

vbb magazin

11

November 2021 • 60. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes
der Beamten und Beschäftigten
der Bundeswehr



Aufbruch

Seite 5 <

Kein
„Weiter so!“

Seite 10 <

Rahmendienstver-
einbarungen (RDV)
zur Fortführung von
Langzeitkonten (LZK)
unterzeichnet

> Editorial



© Windmüller

Lisette Kollegien,
Liebe Kollegen,

die Bundestagswahl ist vorüber, der 20. Deutsche Bundestag hat sich konstituiert und es wird voraussichtlich eine neue politische Führung für die Bundeswehr geben.

Nachdem es auch durch die Bemühungen des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) gelungen ist, übereilte Entscheidungen zur Umsetzung der Eckpunkte „Bundeswehr der Zukunft“ vor der Bundestagswahl aufzuhalten, wird es die Aufgabe einer neuen Leitung sein, einen möglichen Reformbedarf in einen politischen Gesamtkontext zu stellen und entsprechend abzuleiten. Auf die Notwendigkeit eines umfassenden gesamtpolitischen Ansatzes für die Definition der Aufgaben der Bundeswehr hatte zuletzt die FDP in ihrer Kleinen

Anfrage in der letzten Legislaturperiode hingewiesen (siehe VBB-Magazin vom Oktober 2021). Der VBB wird sich hier weiterhin einbringen.

Unabhängig von diesen großen Entscheidungslinien zeigt sich auch im Bereich der Privatisierung von Aufgaben der Wehrverwaltung, dass selbst hier eine schleichende Militarisierung möglich ist. Am Beispiel der IT-Verantwortung möchte ich dies für Sie einmal nachzeichnen, so wie ich es anlässlich der Betriebsräteversammlung der BWI am 6./7. Oktober in Bonn verdeutlicht habe:

Als ich 2002 im Planungsstab des Ministers *Struck* in Berlin meinen Dienst verrichtete, tauchte zum ersten Mal der Name „HERKULES“ auf. Wir hörten damals einen Vortrag über ein milliardenschweres Vorhaben, das die gesamte Bundeswehr verändern sollte.

Die HERKULES-Aufgabe bestand darin, dass alle Bundeswehrstandorte mit neuer nicht militärischer Informations- und Telekommunikationstechnik ausgestattet und betrieben werden sollten. Das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) wollte dazu mit einem privatwirtschaftlichen Konsortium eine Gemeinschaftsfirmen gründen.

Das Bundesamt für Informationsmanagement und Informationstechnik der Bundeswehr – kurz: IT-Amt – wurde mit der Umsetzung des Projekts betraut. Es war bisher Aufgabe dieses zivilen Bundesamtes, Streitkräfte und Wehrverwaltung mit aufgabengerechten, modernen und wirtschaftlichen IT-Verfahren und -Systemen auszustatten. Die zu erbringenden Leistungen sollten nun in eine Firma überführt werden.

> Impressum

Herausgeber: Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschulallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 030.31174149. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **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. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** Jan Brenner (br). **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag. Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 33,60 € zzgl. 7,20 € Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 3,80 € zzgl. 1,40 € 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, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Versandort:** Geldern. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen. **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen. **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigen disposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 62** (dbb magazin) und **Preisliste 46** (vbb magazin), gültig ab 1.10.2020. **Druckauflage:** dbb magazin: 553 060 (IVW 2/2021). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

ISSN 0521-7814

> VBB

>	Kein „Weiter so!“	5
>	VBB nimmt an der Betriebsräteversammlung der BWI teil	6
>	Besuch des Bundesschwerbehindertenvertreters des VBB in der Geschäftsstelle	8
>	Neuerungen bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)	8
>	Jobticket/Ausbildungsticket	9
>	Weitere Infos zur Beantragung des Jobtickets/Ausbildungstickets	9
>	Rahmendienstvereinbarungen (RDV) zur Fortführung von Langzeitkonten (LZK) unterzeichnet	10
>	Bundesschwerbehindertenvertretung	12
>	Seminare	13
>	VBB-Jugend	14
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	16
>	Personalnachrichten	25

> dbb

>	Bundestagswahl 2021: nachgefragt bei dbb Chef Ulrich Silberbach	26
>	Bürokratieabbau: Der Normenkontrollrat zieht Bilanz	27
>	Wie die EU-Gesetzgebung vereinfacht werden soll: „One in, one out“	28
>	interview Dr. Johannes Ludewig, Vorsitzender des Normenkontrollrates (NKR)	29
>	eine frage an den Verwaltungswissenschaftler Prof. em. Dr. Werner Jann	31
>	die andere meinung Verwaltung braucht Bürokratie	32
>	nachrichten	33
>	arbeiterrechte Mobiles Arbeiten und Homeoffice	34
>	Digital Gender Gap: Das digital benachteiligte Geschlecht	36
>	frauen Ganztagsbetreuung an Schulen	38
>	Ideencampus der dbb jugend: Gegen demokratiefeindliche Tendenzen	40
>	6. Seniorenpolitische Fachtagung: Mobilität sichert Teilhabe	42
>	online Lagebericht zur IT-Sicherheit 2021	46

Für dieses ehrgeizige Projekt war ein langer Atem nötig:

- > 2002 begannen die Verhandlungen mit verschiedenen Firmenkonsortien.
- > Im März 2005 bewertete das IT-Amt das vom Konsortium Siemens Business Services und IBM abgegebene Angebot als verhandlungsfähig und es begannen die Vertragsverhandlungen.
- > Im Dezember 2006 wurde das Projekt schließlich vom Haushaltsausschuss des Bundestags gebilligt. Das IT-Amt erteilte offiziell den Zuschlag für das HERKULES-Projekt an das zuvor genannte Konsortium, das Gemeinschaftsunternehmen BWI Informationstechnik GmbH wurde gegründet – später dann in die BWI GmbH eingebracht.

Mit diesem Projekt wurden Aufgaben der Wehrverwaltung privatisiert, Kolleginnen und Kollegen beurlaubt und beige stellt. Auch heute arbeiten noch viele zivile Bundeswehrangehörige in der BWI. An dieser Stelle möchte ich gerne als Vorsitzende des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr meinen Wunsch äußern, dass auch die Zivilbeschäftigten der Bundeswehr, die bei der BWI arbeiten, gute Entwicklungsmöglichkeiten haben und Führungsver-

antwortung übernehmen können.

Die Beteiligungsführung im BMVg erfolgte zunächst von der ehemaligen zivilen Abteilung Modernisierung, dann der zivilen Ausrüstungsabteilung und mittlerweile von der zivilen, aber militärisch geführten Abteilung CIT.

Das Jahr 2016 führte zu einer Zäsur:

- > Die BWI wurde in eine 100-prozentige Tochter des Bundes umgewandelt.
- > Anfang 2016 wurde aber auch das Informationstechnikzentrum des Bundes (ITZBund) als zentraler IT-Dienstleister für die Bundesverwaltung gegründet. Das ITZBund ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen und soll im Rahmen der sogenannten IT-Konsolidierung des Bundes künftig den Großteil der Bundesverwaltung mit IT-Dienstleistungen unterstützen. Hier wurde also nicht der Weg der Privatisierung gewählt.

Es wird spannend sein, ob und wie sich die neue Bundesregierung in der Frage der Umsetzung der Digitalisierung der

Bundesverwaltung neu positioniert. Und es wird spannend sein, ob das viel diskutierte Digitalisierungsministerium das Licht der Welt erblickt; und, wenn ja, mit welchen Aufgaben ...

Aber zurück zur Bundeswehr: Sie werden sich fragen, warum das Teilnehmungsmanagement der BWI GmbH durch eine zivile Abteilung erfolgt, diese jedoch militärisch geführt wird. Das Zauberwort in diesem Zusammenhang ist „Wechselstelle“. Das bedeutet, dass eine entsprechend codierte zivile oder militärische Stelle auch statusfremd besetzt werden kann. Im BMVg trifft dies auf drei zivile und zwei militärische Abteilungsleitungen zu. So weit die Theorie – in der Praxis sind die beiden als Wechselstellen codierten militärischen Abteilungsleitungen militärisch besetzt, aber zwei von den drei als Wechselstellen codierten zivilen Abteilungsleitungen sind militärisch besetzt. Auf diese Art und Weise kommt es zu einer wundersamen Vermehrung von militärisch geführten Abteilungsleitungen im BMVg, zum Nachteil von Förderungsmöglichkeiten für zivile Kolleginnen und Kollegen.

Für den militärischen Abteilungsleiter CIT ist mit dem

zu der Geschäftsführung der BWI beurlaubten Generalleutnant auch eine ebenengerechte Verständigung möglich. Ich muss nicht erwähnen, dass auch diese Position früher zivil besetzt war.

Weitere etliche beurlaubte Soldaten nehmen Führungsaufgaben innerhalb der BWI wahr oder sind mit Schlüsselfunktionen betraut. Die sachliche Notwendigkeit solcher Unterbringungen darf vor dem Hintergrund des überwiegend zivilen Charakters der Aufgabe und der Organisationsform hinterfragt werden.

Dies erfolgt vom VBB auch an geeigneter Stelle.

Unabhängig davon ist die BWI ein starker, verlässlicher Partner für die Bundeswehr und hat in Pandemiezeiten die Bundeswehr in großer Geschwindigkeit mit mobilen Geräten ausgestattet – hierfür möchten wir den Kolleginnen und Kollegen auch einmal unseren Dank aussprechen.

In diesem Sinne
Ihre

Imke v. Bornstaedt-Küpper
Imke v. Bornstaedt-Küpper
Bundesvorsitzende

Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.



www.
vbb-bund.de



Baumschulallee 18 a · 53115 Bonn · Telefon 0228.389270 · mail@vbb-bund.de



Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB)

Baumschulallee 18a, 53115 Bonn, Telefon: 0228-389270, mail@vbb-bund.de

VBB-Presseerklärung vom 27. Oktober 2021

Kein „Weiter so!“

Stellungnahme des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) zu möglichen Plänen der Ampel, die geplante Aufstockung der Streitkräfte zu stoppen

Bonn, 27.10.2021 – 11:49 (ots)

Wachstum ist kein Selbstzweck, vor allem, wenn es zu hohlen Strukturen führt. Das gilt auch für die Streitkräfte. Die von der scheidenden Verteidigungsministerin vorgelegten Eckpunkte für die Zukunft der Bundeswehr beruhen auf einer vom Generalinspekteur initiierten Binnenanalyse der Bundeswehr/Streitkräfte. Es war absehbar, dass dieses Fundament zu schmal für gebotene Reformen war. Der VBB hatte seine Kritik an den Eckpunkten deshalb auch mit der Forderung nach einer ressortübergreifenden Gesamtanalyse verknüpft, weil Sicherheitspolitik nicht nur das Verteidigungsressort, sondern immer auch Außen- und Entwicklungspolitik umfasst.

Erst nach einer gemeinsamen Definition der sicherheitspolitisch abgeleiteten Aufgaben der Bundeswehr im Allgemeinen und der Streitkräfte im Besonderen können Struktur und Umfang festgelegt werden.

Der VBB begrüßt eine aufgabenbezogene Analyse der Bundeswehr. Die Bundeswehr benötigt wieder eine starke Truppe und eine starke Bundeswehrverwaltung. Der bislang verfolgte bundeswehrgemeinsame Ansatz hat im Wesentlichen dazu geführt, dass Soldatinnen und Soldaten in Dienststellen der Bundeswehrverwaltung – einschließlich deren privatisierten Aufgaben – diffundierten oder sich zunehmend in Verwaltungsstrukturen (sog. Stäben) innerhalb der Streitkräfte wiederfanden.

Ein beliebtes Instrument sind dabei sogenannte Wechselstellen, die es ermöglichen, dass Soldatinnen und Soldaten zivile Planstellen besetzen oder auch umgekehrt. Faktisch führte dies zu Verdrängungseffekten zu Lasten von zivilen Beschäftigten, insbesondere durch die Übernahme von zivilen Führungsfunktionen durch Soldatinnen und Soldaten. Ebenso bedürfen die zahlreichen rein militärischen Dienstposten innerhalb der Bundeswehrverwaltung einer Überprüfung.

Bereits eine Binnenoptimierung der Bundeswehr unter Berücksichtigung der jeweiligen Kernaufgaben (Bündnis- und Landesverteidigung einerseits, Personalwesen und Deckung des Sachbedarfs der Streitkräfte, etc. andererseits) kann deshalb nach Auffassung des VBB zu einer Stärkung der Truppe führen. Diese Stärkung der Truppe ist zur Erreichung der personellen Einsatzfähigkeit dringend geboten. Die personellen militärischen Ressourcen dürfen nicht länger in der Bundeswehrverwaltung vergeudet werden. Dies gilt auch für das BMVg.



VBB nimmt an der Betriebsräteversammlung der BWI teil

Am 7. Oktober 2021 nahm die Bundesvorsitzende des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB), Imke v. *Bornstaedt-Küpper*, auf Einladung des Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates der BWI, Wolfram *Schmidt*, an der Betriebsräteversammlung der BWI in Bonn teil.

Sie nutzte die Gelegenheit, um auf die Wichtigkeit der Arbeit der BWI für die Angehörigen der Bundeswehr und auf aktuelle Themen hinzuweisen.

Hier ein Auszug aus dem Statement:

„Die Arbeit der BWI hat unmittelbare Auswirkungen auf den Alltag der Angehörigen der Bundeswehr. Ganz unmittelbar und unvermutet geschah dies in der Coronapandemie. Viele Be-

schäftigte mussten aus Präventionsgründen in das sogenannte Homeoffice geschickt werden, ohne eine entsprechende Hardware zur Verfügung zu haben. Im Bundesamt für Personalwesen der Bundeswehr soll die mobile Ausstattung zu Beginn der Pandemie bei 17 Prozent gelegen haben. Ob dies auch auf die ausgeprägte Präsenzkultur der Bundeswehr zurückzuführen ist, bleibt dahingestellt. Es wurde so schnell wie möglich reagiert und die

Ausstattung mit Laptops rapide und substanziell verbessert.

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigten sind nicht marginal.

Deshalb hat sich im Juni dieses Jahres nach zwei Jahren intensiver Verhandlungen das Bundesinnenministerium unter anderem mit dem dbb beamtenbund und tarifunion auf einen Digitalisierungstarifvertrag geeinigt.

Dieser Tarifvertrag für die rund 126.000 Beschäftigten des Bundes tritt am 1. Januar 2022 in Kraft und kommt zukünftig immer dann zur Anwendung, wenn es infolge von Digitalisierung zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsplatzanforderungen oder Arbeitsplatzbedingungen kommt.

Ganz wichtig ist hier der Anspruch auf Qualifizierung.“

Besuch des Bundesschwerbehindertenvertreters des VBB in der Geschäftsstelle

Zu einem Abstimmungsgespräch mit der Bundesvorsitzenden Imke v. Bornstaedt-Küpper kam der Bundesschwerbehindertenvertreter des VBB, Gerhard Bernhardt, nach Bonn.

Einig waren sich beide darin, dass sich die 2019 neu geschaffene Position bewährt hat. Nach coronabedingten Einschränkungen ist wieder eine erhöhte Nachfrage zu verzeichnen.

Es ist ein wichtiges Anliegen des VBB, die Belange der Schwerbehinderten aktiv zu vertreten.



© VBB

Neuerungen bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)

Der „Gelbe Schein“ zur Meldung der Arbeitsunfähigkeit (AU) wird abgeschafft, so liest man es die Tage immer wieder. Aber was genau ist dran an dieser Nachricht?

Tatsächlich kommt es 2021 zu einer wichtigen Änderung bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU). Ab dem 1. Oktober 2021 startet die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) – diese gilt jedoch nur für GKV-

versicherte-Personen und ersetzt nur die Meldung an die Krankenkasse.

Ursprünglich war geplant, dass bereits Anfang 2021 Schluss mit dem „Gelben Schein“ sein sollte – zumindest hinsichtlich der Meldung an die Krankenkasse. So sah es jedenfalls das am 19. Mai 2019 in Kraft getretene „Gesetz für schnellere Termine und bessere Versorgung“ (Termin-

service und Versorgungsgesetz, TSVG) vor. In ihm wurde unter anderem geregelt, dass Ärzte/-innen ab dem 1. Januar 2021 verpflichtet sind, die Daten zur Arbeitsunfähigkeit ihrer Patienten/-innen direkt und digital an die Krankenkasse der Erkrankten zu schicken.

Da die dafür notwendige Technik jedoch nicht rechtzeitig flächendeckend für alle Praxen und Krankenkassen zur Verfügung gestellt werden konnte, wurde zusammen mit dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) entschieden, dass diese Änderung beim AU-Schein auf den 1. Oktober 2021 verschoben wird.

Mit dem „Dritten Bürokratieentlastungsgesetz“ (BEG III) wurde darüber hinaus geregelt, dass die Arbeitgeber ab

dem 1. Januar 2022 nach Anzeige der Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei den Krankenkassen alle notwendigen Daten elektronisch abrufen können, sodass auch die Verpflichtung zur Abgabe der AU-Bescheinigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin entfällt. Aber auch hier kann der Zeitplan nicht eingehalten werden.

Die nunmehr geplanten Änderungen

Ab dem 1. Oktober 2021 werden die Daten der AU elektronisch an die Krankenkasse übermittelt (Praxen, die noch nicht über die notwendige Technik verfügen, können noch bis Ende des Jahres das alte Verfahren nutzen – Übergangsregelung).



© Tim Reckmann/pixelio.de

Ab dem 1. Juli 2022 stellen die Krankenkassen die AU in elektronischer Form den Arbeitgebern/-innen zum Abruf zur Verfügung.

Für Kassenpatienten bedeutet dies: Der Durchschlag für den

Arbeitgeber und der für zu Hause bleibt auch nach dem 1. Oktober 2021 erst mal erhalten. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist nach wie vor verpflichtet, sich im Falle einer Erkrankung umgehend beim Arbeitgeber krankzumelden

und muss die AU beim Arbeitgeber eigenständig abgeben.

PKV-versicherte Personen

Dies alles gilt – wie oben erwähnt – letztendlich nicht für

Nicht-GKV-Versicherte. Für privat Versicherte greifen die Gesetze nicht: Hier muss weiterhin die AU-Bescheinigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin rechtzeitig in Papierform bei den zuständigen Stellen eingereicht werden. ■

Jobticket/Ausbildungsticket

Künftig wird es den Beschäftigten der Bundeswehr ermöglicht, ein Jobticket/Ausbildungsticket zu beziehen, wofür der Dienstherr einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss gewährt.

Die Höhe des Zuschusses beträgt die Hälfte der Monatskosten des Tickets, maximal 40 Euro pro Monat.

Die technischen und organisatorischen Vorbereitungen für die Zahlung des Zuschusses werden zeitnah abgeschlossen sein. Der Zuschuss kann ab sofort durch die Beschäftigten beantragt werden. Wichtig in diesem Zusammenhang: Der Zuschuss wird ab Antragsdatum gewährt.

Es obliegt der Beschäftigungsdienststelle beziehungsweise dem/der Ausbildungsbeauftragten, die Zuschussanträge der Beschäftigten mit Nach-

weis des Erwerbs eines zuschussfähigen Tickets entgegenzunehmen und an die jeweilige Bezüge zahlende Stelle zu übermitteln.

Wichtige Hinweise

Das Jobticket/Ausbildungsticket ist von den Beschäftigten des Geschäftsbereichs BMVg beim jeweiligen Verkehrsverbund zu beantragen und zu bezahlen.

Die Bestätigung der Zugehörigkeit zur Beschäftigungsdienststelle auf dem Bestellschein erfolgt durch die Beschäftigungsdienststelle des Antragstellers.

Das Formular zur Beantragung eines Jobtickets sowie die jeweiligen Nutzungsbestimmungen der Verkehrsverbände sind auf der Internetseite des BADV unter Jobticket und dort unter dem jeweiligen Verkehrsverbund zu finden (<https://www.badv.bund.de/DE/ZentraleAufgaben/JobTicket/start.html>).

Das Formular zur Beantragung des Arbeitgeberzuschusses (BW-2629) wird zeitnah in die Formulardatenbank der Bundeswehr eingepflegt. Es sollte zudem den Beschäftigungsdienststellen vor Ort vorliegen.

Der Arbeitgeberzuschuss zum Jobticket/Ausbildungsticket ist über die jeweilige Beschäftigungsdienststelle beziehungsweise die/den Ausbildungsbeauftragten im Bereich des Verkehrsverbundes zu beantragen.

Der Zuschuss kann frühestens Anfang 2022 ausgezahlt werden. Es erfolgt eine rückwirkende Zahlung ab Antragsmonat. Die Auszahlung erfolgt über die zuständige Bezüge zahlende Stelle beim BVA.

Das Jobticket/Ausbildungsticket kann nicht nur dienstlich, sondern gegebenenfalls entsprechend der Nutzungsbedingungen des Verkehrsverbundes, auch privat genutzt werden.

Für grundsätzliche Fragen zum Thema Jobticket beziehungsweise Arbeitgeberzuschuss ist das BAPersBw VII 1.3 zuständig.

Weitere Informationen enthält die Richtlinie des BMI für den Arbeitgeberzuschuss zum Jobticket vom 18. Mai 2021 auf der VBB-Homepage im Artikel Jobticket/Ausbildungsticket. ■

Weitere Infos zur Beantragung des Jobtickets/Ausbildungstickets

Nachfolgende Hinweise zur Beantragung des Jobtickets/Ausbildungstickets sind von P III 1 auf der Startseite des Intranets BMVg eingestellt worden. Wichtig: Der Monat der Antragstellung bestimmt den Beginn eines möglichen Zuschusses!

Inhalt der Intranetseite:

„Berlin/Bonn, 18. Oktober 2021.

Angehörige des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg), die Jobtickets der Verkehrsverbände in Bonn oder Berlin nutzen, können hierfür

einen Zuschuss beantragen. Der Monat des Eingangs des Antrags bestimmt den Beginn der Zuschussung.

Der widerrufliche Arbeitgeberzuschuss für ein Jobticket beträgt an beiden Dienstorten des Ministeriums maximal 480 Euro im Jahr und wird als

monatlicher Betrag von bis zu 40 Euro gewährt. Beträgt der Preis für das Jobticket weniger als 40 Euro im Monat, so wird hier die Hälfte der Kosten dieses Jobtickets als Zuschuss gewährt, im Bereich des Verkehrsverbundes Berlin-Brandenburg (VBB) aber mindestens 15 Euro (Mindestbetrag).

Der Zuschuss ist ein Monatsbetrag und wird nicht tageweise berechnet. Der Monat des Eingangs des Antrags bestimmt mithin den Beginn der Bezu-

schussung. Bis zur finalen Einrichtung einer für die Dienststelle BMVg zuständigen Stelle können Anträge auf einen Zuschuss zum Jobticket fristwahrend gerichtet werden an:

IUD III 2 Bonn (für den Verkehrsverbund Rhein-Sieg – VRS)
Geschäftszimmer Gebäude 800, Raum 2031

IUD III 2 Berlin (für den Verkehrsverbund Berlin-Brandenburg – VBB)
Geschäftszimmer SH 08 014 (Shellhaus). ■

Rahmendienstvereinbarungen (RDV) zur Fortführung von Langzeitkonten (LZK) unterzeichnet

Die Übergangsregelung zur Fortführung von Langzeitkonten (LZK) für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Erprobungsphase endete zum 30. September 2021. Zur Fortführung der LZK bedurfte es des Abschlusses neuer Rahmendienstvereinbarungen (RDV).

Mit den RDV wird allen Beamtinnen und Beamten sowie allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Geschäftsbereich des BMVg ermöglicht, bei bestehendem erhöhten Arbeitsanfall zusätzlich geleistete Stunden auf einem langfristigen Zeitkonto gutzuschreiben. Aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen (Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte, Tarifliche Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) ist für jede Statusgruppe eine eigene RDV erforderlich. Grundsätzlich sollte der Abschluss eines Langzeitkontos gut überlegt werden. Das Ansparen von Stunden kann unter Umständen auch Einfluss auf die Gesundheit oder auf das private Umfeld haben. Andererseits kann für gewisse Lebensphasen die Entnahme des angesparten Zeitguthabens ein Vorteil bedeuten.

Das persönliche Langzeitkonto wird auf Antrag der/des Beschäftigten mit der Beschäftigungsstelle und der personalbearbeitenden Dienststelle geschlossen. Während einer Abordnung ruht es, bei einer Versetzung kann es im eigenverantwortlich herbeigeführten Einvernehmen mit der aufnehmenden Dienststelle fortgeführt werden. Ist dies nicht möglich, muss die abgebende Dienststelle sicherstellen, dass die rechtzeitige Entnahme des Zeitguthabens erfolgt.

Das LZK kann für alle Zivilbeschäftigten bis zu einer Höhe von maximal 1.400 Stunden befüllt werden.

Bei den Beamtinnen und Beamten besteht diese Möglichkeit entweder durch eine vereinbarte Wochenarbeitszeitverlängerung um bis zu drei Stunden oder bis zu 40 Stunden pro Jahr aus angeordneter Mehrarbeit. Darüber hinaus können Gleitzeitguthaben in den nächsten Abrechnungszeitraum übertragen werden.

Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht die Möglichkeit, in Form von vier Modellen Zeitguthaben anzusparen. Modell 1 ermöglicht die wöchentliche Anspahrung von bis zu fünf Stunden. Im Modell 2 können bis zu 80 Stunden aus angeordneten Überstunden/Mehrarbeit angespart werden. Mit Modell 3 können Zeitzuschläge in Stunden umgewandelt werden und ebenfalls bis zur Höhe von 80 Stunden pro Jahr angespart werden. Mittels Modell 4 ist es möglich, bis zu 40 Stunden aus dem Gleitzeitkonto auf das Langzeitkonto umzubuchen. Damit können diese bei drohender Streichung von Mehrarbeitsstunden im Rahmen der jährlichen Kappungsgrenze gesichert werden. Eine Kombination aus Modell 1 und 4 ist nicht möglich, alle weiteren Modelle sind kumulativ möglich.

Um diese ansparbaren Stunden auch adäquat abbauen zu können, ist sowohl dienstlich als auch privat ein hohes Maß an Planungsabsicht und Planbarkeit notwendig.

Die Entnahme der Stunden erfolgt auf Antrag der Beschäftigten und soll möglichst zusammenhängend stattfinden. Dies ist mit beiden RDV auch unmittelbar vor dem Ruhestand im Blockmodell möglich (bei Beamtinnen und Beamten bis zu drei Monaten, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch über einen längeren Zeitraum). Kurzfristige, meist

Antrag abgelehnt wird. Die Freistellungsphase kann aus dienstlichen Gründen unterbrochen werden.

Gemäß Vorgabe der AZV gilt für Beamtinnen und Beamte, dass bei auftretender Erkrankung während der Freistellungsphase keine Möglichkeit der Zeitgutschrift besteht. Ferner ist zu keinem Zeitpunkt ein finanzieller Ausgleich möglich.

Fazit: Der Abschluss eines Langzeitarbeitskontos kann im Einzelfall eine lohnende Möglichkeit sein, um in planbaren persönlichen Lebensphasen die in Vergangenheit während Phasen erhöhter Arbeitsbelastung entstandenen Zeitguthaben auszugleichen. Voraussetzungen dafür sind die Vereinbarkeit von Familie und Dienst sowie ein vertrauensvoller Umgang zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten. Die tariflichen Regelungen lassen im Gegensatz zur AZV deutlich mehr Spielraum für eine RDV zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu. Als wesentliche Vorteile für diese Statusgruppe werden die Sicherung von Zeitguthaben bei Erkrankung sowie die Umschichtung von Gleitzeitguthaben auf das LZK gesehen.



spontan auftretende Erfordernisse im privaten Umfeld, die keine dauerhafte Abwesenheit vom Dienst nach sich ziehen, sollen weiterhin vorrangig mit Gleitzeitguthaben aufgefangen werden.

Über den Antrag zur Entnahme von Langzeitguthaben entscheidet die Dienststelle. Dienstliche Interessen können dazu führen, dass ein solcher

Mitte Oktober hat der Hauptpersonalrat (HPR) beim Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) die Rahmendienstvereinbarung über die Führung von Langzeitkonten der Beamtinnen und Beamten sowie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Dienstvereinbarung zur Nutzung von Langzeitkonten in Berlin unterzeichnet. ■

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitglieder,

ich möchte als Bundesschwerbehindertenvertreter im VBB in dieser Ausgabe unserer Verbandszeitung Sie mit dem 2. Teil zu interessanten Urteilen zum Thema Menschen mit Behinderung informieren.

Die Kommentierungen der Urteile sind mit Zustimmung des dbb von der nachfolgenden dbb Internetseite übernommen (<https://www.dbb.de/politikpositionen/mitbestimmung/schwerbehindertenvertretung.html> – Rechtsprechung zum Schwerbehindertenrecht – 10. Und 11. Ausgabe).

hieraus nicht die Verpflichtung des Dienstherrn zu einer bis zum Abschluss des Verwaltungsverfahrens (mit Erlass des Widerspruchsbescheids) fortlaufenden weiteren verfahrensbegleitenden Information der Schwerbehindertenvertretung.

Arbeitgeberseitige Anordnung der Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an einer Eignungsuntersuchung

Für die Anordnung einer Untersuchungspflicht an arbeitsmedizinischen Untersuchungen bedarf es einer normativen Ermächtigungsgrundlage. Dies ergibt sich aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht. Die Empfehlungen der Unfallversicherungsträger zu einer Eignungsuntersuchung (hier: G 25) haben insoweit keinen normativen Charakter. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist beim Vorliegen eines berechtigten Interesses des Arbeitgebers grundsätzlich nach seiner arbeitsvertraglichen Rücksichtnahme- und Treuepflicht verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung seines Gesundheitszustandes zu dulden. Bestehen begründete Zweifel an der Tauglichkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, den Anforderungen seines Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen auf Dauer zu genügen, so kann die dem Arbeitgeber gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer obliegende Fürsorgepflicht einen hinreichenden sachlichen Grund darstellen, ein amtsärztliches Gutachten über die Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers einzuholen. Daraus kann sich auch die Pflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ergeben, in regelmäßigen Abständen an einer Gesundheitsuntersuchung teilzunehmen. Das Interesse des Arbeitgebers an der geforderten Untersuchung ist abzu-

wägen gegen das Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers an der Wahrung seiner Intimsphäre und körperlichen Unversehrtheit. Berechtigte Interessen können tatsächliche Zweifel an der Eignung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, ein Wechsel der Tätigkeit oder die besonderen Bedingungen des Arbeitsplatzes sein.

*ArbG Gelsenkirchen,
Urteil vom 13. November 2018 –
5 Ca 993/18*

Hinweispflicht des Arbeitgebers auf drohenden Verfall des Zusatzurlaubes für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Nach § 241 Abs. 2 BGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer auf den Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX a. F. hinzuweisen. Entsprechende Informations- und Hinweispflichten folgen auch aus der Entscheidung des EuGH vom 6. November 2018 (C 684/16). Unterlässt der Arbeitgeber den Hinweis, steht der betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nach §§ 280 Abs. 1 und 3, 283 BGB i. V. m. § 249 Abs. 1 BGB Schadensersatz in Form des Ersatzurlaubs zu. Der Anspruch auf Ersatzurlaub wandelt sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch um.

*LAG Niedersachsen,
Urteil vom 16. Januar 2019 –
2 Sa 567/18*



Umfang der Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung bei Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit von schwerbehinderten Beamtinnen und Beamten

Der Dienstherr hat die Schwerbehindertenvertretung vor Erlass der Entscheidung über die Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit von schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten zu unterrichten. Legt die schwerbehinderte Beamtin oder der schwerbehinderte Beamte Widerspruch gegen die Entscheidung ein, folgt

Gesetzlich vorgesehen und nach dem Zweck der Vorschrift ausreichend ist vielmehr die einmalige Beteiligung (Unterrichtung und Anhörung) der Schwerbehindertenvertretung vor Erlass der maßgeblichen Entscheidung. Eine weitere Begleitung des Falles aus eigener Initiative der Schwerbehindertenvertretung außerhalb des gesetzlich vorgesehenen Beteiligungsverfahrens ist nicht ausgeschlossen.

*VGH Bayern,
Beschluss vom 4. Oktober 2019 –
3 ZB 18.1132*

Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung zur Umsetzung vor Entscheidung über den Gleichstellungsantrag und Schutz einfach behinderter Menschen

Hat eine als behinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 30 anerkannte Arbeitnehmerin oder ein anerkannter Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen beantragt und dies dem Arbeitgeber mit-

geteilt, ist der Arbeitgeber nicht nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung dieser Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmers (vorsorglich) zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag zu diesem Zeitpunkt noch nicht entschieden ist.

BAG,
Beschluss vom 22. Januar 2020 –
7 ABR 18

Umfang der Dienstfähigkeit bei Reaktivierung

Die Dienstfähigkeit des seine Reaktivierung begehrenden Beamten ist schon dann wiederhergestellt i. S. v. § 46 Abs. 5 BBG, wenn sich bei der Gesamtschau der Funktionsämter, die dem Statusamt des Beamten in der Beschäftigungsbehörde zugeordnet sind, zumindest ein Einsatzbereich finden lässt, dessen gesundheitlichen Anforderungen die Leistungsfähigkeit des Beamten in dem wiedergewonnenen Umfang genügt. Für

die insoweit erforderliche positive Prognose genügt es, dass der Beamte gegenwärtig dienstfähig ist und dies in der näheren Zukunft (zumindest für ein bis zwei Jahre) auch bleiben wird.

OVG Nordrhein-Westfalen,
Urteil vom 2. Februar 2018 –
1 A 613/14

Ich verbleibe mit herzlichen Grüßen

Gerhard Bernhardt,
Bundesschwerbehinderten-
vertreter

> Seminare

VBB-Kommunikationsseminar 2021

„Kommunikation-/Argumentationstraining und Konfliktbewältigung in Beruf und Ehrenamt“ vom 6. bis 8. Oktober 2021 im dbb forum siebengebirge



Zu Beginn der Veranstaltung wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch den Seminarleiter Karl-Heinz Witthäuser im Namen unseres Verbandes begrüßt und er übermittelte die Grüße unserer Bundesvorsitzenden Frau Imke v. Bornstaedt-Küpper.

Auch dieses durch unseren Verband angebotene Seminar, war ein voller Erfolg. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren von Anfang bis Ende begeistert.

Die Dozentin, Frau Brigitte Klein, hat es stets verstanden, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Bearbeitung der Thematik zu integrieren. Jeder fühlte sich angesprochen, und in kleinen Rollenspielen konnte man seine Probleme darstellen und gemeinsam eine Lösung erarbeiten.

Ein Rollenspiel, in dem die Dozentin und der Seminarleiter Karl-Heinz Witthäuser mitgespielt haben, war so authentisch, dass einige Teilnehmerinnen und

Teilnehmer zweifelten, ob es nur gespielt war oder einen realen Hintergrund hatte.

Die Thematik des Seminars ließ es zu, dass jeder Situationen sowohl aus dem dienstlichen als auch privaten Bereich beisteuern konnte.

Gerade das Auftreten von Konflikten war jedem bekannt und alle waren dankbar, dass dieses Seminar Lösungsansätze zur Bewältigung der Konflikte aufzeigen konnte.

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sichtlich erleichtert zu erfahren, wie man Konflikte sowohl im dienstlichen als auch privaten Umfeld erkennt, angehen und vielleicht auch lösen kann.

Die von Frau Klein erstellten und ausgegebenen Unterlagen erlauben es, die Thematik selbst nachzubereiten, und sind geeignet, auch anderen Kolleginnen und Kollegen Hilfestellung zu geben.

Anlässlich des Begrüßungsabends, der traditionell am ersten Abend auf Einladung des Verbandes durchgeführt wird, war der Inhalt des Seminars bereits Grundlage für viele Gespräche an den Tischen.

Im Rahmen einer Abschlussbesprechung stellte sich heraus, dass dieses Seminar auch weiterhin im Programm unseres Verbandes enthalten sein sollte.

Danken muss man auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des dbb forums, die es durch ihre Vorbereitung und Betreuung ermöglicht haben, dass dieses Seminar auch in Zeiten der Pandemie durchgeführt werden konnte. ■

Deutschland auf dem Weg von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft – heute New Work – was ist morgen?

Vom 29. September bis zum 1. Oktober 2021 fand das Seminar „Deutschland auf dem Weg von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft – heute New Work – was ist morgen?“ in Königswinter-Thomasberg in Präsenz statt.



und pointierten Art zu „Strukturwandel und Digitalisierung als Gestaltungsaufgabe“ vor.

Den aus Sicht vieler Seminar-Teilnehmer Höhepunkt der Veranstaltung bildete der Vortrag des Dozenten Dr. Markus *Bodemann* zum Thema „Künstliche Intelligenz (KI) als zukünftiges Szenario der Digitalisierung“. Dr. Bodemann schilderte sehr anschaulich, wohin die Reise mit KI voraussichtlich gehen kann.

Das Seminar hätte durchaus eine größere Beachtung durch unsere Mitglieder verdient. Es wird für künftige Jahre sicherlich als fester Bestandteil unseres Seminarangebotes vorgesehen.

Jakob Milles verabschiedete die zufriedenen Teilnehmer am Freitagnachmittag und wünschte allen eine gute und staufreie Heimreise. ■

Der reibungslose Ablauf des Seminars mit den pandemiebedingten Auflagen wurde vom dbb forum in bewährter Art und Weise sichergestellt.

Am Mittwochnachmittag begrüßte der Bereichsvorsitzende IX Jakob *Milles* zunächst die erste Dozentin Lioba *Kumpf* und die Teilnehmer des Seminars zum Thema „Industrie 4.0“.

Donnerstags trug der einigen Teilnehmern des Seminars schon aus Rhetorikseminaren des VBB bekannte und beliebte Dozent Michael *Vetter* in seiner unzweifelhaft kurzweiligen

> VBB-Jugend

Die Jugend übernimmt für zwei Tage das Schloss Bellevue

Im Rahmen der jugendpolitischen Veranstaltung Takeover Bellevue hat RIA Jan *Müller* als Repräsentant des VBB an der zweitägigen Veranstaltung im Schloss Bellevue mitgewirkt.



Im Auftrag des Bundespräsidenten wurde die Deutsche Kinder und Jugendstiftung e.V. beauftragt, eine Veranstaltung für Jugendliche im Alter zwischen 16 und 24 Jahren durchzuführen. An den beiden Veranstaltungstagen wurden die Schirmherrschaft der Liegenschaft und das Passwort des Instagram-Accounts des Bundespräsidenten symbolisch den Jugendlichen übergeben. Ziel der Veranstaltung ist der jugendpolitische Diskurs über Themen der Digitalisierung,



Bildung, Inklusion und nachhaltigen Entwicklung.

In kleinen Gruppen wurden Lösungsvorschläge entwickelt, welche am zweiten Tag der Veranstaltung dem Bundespräsidenten in Form verschiedener künstlerischer Darstellungen mediativ vorgestellt worden sind. RIA Müller war als Beamtenanwärter der

Hochschule des Bundes – Fachbereich Bundeswehrverwaltung der Gruppe: „Bildung für morgen; digital, politisch, zukunftsfest“ zugeordnet worden. So wurden Lösungen erarbeitet, die kommenden Generationen das Handwerkszeug bieten, welche sie für einen digitalen Start ins Arbeitsleben benötigen. Als Lösungsvorschläge sehen die Ju-

gendlichen unter anderem die Einrichtung einer IT-Stelle als Stabelement in Schulen und Bildungseinrichtungen, die Bereitstellung von Endgeräten aus Bundesmitteln für alle Studierenden und Schüler (mit entsprechender Schulungssoftware) sowie den Stellenwert des Faches Informatik zu erhöhen und schon ab der Grundschulzeit das Fach fest

im Rahmenlehrplan zu integrieren.

Weitere Informationen zu der Veranstaltung können überregionalen Medienberichten entnommen werden #Takeover-Bellevue. Insgesamt war es eine sehr lehrreiche Erfahrung, von der der bundespolitische Diskurs in Zukunft vielleicht profitieren wird. ■

> Aus unseren Bereichen und Landesverbänden

> Bereich Schleswig-Holstein/Hamburg/ Mecklenburg-Vorpommern

Vorsitzende: Simone Rahn
Dienststelle: BwKrhs Hamburg
 Krankenhausverwaltung im BwDLZ
Telefon (dienstlich): (040) 6947-27000
Postanschrift: Steenkoppel 24
 24598 Boostedt



> Daniel Mohr und Holger Potschko

> Standortgruppe Rendsburg

Neuwahlen

Am 13. Oktober 2021 kam die Standortgruppe Rendsburg zu einer kleinen Sitzung zusammen.

Da der bisherige Vorsitzende Ende letzten Jahres überraschend zurückgetreten ist

und die Standortgruppe bislang kommissarisch geleitet wurde, standen Neuwahlen an.

Oberbrandmeister Holger *Potschko* wurde als neuer Vorsitzender und Brand-

meister Daniel *Mohr* als Stellvertreter der Standortgruppe gewählt. Die Schriftführerin, Oberbrandmeisterin Birgit *Palm-Wendt*, Kassenwart Oberbrandmeister Frank *Falkowski*, Kassenprüfer Hauptbrand-

meister Kai *Weingang* und Oberbrandmeister Harald *Eggers* bleiben weiterhin in ihren Ämtern.

Im November ist die letzte Sitzung des Vorstandes für das Jahr 2021 geplant. ■

> Bereich Niedersachsen/Bremen

Vorsitzender: Karl Nowotny
 Gustav-Meyer-Straße 101
 29633 Munster
 Telefon: (05192) 12-5004

Sonderseminar Technik des Bereiches Niedersachsen/Bremen im Marinearsenal Wilhelmshaven im Oktober 2021

Vom 8. bis 9. Oktober 2021 fand das Sonderseminar Technik des Bereiches Niedersachsen/Bremen im Marinearsenal Wilhelmshaven statt. Für das Seminar hatte unser Kollege Michael *Fisch* die Leitung übernommen, da er in diesem Bereich als Beisitzer Technik im Vorstand aktiv ist.

Am Freitag, dem 8. Oktober 2021, konnte der Seminarleiter 20 Kolleginnen und Kollegen im Marinearsenal begrüßen. Nach den einleitenden Worten des Kollegen *Fisch* übernahm der Bereichsvorsitzende Karl *Nowotny* und berichtete zu aktuellen Themen im Bereich des technischen Dienstes, unter

anderem über Altersteilzeit, aus Sicht des VBB. Anschließend referierte der Standortgruppenvorsitzende Swen *Gierke* über den technischen Dienst im Marinearsenal und die Problematik der Nachwuchsgewinnung. Er berichtete über die hiesige Ausbildungswerkstatt, die in Wilhelmshaven und im Umland einen hervorragenden Ruf genießt und jedes Jahr 60 Auszubildende in fünf verschiedenen Ausbildungsberufen einstellt. Auch die Kooperation mit der Jade Hochschule in Wilhelmshaven darf nicht unerwähnt bleiben, da hier die Nachwuchsbeamten des gehobenen technischen Dienstes unter anderem für das Marinearsenal ausgebildet werden.

Bei herrlichem Wetter machten sich die Teilnehmer nach der Begrüßung auf den Weg zu den Hallen 2 und 3 im Marinearsenal, die für die Instandsetzung der Waffentechnik verantwortlich sind. Herr *Fisch* hatte im Vorfeld beim Bereichsleiter Herrn *Vogt* um Unterstützung gebeten. Herr *Vogt* sicherte seine Unterstützung zu und begrüßte die Teilnehmer vor den Hallen. In zwei Gruppen eingeteilt, erhielten die Teilnehmer/-innen dann viele Informationen über die Instandsetzung der Waffentechnik im Bereich der Rohrwaffen und Flugkörperstartanlagen, die im Marinearsenal weltweit durchgeführt werden. Unser Dank gilt hierbei



den Kollegen Ingo *Menking*, Markus *Riedel* und Tobias *Wolters*. Diese konnten den Teilnehmenden neben zahlreichen Informationen auch alle Fragen ausführlich beantworten und so den Teilnehmern einen besseren Einblick in die Tätigkeiten der Beschäftigten des Marinearsenals geben.

Nach dem Rundgang bestand die Möglichkeit für auswärtige Teilnehmer ihr Hotelzimmer zu beziehen, bevor der nächste Programmpunkt des Seminars anstand. Ein kleiner Spaziergang auf dem Deich Richtung Marinemuseum Wilhelmshaven nutzten die Teilnehmer für Gespräche in kleinen Gruppen, um sich so näher kennenzulernen. Im Marinemuseum nahmen die Teilnehmer einen kleinen Imbiss zu sich, bevor die Seminarteilnehmer eigenständig die Ausstellung und einige Exponate (Schiffe, Boote) im Museum besichtigen durften. Den Abschluss des ersten Seminar-

tages bildete das gemeinsame Abendessen in der Banter Ruine. Hierzu konnte auch der Dienststellenleiter des Marinearsenals, Herr *Sacher*, begrüßt werden. Herr *Sacher* hatte extra seine Heimfahrt nach Hause verschoben, um mit den Teilnehmern das eine oder andere Wort zu wechseln.

Der zweite Tag stand ganz im Sinne der beiden Vorträge der Kollegen Rainer *Schönhofen* und Klaus *Schütte*. Der erste Vortrag behandelte das Thema Personalentwicklungskonzept (PEK) durch den Bereichsvorsitzenden des Bereiches IV. Rainer *Schönhofen*. Er gab einen Überblick über den aktuellen Sachstand zum Thema. In der anschließenden Diskussion mit den Teilnehmern zeigte sich, dass es gerade im technischen Dienst, die eine oder andere Schwierigkeit gibt, dass PEK gemäß den Durchführungsbestimmungen vollumfänglich umzusetzen. Gerade im technischen Dienst gibt es Dienst-

posten, die eine gewisse Stehzeit auf dem jeweiligen Posten erfordern, damit die Aufgaben von den Kollegen und Kolleginnen umfassend und mit einer hohen Qualität erledigt werden können.

Im zweiten Vortrag wollte Herr *Schütte* die Möglichkeiten aufzeigen, die Laufbahnausbildung im technischen Dienst zu optimieren, um die Schwierigkeiten der Nachwuchsgewinnung im öffentlichen Dienst zu verbessern. Herr *Schütte* stellte hierzu einige Ideen vor, die teilweise in den Bundesländern schon angewendet werden und viele Chancen bieten. In der anschließenden Diskussion mit den Teilnehmern zeigte sich, dass diese Ideen durchaus Potenzial haben, Verbesserung zu erzielen. Man wurde sich recht schnell einig, dass der VBB diese Ideen unbedingt weiterverfolgen sollte. Herr *Schütte* erklärte sich bereit, diesen Vortrag ebenfalls dem Bundesvorstand vorzustellen,

damit dies in den politischen Gremien vorgetragen wird, um so Verbesserungen im Laufbahnrecht im Verteidigungsressort zu erzielen. Wir möchten uns bei beiden Vortragenden für ihre Ausführungen recht herzlich bedanken.

Zum Abschluss der Veranstaltung bedankte sich der Seminarleiter bei allen Beteiligten für die Teilnahme und die Diskussion zu den verschiedenen Themen auf diesem Seminar. Alle Teilnehmer waren sich einig, dass dieses Seminar wichtig war und unbedingt wiederholt werden sollte. Auch der Bereichsvorsitzende bedankte sich bei den Vortragenden für ihre Beiträge und dem Seminarleiter für die großartige Organisation der Veranstaltung. In den nächsten Jahren wird es sicher wieder ein Technikseminar geben, und er wünschte allen Teilnehmern eine gute Heimfahrt und beendete damit die Veranstaltung. ■

➤ Standortgruppe Bückeburg

Neuwahlen der Standortgruppe Bückeburg

Am 14. Oktober 2021 traf sich die Standortgruppe Bückeburg für die Wahl des neuen Vorstandes.

Nach einigen Gesprächen und reiflicher Überlegungszeit wählte die Standortgruppe Bückeburg einen neuen 2. Vorsitzenden. Jörg *Boer* von der LfzTechn. wurde einstimmig von allen Anwesenden gewählt.

Als neuer Kassenwart gewählt wurde Michael *Brambach*, ebenfalls aus der LfzTechn. 1. Vorsitzender bleibt Jens *Brackmann* von der Feuerwehr.

Danach wurden noch einige Gespräche zum Thema Gleichstellung der Beamten in der LfzTechn., zu den Arbeitnehmern des Bundes, der Ausstattung der Feuerwehren mit



➤ Michael Brambach, Jens Brackmann, Jörg Boer (von links)



T-Shirts, Sweatshirts, Einsatzstiefeln und der Zuzahlung der Pensionäre bei der Pflegeversicherung geführt. Beim anschließenden Essen wurden noch viele weitere Themen besprochen.

Für die Arbeit des ausscheidenden 2. Vorsitzenden Marcus *Bahr* möchten wir uns noch bedanken. ■

► Standortgruppe Faßberg

Grillfest

Die Standortgruppe Faßberg hat im September 2021 seit langer Pause mal wieder einen Grillabend durchgeführt.

Über die Hälfte aller Mitglieder folgten der Einladung des Standortgruppen Vorsitzenden. In der UHG/Airbase auf dem Fliegerhorst Faßberg wurden wir mit leckeren Köstlichkeiten vom Grill verwöhnt.

Ein Dank an das Team Airbase.

Der Einladung war auch unser Bereichsvorsitzender Kollege



Karl Nowotny gefolgt. Es wurde an diesem Abend auch über Neuerungen im VBB sowie den Wechsel an der Spitze des Ver-

bandes gesprochen. Alle Anwesende waren sich einig, dass dieser Abend im nächsten Jahr wiederholt werden soll. ■

► Standortgruppe Wunstorf

Ehrungen

Normalerweise händigt sie die Urkunden aus ... ORR'in Christine Rhein, Behördenleiterin des BwDLZ Wunstorf, erhielt im Oktober die Urkunde und das Ehrenzeichen des VBB für ihre 40-jährige Mitgliedschaft im VBB aus den Händen des StOGrp.-Vorsitzenden.

Insgesamt wurden in diesem Jahr bei der StOGrp. fünf Mitglieder geehrt. OBrMstr

Eberhard Kakuschke erhielt die Ehrennadel in Silber. Mit Ehrennadeln in Gold wurden RAR'in Manuela Meier, RHS'in Helga Warnecke und HBrMstr Oliver Jonas ausgezeichnet.

Die Ehrungen konnten zwar nicht bei einer Mitgliederversammlung, aber doch in einem würdigen Rahmen durchgeführt werden. ■



► Helga Warnecke, Wulf Knolle, Christine Rhein (von links)

► Bereich Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland

Vorsitzender:	Rainer Schönhofen Wehrtechnische Dienststelle für landgebundene Fahrzeugsysteme, Pionier- und Truppentechnik (WTD 41) Kolonnenweg 54296 Trier-Grüneberg 90-47222253
Bw-intern:	90-47222253
Telefon:	(0651) 91292253
E-Mail:	rainerschoenhofen@bundeswehr.org

► Standortgruppe Bad Neuenahr-Ahrweiler

Stammtisch der Standortgruppe Bad Neuenahr-Ahrweiler am 20. Oktober 2021

Seit 2017 trafen sich die Mitglieder der Standortgruppe

Bad Neuenahr-Ahrweiler im Herbst regelmäßig zu einem

Stammtisch. Im letzten Jahr konnte er coronabedingt leider nicht stattfinden. Auch eine Mitgliederversammlung konnte 2020 nicht durchgeführt werden.

In diesem Jahr hat die Flutwelle an der Ahr das Treffen am üblichen Ort in Bad Neuenahr verhindert. Weite Teile des Ahrtals sind schwer getroffen worden. Auch die Liegenschaft in Bad Neuenahr ist aktuell nicht nutzbar.

Daher lud der Vorsitzende Jürgen Schmidt zu einem Treffen in das Brauhaus in Remagen ein. Dort traf man sich nach langer Zeit zum Informations-

austausch und geselligen Beisammensein.

Bei dieser Gelegenheit konnten zwei Ehrungen vorgenommen werden. Kollege Manfred Thönnies wurde für 50 Jahre ununterbrochene Mitgliedschaft mit der Ehrenmedaille ausgezeichnet. Kollege Helmut Kohloßer erhielt die Ehrennadel in Gold für 25 Jahre Mitgliedschaft. Beiden Kollegen überreichte der Vorsitzende außerdem ein Weinpräsent.

Weitere Ehrungen sollen anlässlich der nächsten Mitgliederversammlung im Januar 2022 nachgeholt werden. ■

► Standortgruppe Homberg

Standortgruppe Homberg endlich wieder beisammen!

Am 5. Oktober 2021 konnten wir uns endlich wieder „live“ treffen – die Mitgliederversammlung 2021 konnte unter einigen Auflagen im Offizierheim Fritzlär stattfinden.

Da die Versammlung im letzten Jahr ausfallen musste, gab es in diesem Jahr viel zu erzählen – da war es gar nicht so tragisch, dass es seitens des Standortgruppenvorstandes nicht viel zu berichten gab und auch kein Vertreter der „höheren“ Ebenen anwesend war.

Endlich war Gelegenheit, Ehrungen durchzuführen.

Für 40-jährige Mitgliedschaft wurden die Kollegen *Töpfer* und *Koch* geehrt, die Kollegen *Schulze* und *Meyer* für 25-jährige. Dem Kollegen *Menne* wurde die Ehrennadel in Gold überreicht.

Leider nicht anwesend waren die Kollegen *Driehorst* und *Wenderoth*; beide Kollegen erhalten die seltene Ehrung für 60-jährige Mitgliedschaft in Kürze.



► Die Geehrten: Wolfgang Schulze, Stefan Meyer, Elmar Menne, Jörg Töpfer, Helmut Koch (von links)

Nachträgliche Geschenke für „runde“ Geburtstage erhielten die Kollegen *Deiß* (90), *Uloth* (80), *Schulze* (60) und *Menne* (50).

Im nächsten Jahr, das hoffentlich ohne Pandemieeinschränkungen ablaufen wird, ist wieder ein Ausflug geplant. ■

► Standortgruppe Schwalmstadt

Standortgruppe Schwalmstadt – ein halbes Jahrhundert Treue zum Verband!



Eine einmalig hohe Auszeichnung für 50-jährige ununterbrochene Mitgliedschaft im Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB e.V.) nahm kürzlich der Vorsitzende der StoGrp. Schwalmstadt, *Frank Schüssl*, in Frankenhain vor. Er überreichte dem Jubilar aus Neukirchen, die Ehrenmedaille mit Anstecknadel und Urkunde.

In seiner Laudatio würdigte Schüssl die herausragenden Leistungen des rüstigen 84-jährigen Pensionärs, der äußerst zuverlässig die Kassengeschäfte des Vereins erledigt. Kein Wunder, denn Dohmgörgen war früher unter anderem in seiner beruflichen Funktion als Barkassier bei der großen Standortkasse der Standort-

verwaltung Marburg tätig. Schüssl nahm Dohmgörgen mit auf eine kleine Zeitreise und warf einen Blick in das Jahr 1971, als Dohmgörgen mit 34 Jahren als junger Beamter in den Verband eintrat: Während der charismatische Bundeskanzler *Willy Brandt* für seine Ostpolitik den Friedensnobelpreis erhielt, wurde Mönchengladbach mit den Stars *Netzer* sowie *Vogts* Deutscher Fußballmeister und *Tony Marshall* sorgte als Schlagerkanone für gute Partystimmung.

Bei einem leckeren Grillbuffet mit Steaks und Würstchen sowie süffigem Schwälmer Bockbier feierte die Standortgruppe den Jubilar. Das Bild zeigt den Jubilar *Eugen Dohmgörgen* neben dem Vorsitzenden *Frank Schüssl* und *Armin Petersohn*. ■

► Standortgruppe St. Wendel

Jahreshauptversammlung mit Neuwahlen der Standortgruppe St. Wendel

Am Mittwoch, dem 6. Oktober 2021, führte die VBB-StOGrp. St. Wendel nach coronabedingter Abstinenz die Jahreshauptversammlung mit Neuwahlen des Vorstandes durch. Dazu

hatte der Vorstand in das Kulturzentrum „Krone“ in St. Wendel/Urweiler geladen.

Der Vorstandsvorsitzende Kollege *Peter Zeyer* begrüßte die

anwesenden Gäste und Mitglieder, stellte die ordnungsgemäße Einladung und Beschlussfähigkeit fest und eröffnete die Jahreshauptversammlung.

Gemäß der Tagesordnung folgte der Bericht des Vorsitzenden, des Kassierers und der Kassenprüfer.

Im Anschluss wurde Kollege *Michael Collnot* als Versammlungsleiter gewählt. Dieser beantragte die Entlastung des alten Vorstandes, welche einstimmig erfolgte, und führte durch die Wahl des Vorsitzenden.

Kollege *Zeyer* wurde erneut in seinem Amt als Vorsitzender

bestätigt. Ebenso wurden die Kollegen *Michael Wollscheid* und *Lorenz Peter* als stellvertretende Vorsitzende, Kollegin *Beate Leinenbach* als Schriftführerin und Kollege *Stephan Sandor* als Kassenwart gewählt. Als Beisitzer fungieren die Kollegen *Michael Becker*, *Ralf Alexander*, *Michael Collnot*, *Hans Cervik* und *Klaus-Peter Niederprüm*. Ebenfalls bestätigt wurden die Kollegen *Markus Beyer* und *Manfred Grünwald* als Kassenprüfer.

Er bedankte sich für das entgegengebrachte Vertrauen und lobte die hervorragende Arbeit des Kassenwartes, insbesondere bedankte er sich bei Kollegin *Leinenbach*, die als Schriftführerin ihm hilfsbereit stützend zur Seite stand, wie auch bei seinen gesamten Vorstandskollegen.

Anschließend wurde das Wort an den Bereichsvorsitzenden IV, Kollege *Rainer Schönhofen*, übergeben. Dieser überbrachte ganz herzliche Grüße der neuen Bundesvorsitzenden *Imke v. Bornstaedt-Küpper*. In einem kurzen Vortrag schilderte er einige Arbeitsschwerpunkte des Verbandes. Im Anschluss richtete er Dankesworte an den alten Vorstand für die geleistete Arbeit.



> Hr. Lenzen, Hr. Niederprüm, Hr. Schuhmann, Hr. Kloos, Hr. Schönhofen, Hr. Zeyer (von links)

Kollege *Zeyer* bedankte sich beim Kollegen *Schönhofen* und erteilte dem Behördenleiter des Bundeswehr-Dienstleistungszentrums *Zweibrücken*, *RR Hans-Helmut Lenzen* das Wort, der auch Mitglied in der *StOGrp. St. Wendel* ist. Dieser berichtete in kurzen eindrucksvollen Worten die ersten Maßnahmen und Reaktionen des *BwDLZ Zweibrücken* auf die Pandemie. Anschließend erläuterte er die Aufgaben und Zuständigkeiten des Sozialdienstes beim Bundeswehr-Dienstleistungszentrum *Zweibrücken* und wies darauf hin, dass dieser zuständig ist für alle Bundeswehrangehörigen wie auch Ehemalige, und verband dies mit der Bitte,

gerne Gebrauch von dieser Unterstützungsmöglichkeit zu machen. Als letzten Punkt machte er auf den Tag der Bundeswehr aufmerksam, welcher im nächsten Jahr am *25. Juni 2022* von *10 bis 18 Uhr* als Präsenzveranstaltung in *Zweibrücken* durchgeführt werden soll.

Bei Herrn *Lenzen* bedankte sich Herr *Zeyer* für die Ausführungen und leitete über zu den Ehrungen. Diese führte er zusammen mit dem Kollegen *Schönhofen* durch. Kollege *TRAI Jörg Kloos* wurde für *25 Jahre* andauernde Mitgliedschaft und Kollege *RAI Klaus-Peter Niederprüm* für *40 Jahre* andauernde Mitgliedschaft geehrt. Dem Kollegen *TRAR a.D.*

Karl Josef Schuhmann kam eine besondere Ehre zuteil. Ihm wurde für seine langjährige Treue (*50 Jahre*) zum Verband die Ehrenmedaille des Verbandes verliehen.

Zum Abschluss der Versammlung informierte Kollege *Peter Zeyer* über einen geplanten Ausflug der *StOGrp.* nach *Schwetzingen* im kommenden Jahr. Er bedankte sich nochmals bei allen Gästen und Mitgliedern der *StOGrp.* für das entgegengebrachte Vertrauen und wünschte allen alles Gute und Gesundheit. Die Versammlung wurde unter Einhaltung der geltenden *Corona-Bestimmungen* durchgeführt. ■

> Landesverband Baden-Württemberg

Vorsitzende: Karin Voit
Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Bundeswehrverwaltung
Seckenheimer Landstraße 10
68163 Mannheim

Telefon: (0621) 4295 4450
Telefax: (0621) 4295-4222

> Standortgruppe Niederstetten

Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung der Standortgruppe *Niederstetten* musste der *Corona-Pandemie* geschuldet um ein halbes Jahr verschoben wer-

den. Am *30. September 2021* war es dann so weit, wir konnten die Versammlung in den Räumen des *Casinos der Hermann-Köhl-Kaserne* abhalten.



Zu dieser Veranstaltung haben wir in diesem Jahr die *Bundesgeschäftsführerin des VBB*, *Frau Cora Nixtatis*, gewinnen können.

Noch vor der Versammlung hatte unser *1. Vorsitzender Rainer Eifert* mit Stellvertreter *Alfred Zürn* und *Frau Cora Nixtatis* die ehrenvolle Aufgabe,



unserer langjährige Kollegin Frau RHS Karin Prosser nach 46 Dienstjahren zum wohlverdienten Ruhestand zu gratulieren.

Die Bundesgeschäftsführerin Cora Nixtatis und der Vorsitzende Rainer Eifert bedankten sich bei der angehenden Pensionärin für die geleistete Arbeit als Regierungshauptsekretärin, Personalrätin und Personal-

ratsvorsitzende. Sie überreichten ihr einen Blumenstrauß für 35 Jahre Mitgliedschaft im VBB.

Danach eröffnete unser Vorsitzender in einer angenehmen Atmosphäre die Versammlung, und gab gleich einen Rückblick über das vergangene Jahr. Nach dem Bericht des Kassenvorgangs und der Feststellung des Kassenvorgangs einer ordnungsgemäßen Kassenführung,

wurde auf Antrag von Frau Cora Nixtatis die Entlastung des Vorstandes von der Versammlung mit einer Enthaltungsstimme bestätigt.

Anschließend referierte Cora Nixtatis über „Aktuelles aus der Verbandsarbeit des VBB“ wie der neue Bundesvorstand und die Bundesleitung sowie über Art. 87a und 87b GG. Und über den Schwerpunkt: „Die

Auflösung bzw. Verlegung des Zentrums Brandschutzes in Sonthofen.“

Nach dem interessanten und kurzweiligen Vortrag konnte noch so manche Frage geklärt und diskutiert werden.

Die erfolgreiche Veranstaltung endete mit einem gemeinsamen Abendessen und vielen einzelnen Gesprächen. ■

► Standortgruppe Odenwald/Tauber

Mitgliederversammlung mit Ehrung

Nach langer Zeit der pandemiebegründeten Einschränkungen kam die Standortgruppe Odenwald/Tauber Ende September wieder zusammen.

Die Standortgruppe hielt in der Nibelungen-Kaserne Walldürn ihre diesjährige Mitgliederversammlung ab.

Die Vorsitzende Frau Vogel begrüßte die zahlreich erschienenen Kolleginnen und Kollegen und stellte die Tagesordnungspunkte vor. Der offizielle Teil endete mit der Entlastung des Vorstandes.

Vor dem sich anschließenden gemütlichen Beisammensein im Nibelungenheim hatte die Vorsitzende noch eine besondere Ehrung vorzunehmen. Der Kollege ROAR a.D. Günter Eichkorn wurde vom Bundesvorstand für 50-jährige Mitgliedschaft mit der Ehrenmedaille ausgezeichnet. Kollege Eichkorn war in den 1970er-Jahren Standortgruppenvorsitzender der Standortgruppe Offenburg/Achern (jetzt Mittelbaden), nach seiner Versetzung nach Hardheim jahrelang Vorsitzender der Standortgruppe Kilsheim/Hardheim (heute



► Vorsitzende Frau Vogel bei der Überreichung der Ehrenmedaille an Herrn Eichkorn

Odenwald/Tauber) und nach seiner Versetzung nach Mosbach/Neckarzimmern Vorsitzender der dortigen Standortgruppe bis 2003. Für die vielen Jahre, für die er sich für den Verband und seine Ziele ein-

setzte, wurde ihm noch ein Weinpräsent übergeben.

Ein geselliges Zusammensein bei leckerem Essen und guten Gesprächen beschloss die Versammlung. ■

> Landesverband Bayern

Vorsitzender: Lothar Breunig,
Wehrtechnische Dienststelle 61
der Bundeswehr,
Flugplatz,
85077 Manching

Telefon (08459) 80-2530, BwKz 90-6601-2530

> Vorstandssitzung des Landesverbands Bayern (VI)

Mitte September fand nach einer relativ langen Zeit ohne ein Zusammentreffen – was der Pandemielage COVID-19 geschuldet war – eine reguläre Vorstandssitzung des VBB-Landesverbands Bayern (VI) in Präsenz statt. Veranstaltungsort war, wie bei vielen Sitzungen zuvor, das Kasino der Pionierkaserne in Ingolstadt. Eigentlich war geplant, diese Veranstaltung im Rahmen einer kleinen Landesversammlung abzuhalten. Bei einer solchen wären dann auch alle Standortgruppenvorsitzenden beziehungsweise deren Vertreter/-innen eingeladen gewesen. Leider gaben es die Hygienevorschriften des Kasinos noch nicht her, eine Veranstaltung mit einer solch großen Personengruppe durchzuführen. Eine kleine Landesversamm-

lung soll jedoch, sobald es wieder möglich ist, stattfinden.

Nachdem der Vorsitzende seinen Tätigkeitsbericht abgegeben hatte und über die Veränderungen in der Bundesleitung sowie den derzeitigen Aktivitäten und Forderungen des VBB berichtet und auch der Schatzmeister seinen Kassenbericht zum Besten gegeben hatte, kamen die Vertreterinnen und Vertreter aus den unterschiedlichen Organisationsbereichen und für die verschiedenen Gruppen unserer Mitglieder zu Wort. Angesprochen wurden hierbei zum Beispiel die Dotierungsanpassungen in den Bundeswehrdienstleistungszentren, die in den nächsten fünf Jahren durchzuführenden Dienstpostenhebungen im mittleren



Dienst von A 6 bis A 8 nach A 9m beziehungsweise A 9m nach A 9mZ, die schleppende Eröffnung von Beurteilungen im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst sowie das Eckpunktepapier unserer Ministerin und des Generalinspektors.

Besonders freute den Landesvorstand, dass mit unserem jungen Kollegen Philipp *Unbehauen*, der als technischer Beamter des gehobenen Dienstes beim Wehrwissenschaftlichen Institut für Werk- und Betriebsstoffe – WIWeB – in Erding seinen Dienst verrichtet, ein Vertreter für die jungen Mitglieder im Landesverband Bayern kooptiert werden konnte.

Mindestens genauso groß war die Freude für den Landesvor-

sitzenden, bei dieser Gelegenheit zwei hochverdiente Mitglieder unseres Verbands und ganz besonders des Landesverbands Bayern ehren zu dürfen. Jeweils die höchste Ehrung des VBB – das Ehrenzeichen am Bande – überreichte er den Kollegen *Martin Kammler* und *Adalbert Bludau*. Diese Auszeichnung erging an die beiden Funktionäre, die unter anderem Vorsitzende des Landesverbands Bayern waren und Ehrenämter in der Bundesleitung beziehungsweise des Bundesvorstands innehatten, für ihre über 40 Jahre andauernde aktive Mitarbeit als Funktionsträger im Vorstand einer Standortgruppe, des Landesverbands, des Bundesvorstands und der Bundesleitung. ■

> Standortgruppe Werdenfelser Land/Oberammergau VBB bei den neuen Anwärtern/Auszubildenden in Oberammergau zu Gast

Am Bildungszentrum der Bundeswehr (BizBw III 3), Lehrbereich Oberammergau, war vom 23. bis 24. September 2021 einig los und der Verband der

Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) nutzte die Gelegenheit und stellte sich als Interessenvertretung für die zivilen Bundeswehrangehörigen

bei den „Neuen“ vor. Gemäß dem Motto „aus der Praxis für die Praxis“ und als lebendiges Beispiel für Tarifrecht wurde den Kollegen/-innen die Arbeit einer Gewerkschaft/Interessenvertretung nähergebracht.

Der neue Einführungslehrgang (E-133) in die Lauf-

bahn des mittleren nicht-technischen Dienstes wurde durch die Bundesgeschäftsführerin des VBB, *Cora Nixtatis*, und den Fachlehrer RAR *Christian Lange* im Namen des VBB in ihren Hörsälen begrüßt und über die Arbeit des VBB informiert.



Coronabedingt werden die unterschiedlichen Lehrgänge in mehrere Hörsäle und getrennt nach ihren Personalbearbeitenden Servicecentren (BAPersBw Süd und West) aufgeteilt.

➤ **Erstmals mit dabei: die Auszubildenden (Unterstufe West)**

Seit der Öffnung des VBB für Tarifbeschäftigte konnten

nun auch die jungen Auszubildenden erstmals mit einer Informationsveranstaltung in Oberammergau begeistert werden. Die 24 neuen Beschäftigten der Bundeswehr im ersten Ausbildungsjahr (Unterstufe West) hörten erwartungsvoll der Kollegin Cora Nixtatis und ihrem Klassenlehrer RAR Christian Lange während des zweistündigen Vortrages zu.

Die Veranstaltungen können nachträglich als voller Erfolg gewertet werden, konnten doch viele neue Mitglieder überzeugt werden, dem VBB als Interessenvertretung beizutreten.

Durch die freundliche Unterstützung von Frau Cora Nixtatis und Christian Lange konnte noch am Donnerstagabend ein gemeinsamer Lehr-

gangsabend mit den Azubis und weiteren Fachlehrern bei Pizza in der „Wankalm“ in Oberammergau organisiert werden.

Während der Veranstaltungen wurden die Corona-Regeln am Standort Oberammergau eingehalten, zusätzlich sind die teilnehmenden Personen getestet, geimpft beziehungsweise genesen. ■



© M. Albrecht (Bundeswehr/BizBw) (2)

> Bereich Berlin, Brandenburg, Freistaat Sachsen, Sachsen-Anhalt, Freistaat Thüringen

Vorsitzende: Astrid Bittkau,
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr,
PA 3, Prötzeler Chaussee 25, 15344 Strausberg,
Telefon: (03341) 58-2400



> Standortgruppe Strausberg

Dieser Slogan stimmt einfach:
Was lange dauert, wird gut.



Über ein Jahr hat es gedauert, bis die Standortgruppe Strausberg des VBB wieder eine Veranstaltung durchführen konnte.

Am 2. September 2021 war es wieder so weit, der Vorstand der Standortgruppe hatte zum traditionellen Grillfest eingeladen und die Mitglieder kamen. So konnte die Bereichsvorstandsvorsitzende Frau Astrid Bittkau bei herrlichem Sonnenschein über 50 Gäste begrüßen.

In ihrer Rede erläuterte sie die aktuellen Probleme und konnte im Anschluss Kolleginnen und Kollegen für ihre treue Zugehörigkeit mit der Goldenen

und Silbernen Ehrennadel des VBB auszeichnen.

Beim anschließenden griechischen Buffet (natürlich unter Beachtung der Corona-Bestimmungen) konnte der Hunger ausgiebig gestillt werden.

Für einen besonderen Höhepunkt sorgte Herr Steffen Liebischer mit seinem fast zweistündigen Konzert mit deutschen und englischen Liedern.

Dafür an dieser Stelle noch mal unser herzlicher Dank, denn seine Antrittsgage spendete er für die Kristallkinder Fredersdorf.

> Bereich Bundesministerium der Verteidigung

Vorsitzender: Wolfgang Bernath
Personalrat beim BMVg
erster Dienstsitz Bonn
Bundesministerium der Verteidigung
Fontainengraben 200
53123 Bonn

Telefon: (0228) 1212662
Telefax: (0228) 123342666
E-Mail: WolfgangBernath@BMVg.Bund.de

> Termine

Vorweihnachtlicher Adventskaffee Bereich VIII – Berlin

> Ort: BB CO4, Raum 504 im BMVg Berlin

Zur Einstimmung auf die Adventszeit lädt der Bereich VIII am 24. November 2021 um 15.30 Uhr seine Mitglieder am Dienstsitz in Berlin zu einem gemütlichen Beisammensein bei Kaffee, Tee und Kuchen ein. Neben aktuellen Informationen aus der Sicht des VBB sollen dabei vor allem die Gespräche untereinander im Vordergrund stehen.

Wir freuen uns über Ihre Zusage bis zum 14. November 2021 bei der Kollegin Britta Berneit unter:
BrittaBerneit@bmvg.bund.de

> Termine

Vorweihnachtlicher Adventskaffee Bereich VIII – Bonn

> Donnerstag, 25. November 2021, um 15.30 Uhr
Ort: OHG des BMVg Bonn

Zur Einstimmung auf die Adventszeit lädt der Bereich VIII seine Mitglieder am 25. November 2021 von 15.30 bis 18 Uhr zu einem gemütlichen Beisammensein bei Kaffee, Tee und Kuchen in die Räumlichkeiten der OHG des BMVg Bonn ein. Neben aktuellen Informationen aus der Sicht des VBB sollen dabei vor allem die Gespräche untereinander im Vordergrund stehen.

Wir freuen uns über Ihre Zusage bis zum 15. November 2021 bei der Kollegin Bettina Hannes unter:
BettinaHannes@bmvg.bund.de.

> Personalnachrichten

Wir gratulieren zur Ernennung**zur Oberregierungsrätin**

Sarah Baumgartner, Bonn
Jil Kuschel, Koblenz

zur Regierungsoberamtsrätin

Mandy Neideck-Bach, Koblenz

zum Regierungsoberamtsrat

Franz-Josef Koch, Koblenz
Martin May, Bonn

zur Regierungsamtsrätin

Christiana Werner, Bergen

zum Technischen**Regierungsamtsmann**

Daniel Schimpf, Koblenz

zur Regierungs-

oberinspektorin
Dajana Meyer, Koblenz

zur Regierungsinspektorin

Maike-Maren Hilmes, Koblenz

zum Regierungs-**oberinspektor**

Nico Ullrich, Torgelow

zum Hauptbrandmeister

Hans-Ulrich Baden, Faßberg

Harald Bechold,

Hammelburg/Wildflecken

Holger Boenisch,

Landsberg/Lechfeld

Uwe Brammer, Faßberg

zum Schiffsamtsinspektor

Thorsten Sönke Jeß,
Eckernförde

zum Oberbrandmeister

Tobias de Vries, Wittmund

dem Regierungs-

amtsmann a.D.

Manfred Diel, Stadtallendorf

dem Regierungs-

amtsinspektor a.D.

Hermann Bayer,

Aachen/Jülich

dem Regierungs-

hauptsekretär a.D.

Reiner Hoffmann, Münster

dem Technischen Regierungs-

hauptsekretär a.D.

Rudolf Seurer, Trier

Alle guten Wünsche für den Ruhestand**dem Ministerialrat a.D.**

Bernd-Ulrich von Wegerer,
Koblenz

> In stiller Trauer ...

... gedenken wir unserer verstorbenen Kollegen

Regierungshauptsekretär a.D. Heinz Amon,
Ingolstadt

Regierungsamtsrat Thomas Bender, Kaltental

Technischer Amtsinspektor a.D. Günter Hammes, Nohfelden

Technischer Regierungsamtsrat a.D. Ernst Kagerbauer, Koblenz



© MEV

> Zudem ...

... kann es sein, dass zahlreiche der genannten Ereignisse in den Personalnachrichten schon einige Zeit zurückliegen, da sie uns erst jetzt zur Kenntnis gelangen. Dennoch soll auf eine Veröffentlichung nicht verzichtet werden. Wir meinen, dass das im überwiegenden Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist.

Schriftleitung

Genderhinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

> Hinweis

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) veröffentlicht im VBB-Magazin regelmäßig persönliche Nachrichten aus folgenden Anlässen: Personalnachrichten (Beförderung, Eintritt in den Ruhestand) und Trauerfälle.

Veröffentlicht werden hierbei Name, Vorname, Amtsbezeichnung und Zugehörigkeit zur VBB-Standortgruppe beziehungsweise Wohnort. Rechtsgrundlage ist Art. 6 Abs. 1 lit. f) EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Die Veröffentlichung erfolgt aufgrund der Meldung durch die Bereiche/Landesverbände, der Standortgruppe oder der Veränderungsanzeige durch das Mitglied selbst.

Wenn Sie eine Veröffentlichung nicht wünschen, können Sie dieser jederzeit widersprechen.

Es genügt eine Mitteilung in Textform. Ein Widerspruch per E-Mail kann gesendet werden an mail@vbb-bund.de.

Soweit Veröffentlichungen fehlerhaft sind, werden sie selbstverständlich in korrigierter Form erneut bekannt gegeben. Die wiederholte und korrigierte Bekanntgabe wird dann mit dem Buchstaben **(K)** gekennzeichnet. Die Schriftleitung bittet darum, fehlerhafte Bekanntgaben rasch zu melden, damit zeitnah eine Korrektur veranlasst werden kann, und entschuldigt sich bei den Betroffenen für das Versehen.

nachgefragt bei ...
... dbb Chef Ulrich Silberbach

Wir wollen Taten sehen

Welche Erwartungen hat der dbb an die Ampelkoalitionäre? Welche Projekte soll die neue Bundesregierung zuerst anpacken?

Wir erwarten vor allem ein Sofortprogramm zur Ertüchtigung des öffentlichen Dienstes. Es wurde genug geredet, genug applaudiert, es gab genug mehr oder weniger kluge Studien und Arbeitsgruppen über die Herausforderungen, vor denen der öffentliche Dienst zum Beispiel bei den Themen Digitalisierung, Qualifizierung und Weiterbildung, demografiefeste Personalausstattung, wettbewerbsfähige Arbeits- und Einkommensbedingungen oder Entbürokratisierung steht. Wir wollen endlich Taten sehen!

Konkret heißt das, wir fordern zum Beispiel eine staatsvertraglich abgesicherte gemeinsame Digitalagentur von Bund, Ländern und Kommunen, die über die Kompetenzen und über die Personal- und Finanzausstattung verfügt, um die Digitalisierung in Deutschland endlich wirklich voranzubringen. Im OECD-Ranking Digitalisierung liegen wir immer noch im letzten Viertel. Das ist inakzeptabel.

Neben der technischen Ertüchtigung brauchen wir aber auch ein klares Signal der Wertschätzung an die Beschäftigten. Wir fordern reale Einkommenszuwächse, die Wiederherstellung einer verfassungsgemäßen Alimentation sowie die überfällige Rücknahme der Wochenarbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes, die Senkung der Arbeitsbelastung und die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten in allen Bereichen.



> Ulrich Silberbach

Wo ziehen Sie „rote Linien“? Wovon soll die Politik die Finger lassen?

Natürlich von allen Maßnahmen, die einer solchen Ertüchtigung im Wege stehen: vom Personalabbau und weiteren Sparwellen, von Überregulierung und Bürokratisierung zulasten der Bürger und Beschäftigten, vom wuchern den Beraterunwesen, von der Zwangseinheitsversicherung und Eingriffen in die Beamtenversorgung.

Aus Sicht des öffentlichen Dienstes: Was waren die größten Fortschritte und Fehlentscheidungen der Merkel-Ära?

Alles in allem waren das gute Jahre für Deutschland. Im Krisenmanagement hat sich der pragmatische Führungsstil der Kanzlerin bewährt, hat geholfen, Finanz-, Flüchtlings- und Corona-Krisen gut zu überstehen und Europa zusammenzuhalten. Im internationalen Ver-

gleich stehen wir insgesamt immer noch gut da.

Es waren aber auch sehr reaktive Jahre. Zukunftsweisende Projekte, erst recht mit Blick auf die Stärkung und Modernisierung des öffentlichen Dienstes, hat es unter Merkel höchstens in Ansätzen gegeben. Wir könnten und müssten da weiter sein.

Und dann war da noch das unsägliche Tarifeinheitsgesetz. Ohne Not hat die Bundesregierung hier eine Regelung beschlossen, die die Koalitionsfreiheit infrage stellt, Unfrieden in die Betriebe trägt und die Gewerkschaften gegeneinander aufhetzt. Das war kein Pragmatismus, sondern eine reine Gefälligkeitsgesetzgebung für DBG und BDA. Diese Regelung gehört schleunigst rückabgewickelt.

Unter den Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst sind die Grünen bei der Bundestagswahl stärkste

Partei geworden. Wie erklären Sie sich das?

Wenn man sich die grüne Programmatik mit Blick auf Zwangseinheitsversicherung und Beamtenstatus anschaut, können sie damit jedenfalls nicht materielle Eigeninteressen verfolgt haben. Es dürfte eher mit der im Vergleich stabilen beruflichen Situation der Menschen im öffentlichen Dienst zu tun haben. Eine von uns in Auftrag gegebene forsa-Umfrage zum Wahlverhalten hat ergeben, dass das Thema Klimawandel für die Kolleginnen und Kollegen noch viel zentraler bei der Wahlentscheidung war als beim Rest der Bevölkerung. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst stellen die Interessen ihrer Kinder und Enkelkinder offensichtlich klar über kurzfristigen Eigennutz. Sympathisch ist das auf jeden Fall, ob es auch klug ist, will ich hier mal offenlassen.

Die Fragen stellte Frank Zitka.

Bürokratieabbau

Der Normenkontrollrat zieht Bilanz

Seit 2006 beurteilt der Nationale Normenkontrollrat (NKR) die Maßnahmen zu Bürokratieabbau und besserer Rechtsetzung der Bundesregierung. Der diesjährige Bericht mit dem Titel „Zukunftsfester Staat – weniger Bürokratie, praxistaugliche Gesetze und leistungsfähige Verwaltung“ wurde Bundeskanzlerin Merkel am 16. September 2021 kurz vor Ende der Legislaturperiode übergeben. Darin sowie in einem dazugehörigen Positionspapier macht der NKR Vorschläge zur Eindämmung und Vereinfachung bürokratischer Vorgänge.

Das Gremium unter dem Vorsitz von Johannes Ludewig positioniert sich ganz klar: „Ziel ist es, für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen nicht mehr, sondern weniger Kontaktpunkte mit staatlichen Institutionen zu schaffen. [...] Um Handlungsfähigkeit wiederzuerlangen und politisch gestalten zu können, sind vollzugstauglichere Gesetze, übersichtlichere Strukturen, weniger Schnittstellen und Entscheidungsschleifen, einfachere Verfahren und klarere Zuständigkeiten hilfreich.“

Die Corona-Pandemie habe die deutsche Verwaltungskultur auf die Probe gestellt und viele Schwachstellen offenbart. So sei es aufgrund eines nicht existierenden Krisenmanagementsystems beinahe unmöglich, auf der Basis von fachlicher und politischer Strategiebildung verbindliche Maßnahmen zu verabschieden. Weiter sei der schnelle und standardisierte Datenaustausch zwischen Behörden auf verschiedenen Ebenen mangelhaft, was Belastungen für die Behörden selbst sowie Bürgerinnen und Bürger nach sich ziehe: Eine hohe Kontaktdichte sowie Schwierigkeiten in der Orientierung er-

schweren rechtliche Vorgänge erheblich. Besonders in Krisenzeiten, wenn schnell gehandelt werden muss, sollte dies nicht passieren.

Obwohl der NKR über den Berichtszeitraum eine ganze Reihe an Mängeln in der deutschen Verwaltung und Rechtsetzung gefunden hat, schätzt er Deutschland als grundsätzlich fähig ein, Krisen erfolgreich zu bewältigen. Hier sieht er vor allem die deutsche Wirtschaftskraft und „verantwortungsvolle Gesamtpolitik“ als treibende Kräfte.

Seit 2011 erfasst der NKR zusätzlich den Erfüllungsaufwand von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen. Dass dieser Aufwand durch einen außerordentlichen Faktor wie Corona in die Höhe getrieben werden kann, ist gewiss, doch laut NKR ist der Erfüllungsaufwand für Wirtschaft und Verwaltung – unabhängig von der Pandemie – in den letzten zehn Jahren generell erheblich gestiegen. Vor allem mit Blick auf die Verwaltung sieht der NKR in dieser ernüchternden Bilanz eine ernst zu nehmende Herausforderung für die nächste Bundesregierung.

Auch bezüglich des Bürokratieabbaus bei der Gesetzgebung hat der Normenkontrollrat Kritik geübt. Einen erheblichen Mangel sieht der NKR hier bei der Einbindung von Fachkreisen und Verbänden – ein Problem, das der dbb schon seit Langem kritisiert. Laut der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) sollte diesen externen Expertinnen und Experten ein ausreichender Zeitraum von vier Wochen zum Begutachten bleiben. In der Praxis sieht das allerdings anders aus, und viele Beschlüsse müssen innerhalb kürzester Zeit überprüft und freigegeben werden. Laut NKR gab es im Berichtszeitraum 114 Vorhaben mit „sehr kurzer“ Frist. Damit wird verhindert, dass wesentliche Beiträge von externer Seite eingebracht oder umgesetzt werden können.

Besonders kritisch sieht der NKR den Bürokratieaufwand auch im Zusammenhang mit der Klimawende. Um die Klimaziele wie angekündigt bis 2030 zu erreichen, empfiehlt der NKR, die Verfahren für Planungen und Genehmigungen von Infrastrukturprojekten und Techniken sowie bei möglichen Gerichtsprozessen zu verkür-

zen – zurzeit können diese noch zehn Jahre und länger dauern. Sollte das nicht bald geschehen, sieht er das zeitige Erreichen der Pläne in Gefahr.

Neben der Beschleunigung von Verfahren, verbessertem Krisenmanagement und modernisierter Gesetzgebung fordert der NKR mit seinem Jahresbericht und in dem dazugehörigen Positionspapier, die Staats- und Verwaltungsmodernisierung zu einer „Schwerpunktmission“ der nächsten Bundesregierung zu machen. Dabei weiß der NKR den dbb auf seiner Seite. „Die kommende Bundesregierung muss die Reformbemühungen auf allen Ebenen des Staatswesens verstärken. Dabei geht es nicht nur um bessere Organisation, Digitalisierung und Rechtsetzung. Ganz zentral wird eine wirklich zukunftsweisende Personalpolitik mit einem starken Fokus auf permanenter Weiterbildung und Qualifizierung sein“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach bei der Vorstellung des Jahresberichts. „Staat und Verwaltung benötigen jetzt einen grundlegenden Digitalisierungs- und Modernisierungsprozess. Das werden wir auch von der neuen Bundesregierung einfordern.“ ows

Wie die EU-Gesetzgebung vereinfacht werden soll

„One in, one out“

Das System der EU-Kommission zur besseren Rechtsetzung gilt als eines der fortschrittlichsten Regulierungskonzepte der Welt. Nun hat sie eine Reihe weiterer Verbesserungen vorgeschlagen. Hierzu gehört unter anderem die Einführung eines an die Politikgestaltung in der EU angepassten „One in, one out“-Ansatzes.

In ihren politischen Leitlinien verpflichtete sich EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen, Europa grüner, digitaler und widerstandsfähiger zu machen, damit die aktuellen Herausforderungen bestmöglich bewältigt und die Chancen des technologischen Fortschritts genutzt werden können. In diesem Zusammenhang setzt sich die Kommission mehr denn je dafür ein, politische Maßnahmen und Vorschläge zu entwickeln, die den Menschen und Unternehmen das Leben erleichtern. Der nun geplante „One in, one out“-Grundsatz soll die Belastungen für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen dadurch minimieren, dass den Auswirkungen und den Kosten der Umsetzung der Rechtsvorschriften, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, besondere Beachtung gewidmet wird. Die Kommission möchte mit dem Grundsatz sicherstellen, dass neu eingeführte Belastungen durch eine Verringerung bereits bestehender Belastungen in demselben Politikbereich ausgeglichen werden.

Maroš Šefčovič, Vizepräsident für interinstitutionelle Beziehungen und Vorausschau, sagte hierzu: „Die Kommission verfügt bereits über eines der weltweit besten Systeme für bessere Rechtsetzung, aber wir müssen noch mehr tun.“ Dabei müsse die EU die strategische Vorausschau stärker nutzen

und die Nachhaltigkeit sowie die Digitalisierung fördern. Die EU könne nur erfolgreich sein, wenn alle Interessenträger zusammen an einer EU-Politikgestaltung von hoher Qualität arbeiten, die dann zu einem stärkeren und widerstandsfähigeren Europa führt.

Mehrere Mitgliedstaaten haben den „One in, one out“-Ansatz bereits auf verschiedene Weise angewandt. Die Erfahrungen in den Mitgliedstaaten haben gezeigt, dass die Einführung des Ansatzes politische Entscheidungsträger dazu veranlasst, über politische Ziele hinauszuschauen. Es lenkt ihre Aufmerksamkeit auf die praktischen Aspekte der Umsetzung von Politiken.

Die Kommission beabsichtigt, mit der Einführung des Ansatzes eine Politikgestaltung zu stärken, die nicht nur sicherstellt, dass die politischen Ziele erreicht werden, sondern auch stärker darauf geachtet wird, wie diese erreicht werden. In diesem Zusammenhang will sich die Kommission mit der Vereinfachung der Prozesse befassen, die zu den erwarteten politischen Ergebnissen führen, und gleichzeitig den Einsatz digitaler Lösungen in Betracht ziehen, um eine reibungslosere und kostengünstigere politische Umsetzung zu fördern. Mit der Änderung soll nicht nur die Belastung durch die Gesetzgebung verringert, sondern ge-

nerell die Qualität der einzelnen Rechtsvorschriften und damit des gesamten Rechtsbestands verbessert werden. Im Rahmen des REFIT-Programms werden von der Kommission bereits systematisch die bestehenden Rechtsvorschriften auf Möglichkeiten zur Vereinfachung und Verringerung des Aufwands unter Beibehaltung der Vorteile, beispielsweise durch die Suche nach digitalen Lösungen, überprüft.

Für die Kommission gilt es nun, diesen Ansatz an die Besonderheiten des rechtlichen und administrativen Umfelds der EU anzupassen. Hierfür werden die Erfahrungen der Mitgliedstaaten und der Interessengruppen sowie regelmäßige Peer-Reviews genutzt. Mit dem Arbeitsprogramm 2022 beginnt die Umsetzung des Ansatzes. Für die Kommission ist in diesem Kontext wichtig, dass die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit wie üblich angewandt werden. Daher soll die Umsetzung des Ansatzes nicht zu einer Absenkung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Standards und Ziele der EU führen. Um diese Standards weiterhin einzuhalten und von den daraus resultierenden Vorteilen zu profitieren, sollen die Unternehmen vermehrt in die Moder-

nisierung von Produktionsanlagen, die Verringerung von Umweltschäden, die Verbesserung der öffentlichen Gesundheit oder die Erhöhung des Verbraucherinnen- und Verbraucher- sowie Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschutzes investieren. Auch wenn die Unternehmen nicht immer direkt von diesen Veränderungen profitieren, können sie doch die neuen Geschäftsmöglichkeiten nutzen, etwa um einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen.

Wo der Investitionsbedarf besonders hoch ist und wichtige politische Ziele widerspiegelt, bieten die EU sowie die Mitgliedstaaten spezifische Instrumente an, um die notwendigen Anpassungen zu begleiten. Diese Instrumente tragen dazu bei, die Volkswirtschaften und Gesellschaften der EU nachhaltiger und widerstandsfähiger zu machen und sie besser auf die Herausforderungen und Chancen des grünen und digitalen Wandels vorzubereiten. Schließlich zielen Rechtsvorschriften auf EU-Ebene in der Regel darauf ab, die regulatorische Fragmentierung in den verschiedenen Mitgliedstaaten zu überwinden, indem 27 unterschiedliche nationale Systeme ersetzt werden. Diese Effizienzgewinne werden als „Ours“ berücksichtigt. *en*

Dr. Johannes Ludewig, Vorsitzender des Nationalen Normenkontrollrates (NKR)

Gesetze müssen praxistauglich sein



© Bundesregierung/Steffen Kugler

> Johannes Ludewig

dbb magazin
Vor wenigen Tagen wurde – quasi zum Ende Ihrer Amtszeit als Vorsitzender des Normenkontrollrates – Ihr Buch „Bürokratie, Regulierung, Verwaltung in der Krise – Update für Deutschland“ vorgestellt. Welche Bilanz ziehen Sie nach 15 Jahren? Welche Updates braucht die Bundesrepublik?

Festzuhalten ist, dass die erste Große Koalition unter Führung von Angela Merkel mit der Einrichtung des Nationalen Normenkontrollrates im Jahr 2006 einen wichtigen, mutigen Schritt gemacht hat. Denn die Einsetzung eines politisch

unabhängigen Gremiums, das den regierungsinternen Gesetzgebungsprozess begleitet und im Blick auf die Berechnung gesetzlicher Folgekosten kontrolliert, war etwas Neues, das etwa bei den Fachbeamten in den Ministerien nicht gerade auf große Begeisterung gestoßen ist. Fortan musste dargelegt werden, welche Kosten mit einem Gesetzentwurf verbunden sind. Erst nach Einholung der Stellungnahme des NKR konnte ein Gesetzentwurf im Bundeskabinett beschlossen werden. So waren Regierung und Parlament erstmals in der Lage, informierte Entscheidungen zu treffen.

Dieser Mut zur Transparenz gesetzlicher Folgekosten hat sich ausgezahlt. Mit der inzwischen selbstverständlichen Kostentransparenz für jeden Gesetzesentwurf, mit der „One in, one out“-Regel zur erfolgreichen Begrenzung gesetzlicher Folgekosten für Unternehmen und mit der systematischen Ex-post-Evaluierung aller wesentlichen gesetzlichen Regelungen hat Deutschland in Europa heute ein echtes Alleinstellungsmerkmal erreicht. Auch in der Verwaltung hat ein Umdenken begonnen. Jedem Ministerialbeamten ist heute bewusst, dass die Folgen eines Rege-

lungsvorhabens dargestellt und begründet werden müssen.

Gleichzeitig spüren wir im NKR die enormen Herausforderungen, vor denen Deutschland steht. Spätestens seit der Flüchtlingskrise und der Corona-Pandemie hat das Bild eines gut organisierten und gut regierten Landes Risse bekommen. Angefangen bei der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung über die konkreten Abstimmungsprozesse zwischen Behörden des Bundes, der Länder und der Kommunen bis hin zu Infrastrukturvorhaben und den zugehörigen Genehmigungsverfahren – all diese Beispiele haben uns in den vergangenen fünf Jahren mehr als deutlich gemacht, dass Deutschland für die Zukunft nicht gut gerüstet ist. Staat und Verwaltung müssen umfassend modernisiert werden.

Der NKR hat wiederholt hervorgehoben, dass die frühzeitige Einbindung von Verbänden und Vollzugsebenen zentral für eine bessere und praxistaugliche Rechtsetzung ist. Was muss hier in der neuen Legislaturperiode konkret passieren? Brauchen wir einen „Praxistauglichkeitstest“ für Gesetze?

Zu viele, auch bedeutsame Gesetzesvorhaben wurden in dieser Legislaturperiode im Eilverfahren abgestimmt, ohne Betroffene und Vollzugsbehörden angemessen einzubeziehen. Fachkenntnis und Praxis

erfahrung sind vielfach ungenutzt geblieben. Das war nicht gut für die Qualität gesetzlicher Regelungen. Denn es ist wichtig, dass schon bei der Formulierung von Gesetzen Vollzug und Anwendbarkeit in der Praxis mitgedacht werden. Sonst entstehen Gesetze, die vielleicht politischen und juristischen Ansprüchen genügen mögen, aber deren Praxistauglichkeit und Bürgerorientierung zu oft hinter dem zurückbleiben, was heute möglich ist und erwartet wird.

Deswegen wäre es sinnvoll, zunächst Eckpunkte für Gesetze zu entwickeln – und zwar gemeinsam durch Fachleute in den Ministerien, Praktiker vor Ort, Betroffene und Experten. Wir haben dieses Vorgehen mehrfach in sogenannten „Gesetzgebungslaboren“ erprobt – mit guten Ergebnissen, sodass solche Formate zum Regelfall werden sollten. Wenn die fachlichen Aspekte klar durchdacht und praxistauglich ausgestaltet sind, dann kann die Überführung in einen Rechtstext erfolgen. Heute läuft es fast immer umgekehrt, mit der Formulierung von Rechtstexten im Mittelpunkt. Kein Zweifel: Wir müssen wesentlich mehr darauf achten, dass unsere Regelungen nicht nur juristisch korrekt, sondern vor allem anwenderfreundlich und praxistauglich werden. Das fördert nicht zuletzt die Akzeptanz der Regelungen und damit die Rechtstreue. Für die nächste Bundesregierung gibt es hier sehr viel zu tun.

Seit geraumer Zeit widmet sich der NKR auch Fragen der Verwaltungsmodernisierung. Im aktuellen Jahresbericht wird betont, dass ohne eine leistungsstarke Verwaltung dauerhaft kein Staat zu machen ist. Welche Herausforderungen sehen Sie an dieser Stelle und was muss getan werden, um den Staat krisenresilient zu machen?

Die Vorschläge des NKR gehen auf die Erfahrungen aus der

Flüchtlingskrise zurück, die sich während der Corona-Pandemie größtenteils wiederholt und bestätigt haben. Hinzu kommen Erfahrungen aus der notleidenden Verwaltungsdigitalisierung. Bei unseren Empfehlungen geht es um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der auch dann weiterwirkt, wenn Reformbereitschaft und besondere Aufmerksamkeit der Politik wieder abebben sollte. Im Mittelpunkt steht ein Maßnahmendreiklang: verbindliche Audits zur Selbsteinschätzung und Evaluierung behördlicher Leistungsfähigkeit im Normalbetrieb. Aber auch Stresstests zur Bestimmung der Handlungsfähigkeit von Behörden in einer Last- beziehungsweise Krisensituation. Hinzu kommt die Einsetzung eines unabhängigen Expertenrats, der Audits und Stresstests begleitet und als kontinuierlicher „Motor“ in Sachen Staats- und Verwaltungsmodernisierung fungiert.

In den vergangenen Jahren ist die Digitalisierung zu einem wesentlichen Schlüssel für den Abbau von Bürokratie und zugleich für die Leistungsfähigkeit der staatlichen Verwaltung geworden. Dennoch verläuft die dafür notwendige Digitalisierung der wichtigsten Verwaltungsdienstleistungen immer noch viel zu schleppend. Hier muss das Zusammenwirken von Bund, Ländern und Kommunen deutlich besser, schneller und verbindlicher werden. Ansonsten droht hier das endgültige Abrutschen in die zweite oder dritte Liga.

Welche Rolle spielt das Personalmanagement beziehungsweise ganz konkret die Personalauswahl im öffentlichen Dienst dabei? Bekommen wir eine bessere Verwaltung mit dem richtigen Mix aus Professionen? Und generell einem Mehr an Diversität?

Die öffentliche Verwaltung ist traditionell sehr juristisch geprägt. Das ist darauf zurückzuführen, dass die Kernaufgabe

der Ministerien die Vorbereitung von Gesetzen ist. Inzwischen kommen aber neue Aufgaben hinzu – neben der Digitalisierung zum Beispiel auch die Unterstützung nachhaltiger struktureller Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Um diese komplexen Anforderungen zu verstehen und die richtigen Maßnahmen auf den Weg zu bringen, braucht die Verwaltung eine Vielzahl von Experten mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen und Fachkenntnissen. Gleiches gilt für das Thema Klimawandel. Um diese Herausforderung zu bestehen, werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst aus unterschiedlichsten Disziplinen und mit unterschiedlichen Erfahrungen benötigt. Das erfordert eine größere Durchlässigkeit – innerhalb der Verwaltung ebenso wie zwischen privatem Sektor, Zivilgesellschaft und öffentlicher Hand.

Gerade Großprojekte stehen ja in der Öffentlichkeit immer wieder als zu langwierig und zu teuer in der Kritik. Daran haben natürlich auch gesetzliche Vorgaben und ausführende Privatunternehmen ihren Anteil – aber sicherlich auch die zuständigen Behörden. Welche Maßnahmen müssen ergriffen werden, um solche Prozesse spürbar zu beschleunigen?

Hier stehen wir in der Tat vor einer weiteren zentralen Herausforderung für unser Land. Die Beschleunigung, Straffung und Digitalisierung von Zulassungsverfahren für Infrastrukturmaßnahmen und Großprojekte ist die Grundvoraussetzung für wichtige Klima- und Umweltschutzvorhaben – und für zahlreiche andere notwendige Investitionen in unseren Wirtschaftsstandort. Mit dem Bundesverkehrswegeplanungsbeschleunigungsgesetz von 1991 hat die Politik nach der Wiedervereinigung gezeigt, dass die Dauer dieser Verfahren drastisch verkürzt werden kann, wenn der politische Wille tatsächlich gegeben ist.

Der NKR hat im Herbst 2020 Vorschläge für schnellere Planungs-, Genehmigungs- und Gerichtsverfahren erarbeitet. Dazu gehören etwa der verstärkte Einsatz von Projektmanagern, um die personellen und fachlichen Ressourcen der Zulassungsbehörden zu unterstützen, die Festlegung verbindlicher Standards im Natur- und Artenschutzrecht bei vollzugsrelevanten Fragestellungen, die Digitalisierung der Verwaltungsverfahren und die Beschleunigung der Rechtsschutzverfahren. Weitere Vorschläge liegen auf dem Tisch. Jetzt ist die Politik gefordert!

> Der nationale Normenkontrollrat ...

... (NKR) ist ein unabhängiges Beratungsgremium der Bundesregierung, das seit 2006 die transparente und nachvollziehbare Darstellung der Bürokratiekosten aus Informationspflichten und seit 2011 die gesamten Folgekosten, den sogenannten Erfüllungsaufwand, in allen Gesetzes- und Verordnungsentwürfen der Bundesregierung prüft. Entscheidungsträger in Regierung und Parlament sollen so Informationen darüber erhalten, welche Kostenfolgen mit ihren Entscheidungen ausgelöst werden. Der NKR arbeitet nach dem Berichterstatterprinzip: Jedes Mitglied betreut ein oder mehrere Ressorts. In den in der Regel 14-tägig stattfindenden Sitzungen im Bundeskanzleramt werden die Stellungnahmen zu den Regelungsvorhaben beschlossen. Alle Beschlüsse sind bisher einstimmig gefasst worden, obwohl einfache Mehrheiten nach dem NKR-Gesetz ausreichen. Über seine Tätigkeit, die Entwicklung der Folgekosten von Gesetzen sowie seine Initiativen für bessere Rechtsetzung und Bürokratieabbau berichtet der NKR jährlich der Bundesregierung und veröffentlicht einen Jahresbericht. Darüber hinaus berät der NKR die Bundesregierung in Sachen „Bessere Rechtsetzung“.

eine frage an ...

... den Verwaltungswissenschaftler Prof. em. Dr. Werner Jann

Nicht alles passt auf einen Bierdeckel

Jeder der bisher 19 Deutschen Bundestage hat im Durchschnitt 457 Gesetze verabschiedet, insgesamt mehr als 8 700, wobei darunter auch ein paar Abschaffungen von Gesetzen fallen. Die Regelungsdichte nimmt tendenziell zu. Leben wir in Zeiten der Überregulierung oder folgt der Gesetzgeber nur den Veränderungen einer komplexer werdenden Welt?

Werner Jann

Mit der Regelungsdichte und den „überflüssigen Gesetzen“ ist es wie mit den überflüssigen Subventionen: Generell sind alle davon überzeugt, dass wir auf die meisten Subventionen verzichten könnten und sollten, aber wenn eine konkret abgeschafft werden soll, gibt es hinhaltenden Widerstand aus Wirtschaft und Gesellschaft.

Ob wir in Zeiten der Überregulierung leben und welche Normen nicht notwendig sind, liegt also im Auge – und im Interesse – der Betrachter. Einige meinen, wir hätten zu viel Umweltschutz und Bürgerbeteiligung, andere zu wenig, und so geht es überall: Brauchen wir mehr Regulierung im Finanzsektor oder weniger? Mehr Regulierung von Windparks oder weniger? Mehr Datenschutz oder weniger? Wie ist es mit Corona-Regeln, muss das alles im Detail gesetzlich geregelt werden – wie es zum Beispiel die FDP fordert, deren großes Thema ansonsten Deregulierung ist – und so weiter und so fort. Sobald irgendein neues Problem auftaucht, gibt es sofort Forderungen nach mehr und strengerer Regulierung, wie zum Beispiel bei Cum Ex, Wirecard oder bei der Geldwäsche, aber insgesamt wollen alle gern weniger Regulierung.

Die Diskussion in Deutschland ist also etwas scheinheilig und manchmal sogar leicht schizophren, zumindest aber oft populistisch. Dies bedeutet nicht, dass wir unbedingt alle Gesetze brauchen, die wir derzeit haben. Aber welche Gesetze



> Werner Jann ist Politik- und Verwaltungswissenschaftler. Er lehrte von 1993 bis 2015 Politikwissenschaft, Verwaltung und Organisation an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam und war dort bis zu seiner Emeritierung 2018 Seniorprofessor. 2017 kürten ihn deutsche Verwaltungswissenschaftler in einer Umfrage zum „einflussreichsten“ Wissenschaftler ihrer Zunft.

in welcher Form notwendig sind, muss politisch, das heißt letztendlich im Parlament, entschieden werden, wie denn sonst? Und natürlich können und sollten diese Gesetze besser werden, Ziele genauer definieren und erreichbar machen, Kosten genauer ermitteln und reduzieren – auf diesem Gebiet hat der Normenkontrollrat viel erreicht, aber es gibt immer noch viel zu tun.

Die Vorstellung, dass eine immer komplexer werdende Gesellschaft mit immer weniger Regeln auskommen sollte, erscheint mir allerdings naiv

phones werden ja kontinuierlich besser – und dafür müssen weitere institutionelle Voraussetzungen im Regierungssystem geschaffen werden. Zum Beispiel durch eine veränderte Ausbildung unserer Topbeamten und verbesserte Verfahren der Gesetzgebung.

Aber wir können nicht einfach auf sie verzichten oder sie mit einer einfachen „Tonnenideologie“ reduzieren, die etwa für jedes Jahr x Prozent weniger vorgibt. Mit Bürokratie oder deren Abbau hat das übrigens herzlich wenig zu tun, es geht um bessere Regulierung, nicht um klassische Verwaltung. Mit den Leistungen unserer Verwaltung sind Bürgerinnen, Bürger und Wirtschaft in Deutschland tatsächlich recht zufrieden, wie die regelmäßigen Befragungen des Statistischen Bundesamts zeigen (www.amtlich-einfach.de).

Es gibt im Übrigen einen Bereich der Regulierung, gegenüber dem der Bundestag mit seinen 8 700 Gesetzen nicht mithalten kann: Nach Angaben des Deutschen Instituts für Normung (DIN) gibt es etwa 34 500 DIN-Normen, und pro Jahr erscheinen über 2 000 DIN-Normen neu. Ohne DIN-Normen wären unsere moderne Industrie und natürlich auch die Digitalisierung undenkbar. Deutsche DIN-Normen sind ein Exportschlager und niemand, schon gar nicht die Industrie, die diese Normen ja selbst entwickelt, fordert deren Reduzierung. Regulierung und Normen sind eine notwendige Bedingung unserer immer komplexer werdenden Welt. ■

Verwaltung braucht Bürokratie

Nicht möglichst „schlank“, sondern möglichst gut, effizient und gerecht

Die Pandemie hat viele vermeintliche Gewissheiten erschüttert. Dazu gehörte hierzulande auch das eifrig gepflegte Selbstbild als teutonischer Organisationsweltmeister. Denn plötzlich, so schien es, versagte die deutsche Verwaltung.

Ob bei Kontaktnachverfolgungen, beim Testen oder Impfen: Die Behörden hingen lange hinterher. War deshalb zuletzt viel von Staats- und Bürokratieversagen die Rede, erscheint das einerseits nachvollziehbar. Zumal es ja nicht nur die Pandemie ist, die den Bürgerinnen und Bürgern Anlass zur Aufregung gibt. Man denke etwa an die jüngsten Pannen bei der Wahl in Berlin, die tatsächlich so haarsträubend und zahlreich waren, dass bis dato nicht einmal klar ist, ob der Urnengang in der Hauptstadt womöglich sogar wiederholt werden muss. Andererseits offenbart sich die zum Volkssport avancierte Klage über träge Beamte und dysfunktionale Verwaltungen bisweilen aber auch als eigentümlich un-differenziert, ja ungerecht.

Nun kann Letzteres nicht völlig überraschen, hat die Bürokratie im kollektiven Bewusstsein doch seit jeher ein schlechtes Image. Denn so sehr man sich in Deutschland gerne der Vorstellung hingibt, man könne einfach besser planen und ablocken als der Rest der Welt, fungierte die geteilte Empörung über komplizierte Vorschriften und langsame Bearbeitungsvorgänge gleichzeitig immer auch als alltagskommunikatives Schmiermittel der bundesrepublikanischen Gesellschaft. Und dabei konnte man sich sogar auf die ganz Großen berufen. Hatte doch schon Goethe in Dichtung und

Wahrheit das Bild von lethargischen Beamten gezeichnet, Kafka die Bürokratie als dadaistische Dauerängelage beschrieben oder Adorno vor der „verwalteten Welt“ gewarnt. Was bei der eingeübten Bürokratiekritik jedoch oft aus dem Blick gerät: Verwaltungen sind per definitionem mit einem organisationssoziologischen Dilemma konfrontiert, das sich nie ganz auflösen lässt.

Sollen sie doch, mit Max Weber gesprochen, einerseits ein „stahlhartes Gehäuse“ der Rationalität sein, das Gesellschaft erst ermöglicht, indem es alles, was der Fall ist, effizient und schnell in zu bearbeitende Bahnen lenkt. Andererseits soll die Bürokratie dabei aber auch Gerechtigkeit herstellen, also korrekt und vor allem ohne Ansehen der Person handeln. Gerade deshalb sind viele Vorschriften ja auch derart kompliziert und kleinteilig: So lässt sich die Gefahr von Willkür oder Diskriminierung minimieren. Dass Effizienz und Gerechtigkeit dabei in Spannung geraten können, liegt nicht nur auf der Hand, sondern zeigte sich im Zuge der Pandemie etwa in den USA, wo zwar im Vergleich zu Deutschland schneller geimpft wurde, Schwarze und Latinos jedoch viel langsamer zum Zuge kamen als Weiße.

Um nicht missverstanden zu werden: Natürlich muss dys-



nämlich eine chronische Unterfinanzierung von Bürgerämtern oder Schulbehörden. Um beim Beispiel der Hauptstadt zu bleiben: Die frustrierenden Alltagserfahrungen, die man hier mit der Verwaltung machen kann, haben auch und vor allem damit zu tun, dass die Ämter an permanentem Personal-mangel leiden. Die Mitarbeiterin eines Berliner Bürgeramts, so konnte man jüngst in einer Reportage in der Süddeutschen Zeitung lesen, antwortete auf die Frage, warum sie bereits vor ihrem eigentlich Dienstbeginn Termine annehme, etwa: „Wenn ich das nicht täte, hätten wir hier nur Verzweigung.“

Sind funktionierende Verwaltungen jedoch nicht nur der Maschinenraum des Staates, sondern letztlich auch das Rückgrat der Demokratie, braucht es keinen Bürokratieabbau, sondern vielmehr einen Bürokratieausbau. Freilich nicht im Sinne unnötiger Regeln, sondern in Form von digitalisierten und personell wie finanziell gut aufgestellten Behörden. Aus demokratietheoretischer Sicht müssen Verwaltungen nämlich nicht möglichst „schlank“, sondern möglichst gut, also effizient und gerecht, sein. Oder wie Max Weber es formulierte: „Eine Verwaltung ist entweder bürokratisch oder dilettantisch.“

Nils Markwardt

> Der Autor

Nils Markwardt ist Leitender Redakteur/Chefredakteur Online des „Philosophie Magazin“.

Europäischer Tag der pflegenden Angehörigen Lohnersatzleistung für Pflegende muss kommen

Die Situation für pflegende Angehörige müsse dringend verbessert werden, fordert dbb Chef Ulrich Silberbach gemeinsam mit dbb frauen und dbb Senioren.

„In einem sind sich alle Parteien einig: Ein ‚Weiter so‘ soll es nicht geben. Das muss auch uneingeschränkt für die Weiterentwicklung der Pflegeversicherung gelten“, machte Ulrich Silberbach am 6. Oktober 2021, dem Europäischen Tag der pflegenden Angehörigen, deutlich. Der scheidenden Regierung attestierte Silberbach, eine wichtige Chance vertan zu haben. „Anstatt sich die nötige Zeit für eine umfassende Reform der Pflegeversicherung zu nehmen, haben sich die Verantwortlichen mit kosmetischer Detailarbeit aus der Affäre gezogen. Die künftigen Koalitionspartner haben jetzt die Gelegenheit, alles richtig zu machen und endlich diejenigen, die die Hauptlast der Pflege in unserer Gesellschaft tragen, ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu rücken. Und das sind vor allem Frauen, die ihre Angehörigen privat pflegen.“

Als Mitglied im Beirat zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hatte sich der dbb gemeinsam mit zahlreichen weiteren Verbänden und Interessenvertretungen eingebracht und konkrete Vorschläge für eine Lohnersatzleistung im Pflegefall vorgelegt. „Neben der Aufstockung der Betreuungsplätze in der Kurzzeitpflege muss endlich auch die Lohnersatzleistung für Pflegezeiten eingeführt werden“, forderte Silberbach.

Wer Angehörige pflegt, solle auch in der Alterssicherung bessergestellt werden, fordern die dbb Senioren. „Für viele bedeutet ein Pflegefall in der Familie auch heute noch ein Alter in Armut. Und das betrifft vor allem Frauen, die mehr als 70 Prozent der Hauptpflegepersonen aus-



Model Fotos: Colourbox.de



machen. Sie stecken beruflich zurück, arbeiten lange in Teilzeit oder geben ihre Jobs sogar ganz auf, um Kinder, Kranke oder Alte zu pflegen. Das dürfen wir als Gesellschaft nicht länger tolerieren. Pflegezeiten müssen sich stärker als bisher renten- und versorgungserhöhend auswirken“, erklärte Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb Senioren. Die bisherigen Maßnahmen zur Abmilderung der Pflegelast reichten bei Weitem nicht aus. „Die Möglichkeit, Versicherungsbeiträge je nach Pflegegrad an die Rentenversicherung abzuführen, ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein“, kritisierte Klitzing.

Vor allem Frauen, die die Hauptlast der privaten Pflege tragen, kann eine Lohnersatzleistung für Pflegezeiten entlasten, betonten auch die dbb frauen. „Einen Pflegefall kann man nicht planen wie eine Baby-pause. Man weiß nie, wann es einen trifft und für wie lange die Pflegesituation anhält.

Sicher ist nur, wenn es einen trifft, dann muss alles sehr schnell gehen. Eine staatlich geförderte Auszeit in Form einer Lohnersatzleistung nach dem Vorbild des Elterngeldes verschafft Planungssicherheit und schützt viele Pflegende vor dem finanziellen Ruin“, erklärte dbb frauen ChefIn Milanie Kreutz.

Von der künftigen Regierung forderte Kreutz zudem eine nachhaltige Strategie zur fairen Verteilung der familiären Sorgelasten. „Wir müssen Care-Arbeit entstigmatisieren. Auch für Männer muss es einfacher werden, Eltern- und Pflegezeiten in Anspruch zu nehmen und in Teilzeit zu arbeiten, wenn Angehörige ihre Unterstützung benötigen. Das kann nur durch einen gesellschaftlichen Wandel gelingen.“ Aber auch die Arbeitgebenden dürfen sich ihrer Verantwortung nicht entziehen. „Jeder Arbeitgebende hat es selbst in der Hand und kann für seine Beschäftigten ein familienori-

entiertes Arbeitsklima schaffen – mit guten Arbeitsschutzregelungen, familiengerechten Entwicklungsmöglichkeiten und familienfreundlichen Arbeitszeiten. Der öffentliche Dienst muss hier mit gutem Beispiel vorangehen“, forderte Kreutz.

■ Hintergrund

Rund 3,4 Millionen Menschen in Deutschland sind pflegebedürftig. Drei Viertel von ihnen werden zu Hause versorgt, davon 1,76 Millionen in der Regel allein durch ihre Angehörigen. Derzeit gehen Berechnungen von etwa 4,8 Millionen pflegenden Angehörigen aus. Davon sind rund 2,5 Millionen Menschen erwerbstätig. Sie müssen Pflege und Beruf gleichzeitig schultern. Mehr als 70 Prozent der Hauptpflegepersonen sind Frauen, die sich oft auch parallel um die Kinderbetreuung kümmern. Pflegenden Angehörigen sind damit die größte Pflegesäule in Deutschland. ■

Arbeitnehmerrechte

Mobiles Arbeiten und Homeoffice

Das mobile Arbeiten hat durch die Pandemie einen kräftigen Schub erhalten und wird voraussichtlich auch auf Dauer einen höheren Stellenwert einnehmen als es ohne COVID-19-Pandemie der Fall gewesen wäre. Mit der häufigeren Nutzung von Telearbeit sind Vorteile verbunden. Es gibt aber auch Schattenseiten.

In vielen Betrieben und Behörden wurde der Homeoffice-Arbeitsplatz aus der Not heraus innerhalb kürzester Zeit entweder eingeführt oder bereits vorhandene Regelungen wurden stark ausgebaut. Das hatte zur Folge, dass vielerorts zunächst improvisiert werden musste. In Zukunft müssen die gesetzlichen Regelungen aber nicht nur zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtssicher eingehalten werden. Davon profitieren nicht nur Beschäftigte, sondern auch Arbeitgeber, wenn sie mit ihren Regelungen Motivation schaffen und die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Zudem muss das keine Einschränkung der oft auch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewünschten Flexibilität bedeuten.

Das mobile, ortsflexible Arbeiten ist nicht eindeutig definiert. Oft werden die unterschiedlichen Begriffe synonym verwendet.

■ Homeoffice oder mobiles Arbeiten?

Der vielfach verwendete Begriff „Homeoffice“ wird sowohl im Sinne der Teleheimarbeit als auch im Sinne von Telearbeit verwendet. Im Hinblick auf die jeweils zu beachtenden Schutzvorschriften ist eine Differenzierung jedoch erforderlich. Eine umfassende Klammer der Begrifflichkeiten ist das mobile Arbeiten. Hier erfolgt die Arbeit außerhalb des Unternehmens beziehungsweise der Behörde und es ist mobile Technik im Einsatz. Mobile Arbeit lässt sich grob in drei Formen unterteilen:

- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer führt seine Tätigkeit ausschließlich vom heimischen Schreibtisch aus (Homeoffice oder Teleheimarbeit).
- Bei der alternierenden Telearbeit steht den Mitarbeitenden sowohl ein Arbeitsplatz in der Firma als auch zu Hause zur Verfügung.
- Bei der mobilen Telearbeit bewegt sich der Arbeitsplatz im Grunde mit den Beschäftigten.

■ Der gesetzliche Rahmen

Arbeitsrechtlich gelten grundsätzlich die Regelungen, die auch im Unternehmen, Betrieb oder in der Behörde gelten. Ein gesetzlich verankertes Recht auf „Homeoffice“ besteht in Deutschland zurzeit nicht. Ob ein Arbeitnehmer von zu Hau-

se aus arbeiten darf, liegt prinzipiell in der Entscheidung des Arbeitgebers. Es existieren jedoch auch vereinzelt Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die dies regeln. Wichtig ist: Arbeitgeber können eine Tätigkeit im „Homeoffice“ – abgesehen von pandemiebedingten Sonderregelungen – nicht anordnen.

Beim mobilen Arbeiten gelten grundsätzlich dieselben Arbeitsschutzvorschriften wie an einem Arbeitsplatz im Betrieb oder in der Behörde. Der Arbeitgeber hat daher für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu sorgen. Die Generalklausel in § 618 BGB enthält Regelungen hinsichtlich der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung von Schutzmaßnahmen. Der Inhalt der Schutzpflicht



> Mobiles Arbeiten kann Flexibilität bringen, aber auch Stress durch Entgrenzung der Arbeit hervorrufen.



wird durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ergänzt und konkretisiert.

Für den arbeitsrechtlichen Begriff des Homeoffice, wenn die Arbeit also ausschließlich von zu Hause aus erfolgt, gelten noch strengere Anforderungen. Hier muss der Arbeitgeber gemäß der Arbeitsstättenverordnung genau prüfen, ob die Beschäftigten an ihrem Homeoffice-Arbeitsplatz Gefährdungen ausgesetzt sind. Bei der sogenannten Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber die physischen und psychischen Belastungen – etwa durch störende Geräusche oder ergonomische Mängel – sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen der Beschäftigten berücksichtigen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung ergibt sich bei der Errichtung und dem Betrieb von Telearbeitsplätzen allerdings die für Arbeitgeber wichtige Besonderheit, dass lediglich eine Erstbeurteilung des Arbeitsplatzes durchzuführen ist. Daraus folgt, dass Homeoffice-Arbeitsplätze einmalig, also bei Aufnahme der regelmäßigen Tätigkeit von zu Hause, auf Gefahren und Sicherheitsrisiken überprüft werden müssen.

■ Versicherungsschutz

Bezüglich des Unfallversicherungsschutzes hat sich durch das Betriebsrätemodernisie-

rungsgesetz ebenfalls etwas getan. So wurde der Unfallversicherungsschutz im Homeoffice ausgeweitet. Schon nach geltendem Recht besteht im Homeoffice und bei sonstiger mobiler Arbeit grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Der Versicherungsschutz erstreckt sich neben der eigentlich versicherten Tätigkeit auch auf sogenannte Betriebswege, zum Beispiel den Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Dies gilt sowohl auf der Unternehmensstätte als auch bei der mobilen Arbeit. Unterschiede im Versicherungsschutz gab es dagegen bei Wegen im eigenen Haushalt zum Holen eines Getränks oder zur Nahrungsaufnahme. Diese Wege waren nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auf der Unternehmensstätte versichert, im Homeoffice dagegen nicht.

Jetzt wurde mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz eine Versicherungslücke geschlossen. Mit der neuen Regelung wurde demnach der Unfallversicherungsschutz von Personen, die ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, auch auf die Wege erstreckt, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur außerhäuslichen Betreuung ihrer Kinder zurücklegen. Sie wurden damit den Versicherten gleichgestellt, die ihre Tätigkeit im Unternehmen ausüben. Zudem ist wie bei den bereits anerkannten Wegen zum Drucker auch bei den Wegen zum Holen eines Getränks der Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie in der

Unternehmensstätte hergestellt worden.

■ Chancen und Risiken

Es lässt sich noch nicht sicher abschätzen, wie sich der Trend zur mobilen Arbeit „nach“ der Pandemie oder mit nach und nach auslaufenden Pandemieerregungen entwickeln wird. Dass es mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben und der Anteil des mobilen Arbeitens steigen wird, scheint aber sicher. Auf der anderen Seite ist mobiles Arbeiten in manchen Berufsbildern allerdings nur begrenzt oder gar nicht möglich.

Dem Wunsch vieler Beschäftigter nach flexiblen Arbeitsformen könnte eine zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Freizeit entgegenstehen. Arbeitgeber müssen Sorge dafür tragen, die Entgrenzung von Arbeit zu vermeiden. Das bedeutet zum Beispiel, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich nicht über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten. So gilt etwa nach § 5 ArbZG, dass die Ruhezeit von elf Stunden grundsätzlich auch beim mobilen Arbeiten eingehalten werden muss.

Eine ständige Erreichbarkeit, sei es telefonisch oder per E-Mail, ist zu vermeiden, und auch der nicht ständige Arbeitsplatz muss gewissen ergonomischen Mindestanforderungen genügen, um Arbeits- und Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Ebenso muss gewährleistet werden, dass die flexiblen Arbeitsformen nicht zu Gefühlen der Isolation führen. Der Wert zwischenmenschlicher Interaktion im Betrieb oder in der Behörde darf nicht unterschätzt werden. Zudem gibt es auch Aufgaben, deren Bearbeitung nur oder besser am eigentlichen Arbeitsplatz erfolgen kann, obwohl die Arbeit ansonsten grundsätzlich von zu Hause zu erledigen ist. Hier sind alle Beteiligten aufgerufen, die Koordination des Arbeitsablaufs möglichst reibungsfrei zu gestalten.

Es gibt also eine Vielzahl von Themen, Problemen und Chancen, die bei zunehmender Arbeit von unterwegs oder zu Hause besprochen und geregelt werden müssen. Das ist nicht nur Aufgabe des Gesetzgebers. Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen zum Nutzen aller zusammenarbeiten. rh

Untersuchung zum Digital Gender Gap

Das digital benachteiligte Geschlecht

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ermöglicht die Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit. Davon erhoffen sich vor allem Frauen, Familie und Berufsleben besser vereinbaren zu können. Doch ist diese Hoffnung auch realistisch? Eine Untersuchung der Initiative D21 skizziert ein ambivalentes Bild und zeigt Lücken bei der Gleichbehandlung der Geschlechter in der Digitalisierung ab.

Foto: Colourbox.de

Im Rahmen des D21-Digitalindex, der jährlich den Digitalisierungsgrad der deutschen Wohnbevölkerung ab 14 Jahre misst, befasst sich die Initiative D21 seit mehr als 20 Jahren mit den Fortschritten der Digitalisierung. 2018/2019 wurde erstmals der sogenannte Digital Gender Gap erfasst. Dabei hat die Datenanalyse deutliche Unterschiede im Digitalisierungsgrad von Frauen und Männern offengelegt.

► Frauen bleiben hinter Männern zurück

Frauen erreichen einen deutlich geringeren Digitalindex als Männer. Auf der Skala von 0 bis 100 Punkte liegen Frauen bei einem durchschnittlichen Digitalisierungswert von 57 Indexpunkten (2018/19: 51), Männer bei 64 Indexpunkten (2018/19: 61). Analysiert wurden vier Dimensionen der Digitalisierung: Kompetenz (40 Prozent), Zugang (30 Prozent), Offenheit (20 Prozent) und Nutzungsverhalten (zehn Prozent), die zusammengefasst den Gesamtindex ergeben.

In allen untersuchten Bereichen weisen Frauen, sowohl bei der Einschätzung ihrer Fertigkeiten zur Bedienung einzelner Anwendungen wie Office-Programmen und der Kenntnis von Fachbegriffen, geringere Werte als Männer auf. Aber auch beim Interesse an Digitalthemen oder der Wissenseignung erzielen Frauen jeweils geringere Werte.

► Unterschiedliche Voraussetzungen in der digitalisierten Arbeitswelt

Die Corona-Pandemie hat der Digitalisierung einen enormen Schub gegeben. Ablesbar ist dies auch an der zunehmend besseren Ausstattung mit der nötigen Hardware, um im beruflichen Kontext flexibler und mobiler arbeiten zu können. Mittlerweile verfügt die Mehrheit (58 Prozent) der Bürobeschäftigten über den Zugang zu mindestens einem von Arbeitgeberseite zur Verfügung gestellten mobilen Endgerät (Laptop, Smartphone oder Tablet-PC).

Doch nicht alle Beschäftigten profitieren gleichermaßen: Eine

von drei Frauen mit Bürojob hat weder Zugriff auf Geräte noch entsprechende Anwendungen, bei Männern ist es nur einer von fünf. Darüber hinaus beeinflusst auch das Beschäftigungsumfeld den Grad der technischen Ausstattung. Während nicht mal ein Drittel (30 Prozent) der Vollzeitbeschäftigten

in Bürojobs angibt, keine entsprechenden Geräte erhalten zu haben, ist es bei den Teilzeitbeschäftigten etwa die Hälfte (48 Prozent). Da noch deutlich mehr Frauen (48 Prozent) als Männer (11 Prozent) in Teilzeit beschäftigt sind, trägt dies laut Digitalindex ebenfalls zum Gender Gap bei.

bas

► Gender Gaps – wichtige Kennziffern für mehr Geschlechtergerechtigkeit

Mit dem Gender Pay Gap wurden die Unterschiede in der Gleichstellung von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft erstmals konkret beziffert. Seither hat sich das Vorgehen, Gleichstellungsdefizite mit einer wissenschaftlich ermittelten Kennziffer zu versehen, zur Beschreibung der Geschlechterunterschiede durchgesetzt.

Die sogenannten „Gender Gaps“ sind zu einem wichtigen Indikator für die gesellschaftliche Ungleichbehandlung von Männern und Frauen (sowie anderen Geschlechterkategorien) geworden und sind aus der Gleichstellungsarbeit nicht mehr wegzudenken. Anhand der Gender Gaps können Gleichstellungsfort- und -rück-schritte schnell sichtbar, Ursachen identifiziert sowie Maßnahmen abgeleitet und auf deren Wirksamkeit überprüft werden.

Dieses Vorgehen hat sich bewährt, um geschlechterbedingten Einkommensunterschieden zu begegnen (Gender Pay Gap), die Alterssicherungssysteme gerechter zu gestalten (Gender Pension Gap), eine faire Verteilung von Sorgearbeit zu fördern (Gender Care Gap), die geschlechterbezogene Datenerhebung auszuweiten (Gender Data Gap) und bei der Digitalisierung die Geschlechterdimension im Blick zu behalten (Digital Gender Gap).



Ganztagsbetreuung an Schulen

Bildung und Gleichstellung gehen Hand in Hand

Grundschulkindern erhalten ab 2026/2027 einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung, der stufenweise umgesetzt werden soll. Für die dbb frauen ist damit eine ihrer Kernforderungen erfüllt. Doch mit der gesetzlichen Absichtserklärung allein ist es nicht getan. Tanja Küsgens, Bildungsbeauftragte im Geschäftsführungsteam der dbb frauen erklärt, warum Ganztagsbetreuung an Schulen für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgt und welche Schritte notwendig sind, damit das Vorhaben für alle Beteiligten zum Erfolg wird.



38

frauen

Warum ist das Recht auf Ganztagsbetreuung an Schulen aus frauen- und gleichstellungspolitischer Sicht so wichtig?

Wie wir aus dem zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wissen, übernehmen Frauen doppelt so häufig die Betreuung von Kindern und von zu pflegenden Angehörigen wie Männer. Das wirkt sich auf die Arbeitszeiten von Frauen und Männern aus: Männer arbeiten häufiger in Vollzeit als Frauen. Teilzeitbeschäftigung wird von Frauen deutlich häufiger genutzt als von Männern. Für Frauen ergeben sich langfristig vor allem wirtschaftliche Nachteile: Die daraus resultierenden niedrigeren Einkommen über den Lebensverlauf führen zu niedrigeren eigenständigen Alterssicherungsansprüchen.

Ein Recht auf Ganztagsbetreuung kann aus gleichstellungspolitischer Sicht dazu beitragen, die Ausgangslage von Müttern zu verbessern, einer Berufstätigkeit nachzugehen oder ihre Teilzeittätigkeit in eine Vollzeittätigkeit umzuwandeln. Aber auch für die vielen Alleinerziehenden sehen wir im Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung eine wichtige Entlastung.

Wie kann die Umsetzung gelingen – finanziell und organisatorisch?

Die Ganztagsbetreuung für alle Kinder der Jahrgangsstufen 1 bis 4 kann es nicht zum Nulltarif geben. Es mangelt nicht an Ideen, sondern an Ressourcen. Und das ist auch heute schon ein großes Problem. Wichtig ist demnach eine gut regulierte, koordinierte und nachhaltige Förderkulisse, die es Bildungseinrichtungen ermöglicht, sich den heutigen Erfordernissen entsprechend aufzustellen. Es braucht eine gemeinsame Investitionsübernahme von Bund, Ländern und Kommunen. Die Lösung könnte hier sein, das Kooperationsverbot zu einem Kooperationsgebot umzuwandeln.

Es braucht eine gemeinsame Investitionsübernahme von Bund, Ländern und Kommunen. Die Lösung könnte hier sein, das Kooperationsverbot zu einem Kooperationsgebot umzuwandeln.

Warum ist diese Kooperation zwischen Bund, Ländern und Kommunen so wichtig?

In den Ländern und Kommunen herrscht eine große Unsicherheit bezüglich der Kosten, die auf sie zukommen. Neben Verwaltungs- und Betriebskosten, den Aufwendungen für Verpflegung und bauliche Maßnahmen spielen Personalkosten eine entscheidende Rolle. Die bisher zugesagte Finanzhilfe des Bundes wird

bei Weitem nicht ausreichen. Nach Berechnungen des Wuppertaler Instituts für Bildungsökonomische Forschung müssen die Kommunen einen großen Teil selbst finanzieren. Dies ist ein großes Problem, denn dann hängt die Qualität der Bildung wieder einmal vom Wohnort ab. Das verhindert Bildungsgerechtigkeit.

Geld allein schafft aber noch lange keine gute Betreuungssituation ...

Das stimmt. Aber es hilft auf allen Ebenen. Deshalb muss auch dringend in die Ausbildung von Fachkräften investiert werden. Für eine gelungene Ganztagsbetreuung brauchen wir schließlich vor allem gutes Personal. Die Ganztagsbetreuung ist mit dem Schulbetrieb unmittelbar verbunden. Hinzu

kommt, dass es bereits jetzt schon an Fachkräften wie etwa an Lehrkräften, aber auch an sozialpädagogischen Fachkräften, Erzieherinnen und Erziehern, Therapeutinnen und Therapeuten mangelt. Hier sind auch die Hochschulen gefragt.

Wenn die Ganztagsbetreuung, wie etwa in Skandinavien, ein familienpolitischer Erfolg werden soll, müssen verbindliche Standards zur Qualitätssicherung eingeführt werden. Denn nur, wer sein Kind gut und sinnvoll betreut weiß, kann sich guten Gewissens mehr im Beruf einbringen. Und das zahlt wiederum auf die Gleichstellungswirkung ein. Dieser Prämisse müssen alle politischen Entscheidungen folgen.

Was ist aus Sicht der Beschäftigten dabei zu beachten?

Die gesellschaftlichen Anforderungen an den Bildungsbereich werden immer höher. In der Folge verdichten sich die Aufgaben und die Belastungen für die Beschäftigten in diesem Bereich überproportional. Davon sind mehrheitlich Frauen betroffen, die den Großteil der Beschäftigten im Bildungssektor ausmachen. Und das geht on top der ohnehin schon deutlichen Mehrbelastung durch private Sorgearbeit. Viele Frauen kapitulieren vor der zu hohen Belastung und ziehen sich aus dem Berufsleben zurück. Qualifizierte Fachkräfte gehen so langfristig verloren. Auch ihnen muss eine an ihre persönliche Situation orientierte, flexible und den Anforderungen der jeweiligen Lebensphase entsprechende Arbeitszeitregelung ermöglicht werden.

*Die Fragen stellte
Birgit Strahlendorff.*



> Tanja Küsgens ist im Geschäftsführungsteam der dbb bundesfrauenvertretung zuständig für Bildungsthemen.

> Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung

Kurz vor den Bundestagswahlen hatte der Bundestag den Weg für die Ganztagsbetreuung frei gemacht. Schülerinnen und Schüler der ersten Klassenstufe sollen ab 2026/2027 ganztägig betreut werden können. In den Folgejahren soll der Anspruch schrittweise um je eine Klassenstufe ausgeweitet werden. Der Bund plant, den Ländern 3,5 Milliarden Euro für den Ausbau der Ganztagsbetreuung an den Grundschulen bereitzustellen. Zudem beabsichtigt der Bund, sich mit knapp einer Milliarde Euro an den Kosten für den laufenden Betrieb durch eine Änderung der Umsatzsteuerverteilung zu beteiligen.

Ideencampus der dbb jugend

Gegen demokratiefeindliche Tendenzen



© Markus Klügel

Beim Ideencampus „Extrem menschlich“ der dbb jugend stand am 21. Oktober 2021 in Berlin die Frage der Extremismusbekämpfung im Mittelpunkt. Junge Beschäftigte aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes diskutierten gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis, Bundestagsabgeordneten sowie Vertreterinnen und Vertretern parteipolitischer Jugendorganisationen. Einhelliger Tenor: Es braucht mehr Engagement im Kampf gegen extremistische Tendenzen in Staat und Gesellschaft.

„Die Meinungsfreiheit ist ein hohes Gut, das es mit allen Mitteln zu verteidigen gilt. Doch wer mit extremistischen Äußerungen und Taten unsere freiheitlich demokratische Grundordnung infrage stellt, ist im öffentlichen Dienst fehl am Platz“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach zum Auftakt. Gerade der öffentliche Dienst als größter Arbeitgeber Deutschlands müsse eine Vorreiterrolle hinsichtlich Eindämmung und Bekämpfung demokratiefeindlicher Tendenzen übernehmen. Zur Verantwortung gehöre aber auch, Extremismus als gesamtgesellschaftliches Problem anzuerkennen. „Im Zeitalter von ‚Hatespeech‘ und ‚Fake News‘ brauchen wir eine sachliche und fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema“, so der dbb Chef.

► Prävention: Bildung und mehr Teilhabe

Die dbb jugend-Vorsitzende Karoline Herrmann zeigte sich besorgt angesichts zunehmender extremistischer Gewalttaten. „In seinem Jahresbericht hat das Bundesamt für Verfassungsschutz bereits im Sommer eindrucksvoll aufgezeigt, wie rasant sich Extremismus im Schatten der Pandemie weiterentwickelt hat – und welche Kräfte weiterhin die Demokratie in Deutschland bedrohen. Von der künftigen Regierung erwarten wir, dass sie sich für eine solidarische Gesellschaft einsetzt.“ Dafür sei es notwendig, neben der Stärkung der sozialen Sicherungssysteme auch für Chancengleichheit in der Bildung und gute berufliche Perspektiven für junge Erwachsene zu sorgen.

► Extremismus: Antithese des Verfassungsstaats

Dr. Danny Michelsen, Geschäftsführer des Zentrums für Rechtsextremismusforschung, Demokratiebildung und gesellschaftliche Integration der Universität Jena, ging in seinem Fachvortrag dem Phänomen Extremismus auf den Grund und erklärte Extremismus als Sammelbegriff für alle Ideologien und Formen politischen Handelns, die essenzielle Prinzipien des demokratischen Verfassungsstaates negieren, insbesondere die Menschenwürde und das Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip. „Extremismus ist quasi die Antithese zu den Prinzipien des demokratischen Verfassungsstaats“, so Michelsen. Er skizzierte die bedenklich steigende Tendenz politisch motivierter Straftaten und steigender Mitgliedszahlen extremistischer Gruppierungen und warnte, dass die Zahl der still Sympathisierenden insbesondere im Bereich des Rechtsextremismus noch weitaus höher sei.

► Polizei: Zielscheibe für Gewalt

Behnam Teimouri-Hashtgerdi, 28 Jahre jung und seit sieben Jahren Polizeibeamter in Berlin, berichtete auf dem Ideencampus von den Auswirkungen ex-

tremistischer Entwicklungen auf seinen Berufsalltag. „Ich bin eine Zielscheibe der Gesellschaft – positiv wie negativ.“ Zum einen nähmen sich junge Menschen ihn zum Vorbild, wollten wie er auch Polizist werden. „Da diene ich gerne als Berufszielscheibe.“ Doch die Polizei sei heutzutage eben vor allem auch Zielscheibe für den Unmut über die Politik, der sich immer häufiger in Form von Gewalt gegen die Beamtinnen und Beamten Bahn breche. „Weniger Durchsetzungskraft, weniger Personal, weniger Rückhalt von Politik und Gesellschaft – das ist die Formel, die über die Jahre zu einer massiven Zunahme der Gewalt gegen Polizist:innen geführt hat“, ist sich der Beamte sicher. Hinzu komme ein „gewisser Gewöhnungseffekt“ auf allen Seiten, der nicht weniger fatal sei. „Wenn ich es nicht mehr für erwähnenswert halte, dass ich im Dienst mit Stühlen beworfen und geschlagen wurde, weil Kolleginnen und Kollegen Steine abbekommen haben oder überfahren wurden, stimmt etwas in der Wahrnehmung nicht mehr.“ Man müsse wieder dahin kommen, dass jede Beleidigung, jedes Bespucken, jeder Angriff auf öffentlich Bedienstete grundsätzlich nicht akzeptiert werden dürfe. „Wenn wir unseren Rechtsstaat bewahren wollen, müssen wir die Arbeit

der Polizei anerkennen, wertschätzen und verteidigen“, forderte der junge Polizist.

■ **Szeneaussteiger: „Ich wollte Nazi sein“**

Christian Weißgerber, Jahrgang 1989, gehörte bis 2010 zur Führung der militanten Neonazi-Splittergruppe der „Autonomen Nationalisten“ in Thüringen. 2010 zog er sich aus der rechten Szene zurück und klärt seit 2012 in Schulen, Universitäten und Veranstaltungen über die extreme Rechte und ihre moderateren Ausläufer auf. Beim Ideencampus erzählte der heutige Kulturwissenschaftler, Autor, Übersetzer und Bildungsreferent seine Geschichte: „Ich hatte unzählige andere Möglichkeiten, aber ich wollte Nazi sein.“ Weißgerber berichtete von seiner Kindheit in Eisenach, von schwierigen familiären Verhältnissen, stilisierte sich jedoch nicht als Opfer widriger Lebensumstände und stellte auch klar, dass er nicht von raffinierten Funktionären verführt wurde. „Ich fand Nazis, sowohl die historischen als auch die Neonazis, faszinierend und spannend. Auch, dass man sich vor denen gefürchtet hat, gefiel mir“, berichtete Weißgerber. So wurde Weißgerber aktiver Nazi, einer der Wortführer bei den „Autonomen Nationalisten“, kein Mitläufer, sondern ein aktiv Gestaltender.

Der Ausstieg aus der rechten Szene kam schleichend – mit vielen Gesprächen mit Andersdenkenden, denen sich Weißgerber nie verweigert hat, mit einer Verbesserung der finanziellen Verhältnisse. Im Zuge seines Ausstiegs sei ihm auch bewusst geworden, dass „alle Strukturen, die ich aufgebaut habe, alle Menschen, die ich verletzt habe oder denen ich irgendwelches organisatorisches Know-how beigebracht habe – dass das alles fortlebt über meine Abwesenheit in der Szene hinaus“. Deshalb müsse er Verantwortung übernehmen und im Rahmen seiner

Möglichkeit gegen diese Strukturen vorgehen. „Deswegen mache ich Aufklärungsarbeit, versuche, mit Menschen darüber zu sprechen, wie nationalistische und rassistische Politiken funktionieren.“

Mit Blick auf Präventionsmaßnahmen gegen Extremismus beschrieb der Kulturwissenschaftler, dass man sich vor Augen halten müsse, dass das Sozialgefüge in der rechten Szene definitiv besser sei als „draußen in der normalen Gesellschaft: Die außenstehende demokratische Gesellschaft hat überzeugten Neonazis nichts anzubieten. Wir brauchen einen massiven Ausbau von Bildungs- und Sozialsystem. Wir müssen Partizipation und Chancengleichheit, Demokratie wahr machen, erfahrbar, greifbar machen“, mahnte Weißgerber.

■ **Politiker:innen: „Extremist ist Mist“**

Im Format Unterhausdebatte diskutierten beim Ideencampus unter der Überschrift „Extremist ist Mist“ fünf junge Politiker:innen, drei von ihnen frisch gewählte Bundestagsabgeordnete, über Ursachen und Bekämpfung von Extremismus. Einig waren sich alle Diskutierenden darin, dass Extremismus als gesamtgesellschaftliches Problem dauerhaft thematisiert und bekämpft werden muss. Der öffentliche Dienst sei in diesem Zusammenhang ein besonderer Akteur, da zum einen seine Beschäftigten selbst oft Betroffene von Extremismus, in Einzelfällen aber auch extremistisch Handelnde seien, und zum anderen ihm als Exekutive insbesondere im Bildungs- und Sozialarbeits-, aber ebenso im Justizbereich ein wesentlicher Part bei der Extremismusbekämpfung zukomme.

Gernot Carlos Nahrung, Bundesvorsitzender der Jungen CDA, forderte, Extremismus dauerhaft zu thematisieren und „nicht nur, wenn wieder irgend-

was passiert ist und die Medien darüber berichten“. Auch „Ausschließertis“ sei ein großes Problem: „Es hilft wenig, wenn bei rechtsextremen Vorfällen gefordert wird, sich mehr mit dem Linksextremismus zu beschäftigen, und wenn am linken Rand etwas passiert, soll der Rechtsextremismus bitte erst mal betrachtet werden. So drehen wir uns im Kreis. Wir brauchen klare Kante gegen jede Form von Extremismus.“ Auch den Gewerkschaften kommt aus Naherwartung eine wichtige Rolle bei der Präventionsarbeit in Sachen Extremismus zu: „Gewerkschaften sind gelebte Vielfalt und Demokratie, Gewerkschaften sorgen für Ausgleich. Am Ende steht immer ein Kompromiss.“

Annika Klose, SPD Berlin, neu in den Deutschen Bundestag gewählt, warb für deutlich ganzheitlichere Prävention. „Die sinnvollste Prävention sorgt dafür, dass extremistische oder radikale Bewegungen erst gar nicht entstehen. Wir brauchen eine bessere Schulbildung mit entsprechend qualifiziertem Personal und frühestmögliche Intervention. Ein Demokratiefördergesetz könnte dazu beitragen, entsprechende Mittel bereitzustellen und Programme zu verstetigen.“ Auch Klose betonte die Bedeutung der Gewerkschaften im Kampf gegen den Extremismus. „Wir haben gesehen, dass ein entschieden positioniertes Auftreten und Aufklärungsarbeit gegen extremistische Tendenzen auf betrieblicher Ebene sehr wirkungsvoll sein können.“

Jens Teutrine von den Jungen Liberalen und ebenfalls frischgewähltes Mitglied des Deutschen Bundestages, sieht insbesondere die Politik in der Verantwortung, wenn es um vertrauensbildende Maßnahmen zwischen Staat und Bürger:innen geht. „Null Toleranz gegenüber Gewalt und Extremismus ist richtig und wichtig, aber ebenso entscheidend ist Transparenz. Es

war beispielsweise nicht hilfreich, dass sich der Bundesinnenminister anfangs vehement dagegen gewehrt hat, behördeninternen Studien zur Extremismuskarte durchzuführen.“ Auch Teutrine warnte vor punktueller Effekthascherei beim Thema Extremismus: „Wir dürfen nicht immer auf den anderen Extremismus verweisen, sondern müssen uns jeden Fall so anschauen, wie er ist. Nicht verharmlosen, nicht gleichsetzen.“

Emilia Fester von Bündnis 90/ Die Grünen aus Hamburg und Dritte im Bunde der neu in den Bundestag gewählten Jungabgeordneten warb ebenso wie ihre Kollegin von der SPD für ein Demokratiefördergesetz, um „vernünftige Prävention und besseren Opferschutz“ zu realisieren. Man müsse die Zivilgesellschaft und Projekte zur Extremismus- und Terrorbekämpfung viel besser unterstützen. „Es geht nicht darum, dass sich Innenpolitiker immer mit dem Thema Extremismus beschäftigen, das ist ihr Job. Wir brauchen vielmehr in der breiten Gesellschaft eine Sensibilisierung und Mobilisierung, wenn Strömungen wie die Querdenker auftauchen und stärker werden. Da müssen wir dann frühzeitig als Zivilgesellschaft zusammenstehen.“

Maximilian Schulz von der Linksjugend Solid forderte mehr Mittel für umfassende Extremismusanalysen. „Nur wenn wir wissen, womit wir es konkret zu tun haben, wo die Ursachen liegen und wie die Strukturen funktionieren, kann passgenaue Prävention geleistet werden.“ Zur Analyse gehöre ganz sicher auch der genaue Blick auf die Situation der Menschen im Land, betonte Schulz. „Der Aufstieg der AfD zehrt ganz klar von Abstiegsängsten, von sozialer Schiefelage. Die Politik, jede Partei, muss raus aus ihrer jeweiligen Echokammer und der Selbstbetrachtung und sich mit den Menschen und ihrer jeweiligen Sachlage auseinandersetzen.“ *iba*

6. Seniorenpolitische Fachtagung

Mobilität sichert Teilhabe

Mobilität sichert Freiheit, soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration. „Nur wer mobil ist, kann aktiv und selbstbestimmt am Leben teilhaben und sich als Teil einer demokratischen solidarischen Gesellschaft wahrnehmen. Mobilität bedeutet insbesondere für ältere Menschen Freiheit, soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach zum Auftakt der 6. Seniorenpolitischen Fachtagung am 5. Oktober 2021 in Berlin. Unter dem Motto „Mobil sein – neue Wege gehen“ diskutierten dort Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis.

„Mobilität ist aber nicht nur ein Thema für die Älteren, sondern ein generationenübergreifendes Grundbedürfnis“, stellte der dbb Bundesvorsitzende klar. Daher habe der Staat grundsätzlich für eine Mobilität sicherstellende Infrastruktur zu sorgen, sowohl im städtischen Umfeld als auch im ländlichen Raum. Hier sieht der dbb Chef dringenden Nachholbedarf: „Maßnahmenkataloge haben wir jetzt genug im Regal, jetzt muss endlich was passieren: Gleichwertige Lebensverhältnisse schaffen heißt, strukturschwache Regionen zu fördern, Breitband und Mobilfunk flächendeckend auszubauen und die Verkehrsinfrastruktur massiv zu stär-

ken. Auch die Erreichbarkeit von Behörden, medizinischer wie pflegerischer Versorgung ist flächendeckend wohnortnah sicherzustellen, ebenso wie Bildungs-, Begegnungs- und Kulturangebote für alle Generationen.“

■ Digitalisierung darf soziale Bezüge nicht ersetzen

Auch Horst Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb bundes-seniorenvertretung, betonte die Bedeutung von Mobilität für alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens und den sozialen Zusammenhalt. Er warnte mit Blick auf digitale Lösungen vor allzu viel Euphorie: „Ja – zukünftiges Alltagshan-

deln ohne die digitalen technischen Hilfsmittel ist kaum mehr denkbar, nicht einmal das in der Gegenwart. Und ja – diese technischen Hilfsmittel besitzen große Potenziale im Hinblick auf Erleichterungen, Ermöglichtungen und damit Teilhabe am Leben in der Familie und in der Gesellschaft. Es gilt aber zu beachten, dass Digitalisierung nicht dadurch neue soziale Ungleichheit schafft, dass die Voraussetzungen für den Zugang und die Nutzung digitaler Technologien bei bestimmten Gruppen der Gesellschaft nicht gegeben sind“, mahnte Klitzing. Ebenso müsse aufmerksam verfolgt werden, insbesondere in engeren sozialen Umgebungen, „dass durch die Nutzung digita-

ler Technologien soziale Bezüge auf funktionale Zusammenhänge reduziert werden und so die Entwicklung zu gesellschaftlicher Desintegration älterer Menschen befördert wird“.

■ Treppe statt Lift

In ihrem Videogrußwort betonte die Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister für Gesundheit, Sabine Weiss, wie wichtig Bewegung für die Gesundheit im Alter ist. Leider sei dieses Bewusstsein in der Bevölkerung nicht überall präsent. „Moderate oder sportliche Bewegung kann nicht hoch genug geschätzt werden, denn sie trägt auch zum Erhalt der Eigenständigkeit bei“, so Weiss. Eine bundesweite Studie des Robert Koch-Instituts (RKI) soll Antworten auf die Frage nach der derzeitigen gesundheitlichen Befindlichkeit der Menschen in der zweiten Lebenshälfte liefern. „Die Studienergebnisse sollen dabei helfen, gezielte Maßnahmen zu entwickeln, damit sich die Gesundheit und Lebenssituation älterer Men-

Foto: ssuaiphoto/Colourbox.de



■ Die Teilnehmenden der Podiumsdiskussion (von links): Karl-Peter Naumann, Jan Alexandersson, Horst Günther Klitzing, Kuan-wu Lin und Andreas Hein

© Marco Urban



schen in Deutschland verbessern. Und wir wollen damit überprüfen, inwiefern die Corona-Maßnahmen ältere Menschen geschützt haben und welche Herausforderungen für sie entstanden sind.“ Weiss verwies in diesem Zusammenhang auch auf die Programme der Bundeszentrale für politische Bildung sowie die Angebote zur Bewegungsförderung des Bundesgesundheitsministeriums.

► Best Practice „mobisaar“

Dr. Jan Alexandersson, Research Fellow im Forschungsbereich Kognitive Assistenzsysteme und Leiter der AAL Competence Center DFKI GmbH in Saarbrücken, skizzierte in seinem Fachvortrag die Vorteile praxisnah eingesetzter künstlicher Intelligenz (KI) in öffentlichen Nahverkehrskonzepten am Beispiel des Saarlandes. Aktuelle Umfragen zeigten immer wieder, dass Menschen nicht genau wüssten, was KI eigentlich sei. „Für mich ist KI ein Werkzeugkasten mit fantastischen Möglichkeiten, wenn es darum geht, maschinelle Lernverfahren gesellschaftlich einzubinden, um Menschen im Alltag zu helfen“, erklärte der Wissenschaftler.

Das Projekt „mobisaar“, an dem Alexandersson maßgeblich beteiligt ist, hat es sich seit 2015 zum Ziel gesetzt, mobilitätseingeschränkten Menschen im Saarland die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs zu erleichtern. Die in „mobisaar“ entwickelten und noch zu entwickelnden Dienstleistungen und Techniken tragen dazu bei, Barrieren im ÖPNV zu überwinden und die Attraktivität des öffentlichen Verkehrsangebotes zu verbessern. Sukzessive sollen so alle Landkreise in das Projekt einbezogen werden mit dem Ziel, ein saarlandweites Angebot zu schaffen, das nach Abschluss des Projektes auch auf andere Regionen in Deutschland übertragen werden kann. Das Projekt „mobisaar“ baut auf den Ergebnissen

des abgeschlossenen Projektes MOBIA (Mobil bis ins Alter) auf. Der ursprünglich von dem Verkehrsunternehmen Saarbahn in Saarbrücken angebotene MOBIA-Service ist in das neue „mobisaar“-Konzept integriert worden und wird in mehreren Schritten auf das gesamte Saarland ausgedehnt.

► Technische Assistenz bringt Lebensqualität

Prof. Dr. Andreas Hein vom Institut für Informatik an der Universität Oldenburg illustrierte in vielen Praxisbeispielen, wie die Unterstützung der individuellen Mobilität älterer Menschen deren Lebensqualität und Eigenständigkeit verbessern kann. Assistenzsysteme könnten hier wertvolle Beiträge leisten. „Beispielsweise kann eine App ältere Menschen zu mehr Bewegung und guter Ernährung anregen. Aber auch technische Systeme werden künftig mehr und mehr an Bedeutung gewinnen.“ Hierzu zählte der Wissenschaftler etwa roboterunterstützte Assistenzsysteme, die zum Beispiel in der Pflege dabei assistieren können, Menschen, die länger im Bett verweilen müssen, umzulagern. „Diese Unterstützung würde zugleich auch dem Kranken- und Pflegepersonal die Arbeit erleichtern“, so Hein, der ausgehend vom 8. Altersbericht der Bundesregierung Bereiche aufzeigte, in denen computer- und robotergestützte Assistenzen in Zukunft eingesetzt werden könnten. „Vor allem sind das die Unterstützung von Mobilität bei eingeschränkten motorischen Fähigkeiten, die Unterstützung von Trainings zur Wiedergewinnung und Aufrechterhaltung von Gehfähigkeit und Balance sowie die Unterstützung von Supervision und Sicherheit und die Prävention von Mobilitätsverlusten.“

► Diskussion: Mobilität geht alle an

In der anschließenden Diskussionsrunde ging es Kuan-wu

Lin als Dozentin für Tai-Chi- und Qigong-Workshops weniger um die Mobilität Älterer im Verkehr, sondern um die individuelle körperliche und mentale Mobilität: „Ich möchte Menschen mobilisieren, damit sie etwas Gutes für ihren Körper tun und nicht komplett abhängig von Technologien und Hilfsmitteln sind.“ Beides sei in bestimmten Situationen zwar notwendig, bedeute aber oft auch Hürden. „Für jüngere Menschen mag es zwar einfach sein, Fahrpläne und Tickets online auf mobilen Endgeräten abzurufen, doch älteren Generationen, vor allem ab 70, bereitet das eher Schwierigkeiten.“ Daher sei es wichtig, Älteren nicht nur Technik zur Verfügung zu stellen, sondern sie auch in die Lage zu versetzen, diese zu nutzen.

Karl-Peter Naumann, Ehrenvorsitzender des Fahrgastverbandes PRO BAHN, legte sein Hauptaugenmerk auf das Wohlbefinden von Bahnkunden. Für ihn hat Bahnfahren im Alter als bequeme Art der Fortbewegung klare Vorteile. Der Faktor, dass man dabei quasi immer in Begleitung ist, ist für Naumann gleich zweifach ideal: „Im Falle eines Sturzes oder eines anderen gesundheitlichen Notfalls ist Hilfe nicht weit. Außerdem bietet es die Möglichkeit, sich mit anderen Menschen zu unterhalten.“ Auch in Sachen Ökobilanz und Unterhaltungswert sei Bahnfahren unschlagbar. Naumann kritisierte allerdings die manchmal mangelnde Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Barrierefreiheit von Bahn und ÖPNV.

Für Andreas Hein bedeutet Mobilität nicht, sich in der Verkehrsplanung auf ein Verkehrsmittel als Ultima Ratio festzulegen, sondern „die je nach Situation vor Ort bestpassende Verkehrskette konsequent von der technischen Vision in die Praxis zu holen“. Im Idealfall würden Gesellschaft, Wissenschaft und In-

dustrie dabei interdisziplinär zusammenarbeiten. Hein kritisierte, dass ein Großteil der Forschungsbudgets in allen Mobilitäts- und Assistenzbereichen derzeit noch zu industrienah ausgelegt sei. „Man muss in der Forschung auch die politische Frage nach dem stellen, was gewollt ist. Das ist ein Punkt, in dem sich die Bundesrepublik noch mehr ihrer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung stellen muss.“

Dass Mobilität auch mit politischer Soziologie zu tun hat, erläuterte Jan Alexandersson anhand der deutschen Praxis, „in einem hochkomplexen politischen und gesellschaftlichen System ständig alles und jeden einbinden zu wollen. Das ist nicht unbedingt mein Spielplatz“, weil es Entscheidungen verkompliziere. Auf der anderen Seite sei es ihm völlig unverständlich, warum ÖPNV-Tickets hierzulande an Ländergrenzen endeten: „Europa wird viel zu sehr von Zuständigkeitswarr und Kleinstaaterei zerteilt. Dabei müssen wir uns alle an einen Tisch setzen. Ein einmal falsch konzipierter Bahnsteig hat über Dekaden Auswirkungen auf die Barrierefreiheit.“

In seinem Schlusswort unterstrich der Zweite Vorsitzende der dbb bundesseniorenvertretung, Norbert Lütke, die Notwendigkeit eines nutzerfreundlichen, an die Bedürfnisse von Menschen mit Einschränkungen angepassten öffentlichen Nah- und Fernverkehrs für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. „Das Projekt ‚mobisaar‘ zeigt, wie es gehen kann“, so Lütke. Ebenso müssten Forschung und Entwicklung innovativer Technologien, die die Beweglichkeit des Einzelnen fördern und erhalten, konsequent gefördert werden: „Die Forschung auf diesem Gebiet ist wichtig, und die Entwicklungen werden die Pflege verändern und können möglicherweise den Pflegenotstand mindern.“

br/rh/ows

Lagebericht zur IT-Sicherheit 2021

Die Gefährdungslage bleibt hoch

46

online

Mit seinem Bericht zur Lage der IT-Sicherheit in Deutschland legt das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) jährlich einen umfassenden und fundierten Überblick über die Bedrohungen im Cyberraum vor. Der Bericht für 2021 ist am 21. Oktober 2021 erschienen und macht deutlich: Mit fortschreitender Digitalisierung steigen auch die Bedrohungen der IT-Sicherheit von Staat, Verwaltung, Wirtschaft sowie Privatpersonen.

Cyberangriffe führen demnach zu schwerwiegenden IT-Ausfällen in Kommunen, Krankenhäusern und Unternehmen. Sie verursachen zum Teil erhebliche wirtschaftliche Schäden und bedrohen existenzgefährdend Produktionsprozesse, Dienstleistungsangebote und Kunden, so die zentrale Aussage des Berichts, den Bundesinnenminister Horst Seehofer und BSI-Präsident Arne Schönbohm vor der Bundespressekonferenz in Berlin vorgestellt haben.

„Die Angriffe werden immer ausgefeilter und betreffen für die Gesellschaft elementare Bereiche wie die Stromversorgung und den Gesundheitsbereich“, so Seehofer. „Die Gefährdungslage im Cyberraum ist hoch. Wir müssen davon ausgehen, dass dies dauerhaft so bleibt oder

sogar zunehmen wird.“ Seehofer hob zur Illustration einen Angriff auf die Europäische Arzneimittelagentur EMA hervor, bei dem Angreifer Daten über den COVID-19-Impfstoff der Hersteller BioNTech und Pfizer erbeuteten. „Sie manipulierten die Daten und veröffentlichten diese im Internet. Ziel war es, in der Öffentlichkeit Zweifel an der Sicherheit des Impfstoffes zu schüren“, so der Innenminister.

IT-Sicherheit ist Wettbewerbsvorteil

Unter anderem müsse daher das Cyberstrafrecht modernisiert werden, um effektiver gegen die immer professioneller agierenden Cyberkriminellen agieren zu können. Allerdings seien die vergangenen Jahre

bereits genutzt worden, „um die Cybersicherheit in unserem Land massiv zu stärken. Mit seiner Arbeit sorgt das BSI dafür, dass die IT-Sicherheit ein Wettbewerbsvorteil für Deutschland wird.“

Bezüglich der Personalgewinnung für die verschiedenen Bereiche der Cybersicherheit konstatierte Seehofer, dass es gar nicht so schwierig sei wie gedacht, „in allen Winkeln der Bundesrepublik“ qualifiziertes Personal zu finden. Insgesamt seien während der auslaufenden Legislaturperiode über 700 neue Stellen für das BSI geschaffen worden.

„Im Bereich der Informationssicherheit haben wir zumindest in Teilbereichen Alarmstufe Rot“, unterstrich BSI-Präsident

Arne Schönbohm. „Der neue Lagebericht des BSI zeigt deutlich wie nie: Informationssicherheit ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige Digitalisierung.“ Als Gründe für die ernste Lage nannte er eine deutliche Professionalisierung der Cyberkriminalität, die zunehmende digitale Vernetzung und die weite Verbreitung „gravierender Schwachstellen in IT-Produkten“.

So seien von Juni 2020 bis Mai 2021 immer ausgefeiltere kriminelle Dienstleistungsmodelle im Darkweb angeboten worden. Zum Beispiel habe sich ein Krankenhaus nach einem Cyberangriff für 13 Tage von der Notfallversorgung abmelden müssen. Die Folgen seien für Deutschland immer dramatischer, insbe-

sondere wenn als Folge von Datenerpressung kritische IT-Infrastrukturen ausfielen. Cyberangriffe trafen mittlerweile nicht nur die primär angegriffenen Organisationen oder Firmen, sondern „ganze Lieferketten und auch Unbeteiligte. So können Angriffe auf IT-Dienstleister Kettenreaktionen auslösen, weil auch eine Vielzahl von Daten und Systemen in der Folgewirkung beeinträchtigt werden.“

Das BSI beobachtet zudem die stetige Weiterentwicklung von kriminellen Methoden. So werde bei Ransomware-Angriffen neben der Forderung nach einem Lösegeld für von Hackern eingefrorene Daten immer öfter auch damit gedroht, zuvor gestohlene Daten zu veröffentlichen. Mit dieser Schweigegelderpressung erhöhten Cyberkriminelle den Druck auf Betroffene. Auch DDoS-Angriffe hätten im Berichtszeitraum deutlich zugenommen. („Distributed Denial-of-Service“, dabei werden in kurzer Folge unzählige Anfragen an die angegriffene Webressource gesendet, um ihre Kapazität zur Verarbeitung von Anfragen zu überlasten.) Sie würden dazu eingesetzt, digital Schutzgeld zu erpressen. Schwachstellen, zum Beispiel im breit einge-

setzten Microsoft Exchange, und die langsame Reaktionszeit der Softwarehersteller und Nutzer machten den Angreifern das Handwerk unnötig leicht.

■ Schwachstellen werden ausgenutzt

„Der Umgang mit Schwachstellen ist und bleibt eine der größten Herausforderungen der Informationssicherheit. Cyberkriminelle sind aufgrund ihrer technischen Möglichkeiten dazu fähig, Schwachstellen auszunutzen – in vielen Fällen ohne weiteres Zutun der Anwenderinnen und Anwender. Eine im März 2021 geschlossene Lücke in Exchange-Servern von Microsoft steht dabei sinnbildlich für das Ausmaß der Herausforderung. Direkt nach Bekanntwerden der Lücke wurden großflächige Versuche beobachtet, verwundbare Exchange-Server aufzuspüren und zu kompromittieren. Das BSI hat in diesem Zusammenhang erst zum dritten Mal in seiner Geschichte die zweithöchste Krisenstufe ausgerufen. Der hohe Anteil verwundbarer Server von 98 Prozent konnte nach zwei Wochen auf unter zehn Prozent gesenkt werden. Jedoch können bestehende Kompromittierungen

noch Wochen oder Monate später zu Cyberangriffen mit Schadenswirkung führen“, heißt es dazu auf der BSI-Homepage.

Weiter analysiert der Lagebericht, dass der Faktor „Mensch“ nach wie vor eine wichtige Rolle als Einfallstor für Angriffe spielt. Die Unsicherheit und Überforderung durch die COVID-19-Pandemie, der reale und empfundene Zeitdruck sowie die gesellschaftliche und mediale Dominanz des bestimmenden Themas seien im Berichtszeitraum von Angreifern ausgenutzt worden, um Opfer durch Phishing-Angriffe und andere Betrugsformen zur Herausgabe sensibler Informationen oder personenbezogener Daten zu bewegen: „Datenleaks, Cyberangriffe auf Videokonferenzen, schlecht abgesicherte VPN-Server oder der Einsatz privater IT im beruflichen Kontext führten zudem ebenso zu Sicherheitsvorfällen wie langfristig und mit großem Aufwand geplante Angriffe auf einzeln ausgewählte, herausgehobene Ziele.“ Auch DDoS-Attacks, Schwächen in kryptografischen Verfahren oder hybride Bedrohungen durch fremde Staaten und deren Proxies sorgten für Sicherheitsvorfälle.

Ein Indikator für die angestiegene Gefährdungslage sei die Zahl von 553 000 neuen Schadprogrammvarianten, die allein im Februar 2021 an einem einzigen Tag gemessen wurden.

■ Millionen neuer Schadprogramme

„Insgesamt gab es im Berichtszeitraum 144 Millionen neue Schadprogramme und Varianten“, das seien 22 Prozent mehr als im Berichtszeitraum davor, so Schönbohm. Dass die Bundesrepublik bei der Cyberabwehr dennoch wehrhaft sei, zeige sich etwa darin, dass es bisher keinen erfolgreichen Ransomware-Angriff auf die Bundesverwaltung gegeben habe, was unter anderem mit den Maßnahmen des IT-Sicherheitsgesetzes zu tun habe.

Als Konsequenz aus der Bedrohungslage fordert das BSI, der Informationssicherheit einen höheren Stellenwert beizumessen. Im Rahmen von Digitalisierungsprojekten sollte die Cybersicherheit fest verankert werden sowie die gesamte Lieferkette umfassen. Als positives Beispiel für IT-Sicherheit hob Schönbohm die Corona-Warn-App hervor, bei der bislang keine Schwachstellen bekannt geworden seien. *br*

> Das BSI ...

... ist die Cybersicherheitsbehörde des Bundes und gestaltet die sichere Digitalisierung in Deutschland – gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern, der Wirtschaft sowie mit Staat und Verwaltung und internationalen Institutionen. Seit seiner Gründung 1991 hat sich das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zu einem nationalen Kompetenzzentrum für alle Fragen der Informationssicherheit entwickelt. Mit dem IT-Sicherheitsgesetz 2.0 wurde der Auftrag des BSI 2021 erweitert, um den Herausforderungen der fortschreitenden Digitalisierung zu begegnen, unter anderem mit der Verankerung des digitalen Verbraucherschutzes im BSI. Damit unterstützt das BSI Verbraucherinnen und Verbraucher in der Risikobewertung von Technologien, Produkten, Dienstleistungen und Medienangeboten. Der Hauptsitz des BSI befindet sich in der Bundesstadt Bonn.



