

G 8255 F
Nr. 2 / 8. Jahrgang
Juli 1998



Hot Stuff:
Budgetierung

Summer in the CITY

Willkommen zum
KOMBA Summer-Event:
14. August

Cool Site:
DABEI im Internet
www.komba-koeln.de



Betriebsratswahl GEW

Friedel Kubiak und Dieter Kling bestätigt

Die Arbeit der letzten Jahre unserer Betriebsratsmitglieder Friedel Kubiak und Dieter Kling wurde von den Beschäftigten der GEW AG honoriert. Mit einem prozentual verbesserten Stimmenergebnis gegenüber den letzten Wahlen wurden Kubiak und Kling für weitere vier Jahre in den Betriebsrat gewählt. Der dritte Sitz wurde nur knapp verfehlt. 1701 Beschäftigte wählten den neuen Betriebsrat.

Bemerkenswert ist dies, da die GEW AG im Laufe der letzten Jahre erheblich Personal abgebaut hat und somit vier Sitze weniger im Betriebsrat zu wählen waren. Der Betriebsrat ist von 23 auf 19 Sitze verkleinert worden. Diese Verkleinerung mußte voll von der ÖTV verkräftet werden, die damit vier Sitze verlor.

Dieter Kling ist Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes der KOMBA Gewerkschaft Köln. Friedel Kubiak wurde inzwischen in die Verhandlungskommission des Versorgungstarifvertrages berufen und nimmt für die KOMBA Gewerkschaft direkt an den Tarifverhandlungen auf Bundesebene teil.

Die KOMBA Gewerkschaft Köln trauert um Bernd Lakemeyer.

Wir haben mit Bestürzung von seinem frühen Tod am 25. Juni erfahren. Mitten aus dem Leben gerissen, ohne lange Vorwarnung ist Bernd Lakemeyer von uns gegangen. Wir haben seine langjährige Personalratstätigkeit und seinen Einsatz als Vertrauensmann für die Schwerbehinderten zu schätzen gewußt. Noch im Februar war Bernd gemeinsam mit unseren Personalräten in Heidelberg und versuchte mit uns zusammen die Zukunft von erfolgreicher Personalratsarbeit mit zu gestalten und zu erarbeiten. Es trifft uns alle wie aus heiterem Himmel. Unser Mitgefühl gehört der Familie des Verstorbenen, der wir gerne Hilfestellung in den nächsten Wochen und Monaten leisten wollen.

Mit Bernd Lakemeyer verliert die Stadtverwaltung einen der engagiertesten Sozialhilfesachbearbeiter der offenen Hilfe in Chorweiler. Seine Arbeit, nicht nur in seinem Einsatzgebiet Chorweiler, wird nur schwer von anderen zu übernehmen sein. Aus dem mittleren Dienst ins Spitzenamt befördert war er immer sozial eingestellt und versuchte Lösungen auch in schwierigsten Situationen für seine „Kunden“ zu finden. Ein echter Frontmann - ihm gebührt unsere Hochachtung. Entsprechend seiner Beliebtheit war auch die Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen bei der Trauerfeier.

Nicht nur Leistung fordern -
auch selbst Leistung bringen, Herr Bosbach!

Es sollte hier noch mehr gesagt werden. Es ist beschämend und bedarf dringend der Kommentierung, wenn die Beerdigung eines aktiven Mitarbeiters, der im Rahmen seines Engagements sich auch für andere als Personalrat und Vertrauensmann der Schwerbehinderten einsetzt, von der Amtsleitung des betroffenen Amtes absolut ignoriert wird; ja die Amtsleitung es selbst bei Nachfrage nicht für erforderlich hält, ihren Respekt durch Teilnahme an der Trauerfeier zum Ausdruck zu bringen. Na ja, man „kannte ihn ja erst 3 Jahre“. Zu kurz scheinbar, um menschliche Zusammengehörigkeit zu demonstrieren. Zu wenig scheinbar, um dem „Menschen“ Anteilnahme entgegenzubringen und Stellenwert in der Arbeitswelt zu dokumentieren. Eines sollte hier deutlich vermerkt werden: Ein Amtsleiter zeichnet sich nicht dadurch aus, in Eiseskälte zur Tagesordnung überzugehen und die Trauer auch der Kolleginnen und Kollegen zu mißachten durch ignorieren. Zur Personalführung, und dies sollte sich vor allem ein ehemaliger Mitarbeiter des Personalamtes hinter den Spiegel stecken, gehört auch menschliches Gefühl - und damit Teilnahme an den schwierigen Situationen des Lebens von im Rahmen der Fürsorgepflicht anvertrauten Beschäftigten und deren Angehörigen.

Donald Schieffers

Von der Angebotsorientierung zur Bedarfsorientierung Novellierung des Gesetzes über Tageseinrichtungen für Kinder (GTK) ist zu erwarten.

Es gibt natürlich verschiedene Vorstellungen zu einer Novellierung des Gesetzes. So hat das Ministerium Vorschläge, die sich bei den Parteien im Landtag nicht umsetzen ließen; so haben die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege ihre Pfründe zu verteidigen; so haben die kommunalen Spitzenverbände ihre Meinung. Bis jetzt konnte sich keiner entscheidend durchsetzen. Alle Denkmodelle haben aber eines gemeinsam: Es wird gespart. Nicht nur im Sachkostenbereich, sondern auch bei der Personalbesetzung der Kindertagesstätten.

Die Angelegenheit ist fortgeschritten (die GRÜNEN lamentieren, dokumentieren - aber sie gehören immerhin zur gesetzgebenden Landesregierung). Zumindest kann man mit hoher Wahrscheinlichkeit die Prognose wagen, daß sich die gemeinsamen Positionen von Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege und kommunalen Trägern mit ihren Vorschlägen durchsetzen werden. Vorschläge, die natürlich die Sparvorgaben der Landesregierung im Auge behalten.

Und so könnte es aussehen, das neue GTK, wenn nicht das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW sich die Sache wieder anders überlegt.

Wir erinnern: In einem Entwurf vom 27.6.1997 waren verschiedene Änderungen enthalten, die vor allem die Träger der freien Wohlfahrtspflege getroffen hätten. Hier sollte durch die Abkoppelung der Sachkosten von den Personalkosten unter anderem das Ziel erreicht werden, die personelle Besetzung der „freien Träger“ denen der kommunalen Einrichtungen anzupassen. Es ist nicht so bekannt, daß die freien Träger aufgrund der „Vereinbarung zur Eignung pädagogischer Kräfte“ über eine stärkere personelle Besetzung verfügen, als die städtische Einrichtungen tun. Die direkte Bindung von Sachkosten prozentual an die Personalkosten hatte damit auch noch die Folge, daß die besser besetzten Einrichtungen nicht nur personell aus dem Vollen schöpfen konnten, sondern auch im Sachkostenbereich erhöhte Mittel erhielten. Kurzer Nenner: Personalkosten treiben Sachkosten zwangsläufig und methodisch in die Höhe.

Die Trennung von Sachkosten- und Personalkostenfinanzierung ist auch eine der Kernaussagen des jetzt vorliegenden Papiers. Damit wäre eine gerechtere Lösung gefunden.

Die Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW und die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände NRW haben im Mai 1998 in dem gemeinsamen Entwurf zur Novellierung des GTK aber eine Veränderung vorgeschlagen, die es in sich hat: Die personelle Besetzung nach Bedarf. Weg von der Besetzung nach Angebot. Leitgedanke ist hierbei die personelle Anpassung der Nachmittagsbetreuung in Regelkindergartengruppen an den tatsächliche Bedarf. Dieser regelt dann das Angebot am Nachmittag. Deutlich wird dies an einer angeführten Tabelle. Die Nachfrage am Nachmittag regelt den Personalschlüssel.

Ab 1.8.2001 wird sich die Öffnungszeit der Kindertagesstätten als wöchentliches Budget bestimmen. Diesem Budget werden einrichtungs- und gruppenspezifisch Fach- und Ergänzungskraftstunden zugeordnet werden. Es wird dementsprechend nicht mehr Personal zugeordnet, sondern Stundenzahlen nach vorhandener Belegung. Hierbei wird zwischen Fachkraftstunden und Ergänzungskraftstunden unterschieden.

Beispiel:

Es erhält z.B. eine Einrichtung mit 2 Kindergartengruppen und einer Belegung am nachmittag bis zu 4 Kindern ein wöchentliches Budget von 60 Fachkraftstunden und 52 Ergänzungskraftstunden. Das Stundenbudget kann bedarfsgerecht eingesetzt werden.

So sind möglich: 2 Erzieherinnen mit 30 Stunden und 2 Ergänzungskräfte mit 26 Stunden.

Oder: 1 Erzieherin mit 38,5 Stunden, 1 Erzieherin mit 21,5 Stunden und 1 Ergänzungskraft mit 19,25 Stunden und 1 Ergänzungskraft mit 32,75 Stunden.

Der Personalschlüssel erhöht sich mit steigender Kinderzahl am Nachmittag. Es wird davon ausgegangen, daß am Vormittag 2 Kräfte in der Gruppe sind und in den Nachmittagsstunden nur entsprechend der Kinderzahl das Personal eingesetzt ist.

Maßstab für die Bemessung des Personaleinsatzes ist bis 31.12.2001 die, auf Grundlage des Heimbogens mit Stichtag 31.12.1997 ermittelte Kinderzahl im Jahresdurchschnitt, die am Nachmittag die Einrichtung besuchen. An Hand der Heimbögen kann jede Einrichtung für sich die eigene Prognose über den Personaleinsatz und den zukünftigen Personalbestand anhand der Tabelle errechnen. Bis 2001 sind Änderungen nicht mehr möglich. Die Statistik kann nicht mehr schön geschrieben werden.

Verändert sich dauerhaft die Zahl der Kinder am Nachmittag und wird dadurch der geltende Personalwert überschritten, ist der Träger berechtigt anzupassen und die Stundenzahl zu erhöhen. Wohlgedemert: Er ist berechtigt, nicht verpflichtet. Verpflichtet ist er erst in der negativen Entwicklung. Wird nämlich der Personalwert aufgrund verminderter Nachmittagsbetreuung unterschritten, ist er verpflichtet das Personal anzupassen. Ab 2.8.2001 sind dann jeweils die Heimbögen (Meldebogenstatistik) des Vorjahres mit Stichtag 31.12. Grundlage der Personalbemessung für das jeweilige Kalenderjahr.

Und noch Einzelheiten zur Ermittlung der Nachmittagsbetreuung: Befinden sich eine oder mehrere Kindergartengruppen in einer kombinierten Einrichtung ist immer erst die volle Zahl der Tagesbelegungsplätze anzurechnen und dann erst die Kinder die am Nachmittag wieder in die Einrichtung kommen.

Beispiel:

Eine Kindertagesstätte verfügt über 2 Kindergartengruppen und 1 Tagesstättengruppe. Erst wenn über 20 Kinder am Nachmittag wieder kommen werden diese Kinder als zusätzlich Kinder für die Nachmittagsbetreuung gewertet. Karenzzahlen sind nicht mehr vorhanden.

Und es geht um gewaltige Summen, keine Kleinigkeiten, die gespart werden sollen: Mit der bedarfsgerechten Anpassung am Nachmittag sollen 300 Millionen DM eingespart werden. Dazu kommen die Entkoppelung der Sachkosten von den Personalkosten von mindestens 140 Millionen DM.

Es erscheint angebracht, daß in Einstellungs- und Stellenbesetzungspolitik diesen neuen Regelungen rechtzeitig begegnet werden sollte, sonst wird das Dilemma bei einer zwangsweisen Umsetzung ab Rechtskraft um so größer.

Wochenarbeitszeitwerte nach Tabelle

| Anzahl der Kinder am Nachmittag | | Anzahl der Gruppen der Einrichtung | | | |
|---------------------------------|----|------------------------------------|----|-------|-------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| bis 4 | FK | 58 | 60 | 90 | 120 |
| | EK | | 52 | 78 | 104 |
| 5 bis 11 | FK | 73,5 | 77 | 107 | 137 |
| | EK | | 52 | 78 | 104 |
| 12 bis 15 | FK | 77 | 77 | 107 | 137 |
| | EK | | 58 | 84 | 110 |
| 16 bis 22 | FK | | 77 | 107 | 137 |
| | EK | | 64 | 90 | 116 |
| 23 bis 26 | FK | | | 107 | 137 |
| | EK | | | 96 | 122 |
| 27 bis 33 | FK | | | 115,5 | 145,5 |
| | EK | | | 103 | 129 |
| 34 bis 37 | FK | | | | 145,5 |
| | EK | | | | 129 |

FK = Fachkraft; EK = Ergänzungskraft

Gewerkschaftstag am 12. Mai 98

Neuorganisation fast abgeschlossen - KOMBA Geschäftsstelle präsentiert sich in neuem Gesicht

Ulrich Langner gab in seinem Arbeitsbericht einen Überblick über die aktuellen Themen bei der Stadt Köln

Fast 100 Mitglieder und Gäste waren der Einladung zum Gewerkschaftstag 1998 in das Kolpinghaus International gefolgt. Unter den gern gesehenen Gästen: Bundes- und Landesvorsitzende der KOMBA Gewerkschaft. Heinz Ossenkamp, der als Festredner die aktuelle Situation des öffentlichen Dienstes beleuchtete und Ralf Eisenhöfer nahmen interessiert die Ausführungen des Kölner Gewerkschaftsvorsitzenden Ulrich Langner zu Kenntnis. Ein Begriff, den die KOMBA Gewerkschaft Köln schon seit einigen Jahren zu ihrem Vokabular zählt, nämlich anstelle Mitgliederversammlung einen örtlichen Gewerkschaftstag zu veranstalten (hier wird deutlich, daß aktuelle gewerkschaftspolitische Themen besprochen werden), hält im nächsten Jahr auch Einzug in die KOMBA NW. Dann wird aus dem „Landesverbandstag“ auch dort der „Gewerkschaftstag“.

In dem 14 Monate-Rückblick, der einer der Mittelpunkte bedeutete, machte Ulrich Langner die Arbeit des Vorstandes und damit der Gewerkschaft an einigen Schlagworten deutlich.

Neu orientieren , neu organisieren und neu strukturieren. Im Einzelnen:

Neu orientieren:

Die Arbeit wurde und wird zur Zeit noch von den Veränderungen durch die Einführung der Neuen Verwaltungsstruktur geprägt. Beispielhaft die Neustruktur des Grünbereichs. „Auf dem Weg zum Leistungszentrum“ - so könnte die Überschrift sein, die man über dieses Szenario setzen könnte. Seit faßt einem Jahr ist man auf diesem Weg, das Ziel scheint aber vorerst noch nicht in Reichweite zu sein. Neben allen Änderungen der Aufbau- und Ablauforganisation fragen sich dort die Kolleginnen und Kollegen, welche konkreten Veränderungen zu welchem Zeitpunkt denn auf sie zukommen werden.

Im übrigen scheint sich die Einrichtung von Leistungszentren nach dem Führungswechsel in der Verwaltung durchzusetzen. Wie man aus der SPD Fraktion hört, soll -52- erhalten und in Form eines Leistungszentrums weitergeführt werden. Allein, Mehrheiten wechseln und so ist auch dies nach der Entwicklung der letzten Wochen nach dem Gewerkschaftstag in Frage gestellt.

Die Einrichtung von Leistungszentren ist aber nur ein Teil der Neuorientierung. Ein wesentlicher Aspekt ist auch die Ausgliederung bestimmter Bereiche aus der Verwaltung. So geschehen im Bäderbereich, bei den Jugendzentren, bei Teilen der Müllabfuhr und im Vorfeld schon für einen Teilbereich der Volkshochschule. Hier galt es, die Interessen der Mitglieder in den auszugliedernden Bereichen zu schützen. Dies ist zum Teil gelungen. In einigen Dezernaten scheint es aber noch ein Problem zu sein, mit der KOMBA-Gewerkschaft Überleitungsverträge abzuschließen.

Eine weitere Entwicklung, die von uns eine andere Orientierung fordert, setzte sich auch in diesem Jahr weiter fort. Bisher war es so, daß die Arbeit des OV Köln sich fast ausschließlich auf die Stadtverwaltung konzentrierte. Langner machte darauf aufmerksam, daß heute in anderen Bereichen stärkere Mitgliederzuwächse zu verzeichnen sind. Insbesondere bei den GEW-AG, beim Flughafen und bei der Handwerkskammer Köln werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die KOMBA-Gewerkschaft aufmerksam und engagieren sich für ihre Kollegen vor Ort in der KOMBA-Gewerkschaft.

Hier zeigen sich Erfolge:

Die Neuwahl zur Personalvertretung bei der Handwerkskammer konnten wir für uns entscheiden. Kollege Simons ist dort nun Personalratsvorsitzender. Bei den Betriebsratswahlen der GEW-AG setzte sich der Aufwärt-

strend fort. Interessant ist gerade dies unter dem Aspekt, daß noch weitere Bereiche in den Stadtwerkekonzern ausgegliedert werden könnten. Dies ist Anlaß, die begonnene Arbeit in diesen Bereichen zu intensivieren.

Um den Aufwärtstrend dort auch in weitere Mitgliedschaften umzumünzen werden in 3 Bereichen Werbeaktionen mit dem Angebot einer „Schnuppermitgliedschaft“ gestartet. Dies ist für uns ein Test, den wir auch auf andere Bereiche ausdehnen, sollte der Weg erfolgversprechend sein.

Eine weitere Detaillierung konnte Langner nicht geben, da diese den Rahmen der Versammlung gesprengt hätte.

Neu Organisieren und Strukturieren

An erster Stelle war der Umzug und der Umbau unserer Geschäftsstelle zu erwähnen. Vor 10 Jahren wurde die Geschäftsstelle am Alter Markt eingeweiht. Unter damaligen Gesichtspunkten war die Einrichtung einer repräsentativen Geschäftsstelle auch unter dem Aspekt eines Kommunikationszentrums richtig. Rund 250 qm wurden zu einem akzeptablen Preis angemietet. Die Geschäftsstelle sollte Begegnungs- und auch Tagungszentrum nicht nur für den OV Köln werden.

Die Räume wurden auch wegen der Zusage des Landesverbandes, hier gegen eine Kostenbeteiligung Tagungen abzuhalten, ausgestattet und angemietet.

Obwohl der Tagungsraum von uns für Schulungen wie z.B. Thema Mobbing oder auch für Personalräteschulungen, für Vorbereitungen auf Aufstiegs- und Abschlußprüfungen genutzt wurde, blieben Fremdmieten, die im Rahmen der Kostenbeteiligung Wirtschaftlichkeit versprochen hätten, aus. Da der Mietvertrag am 30.6.1998 ausgelaufen wäre und eine erhebliche Mietsteigerung hätte verkräftet werden müssen, hat der Vorstand eine andere Lösung herbeigeführt. Den Umzug in das 6. OG bei gleichzeitiger Ausbaupflichtung.

Der Nachteil bei dieser Lösung soll nicht verschwiegen werden: Für Veranstaltungen mit mehr als 15 Personen müssen auswärtige Räume angemietet werden.

Zum „neu organisieren“ gehört aber nicht nur der Umbau der Geschäftsstelle.

Zwei weitere Dinge wurden durch Ulrich Langner angesprochen. So die Struktur der Arbeit durch Satzungsfestlegung. Demnach bestehen die Organe „Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenausschuß, Gesamtvorstand, geschäftsführender Vorstand. Daneben weitere Arbeitskreise wie Kulturkreis, Betreuung der Pensionäre und die Jugendarbeit.

In den letzten Jahren wurde immer mehr festgestellt, daß diese Struktur heute eigentlich nicht ausreicht, um zeitnahe und erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit zu leisten. Eine fachliche Betreuung der einzelnen Berufsgruppen steht immer mehr im Vordergrund. Die einzige Fachgruppe, die sich bisher erfolgreich organisiert hatte war die Feuerwehr. Daneben hatten wir im vergangenen Jahr mit zwei weiteren Gruppen angefangen. Die Fachgruppe Soziales, die sich z.Z. hauptsächlich mit der Umstrukturierung des Sozialbereiches befaßt und die Fachgruppe Grün. Weitere Fachgruppen deuten sich an:

1. Werbung und Wahlen
2. Personalrätekonferenz
3. Informationsfluß und Neue Technologien
4. Jugendarbeit- Betreuung der JAV-Mitglieder.

Wir hoffen, daß sich dies bald positiv auf die Arbeit auswirken wird. Soweit die Strukturen.

In seinem Rechenschaftsbericht betonte der Vorsitzende die außergewöhnlich erfolgreiche Arbeit des Informations- und Kulturkreises, sowie den Einsatz von Fritz Wachsmuth in der Seniorenbetreuung. Besonders erwähnt wurden auch die Arbeit des Beamtenausschusses unter dem Vorsitz von Uschi Gewehr, sowie die Arbeit der

Streikleitung, die unter der Federführung von Horst Krütgen den Warnstreik in diesem Jahr kurzfristig öffentlichkeitswirksam organisierte.

Breiten Raum nahm auch die Stellungnahme zur Jugendarbeit ein. Ein Kapitel, an dem die Schwierigkeiten erfolgreicher Arbeit deutlich werden, die durch äußere Einflüsse behindert wird. Ein Punkt, an dem sich Personalpolitik deutlich negativ für unsere Arbeit auswirkt. Die Einstellungszahlen der Nachwuchskräfte sind massiv zurückgegangen. In diesem Jahr wird die Stadt Köln für den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst keine Nachwuchskräfte einstellen. Für den gehobenen Dienst sind nur 30 Kräfte vorgesehen. Hinzu kommt, auch das muß gesagt werden, daß das Engagement ,sich für andere einzusetzen, deutlich nachgelassen hat. Es sind nur noch wenige, die sich auf die Arbeit für andere einlassen wollen.

Es gilt, Jugendliche zur Mitarbeit zu bewegen. Ein deutliches Zeichen waren die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung im letzten Jahr. Obwohl wir die Wahlen zur GJAV mit knapp 5 Stimmen verloren, haben wir insgesamt so viele Jugendvertreter in den einzelnen örtlichen JAVs wie nie zuvor. Insgesamt 21. Hier ist ein Potential, das für eine spätere Arbeit in den Personalräten begleitet und geschult werden muß. Erschreckend an den JAV-Wahlen war die Wahlbeteiligung. Sie lag noch nicht einmal bei 19%.

Für uns bedeutet diese Entwicklung, daß wir die Werbung für die KOMBA weiter forcieren müssen. Ulrich Langer nutzte die Gelegenheit beim Gewerkschaftstag, sich bei der langjährigen Jugendleiterin Mona Wilms für die geleistete Arbeit zu bedanken. Mona Wilms übergibt die Jugendleitung in die Hände von Dino Steuer.

Einen breiten Raum nahm auf dem Gewerkschaftstag die unbefriedigende Situation bei der Beihilfeabteilung der Stadtverwaltung ein. Auf Vorschlag aus dem Plenum wurde eine Resolution zu Beihilfe einstimmig angenommen und verabschiedet. Der Wortlaut ist nach stehend abgedruckt.

Mitgliederversammlung der KOMBA Gewerkschaft Köln am 4.5.98 im Kolpinghaus International
Einstimmige Resolution der Versammlung - 18.00 Uhr
Beihilfesituation bei der Stadt Köln

Herrn Oberstadtdirektor Dr. Klaus Heugel

Sehr geehrter Herr Oberstadtdirektor,

die Mitglieder der KOMBA Gewerkschaft Köln haben bei ihrem Örtlichen Gewerkschaftstag am 4.5.1998 im Kolpinghaus International nachstehende Resolution einstimmig verabschiedet:

Die Mitglieder der KOMBA Gewerkschaft Köln fordern Sie, Herr Oberstadtdirektor Dr. Klaus Heugel auf, im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht den Beschäftigten der Stadtverwaltung gegenüber dafür Sorge zu tragen, daß eine zügige Bearbeitung der Anträge auf Beihilfen im Krankheits-, Geburts- und Todesfall mit Festsetzung und Anweisung der Beihilfebeträge gewährleistet wird, damit die Antragsteller ihrer Verpflichtung zur fristgerechten Zahlung der zum Teil erheblichen Arztrechnungen nachkommen können. Es darf hierbei nicht übersehen werden, daß die für Arzneien anfallenden Kosten ohnehin bereits beim Kauf in der Apotheke beglichen werden müssen.

Die seit Monaten sich ergebenden langen und länger werdenden Bearbeitungszeiten durch die Abteilung für soziale Angelegenheiten beim Personalamt der Stadt Köln, können nicht länger hingenommen werden. Sie führen zu sozial nicht zu akzeptierenden finanziellen Notlagen der Beschäftigten, vor allem aber der Pensionäre. Die Mitglieder der KOMBA Gewerkschaft Köln weisen in diesem Zusammenhang ausdrücklich darauf hin, daß die Beihilfe keine soziale Wohltat ist, sondern eine gesetzliche Verpflichtung.

Neue Beitragsordnung verabschiedet

Die Mitgliederversammlung verabschiedete auf dem Gewerkschaftstag mit breiter Mehrheit eine veränderte Beitragsordnung. Ursächlich hierfür war die Ortszuschlagsveränderung im Rahmen der Rechtskraft des Dienstrechts- Reformgesetzes, das in 1997 bereits in Kraft getreten ist. Hierdurch wurden die Beitragsbelastungen extrem verschoben, so daß eine Neuregelung unerläßlich war. Die nunmehr vorliegende Lösung wurde von einer Arbeitskommission des Vorstandes erarbeitet. Nach Diskussion in mehreren Vorstandssitzungen, bei der verschiedene Möglichkeiten erörtert wurden, fand der ausgereifte Vorschlag, der jetzt verabschiedet wurde eine deutliche Mehrheit. Die Auswirkungen dieser Beitragsveränderung wird nur wenige Mitglieder treffen, die in der Vergangenheit nach der Gesetzesänderung benachteiligt waren. Den gesamten Text der Beitragsordnung haben wir zusammen mit der aktuellen Satzung in dieser DABEI abgedruckt.

Die Altersteilzeit im öffentlichen Dienst

In der Tarifrunde 1998 hat unser Tariforganisation, die GGVÖD ihre schon im Jahre 1996 aufgestellte und im September 1997 bekräftigte Forderung nach Abschluß eines Tarifvertrages „Altersteilzeit“ durchgesetzt. Damit konnte ein wichtiger Beitrag zur Beschäftigungssicherung im öffentlichen Dienst geleistet werden. Wichtige Ziele für den Abschluß dieses Tarifvertrages waren:

- * Attraktive Regelungen für einen gleitenden Ausstieg aus dem Arbeitsleben,
- * Schaffung freier Stellen durch Verkürzung der Lebensarbeitszeit,
- * Übernahme von Ausgebildeten auf die durch Altersteilzeit frei werdenden Stellen.

Die vereinbarten materiellen Regelungen ermöglichen es vielen älteren Kolleginnen und Kollegen, von der Altersteilzeit Gebrauch zu machen. Die inhaltliche Ausgestaltung der Altersteilzeit ist auf der Grundlage dieses Tarifvertrages vom Arbeitnehmer in einer individuellen einvernehmlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen.

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit tritt rückwirkend zum 1. Mai 1998 in Kraft. Seine Regelungen erstrecken sich auch auf solche Vereinbarungen von Altersteilzeitbeschäftigungsverhältnissen, die ab dem 26. Juni 1997 getroffen wurden.

Wir informieren hier über Voraussetzungen und Leistungen einer Altersteilzeitbeschäftigung ab dem 55. Lebensjahr. Einbezogen wurde der aktuelle Stand gesetzlicher und tariflicher Regelungen. Die folgenden Ausführungen geben nur einen Überblick. Der Leser soll die individuell bedeutsamen Punkte erkennen können, um weitere Informationen einzuholen.

Die Altersteilzeit im Überblick

Vorraussetzungen

- * ein Eingangsalter von mindestens 55 Jahren
- * eine Beschäftigungszeit von 5 Jahren
- * 3 Jahre Vollzeitbeschäftigung in den letzten 5 Jahren

Inhalt der Vereinbarung

- * für die Dauer bis zu 10 Jahren
- * durchgehend zur Hälfte oder im Block bei 50% der tariflichen Regelarbeitszeit
- * bei 83% des Netto-Vollzeitentgelts

1. Was ist Altersteilzeit?

Die Altersteilzeit ist ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Grundlage der Vereinbarung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses ist das Altersteilzeitgesetz (AtG), das dem gleitenden Übergang in die gesetzliche Altersrente dient.

Wir haben zugunsten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst einen Tarifvertrag auf der Grundlage des AtG ausgehandelt, der vorteilhaftere Leistungen als die gesetzliche Regelung bietet. Insbesondere im Bereich der Vergütung beinhaltet der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV-AtZ) erhebliche Verbesserungen.

2. Wer kann Altersteilzeit in Anspruch nehmen?

Beschäftigte im öffentlichen Dienst können im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ab Vollendung des 55. Lebensjahres in Altersteilzeit gehen. Mit Vollendung des 60. Lebensjahres besteht darüber hinaus ein tarifvertraglicher Anspruch auf Altersteilzeit. Der Arbeitgeber kann die Vereinbarung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

nisses nur ablehnen, wenn dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe vorliegen. Der zeitliche Verlauf der Altersteilzeit kann mit den individuellen Bedürfnissen des Arbeitnehmers abgestimmt werden. Somit kann das Ende der Altersteilzeit, deren Dauer mindestens zwei Jahre betragen soll und höchstens zehn Jahre betragen darf, beispielsweise auf das Erreichen des gesetzlichen Rentenalters gelegt werden.

Der Arbeitnehmer muß eine Beschäftigungszeit von mindestens fünf Jahren zurückgelegt haben. Des Weiteren ist erforderlich, daß der Arbeitnehmer in den der Altersteilzeit unmittelbar vorausgehenden fünf Jahren an mindestens 1080 Tagen (drei Jahre) in einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung gestanden hat. Als Vollzeitbeschäftigung gilt die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit. Sie beträgt im Regelfall 38,5 Stunden. Geringfügige Unterschreitungen (bis 2,5 Stunden) der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind unbeachtlich. Auch Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit durch tarifvertragliche Regelungen herabgesetzt worden ist, gelten als vollbeschäftigt im Sinne der Vorschrift und können bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

3. Wie wird die Altersteilzeitarbeit verteilt?

Während des gesamten Verlaufs der Altersteilzeit muß der Arbeitnehmer nur noch die Hälfte seiner sonst üblichen Arbeitszeit erbringen. Dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer steht „seine Altersteilzeit“ in Form von zwei Modellen zur Verfügung.

3.1 Das Teilzeit-Modell:

Dieses Modell ist den Teilzeitverhältnissen nachgebildet, die schon vor Inkrafttreten des AtG üblich waren. Es ist in allen Formen denkbar: Von einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit über eine Reduzierung der Arbeitstage pro Woche bis hin zu längeren Freizeitphasen, die sich mit Arbeitszeiten abwechseln. Ob dies im tage- und wochenweisen oder anderem Wechsel mit der Freizeitphase geschieht, ist Sache der konkreten Altersteilzeit-Vereinbarung.

3.2 Das Block-Modell:

Nach diesem Modell hat der Arbeitnehmer in „Vorleistung“ zu treten. Ein Beschäftigter, der beispielsweise fünf Jahre Altersteilzeit in Anspruch nimmt, wird in der ersten Hälfte der Altersteilzeit vollzeitbeschäftigt (2,5 Jahre) und anschließend in der zweiten Hälfte komplett von seiner Arbeitspflicht befreit.

3.3 Die Vereinbarung der Altersteilzeit

Die Möglichkeit und Ausgestaltung der Altersteilzeit wird durch die Situation am Arbeitsplatz bestimmt. Die Altersteilzeit kann deshalb nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber ausgestattet werden. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber drei Monate vor dem Beginn der Altersteilzeit über die Geltendmachung des Anspruchs zu informieren. Von dieser Frist kann einvernehmlich abgewichen werden.

4. In welcher Höhe steht mir Urlaub zu?

Ein Beschäftigter, der Altersteilzeit in Anspruch nimmt, hat den gleichen Urlaubsanspruch wie wenn er vollzeitbeschäftigt wäre. Während desurlaubes erhält er Urlaubsvergütung bzw. Urlaubslohn.

Arbeitnehmer, die im Blockmodell beschäftigt werden, haben in der Phase der Freistellung zwangsläufig keinen Anspruch auf Urlaub, da sie in dieser Zeit von ihrer Arbeitspflicht befreit sind. In dem Jahr, in dem ein Arbeitnehmer von der Arbeitsphase (im Blockmodell) zur Freistellungsphase wechselt, hat er für jeden vollen Beschäftigungsmonat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs.

5. Was hat Arbeitsunfähigkeit zur Folge?

Bei Arbeitsunfähigkeit im Teilzeitmodell bzw. in der Arbeitsphase des Blockmodells erhält der Arbeitnehmer Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung bzw. des Urlaubslohnes entsprechend den tariflichen Regelungen (§37 BAT/-o, § 71 BAT, § 42 MTArb/-O). Erkrankt der Arbeitnehmer in der Freistellungsphase des Blockmodells, hat dies keinerlei Auswirkung, da er in dieser Zeit von der Arbeitspflicht befreit ist.

6. Wie errechnen sich die Bezüge?

6.1 Grundsatz

Nimmt ein Arbeitnehmer Altersteilzeit in Anspruch, reduziert sich seine regelmäßige tarifliche Arbeitszeit auf die Hälfte. Dies hat zur Folge, daß seine Vergütung entsprechend vermindert wird. Nach dem TV-ATZ ist der öffentliche Arbeitgeber verpflichtet, das hälftige Einkommen durch einen sogenannten Aufstockungsbetrag aufzufüllen. Dieser Betrag macht 20% des hälftigen Bruttoentgeltes aus. Durch eine Vergleichsberechnung ist jedoch sicherzustellen, daß das Altersteilzeitentgelt insgesamt 83% des Netto-Vollzeitentgelts ausmacht.

Der Aufstockungsbetrag ist weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig (§ 3 Nr. 28 EstG, § 17 SGB IV, § 1 Arbeitsentgeltordnung).

Durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen werden nachteilige Auswirkungen der Altersteilzeit auf die Sozialversicherung abgewendet. Dies gilt insbesondere auch für die Freizeitphase des Blockmodells.

6.2 Ständige und unständige Bezügebestandteile

Das Netto-Vollzeitentgelt setzt sich zusammen aus der Grundvergütung (Angestellte) bzw. dem Monatstabellelohn (Arbeiter) und den anderen ständigen, in Monatsbeträgen festgelegten steuerpflichtigen Zulagen und Zuschlägen, der Weihnachtzuwendung, dem Urlaubsgeld und den vermögenswirksamen Leistungen.

Die in das Netto-Vollzeitentgelt fließenden unständigen Einkommensbestandteile werden in der Altersteilzeit unterschiedlich berücksichtigt:

Die steuerfreien Zeitzuschläge (Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge), die Überstunden- und Mehrarbeitsvergütung sowie die Vergütung von tatsächlich geleisteter Arbeit in der Rufbereitschaft werden in voller Höhe ausgezahlt.

Andere unständige Einkommensbestandteile werden wie die in Monatsbeträgen festgelegten Einkommensbestandteile lediglich in Höhe von mindestens 83% des Netto-Vollzeitentgelts gezahlt.

6.3 Lineare Anpassung

Beim Altersteilzeitentgelt werden tarifliche Erhöhungen von Vergütungen, Zulagen und Zuschlägen sowie die Zuwendung von Einmalbeträgen berücksichtigt.

6.4 Besonderheiten

Einige Berufe und Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes weisen Besonderheiten in Form einer ausgedehnten regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der Vergütung (z. B. pauschalierte Überstundenvergütung) auf. Die pauschaliert berechneten Vergütungen fließen jedenfalls dann in das Altersteilzeitentgelt ein, wenn sie vor Beginn der Altersteilzeit über einen gewissen Zeitraum konstant gewährt wurden.

Berechnungsbeispiel

Ein Arbeitnehmer erzielt in Vollzeitbeschäftigung nach Lohnsteuerklasse III ein Entgelt von 4800,- DM brutto monatlich.

(1) Berechnung des aufgestockten Altersteilzeitentgelts
4800,- brutto Bemessungsgrundlage (3256,- netto)

davon 50%
2400,- brutto

Teilzeitarbeitsentgelt; nach Abzug von Steuern und Abgaben zur Sozialversicherung ergibt sich hieraus ein individueller Nettobetrag i.H. v. 1902,- DM

+
20% von 2400,-

Aufstockungsbetrag
= 480,- DM

vorläufiges Ergebnis:
2382,- netto

1902,- + 480,-

(2) Vergleichsberechnung anhand Tabelle über Mindestnettoeträge nach AtG (mindest Nettobetrags-VO des BM für Arbeit und Sozialordnung)

4800,- brutto Mindestnettoeträg nach Tabelle i.H.v. 70% = 2279,- netto hochgerechnet auf
83%
= 2702,- netto (Vergleichsbetrag)
1902,- individuelles Netto-Teilzeitentgelt

-
2702,-

Vergleichsbetrag
= 800,- Differenz Aufstockungsbetrag

Endergebnis:
2702,- Netto-Altersteilzeitentgelt

Nach diesem Berechnungsbeispiel würde der Altersteilzeitbeschäftigte ein Entgelt i. H. v. 2702,- netto erhalten.

7. Was hat die vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit zur Folge?

Bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit im Blockmodell (bspw. durch Tod) erhält der Arbeitnehmer bzw. seine Erben den Unterschiedsbetrag zwischen dem Altersteilzeitentgelt (83%) und dem Entgelt ausgezahlt, das er bei Vollzeitbeschäftigung erhalten hätte. Für das Teilzeitmodell gilt diese Besonderheit nicht, da der Arbeitnehmer nicht in „Vorleistung“ getreten ist.

8. Wie wirkt sich die Altersteilzeit auf die Altersrente aus? 8.1 Aufstockung der Rentenbeiträge

Der Arbeitgeber entrichtet zusätzlich einen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Der Betrag muß so hoch sein, daß der Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit und 90% des Vollzeit-arbeitsentgelts zusätzlich versichert ist. Der Arbeitgeber muß den zusätzlichen Gesamtbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) allein tragen.

8.2 Zusatzversorgung

Die Inanspruchnahme der Altersteilzeit hat auch Auswirkungen auf die Zusatzversorgung. Denn das zusatzversorgungspflichtige Entgelt wird bei Teilzeitarbeit üblicherweise entsprechend der Teilzeitquote berücksichtigt, die in der Altersteilzeit einen Wert von 0,5 betragen würde. Dieser Wert wird in der Altersteilzeit jedoch tatsächlich auf 0,9 angehoben.

Die Nachteile, die sich bei „normaler“ Teilzeit ergeben würden, werden somit bei Altersteilzeit erheblich abgeschwächt.

Beispiel:

Nach 25 Jahren (300 Monaten) Vollzeitbeschäftigung wird Altersteilzeit für die Dauer von 2 Jahren (24 Monaten) wahrgenommen.

300 (Monate) x 1,0 (Vollzeit-Beschäftigungsquotient)

+ 24 (Monate) x 0,9 (Beschäftigungsquotient für die Altersteilzeit)

= 321,6 : 324 (Gesamtbeschäftigungsmonate)

= 0,99 Gesamtbeschäftigungsquotient

9. Regelungen für das Ende der Altersteilzeit

Das Arbeitsverhältnis endet zu dem in der Altersteilzeitvereinbarung festgelegten Zeitpunkt. Ferner, wenn der Arbeitnehmer eine ungeminderte Altersrente beanspruchen kann. Den Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherungen stehen Leistungen einer Versicherungs-/Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens gleich, wenn der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht bei der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist.

Arbeitnehmer, die nach Beendigung der Altersteilzeit eine Rentenkürzung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente zu erwarten haben, erhalten eine Abfindung nach folgender Maßgabe: Für jeweils 0,3% Abschlag bei der Rente erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung von 5% der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. des Monatsregellohns gegebenenfalls zzgl. Sozialzuschlag bzw. Monatsgrundlohn. Ferner werden in die Berechnung mit einbezogen die ständigen Lohnzuschläge, die dem Arbeitnehmer im letzten Monat vor dem Ende der Altersteilzeit zugestanden hätten, wenn er vollbeschäftigt gewesen wäre.

Die Abfindung wird zum Ende der Altersteilzeit ausbezahlt. Ob und in welcher Höhe durch die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen Rentenabschläge hinzunehmen sind, ist vom jeweiligen Geburtsjahr abhängig und ergibt sich aus den Anlagen zu §41 SGB VI.

10. Checkliste vor der Altersteilzeit

Vor der Inanspruchnahme der Altersteilzeit ist anzuraten, bei den zuständigen Rentenversicherungsträgern Informationen bezüglich des voraussichtlichen Rentenverlaufs einzuholen.

Diese Information wurde vom Vorstand der Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes erarbeitet.

Frühverrentung und Altersteilzeit bei der Stadt Köln

Die Verwaltungskonferenz hat am 24.6.98 beschlossen, die Frühverrentung (frühere 58 er Regelung) und die Altersteilzeit einzuführen. Bei der Frühverrentungsregelung schließen die Beschäftigten zwischen 57 und 64 Jahren einen Auflösungsvertrag mit der Stadt Köln. Bis zum Rentenbeginn ist man zwei Jahre arbeitslos und

erhält im ersten Jahr zum Arbeitslosengeld einen Zuschuß bis zu 90 % und im zweiten Jahr bis zu 85 % des letzten Nettomonatsgehaltes (incl. Urlaubs- und Weihnachtsgeld).

Rentenbezug frühestens ab 60. Lebensjahr.

Vorsicht:

Inzwischen greift das Rentenreformgesetz, so daß lebenslange Rentenabschläge bis zu 18 % (0,3% pro Monat) möglich sind. Außerdem läßt die Dienststelle leider nicht jeden gehen. In der Regel nur dort, wo man die oder eine vergleichbare Stelle unbesetzt lassen kann. Alternativ ist die Wiederbesetzung mit einer Übersollkraft möglich.

Also erst genau ausrechnen lassen, bevor man etwas unterschreibt.

Bei der Altersteilzeit kann der/die Vollzeitbeschäftigte ab dem 55. Lebensjahr seine Arbeitszeit auf 50 % entweder in Teilzeit oder Blockform (2,5 Jahre Arbeit, 2,5 Jahre frei) unter Aufstockung des entsprechend der Arbeitszeit reduzierten Gehaltes auf 83% vertraglich festlegen. Nach Ablauf der 5 Jahre soll laut Tarifvertrag der Beschäftigte in Rente gehen. Die Stadt Köln will aus dem Soll durch einen entsprechenden Vertrag ein „muß“ machen.

Auch hier sind Rentenabschläge nach dem Rentenreformgesetz bis zu 18 % möglich. Daher vor Vertragsabschluß Rente und ZVK genau ausrechnen lassen. Ab dem 60. Lebensjahr hat man einen tariflichen Anspruch auf Altersteilzeit. Der Rentenabschlag ist, wenn überhaupt, nur minimal, da die Altersteilzeit mit 9/10 der vollen Arbeitszeit auf die Rente angerechnet wird.

Für Beamte gibt es leider keine Frühpensionierungsregelung. Die Altersteilzeitregelung wird jedoch entsprechend dem Tarifvertrag übernommen. Für Bundesbeamte gibt es sie seit April 98. Die Länder sträuben sich noch wegen der vielen Lehrer und Polizisten, die diese Regelung wahrscheinlich in Anspruch nehmen werden. Wir hoffen, daß vielleicht ab November 98 diese Regelung auch auf Landesebene eingeführt wird und damit auch für die Beamten der Stadt Köln gilt.

Mitgliederversammlung der Beamten am 24.06.1998

Beamtenausschuß neu gewählt!

Hier spiegelt sich die Vielfalt der Verwaltung wieder!

Die Mitgliederversammlung der Beamten anlässlich der Wahl des Beamtenausschusses am 24.06.1998 erfreute sich reger Teilnahme. Nicht nur die Wahl der Kolleginnen und Kollegen, die sich zukünftig mit den Problemstellungen im Beamtenbereich befassen sollen, sondern auch die Entwicklung des Dienstrechtsreformgesetzes fand aufmerksame Zuhörer an neuer (alter) Versammlungsstätte. Der Raum im Sion war zu klein. Über 60 Kolleginnen und Kollegen ließen sich über die Auswirkungen des Dienstrechtsreformgesetzes und des Versorgungsreformgesetzes von Eckard Schwill, Justitiar der KOMBA NW informieren. Gelegenheit, sich mit den Veränderungen vertraut zu machen.

Nach dem einleitenden Vortrag wurden die Mitglieder des Beamtenausschussesatzungsgemäß für 2 Jahre gewählt. In der Diskussion wurde deutlich, daß der Beamtenausschuß schon seit langem nicht nur Beamten Themen bearbeitet, sondern sich als „kleine“ Denkfabrik für alle aktuellen Verwaltungsthemen betätigt.

In der Wahl konnten sich mit Mehrheit durchsetzen (nachstehend alphabetische Reihenfolge):

| | |
|----------------------|----------------|
| Astrid Berres | PR Dezernat II |
| Helmut Blömecke | 110 |
| Ursula Gewehr | PR Dezernat I |
| Manfred Holzer | 23 |
| Christoph Jahn | 12 |
| Udo Kolberg | 37 |
| Manfred Rieder | 111 |
| Guido Rupsch | 32 |
| Karl Heinz Thieltges | 14 |

Den ausgeschiedenen Mitgliedern Cornelia Ellerhold, Norbert Hahn und Helmut Kieling auch an dieser Stelle herzlichen Dank für ihr Engagement bei der Arbeit im Ausschuß während der vergangenen Wahlperiode.

Wir wünschen dem Ausschuß den Erfolg, den er ohne Zweifel auch in der Vergangenheit für sich verbuchen konnte.

Budgetierung am / ohne Ende ???

Die Budgetierung ist in den vergangenen vier Jahren immer mehr zu einem Meilenstein in der „Neuen Verwaltungsstruktur“ geworden.

Ohne Budgetierung läuft praktisch nichts mehr.

Zwar gehen die einzelnen Kommunalverwaltungen eigene Wege bei der Umsetzung ihrer Verwaltungsreform, aber alle haben inzwischen erkannt: Ohne Budgetierung bleibt eine durchgreifende Verwaltungsreform auf dem Papier und läßt sich nicht umsetzen.

Budget kommt aus dem Französischen und heißt einfach „Haushalt“.

Unter Budgetierung im engeren Sinne versteht man dabei die Einnahmen und Ausgaben, die von den Dezernaten tatsächlich dem Grunde und/oder der Höhe nach beeinflusst werden können. In der Regel wird zu Beginn eines Haushaltsjahres ein Budgetrahmen festgelegt, mit dem alle Aufgaben des Dezernates zu erledigen sind.

Der gemeine Trick bei der Budgetierung ist einfach der, daß der Kämmerer durch ein Begrenzen des Budgetrahmens die Einsparungen vorgeben kann und der/die arme Dezernent/in diese Einsparvorgaben dann umsetzen müssen. Der Kämmerer (hier Herr Böllinger) kann sich dann genüßlich in seinem Sessel zurücklehnen und auf die Vollzugsmeldungen aus den Dezernaten warten. Damit er aber auch die Sparbemühungen seiner Kolleginnen und Kollegen überwachen kann, hat er ein Controlling eingeführt und läßt sich und seinem Kollegen Oberstadtdirektor regelmäßig berichten.

Schlau gedacht - schnell gemacht!

Nach diesem Motto war man besonders in Köln schnell dabei dieses Zauberinstrument einzuführen. Es wurden nicht nur die Sachkosten budgetiert, was übrigens auch zu Stilblüten beispielsweise bei den Telefonkosten führte, sondern den größten Einspareffekt erhoffte man bei der Budgetierung der Personalkosten zu erzielen.

1994 wurde dies Instrument zuerst probeweise und dann ab 1995 im „Echtbetrieb“ eingeführt. Gleichzeitig wurden die Personalkosten auf den Vorjahresstand eingefroren und der bestehende Einstellungsstopp bis auf den Kindertagesstättenbereich verschärft. Und bei diesem Stand sind wir dann heute noch.

Nachdem das Personalkostencontrolling aufgebaut war konnte man die einzelnen Dezernate durch Anziehen der Budgetschraube gezielt zum Abbau von Personal(kosten) zwingen und genüßlich den Hammer auspacken, wenn die Vorgaben nicht erreicht wurden.

Betriebswirtschaftlich gesehen entwickelte sich die Budgetierung zu einem Erfolg - volkswirtschaftlich gesehen endet sie jedoch, das läßt sich jetzt behaupten, in einer Katastrophe. Nahezu 4000 Jobs hat sie gekostet und da beschwerte man sich im Rathaus noch darüber, daß man als Jobkiller bezeichnet wurde. Hier wird nicht grundsätzlich gegen die Budgetierung und ihre Auswirkungen geredet und geschrieben - allein einige Auswirkungen erscheinen unerträglich und lassen uns an dem Erfolg der Systeme zweifeln. Frühzeitig festgestellt sind Korrekturen möglich. Und jeder sollte ja auch seine Chance haben, Korrekturen anzubringen bevor er kritisiert wird - nur er muß es dann auch tun.

Einige Auswüchse, die es gilt in den Griff zu bekommen:

Nicht nur der Abbau der Arbeitsplätze läßt den Jubel über die finanzwirtschaftlichen Anfangserfolge verstummen, auch anscheinend unüberwindbare personalwirtschaftliche Probleme lassen die Budgetierung der Personalkosten immer mehr in einem anderen Licht erscheinen.

Denn um den einzelnen Dezernenten überhaupt erst zu ermöglichen Personalkosten zu sparen, mußte man ihm die Personalhoheit, die bisher zentral bei -11- lag, übertragen. Dies erfolgte unter dem Stichwort „Dezentrale Personalarbeit“.

Das dezernatsübergreifende Umsetzungen immer seltener wurden, darüber haben wir bereits mehrfach ausführlich berichtet. Auch die Ausweisung der Beihilfekosten wurde auf unsere Initiative hin geändert.

Inzwischen wird aber immer deutlicher, daß eine Personalwirtschaft ohne ein bißchen oder ein bißchen mehr zentraler Steuerung offenbar doch nicht so das Gelbe vom Ei zu sein scheint.

Nehmen wir mal als ein Beispiel die stadtweite Leistungsanalyse. Da existiert der Auftrag aus dem Rat, in den nächsten drei Jahren stadtweit eine Leistungsanalyse durchzuführen. Damit nicht nur Papier vollgeschrieben wird, soll die Leistungsanalyse stadtweit auch umgesetzt werden.

Hier einige Resultate der Bereiche, in denen Leistungsanalyse schon fortgeschritten ist:

- 21 - 148 Stellen

- 11 - 80 Stellen

- 32 - 100 Stellen,

die eingespart werden könnten.

Wie soll das weitergehen - ja, wie soll das überhaupt gehen? Diese Liste könnte man in zwei Jahren beliebig fortführen. Wir schätzen, daß insgesamt unter dem Strich ca. 1500 einzusparende Stellen dabei herauskommen könnten. Das größte Problem aber dabei ist: Was macht man aber mit dem freigesetzten Personal und wie geht man mit ihm um?

In der freien Wirtschaft kein Problem. Lean Management nennt man das und setzt die Leute einfach vor die Tür. Leider wird der Begriff eben auch dort falsch verstanden.

Bei uns jedenfalls bis heute ist es Gottseidank (noch ?) nicht so weit.

Aber was ist zu tun?

Die einzelnen Dezernate sind mit der Aufgabe sinnvolle Beschäftigungen zu finden, sicherlich überfordert. Die Möglichkeiten von Personalabbaumaßnahmen wie Altersteilzeit und 58er Regelung reichen gerade vor dem Hintergrund des Rentenreformgesetzes allein nicht aus. Hier genügen auch nicht Programme, wie beispielsweise das Abwaschen von Graphities von öffentlichen und auch privaten Gebäuden.

Stellen Sie sich einmal vor, Sie haben zwanzig Jahre lang überdurchschnittlich gute Leistungen an ihrem Arbeitsplatz gebracht. Durch die Leistungsanalyse und deren organisatorische Auswirkung wird ihnen nun bescheinigt, daß ihr Aufgabengebiet überflüssig und ihre Arbeit damit unsinnig ist. Hier entstehen nicht nur Existenzängste um den Arbeitsplatz sondern hier wird auch ganz massiv am Wertgefühl der Beschäftigten gekratzt. Als Belohnung für ihr langjähriges Engagement dürfen sie nun Graphities abwaschen

Es wird höchste Zeit, daß hier Konzepte entwickelt werden, wo Mitarbeiter nicht nur beschäftigt werden sondern Aufgaben erhalten, die das Selbstwertgefühl erhalten. Mitarbeiter dürfen auch nicht in einem internen zweiten Arbeitsmarkt oder wie sogar in einer VK-Vorlage zu lesen war, in einer internen ABM beschäftigt werden. Das Ergebnis wäre, daß sie bis zu ihrer Pensionierung von einer Aktion zu anderen verschoben werden.

Die KOMBA Gewerkschaft Köln vertritt hier die Meinung, Leistungsanalysen nur dann umzusetzen, wenn diese Voraussetzungen erst alle erfüllt sind und eine handhabbare vernünftige Personaleinsatzplanung vorliegt. Wir wissen aus den Erfahrungen der freien Wirtschaft, aber auch aus eigenen Erfahrungen, daß ein Stellensparquotient immer erreicht wird. Würde man ihn sonst vorgeben? Hier gehören Personalkonzepte her, die sich vorher mit der Planung beschäftigen, und nicht nachher. Alles andere führt nur zu noch mehr Frustration und Unzufriedenheit bei allen Beschäftigten. Die Methode „Es wird sich schon was finden“ ist nur für denjenigen der sucht akzeptabel, nicht für den der wartet.

Unserer Meinung nach können vernünftige Konzepte nur entwickelt werden, wenn Dezernenten in die Pflicht genommen und zentral gesteuert wird. Alles andere führt zu Stückwerken und damit personalwirtschaftlich in die Katastrophe.

Als weiteres Beispiel möchten wir noch die Verhandlungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit nennen.

Im Vorfeld wurde schon Reklame gemacht über alternative Arbeitszeitformen wie Langzeitkonten und Sabbatical. Schaut man aber hinter die Kulissen und stellt Fragen wie „Was macht ein Mitarbeiter, der auf einem Langzeitkonto schon ein halbes Jahr angespart hat, bei einem Dezernatswechsel?“ merkt man wie die Verwaltung ins Schleudern gerät.

Dezentrale Personalarbeit schön und gut - man darf dabei aber nicht aus dem Blick verlieren, daß es sich doch um einen Arbeitgeber handelt. Auch wenn man die Personalverwaltung dezentralisiert muß man gesamtstädtische Ziele, die auch im Interesse der Beschäftigten liegen, formulieren und dafür sorgen, daß sie nicht für Einzelinteressen einzelner Dezernate geopfert werden. Hier ist verstärkt die Verantwortung des Oberstadtdirektors gefordert um zu verhindern, daß die Stadtverwaltung auseinanderfällt und letztendlich damit nicht mehr zu steuern ist. Dies gilt übrigens nicht nur für den Umgang mit Personal.

Wir könnten diese Liste fortführen, tun dies aber nicht, Dies würde nur zu einer weiteren Verunsicherung führen und Bereiche angreifbar machen, die nichts dafür können. Zur Zeit warten 420 Beschäftigte auf einen nutzbringenden und sinnvollen Einsatz innerhalb der Verwaltung. Mit jeder Leistungsanalyse werden es mehr. Wenn schon die „interne ABM“ im Sprachgebrauch eingeführt wird (VK-Vorlage), dann müßte die erste Maßnahme die Schaffung einer Mitarbeitergruppe sein, die sich mit gesamtstädtischen Einsatzmöglichkeiten beschäftigt, diese eruiert und dem innerstädtischen Arbeitsmarkt neu zur Verfügung stellt. Arbeit ist genug da - fragen wir mal den Bürger dieser Stadt.

Beamtenausschuß startet Initiative: Darstellung der Versorgungslasten Damit der Bürger klar sieht!

An den DBB, Bonn 29.06.1998
Differenzierte Betrachtung gefordert

Sehr geehrter Herr Geyer,

die erwartete Kostenexplosion der Versorgungslasten im öffentlichen Dienst, die zur Verabschiedung des Versorgungsreformgesetzes geführt hat, einerseits und die Auswirkungen eines möglichen Regierungswechsels andererseits lassen uns mehr denn je die Notwendigkeit erkennen, eine differenzierte Betrachtung der Versorgungsbezüge nach Versorgungsempfängern (Laufbahn- zu Wahl-/Zeit-Beamten) zu fordern.

Wie der beiliegende Artikel des KStA. v. 08.07.96 zeigt, ist dies kein neues Thema. Es wird täglich aktueller.

Wie es sich zeigt, löst die vielseitig gelobte Neufassung der Gemeindeordnung mit der Abschaffung der Doppelspitze eine nicht geahnte Versorgungstobsucht in den Reihen der Mehrheitsparteien nordrhein-westfälischer Land- und Gemeinderäte aus. Es werden Vorruhestand für Beamte ab 58 Jahren einerseits ohne Finanzierungsvorschläge diskutiert, andererseits werden aktuell Spitzenbeamte aus der Taufe gehoben, die diese Altersgrenze bereits bei der letzten Kommunalwahl überschritten haben und es nun mit Blick auf die Versorgung „geschafft“ haben (zumal man das politische Rodeo z.Zt. ja auch nur 4 Monate aushalten muß).

Es dürften wohl kaum Zweifel bestehen, daß im Bundesinnenministerium allerseits die große „Überraschung“ angeordnet wird, wenn sich im Herbst '98 ggf. die Finanzwirksamkeit eines Regierungswechsels anhand der anschwellenden Versorgungsbezüge zeigt, verursacht durch die vorzeitige Zurruesetzung eines Heeres von parlamentarischen Staatssekretären etc. auf welches eine ggf. neue Regierung auch nicht verzichten mag.

All diese Entwicklungen zeigen, daß dringend festgestellt werden sollte, wie hoch der Anteil der Versorgungsbezüge für Wahl-/Zeit - Beamte (Daten haben ggf. nur die jeweiligen Dienstherrn, ansonsten manuelle Hochrechnung Szenario) gemessen an den Gesamtversorgungslasten liegt und wie sich zur Zeit die prozentuale Verteilung der Versorgungsempfänger nach o.g. Kriterien darstellt.

In jedem Falle ist es an der Zeit der Öffentlichkeit darzustellen, wie sich die Versorgung ausschließlich unter Berücksichtigung der Laufbahn - Beamten darstellen würde, da diese schließlich als Sparschwein für die Misere wieder erhalten sollen.

Es ist uns bewußt, daß derartige Auswertungen sehr zeitintensiv sind und entsprechende Personalkapazität bindet. Dennoch sollten wir den Aufwand nicht scheuen. Neben der Aufklärung der Öffentlichkeit sehen wir hier auch die Möglichkeit, eine Grundlage dafür zu schaffen, künftig die Finanzierungsdiskussionen in andere Bahnen zu lenken und die Entscheidungsträger hinsichtlich einer differenzierten Betrachtung der Versorgungsempfänger und damit der Finanzierungsfrage in die Pflicht zu nehmen.

Angesichts der aufwendigen Ermittlungsarbeiten bieten wir, soweit möglich, unsere Mitarbeit in einer ggf. zu installierenden Projektgruppe an.

In der Hoffnung und Erwartung, daß unsere Anregung sowohl Gehör als auch Unterstützung findet, verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen

Langner - Vorsitzender des KOMBA Ortsverbandes Köln

Sportstätten unter einem Dach?

Die Schlagzeilen der Tageszeitungen nach der letzten Ratsitzung vor den Ferien suggerierten etwas völlig Neues, dabei wird die neue Konzeption der Sportstättenverwaltung schon seit Monaten in den Gremien und in der Verwaltung diskutiert. Jetzt hat sich eine Mehrheit für die Trennung des kommerziellen Sportes vom gemeinnützigen Breitensport ausgesprochen. CDU und GRÜNE haben der schon seit 1 Jahr andauernden Diskussion mit dem Ratsbeschuß ein vorläufiges Ende gesetzt. Vorläufig, denn wirklich entschieden scheint noch nichts.

Für die betroffenen Beschäftigten ist der Zustand allemal unbefriedigt, denn jetzt werden wieder Ängste geschürt und Stimmungen gemacht. Circa 30 Mitarbeiter in der Sportstättenpflege wären nach derzeitigem Sachstand von der Maßnahme, einer Überleitung in die Sportstätten GmbH, betroffen.

Warum das Ganze? Der stadteigenen Sportstätten GmbH, ausgestattet mit einem formidablen Aufsichtsrat, fehlt ein Betätigungsfeld. Hinzu kommt, daß nach Schließung der Sporthalle Mitarbeiter auch hier eine neue Beschäftigung suchen.

Die Verwaltung hat in den letzten Monaten das Für und Wider der Neuorganisation schriftlich erarbeitet. Eine einheitliche Verwaltungsmeinung, die der Oberstadtdirektor zu vertreten hat, wurde nicht gefunden. Wirtschaftler und Sportler waren nicht unter einen Hut zu bringen. So entstand die Situation, daß der Rat in der Sitzung am 23. Juni zwischen 2 vorliegenden gleichberechtigten Lösungen zu entscheiden hatte. Die Mehrheit hat sich dann für die wirtschaftliche Komponente entschieden.

Für die Beschäftigten müssen nun in den nächsten Wochen Zukunftsperspektiven besprochen und ausgehandelt werden. Wir haben den zuständigen Beigeordneten aufgefordert in Vertragsverhandlungen einzusteigen, da wir dringenden Handlungsbedarf sehen. Die Verpflichtung für unsere Mitglieder ist, jetzt umgehend die Rahmenkriterien festzuklopfen. Sollte sich eine andere Lösung abzeichnen: Um so besser. Ein dürfte aber allen Beteiligten klar sein: Einem Wechsel des städtischen Personals in die Sportstätten GmbH wird nur zugestimmt, wenn die Konditionen auch langfristig stimmen. Wir sind optimistisch, das dies erreichbar ist, denn bei allen Wechseln in den letzten Jahren hat sich gezeigt, daß die Arbeitsbedingungen und vertraglichen Vereinbarungen in den Gesellschaften besser sind, als bei der Stadt. Keiner will mehr zurück.

Unsere Aufgabe: sachlich an die Aufgabe rangehen und die Zukunft der Beschäftigten sicher. Ohne Polemik und ohne zusätzlich Ängste zu schüren.

Weitere Informationen zur Beihilfe

Seit der Mitgliederversammlung stehen die Telefone in der Geschäftsstelle nicht mehr still. Das Thema Beihilfe, dies wird hierdurch deutlich, ist eines der größten Anliegen, das unsere Mitglieder derzeit bewegt.

Inzwischen wurden bei der Stadtverwaltung Entscheidungen getroffen, die zu einer Verkürzung der Bearbeitungszeiten führen sollen, deren Auswirkungen aber bis heute nicht spürbar sind. So werden zukünftig Abschlagzahlungen auf zuerwartende Beihilfeleistungen gewährt, wenn erkennbar ist, dass der Beihilfeanspruch über zur Zeit 2000 DM liegt, sowie für Rentner und Pensionäre. Diese Abschlagzahlung wird sofort nach Antragseingang unter dem Vorbehalt der Rückforderung bei unberechtigtem Bezug in Höhe von 40% des Rechnungsbetrages gezahlt.

Hierdurch soll vermieden werden, wie in Einzelfällen inzwischen bekannt wurde, daß der Mahnbescheid vor der Beihilfe beim Patienten ist. Weiter wurde die Allzuständigkeit inzwischen aufgehoben und die Anträge wieder alphabetisch Sachbearbeitern zugeordnet. Es wird dem Dienstleistungsgedanken im Rahmen persönlicher Ansprache Rechnung getragen.

Alle durch uns ergriffenen Initiativen, die auf den Abbau der Rückstände zielen, haben einen Nachteil: Sie sind nicht direkt spürbar. Parallel zu unseren Initiativen hat die CDU im Ausschuß für allgemeine Verwaltung das Thema Beihilfe am 9. Juni auch zur Sprache gebracht.

Die Rechtsabteilung der KOMBA Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen hat mit Schreiben vom 3. Juni 98 den Oberstadtdirektor Herrn Dr. Heugel davon in Kenntnis gesetzt, dass in Widerspruchsverfahren Untätigkeitsklage gegen die Stadt Köln gemäß § 75 VWGO erhoben ist.

Neue Jugendleitung gewählt

Die Mitglieder haben entschieden. Eine neue Jugendleitung wird in den nächsten zwei Jahren die Geschicke in die Hand nehmen und sich vor allem um Ausbildungssituation und die besonderen Anliegen der bis 27jährigen KOMBA Mitglieder bearbeiten. Den Vorsitz der Jugendleitung hat Dino Steuer von der langjährigen Jugendleiterin Mona Wilms übernommen. Die neue Jugendleitung in alphabetischer Reihenfolge:

| | | |
|-----------------|------------|---------------------------------|
| Claudia Dux | R. 5252 | Kassiererin |
| Susanne Fuss | R. 7336 | Beisitzerin |
| Michael Müller | | Beisitzer |
| Axel Pollerhoff | R. 5170 | Stellvertretender Jugendleiter |
| Dino Steuer | R. 4357 | Jugendleiter |
| Ilona Temmen | R. 7336 | Stellvertretende Jugendleiterin |
| Joachim Wolff | R. 5843 | Beisitzer |
| Ralf Zillien | R. 865-224 | Beisitzer |

Seminar für Angestellte in Pflegeberufen

Die KOMBA Gewerkschaft führt am 30. und 31. Oktober 1998 ein Seminar für Angestellte im Pflegedienst der Kranken- und Altenpflege durch.

Neben der allgemeinen Pflegesituation stehen die Bundespflegesatzverordnung, das Diskussionspapier „Reformen im Gesundheitswesen“ und das Haftungsrecht im Vordergrund des Seminars.

Referenten sind die Herren Neffke, Haugrund und Dr. Fenger.

Unterkunft und Verpflegung im Porta Berghotel, Hauptstraße, Porta Westfalica sind frei. Bei Fahrgemeinschaft auch Fahrtkosten übernahme.

Anmeldungen bis 10. August 1998 an die KOMBA Geschäftsstelle,

Telefon 02 21 / 25 704 46, Fax 02 21 / 25 704 49

e-mail komba@komba-koeln.de

Prozess ohne Ende

In der zweiten Instanz beim Oberverwaltungsgericht Münster befindet sich derzeit die Klage gegen die Zusammensetzung des Personalrates im Dezernat VI. Nach der Personalratswahl 1996 hat die KOMBA Köln Unregelmäßigkeiten bei der Wahl festgestellt und die Wahl angefochten. Das Verwaltungsgericht Köln hat am 27. November 1996 die Wahl im Arbeiterbereich für unwirksam erklärt.

Gegen diese Entscheidung wurde vom Personalrat des Dez. VI vor dem Oberverwaltungsgericht Beschwerde eingelegt. Als Begründung nennt der Personalrat den Wegfall des Grünbereichs nach Rezentralisierung. Anhörung in der Sache ist am 7. August, da wir der Auffassung sind, daß die derzeitige Zusammensetzung des Personalrates unrecht mäßig ist.

Methode findet Anklang

Die Methode Zukunftswerkstatt, nach der die KOMBA Personalräte bei der Personalratsschulung in Heidelberg gearbeitet haben, setzt sich immer mehr durch. Die Europäische Union hat sich im Februar in Bremen mit vier Themen beschäftigt, die im Rahmender Zukunftswerkstatt erarbeitet wurden:

Thema 1 Der Mensch und das Datennetz

Thema 2 Infrastruktur und öffentliche Informationsversorgung

Thema 3 Das virtuelle Bürgeramt

Thema 4 Die virtuelle Verwaltung.

Die Ergebnisse der Zukunftswerkstätten werden über die KGST als Dokumentation an die 1500 Mitgliedskommunen weitergeleitet.

SATZUNG

der KOMBA-Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen

- Ortsverband Köln -

I.

Name, Sitz, Zweck, Aufgaben, Aufbau und Mitgliedschaft

§1

Name, Sitz, Zweck, Mitglieder

(1) Der Ortsverband Köln der KOMBA-Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen ist die Fachgewerkschaft im Deutschen Beamtenbund für Beamte und Arbeitnehmer des kommunalen Dienstes. Sein Sitz ist Köln.

(2) Mitglieder können sein Beamte, Angestellte, Arbeiter, die in der Ausbildung stehenden Personen sowie Versorgungs- und Rentenempfänger der Stadtverwaltung Köln und der im Gebiet der Stadt Köln ansässigen Betriebe und Einrichtungen, deren Tätigkeit öffentlichen oder gemeinnützigen Zwecken dient.

(3) Der Ortsverband ist parteipolitisch und konfessionell unabhängig. Eine auf Gewinn gerichtete gewerbliche Betätigung ist ausgeschlossen.

§2

Aufgaben

(1) Der Ortsverband wahrt und fördert die rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und ideellen Berufsinteressen seiner Mitglieder in Zusammenarbeit mit der KOMBA-Gewerkschaft NW.

Die Arbeitsbedingungen der Mitglieder, die unter das Tarifrecht im öffentlichen Dienst fallen, werden durch Abschluß von Tarifverträgen geregelt, die von der KOMBA-Gewerkschaft NW, der Tarifunion im Deutschen Beamtenbund oder der Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes (GGVöD) abgeschlossen werden.

(2) Der Ortsverband fördert die Jugendarbeit durch Zusammenschluß aller jugendlichen Mitglieder bis zum vollendeten 27. Lebensjahr in der KOMBA-Jugend Köln, die gemäß eigener Satzung die Jugendleitung wählt.

(3) Der Ortsverband unterstützt die Personalratsarbeit im Rahmen der Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes.

(4) Der Ortsverband regelt seine Angelegenheiten im Rahmen der in der Satzung der KOMBA-Gewerkschaft NW aufgestellten Grundsätze und der auf ihr beruhenden Beschlüsse.

§3

Mitgliedschaft (Voraussetzung, Aufnahme, Wechsel)

(1) Die Mitgliedschaft kann ohne Altersbegrenzung von den in §1 genannten Personen sowie Beamten und Arbeitnehmern im Ruhestand, die ihren Wohnsitz im Einzugsbereich von Köln haben, und bis zu ihrer Zuruhesetzung in einem aktiven Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis im Sinne des §1 außerhalb Kölns standen, erworben werden.

(2) Aufnahmeanträge sind an den geschäftsführenden Vorstand des Ortsverbandes zu richten, der hierüber entscheidet. Gegen die Ablehnung eines Aufnahmeantrages ist die Beschwerde an den Vorstand, gegen dessen ablehnenden Bescheid die Beschwerde an den nach der Satzung der KOMBA-Gewerkschaft NW hierfür zuständigen Landesvorstand zulässig. Die Frist für die Einreichung der jeweiligen Beschwerden beträgt einen Monat nach Zustellung der Ablehnung.

(3) Die Mitgliedschaft beginnt mit dem ersten Tage des Monats, für den der Beitritt erklärt wird, sofern der Aufnahmeantrag nicht abgelehnt wird.

(4) Alle Mitglieder des Ortsverbandes bis zum vollendeten 27. Lebensjahr sind gleichzeitig Mitglieder der KOMBA-Jugend.

(5) Ein nach dieser Satzung zulässiger Wechsel zu einem anderen Orts- oder Kreisverband oder zu einer Fachgruppe erfolgt durch Überweisung. Der Wechsel in einen anderen Organisationsbereich des Deutschen Beamtenbundes ist dem zuständigen Fachverband mitzuteilen.

§4

Ehrenmitgliedschaft

Mitglieder, die sich durch langjährige Tätigkeit für den Ortsverband besonders verdient gemacht haben, können durch Beschluß der Mitgliederversammlung zu Ehrenmitgliedern, Vorsitzende des Ortsverbandes zu Ehrenvorsitzenden ernannt werden.

Die Beschlußfassung erfolgt in offener Abstimmung.

§5

Beendigung der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft erlischt durch Tod, Austritt, Ausschluß und mit dem Ausscheiden aus einem Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis nach §1, ausgenommen bei Eintritt in den Ruhestand. Im Todesfall geht die Mitgliedschaft auf Antrag auf den überlebenden Ehegatten über.

(2) Der Austritt ist nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Ende eines Kalendermonats möglich. Die Kündigung ist schriftlich an den geschäftsführenden Vorstand des Ortsverbandes zu richten.

(3) Der Ausschluß ist zulässig, wenn ein Mitglied

- der Satzung oder den von den Organen des Ortsverbandes und der KOMBA-Gewerkschaft NW gefaßten Beschlüssen nicht folgt oder den Interessen der Gewerkschaft oder seiner Mitglieder zuwiderhandelt,

- einer konkurrierenden Organisation angehört,

- mit der Zahlung des Beitrages länger als drei Monate trotz schriftlicher Mahnung im Rückstand bleibt.

- seine Wählbarkeit für den Deutschen Bundestag rechtskräftig verloren hat.

(4) Für den Ausschluß gilt §3 (2) sinngemäß.

(5) Gemäß §5 (4) der Satzung der KOMBA-Gewerkschaft NW kann der geschäftsführende Vorstand der KOMBA-Gewerkschaft NW entsprechend tätig werden.

(6) Scheidet ein Mitglied aus den in §5 Abs. 1 genannten Gründen aus, so verliert es alle Rechte aus der Mitgliedschaft ohne Entschädigung.

(7) Der Anspruch auf rückständige Beiträge bleibt bestehen.

§6

Beitrag

Jedes Mitglied zahlt an den Ortsverband Köln einen Beitrag, dessen Höhe und Entrichtung sich nach der von der Mitgliederversammlung beschlossenen Beitragsordnung richtet.

§7

Rechte und Pflichten der Mitglieder

(1) Die Mitglieder sind verpflichtet, Satzungen und Beschlüsse der Organe des Ortsverbandes und der KOMBA-Gewerkschaft NW zu beachten.

(2) Den Mitgliedern wird in Streitfällen, die aus dem Dienst- und Beschäftigungsverhältnis entstehen, Rechtsauskunft und Rechtsschutz nach der Rechtsschutzordnung des DBB-Landesbundes NW gewährt.

II.

Organe

§8

Organe

Organe des Ortsverbandes sind

- die Mitgliederversammlung

- die Delegiertenversammlung

- der Vorstand und

- der geschäftsführende Vorstand.

§9

Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung besteht aus den Mitgliedern des Ortsverbandes.

§10

Delegiertenversammlung

(1) Die Delegiertenversammlung besteht aus

- a) den Mitgliedern des Vorstandes nach §12 (1)
- b) den Personal-/Betriebsratsmitgliedern, soweit sie Mitglieder der KOMBA-Gewerkschaft sind
- c) den KOMBA-Vertrauensleuten der Personal-/Betriebsratsbereiche (s. hierzu Richtlinien für die Arbeit der Vertrauensleute).

(2) Die Delegiertenversammlung wählt, nach Gruppen getrennt, die Kandidaten für die Wahl zum Gesamtpersonalrat.

§11

Örtliche Mitgliederversammlungen

(1) Mindestens einmal jährlich soll eine Mitgliederversammlung in den örtlichen Personal-/Betriebsratsbereichen stattfinden.

(2) Diese Mitgliederversammlungen wählen, nach Gruppen getrennt, die Kandidaten für die örtlichen Personal-/Betriebsratswahlen.

§12

Vorstand

(1) Der Vorstand besteht aus

- dem geschäftsführenden Vorstand,
- den Vorsitzenden des Angestellten-, Arbeiter- und Beamtenausschusses,
- dem Leiter des Informations- und Kulturkreises
- dem Kassierer und
- 9 Beisitzern.

(2) Es muß mindestens je ein Beisitzer der Gruppe der Angestellten, Arbeiter, Beamten und Rentner/Versorgungsempfänger angehören.

(3) Ergibt sich bei der Wahl der Beisitzer Stimmgleichheit auf dem letzten zu berücksichtigenden Platz der Kandidatenliste so erhöht sich die Zahl der Beisitzer entsprechend.

§13

Geschäftsführender Vorstand

(1) Der geschäftsführende Vorstand besteht aus

- dem Vorsitzenden,
- fünf stellvertretenden Vorsitzenden,
- dem Jugendleiter.

Die Reihenfolge der Stellvertretung wird durch Vorstandsbeschluß geregelt.

(2) Es muß mindestens je ein stellvertretender Vorsitzender der Gruppe der Angestellten, Arbeiter, Beamten angehören.

(3) Der Jugendleiter kann sich im Falle der Verhinderung, durch ein anderes Mitglied der Jugendleitung stimmberechtigt vertreten lassen.

(4) Der geschäftsführende Vorstand kann sachkundige Mitglieder als Berater zu den Sitzungen hinzuziehen.

III.

Ausschüsse, Streikleitung, Arbeitsgruppen, Vertrauensleute, Fachkommissionen

§14

Ausschüsse, Streikleitung

(1) Die Angestellten, Arbeiter und Beamten wählen in getrennten Mitgliederversammlungen je 9 Mitglieder in ihren Ausschuß auf die Dauer von 2 Jahren.

(2) Die Ausschüsse wählen aus ihrer Mitte

- a) einen Vorsitzenden,

b) einen stellvertretenden Vorsitzenden,

c) einen Schriftführer.

(3) Die Ausschüsse vertreten die besonderen Interessen der Angestellten, Arbeiter und Beamten in Übereinstimmung mit dem geschäftsführenden Vorstand.

(4) Die Ausschüsse können sachkundige Mitglieder als Berater zu den Sitzungen hinzuziehen.

(5) Der Angestellten- und der Arbeiterausschuß bilden für die jeweilige Wahlperiode gemeinsam die örtliche Streikleitung, die aus mindestens 9 Mitgliedern bestehen muß.

§15

Vertrauensleute

(1) KOMBA-Vertrauensleute in den Ämtern, Abteilungen und Betrieben des Organisationsbereiches des KOMBA-Ortsverbandes Köln stellen den notwendigen Meinungs- und Informationsaustausch zwischen dem Vorstand und den KOMBA-Mitgliedern sicher. Die Vertrauensleute unterstützen und ergänzen die Tätigkeit der Personal-/Betriebsratsmitglieder, und wählen für jeden Personal-/Betriebsratsbereich einen Sprecher.

(2) Die Sprecher für die Personal-/Betriebsratsbereiche wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden. (Vertrauensleutesprecher)

(3) Einzelheiten über die Aufgaben der KOMBA-Vertrauensleute und die organisatorischen Regelungen enthalten die Richtlinien für Vertrauensleute der KOMBA-Gewerkschaft, die vom Vorstand zu erlassen sind.

§16

Fachkommissionen

(1) Für die Behandlung sonstiger Fachfragen können vom Vorstand Fachkommissionen gebildet werden.

(2) Sitzungen sind im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden des Ortsverbandes einzuberufen. Dieser oder ein Beauftragter ist teilnahmeberechtigt.

(3) Die Bestimmungen des §21 der Satzung finden entsprechend Anwendung.

IV.

Aufgaben und Geschäftsführung

§17

Mitgliederversammlung

(1) Jährlich ist eine Mitgliederversammlung durchzuführen. Sie hat insbesondere folgende Aufgaben.

1. Entgegennahme des Geschäftsberichtes und des Berichtes über die Jugendarbeit,

2. Entgegennahme des Kassenberichtes und des Rechnungsprüfungsberichtes,

3. Entlastung des Vorstandes.

(2) Die Mitgliederversammlung wählt in getrennten Wahlgängen auf die Dauer von 4 Jahren:

a) den Vorsitzenden,

b) fünf stellvertretende Vorsitzende,

c) einen Kassierer,

d) einen stellvertretenden Kassierer,

e) den Leiter des Informations- und Kulturkreises,

f) neun Beisitzer für den Vorstand gem. §12,

g) zwei Rechnungsprüfer und zwei stellvertretende Rechnungsprüfer

Die Amtszeit verlängert sich bis zum Tage der Neuwahl. Wiederwahl ist zulässig.

Anschließende Wiederwahl der Rechnungsprüfer ist nur einmal zulässig. Die Rechnungsprüfer dürfen dem Vorstand oder einem Ausschuß nicht angehören.

(3) Die Mitgliederversammlung wählt die Delegierten für den Gewerkschaftstag, soweit sie nicht geborene Delegierte sind. Geborene Delegierte sind Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes. Gastdelegierte werden vom Vorstand bestimmt.

(4) Mitgliederversammlungen sind spätestens zwei Wochen vorher unter Angabe der Tagesordnung schriftlich durch den Vorsitzenden einzuberufen.

Außerordentliche Mitgliederversammlungen sind spätestens 14 Tage nach Beschlußfassung im Vorstand unter Angabe der Tagesordnung schriftlich durch den Vorsitzenden einzuberufen. Auf Antrag von mindestens 100

Mitgliedern muß eine außerordentliche Mitgliederversammlung unter Angabe der Tagesordnung einberufen und innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Eingang des Antrages durchgeführt werden.

(5) Die in der Eingruppierungsverordnung des Landes NW aufgeführten, mit Landesbeamten nicht vergleichbaren Beamten, dürfen nicht in den Vorstand gewählt werden. Bei Abstimmungen haben sie kein Stimmrecht, soweit Arbeitnehmerinteressen berührt werden.

§18

Vorstand

(1) Der Vorstand regelt alle wichtigen und grundsätzlichen Angelegenheiten, soweit nicht die Mitgliederversammlung zuständig ist. Er entscheidet über Beschwerden, sofern nichts anderes vorgesehen ist.

(2) Der Vorstand arbeitet zur Sicherung der gewerkschaftlichen Beteiligung nach dem Landespersonalvertretungsgesetz mit den Personalräten vertrauensvoll zusammen.

(3) Sitzungen des Vorstandes sind nach Bedarf, mindestens viermal jährlich, durch den Vorsitzenden nach Beratung mit dem geschäftsführenden Vorstand unter Bekanntgabe der Zeit, des Ortes und der Tagesordnung einzuberufen. Eine Sitzung des Vorstandes muß auf Antrag eines Drittels seiner Mitglieder spätestens innerhalb drei Wochen nach Eingang des Antrages stattfinden.

(4) Der Vorstand darf keine Verbindlichkeiten eingehen, durch die die Mitglieder mit ihrem persönlichen Vermögen verpflichtet werden.

(5) Die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder ist ehrenamtlich. Auslagen und Kosten, die durch die Erledigung der übernommenen Geschäfte entstehen, sind nach einer vom Vorstand zu beschließenden Regelung zu erstatten. Pauschalierung ist zulässig.

(6) Für rechtsgeschäftliche Verpflichtungen des Ortsverbandes haften die Mitglieder nur mit dem Vermögen des Ortsverbandes.

§19

Geschäftsführender Vorstand

(1) Der geschäftsführende Vorstand führt die laufenden Geschäfte und legt der Mitgliederversammlung jährlich einen Geschäftsbericht und einen Kassenbericht vor.

(2) Sitzungen des geschäftsführenden Vorstandes sind nach Bedarf durch den Vorsitzenden unter Bekanntgabe der Tagesordnung einzuberufen.

§20

Vorsitzender

(1) Der Vorsitzende leitet die Mitgliederversammlungen, die Delegiertenversammlungen und die Vorstandssitzungen. Er vertritt den Ortsverband in allen Angelegenheiten.

(2) Bei Verhinderung des Vorsitzenden haben die Stellvertreter die gleichen Rechte und Pflichten.

§21

Mehrheiten, Beschlußfähigkeit, Niederschriften

(1) Beschlüsse der Organe des Ortsverbandes werden mit Stimmenmehrheit der Anwesenden gefaßt. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung. Satzungsänderungen bedürfen einer Zweidrittel-Mehrheit der in der Mitgliederversammlung anwesenden Mitglieder.

(2) Die Organe sind beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend sind. Sitzungsgemäß einberufene Mitgliederversammlungen sind in jedem Fall beschlußfähig.

(3) Über Verhandlungen und Beschlüsse der Organe sind Niederschriften zu fertigen, die vom einem Protokollführer und dem Verhandlungsleiter zu unterzeichnen sind.

§22

Wahlverfahren

(1) Gewählt wird durch Handaufheben, es sei denn, ein Mitglied beantragt geheime Wahl. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält.

(2) Scheiden Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes, des Vorstandes oder der Ausschüsse aus, werden ihre Nachfolger in der nächsten Mitgliederversammlung gewählt.

§23

Rechnungsprüfung

- (1) Aufgabe der Rechnungsprüfer ist es, die Haushalts- und Kassenführung sowie die Vermögensverwaltung zu überwachen und mindestens einmal im Jahr eine unvermutete Kassenprüfung durchzuführen. Außerdem ist jeder Jahresabschluß zu prüfen. Ihre Tätigkeit üben sie immer gemeinsam aus.
- (2) Über jede Prüfung ist eine Niederschrift zu fertigen, die von den Rechnungsprüfern und dem Kassierern zu unterzeichnen und dem Vorstand vorzulegen ist. Über ihre gesamte Prüfungstätigkeit haben sie der Mitgliederversammlung einen Schlußbericht vorzulegen.

§24

Geschäftsjahr

Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

V.

Verhältnis zur KOMBA-Gewerkschaft NW und zu anderen Organisationen

§25

Zusammenarbeit mit übergeordneten Verbänden und anderen Organisationen

- (1) Die in der Satzung genannten Aufgaben sind in Zusammenarbeit mit der KOMBA-Gewerkschaft NW und dem DBB-Kreisverband zu erfüllen.
- (2) Der geschäftsführende Vorstand ist berechtigt, auch mit anderen Organisationen und Einrichtungen in Verbindung zu treten, wenn es dem Gewerkschaftszweck dient.

§26

Zusammenarbeit mit der KOMBA-Gewerkschaft NW

- (1) Der Ortsverband bedient sich des Rates oder der Unterstützung der KOMBA-Gewerkschaft NW in Angelegenheiten von grundsätzlicher oder besonderer Bedeutung.
- (2) Rechtsschutzanträge und Ersuchen um Rechtsauskünfte von Mitgliedern sind der KOMBA-Gewerkschaft NW unverzüglich weiterzuleiten, wenn örtliche Bemühungen erfolglos verlaufen sind.
- (3) Eingaben von Mitgliedern, die besondere Bedeutung haben, sollen der KOMBA-Gewerkschaft NW zugeleitet werden, wenn sie örtlich nicht erledigt werden können.

§27

Informationen der KOMBA-Gewerkschaft NW

Der geschäftsführende Vorstand des Ortsverbandes ist verpflichtet, die KOMBA-Gewerkschaft NW über wichtige Angelegenheiten zu unterrichten. Hierzu gehören insbesondere

1. die regelmäßige Übersendung der Geschäftsberichte,
2. die Beantwortung von Rundschreiben und Einzelanfragen der KOMBA-Gewerkschaft NW
3. die Mitteilung der Ergebnisse der Personal-/Betriebsratswahlen,
4. die Übersendung von Einladungen zu Mitgliederversammlungen,
5. die Berichterstattung über durchgeführte Veranstaltungen und erzielte Erfolge,
6. die Führung eines Mitgliederverzeichnisses, die Vorlage der monatlichen Beitragsabrechnung und Mitgliederstatistik,
7. die Mitteilung über Veränderungen im Mitgliederverzeichnis,
8. die Mitteilung über Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstandes,
9. die Übersendung von Veröffentlichungen der örtlichen Presse oder anderer Einrichtungen, die das Ansehen der Gewerkschaft und des öffentlichen Dienstes herabsetzen, soweit er hiervon Kenntnis erhält.
10. die Benachrichtigung der KOMBA-Gewerkschaft NW über die beabsichtigte Ablehnung eines Aufnahmeantrages oder den Ausschluß eines Mitgliedes unbeschadet der Bestimmungen der §§3 und 5 dieser Satzung.

§28

Teilnahmerecht von Vertretern der KOMBA-Gewerkschaft NW

Vertreter der KOMBA-Gewerkschaft NW können an Veranstaltungen des Ortsverbandes teilnehmen.

VI.

Schlußbestimmungen

§29

Vermögensanfall

Im Falle der Auflösung des Ortsverbandes fällt sein Vermögen an die KOMBA-Gewerkschaft NW. Über die Auflösung des Ortsverbandes kann nur die Mitgliederversammlung mit Zweidrittel-Mehrheit der mindestens zur Hälfte anwesenden Mitglieder beschließen.

§30

Inkrafttreten

(1) Diese Satzung wurde in der Mitgliederversammlung am 25.11.1991 beschlossen und tritt mit Beschlußfassung in Kraft.

(2) Die in der Mitgliederversammlung am 26.04.1989 beschlossene Satzung ist hiermit abgelöst.

BEITRAGSORDNUNG

der KOMBA-Gewerkschaft Nordrhein-Westfalen - Ortsverband Köln -

§1

Beitragspflicht

(1) Die Mitglieder haben für die gewerkschaftliche Tätigkeit der KOMBA-Gewerkschaft und ihrer Dachorganisation einen monatlichen Mitgliedsbeitrag an die KOMBA-Gewerkschaft - Ortsverband Köln - zu entrichten.

(2) Eine besonderer Beitrag für die Mitgliedschaft in der KOMBA-Jugendgruppe wird nicht erhoben.

§2

Beitragsordnung der KOMBA-Gewerkschaft NW

Die Beitragsordnung der KOMBA-Gewerkschaft NW findet sinngemäße Anwendung.

§3

Beitragshöhe

(1) Der monatliche Beitrag beträgt für Mitglieder im aktiven Dienst 0,8 Prozent

a) bei Beamten vom jeweiligen Anfangsgrundgehalt zuzüglich allgemeiner Zulage, höchstens jedoch wie bei vergleichbaren Angestellten;

b) bei Angestellten von der jeweiligen Anfangsgrundvergütung zuzüglich Ortszuschlag Stufe 1 und allgemeiner Zulage;

c) bei Arbeitern vom Monatstabellenlohn Stufe 1 zuzüglich der allgemeinen Zulagen;

d) bei Beamtenanwärtern und Auszubildenden vom jeweiligen Anwärtergrundbetrag bzw. von der Auszubildendenvergütung.

(2) Für Teilzeitbeschäftigte wird der Beitrag entsprechend der tatsächlichen Wochenarbeitszeit bemessen; mindestens sind aber 10,50 DM monatlich zu zahlen.

(3) Versorgungsempfänger und Rentner zahlen 60 Prozent, Hinterbliebene 50 Prozent des Beitrags eines vergleichbaren Mitglieds im aktiven Dienst, mindestens aber 10,50 DM monatlich. Bei Rentnern und deren Hinterbliebenen wird die jährliche Anpassung entsprechend der prozentualen Rentenerhöhung vorgenommen.

(4) Für Beurlaubte ohne Arbeitseinkommen und Eltern im Erziehungsurlaub wird der Beitrag auf monatlich 5,- DM festgesetzt.

(5) Der Höchstbeitrag entspricht dem Beitrag der Besoldungsgruppe A 16 BBesG, höchstens jedoch der Gehaltsgruppe BAT 1.

(6) Der Beitrag wird auf volle 0,10 DM abgerundet.

§4

Beitragsbefreiung

- (1) Die Mitgliedschaft in der KOMBA-Gewerkschaft wird beitragsfrei weitergeführt
- a) bei Wehrpflichtigen für die Dauer des Wehrdienstes bzw. eines Wehersatzdienstes,
 - b) bei Kranken ohne Arbeitseinkommen,
- (2) In besonderen Einzelfällen kann der geschäftsführende Vorstand auf Antrag eine Beitragsbefreiung bzw. Beitragsreduzierung beschließen.

§5

Zahlungsweise

- (1) Der Mitgliedsbeitrag ist monatlich im voraus zu entrichten.
- (2) Mitgliedsbeiträge sollen grundsätzlich durch Abzug vom Gehalt oder Lohn entrichtet werden. Mitglieder, die nicht am Gehaltsabzugsverfahren teilnehmen können oder wollen, zahlen die Beiträge im Lastschrifteinzugsverfahren oder durch Einzelüberweisung an den Ortsverband.

§6

Änderung der Beitragsordnung

Änderung dieser Beitragsordnung bedürfen der Beschlußfassung durch die Mitgliederversammlung.

§7

Inkrafttreten

Gem. §6 der Satzung der KOMBA-Gewerkschaft - Ortsverband Köln - wurde diese Beitragsordnung in der Mitgliederversammlung am 04. 05. 1998 beschlossen. Sie löst die am 10. 03. 1997 beschlossene Beitragsordnung ab und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.