

modernes Arbeiten
Büro – egal wo!?

4

mit dbb seiten

MAGAZIN

April 2022 • 72. Jahrgang



> Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

weiterhin beherrschen entsetzliche Bilder und Nachrichten aus der Ukraine das Geschehen. Allein in Berlin treffen täglich 10 000 ukrainische Flüchtlinge ein. Das ehrenamtliche Engagement der Helferinnen und Helfer nicht nur in Berlin, sondern auch an den Fluchtrouten, der polnischen Grenze und überall in deutschen Städten und Gemeinden beeindruckt mich sehr.

Bei zahlreichen Regierungsgipfeln verhandeln die Chefinnen und Chefs der G7, der NATO und der EU, wie mit weiteren Sanktionen gegen das Regime Putin vorgegangen werden könnte. Am Ende wird bleiben, dass der Kriegstreiber Putin persönlich allenfalls einen Verlust an Macht oder eigenem Vermögen wird hinnehmen müssen; sein Volk verarmt weiter, seine Soldatinnen und Soldaten sterben, die Bevölkerung der Ukraine muss flüchten und stirbt aufgrund der Angriffe der Russen ebenso wie die Soldatinnen und Soldaten der Ukraine. Hoffentlich hat das bald ein Ende!

Unsere Bundesregierung befindet sich weiterhin im durch den Krieg verursachten Ausnahmemodus und so beschließt sie dann auch Maßnahmenpaket auf Maßnahmenpaket. Der erste eingebrachte Haushalt mit Neben- und Ergänzungshaushalten weist nicht auf die gewünschte fiskalische Sicherheit in der Zukunft hin. Zusätzlich werden mit einem temporären Hilfspaket aufgrund der explodierenden Energiepreise, wie zum Beispiel der vorübergehenden Reduktion der Steuern auf Benzin und Diesel, auch umweltpolitische Akzente gesetzt. Dazu gehört zum Beispiel das Verbot für den Einbau einer neuen Gasheizung ab 2024. Manche Zusammenhänge erschließen sich zumindest nicht auf Anhieb.

Über solche dramatischen Nachrichtenlagen gerät der erdrutschartige Wahlsieg der SPD im kleinsten Flächenland Deutschlands zur Nebensache. Das Saarland wird eine neue Ministerpräsidentin erhalten, und zwar alleine aufgrund der eigenen Parteistimmen im Landtag. Die politischen Koalitionspartner im Bund haben den Einzug in den Landtag nicht geschafft, die über 20 Jahre regierende CDU ist – wie auf Bundesebene – in die Opposition

und damit neben die AFD gewählt. Die designierte Ministerpräsidentin versprach in ersten Interviews, sich um die Bedingungen für Arbeit und Arbeitsplätze im Saarland zu kümmern.

Damit wollen wir uns beim Bundesvertretertag im Juni in Hamburg ebenfalls beschäftigen, allerdings für alle Bundesbeschäftigte und alle Standorte in Deutschland.

Neben der grundsätzlichen Frage, wie Beschäftigte der Bundesverwaltung attraktive Arbeit definieren, ist uns eines durch die Pandemie noch bewusster geworden. Die Frage nach dem gesunden Arbeiten rückt immer weiter in das Zentrum der Betrachtung.

Entspricht mehr Freiheit für die Einzelnen noch den Vorgaben des Arbeitsschutzes und wer trägt eigentlich die Verantwortung für was? Zum Gesundheitsmanagement und dem Arbeitsschutz sowie deren Herausforderungen haben wir diesmal den Leitartikel verfasst. Das Thema ist nicht nur heute, sondern mit Sicherheit auch noch morgen und in einer digitalen Zukunft von herausgehobener Bedeutung. Lesen Sie dazu gerne hier im Magazin, melden Sie zurück, wenn Ihnen Ergänzungen einfallen.

Anlässlich der virtuellen Sitzung des Bundeshauptvorstandes am 25. März 2022, der letzten Sitzung des höchsten Gremiums zwischen den Bundesvertretertagen in dieser Amtszeit, wurden wichtige Anträge des Gremiums besprochen und verabschiedet. Lesen Sie hierzu gerne ebenfalls in diesem Magazin.

Die Vorbereitungen für den im Juni in Hamburg stattfindenden Bundesvertretertag der vbob laufen weiter auf Hochtouren. Bis 31. März hatten die Fachgruppen die Möglichkeit, ihre Ideen und die ihrer Mitglieder als Anträge an den Bundesvertretertag einzureichen. Nun sichtet der Bundesvorstand die eingegangenen Anträge und trifft sich nach Ostern zu einer Klausurtagung, die sich ausschließlich mit den eingereichten Anträgen befassen wird.

Ich bin gespannt auf die vielen Anträge aus der vbob Familie und wie wir die Zukunftsfragen zum Thema Arbeit in der Bundesverwaltung gestalten wollen.

Die personelle Aufstellung des neuen Bundesvorstandes für die nächste Amtsperiode von dann fünf Jahren deutet sich aufgrund der den teilnehmenden Delegierten bekannten Kandidaturen bereits an.

Attraktive Arbeit – Digitale Zukunft, das Motto des Bundesvertretertages, bildet das Dach für die Ideen und die Arbeit des neuen Bundesvorstandes in der nächsten Amtsperiode.

Ich wünsche Ihnen Gesundheit, Zufriedenheit und uns allen eine schnelle, friedliche Lösung des Krieges in der Ukraine.

Mit besten Grüßen
Ihr

Frank Gehlen
Bundesvorsitzender

> Inhalt

- > Modernes Arbeiten in der Bundesverwaltung – Arbeitsschutz auch außerhalb der Dienststelle 4
- > Im Dialog mit ...
... Verfassungsschutzpräsident Thomas Haldenwang 9
- > Kommentierte Pressestimmen 10
- > Bundeshauptvorstand
Wichtige Entscheidungen für den Bundesvertretertag beschlossen 12

- > dbb
- > Nachrichten 13
- > Interview
Armin Schuster, Präsident des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe 14
- > Meinung
Resilienz und Gestaltungsfähigkeit des Staates: Krise? Welche Krise? 16
- > Zollverwaltung
Sanktionen gegen Russland und Belarus 17
- > Innere Sicherheit
Cyberabwehr: Komplexe Strukturen für digitale Sicherheit 20
- > Wehrverwaltung
Nachgefragt bei den dbb Fachgewerkschaften für die Bundeswehrverwaltung 24
- > Europa
Chancen und Voraussetzungen einer europäischen Friedenspolitik 26
- > Europäische Sicherheit nach dem 24. Februar 2022 28
- > Soziale Arbeit
Fachgespräch mit Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes 30
- > Frauenrechte in Krisenzeiten 33
- > 100 Tage neue Bundesregierung 35
- > Potenziale Älterer besser nutzen 36
- > Service 38
- > Beitragssprünge in der privaten Krankenversicherung 42

> Impressum

Herausgeber des vbob Magazins: Bundesvorstand vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte, Dreizehnmorgenweg 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. **Bundsvorsitzender:** Frank Gehlen. **Redaktion:** Anne-Katrin Hoffmann, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.40816900. **Telefax:** 030.40816930. **Fotos:** Hagen Immel, AdobeStock, Marco Urban, Fotolia. **Titelbild:** Coloures-Pic/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 39,50 Euro zzgl. 7,50 Euro Versandkosten, inkl. MwSt.; **Mindestlaufzeit** 1 Jahr. **Einzelheft** 4,40 Euro zzgl. 1,50 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, 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 63** (dbb magazin) und **Preisliste 42** (vbob Magazin), gültig ab 1.1.2022. **Druckauflage dbb magazin:** 554157 (IVW 4/2021). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **ISSN 1437-997X**



© reineg / stock.adobe.com

Modernes Arbeiten in der Bundesverwaltung Arbeitsschutz auch außerhalb der Dienststelle?

Die immer noch aktuelle Coronapandemie hat gezeigt, dass es oftmals Anstöße von außen braucht, um Veränderungen im Inneren auszulösen. Bestes Beispiel dafür ist die auch in der Bundesverwaltung plötzlich mögliche, sprunghaft gestiegene Nutzung des eigenen Heims als Arbeitsplatz. Wer hätte ein derartiges Ausmaß an Arbeitsformen außerhalb der eigenen Dienststelle vor einigen Jahren für möglich gehalten? Sind wir ehrlich: Auch wenn wir es uns lange schon gewünscht hatten, wir alle sind davon überrascht!

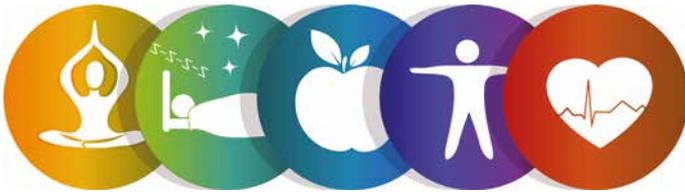
Sowohl für die Beschäftigten als auch für die Personalvertretungen sind im Zusammenhang mit Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der eigenen Dienststelle und der dadurch erfolgten Erweiterung der Arbeitsformen allerdings auch Fragestellungen zur Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements und speziell des Arbeitsschutzes mehrere Tagesordnungspunkte nach oben gewandert.

Denn dass die drei Säulen des Gesundheitsmanagements, die Betriebliche Gesundheitsförderung, das Betriebliches Eingliederungsmanagement und der Betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen

von „Arbeiten außerhalb der Dienststelle“ sicher andere Schwerpunkte und neue, andere Gegebenheiten berücksichtigen müssen, ist nachvollziehbar. Insbesondere die Frage des Arbeitsschutzes wirft regelmäßig große Probleme auf, sind doch die Arbeitsräume dem direkten Zugriff und der Gestaltungsmöglichkeit des Arbeitgebers/Dienstherrn zunächst entzogen.

Überhaupt ist schon fraglich, ob und gegebenenfalls wie Arbeitsräume außerhalb der Dienststelle vorhanden und wie diese beschaffen sein müssen. Geklärt sein muss zudem, wer für die Arbeitsräume ver-





verantwortlich ist beziehungsweise wer sie ausstattet, unterhält und auch die Kosten dafür trägt.

➤ **Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Homeoffice**

Zu diesen Fragestellungen kann die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) im Rahmen ihrer Zuständigkeit Antworten beitragen:

In einer Stellungnahme der BAuA zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestages am 3. Mai 2021 zum Thema „Home-

office“ wird zwischen den Arbeitsformen Telearbeit, mobiles Arbeiten und Homeoffice differenziert.

Dabei wird klar, dass die Telearbeit, ob in Teleheimarbeit oder alternierender Telearbeit, in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt ist und daher hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die beste Absicherung für die Beschäftigten bietet.

Die BAUA schreibt weiter: „Sowohl für das mobile Arbeiten als auch das Arbeiten im Homeoffice sind im Vergleich zu Telearbeit deutlich weniger Vorgaben zur Gestaltung der

Arbeitsplätze vorhanden. Bei mobilem Arbeiten kann diskutiert werden, inwiefern ein konkreter Arbeitsplatz überhaupt noch beschrieben werden kann, wenn das Ziel eine ortsungebundene Arbeitstätigkeit ist.“

Beim Arbeiten im Homeoffice wird man im Hinblick auf die Anwendbarkeit der Arbeitsstättenverordnung in der eigenen Wohnung von einem bestimmten Nutzungszeitraum ausgehen können. Übersteigt die Nutzung des Homeoffice einen derzeit noch nicht definierten beziehungsweise normierten Zeitraum, ist davon auszugehen, dass die Vorgaben der ArbStättV einzuhalten sind.

Fachleute gehen davon aus, dass bei einer Nutzung des Homeoffice von mehr als 30 Arbeitstagen in einem Jahr die Arbeitsstättenverordnung in Anwendung gebracht werden müsste.

Unbenommen gelten aber natürlich bei allen Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der eigenen Dienststelle die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes.

Insbesondere bei der Lösung „Homeoffice“ geraten wir jedoch in einen nur schwer auflösbaren Spagat zwischen berechtigten Wünschen der Beschäftigten als auch den



© Anke Thomass / stock.adobe.com



gesetzlichen Vorgaben mit denen der gesundheitliche Schutz gerade dieser Beschäftigten erreicht werden soll.

Denn oftmals zwingen wichtige Bedürfnisse der Beschäftigten, zum Beispiel die zu Coronahochzeiten erforderliche Kinderbetreuung im Anschluss an die Ausschöpfung der rechtlichen Freistellungsmöglichkeiten, zur Nutzung von Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der eigenen Dienststelle. Damit dies möglich wird, werden die Vorgaben der gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der Gestaltung des Arbeitsplatzes in der eigenen Wohnung von allen Beteiligten dann oftmals nicht so genau genommen.

Viele Beschäftigte akzeptieren zum Beispiel unergonomische und veraltete Büromöbel um zu Hause arbeiten zu können. Nicht selten finden wir Arbeitsplätze am Küchentisch oder an einem Beistelltisch im Schlafzimmer wieder. Sitzgelegenheiten sind dann der harte Holzstuhl oder gar das eigene Bett. Selbst wenn Angebote der Dienststellen auf ordnungsge-

mäße und ergonomische Arbeitsplatzausstattungen vorliegen, können diese oftmals mangels Platz in der eigenen Wohnung gar nicht angenommen werden.

Auch die Arbeitszeit wurde und wird zuweilen bis tief in die Nacht verlegt, um die familiären Pflichten und den Beruf in Einklang bringen zu können.

Die Dienststellen waren bis vor Kurzem noch coronabedingt verpflichtet, wo immer vorstellbar, das Arbeiten zu Hause zu ermöglichen. Diese Verpflichtung, aber auch der Wunsch, den Beschäftigten das Arbeiten zu Hause zu ermöglichen, führte und führt zu einem Dilemma.

Denn die Dienststellen sind zur erforderlichen Bereitstellung ergonomischer Arbeitsplätze und zur gesunderhaltenden Arbeitsgestaltung angehalten, selbst wenn die Regelungen der Arbeitsstättenverordnung zum Arbeits-

Gesundheitsschutz nicht in vollem Umfang zur Anwendung kommen müssen. Auch der Wunsch der Dienststellen, ihren Beschäftigten derartige Arbeitsplätze schon aus Wettbewerbsgründen gegenüber dem freien Arbeitsmarkt oder anderen Akteuren des öffentlichen Dienstes zur Verfügung zu stellen, lässt gelegentlich über bestehende Mängel hinwegsehen.

■ Problematische Ausgestaltung

Probleme mit der Ausgestaltung von „Arbeiten außerhalb der Dienststelle“ wurden auch in der dritten Online-Jubiläumsveranstaltung zum 70-jährigen Jubiläum des vbob am 28. April 2021 deutlich. Dabei wurden unter Teilnahme vieler vbob Mitglieder, aber auch Personalräten aus verschiedenen Bundesbehörden ganz konkrete Themen wie etwa die sachgerechte und gesundheitsfördernde Büroausstattung ebenso behandelt

wie physische und psychische Gefährdungsbeurteilungen.

Es wurde kritisiert, dass Gesundheitsmanagement zu sehr vom freiwilligen Engagement der in den jeweiligen Verwaltungen handelnden Personen abhängig ist. Von den Teilnehmenden gefordert wurde deshalb ein Gesundheitsmanagement, welches in den Aufbau- und Ablauforganisationen der Behörden institutionalisiert und durch fachlich hoch qualifizierte Akteure umgesetzt wird.

Weil Arbeiten außerhalb der eigenen Dienststelle eine Änderung der Ablauforganisation in den Behörden erfordert, müssen zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Gesundheit auch die Regelungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes professionell und schnell angegangen und praxistgerecht umgesetzt werden.

Bislang richten die Dienststellen die Arbeitsplätze ein und nehmen dabei die Hilfe aller Akteure des Arbeitsschutzes wie zum Beispiel Arbeitssicherheitsingenieure, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder auch Unfall-



© Tartila / stock.adobe.com



schutzbeauftragte in Anspruch. Dabei sind Büroarbeitsplätze oftmals „von der Stange“ und identisch ausgestattet. Damit fällt die Überprüfung der Arbeitsschutzstandards relativ leicht.

Bei Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der eigenen Dienststelle gestaltet sich diese Überprüfung schon wesentlich umständlicher. Es beginnt schon mit der Fragestellung, ob die Dienststelle beziehungsweise Beschäftigte der Dienststelle Privaträume überhaupt betreten können und müssen. Die Vorstellung, dass die zuständige Führungskraft das eigene Schlafzimmer, in dem sich der Schreibtisch für das Homeoffice befindet, sehen will, befremdet doch etwas.

Unabhängig von allen möglichen Formen des Arbeitens außerhalb der Dienststelle besteht auch weiterhin das Erfordernis einer Gefährdungsbeurteilung, denn hierzu ist die Dienststelle in jedem Fall ver-

pflichtet. Sofern die Gefährdungsbeurteilung gut und sinnvoll umgesetzt wird, können Schwachpunkte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auch bei neuen Arbeitsformen aufgespürt werden.

Ob allerdings die häufig erfolgende alleinige Überreichung eines Fragebogens zur Gefährdungsbeurteilung an diejenigen Beschäftigten, die außerhalb der Dienststelle arbeiten sollen, ausreicht, kann bezweifelt werden. Fraglos gestaltet sich Arbeit deutlich schwieriger und psychisch fordernder, wenn zeitgleich sowohl die eigenen Kinder in der Wohnung betreut als auch schwierige Tätigkeiten mit anspruchsvoller Denkarbeit und hoher Konzentration für die Dienststelle erledigt werden sollen.

Zusammengefasst erleben wir die Arbeitsformen außerhalb der Dienststellen als noch weitgehend unregelt und trotz nun schon mehrjähriger Anwendung unverändert problematisch. Ausgenommen davon ist nur die Arbeitsform der Telearbeit. Allein sie ist definiert und in der Arbeitsschutzverordnung geregelt.

Auch wenn wir neuerdings schon erste gerichtliche Entscheidungen im Zusammenhang von Arbeitsunfällen in Verbindung mit Homeoffice erfahren, erscheint es fahrlässig, sich auf gerichtliche Entscheidungen als Regularien einzulassen. Denn diese wer-



© shefkate / Fotolia

den nicht zuletzt häufig zulasten der Beschäftigten gehen.

Obwohl die Coronapandemie einerseits noch nicht vorüber erscheint und trotzdem Lockerungen von Einschränkungen im täglichen (Arbeits-)Leben erfolgen, ist aus Sicht des vbob der Gesetzgeber gefordert, über weitergehende Regelungen zu Arbeitsformen außerhalb der Dienststellen nachzudenken. Die Beschäftigten mit nicht vorhandenen oder untauglichen Regelungen allein im Regen stehen zu lassen wird als unzumutbar gesehen werden können.

Die Folgen von schlechten Arbeitsbedingungen, ungeeigneten Arbeitsplatzausstattungen oder gesundheitschädlichen Arbeitszeiten tragen unmittelbar allein die Beschäftigten. Folgen treten jedoch häufig erst nach einiger Zeit und grundsätzlich dann auf, wenn Schäden an der Gesundheit kaum oder gar nicht mehr reversibel sind.

Das zeigt, dass Arbeitsschutz auch bei Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle ein wichtiger Teil des Gesundheitsmanagements ist. Personalvertretungen und die verantwortlichen Akteure der Dienststellen müssen zusammenarbeiten und tragfähige Gestaltungsmöglichkeiten suchen, damit einerseits die berechtigten Interessen der Beschäftigten am Arbeiten außerhalb der Dienststelle gewahrt werden, andererseits auch deren Gesundheit durch diese Arbeitsform keine Schäden davonträgt.

Die vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte wird sich mit diesem Thema auch bei dem im Juni 2022 stattfindenden vbob Bundesvertretertag in Hamburg im Workshop „Gesundheit und Arbeitsgestaltung – Modernes Arbeiten in der Bundesverwaltung“ beschäftigen. Auf die Ergebnisse dürfen wir sicherlich schon jetzt gespannt sein.

lh



Gina Sanders / stock.adobe.com



Im Dialog mit ...

... Verfassungsschutzpräsident Thomas Haldenwang

Mit dem Präsidenten des Bundesamtes für Verfassungsschutz traf sich Bundesvorsitzender Frank Gehlen, um sich über verschiedene Themenbereiche auszutauschen. Die Absicht der Ampelkoalition, die sogenannte Polizeizulage ruhegehaltstauglich zu machen, wird von den Gesprächspartnern als unvollständig bewertet. Mit der Dienstrechtsreform 1998 sei gleichzeitig die Ruhegehaltstauglichkeit der Nachrichtendienstzulage abgeschafft worden und müsse zeitgleich wiederhergestellt werden. Gehlen betonte, dass er dies in Gesprächen mit Innenpolitikern und dem Bundesministerium des Innern und für Heimat bereits vorgetragen habe.

Durch zusätzliche Aufgaben und einer daraus folgenden zusätzlichen Stellenausstattung steht auch das Bundesamt vor der logistischen Herausforderung der Unterbringung der Beschäftigten an den Standort-

ten. Präsident Haldenwang verwies im Hinblick auf die Personalgewinnung in Zeiten des demografischen Wandels auf die Herausforderung, auch neue Wege der Personalgewinnung zu suchen. An dieser Stelle lobte er die konstruktive Arbeit des Personalrates auch bei der Personalgewinnung. Die gute Zusammenarbeit konnte auch der Geschäftsführer der vbob Fachgruppe, Detlef Rick, aus langjähriger Erfahrung im Personalrat bestätigen.

Gehlen verwies auf die Regelung im Koalitionsvertrag zu sogenannten Quereinstiegen, die seitens des vbob in Bezug auf die hohe Qualifikation der Beschäftigten in der Bundesverwaltung durchaus skeptisch bewertet werden.

Präsident Haldenwang erklärte zum Ende des Gespräches sein Interesse an der Fortsetzung des Dialogs mit dem vbob.

fg



> Frank Gehlen, Präsident Thomas Haldenwang und Detlef Rick im Gespräch



© Björn Wylezich / stock.adobe.com

Kommentierte Pressestimmen

Wir sehen uns plötzlich mit einem furchtbaren Angriffskrieg in Europa konfrontiert. Millionen Menschen flüchten vor diesem Desaster aus der Ukraine, die Aufnahme- und Hilfsbereitschaft der Bevölkerung ist großartig und von einer echten „Willkommenskultur“ geprägt. Die damit einhergehenden großen staatlichen Herausforderungen stemmen erneut – wie auch bereits im Jahr 2015 – die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Ist der öffentliche Dienst eigentlich inzwischen besser aufgestellt als damals? Wie steht es um die dringend erforderliche Modernisierung, Neustrukturierung?

„**Mehr als 27 500 Kriegsvertriebene in Deutschland**“, titelt die dpa – Deutsche Presseagentur, vom 5. März 2022. Weltweit sind nach Schätzung des UN-Flüchtlingshilfswerks (UNHCR) bislang mehr als 1,25 Millionen Menschen aus der Ukraine geflohen, die meisten davon nach Polen. Das Bundesinnenministerium betont, dass es aktuell schwer sei, eine Prognose dazu abzugeben, wie viele Ukrainer im Zuge der russischen Angriffe ihr Land noch verlassen könnten. Mehrere Medien hatten zuvor über eine Schätzung der Internationalen Organisation für Migration (IOM) berichtet, wonach bis zu 225 000 Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine in Deutschland Schutz suchen könnten. Das Innenministerium bekräftigte auf Anfrage der dpa, dass es sich dabei um Schätzungen handle. Die aktuell vorliegenden Einschätzungen könnten sich aufgrund der dynamischen Lage kurzfristig ändern, so hieß es.

■ Deutschland in der Dauerkrise

„Für einen innovativen und effizienten Staat“, Frankfurter Rundschau, vom 14. März 2022. Der Krisenzustand scheint zum festen Bestandteil der politischen Normalität zu werden. Finanzkrise (2008/2009), Flüchtlingsdrama (2015/2016), Coronakrise (2020/2021/2022) und nun Putins Krieg gegen die Ukraine mit den zahlreichen Folgen. Zum wiederholten Mal innerhalb von zwölf Jahren wird das politische System in Deutsch-

land einem Stresstest unterzogen. Mit drastischen Worten warnte Anfang des Jahres Ulrich Silberbach vor den Folgen: „Der Staat fliegt uns um die Ohren.“

Ein Übermaß an Bürokratie ersticke jede Innovation und Agilität. Vor allem die Coronakrise hat die Schwachstellen des deutschen Föderalismus aufgezeigt. Das Vertrauen in die Krisenkompetenz von Staat und Verwaltung hat sichtbar gelitten. Auch deshalb wurden CDU/CSU im letzten Jahr nach 16 Jahren abgewählt. Das Vertrauen in das staatliche Krisenmanage-

„Es gibt keine kriegslüsteren Völker. Es gibt nur kriegslüsterne Führer.“

(Ralph Johnson Bunche, 1904–1971, US-amerikanischer Diplomat und Bürgerrechtler)

ment ist nach zwei Jahren Pandemie niedriger als nach der Finanzkrise oder nach dem Höhepunkt des Flüchtlingsdramas von 2015. Zwei Drittel der Bevölkerung haben einer Allensbach-Befragung zufolge heute den Eindruck, in einer ungewöhnlich unsicheren Zeit zu leben. Forderte zu Beginn der Coronapandemie nur jeder Dritte, die öffentliche Verwaltung leistungsfähiger zu machen, ist es heute fast jeder Zweite. Die Mehrheit der Bürger erwartet zu Recht eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung, die auf der Höhe der Zeit ist und nicht in Strukturen des letzten Jahrhunderts verharrt. Die Digitalisierung ist die drängendste Herausforderung. Eine Staatsre-

form muss beim Bund beginnen. Die ministerielle Verwaltung gleicht oft einem Silo, positive Kooperation und Kommunikation zwischen den Organisationseinheiten finden kaum statt, stattdessen wird auf Zuständigkeiten beharrt. Staat und Verwaltung brauchen oft zu lange, bis Ideen und Vorhaben umgesetzt werden. In einer beschleunigten und komplexeren Welt geht es um agile und flexible Strukturen. Herausforderungen wie die Digitalisierung werden nur mit einem Kulturwandel in Staat und Verwaltung bewältigt.

Ziel einer Staatsreform muss eine aufgabengerechte Staatsorganisation mit klaren Verantwortlichkeiten, effizienten Strukturen und schnelleren Verfahren sein. Ein zuverlässiger und exzellenter Staat braucht ein modernes Dienstrecht mit modernen Dienstbezeichnungen, einer stärkeren Leistungsorientierung, mehr Durchlässigkeit und besseren Aufstiegschancen. Der Wechsel in andere Ressorts oder Behörden oder auch in und aus nicht staatlichen Sektoren wie Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen müssen sich stärker lohnen.

Das Zeitfenster für eine nachhaltige Staatsreform ist

günstig: Das öffentliche Bewusstsein zugunsten einer weitreichenden Modernisierung des Staates ist so präsent wie seit Langem nicht mehr. Zudem scheidet bis 2030 ein Drittel der Beschäftigten altersbedingt aus. Auf der Agenda der nächsten Jahre steht weniger eine Revolution als eine Devolution: Föderalismus, Staat und Verwaltung müssen vernetzter, pragmatischer und damit schneller werden. In Situationen hoher Volatilität braucht es schnelles Reagieren und Entscheiden, Improvisieren und Experimentieren, sowohl auf Regierungs- als auf Vollzugsebene. Staat, Regierung und Verwaltung müssen mit erweiterten Mitteln antworten: mit modernen Strukturen, einem ziel- und wirkungsorientierten Projektmanagement und dem entsprechenden Mindset. Ein leistungsfähiger und krisenfester Staat wird zum zentralen Wettbewerbsfaktor, die Steigerung der gesamtgesellschaftlichen Resilienz zu dessen übergeordnetem Ziel.

„Resilienz“ bedeutet neben der Stärkung der Widerstandsfähigkeit öffentlicher Strukturen auch die Fähigkeit zu Selbstschutz und Selbsthilfe der Bevölkerung. Eine solche Staatsreform wäre ein „Win-win“ für alle. Investitionen in die staatliche Resilienz und Leistungsfähigkeit lassen hohe soziale, wirtschaftliche und politische Renditen erwarten.

cm



Bundeshauptvorstand

Wichtige Entscheidungen für den Bundesvertretertag getroffen

Zu einer virtuellen Sitzung des Bundeshauptvorstandes begrüßte Bundesvorsitzender Frank Gehlen die teilnehmenden Vorsitzenden der vbob Fachgruppen am 25. März 2022 aus dem dbb forum in Berlin.

Nach den Abstimmungen der notwendigen Formalien wurde den neu oder wiedergewählten Fachgruppenvorsitzenden zur Wahl gratuliert und den ausgeschiedenen Vorsitzenden für ihre Arbeit gedankt. Sodann verwies Gehlen auf die zu behandelnden richtungsweisenden Anträge an den Bundesvertretertag, die es zu diskutieren und verabschieden galt.

Im Juni in Hamburg werden die Delegierten über den Entwurf einer geänderten Satzung des vbob beraten und abstimmen. Dabei werden einige Neuerungen, die bereits im Entwurf der neuen Satzung enthalten sind, parallel und ebenfalls als Anträge des Bundeshauptvorstandes beraten und beschlossen. Die Sicherung der Rechte der vbob Jugend, um die lange gekämpft werden musste, ist gelungen und findet sich im

verabschiedeten Satzungsantrag ebenfalls wieder.

Ein weiteres Beispiel ist die Einführung einer Beitragsordnung, in der die wesentlichen Regelungen rund um den Beitrag und dessen Zahlungsweise zusammengefasst werden.

Die ebenfalls überarbeitete Schiedsordnung soll nach dem Antrag des Bundeshauptvorstandes ebenfalls vom Bundesvertretertag beschlossen werden. Hier fand zum Beispiel die Beschreibung des Verfahrens Eingang und es wurden Anpassungen der Querverweise zur neuen Satzung vorgenommen.

Des Weiteren wird es einen Antrag des Bundeshauptvorstandes zur künftigen Gestaltung einer Beitragsentwicklung im Hinblick auf die Erweiterung des Leistungsangebotes des vbob geben.



> Bundesvorsitzender Frank Gehlen begrüßt aus Berlin gemeinsam mit seiner Stellvertreterin Claudia Goeke den BuHaVo.

Darüber hinaus wurde die Einführung einer Richtlinie für die Ehrung von Mitgliedern im vbob verabschiedet.

Der Bundesvorsitzende berichtete abschließend über den Beschluss des Bundesvorstandes zur Einführung einer Muster-Geschäftsordnung für unsere

Fachgruppen. Da es sich auch hier um eine Ermächtigungsgrundlage in der neuen Satzung handelt, kann diese als Muster für den Fall dienen, dass Fachgruppen sich künftig mithilfe einer Geschäftsordnung organisieren möchten.

fg