

Gewerkschaftsarbeit in der Pandemie

MAGAZIN

Mai 2021 • 71. Jahrgang



> Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

der Mai ist im vbob der Tagungsmonat für das wichtigste Gremium zwischen den Bundesvertretertagen: den Bundeshauptvorstand. Die Vorsitzenden der in den Bundesbehörden organisierten Fachgruppen des vbob treffen sich üblicherweise in der dbb akademie in Königswinter, um sich einerseits vom Bundesvorstand über die gewerkschaftspolitischen Entwicklungen unterrichten zu lassen, andererseits Schwerpunkte der zukünftigen Arbeit der Gewerkschaft zu diskutieren und sich untereinander auszutauschen. Leider schiebt auch dieses Mal die Pandemie einen Riegel vor das von allen geschätzte Präsenzformat. Zum erst zweiten Mal in der 70-jährigen Geschichte unserer Gewerkschaft tagt der Bundeshauptvorstand virtuell. Die Hoffnung auf ein persönliches Wiedersehen verschiebt sich leider in den Herbst 2021, zur zweiten Sitzung des Gremiums im November.

Während Deutschlands Politik sich in der jüngsten Vergangenheit mit Revierkämpfen um Spitzenfunktionen in Parteien beschäftigt hat und bei der Bevölkerung neben der weiterhin vorhandenen Sorge um die Existenz, Arbeitsplatz, eigene Gesundheit und die der Angehörigen auch die Ungeduld hinsichtlich des eigenen Impftermins steigt, streiten die Fraktionen im Deutschen Bundestag um die Frage, was vermeintlich zulässig ist und was nicht. So scheitern in der Wahrnehmung Lösungen für neue Wege der Pandemiebekämpfung inzwischen regelmäßig an politischem Gezerre um vermeintliche Rechthaberei und im Zweifel an Urteilen der Gerichte, die die für die Allgemeinheit beschlossenen Maßnahmen auf Klage Einzelner wieder aufheben.

Verantwortung tragen und Entscheidungen treffen, das war der Anspruch der Bundeskanzlerin an ihren vermutlich letzten Versuch, unter den vorgenannten aus Sicht vieler in der Bevölkerung absurden politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen heraus ein Bundesgesetz zum Schutz der Bevölkerung vorzuschlagen, welches selbstverständlich prompt unter den

gleichen Vorzeichen parlamentarisch und juristisch, vor allen Dingen auch medial in der Luft zerrissen wurde.

Die, die eben noch schrieben, dass der Bund jetzt durchgreifen müsse, kommentieren jetzt die rechtliche Unzulänglichkeit. Schön, wenn die eigene Verantwortung nur in der Kommentierung besteht. Wie mag das wohl bei Angehörigen von Verstorbenen oder schwerst erkrankten Patienten ankommen? Der Bundespräsident hat in einer Gedenkfeier an die über 80 000 Verstorbenen im Zusammenhang mit der Pandemie meines Erachtens zu Recht gesagt, dass die Gesellschaft diese Opfer nicht vergessen darf. Ich möchte an der Stelle gerne ergänzen:

Die Gesellschaft darf und muss das zutiefst demokratische und verfassungsgemäße Ringen um die beste Lösung, wie wir es bereits seit 14 Monaten in der Pandemie auf allen politischen, staatlichen und gesellschaftlichen Ebenen wahrnehmen, zum Anlass nehmen, sich selbst hinsichtlich eigener Krisenfestigkeit zu hinterfragen.

Dass die politisch zu verantwortende Einsparpolitik der vergangenen Jahrzehnte in zuvorderst krisenrelevanten Organisationen dazu geführt hat, dass in Deutschland Menschen nicht in geeigneter Weise betreut und versorgt werden konnten – das muss nicht nur Lehre sein, darf schlicht in Zukunft nicht mehr vorkommen.

Die Lehren aus dem in den letzten Monaten weitestgehend vollumfänglichen Homeoffice in der Bundesverwaltung für diejenigen, deren Aufgaben und Arbeitsplatz dazu geeignet sind, werden wir als vbob ebenfalls diskutieren. Zurzeit finden in den Behörden zwischen den Personalräten und den Dienststellen intensive Gespräche über Dienstvereinbarungen statt, die die Folgen der Digitalisierung einerseits und des flexiblen Arbeitens andererseits zum Inhalt haben.

In diesem Monat werden sich erstmalig die vbob Personalratsmitglieder in einer virtuellen Konferenz zum Thema treffen und ihre Erfahrungen austauschen. Nach meiner Vorstellung soll dies im Herbst auch Fortsetzung im Rahmen einer Präsenzveranstaltung finden. Wer Mitglied des vbob ist und auch wer Mandate für den vbob ausübt, der hat Vorteile und ein großes Netzwerk. So definiert sich unser Slogan: Nähe ist unsere Stärke!

Bleiben Sie zuversichtlich und vor allen Dingen gesund!

Mit besten Grüßen

Ihr

Frank Gehlen
Bundesvorsitzender

> Inhalt

- > Gewerkschaftsarbeit in der Corona-Pandemie 4–6
- > Veranstaltungsreihe #vbob70 8
- > Bundestag beschließt Novelle des BPersVG 9
- > Kommentierte Pressestimmen 10
- > Tarif: Der Arbeitsvorgang 12

- > dbb
- > nachrichten 13
- > dbb dialog – Digitalisierung: Wie der Staat digitaler werden kann 14–16
- > dbb dialog – Bildung im digitalen Zeitalter: Pandemie verschärft bekannte Probleme 17–19
- > blickpunkt – Kölner Meldesystem als Blaupause für Behörden: „ZeMAG“ schützt Leben 20–21
- > dbb akademie 22–23
- > brennpunkt – Politische Bildung bei der Polizei 24–25
- > frauen – 12. dbb Bundesfrauenkongress: Zurück in die Zukunft – Frauenpolitik gestern, heute, morgen 26–29
- > europa – Radikalisierungsprävention der EU- Kommission: Einigkeit im Angesicht des Extremismus 30–31
- > nachgefragt ... bei den EU-Wirtschaftsberatern Nora Hesse und Thomas Kaufmann 32
- > senioren – Hauptversammlung der dbb bundesseniorenvertretung 33
- > dbb Fachgespräch mit Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (BA) 34–36
- > service für dbb mitglieder 38–39
- > interview – Thomas Strobl, Minister für Inneres, Digitalisierung und Migration, Baden-Württemberg, und Vorsitzender der Innenministerkonferenz (IMK) 40–41
- > Bodycams: Schutz für Einsatzkräfte oder Datenschutzproblem? 42
- > die andere meinung – Wer für das Gemeinwesen eintritt, lebt gefährlich 46

> Impressum

Herausgeber des vbob Magazins: Bundesvorstand vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte. Drei-zehnmorgenweg 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. **Bundesvorsitzender:** Frank Gehlen. **Redaktion:** Anne-Katrin Hoffmann, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.40816900. **Telefax:** 030.40816930. **Fotos:** AdobeStock, Fotolia, vbob. **Titelbild:** gerasimov174 / stock.adobe.com.

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). **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 37,70 Euro zzgl. 7,20 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; **Mindestlaufzeit** 1 Jahr. Einzelheft 4,20 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 Bestellanschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Layout:** Dominik Allartz. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacyber@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste** 62 (dbb magazin) und **Preisliste** 41 (vbob Magazin), gültig ab 1.10.2020. **Druckauflage dbb magazin:** 571338 (IVW 4/2020). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **ISSN 1437-997X**



© Coloures-Pic / stock.adobe.com

Gewerkschaftsarbeit in der Corona-Pandemie

Inmitten der Pandemie hat der vbob im vergangenen November eine neue Führung gewählt. Nachdem diese ihre Arbeit aufgenommen hat, wurden erste Entscheidungen getroffen und auch den Mitgliedern der Gewerkschaft kommuniziert. Das Interesse der neuen Führung liegt insbesondere im Austausch mit den Mitgliedern. Eine Mitgliedschaft im vbob bringt im Hinblick auf die damit verbundenen Dienstleistungen vielfache Vorteile in individueller Hinsicht. Für die Gewerkschaft bedeutet jede Mitgliedschaft ein Gewinn von Erfahrung, Kompetenz und Ideen.

Diesen Schatz gemeinsam zu heben, das war die erste strategische Entscheidung im Dezember des letzten Jahres. Insofern war es nur konsequent, dass der neue Bundesvorsitz-

zende Frank Gehlen dies in einem Brief an die Mitglieder erklärt und zur Mitarbeit in den neu gegründeten Kompetenzteams aufgefordert hat. Fragen der gewerkschaftlichen

WANDEL

den Kompetenzteams jederzeit unter vbob@vbob.de anzumelden.

auch über das 70-jährige hinaus weiter begleiten.

Zugleich wurde anlässlich des diesjährigen 70. Geburtstages des vbob mit den virtuellen Veranstaltungen zu Gewerkschaftsthemen ein weiteres Format aufgenommen, in welchem Mitglieder der Gewerkschaft die Gelegenheit erhalten, mit Mitgliedern des Bundesvorstandes sowie mit den anderen teilnehmenden Mitgliedern zu den Gewerkschaftsthemen des vbob gemeinsam zu diskutieren. Im Mai lautet das Thema der Veranstaltung **„Erste Lehren für die Arbeit der Zukunft – Erfahrungen aus der Pandemie“**. Gerne können Sie sich unter jubiläum@vbob.de unter Angabe Ihres Namens und der Mail-Anschrift, unter der Sie teilnehmen werden (für den Zugangslink), anmelden. Für die nächste Veranstaltung im Juni **„Homeoffice als Risiko oder Chance?“** gilt das gleiche Anmeldeverfahren. Wir freuen uns auf die Diskussion mit Ihnen sowie auf Ihre Ideen und Anregungen. Dieses virtuelle Diskussionsformat wird die Gewerkschaft

Ein weiterer Vorschlag der neuen Leitung führt zu einem neuen, wichtigen Format, welches bislang noch nicht durch den Bundesvorstand initiiert worden war, dem sogenannten Mandatsträgertreffen. In Präsenz und mindestens einmal im Jahr sollen künftig die Mitglieder des vbob, die ein Mandat in einem Personalvertretungsgremium ihrer Behörde wahrnehmen, sich gemeinsam über die wesentlichen Fortgänge in Personalratsthemen austauschen können. Das erste Treffen in Präsenz ist augenblicklich für den Herbst dieses Jahres geplant. In diesem Monat soll bereits ein erstes virtuelles Treffen stattfinden.

Den Personalräten liegt bereits die Vorankündigung zu diesem Treffen vor, die offizielle Einladung erfolgt nach Erscheinen dieser Ausgabe. Das Thema dieser ersten virtuellen Ausgabe wird im Zentrum der Arbeit der Interessenvertretungen in dieser Zeit liegen. Wie gestaltet sich als Personalvertretung die Post-Corona-Zeit im Hinblick auf die Flexibilisierung von Arbeit? Erste Dienstvereinbarun-

Aufstellung in den Themenbereichen Tarifrecht, Beamtenrecht sowie Versorgung werden dort mit interessierten und kompetenten Mitgliedern unabhängig von den gewählten Gremien unter der Mode-

ration der stellvertretenden Bundesvorsitzenden diskutiert und Vorschläge unmittelbar an den Bundesvorstand herangetragen. Es steht Ihnen auch weiterhin offen, sich zwecks Engagement in einem der bei-



> Videokonferenz zur Veranstaltung 70 Jahre vbob

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

© fotogestober / Fotolia



6

vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte

gen zur Sicherstellung und Gestaltung der Bedingungen für Homeoffice, mobiler Arbeit und Telearbeit wurden bereits in den Dienststellen diskutiert, vorgelegt, sind teils auch abgeschlossen. Wie gestalten wir diese Zeit in den Personalräten für die Beschäftigten der Bundesverwaltung und wie kann der vbob dabei Unterstützung leisten? Ein spannendes Thema, gilt es doch, die Stabilität der Arbeitsbedingungen nach Corona fest in den Blick zu nehmen und nicht zu lange zu warten.

Die Politik hat sich im Rahmen der Infektionsschutzgesetzgebung ausführlich mit der pandemiebedingten Notwendigkeit der möglichst großflächigen Nutzung von Heimarbeit öffentlich auseinandergesetzt. Ein Vorschlag zur Einführung eines gesetzlich geregelten Rechtes auf Heimarbeit wurde durch Mehrheiten abgelehnt. Nun muss sich beweisen, wie sich die Leitungen der obersten und oberen Dienstbehörden mit dem politisch erklärten Willen im Umgang mit ihren Personalvertretungen und der behördeninternen Umsetzung verhalten werden.

Zugleich werden wir uns mit den weiteren Folgen der ausschließlich technisch begleite-

ten Einführung von Heimarbeit auseinandersetzen müssen. Vor uns liegen nunmehr auch Diskussionen über die Frage der Entgrenzung, also des Umgangs mit der neu gewonnenen Möglichkeit der Eigenverantwortung. Erste Studien belegen, dass die aufgehobenen Kernarbeitszeiten dazu führen, dass eine Struktur des Arbeitstages, die bislang auch durch festgelegte Arbeitszeiten geregelt war, sich zunehmend verändert. Was früher die Ausnahme zwecks Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit war, wird zur Regel. Abende und Wochenenden geraten – nach Aussagen der Befragten durchaus auch mit deren Einverständnis – zu offenen arbeitsbezogenen Kommunikationszeiten.

Damit ändern sich in vielerlei Hinsicht die Bedingungen für Arbeit, werden durch die Bereitschaft der Beschäftigten durchlässiger. Wie kommuniziert wird, das hängt ebenfalls von der Bereitschaft der Beschäftigten ab, auch private Gerätschaften einzusetzen. Sich im beruflichen Umfeld private Daten auszutauschen, um auch im beruflichen Kontext kommunizieren zu können (zum Beispiel über Messengerdienste), ist ebenfalls weit verbreitet. Das stellt nicht nur Sender, sondern auch Empfän-

ger vor die Frage, was zwingend notwendig ist und was auch noch bis zum nächsten Tag warten kann.

Als Gewerkschaft beobachten wir die Nutzung von Kommunikation an Abenden und Wochenenden nicht nur in Anbetracht der vermeintlichen Freiwilligkeit mit wachsender Sorge. Ist es für die eine Kollegin kein Problem, sich abends über einen Vorgang mit einer Kollegin zu besprechen, so ist es auf der anderen Seite der gefühlte Erwartungsdruck auf der Seite des anderen Kollegen, der glaubt, er müsse das jetzt auch tun, dadurch allerdings unzufriedener wird, weil ihm die Struktur des Tagesablaufes verloren geht. Immer noch und weiterhin zunehmend sind über 40 Prozent der Krankheitstage auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Dazu zählen auch Überlastungen durch die Arbeit, qualitativ wie quantitativ. Es wird sich noch zeigen müssen, ob die flächendeckende Einführung von Heimarbeit diesen Trend des letzten Jahrzehnts weiter verstärken wird und wie darauf reagiert werden muss.

Aus Sicht des vbob ist daher das Gesundheitsmanagement ein zentraler und aktiver Ansatzpunkt zur Einflussnahme auf behördliche

Belastungssituationen. Ob psychische Gefährdungseinschätzungen, ob Befragungen der Beschäftigten – diese Informationswege spielen künftig eine noch gewichtigere Rolle, sollte sich die Abkehr von Präsenz weiterhin verstärken. Daher setzen wir mit der Universität Heidelberg auch in Pandemiezeiten die umfassende Befragung der Beschäftigten in der Bundesverwaltung zu geänderten Anforderungs- und Belastungsmustern aufgrund der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Pandemie fort. Wir bitten dabei alle Personalräte um ihre Unterstützung bei der Weitergabe diesbezüglicher Informationen und Weitergabe der Zugangslinks zur vorgenannten Befragung im Laufe dieses Sommers.

Gewerkschaftsarbeit in Pandemiezeiten bedeutet neben den anderen Geschäftsfeldern wie zum Beispiel Begleitung von Gesetzesvorhaben und Einzelberatungen von Mitgliedern, Gremienarbeit und weiteren Dienstleistungen vor allen Dingen die Öffnung von weiteren Informationskanälen, wie sie in diesem Bericht beschrieben wurden. Das Angebot liegt vor, machen Sie davon Gebrauch, denn auch jetzt gilt wie zuvor – Nähe ist unsere Stärke! *fg*

Veranstaltungsreihe #vbob70

Steckbrief zur zweiten Veranstaltung: Die Bundesverwaltung als Arbeitgeber – ausreichend attraktiv oder steigerungsfähig?

Eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften ist es, sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder einzusetzen. Hier hat der vbob in den vergangenen 70 Jahren viel erreicht. Das erfolgreiche Engagement möchten wir auch in den nächsten Jahren, in denen die Arbeitswelt maßgeblich vom demografischen Wandel und der digitalen Transformation geprägt wird, fortsetzen. In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels in der öffentlichen Verwaltung ist es für die Gewinnung und Bindung des Personals ein Schlüsselfaktor, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Diesem Thema widmete sich unsere zweite Veranstaltung im vbob Jubiläumsjahr.

Was war das Thema der Veranstaltung?

„Die Bundesverwaltung als Arbeitgeber – ausreichend attraktiv oder steigerungsfähig?“

Die Veranstaltung fand als Videokonferenz am 30. März 2021 statt.

Wie wurde sie inhaltlich vorbereitet/das Thema aufbereitet?

Im Vorfeld haben die Moderatoren – der stellvertretende Bundesvorsitzende Hans-Georg Schiffer und die Beisitzerin im Bundesvorstand, Claudia Heinrichs – verschiedene Studien zum Thema „Öffentliche Verwaltung als attraktiver Arbeitgeber“ oder „Nachwuchsbarometer öffentlicher Dienst 2019“ ausgewertet, um daraus Impulse für die Diskussion zu gewinnen. Nach einer Einführung in das Thema konn-

ten die Teilnehmer(innen) zunächst darlegen, wie sie das Image der Bundesverwaltung als Arbeitgeber bewerten. Hierbei wurde festgestellt, dass die Bundesverwaltung vor allem aufgrund der ökonomischen Absicherung, der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie der gemeinwohlorientierten Aufgabenstellung ein durchaus attraktiver Arbeitgeber ist, der seine vielfältigen Aufgaben aber intensiver bewerben sollte.

Wie verlief die Diskussion?

Die lebhafteste Diskussion zeigte, dass es insbesondere in den Bereichen persönliche Entfaltung und berufliche Entwicklung/beruflicher Aufstieg noch deutlichen Handlungsbedarf gibt. Insbesondere wurde Verbesserungsbedarf im Tarifrecht in Bezug auf die Anerkennung von Berufser-

fahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes oder privat erworbener zusätzlicher Qualifikationen gesehen. Problematisiert wurden auch die Überreglementierung und zunehmende Bürokratie, die die Arbeit erschweren, die Beschäftigten „erdrücken“ und dem Ansehen der Verwaltung schaden. Ebenfalls kritisch gesehen wird die zunehmende Verlagerung von Verantwortung nach oben, die neben einer Verkomplizierung und Verzögerung der Bearbeitung insbesondere eine Reduzierung der individuellen Verantwortung und damit eine geringere Identifikation mit der Aufgabe impliziert.

Welche Forderungen/Ergebnisse lassen sich festhalten? Gibt es eine Kernbotschaft?

Der vbob soll sich für eine weitere Flexibilisierung von Tarif- und Dienstrecht einsetzen,

um berufliche Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes sowie auch fachliche Expertise, die außerhalb eines Ausbildungs- und Studienganges erworben wurde, besser würdigen und anerkennen zu können. Für das Bestandspersonal sollten die tarif- und laufbahnrechtlichen Hürden für die berufliche Weiterentwicklung weiter gelockert werden. Neben Führungsrollen sollten auch Expertenkarrieren als gleichwertig etabliert werden.

Die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erfolgte Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Ausstattung der Beschäftigten mit IT zum ortsunabhängigen Arbeiten sollen verstetigt und weiter ausgebaut werden.

Aus dem Teilnehmerkreis wurde dem vbob abschließend mitgegeben, sich auch für die Dezentralisierung von Verantwortung und den Abbau der Überreglementierung einzusetzen.

Wie geht es weiter mit dem Thema?

Die Anliegen werden Eingang in die Diskussionen im Bundeshauptvorstand und dem Gewerkschaftstag 2022, der die berufspolitischen Ziele des vbob für die nächsten Jahre festlegt, finden. *ch und hgs*

Bundestag beschließt Novelle des BPersVG

vbob Forderung nach Digitalisierung erfüllt

Am 22. April 2020 hat der Bundestag die Novelle des 45 Jahre alten und in vielfacher Hinsicht nicht mehr zeitgemäßen Bundespersonalvertretungsgesetzes beschlossen. Der vbob hat sich seit Jahren für eine Überarbeitung stark gemacht. Jetzt hat sich dieser Einsatz ausgezahlt: Die Kernforderungen wurden erfüllt!

Insbesondere die Regelungen zur

- > Nutzung digitaler Formate in der Personalratsarbeit und
- > die Aufwertung der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind zu begrüßen.

Die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes wird sich in den nächsten Jahren massiv auf die Präsenz- und Kommunikationskultur in den Dienststellen und damit auch auf die Arbeit der Personalräte auswirken. Insofern ist es auch folgerichtig, dass die Digitalisierung der Personalratsarbeit einen Schwerpunkt der Novelle bildet.

Personalräte haben nunmehr ohne zeitliche Befristung die Option, Personalratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen als ergänzende Alternative zu Präsenzsitzungen durchzuführen. Die Möglichkeit der Beschlussfassung im elektronischen Verfahren stärkt die Arbeits- und Handlungsfähigkeit der Personalräte und trägt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Dabei wird es dem Personalrat in Gänze, aber auch teilnahmeberechtigten Einzelmitgliedern ermöglicht, virtuell teilzunehmen. Die erforderliche Wahrung der Nichtöffentlichkeit und Ver-

schwiegenheit wird über die besonders gesicherte IT-Infrastruktur der Dienststellen möglich. Das bedeutet, dass Personalräte keine privaten Rechner oder E-Mail-Postfächer nutzen dürfen.

Näheres zum Verfahren und zu Abstimmungen können die Personalräte in Geschäftsordnungen regeln.

Online-Sprechstunden und Personalversammlungen sind künftig in Form von Videokonferenzen ebenfalls möglich. Dies bietet insbesondere Behörden, deren Dienststellen räumlich weit voneinander entfernt sind die Möglichkeit der zusätzlichen Erreichbarkeit des Personalrates.

Einigungsstellenverfahren werden künftig in virtuellen Formaten möglich sein.



© Stefan Yang / stock.adobe.com



Den Gewerkschaften wird neben dem „analogen“ ein elektronisches Zugangsrecht über einen Link gewährt, über den Beschäftigte in Kontakt zu den Gewerkschaften treten können.

Neu ist auch, dass es Doppelmitgliedschaften in Jugend- und Auszubildendenvertretung und Personalrat geben darf. Dadurch sollen die Mitglieder der JAVen an die Aufgaben und Arbeit der Personalvertretungen herangeführt werden. Um die Sichtbarkeit der JAVen als Institution zu erhöhen sowie die Belange der von ihr vertretenen Jugendlichen

und Auszubildenden gegenüber der Dienststelle herauszustellen, wird die JAV neben der Teilnahme an Personalratssitzungen auch das Recht auf ein halbjährliches Gespräch mit der Dienststellenleitung erhalten.

Auch diesmal bleibt neben Freude auch Kritik. Die bei Verankerung der Novelle im Koalitionsvertrag dieser Bundesregierung erwartete Öffnung der Mitbestimmungsrechte, Regelungen zur Ausweitung des partnerschaftlichen Miteinanders zwischen Personalrat und Dienststelle, umfassende Beteiligungsrechte bei ressortübergreifenden Maßnahmen sowie ein zukunftsfestes Regelwerk, welches nicht schon in der kommenden Legislaturperiode erneut aufgerufen werden muss, diese Erwartungen wurden enttäuscht. Der vbob war und ist gut aufgestellt. Die Diskussion zu den offenen Fragen nehmen wir mit der neuen Bundesregierung gewohnt kompetent wieder auf.

fg



© Björn Wylezich / stock.adobe.com

Kommentierte Pressestimmen

In Deutschland grassiert die dritte Corona-Welle. Dieses Mal erkranken viel mehr jüngere Menschen, die dann auch noch für einen langen Zeitraum auf den Intensivstationen des Landes behandelt werden müssen. Die Intensivmediziner werden nicht müde, vor einem Kollaps in den Krankenhäusern zu warnen. Es drohe letztlich eine Überlastung der Kliniken, im schlimmsten Fall sogar die Anwendung einer Triage. Die Politik will daraufhin die Maßnahmen zur Pandemie nochmals verschärfen und hat am 21. April 2021 eine bundeseinheitliche Notbremse beschlossen. Geschlossen gegen das Vorhaben stimmten die AfD, die FDP und die Linke. Bei den Grünen gab es eine Gegenstimme, die übrigen Abgeordneten enthielten sich.

Die aktuellen Beschlüsse sehen sehr weitreichende Einschränkungen für Regionen vor, die über einer Inzidenz von 100 liegen. So sind verbindlich bundesweite Regelungen zu Ausgangssperren, Kontaktbeschränkungen, Regelungen für den Einzelhandel und Dienstleistungen, körpernahe Dienstleistungen, Öffnung von Restaurants und Freizeiteinrichtungen, Sportmöglichkeiten sowie zur Öffnung und Schließung von Schulen und Kitas enthalten. Neu ist aber auch die Regelung zum Homeoffice: Der Arbeitgeber muss nun seinen Angestellten Homeoffice möglich machen, der Arbeitnehmer muss dann auch „zwingend“ zu Hause arbeiten. Diese Pflicht zum Homeoffice ist

„Eines Tages wird alles gut sein, das ist unsere Hoffnung. Heute ist alles in Ordnung, das ist unsere Illusion.“

Voltaire (1694–1778)

jetzt im Infektionsschutzgesetz verankert.

„Homeoffice im öffentlichen Dienst – Wie gut funktioniert das?“, titelt die Zeitung Rheinpfalz am 13. April 2021. „Wir sind weit ab von dem, was wir brauchen“, sagte unlängst der Vorsitzende des

Deutschen Beamtenbundes, Ulrich Silberbach, zum Thema Homeoffice im öffentlichen Dienst. Nach einer aktuellen Erhebung sei Heimarbeit auf Bundesebene für 67 Prozent der Beschäftigten möglich, während dieser Anteil auf Landesebene nur 55 Prozent betrage – bei den

Kommunen könne Homeoffice gerade einmal von 35 Prozent der Beschäftigten genutzt werden. Keine ausreichenden Leitungs- und Serverkapazitäten sowie nicht genügend Endgeräte sind laut Silberbach die Hauptgründe dafür. In der Pfalz ist es unterschiedlich: Die Verbandsgemeinde Rülzheim teilt mit, dass 70 Prozent der Verwaltungsmitarbeiter im Homeoffice seien.

Die Stadt Würth hat mit rund 56 Prozent ihrer im Büro tätigen Angestellten Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten geschlossen. Die Kreisverwaltung Südwestpfalz teilt mit, dass etwa 50 Prozent der Kernverwaltung zu Hause arbeiten könne. Die Verbandsgemeinden

Bellheim sowie Hagenbach beziffern ihre Homeoffice-Quote mit rund 30 Prozent. Der Bürgermeister der Verbandsgemeinde Kandel, Volker Poß, sagt hingegen: „Viele unserer Arbeitsvorgänge sind leider noch nicht vollständig digitalisiert.“ Mancherorts sei das Rechnungswesen bereits digitalisiert, andernorts gehe nichts ohne Papierbelege. Und in manchen Bereichen sei es nur schwer möglich, weil vor Ort Unterschriften geleistet werden müssen.

Der Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebundes, Gerd Landsberg, kritisiert, dass der Rechtsrahmen fehle, um Dienstleistungen für die Bürger voll und ganz digital zu erbringen. „Sie können heute weiterhin online keinen Personalausweis beantragen oder als Privatkunde so ohne Weiteres ein Auto anmelden, weil man sich im Netz nicht identifizieren kann.“ Die Pflicht zu handeln sieht er beim Bund. Homeoffice wirft allerdings auch Fragen zum Gesundheitsschutz auf. Das deuten Zahlen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) an. Dessen Befragung zum „Index gute Arbeit“ fand von Januar bis Mai 2020 statt und zeigte, dass im Homeoffice die Pausen häufig verkürzt werden oder ganz ausfallen: „sehr häufig“, sagten 25 Prozent der Befragten, die im öffentlichen Dienst arbeiten, „oft“ 34 Prozent. Ebenfalls 34 Prozent der im öffentlichen Dienst beschäftigten Befragten, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, gaben an, dass sie die Ruhezeit von elf Stunden bis zum nächsten Arbeitstag unterschreiten – 14 Prozent

sagten „sehr häufig“, 20 Prozent „oft“. Aus Sicht des DGB sind klare Vorgaben nötig, die dem Schutz vor Überlastung und Selbstausbeutung dienen. „Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss erfasst werden“, fordert DGB-Vizechefin Elke Hannack.

„Beamtenbund-Chef beklagt eklatantes Verwaltungsversagen“, laut **Tagesspiegel** vom 29. März 2021. Silberbach sagt: „Ein großes Problem ist der Flickenteppich an Zuständigkeit – bis hin zu den Regierungschefs von Bund und Ländern.“ Kompetenzgerangel und Haftungsfragen sieht der Gewerkschafter und Verwaltungsexperte als die Haupthindernisse für wirkungsvolle Kriseneindämmung. Doch auch jenseits der politischen Leitungsebene sieht der Gewerkschafter hier vieles im Argen liegen. Seine Punkte im Einzelnen: „Die Verwaltung muss viel zu viele Vorgaben auch in der Krise minutiös befolgen“, sagt Silberbach. Möglichkeiten zu übergreifenden und ad hoc getroffenen Entscheidungen gebe es kaum. „Wir sind sehr gut, wenn Vorgänge vorher schon geregelt und Strukturen aufgebaut sind“, sagt Silberbach. So zahle die Bundesagentur für Arbeit völlig reibungslos millionenfach Kurzarbeitergeld aus. „Aber Deutschland kann sich nicht gut auf große unvorhergesehene Ereignisse einstellen.“ „Von der politischen Ebene müssen die Menschen etwas anderes erwarten können als Improvisationstheater“, mahnt Silberbach. Gefragt seien jetzt klare Regelungen und Agilität. Aus Sicht des Gewerkschafters sind vor allem zwei Dinge vordringlich: Digitalisierung und Personal.

Die Faxe, mit deren Hilfe Gesundheitsämter Daten zu Corona-Infizierten übermitteln, sind längst zum Sinnbild teils veralteter Technik in deutschen Amtsstuben geworden. Digitaltechnik fehle an allen Ecken und Enden. Doch Silberbach warnt vor der Vorstellung, durch deren Einsatz könnten Stellen gespart werden. „Die von Arbeitsroutinen entlasteten Kolleginnen und Kollegen brauchen wir dringend für mehr Beratung, Service und Bürgerkontakt.“ Nach Schätzung des dbb beamtenbund und tarifunion fehlen dem Staat derzeit fast 330 000 Mitarbeiter – allein 145 000 in den Kommunen, hier schwerpunktmäßig den Kitas, 45 000 in der Kranken- und Altenpflege, 38 000 an den Schulen und 27 000 bei der Bundespolizei. Und fast jeder Dritte gehe innerhalb der nächsten zehn Jahre in den Ruhestand. „Niemand kann sagen, dass das keiner gewusst hätte“, sagt Silberbach. Der Bedarf wachse seit Jahren um zehn Prozent im Jahr. Bund, Länder und Kommunen steuerten viel zu wenig gegen die Abwärtsspirale an. So seien Experten aus den Bereichen IT, Technik, Mathematik oder Statistik für öffentliche Arbeitgeber nur sehr schwer zu finden. „Oft legt eine Kommune dann eben 1 000 Euro extra drauf, um überhaupt jemanden zu bekommen“, so Silberbach. „Das kann aber nicht das Prinzip vorausschauenden staatlichen Handelns sein.“

„Bundestag stimmt für Reform der Grunderwerbsteuer“, SR Online vom 21. April 2021. Für den Bundesvorsitzenden der Deutschen Steuer-Gewerkschaft, Thomas

Eigenthaler, ist klar: „Mit dieser Reform hat sich die Große Koalition keinen Orden verdient. Wir haben bei der Grunderwerbsteuer nach wie vor eine höchst ungerechte Zweiteilung.“ Eigenthaler betont: „Junge Familien müssen beim Kauf von Immobilien immer die volle Grunderwerbsteuer zahlen“. Je nach Bundesland sind es bis zu 6,5 Prozent des Kaufpreises, wie etwa im Saarland. Gleichzeitig könnten große Investoren bei geschickter Planung weiterhin Tausende Wohnungen kaufen, ohne einen Cent an die Staatskasse zu zahlen, so Eigenthaler. Um für mehr Gerechtigkeit im System zu sorgen, sind aus Sicht der Deutschen Steuer-Gewerkschaft zwei Wege möglich. Erstens eine Quotenregelung beim Kauf vom Unternehmen mit Immobilienbesitz. Das würde bedeuten: Wer 70 Prozent an einem solchen Unternehmen erwirbt, muss auch 70 Prozent der Grunderwerbsteuer zahlen. Das wäre ein größerer Aufwand in den Finanzbehörden, betont der Bundesvorsitzende Eigenthaler. „Aber es würde für mehr Einnahmen sorgen und ist auch gerechter.“ Der zweite Vorschlag bezieht sich auf die Entlastung von Privatkäufern durch einen Freibetrag bei der Grunderwerbsteuer. Eigenthaler bezeichnet das als „Freischuss, etwa für junge Familien“. Wer also zum ersten Mal eine Immobilie kauft, müsste dann keine Grunderwerbsteuer zahlen. Nur wer „in seinem Leben mehrere Häuser und Grundstücke kauft, müsste zahlen. Damit wäre der Gerechtigkeit auch Genüge getan“, findet Eigenthaler. cm

Tarif

Der Arbeitsvorgang

Auch wenn vermutet werden kann, dass die Bundesbeschäftigten bei Tarifverhandlungen mit den Ländern gar nicht betroffen sein werden, ist das zu kurz gedacht. Denn Änderungen bzw. Erfolge der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) im Streit um den Eingruppierungstatbestand „Arbeitsvorgang“ haben zweifellos Auswirkungen auf die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber Bund und damit auf alle Tarifbeschäftigten in den Bundesbehörden.

■ Ausgangslage

Das Land Berlin unterlag im Herbst 2020 in zwei Eingruppierungsklagen von Justizmitarbeitern an Berliner Gerichten in letzter Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG).

Gegen diese Urteile haben das Land sowie die TdL als Arbeitgebervereinigung und Tarifvertragspartei nunmehr das Bundesverfassungsgericht angerufen.

Zusätzlich ist die TdL erklärtermaßen bestrebt, das Thema Eingruppierung und konkret den dafür als Rechtsbegriff maßgebenden Arbeitsvorgang nach § 12 TV-L auch in die Einkommensrunde 2021 einzubringen.

Die kommunalen Arbeitgeber hatten dies bereits in der Tarifrunde 2020 zu den Entgeltverhandlungen für die Beschäftigten der Kommunen und des Bundes versucht.

■ Der Arbeitsvorgang

Der Arbeitsvorgang bestimmt sich ausnahmslos nach folgender Reihenfolge:

Erst wird der Arbeitsvorgang gebildet, anschließend wird dieser anhand der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung überprüft. Damit ist der Arbeitsvorgang entweder ganz oder gar nicht durch die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals ausgefüllt. Dabei kann auch die gesamte Tätigkeit der Beschäftigten aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang bestehen. Dieser ist bestimmt durch das Arbeitsergebnis in der Erledigung der übertragenen Aufgaben, nicht jedoch durch die tarifliche Wertigkeit von Einzeltätigkeiten.

Für die ausgeteilten Eingruppierungen besteht nach den Entgeltordnungen sowohl im Bundes- wie Länderbereich ein tarifliches Arbeitsplatzkonzept zur ganzheitlichen Aufgaben-

erledigung anhand der Aktenbearbeitung von A bis Z, das ab 2001 noch in der Vergütungsordnung zum BAT ausgebracht war. Dazu sind aktuell in den aufbauenden Entgeltgruppen zeitliche Abstufungen für das Heraushebungsmerkmal aus der Entgeltgruppe 5 durch die definierten „schwierigen Tätigkeiten“ aufgeführt: beispielsweise in Entgeltgruppe 8 durch „mindestens zu einem Drittel schwierig“, während in Entgeltgruppe 9a das Regelzeitmaß von „mindestens zur Hälfte schwierig“ gefordert ist. Maßstab in zeitlicher Hinsicht ist nach BAG auch in diesen Fällen der Umfang des Arbeitsvorgangs, der die einschlägigen schwierigen Tätigkeiten erfordert. Es kommt hingegen nicht auf die isoliert auf schwierige Tätigkeiten als solche ent-

lende Zeit an, um das rechtserhebliche Maß der Entgeltgruppe zu erfüllen.

■ Verfassungsbeschwerde

Die Verfassungsbeschwerde unterliegt strengen Anforderungen an die Begründung.

Die TdL und das Land Berlin beziehen sich auf einen behaupteten ursprünglichen Willen der Tarifvertragsparteien von 1975 und stellen die angegriffenen beiden BAG-Urteile als unrechtmäßige richterliche Rechtsfortbildung dar.

Wann und in welcher Weise das Bundesverfassungsgericht zu einer Entscheidung über die Beschwerde vom 18. Februar 2021 gelangen wird, bleibt ebenso abzuwarten wie die folgenden Revisionsurteile durch das BAG in dem Fall, dass die Verfassungsbeschwerde erfolgreich sein sollte.

Die von der TdL am Verhandlungstisch erwarteten Zugeständnisse für eine eventuelle Rücknahme der Klage stellen eine große Gefahr für das gesamte Eingruppierungssystem und somit auch für alle Tarifbeschäftigten der Bundesverwaltung dar.

lh