

komba magazin

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst

März 2022 – 24. Jahrgang

3

„Impfpflicht“

Stolpergefahr
schon bei der
Vorstufe?



GRUNDGESETZ
für die Bundesrepublik
Deutschland

dbb Seiten
9 bis 48

Seite 4 <

Infektionsschutz-
gesetz:
Einrichtungsbezo-
gene Impfpflicht

Seite 6 <

Gesetzliche
Rentenversicherung:
Tarifverhandlungen
zur Zusatzversorgung



HAWESKO

Hanseatisches Wein und Sekt Kontor

Spaniens Top-Region: *Rioja*

SIE SPAREN
53%



ZWIESEL
GLAS

8 Flaschen + 2 Weingläser statt € ~~84,40~~ nur €

39⁹⁰

JETZT VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN: [hawesko.de/dbb](https://www.hawesko.de/dbb)



JAHREZHNTELANGE 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.



BESTER ONLINE WEINFACHHÄNDLER 2021 Ausgezeichnet von der Frankfurt International Trophy, Wine, Beer & Spirits Competition.

Zusammen mit 8 Fl. im Vorteilspaket erhalten Sie 2 Gläser der Serie PURE von Zwiesel Glas, gefertigt aus TRITAN® Kristallglas, im Wert von € 14,90. Telefonische Bestellung unter 04122 50 44 55 mit Angabe der **Vorteilsnummer 1097408**

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!

Das aktuelle Tagesgeschehen überlagert alles. Auch wir sind erschüttert angesichts eines Krieges in Europa. Ein Szenario, das wir uns bis vor Kurzem nicht ansatzweise vorstellen konnten und wollten. Deshalb ist es uns ein wichtiges Anliegen, auch an dieser Stelle unsere Solidarität mit den Bürgerinnen und Bürgern in der Ukraine zum Ausdruck zu bringen. Jetzt gilt es, humanitäre Hilfe zu leisten. Und es gilt, durch kluge politische Entscheidungen zu einem Ende der Katastrophe beizutragen und auch zu verhindern, dass weitere Teile Europas und der Welt in diese Katastrophe hineingezogen werden.

Als Fachgewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst möchten wir aber auch einen Bogen zum öffentlichen Dienst spannen. Denn es wird auch deutlich, dass durch Krieg durch Krieg als unendlicher Leidverursacher für die betroffenen Menschen auch alles zerstört wird, wofür der öffentliche Dienst und insbesondere die Kommunen und ihre Einrichtungen stehen: lebenswerte Städte und Regionen, in denen für Infrastruktur, Mobilität, Ordnung und Rechtsstaatlichkeit, soziale Sicherheit, Sport und Kultur, Einrichtungen für Kinder, Pflege- und Hilfebedürftige sowie Ver- und Entsorgung gesorgt wird. Wenn das alles nicht mehr funktioniert, sinkt die Lebensqualität komplett ab.

Damit rückt ins Bewusstsein, wie wichtig ein stabiler Frieden ist, aber auch, wie wichtig öffentliche Dienstleistungen sind. Dem sollten wir uns alle verpflichtet fühlen. Und es ist eine wirklich sinnvolle Aufgabe, zu funktionierenden öffentlichen Dienstleistungen beizutragen.

Wir werden uns stärker denn je dafür einsetzen, dass diese öffentlichen Dienstleistungen professionell und stabil erbracht werden können. Das erfordert eine gute Personalausstattung. Diese wiederum erfordert gute Arbeits- und Einkommensbedingungen. Und das erfordert natürlich auskömmliche finanzielle Mittel.

In diesen Tagen wurde uns auch aufgezeigt, dass ungeachtet erforderlicher Haushaltsdisziplin finanzielle Mittel in atemberaubender Höhe zur Verfügung stehen, wenn die damit verbundenen Vorhaben politisch gewollt sind. Über Nacht wurden 100 Milliarden Euro zusätzlich für die Bundeswehr zur Verfügung gestellt.

Es steht uns nicht zu, diesen Entscheidungsprozess und das Erfordernis dieser Summe für die unstrittig notwendige Verteidigungsfähigkeit unseres Landes zu bewerten. Aber es steht uns zu, die Politik daran zu erinnern, dass auch die praktische und bürgerorientierte Umsetzung aller beschlossenen Gesetze durch den öffentlichen Dienst unbedingt politisch gewollt sein sollte. Andernfalls müsste der Politik ein ernsthafter Gestaltungswille abgesprochen werden.

Ihre komba Bundesleitung

> Impressum

Herausgeber: Bundesleitung der komba gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081687-0. **Telefax:** 030.4081687-9. **E-Mail:** bund@komba.de. **Internet:** http://www.komba.de. **Redaktion:** Silke Florijn (fl), Stefanie Frank (sf), Kai Tellkamp (kt), komba. **Fotos:** Johaehn/Pixabay, komba gewerkschaft, Winfried Pohnke/Pixabay, 3dman_eu/Pixabay, succo/Pixabay. **Titelbild:** Gerd Altmann/Pixabay. **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-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 63 (dbb magazin) vom 1.1.2022. Druckauflage:** dbb magazin: 554 157 (IVW 4/2021). **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

- > Auch der öffentliche Dienst ist betroffen: „Impfpflicht“ für einige Beschäftigte gilt bereits ab dem 16. März 4
- > Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst: Arbeitgeber provozieren Protestaktionen 5
- > Gesetzliche Rente: Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung 6
- > Neue Regelung zum Eingliederungsmanagement: Beschäftigte können Vertrauensperson hinzuziehen 6
- > Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes: Auswirkungen auch auf die Regelungen auf Länderebene 8
- > Entgeltanpassung auf kommunaler Ebene 8

> dbb

- > nachrichten 9
- > soziale arbeit
Start der Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst 12
- > meinung
Sozial- und Erziehungsdienste: Gesellschaftliche Nützlichkeit als neuer Maßstab 13
- > interview
Reem Alabali-Radovan, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 14
- > dossier
Migration und Integration im öffentlichen Dienst 16
- > reportage
Berliner Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten: Eine Struktur für gutes Ankommen 20
- > bundesverwaltung
Diversitätsnetzwerk „Diplomats of Color“ 25
- > europa
Das Programm des französischen Ratsvorsitzes 28
- > Arbeitsprogramm der EU-Kommission für 2022 30
- > standpunkt
Altersarmut ist weiblich 31
- > frauen
Gespräch mit Uta Zech, Präsidentin des BPW Germany und Initiatorin des Equal Pay Day 32
- > jugend
Deine Stimme für die JAV 35
- > dbb akademie 38
- > dbb vorsorgewerk 40
- > Umfrage: Digitalreport 2022 42
- > mitbestimmung
Betriebsratswahlen 2022 46

Auch der öffentliche Dienst ist betroffen

„Impfpflicht“ für einige Beschäftigte gilt bereits ab dem 16. März

Während über die Einführung der allgemeinen Impfpflicht noch ergebnisoffen diskutiert wird (so jedenfalls der Stand zum Redaktionsschluss), gilt für bestimmte Personen bereits ab dem 16. März eine klare Regelung im Infektionsschutzgesetz: die sogenannte einrichtungsbezogene Pflicht.

Sie gilt für alle, die im Gesundheits- beziehungsweise medizinischen Bereich tätig sind und erfasst damit auch entsprechende Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Sinn der Regelung ist ein besonderer Schutz alter, kranker oder behinderter Menschen. Hinzu kommt die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Einrichtungen. Wir greifen einige Fragen auf, auch um die Dimension dieser Thematik aufzuzeigen, die im Falle einer allgemeinen Impfpflicht sicher ungleich größer wäre und den öffentlichen Dienst vor nochmals steigende Herausforderungen stellen würde.

■ Wer ist betroffen?

Das Infektionsschutzgesetz führt konkrete Einrichtungen und Unternehmen auf – dort tätige Personen müssen einen entsprechenden Nachweis vorlegen. Das gilt zum Beispiel für Krankenhäuser, Rettungsdienste, Pflegeeinrichtungen, medizinische Rehabilitationseinrichtungen, Werkstätten für behinderte Menschen und betreute Wohngruppen sowie heilpädagogische Tagesstätten

für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen.

Dabei ist es unerheblich, welcher Statusgruppe die dort tätigen Beschäftigten angehören. Betroffen sind damit sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte. Letztere können zum Beispiel bei einer Tätigkeit als Feuerwehrbeamtin/Feuerwehrbeamter im Rettungsdienst erfasst sein.

■ Was genau muss wann nachgewiesen werden?

Genau genommen handelt es sich nicht um eine Impfpflicht, deshalb haben wir dieses Wort in der Überschrift auch mit „Gänsefüßchen“ versehen. Denn es muss einer der folgenden Nachweise gegenüber dem Arbeitgeber/Dienstherrn vorgelegt werden:

- Impfnachweis (vollständiger Schutz, wobei seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sind) oder
- Genesenennachweis oder
- ärztliches Zeugnis, dass aus medizinischen Gründen (Un-

verträglichkeit) keine Impfung infrage kommt.

Es besteht also keine Pflicht, sich impfen zu lassen, das Wort kommt im Gesetzestext noch nicht einmal vor. Allerdings hat es in der Regel Folgen, wenn einer der genannten Nachweise nicht vorgelegt wird (siehe unten).

Wer als geimpft oder genesen anzuerkennen ist, richtet sich nach den jeweiligen Vorgaben des Robert Koch-Institutes. Dabei ist auch jeweils der Zeitablauf der Nachweise zu beachten. Dann ist gegebenenfalls ein neuer Nachweis zu erbringen.

Die Regelung zur Nachweispflicht gilt ab dem 16. März und tritt nach der gegenwärtigen Fassung des Gesetzestextes am 1. Januar 2023 außer Kraft.

■ Was geschieht, wenn der Nachweis nicht fristgemäß erbracht wird?

Wenn es sich um Bewerberinnen oder Bewerber handelt, deren Einstellung vorgesehen ist, dürfen diese nicht eingestellt werden.

Für Bestandsbeschäftigte gilt: Der Arbeitgeber/Dienstherr muss das örtliche Gesundheitsamt unter Benennung der entsprechenden Personen informieren. Das Gesundheitsamt wird diese Personen dann zur Vorlage eines Nachweises auffordern. Bleibt diese Aufforderung fruchtlos, kann es gegenüber diesen Personen dann ein Betretungsverbot (oder gar ein Tätigkeitsverbot) aussprechen. Hier zeichnet sich also wieder eine zusätzliche Belastung der Gesundheitsämter ab, die im Zuge der Coronasituation bereits die zumutbare Grenze erreicht beziehungsweise überschritten haben.

Das Infektionsschutzgesetz trifft über die genannten Regelungen hinaus keinerlei Regelungen über die Konsequenzen eines Betretungsverbotes. So gibt es dort zum Beispiel keine Pflicht, Beschäftigten eine Kündigung auszusprechen. Die nicht konkret geregelten Rechtsfolgen werden von verschiedenen Stellen kritisiert, doch aus unserer Sicht weitgehend zu Unrecht: Es ist zum Beispiel auch nicht in der Straßenverkehrsordnung geregelt, was mit Beschäftigten geschieht, die dienstlich ein Kraftfahrzeug nutzen und ihren Führerschein verlieren. In solchen Fällen findet das allgemeine

Kündigungs(schutz)recht Anwendung.

Das Infektionsschutzgesetz stuft Verstöße gegen die einschlägigen Vorschriften zunächst lediglich als Ordnungswidrigkeiten ein. Arbeitgeber handeln ordnungswidrig, wenn sie Benachrichtigungen der Gesundheitsämter nicht ordnungsgemäß vornehmen oder Personen ohne Nachweis beschäftigen. Beschäftigte handeln ordnungswidrig, wenn sie ohne erbrachten Nachweis ihre Tätigkeit ausüben und wenn sie der Anforderung des Nachweises durch das Gesundheitsamt nicht nachkommen. Die Bußgelder können bis zu 2 500 Euro betragen.

➤ Welche arbeits- und dienstrechtlichen Folgen kann ein Betretungsverbot denn haben?

Unser Rat vorab: Da die genannten Regelungen des Infektionsschutzgesetzes nach Lage der Dinge rechtmäßig sind (so hat das Bundesverfassungsgericht einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung

zur Aussetzung des Vollzugs abgelehnt), sollte noch einmal darüber nachgedacht werden, ob eine Impfung nicht doch der richtige Weg ist – jedenfalls wenn die alternativen Nachweise nicht infrage kommen. Wer sich dennoch grundsätzlich nicht impfen lassen will, kann die Prüfung einer alternativen Verwendungsmöglichkeit anregen. Sollte dies nicht fruchten, muss mit den nachstehenden Folgen gerechnet werden.

Betroffene könnten selbstverschuldet ihrer Arbeits- beziehungsweise Dienstpflicht nicht nachkommen, deshalb können sie ihren Anspruch auf Bezüge für die Dauer ihrer Abwesenheit verlieren. Um dies zu vermeiden, könnten zunächst bestehende Urlaubsanprüche oder Zeitguthaben genutzt werden. Der Arbeitgeber könnte auch eine Kündigung gegebenenfalls mit vorheriger Abmahnung (Tarifbeschäftigte), oder ein Disziplinarverfahren mit der Folge der Entfernung aus dem Dienst (Beamte/Beamtinnen) anstreben. Vorrangig sollte

jedoch für beide Statusgruppen eine anderweitige Beschäftigung, die nicht zwingend einen Nachweis erfordert und diesbezüglich mit dem Gesundheitsamt abgestimmt sein sollte, geprüft werden; dies ist jedenfalls für Tarifbeschäftigte erforderlich (Ultima Ratio).

Bei Beamtinnen und Beamten kommen weitere Optionen in Betracht: Es könnte ein Verbot der Führung der Dienstgeschäfte (Suspendierung auf der Grundlage des Beamtenstatusgesetzes) ausgesprochen werden beziehungsweise nach dem jeweiligen Disziplinarrecht der Länder gegebenenfalls eine vorläufige Dienstenthebung verbunden mit einer Bezügekürzung vorgenommen werden.

Nachwuchskräfte sind einer gesteigerten Gefahr ausgesetzt: Ausbildungsverhältnisse sowie Arbeitsverhältnisse während der Probezeit könnten gekündigt werden, Beamtenverhältnisse auf Widerruf und auf Probe könnten durch Entlassung beendet werden.

➤ Fälschungen

Offenbar sind teilweise tatsächlich gefälschte Dokumente im Umlauf. Dies hat sich im Zuge der allgemeinen „3G-Regel“ für Betriebsstätten gezeigt. Das sollte aber nicht als Lösung erwogen werden: Das Ausstellen und der Gebrauch unechter und unrichtiger Gesundheitszeugnisse ist laut Strafgesetzbuch eine Straftat (Ahndung mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr). Außerdem drohen arbeitsrechtliche und disziplinarrechtliche Konsequenzen (siehe oben). Einrichtungen, in denen die Nachweispflicht greift, sind verpflichtet, unverzüglich das Gesundheitsamt zu benachrichtigen, wenn Zweifel an vorgelegten Nachweisen bestehen.

Es ist zu befürchten, dass uns die Coronaregelungen einschließlich der (häufig nicht mitgedachten) Herausforderungen bei Kontrolle und Vollzug sowie der arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen noch eine Weile beschäftigen werden. (kt)

Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst Arbeitgeber provozieren Protestaktionen

Die Tarifverhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst sind angelaufen.

Für die Beschäftigten gelten zwar auch die allgemeinen Entgeltanpassungen wie jetzt zum 1. April. Die speziellen Tarifregelungen für diese Berufsgruppe werden jedoch außerhalb der regulären TVÖD-Runden in gesonderten Verhandlungen vereinbart. Dabei geht es aktuell zum Beispiel um Eingruppierungen, Entlastungen bei der Arbeitszeit oder um Qualifikationsansprüche. Hier sehen wir deutlichen Verbesserungsbedarf und haben die Arbeitgebenden mit entsprechenden Forderungen konfrontiert.

Die Arbeitgebenden sind den Themen zwar nicht ausgewichen, lassen aber noch keine Einsicht erkennen, dass für die so wichtigen Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst echte Perspek-

tiven dringend notwendig sind.

Deshalb sehen wir uns gezwungen, bereits vor der zweiten Verhandlungsrunde am 21. und 22. März erste Aktionen auf die Beine zu stellen. Dies war auch Thema eines digitalen Netzwerktreffens der

komba gewerkschaft, das vom Bundesfachbereich Sozial- und Erziehungsdienst organisiert wurde. Der Vorsitzende **Ingo Bings** und die stellvertretende Bundesvorsitzende **Sandra van Heemskerck** gaben aktuelle Informationen und Hinweise, um erfolgreiche Tarifverhandlungen zu forcieren. Weiteres Thema der Zusammenkunft war die Umsetzung des Rechtsanspruches auf Ganztagsbetreuung und die aktuelle Problemlage in den Kindertagesstätten und in der Sozialen Arbeit. (kt)



➤ Austausch: erstes digitales Netzwerktreffen der Fachbereiche SuE der komba Landesgewerkschaften

Gesetzliche Rente Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung

Bei der Zusatzversorgung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gibt es Verhandlungsbedarf.

Es gilt, die bestehenden Regelungen an Entwicklungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und im Betriebsrentenrecht anzupassen. Unser Ziel ist die langfristige Gewährleistung einer attraktiven Ergänzung der gesetzlichen Rente durch die tariflich geregelte Zusatzversorgung.

► Darum geht es

Anpassungsbedarf besteht in Bezug auf die Erwerbsminderungsrente. Hier streben wir an, die in der gesetzlichen Versicherung vorgenommene Erweiterung der Zurechnungszeit in der Zusatzversorgung nachzuvollziehen, um höhere Ansprüche zu erreichen.

Auch die Mindestwartezeit für die Erlangung eines Anspruchs aus der Zusatzversorgung ist aus unserer Sicht aufgrund von Änderungen des Betriebsrentengesetzes zu reduzieren.



© Wilfried Pohnke/Pixabay

Ein weiteres Thema ist die Ermöglichung des Bezugs der Zusatzversorgung auch in dem Fall, dass die gesetzliche Rente nur als Teilrente in Anspruch genommen wird. Dabei handelt es sich um eine Wahlfreiheit der Rentenbezieher/innen, zu welchem Anteil sie ihren gesetzlichen Rentenanspruch im Falle eines vorzeitigen Bezugs ausschöpfen wollen. Nicht zuletzt geht es um einen Zu-

schuss des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung, der bislang verweigert wird.

Wir wollen bei den entsprechenden Tarifverhandlungen, die bereits angelaufen sind, entsprechende Lösungen erreichen. Für die komba gewerkschaft gehört Bundes- tarifkoordinator **Michael Kaulen** der Verhandlungskommission des dbb an.

► Vorab erledigt

Bereits vereinbart wurde eine Änderung der Altersversorgungstarifverträge, die das Verwaltungsverfahren betrifft. Ab sofort ist es den Zusatzversorgungseinrichtungen möglich, die für die Leistungsfeststellung und Leistungsberechnung notwendigen Daten direkt bei den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung abzurufen.

► Mehr gemeinsame Verhandlungstische

Übrigens: Wenn es um die Zusatzversorgung geht, ist das der letzte verbliebene Verhandlungstisch, an dem arbeitgeberseitig Bund, Länder und Kommunen gemeinsam Platz nehmen. Wir würden es begrüßen, wenn die Arbeitgeber über ihren Schatten springen und dies wieder zum Standard machen, anstatt Tarifpolitik nach individueller Kassenlage vorzuziehen. (kt)

Neue Regelung zum Eingliederungsmanagement Beschäftigte können Vertrauensperson hinzuziehen

Aus Sicht der komba gewerkschaft war es ganz klar ein richtiger Schritt des Gesetzgebers, die Rechte der Beschäftigten beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zu stärken.

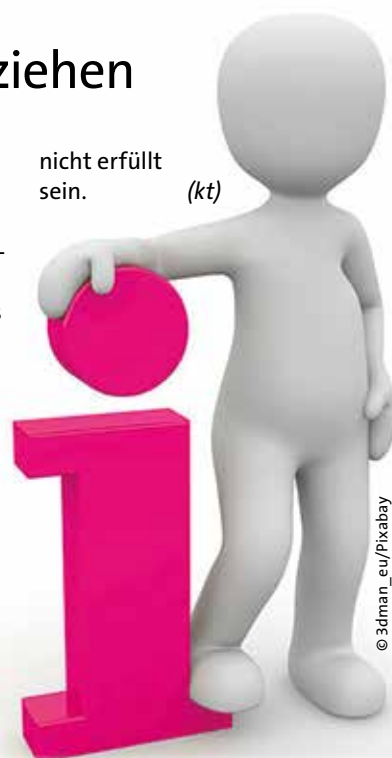
Sie haben jetzt nämlich das Recht, eine Vertrauensperson ihrer Wahl hinzuzuziehen. Die Unterstützung betrifft das gesamte BEM inklusive entsprechender Gespräche und kann eben auch durch eine Person außerhalb der Dienststelle erfolgen – etwa durch einen Familienangehörigen, Arzt/Ärztin oder Rechtsanwalt/-anwältin.

Zur Erinnerung: Das Sozialgesetzbuch IX verpflichtet die Arbeitgeber, allen Beschäftigten, die im Laufe eines Jahres länger als sechs Wochen (ununterbrochen oder zusammengebrochen) arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Dabei sollen Möglichkeiten geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeits-

platz erhalten werden kann. Die Inanspruchnahme ist für die einzelnen Beschäftigten freiwillig, stärkt aber deren Position bei eventuellen künftigen Auseinandersetzungen bis hin zu Kündigungsverfahren.

Wichtig ist, dass betroffene Beschäftigte über die neue Möglichkeit, eine eigene Vertrauensperson hinzuzuziehen, informiert werden – sinnvollerweise mit dem Einladungsschreiben. Andernfalls dürften die gesetzlichen Anforderungen an ein wirksames BEM

nicht erfüllt sein. (kt)



© 3dman_eu/Pixabay

Nur für Sie

Inkl. deutschlandweiter Haustürabholung



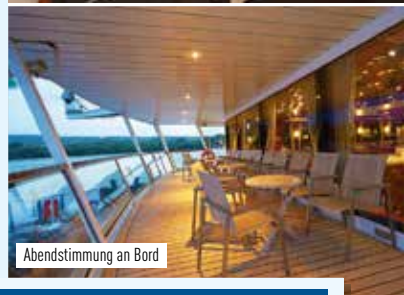
Ihr Schiff MS VISTASUN

Ihr deutschsprachiges Superior-Schiff MS VISTASUN

- Höchste Sicherheits- & Hygienestandards an Bord
- Superior-Schiff mit exklusiver Ausstattung
- Überschaubares, großzügiges & elegantes Schiff
- Deutschsprechende Reiseleitung an Bord
- Alles-Inklusive Verpflegung
- Komfortable Kabinen mit TV, Klimaanlage, DU/WC, Föhn, Safe
- Viele Kabinen mit frz. Balkon



Kabinenbeispiel



Abendstimmung an Bord

Donaumetropolen (Reise 1)

6 Tage / 5 Nächte
Alles-Inklusive mit ausgewählten Getränken

schon ab € **669,-**
in Kat. HDV



- ✓ Einmalige Sonderpreise, Sie sparen € 179,- p.P.
- ✓ Inkl. deutschlandweiter Haustürabholung: bequem ab/bis zu Hause



Reisen Sie mit dem Superior-Schiff MS VISTASUN in nur 6 Tagen ab/bis Passau auf der Königin unter Europas Flüssen und erleben Sie die Kaiserstädte **Wien** und **Budapest** sowie das historische **Bratislava**. Einer der sehenswertesten Abschnitte, die malerische Kulturlandschaft der Wachau mit Weinbergen und Tälern, liegt ganz nah bei **Weissenkirchen** bzw. **Spitz**.

Donauromanze (Reise 2)

8 Tage / 7 Nächte
Alles-Inklusive mit ausgewählten Getränken

schon ab € **1.099,-**
in Kat. HDV



- ✓ Einmalige Sonderpreise, Sie sparen € 279,- p.P.
- ✓ Inkl. deutschlandweiter Haustürabholung: bequem ab/bis zu Hause



Kommen Sie mit dem Superior-Schiff MS VISTASUN auf eine Flussreise ab/bis Passau zu den Perlen der Donau. In nur 8 Tagen reisen Sie zu den aufregenden Metropolen **Wien**, **Budapest** und **Bratislava**. Durch **lange Liegezeiten** können Sie die Städte ausgiebig entdecken, bevor Ihre Fahrt durch die romantische **Wachau** und über **Melk** wieder in Passau endet.

SORGLOS BUCHEN UND REISEN! ► Renommiertes Reiseveranstalter mit über 35 Jahre Erfahrung. ► Es erwarten Sie höchste Sicherheits- & Hygienestandards an Bord des Schiffes und bei den Bustransfers. ► Sollte die Reise pandemiebedingt abgesagt werden, erhalten Sie Ihr Geld zurück oder wir bieten Ihnen eine kostenfreie Umbuchung auf einen anderen Termin an.

IHRE INKLUSIVLEISTUNGEN

- ✓ Inkl. **deutschlandweiter Haustürabholung** mit An- & Abreise im modernen Fernreisebus: bequem ab/bis zu Hause
- ✓ Auch **ohne An- & Abreise buchbar**, dann € 150,- pro Person **günstiger** & inkl. **Ausflugsguthaben** von € 30,- pro Person (siehe Preistabelle)
- ✓ **Kulinarisches Verwöhnpaket mit Alles-Inklusive Verpflegung:** Vollpension (Frühstück und mehrgängiges Mittag- & Abendessen) mit ausgewählten, offenen Getränken, wie Hauswein, Fassbier, Softgetränke, Säfte, Mineralwasser sowie Kaffee und Tee (8-24 Uhr)
- ✓ Inkl. **festlichem Gala-Dinner**
- ✓ Inkl. **deutschsprachiger Reiseleitung** an Bord

Bei VIP-Kabinen zusätzlich:
 Inkl. Obstteller und 1 Flasche Sekt zur Begrüßung

IHRE ABFAHRTSTERMINE UND SAISONS 2022

Reise 1, Metropolen der Donau: Saison A: 26.03.2022 Saison B: 14.04. / 27.10.2022 Saison C: 21.07.2022
Reise 2, Donauromanze: Saison D: 31.03. / 07.04. / 13.10. / 20.10.2022 Saison E: 11.08. / 18.08. / 25.08.2022
Saison F: 05.05. / 07.07. / 14.07. / 01.09. / 08.09. / 15.09.2022

IHRE SONDERPREISE * LIMITIERTES ANGEBOT - SCHNELL BUCHEN * (p.P. in €)

Kat.	Kabine (Deck)	Reise 1			Reise 2		
		A	B	C	D	E	F
HDV	2-Bett Außen (HD, vorne)	669,-	749,-	819,-	1.099,-	1.149,-	1.199,-
HD2	2-Bett Außen (HD)	719,-	799,-	869,-	1.179,-	1.229,-	1.279,-
MDA	2-Bett Außen Superior frz. Balkon (MD, achtern)	819,-	899,-	969,-	1.349,-	1.399,-	1.449,-
MD2	2-Bett Außen Superior frz. Balkon (MD)	869,-	949,-	1.019,-	1.399,-	1.449,-	1.499,-
ODA	2-Bett Außen Deluxe frz. Balkon (OD, achtern) – VIP	899,-	979,-	1.049,-	1.459,-	1.509,-	1.559,-
OD2	2-Bett Außen Deluxe frz. Balkon (OD) – VIP	929,-	1.009,-	1.079,-	1.529,-	1.579,-	1.629,-
EZZ	Zuschlag Alleinbenutzung Kat. MD2, OD2	+150,-	+300,-	+300,-	+200,-	+400,-	+500,-

Weitere Kabinenkategorien auf Anfrage.
 HD = Hauptdeck, MD = Mitteldeck, OD = Oberdeck.
Bequeme An- & Abreise: Die An- & Abreise im modernen Fernreisebus sowie die Haustürabholung und der Rücktransfer bis zur Haustür ist für Sie bereits inklusive. Auch ohne Haustürabholung buchbar, dann Preise € 150,- p.P. günstiger & inkl. € 30,- Ausflugs Guthaben p.P.

Jetzt anrufen ...und gleich Vorzugsangebot sichern oder kostenlosen Sonderprospekt anfordern!

Persönliche Beratung & Buchung: **06128 / 740 81 60**

MO-SO: 8.00 - 22.00 Uhr

Online buchen:
www.riv-touristik.de/DBB0322

Viele weitere Sonderangebote: www.riv-touristik.de

Bitte Reisecode angeben:
 Reise 1: DBB0322-SUNDOMR
 Reise 2: DBB0322-SUNDORR



Unser Katalog 2022 mit Fluss- & Seereisen ist da!

Bestellen Sie unseren kostenlosen Fluss- & Seereisen-Katalog 2022 mit vielen weiteren Angeboten.



Ihr Reisespezialist seit 35 Jahren.

Veranstalter: RIW Touristik GmbH
 Georg-Ohm-Str. 17, 65232 Taunusstein

Wichtige Hinweise: Bitte beachten Sie, dass Sie zum Reiseantritt vollständig gegen das Coronavirus geimpft oder von einer Infektion genesen sein müssen (2G-Prinzip), sowie ein aktuelles negatives Testergebnis vorzuweisen ist. // Reisedokumente: Deutsche Staatsbürger benötigen einen gültigen Personalausweis oder Reisepass. Staatsbürger anderer Nationen informieren wir gerne vor der Buchung über Ihre Einreisebestimmungen – bitte geben Sie uns Ihre Nationalität vor der Buchung an. // Diese Reise ist grundsätzlich nicht für Personen mit eingeschränkter Mobilität geeignet. Personen mit eingeschränkter Mobilität beraten wir gerne vor der Buchung der Kreuzfahrt. // Mindestteilnehmerzahl pro Termin: 150 Personen. Absage bis 30 Tage vor Reisebeginn vorbehalten. // Änderungen vorbehalten. Es gelten die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten und die AGB der RIW Touristik GmbH (auf Wunsch Zusendung der AGB vor Buchungabschluss). Mit Aushändigung des Versicherungsscheines ist eine Anzahlung in Höhe von 20% des Reisepreises fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. Verfügbarkeit, Druck- und Satzfehler vorbehalten. Datenschutzinformationen: Wir sind daran interessiert, die vertrauensvolle Kundenbeziehung mit Ihnen zu pflegen und Ihnen Informationen und Angebote zukommen zu lassen. Deshalb verarbeiten wir auf Grundlage von Artikel 6 (1) (f) der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (auch mit Hilfe von Dienstleistern) Ihre Daten, um Ihnen Informationen und Angebote von uns zuzusenden. Wenn Sie dies nicht wünschen, können Sie jederzeit bei uns der Verwendung Ihrer Daten für Werbezwecke widersprechen (Telefon: 06128 / 740810, E-Mail: werbung@riv-touristik.de). Weitere Informationen zum Datenschutz erhalten Sie unter www.riv-touristik.de/Datenschutz. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie ebenfalls unter unserer Anschrift.



© succo/pixabay

Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes Auswirkungen auch auf die Regelungen auf Länderebene

Das Bundespersonalvertretungsgesetz regelt zwar vor allem die Personalratsarbeit der Dienststellen auf Bundesebene. Aber es beinhaltet auch wichtige Regelungen für die entsprechenden Gesetze der Länder, die aufgrund der kürzlich in Kraft getretenen Reform betroffen sind.

Dabei geht es insbesondere um die unmittelbar für die Länder geltenden Vorschriften, die in der neuen Fassung an anderer Stelle oder gar nicht mehr zu finden sind. Soweit eine Streichung erfolgt ist, ist diese auf aktuelle Zuordnungen der im Grundgesetz zugeordneten Gesetzgebungskompetenz zurückzuführen: Das Personalvertretungsrecht außerhalb der Bundesbehörden ist nämlich Ländersache, der Bund kann keine Regelungen mehr treffen – es sei denn, sie betreffen das Arbeitsrecht, denn hier hat der

Bund weiterhin eine Regelungskompetenz.

Beibehalten wurden deshalb die besonderen Kündigungsschutzregelungen für Mitglieder der Personalvertretungen (neu in § 127 Abs. 1) und für alle Beschäftigten (§ 128) sowie die Möglichkeit für JAV-Mitglieder, nach Abschluss der Ausbildung die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durchzusetzen (§ 56). Dagegen gelten das Allgemeine Benachteiligungsverbot sowie die Anwendung des Dienstunfallrechts auch

bei ehrenamtlicher Personalratsarbeit nur noch für eine Übergangsfrist bis Ende 2024. Um diese Rechte abzusichern, sind also rechtzeitig entsprechende Anpassungen der Personalvertretungsgesetze der Länder erforderlich, soweit dort noch keine entsprechenden Regelungen enthalten sind.

Auch die bisherigen Rahmenvorschriften für die Länder, die zum Beispiel die Zuständigkeit der Personalvertretungen be-

treffen, unterfallen nur noch der Übergangsfrist. Da diese Rahmenvorgaben aber bereits in die Länderregelungen eingeflossen sind, ist diesbezüglich vor allem auf eine Niveauabsicherung bei eventuellen Gesetzesänderungen zu achten.

Die komba Landesgewerkschaften werden im Zusammenwirken mit den jeweiligen dbb Landesbünden für die Wahrung der Rechte der Personalräte sorgen. (kt)

> Entgeltanpassung auf kommunaler Ebene

Die Tarifbeschäftigten der Kommunen erhalten ab April 2022 eine lineare Tabellenanpassung um 1,8 Prozent. Dies ist der letzte Schritt der im Jahr 2020 erzielten Tarifierung.

Für die Zeit ab Januar 2023 kann dann neu verhandelt werden. Das wird auch dringend erforderlich sein, insbesondere mit Blick auf die rasante Inflationsentwicklung, die im Oktober 2020 noch nicht absehbar war. Vor diesem Hintergrund war es richtig, dass wir einer von den Arbeitgebenden angestrebten längeren Laufzeit nicht zugestimmt hatten. (kt)