

komba *magazin*

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst
März 2024 – 25. Jahrgang

3

Personalgewinnung So kommt das Personal nicht in(s) Schwärmen

dbb Seiten
9 bis 48

Seite 6 <

**Ausbildungsentgelte
im öffentlichen
Dienst:**

**Viel erreicht für die
Nachwuchskräfte**

Seite 7 <

**Nach der Entschei-
dung des EuGH:
Das Berufsbeamten-
tum bleibt eine
Option auch für die
Kommunen**

Fernweh?

Ab nach Spanien zum halben Preis.

VINOS

Das Beste aus Spanien

GOLD
Berl. Wein
Trophy

GOLD
Berl. Wein
Trophy

KUNDEN LIEBLING
1

RARITÄT

ÜBER

50%

KENNELNERN-
RABATT

STATT ~~63,65€~~

29,99€*



SCHOTT
ZWIESEL

Inklusive
GLÄSER
SET

VERSANDKOSTENFREI* BESTELLEN: vinos.de/dbb



Bester Fachhändler
Spanien 2023



Schnelle Lieferung mit DHL
in 1-2 Werktagen



Top-Bewertungen
4,9/5 Sterne bei Trustpilot

ZUM PAKET



*Gratisversand gilt beim Vinos-Erstkauf, ansonsten kommen 2,99 € Versand je Bestellung hinzu. Angebot enthält 6 Weine aus Spanien à 0,75l/Fl. und 2 Gläser von Schott Zwiesel. Sollte ein Wein ausverkauft sein, wird automatisch der Folgejahrgang oder ein mind. gleich-/höherwertiger Wein beigelegt. Aktueller Paketinhalt unter vinos.de/dbb. Angebot ist gültig, solange der Vorrat reicht. Es gelten unsere AGB. Grundpreis pro Liter: 6,66 €. Preise verstehen sich inkl. MwSt. Wein & Vinos GmbH, Hardenbergstr. 9a, 10623 Berlin, 030 330 855 05 (Mo-Fr 9:00-17:30 Uhr). **Vorteilsnummer: 37900**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

kennen Sie den Beruf „Innovationsmanager/Innovationsmanagerin“? Er wurde kürzlich als „Beruf der Zukunft“ vorgestellt. Da kommt natürlich sofort ein Gedanke auf: Wäre das nicht auch ein Beruf, den wir im öffentlichen Dienst gut gebrauchen können? Zumal der öffentliche Dienst in Sachen Innovation in der öffentlichen Meinung nicht gerade als Vorreiter gilt.

Die Nutzung der Digitalisierung, die Optimierung von Verwaltungsstrukturen, eine wirkungsvolle Mitarbeiterbindung durch Benefits oder einfach nur adressatenfreundlichere und verständlichere Formulierungen von Vorschriften, Verwaltungsakten oder sonstigen behördlichen Texten sind einige Beispiele. Auch wenn vereinzelt erfolgreiche Projekte zu verzeichnen sind, gibt es in der Gesamtbetrachtung noch sehr viel Luft nach oben. Warum entsteht aus dieser Luft nicht Lust – auf Innovation? Können Innovationsmanagerinnen und Innovationsmanager doch vielleicht eine Initialzündung auslösen?

Sorry, auf diesen Zug springen wir nicht auf. Denn im öffentlichen Dienst haben bereits sehr viele Kolleginnen und Kollegen durchaus Lust auf Innovation. Und wir brauchen sicher keine praxisfremden Kolleginnen und Kollegen, die uns sagen, wie wir ticken sollen!

Was wir vor allem brauchen, sind echte Möglichkeiten für die Beschäftigten, ihr zusätzliches Potenzial und neue Ideen einzubringen. Das gilt vor allem für die Nachwuchskräfte, aber natürlich auch für affine etablierte Kräfte.

Das gelingt bislang aus zwei Gründen unzureichend: Erstens finden sich neu eingestellte Beschäftigte schnell in fest vorgegebenen Abläufen, Ressourcen und Strukturen wieder, ohne dass innerhalb des Systems ein echtes Interesse besteht, eben diese zu hinterfragen. Wenn aber doch ein Interesse besteht, kommt der zweite Grund zum Tragen: Dann bremsen interne Regelungen oder Gesetze viel zu häufig Modernisierungen aus.

Was also ist zu tun? Wichtig ist eine professionelle Personalentwicklung. Die Kompetenzen und Interessen der Kolleginnen und Kollegen – und zwar auch jenseits der regulären Inhalte – sollten bekannt sein und, soweit sinnvoll, auch gefördert werden. Natürlich müssen sie dann auch genutzt werden. Das kann zum Beispiel durch Projektgruppen geschehen, in die ein Teil der Arbeitszeit investiert wird. Vorsorglich sei angemerkt: Es handelt sich um eine womöglich ertragreiche Investition der Arbeitgeber, nicht der Beschäftigten. Aber auch jene profitieren. Mit Sicherheit wirkt es sich nämlich positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus, wenn die eigene Kreativität gefragt ist und zu einem modernen öffentlichen Dienst beitragen kann.

Aber ein weiterer Aspekt ist wichtig, und zwar in den Bereichen, wo Hürden durch aus der Zeit gefallene Vorschriften bestehen. Hier sind die Bereitschaft und die Kompetenz zu fördern, bestehende Regelungen anzupassen und neue Regelungen von vornherein praxismäßig auszugestalten. Zielgruppe eines dafür erforderlichen strukturierten Prozesses ist auch die Politik, die nicht immer praxismäßig Gesetze auf den Weg bringt.

Beginnen wir einfach damit, Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen auch als Innovationsmanagerinnen und Innovationsmanager einzusetzen.

Ihre komba Bundesleitung

> Impressum

Herausgeber: Bundesleitung der komba gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081687-0. **Telefax:** 030.4081687-9. **E-Mail:** bund@komba.de. **Internet:** http://www.komba.de. **Redaktion:** Silke Florijn (ff), Stefanie Frank (sf), Kai Tellkamp (kt), dbb, komba. **Fotos:** komba gewerkschaft, Friedhelm Windmüller/dbb, komba jugend. **Titelbild:** PixelAnarchy/Pixabay. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** komba magazin: bildungs- und service GmbH, Steinfelders Gasse 9, 50670 Köln. **Telefon:** 0221.135801. **Bezugsbedingungen:** Für Mitglieder der komba gewerkschaft ist der Verkaufspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Für Nichtmitglieder beträgt der Abonnementpreis 16 Euro zzgl. Versandkosten.

Herausgeber der dbb Seiten: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstr. 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitender Redakteur:** Jan Brenner (br). **Gestaltung:** Benjamin Pohlmann. **Verlag:** DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Verlagsort und Bestellanschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42-50, 47608 Geldern. **Layout:** Dominik Allartz. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 65 (dbb magazin) vom 1.1.2024. **Druckauflage:** dbb magazin: 552.561 (IVW 4/2023). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Beiträge und Leserbriefe:** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Keine Haftung für unverlangte Einsendungen.

> komba

- > Personalgewinnung und -bindung: Kommunale Arbeitgeber können bei Bedarf nachlegen 4
- > didacta 2024: komba zieht positive Bilanz 4
- > Statistik zu Inflation und Tariflöhnen: Kraftakt für den öffentlichen Dienst war richtig 5
- > Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde: komba startet mit Umfrage zur Arbeitszeit 5
- > Ausbildungsentgelte im öffentlichen Dienst: Viel erreicht für die Nachwuchskräfte 6
- > Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes: Das Berufsbeamtentum bleibt eine Option auch für die Kommunen 7
- > Jobcenter: komba bildet Jobcenter-Netzwerk 7
- > Gesundheitswesen: Wirtschaftliche Absicherung der Beschäftigten gerät häufig unter Druck 8
- > Zwei Konzepte – ein Ziel: Qualifikation für erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit 8

> dbb

- > Meinung – Öffentlicher Dienst: Extremismus hat bei uns keinen Platz 9
- > Arbeitsmarkt – Fachkräftegewinnung: Auswanderer tun sich schwer mit Deutschland 10
- > Nachrichten – Lehrkräfte: Großes Engagement trotz hoher Belastung 12
- > Tarifpolitik – Einkommensrunde TV-H gestartet: Öffentlicher Dienst braucht Einkommensplus 13
- > Interview – Michael Stübgen, Vorsitzender der Innenministerkonferenz: Populisten liefern Parolen statt Antworten 14
- > Reportage – Zoll-Warenabfertigung am Flughafen Berlin Brandenburg: Im Angesicht der Braunschlinge 16
- > Online – Künstliche Intelligenz in der Verwaltung: Die Amtssprachen-entwirrungsmaschine 22
- > Fachkräfte – Führungsfokus: Führungsrollen im Wandel 26
- > Beamte – Bundesdisziplinalgesetz: Novelle mit Hindernissen 28
- > Europa – EU-Bedienstete: Deutschland ist in Brüssel unterrepräsentiert 32
- > Jugend – Demos gegen rechts: Extremismus konsequent bekämpfen 34
- > Innere Sicherheit – Organisierte Kriminalität: Aufrüsten gegen kriminelle Netzwerke 41
- > Meinung – Aufgabenfülle und Regulierungswut: Wie man das Bürokratiemonster bändigt 46

Personalgewinnung und -bindung

Kommunale Arbeitgeber können bei Bedarf nachlegen

Die Warnungen der komba gewerkschaft, dass der öffentliche Dienst im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft häufig den Kürzeren zieht, sind offenkundig auch aus Sicht der Arbeitgeber nicht unberechtigt.

Sie haben nämlich die Möglichkeiten bestätigt und sogar erweitert, im Bedarfsfalle mit Zulagen nachzulegen. „Das ist im Grunde ein Eingeständnis der kommunalen Arbeitgeber, dass sie in Tarifverhandlungen die Bremse nicht ausreichend gelöst haben“, moniert komba Bundesvorsitzender **Andreas Hemsing**. Sein Stellvertreter **Kai Tellkamp** ergänzt: „Die Arbeitgeber wären gut beraten, Regelungen in Tarifverträgen zu favorisieren, um ihre Konkurrenzfähigkeit sicherzustellen, denn nur so können Gerechtigkeit und klare Ansprüche gewährleistet werden.“ Die Spielräume der Arbeitgeber ergeben sich aus zwei Richtlinien:

➤ Fachkräfterrichtlinie

Wenn zu den regulären Konditionen für eine bestimmte Stelle keine geeigneten Bewerbungen eingehen oder um vorhandenes Personal von einem Arbeitgeberwechsel abzuhalten, können

ab der Entgeltgruppe 5 Zulagen gewährt werden. Sie betragen höchstens 500 Euro (Entgeltgruppen 5 und 6), 1.000 Euro (Entgeltgruppen 7 und 8) beziehungsweise 1.500 Euro (Entgeltgruppen 9a bis 15). Für den Sozial- und Erziehungsdienst, den Pflegedienst und die Versorgungsbetriebe ergibt sich die entsprechende Abgrenzung aus gesonderten Tabellen. Die Zulage kann bis maximal zehn Jahre gewährt, aber bei Bedarf auch verlängert werden. Zulässig – aber nicht zwingend – ist die Anrechnung auf künftige Entgelterhöhungen.

Bei Erfordernissen zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von Fachkräften bestehen weitere Spielräume, und zwar bezogen auf die Stufenzuordnung. Diese ermöglichen es, Beschäftigte über die geltenden tarifvertraglichen Regelungen hinaus einer höheren Stufe innerhalb ihrer jeweiligen Entgeltgruppe zuzuord-

nen, auch wenn die dafür eigentlich erforderliche Erfahrung noch nicht vorliegt. Diese Maßnahme ist ebenfalls ab der Entgeltgruppe 5 möglich und beschränkt sich auf Zuordnungen in die Stufen 2, 3 und in besonderen Fällen auch 4. Diese Vorweggewährung von Stufen ist nicht zu verwechseln mit der weiterhin möglichen leistungsabhängigen Verkürzung der Stufenlaufzeit.

➤ Arbeitsmarkttrichtlinie

Als dritte Option kommt eine sogenannte „Arbeitsmarktzulage“ in Betracht. Diese kann bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe betragen. Die Zulage ist wideruflich und kann von vornherein befristet werden. Allerdings haben hier die einzelnen kommunalen Arbeitgeberverbände „ein Wörtchen mitzureden“. Sie entscheiden, ob die Arbeitgeber in ihrem Organisationsbereich auf diese Option

zurückgreifen können, und konkretisieren gegebenenfalls die Voraussetzungen.

➤ komba Einschätzung

Ein Entgeltzuschlag durch den Arbeitgeber ist auf den ersten Blick interessant, kann sich aber als Bumerang herausstellen. Zusätzliche Zahlungen, von denen einzelne Beschäftigte profitieren, können schnell Gerechtigkeitslücken zulasten anderer – gegebenenfalls langjähriger – Beschäftigter auslösen, die leer ausgehen. Wenn auf die Instrumente tatsächlich zurückgegriffen wird, müssen solche Probleme vermieden werden, indem transparente Regelungen bestehen oder gruppenbezogene Entscheidungen bevorzugt werden. Ungeachtet dessen besteht die Gefahr, dass die Personalräte zwischen die Stühle geraten. Als komba gewerkschaft sind wir nach wie vor bereit, gemeinsam mit den Arbeitgebern tarifvertragliche Lösungen zu entwickeln, um die Möglichkeiten der Personalgewinnung und -bindung zu verbessern. (kt)

didacta 2024

komba zieht positive Bilanz

Die komba gewerkschaft bot auf der diesjährigen Bildungsmesse didacta (20. bis 24. Februar) in Köln Fachvorträge zu beruflichen und gewerkschaftlichen Themen sowie ein offenes Ohr für die vielfältigen Herausforderungen in den Berufen des Sozial- und Erziehungsdienstes.

„Wir freuen uns über das rege Interesse an unserer Arbeit und die zahlreichen interessanten Gespräche am komba Stand. Unter dem Strich hat sich bestätigt, dass

Kitas, Ganztagsbetreuung im Grundschulalter und Soziale Arbeit unbedingt attraktive Rahmenbedingungen brauchen, um neue Fachkräfte zu gewinnen und bisherige zu halten“, fasste **Ingo Bings**, Bundesvorsitzender des Fachbereiches Sozial- und Erziehungsdienst, zusammen.

Mit Unterstützung auch von ehrenamtlich in den entsprechenden Berufen tätigen Kräften aus Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz



➤ Reger Betrieb am komba Stand auf der didacta

bot die komba gewerkschaft ein abwechslungsreiches Standprogramm. „Dank des großartigen Engagements unserer Mitglieder ist es gelungen, die Sichtbarkeit unserer

komba gewerkschaft weiter zu steigern“, sagte **Sandra van Heemskerck**, stellvertretende Bundesvorsitzende der komba gewerkschaft und NRW-Landesvorsitzende. ■

Statistik zu Inflation und Tariflöhnen

Kraftakt für den öffentlichen Dienst war richtig

Die beiden letzten Tarifrunden für den öffentlichen Dienst – für Bund und Kommunen sowie für die Länder – bedeuten einen spürbaren Einkommenszuwachs.

Den haben die Gewerkschaften mit ihren Mitgliedern – die komba natürlich ganz vorn dabei – durchgesetzt. Dass es sich um einen Erfolg handelt, der aber auch erforderlich war, zeigen aktuelle Daten des Statistischen Bundesamtes.

Danach gab es im Jahr 2023 bei den Einkommen der Tarifbeschäftigten (alle Branchen) seit Einführung der Statistik (2010) im Schnitt die bislang stärkste Steigerung. Dem stand aber eine hohe Inflation mit 5,9 Prozent gegenüber,

was Kaufkraftverluste mit sich brachte.

Deshalb ist es gut, dass wir für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst positive Weichenstellungen vorgenommen haben. Dass dazu auch die

steuerfreien Inflationsausgleichszahlungen zählen, ist kein Nachteil gegenüber anderen Branchen, sondern nach den Feststellungen der Statistiker gängige Praxis. Aus unserer Sicht ist wichtig, dass sich im öffentlichen Dienst tabellewirksame Anpassungen anschließen, die nochmals zu höheren Auszahlungsbeträgen führen und dauerhaft wirken. (kt)

Nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde komba startet mit Umfrage zur Arbeitszeit

Die letzte Tarifrunde für den öffentlichen Dienst war vor allem eine Einkommensrunde – und das aus gutem Grund: Die hohe Inflation drohte die Kaufkraft der Beschäftigten dauerhaft empfindlich zu beeinträchtigen, was infolge der durchgesetzten guten Tarifabschlüsse erheblich abgemildert werden konnte.

Anliegen, die Mitglieder in einem frühen Stadium einzubeziehen. Deshalb haben wir eine Umfrage auf den Weg gebracht.

Da die „Arbeitszeit“ aktuell ein wichtiges gewerkschaftspolitisches Thema ist, haben wir uns entschieden, eben hierzu ein Stimmungsbild und Meinungsbild einzuholen.

► Niedrigschwellig und zügig erledigt

Bei der Umfrage beweist die komba wieder ihre Basisorientierung. Ohne große Hürden und ohne großen Aufwand ist eine Teilnahme möglich. In der kurzen Online-Umfrage (Zeitbedarf etwa fünf Minuten) geht es insbesondere um eine mögliche Reduzierung der Wochenarbeitszeit und um einen dadurch möglicherweise veränderten Stellenwert der Entgeltanpassung. Auch zu Langzeitkonten ist eine Rückmeldung gefragt.

Wir können uns am besten für Ihre Wünsche einsetzen, wenn wir sie kennen! Nutzen Sie den QR-Code, um an unserer Umfrage teilzunehmen! Sie läuft vom 15. März

bis zum 30. Mai. (kt)



► Hier geht's direkt zur Umfrage.



© komba gewerkschaft

► Die komba Bundesleitung hat sich bei ihrer Klausur im Februar auch mit der Vorbereitung der Umfrage beschäftigt.

Aktuell ist die Inflation auf ein niedrigeres Niveau zurückgegangen, sodass wir uns bei künftigen Tarifrunden wieder thematisch breiter aufstellen können. Darauf bereiten wir uns jetzt schon vor.

► Die Mitgliederbasis ist gefragt

Als Nächstes steht eine Tarifrunde für die Beschäftigten bei den Kommunen und beim Bund an. Der TVöD-Abschluss aus dem

letzten Jahr wurde mit einer Mindestlaufzeit bis Ende 2024 versehen. Das bedeutet, dass bereits in diesem Jahr Klarheit bezüglich der Forderungen geschaffen werden muss. Der komba gewerkschaft ist es ein wichtiges

Ausbildungsentgelte im öffentlichen Dienst Viel erreicht für die Nachwuchskräfte

Wenn die Ergebnisse der Einkommensrunden betrachtet und bewertet werden, erhalten die Ausbildungsentgelte häufig nicht die verdiente Aufmerksamkeit. Höchste Zeit, die Ausbildungsentgelte einmal in den Mittelpunkt zu stellen – zumal einiges erreicht wurde.



© Friedhelm Windmüller/dbb

6

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst

Gute Gründe

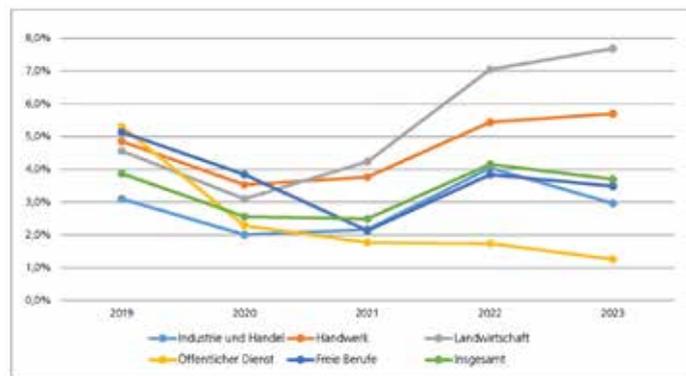
Attraktive Ausbildungsbedingungen sind nämlich ein wichtiges Anliegen der komba gewerkschaft, um Nachwuchskräfte gewinnen zu können und ihnen während der Ausbildung eine möglichst weitgehende finanzielle Unabhängigkeit zu ermöglichen. Die komba jugend trägt in den Einkommensrunden maßgeblich dazu bei, dass diese Ziele auf der Agenda stehen.

So konnte in der letzten Einkommensrunde durchgesetzt werden, dass die Ausbildungsentgelte sowohl bei den Kommunen als auch bei den Ländern um 150 Euro steigen. Die neuen Werte gelten auf kommunaler Ebene bereits ab März 2024, die Länder ziehen ab November 2024 mit 100 Euro und ab Februar 2025 mit 50 Euro nach.



Quelle: BfB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen; Berechnungen des BfB. Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Auch bei der Verteilung nach Vergütungsklassen sieht es für den öffentlichen Dienst gut aus.



Quelle: BfB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen; Berechnungen des BfB

Die Statistik beinhaltet auch Warnsignale – der öffentliche Dienst darf nicht abgehängt werden.

wo	wann	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
Kommunen	März bis Dezember 2024	1.218,26	1.268,20	1.314,02
	seit Dezember 2022	1.086,82	1.140,96	1.190,61
Länder	ab Februar 2025	1.236,82	1.290,98	1.340,61

Gute Werte

Damit werden am Beispiel der Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz die in der untenstehenden Tabelle dargestellten Entgelte gezahlt.

Für die Auszubildenden der Kommunen (und des Bundes) sind für Anfang 2025 neue Tarifverhandlungen vorgesehen.

Spezielle Tabellenwerte gibt es insbesondere für die Auszubildenden im Pflegebereich und für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen. Auch für Anwärterinnen und Anwärter gelten besondere Regelungen, die auf Länderebene getroffen werden. Denn die Ausgestaltung des Beamtenrechts ist im Wesentlichen Ländersache.

Positiv ist, dass die gesetzliche Mindestvergütung für Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz deutlich überschritten wird. Sie liegt im Jahr 2024 im ersten Ausbildungsjahr bei 649 Euro, im zweiten Jahr bei 766 Euro und im dritten Jahr bei 876 Euro.

Guter Vergleich

Bei der Auswertung aller Ausbildungsvergütungen in Deutschland, die regelmäßig vom Bundesinstitut für Berufsbildung vorgenommen wird, schneidet der öffentliche Dienst im Vergleich mit den anderen Branchen recht gut ab. Gegenstand der Erhebung waren die Werte des Jahres 2023, da lag der öffentliche Dienst mit 1.128 Euro über dem Durchschnitt von 1.066 Euro.

Dennoch dürfen wir nicht die Hände in den Schoß legen, denn andere Branchen haben sich längst auf den Weg gemacht, nicht nur Anschluss zu halten, sondern im Wettbewerb zu punkten. Denn in den letzten Jahren lagen die Steigerungsraten in anderen Branchen über denen des öffentlichen Dienstes. Versprochen: Die komba bleibt am Ball. (kt)

Nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) Das Berufsbeamtentum bleibt eine Option auch für die Kommunen

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat das in Deutschland bestehende Streikverbot für Beamtinnen und Beamte deutlich bestätigt.

Darüber wurde natürlich – auch an dieser Stelle – bereits berichtet. Die Bedeutung dieser Entscheidung verdient aber eine ergänzende Betrachtung, insbesondere aus kommunaler Sicht.

Die Vorgeschichte

Nachdem sich in der GEW organisierte Beamtinnen und Beamte während ihrer Arbeitszeit an Streikaktionen beteiligt hatten und deshalb disziplinarrechtlichen Konsequenzen ausgesetzt waren, versuchte die GEW mit Unterstützung ihres Dachverbandes DGB das Streikrecht für Beamtinnen und Beamte durchzusetzen. Nachdem dieses Ziel vor dem Bundesverfassungsgericht nicht erreicht wurde, gab es einen neuen Versuch vor dem EGMR, der erneut in einer Bauchlandung für die Initiatoren endete. Die komba und ihr Spitzenverband dbb, der in das Verfahren als Drittbeteiligter eingebunden war, wurden in ihren Überzeugungen vollständig bestätigt: Es bleibt bei dem Streikverbot für Beamtinnen und Beamte.

Angriff auf die Zukunft des Berufsbeamtentums – auch bei den Kommunen

Was auf den ersten Blick als reizvolles Ziel erscheint, entpuppt sich aus fachlicher Sicht als Initiative gegen das Berufsbeamtentum: Würde das Streikverbot kippen, könnten auf der anderen Seite bestehende positive Elemente des Berufsbeam-

tentums nicht mehr aufrechterhalten werden. Bereits das Bundesverfassungsgericht hatte klargestellt, dass ein Streikrecht für Beamtinnen und Beamte eine Kettenreaktion in Bezug auf die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses insgesamt auslösen würde, eine „Rosinenpickerei“ sei nicht zulässig. Aufgrund der daraus resultierenden Gefahren für den Fortbestand des Berufsbeamtentums steht die komba gemeinsam mit ihrem Spitzenverband dbb hinter dem Streikverbot für Beamtinnen und Beamte. Diese Position fußt ergänzend auf unserer staatspolitischen Überzeugung: Streikfreie Räume tragen zur Funktionsfähigkeit unseres Staates bei.

Das gilt übrigens auch für die kommunale Ebene. Hier ist der Anteil an Beamtinnen und Beamten gegenüber den Tarifbeschäftigten zwar traditionell geringer. Dennoch handelt es sich um eine auch für die Kommunen wichtige Statusgruppe mit einer berechtigten Zukunft. Diese war im Zusammenhang mit dem Verfahren vor dem EGMR nämlich durchaus fraglich, weil diskutiert wurde, die Voraussetzungen für die Beschäftigung von Beamtinnen und Beamten deutlich einzuschränken und auf die klassischen Hoheitsbereiche wie die Polizei zu beschränken. Dazu ist es zum Glück nicht gekommen, zumal die konkreten Abgrenzungen auf kommunaler Ebene pro-

blematisch und kontraproduktiv wären.

Beamtinnen und Beamte sind nicht rechtlos – brauchen aber eine Interessenvertretung

Die komba gewerkschaft und der dbb stehen klar hinter dem Berufsbeamtentum und werden es auch in Zukunft vor einer Aushöhlung durch die Hintertür schützen. Das bedeutet für uns auch, dass die bestehenden Rechte der Beamtinnen und Beamten wirksam genutzt werden. Dazu zählen zum Beispiel das Demonstrationsrecht, Beteiligungsverfahren bei der Gesetzgebung, die Geltendmachung von Ansprüchen sowie der Rechtsschutz. Diese Rechte werden über den dbb und seine Mitgliedsorganisationen gewährleistet.

Dennoch: Das Streikrecht wird erfolgreich genutzt

Natürlich bekennen sich die komba gewerkschaft und der dbb dennoch klar zum Streikrecht – aber nur für die Tarifbeschäftigten. Dies wird auch erfolgreich genutzt, zuletzt in den Einkommensrunden für die Beschäftigten beim Bund, bei den Ländern und natürlich bei den Kommunen. Wir begrüßen und fördern auch die unterstützende Teilnahme von Beamtinnen und Beamten – aber auf dem Boden des geltenden Rechts und damit in ihrer Freizeit. Diese Praxis hat sich bewährt, sie ist sowohl zulässig als auch sinnvoll: Das Ergebnis der Tarifrunden ist Grundlage für die Übertragung auf Beamtinnen und Beamte. (kt)

Jobcenter

komba bildet Jobcenter-Netzwerk

In den Jobcentern sind viele kommunale Beschäftigte tätig, auch wenn diese als gemeinsame Einrichtung mit der Bundesagentur für Arbeit betrieben werden. Das dort bestehende Nebeneinander von Beschäftigten der Kommunen und der Bundesagentur mit unterschiedlichem Personalrecht bringt immer wieder besondere Herausforderungen mit sich. Insbesondere um die Belange der kommunalen Beschäftigten, die zwangsläufig nicht bei ihrem eigentlichen Arbeitgeber tätig sind (die Jobcenter haben keine Rechtspersönlichkeit und können deshalb keine Einstellungen vornehmen), bestmöglich vertreten zu können, bildet die komba gewerkschaft ein Netzwerk. Insbesondere unter Einbeziehung der in der komba organisierten Personalratsmitglieder sollen ein Erfahrungsaustausch sowie ein Informationskanal betrieben beziehungsweise intensiviert werden. Dies auch mit Blick auf die anstehenden Personalratswahlen, zumal für die als gemeinsame Einrichtung betriebenen Jobcenter das Bundespersonalvertretungsgesetz gilt.

Ansprechpersonen beziehungsweise Personalratsmitglieder bei Jobcentern, die diesem Netzwerk noch nicht angehören, können sich gern bei der Bundesgeschäftsstelle melden. (kt)

Gesundheitswesen

Wirtschaftliche Absicherung der Beschäftigten gerät häufig unter Druck

Immer wieder werden im Krankenhausbereich Versuche bekannt, Personalkosten zu senken. Teilweise im Zusammenhang mit Privatisierungen, teilweise aber auch innerhalb öffentlich-rechtlicher Strukturen.

Die komba vertritt nicht nur die klare Grundsatzposition, dass Krankenhäuser als Einrichtungen der Daseinsvorsorge vorrangig dem öffentlichen Dienst zuzuordnen sind und dass – auch im Falle von nicht abwendbaren Privatisierungen – die einschlägigen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes maßgebend sein müssen beziehungsweise nicht unterschritten werden dürfen. Dennoch gibt es immer wieder Fälle, in denen dieser Standard infrage gestellt wird und individueller Handlungsbedarf entsteht. Wir skizzieren ein aktuelles Beispiel, stellvertretend für viele weitere.

In Rheinland-Pfalz tobt seit geraumer Zeit ein Nervenkrieg um das Gemeinschaftsklinikum Mittelrhein. Für die kommunalen Mehrheitsgesellschaften waren finanzielle Risiken ein Dorn im Auge. Im Raum stand die Übernahme des Klinikums durch die Sana AG. Die Verhandlungen wurden jedoch belastet durch die notwendige Absicherung der Ansprüche der Beschäftigten auf die Leistungen aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Das ist der Hauptgrund für die inzwischen gescheiterten Verhandlungen, doch wie geht es für die Beschäftigten weiter? Das

ist noch nicht abschließend geklärt, auch wenn durch finanzielle Spritzen der kommunalen Träger etwas Zeit gewonnen wird. Der gesamte Prozess ist für die Beschäftigten mit Unsicherheiten und emotionalen Belastungen verbunden. Die Belastungsgrenze ist allerdings bereits durch den Alltag im Gesundheitswesen überschritten.

Die komba gewerkschaft rheinland-pfalz setzt sich nicht nur in komplexen Verhandlungen für die Beschäftigten ein. Auch eine Mahnwache vor dem Rathaus ist als klares Statement der komba zu verstehen: Ein

langfristiges und zukunftsfähiges Gesamtkonzept, das Klarheit für die Beschäftigten bedeutet, ist überfällig.

Klarheit und Finanzierbarkeit sind ein grundsätzliches Anliegen im Krankenhaus- beziehungsweise Gesundheitssektor. Bisherige Reformversuche haben keine zufriedenstellende Lösung gebracht – darunter haben insbesondere die Beschäftigten und die Patienten zu leiden – für die komba gewerkschaft ein unhaltbarer Zustand.

Die komba nimmt das vorgestellte Beispiel zum Anlass, noch einmal zu bekräftigen: Tarifvertragliche Ansprüche der Beschäftigten dürfen nicht Gewinnerzielungsabsichten privater Akteurinnen und Akteure zum Opfer fallen. Außerdem darf die Zusatzversorgung als wichtige Errungenschaft für die Altersversorgung der Beschäftigten und für die Fachkräftebindung der Arbeitgeber nicht zur Debatte stehen. (kt)

Zwei Konzepte – ein Ziel

Qualifikation für erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit

Gewerkschaftsarbeit funktioniert nicht von allein. Mitglieder sind die unverzichtbare Basis, um Ziele durchzusetzen. Aber das Ganze muss auch koordiniert, kommuniziert und realisiert werden.

Dafür bedarf es Kolleginnen und Kollegen, die Verantwortung übernehmen. Dabei kommt es in besonderer Weise auf die vielen ehrenamtlichen Funktionen auf der Landes- und regionaler Ebene an. Nur durch sie kann gewährleistet werden, dass Mitglieder gewonnen und betreut werden sowie tonangebend sind für die Ziele unserer Gewerkschaftsarbeit. Deshalb ist die Qualifikation für diese Aufgaben ausgesprochen wichtig. Sowohl die komba jugend als auch die komba Bundesorganisation führt dafür zielgruppengerechte Veranstaltungen durch.

► Better start now

Die komba jugend hat in einer weiteren Ausgabe ihres Qualifikationsseminars junge Mitglieder an die aktive Gewerkschaftsarbeit herangeführt. Im Februar haben Bundesjugendleiterin **Isabell Markus** und ihr Team in Köln 15 Teilnehmerinnen und Teilnehmer geschult, wobei in erster Linie die Stär-

kung der Landesjugendleitungen angestrebt wird. Themen waren zum Beispiel die Zusammenarbeit von komba und dbb, die Finanzierung der Gewerkschaftsarbeit, Aufgaben der Jugendgremien sowie kreative Aktionen und Veranstaltungen. Einige Teilnehmende werden sich bereits beim komba Bundesjugendausschuss in Berlin wiedersehen, der im April stattfindet und „Europa“ in den Mittelpunkt stellt.

► komba Gewerkschaftsakademie

Neue und künftige Funktionsträger der Landesgewerkschaften sind die Zielgruppe der komba Gewerkschaftsakademie. In mehreren Modulen werden Kompetenzen vermittelt, die



► Die komba Gewerkschaftsakademie hat dasselbe Ziel und richtet sich dabei auch an Interessentinnen und Interessenten mitten im Berufsleben.

eine erfolgreiche Arbeit vor Ort möglich machen. Die dritte Seminarreihe ist unter der Leitung von Vorstandsreferent **Marcus Rümmler** mit dem ersten von fünf Modulen in Fulda gestartet. Es ging insbesondere um rechtliche Grundlagen und Kernaufgaben der Vorstände sowie um Motivation und Medienarbeit. Es spricht also alles dafür, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Arbeit der komba gewerkschaft bereichern und unterstützen werden. (kt)



► Die komba jugend kümmert sich um Nachwuchs für die Gewerkschaftsarbeit.