

komba magazin

9

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst
September 2021 – 23. Jahrgang

Frühkindliche Bildung Noch kein fertiges Bild

dbb Seiten
9 bis 48

Seite 4 <

Mobile Arbeit und
Homeoffice:
Rechtliche Grund-
lagen und wichtige
Voraussetzungen

Seite 8 <

Kita-Landschaft:
Fachkräfte-
gewinnung und
Personalbindung
haben oberste
Priorität



Das junge Girokonto¹

**Extrem flexibel.
Auch auf lange Sicht.**

- ✓ **0,- Euro fürs Girokonto¹**
Kostenfrei enthalten:
Kontoführung und girocard
(Ausgabe einer Debitkarte)¹
- ✓ **Weltweit gebührenfrei²
Geld abheben**
mit der kostenfreien Visa DirectCard²
(Ausgabe einer Debitkarte)



150,-^{Euro}
Jubiläumsprämie³



Jetzt informieren
in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon unter 0721 141-0
oder auf www.bbbank.de



www.bbbank.de/dbb

Folgen Sie uns



¹Voraussetzungen: BBBank-Junges Konto mit Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied ab 18 Jahren. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Danach erfolgt die Umwandlung in ein Girokonto mit monatlichem Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro, girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Eingang Ausbildungsvergütung bzw. Gehalt/Bezüge ab Ausbildungsbeginn/Berufsstart. ²36 Freiverfügungen am Geldautomaten pro Abrechnungsjahr; jede weitere Verfügung 1,50 Euro. Visa DirectCard (Ausgabe einer Debitkarte) ab 18 Jahren bonitätsabhängig möglich. Bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres 0,- Euro p. a. danach 18,- Euro p. a. Voraussetzung: BBBank-Junges Konto. ³Voraussetzungen: Die Jubiläumsprämie von 150,- Euro setzt sich aus einem befristeten Jubiläumsbonus in Höhe von 100,- Euro und einem unbefristeten Startguthaben für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen in Höhe von 50,- Euro zusammen. Voraussetzungen für den Jubiläumsbonus: Eröffnung BBBank-Junges Konto zwischen dem 01.08. und dem 30.09.2021, Neumitglied ab 18 Jahren bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres, keine Mitgliedschaft in den letzten 6 Monaten. Voraussetzungen für das Startguthaben: BBBank-Junges Konto; Genossenschaftsanteil 15,- Euro/Berechtigter Personenkreis Mitglieder des dbb und deren Angehörige. Die Auszahlung erfolgt in 2 getrennten Buchungen und kann bis zu 4 Wochen dauern.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Forderungen für die anstehende Einkommensrunde der Länder stehen. Wir haben uns intensiv in die Vorbereitung und in die Beschlussfassung eingebracht. In Verantwortung für die Interessen unserer Mitglieder bringen wir uns mit Positionen und Personen ein in unseren Spitzenverband dbb, der neben ver.di Tarifvertragspartner der Arbeitgeber ist. Das gilt nicht nur für die Forderungen, sondern natürlich auch für die anstehenden Verhandlungen. Dort werden wir gut begründen, dass unsere Forderungen, in deren Mittelpunkt eine lineare Tabellenanpassung um 5 Prozent – mindestens aber um 150 Euro – steht, gerechtfertigt sind.

Es spricht viel dafür, dass eine Blockadehaltung der Arbeitgeber nicht nur die Tarifbeschäftigten der Länder, sondern auch die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen auf die Palme, wenn nicht sogar auf die Straße bringen würde. Denn das Tarifergebnis wird in aller Regel die Grundlage für die Besoldungsanpassungen in den Ländern sein. Die Beschäftigten – ganz gleich welcher Statusgruppe sie angehören – sind es leid, als Manövriermasse zur Haushaltssanierung herangezogen zu werden. Vor diesem Hintergrund sind die Forderungen, die am 26. August beschlossen wurden, gerechtfertigt.

Wie schnell ein Konflikt sich hochschaukeln kann und dass die Beschäftigten sich nicht alles gefallen lassen, zeigt der aktuelle Tarifstreit bei der Bahn. Streiks bei der Bahn führen natürlich immer zu einem großen und vielschichtigen Echo. Die komba hat sich klar positioniert: Wir stehen hinter der GDL und ihrem Ziel, bei der Bahn einen Tarifabschluss in Anlehnung an die Ergebnisse des öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen) durchzusetzen. Schließlich handelt es sich bei der Bahn um einen staatlichen Betrieb, der Aufgaben der Daseinsvorsorge erfüllt. Es kann nicht sein, dass sich infolge der Privatisierung die Einkommen in zwei Richtungen vom öffentlichen Dienst abkoppeln: Bei den Beschäftigten nach unten und beim Management steil nach oben!

Zur Erinnerung: Das Ergebnis der Tarifrunde für Bund und Kommunen beinhaltet im Jahr 2021 eine Steigerung um 1,4 Prozent und im Jahr 2022 um 1,8 Prozent (jeweils ab April). Zudem wurde eine Corona-Sonderzahlung bis zu 600 Euro und eine Laufzeit von 28 Monaten vereinbart. Genau auf diesem Niveau bewegt sich die Forderung der GDL, die genau wie die komba eine Mitgliedsorganisation des dbb ist. Wenn der Arbeitgeber die Laufzeit auf 40 Monate ausdehnen will, würde das die Prozente entwerten. Mit Entwertungen sind viele Bahnbeschäftigte bereits täglich konfrontiert – das sollte jedoch auf Fahrtscheine beschränkt bleiben.

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), Stefanie Frank (sf), Antje Kümmel (ak), komba. **Fotos:** Gerd Altmann/Pixabay, Free-photos/Pixabay, Nicole Nießen, Friedhelm Windmüller/dbb. **Titelbild:** Nicole Nießen. **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. **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, Media-center, 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: 553 060 (IVW 2/2021). **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

- > Wir geben Antworten: Mobile Arbeit und Homeoffice 4
- > Frühkindliche Bildung: Qualität und Quantität finden nicht zusammen 8
- > 4. GKL-Landesgewerkschaftstag: Abschied nach 17 Jahren 8

> dbb

- > Einkommensrunde 2021: Fünf Prozent mehr Geld für die Beschäftigten der Länder 9
- > Erwartungen des dbb für die 20. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages: Den öffentlichen Dienst fit für die Zukunft machen 10
- > Fragen an die Politik: Was erwartet den öffentlichen Dienst nach der Wahl? 12
- > eine frage an... ... die Fraktionen des Deutschen Bundestages: Warum sollten Beschäftigte des öffentlichen Dienstes Ihre Partei wählen? 16
- > Europapolitik im Fokus der Bundesparteien: Mehr Effizienz und größere Handlungsspielräume für die EU 19
- > drei fragen an Bundeswahlleiter Dr. Georg Thiel 21
- > meinung Wahlrecht: Die missglückte Reform 24
- > tarifpolitik Tarifeinheitsgesetz: Koalitionsrecht und Tarifautonomie dürfen nicht angetastet werden 25
- > TV Digitalisierung Bund: Arbeitsplätze und Anspruch auf Qualifizierung gesichert 26
- > senioren Erwartungen zur Bundestagswahl: Sachpolitik statt Parteipolitik 27
- > jugend Videointerviews mit Abgeordneten 28
- > frauen Öffentliche Unternehmen: Weniger Frauen im Topmanagement 31
- > Parität: Mehr Frauen in die Parlamente! 32
- > europa Weichenstellung durch die Bundestagswahl 2021: Deutschland und Europa müssen auf den Prüfstand 34
- > service für dbb mitglieder 38
- > online 40
- > mitgliedsgewerkschaften 42
- > nachrichten 44
- > mitgliedsgewerkschaften 46

Wir geben Antworten

Mobile Arbeit und Homeoffice (Teil 2)

Büroarbeit außerhalb des Dienstgebäudes wird zunehmend von Arbeitgebern und Beschäftigten gleichermaßen geschätzt. Aber wie sehen die rechtlichen Grundlagen aus, welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein und welche Verantwortlichkeiten müssen beachtet werden?

■ Ist der Arbeitgeber/Dienstherr für die arbeitsschutzkonforme Beschaffenheit des Arbeitsplatzes verantwortlich?

Grundsätzlich unterfällt auch die mobile Arbeit dem Arbeitsschutzgesetz mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, alle notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen. Der Gesetzgeber beschränkt sich jedoch auf eine Konkretisierung in solchen Fällen, in denen der Arbeitgeber den Arbeitsplatz einrichtet, was insbesondere auf die Telearbeit zutrifft – dann müssen die Anforderungen hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ähnlich erfüllt werden, als würde es sich um einen Bildschirmarbeitsplatz in der Dienststelle handeln. Deshalb streben die Arbeitgeber meistens an, den Begriff der Telearbeit nicht zu verwenden.

Aber aufgrund der grundsätzlichen Verantwortung des Arbeitgebers für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten und mit Blick auf seine Fürsorgepflicht darf dieser jedoch nicht pauschal aus der Verantwortung entlassen werden. Der Umfang ist mangels klarer gesetzlicher Regelungen strittig. Jedoch sollte zum Beispiel klar sein, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten zum Arbeitsschutz unterweisen muss. Aber die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung, selbst auf die Einhaltung der Vorschriften zu achten, da sie einen maßgebenden Teil der Umstände ihrer Arbeit

selbst bestimmen. Die eingeschränkten Einflussmöglichkeiten der Arbeitgeber sind insbesondere auf das Grundrecht auf die Unverletzlichkeit der Wohnung zurückzuführen, welches das Betreten durch Dritte zunächst ausschließt. Zutrittsrechte können jedoch vereinbart werden. Gegebenenfalls kommen auch pragmatische Lösungen wie Videotelefonie infrage.

Sachgerechte Regelungen sollten gegebenenfalls in die Dienstvereinbarung aufgenommen werden. Dabei ist aber zu beachten, dass Zutrittsrechte des Arbeitgebers nicht durch Dienstvereinbarungen, sondern nur individuell und freiwillig durch die Beschäftigten eingeräumt werden können.

■ Wer trägt die Kosten für die Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes?

Grundsätzlich obliegt es dem Arbeitgeber, für die Ausstattung des Arbeitsplatzes zu sorgen. Abgesehen von der Telearbeit beschränkt sich dies in der Praxis häufig auf die Bereitstellung eines Laptops mit entsprechender Verschlüsselungstechnologie. Bei der Wohnraumarbeit wäre es dann Sache der Beschäftigten, zum Beispiel für den physischen Arbeitsplatz und einen Internetanschluss Sorge zu tragen. Als Gegenleistung kommt eine Pauschalzahlung des Arbeitgebers infrage, die gegebenenfalls möglichst in die Dienstvereinbarung aufzunehmen wäre; ein Rechtsanspruch besteht

mangels Anspruchsgrundlage derzeit nicht.

■ Gibt es spezielle Steuererleichterungen?

In den Jahren 2020 und 2021 kann für Tage, an denen Beschäftigte ausschließlich in der häuslichen Wohnung tätig sind, die sogenannte Homeoffice-Pauschale als Werbungskosten geltend gemacht werden. Sie beträgt 5 Euro pro Tag, höchstens aber 600 Euro im Jahr.

Allerdings kann an den maßgebenden Tagen dann nicht die Entfernungspauschale für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz (0,30 Euro pro Entfernungskilometer, für 2021 bis 2023 gilt ab dem 21. Entfernungskilometer ein erhöhter Betrag von 0,35 Euro) greifen.

■ Kann ich verpflichtet werden, private Endgeräte zu nutzen?

Diese Praxis wird auch als „BYOD“ bezeichnet. Dies wäre aber ein Eingriff in das Privateigentum der Beschäftigten. Ein solcher könnte nicht durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers einseitig herbeigeführt werden. Auch eine Dienstvereinbarung kann nach unserer Auffassung keine entsprechende Wirkung entfalten. Voraussetzung wäre vielmehr eine Zustimmung der Beschäftigten insbesondere durch eine ausdrückliche Vereinbarung.

Allerdings sind dabei ergänzende Regelungsbedarfe beziehungsweise Konfliktpotential

(Haftungsfragen zum Beispiel bei Beschädigung der Endgeräte der Beschäftigten oder der IT beziehungsweise der Daten des Arbeitgebers sowie Nutzungsentschädigungen) zu beachten.

Wir empfehlen, mobile Arbeit bereits in der Dienstvereinbarung an die Bereitstellung der Endgeräte durch den Arbeitgeber zu knüpfen, was in der Praxis des öffentlichen Dienstes auch der Regelfall ist.

■ Wie wird der Datenschutz sichergestellt?

Der Datenschutz wird nicht etwa durch die Verlagerung der Arbeit aus der Dienststelle ausgesetzt. Vielmehr bringt die Arbeit im häuslichen und natürlich im öffentlichen Raum zusätzliche Herausforderungen mit sich, Daten unbefugten Personen nicht zugänglich zu machen. Dabei sollte eine unverhältnismäßige Verantwortungsverlagerung auf die Beschäftigten vermieden werden. Dies auch vor dem Hintergrund, dass nach den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung der Arbeitgeber datenschutzrechtlich verantwortlich bleibt. Ergänzend weisen wir an dieser Stelle darauf hin, dass gegebenenfalls zudem die im Beamtenrecht und Tarifrecht (TVöD, TV-L) geregelte Haftungsbeschränkung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit greift.

In der Praxis sollte – gegebenenfalls in Dienstvereinbarungen – geregelt werden, dass

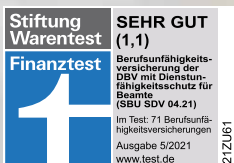
> weiter auf Seite 6

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie leisten täglich viel im stressigen Arbeitsalltag. Die **DBV Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung** speziell für **Beamte** bietet Ihnen Schutz von Anfang an – egal, was kommen mag.

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter dbv.de/du.



Empfohlen vom



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah

geeignete Verschlüsselungssysteme anzuwenden und bestimmte Verhaltensregeln einzuhalten sind.

■ Habe ich Nachteile in der Unfallversicherung zu befürchten?

In diesem Punkt hat der Gesetzgeber – wenn auch etwas „versteckt“ – zunächst für unter die gesetzliche Unfallversicherung fallende Tarifbeschäftigte nachgebessert: Zwar endete der Unfallversicherungsschutz bereits in der Vergangenheit nicht an der eigenen Haustür: Er erstreckte 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 gab es dagegen bei Wegen zum Beispiel zum Holen eines Getränks, bei der Verpflegung oder beim Toilettengang. Diese Wege sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts im Dienstgebäude versichert, bei der Wohnraumarbeit waren sie es dagegen nicht. Der Bundesgesetzgeber hat jetzt im Rahmen des Betriebsverfassungsmo- dernisierungsgesetzes eine Weiterentwicklung des SGB VII beschlossen, wodurch eine vollständige Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz erreicht wird – unabhängig davon, ob Versicherte die Tätigkeit im Dienstgebäude oder im eigenen Haushalt beziehungsweise an einem anderen Ort ausüben. Außerdem sind jetzt Wegeunfälle im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung während der als Wohnraumarbeit ausgeübten beruflichen Tätigkeit versichert.

Das Beamtenversorgungsrecht der Länder sieht in der Regel dagegen noch keine diesbezüglichen Ergänzungen im Dienstunfallrecht vor. Gegebenenfalls sollten Klarstellungen

vorgenommen werden, um Nachteile auszuschließen. Diese wären in Anlehnung an eine im Juli 2021 in Kraft getretene Anpassung des Beamtenversorgungsgesetzes des Bundes denkbar.

■ Kommt „Co-Working“ als Alternative infrage?

Zunächst ist zu beachten, dass – wenn mobile Arbeit auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung erfolgt – Co-Working nur infrage kommt, wenn dies damit auch abgedeckt ist. Dabei ist es nicht zwingend erforderlich, dass Co-Working ausdrücklich benannt wird. Wenn jedoch zum Beispiel lediglich Wohnraumarbeit geregelt bzw. ermöglicht wird, genügt das nicht als Grundlage für Co-Working. Aus unserer Sicht ist Co-Working eine durchaus interessante Variante der mobilen Arbeit. Es können Vorteile der mobilen Arbeit wohnortnah genutzt, gleichzeitig aber mögliche



Nachteile der Wohnraumarbeit (unzureichende Rahmenbedingungen für einen Arbeitsplatz, Ablenkungen, Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit, fehlender sozialer Austausch) vermieden werden.

Wir empfehlen, auch die Kooperation verschiedener Dienststellen/Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes als Modell zu erwägen beziehungsweise zu fördern. Wenn in einer Dienststelle Büroräume auch für Co-Working vorgehalten werden, können diese von anderen Dienststellen/Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes genutzt werden – und an-

dersherum. Damit müsste nicht auf zusätzliche beziehungsweise von Dritten angebotene Bürokomplexe zurückgegriffen werden, außerdem können im öffentlichen Dienst bestehende Anforderungen, zum Beispiel hinsichtlich des Datenschutzes, einfacher eingehalten werden.

Wie bei anderen Formen der mobilen Arbeit sollte aber auch beim Co-Working darauf geachtet werden, dass stets der Grundsatz der Freiwilligkeit gilt.

■ Gibt es Vorgaben für Inhalte in Dienstvereinbarungen?

Im Zuge des mit dem Bund abgeschlossenen Digitalisierungstarifvertrages wurde auch eine Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen abgeschlossen. Auch wenn diese am 1. Januar 2022 in Kraft tretende Regelung zunächst nur für die Bundesverwaltung

greift, sollte sie als Orientierung auch für die Landes- und Kommunalverwaltung herangezogen werden. Die Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen sieht vor, dass die Ausgestaltung der mobilen Arbeit durch Dienstvereinbarung zu regeln ist, wobei insbesondere Regelungen zu folgenden Gegenständen zu treffen sind:

- > Persönlicher Geltungsbereich
- > Regelungen zur Arbeitszeit (einschließlich Beginn und Ende)
- > Kostentragung durch den Arbeitgeber für arbeitgeberseitig übergebene/zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel

- und -geräte sowie deren Wartung und Reparatur
- > Grundsätzlich keine Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- > Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei Anwendung oder Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen

Darüber hinaus empfehlen wir, in der Dienstvereinbarung den Anwendungsbereich auf die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten auszudehnen sowie auch die in dieser Zusammenstellung aufgenommenen Hinweise zu Dienstvereinbarungen zu berücksichtigen. Ergänzend sollte insbesondere beachtet werden:

- > Um die Teamanbindung und soziale Integration zu gewährleisten, sollte ein Mindestmaß an Dienststellenpräsenz (zum Beispiel ein Drittel der wöchentlichen Arbeitszeit) beibehalten werden.
- > Für Beschäftigte, die mobile Arbeit nutzen, darf der Informationsfluss nicht beeinträchtigt werden.
- > Auch der Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen muss gleichermaßen möglich sein.
- > Videokonferenzen (gegebenenfalls als Hybridlösungen) sollten ermöglicht werden, auch als Führungsinstrument.
- > Aufnahme einer Regelung zur Nutzung oder zum Nutzungsausschluss von arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellten Endgeräten für private Zwecke.
- > Die Vorhaltung von Qualifizierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit mobiler Arbeit.
- > In der Regel sollte mobile Arbeit befristet werden, gegebenenfalls mit Verlängerungsmöglichkeit. Auch Möglichkeiten für die vorzeitige Beendigung mobiler Arbeit, insbesondere auf Wunsch der Beschäftigten, sollten geschaffen werden. (kt)



3 % Beitragsnachlass
für dbb-Mitglieder

Existenzschutzversicherung: Schützen, was wichtig ist!

Finanzielle Sicherheit für Sie und Ihre Familie, wenn es darauf ankommt.

Ihre Vorteile im Überblick:

- ✓ Absicherung gegen die finanziellen Folgen von schweren Krankheiten und Unfällen
- ✓ Monatliche Rente im Leistungsfall
- ✓ Flexibler und günstiger Schutz

Informieren Sie sich unter:
www.dbb-vorteilswelt.de/existenzschutz
Oder rufen Sie uns an:
030 / 4081 6444

Unser Tipp:

Sichern Sie auch Ihre Kinder und Enkel ab.

Schließen Sie gleich die Kinder-Existenzschutzversicherung für alle Kinder im Alter zwischen sechs Monaten und 15 Jahren ab!



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah



Spezialist für den Öffentlichen Dienst.

Frühkindliche Bildung

Qualität und Quantität finden nicht zusammen

Der aktuelle Ländermonitor der Bertelsmann Stiftung zur frühkindlichen Bildung zeigt: Entweder mangelt es an Plätzen oder an Rahmenbedingungen für qualitativ gute frühkindliche Bildung. Um beidem zu begegnen, braucht es vor allem mehr Kita-Beschäftigte.

Die Qualitätsstandards in der Kita-Landschaft sind bundesweit weiter ungleich. Während es im Westen zu wenig Kita-Plätze gibt, fällt der Personalschlüssel im Osten schlechter aus. Für beide Herausforderungen ist Personalgewinnung und -bindung unerlässlich.
Laut

Studienresultaten besteht zwischen dem voraussichtlichen Personalbedarf und dem zu erwartenden Fachkräfteangebot allerdings eine Lücke von bundesweit mehr als 230 000 Erzieherinnen und Erziehern.

„Diese Prognose zeigt, dass es

in diesem Jahrzehnt kaum möglich ist, dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen. Die Politik muss daher ihre ganze Aufmerksamkeit auf das Thema Personalgewinnung/-bindung richten“, macht **Sandra van Heemskerck**, stellvertretende Bundesvorsitzende der komba gewerkschaft und Vorsitzende des Fachbereiches Sozial- und Erziehungsdienst, deutlich. Um die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen, fehlt es beispielsweise an Berufs- und Fachschullehrerinnen und Berufs- und Fachschullehrern. Außerdem erhöht sich der Personalbedarf mit dem Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkin- der ab 2026 zusätzlich.

Die Zahlen könnten zudem um einiges höher ausfallen, da die Datenerhebung des Ländermonitors vor Beginn der Co-

rona-Pandemie erfolgte (Stichtag: 1. März 2020). „Wir wissen, dass gerade während Corona zahlreiche Fachkräfte mit dem Gedanken gespielt haben, das System zu verlassen. Einige haben es auch getan“, erläutert van Heemskerck. An Beispielen wie diesem zeigt sich, wie wichtig neben der Fachkräftegewinnung die Personalbindung ist. Die Kita-Beschäftigten brauchen insgesamt bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen, attraktive Verdienstmöglichkeiten und berufliche Perspektiven.

Notwendige finanzielle Mittel für den Fachkräftebedarf könnten nicht zuletzt aus dem „Gute-KiTa-Gesetz“ kommen. Die komba unterstützt daher ausdrücklich die Forderung der Bertelsmann Stiftung, die Gelder des Bundes über das Jahr 2022 fortzusetzen. (sf)



4. gkl Landesgewerkschaftstag Abschied nach 17 Jahren

Als Gründungsmitglied und Erste stellvertretende Vorsitzende von 2004 bis 2013 sowie bis zum 12. August 2021 Vorsitzende der gewerkschaft kommunaler landesdienst berlin in der komba gewerkschaft (gkl berlin), blickt **Cornelia Stemmler** auf eine bewegte und erfolgreiche Zeit zurück.

In den letzten 17 Jahren hätte sich die Gewerkschaft prächtig entwickelt und sei nun gegenüber Politik und Verwaltung ein konstruktiver und fachkundiger Partner, betont sie. Als neue Vorsitzende wurde **Kerstin Gutwasser-Friebel**, bisher stellvertretende Vorsitzende, mit großer Mehrheit gewählt.

Andreas Hemsing, Bundesvorsitzender der komba gewerk-

schaft, bedankte sich in seinem Grußwort bei Cornelia Stemmler für die gute Zusammenarbeit in den vielen Jahren. Überzeugt zeigte er sich, dass die gkl berlin auch in neuer Besetzung bei der Lösung der gravierenden Zukunftsprobleme wie Nachwuchsmangel und demografischer Wandel vor Ort eine wichtige Rolle spielen werde. Für die Gewerkschaften eröffnen sich nach Überzeu-



> Cornelia Stemmler und Andreas Hemsing

gung des komba Chefs angesichts dieser Veränderungen auch Chancen, wenn entsprechend agiert und vorangegangen wird.

Zudem berichtete er über die aktuelle Situation im öffentlichen Dienst. Unter anderem

über die anstehenden Tarifrunden der Länder im Herbst 2021. Hier gilt es zusammenzustehen, um eine angemessene Beteiligung an der Einkommensentwicklung zu sichern. „Wir werden definitiv mitgestalten und uns nicht gestalten lassen“, so Hemsing. (ak)