

dbb Hessen Nachrichten

NUMMER 16/2020

SCHÖNE NEUE WELT

Den Laptop auf dem Schoß und mit Sonnenbrille im Garten im Liegestuhl sitzend – soweit das Klischee, das bei manchem Dienstherrn und Arbeitgeber noch vorzuherrschen scheint, wenn man den Begriff Homeoffice erwähnt. Unsere Arbeitswelt steht vor einem Wandel. Diesen Wandel gilt es aktiv mitzugestalten – als Beschäftigter mit Offenheit für Neues aber auch als mit Mut und Vertrauen in die Technik und die Stärke der Beschäftigten.

Wie geht es weiter nach Corona?



Digitale Arbeitswelt richtig gestalten

Die Corona-Pandemie hat gezeigt: Weite Teile der Arbeitswelt müssen nicht so weiterfunktionieren wie bisher. Das Thema Homeoffice, oder richtigerweise Remote Working oder mobiles Arbeiten, aus der Not geboren, hat sich in vielen Bereichen bewährt, ohne einen Verlust an Qualität und Effizienz. Teilweise wurden sogar

Qualitäts- und Effizienzverbesserungen beobachtet. Was vielerorts zuvor nicht möglich erschien oder schlicht unerwünscht war, erwies sich als probates Mittel oder gar als etwas, was sich viele als Dauerzustand wünschen würden. Laut der AlphaWise-Umfrage (Quelle: FAZ-Artikel unten) für Morgan Stanley würden gerne 82 Prozent mehr von den eigenen vier Wänden aus tätig sein. 43 Prozent ziehen es sogar vor, drei bis fünf Tage die Woche nicht ins Büro zu gehen, sondern zu Hause am Computer zu sitzen.

Diesen Schwung und Innovationsschub gilt es künftig mitzunehmen, auf dem Weg in die ohnehin zunehmend digitalisierte Arbeitswelt – das spart Zeit, mitunter Geld und schon die Gesundheit, wenn einige wichtige Voraussetzungen erfüllt sind.

Viele Beschäftigte und Arbeitnehmer verplempern eine Menge Zeit mit dem Weg zur Arbeit, wie der Bericht des Spiegel zeigt. Wer außerhalb der Ballungszentren lebt, weil er das Landleben bevorzugt oder sich die Lebenshaltungskosten der Großstädte nicht leisten kann, ist strukturell benachteiligt. Er verbringt viele Stunden auf der Straße oder der Schiene und bezahlt dafür auf lange Sicht mit Geld, aber auch mit Stress und seiner Gesundheit.

<https://www.spiegel.de/karriere/pendler-so-viele-arbeitnehmer-wie-nie-zuvor-pendeln-zum-job-a-1160733.html>

Das verdeutlicht eine Modellrechnung auf Basis der statistischen Daten. Demnach pendeln 60 Prozent aller Arbeitnehmer, im Schnitt 16,91 Kilometer pro Tag. Bei 140.000 Beschäftigten im Öffentlichen Dienst wären das statistisch 84.000 Beschäftigte. Würden diese aus dem Homeoffice arbeiten, könnte das Land alleine durch nicht angerechnete Pendlerpauschalen 94 Mio. Euro einsparen. (84.000 x 16,91km x 220 Tage x 0,3 Euro/km).

26 Prozent haben einen Weg länger als eine halbe Stunde, fünf Prozent sogar mehr als eine Stunde. Ab 45 Minuten Fahrzeit steigt das Gesundheitsrisiko erheblich:

<https://www.spiegel.de/karriere/berufspendler-im-stress-wie-ein-kampfpilot-im-einsatz-a-1141677.html>)

Ein Mitarbeiter, der zu Hause einen Arbeitsplatz einrichtet (5 qm), zahlt bei einer angenommenen Durchschnittsmiete von 10 Euro (Quelle: Mietspiegel, <https://www.immowelt.de/immobilienpreise/bl-hessen/mietspiegel>) monatlich 50 Euro drauf. Hinzu kommen Mehraufwendungen für Strom, Wasser, Heizen. Mit anderen Worten: Homeoffice spart dem Staat bereits Geld und – wenn auch schwer exakt zu beziffernde – Gesundheitskosten. Zudem bräuchte die öffentliche Hand weniger Immobilien (bauen und unterhalten in teuren Innenstadtlagen). Das spart langfristig Geld. Positive Nebeneffekte für den Staat sind darüber hinaus weniger Verkehr und CO₂-Ausstoß.

Von daher leisten viele Beschäftigte im ÖD bereits einen echten finanziellen Beitrag, die Arbeitskosten zu senken. Vom geringeren Aufwand für Arbeitsmaterial etc. ganz zu schweigen. Mehr Kosten für diesen notwendigen Strukturwandel den Beschäftigten aufzubürden, geht nicht.

Der dbb Hessen könnte sich mittelfristig gut eine Aufteilung in drei bzw. zwei Segmente der künftigen Arbeitswelt vorstellen. Dabei stellt der Arbeitsplatz in der Behörde auch weiterhin den Ausgangspunkt der Tätigkeit dar. Daneben sollten die Strukturen eine maximale räumliche Flexibilisierung der Beschäftigung ermöglichen.

Das könnte bedeuten: Einen Teil der Arbeitszeit verbringt der Beschäftigte im Homeoffice. Viele Routinetätigkeiten lassen sich auch am heimischen PC erledigen, dafür muss niemand längere Zeit in ein Büro pendeln. Voraussetzung: Die technische Ausstattung stimmt. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung wäre beispielsweise die Einführung von E-Akten, auf die von überall zugegriffen werden kann – eine entsprechende Infrastruktur vorausgesetzt.

Ein weiterer Teil der Arbeitszeit könnte genauso gut in Behördenhäusern, mitunter auch „Hessenbüro“ genannt, stattfinden, in denen Beschäftigte unterschiedlicher Disziplinen eine Arbeitsinfrastruktur vorfinden. Man könnte diese Einrichtungen auch als behördliche Coworking-Orte beschreiben. Ausgestattet mit einer gewissen Zahl an Arbeitsplätzen (Dockingstationen für Dienstlaptops) könnten dort Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, eingeloggt in die behördliche Infrastruktur, ihren Dienst verrichten. Vorteil hier wäre zudem die Möglichkeit von Kollegen- und Kundenkontakt oder (interdisziplinärem) Austausch – mitunter wären so auch Synergieeffekte möglich.

Denkbar wäre, für diese Zwecke bereits vorhandene öffentliche Immobilien zu nutzen, oder an bereits bestehende Einheiten (Kommunalverwaltungen) anzudocken. Möglicherweise könnte auf diesem Wege das Thema Kinderbetreuung und letztlich Gleichheit von Karrierechancen bzw. Vereinbarkeit von Familie und Karriere durch Kitas an den Standorten mitabgedeckt werden.

Wenn überhaupt, wäre dann nur für das letzte Drittel noch Bürofläche im herkömmlichen Sinne – zentralisiert in der Metropole – notwendig. Denkbar für wiederkehrende Meetings oder Treffen, dem Zusammenfluss von Informationen auf einem persönlichen Weg und dem Kollegenaustausch über die eigene Organisationseinheit hinaus.

Ob in einzelnen Ressorts oder Behörden eine Zweiteilung unter Verzicht auf Zusammenkünfte in der Metropole möglich sein wird, muss jeweils differenziert betrachtet werden. Für Kolleginnen und Kollegen, die in der Metropole wohnen und für die Bürgerinnen und Bürger dort wären die Büros der Verwaltung in der Metropole, ergänzt durch das Homeoffice, natürlich auch in der Zukunft die richtige Lösung.

Sicher: Nicht jede Tätigkeit im Öffentlichen Dienst ist für diese Regelungen geeignet. Es gibt eine Reihe von Tätigkeiten, die eine Präsenz vor Ort erfordern, denken wir nur an die Vollzugsdienste. Eine E-Akte wäre aber wohl für alle Gewerke hilfreich und sinnvoll. Somit erscheint es angebracht, dieses Thema als eines der ersten zu forcieren und zu priorisieren.

Für die Beschäftigten bedeutet das, dass sie mit Veränderungen ihrer Arbeitswelt fertig werden müssen. Ohne entsprechende Anleitung und Weiterbildung wird das nicht funktionieren.

Vor allem zwei wesentliche Grundsätze müssen unumstößlich gelten:

- 1. Veränderungen dürfen nur mit den Beschäftigten und unter konsequenter Beteiligung der Personalvertretungen geschehen!**
- 2. Die Arbeitsschutz-Richtlinien, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilungen und die Arbeitszeitbestimmungen müssen unbedingt beachtet werden!**

Dazu müssen aus Sicht des dbb Hessen verschiedene Rahmenbedingungen geschaffen werden:

In die Digitalisierung investieren

Für die praktische Umsetzung der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung müssen die notwendigen sachlichen und personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes ist kein IT-Projekt, sondern ein umfassender Transformationsprozess, der als solcher verstanden und gesteuert werden muss. Hierzu muss die Notwendigkeit von der Politik erkannt werden und der politische Wille auf allen Ebenen vorhanden sein.

Für die praktische Umsetzung der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung müssen die notwendigen sachlichen und personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Sprich: Nicht der Beschäftigte stellt seine persönliche Technik und Versorgung (Internet, Strom) zur Verfügung, sondern der Dienstherr hat einer funktionalen Ausstattung des Arbeitsplatzes Rechnung zu tragen.

Chancen der Digitalisierung nutzen

Die Digitalisierung muss zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten führen. Im öffentlichen Dienst sind vielfältige und unterschiedlichste Arbeitsumfelder und Arbeitsbedingungen anzutreffen. Dabei muss die Ausstattung der Feuerwehren, der Polizisten, der Sachbearbeiter in den Verwaltungen, etc. ebenso betrachtet werden, wie die den Bürgern zur Verfügung gestellten Angebote des Staates.

Risiken der Digitalisierung vermindern

Die Digitalisierung muss für die Beschäftigten körperlich und psychisch gesund gestaltet werden.

Durch den demographischen Faktor und andere Anforderungen werden sich in den nächsten Jahren viele Arbeitsbereiche in den Behörden und Ämtern verändern. Dies wird durch den verstärkten Einsatz von standardisierten EDV-gestützten Maßnahmen gefördert werden.

Kompetenzen der Beschäftigten stärken

Für die Digitalisierung müssen die notwendigen Kompetenzen aller Beschäftigten vermittelt und gestärkt werden.

Die Digitalisierung verändert zunehmend die Arbeitsprozesse und Arbeitsinhalte im öffentlichen Dienst, wodurch sich auch die Anforderungen an die Beschäftigten verändern. Dies wirkt sich sowohl auf diejenigen aus, die die Digitalisierung aktiv gestalten und steuern, als auch auf Führungskräfte und insgesamt nahezu alle Beschäftigten.

Erhöhte Anforderungen berücksichtigen

Die erhöhten Anforderungen durch die Digitalisierung müssen sich in Personalentwicklungsmöglichkeiten und besserer Bezahlung für die Beschäftigten widerspiegeln.

Die Arbeitsverdichtungen, die Arbeitsintensität und die künftigen Tätigkeiten werden Menschen mehr Leistung denn je abverlangen. Dies muss sich auch in der Aufwertung von Arbeits- und Dienstposten sowie entsprechenden Personalentwicklungsperspektiven widerspiegeln.

Zugleich müssen Regelungen gefunden werden, die das Verschwimmen zwischen Arbeits- und Freizeit und dessen negative Begleiterscheinungen – Selbstausschöpfung, Überstunden, ständige Erreichbarkeit – klar regeln (<https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/home-office-die-meisten-arbeitnehmer-machen-ueberstunden-16936740.html>) und Überlastung und Überforderung entgegenwirken.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist der dbb Hessen aber gerne bereit, bei den Beschäftigten für Akzeptanz zu werben, um den Prozess so zu beschleunigen.

Verbraucherschützer und Richterbund zu Besuch



Er ist erst wenige Monate Vorstand der **Verbraucherzentrale: Philipp Wendt**. Neben dem Start im neuen Job fand er nun die Zeit, zum ersten persönlichen Kennenlernen zu einem Gespräch in die Geschäftsstelle des dbb Hessen zu kommen. Mit dem Landesvorsitzenden Heini Schmitt sprach Wendt über die Herausforderungen und Chancen, die die Digitalisierung während der Coronapandemie sowohl für den Öffentlichen Dienst als auch die Verbraucherzahlen bereithält. Die positiven Erkenntnisse sollen auch künftig den Verbrauchern zugutekommen. Beide Seiten verständigten sich darauf, den positiv aufgenommenen Gesprächsfaden künftig weiterspinnen zu wollen.



Der fachliche Austausch mit dem **hessischen Richterbund** ist für den dbb Hessen eine liebgewordene Tradition und unterstreicht das gute Verhältnis der beiden Verbände, das nun mit einem Treffen in der dbb Geschäftsstelle fortgesetzt wurde. **Dr. Johannes Schmidt** und **Dr. Charlotte Rau** vom Richterbund sprachen mit dem Landesvorsitzenden Heini Schmitt, dem stellvertretenden Landesvorsitzenden Thomas Müller und Justiziarin Dr. Andrea Fischer unter anderem über die jüngsten Urteile zur Beamtenbesoldung in Berlin und NRW. Auch das Thema Digitalisierung stand im Fokus des Gesprächs.

dbb vorsorgewerk informiert: Richtig versichert im Homeoffice

Mit drei Versicherungen sind die meisten Risiken bei dienstlichen Tätigkeiten daheim abgedeckt. Es sollte aber unbedingt der konkrete Leistungsumfang der Policen überprüft werden. Darauf weist das dbb vorsorgewerk hin. Während der Hochphase der Corona-Pandemie sollen es bis zu 60 Prozent gewesen sein, die ihre Arbeit mit nach Hause nahmen. Kann man an Bequemlichkeit oder technischer Ausstattung Einschränkungen in Kauf nehmen, sollte das für den Versicherungsschutz nicht gelten. Denn auch in den eigenen vier Wänden kann während der Arbeitszeit einiges passieren, das teure Folgen haben kann.

Zwar findet das Arbeitsschutzgesetz auch beim mobilen Arbeiten Anwendung. Und soweit es als abhängige Beschäftigung ausgeübt wird, besteht der allgemeine Schutz über die gesetzliche Unfallversicherung bzw. Unfallfürsorge. Allerdings ergeben sich schnell Abgrenzungsschwierigkeiten hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit. Und selbst die detaillierteste Dienst- oder Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten kann nicht alle Eventualitäten vorhersehen und eindeutig regeln. Das dbb vorsorgewerk empfiehlt drei Versicherungen, die unbedingt privat abgeschlossen werden sollten, wenn in der eigenen Wohnung oder dem eigenen Haus gearbeitet wird.

Unfallversicherung

Die meisten Unfälle passieren zu Hause. Bleibt man im Homeoffice, erhöht sich zwangsläufig das Risiko, zu stolpern oder auszurutschen. Die Medien berichten dann gerne über gerichtliche Streitfälle, ob der Gang zur Toilette über den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber abgesichert war.

Hausratversicherung

Die meisten haben bereits vor längerem eine Hausratversicherung abgeschlossen. Doch können Sie spontan sagen, ob Arbeitsmittel inkludiert sind (Stichwort: mitversichertes fremdes Eigentum)? Und wann haben Sie zuletzt geprüft, ob die Versicherungssumme noch ausreichend ist?

Privathaftpflicht mit Dienthaftpflicht

Fehler passieren. Am Dienort, auf dem Arbeitsweg oder im Homeoffice. Ärger kann es zum Beispiel geben, wenn durch grob fahrlässige Handlungen dienstliche Arbeitsgeräte (die man mit ins Homeoffice genommen hat) beschädigt werden oder gar wichtige Arbeitsunterlagen abhandenkommen.

Rechtsschutz als Ergänzung

Läuft beim mobilen Arbeiten etwas schief, ist die Einschätzung der Situation nicht selten umstritten. Dann ist es hilfreich, auch auf eine gute Rechtsschutzversicherung zurückgreifen zu können.

In all diesen Fragen lohnt sich eine Mitgliedschaft in einer der 39 dbb-Fachgewerkschaften gleich in mehrerlei Hinsicht.

Bruttolöhne in der Privatwirtschaft in Hessen stiegen 2018 um mehr als drei Prozent

Während in der Öffentlichkeit darüber diskutiert wird, ob eine Entgelterhöhung für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst vor dem Hintergrund Corona zu vertreten ist, hat das statistische Landesamt nun Zahlen zu den Einkünften in Hessen vorgelegt.

Im Jahr 2018 nahmen die hessischen Bruttolöhne und -gehälter demnach im Vergleich zum Vorjahr um 3,3 Prozent zu: Im Schnitt erhielten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Hessen einen Bruttolohn bzw. ein Bruttogehalt in Höhe von 40 300 Euro. Damit lag der Wert 12,2 Prozent über dem bundesweiten Durchschnitt von 35 920 Euro.

Sicher: Damals war Corona noch in weiter Ferne und die Wirtschaft brummte. Im Öffentlichen Dienst konnte man zum damaligen Zeitpunkt nur erstaunt auf solche Werte schauen, hatte ihm der damalige CDU-Finanzminister Thomas Schäfer noch 2016 eine Nullrunde verordnet. In den folgenden Jahren gab es einen Aufschlag von gerade einmal einem Prozent. Der nun viel zitierte Hinweis der Regierenden, dafür seien die Arbeitsplätze im ÖD in Krisenzeiten sicher und rechtfertige daher einen enger geschnallten Gürtel, scheint offenbar nur in Krisenzeiten zu gelten.

Die jährlichen Bruttolöhne und -gehälter pro Kopf stiegen 2018 im Vergleich zum Vorjahr in allen kreisfreien Städten und Landkreisen Hessens – das größte Plus mit 1 850 Euro verzeichnete der Hochtaunuskreis. In Hessen erzielte der Hochtaunuskreis mit 1 850 Euro (plus 4,3 Prozent) den größten absoluten Zuwachs pro Kopf gegenüber 2017. Der Odenwaldkreis verzeichnete mit 569 Euro (plus 1,8 Prozent) die geringste Zunahme der Bruttolöhne und -gehälter pro Kopf. Quelle: Statistisches Landesamt Hessen

<https://statistik.hessen.de/presse/unsere-neuen-zahlen/unz-zunahme-der-bruttoloehne-und-gehaelter-im-jahr-2018-17-09-2020?s=09>

Seminar: Es sind noch Plätze frei

Zeit für die Familie, etwa zur Pflege von Angehörigen. Manch einer kommt im Laufe seines Erwerbslebens in die Situation, den Spagat zwischen familiären und dienstlichen Verpflichtungen irgendwie unter einen Hut bekommen zu müssen. Hilfestellungen und Tipps zum Thema gibt das Seminar "Auszeiten vom Job (Pflegezeit, Familienpflegezeit, Elternzeit, Sabbaticals)" (2020 B205 GB), das vom 22.-24. November in der dbb Akademie in Königswinter angeboten wird.

Preis mit Übernachtung: 132 Euro inklusive Ü/VP, Anmeldeschluss ist der 9. Oktober. Weitere Infos auf der Homepage des dbb Hessen: <https://www.dbb-hessen.de/service/seminare/>

Neuaufgabe: Informationen zum Versorgungsrecht für PensionärInnen

Frisch aus der Druckerei kommt die **Broschüre "Kurzinformationen des dbb Hessen zum hessischen Versorgungsrecht für Pensionärinnen und Pensionäre und für solche, die es werden wollen"**. Die beliebte Info-Broschüre wurde rundum aktualisiert und auf den neuesten Stand gebracht. Von den Themen "Höhe des Ruhegehalts" über "Erwerbstätigkeit im Ruhestand" bis "Besteuern von Pensionen" oder "Mitnahme von Versorgungsansprüchen bei Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis" bündelt das Heft auf mehr als 30 Seiten alles Wissenswerte für angehende Pensionäre.

Bestellen kann man das Heft über die dbb-Geschäftsstelle. Einfach Mail an mail@dbbhessen.de. Für Druck und Versand kostet das Heft eine Schutzgebühr von 3,98 Euro.

Impressum

V.i.S.d.P.: dbb Hessen, Andreas Nöthen (Pressesprecher), Europa-Allee 103 (Praedium), 60486 Frankfurt

Mail: presse@dbb-hessen.de.

Aktuelle Nachrichten auch immer via Twitter: <https://twitter.com/dbbhessen> Folgen Sie uns! Sie finden den dbb Hessen auch in den sozialen Netzwerken Instagram und Facebook. Auch dort ist jeder neue Follower und jedes Like willkommen!



dbb
vorteilswelt



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah