



## **Wortbruch reloaded? Weihnachtsgeld jetzt!**

*Die Diskussionen zum „Weihnachtsgeld“ haben in den letzten Wochen wieder deutlich an Fahrt aufgenommen. Die jüngsten Aussagen von Ministerpräsident Daniel Günther in der Landespresse lassen aber weiterhin einen viel zu großen Spielraum für Spekulationen: vom wiederholten Wortbruch eines CDU-Ministerpräsidenten gegenüber den Beamtinnen und Beamten in Schleswig-Holstein bis zur vollen Wiedereinführung der Sonderzuwendung – alles scheint (noch) möglich.*

*Die Beamtinnen und Beamten erwarten aber jetzt zu Recht eine klare Aussage vom Ministerpräsidenten. Schluss mit dem Eiertanz!*

**Heft 4/2018**  
**August/September**



**komba**  
**gewerkschaft**  
schleswig-  
holstein

Fachgewerkschaft im



**dbb**  
**beamtenbund**  
**und tarifunion**

## Inhaltsübersicht

### Aus den Regionalverbänden

Kreisverband Flensburg 4

### Informationen von der Landes- und Bundesebene

14. Frauenpolitischer Fachtagung des dbb 4

„Einkommensrunde“ ist eigentlich immer 5

Erhöhung des Mindestlohns 6

Bundsvorsitzender trifft Bundesminister 7

Öffentlicher Dienst benötigt Personaloffensive 7

Mehr Qualität für Kitas 8

Schwerbehindertenvertretung - Wählen gehen 8

Umfrage zur Arbeitszeit 9

Regressansprüche gegen Kämmerer abgewehrt 12

Weltkindertag 2018 12

Das Dienstfahrrad in Kombination mit Leasing und Entgeltumwandlung 13

### Personalratswahlen 2019 14

Mitgliederwerbung ist unerlässlich. 15

### komba jugend

Eröffnungstag der Fachhochschule 16

DVP-Gutschein 16

Klausurtagung der Landesjugendleitung 17

### Seniorenecke 17

15. Seniorentag 17

Redaktionsschluss: 27.08.2018

## Bülow/Erps

### Kommunalverfassungsrecht Schleswig-Holstein

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

63. Nachlieferung, Mai 2018, 316 Seiten, 49,40 Euro

Gesamtwerk 3.642 Seiten, 179 Euro

**Kommunal- und Schul-Verlag GmbH & Co. KG, [www.kommunalpraxis.de](http://www.kommunalpraxis.de)**

Diese Lieferung beinhaltet die Bearbeitungen der Kommentierungen zu den §§ 19 und 25 aus dem Vierten Teil (Einwohnerinnen und Einwohner, Bürgerinnen und Bürger), zu den §§ 27, 28, 30, 32, 34, 37, 40 a und 41 des Fünftens Teils (Verwaltung der Gemeinde) 1. Abschnitt (Gemeindevertretung) sowie Vor § 75, 75-87, 89, 90, 93, 94, 96, 98, 99, 107, 108, 109 a, 118, 120, 121, 135 aus dem Sechsten Teil (Gemeindewirtschaft), dem Siebenten Teil {Aufsicht} und dem Achten Teil (Schlussvorschriften). ■



#### IMPRESSUM:

Herausgeber:  
komba gewerkschaft  
schleswig-holstein  
- Kommunalgewerkschaft für  
Beamte und Arbeitnehmer -  
Hopfenstraße 47, 24103 Kiel  
Telefon 0431 - 535579-0  
Telefax 0431 - 535579-20  
eMail: [info@komba-sh.de](mailto:info@komba-sh.de)  
Internet: [www.komba-sh.de](http://www.komba-sh.de)

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

Redaktionelle Unterstützung  
dieser Ausgabe:

dbb (dbb), komba bund (kb), Kai Tellkamp (KT), Fabian Bellinghausen (FB), Winfried Richard (WR)

Beiträge, die mit anderen Namen oder Kurzzeichen versehen sind, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion dar.

#### Fotos:

CDU-Fraktion des Schleswig-Holsteinischen Landtages, komba bund, eigene Bilder, fotolia© matka\_Wariatka, © Andre Bonn, © Digitalpress, © WoGi, © A. Hartung, © mmphoto

#### Druck:

Flensburg Avis  
Wittenberger Weg 19  
24941 Flensburg

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

Nachdruck und sonstige Verbreitung nur mit Genehmigung des Herausgebers.

- Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier -



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vor wenigen Tagen war in nahezu der gesamten Landespresse zu lesen: „Weihnachtsgeld – Daniel Günther zeigt Verständnis für Gewerkschaftsforderung.“ Eine Schlagzeile, die dem Grunde nach optimistisch stimmen mag. Der NDR hingegen brachte zur gleichen Berichterstattung eine andere Überschrift: „Weihnachtsgeld für Beamte: Günther skeptisch.“ Eine Schlagzeile, die nicht so positiv wirkt und entgegen der Printpresse auch kaum Raum für eine positive Auslegung lässt.

Und schauen wir doch mal genauer hin; egal ob jetzt von „Skepsis“ oder „Verständnis“ berichtet wird. Die Regierung spielt auf unlautere Art und Weise auf Zeit. Denn eines an den Berichterstattungen ist Fakt: Die CDU-geführte große Koalition hat das Weihnachtsgeld in 2007 abgeschafft – verbunden mit der Zusage, diese Streichung in finanziell besseren Zeiten rückgängig zu machen.

Und jetzt: sprudelnde Steuereinnahmen, ein Rekord-Haushaltsüberschuss, Sonntagsreden ...; wenn es aber „ans Eingemachte“ geht, weiter keine klaren Aussagen zur Wiedereinführung des Weihnachtsgeldes. Im Gegenteil! Zwischenzeitlich zieht sich auch der Ministerpräsident auf die bisher lediglich von den Grünen propagierte Formel „es gelte, den Koalitionsvertrag umzusetzen. Hier habe man andere Schwerpunkte gesetzt.“ zurück.

Zum Dank für die Erhöhung der Arbeitszeit zum 01.08.2006 auf 41 Stunden - im Übrigen ja mit der Zusage, das Weihnachtsgeld dafür nicht anzutasten - konnte die seinerzeitige Regierung Carstensen dann nur ein Jahr später verkünden, dass das Weihnachtsgeld nunmehr gestrichen wird. Streichungen gehen dann natürlich auch ohne, dass es im Koalitionsvertrag steht. Mir läuft es eiskalt den Rücken runter ...

Erleben wir nach dem letzten Wortbruch des CDU-Ministerpräsidenten Carstensen nun doch einen erneuten Wortbruch gleich des nächsten CDU-Ministerpräsidenten Günther? Hatte dieser doch beim Parlamentarischen Abend unseres Dachverbandes dbb schleswig-holstein die Wiedereinführung in Aussicht gestellt, um sich anschließend nicht wirklich daran erinnern zu können ...

Aber, noch kann der Ministerpräsident „das Ruder rumreißen“. Hierfür bedarf es aber einer klaren Aussage gegenüber den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Und hierzu besteht nicht nur unmittelbar Anfang September beim Gewerkschaftstag des dbb sh die Gelegenheit. Die Spitzen sämtlicher dbb Fachgewerkschaften erwarten unabhängig davon endlich eine klare Aussage.

Schluss jetzt mit der Hinhaltetaktik! Verantwortung übernehmen! Farbe bekennen! Wort halten!

Herzliche, kollegiale Grüße

Ihr  


(Christian Dirschauer)



## Aus den Regionalverbänden

### Kreisverband Flensburg

#### 150 Jahre Mitgliedschaft in der komba flensburg

Zur jährlichen „Dankeschön-Zusammenkunft“ für die Funktionsträger und weiteren Engagierten im komba Kreisverband Flensburg hatte der Vorstand in das Restaurant „Oase“ im Osten Flensburgs geladen. Rund 30 aktiven Kombanerinnen und Kombanern aus den unterschiedlichsten Bereichen, von der Jugend bis zu den aktiven Ruheständlern, vom Jobcenter über die Kitas bis zu den Stadtwerken und vielen weiteren Dienststellen, dankte der Kreisvorsitzende **Björg Lange** für das ehrenamtliche Engagement in den vergangenen 12 Monaten. Hierbei machte der Kreisvorsitzende nochmal deutlich: „Unser Motto lautet bekanntlich: Nähe ist unsere Stärke! Und eben diese Nähe schaffen wir über Euch: das Ehrenamt. Danke!“

Der Kreisverband nutzte die Gelegenheit, sich auch bei langjährigen Mitgliedern für jahrzehntelange Treue zu bedanken. Gemeinsam mit dem Kreisvorsitzenden konnte der Landesvorsitzende **Christian Dirschauer Margit Jansen, Dieter Tetzlaff und Horst Bendixen** die Urkunde für 50 Jahre Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft schleswig-holstein sowie eine goldene Ehrenmedaille überreichen. Alle drei sind durch ihr verschiedenes ehrenamtliches Engagement für die komba im Laufe ihrer Mitgliedschaft gleichermaßen auch ein Beispiel für das vom Kreisvorsitzenden betonte Motto. CD ■



Unser Landesvorsitzender Christian Dirschauer freut sich über die langjährige komba-Mitgliedschaft von Horst Bendixen, Margit Jansen und Dieter Tetzlaff (von links).

## Informationen von der Landes- und Bundesebene

### 14. Frauenpolitischer Fachtagung des dbb

#### Gemeinsam Digitalisierung gestalten und verantworten

Am 14. Juni 2018 fand in Berlin die 14. Frauenpolitische Fachtagung der dbb bundesfrauenvertretung zum Thema „Frauen 4.0: Ab durch die gläserne Decke!“ statt, an der auch Kolleginnen des Ausschusses für Frauenpolitik und Gleichstellungsfragen der komba gewerkschaft und aus den Landesgewerkschaften sowie der Bundesvorsitzende der komba gewerkschaft **Andreas Hemsing** teilnahmen.

Die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und Gastgeberin der Fachtagung, **Helene Wildfeuer**, hob in ihrer Auftaktrede hervor, dass die Digitalisierung für Frauen mit großen Hoffnungen verbunden sei: „Die Erwerbsarbeit kann mobil und zeitlich flexibel erledigt werden. Der Wunsch nach Familie muss nicht länger dem beruflichen Erfolg unterge-

ordnet werden oder umgekehrt. Das gilt für Mütter und Väter.“ Ihr folgte **Friedhelm Schäfer**, 2. dbb Bundesvorsitzender, mit seinem Grußwort. Dabei informierte er unter anderem über aktuelle Urteile des Bundesverfassungsgerichts zum Beamtenstatus. Zudem betonte er, dass auch in einer zunehmend digitalisierten Verwaltung die letzten Entscheidungen

von Menschen getroffen werden müssen.

„Frauen können alles, das ist der Leitsatz, unter den ich die Gleichstellungspolitik in meinem Haus stelle“, betonte die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend **Franziska Giffey** in ihrer Begrüßung. Darin erwähnte sie einige Forde-

rungen und Positionen, die auch die komba gewerkschaft vertritt, beispielsweise eine bessere Bezahlung von Beschäftigten in sozialen Berufen, flexiblere Arbeitszeiten und bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen.

Mit einer sehr differenzierten Analyse zur Genderfrage in der modernen Arbeitswelt eröffnete Dr. Christiane Funken, Professorin an der Technischen Universität Berlin, den Fachteil der Tagung. Mit der Digitalisierung, dem demografischen Wandel und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel käme nun auch

mit dem „XX“ ein weiterer Faktor hinzu, der es unabdingbar machen würde, dass Frauen gleichberechtigt Karriere machen, so die Soziologin.

**Elke Stirken**, Vorsitzende des Ausschusses für Frauenpolitik und Gleichstellungsfragen der komba gewerkschaft, betonte, dass die Digitalisierung gemeinsam von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gestaltet und verantwortet werden muss: „Die Digitalisierung ermöglicht es uns erstmalig, unabhängig vom Arbeitsplatz und von Präsenzzeiten geforderte Leistungen

einzubringen. Diese Vorteile sollten wir unbedingt nutzen, um vor allem unseren Kolleginnen Arbeitsmodelle zu ermöglichen, in denen sie Familie und Beruf optimal verbinden können.“

**Mareike Klostermann**, stellvertretende Bundesvorsitzende der komba gewerkschaft und stellvertretende Vorsitzende des Ausschusses, zu dem Thema: „Eine Grundvoraussetzung für Telearbeit als Instrument der Digitalisierung ist das Vertrauen in die Mitarbeiter. Dieses kann nicht durch stringente Dienstvereinbarungen erzielt werden. Die/der Vorgesetzte muss dabei auch selber eine ausgeglichene Work-LifeBalance und eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung vorleben, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne schlechtes Gewissen ermöglicht, die für sie passende Arbeitsausgestaltung zu finden. Dann können beide Seiten von der Digitalisierung profitieren.“

Weitere Informationen zu den komba frauen unter: [www.komba.de/frauen](http://www.komba.de/frauen) und unter [www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de). kb ■

Neben den Kolleginnen und Kollegen des dbb und der komba war von der komba schleswig-holstein Sandra Rohde (ganz links) als Vertreterin bei der Fachtagung vor Ort.



## Redaktionsverhandlungen beendet:

### „Einkommensrunde“ ist eigentlich immer

Das Ergebnis der Einkommensrunde für Bund und Kommunen wurde zwar bereits vor einiger Zeit medienwirksam verkündet. Doch abgeschlossen war sie damit nicht. Denn mit dem in Potsdam verhandelten Einigungspapier standen zunächst nur die Eckpunkte des Ergebnisses fest. Nachdem dieses Einigungspapier unter Einbeziehung der Mitgliederbasis reflektiert wurde, ging es „ans Eingemachte“.

#### Etliche Tarifverträge angepasst

Denn die Details werden in den sogenannten Redaktionsverhandlungen geklärt. Dabei geht es darum, die aus dem Tarifabschluss resultierenden Ansprüche der Beschäftigten rechtsicher und praxistauglich in die maßgebenden Tarifverträge „einzubauen“. Betroffen waren insbesondere der TVöD inklusive der Besonderen

Teile, der Überleitungstarifvertrag, der Tarifvertrag Sonderzahlung, die Tarifverträge für Auszubildende und Praktikanten, der Tarifvertrag für Versorgungsbetriebe und der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen.

Mit der abschließenden Einigung, für die drei weitere Verhandlungsrunden erforderlich waren, gab es dann

auch endgültig grünes Licht für die entsprechenden Auszahlungen an die Beschäftigten. Diese erfolgten gegebenenfalls rückwirkend, denn nicht alle Arbeitgeber hatten das von der komba favorisierte Modell genutzt, unter dem Vorbehalt der tarifvertraglichen Regelungen Vorauszahlungen zu leisten.

Die auf den Gehaltskonten spür-



baren positiven Auswirkungen sind dabei nicht auf die neuen Werte der Entgelttabellen beschränkt. Anzupassen sind zum Beispiel auch individuelle Zwischen- und Endstufen, Stundenentgelte, Zeitzuschläge, Überstundenentgelte, Garantiebeiträge im Sozial- und Erziehungsdienst, Besitzstandszulagen, die Jahressonderzahlung und diverse besondere Entgeltbestandteile.

### Umsetzung bei Höhergruppierungsfällen mit Garantiebeiträgen

Bei einigen Arbeitgebern ist es offenbar zu einer Fehlinterpretation in solchen Fällen gekommen, in denen Beschäftigte infolge einer Höhergruppierung sogenannte Garantiebeiträge bekommen. Solche Garantiebeiträge sollten einen Mindestentgeltzuwachs bei Höhergruppierungen gewährleisten, als diese noch nicht zwingend stufengleich erfolgten. Das kann Höhergruppierungen vor dem 1. März 2017 betreffen. Da die Garantiebeiträge infolge der Einführung der stufengleichen Höhergruppierung nicht mehr angepasst werden (Ausnahme Sozial-

und Erziehungsdienst), ist teilweise die irri- ge Auffassung entstanden, die Betroffenen profitieren gar nicht von der Tarifrunde. Richtig ist dagegen, dass der in der aktuellen Entgeltgruppe entstehende Erhöhungsbetrag auszuzahlen ist. Die aus dem Garantiebetrag resultierende Aufstockung wird wie bisher on top gezahlt. Dieser Anspruch besteht bis zum Erreichen der nächsthöheren Stufe oder gegebenenfalls bis zu einer weiteren Höhergruppierung, die dann stufengleich zu erfolgen hat.

### In Sonderfällen wird nur auf Antrag gezahlt

Eine Besonderheit besteht bei Kolleginnen und Kollegen, die zwischen dem 1. März und dem 17. April 2018 aus ihrem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, etwa wegen eines Arbeitgeberwechsels oder dem Renteneintritt. Sie profitieren nur dann von einer Nachzahlung des ehemaligen Arbeitgebers, wenn dies schriftlich beantragt wird. Der Antrag kann bis zum 31. Oktober 2018 gestellt werden.

### Und weiter geht's

In Sachen Einkommensrunden steht jedoch keine große Pause bevor. Weitere Verhandlungen wurden vereinbart, sobald durch eine zu erwartende gesetzliche Regelung gewährleistet ist, dass Tarifanpassungen in Krankenhäusern zu entsprechenden Mittelaufstockungen führen.

Unabhängig davon, dass die Umsetzung des Tarifabschlusses für Bundesbeamte noch abzuschließen ist, sind die Vorbereitungen für die Anfang 2019 anstehende Einkommensrunde für die Länder bereits angelaufen. Ende 2018 sollen die Forderungen beschlossen werden. Diese Einkommensrunde wird dann auch Richtungsweisend sein für die Besoldungsanpassungen bei Landes- und Kommunalbeamten. Parallel wird ab April 2019 der nächste Erhöhungsbetrag aus der Einkommensrunde 2018 wirksam.

**Ja – „Einkommensrunde“ ist eigentlich immer - und wir sind immer für Sie am Ball!**

KT ■

## Erhöhung des Mindestlohns:

### Lösung nur für ein Teil des Problems

**Der bundesweit geltende Mindestlohn beträgt derzeit 8,84 Euro. Eine Erhöhung ist in zwei Schritten vorgesehen: Zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro und zum 1. Januar 2020 auf 9,35 Euro.**

Die öffentliche Diskussion zu diesem Thema sehr emotional geführt wird, teilweise auch ideologisch geprägt und sachwidrig vermischt mit anderen gesetzlichen Regelungen. Die komba gewerkschaft urteilt bei einer sachlichen Betrachtung:

### Einsatz für faire und leistungsgerechte Einkommen

Faire, auskömmliche und leistungsgerechte Einkommen sind ein wesentliches Merkmal guter und allseits akzeptierter Arbeitsbedingungen. Diese Herausforderung ist

jedoch vor allem bei den Sozialpartnern beziehungsweise Tarifvertragspartnern angesiedelt. In diesem Rahmen engagiert sich auch die komba.

Die Tarifautonomie hat sich in unserem Land bewährt. Sie ist davon geprägt, dass sich der Gesetzgeber – abgesehen vom Besoldungsrecht – weitestgehend aus der Einkommensgestaltung heraushält. Lediglich durch das Abgabenrecht wird auf verbleibende Nettoeinkommen Einfluss genommen, was auch unter sozialstaatlichen Gesichtspunkten erfolgt.

Dennoch ist festzustellen, dass es beim Thema „Einkommen“ Gerechtigkeitslücken und zuweilen an Ausbeutung erinnernde Situationen gibt. Es sollte gemeinsames Ziel der gesellschaftlichen und politischen

Akteure sein, diese Defizite auszuräumen.

### Nutzen eines Mindestlohnes

Ein gesetzlicher Mindestlohn kann diese Defizite allerdings nur sehr eingeschränkt beseitigen. Zum einen legt er lediglich eine Einkommensuntergrenze fest und erfasst damit nur einen kleinen Teil bestehender Probleme. Zum anderen führt er häufig weniger zu einer finanziellen Besserstellung der Beschäftigten, sondern eher zu einer Entlastung der Sozialkassen, denn häufig sind aus diesen Aufstockungen erforderlich, weil allein vom Mindestlohn keine Familie ernährt werden kann.

Dennoch rechtfertigen die genannten Wirkungen durchaus einen gesetzlichen Mindestlohn.

## Schleswig-Holsteinischer Landes- mindestlohn abgeschafft

Aus Sicht der komba gilt das insbesondere für den bundeseinheitlichen Mindestlohn und eher nicht für einen ergänzenden Landesmindestlohn. Deshalb haben komba und dbb im Zuge der Anhörung zu einem zwischenzeitlich in Kraft getretenen Gesetz zur Abschaffung des Landesmindestlohnes auch keine Bedenken geltend gemacht.

Ein neben dem Bundesmindestlohn bestehender Landesmindestlohn würde nur dann eine verhältnismäßig spürbare Wirkung entfalten, wenn dieser oberhalb des Bundesmindestlohnes läge. Das wäre in Schleswig-Holstein nach Lage der Dinge jedenfalls ab dem 1. Januar 2019 nicht mehr der Fall gewesen. Die Wirkung wäre ohnehin nur auf diejenigen Bereiche beschränkt, auf die das Land insbesondere durch Zuwendungen oder Beteiligungen Einfluss nehmen kann. Außerdem wird für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der (Landes-)Mindestlohn durch die

von komba und dbb ausgehandelten Tarifverträge ohnehin überschritten.



Zudem hat sich gezeigt, dass der Landesmindestlohn bürokratischen Aufwand und zuweilen Irritationen – insbesondere durch Verwechslungen und Vermischungen mit dem Tarif-

reue- und Vergabegesetz, welches von dem Gesetzgebungsverfahren nicht betroffen war – mit sich bringen. Auch dieser Umstand spricht gegen den Fortbestand des Landesmindestlohngesetzes.

Ergänzenden politischen Handlungsbedarf sehen wir jedoch, um die Umgehung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes bei der Erfüllung von öffentlichen Aufgaben zu vermeiden. Dies geschieht zuweilen bei der Übertragung von Aufgaben auf Dritte, die vorgenommen wird, um Kosten zu sparen. Diese Einsparungen werden jedoch in der Regel durch schlechtere Bezahlungsbedingungen nicht nur auf der unteren Qualifikationsebene erzielt. Dies ist ein unwürdiger Umgang mit öffentlichen Aufgaben. Deshalb sollten Übertragungen auf Dritte an die Anwendung der Einkommensbedingungen des öffentlichen Dienstes gekoppelt werden oder gänzlich unterbleiben. Wir setzen uns dafür ein, dass dieser Aspekt stärker in die politische und öffentliche Debatte rückt.

KT ■

## Bundsvorsitzender trifft Bundesminister

**Im Pflege- und Gesundheitssektor muss vieles besser werden. Zu einem Austausch trafen sich komba Bundesvorsitzender Andreas Hemsing und Bundesgesundheitsminister Jens Spahn. Sie sprachen über die Pflegelandschaft in Deutschland. Neben höhere Einkommen betonte der Bundesvorsitzende die Notwendigkeit angemessener Personalschlüssel sowie angepasster Aus- und Weiterbildungen. Die komba gewerkschaft hat ihre Expertise als Sozialpartner angeboten und bleibt im Gespräch.**

Im Dialog mit Bundesverkehrsminister **Andreas Scheuer** steht Bundesvorsitzender **Andreas Hemsing** zum Thema Bundesfernstraßenreform. Eine Arbeitsgruppe aus Gewerkschaftern

und Vertretern des Bundesverkehrsministeriums bereitet derzeit die Tarifverhandlungen, die noch im Laufe des Jahres beginnen, vor. In einem

ersten Treffen wurde die Verhandlung einer Arbeitsortgarantie mit sozialverträglichen Kriterien festgelegt.

kb ■

## Mehr Leistungsfähigkeit:

### Öffentlicher Dienst benötigt Personaloffensive

**Auf den Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst und dessen Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung hat dbb Chef Ulrich Silberbach erneut hingewiesen. Der Bundesvorsitzende des gewerkschaftlichen Dachverbands drängt auf eine Personaloffensive.**

Ob die Wirtschaft floriert, hängt ganz direkt von der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes ab“, betonte Ulrich Silberbach im Interview mit der Wirtschaftszeitung „AKTIV online“ (2. Juli 2018). Allein derzeit seien zehntausende Stellen im Staatsdienst unbesetzt. „Und die

Prognosen sind ziemlich ungünstig. In den nächsten 20 Jahren scheiden altersbedingt 56 Prozent der beim Staat Beschäftigten aus - jeder Zweite! Und junge Bewerber zu finden wird immer schwieriger“, warnte Silberbach. „Wir müssen bei Bezahlung und Arbeitsbedingungen für den



Nachwuchs attraktiver werden“, unterstrich der dbb Bundesvorsitzende. Wichtig sei auch, dass die Politik die Leistungen des Staates daraufhin prüft, was wichtig ist und was nicht. Damit wir mehr Leute für das haben, was besonders gebraucht wird.“

Überall sei der Personalmangel im öffentlichen Dienst zu spüren, sagte Silberbach, angefangen etwa bei der frühkindlichen Bildung: „Es gibt zwar

einen Anspruch auf Kita-Plätze, aber viel zu wenige Erzieher. Der Staat kann also seine eigenen gesetzlichen Ziele nicht erfüllen.“ Die Personalprobleme bremsen nicht nur den Einzelnen, sondern auch die ganze Wirtschaft. So vergingen bei großen Bauprojekten oft mehrere Jahre, bis überhaupt eine Baugenehmigung erteilt sei. „Das macht den Standort unattraktiv, viele Investoren gehen lieber woandershin.“ dbb ■

## Mehr Qualität für Kitas

**Bundesfamilienministerin Franziska Giffey plant noch in diesem Jahr ein Kita-Qualitätsentwicklungsgesetz. Die komba gewerkschaft hat klare Vorstellungen darüber, was das Gesetz beinhalten muss. Sie war im August bei der Verbändeanhörung im Ministerium dabei.**

Verbesserungen der Rahmenbedingungen bedeuten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten. Bessere Rahmenbedingungen sorgen für eine Attraktivitätssteigerung des Berufes und somit für die Gewinnung von Fachkräften“, erklärt Sandra van Heemskerck, Vorsitzende des Bundesfachbereiches Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) und stellvertretende komba-Bundesvorsitzende, und begrüßt ganz grundsätzlich ein solches Qualitätsentwicklungsgesetz.

gungszeiten für mittelbare pädagogische Arbeiten (unter anderem Bildungsdokumentation, Besprechungen im Team, mit Eltern und anderen Institutionen) beinhalten. Darüber hinaus besteht die Notwendigkeit, Leitungen durch ein Qualifizierungsangebot und festgelegte Freistellungszeiten zu stärken. Der Bundesfachbereich verweist außerdem auf die Raumsituation als Stressfaktor für Kinder und Beschäftigte.



Eine angemessene Raumgröße und Ausstattung ist eine entscheidende Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsarbeit sowie ein wichtiger Baustein zur Gesunderhaltung. Mit einer solchen Qualitätsoffensive für Kitas besteht

- richtig umgesetzt - die Chance, die seit Jahren existierenden qualitativen Unterschiede in den Bundesländern anzugehen und Verbesserungen zu fördern.

Die Stellungnahme des Bundesfachbereichs SuE ist auch unter [www.komba.de](http://www.komba.de) in der Rubrik Fachbereiche - Sozial- und Erziehungsdienst - Downloads zu finden. kb ■

Dennoch macht die komba gewerkschaft auf Aspekte aufmerksam, die darin unbedingt Berücksichtigung finden müssen. Dazu zählen bundesweite Standards für einen Fachkraft-Kind-Schlüssel. Dieser muss alle Aspekte der Personalbemessung wie Fehlzeiten durch Urlaub, Weiterbildung und Krankheit sowie Verfü-

## Schwerbehindertenvertretung:

### Wählen gehen und mitbestimmen

**Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die wichtigste Interessenvertretung für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte in Dienststellen und Betrieben der Kommunen. Im Herbst wird neu gewählt.**

Alle kommunalen Einrichtungen, die wenigstens fünf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen dauerhaft beschäftigen, wählen im Zeitraum vom 01. Oktober bis zum 30. November eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied zur Schwerbehindertenvertretung. Wählen können alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen.

### Was sind die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung?

- Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Verwaltungsanordnungen
- Beantragung von Maßnahmen – insbesondere zur beruflichen Teilhabe – zum Wohle der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen bei den zuständigen Stellen
- Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen und dienstbezügliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Antragsstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft oder der Gleichstellung

**Die komba gewerkschaft ruft alle wahlberechtigten Beschäftigten dazu auf, von ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen!** kb ■



## Umfrage zur Arbeitszeit:

### Bei der Attraktivität ist noch viel Luft nach oben

Im Wettbewerb um Nachwuchs- und Fachkräfte wollen die öffentlichen Arbeitgeber gern mit attraktiven Arbeitszeitregelungen punkten. Das dürfte allerdings schwierig sein, wie eine Umfrage der komba und des dbb zeigt, die unter den Beschäftigten und Beamten in Schleswig-Holstein mit einer großen Resonanz durchgeführt wurde. „Der öffentliche Dienst wird von der Privatwirtschaft nicht nur bei der Bezahlung, sondern häufig auch bei der Arbeitszeit ins Abseits gedrängt“, fasst dbb Landesbundvorsitzender Kai Tellkamp (komba) das Ergebnis zusammen.

Mit der Wochenarbeitszeit zeigen sich nur 18 Prozent der Beschäftigten einverstanden. Insbesondere den Beamtinnen und Beamten ist die 41-Stunden-Woche ein Dorn im Auge, bei deren Einführung vor gut 10 Jahren nicht etwa die Bezahlung entsprechend angehoben, sondern mit der Streichung des Weihnachtsgeldes obendrein gekürzt wurde.

Aber damit nicht genug: Deutlich über 50 Prozent geben an, dass es innerhalb der regulären Arbeitszeit nicht gelingt, den Anforderungen gerecht zu werden. Viele bleiben länger als vorgesehen am Arbeitsplatz. Dabei kommt es sogar vor, dass gesetzliche Arbeitszeithöchstgrenzen überschritten werden. Auch die Teilzeitmöglichkeiten, die die Arbeitgeber gern als Wettbewerbsvorteil darstellen, können sich diesbezüglich als Bumerang ent-

puppen: Der zunehmende Arbeitsdruck bei Teilzeitbeschäftigung ist ein ernsthaftes Problem.



Ein weiteres Ergebnis der Umfrage: Arbeitszeitflexibilität bleibt im Lichte der modernen Arbeitswelt häufig eine Worthülse. Langzeitkonten, die für über 70 Prozent der Beschäftigten interessant wären, spielen in der Praxis kaum eine Rolle. Auch die Möglichkeiten der Altersteilzeit blei-

ben ungenutzt, weil mit diesem Modell meist noch ein veraltetes Ziel verbunden wird: Personalabbau.

Diese Zeiten sind jedoch vorbei, heute sollte Altersteilzeit der Personalgewinnung, dem Wissenstransfer und dem altersgerechten Arbeiten dienen.

„Das Problem ist, dass bei neuen Vorschlägen häufig wenige Bedenken-träger Chancen für alle anderen ausbremsen. Die Arbeitgeber müssen mehr Mut zu innovativen Modellen und Angeboten haben, wenn sie den Anschluss nicht komplett verlieren wollen!“ so Kai Tellkamp.

Die Ergebnisse der Umfrage haben wir in der folgenden Tabelle zusammengefasst. Es handelt sich um eine Gesamtdarstellung ohne Differenzierungen zum Beispiel nach Statusgruppen, wenn kein anderer Hinweis aufgenommen ist.

Frage	%
<b>Die für meine Statusgruppe geltende regelmäßige Wochenarbeitszeit</b>	
... geht für mich in Ordnung	18
... muss dringend reduziert werden	56
(Wert bei Auswertung nur für nur Beamte)	(87)
... erfordert eigentlich eine bessere Bezahlung	26
<b>Die geltenden Arbeitszeithöchstgrenze</b>	
... werden bei mir stets eingehalten	36
... werden bei mir auch mal überschritten	57
... müssen besser bekannt gemacht werden	7
<b>Überstunden</b>	
... werden bei mir so gut wie nie angeordnet	42
... werden bei mir häufig angeordnet	6
... werden bei mir zwar selten angeordnet, aber ich arbeite oft freiwillig länger	52
<b>Mein Arbeitszeitkonto</b>	
... kann ich problemlos nutzen, um Zeitguthaben zwischenzuparken und abzubummeln	61
... führt eher dazu, dass Zeitguthaben ausgezahlt wird	2
... ist meistens prallvoll, ein Abbau gelingt kaum	15
... weist meistens eher eine Zeitschuld aus	4
... kann nicht genutzt werden bzw. existiert nicht	11

Frage	%
<b>Eine Ausweitung des täglichen Arbeitszeitrahmens</b>	
... würde ich gut finden, weil sie mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung ermöglicht	36
... könnte/ würde ich auf meiner Stelle nicht nutzen	35
... lehne ich grundsätzlich ab, weil ich befürchte, dass dann noch länger gearbeitet wird	29
<b>Die freiwillige Einrichtung von Langzeitkonten</b>	
... sind eine gute Möglichkeit, um Gehaltseinbußen bei Auszeiten oder Arbeitszeitreduzierungen auszugleichen	28
... lehne ich ab, weil dadurch falsche Anreize gesetzt werden, um Guthaben aufzubauen	29
... könnte interessant sein, ich bin mir aber nicht ganz sicher	43
<b>Das größte Problem bei Teilzeitarbeit ist</b>	
... die damit verbundene Karrierebremse	27
... die Rückkehr auf ein Vollzeitarbeitsplatz	16
... dass der Arbeitsdruck noch stärker zunimmt	57
<b>Die Möglichkeit einer freiwilligen Altersteilzeit</b>	
... könnte interessant sein, aber ich scheue drohende Gehaltseinbußen	39
... halte ich für sinnvoll, Gehaltseinbußen könnte ich bis zu einer gewissen Grenze Akzeptieren	51
... kommt für mich nicht in Frage	10

### Ergänzende Hinweise

Zur einheitlichen Einordnung der Begrifflichkeiten beziehungsweise der Zusammenhänge haben wir einige Hinweise zusammengestellt, die auch den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an der Umfrage zur Verfügung standen.

#### Regelmäßige Wochenarbeitszeit

Hier sollte die für die jeweilige Statusgruppe geltende regelmäßige Arbeitszeit für Vollzeitkräfte beurteilt werden. Sie beträgt für Beamtinnen und Beamte 41 Stunden (Schwerbehinderte 40 Stunden), für Tarifbeschäftigte des Landes 38,7 und für Tarifbeschäftigte der Kommunen 39 Wochenstunden. Eine Reduzierung der Arbeitszeit im Landesbeamtinnenrecht ist kürzlich lediglich in Bereichen des Wechselschichtdienstes erfolgt.

#### Arbeitszeithöchstgrenzen

Gemeint sind die tariflichen beziehungsweise gesetzlichen Grenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten. Dies schließt die Pausenzeiten und die Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen ein.



#### Überstunden

Hier geht es um das Zustandekommen von Überstunden. Auf vielen Stellen reicht die Arbeitszeit nicht aus, um die anfallende Arbeit zu erledigen. Die Folgewirkungen können unterschiedlich sein. Mit Überstunden ist nicht freiwillige Mehrarbeit im Rahmen der variablen Arbeitszeit gemeint, sondern nur von der Führungskraft angeordnete Mehrarbeit.

### Arbeitszeitkonto

Wenn ein Zeitguthaben – zum Beispiel durch variable Arbeitszeit oder angeordnete Überstunden – entstanden ist, sollte es auch wieder ausgeglichen werden. Gelingt das und wenn ja, wie? Daneben ist es durchaus auch denkbar, dass aus dienstlichen oder persönlichen Gründen eine Zeitschuld entsteht.



#### Ausweitung des täglichen Arbeitszeitrahmens

Arbeitszeitrahmen ist der Zeitraum für den frühestmöglichen Beginn und das spätmöglichste Ende der täglichen Arbeitszeit. Beschäftigte mit variabler Arbeitszeit können grundsätzlich selber entscheiden, wann sie innerhalb dieses Rahmens ihr Arbeitszeitsoll erbringen. Wird der Arbeitszeitrahmen zum Beispiel in den Abend hinein ausgedehnt, kann man auf Wunsch später anfangen oder die Mittagspause ausdehnen und dafür länger bleiben. Wer variable Arbeitszeit nicht nutzen kann (bei festen Zeiten oder Dienstplänen) konnte die zweite Antwortoption wählen.

#### Langzeitkonten

Mit Langzeitkonten besteht die Möglichkeit, sich über einen längeren Zeitraum Zeitguthaben anzusammeln, gegebenenfalls auch durch die Umwandlung von monetären Ansprüchen. Bei einem späteren individuellen Bedarf kann das Guthaben dann für eine Auszeit oder eine Arbeitszeitreduzierung eingesetzt werden, ohne dass das Monatseinkommen entsprechend reduziert wird. Bei den aktuell bestehenden Möglichkeiten sind die persönlichen

Dispositionsmöglichkeiten eingeschränkt: Die Guthaben auf Arbeitszeitkonten sind begrenzt und bei „Sabbatjahren“ – soweit überhaupt möglich – muss der Freistellungszeitraum von vornherein geplant werden obwohl der Bedarf nicht immer planbar ist. Die Befürwortung von Langzeitkonten stellt nicht tarifliche oder gesetzliche Arbeitszeithöchstgrenzen in Frage.

#### Teilzeit

Die Teilzeitarbeit hat sich für viele Kolleginnen und Kollegen zu einem wichtigen Instrument entwickelt, um überhaupt arbeiten beziehungsweise um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Dennoch ist Teilzeitarbeit nicht frei von Problemen. Uns interessiert deren Gewichtung.

#### Altersteilzeit

Die Altersteilzeit bedeutet ein gleitendes Ausscheiden aus dem Berufsleben, indem in der letzten Phase des Berufslebens die Arbeitszeit reduziert wird.



Die Nutzung von Altersteilzeit ist in den letzten Jahren allerdings zurückgegangen. Dies hat mehrere Gründe: Es gibt keinen

oder einen sehr eingeschränkten Rechtsanspruch, die Attraktivität ist zurückgegangen und das ursprüngliche Anliegen, Arbeitsplätze für Nachwuchskräfte frei zu machen, wurde durch die heutige demografische Entwicklung verdrängt. Dennoch gibt es neue gute Gründe für eine wieder stärkere Nutzung von Altersteilzeit: Dazu gehört das „alter(n)sgerechte Arbeiten“, also die stärkere Rücksichtnahme auf ältere Kolleginnen und Kollegen, um deren Arbeitsfähigkeit zu erhalten und auch die Bedeutung des Wissenstransfers, welcher im Rahmen der Altersteilzeit besser organisiert werden kann.

KT ■



## 0,– Euro Bezügekonto<sup>2</sup> der „Besten Bank“

<sup>1</sup> Für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen, Voraussetzung: Eröffnung Bezügekonto, Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied  
<sup>2</sup> Voraussetzung: Bezügekonto mit Online-Überweisungen; Genossenschaftsanteil von 15,– Euro/Mitglied.

- ✓ Bundesweit kostenfrei Geld abheben an allen Geldautomaten der BBBank und unserer CashPool-Partner
- ✓ Einfacher Kontowechsel – in nur 8 Minuten
- ✓ Ausgezeichnete und zertifizierte Beratung im Abgleich mit der DIN SPEC 77222
- ✓ dbb-Vorteil: 30,– Euro Startguthaben<sup>1</sup>



**BB**  **Bank**

Die Bank für Beamte  
und den öffentlichen Dienst

### Jetzt informieren:

In Ihrer Filiale vor Ort, unter Tel. 07 21/141-0  
oder [www.bbbank.de/dbb](http://www.bbbank.de/dbb)



## Regressansprüche gegen Kämmerer abgewehrt:

### komba Rechtsschutz ist vielfältig und wertvoll

**Kostenloser berufsbezogener Rechtsschutz gehört zu den kostenfreien Leistungen für alle komba Mitglieder. Die Bedeutung dieser Serviceleistung wird an vielen Beispielen immer wieder deutlich. Dabei geht es häufig um die Prüfung und Durchsetzung von Forderungen gegenüber den Arbeitgebern. Andersherum kann es aber auch um die Abwehr von Forderungen des Arbeitgebers gegenüber Beschäftigten gehen.**

So war es in einem von unseren Anwälten betreuten Fall, in dem ein städtischer Kämmerer mit einer Schadensersatzklage seines Dienstherrn konfrontiert wurde. Der beklagte Beamte war gleichzeitig alleiniger Geschäftsführer einer mehrheitlich in der Hand seines Dienstherrn liegenden GmbH. Als es wirtschaftlich mit der GmbH bergab ging, beantragte der Beamte Zuschüsse bei der Kommune. Diese wurden durch Stadtratsbeschlüsse und Entscheidungen des Bürgermeisters beschlossen. Die GmbH ging in die Insolvenz.

Zwar wurde ein Strafverfahren gegen den Kämmerer wegen Untreue eingestellt, die Stadt nahm ihn im Anschluss jedoch für die bewilligten Zuschüsse in Regresshaftung. Der Betroffene musste sich vor dem Verwaltungsgericht verantworten. Natürlich wurde ihm gewerkschaftlicher Rechtsschutz bewilligt.

Das Verfahren ging gut aus: Laut Urteil sind die Regressforderungen unbegründet, weil der Beamte seine Pflichten nicht schuldhaft verletzt hat. Die Auszahlungen, die er in Ge-

stalt des Kämmerers an die GmbH geleistet hat, waren kommunalrechtlich legalisiert. Er durfte die Gelder auszahlen, obwohl er eine doppelte Funktion innehatte. Er hatte als Kämmerer den Stadtratsbeschluss zu vollziehen. Die klagende Stadt hätte die Zahlung und den Schaden verhindern können, eine Schadensersatzforderung gegen den Kämmerer war nicht gerechtfertigt.



kb ■

## Weltkindertag 2018

### Kinder brauchen Freiräume

**Das Motto des diesjährigen Weltkindertags am 20. September lautet: „Kinder brauchen Freiräume“. Damit rufen UNICEF Deutschland und das Deutsche Kinderhilfswerk Bund, Länder und Kommunen dazu auf, mehr Möglichkeiten zur Beteiligung von Kindern und Jugendlichen zu schaffen.**

Die Kinderrechtsorganisationen appellieren an Politikerinnen und Politiker, die Meinung der nachwachsenden Generation ernst zu nehmen und ihre Belange bei Entscheidungen, die sie betreffen, durchgehend zu berücksichtigen.

„Kinder und Jugendliche wollen ihren Platz in unserer Gesellschaft einnehmen. Dafür ist es notwendig, dass wir ihnen Freiräume eröffnen, damit sie ihre Ideen und Wünsche einbringen und ihr persönliches Potenzial entfalten können“, sagt Christian Schneider, Geschäftsführer von UNICEF Deutschland. „Es liegt in der Verantwortung der Politik, hierfür die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Nur eine Gesellschaft, in der Kinder und Jugendliche ernst genommen werden und mitgestalten können, wird wirklich kinderfreundlich und damit zukunftsfähig.“

„Städte und Gemeinden müssen Strukturen und Einrichtungen entwickeln, die sicherstellen, dass die Kinderinteressen mehr Gewicht bekommen“, sagt Holger Hofmann, Bundesgeschäftsführer des Deutschen Kinderhilfswerkes. „Kinder und Jugendliche brauchen beispielsweise einen Platz am Verhandlungstisch, wenn es um die

Planung von Spielplätzen oder von Jugendeinrichtungen geht. Die kommunale Politik muss Freiräume eröffnen, in denen echte Mitbestimmung und Entfaltung möglich wird.“

Kinder und Jugendliche brauchen aber auch in Schule und Freizeit mehr Freiräume. Ebenso sind Eltern dazu aufgerufen, ihren Kindern die Möglichkeit zu geben, sich frei zu entwickeln. Dazu gehören vor allem Freiräume, in denen sie sich eigen-

ständig ihr Umfeld erschließen und ihre eigene Persönlichkeit ausbilden können.

Die Rechte von Kindern und Jugendlichen auf Meinungsäußerung, Beteiligung und freie Entfaltung sind in der weltweit gültigen UN Kinderrechtskonvention garantiert, die Deutschland 1992 ratifiziert hat. Zum Weltkindertag rufen UNICEF Deutschland und das Deutsche Kinderhilfswerk gemeinsam zum Einsatz für die Verwirklichung der Kinderrechte auf.

In Anlehnung an das diesjährige Motto des Weltkindertags hat der komba Bundesfachbereich Sozial- und Erziehungsdienst wieder ein Plakat aufgelegt, das wir Ihnen auf Anforderung beider Landesgeschäftsstelle – soweit der Vorrat reicht – gerne zur Verfügung stellen.

kb ■



## Sinnvoll oder Mogelpackung?

### Das Dienstfahrrad in Kombination mit Leasing und Entgeltumwandlung

**Für die konkrete Einkommenssituation der Beschäftigten spielen auch die Abgaben, also Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge eine wichtige Rolle. Sie haben spürbare Auswirkungen auf das verfügbare Einkommen. Deshalb hat die komba gewerkschaft auch dieses Feld im Blick, wenn es um die Interessenvertretung der Beschäftigten geht. Doch gerade hinsichtlich der Abgabentwicklung gilt: Nicht alles, was auf dem ersten Blick interessant erscheint, ist auch wirklich positiv. Es könnte sogar eine Mogelpackung sein. Genau diese Gefahr besteht bei dem Erwerb eines JobRades im Wege der so genannten Entgeltumwandlung. Diese Variante weckt insbesondere im Zusammenhang mit zunehmend beliebten E-Bikes das Interesse vieler Beschäftigter.**

Das derzeit in etlichen Dienststellen diskutierte Modell sieht so aus: Auf der Grundlage eines vom Arbeitgeber abgeschlossenen Rahmenvertrages wählt der Beschäftigte bei einem Vertragshändler ein Fahrrad aus. Das Dienstfahrrad wird vom Arbeitgeber geleast und dem Arbeitnehmer anschließend per Überlassungsvertrag zur Verfügung gestellt, auch für private Zwecke. Die Leasingraten bezahlt jedoch der Arbeitnehmer, und zwar über eine Entgeltumwandlung. Dabei wird die monatliche Rate direkt vom Bruttogehalt des Beschäftigten abgezogen. Nach der Leasing-

zeit kann der Mitarbeiter das Fahrrad privat übernehmen.

Der vermeintliche Vorteil: Während der Leasingzeit sinkt die Berechnungsgrundlage für die Lohnsteuer und die Sozialabgaben, wodurch entsprechende Einsparungen bei diesen Abgaben möglich sind. Allerdings hat das reduzierte Bruttogehalt auch negative Folgen: Neben den Einbußen beim Nettoeinkommen werden insbesondere auch die Altersbezüge geschmälert. Nicht zu vergessen ist, dass die Beschäftigten die private Nutzung eines Dienstfahrrades als

geldwerten Vorteil versteuern müssen.

Unter dem Strich ist Vorsicht geboten, häufig lohnt sich das Modell nicht. Aus guten Gründen wurde die Entgeltumwandlung ursprünglich ermöglicht, um aus dem reduzierten Bruttogehalt eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Hier sind die Nachteile bei der Altersversorgung akzeptabel, weil die zusätzlichen Anwartschaften die auf der anderen Seite entstehenden Einbußen in aller Regel übersteigen.



Aus guten Gründen sind die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung in den großen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes auf den Aufbau der Altersversorgung beschränkt. Und nach den besoldungsrechtlichen Regelungen der Länder ist eine Besoldungsumwandlung, die für ein entsprechendes Modell bei den Beamten notwendig wäre, in der Regel nicht möglich. Denn ein hier erforderlicher Besoldungsverzicht ist in aller Regel unzulässig, ausgenommen zwecks vermögenswirksamer Leistungen.

Damit stellt sich die Frage, warum viele Arbeitgeber trotzdem für den Erwerb von Dienstfahrrädern im Wege der Entgeltumwandlung

werben. Ganz einfach: sie wären die größten Profiteure des Modells. Denn für die Tarifbeschäftigten würden sie den auf sie entfallenden Teil der Sozialabgaben einsparen, ohne dass auf der anderen Seite Nachteile zu verzeichnen wären. Die entstehen

nur bei den Beschäftigten.

Es ist also etwas scheinheilig, wenn die Arbeitgeber mit den Argumenten „Bewegung und Gesundheitsschutz“ für Dienstfahrräder durch Entgeltumwandlung werben. Die Beschäftigten sollen den Arbeitgebern Einsparungen auf Kosten ihrer Altersversorgung verschaffen. So geht es nicht! Allerdings wollen wir den Arbeitgebern keine böse Absicht unterstellen. Wenn es ihnen wirklich um Gesundheits- und Klimaförderung geht, sollten sie direkt eigene Mittel einsetzen, um die Anschaffung von Fahrrädern und E-Bikes zu fördern. Warum kompliziert, wenn es auch einfach geht? **KT** ■



## Personalratswahlen 2019

Es ist von großer Bedeutung, dass in den Dienststellen leistungsfähige Personalräte existieren und ihnen möglichst viele Mitglieder der komba gewerkschaft angehören. Denn eine erfolgreiche Interessenvertretung ist letztendlich nur möglich, wenn Personalräte und Gewerkschaften ihre unterschiedlichen Aufgaben engagiert erfüllen.

Nach § 1 der Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein ist der Wahlvorstand für die

Personalratswahlen spätestens 12 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Personalrates zu bestellen. Die ersten Wahlvorstände werden also bereits in diesem Jahr ihre Arbeit aufnehmen.

Deshalb bieten wir bereits im **Dezember 2018** eintägige Schulungen für Wahlvorstände an.

**Die Ausschreibung finden Sie auf Seite 18 oder unter [www.komba-sh.de](http://www.komba-sh.de).**

## Auf die Straße - an den Tisch



Für die Tarifbeschäftigten ist die komba gewerkschaft die beste Wahl. Egal, ob es um Tarifrecht, Lohnsteigerungen oder Streik geht, bei uns sind Sie in jedem Fall genau richtig. Wir sitzen für Sie mit den Arbeitgebern am Verhandlungstisch. Mit fester Entschlossenheit und langem Atem verhandeln wir Ihre Interessen.

Für attraktive Gehälter und faire Arbeitsbedingungen sind hin und wieder auch Arbeitsk Kampfmaßnahmen notwendig. Um finanzielle Nachteile auszugleichen, ist ein Streikgeld bei uns natürlich inklusive.



## **Mitgliederwerbung ist unerlässlich.**

**Wissen Sie noch, wann und warum Sie sich für ein Engagement in der komba gewerkschaft entschieden haben?**

Mit den nun aufgelegten "11 guten Gründen für eine Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft" veröffentlichen wir eine Sammlung mit guten Argumenten für eine

Mitgliedschaft. Denn Gründe, die für eine komba-Mitgliedschaft sprechen, gibt es viele; Rechtsschutz, die Nähe zu den Mitgliedern sowie eine professionelle Interessenvertretung gegen-

über Arbeitgebern / Dienstherrn und Politik.

Eine Website ergänzt die Printversion. Schauen Sie doch mal rein unter:

[www.elf-gruende.de](http://www.elf-gruende.de) kb ■

Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern ein flexibles und innovatives Handeln. Wir sind Ihre Stimme in der Politik. Wir machen Ihre Positionen bereits vor dem Gesetzgebungsprozess deutlich. Als Ihre Gewerkschaft leisten wir professionelle Interessenvertretung, die sich auszahlt – bei Ihnen vor Ort, in der Landespolitik und auf der Bundesebene.

Damit der öffentliche Dienst gehört wird.

## **Gut vernetzt - gut vertreten**



**Alles drin: Vom Dienstherrn bis zur Politik**

**No. 1**

Für Beamtinnen und Beamte sind wir in unserem Organisationsbereich die Nummer 1. Genau deshalb vertreten wir so viele Kolleginnen und Kollegen dieser Statusgruppe wie keine andere Gewerkschaft.

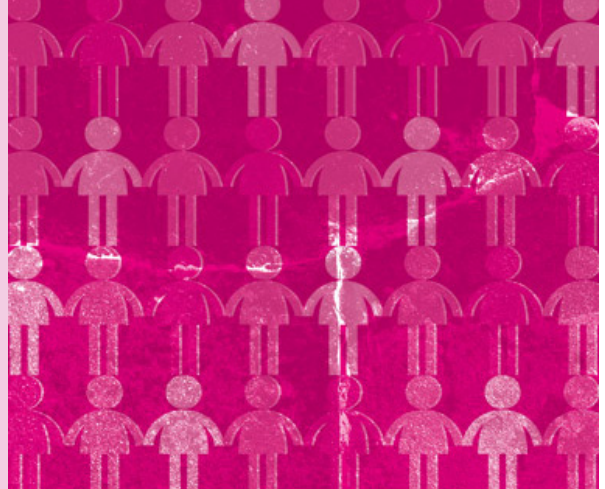
Wenn es um Dienstrecht, Besoldung und Versorgung geht, stehen wir verlässlich an Ihrer Seite. Gegenüber Ihrem Dienstherrn und in der Landespolitik setzen wir uns gemeinsam mit unserem Dachverband dbb beamtenbund und tarifunion für Sie ein.



*Je mehr Menschen sich bei uns organisieren, desto schlagkräftiger können wir uns für faire Arbeitsbedingungen einsetzen. Denn eines ist klar: Ohne Gewerkschaften sähen Arbeitsbedingungen heute anders aus. In der komba gewerkschaft sind Sie Teil einer starken Gemeinschaft, damit wir zusammen noch mehr erreichen können.*

*Werden Sie Mitglied der komba gewerkschaft und unserer Dachorganisation dbb beamtenbund und tarifunion. Denn jedes Mitglied zählt.*

## **In Gemeinschaft mehr bewegen**



## **komba jugend**

### **Eröffnungstag der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung 2018**

**Pünktlich zum Ausbildungsbeginn war die Landesjugendleitung wieder fleißig und hat zahlreiche Startermappen für die neuen Azubis sowie Anwärterinnen und Anwärter gepackt. Nachdem bereits etliche Exemplare per Post versendet oder in den Verwaltungen persönlich ausgehändigt wurden, waren wir auch in diesem Jahr wieder beim Eröffnungstag an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) in Altenholz am Start, um die komba gewerkschaft zu präsentieren.**

FB



*Fabian unser Jugendleiter hat den Stand in Altenholz betreut.*

*Dabei haben viele Anwärterinnen und Anwärter Interesse an einer Gewerkschaftsmitgliedschaft gezeigt. Wir konnten zahlreiche interessante Gespräche führen. Außerdem sind unsere praktischen Leitz-Ordner mit den wichtigsten Informationen rund um das Studium und die komba gewerkschaft sehr gut angekommen.*

*Um den einen oder anderen nun endgültig von einer Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft zu überzeugen, bitten wir unsere Mitglieder, die Azubis oder Anwärterinnen und Anwärter in den Dienststellen anzusprechen und ein paar ergänzende Informationen auszuhändigen. Denn: **Nähe ist unsere Stärke!***

### **DVP-Gutschein**

*Für den neuen Ausbildungsjahrgang haben wir uns in diesem Jahr etwas Besonderes überlegt: Da die Anwärterinnen und Anwärter, im Gegensatz zu den Azubis, leider noch keinen Anspruch auf eine kostenfreie Gesetzessammlung haben, wollen wir sie bei einer Mitgliedschaft ergänzend zu dem normalen Stipendium bei der Anschaffung unterstützen.*

**+++++ GUTSCHEIN +++++**  
**für die Anschaffung der DVP-Sammlung**

Die komba Gewerkschaft zahlt allen Mitgliedern einen einmaligen Zuschuss von 15,- € für die Anschaffung der DVP-Sammlung!

Einfach den Beleg abfotografieren und unter dem Betreff „DVP-Zuschuss“ mit Angabe der Bankverbindung und des Namens an [info@komba-sh.de](mailto:info@komba-sh.de) senden.

Die Aktion gilt nur bis zum 30.11.2018.





# Schulung von Wahlvorständen



## Termine:

S 57.1/2018: 06.12.2018 in Kiel - Tagesveranstaltung  
S 57.2/2018: 13.12.2018 in Kiel - Tagesveranstaltung  
S 1.1/2019: 15.01.2019 in Kiel - Tagesveranstaltung  
S 1.2/2019: 22.01.2019 in Kiel - Tagesveranstaltung  
S 1.3/2019: 29.01.2019 in Kiel - Tagesveranstaltung

## Anmeldefristen:

08.11.2018  
15.11.2018  
18.12.2018  
20.12.2018  
02.01.2019



**komba**  
gewerkschaft  
schleswig-  
holstein

## Wer kann teilnehmen?

Kolleginnen und Kollegen, die in den Wahlvorstand zur Vorbereitung und Durchführung von Personalratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein bestellt wurden sowie gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger.

## Was ist das Ziel?

In der Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai 2019 finden die regelmäßigen Personalratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein statt. Dem jeweiligen Wahlvorstand obliegt die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen.

Mit diesem Seminar sollen die für den Wahlvorstand vorgesehenen bzw. bestellten Beschäftigten in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrzunehmen.

## Wer kann teilnehmen?

Kolleginnen und Kollegen, die in den Wahlvorstand zur Vorbereitung und Durchführung von Personalratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein bestellt wurden sowie gewerkschaftliche Funktionsträgerinnen und Funktionsträger.

Dem jeweiligen Wahlvorstand obliegt die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Personalratswahlen.

Mit diesem Seminar sollen die für den Wahlvorstand vorgesehenen bzw. bestellten Beschäftigten in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrzunehmen.

## Was wird vermittelt?

- Aufgaben, Arbeit und Stellung des Wahlvorstandes
- Zusammensetzung von Personalräten
- Wählerverzeichnis, Wahlausschreiben und
- Wahlvorschläge
- Stimmzettel und Stimmabgabe
- Feststellung des Wahlergebnisses
- Konstituierende Sitzung des Personalrates

## Kosten:

Mitglieder: 90,00 Euro Nichtmitglieder: 120,00 Euro

## Leistungen:

Schulung, Arbeitsmaterial und Verpflegung

## Freistellung:

Für Wahlvorstandsmitglieder nach § 17 Satz 4 MBG SH

Anmeldungen unter:

[www.komba-sh.de](http://www.komba-sh.de) oder [www.dbbsh.de](http://www.dbbsh.de)



