

komba *magazin*

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst
Mai 2020 – 22. Jahrgang



Fragezeichen rund um Corona **Ausloten des besten Weges**



dbb Seiten
9 bis 48

Seite 5 <
**Einkommensrunde
2020 – alles ist
möglich**

Seite 6 <
**Sonderprämien:
Bedarf an nachhalti-
gen Verbesserungen**

Video-Sprechstunde in wenigen Minuten

Erhalte ärztlichen Rat, Rezepte und Krankschreibungen von Ärzten mit deutscher Zulassung.



Erstattungsfähig für Privatversicherte



So funktioniert die Video-Sprechstunde mit KRY

1



Anmelden und Arzttermin buchen

Lade die App herunter, melde dich an und gib deinen Behandlungsgrund an. Anschließend kannst du einen Zeitpunkt für die Sprechstunde auswählen.

2



Video-Sprechstunde durchführen

Der Arzt ruft dich zu einem fest vereinbarten Termin über die KRY App an und führt mit dir die Video-Sprechstunde durch.

3



Rezept und Krankschreibung erhalten

Lass dein Rezept an eine Apotheke deiner Wahl senden oder erhalte deine Medikamente bequem nach Hause. Die Krankschreibung findest du in der App.

Schnelle Hilfe bei vielen Symptomen

- Erkältung und Grippe
- Allergien
- Asthma
- Hautausschläge und Ekzeme
- Erbrechen und Durchfall
- Kopfschmerzen
- Schlaflosigkeit oder Schlafstörungen
- Andere Gesundheitsfragen



Montag–Freitag: 7–22 Uhr
Wochenenden & nationale
Feiertage: 8–20 Uhr



Ärztliche Hilfe per Video

Laden im
App Store

JETZT BEI
Google Play

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die aktuelle Situation dürfte bei den meisten Kolleginnen und Kollegen eine neue und wechselhafte Gefühls-, Gedanken- und Arbeitswelt auslösen. Unsere Aufgabe ist es dabei, Sorgen und Nöte der Mitglieder aufzugreifen und bestmögliche Absicherungen und auch Perspektiven zu gestalten. Vieles musste sofort angegangen werden, einigen Auswirkungen werden wir uns aber auch über einen längeren Zeitraum stellen.

Dabei sind die vielen Vorgaben der Bundesregierung und der Landesregierungen beziehungsweise der Gesetzgeber zu betrachten. Auch wenn diese sicher dazu beitragen, dass wir in Deutschland bisher verhältnismäßig gut durch die Krise gekommen sind, erfolgen sie nicht immer perfekt aufeinander abgestimmt und häufig mit hoher Geschwindigkeit und geringer Halbwertszeit. Ein Gesamtüberblick über die geltenden Regeln für das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben sowie über die bereits aufgelegten und neu diskutierten Rettungspakete und -schirme ist kaum möglich.

Umso wichtiger, dass der öffentliche Dienst dabei gut funktioniert. Die verschiedenen Vorgaben müssen erfasst und umgesetzt werden, von den Verhaltensregeln über die Abläufe der Gesundheitsdienste bis hin zu der Bearbeitung von Hilferufen verschiedenster Art im wohl noch nie dagewesenen Eiltempo.

Doch wir müssen darauf achten, dass das alles auch morgen noch möglich ist. Denn die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes werden aus eben den öffentlichen Kassen bezahlt, die aktuell für immer neue Milliardenhilfen in Anspruch genommen werden. Gleichzeitig kommt weniger in diese Kassen rein, weil die Wirtschaftskrise zu Mindereinnahmen führt und ergänzend Steuererleichterungen zum Tragen kommen. Das halten öffentliche Haushalte nicht unbegrenzt aus.

Deshalb werden wir darauf vorbereitet sein müssen, dass es wieder Stimmen geben wird, der öffentliche Dienst werde einen Beitrag zur Sanierung der Haushalte leisten müssen. Richtig ist dagegen: Der öffentliche Dienst hat bereits viele derartige Beiträge geleistet – er leistet trotzdem einen unverzichtbaren Beitrag zum Funktionieren unseres Landes. Und dieser sollte unter keinen Umständen gefährdet werden! Die Politik und die Gesellschaft können aber tatsächlich einen weiteren Beitrag von uns erwarten: nämlich die Mitarbeit an einer Weiterentwicklung der Strukturen des Staates und des öffentlichen Dienstes, um seine Leistungsfähigkeit zu erhalten und sogar zu verbessern.

Derzeit machen wir eine Menge Erfahrungen, aus denen auch Arbeitgeber und Politik lernen können und sollten – nicht nur beim Thema Digitalisierung.

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:** Stefanie Frank (sf), Kai Tellkamp (kt). **Fotos:** dbb beamtenbund und tarifunion, GDJ/pixabay.com, Geralt/pixabay.com, Engin_Akyurt/pixabay.com. **Titelbild:** GDJ/pixabay.com. **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. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** 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:** Christiane Polk, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 61 (dbb magazin) vom 1.10.2019. **Druckauflage:** dbb magazin: 567 704 (IVW 1/2020). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Beiträge und Leserbriefe:** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Keine Haftung für unverlangte Einsendungen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

> komba

>	Tarifvertrag Kurzarbeit	4
>	Einkommensrunde 2020 – alles ist möglich	5
>	Fachkräfte-Kampagne verschoben	5
>	Sonderprämien keine Lösung für nachhaltige Verbesserungen	6
>	Situation in der Kita-Landschaft	8
>	Tarifvertrag Digitalisierung: Noch viele Hürden und Fragezeichen	8

> dbb

>	Kurzarbeit im öffentlichen Dienst: COVID-19-Tarifvertrag gibt Sicherheit	9
>	Arbeiten in Zeiten der Pandemie: Unverzichtbare im Schatten	10
>	Systemrelevante Berufe: Dringend gebraucht, gering geschätzt	17
>	nachgefragt bei der Gender-Ökonomin Aline Zucco zur Wertschätzung weiblicher Berufstätigkeit	20
>	dbb akademie	22
>	Europäische Grenz- und Küstenwache FRONTEX: Die Zukunft hat bereits begonnen	24
>	standpunkt Qualitätsjournalismus ist systemrelevant: Mit Fakten gegen die Infodemie	27
>	jugend Öffentlicher Dienst: Hoffentlich hält die Wertschätzung an	28
>	arbeitnehmerrechte Mobiles Arbeiten: Was geht, was geht nicht?	30
>	Homeoffice: Gesundes Arbeiten zu Hause	32
>	senioren Grundrente: Start des Gesetzgebungsverfahrens	34
>	eine frage an Prof. Dr. med. Johannes Pantel zur häuslichen Isolation Älterer	35
>	service für dbb mitglieder	38
>	Corona-Apps: Mit Hightech gegen Infektionsketten	40
>	drei fragen an dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer	42
>	interview Prof. Dr. jur. Steffen Augsberg, Deutscher Ethikrat	44

Tarifvertrag zur Kurzarbeit steht

Schutz vor sachwidriger Kurzarbeit besonders wichtig

„Was hat denn Kurzarbeit im öffentlichen Dienst zu suchen? Dort wird doch die gerade in Krisenzeiten unverzichtbare Funktion des Staates gewährleistet!“ Dieser Überzeugung dürften die meisten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sein – und zwar zu Recht! Dennoch war es erforderlich, für ganz bestimmte Bereiche des öffentlichen Dienstes gewissermaßen einen Schutzschirm aufzuspannen. Wir haben die wichtigsten Informationen zum „Tarifvertrag COVID“ und den bestehenden gesetzlichen Regelungen zusammengefasst.

Einen Schutz vor Arbeitsplatzabbau und vor anderen negativen Konsequenzen infolge einer zunehmenden Schiefelage ihrer Dienststellen beziehungsweise Betriebe zu bieten, dabei kann Kurzarbeit durchaus hilfreich sein. Allerdings nur, wenn sie durch einen guten Tarifvertrag flankiert wird, der gleichzeitig ein Höchstmaß an finanzieller Absicherung und einen Schutz vor einem sachwidrigen Missbrauch gewährleistet. Dem dbb ist mit maßgeblicher Unterstützung der komba gegen starke Widerstände der Abschluss eines solchen Tarifvertrages, dem TV COVID, gelungen. Für uns saßen komba Bundesvorsitzender **Andreas Hemsing** sowie dbb Fachvorstand Tarif **Volker Geyer** federführend am Verhandlungstisch.

► Klare Grenzen für die Anwendungsmöglichkeit

Kurzarbeit kommt für die allermeisten Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht infrage. Für Beamtinnen und Beamte scheidet das Instrument von vornherein aus, da es mit dem sogenannten Alimentationsprinzip unvereinbar ist. Aber auch für die meisten Tarifbeschäftigten bleibt Kurzarbeit kein Thema. Der Tarif-

vertrag wurde nicht mit dem Bund und den Ländern, sondern nur mit der VKA, also

den kommunalen Arbeitgebern abgeschlossen. Selbst dort ist Kurzarbeit in der klassischen Kernverwaltung (zum Beispiel Ordnungs- und Hochverwaltungsverwaltung, Bauverwaltung, Personalwesen, auch Sozial- und Erziehungsdienst) nicht vorgesehen. Vielmehr geht es um wirtschaftlich tätige Bereiche, in denen durch die aktuelle Pandemielage Arbeit und Einnahmen weggefallen sind. Das gilt beispielsweise für Theater, Museen, Bäder oder Kultur- und Sporteinrichtungen oder in Nahverkehrsbetrieben. Auszubildende und Auszubildende sind grundsätzlich ausgenommen.

Ergänzend ist besonders wichtig, dass die Arbeitgeber keine

„Dauerkarte“ für Kurzarbeit erhalten. Es geht lediglich darum, auf die extreme Sondersituation im Zusammenhang mit der Pandemie reagieren zu können. Der Tarifvertrag trägt deshalb nicht nur die Bezeichnung „TV COVID“, sondern auch das Verfallsdatum 31. Dezember 2020.

► Hohes Maß an Entgeltsicherung

Im Anwendungsbereich des Tarifvertrages profitieren die betroffenen Beschäftigten

ausgeglichen (zu 60 Prozent, mit Kindern zu 67 Prozent, eine eventuelle Erhöhung war zum Redaktionsschluss noch nicht abschließend geregelt).

Kurzarbeit kommt für einzelne Betriebe und Dienststellen infrage. Es können auch nur Teile dieser Betriebe und Dienststellen sein, jedoch nicht beschränkt auf einzelne Beschäftigte. Die Kurzarbeit muss den Beschäftigten (ab Mai) mindestens sieben Kalendarstage vorher angekündigt werden.

Die Voraussetzungen des SGB III und der Kurzarbeitergeldverordnung müssen erfüllt sein. Dies wird von der Bundesanstalt für Arbeit geprüft, wo der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld beantragen muss.

Während der Kurzarbeit sind Überstunden oder Mehrarbeit unzulässig. Es wäre widersinnig, Kurzarbeit zu praktizieren und dann „hintenrum“ wieder aufzustocken.

► Wichtige Rolle der Personalvertretung

Die Rechte der Personalvertretung ergeben sich aus dem landesspezifischen Personalvertretungsgesetz (Personalräte) beziehungsweise durch das Betriebsverfassungsgesetz (Betriebsräte). Allein aufgrund der Tatsache, dass Kurzarbeit mit Arbeitszeitverkürzungen verbunden ist, entstehen entsprechende Beteiligungserfordernisse. Ergänzend werden Klarstellungen durch den Tarifvertrag vorgenommen. Danach sind die Personalvertretungen bei der Umsetzung der Kurzarbeit einzubeziehen. Das gilt auch für die Ausweitung, Unterbrechung und Verlängerung der Kurzarbeit. Der Arbeitgeber



von einer wertvollen ergänzenden Absicherung. Der Arbeitgeber muss nämlich dafür sorgen, dass die Beschäftigten trotz Kurzarbeit 90 Prozent ihres regulären Nettolohnes erhalten. Bis Entgeltgruppe 10 sind es sogar 95 Prozent. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber das gekürzte Entgelt beziehungsweise das Kurzarbeitergeld entsprechend aufstocken.

► So funktioniert Kurzarbeit

Kurzarbeit bedeutet eine Reduzierung der Arbeitszeit (theoretisch bis auf null) infolge eines Arbeitsausfalls. Der daraus resultierende Nettoverlust wird von der Bundesagentur für Arbeit teilweise

hat sie in jedem Stadium der Kurzarbeit, von der Planung bis zur Beendigung, immer umfassend zu informieren. Bevor ein Antrag auf Kurzarbeit bei der Bundesagentur für Arbeit gestellt wird, ist eine Stellungnahme der Personalvertretung einzuholen und dem Antrag beizufügen.

➤ **Hätte der Tarifvertrag nicht komplett blockiert werden können?**

Das wäre natürlich eine Option gewesen – aber nach unserer Überzeugung eine schlechte. Denn damit hätte weder Kurzarbeit im öffentlichen Dienst flächendeckend verhindert

noch den Beschäftigten nachhaltig geholfen werden können. Zunächst muss festgehalten werden, dass sowohl das Betriebsverfassungsgesetz als auch einige Personalvertretungsgesetze bereits eine pauschale Grundlage für Kurzarbeit beinhalten. Deren ungefilterte Nutzung würde die Lage der Beschäftigten in den betroffenen Ländern deutlich problematischer erscheinen lassen; in den übrigen Ländern wäre ein Druck entstanden, die Gesetze entsprechend anzupassen. Nur durch den Tarifvertrag konnte erreicht werden, dass Kurzarbeit begrenzt, befristet und mit einer deutlichen Entgeltaufstockung verbunden

wird. Andernfalls wären die wirtschaftlichen Probleme infolge von Arbeits- und Einnahmeausfällen auf dem Rücken der Personalvertretungen und Beschäftigten ausgetragen worden – bis hin zu betriebsbedingten Kündigungen, was unbedingt abgewendet werden musste.

➤ **Ausnahme bei bestehenden Vereinbarungen**

Es gibt einige Fälle, in denen bereits vor dem 1. April betriebliche Vereinbarungen zur Kurzarbeit abgeschlossen wurden. In diesen Fällen greift der Tarifvertrag lediglich so weit korrigierend ein,

dass eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf mindestens 80 Prozent zu gewährleisten ist. In der Luftverkehrsbranche findet eine entsprechende Einschränkung auch auf bis zum 15. Mai abgeschlossene Betriebsvereinbarungen Anwendung.

Weitere Details und Fragen im Zusammenhang mit Kurzarbeit, zum Beispiel bezüglich Urlaub, Arbeitszeitkonten oder befristeter Beschäftigung, können den ergänzenden Informationen entnommen beziehungsweise über die gewerkschaftlichen Ansprechpersonen geklärt werden. (kt)

Einkommensrunde 2020 – alles ist möglich

Eigentlich standen die Termine für die Festlegung der Forderungen und für die Verhandlungen mit den Arbeitgebern bereits fest. Doch Corona verschiebt auch die diesjährige Einkommensrunde für Bund und Kommunen mit einigen Fragezeichen.

Wie die Forderungen beziehungsweise das gewerkschaftliche Vorgehen aussehen sollen, wird Anfang Juni von den zuständigen Gremien entschieden. Die Diskussionen sind auch in der komba bereits angelaufen.

➤ **Vielschichtige strategische Überlegungen**

Einerseits haben die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die sich in der gegenwärtigen Situation häufig weit über das normale Maß einbringen, eine positive Einkommensentwicklung verdient. Andererseits dürfte es zumindest in Teilen

der Gesellschaft nicht gut ankommen, wenn der öffentliche Dienst unverhältnismäßig zulegt, während in anderen Wirtschaftsbereichen existenzbedrohende Situationen vorherrschen. Und die öffentlichen Arbeitgeber sehen sich mit sinkenden Steuereinnahmen und anderen Einnahmeausfällen konfrontiert – eine denkbar schlechte Ausgangslage für höhere Personalkosten. Nach den jüngsten Prognosen muss mit dem schwersten Wirtschaftseinbruch seit Gründung der Bundesrepublik gerechnet werden.

Zur Ausgangslage gehört auch, dass derzeit unklar ist, ob, wann und in welchem Umfang überhaupt wieder Aktionen zur Durchsetzung von Forderungen möglich beziehungsweise zulässig sind. Auch im nächsten Jahr gäbe es unabhängig von Corona Besonderheiten zu beachten: Die eigentlich wichtige Rolle des Bundesinnenministers wird mit der Frage nach den Auswirkungen der in 2021 anstehenden Bundestagswahlen konfrontiert. Zudem ist zu beachten, dass dann auch die Einkommensrunde der Länder ansteht.

➤ **Mehrere Szenarien im Rennen**

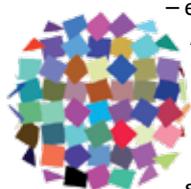
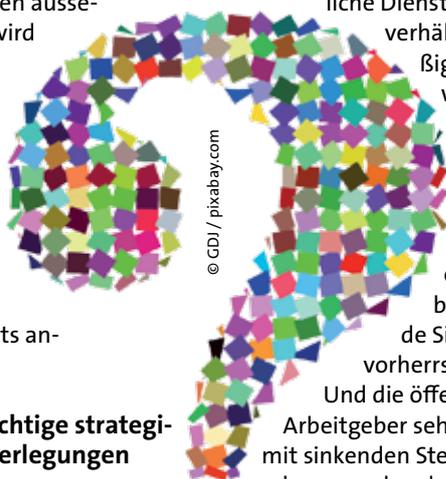
Die Tarifrunde 2020 ist keineswegs abgeschlossen.

Denkbar ist zum Beispiel neben einer regulären Durchführung auch eine Konzentration auf die Weiterentwicklung von Tarifverträgen, wobei der Schwerpunkt dann nicht auf linearen Erhöhungen der Tabellen liegt. Infrage könnte auch eine Verschiebung oder Teilverschiebung der Verhandlungen kommen. In diesem Zusammenhang spielen Laufzeiten natürlich eine wichtige Rolle.

Die Diskussion läuft und Entscheidungen werden fallen. Auf eines können sich die Mitglieder schon jetzt verlassen: komba und dbb werden die Argumente sorgfältig abwägen und alles geben, um die bestmögliche Lösung zu erreichen. (kt)

> **Fachkräftekampagne verschoben**

Um die beiden Tarifrunden – Sozial- und Erziehungsdienst sowie Bund und Kommunen – zu flankieren und auf den Fachkräftemangel hinzuweisen, ist die Kampagne „Berufe kann jeder. Berufung nicht.“ im Februar unter www.unsere-berufung.de gestartet. Corona sorgte jetzt für ein Aussetzen der Kampagne, da sie in Zeiten wie diesen nicht die verdiente Aufmerksamkeit erzielen kann. Sie soll fortgesetzt werden, sobald absehbar ist, dass die Situation sich ändert. Wann das der Fall sein wird, kann derzeit niemand vorhersagen, aber schon jetzt steht fest: Fachkräftegewinnung bleibt ein Thema. (sf)



Herausragende Bedeutung vieler Berufsgruppen

Sonderprämien keine Lösung für Bedarf an nachhaltigen Verbesserungen

komba informiert zu Bonuszahlungen.

Gerade in der von Corona dominierten Situation richtet sich der Blick anerkennend auf Berufsgruppen, deren Leistungen jetzt als besonders wertvoll wahrgenommen werden. Vom Kassenpersonal im Supermarkt über Paketboten bis zur Pflegekraft sind verschiedene Bereiche dabei. Da ist es nachvollziehbar, dass Vorstellungen und Forderungen aufkommen, die Arbeit der entsprechenden Beschäftigten zusätzlich finanziell zu würdigen. Initiativen kommen aus der Mitte der Gesellschaft, aus den Reihen der Beschäftigten und auch aus der Politik. Dabei wird es zunehmend schwierig, den Überblick über den Diskussions- und Regelungsstand zu behalten.

In diesem Zusammenhang wurde in einem der vielen gesetzgeberischen Schnelldurchgänge die Voraussetzung geschaffen, steuerfreie Bonuszahlungen in Höhe von bis zu 1 500 Euro ausbezahlen. Doch welche Berufsgruppen sollen denn nun profitieren?

■ Neue Gerechtigkeitslücken sollten vermieden werden

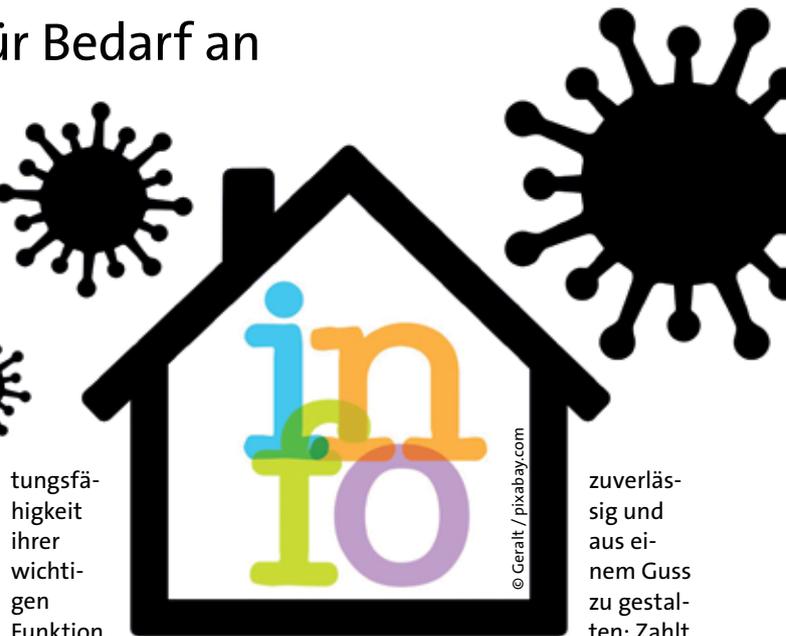
Es ist natürlich verlockend und leicht, auf den Zug aufzuspringen und entsprechende Forderungen aufzustellen – aber eben auch gefährlich. Denn es bleiben immer Berufsgruppen auf der Strecke, die ebenfalls einen Bonus verdient hätten, was Gerechtigkeitslücken provoziert. Das wird bereits am Beispiel der Pflegekräfte deutlich: Müssten nicht zum Beispiel auch die dort tätigen externen Reinigungskräfte sowie Beschäftigte im Rettungsdienst profitieren? Außerdem

– wer redet eigentlich von den extrem belasteten Kolleginnen und Kollegen in den Gesundheitsämtern oder in den vielen anderen Bereichen, die das Pandemiegeschehen für die Menschen so beherrschbar und erträglich wie irgend möglich machen?

■ Klare Linie der komba

Aus guten Gründen sind wir als komba gewerkschaft sehr vorsichtig damit, einzelne Berufsgruppen auszuwählen und mit einmaligen Prämienzahlungen belohnen zu wollen. So billig dürfen Arbeitgeber und Politik nicht davonkommen, abgesehen von der Gefahr neuer Ungerechtigkeiten. Derartige Tarifverträge werden deshalb von uns nicht angestrebt.

Unser Ansatz ist ein anderer: Wir wollen die begrüßenswerte Debatte über die Wertschätzung „systemrelevanter Berufe“ nicht einmalig, sondern grundlegend und dauerhaft nutzbar machen. Denn gerade jetzt wird deutlich, wie wichtig der gesamte öffentliche Dienst für das Funktionieren unseres Staates und für den Zusammenhalt der Gesellschaft ist. Politik und Arbeitgeber müssen endlich einsehen: Der gesamte öffentliche Dienst ist systemrelevant. Deshalb sind dort ohne Ausnahme und dauerhaft zeitgemäße sowie attraktive Arbeits- und Einkommensbedingungen erforderlich. Allein hierdurch kann dem aufgrund der schwierigen demografischen Situation bestehenden Fachkräftemangel begegnet werden und nur dann werden die Beschäftigten perspektivisch in jeder Lage mit Flexibilität und Leis-



tungsfähigkeit ihrer wichtigsten Funktion gerecht

werden können. So kann die grundsätzlich und vor allem in Krisenzeiten notwendige Infrastruktur gewährleistet und aufrechterhalten bleiben! Es kann nicht sein, dass stattdessen ein viel zu geringer Teil der Beschäftigten mit einem viel zu unwirksamen Instrument „bedient“ werden soll und dabei auf Szenenapplaus gesetzt wird.

■ Beispiel Pflege – der Teufel steckt im Detail

Es existieren nur noch wenige Pflegeheime in kommunaler beziehungsweise öffentlicher Hand, auch im Krankenhausbereich ist ein ähnlicher Trend zu verzeichnen. Mit Ausgliederungen beziehungsweise Privatisierungen wurden und werden „erfolgreich“ Einsparungen realisiert, insbesondere auf dem Rücken der Pflegekräfte – nämlich durch eine damit verbundene Flucht aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Hinzu kommen die ausgesprochen komplizierte Finanzierung und Refinanzierung von Gesundheitsdienstleistungen.

Die bestehende Vielschichtigkeit führt auch zu Problemen, eine eventuelle Sonderprämie

zuverlässig und aus einem Guss zu gestalten: Zahlt der Arbeitgeber, die Sozialversicherung oder der Steuerzahler?

Wie wird eine einheitliche Verbindlichkeit geregelt? Sollen die Alten- und auch die Krankenpflege profitieren? Sind Bund und Länder oder sogar beide Ebenen gefordert? Ist dafür der pauschale Einsatz von Steuergeldern überhaupt legitim?

Inzwischen liegt eine Beschlusslage der Bundesregierung vor. Danach sollen 1 000 Euro an Beschäftigte in der Altenpflege gezahlt werden, und zwar von der Pflegekasse. Beschäftigte, die weniger als ein Viertel ihrer Arbeitszeit direkt mit Pflegearbeit verbringen, sollen 500 Euro bekommen. Länder und Arbeitgeber können die Prämie auf bis zu 1 500 Euro aufstocken. Doch Fragen bleiben offen und weitere Auseinandersetzungen sind vorprogrammiert.

Als komba bleiben wir dabei: Die Lösung für eine ernst gemeinte faire Wertschätzung der unendlich wichtigen und herausfordernden Arbeit in der Pflege liegt in dauerhaft vernünftigen und verbindlichen Entgeltregelungen und richtigen politischen Weichenstellungen. (kt)



#wohnenheisst
die neue
wohnungsbauprämie
eintüten.
wüstenrot

Neue Wohnungsbauprämie verabschiedet! Mehr Prämie für mehr Menschen¹⁾.

So kommen Sie noch schneller zu Eigenkapital für die eigenen vier Wände.

Informieren Sie sich auf www.dbb-vorteilswelt.de.

Gleich beraten lassen oder einen Termin vereinbaren unter **030 4081 6444**.

1) Als dbb-Mitglied erhalten Sie bei der Wüstenrot Bausparkasse besondere Vorteilskompetenz und Vorteilsangebote, wie einen attraktiven Zinsvorteil für ausgewählte Wüstenrot Wohndarlehen und 50% Rabatt auf die Abschlussgebühr beim Wüstenrot Wohnsparen.



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah



wohnen heißt
wüstenrot

Corona

Im Kitabereich werden Herausforderungen besonders deutlich

Gleich in verschiedener Hinsicht werden die bestehenden Herausforderungen unserer Mitglieder im Zusammenhang mit Kitas deutlich.

Natürlich geht es um die Situation der dort Beschäftigten. Außerdem sind viele berufstätige Eltern betroffen, die die Kinderbetreuung trotz stark eingeschränkter Öffnung der Kitas gewährleisten müssen. In diesem Zusammenhang sind auch große Unterschiede in der Praxis der Kommunen beziehungsweise Arbeitgeber zu verzeichnen.

■ Beschäftigte im Erziehungsdienst

Die Beschäftigten im Erziehungsdienst sind mit der Schließung von Einrichtungen

konfrontiert, müssen aber Notbetreuungen gewährleisten, stehen auf unterschiedlichsten Wegen in Kontakt mit Kindern und Eltern und managen jetzt auch die schrittweise Wiederöffnung, natürlich unter Beachtung der besonderen Anforderungen an den Gesundheitsschutz – keine einfache Aufgabe. Am Beispiel der dort bestehenden Herausforderungen wird die engagierte Sacharbeit der komba deutlich: Wir haben uns mit konkreten Vorschlägen für die stufenweise Kitaöffnung in den Diskussionsprozess eingebracht, die in der Praxis gut ankommen.

Das komba Papier steht unter www.komba.de unter Aktuelles/Positionen zur Verfügung.

■ Berufstätige Eltern stoßen an Grenzen

Die komba hat natürlich auch die Belange der berufstätigen Eltern im Blick, die aufgrund der Einschränkungen in den Kitas vor der Frage stehen, wie die Betreuung ihre Kinder erfolgen soll. Wir begrüßen die grundsätzliche Bereitschaft der Vereinigung kommunaler Arbeitgeber, übertarifliche Freistellungen vorzunehmen (vgl. komba magazin 4/2020), allerdings sind große Unterschiede in der Praxis der Arbeitgeber anzutreffen. Teilweise werden die Möglichkeiten vorbildlich genutzt. Es

gibt aber auch Fälle, in denen auf die vorrangige Inanspruchnahme bestehender Urlaubsansprüche gesetzt wird, obwohl dadurch das Problem lediglich auf die Sommerferien verschoben wird. Auch der von einigen Arbeitgebern praktizierte Verweis auf eine neue Regelung im Infektionsschutzgesetz, nach der Beschäftigte eine Entschädigung erhalten, wenn sie aufgrund der erforderlichen Kinderbetreuung ihrer beruflichen Tätigkeit nicht nachgehen können, stößt an Grenzen, weil nur 67 Prozent des entstandenen Verdienstauffalls erstattet werden. Es gilt stattdessen, mit Unterstützung der Personalräte beziehungsweise der Gewerkschaft tragfähige Lösungen zu finden. (kt)

© Engin_Akyurt / pixabay.com

Tarifverhandlungen Digitalisierung

Noch viele Hürden und Fragezeichen

Bundesinnenminister **Horst Seehofer** hat mit seiner Zusage, Tarifverhandlungen zum Thema Digitalisierung aufzunehmen, eine gewerkschaftliche Forderung aufgegriffen. Die erste Runde hat in Berlin stattgefunden.

Die am Verhandlungstisch sitzenden Verhandlungspartner lassen bereits das erste Problem sichtbar werden. Während die Gewerkschaften zu Verhandlungen mit Bund, Ländern und Gemeinden bereit sind, saß auf der Arbeitgeberseite lediglich der Bund. Die übrigen Sozialpartner sehen offenbar derzeit keinen Handlungsbedarf, womit sie sich aber auch der Möglichkeit berauben, einen ersten, möglicherweise Maßstäbe setzenden Tarifvertrag mitzugestalten.

Ungeachtet dessen galt es in den Verhandlungen mit dem Bund zunächst, die Themen abzustecken, die Gegenstand eines möglichen Tarifvertrages werden können. Vorerst wollen sich die Verhandlungspartner auf drei Themen konzentrieren: Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und mobiles Arbeiten, welches auch das Thema Homeoffice erfasst. Der Bund hatte auf eine deutliche Begrenzung Wert gelegt, zumal eventuell maßgebende Entwicklungen der Gesetzgebung

zum Beispiel zur Arbeitszeit abgewartet werden sollen.

Für die komba, die durch den stellvertretenden Bundesvorsitzenden **Kai Tellkamp** der Verhandlungskommission angehört, um gegebenenfalls bruchfrei in Gespräche mit den Kommunen einsteigen zu können, ist ergänzend bedeutsam, dass von positiven Ergebnissen möglichst viele Kolleginnen

und Kollegen profitieren. Einschränkungen im Geltungsbereich sollten deshalb vermieden werden. Ergänzend gilt es Wege zu finden, dem Regelungsbedarf für beide Statusgruppen gerecht zu werden.

Zunächst bleibt abzuwarten, wie sich die Fortsetzung der Tarifverhandlungen in der aktuellen von Corona geprägten Phase gestaltet. (kt)



Die Verhandlungskommission zum Tarifvertrag Digitalisierung. Für die komba mit dabei: Kai Tellkamp (3. von links).