

Einkommensrunde 2020

Alternatives Entgeltanreizsystem: reizvoll oder Systemfehler?

dbb Seiten
9 bis 48

Seite 6 <

Mobiles Arbeiten:
Besserer
Versicherungs-
schutz

Seite 8 <

komba
Bundesvorstand:
Digitale
Sitzung

Ihre Vorteile als dbb-Mitglied



BBBank Vermögensmanagement

Die drei Fonds des BBBank Vermögensmanagements erhalten Sie als Mitglied in einer dbb-Fachgewerkschaft mit besonderem Vorteil:

50% Rabatt auf den Ausgabeaufschlag

Bei der Vermögensanlage ist es wichtig, nicht alles auf eine Karte zu setzen, sondern Ihr angelegtes Geld auf mehrere Anlageformen und Märkte zu verteilen. Darüber hinaus ist eine laufende Überwachung der Marktentwicklung wichtig, um bei Bedarf Anpassungen vornehmen zu können. Trotzdem weisen alle drei Fonds das Risiko marktbedingter Kursschwankungen auf.

Beim BBBank Vermögensmanagement handelt es sich um ein exklusives Angebot – für Kunden der BBBank eG. Das Fondsmanagement erfolgt durch die Union Investment.

Wählen Sie nach Ihren persönlichen Präferenzen und Ihrem Sicherheitsbedürfnis den passenden Fonds für sich aus:

- **BBBank Kontinuität**
- **BBBank Wachstum**
- **BBBank Dynamik**

Rechtlicher Hinweis

Ausführliche produktspezifische Informationen und Hinweise zu Chancen und Risiken der Fonds entnehmen Sie bitte den aktuellen Verkaufsprospekten, den Anlagebedingungen, den wesentlichen Anlegerinformationen sowie den Jahres- und Halbjahresberichten, die Sie kostenlos in deutscher Sprache bei BBBank eG oder über den Kundenservice der Union Investment Service Bank AG, Weißfrauenstraße 7, 60311 Frankfurt am Main, erhalten. Diese Dokumente bilden die allein verbindliche Grundlage für den Kauf der Fonds.

Die Inhalte dieser Information stellen keine Handlungsempfehlung dar, sie ersetzen weder die individuelle Anlageberatung durch die Bank noch die individuelle qualifizierte Steuerberatung. Dieses Dokument wurde von der BBBank eG mit Sorgfalt entworfen und hergestellt, dennoch übernehmen BBBank eG und Union Investment keine Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit.

Stand Juni 2020

Interesse geweckt?

Wir sind für Sie da:

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbank.de
oder auf www.bbbank.de/dbb

 www.bbbank.de/termin

Folgen Sie uns



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Sicher kennen Sie den Spruch „Wenn du nicht mehr weiterweißt, bilde einen Arbeitskreis“ – damit wird die zuweilen bestehende Situation kritisiert, dass sich Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger, denen Mut, Entscheidungskompetenz und Innovationspotenzial fehlen, um Entscheidungen herumdücken, indem ein weiteres Gremium mit der entsprechenden Frage befasst wird. Nebenbei bemerkt: Diese Form der Verantwortungsflucht steht den meisten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht zur Verfügung – wenn zum Beispiel der kommunale Ordnungsdienst einen Platzverweis erwägt, wenn Bürger bei einer Beratung die Beherrschung verlieren oder wenn die Feuerwehr ausrückt, kann nicht erst einmal in Ruhe ein Arbeitskreis gebildet werden, um Vorschläge für das weitere Vorgehen zu entwickeln. Vielmehr muss sofort gehandelt werden.

Zugegebenermaßen gibt es aber auch Arbeitskreise, die Sinn machen. Dazu zählt sicherlich der Arbeitskreis „Steuerschätzungen“. Dabei handelt es sich um einen unabhängigen Beirat beim Bundesfinanzministerium, dem unter anderen Wirtschaftsforschungsinstitute, die Länderfinanzministerien und die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände angehören. Seine Aufgabe ist die Prognose über die künftige Entwicklung der Steuereinnahmen, die eine wesentliche Rolle für die Haushalts- und Finanzplanung bei Bund, Ländern und Kommunen spielt.

Dieser Arbeitskreis Steuerschätzungen hat ganz aktuell die Prognosen für die Jahre 2021 bis 2025 vorgelegt. Dabei ist es logisch, dass die Pandemie auch hinsichtlich der Steuereinnahmen Spuren hinterlässt. Verglichen mit der Steuerschätzung vom November 2020 werden die Steuereinnahmen im Jahr 2021 um 2,7 Milliarden Euro niedriger ausfallen. Doch das darf nicht über positive Aspekte hinwegtäuschen. Das Einnahmenniveau vor der Krise (2019) wird nämlich bereits in 2021 (Länder), 2022 (Kommunen) beziehungsweise 2023 (Bund) schon wieder getopt. Und die Steuereinnahmen bis einschließlich 2025 liegen in der Summe im Vergleich zur Schätzung im November 2020 um zehn Milliarden Euro höher.

Damit besteht überhaupt kein Anlass, den öffentlichen Dienst zur Kasse zu bitten, um Haushaltslöcher zu füllen. Diese Argumentation werden wir sicher auch nicht in der anstehenden Einkommensrunde zulassen. Vielmehr erwarten wir dort faire Ergebnisse, die die unverzichtbaren Leistungen des öffentlichen Dienstes wertschätzen und für die Zukunft gewährleisten. Denn das funktioniert nur, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber in ausreichender Zahl und mit passender Qualifikation für den öffentlichen Dienst entscheiden. Denn bei der Besetzung freier Stellen im öffentlichen Dienst macht die in der Verfassung verankerte Bestenauslese in der Praxis nur dann Sinn, wenn eine Auswahl unter den Besten, statt nur unter den Resten stattfinden kann.

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), Kai Tellkamp (kt), komba. **Fotos:** Dawid Cedler/Pixabay, Anrita1705/Pixabay, komba. **Titelbild:** Bruno Germany/Pixabay. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** komba magazin: bildungs- und service GmbH, Steinfelder 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-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 62 (dbb magazin) vom 1.10.2020. Druckauflage:** dbb magazin: 552 395 (IVW 1/2021). **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

- > Einkommensrunde 2020: Das „alternative Entgeltanreizsystem“ im TVÖD 4
- > Absicherung im Homeoffice: Versicherungsschutz bei mobiler Arbeit wird verbessert 6
- > komba Bundesvorstand: Digitale Sitzung bereitet Präsenzgewerkschaftstag vor 8

> dbb

- > nachrichten 9
- > hintergrund Föderalismus in Deutschland: Stabilität als „Work in Progress“ 12
- > zwei fragen an Dr. Edmund Stoiber, Co-Vorsitzender der Föderalismuskommission I 15
- > die andere meinung Braucht der deutsche Föderalismus eine dritte Reform? Stresstest nicht bestanden 16
- > eine frage an Vertreterinnen und Vertreter der Bundestagsfraktionen von CDU/CSU, SPD, FDP, Die Linke sowie Bündnis 90/ Die Grünen 17
- > dbb dialog – Zukunft Europas: Handlungsfähige EU durch klare Zuständigkeiten 18
- > nachgefragt bei Bundesarbeits- und -sozialminister Hubertus Heil 21
- > blickpunkt dbb Fachgespräch mit DPVKOM-Betriebsrätinnen und -Betriebsräten aus dem Bereich Telekom 24
- > Digitalisierung bei der Polizei: „Wir jagen Cyberkriminelle mit der Steinschleuder“ 26
- > jugend Forderungen der dbb jugend im Superwahljahr: Wie Politik den öffentlichen Dienst gestalten sollte 30
- > frauen Kongress „Digitaler Staat“ 32
- > Familienbesteuerung: Neuen Konstellationen gerecht werden 33
- > europa Auf dem Weg zur Gesundheitsunion 34
- > Service für dbb mitglieder 38
- > online Monitor Digitale Verwaltung #5 des Nationalen Normenkontrollrates 40
- > brennpunkt DigitalPakt Schule 42
- > interview Dr. Wolfgang Schäuble, Präsident des Deutschen Bundestages 46

Einkommensrunde 2020

Das „alternative Entgeltanreizsystem“ im TVöD

Zum Ergebnis der kommunalen Tarifrunde aus 2020 zählt auch die Einführung eines neuen „alternativen Entgeltanreizsystems“. Inzwischen sind die Redaktionsverhandlungen abgeschlossen und damit steht den Dienststellen die konkrete Umsetzung offen.

Deshalb möchten wir Personalratsmitgliedern und Beschäftigten eine Orientierung geben, was sich hinter der Tarifregelung verbirgt.

Worum geht es?

Der TVöD beinhaltet seit 2007 eine Regelung zum Leistungsentgelt bei kommunalen Arbeitgebern. Zusätzlich zum Tabellenentgelt fließen aktuell zwei Prozent in einen Topf, der in der jeweiligen Dienststelle für eine ergänzende leistungsorientierte Bezahlung der Beschäftigten genutzt wird. Das jeweilige System wird durch Dienstbeziehungsweise Betriebsvereinbarung geregelt. Neu ist die Möglichkeit, diesen Topf auch für andere Zwecke und unabhängig von individuellen Leistungen zu nutzen.

Welche alternativen Nutzungsmöglichkeiten gibt es?

Laut Tarifvertrag kann das Budget für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden. Zum Beispiel Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrtkostenzuschüsse für ÖPNV/Job-Ticket, Sachbezüge, Zuschüsse zu Kitabeträgen oder Wertgutscheine. Dies ist keine abschließende Aufzählung, es kommen weitere Maßnahmen infrage.

Besteht ein Anspruch auf derartige Leistungen?

Die Leistungen kommen nur zum Tragen, wenn in einer Dienst-/Betriebsvereinbarung geregelt wird, dass das Budget für die leistungsorientierte Bezahlung ganz oder teilweise umgewidmet wird. Dabei wird auch geregelt, auf welche konkreten Maßnahmen das umgewidmete Budget aufgeteilt wird. Es ist möglich, einen Teil des Budgets im Topf für die leistungsorientierte Bezahlung zu belassen und den anderen Teil für alternative Maßnahmen vorzusehen. Wird keine „Umwidmungsvereinbarung“ abgeschlossen, bleibt es beim bisherigen System. Die konkreten Ansprüche ergeben sich also aus den jeweiligen betrieblichen Vereinbarungen.

Ist das nicht mit einer großen Verantwortung für die Personalvertretungen verbunden?

Durchaus. Die gab es aber bereits mit der bisherigen Regelung. Denn bei der Umsetzung der leistungsorientierten Bezahlung treffen sehr unterschiedliche Vorstellungen aufeinander. Wenn dadurch das Klima in einer Dienststelle belastet ist, kann mit den neuen Möglichkeiten auch die Chance verbunden sein, eine gewisse Entschärfung zu erreichen. Wichtig ist, dass die Personalvertretungen weiterhin nicht dem Druck ausgesetzt werden,



Tabellenentgelte oder den Umfang des ergänzenden Budgets zu verhandeln. Dies geschieht in Tarifverhandlungen.

Sollten bisherige „Gießkannenregelungen“ umgewidmet werden?

In einigen Dienststellen wird eine pauschale Verteilung des Budgets praktiziert, um eine differenzierte Leistungsfeststellung zu vermeiden. Diese Dienststellen sahen sich immer wieder dem Vorwurf der Arbeitgeberverbände ausgesetzt, sie würden sich tarifwidrig verhalten. Doch es besteht kein Zwang, die bisherige Praxis zu ändern – im Gegenteil. Wenn gewünscht, kann diese beibehalten werden – sie gilt als legitimiert, wenn es sie bereits vor dem 25. Oktober 2020 gab. Es ist also nicht möglich, jetzt ein leistungsorientiertes System in eine Gießkanne umzuwandeln. Aber gegebenenfalls kann auf die neu geschaffene Alternativmöglichkeit zurückgegriffen werden.

Warum wurde das Budget nicht einfach in die Tabelle integriert?

Aus zwei Gründen: Erstens gab es dazu kein Einvernehmen der Tarifvertragsparteien und zweitens war es uns wichtig, das zusätzliche Entgeltvolumen für die Beschäftigten zu erhalten. Dieses wäre bei einer Integration in die Tabelle dauerhaft verschwunden.

Gibt es steuerliche Vorteile?

Während Leistungsprämien und Leistungszulagen stets steuerpflichtig sind, kann über das alternative Entgeltanreizsystem eine Abgabefreiheit erreicht werden. Dafür müssten die zur Verfügung stehenden Mittel für solche Maßnahmen eingesetzt werden, die nach den einkommensteuerlichen Vorschriften begünstigt sind. Steuer- und damit auch beitragsfrei können zum Beispiel Job-Tickets, Kindergartenzuschüsse oder Zuschüsse zur Gesundheitsvorsorge sein. Bei Sachbezügen ist die Höchstgrenze von 44 Euro (ab 2022 50 Euro) zu beachten.

Also alles perfekt?

Es ist zwar zu begrüßen, dass die Möglichkeit besteht, den Beschäftigten Mittel zukommen zu lassen, die auch die Nachhaltigkeit und die Gesundheit fördern. Nicht in Ordnung ist, dass die Mittel aus einem bereits bestehenden Topf genommen werden, anstatt sie zusätzlich bereitzustellen. Sinnvoll wäre, der tariflich vereinbarten Zielgröße des Zusatzbudgets von acht Prozent der Tabellenentgelte endlich näher zu kommen, anstatt bei zwei Prozent zu verharren und schwierige Verteilungsdebatten zu provozieren. Es ist also noch Luft nach oben und es besteht klarer Handlungsbedarf für die komba. (kt)



SI WorkLife

Was auch kommt: Ich bleibe in Balance. Mit meinem Einkommenschutz.

Ein regelmäßiges Einkommen ist die Basis für Ihren Lebensstandard – und den Ihrer Familie. Deshalb halten auch Verbraucherschützer eine Absicherung der Arbeitskraft für notwendig. Die gute Nachricht: Mit **SI WorkLife** können Sie Ihr Einkommen jetzt ganz individuell schützen und drohende Einkommensverluste abfedern. Wir bieten passgenaue Lösungen, mit denen Sie genau das versichern können, was Sie wirklich brauchen. Sprechen Sie uns an.

SIGNAL IDUNA Gruppe
Unternehmensverbindungen Öffentlicher Dienst
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-2551
oed-info@signal-iduna.de
www.voedag.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen



© home-office-Anrita_1705_pixabay

Absicherung im Homeoffice

Versicherungsschutz bei mobiler Arbeit wird verbessert

Für viele Kolleginnen und Kollegen ist es seit Langem normal, dass die Arbeit zumindest teilweise außerhalb des eigentlichen Dienstgebäudes wahrgenommen wird.

Das gilt zum Beispiel für Beschäftigte in der sozialen Arbeit, für Müllwerkerinnen und Müllwerker oder für Lebensmittelkontrolleurinnen und Lebensmittelkontrolleure. Aber auch bei klassischen Bürotätigkeiten ist es zunehmend „normal“, dass sich der gewohnte Arbeitsplatz verlagert. Nämlich in den eigenen Haushalt oder an einen anderen Ort.

■ Homeoffice bleibt

Das Homeoffice beziehungsweise die mobile Arbeit hat aktuell zwar infolge der Pandemiesituation an Bedeutung gewonnen. Doch es bestehen kaum Zweifel, dass sich diese Arbeitsform unabhängig von der Pandemie zunehmender Beliebtheit erfreuen wird – sei es zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Vermeidung von Fahrtkosten und -zeiten oder zur flexibleren Aufteilung der Arbeitszeit. Grund genug für die komba gewerkschaft, Hürden und Probleme zu identifizieren und sich für Lösungen sowie Leitplanken einzusetzen.

■ Versicherungsschutz kommt

Dabei ist auch der Versicherungsschutz ein wichtiges The-

ma. Zwar endet der gesetzliche Unfallversicherungsschutz bereits heute nicht an der eigenen Haustür: Er erstreckt sich am Ort der Arbeitsleistung nicht nur auf die versicherte Tätigkeit, sondern auch auf sogenannte Betriebswege, zum Beispiel den Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Unterschiede und damit Lücken im Versicherungsschutz gibt es dagegen bei Wegen im eigenen Haushalt zum Beispiel zum Holen eines Getränks, bei der Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang. Diese Wege sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts im Dienstgebäude versichert, im Homeoffice dagegen nicht. Der Bundestag hat jetzt einem Gesetzentwurf zugestimmt, der eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz vorsieht – unabhängig davon, ob die Versicherten die Tätigkeit im Dienstgebäude oder im eigenen Haushalt beziehungsweise an einem anderen Ort ausüben.

■ Gesetz zur mobilen Arbeit kommt (noch) nicht

Dabei handelt es sich allerdings nicht um den Bestandteil eines seit Längerem dis-

kutierten Gesetzes zur mobilen Arbeit. Vielmehr erfolgt die Anpassung des für die Unfallversicherung maßgebenden Siebten Buches des Sozialgesetzbuches im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes. Dieses hat eigentlich Verbesserungen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte insbesondere bei der Mitbestimmung (auch bezüglich Homeoffice), dem Kündigungsschutz und dem Wahlverfahren zum Gegenstand. Aber die Verbesserungen beim Versicherungsschutz bei mobiler Arbeit greifen natürlich nicht nur im Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes, sondern für alle gesetzlich unfallversicherten Beschäftigten.

Doch das im Koalitionsvertrag verankerte Vorhaben, mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern, hätte eigentlich einen weitergehenden Ansatz erfordert.

Zwar wurde im Arbeitsministerium ein Gesetz zur mobilen Arbeit vorgelegt, zu dem unter Beteiligung der komba gewerkschaftliche Positionen erarbeitet wurden. Im Kern sollte es im Gesetz darum gehen, die Anspruchslage und

den Schutz der Beschäftigten zu klären. Doch das Gesetzgebungsverfahren ist ins Stocken geraten – offenbar bestehen bei den Koalitionspartnern unterschiedliche Vorstellungen. Es sieht ganz danach aus, dass es mit dem Gesetz in dieser Legislaturperiode nichts mehr wird. Die komba ist jederzeit bereit, sich einzubringen.

■ Corona-Sonderregelung läuft aus

Aber da war doch noch was? Genau: die Corona-Arbeitsschutzverordnung. Diese verpflichtet den Arbeitgeber, den Beschäftigten Homeoffice anzubieten, wenn zwingende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ziel ist die Kontaktvermeidung während der Pandemie. Damit ist bereits klar, dass es sich um eine vorübergehende Regelung handelt, die eine beständige gesetzliche Regelung nicht ersetzt. Nach dem aktuellen Stand läuft die Verordnung auch Ende Juni aus. Ungeachtet dessen empfiehlt es sich, aus den bei der Umsetzung aufgetretenen Unsicherheiten zu lernen und in einem künftigen Gesetz für ein hohes Maß an Rechtsklarheit zu sorgen. (kt)



dbb
vorteilsClub

IHR CLUB – IHRE VORTEILE

Ein Club – exklusive Angebote:



Über 350 Markenshops –
Rabatte bis zu 80 % für Einkauf,
Services und vieles mehr.



dbb autoabo –
Eine Rate. Alles drin.
Kurze Laufzeit.



Beste Absicherung –
Bis zu 50 % Rabatt*
bei Versicherungs-
und Finanzangeboten.

Ihr Weg in den dbb vorteilsClub:
dbb-vorteilswelt.de/neu

Jetzt bis 30.06.2021
neu registrieren und
ein E-Bike gewinnen!

Wechselnde
Gewinnspiele im Club



Abb. ähnlich

*dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen sparen 50 % der Abschlussgebühr beim Abschluss eines Bausparvertrages. Dieser Mitgliedsvorteil ist in den Allgemeinen Bedingungen für Bausparverträge (ABB) für sämtliche Wüstenrot „Wohnspartarife“ verbrieft; jedes Mitglied hat somit Anspruch auf Ersparnis der halben Abschlussgebühr.

komba Bundesvorstand

Digitale Sitzung bereitet Präsenzgewerkschaftstag vor

Noch steht nicht hundertprozentig fest, ob es gelingt, den im September anstehenden komba Bundesgewerkschaftstag so durchzuführen, wie es am besten zur komba gewerkschaft passt: mit großer Nähe zu den Menschen, also als vollwertige Präsenzveranstaltung.

komba Bundesvorsitzender **Andreas Hemsing** sprach bei der digitalen Bundesvorstandssitzung wohl allen aus dem Herzen, als er den Wunsch zum Ausdruck brachte, dass unsere Gewerkschaftsarbeit endlich wieder durch persönliche Begegnungen geprägt wird. Es wäre ein schönes Signal, wenn vom Bundesgewerkschaftstag eine diesbezügliche Aufbruchstimmung ausgeht.

Keine Frage der Statusgruppe

Doch die Vorbereitungen des Gewerkschaftstages, denen sich der Bundesvorstand schwerpunktmäßig gewidmet

hat, gingen über das eigentliche Ereignis hinaus. Denn es sollen auch die Satzung der komba gewerkschaft modernisiert sowie Grundsatzanträge zum Tarif- und Beamtenrecht verabschiedet werden. „Es bleibt unser Markenzeichen, dass wir uns für die Interessen beider Statusgruppen – ob tarifbeschäftigt oder verbeamtet – einsetzen“, stellt Hemsing heraus.

Vorbereitung der Einkommensrunde

Unser Ziel ist, dass sich genau dieses Markenzeichen in der anstehenden Einkommensrunde als Erfolgsrezept ent-

puppt. Denn ein erfolgreiches Tarifiergebnis liegt auch im Interesse der Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen, zumal das Tarifiergebnis die Ausgangslage für die Besoldungsanpassungen darstellen wird. Deshalb setzen wir bei der Entwicklung der Forderungen und bei deren Durchsetzung auf eine starke Beteiligung beider Statusgruppen.

Dafür sind die Voraussetzungen jedenfalls hinsichtlich der Bedeutung und der zu erwartenden Vielschichtigkeit der Einkommensrunde schon einmal erfüllt. Gemeint ist nicht nur die durch die Pande-

mie geprägte Situation. Es wird auch um die Rolle sozialer Komponenten, die Gewährleistung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, die Gewichtung der Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit im öffentlichen Dienst oder den Einfluss anderer Tarifabschlüsse gehen. So beinhaltet das Tarifiergebnis für die Beschäftigten der Kommunen eine als Corona-Sonderzahlung ausgestaltete Einmalzahlung verbunden mit einer Verzögerung der linearen Tabellenanpassung sowie die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrradleasings. Es dürfte also spannend bleiben. (kt)

