



Aus dem Inhalt:

Leitartikel

komba für
gerechte
Behandlung aller
Beschäftigten

komba-intern

Seminar 2013
Mitglieder-
Versammlung

komba-aktuell

Demos und
Proteste

komba vor Ort

Servicedienst
Arbeitsmedizin und
Arbeitssicherheit

komba Jugend

FHSöV
Bachelor of Laws,
JAV-Wahlen



Alles im Lot ?

STOLZ. WIE RIEDLS.



Ins neue Eigenheim und nach Lust und Laune feiern.

Mit Ideal Bausparen von Wüstenrot können Sie sich den Traum vom Eigenheim schneller als gedacht erfüllen. Und das mit einem sagenhaft günstigen Darlehen schon ab **1,6%**¹⁾.

Profitieren Sie dabei von den exklusiven Vorteilsbedingungen für dbb-Mitglieder beim Bausparen und bei der Baufinanzierung:

- Halbe Abschlussgebühr beim Bausparen
- 0,3% Zinsvorteil für Baufinanzierungen

Sprechen Sie mit mir

Iris Klütsch
Beauftragte öffentlicher Dienst
Telefon 0212-204016 - Mobil 0171-1261742
iris.kluetsch@wuestenrot.de

Wüstenrot – eine Bausparkasse
für den öffentlichen Dienst.

Partner im
dbb vorsorgewerk

1) Ideal Bausparen Tarifvariante Finanzierer (B/F 1,6%). Beispiel: 30 000 Euro Bausparsumme, Nettodarlehensbetrag 15 000 Euro, Sollzinssatz gebunden (fest) 1,6% p.a., monatlicher Zins- und Tilgungsbeitrag 300 Euro (10% der Bausparsumme), sonstige Kosten: halbe Abschlussgebühr 150 Euro (0,5% der Bausparsumme), Kontogebühr 9,20 Euro p.a., effektiver Jahreszins 1,95% ab Zuteilung. Die reduzierte Abschlussgebühr gilt nur für dbb-Mitglieder und deren Angehörige.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn Sie diese erste Ausgabe der KN des Jahres 2013 in den Händen halten können wir schon wieder auf einige Ereignisse in der Gewerkschaftsarbeit zurückblicken, die uns Mut machen aber auch auf solche die enttäuschend verlaufen und die Wut machen.

Im Rückblick auf das letzte Jahr, den wir auf der diesjährigen Mitgliederversammlung gehalten haben (siehe Seite 6), wurde deutlich, dass wir in 2012 viel bewegt haben. Und auch in 2013 haben wir schon was erreicht (siehe Seite 5) was z.B. die Übernahme von Nachwuchskräften angeht. Auch die weitere Steigerung unserer interaktiven Kommunikation mit unseren Mitgliedern im Rahmen unseres Internetauftritts gehört sicherlich zu den Highlights des laufenden Jahres (siehe Seite 5).

Getrübt wird die aktuelle Lage leider durch die völlig irrwitzige Idee des Landes die Kommunalbeamtinnen und –beamten größtenteils von der Einkommensentwicklung abzukoppeln. Über die Folgen eines solchen Verhaltens lesen Sie auf Seite 18.

Doch trotz aller Enttäuschung über die momentane Lage sollten wir nicht den Kopf in den Sand stecken – wer nicht mehr kämpft hat schon verloren. Ich bin daher sehr dankbar dafür, dass viele von Ihnen uns z.B. bei der Großdemo in Düsseldorf oder bei der eindrucksvollen und lautstarken Protestveranstaltung in Köln anlässlich eines SPD-Frühjahrsempfangs engagiert unterstützt haben (siehe Seite 7).

Auch die Presse scheint auf der Seite der Vernunft zustehen (siehe auch Pressespiegel auf Seite 19) – viele Kommentare der örtlichen und überörtlichen Printmedien machten deutlich, dass Gehaltskürzungen dauerhaft keine Lösungen sind, um politische Fehler und Versäumnisse der Vergangenheit auszuräumen.

Zum Schluss möchte ich Ihnen noch zwei Artikel ans Herz legen, die ebenfalls lohnenswert zum Lesen sind:

- auf Seite 10 finden Sie interessante Informationen über die neue **Ausbildung im nichttechnischen gehobenen Beamten-dienst**
- und auf Seite 13 schließen wir an eines unserer diesjährigen Kernthemen an: die Sicherheit in den Verwaltungsgebäuden. Diesmal stellen wir Ihnen den **Konzerndienst Arbeitsmedizin und –sicherheit** vor.

Also viel Spaß beim Weiterlesen!!!

Ihr
Jürgen Alberman

Grußwort

3

LEITARTIKEL

Gerechte Behandlung aller Beschäftigten bei der Stadt Solingen

komba-Erfolg

4, 5

kombaAktuell

Die ersten Monate 2013

6, 7

Internet-Forum

8

kombaJugend

Wahlaufruf zur JAV

9

Bachelor of Laws an der FHÖV

10, 11

Mit der JAV nach Hamburg

12

Komba vor Ort

Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit

13-18

kombaSenioren/50plus

Angebote der Fachgruppe

18

kombaPressespiegel

19

kombaIntern

Über uns

20

Herausgeber:

komba gewerkschaft solingen
Geschäftsstelle Burgstraße 88
V.i.S.d.P.: Jürgen Alberman, Vors.

Redaktion:

Jürgen Alberman,
Martin Hückeler,
Reiner Slatner
Armin Rüttler, Redaktionsleiter

Fotos:

Armin Rüttler,
Frank Hassel
Martin Hückeler,
Sebastian Püttmann
AK JAV-Wahlen
Titel: Armin Rüttler
Layout: AmTR

komba kämpft für gerechte Behandlung aller Beschäftigten bei der Stadt Solingen

Landesregierung bricht ihr Wort

In 2012 haben wir eindrucksvoll und erfolgreich dafür gekämpft, dass die Tarifbeschäftigten bei der Stadt Solingen von der allgemeinen Einkommensentwicklung nicht abgekoppelt wurden. Mit einer gewissen Erwartungshaltung gingen wir dann in die Tarifverhandlungen der Länder, deren Ergebnisse sich ja seit der Föderalismusreform auf die Besoldung der Kommunalbeamtinnen und – beamten auswirkt. Auch wenn dieses Tarifergebnis – wiederum auch erst wieder durch massives Auftreten der Beschäftigten erreicht – nicht zu Freudenjubiläum Anlass gab, so war doch zu hoffen, dass die im ehemaligen Koalitionsvertrag der Minderheitsregierung Rot/Grün versprochene Gleichbehandlung aller Beschäftigten (also auch der Beamtinnen und Beamten) erfüllt wird. Doch genauso wie die schwarz/gelbe Vorgängerregierung wurden wir massiv enttäuscht. **Versprochen = Gebrochen!!!**

Auch wenn wir froh darüber sind, dass zumindest für die Kolleginnen und Kollegen bis zur Besoldungsgruppe A 10 das Tarifergebnis zeit- und inhalts- gleich übertragen wird, so bleibt doch Wut und Unverständnis über die Schlechterstellung aller Beamtinnen und Beamten ab der Besoldungsgruppe A 11. Auch die vergleichbare Schlechterstellung der pensionierten

Kolleginnen und Kollegen löst mehr als Kopfschütteln aus.

Wir sind überzeugt davon, dass diese Verhaltensweise auch eine Rolle bei künftigen Wahlentscheidungen haben wird – dies hat die Rüttgers-Regierung schmerzlich spüren müssen.

Personalwirtschaftlicher Irrweg

Dabei hat die Landesregierung nur die Haushaltslage des Landes im Blick gehabt und völlig ausgeblendet, dass z.B. in Solingen die Beamtinnen und Beamten durch einen massiven Stellenabbau, mehrere Beförderungsstops und den massiven



Abbau sozialer Leistungen bereits einen hohen Sparbeitrag für den Haushalt der Stadt erbracht haben. In den Kommunen besteht generell eine ganz andere Ausgangslage als in den Ländern.

Gleichzeitig werden Beamtinnen und Beamte in den unterschiedlichen Laufbahngruppen auseinanderdividiert und die bestehenden Unterschiede zwischen den Besoldungsgruppen minimiert.

Dies wird sich z. B. schon im Wechsel zwischen A10 und A 11 auswirken, denn der Anreiz, für die A 10 Beamten eine Führungsaufgabe mit der A 11 Besoldung zu übernehmen, wird immer kleiner. Viele werden sich künftige sagen

„Warum mir den Stress antun für so wenig Geld mehr?“.

Ergo: Wer schwierige Aufgaben anpackt, überdurchschnittliches Engagement erbringt und einen damit automatisch verbundenen höheren Arbeitseinsatz leistet, wird also nicht belohnt sondern bestraft.

Das Land setzt damit eine Besoldungspolitik fort, in der der Dienst in den Beamtenlaufbahnen ein weiteres Mal unattraktiver wird. Und schlimmer noch: Die Konsequenzen sind für die Dienstleistungsqualität der Kommunen beträchtlich, denn dadurch werden Fachkräfte noch schwerer zu finden sein als bisher. Motivation und Arbeitsfreude erleiden erneute Rückschläge. Bewerbungen auf Leitungsfunktionen verlieren ihren Reiz.

Dies ist ein schwerer Schlag für eine zukunftsorientierte Personalentwicklung bei der Stadt Solingen, die darauf ausgerichtet sein muss, Menschen für

herausfordernde Aufgaben zu gewinnen, die in den nächsten Jahren durch das Ausscheiden der jetzigen Stelleninhaber neu zu besetzen sind.

Forderungen

Die komba gewerkschaft wird dem nicht tatenlos zusehen:

- Der Deutsche Beamtenbund und seine Fachgewerkschaften (zu denen auch die komba gewerkschaft gehört) werden durch eine gezielte **Nadelstichpolitik** nicht locker lassen. Viele Aktionen sind schon geplant an denen sich die komba gewerkschaft solingen beteiligt hat bzw. sich beteiligen wird.
- Wir fordern die Abkopplung der Beamtenbesoldung in den Kommunen von den Tarifergebnissen der Landesbediensteten. Wir wollen endlich wieder **den Bundesbeamten gleichgestellt** werden, die seit Jahren eine

Übernahme der Verhandlungsergebnisse für die kommunalen Tarifbeschäftigten erleben dürfen.

- Wir fordern den Oberbürgermeister auf, das **Thema auf die Tagesordnung** zu nehmen und sich dafür einzusetzen, dass die Schieflage und Ungerechtigkeit zwischen Land und Kommunen bewusst gemacht und aufgehoben wird.
- Wir hoffen, dass der Verwaltungsvorstand den Ernst der Lage erkennt und neu darüber nachdenkt, die **bereits erfolgten sozialen Einschnitte für die Solinger Beschäftigten zurückzunehmen**. Damit meinen wir z.B. das neue Stellenbewertungssystem, das dazu führt, dass viele Planstellen der Beamten abgewertet werden. Wir fordern ein System, das die Solinger Verhältnisse berücksichtigt und das insbesondere den jungen Menschen Entwicklungsperspektiven verschafft. Die Lösung

dieses Problems ist auch nicht mit kleinen Reparaturmaßnahmen herbeizureden – das ganze System gehört auf den Prüfstand wenn man überhaupt noch Leistungsanreize bieten will.

Wir fordern die **Rücknahme** des Plans, **Parkplatzgebühren** zu erheben und wir fordern den **Erhalt der Kantine in Ohligs und des Kontors in Solingen** mit ausreichenden Öffnungszeiten. All diese vom Vorstand zu verantwortenden Verschlechterungen treffen die Beamtinnen und Beamten in einer Zeit der vom Land herbeigeführten Gehaltskürzung (kein Inflationsausgleich) zusätzlich. Das sind Stellschrauben, die der Verwaltungsvorstand sofort selbst bedienen kann, wenn er es mit der Mitarbeiterorientierung ernst meint.

komba-Erfolg

In den letzten Jahren mussten wir erleben, dass junge Nachwuchskräfte in Solingen zwar die mittlere oder gehobene Beamtenausbildung absolvieren durften, aber nach der Ausbildung nur als Tarifbeschäftigte übernommen wurden.

Dies haben wir deutlich sowohl beim Personalchef als auch beim Oberbürgermeister bemängelt. Dabei haben wir auf die Berufswünsche von talentierten und motivierten jungen Menschen verwiesen, die gerne die Beamtenlaufbahn einschlagen wollen. Verwiesen haben wir aber auch auf die Einstellungs- und Übernahmepolitik anderer Kommunen und öffentlicher Dienstherren, die uns die guten Leute „vor der Nase wegschnappen“. Wir bleiben dann auf den immensen Ausbildungskosten sitzen und die anderen Dienstherren reiben sich die Hände.

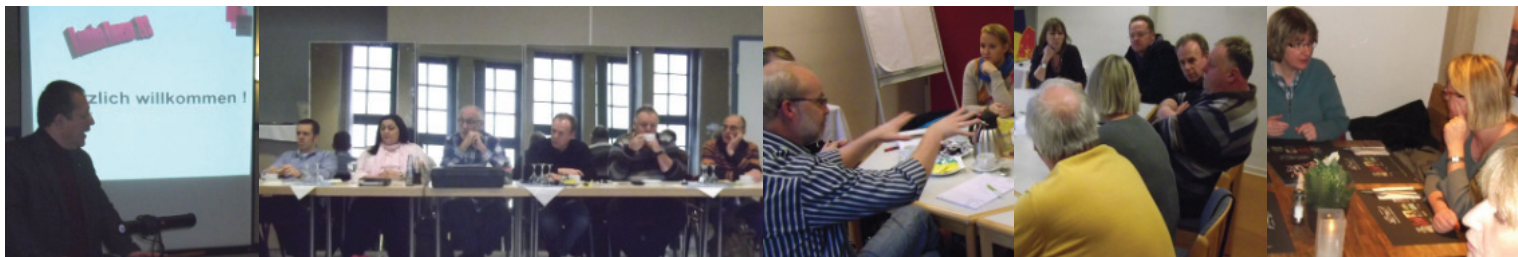
So konnte es nicht weiter gehen. Inzwischen hat der Oberbürgermeister sein uns gegebenes Versprechen wahr gemacht, nach der Genehmigung des städtischen Haushalts und des Haushaltssanierungsplans dieses Vorgehen zu überdenken.

Ab sofort werden nun alle Beamtenanwärter im gehobenen Dienst wieder als Beamte übernommen. Im Bereich des mittleren Dienstes macht man das nur noch abhängig von der Abschlussnote (mindestens befriedigend).

Man sieht – gute Argumente setzen sich durch – und davon hat die komba gewerkschaft genug.

Schon In den ersten Monaten dieses Jahres hatte die komba gewerkschaft ein volles Programm. Wir haben einige Bilder und wenig Text für sie auf den nächsten Seiten zusammengefasst.

Belastend für die Beamten war und ist das Verhalten der Landesregierung, Stichwort hier, die Übernahme oder besser die Nichtübernahme des Tarifergebnisses für die Tarifbeschäftigten des Landes.



Das Jahr 2013 begann für die komba-Aktivitäten mit dem **traditionellen Seminar**, wieder in der Festhalle Ohligs am 1. und 2. Februar.

Ein dichtes Programm mit Vorträgen, Arbeitsgruppen und Vorstellung der Ergebnisse hielten die Teilnehmer an dem Wochenende „auf Trapp“.

Die Tarif- und Besoldungssituation im ÖD und Neugründung von der Nahverkehrsgewerkschaft waren überörtliche Themen, deren Auswirkungen sich voll vor Ort auswirken. Daher auch die Überprüfung des eigenen Standortes, der örtlichen Organisationsstruktur. Ein weiterer Schwerpunkt war die anstehende Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung im Juni.

Engagierte Kandidatinnen und Kandidaten entwickelten mit „alten Hasen“ Konzepte für die Wahl und Inhalte.

Schon gewesen- dabei gewesen?

Fast nahtlos fügte sich am 7. Februar die **Altweiberfete** in der Cobra an. Losgelöst vom Alltagsstress und in gelockerter fröhlicher Atmosphäre bewegten sich Kolleginnen und Kollegen auf dem Altweiber-Ball nach der Musik und freuten sich auch über die vielen aufwendig kostümierten Teilnehmer. Wie auf dem Foto zu erkennen ist, fühlte sich unser „Chef“ OB Feith wohl im Kreise seiner Mitarbeiter.

Zwischen zwei Protestveranstaltungen, zu denen komba nrw aufgerufen hatte, fand noch unsere **Mitgliederversammlung** am 18. März statt.

Im Rahmen eines PowerPoint-Vortrages brachte unser Vorsitzender das abgelaufene Geschäftsjahr wieder in Erinnerung. Die Personalrats-bzw. Betriebsratswahlen waren für uns von besonderer Bedeutung. Zusammengefasst bedeutet das, dass der PR-Vorsitzende Mario BAUMGART kurz vor Ende der Wahlperiode, unerwartet zurücktrat, um eine neue Aufgabe in der Verwaltung zu übernehmen. Der PR wählte Thomas KNOPP zu seinem Nachfolger.

Am 23. Mai wurde fristgerecht ein neuer Personalrat gewählt mit einer selten hohen Wahlbeteiligung von 58,12%.

Das Ergebnis mit 5 von 11 Sitzen

im Tarifbereich und allen im Beamtenbereich führte dazu, dass komba mit dem neuen Vorsitzenden Erwin KOHNKE und mit 3 weiteren Freistellungen vertreten ist.

Bei den Betriebsratswahlen Altenzentrum erreichte komba 6 von 9 Sitzen und Henning MAGEL wurde zum Vorsitzenden gewählt.

Umfangreich waren Aktivitäten und Themen, mit denen sich der OV-Vorstand befasst hatte, hierzu





ein Ausschnitt aus der Themenliste:

Parkplatzgebühren

Situation SWS-Versorgung, Kantinen

Arbeitszeitregelung, Zeitarbeit/Telearbeit

Überstundenbezahlung Feuerwehr

PEM

Verbeamtung nach Ausbildung

Sicherheit im Rathaus

Gesellige Angebote wie Sommerfest, Bus- und Schifffahrt an und auf der Lahn und der Seniorenwanderung an der Ahr rundeten das Angebot des OV ab.

Über die kombaNotiz und das Internet konnten wir sie auch ständig darüber informieren.

Nachdem wir schon 2012 Erfahrungen mit Demos und Mahnwachen sammeln konnten, waren wir gefordert, auch im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen auf Länderebene und der sich daraus ergebenden geforderten Übernahme des Tarifabschlusses auf die Beamten wieder aktiv zu werden.

Die erste Großveranstaltung fand am 6. März anlässlich der stockenden Tarifverhandlungen in Düsseldorf am Schloßturn statt, der Protestmarsch führte anschließend zum Hofgarten. Natürlich waren zahlreiche Solinger kombaner vertreten, wussten sie von der Abhängigkeit Tarifergebnis zur Beamtenbesoldung. Selbst die BILD-Zeitung interessierte sich für unser Anliegen.



Anlässlich des Frühjahrsempfang der Kölner SPD am 11. April - zu der auch der Bundesvorsitzende Sigmar Gabriel erschien - veranstalteten die Fachgewerkschaften im Deutschen Beamtenbund eine weitere Protestveranstaltung gegen die Weigerung der von SPD und Grünen getragenen Landesregierung, das Tarifergebnis auf Landesebene auch auf alle Beamtinnen und Beamte zu übertragen.

Unter den mehr als 500 Teilnehmern waren auch Kolleginnen und Kollegen aus Solingen, die sich zusammen mit den anderen lautstark dafür einsetzten, dass Frau Kraft ihr Versprechen, die Beamten nicht schlechter zu stellen, auch einlöst.



weitere Fotos siehe Seite 20

Nähe ist unsere Stärke

Nachdem die erste Stufe unseres neuen Internetangebotes unter www.komba-solingen.de bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern gut angekommen ist, wird im Mai die zweite Stufe gezündet.

Ab sofort steht Ihnen auf unserer Internetseite auch ein **Forum** zur Verfügung, das Sie nutzen können, um Fragen zu speziellen Themen zu stellen, Anregungen zu geben oder einfach um sich auszutauschen. Das Forum ist komba-intern und wird lediglich durch personalisierte Benutzer einsehbar sein. Eine Beschreibung, wie man sich anmeldet, wird auf den Internetseiten ausführlich beschrieben sein.

Wir wollen dieses Forum auch dazu nutzen, Stimmungen und Meinungen aufzufangen, die auch in unsere konkrete Gewerkschaftsarbeit Einfluss haben sollen. Daneben wird es Themen innerhalb der Verwaltung und der Betriebe geben, die Fragen auslösen, die wir gerne an die Verantwortlichen weitergeben. Natürlich drängen wir dann auch auf Antworten der zuständigen Stellen und werden diese wiederum veröffentlichen.

Wir glauben, dass diese neue interaktive Kommunikation nicht nur zeitgerecht ist, sondern ganz neue Impulse für uns alle auslösen wird.



Nähe ist unsere Stärke

Anmelden
Registrieren
FAQ

Aktuelle Zeit: Mo 22. Apr 2013, 07:00

Foren-Übersicht Alle Zeiten sind UTC

Forum	Themen	Beiträge	Letzter Beitrag
Kategorien			
<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-right: 10px;">☰</div> <div> <p>Parkraumbewirtschaftung</p> <p>Zur Parkraumbewirtschaftung sind noch viele Fragen offen. Wir finden, die Sorgen der Betroffenen sind noch nicht ausreichend artikuliert und es herrscht immer noch eine große Unsicherheit über die konkreten Umsetzungspläne. Nutzen Sie also die Gelegenheit, zu diesem Thema Fragen zu stellen oder Anregungen zu geben – wir werden diese ernsthaft aufnehmen und an die weiterleiten, die verantwortlich sind!</p> </div> </div>	0	0	Keine Beiträge

Alle Cookies des Boards löschen | Das Team

Foren-Übersicht Alle Zeiten sind UTC

Wer ist online?

Insgesamt ist **1** Besucher online: 0 registrierte, 0 unsichtbare und 1 Gast (basierend auf den aktiven Besuchern der letzten 5 Minuten)

Zum Start haben wir uns für ein Thema entschieden (weitere Themen werden in den nächsten Monaten folgen), das in den letzten Monaten für viel Zündstoff gesorgt hat, obwohl noch gar keine Klarheit besteht, was da auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zukommt. Es geht um die „**Parkraumbewirtschaftung**“, die in der internen Informationspolitik der Verwaltungsspitze keine Rolle spielt. Es sind noch viele Fragen offen, Sorgen der Betroffenen sind noch nicht ausreichend artikuliert und es herrscht immer noch eine große Unsicherheit über die konkreten Umsetzungspläne.

Nutzen Sie also die Gelegenheit, zu diesem Thema Fragen zu stellen oder Anregungen zu geben – wir werden diese ernsthaft aufnehmen und an die weiterleiten, die verantwortlich sind.

Auch mit diesem Angebot beweisen wir, dass wir nahe an den Sorgen und Nöten der Kolleginnen und Kollegen sind und diese ernst nehmen, als andere.



*Jede und jeder von uns steht für bestimmte Eigenschaften...
...Interesse? In unserem Flyer zur JAV-Wahl steht dazu mehr*

Informieren und wählen gehen!

Es geht um eure Interessen, JAV-Wahl

DAS DUALE STUDIUM ZUM BACHELOR OF LAWS AN DER FHÖV NRW

Seit der Novellierung des Fachhochschulgesetzes für den öffentlichen Dienst (FHGöD) im Jahre 2005 sollte sich der Vorbereitungsdienst für den gehobenen-nichttechnischen Verwaltungsdienst deutlich verändern. Im Zuge des Bologna-Prozesses war beabsichtigt, u.a. nach erfolgreicher Beendigung des Fachhochschulstudiums nicht mehr den akademischen Grad „Diplom-Verwaltungswirt/in“, sondern nunmehr den international anerkannten Titel „Bachelor of Laws (LL.B.)“ zu verleihen.

Mit dem Einstellungsjahrgang 2011 startete auch die Stadt Solingen mit elf Stadtinspektorenanwärtern, die diesen neuen Studiengang absolvieren sollten. Für die zukünftigen Studenten und die Ausbildungsleitung war am Anfang noch vieles unklar. Doch im Zuge des Studiums ergaben sich viele Dinge einfach durch „learning by doing“.

Doch wie sieht dieser neuartige Studiengang konkret aus und wie sind die Eindrücke der Studenten?

Insgesamt sind im Laufe des dreijährigen Studiums 5 Studienabschnitte, 5 Praxisabschnitte sowie eine Projektarbeit über 10 Wochen zu absolvieren. In den Studienabschnitten werden insgesamt rund 21 „Module“ von den Studenten belegt. Module sind Obergruppen von Fächern. Das Modul „Personal“ besteht z.B. aus den Teilmodulen (Fächern) Beamtenrecht, Arbeitsrecht und Personalmanagement. Unter den Studenten verliert man über die Module schnell den Überblick, da einige Module in einem Studienabschnitt abgeschlossen werden, andere sich jedoch teilweise über mehrere Studienabschnitte ziehen.

Jedes Modul ist mit einer Modulabschlussprüfung erfolgreich abzuschließen. Diese Prüfung kann in Form einer Klausur, eines Fachgesprächs, eines Referats oder einer Hausarbeit abgelegt werden. Welche Prüfungsform für das jeweilige Modul vorgesehen ist, bestimmt das Prüfungsamt, das im Falle einer Klausur auch



FHöV NRW Standort Köln (mfr dl. Genehmigung homepage)

diese zentral für alle Fachhochschulen in NRW stellt.

Wird die Klausur als „nicht ausreichend“ bewertet, besteht eine einmalige Wiederholungsmöglichkeit für den Studenten. Sollte dieser bei der Wiederholungsprüfung ebenfalls nicht bestehen, ist der Student kraft Gesetzes mit Ablauf des Bekanntgabetauges aus dem Beamtenverhältnis auf Widerruf entlassen und muss sein Studium automatisch beenden. Modulabschlussprüfungen finden jeweils am Ende des S2, S3 und S4 statt. Dies bedeutet natürlich dauerhaften Prüfungsdruck und Stress für die Studenten, da alle Klausuren zeitnah innerhalb einer Woche geschrieben werden.

Da die Lehrveranstaltungen bis zum Klausurtermin weiterhin normal stattfinden, bleibt den Studenten nur wenig Zeit, sich ordentlich für die Prüfungen vorzubereiten. Ein klassisches Staatsexamen, wie es im vorherigen Diplom-Studiengang vorhanden war, gibt es nicht mehr. Die Studenten müssen nunmehr bei jedem Prüfungslauf „kleine Staatsexamen“ bestehen um das Studium erfolgreich zu absolvieren. Die Noten der Modulabschlussprüfungen sowie die Note der 10-wöchigen Projektarbeit fließen mit rund 50 % in die Abschlussnote ein.

Im S5, das gegen Ende des Vorbereitungsdienstes (Ausbildung) stattfindet, verfassen die Studenten ihre Bachelorarbeit, die sie in einem Kolloquium vor den Prüfern verteidigen müssen. Die Note der Bachelorarbeit fließt mit einer Wertung von rund 30 % in die Abschlussnote ein. Die aus früheren Zeiten bekannte Staatsprüfung gibt es so nicht mehr.

Eine weitere wichtige Neuerung ist, dass die Studenten in ihren Praxisabschnitten, die jeweils in den Bereichen Finanz-, Personal-, Ordnungs- und



Leistungsverwaltung stattfinden, müssen ebenso Prüfungen ablegen. Diese Prüfungen werden vom jeweiligen Ausbilder während des Praxisabschnittes in Form einer schriftlichen Aktenarbeit, eines Aktenvortrages oder eines Themenvortrages durchgeführt. Im ersten Praxisabschnitt im Sommer 2012 legten einige Studenten der Stadt Solingen die Prüfung in Form einer Aktenarbeit und andere in Form eines Aktenvortrages ab. Die Ausbilder, die zuvor von der FHöV geschult wurden und sich somit offiziell „Praxisanleiter“ nennen und Prüfungen abnehmen durften, bemühten sich allesamt, eine ordentliche Prüfung zu stellen. Unter anderem wurde in Form einer Aktenarbeit im Bereich Beamtenrecht eine Verbeamtung geprüft und alle erforderlichen Schreiben an den Bewerber vom Studenten verfasst. Im Bereich Finanzen sollte in einem Aktenvortrag der Jahresabschluss eines Eigenbetriebes dargestellt und analysiert werden. Normalerweise sollen die Praxisprüfungen einen originalen praxistauglichen Fall umfassen, was jedoch der ein oder andere Ausbilder nicht so ganz verstanden hat und einen fiktiven Fall stellte, der auf einem selbstgeschriebenen Aufgabenblatt kaum einer praxistauglichen Akte entsprach. Das Problem wurde erkannt und der jeweilige Ausbilder versprach Besserung. Die Ergebnisse waren unter den Studenten auch überwiegend erfreulich.

Der kleine Nachteil, den die Studenten des 1. Bachelorstudienganges der Stadt Solingen immer wieder zu spüren bekommen ist, dass viele Ausbilder diesen „neuen Praxisabschnitt“ selbst noch nicht kennen und teilweise auch nicht genau wissen, wie dieser nun schlussendlich umgesetzt werden soll.

Hierbei hat die Ausbildungsleitung aber in vielen Punkten Hilfestellungen gegeben und so waren die Studenten insgesamt zufrieden. Auch das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen in den jeweiligen Ämtern erachtete sich als schwierig, da im Sommer 2012 gleichzeitig elf Studenten, neben den Anwärtern des mittleren Dienstes, in der Verwaltung untergebracht werden sollten. Hierbei wurden aber von der Ausbildungsleitung genügend Plätze bereitgestellt. Jeder bekam einen eigenen Arbeitsplatz, auch wenn der ein oder andere sich mit einem Beistelltisch oder dem „Kunden-

platz“ zufrieden geben musste und andere in den Genuss eines eigenen Büroraumes kamen. Abzuwarten bleibt, wie die Situation im Sommer 2014 aussehen wird, da zu diesem Zeitpunkt alle 3 Jahrgänge (Einstellungsjahrgang 2011, 2012 und 2013) gleichzeitig im jeweiligen Praxisabschnitt untergebracht werden müssen. Hierbei müssen für den g.D. voraussichtlich 33 Ausbildungsplätze in allen vier Bereichen vorhanden sein. Insgesamt sind die Praxisprüfungen für die Studenten von großer Bedeutung, da diese mit rund 20 % in die Abschlussnote einfließen. Allein aus diesem Umstand sind die Studenten sehr daran interessiert, dass die Praxisabschnitte ordentlich und gerecht ablaufen.

Auffallend ist ebenso, dass durch die Umstellung des Studienganges kein kontinuierlicher Rhythmus zwischen den Studien- und Praxisabschnitten mehr stattfindet. Die Studenten des Einstellungsjahrganges 2011 waren die ersten 9 Monate ihres Vorbereitungsdienstes nur an der FHöV und wurden erstmals im Juni 2012 für lediglich 3 Monate in der Praxis eingesetzt, bevor es im September 2012 wieder für 4 Monate an die Fachhochschule ging. Als Student fühlte man sich in dieser Zeit nicht wirklich wie ein Stadtinspektoranwärter, sondern lediglich wie ein ganz normaler Student an einer freien Universität.

Nach nun mehr fast 2 Jahren Vorbereitungsdienst fällt der Eindruck der Studenten positiv aus, auch wenn ein Inspektoranwärter freiwillig den Vorbereitungsdienst beendete und nunmehr noch zehn Stadtinspektoranwärter bei der Stadt Solingen weiter ihren Vorbereitungsdienst durchlaufen. Nicht zuletzt basiert der positive Eindruck auch, im Unterschied zu anderen Ausbildungsbehörden, an dem weit aus wirklich großen Engagement seitens der Ausbildungsleitung, die bei Problemen immer ihre Hilfe angeboten hat. In Zukunft gilt es, die Praxisabschnitte seitens einiger Ausbilder zu optimieren und somit in den Ausbildungsämtern für optimale Bedingungen zu sorgen. Vieles wird sich schlussendlich im Laufe der Jahre durch „learning by doing“ sicherlich ganz von alleine einstellen, auch wenn die so genannten „Versuchskaninchen“ des Einstellungsjahrganges 2011 dann hoffentlich schon den neuartigen Titel des „Bachelor of Laws“ verliehen bekommen haben.



Herzlichen Dank dem Kollegen Jablonski

Mit der JAV nach Hamburg

Dank der finanziellen Unterstützung des Oberbürgermeisters Herrn Feith, sowie Herrn Welp und den Gewerkschaften konnte die JAV im letzten Jahr wieder eine Azubitour veranstalten.



Da glücklicherweise zu diesem Zeitpunkt der **Winterdom** in Hamburg war, haben wir die Chance genutzt, um hier die ein oder andere Runde auf den Fahrgeschäften zu drehen. Im Anschluss haben wir den Abend auf der Reeperbahn ausklingen lassen.



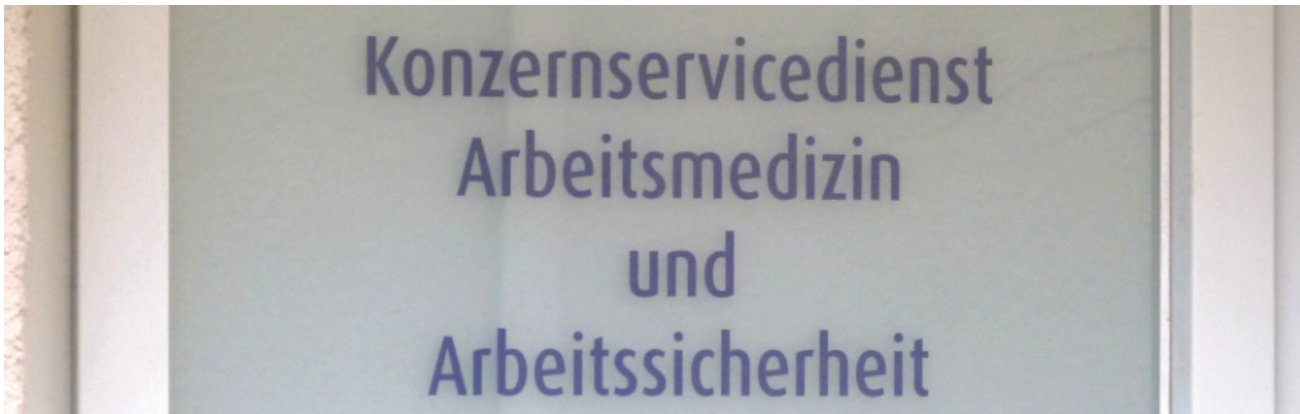
Am nächsten Morgen gab es dann noch eine schaurig-schöne Überraschung für die Azubis. Nach dem Frühstück ging es in die **Speicherstadt**. Dort konnte in der Kaffeerösterrei noch ein „Fit-Macher“ zu sich genommen werden, bevor sich der eine mehr, der andere weniger, durch das **Hamburg Dungeon** gefürchtet hat.



Im Anschluss ging es zurück nach Solingen.

Es war ein sehr gelungenes Wochenende, das wir gerne mit den neuen Azubis in dieser oder anderer Form wiederholen möchten.

J.J.



Die Organisationseinheit „Konzernservicedienst Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit“ (KSD) besteht seit dem 1.10.2000 und ist organisatorisch beim Klinikum eingerichtet. Drei Betriebsärzte/-ärztinnen, drei Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie vier Arzthelferinnen sind dort zur Zeit beschäftigt. Die Kernverwaltung sowie die Eigenbetriebe der Stadt werden vom Betriebsarzt Bernhard Kommerell sowie von den beiden Fachkräften für Arbeitssicherheit (FASI), Gabriella Da Boit und Karl-Georg Engelhardt, betreut. Mit ihnen sprach kN über den Stellenwert ihrer Arbeit, bisher Erreichtes sowie über aktuelle Herausforderungen.

kN: Eine Frage zum Einstieg: Die Grundsatzklärung des Oberbürgermeisters zum Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst gerade einmal 111 Wörter. Die März-Kolumne des OB (zum sicherlich auch interessanten Thema „Luxusgut Kultur“) umfasst immerhin mehr als 800 Wörter. Spiegelt das den Stellenwert wider, den der KSD bzw. Ihre Arbeit in der Verwaltung genießt?

Kommerell: Da halte ich es mit dem schönen Spruch „in der Kürze liegt die Würze“. Diese Grundsatzklärung bringt die wichtigsten Aspekte zum Ausdruck, so zum Beispiel, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die wichtigste Ressource für den Arbeitgeber Stadt Solingen darstellen und dass sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das Gesundheitsbewusstsein verbessert und gefördert werden sollen. Und in der Tat, in den Jahren unseres Bestehens hat sich vieles entwickelt, an dem wir als KSD mitwirken konnten. Unser Stellenwert ist meines Erachtens nach in Ordnung und die Arbeit wird insgesamt geschätzt.



Eingang KSD am Frankenplatz

Da Boit: Im Arbeitsalltag ist vielleicht der Blick auf unsere allgemeine Aufgabe verstellt. Zu häufig nimmt man uns situationsbedingt wahr, durch den eingetretenen Unfall oder durch eine vorgeschriebene Begehung vor Ort. Wir wünschten uns schon mehr Beteiligung in unserer allgemeinen fachlichen Beratung. Arbeits-Sicherheit und Gesundheitsschutz wird noch nicht so selbstverständlich mitgedacht, wie es wünschenswert wäre.

kN: Liegt es denn daran, dass der präventive Ansatz des KSD nicht entsprechend berücksichtigt wird?

Wir brauchen mehr Kommunikation

Da Boit: Nein, das nicht. Der Konzern Stadt Solingen tut ja auch viel in diesem Zusammenhang, zum Beispiel im Bereich der Führungskräftefortbildung unter dem Aspekt „gesundes Führen“. Aber das wird noch nicht ausreichend gelebt.

Engelhardt: Es ist ja auch so, der Arbeitgeber ist verpflichtet, sichere und gesunde Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Dem kommt er grundsätzlich auch nach

Führungskräfte und direkte Vorgesetzte stehen aber auch in der Verantwortung, ihren Beitrag bei der Umsetzung des Ganzen zu leisten.

Da Boit: Nach meinem Eindruck könnte die Kommunikation hierzu verbessert werden. Wir sitzen zum Beispiel vierteljährlich im Arbeitsschutzausschuss (ASA) zusammen und behandeln die wesentlichen Fragen zu unserem Thema. Aber bei den Beschäftigten kommt davon zu wenig an.

kN: Wer ist denn Mitglied dieses gesetzlich vorgeschriebenen Ausschusses?

Engelhardt: Geleitet wird der ASA vom Personaldirektor des Klinikums, dem wir auch organisatorisch unterstehen. Daneben sind zwei Mitglieder des Personalrates, je ein/e verantwortliche/r Vertreter/in der Konzernteile, der Vertrauensmann der Schwerbehinderten, jeweils ein/e Sicherheitsbeauftragte/r der Stadtverwaltung, der Eigenbetriebe und der Altenzentren sowie wir als FASI bzw. als Arbeitsmediziner Mitglieder des Ausschusses.

kN: Könnte denn nicht der Personalrat die Information für die Beschäftigten sicherstellen?

Da Boit: Grundsätzlich schon. Ich bin jedoch der Auffassung, dass der Arbeitgeber hier eine Informationspflicht hat, aus der er nicht entlassen werden sollte.

kN: Genießt das Thema Arbeitsschutz bei den gewerblich tätigen Kolleginnen und Kollegen eine größere Aufmerksamkeit als bei den „Schreibtischgängern“ in der Verwaltung?



Karl-Georg Engelhardt, Fachkraft für Arbeitssicherheit

Engelhardt: Nach meiner Einschätzung sind zwei Faktoren zu nennen, die für den gewerblichen Bereich eine größere Sensibilität entfalten. Da ist zum einen die viel dichtere und detailliertere Vorschriftenlage zu nennen, zum anderen sind die unmittelbaren Folgen bei Nichtbeachtung der

Vorschriften und Aspekte zum Arbeitsschutz oftmals im wahrsten Sinne spürbarer.

Kommerell: Wobei auch im gewerblichen Bereich sofort Akzeptanzprobleme erkennbar sind, wenn die Folgen nichtbeachteten Arbeitsschutzes nicht unmittelbar eintreten. Häufig zu sehen in Bereichen, wo mit Gehörschutz gearbeitet werden muss. Insgesamt gibt es im gewerblichen Bereich den Vorteil, dass viele Verbesserungen im Arbeitsschutz in der Regel die „einfache“ Umsetzung und Anwendung technischer Lösungen bedeutet. Bei den Verwaltungsberufen ist der Einzelne mehr durch Verhaltensänderungen gefordert. Und das ist vielfach schwieriger.

kN: Bei den Sozial- und Erziehungsberufen ist Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in den Tarifverträgen verankert worden. In der Folge sind die Arbeitsplätze der Erzieherinnen und Erzieher hinsichtlich der Gefährdung für die Gesundheit sowie der Unfallgefährdung intensiver überprüft worden. Das ist jedoch sozusagen die Pflicht, gibt es auch die „Kür“ mit weitergehenden und mehr oder weniger freiwilligen Angeboten des Arbeitgebers?

Da Boit: Der Arbeitgeber hat in diesem Jahr erstmals durch die Personalverwaltung ein Gesundheitsprogramm mit präventiven Angeboten zur Gesunderhaltung aufgelegt. Angeboten werden zum Beispiel Aquafitness, Walking, gesundes Sehen am Arbeitsplatz, diverse Formen der Stressbewältigung und vieles mehr. Ebenfalls enthalten sind Angebote von Kollegen/innen für Kollegen/innen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement gewinnt an Bedeutung

Im Konzern werden diese Anstrengungen unter dem umfassenderen Begriff des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) unternommen, es umschließt ganzheitlich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Suchtprävention, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung. Dazu ist ein erster Schritt gemacht, der aber sicherlich noch ausbaufähig ist. Auch hinsichtlich der einzelnen Angebote. Er macht aber deutlich, dass die Verwaltungsführung dieses Handlungsfeld erkannt hat und dort auch nachhaltig tätig werden will. Jetzt kommt es darauf an, was die Kollegen daraus machen.

kN: Das ist ein wichtiger Hinweis. Denn neben den Angeboten und Rahmenbedingungen, die der Arbeitgeber schafft, gehört auch eigenverantwortliches Handeln der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter dazu, aus der modernen Unternehmensstrategie des BGM ein funktionierendes Konzept zu machen. Anders formuliert: die entspannte 45°-Haltung am PC, andauerndes Klagen über Rückenprobleme und die entsprechenden Angebote des Gesundheitsprogramm ignorieren passt dann nicht zusammen, oder?

Engelhardt: Das ist absolut richtig. Eine gewisse Mitwirkungsbereitschaft auf Seiten der Beschäftigten muss da sein. Gerne auch durch ein konstruktiv kritisches Einbringen in den Entwicklungsprozess, den dieser Ansatz noch vor sich hat. Unsere Aufgabe ist es, den Arbeitgeber in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu beraten und ihn bei der Umsetzung zu unterstützen. Ohne die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Akzeptanz und Selbstverpflichtung für dieses Thema geht es aber nicht. Aber ein erster Schritt in Sachen Prävention und BGM ist jetzt gemacht.

kN: Den präventiven Ansatz durch eine gesunde Betriebsverpflegung hat der Arbeitgeber aber wohl nicht wahrnehmen wollen. Erwiesen sind die negativen Folgen durch mangelndes Ernährungswissen und durch ungünstiges Essverhalten. Dennoch reduziert der Arbeitgeber das Kantinenangebot in Ohligs, im neuen Rathaus und auch jetzt im Neubau der TBS gibt es erst gar keine Kantine.

Kommerell: Das ist richtig, allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Kantine auch eine ausgewogene und gesunde



Betriebsverpflegung sicherstellt. Aus unserer fachlichen Sicht hätten wir uns auch eine andere Entscheidung gewünscht. Zudem geht es in der sich verändernden Arbeitswelt zunehmend um mehr als um die bloße Nahrungsaufnahme. Das informelle Gespräch beim Mittagessen hat eine nicht zu unterschätzende Wirkung für die kollegialen Beziehungen untereinander. Das Wohlbefinden der Beschäftigten und die Attraktivität des Arbeitgebers spielen hier auch eine Rolle.

kN: In Fällen längerer Arbeitsunfähigkeitszeiten bzw. in Fällen häufigerer Zeiten von Arbeitsunfähigkeit stehen den Beschäftigten die Möglichkeiten des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

(BEM) zur Verfügung. Das Angebot entspricht den Forderungen des § 84 SGB IX und trägt dort die Überschrift „Prävention“. Die hat aber doch dann offensichtlich versagt, oder?

Kommerell: Das Angebot BEM gibt es seit 2004, und die Einstufung als präventives Angebot im Sinne des SGB IX ist durchaus richtig, weil der Kreislauf aus immer wiederkehrender Erkrankung durch Belastung am Arbeitsplatz und deren Folgen durchbrochen werden soll. Denn nicht jede Krankheit ist vermeidbar, eben sprachen wir schon darüber, dass es zum Teil auch von der Mitwirkungsbereitschaft der Betroffenen abhängt. Wenn jemand längerfristig oder häufig krank ist, muss unbedingt geklärt werden, ob es Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz gibt, die als Ursache gelten können bzw. Einfluss auf den weiteren Verlauf der Erkrankung haben.

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist erfolgreich

kN: Ist es aus Ihrer Sicht ein erfolgreicher Ansatz?

Kommerell: Ja, ganz eindeutig. Am Anfang mussten die Beschäftigten zunächst davon überzeugt werden, dass es sich um ein Hilfsangebot handelt und nichts mit Hinterherspionieren zu tun hat. Als weiteres wichtiges Merkmal gilt die Freiwilligkeit, das heißt, gegen den Willen des Beschäftigten kann nichts stattfinden. Über die Jahre hat sowohl die Zahl der Teilnehmer als auch die Zahl der aus gutem Grund nicht teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen zugenommen. Auch das ist ein positives Zeichen, weil der Sinn und Zweck des BEM zunehmend verstanden wird.

kN: Wie ist das zu verstehen?

Kommerell: Jemand, der aufgrund eines Skiunfalls mehrere Wochen ausfällt und nach erfolgreicher Behandlung wieder beschwerdefrei arbeiten kann, wird nicht von dem Angebot des BEM profitieren. Hier fehlen die Wechselwirkungen zwischen dem Gesundheitszustand und seiner Tätigkeit. Wechselwirkungen können entweder durch einen Gesundheitszustand bedingt sein, der nicht mit den Belastungen am Arbeitsplatz kompatibel ist oder durch Belastungen am Arbeitsplatz, die eine Gesundheitsgefährdung darstellen können. Sensible Personalverantwortliche stellen fest, ob es in den letzten 12 Monaten zu krankheitsbedingten Ausfallzeiten von mindestens 30 Tagen ge-

kommen ist und eröffnen das BEM-Angebot. Dabei ist es unerheblich, ob die Ausfallzeit durch eine längere Erkrankung oder durch mehrere Kurzerkrankungen angefallen ist. Nimmt der Beschäftigte das an, kommt ein Gespräch mit mir und auf Wunsch mit weiteren Beschäftigtenvertretern zustande, in dem Wechselwirkungen zwischen seinem Gesundheitszustand und den Belastungen am Arbeitsplatz diskutiert werden.

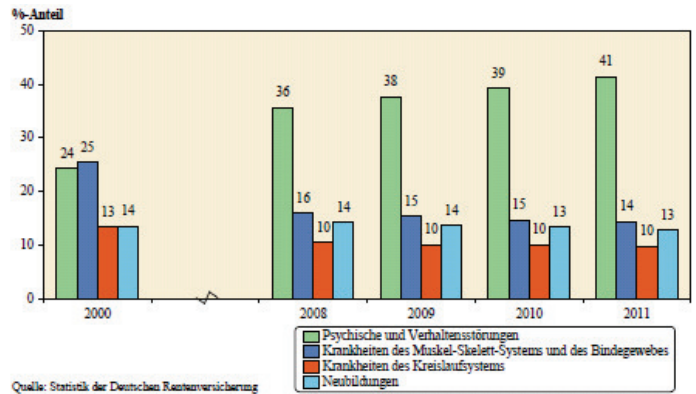


Bernhard Kommerell, Betriebsarzt

Dann können geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Alles wie gesagt freiwillig und im Rahmen der ärztlichen Schweigepflicht, von der ich natürlich mit Einverständnis des Beschäftigten für bestimmte Bereiche entbunden werden kann und muss, damit das entsprechende Gespräch mit dem Arbeitgeber zur Einleitung der Hilfsangebote stattfinden kann. Ich würde mir wünschen, dass viel mehr der Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit nutzen, mit mir das Gespräch zu führen und mir die Chance einzuräumen, die entsprechenden Zusammenhänge aus Erkrankung und möglicher Belastung am Arbeitsplatz zu erkennen.

Psychische Belastung als Ursache für Arbeitsunfähigkeit nimmt zu

kN: Die Erfolge des klassischen Arbeitsschutzes spiegeln sich in grundsätzlich sinkenden Krankheitstagen in den verschiedenen Diagnosegruppen wider, wie zum Beispiel Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Erkrankungen des Atmungssystems usw. Lediglich die Zahl der Erkrankungen psychischer Störungen und Verhaltensstörungen nimmt zu und ist auch mit großem Abstand und steigender Tendenz die größte Anteilsgruppe der jährlichen Anteil der Diagnosegruppen an den jährlichen



Rentenzugängen wegen verminderter Erwerbsfähigkeit Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbstätigkeit. Wie stellen Sie sich dieser Herausforderung?

Kommerell: Es ist ungemein schwierig, diese Frage zu beantworten, weil zunächst einige Hinweise wichtig sind. Sicherlich sind die von Ihnen genannten Entwicklungen richtig, fraglich ist, ob gegenüber der Vergangenheit die tatsächliche Zahl der Erkrankungen zugenommen hat oder „nur“ die Zahl der entsprechenden Diagnosen. Noch vor wenigen Jahren war die Bereitschaft des Einzelnen, sich mit dem Tatbestand einer psychischen Erkrankung oder Belastung auseinanderzusetzen, weitaus geringer als heute. Das mag auch die damals geringeren Zahlen erklären.

Da Boit: Hinzu kommt, dass es keine objektiven Maßstäbe gibt und der/die Einzelne sehr individuell und subjektiv empfindet. Ist eine Arbeitssituation für den einen Mitarbeiter noch eine Herausforderung, der er sich gerne stellt, führt die gleiche Situation für einen anderen Mitarbeiter bereits zu einer psychischen Fehlbeanspruchung. Hier objektive Maßstäbe zu entwickeln ist unmöglich.

kN: Was können Sie bzw. der Arbeitgeber denn unternehmen, um diese Situation zu verbessern?

Kommerell: Ein Kernaspekt ist sicherlich die Arbeitsverdichtung und die Zunahme von Stressfaktoren ...

Da Boit: ...und wenn dann noch Belastungen aus dem familiären Umfeld hinzu kommen, ist ganz schnell eine krank machende Belastungssituation gegeben.

Kommerell: Da der Arbeitgeber aber nur Einflussmöglichkeiten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses hat, sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer jede Möglichkeit nutzen, den Arbeitsplatz, die Arbeitsaufgabe, die Arbeitsumgebungsbedingungen und die sozialen Bindungen so optimal wie möglich zu gestalten.

Schlüsselrolle für Personalentwicklung

kN: Aufgrund der Tatsache, dass man die Dinge hier nicht objektivieren kann, würde doch sicherlich der Personalentwicklung hier eine Schlüsselrolle zufallen, oder?



Kommerell: Auf jeden Fall. Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohen fachlichen und sozialen Kompetenzen sind für jeden Arbeitgeber die wichtigste Ressource. Bezogen auf Ihre Eingangsfrage nochmals der Hinweis: genau das steht in der Grundsatzerklärung geschrieben und wird seitens der Verwaltungsführung auch so umgesetzt. Sie will das ganz ausdrücklich und engagiert sich auch in dem Bereich. Wichtig ist, dass die Belegschaft auch darüber informiert wird.

kN: Zunehmend verspüren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angst in Ausübung ihres Dienstes. Beschimpfungen, Beleidigungen und selbst körperliche Gewalt nehmen ständig zu und werden intensiver. Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel des Jobcenters und des Ordnungsamtes könnten hierzu aktuell berichten. Auch im Bereich der Stadtwerke ist das ein wichtiges Thema.

Gewalt am Arbeitsplatz nimmt zu: Angst bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Der Mord an einer Mitarbeiterin im Jobcenter Neuss im vergangenen Jahr hat der Diskussion um Übergriffsprävention und Gewalt am Arbeitsplatz noch einmal Schubkraft verliehen. Auch die komba Gewerkschaft hat sich hierzu schnell und eindeutig positioniert. Können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Solingen hier auf Verbesserungen hoffen? Das ist ja auch nicht alles erst seit Neuss ein Thema!

Da Boit: Eine eingerichtete Arbeitsgruppe, an der wir natürlich beteiligt waren, hat ein umfangreiches und auf Solinger Verhältnisse angepasstes

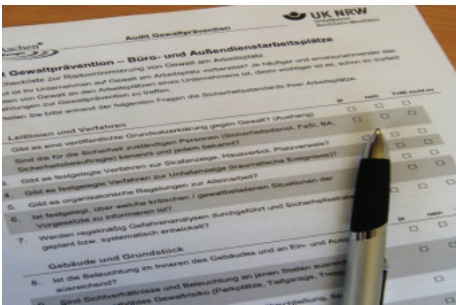
Konzept entwickelt, welches aktuell im Verwaltungsvorstand verabschiedet worden ist. Unsere eigenen Erfahrungen sind hier ebenso eingeflossen wie zum Beispiel Ergebnisse aus dem Projekt „abba“ der Unfallkasse NRW oder Elemente aus dem gemeinsamen Audit „Gewaltprävention - Büro- und Aussendienstarbeitsplätze“ der Unfallkasse NRW mit der Polizei Aachen.



Gabriella Da Boit, Fachkraft für Arbeitssicherheit

Dieses städtische Konzept umfasst neben den klassischen Sicherheitsaspekten wie zum Beispiel Fluchtwege etc. auch weitere technische und bauliche Aspekte, Verhaltensaspekte und Fragen von

Organisation und Zuständigkeiten. Auch wenn das allgemeine Konzept steht und im Verwaltungsvorstand bereits verabschiedet wurde, stadtdienstschaff müssen noch weitere Festlegungen durch Gefährdungsbeurteilungen vorgenommen und umgesetzt werden. Ich kann mit Blick auf das bisherige Ergebnis nur sagen, dass es sich aus meiner Sicht gelohnt hat, einen etwas komplexeren und dadurch auch länger dauernden Ansatz gewählt zu haben. Das vorgelegte Konzept ist kein Schnellschuss sondern eine der Wichtigkeit des Themas angemessene Handlungsgrundlage. Auch hierbei gibt es ein eindeutiges Bekenntnis zur konsequenten Umsetzung. Das freut mich sehr, denn es ist ein wichtiges Zeichen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der KSD wird an diesem Thema auch weiterhin nach Kräften mitwirken.



kN: Es ist verständlich, dass Sie das Konzept nicht jetzt in allen Einzelheiten darstellen können. Das zu tun obliegt der Verwaltungsführung. Wichtig ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass die individuellen Gefährdungsbeurteilungen für die entsprechenden Dienste jetzt auch gemacht werden. Ihre fachliche Einschätzung, dass mit diesem Konzept eine seit langem fällige, wenn nicht längst überfällige gute Handlungsgrundlage gegeben wird, lässt hoffen. Auch wenn wir alle wissen, dass dadurch nicht jede Beschimpfung vermieden und nicht jedem „Verwirrten“ Einhalt geboten werden kann.

Die **kombaNotiz** dankt Ihnen Dreien für das Gespräch und wünscht Ihnen für Ihre weitere Arbeit, auch im Interesse der Kolleginnen und Kollegen, viel Erfolg.

NÄHE IST UNSERE STÄRKE - UNSERE STÄRKE IST DIE NÄHE!

Die komba gewerkschaft nrw vertritt als Fachgewerkschaft die Interessen von Beamten und Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst der Kommunen, ihren privatisierten Dienstleistungsunternehmen und der entsprechend im Landesdienst Tätigen gegenüber Politik und Arbeitgebern in Nordrhein-Westfalen. Dabei profitieren unsere Mitglieder von einer kompetenten Gewerkschaftsvertretung, die auf die zunehmend schwierigeren Berufsbedingungen im öffentlichen Dienst eingeht und sie darin besonders bei Rechtsfragen und in der Beamten-, Tarif- sowie Sozialpolitik vertritt.

UNSERE NÄHE: AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS

Gemeinsam mit unseren 150 Orts- und Kreisverbänden, drei Fachgruppen, derzeit acht Regionalgeschäftsstellen und über 40.365 Mitgliedern ist es möglich, uns direkt vor Ort praxisorientiert, flexibel und nachhaltig für unsere Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

Dabei engagieren sich in fünf Fachbereichen und zehn Gremien viele unserer Mitglieder auf ehrenamtlicher Basis, die selbst in Kommunen, Betrieben und Dienstleistungsunternehmen tätig sind. Sie kennen genau die Arbeitsbedingungen und die Herausforderungen der Praxis und wissen, wo sie anpacken müssen, um für ihre Kolleginnen und Kollegen aktiv zu werden

Noch einige Angebote

für unsere (fast) Senioren, auch 50plus genannt und den Senioren

jeden 2. Mittwoch im Monat

z.B. Mittwoch 12. Juni

Donnerstag, 18. Juni

Mittwoch, 26. Juni

Donnerstag, 19. Sept.

16 Uhr Seniorenstammtisch
in der Gaststätte Rohleder

Info: Kostenfinanzierung bei vollstationärer
Heimunterbringung

Tagung Arbeitskreis 50plus in Düsseldorf
Thema „**Brandaktuell – Vorbeugen statt löschen**“

Infos aus dem Renten- und Beamtenrecht

Busfahrt nach Boppard mit Aufenthalt, Schifffahrt
nach Linz, Busrückreise – Kostenbeitrag 10 Euro

Genusswanderung an der Ahr

Weitere Infos über den Seniorenbeauftragten Armin Rüttler,

Tel. 57852 oder Email 50plus@komba-solingen.de oder auf der homepage

Wir würden uns freuen, wenn zur Busfahrt sich viele Kolleginnen/Kollegen anmelden.

PINNWAND



RP ONLINE

Frage des Tages
Gestern haben wir Sie gefragt: Sollten noch mehr Straßen nach prominenten Solingern benannt werden?
Sie haben abgestimmt*:
Ja 37 Prozent
Nein 63 Prozent

MELDUNGEN 6.2.2013 SM

Stadt: Gewerkschaft für besseres Arbeitsklima
(or) Die Komba-Gewerkschaft drängt auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Stadt-Mitarbeiter. So sollte der neuerdings wieder genehmigte Stadthaushalt dazu genutzt werden, Leistungen wie etwa Kantinen in allen Verwaltungsgebäuden zu erhalten. „Nach Jahren der restriktiven Personalpolitik ist es an der Zeit, die Rahmenbedingungen zu verbessern“, sagte Komba-Chef Jürgen Albermann nach einer Tagung in der Festhalle Ohligs. Ein weiteres Thema war unter anderem auch die anstehende Tarifrunde.

MELDUNGEN 21.02.2012 HVS

Feuerwehr-Kompromiss soll Schule machen
(or) Nach dem Kompromiss bei Feuerwehr-Überschneidungen soll die Komba-Gewerkschaft ein Beispiel geben, die Ziele verfolgen. Albermann: „Das Thema Sicherheit im Rathaus lässt die Gewerkschaft nicht los. Dabei hat sie Mitarbeiter, die in besonders gefährdeten Publikumsbereichen arbeiten, mit Taktischen Alarmgeräten ausgestattet. Das betrifft die Komba-Mitglieder.“

Alarmgeräte für Beamte
27.12.2012 ST
Das Thema Sicherheit im Rathaus lässt die Gewerkschaft nicht los. Dabei hat sie Mitarbeiter, die in besonders gefährdeten Publikumsbereichen arbeiten, mit Taktischen Alarmgeräten ausgestattet. Das betrifft die Komba-Mitglieder.“

Feuerwehr: Komba begrüßt Einigung
Die Gewerkschaft für kommunale Beamte und Angestellte (Komba) begrüßt die Einigung zwischen dem Oberbürgermeister, den Feuerwehrbeamten sowie dem Personalrat zur anteiligen Abgeltung von Überstundenvergütungen. Nun sei ein tragbarer Kompromiss erreicht, teilte Jürgen Albermann, Vorsitzender von Komba Solingen, mit. nd

Komba fordert bessere Bedingungen
STADTVERWALTUNG
Motivation der Mitarbeiter im Keller.
In ihrer diesjährigen Klausurtaugung hat sich die Komba-Gewerkschaft nicht nur mit der gerade gestarteten Tarifrunde 2013 befasst. Zentrales Thema war die Frage, wie man in der Situation eines nach zwölf Jahren erstmals wieder genehmigten städtischen Haushalts die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung wieder herstellen kann. „Nach vielen Jahren einer einschränkenden Personalpolitik, verbunden mit spürbaren Verschlechterungen der Leistungsqualität, ist es der Zeit, auch die Rahmenbedingungen der Mitarbeiter zu verbessern“, sagt der Vorsitzende Jürgen Albermann. Die vielen städtischen Anreize müssen dringend zurückgefahren werden. Dazu gehören unter anderem die Verweise auf die Familie und Beruf. „Von der Gesundheit der Beschäftigten, deren Ergebnisse der Kommunen, erwartet ein urliches Zeitung.“

Komba zufrieden mit Tarifabschluss
11.03.2013 SM
Bei der Solinger Belegschaft ist man das genauso. Um die Wehrheiten sind mehr als 20.000 der höheren und gehobenen Dienstes von den ausbleibenden oder nur verringerten Gehaltssteigerungen betroffen. „Die Stimmung ist dementsprechend schlecht“, sagt Michael Stachelhausen, Leiter der Gewerkschaft.

Komba zufrieden mit Tarifabschluss
FOTO ARCHIV
Jürgen Albermann.
(red) Die Komba-Gewerkschaft begrüßt die Einigung bei den Tarifverhandlungen für die Tarifbeschäftigten der Länder. „Vor dem Hintergrund der Schuldenbremse ist ein ausgewogener Kompromiss doch noch zustande gekommen“, meint Jürgen Albermann der Vorsitzende der Komba Solingen. „Dies sei nicht zuletzt dem massiven Protest zu verdanken, an dem sich auch zahlreiche Kolleginnen und Kollegen der Komba Tarifförderung im Bereich der Tarifgemeinschaft der Solinger beteiligten.“ „Jetzt sind wir in Solingen gebannt auf den Weg der beamtenrechtlichen Aufstände der Länder auch für die Kommunen erwartet man nun die inhaltliche und zeitliche Übertragung des Ergebnisses auch auf den kommunalen Beamtenbereich.“

Einigung im St...

Frust im Rathaus
Scheinbare Gerechtigkeit
KOMMENTAR
Der Frust der Verwaltungsbeamten ist verständlich. Das Spardiktat der öffentlichen Hand ruht ihnen immer neuen Verzicht zu. Das kann nicht ungünstig sein. Dennoch liegen sie gegenüber angestellten bei der Krankenkassenversicherung durch geringere Abbruttopfzahl. Deutlich anders an Schulen, Lehnern unternehmen höheren Gehältern – das ist nicht aufrecht, auf dem Papier und (bu)

Hier könnte auch Ihr Adressenetikett kleben.

Wenn nicht, Sie können das durch eine Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft solingen ändern.



komba
gewerkschaft

solingen

Vorsitzender
Jürgen Albermann
290 5262
Stellvertreter
Frank Hassel
290 5334
Udo Wegner
290 6628

Kassierer
Horst Weinhold
290 5257



komba gewerkschaft nrw - eine richtige Entscheidung

Deswegen ist eine Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft

die richtige Entscheidung,

Gerade im öffentlichen Dienst wie auch in den privatisierten Dienstleistungsunternehmen ist man auf sich allein gestellt, hat wenig Chancen, seine eigenen beruflichen Ansprüche durchzusetzen.

Ohne Fachgewerkschaften, wie die komba gewerkschaft hätte der kommunale Dienst und Landesdienst keine eigene Lobby. Die Beschäftigten wären damit der Willkür einseitiger Kürzungspolitik ausgeliefert und Opfer von Einkommens-, Sozial- und Arbeitsplatzdemontage. Mit der Unterstützung und dem Rückenwind der komba gewerkschaft nrw werden Rechte gesichert, Forderungen gestellt und Interessen durchgesetzt.

In einer starken Gemeinschaft von vielen aktiven Kolleginnen und Kollegen kann mehr bewältigt werden, als im Alleingang.

Mit der Schlagkraft der komba gewerkschaft wird Einfluss auf das Tarif-, Arbeits-, Dienst- und Sozialrecht genommen und damit die Umsetzung eigener beruflicher Wünsche und Bedürfnisse erreicht.

Die Mitgliedschaft beinhaltet wichtige Leistungen und spezielle Angebote für den Berufsalltag wie Rechtsberatung und Rechtsschutz, umfangreiche Informationen sowie fachspezifische Schulungen und Seminare und vieles mehr

Sigmar Gabriel auf dem Frühjahrsempfang der Kölner SPD. Er wurde von einer Protestveranstaltung des dbb und komba empfangen.



kombaNotiz