Anhang sind die Texte der ergänzenden Rechtsvorschriften abgedruckt. Ein Stichwortverzeichnis ermöglicht es dem Benutzer, sich den Inhalt des Werkes zu erschließen. ■

Herausgeber:

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

Verantwortliche Redaktion:
Daniel Schlichting, Magdalena Wilcke
Redaktionelle Unterstützung dieser Ausgabe
Kai Tellkamp (KT), Thorsten Dahl (TD), Lothar Christiansen (LC), Jana Hanold (JH), dbb, komba bund
Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Fotos:
Friedhelm Windmüller (dbb)
pixabay: Gerd Altmann, tolmacho, timkraaijvanger, Alexandra_Koch, DesignVC, Felipe Taconelli , PublicDomainPictures
pixelio: Tobias Sellmaier, Dr. Klaus-Uwe Gerhardt
fotolia: 142303766, hugolacasse, 53447119

Druck:
Flensborg Avis, Wittenberger Weg 19, 24941 Flensburg

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

Nachdruck und sonstige Verbreitung nur mit Genehmigung des Herausgebers.

- Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier -

Liebe Kolleg:innen,

auch im Jahr 2023 beeinflusst das Coronavirus weiter unser Leben. Zum Frühling starten wir in eine erneute Lockerungsphase. Damit uns allerdings im kommenden Herbst keine neue Virusvariante in die Knie zwingt, bedarf es nach 2 Jahren endlich einer Perspektive, wie mit dem Virus künftig umgegangen werden soll. Die politischen Antworten auf ein strategisches und nachhaltiges Krisenmanagement sind leider weiter dürftig.

Als Gewerkschaft stehen wir deshalb immer noch vor der Herausforderung, für einen optimalen Schutz unser Mitglieder einzustehen, aber auch den Prozess voranzubringen, die Arbeitswelt im Sinne der Kolleg:innen so zu gestalten, dass die vielen Erfahrungen aus den vergangenen zwei Jahren nicht verpuffen. Jetzt ist der Zeitpunkt, gestärkt aus der Krise hervorzugehen und die Versäumnisse der vergangenen Jahrzehnte durch die Gestaltung eines modernen öffentlichen Dienstes zu korrigieren.

Modernisierung ist dabei ein gutes Stichwort: Auch die komba schleswig-holstein verändert sich. Der Landesvorstand hat im Januar 2022 auf einer 2-tägigen Klausurtagung ein umfangreiches Modernisierungspaket beschlossen, um die komba auf die künftigen Herausforderungen einzustellen. So werden die internen Abläufe durch die Einrichtung eines neuen Intranets verbessert, eine Arbeitsgruppe Marketing eingerichtet sowie die Geschäftsstelle umstrukturiert und durch einen neuen Geschäftsführer ergänzt. Die inhaltliche Arbeit soll zukünftig wieder durch die Einrichtung dauerhafter Fachkommissionen und Arbeitsgruppen unterstützt werden.

Auch die komba rundschau erhält einen neuen Anstrich. Wir verabschieden uns vom bisherigen Format, steigern die Auflage auf 11 Exemplare im Jahr und ergänzen die Inhalte durch die Aufnahme des Bundesmagazins als Einleger in unserer Rundschau. Für Sie bedeutet das, noch aktueller und noch umfassender informiert zu werden, als es bisher der Fall gewesen ist.

Zusätzlich beteiligen wir uns an einer Öffentlichkeitskampagne des dbb schleswig-holstein, der eine Plakataktion ins Leben gerufen hat, um neben der intensiven politischen Arbeit weiter auf die Missstände bei den schleswig-holsteinischen Beamt:innen hinzuweisen. Hierzu erhalten Sie über Ihren Regionalverband bald entsprechende Materialien und wir freuen uns, wenn Sie gemeinsam mit Ihrer komba gewerkschaft Flagge zeigen.

Mit kollegialen Grüßen
Ihr

Daniel Schlichting
Landesvorsitzender

Aus den Regionalverbänden

Kreisverband Pinneberg

Mitgliederversammlung

Bereits am 1. Dezember 2021 trafen sich die Mitglieder des komba Kreisverbandes Pinneberg in Rellingen zur Mitgliederversammlung.

*komba-Landesvorsitzender **Daniel Schlichting** überbrachte die Grüße der Landesebene und berichtete über den Abschluss der TV-L Tarifrunde. Dieser Abschluss soll auch für die Beamtinnen und Beamten übernommen werden.*

*Kreisvorsitzender **Stefan Mielke** berichtete über das vergangene Jahr. Wegen der Corona-Pandemie mussten die geplanten Aktivitäten leider abgesagt werden. Für das neue Jahr 2022 wird man die Entwicklung erst einmal beobachten. Bei den Wahlen wurde der Vorstand erneut bestätigt.*

Eine Besonderheit an diesem Abend war, dass vier Jubilare auf insgesamt 270 Jahre Mitgliedschaft kamen! Drei mal 70 Jahre, einmal 60 Jahre. Die Jubilare waren an diesem Abend leider nicht anwesend, so dass durch den Vorstand noch einmal gesondert gratuliert wird.

Für das kommende Jahr wurden Pläne geschmiedet und es schlossen sich viele Gespräche in geselliger Runde an. *TD*

Kreisverband Flensburg:

komba dominiert JAV-Wahl 2021 bei der Stadt Flensburg

Die Jugend- und Ausbildungsvertretung (JAV) liegt bei der Stadt Flensburg in aller besten Händen von kombaner/Innen. Nachdem die Stimmen gezählt worden sind und die Auswertung durch den Wahlvorstand beendet wurden, ergibt sich folgendes Bild:

Alle sechs Kandidatinnen der komba wurden von den stimmberechtigten Azubis und Anwärter/Innen gewählt und bilden nun ein starkes Team: fünf Mitglieder und ein Ersatzmitglied sorgen sich nunmehr für die Wahlzeit von 2 Jahren darum, die Ausbildungsbedingungen bei der Stadt Flensburg noch besser werden zu lassen.

Aufgrund der von der komba lange Zeit geforderte Anpassung des Mitbestimmungsgesetzes, alle Azubis und Anwärter/Innen unabhängig vom Alter als Wahlberechtigte zuzulassen, ist es dazu gekommen, dass bei der Stadt Flensburg nunmehr 5 ordentliche Mitglieder/Innen in die JAV zu wählen waren.

Nach der konstituierenden Sitzung wurde direkt die Arbeit aufgenommen.
Die auf dem Flyer zu ihrer Wahl aufgestellten Forderungen sollen nun zukünftig in einen allgemeinen JAV Flyer münden.

Dabei geht es wie landesweit in allen Kommunen um das Themen wie:
Verbesserung der Übernahmesituation nach der Ausbildung, direkte Eingruppierung der Nachwuchskräfte nach der Ausbildung in die Entgeltgruppe (EG) 6 TVöD sowie um eine bessere Wertschätzung der Praxisanleiter/Innen, die u.a. auch Zeit für die praktische Ausbildung benötigen.

Da diese JAV in ihren Reihen mit Tatje-Sophie Lass eine frische Verwaltungsfachangestellte, mit Manuela Christiansen eine Assistentenanwärterin und mit Janin Hansen eine Anwärterin für den Bachelorstudiengang haben und das Team mit drei

Azubis aus dem ersten und zweiten Lehrjahr ergänzt wird, kann diese JAV aus verschiedenen Jahrgängen und Bereichen ihre Erfahrungen mit einbringen.

Die Flensburger JAV wird sich sicherlich an der neu gewählten Landesjugendleitung mit einbringen können.

Anfang März 2022 werden alle JAV Mitglieder an der von komba SH und dbb SH initiierten zweitägigen JAV-Grundschulung in Kiel teilnehmen.
Dort wird der stv. Komba Landesvorsitzender Daniel Schlichting sein Wissen an die Nachwuchskräfte vermitteln, damit sie gut gerüstet in die bevorstehende Amtszeit von rund 2 Jahren starten können. Die komba wünscht allen frisch gewählten JAV Mitgliedern viel Erfolg in ihrer Arbeit.
LC

*Als Vorsitzende wurde **Janin Hansen**, vorne links gewählt, erster Stellvertreter ist **Jens Jannek Wolff**, neben Janin sitzt **Tatje-Sophie Lass** als Ersatzmitglied, hinten stehend als 2.stv. Vorsitzende **Friedericke Feddersen** und daneben als 3. Stv. Vorsitzende **Lena Baruth**. Nicht auf dem Bild ist **Manuela Christiansen**.*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst

Zwischensprint für bessere Arbeitsbedingungen

Die Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst müssen aufgewertet werden, das streiten mittlerweile auch die Arbeitgeber nicht mehr ab. Doch der Weg dahin ist lang. Deshalb zieht der dbb mit den im Februar beginnenden Tarifverhandlungen erneut das Tempo an.

Von den allgemeinen Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen für den Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD), die zuletzt im Herbst 2020 stattfanden, profitieren zwar auch die überwiegend im kommunalen Bereich beschäftigten Fachkräfte im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Allerdings lassen sich die Besonderheiten der Jobs und die langfristige Aufwertung im Rahmen der „großen" Tarifrunde nur schwerlich so berücksichtigen und umsetzen wie es notwendig wäre. Daher haben die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) und die beteiligten Gewerkschaften schon vor langer Zeit vereinbart, sich darüber hinaus alle fünf Jahre intensiv nur mit den Arbeitsbedingungen in der sozialen Arbeit und der frühkindlichen Bildung zu beschäftigen.

So konnten zuletzt im Jahr 2015 wichtige Verbesserungen erreicht werden, etwa eine grundsätzlich höhere Eingruppierung.
Nicht zu unterschätzen sind auch die Auswirkungen auf die gesellschaftliche Debatte, denn die Wertschätzung der Öffentlichkeit für soziale Berufe ist in der Auseinandersetzung in den letzten Jahren enorm gestiegen. Denn obwohl viele Betroffene natürlich unter den Folgen eines Arbeitskampfes im SuE-Bereich leiden, ist die Solidarität mit den Streikenden überwiegend enorm - gerade Kitaeltern wissen beispielsweise um die fantastische Leistung der Erzieherinnen und Erzieher. Auf dem langen Weg zu einer Aufwertung sollte dann bereits Mitte 2020 ein neuer Meilenstein erreicht werden, doch die Coronapandemie erwies sich als zu hohe Hürde. Sie erschwerte nicht nur konstruktive Verhandlungen der komplexen Materie, sondern schränkte auch die Aktions- und Streikfähigkeit der Beschäftigten ein, insbesondere mit Blick auf die ohnehin hohe Belastung aller Betroffenen während der Pandemie.

Corona hat die essenzielle Bedeutung der Fachkräfte im Sozial- und Erziehungsdienst einmal mehr aller Welt vor Augen geführt.

Am 25. Februar 2022 werden der dbb und die Arbeitgeber die vertagten Verhandlungen nun wieder aufnehmen. Doch natürlich ist in den letzten Monaten viel geschehen. Gerade die Situation in den Kitas und Schulen ist

Die Forderungen von komba und dbb

1 *Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, insbesondere durch*

- *Anhebung der Grundeingruppierung der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten sowie Erzieherinnen und Erzieher*
- *Darstellung der pädagogischen Tätigkeiten im offenen Ganztag*
- *Honorierung von Qualifizierungen, beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten oder gegebenenfalls Zulagen für alle Beschäftigten*

2 *Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen durch Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus sowie Schaffen neuer Merkmale für die Schulsozialarbeit mit dem Ziel einer verbesserten Zuordnung zu den jeweiligen Entgeltgruppen*

3 *Anpassung und Öffnung der Stufenlaufzeiten*

4 *Anpassung der Eingruppierung der Kitaleitungen an die gestiegenen Anforderungen, unter anderem Faktorisierung von Plätzen, zum Beispiel für Kinder unter drei Jahren und für behinderte Kinder im Sinne des § 2 SGB IX*

5 *Verbesserung der Qualität der Arbeit sowie Entlastung der Beschäftigten erzielen unter anderem durch:*

- *Ausdehnung der Vorbereitungszeit, um mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit zu haben*
- *Einführung von Entlastungstagen durch ein Konsequenzen-Management*

6 *Rechtsanspruch auf Qualifizierung für alle Beschäftigten, zum Beispiel von*

- *Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern*
- *Sozialassistentinnen und Sozialassistenten zu Erzieherinnen und Erziehern*

7 *Verbindliche Einführung der Position der stellvertretenden Leitung. Zum Beispiel stellvertretende Kitaleitung*

8 *Erweiterung der S-Tabelle mittels weiterer Entgeltgruppen nach oben*

9 *Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten*

10 *Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung*

11 *Anpassung der Eingruppierung an die gestiegenen Anforderungen im Bereich der Behindertenhilfe aufgrund der gesetzlichen Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz*

Termine

*Arbeitgeber und Gewerkschaften haben zunächst drei Verhandlungsrunden vereinbart: Auftakt ist am **25. Februar 2022** in Potsdam, das zweite Treffen findet am **21./22. März 2022** ebenfalls in Potsdam statt.*
Der dritte Termin war zum Redaktionsschluss noch in Abstimmung.
Alle Informationen zur Tarifrunde werden unter:
www.dbb.de/sue
zur Verfügung gestellt.

auch heute noch einerseits sehr angespannt, andererseits hat Corona die essenzielle Bedeutung der SuE-Fachkräfte einmal mehr aller Welt vor Augen geführt. Mit immer größer werdenden Sorgen blicken die Fachleute etwa auf die möglichen langfristigen Folgen der verlorenen haltgebenden pädagogischen und sozialen Arbeit für zehntausende Kinder.

Deshalb haben die Gewerkschaften ihren Forderungskatalog an die neue Situation angepasst. Im Fokus steht dabei selbstverständlich nach wie vor die finanzielle Aufwertung des Berufsfeldes. Auch um dem bereits jetzt eklatanten Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen und mehr Menschen für die Arbeit im SuE-Bereich zu gewinnen. Denn wollte man beispielsweise die wissenschaftlich empfohlenen Betreuungsschlüssel im Kitabereich bundesweit umsetzen, würden schon heute weit über 100.000 Fachkräfte fehlen.

Neben der finanziellen Attraktivität gibt es aber noch viele weitere Aspekte, die ab Februar diskutiert werden sollen. Ein wichtiges Thema ist etwa „Zeit“, und das gleich unter mehreren Gesichtspunkten: So sollen beispielsweise Leitungsfunktionen nicht nur entsprechend bezahlt, sondern auch durch die verpflichtende Einführung von Stellvertretungspositionen entlastet werden - die dann

natürlich ebenfalls entsprechend der Verantwortung entlohnt werden müssen.

Aber auch ganz grundsätzlich soll die Arbeit „am Menschen“ qualitativ besser werden, in dem mehr Vorbereitungszeit für Inhalte und auch Organisatorisches eingeplant wird. Nicht zuletzt wird es bei den Verhandlungen, die für den dbb der Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach (siehe Interview} führen wird, auch um das Thema „Qualifikation“ gehen. Hier fordern die Gewerkschaften nicht weniger als einen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf regelmäßige Forderungen, ganz im Sinne einer qualitativ hochwertigen frühkindlichen Bildung und Sozialen Arbeit. Fort- und Weiterbildungen sollten dann selbstverständlich auch bei der Bezahlung honoriert werden.

Auch die Kleinsten warten schon gespannt auf die Ergebnisse der Tarifrunde

Mehr Qualität soll nicht zuletzt auch durch eine bessere Vergütung und größere Zeitkontigente für jene Beschäftigen erreicht werden, die die Praxisanleitung von Nachwuchskräften übernehmen. *dbb* ■

Informieren und mitmachen:

Sonderseite zu den Landtagswahlen ist online

Alle 5 Jahre wird der Schleswig-Holsteinische Landtag gewählt. Alle 5 Jahre entscheidet sich damit neu, wie Regierungsmehrheiten aussehen und in wessen politischen Händen die Belange des Schleswig-Holsteinischen öffentlichen Dienstes liegen. Welche Belange das sind und wo dringender Handlungsbedarf besteht, das bringen wir anlässlich der am 8. Mai anstehenden Wahl auf den Punkt. Zu übergreifenden Themen bieten wir Informationen und Aktionen.

Zu diesem Zweck bietet die komba gewerkschaft schleswig-holstein gemeinsam mit ihrem Spitzenverband dem dbb schleswig-holstein Informationen und Aktionen an, die auf einer Sonder-Homepage zusammengefasst sind. Dort sind alle wichtigen Informationen und Aktionen zusammengefasst. Dabei besteht die Möglichkeit, mitzumachen und auf wichtige Themen aufmerksam zu machen:

- *Beteiligen Sie sich an unserer Umfrage und werden Sie Teil des politischen Stimmungsbildes des öffentlichen Dienstes! Die Umfrage ist bereits online geschaltet, sie besteht aus drei kurzen Fragen. Dabei können Sie aus angebotenen Antwortoptionen auswählen. Die Ergebnisse werden ein interessantes Stimmungsbild des öffentlichen Dienstes ergeben. Die Umfrage endet am 31. März 2022, das Ergebnis wird in der nächsten Ausgabe der komba rundschau veröffentlicht.*
- *Nutzen Sie unsere Plakataktion und transportieren Sie zwei zentrale Themen: die Arbeitszeit und das Weihnachtsgeld!*
- *Verfolgen Sie die Diskussion mit Spitzenpolitikern am Freitag, den 18. März 2022 um 16:00 Uhr als Live-Stream!*

Livestream zur Landtagswahl

www.komba-sh.de

Freitag 18. März 2022 ab 16 Uhr

Diskussionsveranstaltung des dbb sh mit den im Landtag vertretenen Parteien und Fraktionen

- *Schauen Sie sich an, wie die Parteien auf unsere Wahlprüfsteine reagieren!*
- *Falls noch nicht geschehen: rechnen Sie sich als Beamtin/Beamter im Landes- oder Kommunaldienst ihre aufgelaufenen Einbußen beim Weihnachtsgeld aus!*

Die Sonderseite kann über unsere reguläre Homepage

www.komba-sh.de

sowie über unsere App direkt aufgerufen werden.

Zur Plakataktion

Zu zwei übergreifenden Themen haben wir je ein Motiv entwickelt, das als Plakat und Aufkleber zur Verfügung steht: Die Arbeitszeit und das Weihnachtsgeld.

Damit wollen wir beispielhaft sichtbar machen, was uns wichtig ist. Die Plakate und Aufkleber werden von der komba gewerkschaft schleswig-holstein zur Verfügung gestellt und können von interessierten Mitgliedern bei den Regionalverbänden oder der Landesgeschäftsstelle angefordert werden.

Darum geht es beim Thema Arbeitszeit:

Der Umfang und die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit sind von höchster Bedeutung für die Mitarbeiterzufriedenheit und die Personalgewinnung. Doch davor scheint die Politik die Augen zu verschließen. Das betrifft vor allem die 41-Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamte – Schleswig-Holstein hält damit den Negativrekord im Vergleich zu allen benachbarten Bundesländern und nimmt einen nicht zu rechtfertigenden Wettbewerbsnachteil in Kauf.

Doch unser Motiv mit dem Text „Mehrarbeit für Lau" kann auch mit weiteren Missständen verknüpft werden: z.B. fehlende Ausgleichsmöglichkeiten (auch im Tarifsektor), die 48-Stunden-Woche im Rettungsdienst, belastende Vertretungssituationen oder verweigerte Zuschläge bei Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten.

Darum geht es beim Thema Weihnachtsgeld:

Der Text „15 Jahre Zwangsabgaben" bezieht sich auf die fortwirkenden Kürzungen beim Weihnachtsgeld der Beamtinnen und Beamten und soll bewusst provozieren.

Beginnend mit dem Jahr 2007 wurden die Beamtinnen und Beamten erheblichen Einschnitten in das Weihnachtsgeld ausgesetzt, was einer flächendeckenden Besoldungskürzung gleichkommt. Es dürfte keine gesellschaftliche Gruppe geben, die stärker zur Haushaltssanierung herangezogen wurde und wird.

Die seinerzeit in Aussicht gestellte Rücknahme der Kürzung blieb bislang aus – die Versuchung ist offenbar groß, die Berufsgruppe der Beamtinnen und Beamten dauerhaft zur Haushaltssanierung heranzuziehen. Und das, obwohl die fortbestehenden Einschnitte negative Auswirkungen auf die Motivation der Beschäftigten und die Attraktivität der Einkommensbedingungen haben. Es wird sogar in Kauf genommen, dass die Anforderungen der Verfassung an die Besoldung unzureichend erfüllt werden.

Deshalb: 2022 handeln! Wir halten Sie auf dem Laufenden und setzen uns für Ihre Belange ein! *KT*

Relevant für den öffentlichen Dienst:

Die wichtigsten Änderungen zum neuen Jahr

Änderungen der für Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst maßgebenden Rechtsgrundlagen finden im Laufe eines jeden Jahres statt. Mit dem Jahreswechsel fallen meistens gleich mehrere Änderungen zusammen – so auch in diesem Jahr. Wir haben einige mit Beginn des Jahres 2022 in Kraft getretene und der Praxis wichtige fachübergreifende Änderungen auszugsweise in dieser Kurzübersicht zusammengestellt.

An diversen Stellen konnte erreicht werden, dass Vorschläge aus unseren Reihen berücksichtigt bzw. Fehlentwicklungen verhindert wurden. Dennoch bleiben Forderungen offen, an deren Umsetzung wir weiterhin arbeiten werden. Die jetzt erfolgten neuen Regelungen werden selbstverständlich in unseren Seminaren und auch bei unserer Rechtsberatung berücksichtigt.

Bei den Änderungen zum Jahreswechsel überwiegt der beamtenrechtliche Anteil. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass auf Bundesebene infolge der Bundestagswahlen nur wenige arbeitsrechtliche Änderungen stattfanden und dass sich zu diesem Zeitpunkt auch in den Tarifverträgen wenig getan hat. Aber für die Tarifbeschäftigten kündigt sich bereits wieder vermehrte Bewegung an.

Aus Sicht der komba gewerkschaft ist zu begrüßen, dass die beamtenrechtlichen Entscheidungsbefugnisse auf kommunaler Ebene an mehreren Stellen gestärkt wurden. Dies entspricht unseren Forderungen.

Grundsätze der variablen Arbeitszeit

Die auf der Grundlage von § 59 des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes vereinbarten Grundsätze der variablen Arbeitszeit wurden weiterentwickelt. Dabei wurde insbesondere eine weitere Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung durch die Ausweitung des Arbeitszeitrahmens von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr (bisher 6.30 Uhr bis 19.30 Uhr) geschaffen. Die Änderung ist für die Landesbehörden relevant und führt zu einer erweiterten Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Damit wurde einem Wunsch vieler Mitglieder entsprochen. Auf kommunaler Ebene besteht die Möglichkeit, sich in den jeweiligen Dienstvereinbarungen an der Landesregelung zu orientieren.

Arbeitszeitverordnung Schleswig-Holstein

Die bestehende Experimentierklausel in der für Beamtinnen und Beamten geltenden Arbeitszeitverordnung ermöglicht bereits zeitlich begrenzte Ausnahmeregelungen zwecks Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle. Das dafür erforderliche Einvernehmen mit der Ministerpräsidentin oder dem Ministerpräsidenten wird für den Bereich der Kommunen ersetzt durch eine Anzeige- und Berichtspflicht gegenüber dem Innenministerium. Dies fördert zumindest in diesem Bereich die Entfaltung eines Innovationspotentials, zum Beispiel bezüglich Langzeitkonten.

Beschlüsse der Personalräte und JAV auch digital

Die Möglichkeit, Beschlüsse der Personalräte und JAV im Geltungsbereich des Schleswig-Holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes auch im Rahmen von Video- oder Telefonkonferenzen fassen zu können, ist im „Gesetz über mitbestimmungsrechtliche Sonderregelungen“ verankert. Die Regelung ist jedoch mit dem Jahreswechsel ausgelaufen, ein Gesetzgebungsverfahren für eine Verlängerung ist vorgesehen, aber noch nicht abgeschlossen. Da in der Praxis jedoch ein ununterbrochener Bedarf besteht, wurde zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten eine Auffanglösung per Erlass geschaffen. Danach sind die erweiterten Beschlussmöglichkeiten weiterhin möglich und von den Dienststellenleitungen zu akzeptieren, sie sollen allerdings möglichst nur auf unbedingt notwendige, in der Regel konfliktfreie Beteiligungen Anwendung finden.

Mit Blick auf die regelmäßigen Personalratswahlen im Jahr 2023 haben wir weitere Anpassungen des Mitbestimmungsgesetzes angeregt, über die weitere Entwicklung werden wir berichten.

Altersgrenze für die Einstellung und Versetzung von Beamti:nnen

Zwar sieht das Beamtenrecht selbst keine Altersgrenze für die Einstellung und Versetzung von Beamtinnen und Beamten vor, jedoch greift für den Schleswig-Holsteinischen Landesdienst eine in der Landeshaushaltsordnung geregelte Vorbehaltsregelung: ab Vollendung des 45. Lebensjahres (bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern ab Vollendung des 52. Lebensjahres) ist grundsätzlich die Einwilligung des Finanzministeriums erforderlich. Dieser Vorbehalt wurde um eine Ausnahmeregelung ergänzt, auf die die obersten Dienstbehörden zurückgreifen können: Auch lebensältere Beamtinnen und Beamten können zum Land versetzt werden, wenn aufgrund des Fachkräftemangels ein besonderer Bedarf an Personen mit spezieller Qualifikation oder mit langjähriger Erfahrung besteht.

Mit der Modifizierung wird einer Anregung des dbb sh gefolgt. Es gilt zu verhindern, dass lebensältere Kolleginnen und Kollegen sachwidrigen Hürden bei Stellenbesetzungsverfahren ausgesetzt sind, trotz hoher Qualifikation von einer Bewerbung Abstand nehmen und sich diskriminiert fühlen.

Erholungsurlaubsverordnung Schleswig-Holstein

Bei der Beendigung des Beamtenverhältnisses wegen Erreichens der Altersgrenze wird der Urlaubsanspruch präziser berechnet: er beträgt ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Kalendermonat der Dienstzugehörigkeit.

Alternativ zur bisherigen Regelung kann künftig die Urlaubsberechnung nach Stunden erfolgen. Es handelt sich lediglich um eine Berechnungsmethode, bei der z.B. nicht mehr differenziert werden muss, ob abweichend von der Fünf-Tage-Woche Dienst verrichtet wird. Die Urlaubsgewährung erfolgt weiterhin nur für ganze Tage. Wenn die Berechnungsmethode angewendet werden soll, kann sie mit Blick auf den Verwaltungsaufwand auf Fälle mit einer besonderen Rechtfertigung (z.B. Dienstpläne mit unterschiedlicher Schichtdauer) beschränkt werden.

Die Auswirkungen einer unterjährigen Änderung der Wochenarbeits-

zeit bzw. der Verteilung der Arbeitszeit auf den Erholungsurlaub werden präziser geregelt. Der Urlaubsanspruch wird abschnittsweise (Urlaubstage vor und nach der Änderung) berechnet. Sind die vor der Änderung zustehenden Tage noch nicht verbraucht, wird der „Rest" in Stunden umgerechnet und auf den neuen Abschnitt – wieder umgerechnet auf Tage - übertragen. Mit diesem Verfahren sollen Gerechtigkeitslücken und auch Entwertungen von Urlaubsansprüchen vermieden werden. Wir empfehlen Betroffenen, sich die Urlaubsberechnung vorlegen zu lassen, um diese – ggf. unter Hinzuziehung von Unterstützung – nachvollziehen zu können.

Die Regelungen zur Abwicklung des Erholungsurlaubs wurden überarbeitet und praxisgerechter ausgestaltet. Das betrifft auch die Voraussetzungen für den Urlaubsverfall, die neben dem Hinweis des Dienstherrn auf die Verfallsfristen auch die tatsächliche Möglichkeit der Inanspruchnahme umfassen. Als Folge nicht erfüllter Voraussetzungen wird die Aufstockung des Urlaubsanspruchs des neuen Jahres um den verbliebenen Urlaub klar benannt.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch wird ausgeweitet, indem er nicht mehr auf krankheitsbedingt verbliebenen Urlaub und den Mindesturlaub beschränkt wird. Eine Abgeltung scheidet jedoch aus, wenn die Beamtin oder der Beamte vor der Beendigung des Beamtenverhältnis auf den drohenden Urlaubsverfall hingewiesen wurde und bewusst von der Inanspruchnahme absieht. Zudem wird – der Rechtsprechung folgend – klargestellt, dass ein Abgeltungsanspruch ggf. auf die Erben übergeht.

Das Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten wird sichergestellt. Der Resturlaub ist nach dem Ende des Beschäftigungsverbotes im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren.

Sonderurlaubsverordnung Schleswig-Holstein

Die Fortzahlung der Besoldung bei Sonderurlaub für die notwendige Begleitung eines Kindes unter 12 Jahren bei einer Rehabilitationsmaßnahme (je Kind bis zu 15 Tage im Kalenderjahr) wird ab sofort nicht mehr auf 5 (Alleinerziehende 10) Tage begrenzt.

Bei einer schweren Erkrankung eines minderjährigen oder behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes wird zudem von einer Höchstgrenze des Sonderurlaubs abgesehen. Es müssen jedoch jeweils beihilferechtliche Voraussetzungen erfüllt sein.

Sonderurlaub anlässlich eines Dienstjubiläums wird aufgrund der Neuregelung nicht gezahlt bzw. zurückgestellt, wenn auch die Jubiläumszuwendung aufgrund von disziplinarrelevanten Maßnahmen unterbleibt.

Elternzeit

Nachdem für Tarifbeschäftigte bereits ab dem 1. September 2021 durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes die zulässige Arbeitszeit während der Elternzeit von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben wurde, wurde dieser Schritt in der am 30. Dezember 2021 bekanntgegebenen Änderung der Schleswig-Holsteinischen Elternzeitverordnung für Beamtinnen und Beamte nachvollzogen. Im Interesse einer Harmonisierung der Rechtslage für die Statusgruppen ist die Änderung rückwirkend zum 1. September 2021 in Kraft getreten, nachdem bereits eine Vorgriffsregelung auf dem Erlasswege gegriffen hat.

An dieser Stelle weisen wir jedoch auf einen wichtigen Unterschied hin:

- *Tarifbeschäftigte können die Arbeitszeiterhöhung nur während der Elternzeit für nach dem 31. August 2021 geborene Kinder in Anspruch nehmen. Dies korrespondiert mit der Anpassung der Voraussetzungen für den Elterngeldbezug: für bis zum 31. August 2021 geborene Kinder gilt die Arbeitszeithöchstgrenze von 30 Wochenstunden, für danach geborene Kinder gilt die Arbeitszeithöchstgrenze von 32 Stunden.*
- *Beamtinnen und Beamte können zwar seit dem 1. September 2021 auch für vor diesem Stichtag geborene Kinder ihre Arbeitszeit während der Elternzeit über 30 Wochenstunden hinaus auf bis zu 32 Wochenstunden ausweiten. Damit wären jedoch die Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld nicht mehr erfüllt, denn diesbezüglich ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz für beide Statusgruppen die maßgebende Rechtsgrundlage. Eine elterngeldunschädliche Nutzung der neuen Arbeitszeithöchstgrenzen ist also auch für Beamtinnen und Beamte nur für ab dem 1. September geborene Kinder möglich.*

Allgemeine Laufbahnverordnung für Schleswig-Holstein

Es wird klargestellt, dass der Grundsatz, nach dem alle Ämter einer Laufbahn regelmäßig zu durchlaufen sind, nicht für Ämter mit Amtszulagen gilt. Damit können Irritationen bzw. sachwidrige Hürden bei dem Werdegang von Beamtinnen und Beamten vermieden werden.

Die Möglichkeit der Einstellung in einem zweiten oder höheren Beförderungsamt besteht bei Beamtinnen und Beamten, die bereits früher in einem Beamtenverhältnis gestanden haben, bis zum seinerzeit erreichten Amt. Die Entscheidung obliegt künftig der obersten Dienstbehörde (z.B.

Debeka-Landesgeschäftsstelle
Königsweg 28-34
24114 Kiel
Telefon (0431) 90608-0

Traditioneller Partner des öffentlichen Dienstes
Debeka
Das **Füreinander** zählt.

Bürgermeister), eine Zustimmung des Landesbeamtenausschusses ist nicht erforderlich.

Soweit bei einem Laufbahnwechsel eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung vorgeschrieben ist, muss diese künftig bereits bei Eintritt in die Laufbahn nachgewiesen sein, eine Nachholung kommt nicht in Frage.

Als Fortbildungsmaßnahmen, die bei der Übertragung von Beförderungsämtern gefordert werden sollen, wird ab sofort neben der Teilnahme an entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen auch die Durchführung eigener Lehr- oder Fortbildungstätigkeiten anerkannt.

Der vorgegebene Umfang von Führungskräftefortbildungen wird konkretisiert: in der Laufbahngruppe 1 sowie im ersten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind es 35 Stunden; im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 sind es 60 Stunden.

Das besondere Verfahren für Beförderungen in die Besoldungsgruppe A 14 wird bezüglich der Fachrichtung Allgemeine Dienste bei den kommunalen Dienstherren mit einer eigenständigen Entscheidungsbefugnis ausgestattet. Diese betrifft die Feststellung der erfüllten Voraussetzungen für die Zulassung zur Bewährungszeit sowie für die Beförderung selbst.

Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können künftig vorsehen, dass in der Laufbahngruppe 1 Zeiten einer beruflichen Aus- und Fortbildung zur Verkürzung der Ausbildungsdauer herangezogen werden können, indem sie mit bis zu 18 Monaten auf den Vorbereitungsdienst angerechnet werden.

Die Bildungsvoraussetzungen für die Laufbahngruppe 2 sowie die Voraussetzungen für den Aufstieg (von der Laufbahngruppe 1 in die Laufbahngruppe 2) werden an mehreren Stellen redaktionell bzw. systematisch angepasst. Dazu gehört, dass der Regelaufstieg das Erreichen des ersten Beförderungsamtes voraussetzt.

Die automatische Fortsetzung des Beamtenverhältnisses bei einem Dienstherrenwechsel durch Beendigung des Beamtenverhältnisses beim bisherigen Dienstherrn und Neubegründung eines Beamtenverhältnisses beim neuen Dienstherrn

setzt jetzt voraus, dass zwischen der Beendigung und der Neubegründung keine zeitliche Unterbrechung liegt. Dies korrespondiert mit dem im Beamtenstatusgesetz geregelten Beendigung eines Beamtenverhältnisses durch Ernennung beim neuen Dienstherrn.

Meldepflicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei einer Beendigung des Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses müssen sich Betroffene gegebenenfalls spätestens drei Monate vorher bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Hierfür ist seit Jahresbeginn nicht mehr zwingend das persönliche Erscheinen notwendig. Dies kann jetzt auch elektronisch, telefonisch oder schriftlich erfolgen. Wie bisher ist der Arbeitgeber gehalten, die Beschäftigten über die Meldepflicht zu informieren.

Sozialversicherungsbeiträge

Die für 2022 maßgebende Höchstgrenze für beitragspflichtige Einnahmen beträgt in der Renten- und Arbeitslosenversicherung 84.600 Euro und in der Kranken- und Pflegeversicherung 58.050 Euro.

Die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Krankenversicherung (verbunden mit der Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung) tritt ein bei der Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze von 64.350 Euro. Privat versicherte Tarifbeschäftigte erhalten einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 50 % ihres Beitrages, höchstens aber 384,59 € monatlich. Für die Pflegeversicherung gilt entsprechendes, hier beträgt der Arbeitgeberzuschuss höchstens 73,77 Euro.

In der gesetzlichen Pflegeversicherung steigt der Beitragszuschlag für Kinderlose ab dem vollendetem 23. Lebensjahr von 0,25 % um 0,1 Prozentpunkte auf 0,35 %. Der Pflegeversicherungsbeitrag beläuft sich für die Betroffenen damit auf 3,4 %.

Pflegereform

Die im letzten Jahr beschlossene Pflegereform (Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung) sieht unter anderem vor, dass zum Jahresbeginn die Eigenanteile der Heimbewohner/-innen für reine Pflegekosten gesenkt werden, da die Versicherungsleistungen der Sozialversicherung in den ersten Jahren ausgeweitet werden: In den ersten 12 Monaten des Aufenthalts werden 5 Prozent übernommen, im zweiten Jahr 25 Prozent, im dritten Jahr 45 und danach 70 Prozent. Zwecks einer entsprechenden Umsetzung für Beihilfeberechtigte wird im Vorgriff auf die beabsichtigte Änderung der Schleswig-Holsteinischen Beihilfeverordnung ein Leistungszuschlag zur Begrenzung des Eigenanteils an den pflegebedingten Aufwendungen gewährt. Entsprechend wird mit weiteren Inhalten der Pflegereform verfahren.

Tarifvertrag COVID

Der mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände vereinbarte Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit ist nicht wie ursprünglich vorgesehen Ende 2021 ausgelaufen; er wurde bis Ende 2022 verlängert. Der Tarifvertrag verhindert nicht nur eine sachwidrige Anwendung der Kurzarbeit, sondern sorgt auch für eine wirtschaftliche Absicherung der Beschäftigten, indem Arbeitgeber durch Aufstockungen 90 Prozent (bis Entgeltgruppe 10 sogar 95 Prozent) des bisherigen Nettoeinkommens gewährleisten. Dabei wird Kurzarbeit lediglich für bestimmte Bereiche kommunaler Arbeitgeber ermöglicht. Sie betreffen nicht die klassische Kernverwaltung (z.B. Ordnungs- und Hoheitsverwaltung, Bauverwaltung, Personalwesen, auch Sozial- und Erziehungsdienst). Vielmehr geht es um wirtschaftlich tätige Bereiche, in denen durch die aktuelle Pandemielage Arbeit und Einnahmen wegfallen können, beispielsweise in Theatern, Museen, Bädern, Kultur- und

Schade/Feldmann

Arbeitsrecht

Grundlagen des Individualarbeitsrechts, des kollektiven Arbeitsrechts sowie der Arbeitsgerichtsbarkeit

***2. Auflage**, 2022, 266 Seiten, 29 Euro*
W.Kohlhammer Druckere GmbH & Co. KG, www.kohlhammer.de

Ziel dieses Studienbuches ist es einerseits, eine kompakte Darstellung des Individualarbeitsrechts inklusive des besonderen Arbeitsschutzes, des kollektiven Arbeitsrechts sowie der Arbeitsgerichtsbarkeit zu vermitteln.

Ein umfangreiches Literaturverzeichnis und detaillierte Fundstellen, auf die die Autoren besonderen Wert legen, sollen den Leserinnen und Lesern die Möglichkeit verschaffen, die erlangten Rechtskenntnisse weiter zu vertiefen und zu Recherchezwecken die Zitate, insbesondere aus den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts, des Europäischen Gerichtshofs sowie der Rechtsliteratur, an den exakten Stellen zu finden.

Das Studienbuch eignet sich besonders für Studierende der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften in Bachelor- und Masterstudiengängen mit arbeitsrechtlichen Lehrinhalten an Universitäten, Fachhochschulen, Berufs-, Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien. Auch Praktiker, z.B. Unternehmerinnen und Unternehmer sowie leitende Personen in Personalabteilungen können das Studienbuch als Nachschlagewerk nutzen, um arbeitsrechtliche Probleme zu erkennen und zu ersten gedanklichen Lösungen zu kommen.

Sporteinrichtungen oder Nahverkehrsbetrieben. Auszubildende und Ausbildende sind grundsätzlich ausgenommen

Grundfreibetrag in der Einkommenssteuer

Ab 2022 greift in der Einkommenssteuer ein nochmals gestiegener Grundfreibetrag: Er beträgt für Ledige 9.984 Euro (plus 240 Euro gegenüber dem Vorjahr); für Ehepartner gilt der doppelte Wert. Der Grundfreibetrag ist die Summe, bis zu der das Einkommen steuerfrei bleibt. Dies wirkt sich positiv auf die Nettobezüge aus.

Ausblick

Im laufenden Jahr 2022 werden nicht nur bereits beschlossene bzw. vereinbarte Veränderungen (z.B. Einkommensanpassungen für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und Beamte auf allen staatlichen Ebenen, siehe auch weitere Artikel) in Kraft treten. Anstehende Gesetzgebungsprozesse (z.B. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein, Gewährleistung der Alimentation, Maßnahmen zur Umsetzung des Koalitionsvertrages auf Bundesebene) sowie Tarifverhandlungen (Tarifpflege, Sozial- und Erziehungsdienst) werden weitere Neuerungen mit sich bringen.

Unsere Mitglieder können sich bei allen maßgebenden Entwicklungen auf die Vertretung ihrer Interessen sowie auf Informationen aus erster Hand verlassen. *KT* ■

Einkommensentwicklung 2022 bei Land und Kommunen:

Nicht alles ist bereits in trockenen Tüchern

Unser Ziel ist und bleibt, dass bei der Einkommensentwicklung des öffentlichen Dienstes keine Statusgruppe und keine staatliche Ebene abgehängt wird. Das ist mit Blick auf die von den Arbeitgebern betriebene Zersplitterung der Verhandlungstische sowie der pandemiebedingten Rahmenbedingungen nicht leicht. Dennoch sieht es so aus, dass ein weitgehender Gleichklang realistisch ist. Bei den Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen stehen allerdings noch komplexe Gesetzgebungsverfahren an.

So sehen die wichtigsten Schritte in diesem Jahr aus:

- *Die Tarifbeschäftigten der Kommunen erhalten ab April 2022 eine lineare Tabellenanpassung um 1,8 Prozent. Dies ist der letzte Schritt der im Jahr 2020 erzielten Tarifanpassung. Die neue Tabelle haben wir in dieser Ausgabe abgedruckt. Für die Zeit ab Januar 2023 kann neu verhandelt werden.*
- *Für Beamtinnen und Beamte des Landes und der Kommunen wird die Besoldung ab Juni 2022 um 0,6 Prozent erhöht (Versorgungsempfänger werden einbezogen). Diese Maßnahme ist Bestandteil der sogenannten Besoldungsstrukturreform aus dem Jahr 2020, die eine überfällige (aber mit Blick auf die fortwirkenden Streichungen beim Weihnachtsgeld unzureichende) Attraktivitätssteigerung der Besoldung zum Ziel hat.*
- *Das Ende 2021 erzielte Tarifergebnis für die Länder sieht vor,*
  - *dass spätestens im März 2022 eine abgabenfreie „Corona-Sonderzahlung“ in Höhe von 1.300 Euro gezahlt wird und*
  - *dass die Entgelte im Dezember 2022 um 2,8 Prozent steigen.*
- *Die „Corona-Sonderzahlung“ wird den Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen entsprechend dem Tarifergebnis (bis März 1.300 € steuerfrei) gezahlt. Dafür hat der Landtag den Weg in seiner Januartagung frei gemacht, der dbb sh wurde schriftlich und*

TVöD-VKA

monatliches Entgelt ab 1. April 2022

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,06	5.358,22	5.738,77	6.258,28	6.792,69	7.144,27
14	4.542,98	4.851,90	5.255,33	5.703,01	6.202,05	6.560,31
13	4.187,45	4.526,02	4.911,44	5.329,90	5.822,30	6.089,52
12	3.752,91	4.142,50	4.597,79	5.102,97	5.695,74	5.977,00
11	3.622,16	3.980,48	4.317,18	4.682,47	5.182,41	5.463,69
10	3.492,26	3.773,01	4.092,18	4.438,33	4.823,79	4.950,36
9c	3.390,37	3.640,83	3.913,20	4.206,69	4.522,19	4.748,36
9b	3.180,94	3.415,70	3.563,00	3.998,95	4.257,27	4.556,50
9a	3.069,16	3.271,39	3.468,21	3.906,05	4.005,11	4.258,04
8	2.910,37	3.104,82	3.239,51	3.373,97	3.518,19	3.587,54
7	2.733,87	2.957,90	3.091,36	3.226,04	3.353,07	3.421,28
6	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71
5	2.576,29	2.755,14	2.875,93	3.003,85	3.122,72	3.184,15
4	2.456,51	2.637,49	2.789,34	2.883,87	2.978,39	3.033,74
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1	-	2.015,52	2.048,86	2.090,55	2.129,42	2.229,47

mündlich angehört (Stellungnahme auf unserer Homepage, inkl. Ablehnung der vorgesehenen Benachteiligung der Versorgungsempfänger)

- *Auch die lineare Anpassung um 2,8 Prozent ab Dezember 2022 soll auf die Besoldung (einschl. Versorgung) durch ein eigenes Gesetz übertragen werden. Dennoch muss das Land mit einem weiteren Gesetz nachsteuern: Die Nichterfüllung der verfassungsrechtlichen Anforderungen an die Besoldungshöhe wird nicht mehr bestritten. Die Pläne halten wir jedoch für nicht geeignet. Es bleibt also sehr spannend!*

Unsere Einschätzung zur Länderrunde einschließlich der Übertragung auf Beamte

Auch wenn das Gesetz zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung vom Schleswig-Holsteinischen Landtag noch nicht beschlossen ist – es bestehen keine Zweifel, dass die in den Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vereinbarte lineare Anpassung auf die Besoldungs- und Versorgungsbezüge wie vorgesehen vollständig übertragen wird.

Dennoch hält sich die Freude in Grenzen, es gibt sogar viele ausgesprochen kritische Stimmen. Dabei ist ein großer Teil durchaus nachvollziehbar.

Bereits der Tarifabschluss mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist für viele Kolleginnen und Kollegen eher enttäuschend. Nachdem die letzte Erhöhung im Januar 2021 stattfand und für die meisten Betroffenen lediglich 1,29 Prozent betrug, folgt die nächste Anpassung jetzt erst im Dezember 2022, und zwar um 2,8 Prozent. Dazwischen liegen fast zwei Jahre und in der Zwischenzeit sind die Reallöhne aufgrund der aktuellen Inflationswerte einem erheblichen Druck ausgesetzt.

Machen wir uns nichts vor – auch die Pandemiesituation hat zu einem mageren Ergebnis beigetragen, sie hat den Arbeitgebern in die Karten gespielt. Die übliche Rhetorik der leeren Kassen wurde durch die Pandemie quasi geboostert. Und die eigentlich erforderlichen Gegenreaktionen wurden durch Abstandsgebote und Massenverbote ausgebremst – auch wenn wir in Schleswig-Holstein dank engagierter Mitglieder ordentliche Aktionen auf die Beine gestellt haben und die politischen Verantwortungsträger nicht behaupten können, sie würden die Befindlichkeiten der Beschäftigten nicht gekannt haben. Bei der Nutzung der Gemengelage saßen die Arbeitgeber am längeren Hebel.

TVöD-VKA BT-K/BT-B West

monatliches Entgelt ab 1. April 2022

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
P 16	-	4.490,85	4.648,28	5.156,63	5.749,20	6.010,59
P 15	-	4.394,40	4.538,47	4.898,67	5.329,75	5.494,38
P 14	-	4.288,08	4.428,68	4.780,16	5.257,71	5.344,85
P 13	-	4.181,78	4.318,89	4.661,64	4.909,13	4.973,03
P 12	-	3.969,12	4.099,27	4.424,61	4.624,46	4.717,41
P 11	-	3.756,50	3.879,67	4.187,58	4.392,07	4.485,03
P 10	-	3.545,85	3.660,42	3.985,40	4.142,26	4.241,02
P 9	-	3.373,96	3.545,85	3.660,42	3.880,82	3.973,77
P 8	-	3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50
P 7	-	2.932,41	3.108,44	3.379,29	3.514,69	3.654,17
P 6	2.473,40	2.634,68	2.797,02	3.142,31	3.230,33	3.392,79
P 5	2.376,30	2.596,81	2.661,62	2.769,93	2.851,19	3.042,09

TV-V

monatliches Entgelt ab 1. April 2022

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.714,56	6.349,50	6.959,05	7.526,29	8.051,19	8.533,74
14	5.333,61	5.875,42	6.400,30	6.908,29	7.390,84	7.831,08
13	4.994,96	5.502,94	5.993,93	6.476,49	6.848,99	7.153,80
12	4.656,31	5.105,04	5.553,70	5.934,69	6.307,20	6.569,47
11	4.359,98	4.774,83	5.138,85	5.452,16	5.714,56	5.934,69
10	4.063,70	4.453,15	4.834,08	5.088,06	5.265,85	5.392,81
9c	3.809,70	4.148,35	4.478,57	4.707,12	4.791,78	4.918,77
9b	3.555,76	3.775,84	3.962,10	4.139,91	4.317,68	4.444,68
9a	3.301,76	3.504,93	3.682,73	3.809,70	3.894,38	3.979,05
8	3.090,09	3.276,34	3.445,68	3.564,19	3.631,93	3.691,20
7	2.878,46	3.056,23	3.208,64	3.318,68	3.386,42	3.496,46
6	2.709,10	2.878,46	3.022,36	3.123,96	3.191,69	3.352,54
5	2.539,82	2.675,27	2.785,31	2.878,46	2.937,72	3.064,68
4	2.370,46	2.514,40	2.641,41	2.734,54	2.793,79	2.827,65
3	2.418,66	2.613,29	2.660,65	2.768,92	2.850,16	2.924,58
2	2.242,16	2.439,13	2.486,89	2.555,05	2.704,86	2.861,58
1	2.116,50					

Auf die Pandemiesituation ist aber auch ein weiterer Teil des Tarifabschlusses zurückzuführen: die Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro – und zwar steuerfrei. Dabei wurde eine bis zum März 2022 befristete für alle Arbeitgeber geltende Ausnahmeregelung im Einkommenssteuerrecht genutzt, Sonderzahlungen zur Abmilderung coronabedingter Belastungen abgabefrei auszahlen zu können.

Trotz der hohen Summe haben es sich die Gewerkschaften nicht leicht gemacht, der Sonderzahlung zuzustimmen – denn die Kehrseite der Medaille ist die verspätete lineare Anpassung. Aber wie hätten die Bezieherinnen und Bezieher niedriger Einkommen reagiert, wenn wir diese Summe, die ja auch eine soziale Komponente beinhaltet, abgelehnt hätten. Und wie hätte die Öffentlichkeit reagiert, wenn die Arbeitgeber gegenüber den Medien kundgetan hätten, die Gewerkschaften lehnen 1.300 Euro netto und 2,8 Prozent linear ab. Das hätte sicher großen Unmut hervorgerufen. Es gab also durchaus Argumente für die Annahme des Arbeitgeberangebotes – als Gesamtpaket.

Die weiteren Bewährungsproben ließen jedoch nicht lange auf sich warten – sie standen im Zusammenhang mit der Übertragung auf die Besoldung und Versorgung an. Der bezüglich der Sonderzahlung bestandene Zeitdruck – die Steuerfreiheit ist ja bis März befristet – hat zu keinen Problemen geführt. Das „Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie“ wurde in der Januar-Tagung des Schleswig-Holsteinischen Landtages beschlossen. Gut so!

Nicht akzeptabel ist allerdings, dass die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger leer ausgehen. Hierzu verweisen wir auf unseren Artikel in der Seniorenecke.

Aber die Zusammenhänge dieses Gesetzgebungsverfahrens werden noch aus einem weiteren Grund interessant und möglicherweise für die Politik ungemütlich. Für sich genommen erfüllt das Gesetz, das lediglich die lineare Anpassung vorsieht, nämlich nicht die aus der Verfassung resultierenden Anforderungen an die amtsangemessene Alimentation. Zu groß waren in den letzten Jahren die Einschnitte in die Besoldung. Deshalb sollen mit einem weiteren Gesetz Korrekturen vorgenommen werden. Die diesbezüglichen Pläne halten wir aber nicht für ausreichend und sachgerecht, darüber wird also noch zu diskutieren sein.

Verwirrung um Sonderzahlung

Die Unterschiedlichen Verhandlungstische sowie die häufig unpräzise Berichterstattung in den Medien hat vielerorts zu Unsicherheiten geführt, wer von der Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.300 Euro profitiert. Dies hat selbst den Kommunalen Arbeitgeberverband veranlasst, darauf hinzuweisen, dass diese keine Auswirkungen auf kommunale Tarifbeschäftigte hat. Für jene wurde bereits in der Tarifrunde 2020 eine Corona-Sonderzahlung vereinbart. Diese fiel zwar geringer aus, aber es mussten nicht so viele Leermonate überbrückt werden wie es im Tarifabschluss der Länder der Fall ist. *KT*

komba rundschau als E-Mail

Als 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.

TVöD SuE

monatliches Entgelt ab 1. April 2022

EG	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
S18	4.025,78	4.133,45	4.666,83	5.066,83	5.666,85	6.033,52
S17	3.696,23	3.966,79	4.400,13	4.666,83	5.200,16	5.513,51
S16Ü	-	-	4.326,72	4.800,07	5.093,41	-
S16	3.616,47	3.880,13	4.173,46	4.533,47	4.933,48	5.173,50
S15	3.481,65	3.733,42	4.000,14	4.306,81	4.800,16	5.013,48
S14	3.446,47	3.695,15	3.991,52	4.292,99	4.626,36	4.859,69
S13Ü	3.415,20	3.657,14	3.989,55	4.256,24	4.589,56	4.756,23
S13	3.361,11	3.603,41	3.933,46	4.200,11	4.533,47	4.700,14
S12	3.351,74	3.593,37	3.909,61	4.189,61	4.536,30	*4.682,97
S11b	3.304,79	3.542,98	3.710,32	4.137,01	4.470,35	*4.670,36
11a	3.242,17	3.475,77	3.641,71	4.066,80	4.400,13	4.600,14
S10	3.017,83	3.324,40	3.477,70	3.935,68	4.309,24	4.616,08
S9	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S8b	2.995,63	3.211,18	3.463,08	3.831,49	4.179,82	4.446,86
S8a	2.931,61	3.142,47	3.360,03	3.566,15	3.767,64	3.979,52
S7	2.855,54	3.060,84	3.265,12	3.469,36	3.622,58	3.853,46
S4	2.730,63	2.926,79	3.105,53	3.226,82	3.341,72	3.520,72
S3	2.572,41	2.756,99	2.928,70	3.086,37	3.158,51	3.244,68
S2	2.377,38	2.490,44	2.574,07	2.664,88	2.767,00	2.869,15

Auch der öffentliche Dienst ist betroffen:

„Impfpflicht“ für einige Beschäftigte gilt bereits ab dem 16. März

Während über die Einführung der allgemeinen Impfpflicht noch ergebnisoffen diskutiert wird (so jedenfalls der Stand zum Redaktionsschluss), gilt für bestimmte Personen bereits ab dem 16. März eine klare Regelung im Infektionsschutzgesetz: die sogenannte einrichtungsbezogene Pflicht. Sie gilt für alle, die im Gesundheits- beziehungsweise medizinischen Bereich tätig sind und erfasst damit auch entsprechende Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Sinn der Regelung ist ein besonderer Schutz alter, kranker oder behinderter Menschen. Hinzu kommt die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Einrichtungen.

Wer ist betroffen?

Das Infektionsschutzgesetz führt konkrete Einrichtungen und Unternehmen auf – dort tätige Personen müssen einen entsprechenden Nachweis vorlegen. Das gilt zum Beispiel für Krankenhäuser, Rettungsdienste, Pflegeeinrichtungen, medizinische Rehabilitationseinrichtungen, Werkstätten für behinderte Menschen und betreute Wohngruppen sowie heilpädagogische Tagesstätten für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen.

Dabei ist es unerheblich, welcher Statusgruppe die dort tätigen Beschäftigten angehören. Betroffen sind damit sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte. Letztere können zum Beispiel bei einer Tätigkeit als Feuerwehrbeamtin/Feuerwehrbeamter im Rettungsdienst erfasst sein.

Was genau muss wann nachgewiesen werden?

Genau genommen handelt es sich nicht um eine Impfpflicht, deshalb haben wir dieses Wort in der Überschrift auch mit „Gänsefüßchen“ versehen. Denn es muss einer der folgenden Nachweise gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn vorgelegt werden:

- *Impfnachweis (vollständiger Schutz, wobei seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage ergangen sind)* ***oder***
- *Genesenennachweis* ***oder***
- *Ärztliches Zeugnis, dass aus medizinischen Gründen (Unverträglichkeit) keine Impfung in Frage kommt.*

Es besteht also keine Pflicht, sich impfen zu lassen, das Wort kommt im Gesetzestext noch nicht einmal vor. Allerdings hat es in der Regel Folgen, wenn einer der genannten Nachweise nicht vorgelegt wird (s.u.).

Wer als geimpft oder genesen anzuerkennen ist, richtet sich nach den Vorgaben des Robert-Koch-Institutes (siehe dortige Homepage). Dabei ist auch jeweils der Zeitablauf der Nachweise zu beachten. Dann ist ggf. ein neuer Nachweis zu erbringen.

Die Regelung zur Nachweispflicht gilt ab dem 16. März und tritt nach der gegenwärtigen Fassung des Gesetzestextes am 1. Januar 2023 außer Kraft.

Was geschieht, wenn der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird?

Wenn es sich um Bewerberinnen oder Bewerber handelt, deren Einstellung vorgesehen ist, dürfen diese nicht eingestellt werden.

Für Bestandsbeschäftigte gilt: Der Arbeitgeber/Dienstherr muss das örtliche Gesundheitsamt unter Benennung der entsprechenden Personen zu informieren. Das Gesundheitsamt wird die entsprechenden Personen dann zur Vorlage eines Nachweises auffordern. Bleibt diese Aufforderung fruchtlos, kann es gegenüber diesen Personen dann ein Betretungsverbot (oder gar ein Tätigkeitsverbot) aussprechen. Hier zeichnet sich also wieder eine zusätzliche Belastung der Gesundheitsämter ab, die im Zuge der Corona-Situation bereits die zumutbare Grenze erreicht beziehungsweise überschritten haben.

Das Infektionsschutzgesetz trifft über die genannten Regelungen hinaus keinerlei Regelungen über die Konsequenzen eines Betretungsverbotes. So gibt es dort zum Beispiel keine Pflicht, Beschäftigten eine Kündigung auszusprechen. Die nicht konkret geregelten Rechtsfolgen werden von verschiedenen Stellen kritisiert, doch aus unserer Sicht weitgehend zu Unrecht: es ist zum Beispiel auch nicht in der Straßenverkehrsordnung geregelt, was mit Beschäftigten geschieht, die dienstlich ein Kraftfahrzeug nutzen und ihren Führerschein verlieren. In solchen Fällen findet das allgemeine Kündigungs(schutz)recht Anwendung.

Das Infektionsschutzgesetz stuft Verstöße gegen die einschlägigen Vorschriften zunächst lediglich als Ordnungswidrigkeiten ein. Arbeitgeber handeln ordnungswidrig, wenn sie Benachrichtigungen der Gesundheitsämter nicht ordnungsgemäß vornehmen oder Personen ohne Nachweis beschäftigen. Beschäftigte handeln ordnungswidrig, wenn sie ohne erbrachten Nachweis ihre Tätigkeit ausüben und wenn sie der Anforderung des Nachweises durch das Gesundheitsamt nicht nachkommen. Die Bußgelder können bis zu 2.500 Euro betragen.

Welche arbeits- und dienstrechtliche Folgen kann ein Betretungsverbot denn haben?

Unser Rat vorab: Da die genannten Regelungen des Infektionsschutzgesetzes nach Lage der Dinge rechtmäßig sind (so hat das Bundesverfassungsgericht einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Aussetzung des Vollzugs abgelehnt), sollte noch einmal darüber nachgedacht werden, ob eine Impfung nicht doch der richtige Weg ist – jedenfalls wenn die alternativen Nachweise nicht in Frage kommen. Wer sich dennoch grundsätzlich nicht impfen lassen will, kann die Prüfung einer alternativen Verwendungsmöglichkeit anregen. Sollte dies nicht fruchten, muss mit den nachsehenden Folgen gerechnet werden.

Betroffene könnten selbstverschuldet ihrer Arbeits-bzw. Dienstpflicht nicht nachkommen, deshalb können sie ihren Anspruch auf Bezüge für die Dauer ihrer Abwesenheit verlieren. Um dies zu vermeiden, könnten zunächst bestehende Urlaubsansprüche oder Zeitguthaben genutzt werden. Der Arbeitgeber könnte auch eine Kündigung ggf. mit vorheriger Abmahnung (Tarifbeschäftigte) oder ein Disziplinarverfahren mit der Folge bis hin zur Entfernung aus dem Dienst (Beamte) anstreben. Die vorrangige Prüfung einer anderweitigen Beschäftigung, die nicht zwingend einen Nachweis erfordert und diesbezüglich mit dem Gesundheitsamt abgestimmt sein sollte, ist für Tarifbeschäftigte vorrangig erforderlich (Ultima Ratio), für Beamte in dieser Konstellation dagegen nicht verbindlich vorgegeben.

Bei Beamtinnen und Beamte kommen weitere Optionen in Betracht: Es könnte ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte (Suspendierung auf der Grundlage des Beamtenstatusgesetzes) ausgesprochen werden beziehungsweise eine vorläufige Dienstenthebung (auf der Grundlage des Landesdisziplinargesetzes) vorgenommen werden, was mit einer 50prozentigen Bezügekürzung verbunden werden kann.

Nachwuchskräfte sind einer gesteigerten Gefahr ausgesetzt: Ausbildungsverhältnisse sowie Arbeitsverhältnisse während der Probezeit könnten gekündigt werden, Beamtenverhältnisse auf Widerruf und auf Probe könnten durch Entlassung beendet werden.

Fälschungen

Offenbar sind teilweise tatsächlich gefälschte Dokumente im Umlauf. Dies hat sich im Zuge der allgemeinen „3-G-Regel“ für Betriebsstätten gezeigt. Das sollte aber nicht als Lösung erwogen werden: Das Ausstellen und der Gebrauch unechter und unrichtiger Gesundheitszeugnisse ist laut Strafgesetzbuch eine Straftat (Ahndung mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr). Außerdem drohen arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Konsequenzen (s.o.). Einrichtungen, in denen die Nachweispflicht greift, sind verpflichtet, unverzüglich das Gesundheitsamt zu benachrichtigen, wenn Zweifel an vorgelegten Nachweisen bestehen.

Es ist zu befürchten, dass uns die Corona-Regelungen einschließlich der (häufig nicht mitgedachten) Herausforderungen bei Kontrolle und Vollzug sowie der arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen noch eine Weile beschäftigen werden. *KT*

Fragen an die neu gewählte komba Bundesleitung

Wie angekündigt möchten wir die auf dem jüngsten komba Bundesgewerkschaftstag komba Bundesleitung näher vorstellen. In dieser Ausgabe antworten auf unsere Fragen die beiden „Neuen“: Adalbert Abt und Christoph Busch.

Magst du uns kurz die Privatperson vorstellen?

***Adi Abt**: Mein Name ist Adalbert Abt, wobei mich alle nur Adi nennen. Ich bin 43 Jahre jung, seit vielen Jahren verheiratet und wir haben drei Kinder (6 Jahre, 4 Jahre und 3 Monate). Ich komme aus Diepersdorf, einer kleinen Gemeinde im Nürnberger Land im schönen Franken. Meine mir verbleibende Freizeit verbringe ich hauptsächlich mit den Kindern und zum Ausgleich treibe ich gerne Sport.*
***Christoph Busch**: Ich bin in vor 56 Jahren in Bonn geboren, lebe und arbeite in Bonn. Vor einigen Jahren habe ich das Pilgern und Langstreckenwandern für mich entdeckt und bin auf unterschiedlichen Wegen den Jakobsweg nach Santiago de Compostela gelaufen. Und so gilt immer, dass auch der längste Weg mit dem ersten Schritt beginnt. Als Fan des 1. FC Köln bin ich zurzeit sehr gut gelaunt und unterstütze als Dauerkarteninhaber die Rheinlöwen, das ist die Regionalligatruppe des Bonner SC.*

Was waren bislang deine beruflichen Stationen?

***Adi Abt**: Im Jahr 2000 habe ich meine Ausbildung bei der Stadt Nürnberg im damals mittleren Verwaltungsdienst begonnen. Es folgten der Zivildienst und anschließend war ich in der Finanzbuchhaltung bei der Stadtkasse Nürnberg tätig. 2007*

2. komba Bundesvorsitzender Christoph Busch

ging ich in Teilzeit, um parallel Wirtschaftswissenschaften zu studieren. Nach meinem Studium habe ich die Stelle als Betriebsprüfer in der Gewerbesteuer bei der Stadt Nürnberg angetreten. Seit August 2021 bin ich als Gesamtpersonalratsmitglied der Stadt Nürnberg freigestellt.

***Christoph Busch**: Ich habe 1985 mit der Ausbildung für den gehobene Beamtenlaufbahn bei der Bundesstadt Bonn begonnen. Zuletzt war ich Teamleiter der gerichtlichen Zwangsvollstreckung bei der Stadtkasse. Da ich mich schon früh für die Interessenvertretung engagiert habe, kann nach der Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und im Personalrat die Anfrage, ob ich nicht in die Freistellung wechseln möchte. Das war zwar ursprünglich nicht mein Plan, aber nun bin ich seit 1996 freigestellter Vorsitzender des Personalrates der Bundesstadt Bonn. Wir vertreten in Bonn über 7000 Arbeitnehmer und Beamte.*

Wie bist du zur komba gekommen?

***Adi Abt**: Im Wahlkampf zu den Personalratswahlen 2005 hat mich der damalige Vorsitzende für den Personalrat und die komba begeisternd überzeugt.*
***Christoph Busch**: Mich haben damals die Aktiven aus der komba jugend Bonn angesprochen, ob ich nicht Lust hätte mitzumachen. Und so bin ich nun seit 34 Jahren kombaner!*

Was war bisher deine beste gewerkschaftliche Erfahrung?

***Adi Abt**: Von „Meiner besten gewerkschaftlichen Erfahrung“ kann nicht die Rede sein.*
*Es ist viel MEHR als nur EINE: die Zusammenarbeit mit den vielen, tollen und unterschiedlichen Menschen in den letzten Jahren; ständig wechselnde und sich der Zeit anpassende Themen; die Mitarbeit bei einigen zukunftsweisenden Projekten; erste Erfolge und Ergebnisse einiger kritischer Fälle, die wir im Sinne der Mitarbeiter*innen entscheiden bzw. teilweise durchboxen konnten; außerdem die interessanten und weiterführenden Seminare, die auch den Aufbau eines Netzwerkes ermöglicht haben.*

Christoph Busch: *Das war der Kita-Streik 2015. 4 Wochen lang haben wir in Bonn gestreikt, viele engagierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen kennengelernt und reichlich Mitglieder hinzugewonnen. Wer sich nicht bewegt, sprengt seine Fesseln nicht!*

Und die größte Enttäuschung?

***Adi Abt**: „Enttäuscht bzw. verärgert" bin ich nach langen und zähen Tarifverhandlungen, wenn das Ergebnis nicht dem entspricht, was ich mir vorgestellt oder gewünscht habe. Aber genau dafür bin ich angetreten, um die Wertschätzung aller Arbeitnehmer in den Fokus zu rücken.*

***Christoph Busch**: Das war die Einführung der 41 Stunden für die Beamtinnen und Beamten in NRW. Trotz unserer Aktionen hat die Ignoranz der politischen Verantwortlichen sich damals durgesetzt. Aber auch hier heißt es: Mund abputzen – weitermachen!*

Welches Ziel ist dir für deine Arbeit in der komba Bundesleitung am Wichtigsten?

***Adi Abt**: Mein Ziel ist es, unsere öffentliche Verwaltung in den derzeitig sich ständig verändernden Situationen -Transformation der Arbeitswelt - mitzugestalten, feste Brücken zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu bauen, die Digitalisierung voranzutreiben, ein WorkLifeBalace-orientiertes Arbeiten zu ermöglichen und die Kollegen*innen auf diesem Weg möglichst individuell zu begleiten. Eine Herzensangelegenheit und Vision ist für mich die komba gewerkschaft in eine moderne, digitale und auf die Bedürfnisse der Mitglieder schnell reagierende Organisation zu überführen.*

stellv. Bundesvorsitzender Adalbert Abt

***Christoph Busch**: Ich möchte die Kernmarke der komba gewerkschaft wieder sichtbarer machen. Die Komba ist die Kommunalgewerkschaft der Beamten und Arbeitnehmer. Beamte, Arbeitnehmer und Komba, das steht für Nachhaltigkeit, Flexibilität und Leistung! komba bund*

Nach dem Bundesgewerkschaftstag:

Weitere komba-Gremien haben sich konstituiert – Schleswig-Holstein gut vertreten

Markenzeichen der komba gewerkschaft ist die Praxisorientierung bei der Interessenvertretung ihrer Mitglieder. Das gilt nicht nur für die komba Gewerkschaft schleswig-holstein - auch auf Bundesebene ist es unverzichtbar, dass die Belange der Basis in die gewerkschaftspolitische Arbeit einfließen.

Dabei kommt den Ausschüssen, den Vertretungen sowie den Bundesfachbereichen eine wichtige Funktion zu. Diesen Gremien gehören Fachleute und Praktiker an. Sie sorgen dafür, dass die komba in ihrer Arbeit auf Bundesebene die Themen und Forderungen aufgreift, die vor Ort unter den Nägeln brennen.

Kürzlich sind weitere Konstituierungen erfolgt, so dass die fachliche Unterstützung gewährleistet ist. Während die Konstituierungen weitgehend im digitalen Format durchgeführt wurden, hoffen alle Akteure, baldmöglichst auch wieder persönlich zusammenzukommen, um Ideen und Problemlösungen entwickeln und austauschen zu können.

Zunächst möchten wir anknüpfend an unsere Berichterstattung über den Bundesgewerkschaftstag über die Zusammensetzungen informieren. Wir freuen uns, dass dabei häufig auf das Know-how der komba gewerkschaft schleswig-holstein zurückgegriffen wird.

Ausschüsse

Die Ausschüsse (Bundestarifausschuss und Dienstrechtsrechtsausschuss) werden aufgrund ihrer Grundsatzfunktion von Mitgliedern der Bundesleitung geleitet, die weiteren Mitglieder wurden vom komba Bundesvorstand gewählt.

*Unter dem Vorsitz der stellvertretenden Bundesvorsitzenden **Sandra van Heemskerk** ist der Bundestarifausschuss zusammengekommen. Ihm gehören außerdem **Andreas Gehring, Ralf Mittelbach, Adelheid Benzarti, Sandra Müller, Philipp Hein und Isabell Markus** (komba jugend) an. Die komba Tarifarbeit wird ergänzt um kombaner, die der dbb Bundestarifkommission angehören; dies sind aus Schleswig-Holstein L**udwig Klemm, Lothar Christiansen** und **Kai Tellkamp**.*

*Der Dienstrechtsausschuss wird vom stellvertretenden Bundesvorsitzenden **Christoph Busch** geleitet. Weitere Mitglieder sind **Carolin Krause,Tim Neben** (Schleswig-Holstein), **Marco Karbach**, **Philippe Rosenkranz** und **Detlef Daubitz**. Mit dabei sind außerdem **Maria Schiemann** (ebenfalls Schleswig-Holstein) für die komba Jugendsowie **Stefanie Richter** aus der Bundesgeschäftsstelle; bei der Konstituierung ergänzt um **Lutz Urbach**.*

Dem komba Dienstrechtsausschuss gehören mit Tim Neben (oben Mitte) und Maria Schiemann (Mitte rechts) zwei Mitglieder aus Schleswig-Holstein an

Bundesfachbereiche

Um auch die Interessen der Mitglieder, die in spezifischen Aufgabenbereichen tätig sind, praxisorientiert vertreten zu können, gibt es die komba Bundesfachbereiche. Die jeweiligen Vorsitzenden wurden vom Bundesgewerkschaftstag gewählt und die weiteren Mitglieder ebenfalls vom komba Bundesvorstand.

*Der Bundesfachbereich Verkehrsflughäfen kam unter der Leitung des Vorsitzenden **Nsimba Gore** zusammen. Ihm zur Seite stehen **Norbert Heringloh-Poll** und **Lars Frosina**. Die Bundesgeschäftsstelle war durch **Stefanie Richter**, **Marcus Rümmler** sowie Bundesjustitiar **Eckard Schwill** vertreten.*

Der Bundesfachbereich Gesundheit und Pflege: Yvonne Pielok (Referentin), Sandra van Heemskerk, Heike Schmidt, André Volmer, (im Uhrzeigersinn von oben links)

*Der Bundesfachbereich Gesundheit und Pflege wird von **André Volmer** geleitet und durch **Heike Schmidt** (Schleswig-Holstein) und **Josef Schwarz** komplettiert. Von der Bundesorganisation war **Sandra van Heemskerk** dabei, die hauptamtliche Betreuung übernimmt **Yvonne Pielok**.*

*Weiterhin hat sich der Bundesfachbereich Technik, Verkehr und Umwelt konstituiert. Mitglieder sind **Michael Quente, Stefan Kurth** und **Michael Klein**.*

*Der Bundesfachbereich Sozial- und Erziehungsdienst ist bereits voll in die entsprechenden Tarifverhandlungen eingebunden. Auch die Vorbereitung der komba-Teilnahme an der didacta (7. bis 11. Juni), der führenden Fachmesse und Weiterbildungsveranstaltung für das gesamte Bildungswesen war ein wichtiges Thema. Dem Bundesfachbereich gehören **Ingo Bings** (Vorsitzender), **Christina Sölch, Manuel Hein** und **Ute Simon** an, die Bundesleitung ist durch **Sandra van Heemskerk** vertreten und wird durch **Jasmin Jestel** aus der Geschäftsstelle unterstützt.*

Bundesvertretungen

*Die Bundesseniorenvertretung hat sich mit **Norbert Lütke** neu aufgestellt. Ihr gehören außerdem **Werner Westinger, Thomas Krupp, Detlef Daubitz** und **Wilhelm Schelchshorn** an. Die direkte Verzahnung mit der Bundesleitung ist durch die Einbindung der stv. Bundesvorsitzenden **Sandra Müller** gewährleistet.*

Bundesseniorenvertretung goes hybrid: Thomas Krupp, Norbert Lütke, Werner Westinger (Bildschirm), Detlef Daubitz (Bildschirm), Wilhelm Schelchshorn und Sandra Müller (von links)

***Mareike Klostermann** hat Wort gehalten: Sie kandidierte zwar nicht mehr für die Bundesleitung aber jetzt als Vorsitzende der komba Bundesfrauenvertretung – und zwar mit Erfolg. Klostermann: „Ein Ziel von mir für die Bundesfrauenvertretung der komba gewerkschaft ist es, ein le-*

bendiges Netzwerk für starke Frauen in unserer Fachgewerkschaft aufzubauen. Die komba ist eine starke Gewerkschaft für alle. Dies soll noch mehr in den Vordergrund gebracht werden. Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit meinen Kolleginnen und auch den Kollegen.“ Der Bundesfrauenvertretung gehören außerdem an: ***Synnöve Nüchter, Sabine Linzmayer, Silke Dreyer, Anita Nobis*** *und* ***Maria Schiemann*** *(Schleswig-Holstein, komba jugend).*

KT

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.

Homeoffice im öffentlichen Dienst:

Chancen nutzen – Fehlentwicklungen abwenden

Die Pandemie hat zu einem deutlichen Schub bei der technischen Ausstattung sowie der Nutzung von Homeoffice geführt. Gleichzeitig muss festgestellt werden: wir sind noch lange nicht am Ziel und es sind auch etliche Probleme im Zusammenhang mit Homeoffice sichtbar geworden. Unsere Einschätzung wird bestätigt durch den vorgelegten Evaluationsbericht zu flexiblen Arbeitsformen. „Deshalb muss konsequent an der Weiterentwicklung bestehender Vereinbarungen, rechtlicher Grundlagen und der praktischen Umsetzung gearbeitet werden“, sind sich komba-Landesvorsitzender Daniel Schlichting und dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp einig.

Der dbb sh hat unter Beteiligung der Frauenvertretung und der Landesjugendleitung eine Arbeitsgruppe gebildet, um genau diese Prozesse im Sinne der Beschäftigten voranzutreiben. Die komba ist natürlich mit dabei.

Es ist aus unserer Sicht unstrittig, dass das Angebot von Homeoffice einen wichtigen Beitrag leisten kann bei der Vereinbarung von Familie und Beruf und bei der Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst. Doch damit ist es nicht getan: Zuhause arbeiten und gleichzeitig Kinder betreuen funktioniert ebenso wenig wie die Personalgewinnung allein mit dem Argument der flexiblen Arbeit unter Beibehaltung zu hoher Arbeitszeiten und -belastungen.

Den Beschäftigten sollte die Berücksichtigung ihrer individuellen Vorstellungen ermöglicht und mehrere Formen der flexiblen Arbeit angeboten werden: Arbeit in den Dienststellen, Homeoffice und Coworking-Modelle.

Dabei ist davor zu warnen, voreilig Einsparungen durch Homeoffice einzukalkulieren, indem zum Beispiel von einem geringeren Flächenbedarf ausgegangen wird. Denn es besteht ein erheblicher Investitionsrückstand in den meisten Dienststellen. Ein attraktives Arbeitsumfeld trägt maßgeblich dazu bei, dass sich die Beschäftigten wohl fühlen und gute Arbeit leisten. Schließlich müssen wir auch an die vielen Kolleginnen und Kollegen denken, die nicht im Homeoffice arbeiten können oder wollen. Eine Spaltung der Belegschaft darf nicht provoziert werden.

Wir haben diverse ergänzende Vorschläge zum Homeoffice entwickelt, die wir wie bisher gegenüber der Politik und in Erörterungen beziehungsweise Verhandlungen mit der Staatskanzlei vertreten. Dazu gehört neben vielen anderen eine dauerhafte und sachgerechte steuerliche Regelung. Unsere auch im Rahmen einer Landtagsanhörung eingebrachte Position wird sich nach Lage der Dinge in einer bundesgesetzlichen Initiative widerspiegeln. *KT*

Nicht nur aus personalvertretungsrechtlicher Sicht:

In den Jobcentern sind viele Probleme noch ungelöst

Die komba gewerkschaft schleswig-holstein hat gemeinsam mit ihrem Spitzenverband dbb schleswig-holstein erneut auf Handlungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten in den Jobcentern hingewiesen. Anlass ist ein Beteiligungsverfahren des Landtages zu einer Gesetzesinitiative, die bei Personalratswahlen ein Doppelwahlrecht für an Jobcenter abgegebene Beschäftigte der Kommunen vorsieht. Auf der Grundlage der abgegebenen Stellungnahme stellen wir auch an dieser Stelle die Sachlage und unsere Position dar.

Ausgangslage

Der Gesetzentwurf greift ein Problem auf, welches im Zusammenhang mit der Neuordnung der Grundsicherung für Arbeitsuchende durch Jobcenter im SGB II entstanden ist.

Als Träger der entsprechenden Leistungen wurden einerseits die Bundesagentur für Arbeit und andererseits die Kreise bzw. kreisfreien Städte bestimmt. Die Träger haben entsprechend der gesetzlichen Vorgaben sogenannte „gemeinsame Einrichtungen“ gebildet.

Diese gemeinsamen Einrichtungen wurden auch in Schleswig-Holstein gebildet, und zwar in allen Kreisen und kreisfreien Städten mit Ausnahme der Kreise Schleswig-Flensburg sowie Nordfriesland, wo die Möglichkeit der alleinigen kommunalen Trägerschaft genutzt wurde.

Die gemeinsamen Einrichtungen besitzen keine eigene Rechtspersönlichkeit und können somit kein eigenes Personal einstellen. Deshalb wird auf das Instrument der Personalzuweisung zurückgegriffen, die durch die Träger (ggf. unter Einbeziehung der kreisangehörigen Gemeinden) erfolgen. Aufgrund einer spezialgesetzlichen Regelung im SGB II sind diese Zuweisungen inzwischen auch auf Dauer möglich. Dies betrifft sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte.

Infolge der Personalzuweisungen ändert sich der Dienstherr bzw. Arbeitgeber der betroffenen Beschäftigten nicht, somit ist dort weiterhin die Zuständigkeit für statusrelevante Entscheidungen angesiedelt. Das Direktionsrecht geht dagegen auf die Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtung über. Das bedeutet, dass sowohl auf Ebene der Arbeitgeber als auch der gemeinsamen Einrichtungen Kompetenzen personalrechtlicher Entscheidungen angesiedelt sind.

Diese personalrechtlichen Entscheidungen sind selbstverständlich auch personalvertretungsrechtlich relevant. Das SGB II regelt, dass in den gemeinsamen Einrichtungen ein Personalrat auf der Grundlage des Bundespersonalvertretungsgesetzes gebildet wird und dass den Beschäftigten während ihrer Zuweisung das aktive und passive Wahlrecht zusteht. Somit ist der dortige Personalrat, der an Entscheidungen mit

Auswirkungen auf die Zugewiesenen beteiligt ist, von diesen legitimiert.

Bezüglich der personalrechtlichen Entscheidungen der abgebenden Dienstherren und Arbeitgeber ist das dortige Personalvertretungsrecht relevant. Demnach ist bezüglich des kommunalen Personals auf das Schleswig-Holsteinische Mitbestimmungsgesetz (MBG Schl.-H.) zurückzugreifen.

Danach sind wahlberechtigt alle Beschäftigten der Dienststelle, die nicht länger als sechs Monate unter Wegfall der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes beurlaubt und die nicht länger als drei Monate abgeordnet sind. Die Folgen einer Zuweisung, die rechtlich von einer Abordnung zu unterscheiden ist, werden dagegen nicht thematisiert. Das bedeutet: Die Betroffenen fallen zwar unter den personalvertretungsrechtlichen Beschäftigtenbegriff, werden jedoch hinsichtlich ihrer Wahlberechtigung einer unpräzisen Rechtslage ausgesetzt. In der Praxis wird eine Wahlberechtigung verneint, auch mit Blick auf den in der aktuellen Fassung des MBG Schl.-H. zum Ausdruck kommenden Willen des Gesetzgebers, ein Doppelwahlrecht nicht zu ermöglichen.

Damit besteht bezüglich der personalrechtlichen Entscheidungen der abgebenden Dienstherren und Arbeitgeber die Situation, dass der dortige die Mitbestimmung ausübende Personalrat nicht von den Betroffenen legitimiert ist. Das ist aus unserer Sicht kaum mit den Grundsätzen des Personalvertretungsrechts vereinbar, zumal es sich nach wie vor um die eigenen Beschäftigten der Dienstherren und Arbeitgeber handelt.

Zum Lösungsvorschlag des vorliegenden Gesetzentwurfes

Der Gesetzentwurf sieht eine wenig aufwändige Lösung vor, in dem der spezielle Fall aufgegriffen und geregelt wird: die Wahlberechtigung soll auf die an Jobcenter abgegebene Beschäftigten ausgedehnt werden.

Damit würde eine unbefriedigende Situation korrigiert werden, so dass der weiterhin durch Arbeits- beziehungsweise Beamtenverhältnisse bestehenden Verbundenheit Rechnung getragen wird.

Alternativ kommt in Frage, die im MBG Schl.-H. bestehenden entsprechenden Regelungslücken bzw. Einschränkungen grundsätzlich anzupassen. Dies würde eine Abkehr von der Ablehnung des Doppelwahlrechts bedeuten. Hierfür haben wir einen Formulierungsvorschlag eingebracht.

Darüber hinaus bestehende Problematik in den Jobcentern

Die Entscheidungen des (Bundes-) Gesetzgebers zur Arbeit der bzw. in den Jobcentern sind neben vielen anderen ein Beispiel für die Schaffung von Verwaltungsstrukturen, die unter Effizienz- und Praktikabilitätsaspekten alles andere als optimal zu bewerten sind.

Hier konnte man sich nicht auf eine zuständige staatliche Ebene einigen, was zu der „Kunstlösung“ der gemeinsamen Einrichtungen führte, die zusätzliche Strukturen und Prozesse erfordern.

Besonders kritikwürdig sind aus unserer Sicht die unterschiedlichen personalrechtlichen Regelungen, die für die dort im Wege der Zuweisung tätigen Beschäftigten gelten:

- *Für die Tarifbeschäftigten der Bundesagentur für Arbeit gilt ein eigener Tarifvertrag mit speziellen Regelungen für Jobcenter.*
- *Für die Tarifbeschäftigten der Kommunen gilt der TVöD.*
- *Für die Beamtinnen und Beamte der Bundesagentur für Arbeit gilt das Bundesbeamtenrecht.*
- *Für die Beamtinnen und Beamte der Kommunen gilt das Landesbeamtenrecht.*

Neben der üblichen Differenzierung der Statusgruppen wird hier also nochmals innerhalb der jeweiligen Statusgruppen differenziert. Dies bedeutet – auch in finanzieller Hinsicht – erhebliche Gerechtigkeitslücken, die zu Identifikations- und Motivationsdefiziten führen können. Tabellenwerte, Zulagentatbestände und das „Weihnachtsgeld“ weisen deutliche, nicht zu rechtfertigende Unterschiede auf.

Wir haben angeregt, dass auch vom Schleswig-Holsteinischen Landtag Initiativen ausgehen, Optimierungen zu erreichen und Gerechtigkeitslücken zu schließen. *KT*

komba jugend

Klausurtagung der komba jugend am 05.02.2022

Am 05.02.2022 fand in der Geschäftsstelle die Klausurtagung der komba jugend statt. Da fast alle Mitglieder der Landesjugendleitung neu gewählt worden sind, wurde zunächst von Jana Hanold der Aufbau der komba und des dbb sowie die Zusammenarbeit der Gewerkschaft und des dazugehörigen Dachverbandes erläutert.

Wir haben aktuelle Gruppen- und Einzelfotos gemacht und unseren Instagram-Account erstellt. Ihr findet uns dort unter **kombajugend_sh** *folgt uns gerne!*

Außerdem haben wir unseren Jugendflyer überarbeitet und Termine sowie die nächsten Aktionen besprochen.

*Geplant ist, dass wir am **26.03.2022** gemeinsam mit der komba jugend Flensburg in Flensburg eine Aktion durchführen. Wir hoffen, dass die Corona-Lage dies zulässt. Weitere Informationen kommen per Mail, Facebook und Instagram.*

In den nächsten zwei Jahren möchten wir durch ganz Schleswig-Holstein touren und vor Ort gemeinsam mit den jeweiligen Ortsverbänden Aktionen durchführen, um den Zusammenhalt nach den letzten zwei Jahren zu stärken. Wenn Ihr coole Ideen für Aktionen bei Euch vor Ort habt, dann meldet Euch gerne bei uns. *JH* ■

komba jugend schleswig-holstein

Die Jugendleitung an der Kieler Förde.
von links: Nele Möller, Pia Wehrmann, Fawad Hosseini, Jana Kiehl und Jana Hanold.

Die neuen Entgelte für Azubis, Praktikant:innen und Studierende ab dem 1. April 2022

Ausbildungsentgelte TVAöD

Besonderer Teil BBiG

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro

Studienentgelte TVSöD

nach § 8 Abs. 2

§ 1 Abs. 1 a), d), e) TVAöD-AT	1.325,00 Euro
§ 1 Abs. 1 c) TVAöD-AT	1.385,00 Euro
§ 1 Abs. 1 b) TVAöD-AT	1.515,00 Euro

Ausbildungsentgelte TVAöD BT - Pflege

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro

Entgelte für Praktikant:innen TVPöD

Sozialarbeiter:in/ Sozialpädagog:in/Heilpädagog:in	1.876,21 Euro
Erzieher:in	1.652,02 Euro
Kinderpfleger:in	1.595,36 Euro

Jugendseminare

Datum	***Thema***
25.03.2022-J	*zukunft#digital: Erfolgreiches Storytelling in der Gewerkschaftsarbeit*
20.08.2022-J	*Ich pack die Prüfung II: Optimale Prüfungsvorbereitung mit effektiven Lerntechniken*
17.09.2022-J	*Ich pack die Prüfung III: Prüfungsangst & Blackouts*
04.10.2022-J	*Existenzschutz – ein Thema schon in jungen Jahren?*
03.11.2022-J	*Öffentliches Dienstrecht für Nachwuchskräfte*
ohne Termin	*Hallo Nachbarn! Die dbb jugend in Norddeutschland*
ohne Termin	*Virtueller Besuch des Europäischen Parlaments* ■

Seniorenecke

Politik verweigert Pensionären Einmalzahlung

Die Versuchung für die Politik war offenbar zu groß, in die Denke der gut versorgten Pensionäre zurückzufallen und ihnen eine nahezu zweijährige Durststrecke zuzumuten. Das Kleid der Sonderzahlung – die corona-Sonderregelung zur steuerfreien Auszahlung – wurde für die Versorgungsempfänger als Zwangsjacke zweckentfremdet, so dass die Abgabenvermeidung in einer Zahlungsverweigerung münden soll. Unsere Sachargumente, die wir schriftlich eingereicht haben und auch in einer mündlichen Anhörung des Finanzausschusses vorgetragen haben, haben die Regierungskoalition nicht umgestimmt. Dabei ist es doch eindeutig: eine „wirkungsgleiche" Übertragung des Tarifabschlusses, wie sie ja auch für Versorgungsempfänger vereinbart war, bedeutet, dass diese ebenfalls eine Zahlung erhalten.

Doch die Regierungskoalition blieb bislang stur. Eine Corona-Sonderzahlung für Pensionäre sei der Öffentlichkeit nicht zu vermitteln – eine Betrachtungsweise, die die Zahlung als elementaren Bestandteil des Tarifabschlusses verkennt. Es gibt allerdings noch eine letzte Chance der Korrektur: Da die Sonderzahlung für Versorgungsempfänger nicht steuerfrei wäre und damit nicht bis März ausgezahlt werden müsste, war es nicht zwingend erforderlich, sie in das Sonderzahlungsgesetz zu integrieren. Ein Ausgleich könnte deshalb noch in das anstehende Gesetzgebungsverfahren zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2022 vorgenommen werden. Wir lassen also nicht locker.

Auf eines können sich die Beschäftigten aller Statusgruppen und auch die Politik verlassen: Wir werden unermüdlich für faire Bezüge eintreten, die im Einklang mit der Verfassung stehen sowie wettbewerbsfähig und leistungsgerecht sind. Mit Blick auf die Kolleginnen und Kollegen im Ruhestand bedeutet „leistungsgerecht" natürlich auch, dass die Lebensleistung für den öffentlichen Dienst nicht vergessen wird.

Auszug aus der gegenüber dem Landtag abgegebenen Stellungnahme

„Ausgangslage für das Gesetzesvorhaben und dessen Bewertung ist die „Verständigung zur Verbesserung der Besoldungsstruktur" vom 25. November 2019 zwischen der Landesregierung und den gewerkschaftlichen Spitzenverbänden. In Ziffer 3 wurde vereinbart, dass die schleswig-holsteinische Landesregierung einen Gesetzentwurf vorlegen wird, der die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des nächsten Tarifabschlusses der Tarifgemeinschaft deutscher Länder mit den Gewerkschaften auf die Beamtinnen und die Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes vorsieht.

Wir begrüßen, dass diese Vereinbarung hinsichtlich der Sonderzahlung für die aktiven Beamtinnen und Beamten mit dem vorgesehenen Gesetz umgesetzt werden soll.

Auf keine Akzeptanz und damit deutliche Kritik stößt aber das Fehlen einer entsprechenden Zahlung für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Grundlage dieser Erwägung ist offenbar der Umstand, dass die im Tarifabschluss vereinbarte Sonderzahlung nur für aktive Tarifbeschäftigte vereinbart wurde und der Abmilderung coronabedingter Belastungen der Beschäftigten dient. Darauf kann aber nicht die Ausnahme der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gestützt werden:

Erstens ist es keine Besonderheit, sondern der Regelfall, dass tarifliche Einkommensanpassungen nur für aktive Beschäftigte greifen. Im Anschluss an das aktive Beschäftigungsverhältnis bestehen keine Ansprüche mehr gegenüber dem Arbeitgeber, sondern gegenüber der

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.

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

87. Geburtstag
28.02. Klaus Lüdemann, Lübeck

*Ganz besonders gratulieren wir nachträglich Herrn Hans-Jürgen Vosgerau aus Flensburg. Er feierte am 7. November 2021 seinen **80. Geburtstag**. Alles Gute für das neue Lebensjahr.*

*Möchten Sie auch in der Rubrik **Wir gratulieren!** genannt werden? Dann melden Sie sich bitte bei uns und geben uns Ihre Zustimmung zur Veröffentlichung.*

Rentenversicherung. Anders ist es bei den Beamtinnen und Beamten – sie bleiben auch nach der Pensionierung in einem besonderen Statusverhältnis, ihre Ansprüche bestehen weiterhin gegenüber dem Dienstherrn. Würde der Argumentation gefolgt werden, dass nur die für aktive Beschäftigte greifenden Tarifregelungen auf Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragbar sind, dann dürfte auch die lineare Komponente nicht übertragen werden. Die besondere Herausstellung der aktiven Beschäftigten wurde im vorliegenden Tarifabschluss lediglich vorgenommen, um die im Einkommensteuergesetz eingeräumte Option steuerfreier Sonderzahlungen zu nutzen.

Zweitens hat die Sonderzahlung unbestreitbar die Wirkung (s.o., vereinbarte „wirkungsgleiche Übertragung"), dass den Beschäftigten ein entsprechender Betrag ausgezahlt wird. Daran ändert der Umstand, dass damit coronabedingte Belastungen abgegolten werden sollen, nichts. Ein Zusammenhang zwischen Zahlungen des Arbeitgebers und den dienstlichen Anforderungen und Leistungen sind ebenfalls keine Besonderheit, sondern der Regelfall. Es ist selbsterklärend, dass diese Voraussetzung nicht auf Zahlungen an Versorgungsempfänger übertragen werden kann. In diesem Zusammenhang kann nicht ignoriert werden, dass es sich bei der Sonderzahlung eben nicht um eine auf besondere Aufgabenbereiche oder Beschäftigtengruppen begrenzte Entschädigung handelt, sondern um eine pauschale Zahlung für alle unter den TV-L fallende Beschäftigte, ohne jegliche Differenzierung. Damit ist klar, dass mit der Sonderzahlung die erhebliche Verzögerung der linearen Anpassung aufgefangen werden soll. Diese Auffangfunktion ist u.a. mit Blick auf die erhebliche Inflation auch geboten und war unverzichtbarer Bestandteil sowie Voraussetzung für die ohnehin nicht problemfreie Akzeptanz des Tarifabschlusses.

Nicht zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass die im Tarifabschluss gewählte Form der Sonderzahlung durchaus auch im Interesse der Arbeitgeber lag, zumal die Abgabenfreiheit auch die Sozialversicherungsbeiträge und damit den entsprechenden Arbeitgeberanteil erfasst. Es wäre eine grob sachwidrige Zweckentfremdung dieser Abgabenvermeidung, wenn damit eine komplette Zahlungsverweigerung gegenüber den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern begründet würde.

***Fazit:** Eine wirkungsgleiche Übertragung auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger bliebe aus, wenn der Gesetzentwurf in der vorliegenden Fassung beschlossen würde. Versorgungsempfängerinnen würden 14 Monate lang mit keinem Cent aus der Tarifeinigung profitieren. Dies wird als Verstoß gegen die eingangs genannte Vereinbarung und als Beitrag zur Haushaltssanierung auf dem Rücken der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, die fast ausnahmslos ihr gesamtes Berufsleben für funktionierende öffentliche Dienstleistungen standen, wahrgenommen. Hinzukommt, dass die Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen auch durch das Schreiben von Finanzstaatssekretärin Dr. Torp vom 15. November, in dem die anstehende zeit- und wirkungsgleiche Übertragung (richtigerweise) bestätigt wurde, nochmals gefestigt wurden.*

Wir möchten ergänzend darauf hinweisen, dass die drohende Gerechtigkeitslücke nicht nur von den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern gesehen und kritisiert wird, sondern auch von den aktiven Beamtinnen und Beamten. Dies ist Ausdruck einer bestehenden und gefestigten Solidarität, aber auch der Befürchtung eines entsprechenden Umgangs mit künftigen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern."

KT

komba gewerkschaft
Nähe ist unsere Stärke

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!

2022 S 03/2022 Fachseminar

Tarifvertrag für kommunale Versorgungsbetriebe

Termin: **25.04.2022**
Veranstaltungsort: Kiel - Tagesveranstaltung

Wer kann teilnehmen?
Personalvertretungsmitglieder, Personalverantwortliche, Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, Gleichstellungsbeauftragte, gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger sowie sonstige Interessierte, die sich mit dem Tarifvertrag für kommunale Versorgungsbetriebe auseinandersetzen müssen.

Was ist das Ziel?
Der Tarifvertrag für kommunale Versorgungsbetriebe wird zum Beispiel in Stadtwerken und anderen Versorgungsbetrieben der Energie- und/oder Wasserversorgung alternativ zum TVöD angewendet. Hierzu gibt es jedoch vergleichsweise wenige Informationen. Um diese Lücke zu schließen, sollen in diesem Seminar sowohl Grundlagen als auch spezielle Anwendungsfragen behandelt werden.

Was wird vermittelt?
- Anwendung des TV-V als Pflicht oder Option
- Überblick über die wesentlichen Inhalte des TV-V
- Abweichungen zum TVöD
- Eingruppierung und weitere entgeltrelevante Aspekte
- Hinweise auf vorliegende Rechtsprechung zum TV-V und deren Anwendung

Referent: Eckhard Schwill, Bundesjustiziar der komba gewerkschaft

Kosten: Mitglieder: 120,00 Euro Nichtmitglieder: 150,00 Euro

Leistungen: Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung

Anmeldefrist: **25.03.2022**

Freistellung: für Personalvertretungen gemäß § 37 (2) MBG SH

Weitere Informationen:

komba gewerkschaft schleswig-holstein
Hopfenstraße 47, 24103 Kiel
Telefon: 0431 535579-0
E-Mail: info@komba-sh.de

Anmeldungen zum Seminar unter:
www.komba-sh.de
- Seminare 2022 -

komba rundschau
schleswig-holstein

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

C 1764 F

Heft 1/2022
Februar/März

Bleiben lohnt sich!

Seniorinnen und Senioren in der komba gewerkschaft

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

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

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

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

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

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

Einmal komba – immer komba!
Wir setzen uns für Sie ein!