

vbb magazin

5

Mai 2020 • 59. Jahrgang



Der Bundeswehrbeamte

Zeitschrift des Verbandes
der Beamten und Beschäftigten
der Bundeswehr

Nach vorne schauen

Seite 5 <

Personalratswahlen
2020 – Beschluss-
fassung des Haupt-
wahlvorstands vom
16. April 2020

Seite 6 <

Weitere Gewährung
von Sonderurlaub
und Arbeitsbefreiung
sowie Freistellung im
Zusammenhang der
Corona-Pandemie

> Editorial

*Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Mitglieder und Gastler,*

das Leben ist kein langer, ruhiger Fluss! Was wie eine banale Metapher daherkommt, zeigt mindesten drei unterschiedliche Handlungsphilosophien auf, wie man individuell oder als Gemeinschaft sein Leben gestalten kann.

Auf besagtem Fluss kann man sich passiv und abwartend treiben lassen, in der Hoffnung, es wird schon irgendwie gutgehen, denn man kann ja sowieso nichts ändern – Schicksal eben. Oder man kämpft wild gegen den unaufhaltsamen Strom, reagiert vielleicht ängstlich, bald panisch, verausgabt sich vollständig und geht dann doch unter.

Beide Varianten passen nicht zu mir, passen nicht zum VBB. Nach meiner Erfahrung muss man diesen Fluss akzeptieren, die Umstände respektieren, die Herausforderungen antizipieren und zielgerichtet agieren. Wir lassen uns nicht treiben, wir kämpfen keinen sinnlosen Kampf gegen die unaufhaltsame Strömung. Wir nutzen bestmöglich diese Strömung für unser Vorankommen! Wir bleiben uns treu, gerade jetzt.

Haltung zeigen, Vorbild sein! Dies ist im Einzelfall nicht immer leicht, aber jede noch so kleine Anstrengung lohnt sich.

Die konkrete Herausforderung

An dieser Stelle habe ich wiederholt auf die Wichtigkeit der Personalratswahlen und die grundlegende Bedeutung der Mitbestimmung hingewiesen. Selbstverständlich hat der VBB seine „Hausaufgaben“ gemacht, damit Schritt für Schritt auf dem Weg zu neu gewählten Personalräten gegangen werden kann. Ordent-



liche, faire Personalratswahlen und keine Zeit ohne ordentliche, faire Mitbestimmung, das ist und bleibt die Zielsetzung. Wir befanden uns auf einem guten Weg, denn schließlich sind das nicht die ersten Wahlen für den VBB. Nun ist schlagartig alles anders, da ist eine Erfolgskontrolle nicht unangebracht: Befinden wir uns weiterhin auf einem guten Weg?

Disruption und Resilienz

Wollte jemand den neudeutschen Modebegriff „Disruption“ erklären, wäre die COVID-19-Pandemie geradezu das Paradebeispiel. Wir kennen „disruptive Technologien“ im Zusammenhang mit der rasanten Entwicklung der Informationstechnik und Informatik, die uns beispielsweise Homeoffice oder mobiles Arbeiten beschert hat. Disruption stammt ursprünglich aus der lateinischen Sprache und bedeutet etwa Unterbrechung, Störung, Unordnung oder Zerstörung. Geradezu schlagartig wird Altes durch Neues ersetzt, was im Zusammenhang mit IT überwiegend vorteilhaft ist.

Aber Vorsicht, zuerst wurde der wissenschaftliche Begriff Disruption im Bereich

> 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). **Fotos:** dbb, Fotolia, MEV. **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag, Inlandsbezugpreis: Jahresabonnement 32,00 € zzgl. 6,80 € Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 3,60 € 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:** Christiane Polk. **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 61** (dbb magazin) und **Preisliste 45** (vbb magazin), gültig ab 1.10.2019. **Druckauflage:** dbb magazin: 567 704 (IVW 1/2020). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

ISSN 0521-7814

> vbb

| | | |
|---|--|----|
| > | Personalratswahlen 2020 – Staatssekretär Hoofe informiert | 4 |
| > | Personalratswahlen 2020 – Beschlussfassung der Bundesregierung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) | 5 |
| > | Personalratswahlen 2020 – Beschlussfassung des Hauptwahlvorstands vom 16. April 2020 | 5 |
| > | Weitere Informationen zur Gewährung von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung sowie Freistellung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie | 6 |
| > | Einheitlicher Arbeitsschutz gegen das Coronavirus | 8 |
| > | Beihilfe-Informationen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie | 9 |
| > | Information für zivile Beschäftigte der Bundeswehr: Aktuelle Information zu Ausschreibungen von Dienstposten etc. | 10 |
| > | Anordnung von Homeoffice infolge der Corona-Pandemie ist für Beamte rechtens | 12 |
| > | Unterstützung von Aufrufen und Initiativen zur Hilfe durch den VBB | 12 |
| > | Das Rad dreht sich weiter ... Wichtige Änderungen stehen an! | 13 |
| > | Überarbeitung der Arbeitszeitverordnung (AZV) | 14 |
| > | Ratenkredite | 14 |
| > | Seminare | 16 |
| > | Bundesschwerbehindertenvertreter | 16 |
| > | Aus unseren Bereichen und Landesverbänden | 17 |
| > | Personalnachrichten | 22 |

> dbb

| | | |
|---|---|----|
| > | arbeitnehmerrechte – Mobiles Arbeiten: Was geht, was geht nicht? | 24 |
| > | Homeoffice: Gesundes Arbeiten zu Hause | 26 |
| > | Corona-Apps: Mit Hightech gegen Infektionsketten | 28 |
| > | Systemrelevante Berufe: Dringend gebraucht, gering geschätzt | 30 |
| > | nachgefragt bei der Gender-Ökonomin Aline Zucco zur Wertschätzung weiblicher Berufstätigkeit | 33 |
| > | eine frage an Prof. Dr. med. Johannes Pantel zur häuslichen Isolation Älterer | 35 |
| > | jugend Öffentlicher Dienst: Hoffentlich hält die Wertschätzung an | 38 |
| > | senioren – Grundrente: Start des Gesetzgebungsverfahrens | 40 |
| > | Europäische Grenz- und Küstenwache FRONTEX: Die Zukunft hat bereits begonnen | 41 |
| > | interview: Prof. Dr. jur. Steffen Augsberg, Deutscher Ethikrat | 46 |

der Mikrobiologie genutzt. Da zeigt sich eine gewisse Janusköpfigkeit, denn die mikrobiologische Disruption, hier in Gestalt der aktuellen Pandemie, ist eine unerwartete Bedrohung unseres Lebens, unserer Gesundheit, unserer Grundrechte, unserer Gesellschaft. Nicht nur Planungen und Gewohnheiten sind hinfällig, auch seit dem Zweiten Weltkrieg unvorstellbare Belastungen müssen ertragen werden. Tausende Menschen starben, noch sehr viele mehr verlieren ihren Job.

Wie wichtig sind da die anstehenden Personalratswahlen?

Hier kommt ein weiterer neu-deutscher Modebegriff ins Spiel, nämlich Resilienz. Diese ist die Fähigkeit von Lebewesen, ökonomischen oder sonstigen Systemen, sich gegen erheblichen Druck von außen selbst zu behaupten. Und genau das machen wir!

Wir sind nach wie vor auf dem richtigen Weg und die Personalratswahlen sind und bleiben wichtig, denn es geht um die Durchsetzung Ihrer Rechte, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wir lassen uns von einem kleinen Virus nicht unseren großartigen VBB lähmen, wir lassen uns die große Errungenschaft

Mitbestimmung und daraus folgend die Personalratswahlen nicht kaputt machen. Weil dieser Virus jedoch sehr gefährlich und unvollständig erforscht ist, müssen wir mit kühlem Verstand und intelligenter Achtsamkeit unsere Ziele weiterhin flexibel verfolgen.

Auch die Bundesleitung beschritt ungewöhnliche und unkonventionelle Wege, um das brennende Thema Personalratswahl voranzutreiben. In krisenhaftem Umfeld wurden bestmögliche Lösungen herbeigeführt. Es ist uns allen bewusst, dass das keine Ideallösungen sein können, aber es ist ein großer Fortschritt gegenüber der Ausgangslage. Pragmatismus statt Perfektionismus ist angesagt, aber Fehler wollen vermieden sein!

Aus vielen Gesprächen und Mitteilungen weiß ich, wie schwierig die Situation für die Wahlvorstände, die Listenführer, die Kandidatinnen und Kandidaten im Einzelnen nach wie vor ist. Es gibt noch viele offene Fragen, aber wichtiger sind die Antworten, denn mit diesen Wahlen wird Neuland beschritten. Es müssen sichere Schritte werden, keine zaghaften, ängstlichen Schritte.

Ich bleibe zuversichtlich und danke allen Beteiligten für ihre

bisherige Geduld, ihren Enthusiasmus und den starken Willen, ordentliche Wahlen, quasi ein Happy End, herbeizuführen. Der Termin für die Wahl des Hauptpersonalrats wurde vom zuständigen Hauptwahlvorstand auf den (9./) 10./11. November 2020 festgelegt. Wie es letzten Endes insgesamt ausgehen wird, sehen wir somit erst im späten Herbst.

War sonst noch was?

Ja, da war noch was! Da war sogar noch einiges, denn Resilienz bedeutet im vorliegenden Fall, die Kernfunktionen des VBB stabil zu halten. Übervolle Terminkalender sind implodiert, aufwendig vorbereitete Veranstaltungen sind abgesagt, wichtige Sitzungen konnten nicht abgehalten werden, politische Termine wurden verschoben, personelle Ressourcen sind weggebrochen. Telefongespräche und Videokonferenzen können das Flair einer realen Sitzung nicht ersetzen. Life is live!

Dennoch, trotz aller viraler Erschwernisse ging in der VBB-Spitze eine ansteckend optimistische Aufbruchstimmung nie verloren. Ja, das Leben ist tatsächlich kein langer, ruhiger Fluss, glücklicherweise bringt jeder Tag etwas Neues zum Entdecken. Da wäre zum Bei-

spiel die Wiederentdeckung der anstehenden Tarifrunde.

Almosen oder Wertschätzung?

Aus Politikermund war häufig zu hören, wie zuverlässig und unverzichtbar der öffentliche Dienst ist, besonders in der Krise. Wertschätzung findet auch beim Gehalt statt, das muss bei den kommenden Tarifverhandlungen deutlich werden. Die Bundesregierung hat bislang unvorstellbare Geldsummen zur Krisenbewältigung bewegt. Geld ist also vorhanden und vernünftige Tarifforderungen sind legitim. Es muss auch was für die Kolleginnen und Kollegen dabei sein, denn zur Krisenbewältigung brauchen wir einen hoch motivierten öffentlichen Dienst. Genau gesagt einen hoch motivierten öffentlichen Dienst, der nicht mit Ausreden oder Almosen abgespeist wird. Da muss der dbb beamtenbund und tarifunion ran, da müssen die verantwortlichen Politiker ihr gegebenes Wort halten.

Viel Spaß beim Lesen der Mai-Ausgabe wünscht Ihnen

Hr
Dr. Hans Liesenhoff

Dr. Hans Liesenhoff,
Bundesvorsitzender

Personalratswahlen 2020 – Staatssekretär Hoofe informiert

Was macht die Leitung des BMVg im Hinblick auf die Personalratswahlen? Diese Frage trieb viele Betroffene um, denn wie soll man zielgerichtete Maßnahmen treffen, wenn das Ziel unklar ist?

Das Schreiben von Herrn Staatssekretär Hoofe kann unter <http://www.vbb-bund.de> zum Rahmen, in dem sich das Ressort in dieser Angelegenheit bewegt, nachgelesen werden. Natürlich bleiben noch Fragen offen, aber es darf nicht vergessen werden, dass sich unser Land in einer schwierigen Aus-

nahmesituation befindet. In der Krise gibt es keine Planungssicherheit, deshalb muss man zusammenhalten! Insofern werten wir diesen Brief des Staatssekretärs als positives Zeichen der Leitung unseres Hauses, dass in unstillen Zeiten der Coronapandemie die Mitbestimmung nicht vergessen wird. ■



© Bundeswehr / Sebastian Wilke

Personalratswahlen 2020 – Beschlussfassung der Bundesregierung zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Seit Wochen spitzt sich die Lage zu: Wegen der COVID-19-Pandemie ist an eine reguläre Personalratswahl 2020 in unserem Ressort nicht zu denken.

Dramatisierend wurde von Personalratswahlen in der Krise gesprochen, aber hilft dramatisieren wirklich? Aus gutem Grund hat der VBB (siehe auf der VBB-Homepage „Personalratswahlen 2020 – Spannung ohne Ende“) funktionale Forderungen zur Lösungsfindung an die entscheidenden Stellen transportiert, denn das aus dem Griechischen stammende Wort „Krise“ bedeutet ursprünglich auch „Entscheidung“. Und wir begrüßen klare Entscheidungen!

Am 16. April 2020 hat die Bundesregierung weitreichende Änderungen des BPersVG auf den parlamentarischen Weg gebracht. Corona hin, Corona her, die Demokratie bleibt handlungsfähig und ist ent-

schlossen, einer Schwächung der Mitbestimmung entgegenzuwirken.

Weitere Informationen hierzu lesen Sie unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/betriebliche-mitbestimmung-1739914>.

Der Erfolg hat viele Väter, aber die Verantwortung haben die Wahlvorstände!

Die großen Gewerkschaften und Verbände haben sich massiv engagiert, dass eine vernünftige Lösung für die Mitbestimmung herbeigeführt wird. Das ist ein gutes Zeichen, aber irgendwie auch selbstverständlich, zumindest aus Sicht des VBB. Nun kommt es darauf an, seitens der Gewerkschaf-



ten und Verbände keinen Druck auf die unabhängigen Wahlvorstände auszuüben. Die vielen Wahlvorstände landauf und landab haben es schon schwer genug, weiterer Druck zerstört, Vertrauen baut auf. Der VBB setzt Vertrauen in die Wahlvorstände, wir unterstützen auf Wunsch die Wahlvorstände in ihrem Bestreben, für die individuelle Situation in ihrer Zuständigkeit eine sachgerechte Lösung zu finden. Diese Lösungsfindung entspricht übrigens klassischem Verwaltungshandeln. Rechtssicher-

heit geht im Zweifelsfall vor Einheitlichkeit, denn nach unseren Informationen ist schon die Ausgangslage alles andere als einheitlich ...

Es bleibt somit weiterhin spannend, aber wir stehen das erfolgreich durch. Wenn wir, trotz der Fokussierung auf die Personalratswahl 2020, den Blick weiten, sehen wir schnell ganz andere Schicksale. Also Vorbild sein, Haltung zeigen, unsere Mitbestimmung auch in schwierigen Zeiten vorantreiben! Es lohnt sich! ■

Personalratswahlen 2020 – Beschlussfassung des Hauptwahlvorstands vom 16. April 2020



Mit Spannung wurde erwartet, wie es denn nun praktisch weitergeht mit den Personalratswahlen 2020.

Wie am 8. April 2020 berichtet, hat die Bundesregierung weitreichende Änderungen des BPersVG auf den parlamentarischen Weg gebracht. Die geänderte Wahlordnung soll rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten und kann wegen der besonderen Lage durch die COVID-19-Pandemie schon jetzt herangezogen werden. Auf dieser rechtlichen Beurteilung aufbauend hat der Hauptwahlvorstand im BMVg heute beschlossen, zusätzlich zur persönlichen Stimmabgabe nachträglich ergänzend Briefwahl anzuordnen und die Ausschrei-

bung zur Personalratswahl vom 6. Februar 2020 dementsprechend zu ergänzen. Diese „Ergänzung zum Wahlausschreiben vom 6. Februar 2020 für die Wahl des Hauptpersonalrats in Gruppenwahl (§ 37, § 42 BPersWO)“ hat der Hauptwahlvorstand am 16. April 2020 veröffentlicht.

Besonders zu beachten:

Als neuer Termin für die Stimmabgabe wird der 10. und 11. November 2020 bestimmt. In Großdienststellen kann ergänzend auch am 9. November

2020 gewählt werden. Bereits getroffene Maßnahmen zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl und eingereichte Wahlvorschläge bleiben gemäß § 19 a Abs. 3 Satz 1 BPersVWO gültig.

Damit hat der Hauptwahlvorstand für die Wahl des Hauptpersonalrats (!) maßgebliche Orientierungspunkte gesetzt.

Es lässt sich trefflich darüber streiten, ob der späte Termin klug gewählt ist oder ob das „Einfrieren“ der Wahlvorschläge clever ist, wenn man die Fluktuation des Personals kennt. Anfechtungen sind damit nicht ausgeschlossen. Aus Sicht des VBB wäre ein deutlich früherer Wahltermin die bessere Alternative gewesen. Gibt es nun am Termin der

HPR-Wahlen einen Wahltermin für alle Wahlen oder müssen wir mit einem „Flickenteppich“ rechnen? Man wird sehen ... jeder Wahlvorstand ist nun aufgefordert, selber eine Entscheidung zu treffen!

Bei der Bewertung der Entscheidungen des Hauptwahlvorstands für die HPR-Wahl darf allerdings nicht der zu-

grunde liegende Sachverhalt, sprich die COVID-19-Pandemie und ihre Folgen, aus den Augen verloren werden. Der Normalzustand ist nicht vorhanden.

Wir bleiben deshalb bei unseren funktionalen Forderungen: ordentlich faire Personalratswahlen und keine Zeit ohne ordentliche, faire Mitbestimmung. ■

Weitere Informationen zur Gewährung von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung sowie Freistellung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Regelungen ab dem 10. April 2020 zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung der Betreuungseinrichtungen von Kindern und Schulen sowie zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung.

beitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD unter den folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden.

Für beide Statusgruppen gilt: Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen sechs Wochen bei 30 Arbeitstagen.

Voraussetzungen:

Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, Tagespflegestelle, Eltern-Kind-Initiative oder Schule

Die zu betreuenden Kinder sind unter zwölf Jahre alt, behindert oder auf Hilfe angewiesen.

Eine alternative Betreuung des Kindes beziehungsweise der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu

nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden- und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen. Die jeweilige Dienststelle hat nach Maßgabe aller bekannten Tatsachen eigenverantwortlich zu entscheiden.

Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung des Sonderurlaubs keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Der Sonderurlaub beziehungsweise die Arbeitsbefreiung müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Zudem können auch halbe Sonderurlaubstage beziehungsweise Arbeitsbefreiungstage gewährt werden.

In besonderen Härtefällen, zum Beispiel bei Alleinerziehenden, kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen hinaus eine Arbeitsbefreiung bzw. weiterer Sonderurlaub gewährt werden.

Weitere Hinweise:

Sonderurlaub nach § 22 Abs. 2 SUrlV bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts, der/die bis zum 9. April 2020 (einschließlich) in Anspruch genommen wurde, wird nicht auf



Wegen der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) mit Rundschreiben vom 16. März 2020 Regelungen für die Gewährung von Sonderurlaub sowie von Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung befristet bis zum 9. April 2020 getroffen (wir berichteten). Mit Schreiben vom 7. April 2020 hat das BMI nunmehr diese Regelungen aufgrund der jüngsten Entwicklungen, insbesondere der Einführung des § 56 Abs. 1 a Infektionsschutzgesetz (IfSG) entsprechend ergänzt.

Regelungen ab dem 10. April 2020 zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung der Betreuungseinrichtungen von Kindern und Schulen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung:

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) von bis zu 20 Ar-

den ab dem 10. April 2020 zu gewährenden Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung angerechnet.

Neben einer Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung besteht die Möglichkeit einer familienbedingten Teilzeit bzw. Beurlaubung ohne Besoldung gemäß § 92 Bundesbesoldungsgesetz (BBG).

Die zuvor genannten Regelungen gelten auch für die Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen. Das gesamte Rundschreiben mit weiteren Hinweisen kann auf der VBB-Homepage nachgelesen werden.

Darüber hinaus hat das Bundesministerium der Verteidigung am 9. April 2020 eine

statusübergreifende Handreichung zum Verfahren für Beschäftigte, die freigestellt sind und sich zur Dienst- und Arbeitsleistung bereithalten, herausgegeben.

Unter Bezugnahme auf das BMI, welches für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geregelt hat, dass „sollte die Dienststelle die Beschäftigten, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz nach Hause schicken (freistellen), behalten diese ihren Besoldungs- bzw. Vergütungsanspruch“, wird Folgendes klar gestellt:

Aus dem Gedanken des Schutzes und der Vorsorge können

Beschäftigte freigestellt werden. Hierzu gibt es keine ressortübergreifenden Vorgaben.

Die Entscheidung erfolgt dezentral und muss jeweils nach einer Güterabwägung zwischen Schutz und Vorsorge einerseits sowie dienstlichen Notwendigkeiten andererseits erfolgen.

Die Rechtsfolgen dieser Maßnahme sind jedoch einheitlich: Wenn der Dienstherr/Arbeitgeber Bund freiwillig auf eine angebotene Arbeitsleistung verzichtet, so behalten die Beschäftigten ihren Anspruch auf Besoldung/Gehalt. Insbesondere ist es in diesen Fällen rechtlich nicht zulässig, einen vorherigen Abbau von Zeitguthaben oder eine Urlaubsnahme zu ver-

langen. Unabhängig davon können die Beschäftigten selbst und freiwillig Urlaub oder Freizeitausgleich beantragen.

Die Beschäftigten befinden sich während der Freistellung nicht im Urlaub, sondern können jederzeit wieder zur Dienst-/Arbeitsaufnahme gebeten werden.

Die unmittelbaren Vorgesetzten sollten den engen Kontakt zu den sich bereithaltenden Beschäftigten aufrechterhalten und regelmäßig prüfen, ob und wie eine Wiedereinbindung in den Dienst- oder Arbeitsprozess erfolgen kann. Auf die Rückkehr von Beschäftigten, die einer medizinischen Risikogruppe angehören, sollte einstweilen gänzlich verzichtet werden. ■

Einheitlicher Arbeitsschutz gegen das Coronavirus

Bundesarbeitsminister Heil stellte am 16. April 2020 den Arbeitsschutzstandard COVID-19 vor.

Der Arbeitsschutzstandard COVID-19 stellt den betrieblichen Infektionsschutzstandard dar, der die notwendigen zusätzlichen Schutzmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor SARS-CoV-2 beschreibt. Dies soll den Menschen die notwendige Sicherheit geben, ihre Arbeit wieder aufzunehmen.

Der Arbeitsschutzstandard COVID-19 kann auf der VBB-Homepage abgerufen werden.

Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 16. April 2020:

Sicherheit und Gesundheitsschutz haben oberste Priorität, wenn es um Arbeit in Zeiten der Corona-Pandemie geht. Dem Arbeitsschutz kommt

dabei eine zentrale Rolle zu. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat dazu heute gemeinsam mit dem Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Dr. Stefan Hussy, den Arbeitsschutzstandard COVID 19 vorgestellt. Dieser formuliert konkrete Anforderungen an den Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Krise.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil:

„Wer in diesen besonderen Zeiten arbeitet, braucht auch besonderen Schutz. Wichtig ist, dass wir bundesweit klare und verbindliche Standards haben. Auf diese Standards können sich alle verlassen und an diese Standards müssen sich auch alle halten.“



Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung:

„Die Unfallversicherungsträger werden ihre Expertise einsetzen, um den allgemeinen Coronavirus-Arbeitsschutzstandard mit branchenspezifischen

Informationen und Beratungsangeboten zu konkretisieren und weiterzuentwickeln. Im Fokus stehen dabei vor allem die kleinen Betriebe, denn anders als Großbetriebe, die oft auf eigene Spezialisten zugreifen können, sind diese stärker auf unsere Hilfe angewiesen.“

Ein betrieblicher Infektionsschutzstandard, der die notwendigen zusätzlichen Schutzmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor SARS-CoV-2 beschreibt, soll den Menschen die notwendige Sicherheit geben, ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Das setzt ein hinreichendes Vertrauen in Wirksamkeit und Reichweite der laufenden Maßnahmen der Pandemiebekämpfung voraus. Die Wirtschaft soll schrittweise und ohne weitere Rückschläge zur Vorkrisen-Leistung zurückkehren. Ein hohes Maß an Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt schafft dafür die Voraussetzung. Die Bundesregierung empfiehlt daher einen neuen Arbeitsschutzstandard SARS-CoV-2 mit folgenden Eckpunkten:

1. Arbeitsschutz gilt weiter – und muss bei einem schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft zugleich um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 ergänzt werden!

Wenn sich wieder mehr Personen im öffentlichen Raum bewegen, steigt das Infektionsrisiko – und damit das Risiko steigender Infektionszahlen und Überlastung des Gesundheitswesens. Dazu ist ein hoher Arbeitsschutzstandard notwendig, der dynamisch an den Pandemieverlauf angepasst wird.

2. Sozialpartnerschaft nutzen, Arbeitsschutzexperten einbinden, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge ausweiten!

Eine gelebte Sozialpartnerschaft in den Betrieben hilft gerade jetzt, die notwendigen Schutzmaßnahmen wirksam im betrieblichen Alltag zu verankern. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und unterstützen bei der Unterweisung. Die Betriebe bieten ihren Beschäftigten zusätzliche freiwillige, ggf. telefonische, arbeitsmedizinische Vorsorge an.

3. Der Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 Metern wird universell auch bei der Arbeit eingehalten – in Gebäuden, im Freien und in Fahrzeugen!

In den Betrieben werden entsprechende Absperungen, Markierungen oder Zugangsregelungen umgesetzt. Wo dies nicht möglich ist, werden wirksame Alternativen ergriffen.

4. Abläufe werden so organisiert, dass die Beschäftigten möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben!

Schichtwechsel, Pausen oder Anwesenheiten im Büro werden durch geeignete organisatorische Maßnahmen entzerrt, Kontakte der Beschäftigten untereinander werden im Rahmen der Schichtplangestaltung auf ein Minimum reduziert.

5. Niemals krank zur Arbeit!

Personen mit erkennbaren Symptomen (auch leichtes Fie-

ber, Erkältungsanzeichen, Atemnot) verlassen den Arbeitsplatz bzw. bleiben zu Hause, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Hier sind auch die Beschäftigten gefragt, ihre gesundheitliche Situation vor Arbeitsbeginn zu prüfen, um ihre Kolleginnen und Kollegen nicht in Gefahr zu bringen.

6. Zusätzlichen Schutz bei unvermeidlichem direkten Kontakt sicherstellen!

Wo Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, werden vom Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und alle Personen mit Zugang zu diesen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung gestellt.

7. Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!

Waschgelegenheiten bzw. Desinfektionsspender werden vom Arbeitgeber bereitgestellt, um die erforderliche häufige Handhygiene am Ein-/Ausgang und in der Nähe der Arbeitsplätze zu ermöglichen. Kurze Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räumlichkeiten, Firmenfahrzeuge, Arbeitsmittel und sonstige Kontaktflächen verbessern den Infektionsschutz weiter. Auf die verbindliche Einhaltung einer „Nies-/Hustetikette“ bei der Arbeit wird besonders geachtet!

8. Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzen; Risikogruppen besonders schützen!

Viele bangen um ihre Gesundheit. Arbeitsmedizinische Vorsorge beim Betriebsarzt ermöglicht individuelle Beratung zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Auch Vorerkrankungen und Ängste können hier besprochen werden. Wird dem Arbeitgeber bekannt, dass eine Person einer Risikogruppe angehört, ergreift er die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen.

9. Betriebliche Beiträge zur Pandemievorsorge sicherstellen!

Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, erarbeiten Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge und kooperieren mit den örtlichen Gesundheitsbehörden, um weitere möglicherweise infizierte Personen zu identifizieren, zu informieren und ggf. auch isolieren zu können.

Beschäftigte werden angehalten, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.

10. Aktive Kommunikation rund um den Grundsatz „Gesundheit geht vor!“

Der Arbeitgeber unterstützt aktiv seine Beschäftigten. Führungskräfte stellen vor Ort klar, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität haben. Alle zusätzlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen und Hinweise werden verständlich erklärt und ggf. erprobt und eingeübt. ■

Beihilfe-Informationen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie möchten wir über weitere für die Beihilfe des Bundes relevant gewordene Punkte informieren:

1. Keine Beihilfefähigkeit von Aufwendung für Atemschutzmasken bzw. Mund-Nasen-Schutzmasken

Schutzmasken sind grundsätzlich nicht beihilfefähig. Als präventive Schutzvorkehrungen sind sie der privaten

Lebenssphäre zuzuordnen.

Ausnahme: Eine Anerkennung als Hilfsmittel ist nur im Einzelfall nach § 25 Abs. 5 Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) möglich, wenn sie etwa eine Krankenbehandlung unterstützen oder den Erfolg sichern sollen, so zum Beispiel bei Krebspatienten nach einer Chemo- oder Strahlentherapie. In diesem Fall ist immer eine vorherige ärztliche Verordnung notwendig.

2. Beihilfefähigkeit von Aufwendung für Antikörpertest auf SARS-CoV-2

Derzeit sind nur einzelpersonenbezogene ärztlich verordnete und durchgeführte Tests beihilfefähig. Die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für selbst beschaffte Test oder Massentest ohne vorherige personenbezogene medizinische Indikation scheidet aus.

3. Befristete Übernahme eines Zuschlags für Botendienst von Apotheken



§ 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arzneimittelversorgungsverordnung vom 20. April 2020 sieht einen befristeten Zuschlag in Höhe von 5 Euro für den Botendienst von Apotheken vor. Entsprechende Aufwendungen sind nach § 23 BBhV direkt beihilfefähig.

4. Corona-Hygienepauschale für Zahnärzte

Zahnärzte können analog Geb.-Nr. 3010 GOZ eine Pauschale für erhöhten Hygieneaufwand abrechnen. Entsprechende Aufwendungen sind beihilfefähig.

5. Beihilfefähigkeit von Aufwendung für Telefonkonsultationen/Telefonberatungen

Aufwendungen für telefonische ärztliche, zahnärztliche oder psychotherapeutische Beratung, die entsprechend der GOÄ oder GOZ abgerechnet werden, können vom 1. April bis 30. Juni 2020 als beihilfefähig anerkannt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Patienten/-innen den Ärzten, Zahnärzten oder Psychotherapeuten bekannt sind beziehungsweise ein persönlicher Arzt-Patienten-Kontakt bereits stattgefunden hat.

6. Beihilfefähigkeit von Aufwendung für Videosprechstunden

In der Zeit vom 1. April 2020 bis zum 30. Juni 2020 bedarf es für psychotherapeutische Leistungen vor der Behandlung keines unmittelbaren persönlichen Kontaktes zwischen Arzt und Patient.

7. Keine Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für computergestützte Therapieprogramme im Bereich der Psychotherapie

Aufwendungen für online gestützte Therapieprogramme als therapieersetzende Anwendungsform in der ambulanten Behandlung (Psychotherapie) sind nicht beihilfefähig.

Zu guter Letzt erlauben wir uns den Hinweis, dass sich hier weitere Änderungen aufgrund der sehr dynamischen Entwicklung der Maßnahmen und politischer Vorgaben ergeben können. Wir halten Sie auf dem Laufenden!

#WirSindVBB – für das Zivilpersonal der Bundeswehr! ■

Information für zivile Beschäftigte der Bundeswehr: Aktuelle Information zu Ausschreibungen von Dienstposten etc.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie kommt es derzeit auch im Bereich der zivilen Personalführung zu Beeinträchtigungen in nahezu allen Bereichen des Personalmanagements.

Es wurden möglichst flächendeckend mobile Arbeitsmöglichkeiten geschaffen, um in erster Linie die zeitgerechte Sicherstellung und Abwicklung aller zahlungsrelevanten Vorgänge das Zivilpersonal betreffend und alle Personalbewegungen, die in der Lage „COVID-19“ in und für die Bundeswehr notwendig sind, gewährleisten zu können. Darüber hinaus werden vorrangig vor anderen Aufga-

ben folgende Bereiche bearbeitet:

- > Bearbeitung von Einstellungsverfahren (u. a. auch die Durchführung von Dienstpostenausschreibungen – sowohl intern als auch öffentlich),
- > Durchführung von Regelbeförderungen und Ernennungen zur Beamtin/zum Beamten auf Lebenszeit,
- > Sicherstellung der Umsetzung von tariflichen Ansprüchen,

- > Sicherstellung der Bescheidung unaufschiebbarer Anträge,
- > Sicherstellung der Bearbeitung sonstiger unaufschiebbarer Vorgänge.

Weitere Aufgaben können derzeit nur im Rahmen überschie-

ßender Kapazitäten wahrgenommen werden.

Die internen Ausschreibungen werden wie gewohnt im Intranet unter Nutzung des Ausschreibungsportals E-Recruiting veröffentlicht. Aufgrund der angewiesenen Maßnahmen zum Schutz vor einer Infektion mit dem Coronavirus kommt es hier jedoch zu Einschränkungen. Die Ausschreibungsfrist für während der Lage COVID-19 veröffentlichte interne Dienstpostenausschreibungen wurde daher grundsätzlich auf acht Wochen verlängert. ■

