

Jugend im vbob
**Lass' mal was
verändern ...**

MAGAZIN

November 2022 • 72. Jahrgang



> Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Bundesinnenministerin Nancy Faeser hat mit dem Hamburger Staatsrat Bernd Krösser eine monatelange Vakanz geschlossen und den Nachfolger des zu Beginn des Jahres entlassenen Staatssekretärs Teichmann gefunden. Mit Aufnahme seines Dienstes zum 1. November wird der neue Staatssekretär im BMI eine Reihe von Aufgaben vorfinden, die keinen Aufschub mehr dulden, darunter auch einen Gesetzentwurf zur Besoldungsreform, die sogenannte amtsangemessenen Alimentation. Wir wünschen dem neuen Staatssekretär viel Erfolg, freuen uns auf die Zusammenarbeit und sichern ihm als Gewerkschaft Bundesbeschäftigte, deren Slogan „Nähe ist unsere Stärke“ lautet, ständige Begleitung in Beschäftigungsfragen zu.

Über die Vorbereitungen zur kommenden Tarifrunde 2023 hatten wir Sie im letzten Magazin bereits informiert. Nun steht fest, mit welchen Forderungen die Gewerkschaften in die Verhandlungen gehen werden. Ich weise alle Beschäftigten, denen ich im Rahmen von Veranstaltungen auch persönlich begegne, ausdrücklich darauf hin, dass es die Gewerkschaften sind, die mit den Arbeitgebern verhandeln, und dass Unmut äußern das eine, der Beitritt zur Gewerkschaft zur Unterstützung der solidarischen Gemeinschaft das zielführende andere ist. Sprechen auch Sie gerne die Kolleginnen und Kollegen, die glauben, auf eine Unterstützung durch Gewerkschaften verzichten und sich trotz eigener Interessen unabhängig fühlen zu wollen, in diesem Sinne darauf an! Eine Zusammenfassung sowie einen Bericht über die Gremien sowie die Herausforderungen bei den Tarifverhandlungen lesen Sie in dieser Ausgabe.

Zwei der Zukunftsfragen in Zeiten des demografischen Wandels sind die Fachkräftegewinnung und die Ausbildung beziehungsweise Qualifikation der Nachwuchskräfte in der Bundesverwaltung. Über diese Themen habe ich mich aus Anlass meines Besuches an der Hochschule des Bundes mit dem Kanzler Dr. Christian Schulz ausgetauscht.

Auch wenn die Standorte und Behördennamen anlässlich meiner Besuche variieren, die Themen Personalgewinnung und die Herausforderungen der Unterbringung und Etablierung wiederholen sich als zentrale Zukunftsaufgabe auffallend häufig.

Unser Bundesjugendvertreter Morris Hültner hat sein Team in der Jugendarbeit um sich versammelt. Die Mitglieder der vbob AG Jugend stellt er uns in dieser Ausgabe vor. Das Ergebnis des versandten Fragebogens wird Basis für die Arbeit der AG Jugend in den nächsten Monaten sein.

In diesem Monat wird der dbb Gewerkschaftstag im Hotel Estrel in Berlin stattfinden. Die vbob Delegierten sind benannt und durch den dbb bereits eingeladen, die Anträge des vbob an den dbb liegen dort vor und sind alle durch die Antragskommissionen zur Annahme vorgeschlagen. Jetzt kann dem Verlauf der Veranstaltung nur noch die Coronapandemie einen Strich durch die Rechnung machen.

Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe sind spätestens seit der Hochwasserkatastrophe im vergangenen Jahr in das Bewusstsein der Bevölkerung und damit auch unserer Mitglieder gerückt. Aus Anlass des Antrittsbesuches beim Präsidenten des BBK, Ralph Tiesler, wurden die Bezüge des Themas zur Gewerkschaftsarbeit diskutiert.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die neue Politikersprache schmückt sich mit allerlei Wortschöpfungen wie zum Beispiel Doppel-Wumms, Gaspreisbremse, Energiebonus, Mietendeckel usw. Gemeint ist die Vermeidung von existenziellen Mehrbelastungen für die Bevölkerung in Zeiten hoher Inflation und Energiepreise mit allen staatlichen Mitteln. Das ist einerseits solidarisch im Sinne auch der Mitglieder unserer Gewerkschaft und ihrer Angehörigen. Wenn man sich den für den Einzelnen dabei vergleichsweise geringen Ertrag und den insgesamt für den Staat enormen Aufwand anschaut, ist es aber auch beängstigend hinsichtlich der Frage der Verschuldung nachfolgender Generationen.

In den vergangenen sechs Monaten hat die Ampelregierung einen enormen Kraftakt vollbringen müssen, sie hat ihre Entscheidungen für die Entlastungspakete, das Bundeswehrsondervermögen und weitere (Hilfs-)Maßnahmen auf über eine halbe Billion Euro zusätzlicher Ausgaben aufsummiert. Das ist aus meiner Sicht abseits der Frage, ob Hilfsmaßnahmen sinnvoll gestaltet werden oder nicht, eine echte Herausforderung für das Deutschland der Zukunft.

Es gab in der Großelterngeneration die Erfahrung und Lebensweisheit: Das muss erst mal erarbeitet werden, bevor ich es ausgeben kann. Hinzu kommt, dass wir seit Jahren auf rückläufige Beschäftigtenzahlen verweisen, womit auch geringere staatliche Einnahmen einhergehen.

Die Argumentation der hohen Verschuldung zu nutzen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den gerechten Lohn für ihre vielfältig gelobte und wertgeschätzte Arbeit zu verweigern, das wäre unseren Großeltern dabei dennoch nicht eingefallen.

Wir für Sie gilt auch bei den Tarifverhandlungen. Ihre Unterstützung wird ebenfalls gebraucht!

Kontaktieren Sie uns gerne, denn wir sind für Sie da!

Beste Grüße
Ihr

Frank Gehlen,
Bundesvorsitzender

> Inhalt

| | |
|--|----|
| > vbob jugend: Lass' mal was verändern ... | 4 |
| > #vbob-digital: Frauen in Führungspositionen und Führen in Teilzeit – auf geht's! | 6 |
| > Tarifrunde 2023: Jetzt zählt's! | 8 |
| > Kommentierte Pressestimmen | 10 |
| > Im Dialog mit dem Kanzler der Hochschule des Bundes, Dr. Christian Schulz | 12 |
| ... Ralph Tiesler, Präsident des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe | 12 |
| > dbb | |
| > Nachrichten | 13 |
| > Einkommensforderung vorgestellt: 10,5 % für den öffentlichen Dienst | 14 |
| > dbb Gewerkschaftstag 2022 Wahlen der dbb Führungsspitze: Kandidierende für die dbb Bundesleitung | 16 |
| > Reportage Ausbildung im öffentlichen Dienst: Kein Idyll | 18 |
| > Blickpunkt IT-Ausbildung an Hochschulen für den öffentlichen Dienst: „Das verrückte Labyrinth“ | 22 |
| > Zur Sache Gewerkschaftliche Interessenvertretung: In Brüssel gibt es immer mehr zu tun | 26 |
| > Junge Beschäftigte Neues Online-Magazin der dbb jugend: #staatklar | 28 |
| > Frauen Hauptversammlung der dbb frauen: Bessere Gleichstellungsgesetzgebung für Bund und Länder | 30 |
| > Senioren: 7. Seniorenpolitische Fachtagung: Pflege zukunftssicher machen | 33 |
| > Service | 38 |
| > Interview – Lisa Paus, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend | 44 |

> 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. **Bundesvorsitzender:** Frank Gehlen. **Redaktion:** Anne-Katrin Hoffmann, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.40816900. **Telefax:** 030.40816930. **Fotos:** Reimo Schaaf, AdobeStock, Marco Urban, Fotolia. **Titelbild:** deagreez/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, Mediencenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediocenter@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:** 553 059 (IVW 2/2022). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **ISSN 1437-997X**

vbob jugend

Lass' mal was verändern ...

Wie bereits kommuniziert, wurde auf dem Bundesvertretertag das Amt des Bundesjugendvertreters neu gewählt. Daraus folgte nun auch die Neugründung der AG Jugend des vbob, welche wir Ihnen gerne vorstellen möchten.



> Morris Hültner

Die neue AG Jugend des vbob stellt sich vor

Die AG wird vertreten durch Malena Ammann, Katja Krupp, Amy Terborgh, Denis Börner, Alexander Seeger und Morris Hültner. Wie Sie aus den einzelnen Vorstellungen entnehmen können, ist das Gremium sehr vielfältig, was die Behördenzugehörigkeiten und Karrierewege betrifft. Dies ist sehr hilfreich, da durch die alltägliche Arbeit bereits gute Einblicke gewonnen und Einschätzungen gegeben werden können.

So wird auch sichergestellt, dass die AG als verlässlicher Ansprechpartner zu Themen der Jugend, Ausbildung und Studium dienen kann. Hierzu wurden bereits alle Fachgruppen kontaktiert. Mithilfe eines Fragebogens soll ein Bild von der aktuellen Situation der Interessengruppe erarbeitet werden. Denn nur durch die Mithilfe „vor Ort“ können wir es ermöglichen, auf Veränderungen zu reagieren und bei Problemen oder Fragen zu unterstützen. Dies gilt auch für die Gewinnung neuer Mitglieder.

Welchen Auftrag hat die vbob jugend?

Die Jugend im vbob setzt sich für die Belange aller Auszubildenden, Studierenden und Jugendlichen im Alter von 16 bis 31 Jahren ein. Dabei ist ein wichtiges Thema natürlich die gerechte Bezahlung. Doch auch die Frage, ob man nach erfolgreicher Ausbildung dauerhaft in der Ausbildungsbehörde arbeiten kann oder nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhält, spielt eine große Rolle. Auf einem unbefristeten Arbeitsvertrag darf sich aber nicht ausgeruht werden.

Das Thema Personalentwicklung muss stetig verbessert, Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung mit Aufstiegsmöglichkeiten weiter ausgebaut werden. Dies sollte nicht nur das Interesse der Gewerkschaften sein, sondern vor allem der Arbeitgebenden des öffentlichen Dienstes, um auch zukünftig als attraktiv gelten zu können.

Um schnell auf Problemstellungen reagieren zu können, ist es wichtig, vernetzt zu sein. Zusammen mit den einzelnen Fachgruppen und anderen Ak-

> Alexander Seeger

Servus aus München!

Mein Name ist Alexander Seeger, ich bin 27 Jahre jung und gehöre zur Fachgruppe 40 (Bundesfinanzhof).

2012 startete meine berufliche Laufbahn mit meiner Ausbildung im mittleren Dienst der Steuerverwaltung des Landes Baden-Württemberg. Nach einer dreijährigen Tätigkeit in zwei Finanzämtern und der Oberfinanzdirektion Karlsruhe absolvierte ich den Aufstieg in den gehobenen Dienst. Kurz darauf wurde ich auf eigenen Wunsch an den Bundesfinanzhof abgeordnet und später auch versetzt. Dort bin ich seitdem als Geschäftsstellenleiter tätig. Nebenamtlich bin ich Lehrbeauftragter an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg.

Meine Funktion als Landesjugendleiter der Deutschen Steuer-Gewerkschaft Baden-Württemberg, Bezirkspersonalrat und Jugend- und Auszubildendenvertreter musste ich versetzungsbedingt bereits nach wenigen Jahren leider aufgeben. Im November 2021 wurde ich jedoch zum stellvertretenden Landesjugendleiter der deutschen beamtenbund jugend bayern gewählt und darf mich wieder aktiv an der gewerkschaftlichen Arbeit beteiligen. Darüber hinaus bin ich Mitglied der AG Diversity der dbb jugend bund.

Ich freue mich, nun Teil der vbob AG Jugend sein zu dürfen und mich auch in die Arbeit unserer Fachgewerkschaft einbringen zu können – auf gute Zusammenarbeit!



© Alexander Seeger

10,5 Prozent beziehungsweise mindestens 500 Euro mehr Lohn, sondern auch eine Steigerung der Ausbildungsvergütung um 200 Euro. Eine Forde-

Gleichzeitig muss nun eine unbefristete Übernahme nach Abschluss der Ausbildung festgelegt werden. Dies sorgt nicht nur für ein Sicherheits-

> Amy Terborgh ...

... ist 22 Jahre jung und arbeitet als Sachbearbeiterin im Bundesministerium für Bildung und Forschung in Bonn.

Als gebürtige Mecklenburgerin zog es mich für das Studium an der HS Bund ins Rheinland. Seit 1. Oktober 2022 arbeite ich nun im BMBF im Referat Z27 „Förderverfahren; Projektträger“. Ich freue mich auf die kommende Zeit in der AG Jugend. Es ist mir wichtig, als Repräsentantin für die jüngere Generation in der Bundesverwaltung zu agieren.



© Amy Terborgh

rung, welche bei der AG Jugend große Unterstützung findet. Diese ist zwingend notwendig, da Auszubildende und Studierende vor großen Herausforderungen stehen werden, wenn sich die wirtschaftliche Lage in Deutschland weiter zuspitzt.

gefühl bei den neuen, jungen Kräften, sondern auch für eine Steigerung der Attraktivität für Ausbildungen und Studiengänge in Behörden. Im Hinblick auf die fehlenden Arbeitskräfte muss hier eine Veränderung stattfinden.

> Denis Börner ...

... ist 24 Jahre alt.

Nach meinem erfolgreichen Abschluss zum Diplom-Verwaltungswirt (FH) an der Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung arbeite ich derzeit im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz in der Abteilung Außenwirtschaftspolitik. Neben meinem Engagement in der AG Jugend bekleide ich derzeit noch das Amt des dbb Landesjugendleiters in Berlin.

Meine Motivation

Bereits in meiner Studienzeit habe ich festgestellt, dass man streitbar sein muss, um Veränderungen zu bewirken. Dies gilt auch für Antworten und Strategien in Themen des Fachkräftemangels, eines immer höher werdenden Modernisierungsbedarfs sowie einer verschleppten Digitalisierung. Der öffentliche Dienst muss sich wandeln, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Gewerkschaftliches Engagement in diesen Zeiten ist umso wichtiger, werden doch in diesen Zeiten die Weichen für die nächsten Jahrzehnte gestellt.

Ein gewerkschaftliches Engagement ist für meine Generation längst keine Selbstverständlichkeit mehr. Die Ressource Zeit ist knapp und daher stellt sich für viele die Frage nach dem persönlichen Mehrwert meist vor einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Als Mitglied der AG Jugend möchte ich meinen Beitrag dazu leisten, Antworten zu entwickeln, um diesem Trend zu trotzen.



© Denis Börner

teuren geben wir unser Bestes, die jungen Kräfte im öffentlichen Dienst zu vertreten. Dazu gehört auch die Unterstützung der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Denn gerade dort findet meist der erste Kontakt der jungen Kollegin-

nen und Kollegen bei Problemen oder Anliegen statt.

► **Notwendige Forderungen für die jungen Kräfte**

Für die Tarifverhandlungen fordert der vbob nicht nur

> Katja Krupp ...

... ist 31 Jahre jung und eine der Stellvertretenden des Vorsitzenden der vbob AG Jugend.

Nach dem Abschluss meines Mathematikstudiums mit Nebenfach Psychologie bewarb ich mich erfolgreich für den höheren Dienst der Bundesanstalt für den Digitalfunk der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben (BDBOS) in Berlin.

Dort bin ich im Bereich der Digitalfunkstrategie tätig. Seit Oktober 2021 leite ich außerdem das Projekt zur Einführung breitbandiger Datendienste für die Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben.

Ich habe die Vielfältigkeit der Einsatzmöglichkeiten als junge Beamtin innerhalb kürzester Zeit kennen- und schätzen gelernt. Deshalb ist es mein Ziel, junge Menschen ebenfalls für die sinnhafte Arbeit im öffentlichen Dienst zu begeistern.



© Katja Krupp

Es wird Zeit, dass die Mitarbeitenden für ihre Arbeit gerecht entlohnt, gefördert und wertgeschätzt werden. Denn nur ein funktionierender öffentlicher Dienst kann sich auch zukünftig für das Wohl unseres Gemeinwesens einsetzen.

■ Eine starke Gemeinschaft

Wie so oft ist die Kommunikation der Schlüssel zum Erfolg.

Daher ist die AG Jugend auch auf Social Media präsent. Über den eigenen Facebook- und Instagram-Channel werden neue Informationen schnell und direkt mitgeteilt. Ein Kontakt ist also jederzeit und unkompliziert gewährleistet. Denn nur zusammen können wir uns stark für die Interessen unserer Mitglieder einsetzen.

mh

> Malena Ammann ...

... ist 21 Jahre jung und kommt aus dem schönen Bergischen Land.

Von Oktober 2019 bis September 2022 habe ich an der Hochschule des Bundes studiert und bin frisch diplomierte Verwaltungswirtin. Seit Oktober 2022 arbeite ich im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz in der Abteilung für Außenwirtschaft.



© Malena Ammann

#vbob-digital

Frauen in Führungspositionen und Führen in Teilzeit – auf geht's!

Beim vbob Bundesvertretertag im Juni dieses Jahres wurde Anna Diegeler-Mai als Bundesfrauenvertreterin erfolgreich wiedergewählt. In ihrer Antrittsrede machte sie deutlich, dass sie die Themen der Gleichstellungspolitik in Zusammenarbeit mit den vbob Gleichstellungsbeauftragten neu in den Blick nehmen wird.

Im Themenkreis Gleichstellungspolitik aktuell ist die Umsetzung des Zweiten Führungspositionengesetz (FüPoG II). Dahinter verbirgt sich das im geänderten Gleichstellungsgesetz (§ 2 Abs. 2 BGLiG) niedergelegte Ziel, auf der Bundesebene bis Ende 2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu erreichen. Jeweils 50 Prozent aller Führungspositionen sollen also von Frauen und Männern besetzt sein. Diese Zielvorgabe ist erkennbar nur dann umzusetzen, wenn gleichzeitig mehr Führungspositionen in Teilzeit ausgeübt werden können, sonst ist die Anzahl vor allem der in Betracht kommenden Frauen einfach zu gering. Bei einem Gespräch von Milanie Kreutz mit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Lisa Paus, ist die Idee aufgekommen, gemeinsam mit dem Ministerium ein Modellprojekt zum Thema „Führen in Teilzeit“ zu initiieren und dies auf der Ebene der Bundesressorts und nachgeordneten Bundesbehörden mit Unterstützung des vbob und der dbb bundesfrauenvertretung begleiten zu lassen. Es sollen gute Chancen bestehen, dass ein solches Projekt durchgeführt werden kann, einige Finanzmittel sollen beim BMFSFJ dafür bereitstehen.

Um uns als von der dbb bundesfrauenvertretung zur Mitwirkung angesprochene dbb Mitgliedergewerkschaft auf dieses Projekt angemessen vorzubereiten, möchten wir mithilfe der Fachgruppen und den vbob Gleichstellungsbeauftragten zunächst ermitteln, ob und inwieweit in den Bundesressorts und nachgeordneten Behörden die enge zeitliche Vorgabe des FüPoG II bereits bekannt ist und an ihrer Umsetzung gearbeitet wird. Ebenfalls wollen wir erfahren, wo „Führung in Teilzeit“ schon möglich ist und in welchen Strukturen sie gelebt wird.

Daher haben wir alle Fachgruppen und die Gleichstellungsbeauftragten, die Mitglied in unseren Fachgruppen sind, als Auftakt dazu im Rahmen der Veranstaltungsreihe #vbob-digital zu diesem Fachthema angesprochen. Zu der am 25. Oktober 2022 durchgeführten Videokonferenz hatten sich neben der Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, und ihrer Pressesprecherin Birgit Strahlendorff

circa 20 Mitglieder der Fachgruppen und ihrer Gleichstellungsbeauftragten sowie des vbob Frauennetzwerkes angemeldet. Moderiert wurde das Fachgespräch vom Bundesvorsitzenden Frank Gehlen und Bundesfrauenvertreterin Anna Diegeler-Mai.

Es stand zunächst die Frage im Vordergrund, ob und inwieweit die Ressorts und ihre nachgeordneten Behörden auf die Umsetzung der 50-Prozent-Vorgabe für Führungspositionen des FüPoG II eingestellt sowie an ihrer Umsetzung arbeiten und ob „Führen in Teilzeit“ dort schon gelebt wird. Die Abfrage bei den Teilnehmenden ergab ein durchaus unterschiedliches Bild. In manchen Ressorts und einigen Behörden gibt es tatsächlich eine Anzahl von Führungskräften, die in Teilzeit arbeiten, und auch sogenannte Tandems, die sich die Leitung einer Organisationseinheit teilen. Die Erfahrungen der Führungskräfte und gleichfalls der Beschäftigten damit sind unterschiedlich, aber durchweg positiv. Dass das FüPoG II hier einen besonderen Antrieb verursacht hätte, ließ sich insgesamt aber nicht feststellen. Einig waren sich die Diskutantinnen und Diskutanten, dass Teilzeitarbeit unter Führungskräften besonders in den nachgeordneten Bereichen der Bundesverwaltung noch eher selten ist und häufig in der Hierarchie mit genau demselben Misstrauen gesehen wird, wie die Teilzeitarbeit selbst. Das gehe einher mit der Befürchtung, Teilzeitarbeit könnte als Zeichen der Entbehrlichkeit und Ersetzbarkeit und damit Ansehensverlust verbunden sein. Das Karriereende schein damit vorprogrammiert. Viele Führungskräfte, so Bundesfrauenvertreterin Anna Diegeler-Mai in ihrem Impulsvortrag, haben aber auch selbst ein hohes zeitliches Engagement verinnerlicht, erwarten daher von sich zumindest unausgesprochen überdurchschnittliche Arbeitszeiten, was dann im Ergebnis in der Behördenkultur auch erwartet wird. Ausgeblendet würden dabei aber die Möglichkeiten, die geteilte Führung mit sich bringen kann, vorausgesetzt es gibt eine klare und bei den Mitarbeitenden gut kommunizierte Verteilung der Zuständigkeiten. Ob sogenanntes „echtes“ Führen in Teilzeit, d. h., eine Führungsposition wird von einer teilzeitbeschäftigten Person wahrgenommen, ohne dass eine ergänzende Besetzung erfolgt oder Jobsharing bzw. Tandem, also Teilung eines

Arbeitsplatzes und gemeinsame Wahrnehmung durch in der Regel zwei Personen: Es können in den Organisationseinheiten gut qualifizierte Teams entstehen. Die Teilzeitarbeit der Führungskraft erfordert in jedem Fall gute Stellvertretungsregelungen mit Aufgabendelegation, die die Eigenverantwortlichkeit der unterstellten Personen stärken und sogar einen zusätzlichen Anstoß für Personalentwicklungsmaßnahmen geben kann. Teilzeitarbeit der Führungskraft ebnet häufig den Weg für die offenere Äußerung eigener Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, sie kann also ein Motor für gute Gestaltung flexibler Arbeitszeit und bessere Wertschätzung von Teilzeitarbeit sein.

Natürlich müssen die Rahmenbedingungen stimmen und stimmig gestaltet werden. Im Vordergrund steht dabei die gute Kommunikation über die Wahrnehmung der Verantwortlichkeiten zwischen zwei Führungskräften, die in einem Tandem verbunden sind oder der Führungskraft und ihrer Stellvertretung, wenn diese Teilaufgaben wahrnehmen. Das gilt auch in Bezug auf die Arbeitszeiteinteilung der jeweiligen Beteiligten und ihre Information darüber. Regelmäßiger gemeinsamer Erfahrungsaustausch muss hinzukommen. Eine an der Veranstaltung teilnehmende Gleichstellungsbeauftragte, in deren Behörde das „Führen in Teilzeit“ teilweise schon strukturiert gelebt wird, wies darauf hin, dass damit auch ein gezieltes Wissensmanagement sichergestellt werden könne. Die dienstältere Führungskraft könne die nachwachsende systematisch einbeziehen und so werde ein reibungsloser Übergang der Aufgabenerledigung erreicht. Wenn dafür die Stelle der Führungskraft der Organisationseinheit sogar mit den Kosten für 1,5 oder zwei Vollzeitäquivalente unterlegt würde, wäre dies zum Beispiel ein Anreiz für die Behördenleitungen, hier mehr zu tun.

Milanie Kreuz zeigte sich optimistisch, dass in den Ressorts unter Führung des Kanzleramtes das Thema „Führen in Teilzeit“ trotz der zurzeit

im Vordergrund stehenden aktuellen politischen Themen kontinuierlich nach vorne gebracht werden wird, um die im Koalitionsvertrag dokumentierten Ziele trotz aller Schwierigkeiten zu verwirklichen. Sie werde das Thema in all ihren politischen Gesprächen jedenfalls immer wieder in Erinnerung bringen. Das vom BMFSFJ geplante Modellprojekt werde da ein wichtiger Baustein sein, der vbob könne dabei mit der Expertise seiner Personalvertretungsmitglieder und der Gleichstellungsbeauftragten, die vbob Mitglieder sind, sehr gut unterstützen.

Die Diskussionsrunde kam insgesamt zu dem Ergebnis, dass potenzielle Führungskräfte auf jeden Fall ermutigt werden müssen, Führungsaufgaben auch in Teilzeit wahrzunehmen. Wertvolle Unterstützung können gute Coaching-Angebote und Fortbildungsmaßnahmen für an „Führung in Teilzeit“ Interessierte und Teilzeitführungskräfte sein. Bundesvorsitzender Frank Gehlen bekräftigte dies, indem er mit Blick auf die Zukunft und den allein durch die demografischen Gegebenheiten im öffentlichen Dienst bevorstehenden Fachkräftemangel einforderte, die in die Führungspositionen zwangsläufig vermehrt hineinwachsenden Teilzeitbeschäftigten, insbesondere Frauen, schon jetzt darauf durch gezielte Fortbildung und Coaching vorzubereiten, damit sie sich die qualifizierte Aufgabenwahrnehmung auch zutrauen und entsprechend auf die Positionen bewerben. Nur das könne helfen, „Führen in Teilzeit“ schnell und effizient zu etablieren.

Also: Nichts wie ran, gemeinsam sollten wir die Leitungen und oberen Führungskräfte der Ressorts und ihrer nachgeordneten Behörden für das Thema sensibilisieren. „Führen in Teilzeit“ kann einen Beitrag dazu leisten, die Bundesverwaltung zu dem gewünschten attraktiven und modernen Arbeitgeber zu machen, den wir uns alle wünschen. Das Modellprojekt des BMFSFJ in Zusammenarbeit mit dem dbb und vbob kann dabei helfen.

adm

> Die Forderungsfindung der dbb Bundestarifkommission und des dbb Bundesvorstandes fand am 11. Oktober in Berlin in hybrider Form statt.



Tarifrunde 2023

Jetzt zählt's!

8

vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte

Auch wenn es vielerorts noch nicht umfassend bekannt ist: Die Tarifrunde zwischen Bund, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) einerseits und den Gewerkschaften andererseits hat am 11. Oktober 2022 mit der Bekanntgabe der gewerkschaftlichen Forderungen begonnen.

Vorausgegangen ist innerhalb des vbob Gewerkschaft Bundesbeschäftigte eine mehrere Monate dauernde Vorbereitungsphase. So hatte sich sowohl die Bundesleitung als auch der Bundesvorstand des vbob mit möglichen Forderungen ebenso beschäftigt wie das Kompetenzteam Tarif in einer Videokonferenz unter Leitung der stellvertretenden Bundesvorsitzenden Claudia Goeke am 28. September 2022. Bei den dbb Branchentagen haben die Fachgruppe Technisches Hilfswerk in Bonn zusammen mit Mitgliedern des Bundesvorstandes und die Fachgruppe Kraftfahrt-Bundesamt in Flensburg die Grundlagen der Forderungsfindung mit ihren Diskussionsbeiträgen tatkräftig unterstützt.

Die Forderungsfindung selbst erfolgte – wie in einem „vbob aktuell“ bereits veröffentlicht – am 11. Oktober. In dieser hybriden Sitzung der dbb Bundestarifkommission unter der Leitung des dbb Fachvorstands Tarifpolitik Volker Geyer nahmen seitens des vbob der Bundesvorsitzende Frank Gehlen sowie die stellv. Bundesvorsitzenden Claudia Goeke in Präsenz und Ludwig Hofmann virtuell als stimmberechtigte Mitglieder teil.

Bei allen Aktionen zur Forderungsfindung und zuletzt auch auf der Sitzung der Bundestarifkommission wurde deutlich, dass eine hohe Mobilisation und Aktionsbereitschaft der Beschäftigten dringend erforderlich ist.

In der Rückschau auf die letzte Tarifrunde musste festgestellt werden, dass die Bereitschaft vieler vbob Mitglieder, durch persönliche Teilnahme vor Ort bei Arbeitskampfmaßnahmen für die Interessen der Gemeinschaft einzutreten, leider nur gering ausgeprägt war. Den Aufrufen sind damals – wenn auch an vielen Standorten – nur einige wenige Kolleginnen und Kollegen gefolgt. Es mag sein, dass die Coronapandemie einen größeren Einsatz verhindert hat; das darf aber nicht darüber hinwegsehen lassen, dass das Engagement unserer Mitglieder seit längerem rückläufig ist und möglicherweise gar kein Interesse der im vbob organisierten

Bundesbeschäftigten an einer Gehalts- beziehungsweise Besoldungssteigerung bestand. Dies ließ den Schluss zu, dass die Zufriedenheit mit dem damaligen Einkommen offensichtlich sehr hoch und das Interesse an einer Einkommensverbesserung gering war.

Wer die derzeitige Inflationshöhe betrachtet, dem wird bewusst, dass mit der aktuellen Tarifrunde die Zeit gekommen ist, die gestellten Forderungen durch aktive persönliche Präsenz zu unterstützen.

Die Haltung der Arbeitgeber ist jedenfalls vorhersehbar, wenn Bundesminister die Ansicht vertreten, dass die Inflation ja doch vorrangig nur den Energiebereich betreffen würde und Kolleginnen und Kollegen mit geringeren Einkommen auch keine großen Wohnungen nutzen und somit auch weni-

BREIT AUFGESTELLT

ger Geld zum Heizen benötigen würden. Es ist daher zu vermuten, dass sich das Angebot der Arbeitgeber auf einen symbolischen Wert beschränken wird und ein echter Ausgleich der enormen Teuerung ausbleiben und auf die Schultern der Beschäftigten verlagert wird.

Respekt und Wertschätzung der unverzichtbaren Arbeit der Beschäftigten in der Bundesverwaltung sieht sicher anders aus. Die Coronapandemie und der aktuelle Krieg in Europa mit allen damit verbundenen Problemen wie Energiemangel, möglicherweise sinkendem Lebensstandard und eine zunehmende Unzufriedenheit der Bevölkerung mit den staatlichen Akteuren setzt jedenfalls das jederzeitige Abrufen von Leistungen der Beschäftigten des Bundes voraus, und deren Leistung muss auch durch ein lebenssicherndes Einkommen anerkannt werden.

■ Gut überlegt

Die dbb Bundestarifkommission hat sich in ihrer Forderungsfindung ganz bewusst auf die ausschließliche Erhöhung der Entgelte konzentriert und alle anderen möglichen Forderungen außer Acht gelassen. Auch einem bereits durch die Arbeitgeber informell übermittelten Angebot für eine Einmalzahlung unter Verzicht auf weitere Forderungen wurde eine Absage erteilt. Schließlich erfolgen die Überweisungen der Beschäftigten in der Bundesverwaltung an die Gas- und Stromversorger regelmäßig auch monatlich und nicht als Einmalzahlung.

Wie in der Pressekonferenz im Anschluss an die hybride Sitzung der dbb Bundestarifkommission zur Forderungsfindung verkündet, werden folgende Forderungen gestellt:

- › eine lineare Erhöhung aller Entgelte um 10,5 Prozent, mindestens jedoch um 500 Euro



- › die Festlegung auf eine kurze Laufzeit von zwölf Monaten,
- › Die Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 200 Euro sowie die unbefristete Übernahme nach Abschluss der Ausbildung,
- › die Verlängerung des Tarifvertrages für flexible Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte (TVFlexAZ).

Mit dem Mindestbetrag in der Forderung wird erreicht, dass insbesondere die unteren Einkommensgruppen einen deutlichen Ausgleich für die sprunghaft gestiegenen Lebenshaltungskosten erhalten und nicht dazu gezwungen werden, öffentliche Hilfe zu beanspruchen. Denn wenn – wie der dbb Vorsitzende Ulrich Silberbach mitteilt – Beamte der Besoldungsstufe A 6 im Augenblick einen Anspruch auf Wohngeld haben, ist das Einkommen insbesondere für die unteren Einkommensgruppen wesentlich zu niedrig.

Die Arbeitgeber Bund und der Verband der kommunalen Arbeitgeber (VKA) betonen immer, wie wichtig ihnen die Beschäftigten sind und wie leistungsfähig und unverzichtbar doch der öffentliche Dienst sei. Um derartige Aussagen

nicht als leere Versprechungen und Worthülsen stehen zu lassen, sind deutliche Zugeständnisse und die Erfüllung unserer Forderungen unabdingbar. Allerdings – und auch das gehört zur Wahrheit – wurde durch die Arbeitgeber immer schon viel gelobt und wenig für die Verbesserung der Einkommen unternommen.

Die geforderte kurze Laufzeit stellt sicher, dass zeitnah und damit flexibel auf die weitere Entwicklung reagiert werden kann.

In Anbetracht der Tatsache, dass 30 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den nächsten Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, wäre die Ablehnung unserer Forderung zur Erhöhung der Ausbildungsvergütung und zur unbefristeten Übernahme der Auszubildenden völlig unverständlich.

■ Wir brauchen Sie auf der Straße!

Die erste Verhandlungsrunde mit dem Bund und dem Verband der kommunalen Arbeitgeber (VKA) am 24. Januar 2023 und alle weiteren Maßnahmen müssen durch eine

sehr hohe Mobilisation und Beteiligung der Mitglieder begleitet werden. Denn entscheidend für die Durchsetzung der Forderungen werden Aktivitäten der Beschäftigten auf der Straße sein.

Alle Mitglieder sind daher aufgefordert, sich an Maßnahmen zur Tarifrunde 2023 zu beteiligen und zu zeigen, dass sie hinter den Forderungen stehen.

Letztlich stehen nur zwei Alternativen zur Verfügung:

1. Ich bin mit meinem Gehalt jetzt und in Zukunft völlig zufrieden.

Oder:

2. Ich bin nicht zufrieden und zeige mich solidarisch mit den Bezieherinnen und Beziehern der unteren Einkommensgruppen und beteilige mich an Demonstrationen und Arbeitskämpfmaßnahmen zur Durchsetzung angemessener Einkommenssteigerungen.

Der Fahrplan für die Tarifrunde 2023 steht jedenfalls schon fest und der ersten Verhandlungsrunde am 24. Januar 2023 folgen die mögliche zweite Runde am 22. und 23. Februar 2023 sowie die vorerst dritte Verhandlungsrunde vom 27. bis 29. März 2023.

Wir dürfen gespannt sein, ob die Arbeitgeber die Leistung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst wertschätzen und anerkennen wollen und den Forderungen nachkommen werden oder ob sie sich in eine Blockadehaltung zurückziehen und Leistungen der Beschäftigten zwar gerne und in hervorragender Qualität mit hoher Frequenz abrufen, aber keine angemessene Gegenleistung bieten wollen.

Wir dürfen aber auch gespannt sein, wie stark sich die Beschäftigten an begleitenden Maßnahmen der kommenden Einkommensrunde 2023 beteiligen werden.

lh

Kommentierte Pressestimmen

„Schönwetter-Daseinsvorsorge können wir uns nicht mehr leisten“

So brachte es der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 19. Oktober 2022 beim Gewerkschaftstag des dbb landesbundes sachsen-anhalt prägnant auf den Punkt.

Russische Gaslieferungen, die als Waffe eingesetzt werden, sabotierte Pipelines und durchtrennte Kabel bei der Deutschen Bahn – die Menschen haben zuletzt erfahren, wie verwundbar der ganz normale Alltag in Deutschland sein kann. Diese Vorkommnisse haben die Debatte über den Schutz kritischer Infrastrukturen in Deutschland entbrannt und Handlungsbedarf aufgezeigt.

■ Wie sicher ist Deutschlands kritische Infrastruktur?

Der stellvertretende Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90/ Die Grünen, Dr. Konstantin von Notz, äußerte gegenüber der taz (Ausgabe vom 10. Oktober 2022), auch wenn die Hintergründe der Sabotage am Bahnnetz noch unklar seien, sei es offensichtlich, dass die kritische Infrastruktur in Deutschland ein Sicherheitsrisiko sei. Es brauche endlich profunde Sicherheitsanalysen, klare Zuständigkeiten und ausreichend finanzielle Mittel.

Bundesinnenministerin Nancy Faeser hat eine baldige Regelung zum besseren Schutz der kritischen Infrastruktur in

Deutschland angekündigt. „Wir arbeiten intensiv am Kritis-Dachgesetz, das wir im Koalitionsvertrag vereinbart haben“, sagte die Ministerin der Düsseldorfer „Rheinischen Post“ (Ausgabe vom 13. Oktober 2022). „Damit werden wir die Anforderungen an die Betreiber kritischer Infrastrukturen erhöhen.“ Diese müssten sich umfassend gegen Gefahren wie Naturkatastrophen, Terrorismus, Sabotage, aber auch menschliches Versagen wappnen.

Mit einem Gesetz alleine ist es aber nicht getan. Die Betreiber kritischer Infrastrukturen durch gesetzliche Vorgaben dazu zu bringen, Widerstandsfähigkeit und Schutzmaßnahmen zu verbessern, ist die eine Sache. Die Gewährleistung des Schutzes kritischer Infrastrukturen ist jedoch eine Kernaufgabe staatlicher und unternehmerischer Sicherheitsvorsorge. Insofern ist auch der öffentliche Dienst – auf Bundesebene insbesondere Einrichtungen wie das Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, die Bundesanstalt Technisches Hilfswerk, das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik und

die Bundessicherheitsbehörden – personell und sachlich so auszustatten, dass er die Aufgaben auch sachgerecht erfüllen kann.

Ulrich Silberbach beanstandete beim Gewerkschaftstag des dbb landesbundes sachsen-anhalt, dass genau beim öffentlichen Dienst lange Zeit gespart wurde und es fast überall an ausreichend Personal und einer angemessenen Ausstattung mangle. Ausreichend Personal ist nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen zu gewinnen und zu halten und hier spielt das Einkommen eine wichtige Rolle.

■ Tarifforderung der Gewerkschaften sorgt für kontroverse Diskussionen

Die aktuelle Gewerkschaftsforderung von 10,5 Prozent mehr Einkommen für die Beschäftigten des Bundes und der Kommunen – mindestens aber 500 Euro pro Monat – sorgt für kontroverse Diskussionen. Die Kommentare gehen von Kritik und Warnungen vor dem Einstieg in eine Lohn-Preis-Spirale bis zu Verständnis für die Forderung.

Auf **Handelsblatt.com** wird die Tarifforderung mit Blick auf das Bild von der „Bazooka“, die Bundeskanzler Olaf Scholz zu Beginn der Pandemie auspackte und dem „Doppel-Wumms“, mit dem er die Energiekosten von Wirtschaft und Verbrauchern senken möchte, als „Doppel-Wumms-Bazooka“ der Gewerkschaften beschrieben. Es heißt weiter, dass die Gewerkschaften gar nicht anders als zu ihr greifen konnten, denn schon der vor zwei Jahren geschlossene Tarifvertrag haben den Beschäftigten nach Gewerkschaftsangaben Reallohnverluste gebracht (**Handelsblatt.com** vom 13. Oktober 2022).

Auf **FAZ.net** (13. Oktober 2022) wurde sie unter dem Titel „Die Gier des Staates“ als maßlos bezeichnet. Die Forderung mit „nur“ 10,5 Prozent zu beziffern, führe in die Irre. Denn mit dem eingebauten Mindestbetrag von 500 Euro mehr im Monat reiche sie im Ergebnis fast an jene 15-Prozent-Forderung aus der berüchtigten Tarifrunde von 1974 heran, auf die eine Phase sich selbst verstärkender Inflation, wirtschaftlicher Schwäche und steigender Arbeitslosigkeit – begleitet von

einem zu großen, so nicht finanzierbaren Staatsapparat gefolgt sei. Es werde Zeit für den Staat und die Politik, den Umfang öffentlicher Aufgaben an die verfügbaren Ressourcen anzupassen.

Auf **SWR.de** beleuchten zwei Wirtschaftsredakteure Pro und Kontra der Forderung. Nach Auffassung der Kritikerin müssten die Gewerkschaften berücksichtigen, „dass die Bundesregierung durch üppige finanzpolitische Maßnahmen Geld mit der Gießkanne verteilt“ (zum Beispiel Deckelung von Gaspreisen, Übernahme von Abschlagszahlungen, Inflationsprämie von bis zu 3 000 Euro steuerfrei). Deshalb sei Zurückhaltung der Gewerkschaften geboten.

Von der anderen Seite gibt es Verständnis für die Tarifforderung. Hier heißt es: „Bund und Länder haben inzwischen

wahrscheinlich Billionen rausgehauen, für Coronahilfen,mäßig erfolgreiche Tankrabatte oder um Unternehmen Kurzarbeit zu finanzieren ... Denn wenn überall für alles Geld da ist, dann bitte auch für vernünftige Gehaltserhöhungen.“ (SWR.de vom 12. Oktober 2022)

Nach den Worten des dbb Vorsitzenden ist die Stimmungslage der Beschäftigten vielfach miserabel. „Es gibt eine Bazooka, es gibt einen Wumms, es gibt einen Doppel-Wumms – und dann soll für den öffentlichen Dienst der Sparhammer herausgeholt werden.“ (**Stern.de** vom 12. Oktober 2022).

Die **Süddeutsche** beschreibt es in ihrer Ausgabe vom 13. Oktober 2022 durchaus zutreffend: „Die Gewerkschaften wollen nicht mehr, als die Teuerung ausgleichen und Wenig- und Mittelverdiener noch etwas stärker schützen; von ihnen

gibt es im öffentlichen Dienst viele. Und was, wenn nicht das, ist die zentrale Aufgabe einer Gewerkschaft.“

■ **Umsetzung der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung zur amtsangemessenen Besoldung ist ein Trauerspiel**

Der Niedersächsische Landtag hat am 23. September 2022 das Gesetz zur amtsangemessenen Alimentation beschlossen. Damit hat auch Niedersachsen für seine Landesbediensteten auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) reagiert. Für den Ersten Landesvorsitzenden des NBB, Alexander Zimbehl, ist das Ergebnis unzureichend, da vor allem der erforderliche Mindestabstand von 15 Prozent zum Grundsicherungsniveau nicht eingehalten werde (**Behörden Spiegel** vom 17. Oktober 2022).

2020 hatte das Bundesverfassungsgericht die Besoldung in Berlin sowie in Nordrhein-Westfalen für verfassungswidrig zu niedrig erklärt. Die vom Gericht zu entscheidenden Fragen bezogen sich auf den Mindestabstand der Besoldung zum Grundsicherungsniveau und auf die Höhe der Besoldung von Beamtinnen und Beamten mit drei und mehr Kindern. Inzwischen haben acht Bundesländer unterschiedliche Regelungen in Kraft gesetzt.

Auch der Bundesgesetzgeber hat seine Besoldung an den neu justierten Maßstäben auszurichten. Dies ist bisher immer noch nicht erfolgt. Das un-abgestimmte Vorgehen von Bund und Ländern bei der Umsetzung der Besoldungsrechtsprechung des BVerfG ist leider ein Trauerspiel des Föderalismus.

Im Dialog mit ...

... dem Kanzler der Hochschule des Bundes, Dr. Christian Schulz

Die demografische Entwicklung verstärkte den Druck auch auf die HS Bund, junge Menschen in ausreichender Zahl für eine spätere Tätigkeit in der Bundesverwaltung auszubilden. Potenziale, die bislang nicht oder nicht ausreichend erschlossen seien, gelte es in den Blick zu nehmen. Werbung für eine berufliche Tätigkeit in der Bundesverwaltung zu machen heiße, die vielfältigen und sinnstiftenden Aufgaben im Bereich des öffentlichen Dienstes und damit auch der Bundesverwaltung frühzeitig, das heißt bereits in der Berufsorientierungsphase an den Schulen, bekannt zu machen. Hier sei noch Potenzial für Verbesserungen, so Gehlen.

Die räumliche Unterbringung der stetig steigenden Anzahl



© Paul Adrian Tepel

von Studierenden böte dazu eine weitere Herausforderung, der man sich zeitnah durch Vorbereitung entsprechender Maßnahmen stellen müsse und werde, so Schulz.

In der Hochschule sei man wieder in den Präsenzbetrieb mit

FFP2-Maskenpflicht übergegangen. Die Pandemie habe zudem den Blick auf die räumlichen Bedingungen der Lehrenden und Studierenden geschärft. Die Arbeit als Kanzler der Hochschule des Bundes sei darüber hinaus durch die Berufung des bisherigen Präsi-

den der Hochschule, Benjamin Limbach, zum Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen und die damit einhergehende übergangsweise Vertretung bis zu einer Nachbesetzung nicht weniger geworden.

fg

... Ralph Tiesler, Präsident des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe

Die derzeitige öffentliche Aufmerksamkeit und die damit einhergehenden Erwartungen an das BBK führen in Anbetracht der personellen Ausstattung des BBK die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihre Grenzen. Daher sei es richtig, dass das BBK bei den Haushaltsverhandlungen auf Unterstützung der Beteiligten zählen könne und damit dem Aufgaben- und Verantwortungszuwachs der Behörde auch ein personeller Aufwuchs folgen könne.

Die räumliche Unterbringung der derzeitigen Beschäftigten und der künftig Hinzukommenden nah beieinander oder gar in einer Liegenschaft sei ebenfalls eine Herausforderung, der man sich zeitnah

durch Vorbereitung entsprechender Maßnahmen stellen müsse und werde, so Tiesler.

Klaus Preis, der viele Jahre den Personalratsvorsitz im BBK innehatte, konnte aus seiner Erfahrung eine Einordnung der diskutierten Umstände vornehmen. Frank Gehlen dankte Präsident Tiesler stellvertretend für das Engagement der Beschäftigten des BBK für den Schutz der Bevölkerung und sagte die Unterstützung des vbob für die Anliegen des BBK zu. Gleichzeitig wurde vereinbart, die Mitglieder des vbob beispielsweise über die Empfehlungen des BBK zu Notfallmaßnahmen in einer nächsten Ausgabe im Magazin zu informieren.

fg



© Pressestelle BBK

> Über die derzeitigen Entwicklungen im Zuständigkeitsbereich des BBK tauschten sich Ralph Tiesler, der Bundesvorsitzende Frank Gehlen und der Fachgruppenvorsitzende Klaus Preis in der Zentrale des BBK in Bonn aus.