komba rundschau
schleswig-holstein

komba gewerkschaft

Zukunft nur mit uns!

TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Auch die zweite Verhandlungsrunde im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst hat kein Ergebnis gebracht. Den Forderungen wurde daher am 30. März 2022 vor dem Landeshaus in Kiel noch einmal Nachdruck verliehen.
Weiteres ab Seite 6

Heft 2/2022
April/Mai

komba gewerkschaft schleswig-holstein

Fachgewerkschaft im
dbb beamtenbund und tarifunion

Inhalt

Aus den Regionalverbänden

4 *Kreisverband Dithmarschen lädt ein*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

4 *Nach Wechsel in der Geschäftsführung stellt sich die Landegeschäftsstelle neu auf*
5 *Startermappen für die neuen Ausbildungsjahrgänge*
6 *Verhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst*
8 *Der öffentliche Dienst vor der Wahl*
13 *Diskussionsrunde als Livestream*
14 *Nach dem Landtagsbeschluss zum Beamtenrecht*
14 *Umfrage zeigt Stimmungsbild*
15 *Die wichtigsten Änderungen im Schleswig-Holsteinischen Beamtenrecht im Überblick*
16 *Brandbrief an die Abgeordneten des Landtages*
17 *komba Jahrestagung Dienstrecht*
18 *Wegstreckenentschädigung bei Dienstreisen wird für Beamte und Tarifbeschäftigte erhöht*
19 *Wenn Beschäftigte angegriffen werden*

komba jugend

20 *Aktion in Flensburg und Sitzung der Landesjugendleitung*
20 *Die nächste „Tour durch SH“*
21 *Bundesjugendausschuss komba*
21 *Jugendseminare*

Senioren

22 *Wir gratulieren!*
22 *Auch im Ruhestand: Bleiben lohnt sich*
22 *Fragen, Wünsche, Anregungen?*

Redaktionsschluss: 22.04.2022

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), Ulf Gehrmann (UG), Hans Maaßen (HM), Jana Hanold (JH), Fawad Hosseini (FH), Nele Möller (NM)
Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

Fotos:
Friedhelm Windmüller (dbb), Kieler Nachrichten (KN); Thomas Eisenkrätzer
fotolia WoGi; 142303766, hugolacasse, 53447119
pixabay: Gerd Altmann, Clause

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 -

#WeStandWithUkraine

Aus den Regionalverbänden

Der Kreisverband Dithmarschen lädt ein zum 37. Heider Abendstadtlauf 2022

*Am Freitag, den **03.06.2022**, findet in Heide der schon traditionelle Abendlauf statt. Der Jedermannslauf (5 km) beginnt um 18.45 Uhr, die 10 – km – Strecke um 19.15 Uhr.*

Der Kreisverband Dithmarschen lädt alle laufbegeisterten Mitglieder aus Schleswig – Holstein und die, die es werden wollen ein, zusammen an diesem Event teilzunehmen. Das anfallende Startgeld trägt der Kreisverband.

Infos erhaltet Ihr unter: https://www.mtv-heide.de/stadtlauf-2022/ und https://www.stgk.de/Ausschreibung/82.pdf

*Wir freuen uns über zahlreiche Anmeldungen unter **kv.dithmarschen@komba-sh.de** bis zum **10.05.2022**.*

Nach eingegangener Anmeldung kommen wir auf Euch zu. Solltet Ihr Fragen haben, meldet Euch gerne. *HM*

Informationen von der Landes- und Bundesebene

Nach Wechsel in der Geschäftsführung stellt sich die Landegeschäftsstelle neu auf

Bereits im November 2021 am Rande des Landesgewerkschaftstages hatte der frisch in sein Amt gewählte Landesvorsitzende der komba gewerkschaft schleswig-holstein Daniel Schlichting auf die zukünftige personelle Veränderung in der Landesgeschäftsstelle angekündigt. Gemeint war der damals bereits feststehende Einstieg von Ulf Gehrmann als neuem Geschäftsführer der komba gewerkschaft sh zum 01.04.2022. Nach seinem Amtsantritt wollen wir den Mitgliedern die Person Ulf Gehrmann näher vorstellen und haben ihm dazu in einem Interview ein paar Fragen gestellt.

Magst du uns den Menschen/ die Privatperson Ulf Gehrmann kurz vorstellen.

Das mache ich gerne. Ich bin 50 Jahre alt und wohne in Kronshagen. Ich bin verheiratet und habe zwei erwachsene Kinder. Als ehemaliger Handballer bin ich nicht nur sportlich sehr interessiert, sondern liebe die aktive sportliche Betätigung, ob beim Fußballspielen, beim Laufen in der freien Natur oder auf dem Laufband im Fitnesscenter. Erholung und Entspannung finde ich auch beim Fahrradfahren mit meiner Frau und mit Freunden auf den vielen schönen Fahrradrouten in unserem schönen Bundesland Schleswig-Holstein.

Was hast du gemacht, bevor du zur komba gekommen bist?

An der Uni in Kiel habe ich Jura studiert und anschließend meinen juristischen Vorbereitungsdienst an verschiedenen Stationen und Orten in Schleswig-Holstein abgeleistet. Meine erste Festanstellung hatte ich Ende der 90iger Jahre als Rechtsanwalt in einer Anwalts- und Notariatskanzlei in Bad Segeberg. Anschließend war ich für eineinhalb Jahre als Rechtsreferent beim Landtag von Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt. Danach habe ich mehr als 20 Jahre in leitender Tätigkeit als Unternehmensjurist in einer alteingesessenen Kieler Immobilien- und Haus-

verwaltungsfirma gearbeitet. Auch in meiner Freizeit habe ich mich ehrenamtlich längere Zeit engagiert. In der Gemeinde Kronshagen, in der ich seit knapp 20 Jahren wohne, habe ich zudem als bürgerliches Mitglied und als Gemeindevertreter in verschiedenen Ausschüssen in der kommunalen Selbstverwaltung mitgewirkt.

Was hat dich dazu bewogen, zur komba zu kommen und für die gewerkschaft hauptberuflich zu arbeiten?

Schon länger hat mich das in der Immobilien- und Wohnungswirtschaft vorherrschende Prinzip nach Gewinnmaximierung bei nur unzureichender Abfederung der sozialen Folgen der in den meisten Städten und Gemeinden existierenden Knappheit an bezahlbaren Wohnraum beruflich unzufrieden gemacht. Aus dieser Unzufriedenheit heraus habe ich mich immer wieder gefragt, wofür es sich lohnt, meine Arbeit und Energie einzusetzen, damit nicht nur der Umsatz und der Gewinn einzelner erhöht werden. Beim Ausrichten und Abstecken neuer persönlicher Ziele bin ich dann auf die Stellenanzeige der komba gewerkschaft schleswig-holstein gestoßen und habe hier das Potential für eine lohnenswerte und breitgefächerte berufliche Herausforderung für mich entdeckt. Eine starke Interessenvertretung der Mitglieder, das Ernstnehmen der Anliegen der Gesamtheit und jedes einzelnen Mitglieds und der alle Aktionen verbindende Gedanke der Solidarität, damit es nicht nur einzelnen gut geht, haben mich aufhorchen lassen. Meine Gedanken waren sofort: Das hat für mich Pep. Da möchte ich dabei sein.- Deshalb habe ich mich beworben und siehe da, es hat geklappt.

Welche Ziele sind dir für deine Arbeit bei der komba schleswig-holstein am wichtigsten?

Ich möchte, dass die komba flächendeckend zur Nummer eins der Interessvertretung der gewerkschaftlich organisierten kommunalen Beamtinnen und Beamten und Angestellt:innen in Schleswig-Holstein wird. Ich möchte, dass die komba attraktiv für junge Kolleginnen und Kollegen ist, um in die komba Gewerkschaft einzutreten und für alle Mitglieder so viele gute und vorteilhafte Merkmale des Dabeiseins und des Mitmachens vorhanden sind, dass es sich auch weiterhin noch viel mehr lohnt, Mitglied der komba gewerkschaft zu sein und es zu bleiben. Das heißt, mir liegen auch die Senioren sehr am Herzen, denn nicht nur die Renten und Pensionen müssen stabil und auskömmlich sein, sondern auch die Zugehörigkeit und Verbundenheit aller Generationen in einer Gesellschaft müssen gestärkt werden, denn sie machen unser Wir-Gefühl aus und tragen zur Zufriedenheit und zu einer positiven Selbstwahrnehmung in jeder Lebensphase bei.

Was gibt es sonst Neues aus der Geschäftsstelle zu berichten?

*Der bisherige Geschäftsführer **Jens Paustian** arbeitet mich derzeit in das verantwortungsvolle Tagesgeschäft und das vielfältige Aufgabengebiet ein. Jens Paustian will auf absehbare Zeit seine ehrenamtlichen Aktivitäten auf kommunaler Ebene wieder vermehrt wahrnehmen. Ab sofort übernimmt er den Aufgabenbereich seines ehemaligen Kollegen **Thorsten Dahl**, der nach sieben erfolgreichen Jahren als Vorstandsreferent zum 30.06.2022 seine hauptamtliche Tätigkeit bei der komba sh aufgibt. Aufgrund von Resturlaub und Mehrarbeitsstunden hatte Kollege Thorsten Dahl bereits am 31.03.2022 seinen letzten Arbeitstag in der Landesgeschäftsstelle. Zu seiner Verabschiedung dankte ihm der Landesvorsitzende Daniel Schlichting ganz herzlich für seinen unermüdlichen Einsatz im Dienst der komba gewerkschaft schleswig-holstein und wünschte ihm für die Zukunft alles Gute.* ■

Startermappen für die neuen Ausbildungsjahrgänge

Wie in den Jahren zuvor packt die komba jugend auch in diesem Jahr die Startermappen für die neuen Azubis und Anwärter im öffentlichen Dienst.
Die Mappen enthalten neben nützlichen Informationen zu Berufsschule, Hochschule, Entgelt, Fahrgelderstattung und vielem mehr auch noch praktische Dinge.

Unsere Mitglieder begrüßen die neuen Azubis und Anwärter im Namen der komba gewerkschaft in den Kommunen und verteilen die Ausbildungsmappen. Jetzt schon herzlichen Dank an alle Aktiven, die auch dieses Jahr mitmachen.

Die Mappen können unter info@komba-sh.de bestellt werden. Teilen Sie uns bitte die Anzahl der Mappen und die genaue Lieferadresse mit. Die Mappen versenden wir dann im Juli. *MW* ■

Verhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst

Erfolgreiche Streikaktion in Kiel

Nachdem die zweite Verhandlungsrunde im Tarifkonflikt über bessere Arbeitsbedingungen im Sozial- und Erziehungsdienst von der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VDK) am 21./ 22. März zum Scheitern gebracht wurde, hatten die betroffenen Beschäftigten diese Blockadehaltung der Arbeitgeberseite satt. In mehreren Bundesländern sind die Beschäftigten in den Ausstand getreten und haben sich an Arbeitskampfmaßnahmen beteiligt.

*Auch in Schleswig-Holstein haben die Kolleginnen und Kollegen den Druck auf die Arbeitgeberseite erhöht und sind am 30. März unserem Streikaufruf und zur Teilnahme an einer zentralen Kundgebung in Kiel gefolgt. Über 60 Kolleginnen und Kollegen haben sich aus Flensburg, Eckernförde, Osdorf und Kiel beteiligt. Lautstark mit Tröten und Rasseln machten sie vor dem Landeshaus auf ihre Situation aufmerksam und machten ihrer Wut über den bisherigen Verhandlungsstand Luft. Deutlich artikulierten sie in Richtung kommunaler Arbeitgeber, dass ihre immens wichtige Arbeit und gesellschaftliche Bedeutung nicht länger nur mit freundlichen Worten hervorgehoben werden darf! Sie muss sich endlich finanziell und in attraktiven Arbeits- und Rahmenbedingungen wiederfinden! Diese Forderungen griff der dbbsh Landesbundvorsitzende und kombaner **Kai Tellkamp** auf und prangerte den fehlenden Einigungswillen der Arbeitgeber an. Er berichtete aus den Tarifverhandlungen und machte klar, dass zwar zwischen den Tarifpartnern 3 Verhandlungsrunden vereinbart seien, aber wenn so von den VKA weiter agiert werde, dann müsse und werde der Druck von den Gewerkschaften deutlich und spürbar erhöht werden, dann gebe es weiteren Streik. Es müssen Perspektiven geschaffen und Entlastungen sichergestellt werden. Das Engagement der Beschäftigten ist ausgesprochen groß, aber auch der Frust wächst, wenn die Forderungen nicht ernst genommen werden. Bei einem „Weiter so“ werden immer mehr Kolleginnen und Kollegen ihrem anspruchsvollen Job den Rücken kehren, und gleichzeitig wird es immer schwieriger werden, junge Menschen für die Erziehungs- und die Sozialarbeit zu begeistern.*

„Wenn die Arbeitgeber zu unseren Forderungen „nein“ sagen, sagen sie auch „nein“ zu dauerhaft funktionierenden Kindertagesstätten und Aufgaben der sozialen Arbeit. Gleichzeitig sagen sie aber „ja“ zu unseren Arbeitskampfmaßnahmen!“

dbbsh Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp

*Auch die stellvertretende Landesvorsitzende **Dörte Geißler** sprach zu den Demonstranten und schilderte die Probleme im Sozial- und Erziehungsdienst aus ihrer persönlichen Erfahrung. Sie beschrieb den Arbeitsalltag ihrer Kolleginnen und Kollegen als überaus fordernd und stellte klar, dass es hier nicht einfach nur um „mehr Geld“ gehe, sondern es gehe auch um das Verständnis der kommunalen Arbeitgeber für die Arbeit der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Dörte Geißler forderte deutliche Entlastungen bei der täglichen Arbeit der Kolleginnen und Kollegen, damit die Erziehungs- und Sozialarbeit so gestaltet werden kann, dass sie bei den Menschen, die sie in Anspruch nehmen, bestmöglich genutzt werden kann.*

*Von den Streikteilnehmern wurde eine Resolution (Seite 8) an den kommunalen Arbeitgeberverband verfasst, die der Streikleiter **Jens Paustian** verlas und dann im Haus der kommunalen Selbstverwaltung unter lautstarkem Protest einwarf.*

Zur Erinnerung noch einmal unsere Forderungen:

- *Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, insbesondere durch Anhebung der Grundeingruppierung der Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten und Erzieherinnen und Erzieher*
- *Darstellung der pädagogischen Tätigkeiten im offenen Ganztag*
- *Honorierung von Qualifizierungen bzw. Fort- und Weiterbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten oder ggf. Zulagen für alle Beschäftigten*
- *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*
- *Anpassung und Öffnung der Stufenlaufzeiten*
- *Anpassung der Eingruppierung der Kita-Leitungen an die gestiegenen Anforderungen u.a. Fak-*

torisierung von Plätzen z.B. für Kinder unter drei Jahren und für behinderte Kinder im Sinne des § 2 SGB IX

- *Verbesserung der Qualität der Arbeit sowie Entlastung der Beschäftigten erzielen u.a. durch: Ausdehnung der Vorbereitungszeit, um mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit zu haben Einführung von Entlastungstagen durch ein Konsequenzen-Management Rechtsanspruch auf Qualifizierung für alle Beschäftigten z.B. von Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten zu Erzieherinnen und Erziehern*
- *Verbindliche Einführung der Position der stellvertretenden Leitung z.B. stellvertretende Kita-Leitung Erweiterung der S-Tabelle mittels weiterer Entgeltgruppen nach oben*
- *Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung*
- *Anpassung der Eingruppierung an die gestiegenen Anforderungen im Bereich der Behindertenhilfe aufgrund der gesetzlichen Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz*

Zumindest in der Presse wurde nach unserem Streik die prekäre Situation im Sozial- und Erziehungsdienst aufgegriffen. In den Kieler Nachrichten vom 31. März 2022 erschien auf der ersten Seite im Schleswig-Holstein-Teil ein mehr als halbseitiger Bericht mit Foto über den Streik der komba-Mitglieder vom Vortag.

Das war eine sehr gelungene Aktion. Unser Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an diesem Streik beteiligt haben. Aber: es ist noch nicht vorbei! Die dritte und somit vorerst letzte Verhandlungsrunde steht für den 16. und 17. Mai an. Wir wollen als komba gewerkschaft schleswig-holstein unsere Forderungen bekräftigen und mit vollem Einsatz deutlich machen, wie ernst es uns damit ist. Weitere Aktionen folgen!

UG

Auch Herr Hiersemenzel von der KN hat über unsere Aktion berichtet

Schleswig-Holstein Kieler Nachrichten 9

DONNERSTAG, 31. MÄRZ 2022

Man spüre jeden Tag Personalnot und die damit verbundenen Belastungen: Kräfte von Kindergärten und sozialen Diensten gingen in Kiel auf die Straße. FOTOS: FRANK PETER

Das Kita-Personal geht auf die Straße

Neue Warnstreiks erwartet: Gewerkschaft und Kommunen streiten um Geld und bessere Arbeitsbedingungen

VON CHRISTIAN HIERSEMENZEL

KIEL. In den kommunalen Kindergärten Schleswig-Holsteins kündigt sich eine neue Streikwelle an. Am Mittwoch gingen Erzieherinnen und Erzieher aus Einrichtungen in Kiel, Flensburg, Osdorf und Eckernförde auf die Straße. „Wir sind in Sorge!", lautete die Überschrift zu einem Flugblatt, das etwa 60 Beschäftigte den kommunalen Arbeitgeberverbänden an der Kieler Reventlouallee in den Briefkasten warfen. Die Aktion war von der Gewerkschaft Komba und dem Deutschen Beamtenbund organisiert worden. So manche Kita blieb geschlossen.

„Statt neue Fachkräfte zu gewinnen, droht eine massive Abwanderung von Beschäftigten – während gleichzeitig die Aufgaben aufgrund politischer Entscheidungen und Krisen wie der Corona-Pandemie oder aktuell dem Krieg in der Ukraine immer größer werden", hieß es. Die stellvertretende Komba-Landesvorsitzende Dörte Geißler kündigte an, dass man bis zu den finalen Tarifverhandlungen den Protest verstärkt auf die Straße tragen werde. „Ja, die Eltern sind belastet", sagte sie. „Aber wir sind es auch!" Und wer sonst könne für höhere Gehälter, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Qualität in der Betreuung streiten als die Angestellten selbst? Bislang nähmen die Arbeitgeber eine Blockadehaltung ein.

Das unterstrich auch Kai Tellkamp, Landesgeschäftsführer des Deutschen Beamtenbundes. Wer über eine höhere Anerkennung dieser Berufsgruppe spreche, müsse perspektivisch in der tariflichen Eingruppierung auch Zusatzqualifikationen honorieren und die Beschäftigten entlasten. Fehlende Haushaltsmittel will Tellkamp als Gegenargument nicht gelten lassen. „Da, wo Dinge politisch gewollt sind, ist immer Geld vorhanden" – ganz aktuell zum Beispiel für die Bundeswehr, aber auch, wenn es darum gehe, das Milliarden-Defizit für die HSH Nordbank auszugleichen. Sicherlich gebe es den Fachkräftemangel auch in der freien Wirtschaft. Anders als kommunale Arbeitgeber drehten Firmen aber an Stellschrauben, indem sie zum Beispiel die Produktion reduzierten oder die Lehrbedingungen verbesserten.

„Wir sind unterbesetzt, ohne dass auf dem Markt noch ausgebildete Leute vorhanden wären.

Thies Köster, Städtischer Kindergarten Weiche in Flensburg

„Unsere Arbeitsbelastung ist definitiv größer geworden. Aber man wird dafür nicht belohnt.

Kirsten Larsen, Kindergarten Süd in Eckernförde

Zumindest den letzten Punkt sehen auch die Arbeitgeber kritisch. Da die Ausbildung an Schulen läuft und es zunächst keinen Arbeitgeber gibt, verdienen angehende Erzieherinnen und Erzieher in diesen ersten Jahren kein Geld. „Das ist ein Strickfehler, der behoben werden muss – etwa über BaföG", sagt Wilfried Kley, Verbandsgeschäftsführer der kommunalen Arbeitgeberverbände im Land. Städte und Gemeinden hätten in der Tat ein Problem, für ihre Kindergärten ausreichend Personal zu gewinnen. Allerdings bezeichnete Kley Streiks als „überflüssig" und verfrüht. „Diese Berufsgruppe ist mitnichten benachteiligt. Die finanziellen Steigerungen der jüngsten Jahre liegen sehr deutlich über denen aller anderen Berufsgruppen im öffentlichen Dienst." Das Einkommen sei angemessen und werde der sicherlich anstrengenden Tätigkeit durchaus gerecht.

Erzieherinnen und Erzieher der Entgeltgruppe 8a, Stufe 5, verdienen demnach monatlich 3767,64 Euro brutto. Zum Vergleich: Technikerinnen und Techniker der vergleichbaren Stufe 8 erhalten 3518,19 Euro. „Gewerkschaften wie Verdi geht es mit ihren Aktionen nur darum, Mitglieder zu gewinnen. Aber die anhaltend negative Darstellung des Berufs verleiht dem Beruf ein negatives Image."

Im Sozialministerium beobachtet man den sich anbahnenden Tarifkonflikt mit Sorge. „Erzieherinnen und Erzieher leisten täglich exzellente Arbeit in Kitas und Tagespflege und dafür brauchen sie gute Arbeitsbedingungen", erklärte Sozialminister Heiner Garg (FDP) gestern. „Mein Ziel und meine Erwartung ist, dass alle Beteiligten dazu beitragen und wir gemeinsam die Kitas weiter stärken." Das Land habe in der zu Ende gehenden Legislatur im Vergleich zu den vorangegangenen eine Milliarde Euro zusätzlich für den Kitabereich zur Verfügung gestellt – auch, um den Betreuungsschlüssel zu verbessern, hieß es aus dem Ministerium. Zudem stärke das Land die Ausbildung unter anderem durch mehr Lehrkräfte und berufsbegleitende Ausbildungsmöglichkeiten. In Schleswig-Holsteins Kindergärten sind etwa 26000 Menschen (Stand: 2020) beschäftigt.

komba gewerkschaft schleswig-holstein

komba gewerkschaft **Zukunft nur mit uns!**
TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

An den kommunalen Arbeitgeberverband in Schleswig-Holstein

Wir sind in Sorge!!!!

Wir spüren jeden Tag vor Ort das Ausmaß der Personalnot und die damit verbundenen Belastungen und erleben auf Seiten der kommunalen Arbeitgeber einfach nur ein blockieren unserer Vorschläge. Bisher gab es von Ihrer Seite keine konstruktiven Gegenvorschläge. So kann es keine zielführende Verhandlung geben.

Die Fakten müssen doch auch Ihnen bewusst sein:

Statt neue Fachkräfte zu gewinnen, droht eine massive Abwanderung von Beschäftigten – während gleichzeitig die Aufgaben aufgrund politischer Entscheidungen und Krisen wie der Corona-Pandemie oder aktuell dem Krieg in der Ukraine immer größer werden.

Die kommenden Wochen bis zur finalen Verhandlungsrunde werden nun für alle Beteiligten mühsam, denn wir werden unseren Protest nun verstärkt auf die Straße tragen. Das ist in dieser schwierigen Zeit nicht einfach, weil alle Kolleginnen und Kollegen sich ihrer großen Verantwortung bewusst sind.

Wir fordern Sie daher auf, Ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Nehmen Sie uns ernst, hören Sie auf diejenigen die an der Basis Ihren Dienst verrichten und um die Sorgen wissen. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Verhandlungskommission die kommende Verhandlungsrunde zielführend und konstruktiv und zu unserer Zufriedenheit zum Abschluss bringt.

Mit uns und nicht gegen uns!!!

Ihre komba gewerkschaft schleswig-holstein

Der öffentliche Dienst vor der Wahl

Am 8. Mai ist Landtagswahl! Natürlich sind nicht nur die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, sondern alle Bürgerinnen und Bürger in Schleswig-Holstein zur Stimmenabgabe aufgerufen. Was wir mit unserem Titel meinen: Vor der Wahl müssen wir auch als komba gewerkschaft feststellen, dass der öffentliche Dienst in vielen Punkten nicht so aufgestellt ist, dass anstehende Herausforderungen wirklich bewältigt werden können. Deshalb haben wir uns gemeinsam mit unserem Spitzenverband, dem dbb schleswig-holstein, mit Aktionen und Kampagnen zu Wort gemeldet – mit dem Ziel, dass die kritischen Punkte nicht untergehen, sondern angepackt werden – notgedrungen in der kommenden Legislaturperiode.

Landtagswahl

Wer setzt die Segel?

Wer erleidet Schiffbruch?

Wir haben den im Landtag vertretenen Parteien, deren Regierungsbeteiligung denkbar ist, auf den Zahn gefühlt. Und zwar in einer Diskussionsveranstaltung, die wir als Livestream angeboten haben und durch Wahlprüfsteine, bei denen Fragen schriftlich beantwortet wurden.

Wahlprüfsteine

Da es um eine Landtagswahl geht, haben wir uns auf Themen konzentriert, bei denen der Landtag bzw. die Landesregierung auch Einflussmöglichkeiten haben. So haben die Parteien auf unsere Fragen geantwortet:

Frage 1: Arbeitsbelastung

Teilen Sie die Auffassung, dass in diversen Bereichen des Öffentlichen Dienstes die Arbeitsbelastung zu hoch ist? Wenn ja: was ist zu tun? Kommt auch eine Arbeitszeitreduzierung in Frage?

CDU

Ja, die Arbeitsbelastung ist in Teilen des öffentlichen Dienstes zu hoch. Dies galt während der Corona-Pandemie ganz besonders für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialministeriums, der Gesundheitsämter und ebenso des Bildungsministeriums. Aber auch von solchen Ausnahmesituationen abgesehen, ist die Arbeitsbelastung in vielen Bereich sehr hoch. Dem haben wir mit über 3.000 neu geschaffenen Stellen in dieser Wahlperiode entgegengewirkt, insbesondere an den Schulen, bei Polizei und Justiz aber auch in der Verwaltung, sofern dort zusätzliche Aufgaben zu erfüllen waren. Eine Arbeitszeitreduzierung löst dagegen das Problem nicht, da sich die zu leistenden Arbeiten hierdurch nicht gleichermaßen reduzieren.

SPD BESSER IST DAS

*Schleswig-Holstein gerät im Wettbewerb um die besten Köpfe immer weiter ins Hintertreffen. Im Vergleich zu anderen Bundesländern werden die Beamt*innen nicht nur schlechter bezahlt, sondern müssen auch länger arbeiten. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit und die Motivation der Bediensteten. Wir wollen deshalb den Einstieg in die Arbeitszeitverkürzung und fangen deshalb in den durch Schichtdienst und Überstunden besonders belasteten Bereichen Polizei und Justizvollzugsdienst an.*
Zudem wollen wir Möglichkeiten zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit bei langjähriger Tätigkeit in schwierigen Dienstformen einführen. Perspektivisch wird auch in weiteren Bereichen die Arbeitszeit reduziert werden müssen, denn 41 Wochenstunden sind nicht mehr zeitgemäß. Wir werden nach der Landtagswahl das Gespräch mit den Gewerkschaften suchen und erörtern, welche weiteren Verbesserungen für die Beschäftigten im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten des Landes erreicht werden können.

Mit diesem Plakat wird der Handlungsdruck bei der Arbeitszeit thematisiert – Exemplare können weiterhin bei der Landesgeschäftsstelle angefordert werden

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN

Es gibt Bereiche des öffentlichen Dienstes, in denen die Arbeitsbelastung zu hoch ist. Dies gilt aber nicht flächendeckend. Ein wichtiges Mittel, um die Belastung zu reduzieren, ist, dass wir vom Personalabbaupfad abgerückt sind. Dies bleibt auch weiterhin richtig. Etwaige Arbeitszeitreduzierungen müssten sehr genau abgewogen werden. Konkrete Maßnahmen haben wir dazu aktuell nicht geplant.

Freie Demokraten FDP

Wir werden prüfen, an welchen Stellschrauben wir drehen müssen, um zu hohe Arbeitslasten zu vermeiden und damit den öffentlichen Dienst auch attraktiver zu gestalten. Eine pauschale Arbeitszeitverkürzung für den gesamten öffentlichen Dienst lehnen wir ab. Vielmehr werden wir individuell untersuchen, in welchen Bereichen es akut zu hoher Arbeitslast kommt, die in der vorgegebenen Wochenarbeitszeit nicht zu bewältigen ist und individuelle, konkrete Lösungsansätze eruieren.

SSW Für uns im Norden.

Ja, sicherlich ist die Arbeitsbelastung in einigen Bereichen sehr hoch, wobei es jedoch auch diesbezüglich Unterschiede gibt, je nach Tätigkeitsbereich. Einer Wochenarbeitszeitverkürzung stehen wir grundsätzlich positiv gegenüber. In Skandinavien hat man damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Dies lässt sich jedoch nur realisieren, wenn wir es schaffen, auch entsprechend weiteres Personal zu gewinnen, damit die bestehenden und zukünftigen Aufgaben weiterhin erfüllt werden können. Einer Diskussion hierzu stehen wir offen gegenüber.

Frage 2: Verwaltungsstrukturen und Finanzierungsmechanismen

Seit geraumer Zeit haben sich die Verwaltungsstrukturen und Finanzierungsmechanismen im Öffentlichen Dienst kaum verändert. Sind diese aus Ihrer Sicht noch zeitgemäß? Kommt ein innovativer Prozess zur Entwicklung von Vorschlägen für spürbare Vereinfachungen in Frage?

CDU

Neue Anforderungen verändern den Arbeitsplatz der Zukunft. Die Arbeit im Homeoffice ist bereits etabliert. Zukünftig wird flexibles Arbeiten, ob von zu Hause, aus dem Büro, dem Co-Working-Space oder unterwegs - verbunden mit dem Einsatz von digitalen Kollaborations- und Kommunikationstools für die Teamarbeit - einen deutlich höheren Stellenwert haben. Diese Entwicklungen werden wir für die Ziele einer effizienten Verwaltung weiter stärken.

Um dauerhaft handlungsfähig zu bleiben, wird sich die öffentliche Verwaltung auch in Schleswig-Holstein in den kommenden Jahren deutlich weiter entwickeln müssen. Wir wollen deshalb, dass die öffentliche Verwaltung in Schleswig-Holstein ihre Prozesse digitalisiert und modernisiert. Dafür werden wir die rechtlichen Grundlagen des SPD-Landesverband Schleswig-Holstein Verwaltungshandelns so umgestalten, dass die digitale Bearbeitung und Zusammenarbeit in der Verwaltung der Grundsatz wird.
Uns ist bewusst, dass die Beschäftigten eng eingebunden und mitgenommen werden müssen, denn sie sind diejenigen, die die Transformation maßgeblich umsetzen müssen. Dafür werden wir sorgen. Klar ist: Die Umstellung wird nicht zum Nulltarif zu haben sein. Als Sparmodell taugt die Digitalisierung nicht. Gleichzeitig wird sie aber auch an anderen Stellen Erleichterung und Synergieeffekte schaffen. So ließen sich die Lehrkräfte massiv durch eine gute digitale Ausstattung und zentralisierte IT-Verwaltung der Schulen im Lande entlasten

Es wäre gut, einen innovativen Prozess zur Ermittlung von Verbesserungsmöglichkeiten in der kommenden Wahlperiode durchzuführen. Dazu wäre es für uns dringend notwendig, diesen gemeinsam mit den Gewerkschaften zu gestalten.

Mit dem in dieser Legislatur beschlossenen „Gesetz zur Förderung der Digitalisierung und Bereitstellung von offenen Daten und zur Ermöglichung des Einsatzes von datengetriebenen Informationstechnologien in der Verwaltung“ haben wir diesen sog. „innovativen Prozess“ bereits in Gang gesetzt. Es bietet die ersten Schritte in Richtung innovativer und arbeitserleichternder Verwaltungsstrukturen. Das werden wir Freie Demokraten im Sinne transparenter und einfacher Verwaltungsabläufe in der nächsten Legislatur konsequent weiterentwickeln. Finanzierungsmechanismen werden wir mit dem Ziel überprüfen, das Haushaltsmittel auf jene Bereiche konzentriert werden sollen, die zu den Kernaufgaben des Landes gehören und Wirtschaftswachstum generieren.

Verwaltungsstrukturen durchleben durchaus einen Wandel. Immer mehr digitale Optionen kommen hinzu und das ist aus unserer Sicht auch richtig so. Wir wünschen uns in Bezug auf die Digitalisierung einen deutlichen Anschub, was in vielen Bereichen auch eine Vereinfachung, insbesondere für die Bürgerinnen und Bürger im Land bedeuten würde.
Wir sind uns jedoch auch im Klaren, dass es Zeit brauchen wird, um Verwaltungsstrukturen und Verwaltungshandeln anzupassen, die dementsprechend auf unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen beruhen. Nichtdestotrotz dürfen wir nicht nachlassen, uns für Erneuerungen einzusetzen, damit unser Land heute und auch in der Zukunft gut aufgestellt ist. Eine wichtige Maßnahme wäre nach unserer Auffassung, dass sich nach Möglichkeit nicht mehrere Verwaltungsebenen mit ein und demselben Verwaltungsakt beschäftigen sollten. Das heißt, dass Entscheidungen in einer Hand liegen sollten.

<u>Frage 3:</u> Alimentation und Weihnachtsgeld

Nach aktuellem Stand soll eine verfassungsgemäße Alimentation insbesondere dadurch erreicht werden, dass kinderbezogene Leistungen erheblich ausgeweitet werden, während die Kürzungen beim Weihnachtsgeld beibehalten werden sollen. Halten Sie die zusätzliche Privilegierung von Beamtenkindern sowie die fortgesetzten Weihnachtsgeldkürzungen für richtig, um eine faire Besoldung zu gewährleisten?

Die jüngsten Urteile zum Besoldungsrecht haben die Besoldung bei Familien mit mehreren Kindern als unzureichend eingestuft. Mit der Erhöhung des Familienzuschlags um 40 Euro pro Kind, der Erhöhung des Beihilfebemessungszuschlags für Ehegatten von 70 auf 90 Prozent bei Familien mit zwei oder mehr Kindern sowie der Einführung zweier Familienergänzungszuschläge, passen wir die Besoldung hieran an.
Mit dem Besoldungsstrukturgesetz und der darin - zusätzlich zu den Tarifsteigerungen - vorgesehenen 1%igen Besoldungserhöhung in den Jahren 2021 und 2022 haben wir aber außerdem die Besoldung für alle Beamtinnen und Beamten im Land verbessert. Auch wenn damit noch keine vollständige Kompensation des gestrichenen Weihnachtsgeldes erreicht ist, so hat die Einarbeitung in die Besoldungstabellen gegenüber einer Sonderzahlung den Vorteil einer höheren Verlässlichkeit und führt außerdem dazu, dass diese Erhöhung bei zukünftigen Tarifsteigerungen mit dynamisiert wird.

Wir rollen die Fahnen nicht ein sondern hängen Plakate auf – auch dieses Exemplar stellen wir gern zur Verfügung

Bei Amtsantritt hat die Jamaika-Regierung angekündigt, die Besoldungsstrukturen zu überarbeiten. In der Realität hat die Landesregierung in den letzten fünf Jahren nur das getan, wozu sie durch Gerichte,

Tarifabschlüsse oder unübersehbare Missstände gezwungen wurde. Begründung war stets die angespannte Haushaltslage. Im krassen Gegensatz dazu stehen aber erhebliche Überschüsse im Personalhaushalt. Wir haben deshalb regelmäßig deutliche Verbesserungen für die Bediensteten eingefordert.
*Es verwunderte nicht, dass der zuletzt vorgelegte Gesetzentwurf zur amtsangemessenen Alimentation von Beamt*innen mit mehr als zwei Kindern auf erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken stieß. Die strukturellen Probleme im Besoldungsgefüge werden dadurch nicht beseitigt, sondern verschärft. Wir wollen deshalb zu Beginn der neuen Legislatur einen runden Tisch, bei dem die entscheidenden Punkte mit den Gewerkschaften auf Augenhöhe besprochen werden. Die Besoldung wird dabei eine zentrale Rolle spielen müssen.*

*Wir halten den in dieser Wahlperiode eingeschlagenen Weg, insbesondere die unteren Besoldungsgruppen und Kinder von Beamt*innen zu fördern, richtig. Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes gibt uns den Auftrag, das Beamtenrecht stets fortzuentwickeln. Eine Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes ab Besoldungsstufe A11 planen wir derzeit nicht.*

Wir arbeiten diesbezüglich mit Hochdruck an einer verfassungsgemäßen Lösung. Das Verfahren stellt sich vor dem Hintergrund der historisch gewachsenen und im Grundgesetz verankerten Grundsätze des Beamtentums als nicht besonders einfach heraus. Mitnichten ist an dieser Stelle von der Privilegierung von Beamtenkindern zu sprechen, sondern viel mehr davon, dass Beamte in niedrigeren Besoldungsgruppen nicht in finanzielle Not geraten. Denn unsere staatliche und verfassungsrechtliche Pflicht ist es, die Beamten und Beamtinnen angemessen und nach einem gewissen Lebensstandard in Abstand zur Grundsicherung zu besolden.
Wir Freie Demokraten stehen hinter dem Leistungsprinzip. Das Weihnachtsgeld ist eine Sonderzahlung, das von der Leistung des jeweiligen Beamten, der jeweiligen Beamtin unabhängig ist. Wir werden in der nächsten Legislatur das Besoldungssystem auf Vergütungsungerechtigkeiten überprüfen. Um das Personal zu halten und neues Personal zu gewinnen und um Motivation und Leistungsbereitschaft unter den Beschäftigten aufrechtzuerhalten, braucht es eine angemessene Besoldung aller unserer schleswig-holsteinischen Beamtinnen und Beamten.

Für uns ist es selbstverständlich, dass die Alimentation amtsangemessen zu erfolgen hat. Einer Verbesserung für Familien mit Kindern spricht erst einmal nichts entgegen, allerdings haben wir in den letzten Jahren auch immer gefordert, dass es eine Kompensation für das gestrichene Weihnachtsgeld geben muss. Der DBB hat ja einen sehr guten Kompromissvorschlag, Stichwort 1.000 Euro Sonderzahlung, in die Diskussion gebracht, den wir unterstützt haben. An dieser Haltung hat sich beim SSW nichts geändert.

<u>Frage 4:</u> Personalgewinnung

Häufig gelingt es nicht, freie Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen. Das Problem wird sich aufgrund anstehender Altersabgänge bei fortbestehendem Fachkräftemangel erheblich verschärfen. Wie soll diese Fehlentwicklung gestoppt werden?

Unser Hauptziel ist es, den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein weiter attraktiv zu gestalten, auf neue Herausforderungen einzustellen und konkurrenzfähig zu halten. Dies gelingt in der Regel bislang durchaus. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber bei der Polizei zeigt nach wie vor die Attraktivität des Berufes bei uns in Schleswig-Holstein.

Mit der schrittweisen Anhebung der Besoldung der Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer von A12 auf A13 haben wir bereits im Schulbereich einen wichtigen Schritt eingeleitet. Neben dem Gehalt muss auch das Arbeitsumfeld stimmen. Homeoffice, Arbeitszeitflexibilität oder Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind einige Stichworte. Des Weiteren wollen wir bei der Anwerbung von Fachkräften für die öffentliche Verwaltung noch stärker Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger ansprechen.

Wir sind der Auffassung, dass es eines aktiven, handlungsfähigen Staates bedarf, der organisatorisch auf der Höhe der Zeit ist. In vielen Bereichen hat das Land zu wenig Personal. Besonders für die Umsetzung der Energiewende, in der Steuerverwaltung, an Perspektivschulen, der Infrastrukturplanung und bei der Polizei wird weiteres Personal benötigt. Dem stehen andererseits dutzende unbesetzter Stellen in fast allen Bereichen gegenüber.
Hier zeigt sich: Die Jamaika-Koalition hat durch ihre verfehlte Besoldungspolitik und ihrer Weigerung, über Arbeitszeitverkürzungen, die pauschale Beihilfe und andere Verbesserungen zugunsten der Beschäftigten zu reden, der Attraktivität des Landes als Arbeitgeber geschadet. Das kann sich das Land nicht mehr leisten. Stattdessen müssen im Dialog mit den Beschäftigten Lösungen entwickelt werden, damit sich insbesondere junge Menschen wieder vermehrt für das Land als Arbeitgeber entscheiden. Wir wollen zudem mehr Menschen mit Migrationshintergrund in den Landesdienst holen.

Es ist wichtig, die Vorteile einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst noch wirksamer auch in Schulen zu kommunizieren. Außerdem müssen wir die Attraktivität des öffentlichen Dienstes stetig verbessern. Dazu gehört beispielsweise auch, die Möglichkeit einer pauschalen Beihilfe zu schaffen.

Wir Freie Demokraten werden uns für Qualität vor Quantität einsetzen. Das bedeutet, dass wir prüfen werden, wo Strukturen und Abläufe ef-

fizienter gestaltet werden können, ganz ohne zusätzlichen Personalaufwuchs, welche Anreize wir schaffen können, um hochmotiviertes, leistungsfähiges Personal zu halten und wie und wo gegebenenfalls sogar die fortschreitende Digitalisierung Abhilfe schaffen kann. Für all die Fälle, die auf diese Weise nicht gelöst werden können, werden wir weiterhin und gezielt um Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst werben und schauen, wie wir den öffentlichen Dienst für Nachwuchskräfte attraktiver gestalten können.

SSW Für uns im Norden.

Viele Menschen haben in der jüngsten Vergangenheit ihr berufliches Umfeld gewechselt. Darüber hinaus hat der öffentliche Dienst an Attraktivität dazugewonnen, da sich dieser als besonders krisenfest herausgestellt hat. Es ist die vornehmste Aufgabe der Landesregierung für eine adäquate öffentliche Informationskampagne zu sorgen. Das hat auch ganz gut geklappt und die Kampagne ist absolut ansehnlich. Dieser Weg sollte auch in der kommenden Regierungsperiode fortgesetzt werden. Unser Ansatz wäre zusätzlich, das gezielte, persönliche Gespräch mit jungen Menschen aufzusuchen und darüber hinaus öffentliche Veranstaltungen, wie beispielsweise einen Tag der offenen Tür oder im Rahmen der Kieler Woche nicht außer Acht zu lassen.

<u>Frage 5:</u> Thema „öffentlicher Dienst“ im Landtag

Befürworten Sie mit Blick auf die Bedeutung politisch vorgegebener Beschäftigungsbedingungen für die Leistungsfähigkeit des Öffentlichen Dienstes eine parlamentarische Aufwertung durch die Bildung eines eigenen „Ausschusses (oder Unterausschusses) öffentlicher Dienst“ des Schleswig-Holsteinischen Landtages?

CDU

Aufgaben und Angelegenheiten, die in Bezug zum Öffentlichen Dienst stehen, werden vorrangig im Innen- und Rechtsausschuss des Landtages behandelt, sind aber auch für andere Ausschüsse von Relevanz. Soweit sich Auswirkungen auf den Landeshaushalt ergeben, was insbesondere bei Fragen der Besoldung der Fall ist, werden die betreffenden Angelegenheiten auch im Finanzausschuss beraten. Mit den bestehenden parlamentarischen Verfahren können unseres Erachtens die Themen / Probleme jederzeit kompetent und flexibel beraten werden. Die bisherige Zuordnung erscheint uns sachgerecht, so dass nach unserer Auffassung ein eigener Ausschuss oder Unterausschuss „Öffentlicher Dienst“ nicht geboten erscheint.

SPD BESSER IST DAS

In der ausgehenden Legislatur haben wir vor allem erlebt, dass der Wille, sich auf die Belange des öffentlichen Dienstes einzulassen und diese ergebnisorientiert in den Ausschüssen zu diskutieren, gerade in den regierungstragenden Fraktionen nicht sehr ausgeprägt war. Dies halten wir für einen Fehler, denn ohne einen handlungsfähigen und attraktiven Öffentlichen Dienst sind viele notwendige und zukunftsorientierte Maßnahmen und Projekte nicht umsetzbar.
Allerdings lässt sich die mangelnde Dialogbereitschaft nicht durch die Schaffung eines neuen Ausschusses beheben. Wir wollen stattdessen in einer sozialdemokratisch geführten Regierungskoalition dafür sorgen, dass die Belange der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durch die Landesregierung und in den Ausschüssen des Landtages wieder ernster genommen werden, als dies mit der Jamaika-Koalition möglich war.

BÜNDNIS 90 DIE GRÜNEN

Wir halten einen eigenen Ausschuss für die Belange des öffentlichen Dienstes nicht für notwendig oder zielführend. Der wöchentlich tagende Finanzausschuss bietet reichlich Raum und Möglichkeit, sich auch kurzfristig und ausführlich mit den Belangen des öffentlichen Dienstes zu befassen.

Freie Demokraten FDP

Die Befassung mit Belangen des öffentlichen Dienstes findet je nach Themenbereich in den jeweiligen bereits vorhandenen Fachausschüssen statt. Damit ist eine sachlich und fachlich professionelle Auseinandersetzung mit der jeweiligen Thematik oder Problematik möglich.

SSW Für uns im Norden.

Nein. Die innere Verwaltung ist Kernaufgabe des Innen- und Rechtsausschusses und dieser ist somit auch der Ausschuss für den öffentlichen Dienst. Es ist nach unserer Auffassung vielmehr wichtig, dass die im Landtag vertretenen Parteien, sich stärker für den öffentlichen Dienst einsetzen. Die Leistungen unserer Beschäftigten kann man gar nicht hoch genug einschätzen und deshalb müssen die Arbeitsbedingungen so verbessert werden, dass der öffentliche Dienst attraktiv bleibt. Das schafft kein neuer Ausschuss, sondern das geht nur, wenn alle Parteien diese Einsicht teilen.

KT ■

Diskussionsrunde als Livestream

Der dbb schleswig-holstein hat die Politik in einer hochkarätig besetzten Diskussionsrunde am 18. März im Kieler Wissenschaftszentrum aufgefordert, nach den Landtagswahlen mit mutigen Entscheidungen für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst zu sorgen. „Die Bürger wollen einen öffentlichen Dienst, der Sicherheit und Stabilität bietet. Und die Beschäftigten wollen genau diesen Dienst für die Allgemeinheit erbringen – allerdings werden sie immer häufiger mit einer bitteren Realität konfrontiert: die Politik verspricht mehr Leistungen als die Beschäftigten halten können", so dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp auch im Namen der komba gewerkschaft schleswig-holstein.

Moderatorin Verena Püschel und dbb Landesvorsitzender Kai Tellkamp rahmen die Repräsentantinnen und Repräsentanten der Parteien/Fraktionen ein

Zu den Ursachen dieses Problems zählen nach Überzeugung von komba und dbb sh von der Politik selbst errichtete Hürden bei der Personalgewinnung und -bindung: Insbesondere ist die Arbeitszeit zu hoch und das Weihnachtsgeld zu niedrig. Überfällige Korrekturen blieben bislang aus - ein herber Rückschlag für Wettbewerbsfähigkeit und Motivation.

Selbst unter Berücksichtigung der ergänzenden Erhöhung der Besoldung um 0,6 Prozent zum 1. Juni 2022 büßen die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein nach Berechnungen des dbb sh allein im diesem Jahr noch immer ein- bis dreitausend Euro ein. Und warum den Betroffenen außerdem eine 41-Stunden-Woche zugemutet wird, obwohl alle Nachbarländer mit 40 Stunden auskommen, kann inzwischen wirklich niemand mehr verstehen. Diese „Big-Points" sind erneut ein klarer Handlungsauftrag an die kommende Regierungskoalition.

Kai Tellkamp zeigte die Probleme auf

Komba sh und dbb sh halten außerdem eine praxistaugliche Weiterentwicklung der Verantwortungs- und Finanzierungsstrukturen der staatlichen Ebenen und Behörden für überfällig. Bereits im politischen Entscheidungsprozess muss verantwortungsbewusst mit der Frage umgegangen werden, wie Gesetze in der Praxis umgesetzt werden können.

Bei unserer als Livestream durchgeführten Diskussionsrunde hat sich die Politik zwar mit konkreten Zusagen zurückgehalten, aber Gesprächsbereitschaft signalisiert. Die Aufzeichnung kann auf unserer Homepage abgerufen werden. „Wir erwarten, dass in Regierungsverantwortung nicht mehr auf die Standspur ausgewichen wird", so Tellkamp.

Die Diskussion wurde von vielen kombanerinnen und kombanern verfolgt. Sie wurde aber auch aufgezeichnet und kann noch auf unserer Homepage angesehen werden.

Rede und Antwort standen…

Umfrage zeigt Stimmungsbild

Vor der Landtagswahl wurde ein Stimmungsbild aus der Mitte des öffentlichen Dienstes eingeholt – durch eine online-Umfrage der komba und des dbb sh. Das Ergebnis (www.dbbsh.de) zeigt: Für die Beschäftigten im öffentlichem Dienst kommt es bei ihrer Wahlentscheidung vor allem auf Inhalte an. Und da wird insbesondere bei der Arbeitszeit, aber auch bei der Bezahlung weiterhin Handlungsbedarf gesehen. Spannend wird, welche Parteienkonstellation den Handlungsauftrag bekommt: Das Umfrageergebnis würde jedenfalls mehrere Optionen zulassen *KT* ■

Nach dem Landtagsbeschluss zum Beamtenrecht:

Verbesserung für einige – Enttäuschung für viele

„Wir haben kein Interesse daran, dass die verfassungswidrige Besoldungssituation in Schleswig-Holstein durch Privilegien für Beamtinnen und Beamte beseitigt wird. Benötigt wird ganz einfach eine auskömmliche, leistungsgerechte und wettbewerbsfähige Besoldung.“ So kommentiert dbb Landesvorsitzender Kai Tellkamp den Gesetzesbeschluss in der März-Tagung des Schleswig-Holsteinische Landtages, mit dem die gerichtlich erzwungene Reparatur der Besoldung angestrebt wird.

Der Hintergrund: Das Bundesverfassungsgericht hatte vor zwei Jahren in einer Grundsatzentscheidung unter anderem klargestellt, dass es mit der Beamtenbesoldung möglich sein muss, eine vierköpfige Familie zu versorgen. Dabei müssen die Bezüge 15 Prozent oberhalb der sozialen Grundsicherung liegen. Doch die Messlatte wird in den unteren Besoldungsgruppen klar gerissen.

Aber anstatt die Grundbesoldung oder die Einschnitte in das Weihnachtsgeld zu korrigieren, wird ein Ausweichmanöver vorgenommen: Familienbezogene Leistungen werden – teils auf Antrag – deutlich ausgeweitet. Der Grund ist für den dbb sh klar: das ist die wesentlich günstigere Option. Denn es muss nur gezahlt werden, wenn und solange Kinder zu versorgen sind. Außerdem wird die Anpassung auch der mittleren und höheren Besoldungsgruppen vermieden – dies wäre nämlich eine zwingende Folge der Erhöhung unterer Gruppen, um die Abstände nicht einzuebnen.

Der gewählte Weg stellt nicht nur das Leistungsprinzip auf den Kopf – die Besoldung ist stärker als bisher von der Familiensituation statt von der Funktion abhängig – sondern dürfte aufgrund der problematischen Besserstellung von Beamtenkindern auch für neue gesellschaftspolitische Diskussionen sorgen.

Schwer nachvollziehbar ist auch, dass eine Rechtslage verschärft wird, die wichtige Beförderungen geradezu mit Bestrafungen verbindet: wer nach A 10 befördert wird, muss einen Teil der Beihilfekosten übernehmen und wer nach A 11 befördert wird, verliert den ohnehin zu geringen Anspruch auf den Weihnachtsgeld-Grundbetrag.

Schade - durch diese Entscheidungen, die teilweise erneut vor Gericht landen werden, wird auch die Freude über positive Gesetzesinhalte getrübt. Dazu zählen die Übertragung der Tarifanpassung auf die Besoldung, die Dynamisierung von Zulagen und überfällige Erhöhung der Wegstreckenentschädigung.

Komba und dbb werden prüfen, in welchen Punkten das künftige Besoldungsrecht abermals den verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht standhalten dürfte. Gegebenenfalls werden Musterverfahren eingeleitet sowie Empfehlungen zur vorsorglichen Geltendmachung von Ansprüchen gegeben. Diese für alle Beamtinnen und Beamte bedeutsamen Empfehlungen werden wir rechtzeitig im laufenden Jahr bekanntgeben um dem Erfordernis der „haushaltsnahen Geltendmachung“ Rechnung zu tragen. *KT* ■

Die wichtigsten Änderungen im Schleswig-Holsteinischen Beamtenrecht im Überblick

Der Schleswig-Holsteinische Landtag hat in seiner März-Tagung wichtige Gesetze beschlossen: zur Wiederherstellung der verfassungsgemäßen Alimentation sowie zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung. Neben der linearen Anpassung geht es um Familienzuschläge und die Beihilfe, aber auch um Unfallschutz im Homeoffice und die Wegstreckenentschädigung.

Die Gesetze beinhalten insbesondere die folgenden Regelungen:

- *Die Besoldung und Versorgung wird entsprechend der in der letzten Tarifrunde erreichten linearen Entgelterhöhung um 2,8 % zum 1. Dezember 2022 angepasst. Zuvor - am 1. Juni - erfolgt aufgrund der Besoldungsstrukturreform eine ergänzende lineare Erhöhung um 0,6 %. Die vom 1. Juni bis zum 30. November 2022 geltende Besoldungstabelle haben wir in dieser Ausgabe abgedruckt.*
- *Stellenzulagen sowie bislang feste Beträge der Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung werden entsprechend unserer Forderungen dynamisiert, so dass die lineare Anpassung zum 1. Dezember 2022 auch hier greift.*
- *Ausweitung des Dienstunfallschutzes auf Fälle, in denen Kinder zur Betreuung gebracht werden, auch wenn im Homeoffice gearbeitet wird. Damit wurde eine weitere Forderung der komba und des dbb sh erfüllt, die aus einer entsprechenden Regelung für gesetzlich Unfallversicherte resultiert. Die Benachteiligung der Beamtinnen und Beamten gegenüber Tarifbeschäftigten wurde in diesem Punkt also beseitigt. Die Regelung tritt am 1. Mai 2022 in Kraft.*
- *Die Wegstreckenentschädigung für den Einsatz des Privatautos für dienstliche Zwecke wird für den Zeitraum vom 1. Juni bis zum 31. Dezember 2022 auf 30 Cent bzw. bei „erheblichem dienstlichen Interesse“ auf 40 Cent angehoben. Mit dieser Maßnahme wird auf den von komba und dbb sh kritisierten Zustand reagiert. Weitere Hinweise siehe gesonderter Artikel.*
- *Die unterste Besoldungsgruppe ist ab dem 1. Mai 2022 A 6 statt A 5; gleichzeitig entfällt für die Besoldungsgruppen bis A 7 die Erfahrungsstufe 1. Dies ist für die Betroffenen unmittelbar mit einer entsprechenden finanziellen Besserstellung verbunden.*
- *Erhöhung des kindbezogenen Familienzuschlags um 40 Euro je Kind zum 1. Mai 2022.*
- *Einführung von Familienergänzungszuschlägen, mit denen noch bestehende Fehlbeträge zur Einhaltung des Abstandsgebotes zur sozialen Grundsicherung ausgeglichen werden. Dies erfolgt allerdings nur unter Einbeziehung des Familieneinkommens. Die Regelung tritt am 1. Mai 2022 in Kraft. Für Dritte und weitere Kinder besteht für die Zeit vom 1. Januar 2020 bis zum 30. April 2022 ein Anspruch auf Nachzahlung von Ergänzungszuschlägen in Höhe von monatlich 80 Euro.*
- *Erhöhung von Beihilfebemessungssätzen: für Ehe- bzw. eingetragene Lebenspartner/-innen bei zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern von 70 auf 90 % und für Kinder von 80 auf 90 %, wenn mindestens 3 berücksichtigungsfähige Kinder vorhanden sind.*
- *Beihilfeselbstbehalte entfallen (nur) bis einschließlich A 9. In der Heilfürsorge wird die Besoldungskürzung von 1,4 auf 1 % abgesenkt. Der Wegfall des Beihilfeselbstbehaltes ist rückwirkend zum 1. Januar in Kraft getreten, da es sich um Jahresbeträge handelt. In vielen Fällen wurde in diesem Jahr bereits vorsorglich auf die Berechnung des Selbstbehalte bei den entsprechenden Besoldungsgruppen verzichtet.*

Zu praktischen Auswirkungen und ggf. zum Handlungsbedarf für Betroffene (z.B. bezüglich der Familienergänzungszuschläge) werden wir noch ergänzend informieren und berichten. Das gilt auch für weitere Änderungen, die Ende April auf der Tagesordnung des Landtages stehen und die insbesondere das Laufbahnrecht betreffen.

Selbstverständlich informieren wir auch in unserem Seminar „Jahresaktuelle Neuigkeiten zum öffentlichen Dienstrecht“ am 31. Mai. Anmeldungen nehmen wir noch entgegen. *KT* ■

Brandbrief an die Abgeordneten des Landtages

Vor der Beschlussfassung der Gesetze zum Beamtenrecht haben wir mit einem Brief des dbb sh an die Abgeordneten appelliert, die komplexe Materie mit einer größeren politischen Sorgfalt zu behandeln und Nachbesserungen vorzunehmen. Doch es wurde nach dem Motto „Augen zu und durch“ verfahren – mit einer nicht zu Ende gedachten „Billig-Lösung“. Die Folge: Probleme, Gerechtigkeitslücken und Gerichtsverfahren werden in Schleswig-Holstein weiterhin zum Standard gehören, wenn es um die Belange der Beamten geht. Wir sind auch in Zukunft nicht konfliktscheu und werden die Interessen unserer Mitglieder weiterhin konsequent vertreten.

An dieser Stelle veröffentlichen wir den Brief des dbb sh an die Abgeordneten:

Gesetzgebungsverfahren zur Gewährleistung
- *eines ausreichenden Abstandes der Alimentation zur sozialen Grundsicherung*
- *und zur amtsangemessenen Alimentation von Beamtinnen und Beamten mit mehr als zwei Kindern*

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wenn wir uns als Spitzenverband der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes mit einem Brief, der auch für die Veröffentlichung vorgesehen ist, direkt an alle Landtagsabgeordneten wenden, spricht das für ein außergewöhnlich bedeutsames Anliegen.

Tatsächlich geht es um nicht weniger als die Wiederherstellung der Verfassungskonformität der Besoldung der Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein. Bereits die zweifelsfreie Feststellung, dass die Anforderungen der Verfassung nicht mehr erfüllt werden – ein Zustand, der nach unserer Überzeugung bereits seit dem Jahr 2007 besteht – markiert eine bemerkenswerte und im Grunde auch beschämende Situation.

Wenn jetzt aber ein Gesetzentwurf, mit dem diese Situation repariert werden soll und dem damit eine absolut grundsätzliche Bedeutung zukommt, ungeachtet der erheblichen Bedenken nahezu aller Fachleute und unter Verzicht auf eine mündliche Anhörung beschlossen werden soll, dann lässt uns das jedenfalls in diesem Fall an einem lösungsorientierten politischen Handeln zweifeln.

Daran mangelt es nämlich, wenn ein zugesagtes Vorhaben noch vor der Wahl abgeschlossen werden soll, obwohl der eingeschlagene Weg offenkundig unzureichend geeignet ist. Daran mangelt es auch, wenn verhindert werden soll, dass ein unpopuläres Problem für den Fall einer künftigen Regierungsbeteiligung in die mögliche „Erbmasse“ einfließt. Schließlich mangelt es daran, wenn das Erfordernis einer neuen verfassungsgerichtlichen Klärung ausgelöst wird, die aber erst nach vielen Jahren zu erwarten ist.

Unsere Kritik an dem vorliegenden Gesetzentwurf haben wir in unserer schriftlichen Stellungnahme (Landtagsumdruck 19/7212) zum Ausdruck gebracht. An dieser Stelle möchten wir unsere Position für Sie vereinfacht zusammenfassen.

Die verfassungswidrige Unterschreitung des Abstandes der Besoldung zur sozialen Grundsicherung einer vierköpfigen Familie soll insbesondere dadurch beseitigt werden, indem familienbezogene Besoldungs- und Fürsorgeleistungen erheblich ausgeweitet werden. Hier wird jedoch Besoldungspolitik mit Sozialpolitik verwechselt und dabei werden auch noch gesellschaftspolitisch problematische Unwuchten provoziert, indem unverhältnismäßige Privilegien geschaffen werden. Unsere Vorstellung, die reguläre Besoldung so auszugestalten, dass es grundsätzlich möglich ist, lediglich unter Einbeziehung der bereits bestehenden familienbezogenen Komponenten eine vierköpfige Familie zu versorgen, ist nach unserer Überzeugung keinesfalls überzogen.

Die stattdessen vorgesehenen Maßnahmen stellen das aus der Verfassung resultierende Leistungsprinzip auf den Kopf, indem sich die Besoldung weniger an der Leistung und mehr am Familienstand orientiert.

Ebenfalls verfassungsrechtlich bedenklich ist die Umgehung des Grundsatzes der abgestuften Besoldung, der einen angemessenen Abstand zwischen den Besoldungsgruppen meint. Eine eigentlich sachgerechte Anpassung der regulären Besoldung in den unteren Gruppen müsste nämlich auch in den darüber liegenden Besoldungsgruppen nachvollzogen werden, um der unterschiedlichen Wertigkeit der Funktionen Rechnung zu tragen. Um diesen Effekt zu vermeiden, wird auf die Ausweitung der kinderbezogenen Leistungen ausgewichen.

Die faktische Abwertung von höherwertigen Funktionen wird durch die außerdem vorgesehene weitere Streichung unterer Besoldungsgruppen noch intensiviert. Eine Qualifikation für höherwertige Funktionen ist weniger lohnend, weil der Abstand zu darunter liegenden Funktionen reduziert wird. Dies ist übrigens selbst für die Beschäftigten mit niedrigeren Besoldungsgruppen kontraproduktiv: ihnen werden Beförderungsmöglichkeiten und damit Perspektiven genommen.

Als gewerkschaftlicher Spitzenverband könnten wir es uns sehr einfach machen und zunächst einmal das Vorgesehene mitnehmen. Doch wir halten es für wichtiger, Fehlentwicklungen zu vermeiden und ein wirklich zukunftsfähiges Besoldungsrecht zu schaffen. Wir wünschen uns eine Lösung, die langfristig trägt, zweifelsfrei verfassungskonform ist, im Innen- und Außenverhältnis fair ist sowie die Gewinnung und Bindung von Personal (Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Berufsbeamtentums) fördert.

Aus unserer Sicht ist es grundsätzlich bedenklich, wenn politische Entscheidungen nur ausgesprochen knapp und in Randlage statt klar und mittig auf dem Boden der Verfassung stehen. Wenn diese kritische Verortung sogar bezüglich der Einkommensbedingungen der eigenen Beschäftigten vorgenommen wird, ist das alles andere als ein positives Signal.

Da mit Blick auf den Verfahrensstand und auf die gesamtpolitische Situation ein kompletter Neustart des Gesetzgebungsprozesses nicht realistisch erscheint, sollte zumindest ein Minimum sachgerechter Nachbesserungen erfolgen. Dafür haben wir lösungsorientierte Vorschläge, die personal- und haushaltspolitisch auch realistisch sind:

- *Anstelle der Erhöhung des Familienzuschlags für das erste Kind um 40 Euro sollte die Grundbesoldung durchgehend um 40 Euro erhöht werden.*
- *Der Selbstbehalt in der Beihilfe sollte für alle Besoldungsgruppen gestrichen werden (mit entsprechenden Folgewirkungen bei der Heilfürsorge)*
- *Die jährliche Sonderzahlung sollte dynamisiert werden (davon soll laut dem ebenfalls vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung in Schleswig-Holstein im Jahr 2022 systemwidrig abgesehen werden, was eine schleichende Besoldungsverschlechterung bedeutet).*
- *Die noch der Besoldungsgruppe A 9 zugeordneten Einstiegsämter der Laufbahngruppe 2 sollten auf A 10 angehoben werden.*

Wir appellieren an Sie, die Schlüssigkeit und die Akzeptanz des Gesetzesvorhabens durch diese positiven Signale, die fraktionsübergreifend getragen werden sollten, zu fördern!

Mit freundlichen Grüßen

Kai Tellkamp
Landesbundvorsitzender *KT* ■

komba Jahrestagung Dienstrecht:

Schärfung des beamtenpolitischen Profils

Den Beamtinnen und Beamten kommt in unserem Staatssystem bis hin zur kommunalen Ebene eine unverzichtbare Rolle zu: durch ihre ausgeprägte Treuepflicht haben sie einen hohen Anteil an der Sicherstellung öffentlicher Dienstleistungen und damit am Gemeinwohl. Aufgrund ihrer besonderen Stellung gewährleisten sie außerdem einen sachgerechten Umgang mit hoheitlichen Befugnissen. Deshalb ist es auch von besonderer Bedeutung, dass die Interessen der Beamtinnen und Beamten wirkungsvoll vertreten werden.

Genau das war das zentrale Thema der diesjährigen Dienstrechtstagung der komba gewerkschaft im dbb Bildungszentrum Königswinter-Thomasberg, an dem die beamtenpolitischen Vertreter der Landesgewerkschaften teilgenommen haben. Denn die vielzitierte Treuepflicht ist keine Einbahnstraße, sie muss in einem ausgewogenen Verhältnis stehen mit der Fürsorgepflicht.

Leitthemen

Deshalb hat der Dienstrechtsausschuss unter Leitung des 2. Komba Bundesvorsitzenden Christoph Busch, unterstützt durch komba-Mitarbeiterin Judith Pickartz, eine Initiative zur Schärfung des beamtenpolitischen Profils auf den Weg gebracht. Gegenstand sind Leitthemen, um die sich die komba gewerkschaft im Zusammenhang mit dienstrechtlichen Aspekten schwerpunktmäßig kümmern wird.

Dazu zählen Benachteiligungen bei der Arbeitszeit, wovon wir auch in Schleswig-Holstein ein Lied von singen können. Die bestehenden Unterschiede und häufig noch unzureichende Möglichkeiten der Flexibilisierung sind nicht in Stein gemeißelt, auch mit Blick auf die zunehmende Bedeutung der Work-Life-Balance. Auch die Leistungsgerechtigkeit muss gestärkt werden, indem die Übernahme höherwertiger Aufgaben verbindlich honoriert wird. Ergänzend wurden eine Reihe weiterer Ideen zusammengetragen, um das Berufsbeamtentum flächendeckend positiv weiterzuentwickeln – von der finanziellen Ankerkennung einer Ausbildertätigkeit über die Förderung des Ehrenamtes bis hin zu einheitlichen Standards.

Beamtenstatusgesetz sorgt für wenig Einheitlichkeit

Natürlich muss auch die Besoldung, die Beihilfe und das Laufbahnrecht in die Betrachtung einbezogen werden. Denn mit dem bundesweit geltenden Beamtenstatusgesetz gelingt es in der aktuellen Fassung offenkundig nicht, diese und weitere wesentliche beamtenrechtliche Regelungen auf einem vergleichbaren Niveau zu halten.

Dies wurde auch deutlich in den weiteren Vorträgen im Rahmen des komba-Seminars. Bardo Kraus nahm als ehemaliges Mitglied der komba Bundesleitung eine vergleichende Betrachtung der Besoldung in den Ländern, die auch für die jeweiligen Kommunen maßgebend ist, vor. dbb Landesbundvorsitzender Roland Staude und der Fachbereichsleiter Personalmanagement der Stadt Mönchengladbach, Oliver Flohr, haben ergänzend Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung vorgestellt: Vorhaben des Landesgesetzgebers in Nordrhein-Westphalen und praktische Erfahrungen auf kommunaler Ebene.

*Von der Veranstaltung, an der von komba gewerkschaft schleswig-holstein **Jens Paustian** sowie – als Mitglied der Bundesjugendleitung – **Maria Schiemann** teilgenommen haben, gingen viele Impulse für die weitere komba-Gewerkschaftsarbeit aus. Wir werden daran anknüpfen.*

KT ■

Wenn es nach der komba geht, würden Beamtinnen und Beamte immer auf der Sonnenseite stehen: die Teilnehmer an der komba Dienstrechtstagung arbeiten daran.

Wegstreckenentschädigung bei Dienstreisen wird für Beamte und Tarifbeschäftigte erhöht:

Kosten dürfen nicht auf Beschäftigte abgewälzt werden

Viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes setzen für dienstliche Fahrten ihren privaten Pkw ein. Dies ist aufgrund der Kostenexplosion der Treibstoffpreise bei einer unveränderten Wegstreckenentschädigung nach unserer Überzeugung nicht mehr zumutbar. Deshalb haben wir gegenüber dem Finanzministerium eine kurzfristige und spürbare Anhebung der Entschädigung gefordert.

Wenn der private Pkw dienstlich genutzt wird, beträgt die Wegstreckenentschädigung aktuell lediglich 20 Cent je Kilometer beziehungsweise bei einem erheblichen dienstlichen Interesse 30 Cent je Kilometer. Diese Werte verharren bereits seit Jahren – auch im Ländervergleich - auf einem ohnehin niedrigem Niveau. Inzwischen dürfte kein Zweifel mehr bestehen, dass diese Werte zu gering sind. „Denn es ist nicht hinnehmbar, dass Kosten zur Erledigung von Dienstgeschäften, die dem Gemeinwohl dienen, auf die Beschäftigten abgewälzt werden“, hat dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp die Landesregierung zum Handeln aufgefordert.

Dabei geht es um wichtige öffentliche Aufgaben wie Genehmigungsverfahren, Gesundheitsschutz, Lebensmittelüberwachung, Betriebsprüfungen,

Veterinärwesen, Familienhilfen oder soziale Betreuungen. Auch Qualifikationsmaßnahmen (z.B. die Wahrnehmung von Fortbildung) sind betroffen. Häufig kann in der Praxis weder auf Dienst-Kfz noch öffentliche Verkehrsmittel zurückgegriffen werden.

Zunächst befristete Erhöhung

Es wurde tatsächlich kurzfristig auf den von komba und dbb sh kritisierten Zustand reagiert - mit einer Ergänzung des Gesetzgebungsverfahrens zur Alimentation. Die landesspezifische Anpassung gilt aufgrund von Verweisen im TV-L und im TVöD auch für Tarifbeschäftigte.

Die Wegstreckenentschädigung für den Einsatz des Privatautos für dienstliche Zwecke wird für den Zeitraum vom 1. Juni bis zum 31. Dezember 2022 auf 30 Cent bzw. bei „erheblichem dienstlichen Interesse“ auf 40 Cent angehoben. Allerdings: die Anhebung ist auf den Zeitraum vom 1. Juni bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Die Landesregierung möchte offenbar die weitere Entwicklung abwarten und sich zunächst nicht langfristig binden.

Komba und dbb sh werden natürlich die Auslauffrist im Blick behalten und sich für eine Folgeregelung einsetzen. Diese ist aufgrund der grundsätzlich seit Jahren zu niedrigen Entschädigung und der weiterhin bestehenden sachwidrigen Differenzierung zwischen geringerem und erheblichen dienstlichen Interesse ohnehin dringend angezeigt.

Einsatzverweigerung?

Im Zweifelsfalle sollte die Bereitschaft, das private Fahrzeug einzusetzen, zurückgenommen werden. In aller Regel besteht dafür nämlich keine Verpflichtung. Auf Gewohnheitsrecht können sich Arbeitgeber und Dienstherren nicht berufen. Ungeachtet dessen hat sich durch die deutlich gestiegenen Kosten die „Geschäftsgrundlage“ geändert. *KT* ■

Wenn Beschäftigte angegriffen werden:

Voraussetzungen für Entschädigungen optimiert

Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes darf nicht toleriert werden. Neben der Prävention und den strafrechtlichen Konsequenzen für Aggressoren kommt der Entschädigung der Betroffenen eine große Bedeutung zu. Eine am 18. März in Kraft getretene Änderung des Landesbeamtengesetzes schließt jetzt zunächst für Beamtinnen und Beamte eine Regelungslücke bei Schmerzensgeldansprüchen.

Zwar gab es in Schleswig-Holstein bereits die Möglichkeit, dass der Dienstherr Schmerzensgeldansprüche an seine Beamtinnen und Beamte selbst auszahlt. Dann gehen die Ansprüche gegen den Schädiger auf den Dienstherrn über, so dass dieser anstelle der Beamtin/des Beamten die Durchsetzung übernimmt.

Doch was ist, wenn es an der Verantwortlichkeit des Schädigers mangelt (z.B. wegen einer Altersgrenze oder eines geistigen Zustandes) oder ein Schädiger gar nicht festgestellt werden kann? In solchen Fällen bestand bisher nicht die Möglichkeit, dass der Dienstherr quasi in Vorleistung geht. Diese Lücke wurde durch eine vom Schleswig-Holsteinischen Landtag beschlossene Änderung des Landesbeamtengesetzes jetzt geschlossen.

Erfasst sind immaterielle Schadensersatzfälle wegen einer Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung. Der Dienstherr kann die Entschädigung auf Antrag der Beamtin/ des Beamten leisten. Voraussetzung ist, dass der Schaden mit mindestens 250 Euro beziffert wird.

Wir begrüßen, dass in dem Gesetzgebungsverfahren die im Einvernehmen mit der komba eingereichte Stellungnahme des dbb sh berücksichtigt wurde. Die Schlüssigkeit der Regelung wurde nachjustiert und es wurde vermieden, dass zu hohe Hürden (z.B. rechtskräftige Feststellung von Schmerzenzgeldansprüchen oder konkreter Nachweis nicht bestehender Verantwortlichkeit) aufgebaut werden.

Aus unserer Sicht ist es Bestandteil der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, wenn er dafür sorgt, dass Schmerzenzgeldansprüche seiner Beamtinnen und Beamten auch in „Störfällen“ erfüllt werden. Solche Situationen können in diversen anderen Aufgabenbereichen des öffentlichen Dienstes auftreten. „Es ist richtig und wichtig, dass der Dienstherr hinter seinen Beamtinnen und Beamten steht, die im Zuge der Dienstausübung einen Schaden erleiden, auch wenn dieser immaterieller Natur ist“, heißt es in der Stellungnahme.

Die Änderung des Landesbeamtengesetzes geht zurück auf eine Initiative der SPD-Fraktion. Im Laufe der Ausschussberatungen wurde ein Änderungsantrag von CDU, den Grünen und der FDP vorgelegt und einstimmig angenommen.

Für den dbb sh ist außerdem wichtig, dass Tarifbeschäftigte in ähnlicher Lage nicht benachteiligt sind. Soweit dies in der Praxis nicht sichergestellt werden kann, sollten entsprechende Regelungen in den Tarifverträgen vereinbart werden.

KT ■

komba jugend

Aktion in Flensburg und Sitzung der Landesjugendleitung

Bereits seit dem letzten Jahr plant die Landesjugendleitung SH eine Tour durch Schleswig-Holstein mit verschiedenen Aktionen in den Kreisverbänden. Wir wollen unsere Jugendmitglieder besser kennenlernen und uns mit euch über eure Anliegen und Probleme unterhalten, getreu dem Motto: „Nähe ist unsere Stärke!“.

Lange hat uns die Pandemie unsere Pläne und Aktionen verhindert. Am 01. April 2022 konnten wir aber endlich in Zusammenarbeit mit der komba jugend Flensburg unsere Auftaktveranstaltung „Tour durch SH“ umsetzen. Die gesamte Landesjugendleitung SH reiste nach Flensburg an und war gespannt auf die erste Aktion. Nach dem unsere Landesjugendleiterin Jana Hanold alle Teilnehmenden begrüßt hatte, gab es ein Schnitzelbuffet und reichlich Getränke. Nach dem der Hunger und der erste Durst gestillt war, ging es für alle auf die Bowlingbahn. Am Ende der ersten Bowlingrunde gab es sogar noch eine Siegerehrung und Preise für die Plätze 1 – 3 wurden verteilt. Wir hatten einen tollen gemeinsamen Abend im Bowlingcenter Flensburg und hoffen, dass unsere nächsten Aktionen genauso gut angenommen werden. Die nächsten Aktionen sind bereits geplant. Folgt uns gerne auf Facebook und Instagram, dort veröffentlichen wir unsere Einladungen und berichten über unsere Arbeit als Landesjugendleitung SH.

Nach unserer erfolgreichen Aktion am Freitagabend in Flensburg, hat die Landesjugendleitung SH den nächsten Tag direkt für eine gemeinsame Sitzung genutzt. Es wurden die nächsten Aktionen geplant und Termine festgelegt. Unter anderem war ein großer Punkt auf der Tagesordnung die Vorproduktion unseres von Social Media Contents. Wir statteten uns mit unserem komba jugend Pullovern und Mützen aus und zogen in die Flensburger Innenstadt und an den Hafen. Zum Glück spielte das Wetter mit. Es sind viele lustige Videos und Fotos entstanden, seid gespannt und folgt uns auf Instagram!

NM ■

Facebook

Instagram

Nach dem gemeinsamen Bowlingabend und netten Gesprächen ging es am nächsten Tag frisch in die Vorstandssitzung (Nele Möller, Pia Wehrmann, Fawad Hosseini, Jana Kiehl und Jana Hanold - von links).

Die nächste „Tour durch SH“

*Wir laden euch gemeinsam mit der komba jugend Bad Segeberg am **14.05.2022** um **12:00 Uhr** im **Erlebniswald Trappenkamp** - Tannenhof - 24635 Daldorf dazu ein, mit uns den Erlebniswald zu durchforsten, zu grillen und hoffentlich eine Menge Spaß zu haben. Für einen Eigenanteil in von 5,00 € für Mitglieder und 10,00 € für Nichtmiglieder bekommt ihr etwas zu Essen (auch vegetarisch), Getränke und natürlich den Erlebniswald.*

*Anmeldeschluss ist der **06.05.2022**. Du kannst dich gerne per Mail - jugend@komba.de, Facebook oder Instagram anmelden.* ■

Bundesjugendausschuss komba:

Der Bundesjungendausschuss (BJA) fand vom 08.04. bis 10.04.2022 in der Freien und Hansestadt Hamburg statt.

Der Bundesjungendausschuss ist nach dem Bundesjugendgewerkschaftstag das höchste Organ der komba jugend. Er tritt mindestens zweimal im Jahr zusammen. Der Bundesjugendausschuss und besteht aus der Bundesjugendleitung und den Vorsitzenden der komba Landesjugendverbände.

Es werden Grundsatzfragen der Jugendverbandsarbeit besprochen, der Haushaltsplan für das Rechnungsjahr genehmigt, mögliche Nachwahlen von Mitgliedern der Bundesjugendleitung eingeleitet sowie die Bestellung von Beauftragten und das Einsetzen von Kommissionen oder Projektgruppen beschlossen.

Des Weiteren nimmt der Bundesjugendausschuss die Berichte aus den Arbeitsgebieten der Bundesjugendleitung entgegen und stimmt über vorliegende Anträge und Entschließungen ab.

Es waren 23 Mitglieder der Landesjungendverbände aus zehn Bundesländern vertreten.

Landesjugendvorsitzende Jana Hanold (links), Fawad Hosseini und Nele Möller dabei

***Kai Tellkamp**, stellvertretender Bundesvorsitzender der komba gewerkschaft, und **Jürgen Minners**, Landesvorsitzender komba Hamburg haben alle Mitglieder des BJA herzlich begrüßt.*

Themen der Sitzung waren insbesondere:

- *aktuelle Jugendpolitik (nach) der Corona-Pandemie*
- *Öffentlichkeitsarbeit*
- *Nachwahl der Bundesjugendleitung*
- *Berichte aus den Landesjugendverbänden*
- *Kooperationen und Mitgliedergewinnung*

Der nächste BJA findet vom 08.12 bis 10.12.2022 statt. Über den Ort wird noch erörtert. *FH* ■

Nachwahl in der Bundesjugendleitung

*Nachdem **Yannick Weiß** im Januar 2022 aus persönlichen Gründen seinen Rücktritt aus der Bundesjugendleitung erklärte, war diese auf der Suche nach einer geeigneten Nachfolge. Wir sind sehr stolz, dass die Wahl auf **Fawad Hosseini** gefallen ist und er einstimmig beim Bundesjugendausschuss in Hamburg gewählt worden ist. Nun ist neben **Maria Schiemann** noch ein weiterer Schleswig-Holsteiner in der Bundesjugendleitung vertreten.*

Wir wünschen beiden für die Arbeit viel Spaß und tolle Erfolge. *JH* ■

Die Vertreter aus Schleswig-Holstein bei der Sitzung der Bundesjugend:
Maria Schiemann, Jana Hanold, Fawad Hosseini und Nele Möller (von links)

Jugendseminare

Datum	Thema
09.06.2022-J	Bestens informiert in die JAV-Arbeit: JAV-Grundschulung
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

■

Senioren

Wir gratulieren!

Alles Gute wünschen wir unseren Kolleginnen und Kollegen, die in den vergangenen Wochen ihren 60., 65., 70., 75. oder 80. Geburtstag hatten oder älter als 80 Jahre geworden sind.

70. Geburtstag
11.04. Klaus Wittke, Harrislee

83. Geburtstag
07.04. Alfred Bohl, Itzehoe

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

98. Geburtstag
17.04. Ewald Meier, Marne

Auch im Ruhestand: Bleiben lohnt sich

Wer in Rente beziehungsweise in Pension geht, lässt zwar das aktive Berufsleben hinter sich. Doch in dem neuen bevorstehenden Lebensabschnitt sollte nicht auf eine gewerkschaftliche Anbindung verzichtet werden.

Seniorinnen und Senioren profitieren von unserem Engagement und unseren Leistungen

- *für Pensionserhöhungen im Einklang mit der Besoldung der aktiven Kolleginnen und Kollegen*
- *für faire Anpassungen der Rente und der Zusatzversorgung*
- *für den Erhalt der Alterssicherungssysteme im öffentlichen Dienst*
- *für alte(n)sgerechte Arbeitsbedingungen und die Berücksichtigung individueller Wünsche für den Übergang in den Ruhestand*
- *für die generationengerechte Weiterentwicklung unseres Sozialstaates*
- *durch unsere auch für Senioren bestehenden Serviceangebote wie Rechtsschutz, Informationen oder dbb Vorteilswelt*
- *rund um das das Thema „Alter," die neben unserem gesellschaftspolitischen Engagement auch einen speziellen Rechtsschutz bezüglich der Feststellung des Pflegegrades umfassen.*

Senior:innen verfügen über viele Erfahrungen, die auch für unsere Gewerkschaftsarbeit wertvoll sind. Wir bieten Möglichkeiten, diese eizubringen und sich für eine gute Zukunft zu engagieren.

Senior:innen wissen auch aufgrund ihrer langjährigen gewerkschaftlichen Organisation, was Solidarität bedeutet und bewirken kann. Dies gilt unverändert auch im Ruhestand.

Senior:innen behalten durch eine fortbestehende Mitgliedschaft durch Informationen und Kontaktmöglichkeiten eine Anbindung an das Geschehen im öffentlichen Dienst und die Arbeit der komba gewerkschaft schleswig-holstein.

Alle unserer Mitglieder, die im Ruhestand sind, erhalten kostenfrei das dbb Magazin „Aktiv im Ruhestand" (AiR). Sie informiert über alle Aktivitäten der dbb bundesseniorenvertretung, der Seniorenvertretungen der Mitgliedsgewerkschaften sowie der Landesbünde. Wichtige aktuelle Gesetzgebungsverfahren und Gerichtsentscheidungen werden darin veröffentlicht. Zusätzlich finden die Senior:innen Artikel zu verschiedensten Interessensgebieten wie Gesundheit, Reisen und Sport, Lebensqualität, Forschung, technische Hilfsmittel und soziale Netzwerke.

Geben Sie uns daher Bescheid, wenn Sie in den Ruhestand eintreten oder wenn Sie das Magazin als Ruheständler derzeit noch nicht erhalten. Wir nehmen Sie gerne in den Verteiler auf.

Bei uns sind Senioren nicht auf dem Abstellgleis, sondern mitten im Geschehen! *MW*

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 12/2022 Fachseminar

Kniffe und Fallen im Eingruppierungsrecht und in der Stufenzuordnung

Termin: **28.06.2022**
Veranstaltungsort: Kiel - Tagesveranstaltung

Wer kann teilnehmen?
Personalvertretungsmitglieder, Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger sowie interessierte bzw. betroffene Beschäftigte.

Was ist das Ziel?
Das Eingruppierungsrecht einschließlich der Stufenzuordnung in TVöD und TV-L ist nach wie vor eine komplexe und nicht immer praxisgerechte Materie. Oft klaffen die Erwartungen der Beschäftigten oder die Ziele der Dienststellen einerseits und die rechtlichen Vorgaben andererseits weit auseinander. Deshalb sollen in diesem Seminar nicht nur die wesentlichen Eingruppierungs- und Stufenregelungen dargestellt, sondern auch praxisorientierte Hinweise zur Anwendung gegeben werden. Dabei werden Fragen aus dem Teilnehmerkreis erörtert und Diskussionen ermöglicht.

Was wird vermittelt?
- Kriterien für die Eingruppierung
  - Tarifautomatik: Zwischen starren Vorgaben und Flexibilität
  - Vorübergehende oder dauerhafte Tätigkeitsübertragung inkl. Vertretungen und Erprobung
  - Arbeitsvorgänge und relevante Aufgaben
  - Systematik der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale, Abgrenzung zu speziellen Merkmalen
  - Umgang mit der Ausbildungs- und Prüfungspflicht bei Kommunen
- Höhergruppierungsanträge
  - Anforderungen bezüglich Inhalt und Adressat
  - Wirkung und Rückwirkung - Durchsetzungsmöglichkeiten und seine Grenzen
- Rückgruppierungen – Voraussetzungen und Vermeidung
- Stufenzuordnungen
  - Ein- und Umgruppierungen - Leistungsbezug
  - Flexibilität zur Personalgewinnung und Personalbindung

Referent: Kai Tellkamp, dbb sh

Kosten: Mitglieder: 100,00 Euro Nichtmitglieder: 130,00 Euro

Leistungen: Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung

Anmeldefrist: **30.05.2022**

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

Hinweis: Die Themen „Stellenbeschreibungen und Stellenbewertungen“ werden in dem Seminar S 20/2022 behandelt. Wir empfehlen ggf. die ergänzende Teilnahme.

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 2/2022
April/Mai

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

Änderungsmitteilung

Ich möchte folgende Änderungen mitteilen.

Name, Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

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

E-Mail: _____

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

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

Rente/Ruhestand seit: _____

Arbeitgeber/Dienstherr: _____

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

Bankverbindung

Kreditinstitut:

IBAN: D E _____ *BIC:* _____