

Antrag an den Bundesvertretertag 2022 des vbob

Antragsteller:

Bundesvorstand

Betreff:

Attraktive Arbeit - Digitale Zukunft

Der Bundesvertretertag möge beschließen:

Annahme des Leitantrages

Begründung:

Mit der Frage nach Attraktiver Arbeit in einer Digitalen Zukunft verbinden wir die Vorstellung von beschäftigungsförderlichen, modernen Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung für Alle. Diese sollen nach Möglichkeit viele Bedarfe der Beschäftigten berücksichtigen. Ausgehend von den unterschiedlichen Vorstellungen in der Politik, bei den Beschäftigten der Bundesverwaltung sowie in der Wissenschaft hat der vbob in der vergangenen Amtsperiode eine Befragung der Beschäftigten der Bundesverwaltung angeregt und durchführen lassen. Die Ergebnisse der Befragung sollen Eingang in die Thematik Attraktive Arbeit in einer Digitalen Zukunft nach unserer Vorstellung finden.

Aus unserer Sicht gibt es drei Akteure, die die Frage nach den Bedingungen für attraktive Arbeit, beantworten können:

1. Die Politik hat das Thema in Wahlprogrammen zur Bundestagswahl sowie im Koalitionsvertrag der Bundesregierung aufgegriffen und beschreibt das Ziel mit einer umfassenden Digitalisierung der Verwaltung auf allen Ebenen.
2. Die Wissenschaft identifiziert wesentliche Einflussfaktoren aus der Erforschung von Beschäftigungsbedingungen und deren Fortentwicklung.
3. Gewerkschaften stehen als Beschäftigtenvertretungen nach der Pandemiebedingten Ausnahmesituation vor der Frage der Neuausrichtung.

Für den vbob heißt das:

- Wir müssen ein gemeinsames Verständnis schaffen, was wir meinen, wenn wir über Attraktive Arbeit in der Bundesverwaltung sprechen und wie sich diese in die durch die Digitalisierung geprägte Zukunft einbringen lassen.
- Wir müssen unsere gleichberechtigte, selbstbewusste Rolle im Zusammenspiel der o.g. Akteure bei diesem Thema behaupten, vielleicht an manchen Stellen auch erst noch stärken und profilieren.
- Wir müssen offen sein für Veränderung von Arbeit in der Bundesverwaltung, auch wenn sich dadurch Bekanntes wandelt und bislang noch Unbekanntes entwickeln kann.

Dabei sind die nachfolgenden Fragestellungen für den vbob wichtig:

- Welche Rolle will der vbob als Gewerkschaft Bundesbeschäftigte beim Wandel der Arbeit in eine digitale Zukunft einnehmen? Was bedeuten die Veränderungen für die Frage der Beteiligung von Beschäftigten?
- Welchen Einfluss nehmen Veränderungen auf die Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses in der Bundesverwaltung?

- Welche Auswirkungen wird ein solcher Veränderungsprozess auf die Menschen in der Bundesverwaltung haben?
- Was bedeuten diese Veränderungen im Verhältnis des vbob zu seinen Mitgliedern bzw. zu unserer Zielgruppe?
- Ist die Bundesverwaltung technisch, aufgabenbezogen und organisatorisch auf die Digitale Zukunft vorbereitet und damit wettbewerbsfähig bei der Nachwuchsgewinnung?

Rolle des vbob

Der vbob ist als gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten in der Bundesverwaltung die Organisation, die die Veränderungen der Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung aktiv einfordert, begleitet und unterstützt. Mit der Kompetenz und der Initiative der ihm angeschlossenen Mitglieder ist er in der Lage, gemeinsam mit den politischen Akteuren und den Behördenleitungen die Beschäftigungsbedingungen auf Augenhöhe weiterzuentwickeln.

In der bevorstehenden Dekade des demographischen Wandels, in der überdurchschnittlich viele Beschäftigte - auch in der Bundesverwaltung - altersbedingt in Rente oder Ruhestand gehen, muss der vbob das Sprachrohr der Beschäftigten bei den anzumahnenden Erneuerungsprozessen bzw. Veränderungen sein.

Die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte ist die **kompetente Partnerin** für die Entscheidungsträger in den Behörden oder der Politik. Durch die breite Organisation und Präsenz in fast jeder Bundesbehörde sind wir am Puls der Zeit. In unseren Gremien wird behandelt, was die Menschen, die in der Bundesverwaltung arbeiten, wirklich bewegt. Die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse – vor allem auch was Unterschiede zwischen einzelnen Behörden oder obersten Bundesbehörden und nachgeordneten Bereichen angeht, kann der vbob objektiv erheben und bewerten. Durch unsere ehrenamtliche Arbeitsstruktur können wir im Vergleich zu gewerkschaftlichen Mitbewerber/innen professionell beurteilen, wie sich politische Entscheidung im Arbeitsalltag auswirken, weil wir sie am eigenen Leib erfahren.

Die gute **Vernetzung** über die Mandatsträgerinnen und Mandatsträger des vbob erlaubt es zudem, auf Expertise aus dem Alltagsgeschäft zurückgreifen zu können und Entwicklungen absehbar zu machen. Diese Stärke des vbob wird sich auch in der inhaltlichen Positionierung des vbob bei Entscheiderinnen und Entscheidern zur Gestaltung der Arbeitswelt auszahlen.

Sich aktiv einbringen in den Gestaltungsprozess auf Ebene der Bundesverwaltung und Gesprächsoffenheit in der **Diskussion der Zukunft von Arbeit in der Bundesverwaltung**, dass soll die Rolle des vbob für die nächste Amtsperiode sein. Es wird eine der Herausforderungen sein, die Vorteile unserer Struktur und unsere umfassende Fachexpertise neu zu bewerben. Wir erheben den Anspruch, die Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten zu wollen und unsere Kompetenzen einfließen zu lassen – sie dadurch besser und erfolgreicher zu machen. Entscheidungsträger werden dies in Zukunft wieder stärker erkennen und nutzen.

Dabei gilt es, für zentrale gewerkschaftliche Positionen wie eine angemessene personelle Ausstattung für die geforderte Aufgabenerledigung sowie eine wettbewerbsfähigere Vergütungs- und Besoldungsstruktur auch mit Blick auf eine auskömmliche Altersversorgung einzutreten.

Das gilt auch für die **Rolle des vbob im Dachverband**. Es gibt keine Mitgliedsgewerkschaft im Deutschen Beamtenbund, die einen so breiten Einblick in die Bundesverwaltung hat. Auch innerhalb des dbb werden wir diese selbstwusste Rolle künftig verstärkt behaupten.

Wir wollen diesen Blick aber ebenso auch nach innen richten und die eigenen Strukturen, Abläufe und Vorgehensweisen auf den Prüfstand stellen. Der Betrachtung wird zugrunde liegen, dass die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte auch in Zukunft überwiegend ehrenamtlich strukturiert sein wird. Organisatorische Maßnahmen innerhalb der Organisation müssen stets knappe Zeitressourcen bei den Funktionsträgern berücksichtigen. Aufgaben und Vorhaben verteilen wir daher noch stärker auf mehrere Schultern und richten temporäre Fachgremien zu einzelnen Themen neben den bekannten Gremienstrukturen ein.

Wir werden bei allen Veränderungsprozessen nicht den Kern unserer Gewerkschaft Bundesbeschäftigte aus den Augen verlieren. Unsere Mitglieder und deren Interessen finden sich in unserem Slogan „Nähe ist unsere Stärke“ wieder. In der Art und Weise, wie wir miteinander transparent kommunizieren und an der Möglichkeit, in unterschiedlichen Formaten unabhängig von der Gremienstruktur an Diskussionen zu wesentlichen Fragen der Positionierung nach Außen teil zu haben, dokumentieren wir das Mitspracherecht der Mitglieder in unserem vbob.

Beteiligung der Beschäftigten

Der Wandel der Arbeit und der Arbeitsbedingungen in der Verwaltung ist neben den grundsätzlichen und damit zentralen Vorgaben durch entsprechende Gesetze und Verordnungen sowie Inhalten von Tarifverträgen vor allen Dingen durch behördenspezifische, weil aufgabenbezogene, individuelle Veränderungen gekennzeichnet. Der vbob fordert nicht zuletzt auch aus diesem Grund seit vielen Jahren eine **stärkere Einbindung der Beschäftigtenvertretungen**. Diese Beteiligung erfolgt ebenfalls auf Grundlage formeller Vorgaben und wird auf deren Basis von Gerichten regelmäßig beurteilt. Für den vbob ist der Maßstab für eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten ein Austausch auf Augenhöhe, der nicht wie bislang eingeschränkt wird durch gesetzliche Vorgaben, sondern geprägt ist durch den gemeinsamen Willen, für die Behörden und ihre Beschäftigten zu Verbesserungen zu kommen. Was gut für die Beschäftigten ist, ist auch gut für deren Arbeitszufriedenheit und somit für die Behörde. Häufig ist die Zusammenarbeit in den Rollen geprägt von Kontrolle und/oder Misstrauen.

Um im Sinne attraktiver Arbeit der Zukunft den nächsten Schritt zu unternehmen braucht es eine Öffnung der bisherigen zwei Seiten zu einem Teamverständnis. Diese neue Kultur der Zusammenarbeit ist zudem ein Wettbewerbsargument um den besten Nachwuchs. Junge Menschen wollen ausweislich zahlreicher Untersuchungen ihre Meinung auch zu betrieblichen Prozessen und Entscheidungen abgeben. Gemeinsame Befragungen zu wesentlichen personellen Fragestellungen möglich zu machen und sich auf diese transparente Weise vorab die Meinung einzuholen, sorgt für mehr transparente personalpolitische Entscheidungen und für das Gefühl gemeinsam getragener Verantwortung für die Behörde, in der sich Menschen mit unterschiedlichen Kompetenzen für eine gemeinsame Aufgabe einbringen.

Dazu gehören auch transparente **Personalauswahlprozesse**. Gerade in politisch geführten Behörden werden Führungsfunktionen abweichend von den gesetzlichen Vorgaben besetzt. Weiß man um den Einfluss von Führungskräften auf die Organisation, die Abläufe und die Kultur einer Behörde, so kann man Beschäftigten und deren Vertretungen nicht klarmachen, warum ausgerechnet die Besetzung von Führungsfunktionen dem Einblick in die getroffene Entscheidung sowie der echten Mitbestimmung entzogen ist. Hier muss der vbob sich weiter für die Mitbestimmung bei der Besetzung von Führungsfunktionen einsetzen.

Gleichzeitig vermischen sich beteiligungsrechtlich getrennt voneinander zu bewertende Bereiche inzwischen in eine Maßnahme. Die Novelle des Bundespersonalvertretungsrechtes hat versucht, am Beispiel der Anhörung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte auf eines die-

ser Beispiele zu reagieren, die **behördenübergreifenden Maßnahmen**, die von der Mitbestimmung nicht durchgängig erfasst waren. Wenn es der Bundesregierung gelingen sollte, das im Koalitionsvertrag im Rahmen der Reform des Öffentlichen Dienstes angelegte und von der Bundesinnenministerin in Ansprachen angekündigte zentrale Personalmanagement und die zentrale Gestaltung von Personalentwicklungsmanagement für die Bundesregierung aufzulegen, so entzöge sich ein wesentlicher Bestandteil der Beteiligung (Mitbestimmung) an Maßnahmen durch die Personalvertretungen in den Behörden vor Ort. Hier wird der vbob die Beteiligungsrechte der Beschäftigten vor Ort einfordern.

Beteiligung wird sich auch in der Form der Kommunikation miteinander, hier zwischen Personalvertretungen und Beschäftigten verändern. Der vbob setzt sich dafür ein, dass den Beschäftigten und ihren Personalvertretungen die geeigneten Kommunikationswege eröffnet werden, die in einer digitalen Verwaltung der Zukunft den kurzfristigen Austausch ermöglichen. Online-Sprechstunden insbesondere bei flexibler Gestaltung von Arbeit und Behörden mit vielen Standorten hat das neue Bundespersonalvertretungsrecht ermöglicht. Personalvertretungen, welche die einvernehmliche Nutzung digitaler Kommunikationslösungen durch alle Beteiligten wünschen, können sich auf unsere Unterstützung verlassen. Sollten Schulungsmaßnahmen erforderlich sein, so setzen wir uns für das zeitnahe Angebot an die Beschäftigten ein.

Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses

Zu den Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses in der Bundesverwaltung gehören die Tarifverträge und das Beamten- und Besoldungsrecht.

Digitale Zukunft der Verwaltung bedeutet auch die Veränderung von Arbeit, der Bearbeitung von **Arbeitsvorgängen** sowie die Frage nach deren Erledigung bzw. Entfall. Dies erkennend haben die Tarifpartner im Jahre 2021 den Tarifvertrag Digitalisierung mit dem Arbeitgeber Bund vereinbart. Darin ist u.a. geregelt, was passiert, wenn durch Maßnahmen der Digitalisierung Arbeit wegfällt und Beschäftigte dadurch ihre Aufgaben verlieren. Durch den Tarifvertrag ist nun festgelegt, dass die Betroffenen einen Anspruch auf Weiterbildung zur Verwendung in einem anderen Aufgabenfeld haben, durch Digitalisierung der Bundesverwaltung also nicht arbeitslos werden. Hier zeigt sich sehr gut, dass Digitalisierung auch die Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses tangiert.

Gleiches gilt, wenn sich durch die Veränderung der Aufgaben die Vergütung nach der **Entgeltordnung** verändert. Gelassen bleibt, wer höherwertige Aufgaben leisten soll, der umgekehrte Fall, dass die Eingruppierung sich durch die Überprüfung nach unten verändern könnte droht allerdings ebenso. Bei den letzten Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen wie auch in denen für die Länder in 2021 wollten die Arbeitgeber den Arbeitsvorgang mit dem Ziel diskutieren, massenhaft Eingruppierungen über die Verwaltungsebenen zu verändern um den Arbeitgebern Geld zu sparen. Wir sprechen hier also nicht von einer unrealistischen Annahme, sondern von einer bereits laufenden Diskussion. Hilft der Arbeitgeberseite hier die Veränderung der Arbeit durch Digitalisierung? Das hängt stark davon ab, welche Vorstellung von Arbeit in der Bundesverwaltung die Bundesregierungen entwickeln. Hier gilt es für den vbob, den Absichten an den Stellen entgegenzutreten, an denen Berufe mit dualer Ausbildung in der Bundesverwaltung Digitalisierungsoffer zu werden drohen.

Der Trend, Kinder studieren zu lassen, die sich danach in den öffentlichen Dienst in höheren Laufbahnen bewerben, ist ungebrochen. Die Neigung, Aufgaben nach oben zu delegieren, ist auch in der Bundesverwaltung ausgeprägt, wirkt hier kontraproduktiv. Der Tarifvertrag für die Ausbildung wird vor dem Hintergrund der Digitalisierung ebenfalls infrage gestellt werden müssen, wenn dem Trend der Digitalisierung von unten nach oben gefolgt werden sollte. Der vbob

steht für die Kolleginnen und Kollegen im vergleichbaren einfachen und mittleren Dienst genauso ein wie für den vergleichbaren gehobenen und höheren Dienst.

Ausbildung mit anschließender Anstellung und Beschäftigung von Menschen mit handwerklichen Ausbildungen in der Bundesverwaltung sind für den vbob wesentliche Grundlage der Attraktivität und eine von uns gewünschte Diversität der Bundesverwaltung. Wir werden uns gegen jedwede horizontale Spaltung der Belegschaften durch Digitalisierung stellen. Wir werden mit den Verantwortlichen in Politik und Verwaltungsführung die Diskussion über eine neue Idee von Bundesverwaltung in der Digitalen Zukunft führen und setzen uns für die diese begleitenden tarifrechtlichen Grundlagen ein.

Für den Bereich der **Beamten** gilt, dass die rechtlichen Grundlagen in die Arbeitswelt 4.0 gestellt werden müssen. Am Leistungsprinzip mit Förderung durch Beförderung wollen wir festhalten. Im Laufbahnrecht muss aber die Veränderung durch Digitalisierung der Verwaltung neu abgebildet werden. Hier fordern wir eine flexiblere Ausgestaltung des Laufbahnrechts. Der Einstieg unter Berücksichtigung der jeweiligen Vor- und Ausbildung in eine entsprechende Laufbahn des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes erscheint uns dabei weiterhin sinnvoll und zielführend. Bei zunehmender Digitalisierung und Arbeit in agiler Form wird das heutige Laufbahnrecht allerdings an seine Grenzen stoßen und dem Ziel des lebenslangen Lernens mit vielfältigen Veränderungen nicht mehr gerecht. Das Leistungsprinzip kennt keine Laufbahngrenzen und eine formale Begrenzung der Förderung in den jeweiligen Laufbahnen passt nicht zu den Anforderungen an die Arbeit der Zukunft. Hier werden wir uns für eine flexiblere Ausgestaltung des Laufbahnrechtes und eine durchlässigere Ausgestaltung des Laufbahnrechts einsetzen.

Auch der Wechsel zwischen den Dienstherren unter Mitnahme der Besoldung muss neu ausgestaltet werden. Bedingt durch den Föderalismus sind die Bezahlparameter verschoben worden. Die kommende Arbeitswelt wird aber Aufgaben zwischen Bund, Land und Kommunen und weiteren staatlichen Stellen neu aufteilen/ordnen und dabei einem stetigen Wandel unterliegen. Hier werden wir uns für eine Mitnahme der monetären Leistungen für beamtete Beschäftigte einsetzen.

Gleiches gilt auch für die **Tarifbeschäftigten**. Hier werden wir uns über die Tarifverhandlungen gleichfalls für eine Mitnahme der Vergütung und Eingruppierung nach Tätigkeiten unter Berücksichtigung der jeweiligen Qualifikation einsetzen. Auch hier kann künftig die formale Ausbildung nur noch für eine Einstellung unter dem Grundsatz der Gleichbehandlung ein ausschlaggebender Faktor sein. Die weitere Entwicklung und Förderung muss wie bei den beamteten Beschäftigten an den übertragenen und auszuübenden Tätigkeiten, Fähigkeiten und Leistung gemessen werden. Aufstiege müssen auch hier unter Berücksichtigung der Leistungen am jeweiligen Arbeitsplatz wieder möglich werden.

Um eine durchlässigere, flexiblere und an die Arbeitswelt 4.0 ausgerichtete Personalpolitik zu erreichen, werden wir uns auch für eine zukunftsfeste Aufstellung der Personalhaushalte einsetzen. Eine prozentuale Aufteilung von Planstellen und Stellen nach Stellenkegel/Stellenobergrenzen wird der neuen Arbeitswelt nicht gerecht, konterkariert das Leistungsprinzip. Hier müssen stetige flexible Anpassungen auch unter Berücksichtigung einer Begrenzung durch Haushaltsmittel möglich und umsetzbar gemacht werden.

Unter Anpassung der o.a. Grundlagen der Beschäftigungsverhältnisse wird es dann auch möglich werden, die Gewinnung und Erhaltung von qualifizierten Personal für die Digitalisierung unter Berücksichtigung des demografischen Wandels erfolgreich zu gestalten.

Auswirkungen auf die Menschen

Es gibt viele Möglichkeiten, Arbeit in der Bundesverwaltung neu und attraktiv zu denken, mit ebenso vielen Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitsplätze. Für den vbob steht der Mensch dabei an erster Stelle. Zum einen führen die Veränderungen zu anderen Erwartungen an die Menschen in der Bundesverwaltung und zum anderen reagieren Menschen unterschiedlich auf die Einflüsse durch neue Aufgaben und deren Erledigung. Mit beiden Phänomenen wollen wir uns in der nächsten Amtszeit intensiv auseinandersetzen.

- Zu den Erwartungen an die Menschen gehört, dass sie sich den veränderten Anforderungen durch die Arbeit in einer digitalen Zukunft stellen sollen. Darunter verstehen wir einerseits den Blick auf die vorhandenen **Kompetenzen**. Wenn Menschen in einer digitalen Verwaltung arbeiten sollen, so benötigen sie die dazu erforderlichen Kenntnisse, die durch entsprechende Aus- und Weiterbildungskonzepte wie auch mithilfe eines Rechtes auf Schulungsmaßnahmen, zur Verfügung gestellter Dienstzeit und etatisierter Haushaltsmittel durch den Dienstherrn unterlegt werden muss. Andererseits verstehen wir darunter auch die zur Arbeit erforderliche flächendeckende Bereitstellung von Technik (Endgeräte, Software) sowie ein den Arbeitsschutzrichtlinien entsprechender Arbeitsplatz nebst ergonomischen Mobiliars. Gesundes Arbeiten beginnt bei der zur Verfügung gestellten technischen und räumlichen Infrastruktur.

Zu den Erfahrungen aus der Pandemie gehört, dass orts- und zeitflexibles Arbeiten funktioniert, wenn alle Betroffenen sich auf ein gemeinsames Verständnis für die Arbeitserledigung unter diesen Bedingungen zuvor verständigt haben. Dies gelingt in den meisten Bereichen durch transparente Absprachen zwischen Personalvertretungen und Dienststellenleitung in Form von **Dienstvereinbarungen**. Diese geübte Praxis ist nach unserer Auffassung vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus der Pandemie mit Blick auf die Auswirkungen auf Menschen ebenfalls zu evaluieren.

- Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Ausbildung und unterschiedlicher Einstellung bzw. Bereitschaft zum Umgang mit Veränderungen reagieren zwangsläufig unterschiedlich auf die erklärten Absichten durch Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften. Der Transformationsprozess hin zu einer digitalen Bundesverwaltung kann allerdings nur mithilfe der Menschen in der Bundesverwaltung gelingen. Der vbob setzt sich daher für **Dialogformate** ein, an denen sich alle Beschäftigten beteiligen können und die zu Transparenz über beabsichtigte Maßnahmen und einem gemeinsamen Verständnis der die Behörde betreffenden Veränderungen beiträgt. Die aufgabenbezogenen Veränderungen der nächsten Jahre müssen ebenso zu einer Veränderung der Kultur der Zusammenarbeit zwischen Menschen in allen Funktionen führen. Die Anforderungen an Mitarbeit und an Führung verändern sich nicht zuletzt durch die Auflösung von Präsenz an einem Ort.

Belastungssituationen erkennen, Prävention betreiben, Entgrenzung vermeiden, das sind wesentliche Schwerpunkte bei der für Beschäftigte attraktiven Gestaltung der **Work-Life-Balance** in den Dienststellen. Das Augenmerk neben der Aufgabenerledigung auf die Ideen und vorgetragenen Belange der Beschäftigten zu lenken ist der Start in Attraktive Arbeit im Rahmen einer digitalen Zukunft. Der vbob steht ein für diesen für die Menschen wichtigen Kulturwandel als Gewerkschaft der Bundesbeschäftigten.

Beschluss: Annahme Ablehnung Arbeitsmaterial