

Zeit für Veränderungen

MAGAZIN

September 2020 • 70. Jahrgang



> Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

am 1. September ist meteorologischer Herbstanfang. Zum Ende des Sommers stellt sich ein deutlicher Wetterumschwung ein und das Laub der Bäume bekommt seine charakteristische herbstliche Färbung, bevor es abfällt. Ein Geschehen, das sich in jedem Jahr wiederholt. Nach dem Ende der Laufzeit von 30 Monaten startet in diesem Jahr erstmals am 1. September die Einkommensrunde 2020 für Bund und Kommunen. Die Tarifvertragsparteien treffen sich in Potsdam zur Auftaktrunde.

Im Vorfeld der Tarifrunde hat der dbb erneut Branchentage mit den Mitgliedsgewerkschaften durchgeführt. Coronagerecht handelte es sich jeweils um digitale Branchentage. Gemeinsam mit dem dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des vbob am 12. August ihre Forderungen für die Einkommensrunde. Dabei wurde deutlich, welche Leistungen die Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedenen Bundesbehörden in den letzten Monaten und aktuell während der EU-Ratspräsidentschaft erbringen. Dafür erwarten sie eine angemessene finanzielle Würdigung.

Das Ergebnis der Forderungsfindung der dbb Gremien am 25. August 2020 lautet unter anderem:

- > Erhöhung der Tabellenentgelte um 4,8 Prozent, mindestens 150 Euro (Laufzeit zwölf Monate),
- > Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte um 100 Euro,
- > Angleichung der Arbeitszeit Ost an West,
- > Verlängerung und Verbesserung der Regelungen zur Gewährung von Altersteilzeit.

Wie sich die Tarifrunde unter Pandemiebedingungen genau gestalten wird, kann heute noch nicht konkret beantwortet werden. Zu erwarten ist jedoch, dass nach den erfolglosen Gesprächen im Juni, aufgrund der Verweigerungshaltung des VKA, mit einer Verschiebung der Einkommensrunde und einer harten Tarifauseinandersetzung zu rechnen ist. Eine Begleitung durch wirksame Aktionen und falls erforderlich auch Streikmaßnahmen ist wahrscheinlich.

Neben der Tarifrunde wird ein wesentlicher Anteil der gewerkschaftlichen Aktivitäten diesen Herbst mit dem Gesetzgebungsverfahren zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes ausgefüllt sein. Nach der jahrelangen Forderung zur Modernisierung des BPersVG hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat Anfang Juli einen entsprechenden Referentenentwurf vorgelegt.

Durch die gute Vorbereitung in der vbob AG BPersVG und zahlreichen Beiträgen aus den Fachgruppen konnte trotz der kurzen Frist eine umfassende Stellungnahme an den dbb gegeben werden. Die Erwartungen an eine zukunftsfähige Mitbestimmung der Beschäftigten der Bundesverwaltung und Arbeitsmöglichkeiten für die Personalräte erfüllt der vorgelegte Referentenentwurf in etlichen Punkten jedoch leider nicht. Nähere Informationen hierzu finden Sie auf den folgenden Seiten.

In den kommenden Wochen werden intensive Gespräche mit dem Bundesinnenministerium und den Abgeordneten des Deutschen Bundestages geführt, um sich mit ihnen über die Forderungen der Gewerkschaft Bundesbeschäftigte an ein zeitgemäßes Bundespersonalvertretungsgesetz auszutauschen.

Ein plakatives Beispiel ist die Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen für Personalratssitzungen und Online-Sprechstunden. Die Bundesregierung setzt viel daran, die Digitalisierung der Bundesverwaltung mit Hochdruck voranzutreiben, die Arbeitsweise der Personalräte dagegen soll künftig wieder dem Arbeitsverständnis der 70er-Jahre mit ständiger Präsenz folgen. Aktuell sammeln viele Personalräte durch die befristete Regelung zur Nutzung von Telefon- und Videokonferenzen positive Erfahrungen. Das Fehlen der dauerhaften Überführung in das novellierte BPersVG ist deshalb auf besonders großes Unverständnis gestoßen.

Die Digitalisierung der Bundesverwaltung wird mit hohem finanziellen und personellen Aufwand betrieben. Die Modernisierung und der digitale Wandel dürfen nicht an der Personalratsarbeit vorbeigehen. Wer hier auch in Zukunft ausschließlich auf Präsenzveranstaltungen zielt, beschränkt die Handlungsfähigkeit, konterkariert viele anderweitigen Anstrengungen und verliert an Glaubwürdigkeit.

Die Teilhabe der Personalräte an zeitgemäßen und zukunftsfähigen Arbeitsmethoden ist der Gewerkschaft Bundesbeschäftigte ein besonderes Anliegen. Daher haben wir zu diesem speziellen Punkt zusätzlich die Bundesminister Horst Seehofer und Helge Braun sowie Staatsministerin Dorothee Bär angesprochen.

Gemeinsam mehr erreichen!

Mit freundlichen Grüßen

Ihre

> Inhalt

> Novellierung des BPersVG: Personalratsarbeit und Beteiligungsrechte modernisieren	4–6
> Hauptgewinn an die Frau gebracht	6
> vbob intern: Mitreden – Mitgestalten: Die Zukunft der Gewerkschaft Bundesbeschäftigte	8
> Mitgliederversammlungen: Gemeinsam gegen Corona – „Nähe ist unsere Stärke“ in der Krise	9–10
> HSBund: Raumnot, Corona und neue Deputatsregelungen	10
> Kommentierte Pressestimmen	12

> dbb

> einkommensrunde – Gewerkschaftliche Forderung: 4,8 Prozent – „Nicht trotz, sondern wegen Corona“	13
> Digitale Branchentage: Anerkennung für Systemretter	14
> Besoldungsanpassungen: Sonderopfer machen keinen Sinn	16
> Arbeitsschutzstandards in Corona-Zeiten	17
> brennpunkt – Wald in Gefahr	18
> Umweltbundesamt zwischen Labor und Natur: Alles klar in Fließ- und Stillgewässern?	20
> dbb akademie	22
> service für beamtete	24
> Verfassungsgericht stärkt Alimentationsprinzip	26
> Diplomats of Color: Bewusstsein schaffen für vielfältigen öffentlichen Dienst	28
> Online-Diskussion „Der lernende Staat“	29
> Kommunale Selbstverwaltung	30
> Überschuldete Kommunen: Kreativität gegen klamme Kassen	32
> Kommunen brauchen in der Corona-Krise finanzielle Unterstützung	33
> Gleichstellung in der Kommune: Verwaltungsspitze bleibt unterm Radar	34
> service für dbb mitglieder	38
> GIZ-Unternehmensstrategie: Nachhaltigkeit als roter Faden	40
> drei fragen an	42
> interview: Svenja Schulze, Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit	44

> Impressum

Herausgeber des vbob Magazins: Bundesvorstand vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte. Drei-zehn Morgenweg 36, 53175 Bonn. **Telefon:** 0228.9579653. **Telefax:** 0228.9579654. **E-Mail:** vbob@vbob.de. **Internet:** www.vbob.de. Hauptstadtbüro Berlin. Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.40816900. **Telefax:** 030.40816930. **E-Mail:** vbob.berlin@dbb.de. **Bundesvorsitzende:** Rita Berning. **Redaktion:** Anne-Katrin Hoffmann, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.40816900. **Telefax:** 030.40816930. **Fotos:** vbob, AdobeStock. **Titelbild:** © peterschreiber.media.

Herausgeber der dbb Seiten: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** Jan Brenner (br). **Fotos:** MEV und Fotolia. **Bezugsbedingungen:** Das vbob Magazin erscheint zehnmal im Jahr und wird allen vbob Mitgliedern im Rahmen der Mitgliedschaft gegen Beitrag geliefert. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 36,00 Euro zzgl. 6,80 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 4,00 Euro zzgl. 1,40 Euro Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform beim DBB Verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **Verlag:** DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Layout:** Dominik Allartz. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannan, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigen-disposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 60 (dbb magazin) und Preisliste 40 (vbob Magazin),** gültig ab 1.10.2019. **Druckauflage dbb magazin:** 568 495 (IVW 2/2020). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **ISSN 1437-997X**



© BillionPhotos.com

Novellierung des BPersVG Personalratsarbeit und Beteiligungsrechte modernisieren

Lange hat der vbob sie gefordert, die Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG). Nun hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) einen Referentenentwurf vorgelegt. Der vbob begrüßt eine Novellierung des Gesetzes, doch kann der Entwurf die Erwartungen von Gewerkschaften und Personalräten erfüllen?

Das BMI schreibt auf seiner Homepage: „Die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte machen es jedoch erforderlich, das BPersVG in die Zeit zu stellen.“

Diese Aussage weckt Erwartungen. Um es gleich vorwegzunehmen: Aus Sicht der Gewerkschaft Bundesbeschäftigte bleibt der vorgelegte Entwurf an vielen Stellen hinter den Erwartungen zurück. Neben der rechtlichen Aktualisierung stehen für den vbob insbesondere die Zukunftsfähigkeit der Arbeit der Personalvertretung, eine Regelung für ressortübergreifende Maßnahmen und eine Stärkung der Beteiligungsrechte im Vordergrund.

Der vorliegende Entwurf der Novelle ist in einigen Bereichen zielführend. Positiv ist, dass das Gesetz durch die Überarbeitung besser strukturiert und damit auch deutlich anwenderfreundlicher wird.

Darüber hinaus enthalten sind einige Regelungen, die ausdrücklich begrüßt werden, wie beispielsweise die:

- > Schaffung von Übergangsmandaten bei verspäteten Wahlen oder Umstrukturierungsmaßnahmen,
- > Vereinheitlichung der Amtszeiten,
- > Ausweitung der Wählbarkeit. Beschäftigte sind erst bei einer Abwesenheit, zum Beispiel aufgrund von Elternzeit, von zwölf (bisher sechs) Monaten nicht wählbar,
- > Mitbestimmung bei der Einführung von Telearbeit und mobiler Arbeit,
- > Mitbestimmung bei Maßnahmen, die der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen,
- > Mitbestimmung in Fragen des Gesundheitsschutzes und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements oder

› Erweiterung des Wahlrechts zur Jugend- und Auszubildendenvertretung.

■ Forderungen des vbob

Der vbob hat in einer umfangreichen Stellungnahme seine Anmerkungen und weitere Forderungen für ein zeitgemäßes und zukunftsfähiges Personalvertretungsrecht zusammengefasst. Hier seien daher nur einige Beispiele aufgeführt:

- › Die Zahl der Personalratsmitglieder und die Freistellungsstaffel berücksichtigen weder den Aufgabenzuwachs für die Personalvertretungen noch spiegeln sie die gestiegene Komplexität der Arbeit wider.
- › Bei der Auswahl der weiteren Freistellungen (nach Vorstands- und Ergänzungsgliedern) sollte es weiterhin bei einer demokratischen Legitimierung durch den Personalrat, sprich einem Mehrheitsbeschluss des Personalrats, bleiben.
- › Die Regelung zum Vorsitz des Personalrates entspricht dagegen noch nicht der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom Mai 2020, wonach Vorsitzende(r) des Personalrates grundsätzlich nur ein(e) Gruppensprecher(in) werden kann.
- › Die begrenzte Möglichkeit, Dienstvereinbarungen abzuschließen, spiegelt nicht den Grundsatz der Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Dienststelle wider. Ebenso wird der Gestaltungswille der Personalräte und ihre Rolle bei der Veränderung der Arbeitswelt nicht berücksichtigt.
- › Ein generelles Aufhebungsrecht für die oberste Dienstbehörde ist auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des BVerfG aus dem Jahr 1995 weder nachvollziehbar noch akzeptabel. Es ist der Ausdruck einer wahren partnerschaftlichen

Zusammenarbeit auf Augenhöhe, wenn die Beschlüsse der Einigungsstelle in allen Belangen Entscheidungscharakter haben!

- › Der Ausschluss der Mitbestimmung in Angelegenheiten der Beamtinnen und Beamten und für Beamtinnenstellen von der Besoldungsgruppe A 16 an aufwärts sowie entsprechende Arbeitnehmerstellen und Arbeitnehmer, ist aufgrund der bestehenden Besoldungsstruktur in den Behörden nicht mehr zeitgemäß und muss aufgehoben werden!
- › Das Mitbestimmungsrecht bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen und bei der Arbeitnehmerüberlassung ist zu ergänzen.
- › Bei der Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen ist entsprechend der Rechtsprechung auf die Geeignetheit einer technischen Einrichtung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle abzustellen.

Der Gesetzentwurf soll die Mitbestimmung und die Personalratsarbeit modernisieren und auf die Höhe der Zeit bringen. Dem Gesetzentwurf fehlt jedoch eine Regelung zu einem der meistdiskutierten Sachverhalte der letzten fünf Jahre – den ressortübergreifenden Maßnahmen.

■ Ressortübergreifende Maßnahmen

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen enden an der Grenze des Geschäftsbereichs der obersten Dienstbehörde, sodass bei ressortübergreifenden Maßnahmen beteiligungsfreie Räume entstehen. Die gesetzliche Regelung einer Personalratsbeteiligung ist dringend geboten.

Der vbob spricht sich für eine Verankerung der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte als Beratungsgremium mit einem Anhörungsrecht im Bundespersonalvertretungs-

gesetz aus. Das beinhaltet, dass die Personalräte der obersten Dienstbehörden, bei denen kein Hauptpersonalrat gebildet wird, als Hauptpersonalrat gelten. Damit wäre gewährleistet, dass die Personalvertretungen frühzeitig über Planungen informiert und in Entwicklungen eingebunden werden. Die Befugnisse und Pflichten der Personalräte in den Behörden vor Ort würden nicht berührt. Die Beteiligungsrechte in den Behörden sind durch dort legitimierte, sprich gewählte Personalräte auszuüben. Einer Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften steht der vbob daher kritisch gegenüber.

Trotz der Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit können unterschiedliche Meinungen darüber, ob eine von der Dienststellenleitung beabsichtigte Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, bestehen.

Meint eine Dienststellenleitung, dass dies nicht der Fall sei, führt sie die Maßnahme ohne Beteiligung des Personalrats durch. Die Anrufung des Verwaltungsgerichts zur Feststellung der Verletzung der Mitbestimmungsrechte ist unbefriedigend, da die zugrundeliegende Maßnahme meist bereits durchgeführt wurde.

Der Personalrat sollte daher zur Sicherung seiner Rechte die Möglichkeit erhalten, die Unterlassung, die Vornahme oder die Duldung einer Handlung verwaltungsgerichtlich zu erwirken. Sieht eine Dienststellenleitung dennoch von einer Beteiligung des Personalrats ab, darf dies nicht sanktionslos bleiben, zum Beispiel mit einer „Folgenbeseitigungspflicht“ im BPersVG. Ist durch eine Maßnahme der Dienststelle ein Recht der Personalvertretung verletzt worden, ist die Maßnahme einschließlich ihrer Folgen, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen, zu beseitigen.

Die Stellungnahme ist unter Beteiligung der vbob AG Novellierung des BPersVG und den Rückmeldungen aus den Fachgruppen entstanden. Diese Beteiligung von vbob Personalräten spiegelt den Leitgedanken „Nähe ist unsere Stärke“ wider.

■ Videokonferenzen – Fluch oder Segen?

Die im BPersVG neu geschaffene Möglichkeit, Telefon- und Videokonferenzen zu nutzen, hat in den letzten Monaten die Handlungsfähigkeit vieler Personalräte sichergestellt. Sie nimmt Rücksicht auf den Infektionsschutz und entspricht dadurch dem Fürsorge- und Präventionsgedanken. Nicht zuletzt dient dies der Nachhaltigkeit und dem Umweltschutz.

Auf sehr großes Unverständnis ist daher nach den positiven Erfahrungen infolge der Corona-Pandemie der Wegfall der bis zum 31. März 2021 befristeten Regelungen des § 37 Abs. 3 und § 43 a. F. gestoßen. Für die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte und viele Personalräte ist es kaum vorstellbar, dass Personalratssitzungen ab April 2021 wieder zwingend Präsenzveranstaltungen sein müssen. Mit anderen Worten heißt das: Zurück in die Arbeitswelt des Jahres 1974.

Wir haben zahlreiche Rückmeldungen von unseren Fachgruppen und von vbob Personalratsmitgliedern erhalten. Darin schildern sie ihre positiven Erfahrungen und verschweigen dabei auch nicht die aufgetretenen Schwierigkeiten und Verbesserungsbedarfe. Die Personalräte nutzen je nach technischem Ausstattungsgrad sowohl Telefon- als auch Videokonferenzsysteme.

Alle stimmen überein, dass sich der Ablauf der Sitzungen verändert hat und ein hoher Grad an Aufmerksamkeit erforderlich ist. Bevorzugt wird



© Robert Kneschke

meist die Variante der Videokonferenz.

Doch hier stoßen viele Personalräte auch an technische Grenzen. Sei es, dass die Technik störanfällig oder erst gar nicht vorhanden ist oder die (Internet-)Verbindungen sind einfach (noch) nicht ausreichend stabil. Das betrifft sowohl die Dienststellenanbin-

dungen als auch die Einwahl vom häuslichen Arbeitsplatz. Auch hier wird der Nachholbedarf in Deutschland beim Ausbau eines flächendeckenden schnellen Internets deutlich sichtbar. Insbesondere in den stark dislozierten Bundesbehörden, wie zum Beispiel dem Bundesverwaltungsamt oder dem Technischen Hilfswerk stellt dies ein tatsächliches Hindernis für Videokonferenzen dar. Doch besonders in diesen Behörden ist es für die Mitglieder des Bezirks- oder Gesamtpersonalrats hilfreich, bei zeitkritischen Maßnahmen nicht aus dem gesamten Bundesgebiet für eine Sitzung anreisen zu müssen.

In der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben wurde die Möglichkeit von Videokonferenzen intensiv genutzt. Aufgrund der Erfahrungen wird diese Option nicht als dauerhafte Sitzungsvariante an-

gesehen, darauf verzichten möchte man jedoch auf keinen Fall.

Die Verwendung der Technik muss erhalten bleiben und dem Personalrat auch künftig als Sitzungsoption zur Verfügung stehen.

Etlichen Personalratsmitgliedern steht an ihrem Arbeitsplatz nicht die erforderliche Soft- oder Hardware zur Verfügung. In den Sachhaushalten der Behörden müssen die notwendigen Mittel für deren Beschaffung eingestellt werden. Zurzeit werden von den Personalräten noch unterschiedliche Systeme und Plattformen genutzt. Wünschenswert ist ein einheitliches, durch das BSI zertifiziertes Konferenztool, welches zur Sicherstellung der digitalen Sitzungsfähigkeit unter anderem auch Abstimmungsmöglichkeiten bietet.

In den Behörden, insbesondere oberste Bundesbehörden mit zwei Standorten, sind die technischen Schwierigkeiten durchweg geringer. Insbesondere aus dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, dem Bundesministerium für Gesundheit, dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit sowie dem Bundespresseamt haben wir überwiegend positive Erfahrungsberichte erhalten.

Die Mitarbeit in den Personalräten sollte für alle Beschäftigten tatsächlich möglich sein und sich auch künftig an technischen Möglichkeiten orientieren. Eine verstärkte Nutzung von Videokonferenztechnik stärkt darüber hinaus den Grundsatz der Vereinbarung von Beruf und Privatleben.

Ebenso ist anzumerken, dass insbesondere kleinere Behörden und Liegenschaften nicht über die Räumlichkeiten ver-

fügen, regelmäßig Personalratssitzungen unter Einhaltung der Abstandsregelungen durchzuführen. Auch dieser Fakt spricht für eine dauerhafte Etablierung von Konferenztechniken bei der Personalratsarbeit.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass noch Schwächen bei der technischen Ausstattung und Anbindung bestehen und Punkte wie Sicherstellung von Datenschutz und Nicht-öffentlichkeit nicht in Gänze beantwortet sind. Dennoch votieren die vbob Personalräte im Hinblick auf die Handlungs- und Zukunftsfähigkeit für die dauerhafte Möglichkeit, Sitzungen und Sprechstunden per Telefon- und Videokonferenzen durchzuführen.

Die Entscheidung, ob eine Sitzung in Präsenz oder als Telefon- beziehungsweise Videokonferenz durchgeführt wird, muss jedoch allein in der Hand der Personalvertretung liegen.

Aus Sicht der Personalräte und des vbob ist eine ergänzende Regelung zur Beschlussfassung im Umlaufverfahren ebenfalls erstrebenswert. Voraussetzung ist, dass der Personalrat dies als „einfache Maßnahme“ einstuft. Darunter fallen beispielsweise Beschlüsse zu Routinevorgängen ohne Erörterungsbedarf. Das Recht zur Einstufung als „einfache Maßnahme“ muss beim Personalrat liegen.

Das Bundeskabinett befasst sich im September 2020 mit dem Gesetzentwurf zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Es ist nie zu spät, etwas besser zu machen. Die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte wird in den kommenden Wochen intensive Gespräche auf der politischen Ebene führen, damit das BPersVG in die Zeit, die digitale Zeit gestellt wird.

rb

> Hauptgewinn an die Frau gebracht



© A. Hoffmann

Die Leserbefragung zum vbob Magazin und der Öffentlichkeitsarbeit des vbob Bundesvorstandes ist ausgewertet – die Gewinne wurden verlost.

In der Ferienzeit war es schwierig, alle Gewinner(innen) zeitnah zu erreichen. So konnten wir erst am 13. August den Hauptgewinn, 500 Euro für ein Tablet, an Frau Cathleen Kelch im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie persönlich übergeben.

Der stellvertretende Bundesvorsitzende Sascha Titze und die Fachgruppenvorsitzende Beate Grunewald haben es sich nicht nehmen lassen, Frau Kelch persönlich zu gratulieren.

ah



Mitreden – Mitgestalten: Die Zukunft der Gewerkschaft Bundesbeschäftigte

Die Bundesverwaltung ist in Bewegung, neue Organisationsstrukturen und Technologien verändern die Arbeitswelt. Die Erwartungen der Beschäftigten an ihren Arbeitgeber und Arbeitsplatz haben sich im Laufe der Zeit ebenfalls gewandelt. Diese Veränderungen bleiben nicht ohne Auswirkungen auf die Gewerkschaften.

2021 wird der vbob auf 70 Jahre gewerkschaftliches Engagement in den obersten und oberen Bundesbehörden zurückblicken. In dieser Zeit haben sich das Gesicht der Bundesverwaltung und das des vbob stetig verändert. So öffnete sich der von Beamten aus dem Bundesinnenministerium gegründete berufsständige Verband beispielsweise vor 45 Jahren für Arbeiter und Angestellte. Was seinerzeit innerhalb des vbob intensiv diskutiert wurde, ist heute fester Bestandteil seiner gewerkschaftspolitischen Zielsetzungen.

„Nichts ist beständiger als der Wandel.“ Die Öffnung des vbob und der konsequente Weg vom Verband der Beamten der obersten Bundesbehörden hin zur Gewerkschaft Bundesbeschäftigte sind markante Beispiele.

Die aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt unter anderem durch die digitale Transformation, die wachsenden Möglichkeiten des ortsunabhängigen Arbeitens und der flexiblen Arbeitszeitgestaltungen beeinflussen die heutige gewerkschaftliche Ausrich-

tung. Neben den politischen Zielen ist es für die Außenwirkung als Gewerkschaft, die interne Arbeitsweise und Organisationsstruktur zu hinterfragen.

Der Leitgedanke des vbob lautet „Nähe ist unsere Stärke“. Hierfür gliedert sich der vbob seit Beginn an in ein Fachgruppenmodell. Die Fachgruppen vor Ort haben eine tragende Rolle bei der Mitgliedergewinnung, Mitgliederbindung, Mitgliederbetreuung und Mitgliederverwaltung. Die vbob Mitglieder verteilen sich auf fast alle Bundesbehörden und das stellt die Fachgruppen zunehmend vor besondere Herausforderungen. Viele Behörden sind disloziert und arbeiten teilweise in einer zweistelligen Zahl an Außenstellen. Die Fachgruppen dieser Behörden stoßen bei der ehrenamtlichen Gewerkschaftsarbeit in der Praxis häufig an ihre Grenzen. Die Mandatsträger in den Fachgruppenvorständen arbeiten ebenso wie die Bundesvorstandsmitglieder, mit Ausnahme der/des Bundesvorsitzenden, ehrenamtlich. Dieses ehrenamtliche Engagement ist ein weiteres

Wesensmerkmal der Gewerkschaft Bundesbeschäftigte. Doch im Zuge von Aufgabenzuwächsen und Stelleneinsparungen gestaltet sich die Wahrnehmung von Ehrenämtern zunehmend komplex und die bisherige Aufgabenteilung muss überdacht werden.

■ Arbeitsgruppe Zukunft

Um die Gewerkschaft Bundesbeschäftigte für die Zukunft aufzustellen, hat der Bundeshauptvorstand daher im November 2019 die Arbeitsgruppe vbob 2022 (AG Zukunft) eingerichtet. In der AG werden mit den Praktikern aus den Fachgruppen die Herausforderungen rund um das gewerkschaftliche Engagement erörtert.

- > Was macht Ehrenamt aus?
- > Ist Gewerkschaftsarbeit/ Fachgruppenarbeit noch im Ehrenamt leistbar?
- > Welche Anforderungen sind an moderne Mitgliederbetreuung gestellt?
- > Wie sollte die Struktur des vbob (Fachgruppenmodell) in Zukunft aussehen?

Mit diesen und weiteren Fragestellungen beschäftigt sich die

Arbeitsgruppe Zukunft des vbob. Die Handlungsempfehlungen werden daher zunächst auf eine Entlastung der ehrenamtlichen Fachgruppenvorstände zielen. Im Zuge der Digitalisierung hat sich die Erwartungshaltung der Mitglieder an die Prozessabläufe verändert. Das Verständnis für die ehrenamtliche Arbeitsweise und die Akzeptanz, bei der Beantwortung von Anliegen etwas Zeit einzuplanen, nimmt ab. Ein wichtiger Bestandteil zur Stärkung des Ehrenamtes und Modernisierung der Gewerkschaft ist eine wohldefinierte Zentralisierung von Aufgaben wie beispielsweise der Mitgliederverwaltung.

Wer vertritt den vbob in Behörden ohne Fachgruppe und wie werden die Mitglieder dort betreut? Wer betreut die Mitglieder bei Fachgruppen in Behörden mit vielen Außenstellen? Ein weiteres Thema der Arbeitsgruppe ist daher die intensive Betrachtung des Fachgruppenmodells.

Die Einbeziehung der Mitglieder in den Entscheidungsprozess des vbob durch die Fachgruppen ist ein Wesensmerkmal für die mitgliederorientierte Arbeit und gehört zur Identität des vbob. Diese Nähe ist letztendlich das Erfolgsrezept des vbob. Zukunftsfähig zu sein bedeutet jedoch auch, die aktuellen Strukturen zu hinterfragen und Überlegungen zur Modernisierung anzustellen.

Als weiteren Schwerpunkt wird die AG Zukunft sich der Öffentlichkeitsarbeit des vbob und der Neubetrachtung der gewerkschaftlichen Ziele nach den Erfahrungen durch die Corona-Pandemie widmen.

Die Arbeitsgruppe wird dem Bundeshauptvorstand ihre Ergebnisse und Empfehlungen im November 2020 vorlegen. Wir werden Sie auf dem Laufenden halten.

dr

Mitgliederversammlungen

Gemeinsam gegen Corona – „Nähe ist unsere Stärke“ in der Krise



© Andrey Popov

Zu einem aktiven Gewerkschaftsleben gehört der gegenseitige Austausch. Die Vorstände der vbob Fachgruppen laden hierzu unter anderem in regelmäßigen Abständen zu Mitgliederversammlungen ein. Durch die Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus hat sich unter anderem die Anwesenheitsverpflichtung in den Behörden verändert.

Mit der Ausbreitung des Coronavirus hat sich vieles in unserem bisherigen Alltag und Leben verändert. Das schließt die gewerkschaftliche Arbeit und Gremienarbeit ein. Doch das muss nicht gleichbedeutend mit einem vollständigen Erliegen des gewerkschaftlichen Lebens vor Ort sein. Präsenzveranstaltungen wurden weitestgehend abgesagt oder verschoben. Sitzungen finden aktuell vornehmlich mittels Telefon- oder Videokonferenz statt. In vielen Fachgruppen besteht Unsicherheit, ob und wie Mitgliederversammlungen und Vorstandswahlen durchgeführt werden können. Als erstes muss darauf hingewiesen werden, dass je nach Standort der Behörde (Bundesland, Landkreis, und so weiter) unterschiedliche Rechtslagen beziehungsweise

Corona-Schutzverordnungen gelten und diese sich schnell ändern können. Auch behördenübergreifend bestehen für die Bundesverwaltung keine einheitlichen Regelungen. Machen Sie sich vor einer Vorstandssitzung oder Mitgliederversammlung über die aktuellen Bestimmungen und Gegebenheiten vor Ort kundig und beachten Sie zum Schutz aller die geltenden Vorgaben.

▣ Mitgliederversammlung – Präsenz

Die Kontaktbeschränkungen wurden zwar weitestgehend aufgehoben, doch die Pandemie ist noch nicht überwunden. Die Sicherheitsregeln zur Infektionseindämmung gelten weiterhin. Mit der AHA-Regel: Abstand wahren, auf Hygiene achten und – da wo es eng

wird – eine Alltagsmaske tragen, können wir uns und andere schützen. Prüfen Sie unter diesen Voraussetzungen, ob Sie die aktuell geplante Veranstaltung durchführen wollen und können.

Helfen Sie mit, die Ausbreitung des Coronavirus einzudämmen. Prüfen Sie sorgfältig, ob Sie eine Mitgliederversammlung als Präsenzveranstaltung durchführen wollen. Wir raten Ihnen zu folgenden Vorsichts- und Hygienemaßnahmen:

- > Bitten Sie die Mitglieder um eine verbindliche An- oder Abmeldung zur Planung der Raumgröße. Berücksichtigen Sie einen räumlichen Puffer bei der Organisation.
- > Achten Sie auf die sorgfältige Hygiene und Reini-

gung aller Oberflächen im Versammlungsraum.

- > Halten Sie für die Mitglieder Desinfektionsmittel für die Handhygiene bereit.
- > Nutzen Sie einen ausreichend großen Versammlungsraum und achten Sie auf die Abstände zwischen den Sitzmöglichkeiten.
- > Erstellen Sie einen Sitzplan der teilnehmenden Mitglieder. Vernichten Sie den Sitzplan nach vier Wochen.
- > Öffnen Sie die Fenster und lüften Sie den Versammlungsraum in regelmäßigem Abstand für einige Minuten.
- > Je länger eine Veranstaltung dauert, je größer das Risiko. Beschränken Sie die Tagesordnungspunkte auf die zwingend notwendigen Themen.
- > Verzichten Sie auf Händeschütteln, insbesondere zur Begrüßung und Verabschiedung.
- > Weisen Sie auf die sogenannten „Husten- und Niesetikette“ hin.
- > Wer innerhalb der letzten zwei Wochen aus Risikogebieten zurückgekehrt ist, sollte nicht an der Versammlung teilnehmen.
- > Wer krank ist, bleibt zu Hause, bis er wieder gesund ist!

▣ Mitgliederversammlung – virtuell

Das Infektionsgeschehen verändert sich täglich. Die Schutzmaßnahmen werden flexibel daran angepasst. Mitglieder, die einer Risikogruppe angehören, vermeiden die Teilnahme an Versammlungen. Das erschwert das Gewerkschaftsleben. Doch Entscheidungen müssen getroffen werden, den Mitgliedern muss Rechenschaft abgelegt und Vorstandswahlen durchgeführt werden. Die Satzung des vbob und die Geschäftsordnungen der Fachgruppen gehen von Präsenzveranstaltungen, dem bisherigen Normalfall aus. Das macht Einladungen zur Mitgliederversammlung für viele Fachgruppen derzeit praktisch

unmöglich. Der Gesetzgeber hat daher mittlerweile eine zeitlich begrenzte Möglichkeit geschaffen, virtuelle Mitgliederversammlungen auch ohne Satzungsgrundlage durchzuführen und Erleichterungen zu Beschlussfassungen im Umlaufverfahren erlassen.

Die weiteren Regelungen gelten bis zum 31. Dezember 2021 und ermöglichen durch Abs. 2, dass der Fachgruppenvorstand den Mitgliedern abweichend von § 32 Abs. 1 Satz 1 BGB auch ohne satzungsmäßige Ermächtigung die Teilnahme an einer Mitgliederversammlung ohne Anwesenheit am Versammlungsort ermöglichen kann und diese ihre Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation ausüben oder ohne Teilnahme an der Mitgliederversammlung ihre Stimmen vor der Durchführung der Mitgliederversammlung schriftlich abgeben können. Bei der virtuellen Mitgliederversammlung nehmen die Mitglieder mittels eines elektronischen Kommunikationsmittels, beispielsweise, ein Videokonferenztool, an der Versammlung teil und nehmen ihre Mitgliederrechte wahr. Mitglieder, die keine Möglichkeit haben, an der virtuellen

Mitgliederversammlung teilzunehmen, sollen zumindest die Möglichkeit der Stimmabgabe haben, indem sie vor der Mitgliederversammlung ihr Stimmrecht zu den einzelnen Tagesordnungspunkten schriftlich gegenüber dem Vorstand ausüben. Ein entsprechender zeitlicher Vorlauf ist bei den Planungen zu berücksichtigen.

➤ **Beschlussfassung im Umlaufverfahren**

Die neue gesetzliche Regelung erleichtert die bisher sehr hohen Hürden des § 32 Abs. 2 BGB, komplett auf eine Mitgliederversammlung zu verzichten. § 5 Abs. 3 erfordert nunmehr „nur“ noch, dass alle Mitglieder an der Beschlussfassung im Umlaufverfahren beteiligt wurden und mindestens die Hälfte der Mitglieder ihre Stimme bis zu dem vom Fachgruppenvorstand gesetzten Termin in Textform abgegeben haben und der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde. Stimmabgabe in Textform bedeutet, dass auch die Stimmabgabe per Telefax oder E-Mail möglich ist. Eine sorgfältige Dokumentation und Protokollierung sollte dabei besondere Beachtung finden.

> Aktuell

Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (COVID-19-Gesetz)

Art. 2 § 5 Vereine und Stiftungen

- (1) Ein Vorstandsmitglied eines Vereins oder einer Stiftung bleibt auch nach Ablauf seiner Amtszeit bis zu seiner Abberufung oder bis zur Bestellung seines Nachfolgers im Amt.
- (2) Abweichend von § 32 Abs. 1 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs kann der Vorstand auch ohne Ermächtigung in der Satzung Vereinsmitgliedern ermöglichen,
 1. an der Mitgliederversammlung ohne Anwesenheit am Versammlungsort teilzunehmen und Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation auszuüben oder
 2. ohne Teilnahme an der Mitgliederversammlung ihre Stimmen vor der Durchführung der Mitgliederversammlung schriftlich abzugeben.
- (3) Abweichend von § 32 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist ein Beschluss ohne Versammlung der Mitglieder gültig, wenn alle Mitglieder beteiligt wurden, bis zu dem vom Verein gesetzten Termin mindestens die Hälfte der Mitglieder ihre Stimmen in Textform abgegeben haben und der Beschluss mit der erforderlichen Mehrheit gefasst wurde.

➤ **Verlängerung der Amtszeit**

Für die Amtszeit des Fachgruppenvorstandes wurde damit eine gesetzliche Verlängerung eingeräumt, wenn die Einladung zu einer Mitgliederversammlung nicht möglich ist. Abs. 1 findet nur auf im Jahr 2020 ablaufende Bestellungen von Fachgruppenvorständen und im Jahr 2020 stattfindende Mitgliederversammlungen Anwendung.

Corona hat unser Zusammenarbeiten und Zusammenleben verändert. Mit den oben dargestellten Übergangsregelungen können wir in diesen schweren Zeiten zumindest eingeschränkt unserem Leitprinzip „Nähe ist unsere Stärke“ in den Fachgruppen vor Ort leben, dem gebotenen Schutz unserer Mitglieder Rechnung tragen und aktiv die Interessen der Beschäftigten der Bundesverwaltung vertreten.

rb

HS Bund

Raumnot, Corona und neue Deputatsregelungen

Im dritten Monat nach seinem Amtsantritt als Präsident der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung (HSBund) erhielt Dr. Benjamin Limbach Besuch von der Bundvorsitzenden Rita Berning. Begleitet wurde sie vom Fachgruppenvorsitzenden Tobias Schiffner und Alexander Glass. Rita Berning verdeutlichte eingangs, dass ihr, wie dem gesamten vbob, die Hochschule als eine zentrale Ausbildungseinrichtung des Bundes besonders am Herzen liegt. Die HS Bund steht seit 2016 unter enormem

Druck durch die damals mittels Sicherheitspaketen sprunghaft erhöhten Studierendenzahlen. Zwar erhielt sie personelle Verstärkung. Die trug dann aber auch noch zu der Raumnot bei, die in der Struktur des Bundes

nicht kurzfristig zu beheben war. Dieses Problem wenigstens linderte ausgerechnet die Corona-Pandemie. Wegen ihr musste Mitte März übergangslos der gesamte Lehrbetrieb auf Fernlehre umgestellt wer-

den. Als Präsident hat Dr. Benjamin Limbach das Haus daher noch nicht im Vollbetrieb erleben können. Ab Juli begann eine vorsichtige Lockerung zwecks Repetitorien vor Prüfungen.



> Gruppenfoto zu Corona-Zeiten: Alexander Glass, Mitglied des FG-Vorstandes, Rita Berning, Präsident Dr. Benjamin Limbach und der FG-Vorsitzende, Tobias Schiffner (von links)

Währenddessen stehen Änderungen der Deputatsregelungen für die hauptamtlich Lehrenden an. Ihre möglichen Auswirkungen auf den Wissenschaftsbetrieb werden zurzeit an der Hochschule diskutiert und waren auch Thema dieses Gesprächs.

ag

Kommentierte Pressestimmen

„Der Abschied von einer langen und wichtigen Arbeit ist immer mehr traurig als erfreulich.“

Johann Christoph Friedrich von Schiller

Immer mehr Bundesbeamte gehen vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand. Der Bund versucht bereits seit Jahren mit verschiedenen Maßnahmen, wie zum Beispiel Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz, Rehabilitationsmaßnahmen, diesen Trend zu stoppen – bislang jedoch ohne sichtbaren Erfolg. Die hohe Zahl der vorzeitigen Pensionierungen verschärft die ohnehin schon angespannte Personalsituation im öffentlichen Dienst zunehmend. Das wirft verstärkt die Frage auf, warum letztlich so viele Kolleginnen und Kollegen aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig den Dienst verlassen müssen ...

Die *Welt* titelt in ihrer Sonntagsausgabe vom 9. August 2020: „**Mit Mitte 50 in Rente: Zahl der wegen ‚Dienstunfähigkeit‘ frühpensionierten Beamten steigt weiter**“. 7,2 Prozent aller Beamten, Richter und Soldaten, die 2014 in Pension gingen, seien wegen Dienstunfähigkeit in Pension gegangen, heißt es darin. Ziel der Bundesregierung sei es, „diese Versorgungszugänge in der Bundesverwaltung zu reduzieren“ – etwa durch Rehabilitationsmaßnahmen. Inzwischen ist man von diesem Ziel weiter entfernt als zuvor. Die Zahl der Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit „im unmittelbaren Bundesbereich“ sank nicht, sie stieg: von den rund sieben Prozent im Jahr 2014 auf rund elf Prozent im Jahr 2015 und rund zwölf Prozent im Jahr 2017. Auch im Jahr 2018 lag die Quote auf diesem Niveau. So steht es im Siebten Versorgungsbericht der Bundesregierung, der im Frühjahr veröffentlicht wurde. Die Entwicklung wirft ein Schlaglicht auf ein Thema, das in den letzten Jahren in den Hintergrund gerückt war. In den 90ern und frühen 2000ern wurde heftig über die hohe Zahl von Früh-

pensionierungen bei Beamten diskutiert. Der Deutsche Beamtenbund warnt vor einem dramatischen Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst. „Wir steuern auf einen Systemkollaps zu, wenn nicht schnell gegengesteuert wird“, warnt Ulrich Silberbach. Die Quote von rund sieben Prozent im Jahr 2014 ist ein Erfolg dieser Maßnahmen; auch in den Ländern wurde die Zahl der Frühpensionierungen deutlich gesenkt. Nun aber steigt sie in einigen Bereichen wieder an. Warum?

Ein Blick in die Statistik zeigt, wen es betrifft: Das Durchschnittsalter der Bundesbeamten beträgt knapp 54 Jahre, wenn sie wegen Dienstunfähigkeit in Ruhestand gehen. Beamte und Richter sind häufiger als Soldaten von Frühpensionierungen betroffen. „Die beiden Hauptgründe sind sicher die Überalterung und die steigende Arbeitsbelastung im öffentlichen Dienst“, sagt Silberbach. Beim Bund sei inzwischen rund ein Drittel der Beschäftigten 55 Jahre oder älter. Das habe Auswirkungen auf die gesundheitliche Gesamtsituation. Außerdem näh-

men Belastung und Stress seit Jahren zu. „Immer weniger Beschäftigte müssen immer mehr Aufgaben erfüllen“, so Silberbach weiter. Auf Anfrage kommentiert das Bundesinnenministerium die gestiegene Zahl der Frühpensionierungen zunächst zurückhaltend. Die Anzahl der Ruhestandseintritte aufgrund von Dienstunfähigkeit bewege sich „innerhalb einer gewissen Schwankungsbreite, die von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werde“, sagt eine Sprecherin gegenüber der Zeitung. Ein Teil des Anstiegs sei auf eine Umstellung eines Abrechnungssystems zurückzuführen. Die Bundesregierung habe zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um durch gesunde Arbeitsbedingungen „die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu erhalten“.

Ob das ausreicht, will der Bundesrechnungshof demnächst unter die Lupe nehmen. Auf Anfrage verweist eine Sprecherin auf das Rundschreiben des Innenministeriums aus dem Jahre 2016. Man beabsichtige eine Prüfung zu der Frage, „ob die in dem Rundschreiben angesprochenen Maßnahmen hinreichende Wirkung entfalten oder ob weiteres Handeln erforderlich ist“.

Auch im Land Thüringen ist unterdessen der Kampf um die Besten und damit der Verlust von Fachkräften längst in vollem Gange. So titelt die *Thüringer Allgemeine* am 7. August 2020: „**Abwerbeangebote sollen herausgehobenes Personal nicht aus Thüringen weglocken**.“ Im Kampf um die besten Fachkräfte im öffentlichen Dienst fordert der Thüringer Beamtenbund eine Bindungsprämie für herausgehobenes

Personal, das wegen Abwerbeangeboten das Dienstverhältnis beenden würde. „Ich möchte heutzutage keinen Informatiker/keine Informatikerin verlieren“, sagt der neue Landesvorsitzende des Thüringer Beamtenbundes (tbb), Frank Schönborn, im Gespräch mit der Zeitung. Auch für Amtsärzte oder speziell ausgebildete Mitarbeiter im Arbeitsschutz könne er sich einen solchen Anreiz vorstellen. In anderen Bundesländern werde bereits eine Prämie gezahlt. Für Bundesbeamte ebenso, sie liege dort bei maximal 75 Prozent des aktuellen Grundgehalts. Auf eine Prämienhöhe für Thüringen wollte sich Schönborn noch nicht festlegen. Darüber müsse man reden. Es gehe jetzt erst einmal um das Signal, die besten Mitarbeiter im Land halten zu wollen. „Gute Leute, die uns verlassen wollen, lassen wir viel zu einfach gehen“, sagt er. Zudem dürften sie nicht bestraft werden. Zurzeit sei es so, dass ein wechselnder Kollege, den es wieder in die Heimat zieht, wegen der in der Regel höheren Bezüge in seinem vorherigen Bundesland diverse Besoldungserhöhungen in Thüringen nicht mitmacht, bis sich das Niveau angeglichen hat. Auch das würde der tbb Chef gerne ändern. Die dauerhafte Gewinnung von Mitarbeitern baut für Schönborn auf drei Säulen auf: Erstens auf einer guten Bewerberansprache, zweitens auf attraktiven Arbeitsbedingungen und drittens auf einen geeigneten Bewerberpool, beispielsweise über die eigene Ausbildung. Das Land müsse seine Ausbildungskapazitäten erhöhen und vor allem über Bedarf ausbilden, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. *cm*