

komba magazin

3

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst

März 2021 – 23. Jahrgang

Fachkräftebedarf Azubis müssen gut dastehen

dbb Seiten
9 bis 48

Seite 4 <

Ausbildungsentgelte
im Vergleich

Seite 6 <

VKA will
Vereinbarung
nicht einhalten



HAWESKO

Hanseatisches Wein und Sekt Kontor

Italiens feine Vielfalt

SIE SPAREN
50%



10 Flaschen + 2 Weingläser statt € ~~100,54~~ nur € **49⁹⁰**

JETZT **VERSANDKOSTENFREI** BESTELLEN: hawesko.de/dbb



JAHREHNTELANGE ERFAHRUNG Über 55 Jahre Erfahrung im Versand und Leidenschaft für Wein bündeln sich zu einzigartiger Kompetenz.



GARANTIERTE QUALITÄT Wir stellen hohe Qualitätsanforderungen an unsere Weine – von der Entscheidung beim Winzer bis zur fachgerechten Lagerung.



TOP PREIS-LEISTUNG Guter Wein hat seinen Preis, muss aber nicht teuer sein. Wir bieten faire Preise und regelmäßig attraktive Kundenvorteile.

Zusammen mit 10 Fl. im Vorteilspaket erhalten Sie 2 Gläser von Schott Zwiesel im Wert von € 14,90. Telefonische Bestellung unter 04122 50 44 55 mit Angabe der **Vorteilsnummer 1089615**

Versandkostenfrei innerhalb Deutschlands. Max. 3 Pakete pro Kunde und nur solange der Vorrat reicht. Es handelt sich um Flaschen von 0,75 Liter Inhalt. Alkoholische Getränke werden nur an Personen ab dem vollendeten 18. Lebensjahr geliefert. Informationen zu Lieferbedingungen und Datenschutz finden Sie unter www.hawesko.de/service/lieferkonditionen und www.hawesko.de/datenschutz. Ihr Hanseatisches Wein- und Sekt-Kontor Hawesko GmbH, Geschäftsführer: Gerd Stemmann, Alex Kim, Anschrift: Friesenweg 4, 22763 Hamburg, Handelsregistereintrag: HRB 99024 Amtsgericht Hamburg, USt-Identifikationsnr: DE 25 00 25 694.

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Nach den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes ist der Anteil der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Kinder in Deutschland auf 15 Prozent gesunken. Auch wenn dies noch 15 Prozent zu viel sind, ist ein positiver Trend zu verzeichnen: Im Jahr 2010 waren es noch 21,7 Prozent. Auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern steht Deutschland gut da: In der Europäischen Union liegt der Anteil durchschnittlich bei 22,5 Prozent.

Als komba gewerkschaft möchten wir herausstellen, dass der öffentliche Dienst an der durchaus positiven Entwicklung einen wichtigen Anteil hat: Dort wird soziale Arbeit und Familienhilfe geleistet, dort werden Ansprüche auf Sozialleistungen und Teilhabe geklärt und gewährt, dort wird Bildung und Betreuung organisiert und praktiziert. Diese Aufgaben, von denen ein großer Teil auf kommunaler Ebene angesiedelt ist, stellen einen unschätzbaren Wert für unsere Gesellschaft dar. Den in diesen Bereichen tätigen Kolleginnen und Kollegen gebührt hohe Anerkennung.

Dies auch vor dem Hintergrund, dass von Politik und Arbeitgebern nicht immer Rückenwind kommt. Das wird zum Beispiel bei den schwerfälligen Verhandlungen über Eingruppierungen im Sozial- und Erziehungsdienst deutlich. Kaum nachvollziehbar ist auch, dass laut „KfW Kommunalpanel“ der mit Abstand größte Investitionsrückstand auf kommunaler Ebene im Bereich Schulen und Bildung zu verzeichnen ist – er beläuft sich unter Einbeziehung der Kinderbetreuung auf 55 Milliarden Euro. Rückstände sind also insbesondere da zu verzeichnen, wo die Grundsteine für die Zukunft unserer Gesellschaft gelegt werden. Das ist weder verständlich noch akzeptabel. Wenn es trotzdem einigermaßen läuft, ist das vor allem dem persönlichen Einsatz der Beschäftigten zu verdanken.

Auch bei diesem Themenkomplex zeigt es sich, dass nicht mehr alle bestehenden Verwaltungs- und Entscheidungsstrukturen uneingeschränkt auf der Höhe der Zeit sind. Das wird bereits deutlich, wenn der „DigitalPakt Schule“ betrachtet wird. Aus dem Kernbereich, den Bund und Länder vor zwei Jahren vereinbart haben, sind bis Ende 2020 nur etwa zwei Prozent abgeflossen – 122 Millionen von 5 Milliarden Euro. Und das, obwohl die Hürden für die Auszahlung längst abgesenkt wurden.

Nicht ganz unberechtigt ist auch die Kritik aus den Reihen der kommunalen Spitzenverbände, dass sich kinder- und familienpolitische Leistungen auf 150 Varianten mit einem Gesamtvolumen von über 170 Milliarden Euro verteilen. Eine Neuordnung, die zu Entbürokratisierung, Transparenz und Konzentration auf wirklich Bedürftige führt, ist keineswegs eine abwegige Forderung.

Es bleibt abzuwarten, ob mit der zunächst anstehenden Reform des Kinder- und Jugendhilferechts ein Schritt in die richtige Richtung verbunden sein wird. Wenn zum Beispiel Kontrollen der Aufsichtsbehörden über Einrichtungen und Pflegefamilien erweitert werden sollen, auch junge Erwachsene in das Hilfesetting durch das Jugendamt zurückkehren können, die Beratung über Sozialleistungen auch durch den Einsatz von „Verfahrenslotsen“ verbessert werden soll und die Rolle der Erziehungsberatungsstellen ausgeweitet werden soll, bedeutet das aber zunächst zusätzliche personelle Ressourcen. Inwieweit diesem Bedarf Rechnung getragen wird, wird ein weiteres Indiz für die Beantwortung der Frage sein, ob die Politik es wirklich ernst meint.

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), Eckhard Schwill (es), Tacheles, komba. **Fotos:** BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Peggy und Marco Lachmann-Anke/Pixabay, komba gewerkschaft peine, PublicDomainPictures/Pixabay, Golda Falk/Pixabay, fancacrave1/Pixabay. **Titelbild:** Getty Images. **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: 571 338 (IVW 4/2020). **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

- > Ausbildungsvergütungen im Vergleich: Gute Werte für den öffentlichen Dienst 4
- > Gewerkschaftspolitische Herausforderung: Entscheidende Entwicklung des Besoldungsrechts 5
- > Kommunale Arbeitgeber blockieren vereinbarte Entgelterhöhung 6
- > Reform des Elternzeit- und Elterngeldgesetzes 7
- > Zusatzversorgung und Einkommensteuererklärung 7
- > Mehr Rechtssicherheit für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter 8
- > Von der Digitalisierung zur künstlichen Intelligenz? 8

> dbb

- > nachrichten 9
- > bürgerbeteiligung – Endlagersuche: Entscheidungsprozess mit Strahlkraft 10
- > bürgerschaftliches engagement Politik und Bürger sollen gemeinsam über die Zukunft nachdenken 13
- > Die Zivilgesellschaft ist gefordert, die Spielregeln des Miteinanders zu verteidigen 14
- > volksbegehren Mitbestimmung auch in Krisenzeiten 16
- > beamte – Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes 18
- > arbeitnehmerrechte – Betriebsverfassungsrecht: Bundesregierung will Betriebsräte stärken 20
- > dbb akademie 22
- > jugend – Pandemiestrategie: Die Nöte der Jugend erkennen 25
- > europa – Portugal übernimmt Ratspräsidentenschaft: Wie die EU sozialer, digitaler und grüner werden soll 26
- > senioren 29
- > gesundheitspolitik Pflegereform 2021 30
- > drei fragen an ... Andreas Westerfellhaus, Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung 32
- > frauen – nachgefragt bei ... Patricia Cammarata zum „Mental Load“ 34
- > dbb gedenkt Helga Schulz 35
- > service für dbb mitglieder 38
- > gastbeitrag – Horst Seehofer, Bundesminister des Innern, für Bau und Heimat 41
- > online 42
- > interview: Marian Wendt, Vorsitzender des Petitionsausschusses des Deutschen Bundestages 46

Ausbildungsvergütungen im Vergleich

Gute Werte für den öffentlichen Dienst

Für die komba gewerkschaft haben gute Ausbildungsbedingungen einen hohen Stellenwert. Dazu gehören natürlich auch attraktive Ausbildungsentgelte. Diese sind eine wichtige Voraussetzung, um Nachwuchskräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu begeistern. Deshalb haben wir uns mit unserer komba jugend in den vergangenen Jahren in den Einkommensrunden auch für die Nachwuchskräfte besonders ins Zeug gelegt.

Deutliche Unterschiede in den Branchen

Offenbar mit gutem Erfolg: Der öffentliche Dienst ist die Branche mit den höchsten Ausbildungsvergütungen. Das hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf der Grundlage der tarifvertraglichen Daten des Jahres 2020 ermittelt. Danach nimmt der öffentliche Dienst mit durchschnittlich 1076 Euro die Spitzenposition ein. Im Handwerk wurden mit 850 Euro die niedrigsten Beträge gezahlt.

Auffällig ist auch, dass im öffentlichen Dienst eine vergleichsweise homogene Situation besteht. Auch dies ist Folge unserer gewerkschaftlichen Arbeit – wir achten auf einen möglichst gleichmäßigen Stellenwert der Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst. In anderen Ausbildungsbereichen gibt es dagegen große Unterschiede. So weist der



Handwerksbereich nicht nur den Beruf mit dem niedrigsten Vergütungsdurchschnitt auf (599 Euro bei Schornsteinfegern), sondern auch mit dem höchsten (1.235 Euro für Zimmerinnen/Zimmerer).

Tarifbindung wirkt sich positiv aus

Mit Blick auf die bei gut 600 Euro liegende Mindestausbildungsvergütung gemäß Berufsbildungsgesetz wird

deutlich, dass in Betrieben, in denen Tarifverträge zur Anwendung kommen, größere Chancen auf höhere Ausbildungsvergütungen zu verzeichnen sind. Dies trifft auf den öffentlichen Dienst fast ausnahmslos zu. Die komba gewerkschaft warnt aber davor, diesen Effekt als Selbstverständlichkeit hinzunehmen. Denn letztendlich können gute Tarifverträge nur zustande kommen, wenn die Gewerkschaften durch einen hohen Organisationsgrad legitimiert und durchsetzungsstark sind. Leider gibt es auch im öffentlichen Dienst Beschäftigte, die diese Erfordernisse leichtfertig aufs Spiel setzen, indem sie Gewerkschaften fernbleiben. Die organisierten Kolleginnen und Kollegen können die fehlende Kraft natürlich nicht grenzenlos auffangen.



Fortsetzung auf Seite 5

Fortsetzung von Seite 4

Die Problematik schließt übrigens den Beamtenbereich ein, denn die dortige Entwicklung orientiert sich in aller Regel an den Tarifergebnissen.

➤ Auswirkungen der Corona-Pandemie

Auch die Corona-Pandemie bleibt nicht ohne spürbare Auswirkungen im Ausbildungsbereich. Während die Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen bereits Herausforderungen und große Kreativität aller Akteure

hervorgebracht haben, bleiben weitergehende Konsequenzen abzuwarten. Laut BIBB drohen insbesondere in wirtschaftlich stark betroffenen Branchen rückläufige Ausbildungszahlen und eine schwierige Ausgangslage für positive Entwicklungen der Ausbildungsvergütungen. Auch hier könnte der eher krisenfeste öffentliche Dienst derzeit punkten.

➤ Die Geschlechterrolle

Nach den Erhebungen des BIBB erhielten 2020 männli-

che Auszubildende mit durchschnittlich 968 Euro leicht höhere Ausbildungsvergütungen als weibliche Auszubildende mit 953 Euro.

Aber bei der Betrachtung einzelner Branchen sind die Unterschiede größer, im Handwerk liegen sie zum Beispiel bei 16 Prozent. Die geschlechterspezifischen Unterschiede kommen nicht aufgrund von ungleichen Vergütungen in den Tarifverträgen zustande – eine geringere Bezahlung aufgrund des Geschlechts wäre eine

unzulässige Diskriminierung. Ursache sind vielmehr die gewählten Berufe. So lernen zum Beispiel im Handwerksbereich viele Frauen den Beruf der Frisörin, in dem die tarifliche Vergütung besonders niedrig ist. Als Maurer, wo hohe Vergütungen greifen, werden dagegen fast ausschließlich Männer ausgebildet.

Auch hier sticht der öffentliche Dienst positiv hervor: Hier wurden keine geschlechterspezifischen Unterschiede festgestellt. (kt)

Gewerkschaftspolitische Herausforderung Entscheidende Entwicklung des Besoldungsrechts

Wie sich die Besoldung der Beamtinnen und Beamten entwickelt und darstellt, ist nicht nur von Anpassungen im Zuge von Einkommensrunden abhängig. Von größter Bedeutung ist auch die statusgruppenspezifische Ausgestaltung der amtsangemessenen Alimentation als hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums mit Verfassungsrang.

Hierzu gab es im letzten Jahr wichtige Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes, über die wir bereits berichtet hatten. Die das Mindestmaß der amtsangemessenen Alimentation betreffenden Entscheidungen entfalten Wirkung für alle Besoldungsgesetzgeber – es besteht überall Handlungsbedarf, um die aus der Verfassung resultierenden Anforderungen zu erfüllen, insbesondere mit Blick auf familienbezogene Komponenten.

In einem bundesweit abgestimmten Vorgehen innerhalb des dbb wurden die für die Besoldung zuständigen Ministerinnen und Minister angeschrieben. Dabei wurden auch für die komba wichtige Forderungen aufgenommen. Dazu gehören die zeitnahe Umsetzung sowie die Beendigung des unhaltbaren Zustandes, dass

Betroffene ihren Dienstherrn durch Klagen zu rechtmäßigem Verhalten zwingen müssen. Zudem sollten die bereits bestehenden unterschiedlichen Regelungen in den Besoldungsgesetzen dabei nicht weiter vertieft werden. Mit Spannung werden die jeweiligen Gesetzgebungsinitiativen erwartet, in die sich der dbb unter Einbeziehung der komba intensiv einbringen wird.

Der Bund ist jetzt vorgepreschert: Im Zuge der noch ausstehenden Übertragung des Ergebnisses der Tarifrunde für Bund und Kommunen auf die Bundesbeam-

tinnen und Beamten sollen auch die aktuellen Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes umgesetzt werden. Es ist sehr wichtig, dass hierbei keine aus gewerkschaftlicher Sicht inakzeptablen Regelungen geschaffen werden, denn daran könnten sich auch Landesgesetzgeber orientieren, deren Handeln bekanntlich auch für Kommunalbeamtinnen und -beamte relevant ist. An diesem für die komba maßgebenden Ziel orientiert sich auch die hierzu erarbeitete Stellungnahme.

Der Bund plant, die Grundgehälter (nur) im einfachen und mittleren Dienst anzu-

heben und einen sogenannten regionalen Ergänzungszuschlag einzuführen, der an den Familienzuschlag angeknüpft werden soll und sich grundsätzlich am Wohnort der Beamtin/des Beamten und den entsprechenden Mietstufen nach dem Wohngeldgesetz orientiert. Aus gewerkschaftlicher Sicht sollte eine generelle Anhebung der Grundgehälter favorisiert werden, um der Betroffenheit aller Beamtinnen und Beamten von den steigenden Lebenshaltungskosten gerecht zu werden und um die Schaffung von weiteren komplexen sowie intransparenten Konstruktionen im Besoldungsrecht zu vermeiden. Das anstehende parlamentarische Verfahren dürfte spannend werden.

Die besoldungspolitischen Aktivitäten beim Bund und natürlich in den Ländern werden uns in den nächsten Monaten intensiv beschäftigen. Unser Ziel ist es, für die Beamtinnen und Beamten die bestmöglichen Ergebnisse zu erzielen. (kt)



© Peggy und Marco
Lachmann-Anke / Pixabay

Beschäftigtenmotivation à la VKA

Kommunale Arbeitgeber blockieren vereinbarte Entgelterhöhung

Die kommunalen Arbeitgeber weigern sich, die am 1. April anstehende Erhöhung der Entgelte auszuführen. „Diese Provokation trifft direkt die Beschäftigten, die selbst unter Pandemiebedingungen flexibel, zuverlässig und häufig über die Belastungsgrenze hinaus die Aufgabenerfüllung im Interesse der Allgemeinheit gewährleisten“, zeigt sich komba Bundesvorsitzender **Andreas Hemsing** empört. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) ist aufgefordert, den Kurs schleunigst zu korrigieren und die Auszahlungen wie vereinbart freizugeben.

■ Tarifeinigung ist klare Ausgangslage

In der Einkommensrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen haben wir bereits im Oktober des letzten Jahres eine grundsätzliche Einigung erzielt. Diese sah neben einer Corona-Sonderzahlung, einer Flexibilisierung der leistungsorientierten Bezahlung und einigen weiteren Besonderheiten auch eine lineare Tabellenanpassung in zwei Schritten vor: 1,4 Prozent ab dem 1. April 2021 (mindestens aber 50 Euro) und 1,8 Prozent ab dem 1. April 2022. Ob sich der jetzt anstehende erste Schritt pünktlich auf dem Konto der Beschäftigten bemerkbar macht, haben die Arbeitgeber nun infrage gestellt. Und das, obwohl die neuen Tabellenwerte längst berechnet und unstrittig sind. Das Einigungspapier zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften – Tarifvertragspartei für die komba ist unser Spitzenverband dbb – ist hier eindeutig.

Als Argument für die dennoch bestehende Verweigerungshaltung dient der Umstand, dass die sogenannten Redaktionsverhandlungen noch nicht komplett abgeschlossen sind. In Redaktionsverhandlungen werden die Einigungspapiere mit den notwendigen Details in die



Die Gewerkschaften haben mit ihren Mitgliedern einen Tarifkompromiss durchgesetzt - sie dürfen jetzt nicht um die Früchte betrogen werden.

Tarifverträge eingearbeitet. Alle materiell relevanten Punkte waren geklärt – einschließlich die Entgeltanpassung. Lediglich ein Thema war noch offen.

■ Einzelproblem Dienstfahrrad

Und dieses einzig offene Thema betrifft das Jobrad. Zur Tarifeinigung des letz-

ten Jahres gehört nämlich auch die Möglichkeit der Beschäftigten, eine Entgeltumwandlung für das Leasing von Fahrrädern vorzunehmen. Bei der Ausformulierung der Tarifverträge haben sich jedoch Unklarheiten ergeben, die noch geeint werden müssen.

Dieses Detail nun aber zum Anlass zu nehmen, die Auszahlung der Entgelterhöhung zu verweigern, ist aus Sicht der komba nicht nur unverhältnismäßig, sondern unredlich. dbb Tarifchef **Volker Geyer** sieht es ähnlich: „Die VKA sucht ganz am Ende einer schwierigen Einkommensrunde den Konflikt und sie trägt diesen Konflikt auf dem Rücken der Beschäftigten aus.“ Geyer erwartet von der VKA, dass sie ihre Provokation überdenkt, die Redaktion verabredungsgemäß zu Ende bringt „und nicht zwei Meter vor der Ziellinie einen neuen Konflikt vom Zaun bricht, den niemand braucht“. komba und dbb jedenfalls setzen nicht auf Eskalation: „Wir wollen eine Lösung, und zwar schnell – mit Vernunft und Respekt vor den Beschäftigten! Wir erwarten ganz konkret, dass die VKA zum gemeinsamen Tarifkompromiss steht und die Zahlbarmachung zum 1. April 2021 umsetzt“, sind sich Andreas Hemsing und Volker Geyer einig.

Eilmeldung: Am 11. März hat es einen Durchbruch gegeben, die Entgeltanpassung wird freigegeben. In der nächsten Ausgabe berichten wir über die weiteren Ergebnisse der Redaktionsverhandlungen. (kt)

Reform des Elternzeit- und Elterngeldgesetzes

Mehr Flexibilität bei Teilzeit und Verbesserungen bei Frühgeburten – Stagnation beim Mindestelterngeld

Bundestag und Bundesrat haben eine Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) beschlossen. Hier die für Beschäftigte im öffentlichen Dienst maßgebenden Inhalte.

Die erlaubte wöchentliche Arbeitszeit für Eltern, die während des Elterngeldbezuges in Teilzeit arbeiten, wird von 30 auf 32 Stunden angehoben. Der Partnerschaftsbonus, der die parallele Teilzeit beider Elternteile ermöglicht, soll künftig mit 24 bis 32 Wochenstunden statt mit bisher 25 bis 30 Wochenstunden bezogen werden können.

Für den Elterngeldbezug im Fall von Frühgeburten wird ein Stufenmodell eingeführt: Der Bezug des Basiselterngeldes verlängert sich um einen Monat auf

insgesamt 13 Monate, wenn die Geburt mindestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin liegt. Bei Kindern, die mindestens acht Wochen zu früh auf die Welt kommen, verlängert sich der Anspruch auf 14 Monate, bei zwölf Wochen auf 15 Monate und bei 16 Wochen auf 16 Monate.

Außerdem werden die Einkommensgrenzen, bis zu denen ein Anspruch auf Elterngeld entsteht, abgesenkt,

da Spitzenverdiener nicht auf Sozialtransferleistungen angewiesen sind. Künftig werden nur noch Eltern, die gemeinsam 300 000 Euro oder weniger im Jahr verdienen, Elterngeld erhalten. Bisher lag die Grenze für Paare bei 500 000 Euro. Für Alleinerziehende liegt die Grenze weiterhin bei 250 000 Euro.

Die Reform wird am 1. September in Kraft treten. Da nicht alle Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes automatisch auf die Beamtinnen und Beamten durchschlagen, werden in den Bundesländern entsprechende Anpassungen geprüft und angeschoben werden müssen. Dies werden

wir in Zusammenarbeit mit unserem Spitzenverband im Blick behalten.

Aus Sicht von komba und dbb – im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens wurden unter Einbindung der jeweiligen Frauenvertretungen gewerkschaftliche Positionen eingebracht – ist die Reform zu begrüßen. Wünschenswert wäre allerdings eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeitkorridore, eine Aufstockung der Partnermonate und das Recht auch auf Vaterschaftsurlaub gewesen. Besonders enttäuschend ist aber, dass die seit 2007 unveränderten Mindestelterngeldsätze nicht an die steigenden Lebenshaltungskosten angepasst werden. Die Forderungen werden weiterhin verfolgt. (kt)

Gut zu wissen

Zusatzversorgung und Einkommensteuererklärung

Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist eine wichtige tarifpolitische Errungenschaft, die bei den Betroffenen aber auch immer wieder zu Fragen führt. Diese betreffen auch einen möglichen Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Einkommensteuererklärung.

Die Rentenberechtigten erhalten jährlich eine sogenannte Leistungs- beziehungsweise Steuermitteilung. Diese beinhaltet die Höhe der Zahlungen des Vorjahres. Eine Übertragung in die Einkommensteuer-

erklärung (Anlage R – Renten und andere Leistungen) ist jedoch seit dem Steuerjahr 2019 nicht mehr zwingend erforderlich. Denn die Daten werden von der Zusatzversorgungskasse in der Regel auto-

matisch der Finanzverwaltung elektronisch übermittelt. Dies erfolgt aufgrund einer entsprechenden gesetzlichen Verpflichtung über die „Zentrale Stelle für Altersvermögen“ (ZfA).

Die Besteuerung der Betriebsrente aus der Zusatzversorgung ist dann davon abhängig, wie die Aufwendungen in der Ansparphase steuerlich behandelt worden sind. Grundsätzlich gilt: Sind diese Aufwendungen steuerlich gefördert

worden, sind die darauf beruhenden Rentenleistungen voll zu versteuern (sogenannte nachgelagerte Besteuerung). Wurde keine steuerliche Förderung in Anspruch genommen (auch bei Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber), sind die entsprechenden Rentenleistungen nur mit dem Ertragsteil zu versteuern. Es kann aber auch Besonderheiten geben. Diese können über die Informationen der Zusatzversorgungskasse oder bei einer Beratung geklärt werden. (kt)

Rechtsgrundlagen für den Rettungsdienst

Mehr Rechtssicherheit für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter

Im Rettungsdienst müssen häufig sehr kurzfristig Entscheidungen getroffen werden, die sogar über Leben und Tod entscheiden können. Die komba gewerkschaft steht hinter den Kolleginnen und Kollegen: Zu einer hohen emotionalen Belastung darf dann nicht auch noch Rechtsunsicherheit kommen. Deshalb begrüßen wir die jetzt beschlossene Anpassung des Notfallsanitätergesetzes.

Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter dürfen künftig auch schon vor Eintreffen einer Notärztin oder eines Notarztes am Unfallort eigenverantwortlich bestimmte lebenserhaltende Eingriffe an Patientinnen und Patienten vornehmen, wenn Lebensgefahr besteht oder wesentliche Folgeschäden drohen. Die Neuregelung im Notfallsanitätergesetz schafft mehr Rechtssicherheit in der

täglichen Praxis. Der Rettungsdienst ist damit nicht mehr grundsätzlich auf die rechtliche Konstruktion des rechtfertigenden Notstandes angewiesen, um sich nicht strafbar zu machen, wenn er entsprechend tätig werden muss.

Damit liegt auch ein weiterer Beleg dafür vor, dass die eigenständige Entgeltgruppe für Notfallsanitäterinnen und

Notfallsanitäter und die daraus resultierenden Verbesserungen mehr als gerechtfertigt sind. Dennoch ist hier noch Luft nach oben, außerdem bleibt die 48-Stunden-Woche ein Problem, das dringend angegangen werden muss.

Deshalb begnügt sich die komba gewerkschaft nicht mit den gesetzlichen Klarstellungen, sondern bleibt auch am Ball, um faire Arbeits- und Einkommensbedingungen zu gewährleisten – für Tarifbeschäftigte sowie für Beamtinnen und

Beamte, die in der Notfallrettung tätig sind. (es/kt)



© Goida Falk / Pixabay

Chancen und Risiken abwägen

Von der Digitalisierung zur künstlichen Intelligenz?

Während Digitalisierungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung angeschoben und noch lange nicht abgeschlossen sind, wird bereits über den nächsten Schritt debattiert: die Nutzung der künstlichen Intelligenz.

Aus Sicht der komba sind allerdings Akzeptanz, Qualifikation

und Sicherheit unerlässlich, um im öffentlichen Dienst von neuen technologischen Möglichkeiten zu profitieren.

Bedenken der Beschäftigten dürfen nicht ignoriert werden.

Zunächst sollte anhand konkreter und sorgfältig vorbereiteter Projekte dargestellt werden, dass die Nutzung künstlicher

Intelligenz positive Auswirkungen auf Verwaltungsvorgänge haben kann. Wenn es gut läuft, kann künstliche Intelligenz eine Antwort auf den unverändert bestehenden Arbeitsdruck und Personalmangel im öffentlichen Dienst sein. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass die Einführung neuer Verfahren ebenfalls personelle und technische Ressourcen erfordert. Andernfalls kommt es nicht zu einer Modernisierung, sondern zu einer Überforderung des Staates. Das ist im Interesse der Beschäftigten und der Bürger unbedingt zu verhindern. Deshalb ist die Politik auch gut beraten, realistische Ziele zu formulieren.

Vielen Menschen dürfte nicht ganz klar sein, wo eigentlich der Unterschied zwischen Digi-

talisierung und künstlicher Intelligenz liegt. Dieser wird am besten anhand eines Beispiels deutlich: Wenn Wohngeld online beantragt werden kann, ist das ein Schritt zur Digitalisierung, der aber noch nichts mit künstlicher Intelligenz zu tun hat. Davon würde man zum Beispiel reden, wenn ein System aufgrund verfügbarer Daten antragslos einen Anspruch auf Wohngeld erkennen und eine Auszahlung einleiten, möglicherweise sogar mit der Steuerschuld verrechnen würde. An diesem Beispiel wird deutlich, dass zu diskutieren und klären ist, welche Möglichkeiten der Modernisierung der Verwaltung und des Sozialstaates wir wirklich nutzen möchten. Wir werden die Interessen der Beschäftigten einspeisen. (kt)

