

Das Steuer- und Grollblatt

Magazin der Deutschen
Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin

Ausgabe 8
Jahrgang 2021

Themen:

- Aktualisierter Entwurf der VV-Inklusion
- DSTG Jugend Berlin im Gespräch mit dem Berliner JU-Vorsitzenden Alexander Meyer
- Versicherungsschutz im Homeoffice



Gespräch mit der neuen
Abteilungsleiterin III - Frau Klose



DSTG

Deutsche Steuer-Gewerkschaft

Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung



50 Euro sind Ihnen sicher!



Wir checken Ihre Versicherungen

Wir meinen, dass Sie bei einem Wechsel von mindestens drei Versicherungen – z.B. Ihrer Hausrat-, Haftpflicht- und Unfallversicherung – zur HUK-COBURG mindestens 50 Euro im Jahr sparen.

Sollte die HUK-COBURG nicht günstiger sein, erhalten Sie einen 50-Euro-Amazon.de-Gutschein – als Dankeschön, dass Sie verglichen haben.

Kommen Sie vorbei – wir freuen uns auf Sie!

Mehr Informationen und Teilnahmebedingungen finden Sie unter [HUK.de/check](https://www.huk.de/check)

Kundendienstbüro

Bastian Robert Nischan

Versicherungsfachmann

Tel. 030 49915510

bastianrobert.nischan@HUKvm.de

Tauernallee 44

12107 Berlin

Mariendorf

[HUK.de/vm/bastianrobert.nischan](https://www.huk.de/vm/bastianrobert.nischan)

Mo. – Fr. 9.00 – 13.00 Uhr

Mo. – Di. 14.00 – 18.00 Uhr

Do. 14.00 – 18.00 Uhr

sowie nach Vereinbarung



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

zunächst einmal die herzlichsten Glückwünsche an alle Anwärterinnen und Anwärter, die die Laufbahnprüfung bestanden haben und uns künftig in den Finanzämtern personell verstärken werden.



Weiterhin begrüßen wir alle neu eingestellten Anwärterinnen und Anwärter in unserer Mitte, denn ausnahmslos alle werden dringend gebraucht. Angesichts der Vielzahl der derzeit freien Stellen, der künftig noch zu besetzenden neu angemeldeten Stellen und den Folgen des demografischen Wandels wird die Ausbildung in den Finanzämtern von nun an in der Prioritätenliste an erster Stelle stehen müssen.

Aber – die Ausbildung, zudem in Pandemiezeiten wird sowohl an Auszubildende als auch an Ausbilder neue und große Anforderungen stellen. Inwieweit auch künftig in der Theorie wieder durchgehend Präsenzunterricht möglich sein wird und die praktische Ausbildung auf den Ausbildungsplätzen wieder Auge in Auge von Ausbilder/in zu Anwärter/in machbar ist, lässt sich derzeit nur schwer prognostizieren.

Vieles muss daher auf den Prüfstand gestellt werden, ob alles wie gehabt in diesen Zeiten in der Ausbildung noch angesagt sein kann. Eine verbesserte technische Ausstattung auf den Ausbildungsplätzen und der dort zu betreuenden Auszubildenden wäre ein Weg. Auf diesen Weg schwenkt die Senatsverwaltung für Finanzen gerade ein und ist im Begriff den Ausstattungsrückstand gegenüber den anderen Bundesländern aufzuholen. Geplant ist, jedes Finanzamt für den Ausbildungsbereich mit zwölf Notebooks und einem Smartboard auszustatten. Sinnvoll wäre - neben dieser verbesserten technischen Ausstattung - auch gute und ausreichende Schulungsmaßnahmen in der Nutzung dieser neuen Medien sowohl der Ausbilder als

auch der Auszubildenden anzubieten und durchzuführen.

Die Ausbilder/innen in den Finanzämtern sind bei steigenden Ausbildungszahlen und den erschwerten Ausbildungsbedingungen in Pandemiezeiten am Limit ihrer Leistungsfähigkeit oder gar schon darüber hinaus. Erfreulicherweise haben die Ausbilder/innen von unserer neuen Abteilungsleiterin durch einen offenen Brief im AIS bereits Wertschätzung erfahren. Neben der verbalen Wertschätzung könnte aber auch durchaus darüber nachgedacht werden, ob die Zahlung von Leistungsprämien oder –zulagen hierfür ein noch besseres und angemesseneres Mittel wäre.

Das Abfeiern der guten Arbeitsleistung der Ausbilder/innen ist das Eine, eine angemessene Entlohnung in Form einer „harten Währung“ durch Leistungsprämien und Leistungszulagen das Andere.

Wir – die Deutsche Steuer-Gewerkschaft – werden auch in Zukunft an der Seite aller Beschäftigten sein, auf Missstände hinweisen und auf eine Verbesserung der Wertschätzungskultur dringen.

Mit kollegialen Grüßen

Impressum:

Herausgeber: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG) Landesverband Berlin, Kluckstr. 8, 10785 Berlin

Tel.: 030-21473040

Fax.: 030-21473041

Internet: www.dstg-berlin.de

E-Mail: info@dstg-berlin.de

V.i.S.d.P.: Detlef Dames

Redaktion: Detlef Dames, Rolf Herrmann, Gabriela Kluge, Sandra Kothe, Christa Röglin, Rainer Schröder, Oliver Thiess, Marita Bartelt, Sandra Heisig

Fotos: Archiv der DSTG Berlin

Anzeigenverwaltung: Oliver Thiess

Druck: eXtremdruck, Rödenauen 18, 96465 Neustadt b.Coburg

Auflage: 7.500 Exemplare – kostenlose Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung

Erscheinungsweise: 10x jährlich

Nachdruck, Vervielfältigung oder Verbreitung nach Genehmigung unter Quellenangabe und Übersendung eines Belegexemplars. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen die Meinung der Verfasserin/des Verfassers dar, die mit der Meinung der DSTG Berlin nicht übereinstimmen muss.

DSTG im Gespräch mit der neuen Abteilungsleiterin III Frau Klose

In einer sehr angenehmen Atmosphäre trafen sich am 12.08.2021 die stellvertretende Landesvorsitzende Sandra Heisig, der Landesvorsitzende der DSTG Detlef Dames und die neue Abteilungsleiterin der Abteilung III der Senatsverwaltung für Finanzen, Frau Klose, zu einem ausführlichen Gespräch.



v.l.n.r.: Sandra Heisig, Frau Klose, Detlef Dames

Einen breiten Raum nahm dabei die besorgniserregende Personalsituation in den Finanzämtern ein. Derzeit sind schon 387 Stellen unbesetzt, der demografische Wandel erst am Anfang, und die Personalbedarfsberechnung ergibt einen zusätzlichen Stellenbedarf von 676 Vollzeitäquivalenten. Derzeit – so Frau Klose – werden aber nur 200 Stellen zusätzlich angemeldet, da die Besetzung der schon freien Stellen und der nun zusätzlich angemeldeten Stellen, selbst mit einer Steigerung der Ausbildungszahlen (mittlerer Dienst von 180 auf 210 und gehobener Dienst von 210 auf 270), sehr ambitioniert erscheint. Mehr Auszubildende könne im Übrigen auch die Ausbildungseinrichtung in Königs Wusterhausen nicht verkraften. Rückmeldungen aus den Finanzämtern die darauf hinweisen, dass die Ausbildungskapazitäten in der Praxis ausgeschöpft sind, lassen vernünftigerweise keine weitere Erhöhung der Ausbildungszahlen zu. Auch künftig wolle die Senatsverwaltung für Finanzen nur so viele weitere Stellen im Haushalt anmelden, wie realistischerweise auch zeitnah besetzt

werden können.

Derzeit können in den Finanzämtern 387 Stellen und dabei vorwiegend Bp-Stellen nicht besetzt werden. Als Kernproblem wird das Finanzamt Neukölln - mit der Sonderzuständigkeit für die Onlinehändler und einem hohen Personalbedarf – ausgemacht, das eine große Anzahl von Laufbahnbewerbungen absaugt und damit den anderen Finanzämtern keine ausreichende Zahl bei der Verteilung mehr zur Verfügung steht.

Das Problem „FA Neukölln“ ist aber nicht so ohne Weiteres im Land Berlin lösbar, sondern bedarf einer bundesweiten Betrachtung. Es erschließt sich einem neutralen Beobachter nicht unmittelbar, warum ein so kleines Bundesland wie Berlin eine so arbeits- und personalintensive Aufgabe wie die chinesischen Onlinehändler zentral für Deutschland übernehmen soll. Größere Bundesländer sind dafür viel eher prädestiniert. So ist aktuell im Rahmen einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe eine Änderung der Zuständigkeitsverordnung angestoßen und zur Entscheidung an das BMF weitergegeben worden. Mit einer zeitnahen Entscheidung ist jedoch nicht zu rechnen, sodass die Unterstützungsleistungen für das Finanzamt Neukölln durch die übrigen Finanzämter noch mindestens 1 Jahr weiterlaufen werden.

Im Rahmen einer Fachgeschäftsprüfung sollen im Herbst die Arbeitsabläufe im Finanzamt Neukölln hinsichtlich der Bearbeitung im Zusammenhang mit den Onlinehändlern geprüft werden, um den Personalbedarf für diese Aufgaben genau zu beziffern. Sicher ist schon jetzt, so Frau Klose, dass insbesondere aus organisatorischen Gründen die Schaffung eines zweiten Finanzamts Neukölln notwendig erscheint. Klar ist auch, dass ein zweites Finanzamt Neukölln auch im Bezirk Neukölln seinen Standort haben wird. Die Zahl der Beschäftigten wird abhängig von der Organisationsuntersuchung sein. Ein Problem ist noch nicht gelöst: Im Konsensverfahren wurden in der Vergangenheit Finanzämter unproblematisch zusammengelegt. Aus einem Finanzamt aber zwei zu machen ist für Konsens

Neuland.

Derzeit kann auch noch nicht vorausgesagt werden, über welchen Zeitraum (4 Jahre oder länger?) es das zweite Finanzamt Neukölln geben wird.

Frau Klose sieht in der hohen Bereitschaft der Beschäftigten zur Arbeit im Homeoffice eine Chance, mobiles Arbeiten neu zu gestalten und sowohl im Finanzamt als auch im häuslichen Bereich die Technik und Ausstattung modern und den Bedürf-

nissen insbesondere der jüngeren Generation anzupassen. Die Gewerkschaftsvertreter der DSTG würden diesen lobenswerten Ansatz sehr gerne konstruktiv begleiten, ohne aber auf die Vorgaben des Arbeitsschutzes und der Arbeitsplatzergonomie, die es vom Arbeitgeber/Dienstherrn einzuhalten gilt, zu verzichten.

Im nächsten Haushalt sollen weitere 75 Beschäftigungspositionen für die Einstellung von sogenannten „Quereinsteigern“ als Angestellte geschaffen werden, um der Grundsteuerproblematik in den Bewertungsstellen Herr zu werden. Welche weitere Einsatzbereiche für „Quereinsteiger“ in den Finanzämtern noch möglich sind, soll mit einer Umfrage der Senatsverwaltung für Finanzen bei den Amtsleitern/innen ermittelt werden. Wenn alle Vorschläge vorliegen, wird eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Gremien und der Gewerkschaften diese auf Machbarkeit auswerten. Die DSTG-Vertreter haben ausdrücklich die Bereitschaft zur Mitarbeit in der Arbeitsgruppe erklärt.

Von den DSTG-Vertretern wurde eine wünschenswerte Änderung der Laufbahnverordnung für die Beamtinnen und Beamten angesprochen. Die Anhebung des Eingangsamtes im mittleren Dienst von A 6 auf A 7 ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die Begründung mit der dieser Schritt vollzogen wurde - dass durch das Risikomanagement die einfachen Fälle durch den Computer erledigt werden und daher nur die schwierigen Fälle von den Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes bearbeitet werden müssen - ist richtig; gilt aber auch für den gehobenen und höheren Dienst. Die Anhebung **aller** Eingangsamter ist daher überfällig. Nach Anhebung aller Eingangsamter wäre es für die Systematik nur logisch, auch alle Endämter anzuheben. Auch um sicherzustellen, dass die Anzahl der Beförderungsmöglichkeiten pro Laufbahn erhalten bleibt.

Es sollte nach den Vorstellungen der DSTG auch die Möglichkeit der Laufbahndurchlässigkeit erhöht werden, beispielsweise durch Einführung eines Verwendungsaufstiegs. Hier könnte unter der Voraussetzung einer langjährigen dienstlichen Erfahrung einerseits auf einen Aufstiegslehrgang verzichtet werden und andererseits eine Beförderungsmöglichkeit in der nächsthöheren Laufbahn nur bis ins zweite Beförderungsamte zugelassen werden.

Auch eine Laufbahnverordnung wie in Bayern wäre denkbar, in der die Aufstiegslehrgänge durch die Wahrnehmung modularer Fortbildungen ersetzt werden.

Mit der Abteilungsleiterin Frau Klose wurde vereinbart, dass ihr von der Deutschen Steuer-Gewerkschaft entsprechende Vorschläge - zwecks konkreter Befassung damit - unterbreitet werden.

Sowohl Frau Klose als auch die DSTG-Vertreter sind an einem regelmäßigen Gedanken- und Informationsaustausch interessiert und vereinbarten daher, derartige Gespräche einmal im Quartal durchzuführen.

Aktualisierter Entwurf der VV Inklusion DSTG Berlin nimmt erneut Stellung

Die bisherigen Verwaltungsvorschriften über die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten oder von Behinderung bedrohten Menschen in der Berliner Verwaltung (VV Integration behinderter Menschen) galt vom 01.10.2006 bis zum 30.09.2011. Sie ist bis heute weiterhin anzuwenden. Seit 2009 gilt in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Mit dem am 23.12.2016 erlassenen Bundesteilhabegesetz werden die Prinzipien der UN-BRK: der Schutz vor Benachteiligung und die „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“, in deutsches Recht umgesetzt. Die VV Inklusion behinderter Menschen soll dies nun für die Berliner Verwaltung konkretisieren.

Für die Belange von behinderten Menschen in der DSTG Berlin ist die AG „Menschen mit Behinderung“ zuständig. Der Vorsitzende der AG, Steffen Pohl, hat nun erneut Stellung zum aktuellen umfangreichen Entwurf der Verwaltungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Berliner Verwaltung (VV Inklusion behinderter Menschen) in der Fassung vom 17.05.2021 Stellung genommen.



Steffen Pohl - Vorsitzender der AG Menschen mit Behinderung

Aktueller Entwurf berücksichtigt viele Änderungsvorschläge der AG

Bereits am 16.11.2020 hatte Pohl zum damaligen Entwurf der VV Inklusion Stellung genommen und konnte sich mit zahlreichen Ideen, Wünschen und Änderungen durchsetzen. So sieht der Entwurf nun vor, dass unmittelbar vorgesetzte Personen der oder dem schwerbehinderten Beschäftigten mindestens einmal im Jahr ein Gespräch über die Möglichkeiten ihres oder seines beruflichen Fortkommens anzubieten haben. Auch kann der Dienstherr bei extremen Wetterlagen nun neben der Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge auch Erleichterungen im Rahmen der gleitenden bzw. flexiblen Arbeitszeit gewähren. Bei der Einleitung eines Verfahrens zur Zuruhesetzung ist die Schwerbehindertenvertretung nun unverzüglich und umfassend zu unterrichten und anzuhören. Der Aufgabenbereich der Schwerbehindertenvertretung wurde erweitert. So soll sie nun beispielsweise darüber wachen, dass die zugunsten Schwerbehinderter erlassenen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden und der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt.

Trotz dieser Erfolge – Entwurf der VV Inklusion bietet noch Kritikpunkte

So sieht der Entwurf keine Sensibilisierung auf mögliche Konflikte bei der Verlagerung von Arbeitgebervorgängen (Shared Services) bzw. Mehrfachzuständigkeiten (Schule/Abordnung) vor und bietet dahingehend keine Lösungsregelungen. In der Finanzverwaltung wurden z.B. viele Aufgaben von der Senatsverwaltung für Finanzen auf die Finanzämter übertragen. Manche Aufgaben hat sich die Senatsverwaltung für Finanzen vorbehalten. Bei Prüfungen der Dienstfähigkeit, bei Stellenausschreibungen kommt es immer wieder vor, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht unverzüglich und umfassend unterrichtet und vor einer Entscheidung angehört wird.

Zudem wurden die Regelungen bei extremer Wetterlage nicht hinsichtlich weiterer Umwelteinflüsse (z.B. Baulärm) weiterentwickelt. Die VV Inklusion enthält keine Regelungen, wie mit anderen Einflüssen, welche Menschen mit Behinderungen besondere Erschwernisse verursachen können, wie z.B. Lärm, Vibrationen, Unzugänglichkeit aufgrund von

Baumaßnahmen, umzugehen ist. Wünschenswert ist, wenn neben Dienstbefreiung und Zeitausgleich auch mildere Mittel, wie Getränke und Ventilatoren bei Hitze oder kurzfristig ein anderes Arbeitszimmer, genannt werden.

Dem Entwurf fehlen Lösungen für den Konflikt bei Beurteilungen zwischen Quantität und Qualität. Mit der Unterscheidung in qualitative und quantitative Minderleistungen wird die ganzheitliche Betrachtung des schwerbehinderten Menschen aufgegeben. Es führt zu zwei Klassen. Beispiel: Trifft einer eine fachlich richtige Entscheidung, die aber aufgrund von z.B. Schreibfehlern einer Überarbeitung bedarf, so erbringt er eine vorwerfbare qualitative Minderleistung. Erkennt er die Fehler selbst und wendet viel Zeit zur Korrektur auf, wird ihm die dann nur quantitative Minderleistung nicht zum Nachteil angerechnet. Die VV Inklusion berücksichtigt hier nicht den Stand der Rechtsprechung. Es ist nicht ausreichend, lediglich durch Ankreuzen zu vermerken, dass der zu beurteilende Mensch schwerbehindert ist. Im Fließtext muss ausgeführt werden, dass sich mit der Schwerbehinderung auseinandergesetzt wurde. Manche Gerichte verlangen mittlerweile Ausführungen, wie sich mit der Schwerbehinderteneigenschaft auseinandergesetzt wurde, welche Maßnahmen zur Teilhabe getroffen wurden und wie etwaige Minderleistungen in der Beurteilung kompensiert wurden.

Der Entwurf der VV Inklusion sieht außerdem keine Pflicht vor, dass BEM-Listen zur Verfügung gestellt werden. Lt. Beschluss des BVerwG vom 04.09.2012, 6 P 7.11, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens halbjährlich den Personalrat zu informieren, wem ein BEM-Verfahren angeboten wurde. Dies sollte hier analog für die Schwerbehindertenvertretung eindeutig geregelt werden. Der Vorsitzende moniert zudem die fehlende Weiterentwicklung der Freistellungsregelungen für Schwerbehindertenvertrauenspersonen, die für weniger als 100 Behinderte zuständig sind.

Der HPR hat dem vorliegenden Entwurf der VV Inklusion nun nicht zugestimmt. Er kritisiert u.A. die nicht rechtskonforme Umsetzung aktueller Rechtsprechung im Entwurf. Die DSTG Berlin wird über den Fortgang der VV Inklusion berichten.

Gespräche unter jungen Beschäftigten: DSTG Jugend Berlin trifft sich mit dem Vorsitzenden der JU Berlin Alexander Meyer

Erst im Mai wurde Alexander Meyer zum neuen Landesjugendvorsitzenden der Jungen Union Berlin gewählt. Bereits Ende Juli hat er sich Zeit genommen und ist unserer Einladung zu einem Kennenlerngespräch gefolgt.

Alexander Meyer ist Beamter beim Zoll und ein Gewerkschaftsmitglied der dbb-Familie. Interessiert verfolgte er unsere Ausführungen und machte sich eine Menge Notizen.



Inhaltlich wurde viel Zeit für den Austausch über die Ausbildung verwendet. Da sich die fachtheoretische Ausbildung in der Zoll- und Finanzverwaltung sehr ähneln, konnte er viele Anmerkungen und Probleme nachvollziehen. Auch in der Zollverwaltung war der Umstieg zur digitalen Lehre während der Pandemie nicht immer einfach. Überrascht nahm Alexander Meyer jedoch zur Kenntnis, dass die Anwärterinnen und Anwärter in der Berliner Finanzverwaltung bis heute keine flächendeckende technische Ausstattung erhalten haben. In der Zollverwaltung sei eine Ausstattung mit iPads zur Verfolgung des online-Unterrichts via Skype erfolgt.

Die Zollverwaltung hat mehrere Ausbildungsorte über das gesamte Bundesgebiet verteilt. In allen Bildungsstandorten herrschen jedoch nahezu die gleichen Voraussetzungen für die Anwärterinnen und Anwärter. Schon allein wegen der Ungleichbehandlung der Anwärterinnen und Anwärter der Finanzverwaltung aus den verschiedenen Bundesländern mit Ausbildungsstandort Königs Wusterhausen verstand Alexander Meyer unser Bestreben die Ausbildung zurück nach Berlin zu holen. Außerdem tauschte sich die DSTG Jugend Berlin mit Alexander Meyer über die Anhebung der Einstiegs- und Endämter aus. Während in Berlin die

Anhebung des Einstiegsamtes von A6 auf A7 im mittleren Dienst im letzten Jahr erfolgt ist, wurden weder das Endamt noch das Einstiegsamt des gehobenen Dienstes oder des höheren Dienstes angepasst. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten halten sich weiterhin in Grenzen. Zwar kann man sich in der Berliner Finanzverwaltung nun mit A7 und Erhalt der Verbeamtung auf Lebenszeit direkt auf den Regelaufstieg bewerben, ob dies jedoch auch so angenommen wird bleibt abzuwarten. Derzeit ist spürbar, dass sich viele Absolventinnen und Absolventen des mittleren Dienstes im Anschluss auf einen Studienplatz im gehobenen Dienst bewerben um eine Aufstiegsmöglichkeit zu erhalten. Für Beschäftigte, die nicht in den Aufstieg gehen wollen, ist allerdings nach 2 Beförderungen „Schluss“. In der Zollverwaltung gäbe es gute Aufstiegsmöglichkeiten für die Laufbahngruppe 1., 2. Einstiegsamt (ehem. mD). Für die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gD) jedoch nicht. Beide Seiten waren sich einig: In der Verwaltung müssen endlich wieder Anreize für junge Menschen geschaffen werden, um die Attraktivität als Arbeitgeber / Dienstherr zu steigern. Dazu gehören z.B die Laufbahndurchlässigkeit und Leistungsprämien.

Neben den üblichen Themen, wie z.B. Personalmangel und Digitalisierung, die in der Verwaltung wahrscheinlich überall als Baustelle betrachtet werden, interessierte sich Alexander Meyer insbesondere auch für das Thema Eigensicherung der Beamt*Innen. Hier sieht die DSTG Jugend Berlin teilweise großes Handlungspotenzial. In der Berliner Finanzverwaltung gibt es kaum Eigensicherungskonzepte, wie z.B. Verteidigungskurse, Schutzwesten, Reizstoffsprühgeräte, dienstliche Telefone. Gerade Vollzieherinnen und Vollzieher sowie Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfer verlassen die Ämter oft ohne weiteren Schutz. Auch die Beschäftigten des Innendienstes sind durch die offenen Türen der Ämter (vor der Covid19-Pandemie) nicht ausreichend geschützt. Diesen Zustand bemängelte Alexander Meyer.

Alles in allem ist die DSTG Jugend Berlin im Gespräch mit dem Vorsitzenden der Jungen Union Berlin auf ein offenes Ohr gestoßen. Alexander Meyer versprach einige Themenkomplexe mit in seine Fraktion zu nehmen. Grundlage dafür bietet ein gemeinsam erarbeitetes Positionspapier. Beide Gesprächsparteien signalisierten auch künftig gesprächsbereit zu sein.

Versicherungsschutz bei Tätigkeiten im Homeoffice

Mit Entscheidung vom 30. Januar 2020 (Az.: B 2 U 19/18 R) hat das Bundessozialgericht entschieden, dass Homeoffice-Beschäftigte, die ihr Kind zum Kindergarten bringen und auf dem Weg einen Unfall erleiden, nicht dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz unterliegen.

Nach dem zum Zeitpunkt der Entscheidung gültigen Gesetz war grundsätzlich nur der unmittelbare Arbeitsweg bei Unfällen versichert. Nach der ständigen Rechtsprechung beginnt der, sobald das eigene Zuhause verlassen wird, um direkt zur Arbeit zu gelangen („Außentürprinzip“). 1971 hatte der Gesetzgeber jedoch eine Ausnahme festgelegt. Danach standen Beschäftigte auch dann unter dem gesetzlichen Unfallschutz, wenn sie einen Umweg machten, um ihr Kind in den Kindergarten oder eine andere Betreuungsstelle zu bringen. Dies, so die klagende Krankenkasse, müsse auch für Homeoffice-Beschäftigte für den Weg zum Kindergarten gelten.

Das Bundessozialgericht entschied aber, dass der o.g. Sachverhalt unter keinem denkbaren Gesichtspunkt ein versicherter Arbeitsunfall gewesen sei. Der Unfall sei zunächst nicht auf einem versicherten Betriebsweg geschehen, weil das Verbringen des Kindes in den Kindergarten weder in Ausübung der versicherten Tätigkeit erfolgte, noch dem Beschäftigungsunternehmen diene. Ebenso wenig habe es sich um einen versicherten Wegeunfall i.S. d. § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII gehandelt, der zunächst begriffsnotwendigerweise voraussetze, dass der Ort des privaten Aufenthaltes und der versicherten Tätigkeit, zwischen denen der Weg zurückgelegt wird, räumlich auseinanderfallen. Dies sei bei der Tätigkeit im Homeoffice naturgemäß nicht der Fall.

Auch die Regelung des § 8 Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe a) SGB VII aus dem Jahr 1971 sei abschließend, so das Gericht und umfasse nicht den Weg vom Homeoffice zum Kindergarten und zurück. Vielmehr setze die Regelung ein Abweichen von einem versicherten Weg voraus, zu dem Zweck, sein Kind in fremde Obhut zu geben. Ein versicherter Weg sei aber im vorliegenden Fall nicht gegeben. Das Gericht wies zugleich ausdrücklich darauf hin, dass eine Erweiterung des Versicherungsschutzes

dem sozialpolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers obliege.

Der dbb beamtenbund und tarifunion forderte seit langem, die Schutznorm im Recht der gesetzlichen Unfallversicherung zu erweitern und damit den Entwicklungen des Berufslebens gerecht zu werden und den tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen. Der Gesetzgeber – so die Forderung des dbb – muss dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten und von ihrem häuslichen Arbeitsplatz aus Kinder zum Kindergarten bringen oder von dort abholen, unfallversichert sind. Die Interessenlage von Beschäftigten mit auswärtigem Arbeitsplatz und solchen mit Homeoffice ist diesbezüglich auch vergleichbar. Soweit für ein Kind des Beschäftigten ein Betreuungsbedarf besteht, um die berufliche Tätigkeit zu ermöglichen, besteht gleichermaßen ein betriebliches Interesse des Arbeitgebers an der Unterbringung des Kindes und somit ein Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit.

Die nachhaltige Lobbyarbeit des dbb beamtenbundes und tarifunion führte zu einer entsprechenden Änderung des § 8 Abs. 1 SGB VII vom 18.06.2021 und der Einfügung eines neuen Absatzes 2 Buchstabe a) im SGB VII.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz (BGBI 2021 I S. 1762, 1765) enthält eine Anpassung des § 8 SGB VII, die im Wege eines sog. Omnibusverfahrens Aufnahme in das Gesetz gefunden hat (s. Art. 5 Betriebsräte-modernisierungsgesetz). Anders als bislang beschränkt sich der Unfallschutz bei der Heimarbeit nun nicht mehr nur auf sog. Betriebswege, etwa zum Drucker in einem anderen Raum, sondern wird auf Wege im eigenen Haushalt zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang ausgeweitet. Darüber hinaus wird er bei Homeoffice-Tätigkeit auch auf Wege ausgedehnt, die die Beschäftigten zur Betreuung ihrer Kinder außer Haus zurücklegen.

Was lange währt wird endlich gut und schließt somit eine bislang vorhandene Gerechtigkeitslücke.