



komba rundschau

s c h l e s w i g - h o l s t e i n

Mitgliedermagazin der **komba gewerkschaft s-h**

Heft Juni 2023



Der Juni steht wie jedes Jahr im Zeichen des Pride Month. Wir als **komba gewerkschaft** stehen für soziale Gerechtigkeit und gleiche Rechte für alle ein. Bei uns ist jeder Mensch willkommen, unabhängig von der sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität. Wir engagieren uns für eine Gesellschaft und Arbeitswelt ohne Diskriminierung – deshalb stehen wir auch hinter der Botschaft von PRIDE für Vielfalt, Offenheit und Toleranz. Steigende Zahlen bei Straftaten gegen die sexuelle Orientierung oder europäische Nachbarländer, die LGBTQ – freie Zonen aussprechen wollten zeigen, dass wir lange noch nicht da sind, wo wir stehen sollten.

Eine klare Position für Offenheit und Toleranz ist nach wie vor unerlässlich und wichtig!



komba
gewerkschaft
schleswig-
holstein

Fachgewerkschaft im



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**
schleswig - holstein

Inhalt

- Vertrauensschaffender Blick auf die Finanzen der Versorgungsausgleichskasse **2**
- Vertrauen in die Kommunalpolitik **3**
- Einflussnahme und Vorgaben zum Erscheinungsbild **3**
- Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes **4**
- „Wir sagen „Danke“ und wünschen alles Gute für die Zukunft!“ **5**
- Arbeitszeitgestaltung als Attraktivitätsfaktor **5**
- Haushaltssperre beim Land **6**
- Frischer Wind für die Geschäftsstelle **7**
- Mitgliederversammlung Kreisverband Plön **8**
- Mitgliederversammlung Kreisverband Segeberg **8**

komba Bundesmagazin

Herausgeber:

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

Redaktion: leitende Redakteur:in Magdalena Wilcke, Daniel Schlichting, Beiträge: Kai Tellkamp (KT), Jens Paustian (JP), Daniel Schlichting (DS), Sandra Hauschildt (SH)

Fotos: eigene; pixabay - Anrita1705, Bilja St, jorono; pixelio - Hofschläger
Auflage: ca. 4.000 Stück
Redaktionsschluss: 30.06.2023

Die komba rundschau 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.

Verlag: DBB Verlag GmbH. Internet: www.dbb-verlag.de. E-Mail: kontakt@dbbverlag.de. Verlagsort und Bestellschrift: Friedrichstraße 165, 10117 Berlin
Telefon: 030.7261917 - 0
Telefax: 030.7261917 - 40

Liebe Kolleg:innen,

am 14. Mai 2023 waren 2.383.023 Wahlberechtigte in Schleswig-Holstein aufgefordert, ihre Stimme bei den Kommunalwahlen abzugeben. In 1.077 Gemeinden und 11 Kreisen wurden die Gemeinde-, Stadtvertretungen und Kreistage neu gewählt. Nach fünf Jahren galt es erneut rund 14.000 Mandate an die Bewerber:innen zu verteilen, die sich zur Wahl gestellt haben.



Darunter bewarben sich auch wieder viele engagierte Komaner:innen, die zukünftig die Geschichte in den Gemeinden, Städten, Ämtern und Kreisen auch auf politischer Ebene mitgestalten. Allen Gewählten danke ich für ihre Bereitschaft und wünsche in den kommenden fünf Jahren ein glückliches Händchen und gute Beschlüsse.

Als Teil der Exekutive und willensbildendem Organ in allen Selbstverwaltungsangelegenheiten gestalten Gemeindevertretungen maßgeblich das Zusammenleben auf gemeindlicher Ebene. Wichtig und aus meiner Sicht unerlässlich für die erfolgreiche Arbeit einer Gemeinde, ist jedoch das Verständnis, dass Gemeindevertretung und Verwaltung eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. In den Rathäusern, Amtsverwaltungen, Kreishäusern und vielen anderen Einrichtungen der Kommunen und des Landes sitzen viele motivierte Kolleg:innen, die täglich mit hohem Einsatz ihren Dienst für die Menschen in Schleswig-Holstein tun.

Nach jeder Kommunalwahl werden die Karten neu gemischt. Gut wäre es, wenn die kommenden fünf Jahre dafür genutzt werden, dass Politik und Verwaltung gemeinsam an einem Strang ziehen. Eine Trennung in „die Verwaltung“ und „die Politik“ hilft am Ende nicht, um die vielen Herausforderungen in und außerhalb der Dienststellen in unserem Land zu lösen.

Als komba gewerkschaft schleswig-holstein freuen wir uns auch weiterhin auf eine gute und konstruktive Zusammenarbeit.

Mit kollegialen Grüßen

Ihr

Daniel Schlichting
Landesvorsitzender

Vertrauensschaffender Blick auf die Finanzen der Versorgungsausgleichskasse

Bei der Versorgungsausgleichskasse der Kommunalverbände in Schleswig-Holstein (VAK) wurde ein Anlageausschuss eingerichtet. Neben dem Finanzministerium, den kommunalen Landesverbänden und der Investitionsbank steht auch dem dbb schleswig-holstein als gewerkschaftlicher Spitzenverband der komba eine Benennungsmöglichkeit für dieses Gremium zu. Im Einvernehmen mit dem komba Landesvorstand wurde der stellvertretende dbb Lan-

desbundvorsitzende Harm Thiesen benannt, der eine vergleichbare Funktion im Beirat des Versorgungsfonds des Landes Schleswig-Holstein innehat. Dies ermöglicht eine aufeinander abgestimmte Begleitung der finanzpolitischen Entscheidungen bei den beiden Institutionen, die für die Beschäftigten von immenser Bedeutung sind.

Die Anlagerichtlinien der VAK sehen vor, dass ein Anlageausschuss

zu bilden ist, wenn bei der Vermögensanlage eine Aktienbeimischung umgesetzt wird. Dieser Anlageausschuss legt die Anlagestrategie für die Aktienbeimischung fest und berät zu ihm vorgelegten Anlagefragen.

„Wir begrüßen, dass auch die Gewerkschaftsseite als Interessenvertretung der Beschäftigten bei der Bildung des Anlageausschusses berücksichtigt wurde“ so komba Landesvorsitzender Daniel Schlichting.

„Das schafft Vertrauen für einen sorgfältigen und sicheren Umgang mit den für die Ansprüche der Beschäftigten vorgesehenen Mitteln.“

KT ■

Nach den Kommunalwahlen:

Vertrauen in die Kommunalpolitik muss sich als gerechtfertigt erweisen



Nachdem wir die Kommunalwahlen vor dem Wahltag in Schleswig-Holstein in der komba rundschau aufgegriffen haben (Ausgabe 4/2023), wollen wir nach den Wahlen daran anknüpfen. Denn nach Überzeugung der komba gewerkschaft ist kein demokratischer Prozess bürger- und praxisnäher als die Kommunalwahlen. Sie spielen deshalb eine wesentliche Rolle für die Akzeptanz und das Verständnis unserer demokratischen Ordnung.

Unbefriedigende Wahlbeteiligung

Deshalb kann es nicht zufriedenstellen, dass mit einer Wahlbeteiligung von lediglich 49,4 Prozent noch nicht einmal jeder zweite Wahlberechtigte zur Wahlurne gegangen ist. Noch in den 1979er Jahren lag die Wahlbeteiligung bei fast 80 Prozent. Wir haben es also mit einer bedenklichen Entwicklung zu tun. Doch wie kann gegengesteuert werden?

Aus unserer Sicht muss die Rolle der Kommunen bei der Gestaltung der Lebensbedingungen vor Ort viel deutlicher und transparenter werden. Dazu gehören klar definierte Verantwortungsbereiche der kommunalen Ebene und die realistische Chance, dieser Verantwortung auch gerecht zu werden. Das kann nur gelingen, indem die für die zugeordneten Aufgaben vorhandene finanzielle Ausstattung der Kommunen ausreichend ist, die Entscheidungsspielräume für die Mittelverwendung wirklich gegeben ist und eine leistungsfähige Kommunalverwaltung eine professionelle Vorbereitung und Ausführung

der Entscheidungen vor Ort gewährleistet.

Problem „Verschiebepbahnhof“

Die Realität sieht häufig anders aus. Zum Beispiel bei der Gewährleistung der Kinderbetreuung. Alle staatlichen Ebenen spielen hier mit. Dass es sich eigentlich um eine klassische kommunale Aufgabe handelt, ist kaum noch erkennbar. Denn vielschichtige gesetzliche Vorgaben kommen sowohl vom Bund als auch vom Land. Auch bei der Finanzierung mischen alle staatlichen Ebenen mit, Förderlinien sorgen für zusätzliche Bürokratie. Einfacher und transparenter wäre es, anhand von Kennzahlen (insbesondere die jeweilige Anzahl an Kindern in einer Gemeinde) ein auskömmliches Budget bereitzustellen, mit dem die Kommunen arbeiten können. Diese wären dann auch die richtige Adresse für Lob und gegebenenfalls auch Tadel. Die aktuellen Strukturen sorgen dagegen dafür, dass die Verantwortung für Probleme wie auf einem Verschiebepbahnhof anderen Akteuren zugeschoben

wird. Das macht eine Beteiligung an Wahlen und auch die Wahlentscheidung schwerer.

Kommunen Sieger im Vertrauensranking ohne Partystimmung

Bei einer aktuellen Untersuchung des Meinungsforschungsinstituts Forsa zur Jahreswende 2022/2023 schneiden die Kommunen bei der Frage nach dem Vertrauen in staatliche Institutionen im Verhältnis noch am besten ab – obwohl auch hier der Rückwärtsgang eingelegt ist. Der Vertrauensrückgang macht zum Beispiel bei Bürgermeistern sowie Kommunalparlamenten um die 10 Prozent aus. Die Bundesregierung muss dagegen einen mehr als doppelt so hohen Rückgang hinnehmen.

Daraus lässt sich ableiten, dass die Bürger allem auf die kommunale Ebene setzen, wenn es um das Gemeinwohl geht. Deshalb müssen dort die notwendigen Ressourcen vorhanden sein. Dafür sollte die Bundes- und Landespolitik endlich zuverlässig sorgen. KT ■

Einflussnahme und Vorgaben zum Erscheinungsbild:

So ist die Rechtslage in Schleswig-Holstein

Auf den komba-Bundesseiten dieser Ausgabe haben wir unter dem Titel „Tattoos bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – akzeptiert oder no go?“ über eine Diskussionsveranstaltung zu den Folgen einer Tätowierung berichtet. Dabei wurde auf inzwischen bestehende gesetzliche Regelungen hingewiesen. Da diese häufig nicht geläufig sind, stellen wir sie auch an dieser Stelle kurz vor, zumal in Schleswig-Holstein die Besonderheit besteht, dass neben den bundesgesetzlichen auch landesgesetzliche Regelungen existieren.

Die Regelungen betreffen ausschließlich Beamtinnen und Beamte. Das Thema an sich kann jedoch

auch für Tarifbeschäftigte bedeutsam sein. Der TVöD sieht nämlich vor, dass Beschäftigte bei Arbeitgebern, in deren Aufgabenbereichen auch hoheitliche Tätigkeiten wahr-

genommen werden, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen müssen.

Beamtenstatusgesetz

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes sind insbesondere solche Erscheinungsmerkmale, die einen verfassungsfeindlichen oder strafbaren Inhalt haben von vorn herein untragbar. Bei entsprechenden Tätowierungen sind die Beamtinnen und Beamten aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen. Dabei ist es unerheblich, an welcher Körperstelle sich das Tattoo befindet. Darüber hinausgehende Anordnungen, die Erscheinungsmerkmale betreffen, setzen in der Regel eine hinreichende gesetzliche Grundlage voraus. Eine solche hat der Bundesgesetzgeber im Beamtenstatusgesetz getroffen, das für alle Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen gilt. Da-

nach kann insbesondere das Tragen von bestimmten Kleidungsstücken, Schmuck, Symbolen und Tätowierungen im sichtbaren Bereich sowie die Art der Haar- und Barttracht eingeschränkt oder ganz untersagt werden, soweit die Funktionsfähigkeit der Verwaltung oder die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten dies erfordern.

Landesbeamtengesetz

Als eines der wenigen beziehungsweise ersten Länder hat Schleswig-Holstein von der ausdrücklich eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht, Einzelheiten durch Landesrecht zu bestimmen. Danach können sich Anordnungen auf der Grundlage des Beamtenstatusgesetzes insbesondere darauf erstrecken, Erscheinungsmerkmale abzulegen: Ist dies

nicht möglich, kann eine Ab beziehungsweise Überdeckung, Veränderung oder Entfernung angeordnet werden. Darüber hinaus ist es möglich, ein nicht sofort ablegbares Erscheinungsmerkmal bereits vor dessen Erstellung zu untersagen.

Weiterhin beinhaltet das Landesbeamtengesetz eine Verordnungsermächtigung, um laufbahnspezifische Einzelheiten über das äußere Erscheinungsbild zu regeln. Eine solche Verordnung existiert noch nicht. Es ist aber davon auszugehen, dass diese Option insbesondere auf den Polizeivollzugsdienst abzielt.

Wir erwarten mit Spannung den praktischen Umgang der Dienstherren mit den aktuellen gesetzlichen Regelungen sowie die Entwicklung der Rechtsprechung. **KT ■**

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes

Im April waren wir aufgefordert eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes abzugeben. Es bedarf daher aus unserer Sicht dringend einer Fachkräfteoffensive mit dem Ziel, die Attraktivität der Ausbildung zu steigern und die Ausbildungskapazitäten auszubauen. Insbesondere zu folgenden Punkten haben wir unsere Bedenken und Anregungen schriftlich und auch in der öffentlichen Anhörung im Sozialausschuss des Landtages vorgetragen. An der Anhörung hat unsere stellvertretende Vorsitzende für den Fachbereich Sozial- und Erziehungsdienst, Dörte Geißler, teilgenommen.

Zu §§ 17 Abs. 2 Satz 1, 18 Abs. 4 Satz 2

Nach § 14 Abs. 1 SchulG beginnt das Schuljahr am 01.08. eines Jahres. Mit den vorliegenden Änderungen soll die Aufgabe, die Betreuung der schulpflichtigen Kinder bis zum Tag der Einschulung sicherzustellen, ausschließlich in die Verantwortung der Kita-Träger gelegt werden. Die Gestaltung des Übergangs ist eine gemeinsame Aufgabe der Kindertagesstätten und der Grundschulen. Für die Schließung der sogenannten „August-Lücke“ sollte deshalb für die Zukunft eine gemeinsame Lösung zwischen dem Sozialministerium und dem Bildungsministerium gefunden werden. Wir haben darauf hingewiesen, dass für das Jahr 2023 die vorgesehene Änderung nicht mehr umsetzbar ist. Die Neuaufnahmen sind bereits geplant und Betreuungsverträge geschlossen. Grundsätzlich würde der längere Verbleib der schulpflichtigen Kinder in den Kindertagesstätten bedeuten, dass Kinder, die zwar einen Anspruch aber

noch keinen Platz in öffentlich geförderter Kindertagesbetreuung haben, länger auf ihren ersten Betreuungstag warten müssen. Das betrifft nicht nur Kinder unter drei Jahren, sondern auch Kinder im Alter ab drei Jahren.



Zu § 28 Personalqualifikation

Mit der geplanten Änderung erhalten langjährig tätige und bewährte Sozialpädagogische Assistent*innen erstmalig eine Aufstiegsmöglichkeit.

Diese Aufstiegsmöglichkeit ist grundsätzlich begrüßenswert. Sie ist aber aus unserer Sicht keine dauerhafte Lösung des Fachkräftemangels. Aus Sicht der komba gewerkschaft schleswig-holstein sollten für diesen Personenkreis mehr Möglichkeiten und bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden, um berufsbegleitend die Ausbildung zur Erzieher:in absolvieren zu können. Den Einsatz von Quereinsteiger:innen ohne abgeschlossene pädagogische Ausbildung sieht die komba gewerkschaft schleswig-holstein kritisch. Es fehlt an Informationen, welche in der Personalqualifikationsverordnung auszuführenden Voraussetzungen angedacht sind. Fraglich ist, ob eine zertifizierte Zusatzausbildung fachfremde Quereinsteiger:innen ausreichend sein wird, die Qualität in den Kindertagesstätten langfristig zu sichern. Es wird in den Kindertagesstätten zusätzliche Ressourcen u.a. für die Leitung, Anleitung und Fachberatung brauchen, damit die Entwicklung multiprofessioneller Teams gelingen kann.

Zu § 59 Befristete Gruppengrößenerhöhung

Die komba gewerkschaft schleswig-holstein lehnt eine zeitliche Verlängerung der Möglichkeit, die Gruppenstärke zu erhöhen, ohne dass dafür zusätzlich Fachpersonalstunden zur Verfügung gestellt werden, ab. Die

Arbeitsbelastung der pädagogischen Fachkräfte würde dadurch erheblich zunehmen. Niedrigschwellige Angebote für geflüchtete Kinder wie z.B. Spielkreise, Spielgruppen, Mutter-Kind-Gruppen könnten vorübergehend eine Alternative sein. Es fehlt in der geplanten Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes aus Sicht

der komba gewerkschaft schleswig-holstein eine Änderung der „Soll-Regelung“ des § 35 Abs. 4 KiTaG in eine „Kann-Regelung“. Die Rückforderung von Fördermitteln bei Unterschreitung des Personalschlüssels aufgrund von hohen Krankenständen stellt ein finanzielles Risiko für die Einrichtungsträger dar und kann ihren Fortbestand gefährden. JP ■

„Wir sagen „Danke“ und wünschen alles Gute für die Zukunft!

Mit Wirkung zum 31.07.2023 beendet Ulf Gehrman seine Tätigkeit als Landesgeschäftsführer der komba schleswig-holstein. Nach 16 intensiven und abwechslungsreichen Monaten widmet er sich zukünftig anderen beruflichen Projekten. Der Landesvorstand dankt ihm herzlich für seinen Einsatz und wünscht ihm für seinen beruflichen Werdegang alles Gute.

Ulf Gehrman begann seine Tätigkeit als neuer Geschäftsführer im April 2022. Es gelang ihm, sich zügig in die wesentlichen Themen- und Aufgabengebiete der Gewerkschaftsarbeit einzuarbeiten. So stand er nicht nur schnell als Ansprechpartner für die ehrenamtlichen Mandats- und Funktionsträger auf Landes- und Regionalverbands-ebene zur Verfügung. Es gelang ihm zügig, sich die Prozesse und Arbeitsweisen der Geschäftsstelle anzueignen und die Stelle als Geschäftsführer auszufüllen.

Er begleitete die Arbeit der komba durch das Mitwirken an zahlreichen Stellungnahmeverfahren, die Koordination der schleswig-holsteinischen Tariffaktionen bei der Einkommensrunde zum TVÖD 2023 sowie die Moderation der Personalrätekonferenz

2022 und diversen Onlineveranstaltungen. Nicht nur dem Landesvorstand stand er innerhalb der letzten 1,5 Jahre mit seinem Fachverstand zur Seite, schon nach kurzer Zeit wurden seine Fachbeiträge fester Bestandteil von Mitglieder-Infos und unserer Mitgliederzeitung.

Besonders hervorzuheben ist die erfolgreiche Mitarbeit bei der erstmaligen Verhandlung eines Haustarifvertrags beim ASB Schleswig-Holstein.

Als Mitglied der Tarif- und Verhandlungskommission hat Ulf Gehrman nicht nur alle Termine der insgesamt 7 Verhandlungsrunden mit der Arbeitgeberseite koordiniert und organisiert. Er war auch maßgeblich daran beteiligt, dass es innerhalb weniger Monate gelungen ist, zunächst für

den Bereich der Pflege und anschließend auch für den Rettungsdienst zu einem Tarifvertragsabschluss zu kommen. Dem vorausgegangen war eine von ihm im Verbund mit Kollegen durchgeführte umfangreiche Mitgliedergewinnungskampagne, in deren Verlauf mehrer hundert Mitarbeitende des betreffenden Arbeitgebers als Mitglieder in die komba gewerkschaft schleswig-holstein eingetreten sind.

Am 31.07.2023 endet das Arbeitsverhältnis einvernehmlich. Ulf Gehrman widmet sich zukünftig anderen beruflichen Projekten. Hierfür wünscht ihm die komba gewerkschaft schleswig-holstein alles Gute und viel Erfolg. Wir sagen „Danke“ für den Einsatz in der gemeinsamen Zeit.“

DS ■

Arbeitszeitgestaltung als Attraktivitätsfaktor

Bei Maßnahmen und Marketing ist viel Luft nach oben

Aus der Nummer kommen die Politik und die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes nicht raus: Um bei der Personalgewinnung und -bindung zu punkten, müssen sowohl das Einkommen als auch der Umfang und die Flexibilität der Arbeitszeit stimmen. Wenn aber alles hinter berechtigten Wünschen der Beschäftigten zurückbleibt, werden die Probleme bei Stellenbesetzungen bestehen bleiben und sich sogar verschärfen.

Die Konkurrenz schläft jedenfalls nicht. An dieser Stelle ein Blick auf die Situation beziehungsweise Möglichkeiten bei der Arbeitszeit. Es genügt nämlich schon lange nicht mehr, für einige Beschäftigte Homeoffice anzubieten und herkömmliche Teilzeitanträge durchzuwinken. Eine beschäftigtenorientierte Arbeitszeitgestaltung bedeutet viel, viel mehr. Auch in unseren Seminaren stellen wir bestehende Möglichkeiten dar.

Initiativen dürfen in der Praxis allerdings nicht ausgebremst werden, sie müssen unterstützt werden.

Umfang der Arbeitszeit

Das muss an erster Stelle stehen: Komplette abgeschlagen präsentiert sich der öffentliche Dienst bei den Wochenarbeitsstunden. Im Tarifbereich kann mit 39 Stunden (TVÖD) schon lange nicht mehr großartig ge-

punktet werden kann. Noch schlimmer ist es im Beamtenbereich: die in Schleswig-Holstein geforderten 41 Stunden haben geradezu eine abschreckende Wirkung, zumal in anderen Branchen viel weniger gearbeitet wird und häufig zusätzlich besser bezahlt wird. Hier muss dringend gehandelt werden. Das schließt Nachjustierungen in besonderen Aufgabenbereichen ein – zum Beispiel im Rettungsdienst, wo bis zu 48 Wochenstunden absolviert werden.

„Sabbatmodelle“

Eine besondere Form der Teilzeit sind flexible Modelle, bei denen über einen bestimmten Zeitraum eine reduzierte Arbeitszeit unterschiedlich aufgeteilt wird, die Bezahlung über den gesamten Zeitraum mit dem entsprechenden Durchschnittswert aber kontinuierlich bleibt. Am Ende des Zeitraumes kann dann eine Phase mit Vollfreistellung oder reduzierter Arbeitszeit liegen.

Hier zwei Beispiele, die sich jeweils auf einen Vierjahreszeitraum beziehen:

- Die ersten drei Jahre wird die volle Arbeitszeit beibehalten, im vierten Jahr erfolgt eine Vollfreistellung. Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 75 Prozent und das ist der maßgebende Wert für die Bezahlung für den gesamten Zeitraum.
- Die ersten beiden Jahre wird die volle Arbeitszeit beibehalten, im dritten und vierten Jahr wird sie auf 50 Prozent abgesenkt. Auch hier beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit und damit die Bezahlung 75 Prozent

Derartige Möglichkeiten sind im Landesbeamtengesetz explizit vorgesehen, auch im Tarifsektor sind sie – auch ohne spezielle Tarifregelung – machbar. Häufig sind die Möglichkeiten nicht bekannt, werden auch nicht offensiv kommuniziert.

Langzeitkonten

Wenn noch nicht klar ist, wann eine Arbeitszeitreduzierung gewünscht oder erforderlich ist, aber Vorsorge für einen entsprechenden Bedarf getroffen werden soll, kommen Langzeitkonten in Betracht. Da können Zeiten über einen längeren Zeitraum und in einem größeren Umfang angespart werden, um sie später bei gleichbleibendem Einkommen für

eine Reduzierung zu nutzen. Die Möglichkeit wird in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ausdrücklich zugelassen, im Beamtenbereich sind einfache Modelle nach unserer Überzeugung mit einem gewissen Pragmatismus ebenfalls machbar. Die im Sozialrecht grundsätzlich bestehende Vorgabe, Wertguthaben nur in Geld anzusparen, greift im öffentlichen Dienst nicht; hier ist auch eine Ansparung von Zeit zulässig.

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit bietet die Möglichkeit eines gesunden und gleitenden Ausscheidens aus dem aktiven Dienst und dabei einen Wissenstransfer für künftige Stelleninhaber zu organisieren. Doch dieses Instrument wird immer weniger genutzt, der für die Kommunen bislang vorhandene Altersteilzeitvertrag wurde auch nicht verlängert. Dennoch kann Altersteilzeit sinnvoll sein – und auch genutzt werden. Denn Altersteilzeit ist für Tarifbeschäftigte grundsätzlich auch auf der Grundlage des weiter bestehenden Altersteilzeitgesetzes machbar und für Beamtinnen und Beamte sieht das Landesbeamtengesetz ausdrücklich Altersteilzeitmodelle vor. Diese sind auf kommunaler Ebene sogar ohne die für den Landesdienst im Haushaltsrecht bestehenden Einschränkungen machbar.

Vier-Tage-Woche

Ob die Vier-Tage-Woche bei Vollzeitarbeit sinnvoll und überhaupt zulässig ist, darüber wird in vie-



len Dienststellen intensiv diskutiert. Fälschlicherweise wird häufig angenommen, sie sei gar nicht zulässig. Doch eine Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Tage wird in den maßgebenden rechtlichen Grundlagen nicht zwingend vorgegeben. Solange die maßgebenden Grenzen für die tägliche Arbeitszeit eingehalten werden (grundsätzlich 10 Stunden), ist eine flexible Verteilung möglich. Im Beamtenbereich (4 x 10 sind „nur“ 40 und nicht 41) kann auf eine Experimentierklausel zurückgegriffen werden. Auch ein „Wechselmodell“ wäre denkbar, bei dem in gewissen Abständen eine Fünf-Tage Woche „eingeschoben“ wird.

Mindestens ebenso entscheidend ist die Frage, ob die Vier-Tage-Woche sinnvoll ist. Und das muss natürlich individuell entschieden werden – sowohl von den Beschäftigten als auch von den Arbeitgebern. Ein Teil der Beschäftigten wird gern darauf zurückgreifen und 3 freie Tage haben, ein anderer Teil wird sagen, damit wäre an den Arbeitstagen eine zu hohe Belastung verbunden. Nicht ausgeblendet werden darf natürlich das Interesse der Arbeitgeber, Erreichbarkeiten und Bürgerservice sicherzustellen. Eine komplette Schließung am Freitag dürfte zum Beispiel kritisch gesehen werden. Hier wären Abstimmungsprozesse zur Gewährleistung von Funktionszeiten erforderlich.

Dennoch: Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten grundsätzlich anbieten, freiwillig eine Vier-Tage-Woche zu nutzen oder auszuprobieren, dürften bei der Personalgewinnung und -bindung punkten.

Wir sind gespannt auf weitere Praxiserfahrungen und werden unsere Informationsangebote zum Beispiel über Seminare fortsetzen. **KT ■**

Haushaltssperre beim Land:

Keine Toleranz für negative Auswirkungen beim Personal

Die in der aktuellen Steuerschätzung erkennbaren problematischen Auswirkungen auf die Einnahmen des Landes dürfen keinesfalls auf dem Rücken des Personals abgefedert werden. Sowohl eine diesbezügliche Einflussnahme auf die anstehenden Tarifverhandlungen mit den Ländern, eine abgespeckte Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein als auch weiterhin unzureichende Maßnahmen, die für attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen notwendig sind, würden auf massiven Widerstand stoßen. Das haben die komba und der dbb klargestellt.

Auch wenn die von der Landesregierung verhängte Haushaltssperre, die

nicht gesetzlich und vertraglich gebundenen Ausgaben einen Riegel

vorschiebt, nach heftigen politischen Diskussionen wieder zurückgenom-

men wurde, bleibt der Spardruck unverkennbar. Und das in einer Situation, in der mit Blick auf das Personal im öffentlichen Dienst mehr als eine Nagelprobe ansteht.

In der im Herbst startenden Tarifrunde für die Länder muss ein Tarifabschluss erreicht werden, der nicht hinter dem Ergebnis für Bund und Kommunen zurückbleibt und bestehende Benachteiligungen beseitigt. Hier wird mit Spannung erwartet, wie Finanzministerin Monika Heinold ihre neue Rolle als stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausfüllt. Dabei wird sie sich auch mit

dem dbb als Tarifvertragspartei auseinanderzusetzen haben, die komba ist in den entsprechenden Gremien stark vertreten.

Nicht einfacher wird die sich daran anschließende Fortsetzung der Einkommensrunde, wenn es um die Besoldung und Versorgung geht. Der Umgang mit eventuellen sozialen Komponenten und die Auswirkungen des Bürgergeldes müssen zusätzlich sorgfältig berücksichtigt werden.

Und dann sind da noch die Auseinandersetzungen hinsichtlich der Anforderungen der Besoldung an die Verfassung. Sowohl zum gestrichenen

Weihnachtsgeld als auch zur Besoldungsreform des Jahres 2022 erwarten wir wichtige Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes.

komba und dbb bleiben dabei: Die Politik darf nicht nur immer mehr Aufgaben beschließen, sondern ist auch dafür verantwortlich, dass sie erfüllt werden. Das erfordert nicht nur eine ausreichende Stellenzahl, sondern auch eine gute Bezahlung, damit die Stellen besetzt werden können. Wenn die Politik das nicht hinbekommt, muss bei den Aufgaben abgespeckt werden, nicht beim Einkommen.

KT ■

Startklar für die Ausbildung und das Studium im öffentlichen Dienst

Die aktuellen Mappen für die neuen Azubis und Student:innen sind gepackt und können versandt werden. Bitte bestellen Sie die Mappen für Ihre Dienststelle in unserer Geschäftsstelle.

www.komba-sh.de

info@komba-sh.de

Frischer Wind für die Geschäftsstelle

Seit 01. Mai 2023 verstärkt Sandra Hauschildt unsere Geschäftsstelle in Kiel. Sie ergänzt das Angebot der komba zukünftig in den Bereichen Marketing und Social Media. Damit schließen wir eine weitere Lücke im bisherigen Angebot unserer Gewerkschaftsarbeit.

Die 34-jährige beschäftigt sich zukünftig mit der Entwicklung und Gestaltung neuer Marketingstrategien zur Mitgliederwerbung und –bindung. Dazu zählen neben der Umsetzung konkreter Werbeaktionen auch das Erstellen von Printmaterialien und Werbemitteln sowie die Optimierung unserer digitalen Kommunikationswege. Insbesondere stehen hier die Sozialen Medien und unsere Homepage im Mittelpunkt.

Wir freuen uns, dass sich unsere neue Kollegin direkt selbst bei Ihnen vorstellt:

„Ich bin Sandra Hauschildt und seit Mai Referentin für Marketing und Social Media bei der komba gewerkschaft.“

Ich bin gebürtige Kielerin – lebe seit 2016 in Kronshagen – und wollte nie weg aus dem hohen Norden. Ich habe an der CAU in Kiel Neue Deutsche Literatur und Medien, Philosophie und Kulturmanagement

studiert. Nach dem Master zog es mich ins Kulturministerium, wo ich die Wanderausstellung zum 100-jährigen Matrosenaufstand planen und vermarkten durfte. Weitere Stationen waren eine Referentinnen Tätigkeit in einem Verein und zuletzt Online Marketing Managerin in einer Marketingagentur.

Privat findet man mich jeden Sonntag – wenn es geht, noch häufiger – am Strand mit meinem Golden



Retriever. Ich bin viel in meiner Freizeit mit ihm unterwegs - ob Strand, Wald oder auf dem SUP auf einem der Flüsse oder Seen um Kiel. Neben der Natur ist Lesen mein liebstes Hobby, ich versuche jede Woche ein Buch zu lesen.

Für die Stelle in der komba gewerkschaft habe ich mich entschieden, weil ich Lust an digitalen Themen und sinnstiftenden Projekten habe und genau dies gesucht habe - eine sinnstiftende Tätigkeit mit sozialen Themen. Ich freue mich, neue Projekte anzustoßen, die komba nach außen hin zu präsentieren und unsere Mitglieder auch über die sozialen Netzwerke mehr zu informieren.“

Wir sind froh, mit Sandra Hauschildt eine kompetente und motivierte Mitarbeiterin für die Geschäftsstelle gefunden zu haben und freuen uns über viele neue Impulse im Bereich Marketing und Social Media.

SH/DS ■

Mitgliederversammlung Kreisverband Plön

Am 12. Mai 2023 fand im Hotel am Rathaus in Schönberg die gut besuchte Mitgliederversammlung des Kreisverbandes Plön statt.

Die Kreisvorsitzende **Siegrid Nupnau** begrüßte die Anwesenden und gab im Anschluss das Wort dem Landesvorsitzenden **Daniel Schlichting**. Dieser berichtete dann ausführlich über die vergangene Tarifverhandlung TVöD und den neuesten Entwicklungen im Bereich



des Beamtenrechtes und bedankte sich für die Teilnahme des Kreisverbandes an den Streikaktionen. Nach dem Geschäftsbericht der Kreisvorsitzenden folgte dann der Bericht der Jugendvertretung von **Nele Jäger**, die in dieser bei den Wahlen einstimmig bestätigt wurde. Bei den weiteren Wahlen wurde **Matthias Treu** in Abwesenheit als 2. Vorsitzender wieder gewählt. Für den Beisitz wurden Ole Hofmann und Annika Schmidtke einstimmig gewählt, ebenso wie **Corinna Groth** in ihrer Funktion als Schriftwartin. Als Kassenprüferin neu gewählt wurde **Annika Schmidtke**. Nach den Regularien ergab sich dann die Gelegenheit bei einem gemütlichen Essen sich über weitere aktuelle Themen auszutauschen. Alle waren sich hierbei einig, dass die Streikaktionen erforderlich waren, ohne die es jetzt nicht diesen Tarifabschluss gegeben hätte. JP ■

Der Vorstand (von links: Hans-Jürgen Radtke, Annika Schmidtke, Ole Hofmann, Sigrid Nupnau, Nele Jäger, Corinna Groth) mit dem Landesvorsitzenden Daniel Schlichting

Mitgliederversammlung Kreisverband Segeberg

Der Vorsitzende des Kreisverbandes Segeberg, **Lars Petersen**, hatte für den 3. Mai 2023 zur Mitgliederversammlung in das Restaurant am Ihlsee in Bad Segeberg eingeladen und konnte hier viele Mitglieder begrüßen.

Da die Wahlzeiten für die Vorstandsmitglieder noch nicht endeten, war die Tagesordnung recht schnell abgearbeitet. Nach dem ausführlichen Bericht des Vorsitzenden berichtete unser Landesvorsitzender **Daniel Schlichting** über die vergangenen Tarifverhandlungen und erläuterte sehr ausführlich den Abschluss für den Bereich des TVöD. Anschlie-

ßend erläuterte er noch die neuesten Entwicklungen für den Beamtenbereich, wobei er mitteilte, dass er in diesem Jahr mit einem Urteil bezüglich der Kürzung des Weihnachtsgeldes rechnet. Ein Höhepunkt bildete die Ehrung von **Stefan Hartung**, der für 40 Jahre Mitgliedschaft mit der silbernen Ehrenplakette ausgezeichnet wurde.

Unterbrochen wurde die Mitgliederversammlung zu einem gemeinsamen Essen mit dem damit verbundenen guten Austausch über aktuelle gewerkschaftliche Themen. Mit einem gemütlichen Abschluss endete dann die diesjährige Mitgliederversammlung. JP ■



von links: Lars Petersen, Stefan Hartung und Daniel Schlichting