

komba magazin

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst

Juni 2024 – 26. Jahrgang

6

Hinweisgeberschutzgesetz Richtungsweisend oder Getöse?

dbb Seiten
9 bis 48

Seite 6 <

Rettensdienst:
Zeichen der Zeit
nicht erkannt

Seite 7 <

**Nationaler
Bildungsdialog:**
komba mischt mit

Besser finanzieren mit unserem besten BBBank-Zins¹

Sie haben große Pläne? Dann haben wir die passende Baufinanzierung.
Als Hausbank des dbb vorsorgewerk bieten wir Ihnen individuelle
Beratung und unseren aktuell besten BBBank-Zins¹.

Exklusiv für
dbb-Mitglieder
und ihre
Angehörigen



Jetzt informieren

www.bbbank.de/dbb oder Mail zum Thema
Baufinanzierung für dbb-Mitglieder an
baufinanzierung@bbbank.de

¹ Sie legen der BBBank vor Darlehensvertragsabschluss ein personalisiertes, aktuelles (nicht älter als fünf Bankarbeitstage) und verbindliches Konkurrenzangebot eines Kreditinstituts mit Sitz in Deutschland mit konkreten Parametern (Zinsart – variabel/fest, Zinsbindung, Rate/Tilgung, Immobilie und Sondertilgungsoptionen) vor. Dieses muss dieselben Parameter enthalten wie das künftige Darlehen, das mit der BBBank geschlossen werden soll. Die BBBank wird Ihnen sodann ein entsprechendes Angebot mit einem günstigeren Zinssatz unterbreiten. Sollte die BBBank die Kundenbonität oder Sicherheitenbewertung anders bewerten als das Kreditinstitut, das das Vergleichsangebot erstellt hat, kann sie die Darlehensvergabe ablehnen. Dieses Angebot ist bis zum 31.12.2024 befristet.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das laufende Jahr und damit auch das Urlaubsjahr ist fast zur Hälfte rum und für viele Kolleginnen und Kollegen ist mit der Sommerzeit ein wesentlicher Teil des Haupturlaubs und damit – hoffentlich – eine gute Erholung verbunden. Urlaub bedeutet aber auch die Herausforderung, während der Abwesenheit der Kolleginnen und Kollegen die Funktionsfähigkeit der Dienststellen aufrechtzuerhalten. Das ist – gerade, wenn sich mehrere Urlaubswünsche zeitlich überschneiden – nicht immer ganz einfach. Dabei kann sich die Situation noch verschärfen, wenn zum Beispiel durch krankheitsbedingte Ausfälle Urlaubsvertretungen beeinträchtigt werden.

Die gesetzlichen und durch die Rechtsprechung konkretisierten urlaubsrechtlichen Regelungen können kaum in jedem Einzelfall eine uneingeschränkte Gerechtigkeit gewährleisten. Sie geben aber eine gewisse Orientierung, zum Beispiel bei der Auflösung kollidierender Urlaubswünsche im Kollegium durch die Berücksichtigung sozialer Belange.

Bei alledem darf allerdings für niemanden die Realisierung der Urlaubsansprüche infrage stehen. Urlaub hat auch arbeitsmedizinisch einen hohen Stellenwert. Er trägt maßgeblich dazu bei, dass die Arbeitsfähigkeit und die Arbeitsqualität positiv beeinflusst werden, denn durch Auszeiten und Abstand wird gewissermaßen der Akku wieder aufgeladen.

Deshalb spielt auch der praktische Umgang mit Urlaubsansprüchen eine zentrale Rolle. Wenn zum Beispiel voreilig betriebliche Gründe herangezogen werden, um Urlaubswünsche abzulehnen und zu verschieben, kann das nicht nur rechtlich bedenklich sein, sondern auch bereits zu einer Beeinträchtigung der Motivation und des Erholungswertes führen. Etwa bei einer zu dünnen Personaldecke als Auslöser muss auch hinterfragt werden, ob der Arbeitgeber Urlaubsansprüche, aber auch andere erwartbare Freistellungs- und Ausfallszenarien hinreichend bei der Personalplanung berücksichtigt hat. Wenn das nicht der Fall ist, handelt es sich um ein Organisationsverschulden des Arbeitgebers, welches sich nicht einseitig zulasten der Beschäftigten auswirken darf.

Auffällig ist jedenfalls, dass viele Beschäftigte einen Berg an „Resturlaubstagen“ angesammelt haben und vor sich hertragen. Wenn diese Situation durch nicht realisierbare Urlaubsmöglichkeiten in der jeweiligen Dienststelle zustande kommt, muss dieser Zustand dringend korrigiert werden. Es gibt aber auch Fälle, in denen Beschäftigte ganz bewusst möglichst viele Tage ansammeln und in das nächste Jahr übertragen. Auch diese Praxis sollte – vor allem durch die Betroffenen selbst – hinterfragt werden. Sie bedeutet nämlich auch, dass der eigentliche Sinn des Urlaubs – innerhalb des Urlaubsjahres durch zur Verfügung stehende Urlaubstage eine Erholung zu erreichen – nicht vollständig genutzt wird und dass ein höherer Urlaubsanspruch im Folgejahr die Urlaubsplanung in den Dienststellen nicht unbedingt einfacher macht.

Wie auch immer – wir wünschen Ihnen eine schöne Urlaubszeit! Darüber hinaus wünschen wir Ihnen eine schöne Arbeitszeit, wobei es nach wie vor unser Bestreben ist, dafür im Rahmen unserer Möglichkeiten einen Beitrag zu leisten!

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 (fl), Stefanie Frank (sf), Jasmin Jestel (jj), Stefanie Richter (sr), Kai Tellkamp (kt), Sandra van Heemskerck (svh), Anna Willer (aw), dbb, komba. **Fotos:** Victor Mousa/stock.adobe, komba gewerkschaft, Nicole Nießen, #Neustart.Bildung.Jetzt, Alex Barclay/Pixabay, komba jugend bund. **Titelbild:** stock.adobe. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** komba magazin: bildungs- und service GmbH, Steinfeldler 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 Bestellschrift:** 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-Hannan, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigenendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 65 (dbb magazin) vom 1.1.2024. **Druckauflage:** dbb magazin: 552 561 (IVW 1/2024). **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

- > Hinweisgeberschutzgesetz:
Erläuterungen zu den wichtigsten Fragen 4
- > Rettungsdienst:
Zeichen der Zeit nicht erkannt 6
- > Fachkräfte in Kitas und Ganztag:
komba nimmt Stellung zu Empfehlungen 7
- > Nationaler Bildungsdialog:
komba mischt mit 7
- > Ein Urteil schlägt Wellen:
Inflationsausgleich während der Elternzeit 8
- > Frühjahrs-Bundesjugendausschuss
in Berlin 8

> dbb

- > Nachrichten – Jahrestagung
der Initiative kulturelle Integration:
Interkulturalität ist eine Stärke 9
- > dbb Bildungsgewerkschaften:
Qualität der Lehrkräftebildung sichern 10
- > Interview – Prof. Christian Höppner,
Präsident des Deutschen Kulturrates:
Die Kreativen sind wertvolle
Seismografen gesellschaftlicher
Entwicklungen 12
- > Blickpunkt – Soziale Situation
in Deutschland:
Öffentliche Ausgaben für Kultur 14
- > Reportage – Bühnendienste
an der Dresdner Semperoper:
Die schöne Maschine 18
- > Nachgefragt – Kilian Hampel,
Organisationsforscher an der Universität
Konstanz: Die Politik muss bei
den jungen Menschen sein 24
- > Meinung – Arbeitszeit:
Weniger Arbeit für manche
wäre gut für alle 25
- > Online – Verwaltungsdigitalisierung:
Deutsche Ware eher soft 28
- > Jugend – Deutscher Bundesjugendring:
Jugenddialog mit Bundeskanzler
Olaf Scholz 30
- > Frauen – Sorgearbeit:
Neue Zahlen spiegeln dringenden
Handlungsbedarf bei Pflegeberufen 31
- > Senioren – Hauptversammlung:
Politischer Wille ausschlaggebend 33
- > Tarifpolitik – Europäische Betriebsräte:
Betriebsratsrichtlinie wird reformiert 44



Hinweisgeberschutzgesetz

Erläuterungen zu den wichtigsten Fragen

Das „Hinweisgeberschutzgesetz“ ist bereits seit rund einem Jahr in Kraft. Da für Arbeitgeber mit bis zu 249 Beschäftigten eine Übergangsregelung bestand und für die kommunale Ebene ergänzende Regelungen den Landesgesetzgebern obliegen, haben sich im Organisationsbereich der komba nach und nach praktische Fragen ergeben.

Deshalb geben wir an dieser Stelle einen Kurzüberblick zu allgemeingültigen Regelungen.

■ Welchen Sinn hat das Hinweisgeberschutzgesetz?

Das Hinweisgeberschutzgesetz sorgt insbesondere für Möglichkeiten der Beschäftigten, relevante Rechtsverstöße, die bei ihrem Arbeitgeber auftreten oder bestehen, zu melden. Solche Meldungen können aber auch von anderen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Rechtsverstöße erlangen, ausgehen (zum Beispiel Handwerkerinnen und Handwerker oder Lieferantinnen und Lieferanten). Gleichzeitig soll gewährleistet werden, dass die hinweisgebenden Personen vor Nachteilen geschützt werden. Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz wird eine Richtlinie der Europäischen Union umgesetzt, der Gesetzgeber musste also tätig werden.

■ Gilt das Gesetz auch im öffentlichen Dienst?

Ja. Das bedeutet, dass auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Hinweisgeber sein können und gegebenenfalls auch Missstände bei ihrer eigenen Dienststelle melden können. Das gilt sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen und Beamte. Auch Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter gehören dazu.

■ Um welche Verstöße geht es?

Unter das Hinweisgeberschutzgesetz fallen sämtliche Vorgänge, die strafrechtlich relevant sind. Aber auch Vorgänge, die „nur“ Ordnungswidrigkeiten sein könnten, sind beachtlich, insbesondere wenn es um den Schutz der Gesundheit oder der Rechte von Beschäftigten geht. Das kann zum Beispiel ein Verstoß gegen Arbeitszeitbestimmungen sein. Erwähnung verdient hier ein

weiterer explizit im Hinweisgeberschutzgesetz genannter Punkt: Äußerungen von Beamtinnen und Beamten, die einen Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue darstellen, fallen ebenfalls unter den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes.

■ Besteht eine Verpflichtung, Verstöße zu melden?

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht eine solche Pflicht nicht vor. Demnach können Beschäftigte also grundsätzlich selbst entscheiden, ob sie eine Meldung vornehmen oder ein Auge zudrücken, wenn sie von einem Verstoß Kenntnis erlangen. Es handelt sich gewissermaßen um eine „Gewissensentscheidung“. Das Hinweisgeberschutzgesetz möchte vielmehr denjenigen, die eine Meldung für angemessen halten, Möglichkeiten und Schutz bieten und damit den Rechtsstaat zusätzlich

fördern. In diesem Zusammenhang ist auch bedeutsam, dass die Weitergabe von Informationen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz grundsätzlich nicht der Verschwiegenheitspflicht unterliegt.

Zu beachten sind jedoch unter Umständen weitere Spezialvorschriften. So kann die Nichtanzeige geplanter Straftaten strafbar sein. Dies hat allerdings in der Praxis des öffentlichen Dienstes eine eher geringere Relevanz, da Behörden oder die eigenen Kolleginnen und Kollegen bei ihrer Aufgabenerfüllung in der Regel keine Straftaten planen.

■ Gibt es besondere Vorgaben für den öffentlichen Dienst?

Bedeutsamer dürften andere Regelungen außerhalb des Hinweisgeberschutzgesetzes sein, die im Beamtenstatusgesetz verankert sind. Danach müssen sich Beamtinnen und

Beamte „durch ihr gesamtes Verhalten zu der freiheitlich-demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten“. Hieraus lässt sich klar die Pflicht ableiten, verfassungsfeindlichen Verhaltensweisen von Kolleginnen und Kollegen nicht tatenlos zuzuschauen. Aber auch Tarifbeschäftigte unterliegen nach den tarifrechtlichen Vorschriften und der Rechtsprechung einer besonderen Anbindung an die freiheitlich-demokratische Grundordnung, deren Ausprägung auch von der jeweiligen Funktion abhängig ist.

Speziell auf Beamtinnen und Beamte zugeschnitten ist wiederum die sogenannte „Remonstrationspflicht“. Danach müssen Beamtinnen und Beamte, die grundsätzlich stets zur Ausführung dienstlicher Anordnungen verpflichtet sind, gegebenenfalls Bedenken gegen deren Rechtmäßigkeit mitteilen, allerdings auf dem Dienstweg. Mitteilungen, die auf der Grundlage des Hinweisgeberschutzgesetzes erfolgen, unterliegen dagegen nicht dem Dienstweg, es können direkt spezielle Stellen kontaktiert werden (siehe unten).

➤ An welche Stellen können Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Meldungen richten?

Das Hinweisgeberschutzgesetz regelt, dass sich alle meldeberechtigten Personen nach eigener Wahl an eine interne oder externe Meldestelle wenden können, auch wenn dem Hinweisgeberschutzgesetz eine gewisse – aber keineswegs zwingende – Präferenz der internen Meldestellen zu entnehmen ist.

Beschäftigte des öffentlichen Dienstes können sich also wie alle anderen meldeberechtigten Personen an eine externe Meldestelle wenden. Eine all-

gemein zugängliche externe Meldestelle ist beim Bundesamt für Justiz eingerichtet. Darüber hinaus können – müssen aber nicht – die Länder jeweils eine eigene externe Meldestelle einrichten für Meldungen, die die jeweilige Landesverwaltung und die jeweiligen Kommunalverwaltungen betreffen.

Unabhängig davon müssen einzelne Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten interne Meldestellen einrichten. In der Bundes- und Landesverwaltung wird Näheres durch die obersten Bundes- und Landesbehörden bestimmt. Für die Kommunen richtet sich die Einrichtung eigener interner Meldestellen nach dem jeweiligen Landesrecht.

Natürlich können sich Beschäftigte bei geeigneten Sachverhalten wie bisher auch an Personalvertretungen wenden, was zum Beispiel bei Themen rund um den Arbeitsschutz Sinn macht. Auch wenn die speziellen Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes dann nicht anzuwenden sind, handelt es sich in der Regel um bewährte Verfahren, für die auch spezielle Schutzvorschriften gelten, wozu etwa die Verschwiegenheitspflicht der Personalvertretungen zählt.

➤ Was gilt für das Personal interner Meldestellen?

Mit den Aufgaben einer internen Meldestelle können eine oder mehrere Personen, die beim Arbeitgeber beschäftigt sind, betraut werden. Sie sind dabei unabhängig und müssen über die notwendige Fachkunde verfügen, die gegebenenfalls über Fortbildungsmaßnahmen erworben werden kann. Befugnisse zur Wahrnehmung der Aufgaben müssen erteilt werden, dabei sind die Regelungen zur Vertraulichkeit bei eingehenden Meldungen zu beachten. Die Beschäftigten können zusätzlich andere Auf-

gaben wahrnehmen, dabei darf es allerdings nicht zu Interessenkonflikten kommen.

Bei der Installation und dem Betrieb eines internen Hinweisgebersystems haben die Personalvertretungen nach den jeweiligen (landesrechtlichen) Vorschriften Informations-, Kontroll- und Mitbestimmungsrechte.

Das Hinweisgeberschutzgesetz sieht auch die Option vor, die Aufgabe der internen Meldestelle auf einen Dritten auszulagern. Auch in diesen Fällen bleibt der Arbeitgeber allerdings für Maßnahmen zuständig, um Verstöße abzustellen.

➤ Wie sieht der Schutz von Hinweisgebern aus?

Zunächst zum Identitätsschutz: Meldestellen haben die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Personen zu wahren. Ausnahmen sind streng reglementiert, sie kommen zum Beispiel bei Strafverfahren infrage. Über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Weitergabe von Identitäten bedürfen der Einwilligung der hinweisgebenden Person. Möchten Hinweisgeber vollständig anonym bleiben, müssten sie auf dafür geeignete Meldekanäle zurückgreifen, für deren Vorhaltung die Meldestellen allerdings nicht verpflichtet sind. Ungeachtet dessen sollen laut Gesetz auch anonym eingehende Meldungen bearbeitet werden.

Außerdem gibt es einen Benachteiligungsschutz: Repressalien und bereits deren Androhung sind verboten. Dazu können auch die Versagung einer Beförderung, eine Reduzierung leistungsorientierter Entgeltbestandteile, eine Umsetzung oder eine Abmahnung zählen. Gegebenenfalls muss ein Arbeitgeber beweisen, dass eine Benachteiligung eines Hinweisgebers nicht mit dessen Meldung

zusammenhängt und gegebenenfalls Schadensersatz leisten.

Auch die Personalvertretungen haben darauf zu achten, dass der Schutz der meldenden Personen (aber auch der gemeldeten Beschäftigten) gewährleistet ist. Dienst- oder Betriebsvereinbarungen, die den Hinweisgeberschutz einschränken, sind unzulässig und unwirksam.

➤ Wie geht es weiter nach einer Meldung?

Die Meldestelle bestätigt der hinweisgebenden Person in der Regel den Eingang und macht sich zunächst ein Bild von dem Sachverhalt, der Gegenstand der Meldung ist. Innerhalb von drei Monaten erhält die hinweisgebende Person eine Mitteilung über Folgemaßnahmen. Dabei kann es sich insbesondere um die Einschaltung einer zuständigen Behörde oder um einen Verfahrensabschluss zum Beispiel aus Mangel an Beweisen handeln.

➤ Gibt es Vorkehrungen gegen bewusst ungerechtfertigte Anschuldigungen?

Absichtliche Falschmeldungen sollten unterlassen werden, denn diese haben unangenehme Konsequenzen. Wenn eine hinweisgebende Person vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen meldet, macht sie sich schadensersatzpflichtig. Sie kann sich auch nicht auf den Identitätsschutz berufen. Hinzu kann eine strafrechtliche sowie arbeitsrechtliche beziehungsweise disziplinarrechtliche Verantwortung kommen.

Hilfreich dürfte es auch in diesem Zusammenhang sein, dass auch für Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, ein entsprechender Identitätsschutz gilt. Die „Gerüchteküche“ soll dadurch kalt bleiben. (kt)

Rettungsdienst

Zeichen der Zeit nicht erkannt

Der Rettungsdienst hat eine hohe Bedeutung für die Qualität der Pflege und die Grundversorgung in unserem Land. Die tariflichen Regelungen für die Beschäftigten sind jedoch nicht mehr zeitgemäß.

So liegt der Bereich des kommunalen Rettungsdienstes aktuell bei einer Wochenarbeitszeit von 48 Wochenstunden bei in den letzten Jahren massiv gestiegenen Einsatzzahlen. Der für die komba als Tarifvertragspartei agierende dbb kam daher mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber (VKA) in mehreren Verhandlungsrunden zusammen, um über die Arbeitsbedingungen im Rettungsdienst zu verhandeln und Verbesserungen und Klarstellungen zu erreichen, damit Leben retten wieder den Stellenwert bekommt, den es verdient. Dabei verfolgen komba und dbb einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Themen des Rettungsdienstes in den Vordergrund schiebt. Neben Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und vergütungsrechtlichen Aspekten war und ist Kernforderung hierbei die Absenkung der Wochen-

arbeitszeit auf 42 Stunden. Bei der letzten Verhandlungsrunde am 21. Mai wurde nochmals deutlich, dass die komba Mitglieder hinter den gewerkschaftlichen Forderungen stehen. Mit einer Unterschriftensammlung auf einem ausgerichteten RTW wurden die Stimmen einer Vielzahl von betroffenen Rettungskräften eingefangen und der VKA am Verhandlungsort medienwirksam „übergeben“. Dennoch sind die Verhandlungen in Berlin zunächst einmal gescheitert.

Das Angebot der VKA zur Absenkung der Arbeitszeit blieb weit hinter den Gewerkschaftsforderungen zurück. Das Angebot sah eine Absenkung der Arbeitszeit in vier Schritten vor. Im Gegenzug wäre gewerkschaftsseitig eine flächendeckende Freigabe von 24-Stunden-Diensten erfolgt.

Die Summe aus Bereitschaftszeit und Vollarbeit sollte schrittweise ab 2025 und erst 2028 auf 44 Stunden abgesenkt sein.

Das konnten komba und dbb nicht annehmen. Spürbare Entlastung sieht anders aus. Echte Wertschätzung sieht anders aus. Auf dem umkämpften Markt der Arbeitsbedingungen im Rettungsdienst ist der TVöD damit nicht konkurrenzfähig. Rettungsberufe gelten als Engpassberufe. Es gilt daher, vorhandenes Personal zu entlasten und sich attraktiv für Neueinstellungen aufzustellen. Die Verweigerungshaltung der VKA zeigt jedoch, dass das enorme Fachkräfteproblem von vielen Arbeitgebenden noch immer nicht als die große Herausforderung der nächsten Jahre erkannt worden ist. Dies führt letztlich dazu, dass Betroffene sich gegebenenfalls dort neu orientieren, wo die Wochenarbeitszeit weit unter 48 Stunden liegt, weil Arbeitgebende die Notwendigkeit der Entlastung ihrer Beschäftigten erkannt haben. Geschlossen und

einstimmig haben die Gewerkschaften daher dieses Angebot abgelehnt. Die Arbeitgeberseite erklärte, dass sie keine zeitnähere Absenkung der Arbeitszeit verantworten könne. Dass es anders geht, ist bekannt. Infolge entschieden sich die Gewerkschaften dafür, die Verhandlungen zunächst nicht mehr fortzusetzen.

„Wenn die kommunalen Arbeitgeber meinen, auf Zeit spielen zu können im Rettungsdienst, haben sie sich zulasten unserer Kolleginnen und Kollegen ver-zockt, dies können wir nicht mitgehen!“, kommentierte komba Bundesvorsitzender **Andreas Hemsing** als dbb Verhandlungsführer enttäuscht das Ende der Verhandlungen. „Hier wurde eine Chance vertan, die Arbeitszeit in den hoch belasteten Rettungsdiensten marktgerecht zu gestalten. So wird das kommunale Modell mit dem TVöD als Basis auf Dauer zum Auslaufmodell.“ komba und dbb stehen für ernsthafte Angebotsgespräche jederzeit zur Verfügung.

(dbb, sr)



> komba Bundesvorsitzender Andreas Hemsing, VKA-Geschäftsführer Niklas Benrath und komba Kollege Markus Terporten vor dem „komba RTW“ (von links)



© Nicole Nießen

Fachkräfte in Kitas und Ganztag komba nimmt Stellung zu Empfehlungen

Die maßgebenden Bundesbehörden, die Fachministerkonferenzen der Jugend- und Kultusressorts der Länder sowie die kommunalen Spitzenverbände haben im Rahmen einer AG Empfehlungen zum Thema Fachkräfte und Ganztag erarbeitet.

Dabei wurden Stellungnahmen eingeholt, die auch von der komba erarbeitet wurden. Die komba hat unter anderem darauf hingewiesen, dass eine qualitativ gute und verlässliche Kinderbetreuung auch ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ist. Denn je besser die Kinderbetreuung beständig gesichert ist, umso weniger eingeschränkt sind

Eltern bei ihrer Berufstätigkeit. Deshalb ist es unerlässlich, dass für die Kinderbetreuung pädagogische Fachkräfte in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Dabei müssen mehrere zur Verfügung stehenden Möglichkeiten parallel genutzt werden, zum Beispiel die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen, die Weiterqualifizierung von

Assistenzkräften sowie Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern und die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten der Fachschulen und Berufskollegs. Dabei dürfen aus Sicht der komba gewerkschaft keine Abstriche bei der Qualität der Aus- und Weiterbildung gemacht werden.

Die komba mahnt aber auch, dass dabei die Bestandsbeschäftigten nicht aus dem Blick geraten dürfen. Der Einsatz und die Einarbeitung unterschiedlich qualifizierter Personen mit unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsbiografien ist für die

Bestandsbeschäftigten eine zusätzliche Herausforderung. Die aktuelle Situation in den Kitas und im Ganztag ist bereits extrem belastend und nicht wenige gehen dem Berufsfeld aktuell verloren, weil der Alltag nicht mehr zu bewältigen und eine gute pädagogische Arbeit nicht mehr möglich ist.

Daher muss bei aller Not, zusätzliche Fachkräfte auszubilden oder zu qualifizieren, behutsam vorgegangen werden, um das System beziehungsweise die einzelne Einrichtung nicht zu überlasten.

(svh)

Nationaler Bildungsdialog komba mischt mit

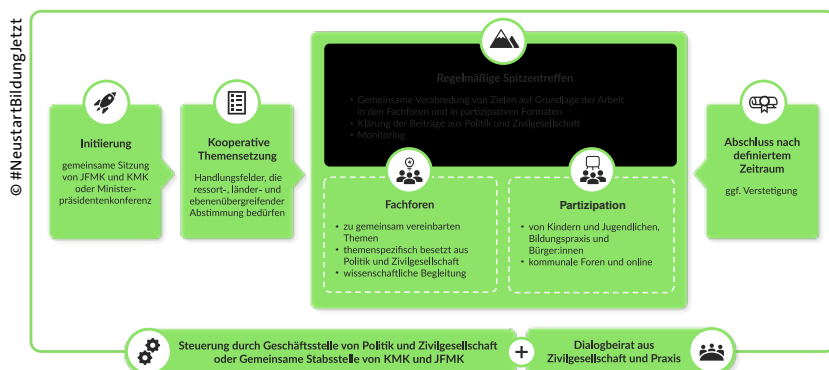
Die komba gewerkschaft ist davon überzeugt, dass bereits eine hochwertige frühkindliche Bildung eine wichtige Basis für einen späteren Bildungs- und Berufserfolg und ein Garant für die Teilhabe in der Gesellschaft ist.

Die Bildungspolitik wird der damit verbundenen Bedeutung allerdings unzureichend gerecht. Verbesserungen erfordern zunächst einen strukturierten Dialogprozess, an dem maßgebende Akteurinnen und Akteure beteiligt sind. Um die-

sen zu gestalten und zu führen, hat sich die komba der Initiative „#NeustartBildungJetzt“ angeschlossen und aktiv an einem entsprechenden Konzept mitgearbeitet, das jetzt vorliegt. „Auf dieser Basis möchten wir einen Beitrag leisten für einen

sachlichen und praxisbezogenen Austausch, der in Korrekturen der Bildungspolitik mündet“, so die stellvertretende komba Bundesvorsitzende **Sandra van Heemskerck**. Denn die vielen unkoordinierten Diskussionen der letzten Jahre haben

keine zufriedenstellenden Ergebnisse hervorgebracht. Deshalb erwartet die komba gewerkschaft gemeinsam mit den weiteren Unterstützerinnen und Unterstützern der Initiative, dass der Bildungsdialog jetzt aufgenommen wird. (jj, kt)



➤ Mit diesem Konzept für einen Bildungsdialog soll eine neue Qualität bei der Erarbeitung von Bildungskonzepten erreicht werden



Ein Urteil schlägt Wellen

Inflationsausgleich während der Elternzeit

Nach den für den öffentlichen Dienst geltenden Regelungen zum Inflationsausgleich (i. d. R. 3 000 Euro netto auf Vollzeitbasis) bedeutet eine Elternzeit während der Anspruchsphase einen Verlust oder eine Reduzierung entsprechender Zahlungen.

Diese arbeitgeberseitig gewollte Benachteiligung wurde jedoch von der Arbeitsgerichtsbarkeit – zunächst erstinstanzlich – als unzulässig eingestuft. Für den Fall, dass diese Rechtsprechung Rechtskraft erlangt (die Berufung wurde zugelassen), haben wir betroffenen Tarifbeschäftigten empfohlen, vorsorglich ihre Ansprüche geltend zu machen. So können eventuelle Nachzahlungen abgesichert werden. Aber auch bei Beamtinnen und Beamten dürfte in vergleichbaren Fällen Handlungsbedarf entstehen.

Denn die für die Inflationsausgleichszahlung an Beamtinnen und Beamte der Länder und der Kommunen maßgebenden Rechtsgrundlagen orientieren sich in den wesentlichen Punkten grundsätzlich an der Tarifregelung für die Länder. Die nachteiligen Wirkungen einer Elternzeit sind damit identisch.

Doch hinsichtlich der Geltendmachung gibt es einen wichtigen Unterschied: Für Tarifbeschäftigte gilt eine sechsmonatige Ausschlussfrist. Das heißt, Ansprüche müssen innerhalb von sechs Monaten

nach Fälligkeit geltend gemacht werden, andernfalls verfallen sie. Das Beamtenrecht kennt eine solche Ausschlussfrist nicht. Vielmehr müssen übergesetzliche Ansprüche im laufenden Haushaltsjahr geltend gemacht werden (Grundsatz der haushaltsnahen Geltendmachung), damit ein Anspruch auf eventuelle Nachzahlungen erhalten bleibt.

Deshalb werden wir nach Lage der Dinge auch Beamtinnen und Beamten empfehlen, ergänzende Ansprüche vorsorglich geltend zu machen. Das gilt für Betroffene, die im Zusammenhang mit der Elternzeit Nachteilen bei der Inflationsausgleichszahlung ausgesetzt waren oder sind. Dieser Schritt müsste bis zum Jahresende erfolgen. Zunächst müssen noch einige Details geklärt werden, dazu gehören auch landesspezifische Besonderheiten – denn für die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten gilt Landesrecht. Die komba Landesgewerkschaften beziehungsweise dbb Landesbünde werden entsprechende Informationen und Empfehlungen bereitstellen.

Ob Nachzahlungen erfolgen müssen, hängt auch davon ab, ob die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung Rechtskraft erlangt. Es wird sich zeigen, ob diese Rechtsprechung dann für den Beamtenbereich akzeptiert wird oder ob ergänzend eine beamtenspezifische gerichtliche Klärung erforderlich wird. Diese würden wir bei Bedarf herbeiführen.

Aufgrund des Sachzusammenhangs weisen wir ergänzend darauf hin, dass auch bei Altersteilzeit im Blockmodell ein Anspruch auf Inflationsausgleichszahlungen besteht. Dies ergibt sich aus dem TVFlexAZ. Der Anspruch beläuft sich auf die Hälfte der Zahlung, die bei der vorherigen Arbeitszeit angefallen wäre.

(kt)

> Bundesjugendausschuss

Frühjahrs-Bundesjugendausschuss in Berlin

Unter dem Motto „Europa“ fand im April der komba Bundesjugendausschuss in Berlin statt. Neben einem Besuch im Europäischen Haus hielten **Christian Moos**, Generalsekretär der überparteilichen Europa-Union Deutschland (EUD), und **Matthäus Fandrejewski**, Vorsitzender der dbb jugend und kooptiertes Mitglied der komba jugend, spannende Impulsvorträge zum Thema Europa. Am letzten Tag des Ausschusses hatten die Landesjugendmitglieder die Möglichkeit, sich zum Thema Wissenssicherung und -weitergabe auszutauschen. Darüber hinaus wurde der Umgang mit Social Media und Kooperationen thematisiert. Der Samstagabend fand seinen Ausklang in dem Besuch einer Rooftop-Bar und den Clubs im näheren Umfeld.

(aw)



> Die europäische Prägung ist unübersehbar: der komba Bundesjugendausschuss in Berlin