

7/8

BBW *Magazin*

Juli/August 2021 ■ 73. Jahrgang



Monatszeitschrift
BBW –
Beamtenbund
Tarifunion

Auf der Suche nach Verbündeten

Die ersten Schritte sind getan

Seite 4 <

BBW-Chef:
In nächster Zeit
wird uns die Arbeit
nicht ausgehen



Der BBW: Einer für alle.

Was ist der BBW?

Im BBW sind 50 Gewerkschaften und Verbände des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors unter einem Dach vereint. Der BBW ist parteipolitisch unabhängig und hat mehr als 140.000 Mitglieder.

Wen vertritt der BBW?

Der BBW ist die gewerkschaftliche Interessenvertretung für Beamtinnen und Beamte im Landesdienst und in der Kommunalverwaltung Baden-Württemberg. Gemeinsam mit seinen Fachgewerkschaften vertritt der BBW aber auch Tarifbeschäftigte.

Was macht der BBW?

Der BBW setzt sich gezielt für die Rechte und Interessen von Beamten, Versorgungsempfängern und Tarifbeschäftigten ein – zum Beispiel dafür, dass alle gleichermaßen an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung teilhaben. Deshalb stehen wir im ständigen Dialog mit der Landesregierung und sind in Politik und Öffentlichkeit präsent.

Welche Ziele verfolgt der BBW?

Ein wichtiges Ziel des BBW ist, die öffentliche Verwaltung für eine moderne Gesellschaft zukunftssicher zu machen. Voraussetzungen dafür sind unter anderem eine leistungsstarke Verwaltung, ein modernes Dienstrecht, der Erhalt der Tarifautonomie und des Flächentarifvertrags, eine leistungsbezogene Verwaltung, flexible Arbeitszeitmodelle sowie ein funktionierendes Gesundheitsmanagement.



BBW
Beamtenbund
Tarifunion

Am Hohengere 12 · 70188 Stuttgart
Telefon 0711/16876-0 · E-Mail bbw@bbw.dbb.de

Mehr Informationen: www.bbw.dbb.de

> Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die verheerende Unwetterkatastrophe im Westen Deutschlands sorgt in diesen Wochen nicht nur für Betroffenheit, sondern bundesweit auch für eine Welle der Hilfsbereitschaft. Auch in Bayern und Baden-Württemberg hat Starkregen Opfer gefordert und für immensen Schaden gesorgt. Doch das Ausmaß ist überschaubar im Vergleich zu dem, was in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen geschah. Nicht überschaubar sind hingegen die Kosten, die infolge der vielen Unwetterschäden auf den Bund und die Länder zukommen.

Beim laufenden Haushalt des Landes Baden-Württemberg sieht das anders aus. Nach den 13,5 Milliarden Euro Neuschulden im Vorjahr wurden im Nachtragshaushalt, den der Landtag am 21. Juli mit den Stimmen der Grünen und der CDU verabschiedet hat, zusätzliche 1,2 Milliarden Euro an Schulden neu aufgenommen beziehungsweise die Ermächtigung zur Aufnahme von Krediten in dieser Höhe eingeholt, die zur Risikovorsorge notwendig seien. Dafür war es notwendig, die Schuldenbremse auszuhebeln, was nur erreicht werden konnte, indem die Corona-Pandemie noch einmal als Naturkatastrophe eingestuft worden ist.

Von den 13,5 Milliarden Euro Neuschulden aus 2020 wurden nach Angaben des Finanzministeriums bislang lediglich 7,5 Milliarden Euro verwendet beziehungsweise abgerufen. Nach Adam Riese sollten demnach derzeit noch 6 Milliarden Euro übrig sein, Geld, über das die Presse spekuliert, es könnte möglicherweise für eine andere Verwendung vorgesehen sein. Der Eindruck der Opposition, dass sich die Landesregie-

zung hier unter dem Deckmantel der Naturkatastrophe „Corona“ pauschal für die Zukunft mit Geld versorgen möchte, ist deshalb durchaus nachvollziehbar. Auch der Landesrechnungshof moniert den Nachtragshaushalt als verfassungsrechtlich problematisch.

Auch als Bürger wird man den Eindruck nicht los, dass sich die Landesregierung die Aushebelung der Schuldenbremse zu Nutzen macht, um sich ein Finanzpolster für die Zukunft anzulegen.

Aus Sicht des BBW wäre es falsch gewesen, gegen die coronabedingte Finanzkrise anzusporen. Ein noch größerer Fehler aber wäre gewesen, hätte die Landesregierung den Fehler aus 2012 wiederholt und ein Sparprogramm aufgelegt, das einzig und allein die Beamtenschaft im Land getroffen hätte. Die Klagen, die der BBW in Zusammenhang mit solchen Sparmaßnahmen geführt hat, und die daraus resultierenden höchsttrichterlichen Rechtsprechungen waren und sind wegweisend. Für den BBW als Interessenvertreter der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Aussagen, wie die von dem CDU-Abgeordneten Tobias Wald, umso wichtiger. Wald hat in der Schwäbischen Zeitung unmissverständlich klargestellt, dass Kommunen und Beamte von Sparmaßnahmen verschont werden sollen. Wir begrüßen dieses mutige und klare Statement und auch seine Aussage, dass lieb gewonnene Förderprogramme auf den Prüfstand gestellt werden müssen. Nur wenige Tage später verkündete auch Ministerpräsident Kretschmann, dass man für den Haushalt 2022 keine Einschnitte bei der Beamtenschaft vorgesehen habe. Es freut uns natürlich, wenn sich auch unser Ministerpräsident so eindeutig für die Beamtenschaft positioniert, auch wenn die Gültigkeit seiner Aussage bis Ende 2022 begrenzt ist. Allerdings hat Kretschmann auch gesagt, dass die Ministerien einen Konsolidierungsbeitrag in Höhe von 250 Millionen Euro leisten müssen. Hier werden wir aufpassen, dass nicht über diese Konsolidierungsmaßnahmen die Vorgabe des Ministerpräsidenten ausgehebelt wird.

Die Einkommensrunde der Länder steht bevor. Der Sachverständigenrat der Bun-



desregierung kam am 17. März zu dem Schluss, dass für das laufende Jahr 2021 mit einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts von 3,1 Prozent zu rechnen ist und für 2022 dann mit 4 Prozent. Etwa 2 Prozent ist das anvisierte Ziel der Europäischen Zentralbank (EZB) was die Inflationshöhe 2021 angeht. Diese Inflationsprognose erscheint realistisch angesichts der Beendigung der temporären Mehrwertsteuersenkung zum 1. Januar 2021 und der durch die CO₂-Besteuerung stark gestiegenen Preise für Sprit, Heizöl und Erdgas. Der Sachverständigenrat geht sogar von einer Inflation 2021 von etwas mehr als 2 Prozent für Deutschland aus. Gemäß dem Statistischen Bundesamt ist die Inflation im Mai 2021 hingegen sogar auf 2,5 Prozent beziehungsweise 2,3 Prozent im Juni 2021 angestiegen. Seit dem Auslaufen der vorübergehenden Mehrwertsteuersenkung Ende 2020 sind die Verbraucherpreise den fünften Monat in Folge gestiegen. Aufgrund des aktuellen TVÖD erhalten die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten für das laufende Jahr 2021 eine Besoldungserhöhung von 1,4 Prozent. Dies darf keinesfalls der Maßstab sein für den zu verhandelnden TV-L, da die Beamtenschaft der Länder ansonsten deutliche Reallohnverluste hinnehmen müssten.

Den Kolleginnen und Kollegen wünsche ich erholsame Urlaubstage.

Ihr

Kai Rosenberger,
BBW-Vorsitzender

In dieser Ausgabe

Landesvorstand tagte in Leinfelden-Echterdingen – Im Fokus: der Koalitionsvertrag	4
Arbeitsgespräch mit der Spitze der CDU-Landtagsfraktion – Schritt für Schritt zeichnet sich ein Neuanfang der Zusammenarbeit ab	5
Gespräch mit Landkreistags-Spitzenvertreter – Situation der Landratsämter auf den Punkt gebracht	6
Gespräch mit den frauenpolitischen Sprecherinnen SPD und FDP	9
Internetrecherche inzwischen gängige Praxis im Einstellungsverfahren	9
Stellungnahme zu Eckpunkten zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens	10
Philologenverband (PhV BW) fordert für alle Schulen: Flächendeckend Raumluftfilter installieren	14
Arbeiten im Homeoffice – Unfallschutz wird erweitert	15
Seminarangebote im Jahr 2021	15

> Impressum

Herausgeber: BBW – Beamtenbund Tarifunion, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart.
Vorsitzender: Kai Rosenberger, Zimmern. **Stellvertretende Vorsitzende:** Gerhard Brand, Murrhardt; Jörg Feuerbacher, Calw; Michaela Gebele, Karlsruhe; Joachim Lautensack, Bruchsal; Margarete Schaefer, Pforzheim; Alexander Schmid, Immenstaad.
Schriftleitung: „BBW Magazin“: Kai Rosenberger, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart. **Redaktion:** Heike Eichmeier, Stuttgart.
Landesgeschäftsstelle: Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart.
Telefon: 0711.16876-0. **Telefax:** 0711.16876-76. **E-Mail:** bbw@bbw.dbb.de. **Postanschrift:** Postfach 10 06 13, 70005 Stuttgart.
Bezugsbedingungen: Die Zeitschrift erscheint zehnmal im Jahr. Für Mitglieder des Beamtenbundes Baden-Württemberg ist der Verkaufspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Der Abonnementspreis für Nichtmitglieder des dbb beträgt jährlich 15,90 Euro zuzüglich Postgebühren. Der Bezugspreis für das Einzelheft 2,- Euro zuzüglich Postgebühren. Bezug durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.
Verlag: DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de.
Verlagsort und Bestellschrift: Friedrichstr. 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Versandort:** Geldern.
Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern.
Layout: Dominik Allartz, FDS, Geldern. **Titelfoto:** © MEV.
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstr. 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.
Anzeigenposition: Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, Preisliste 38, gültig ab 1.10.2020. **Druckauflage:** 49 500 (IVW 1/2021).

ISSN 1437-9856



Landesvorstand tagte in Leinfelden-Echterdingen – Im Fokus: der Koalitionsvertrag:

BBW-Chef: „Ich denke, in nächster Zeit wird uns die Arbeit nicht ausgehen“

Der Koalitionsvertrag der neuen grün-schwarzen Landesregierung enthält für den öffentlichen Dienst wenig Gutes, dafür umso mehr Konfliktstoff. Vor dem Landesvorstand hat BBW-Chef Kai Rosenberger zu dem Papier kritisch Stellung bezogen. Gegenstand massiver Kritik waren insbesondere das geplante Landesantidiskriminierungsgesetz und die ebenfalls für diese Legislatur vorgesehene Einführung des Hamburger Modells.

Der Landesvorstand hat am 7. Juli 2021 in Leinfelden-Echterdingen getagt. Es war die erste Präsenzsitzung, zu der der BBW nach über einem Jahr wieder eingeladen hatte. Coronabedingt hatten bis dahin alle Sitzungen der Gremien in Form von Videokonferenzen stattgefunden.

Mit ihrem Koalitionsvertrag hat die neue Landesregierung umrissen, was sie in dieser Legislaturperiode vorhat. Vieles davon stößt beim BBW auf wenig Gegenliebe. Die Verantwortlichen dafür verortet man innerhalb der Organisation in erster Linie bei den Grünen. Auch BBW-Chef Rosenberger ist dieser Meinung. „Dieser Koalitionsvertrag ist eindeutig mit grüner Handschrift geschrieben“, sagte er vor dem Landesvorstand und fügte ergänzend hinzu: In einigen Punkten dieser Vereinbarung gebe es deutliche Abweichungen zum Wahlprogramm der CDU.

Dennoch baut Rosenberger auf Unterstützung aus Kreisen der CDU, wenn es um die Interessen des öffentlichen Dienstes und seiner Beamtinnen und Beamten geht. Vor dem Landesvorstand erläuterte er warum. Ein Indiz dafür ist für ihn die Antwort von Innenminister Thomas Strobl auf das Schreiben, das er Grünen-Fraktionschef Andreas Schwarz und ihm samt aktuellem Forderungskatalog des BBW im Vorfeld der



> BBW-Chef Kai Rosenberger bezieht vor dem Landesvorstand zum Koalitionsvertrag der neuen grün-schwarzen Landesregierung Position.

Koalitionsverhandlungen zugesandt hatte. Strobl habe am 29. Juni 2021 auf dieses Schreiben persönlich geantwortet und betont, dass die CDU die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst des Landes auch in Zukunft so gestalten wolle, dass Baden-Württemberg ein attraktiver Arbeitgeber bleibe.

Als weiteres Indiz wertete Rosenberger die Bereitschaft des neuen CDU-Fraktionsvorsitzenden Manuel Hagel zu einem Arbeitsgespräch mit Spitzenvertretern des BBW noch vor der Sommerpause (Das Gespräch hat inzwischen stattgefunden; siehe Seite 5).

Unabhängig davon, dass die CDU inzwischen signalisiert, dass nichts in Stein gemeißelt sei, was im Koalitionsvertrag umrissen ist, hält beim BBW

der Ärger an, insbesondere wegen der geplanten Einführung des Hamburger Modells und des geplanten Landesantidiskriminierungsgesetzes. Von „klarem Misstrauen gegenüber dem öffentlichen Dienst“, sprach der BBW-Vorsitzende in diesem Zusammenhang vor dem Landesvorstand. Zugleich verwies er auf den Koalitionsvertrag der bayerischen Landesregierung, wo man auf Seite 56 nachlesen könne: „Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst sind ein Grundpfeiler der Stabilität Bayerns.“ Zudem hätten die Koalitionspartner in diesem Papier zur Bezahlung der Beamten-schaft vereinbart: „Wir erhalten die Spitzenstellung des Freistaates bei der Besoldung.“

Von solchen Aussagen ist der Koalitionsvertrag der neuen

baden-württembergischen Landesregierung weit entfernt. Entsprechend äußerte sich Rosenberger am 7. Juli in Leinfelden-Echterdingen: „Ich denke, in nächster Zeit wird uns die Arbeit nicht ausgehen.“ Der BBW werde versuchen, das Hamburger Modell und das Landesantidiskriminierungsgesetz zu verhindern, versprach er. Sollte dies nicht gelingen, „werden wir zumindest massiv unseren Einfluss geltend machen, damit in den Umsetzungen wenigstens unsere Vorstellungen berücksichtigt werden“. Zudem sicherte Rosenberger zu, dass sich der BBW auch dafür stark mache, dass das Lebensarbeitszeitkonto in der laufenden Legislatur eingeführt werde und dies nach dem Vorbild des hessischen Modells. Am Ball bleiben werde der BBW auch was die Umsetzung der BVerfG-Urteile vom 4. Mai 2020 zur verfassungskonformen Besoldung in Baden-Württemberg betrifft. Eine Korrektur ausschließlich über Kinderzuschläge werde man nicht akzeptieren. Hingewiesen auf und kritisch kommentiert hat Rosenberger zu guter Letzt auch noch einen Artikel im Südkurier, der sich mit den Kosten der Beamtenversorgung in den Haushalten von Bund und Ländern befassete. Für Baden-Württemberg stellte er, belegt mit Zahlen aus den zurückliegenden 30 Jahren, fest: „Die stärkste Belastung des baden-württembergischen Haushalts liegt bereits hinter uns.“

Kritisch Stellung bezogen hat der BBW-Vorsitzende auch zum Nachtragshaushalt, den der Landtag am 21. Juli mit den Stimmen der Grünen und der CDU beschlossen hat.

Demnach wird die Corona-Pandemie noch einmal als Naturkatastrophe eingestuft, um die Schuldenbremse auszusetzen. Zu den 13,5 Milliarden neuen Schulden im vergangenen Jahr kommen noch einmal 1,25 Milliarden Euro neue Schulden hinzu. Rosenberger merkte zwar positiv an, dass es beispielsweise Geld für Lehrerstellen und Stellen zur Stärkung des öffentlichen Gesundheitsdienstes gebe, kritisierte jedoch im Gegenzug scharf die Einrichtung des zusätzlichen



© BBW (2)

Ministeriums und die Stellenvermehrung bei den Staatssekretären. Die nunmehr 28 Mi-

nister und Staatssekretäre kosteten inklusive Ministerpräsident rund 4,6 Millionen

Euro im Jahr. Das sei ein Anstieg von 30 Prozent im Vergleich zur Vorlegislatur. ■

Arbeitsgespräch mit der Spitze der CDU-Landtagsfraktion

Schritt für Schritt zeichnet sich ein Neuanfang der Zusammenarbeit ab

Knapp drei Monate nach Amtsantritt der neuen Landesregierung hat Manuel Hagel, der neue Fraktionsvorsitzende der CDU-Landtagsfraktion, BBW-Chef Rosenberger zu einem Arbeitsgespräch empfangen. Fazit der Unterredung: Schritt für Schritt zeichnet sich ein Neuanfang der Zusammenarbeit ab.

In das allseits als konstruktiv empfundene Gespräch waren auch die CDU-Abgeordneten Thomas Blenke und Tobias Wald sowie BBW-Vize Joachim Lautensack und BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth eingebunden.

Die Kehrtwende der CDU zum Hamburger Modell und zur Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes im Zuge der Koalitionsverhandlungen ist zwar nicht vergessen, doch beim BBW hat man die deutlichen Signale für die Interessen des öffentlichen Dienstes sehr wohl wahrgenommen, die in den zurückliegenden Wochen aus den Reihen der CDU gekommen sind. Insbesondere Tobias Wald, der finanzpolitische Sprecher der Fraktion, hatte von sich reden gemacht, als er am 12. Juli in der Schwäbischen Zeitung erklärte, die Südwest-CDU wolle bei der Sparrunde im Haushalt 2022 sowohl Kommunen als



© CDU-Landtagsfraktion

> Trafen sich am 21. Juli zu einem Arbeitsgespräch (von links): Tobias Wald, finanzpolitischer Sprecher der CDU-Landtagsfraktion; CDU-Fraktionschef Manuel Hagel; Thomas Blenke, stellv. Vorsitzender und innenpolitischer Sprecher der CDU-Landtagsfraktion; Dr. Corinna Moser, Parlamentarische Beraterin der CDU-Landtagsfraktion; BBW-Vize Joachim Lautensack, BBW-Chef Kai Rosenberger; BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth (nicht im Bild: Philipp Bürkle, Büroleiter des Fraktionsvorsitzenden).

auch Beamte verschonen. Er sei beispielsweise dagegen, den Beamten die Beihilfe zu kürzen. Grün-Schwarz müsse dafür sorgen, dass der öffentliche Dienst attraktiv bleibe. Im

Gespräch am 21. Juli mit den BBW-Vertretern haben Fraktionsvorsitzender Hagel, Fraktions-Vize Blenke und Wald diese Position nochmals bestätigt. Klargestellt haben sie auch,

dass vieles, was im Koalitionsvertrag umrissen ist, im Detail nicht festgeschrieben sei. Das gelte beispielsweise beim Landesantidiskriminierungsgesetz genauso, wie beim Thema Le-

bensarbeitszeitkonten. Insbesondere bei den Lebensarbeitszeitkonten gebe es noch viel Spielraum, sagte Blenke, die Kritik des BBW aufgreifend.

Der BBW setzt sich für einen Einstieg in ein Lebensarbeitszeitkonto nach hessischem Modell ein, bei dem auch Mehrarbeitsstunden angespart und abgebaut werden können. Er fordert hier eine flexible Lösung, die beispielsweise auch den Abbau der Überstunden direkt vor der Pensionierung einschließt. Auch die Bugwellenstunden bei Lehrern und anderen Berufen müssten integriert werden.

Die CDU-Vertreter signalisierten vielfache Übereinstimmung und versprachen gemeinsame Beratungen zum Thema Lebensarbeitszeitkonto.

Mit der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten ist nach Einschätzung von Fraktionschef Hagel im Doppelhaushalt 2023/2024 zu rechnen.

Klargestellt haben die CDU-Abgeordneten auch, dass ihre Haltung zur Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes nach wie vor kritisch sei. Zugleich versicherten sie, die CDU werde sich im Zuge der konkreten Ausgestaltung dafür stark machen, dass das Berliner Gesetz nicht Vorbild sei und es keine Beweislastumkehr geben werde.

Die geplante Einführung des Hamburger Modells stößt beim BBW auf entschiedenen Widerstand. Denn innerhalb der Organisation ist man überzeugt, dass damit dem Einstieg

in eine Bürgerversicherung Tür und Tor geöffnet werde. Dies gelte es zu verhindern, erklärte der BBW-Vorsitzende. Zugleich kündigte Rosenberger an, er werde nicht nachlassen, die Landtagsdrucksache vom Frühjahr 2021 wie ein Mantra vor sich her zu tragen, in der das Staatsministerium feststellt, dass die Einführung des Hamburger Modells das Land teuer bezahlen müsste.

Thematisiert haben die BBW-Vertreter auch die Umsetzung der beiden Urteile des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020, bei denen es um die verfassungskonforme Besoldung der Beamtinnen und Beamten geht. Rosenberger stellte klar, dass der BBW hier keine Korrektur akzeptieren werde, die ausschließlich über

die Kinderzuschläge erfolgt. Eine solche Regelung strebt man im Wesentlichen derzeit auch in Thüringen an.

Die Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst nimmt stetig zu. Der BBW ist um Abhilfe bemüht und hat deshalb schon in der Vergangenheit erfolgreich das Innenministerium mit ins Boot geholt. Inzwischen gibt es im Innenministerium eine Gemeinsame Zentralstelle Kommunale Kriminalprävention, zu der der BBW engen Kontakt hält. Um die Arbeit dieser Zentralstelle zu unterstützen, warben die BBW-Vertreter bei den CDU-Abgeordneten für das angestrebte Forschungsprojekt „Lagebild Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ und die Sicherstellung der Finanzierung. ■

Gespräch mit Landkreistags-Spitzenvertreter – Situation der Landratsämter auf den Punkt gebracht:

Die Aufgaben haben zugenommen, das Personal leider nicht entsprechend

Die Aufgaben haben zugenommen, das Personal aber nicht entsprechend. Auf diese einfache Formel lässt sich die Situation in den baden-württembergischen Landratsämtern herunterbrechen. Durch die Corona-Pandemie hat sich die Lage noch zugespitzt. Im Gespräch mit Alexis von Komorowski, dem Hauptgeschäftsführer des Landkreistags, haben BBW-Chef Kai Rosenberger und weitere BBW-Spitzenvertreter die angespannte Personallage und die teils unzureichende technische Ausstattung in den Landkreisverwaltungen erörtert.

Die Ist-Situation in den Landratsämtern bereitet den Verantwortlichen nicht erst seit gestern Sorge. Auch im Innenministerium weiß man schon geraume Zeit, wo der Schuh drückt: Allein seit der Verwaltungsreform 2005 hat sich die Komplexität der rechtlichen Fragestellungen, die von den Juristinnen und Juristen in den Landratsämtern als staatlicher Behörde zu bearbeiten sind, massiv erhöht. Zudem schreitet die Europäisierung des Rechts beständig voran und in der Folge eine deutlich ge-

wachsene Verantwortung der Juristinnen und Juristen in den Landratsämtern.

Hinzu kommt, dass die Landratsämter gerade in den zurückliegenden Jahren eine maßgebliche Rolle im Rahmen staatlicher Krisenbewältigung übernommen haben: im Jahr 2015 und den Folgejahren bei der Bewältigung der Flüchtlingskrise, seit dem Frühjahr 2020 zudem im Einsatz zur Bewältigung der Corona-Pandemie. Hier sind die Landratsämter mit ihren Gesundheits-

ämtern und den Impfbzentren erneut in besonderem Maße gefordert.

Landkreistags-Hauptgeschäftsführer von Komorowski bringt es im Gespräch mit dem BBW auf den Punkt: Die Landratsämter können die im Vergleich zu früher sehr viel stärker akzentuierte Funktion als örtlicher Krisenmanager nachhaltig nur dann erfüllen, wenn die allgemeine personelle Ausstattung der Behörden stimme und die juristische Expertise gestärkt werde. Denn

nur mit einer entsprechenden juristischen Unterstützung ließen sich in einem Rechtsstaat Krisen adäquat bewältigen.

Der Landkreistag fordere daher dringend eine Stärkung des juristischen Dienstes in den Landratsämtern. In verschiedenen anderen Fachbereichen der Landratsämter habe das Land eine solche Stärkung bereits vorgenommen, etwa im Bereich der Umweltverwaltung. Bei den Juristinnen und Juristen stehe sie hingegen noch aus.

BBW-Chef Rosenberger nennt im Verlauf der Unterredung noch weit mehr Baustellen, die dringend in Angriff genommen werden sollten. Zunächst aber war es ihm wichtig, auch an dieser Stelle den Beschäftigten in den Landkreisen zu danken, bevor er auf all das einging, was der BBW und der Landkreistag übereinstimmend von der Landesregierung erwarten.

➤ Digitalisierung, Breitbandausbau

Ganz oben auf diesem Forderungskatalog steht das zügige Vorantreiben des Breitbandausbaus und der Digitalisierung. Rosenberger nannte in diesem Zusammenhang die Probleme mit Schnittstellen, die aufgrund unterschiedlicher Software bestehen, aber insbesondere verwies er auf die Situation in den Gesundheitsämtern, die vielfach bei der Datenübermittlung noch auf Faxgeräte zurückgreifen müssten.

Der Landkreistags-Hauptgeschäftsführer gab sich vorsichtig zuversichtlich: Bezüglich des Breitbandausbaus gehe die Landesregierung einen wichtigen Schritt nach vorne. Hier gebe es Verpflichtungserklärungen in Höhe von 57 Millionen Euro. Was die Digitalisierung der Verwaltung betrifft, ist er mit dem BBW der Meinung, dass mehr Standardisierung mit dem Ziel einer End-to-End Digitalisierung angesagt sei (das heißt alle notwendigen Daten werden technisch weitestgehend automatisiert verarbeitet; bei ELSTER etwa vergleichbar den automatischen Steuerbescheiden). Hier komme dem Innenministerium eine wichtige Rolle zu.

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Das steht außer Frage. Ein Arbeitsplatzabbau dürfe damit aber nicht einhergehen, sagt BBW-Chef Rosenberger. Im Gespräch mit von Komorowski erinnerte er an die CDU-Forderung nach dem Abbau von 3 000 Stellen



➤ Trafen sich zu einem Gedankenaustausch im Haus des Landkreistags: BBW-Chef Kai Rosenberger (hinten links), daneben der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Alexis von Komorowski, davor BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth, links daneben die stellv. BBW-Vorsitzende Michaela Gebele.

im Zuge zunehmender Digitalisierung, die die Christdemokraten im Rahmen der Koalitionsverhandlungen ins Spiel gebracht hatten. Eine solche Forderung samt Argumentation sei kontraproduktiv, betonte der BBW-Vorsitzende und verwies auf den jüngst abgeschlossenen Tarifvertrag Digitalisierung mit dem Bund, der auch die Arbeitsplatzsicherung zum Ziel habe. Der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags sieht das ähnlich. Anfangs sei der Personalbedarf aufgrund der Digitalisierung eher höher. Später sei die Digitalisierung hilfreich, um die Lücke an verfügbaren Arbeitskräften aufgrund der demografischen Entwicklung zu schließen.

➤ Kommunaler Wohnungsbau

Bezahlbarer Wohnraum ist rar, besonders in Ballungsgebieten. Abhilfe tut not. Der BBW nimmt die Politik in die Pflicht. Gegenüber Alexis von Komorowski erläuterte Rosenberger den Unterschied zwischen den Versprechungen im grün-schwarzen Koalitionsvertrag und den Forderungen des BBW.

Laut Koalitionsvertrag will Grün-Schwarz das Wohnungsproblem wie folgt angehen: „Auch bei Wohnungen im Besitz des Landes bauen wir den Sanierungsstau ab, vermieten sie vorrangig an Bedienstete des Landes und sichern beim Verkauf von Grundstücken Be-

legungsrechte für Bedienstete des öffentlichen Dienstes.“ Dem BBW geht das nicht weit genug. Er verlangt den Bau von landeseigenen Wohnungen. Denn für viele Beschäftigte seien die ortsüblichen Mieten in Ballungszentren nicht erschwinglich, der Erwerb von Wohneigentum schon gar nicht.

➤ Homeoffice nach Pandemie

Die Entwicklung zeichnet sich ab: Arbeiten im Homeoffice bleibt auch nach Ende der Pandemie ein Thema auf der Tagesordnung. Deshalb war es auch Thema im Gespräch zwischen BBW und Landkreistag. BBW-Chef Rosenberger verwies auf Umfragen, die bestätigten, dass die allermeisten Beschäftigten auch nach Corona zumindest zeitweise im Homeoffice weiterarbeiten möchten. Für den Hauptgeschäftsführer des Landkreistags ist ein Angebot für Arbeiten im Homeoffice zugleich ein Beitrag zur Attraktivitätssteigerung des Arbeitsplatzes. Er plädiert dafür, den Zugang zum Homeoffice nicht nur für Führungskräfte, sondern – so weit möglich – für alle Arbeitsplätze zu ermöglichen.

➤ Gewalt gegen Beschäftigte, Landesantidiskriminierungsgesetz

Die neue Landesregierung plant ein Antidiskriminierungsgesetz für Baden-Württemberg, ein Vorhaben, das beim BBW und seinen Mitgliedsgewerkschaften und Mitgliedsverbänden auf entschiedenen Widerstand stößt. Beim Landkreistag teilt man die ablehnende Haltung des BBW gegen dieses Gesetzesvorhaben. Die übereinstimmende Kritik: Wer ein Landesantidiskriminierungsgesetz für sinnvoll und notwendig hält, erwecke den Eindruck von Misstrauen gegenüber dem öffentlichen Dienst und seinen Beschäftigten. Zugleich hemme man damit die notwendige Entscheidungsbereitschaft jedes

Einzelnen in kritischen Situationen.

■ Situation der Gesundheitsämter

Die Situation in den Gesundheitsämtern ist nicht erst seit Corona angespannt. Aus gutem Grund haben sich Bund und Länder im Herbst 2020 auf einen „Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)“ verständigt, der eine Vielzahl neuer Stellen beinhaltet. Dieser Pakt, räumt der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags ein, habe einige Probleme gelöst, alle jedoch nicht. In Baden-Württemberg seien zwar bereits Ende vergangenen Jahres 205 neue Stellen geschaffen worden, 74 im höheren Dienst, überwiegend für Ärzte, und 131 Stellen für kommunale Mitarbeiter. Dabei handele es sich um nicht ärztliche Fachkräfte und Assistenzpersonal. Auch wenn 2022 die für den Bereich des öffentlichen Gesundheitsdienstes vorgesehenen 411 weiteren Stellen hinzukommen, hält von Komorowski zusätzliche Anstrengungen für dringend geboten, beispielsweise adäquat der Landarztquote eine Vorabquote für Studienanfänger, die sich bereiterklären, nach ihrem Studium für eine gewisse Zeit in den öffentlichen Gesundheitsdienst zu gehen.

Dieser Vorschlag findet die uneingeschränkte Unterstützung des BBW. Landesvorsitzender Rosenberger plädiert neben der Schaffung von weiteren Stellen auch für eine bessere Bezahlung der Amtsärzte. Und er fordert bei der Landesregierung Tempo beim Einrichten von Lebensarbeitszeitkonten ein. Diese würden jetzt dringender den je gebraucht zum Ansparen der vielen Überstunden, die im öffentlichen Gesundheitsdienst, insbesondere seit Beginn der Corona-Pandemie, geleistet wurden. Was in der Koalitionsvereinbarung zum Thema Lebensarbeitszeit-

konto nachzulesen ist, hält Rosenberger allerdings für unbefriedigend.

■ Fachkräftegewinnung

Die Personalsituation in den Landratsämtern ist angespannt. Sie verschärfe sich zunehmend, sagt BBW-Vize Michaela Gebele. Inzwischen sei dies nicht mehr nur im technischen Dienst, sondern auch in der allgemeinen Verwaltung und dem Sozialbereich. Es gelte, nicht nur Fachkräfte zu gewinnen, sondern auch die Abwanderung von vorhandenem Personal zu anderen Dienstherren zu verhindern, die besser bezahlen. Vor allem im technischen Bereich, weiß Gebele, seien viele Stellen unbesetzt. Ein Problem im technischen Bereich sei insbesondere die Systematik der Stellenbewertung, die für den technischen Bereich nicht passe. Im Straßenbau habe es durch die Anhebung der Besoldung der Leiter der Straßenmeistereien Verbesserungen gegeben, hier gelte es nun auch, die Bezahlung für Stellvertreter anzuheben.

Auch von Komorowski spricht von massiven Problemen bei der Rekrutierung von Personal. Das gelte für alle Bereiche, inzwischen auch für den Verwaltungsbereich. Um die Situation langfristig in den Griff zu bekommen, fordert er an den Hochschulen in Ludwigsburg und Kehl die Zahl an Studienplätzen auf mindestens 1 000 zu erhöhen. Um Techniker für den Kommunalbereich zu gewinnen und zu halten, wären aus seiner Sicht Zulagen hilfreich. Im Übrigen müsse die gesamte Stellenarchitektur stimmen. Für problematisch hält er die festgeschriebene Deckelung nach oben, wonach mindestens eine Besoldungsgruppe Abstand zum ersten Landesbeamten bestehen müsse.

BBW-Chef Rosenberger pflichtete ihm bei. Zugleich betonte

er, dass der BBW auch die Forderungen des gemeinsamen Arbeitspapiers des Innenministeriums und des Landkreistags unterstütze. Mit diesem Papier sprechen sich Innenministerium und Landkreistag für eine qualitative Stärkung des juristischen Dienstes in den Landratsämtern durch entsprechende Stellenhebungen sowie für dessen quantitative Stärkung durch Schaffung zusätzlicher Stellen aus.

Im Einzelnen wurde folgender Bedarf festgestellt:

- Ergänzend zu den bereits vorhandenen neun A 16-Planstellen sollen durch Stellenhebungen zusätzlich 26 A 16-Stellen geschaffen werden, sodass im Ergebnis für jeden Landkreis eine Dezernatsleitungsstelle in A 16 zur Verfügung steht.
- Bei größeren Landratsämtern sollten nach Auffassung des Landkreistags überdies Stellen für Juristinnen und Juristen in der Besoldungsgruppe A 16 auch ohne Dezernatenfunktion möglich sein. Voraussetzung hierfür müssten eine entsprechende Führungsspanne sowie inhaltliche Verantwortung sein.
- Für die Wahrnehmung von Amtsleitungen bei größeren Ämtern musste ferner die Möglichkeit geschaffen werden, auch die Besoldungsgruppe A 15 erreichen zu können. Im Ergebnis sollte für jedes Landratsamt eine A 15-Stelle zur Verfügung stehen.
- Für die Anzahl der neu zu schaffenden Stellen haben Innenministerium und Landkreistag einvernehmlich eine absolute Untergrenze formuliert. Es bedarf je Landratsamt mindestens eine zusätzliche 0,75-Stelle. Die zehn nach Einwohnerzahl kleinsten Landratsämter benötigen zwingend eine Mindestausstattung von vier Juristin-

nen-/Juristenstellen (derzeit: drei Stellen).

■ Flurneuordnung

Beim Landkreistag ist man davon überzeugt, dass die starken und lebendigen ländlichen Räume in Baden-Württemberg eine örtlich gut aufgestellte Flurneuordnungs- und Vermessungsverwaltung benötigen. Die gemeinsamen Dienststellen der Flurneuordnung seien ein Kompromiss aus der Verwaltungsreform, der nicht mehr aufgebrochen werden sollte, betonte deshalb auch Hauptgeschäftsführer vom Komorowski gegenüber seinen Gesprächspartnern vom BBW. Zugleich überreichte er das Positionspapier des Landkreistags, in dem in acht Punkten aufgelistet wird, was erforderlich ist, um die Flurneuordnungs- und Vermessungsverwaltung in den Landratsämtern für die Herausforderungen einer digitalisierten Verwaltung besser aufzustellen. Dabei geht es um Vor-Ort-Präsenz und Fachkompetenz genauso wie um zusätzliche Personalstellen im höheren Dienst oder attraktive Rahmenbedingungen zur Nachwuchsgewinnung bis hin zur Vor-Ort-Kontrolle.

Zu dem Meinungsaustausch getroffen hatte man sich am 29. Juni 2021 in reduzierter Runde im Haus des Landkreistags in Stuttgart: der Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Alexis von Komorowski, BBW-Chef Kai Rosenberger, seine Stellvertreterin Michaela Gebele sowie BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth. Gefehlt hat in der Runde Landkreistags-Präsident Joachim Walter, der Landrat im Kreis Tübingen. Er musste das Treffen aufgrund des Unwetters am Vortag kurzfristig absagen. Allein schon deshalb soll der Gedankenaustausch zeitnah mit dem Präsidenten des Landkreistags fortgesetzt werden.

Gespräch mit den frauenpolitischen Sprecherinnen SPD und FDP

Landesfrauenvertretung nimmt Kontakt auf

Vor gut drei Monaten hat der neu gewählte Landtag die Arbeit aufgenommen. Anlass für Heidi Deuschle, die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, Kontakt mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Fraktionen aufzunehmen.

► Viel Übereinstimmung mit Dorothea Kliche-Behnke (SPD)

Zu einem ersten Kennenlerngespräch traf sich Deuschle Anfang Juli mit Dorothea Kliche-Behnke, der frauenpolitischen Sprecherin der SPD. Gegenstand der Unterredung waren die Themenbereiche Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes, Mütterrente und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Wochenarbeitszeit, alles Themen, mit denen sich zuvor auch die Landesfrauen- tagung befasst hatte. Fazit des Kennenlerngesprächs: In vielen Punkten gab es Übereinstimmung. Somit gibt es eine gute



► Heidi Deuschle (BBW) mit Dorothea Kliche-Behnke, der frauenpolitischen Sprecherin der SPD-Landtagsfraktion.

Basis für eine künftige Zusammenarbeit.

► Annäherung in vielen Punkten mit Alena Trauschel (FDP)

Die frauenpolitische Sprecherin der FDP-Fraktion heißt Alena Trauschel. Sie ist mit nur 22 Jahren die jüngste Abgeordnete im neuen Landtag. Als frau-



► Heidi Deuschle (BBW) mit Alena Trauschel, der frauenpolitischen Sprecherin der FDP-Landtagsfraktion.

enpolitische Sprecherin folgt sie Jochen Haussmann, der diese Funktion in den vergangenen zehn Jahre ausübte.

Dass Frauen in den zurückliegenden 100 Jahren für ihre Rechte teils erbittert gekämpft haben, ist für Alena Trauschel Verpflichtung, sich für Chancengleichheit zu engagieren. Deshalb steht für sie, wie auch

für die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, außer Frage, dass es ein gutes Chancengleichheitsgesetz braucht. Beim Austausch über die Themenbereiche Mütterrente, Quote für Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten hat man sich vielfach angenähert. ■

Internetrecherche inzwischen gängige Praxis im Einstellungsverfahren – BBW:

Nicht unüberlegt öffentlich machen, was nicht für die Öffentlichkeit bestimmt ist

Es ist inzwischen gängige Praxis, dass Personaler Bewerberinnen und Bewerber auch mit Hilfe von Internetrecherchen unter die Lupe nehmen. Der „Staatsanzeiger“ hat dies zum Anlass genommen und in einem Artikel zusammengefasst, was erlaubt ist und wo den Personalverantwortlichen im öffentlichen Dienst enge Grenzen gesetzt sind. Im Rahmen dieses Beitrags wird auch BBW-Chef Kai Rosenberger

zitiert, der eindringlich davor warnt, in den sozialen Netzwerken allzu Persönliches preiszugeben.

Zwar schützen im Grundsatz das Bundesdatenschutzgesetz und die Datenschutzgrundverordnung vor Missbrauch von persönlichen Daten. Künftige Arbeitgeber haben bei Hintergrundrecherchen stets die Persönlichkeitsrechte der Bewerber zu wahren. Im Klartext

bedeutet dies: Personaler dürfen bei der Internetrecherche Karriereportale verwenden, das persönliche Facebook-Profil hingegen ist für sie tabu. Wer sich darüber hinwegsetzt, dem drohen Bußgelder.

Dennoch rät BBW-Chef Rosenberger zur Vorsicht. Höchstpersönliches wie Intimleben, Finanzen, Religion oder Herkunft dürften zwar nicht erhoben werden. Allerdings seien Ar-

beitgebern Verstöße schwer nachzuweisen.

Deshalb sein Rat: Genau überlegen, welche Fotos und Daten man auf Facebook, LinkedIn, Whatsapp und anderen sozialen Medien postet. Höchst brisant sei, alles frei zugänglich ins Netz zu stellen, weit sinnvoller hingegen, den Zugriff auf Freunde zu begrenzen. Damit nicht öffentlich wird, was nie für die Öffentlichkeit bestimmt war. ■

Stellungnahme zu Eckpunkten zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens

BBW erneuert seine Grundsatzkritik

Der BBW hat im Rahmen seiner Stellungnahme zu den 15 Eckpunkten zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens seine Grundsatzkritik am neuen Beurteilungssystem erneuert. Insbesondere bemängelt er, dass eine der zentralen und streitträchtigsten Regelungen der Beurteilungsverordnung, das Richtwertesystem mit den sogenannten „weichen Quoten“, unverändert bestehen bleiben soll.

Basis des Eckpunktepapiers sind die eingegangenen Rückmeldungen im Rahmen der Evaluierung des Beurteilungswesens, die in einen umfangreichen mehr als 280 Seiten umfassenden Evaluierungsbericht eingeflossen sind, der vom Innenministerium ausgewertet wurde. Die abgestimmten Eckpunkte sollen in einem dritten Schritt die Grundlage für die im kommenden Jahr konkret anzugehenden Anpassungen der Vorschriften im Beurteilungswesen der Landesverwaltung bilden.

In seiner Stellungnahme lobt der BBW ausdrücklich den ausführlichen Evaluierungsbericht, der die aufgrund der Stellungnahmen zur Evaluierung identifizierten Problemlagen, deren fachliche Bewertung mitsamt der Haltung der Ressorts, die rechtliche Bewertung der Handlungsmöglichkeiten und schließlich das Ergebnis beziehungsweise einen Vorschlag des Innenministeriums grundsätzlich fachlich fundiert und offen darstellt. Damit habe das Innenministerium – unabhängig von unterschiedlichen inhaltlichen Positionen – eine gut aufgearbeitete Basis für die weitere Diskussion zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens geschaffen, an der sich der BBW gerne beteilige. Zu den Eckpunkten zur Weiterentwicklung des Beurteilungswesens hat der BBW wie folgt Stellung genommen:

■ Allgemein:

Mit Bedauern nehmen wir nach Durchsicht des Evaluierungsberichts zur Kenntnis, dass unsere Anregungen in der BBW-Stellungnahme vom 1. April 2020 zu § 5 BeurVO im jetzt übersandten Eckpunkt Papier nicht berücksichtigt wurden. Eine der zentralen und streitträchtigsten Regelungen der Beurteilungsverordnung, das Richtwertesystem mit den sogenannten „weichen Quoten“, soll unverändert bestehen bleiben.

Wir erkennen das Ergebnis der Evaluierung an, dass im Hinblick auf das Ziel einer Klärung der Wettbewerbssituation durch das Richtwertesystem eine stärkere Differenzierung der Beurteilungen erreicht und damit der Rückgriff auf Hilfskriterien reduziert wird. Wir verwahren uns aber gegen die Feststellung, subjektiv empfundene Härten des Beurteilungssystems seien eher ein Beleg dafür, dass das Beurteilungssystem funktioniere. In der BBW-Stellungnahme vom 1. April 2020 haben wir Erfahrungen unserer Mitglieder geschildert, die naturgemäß von Verwaltungsseite nicht rückgemeldet werden. Dies betrifft insbesondere zum Beispiel die Ausrichtung an Beförderungsmöglichkeiten schon Jahre im Voraus, die eine schlechtere Bewertung von Leistungstragenden nach sich ziehen und auch das vorherige Herunterbrechen der Richtwertanteile auf kleinere Einheiten, unabhängig vom dort vorhandenen Leistungsni-

veau, die ebenfalls leistungsgerechte Beurteilungen konterkarieren. Im Vollzug sind daher deutliche Mängel festzustellen, die beseitigt werden müssen.

Wir wollen deshalb noch einmal darauf hinweisen, dass sich das neue Beurteilungssystem nach unserer Auffassung nicht bewährt hat. Die Einführung von Vergleichsgruppen und Richtwerten hat sich nämlich, wie von uns bereits in der Vergangenheit befürchtet, als schwierig und streitbelastet erwiesen. Eine Obergrenze von 40 Prozent der dienstlichen Beurteilungen im Bereich von 10 bis 15 Punkten hat dazu geführt, dass ein Großteil der Beamtinnen und Beamten mit neun und weniger Punkten bewertet werden. Nach zwei Beurteilungsrunden in den Jahren 2015 und 2018 ist festzustellen, dass das neue Beurteilungssystem wegen der Vorgabe von Richtwerten unflexibel und ungerecht ist und bei den Beamtinnen und Beamten zu großer Frustration und Demotivation führt. Viele Beamtinnen und Beamte fühlen sich nicht leistungsgerecht, sondern willkürlich bewertet. Die Einführung von Richtwerten hat die Beurteilung nicht gerecht gemacht. Ergänzend verweisen wir auf die BBW-Stellungnahme vom 1. April 2020, insbesondere zu den Punkten Beurteilung nach Richtwerten statt nach Leistung und Befähigung, unterschiedliche Praxis bei Ausschöpfung der Richtwerte, Bezugsgröße Gaußsche Normalverteilungskurve, Vergleichsgruppen.

Außerdem wiederholen wir die BBW-Forderung nach einem Beurteilungscontrolling, in dem die Beurteilungsergebnisse in Statistiken dargestellt werden.

Im Übrigen begrüßen wir, dass die BBW-Forderungen zur Herabsetzung der Altersgrenze bei Regelbeurteilungen sowie zur Chancengleichheit aufgegriffen werden.

Schließlich weisen wir darauf hin, dass die Akzeptanz des Beurteilungssystems mit steigender Qualität der Umsetzung und des Vollzugs steigt. Dazu ist eine hinreichende Personalausstattung erforderlich.

Allerdings vermissen wir in dem Evaluierungsbericht die bei der Leistungsbeurteilung vorgesehene Aufgabenbeschreibung. Zwar wird in Nr. 5.2 der Beurteilungsrichtlinien ausdrücklich bestimmt, dass in der Aufgabenbeschreibung die den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten sowie übertragene Sonderaufgaben von besonderem Gewicht und weitere in dieser Vorschrift erwähnte Aspekte aufgeführt werden sollen. In der Beurteilungspraxis wird indes, wie uns aus unserem Mitgliederkreis immer wieder berichtet wird, oft genug allein die abstrakte Aufgabenbeschreibung beispielsweise aus dem Geschäftsverteilungsplan in die Aufgabenbeschreibung der Beurteilung übertragen beziehungsweise kopiert. Damit fehlt die Dokumentation der tatsächlichen Leistung. Auf einer präzisen Beschreibung der Aufgaben fußt die Beurteilung der Leistung und die zu beurteilenden Befähigungen.

In diesem Zusammenhang sollte auch die Problematik der Beurteilung bei gebündelten



Dienstposten behandelt werden. Bewertet werden dabei nach der Rechtsprechung die tatsächlichen Leistungen, und zwar unabhängig davon, ob die Anforderungen des Dienstpostens unter-, gleich- oder höherwertig im Hinblick auf das Statusamt der Beamtinnen und Beamten sind und unabhängig davon, ob ihnen der Dienstposten rechtsfehlerfrei übertragen worden ist. Die auf dem Dienstposten erbrachten Leistungen sind allein an Maßstab des Statusamts der Beamtinnen und Beamten zu messen. Dabei sind bei einer fehlenden Dienstpostenbewertung – wie das in der Praxis bei gebündelten Dienstposten oftmals der Fall ist – die tatsächlich erbrachten Leistungen unter Berücksichtigung von ihrem von den Beurteilern selbstständig zu ermittelndem Schwierigkeitsgrad gemessen an den Anforderungen des innegehabten Amtes zu bewerten und zu dokumentieren.

Im Einzelnen:

■ (1) Vereinheitlichung der Beurteilungsstichtage

Die Stichtage der Regelbeurteilungsrunden sollen sukzessive einander angeglichen werden, sodass zukünftige Regelbeurteilungen in allen Bereichen der Landesverwaltung möglichst mit Beurteilungsstichtag im Jahr 2024, oder spätestens 2027, im selben Jahr erfolgen. Dies ist aus Sicht des BBW ein guter Vorschlag. Der BBW begrüßt daher die angedachte Regelung.

■ (2) Beurteilungszuständigkeit bei den Landratsämtern

Danach soll die Zuständigkeit für die Vorbeurteilungen von Landesbeamtinnen und Landesbeamten, die dort ihren Dienst verrichten, generell von den Landrätinnen und Landräten auf die Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten übertragen werden.

Damit will man den von den Fachministerien berichteten „erheblichen Schwierigkeiten im praktischen Vollzug“ des Beurteilungswesens begegnen, die darin liegen, dass „die Landratsämter überwiegend nicht bereit seien, sich an einer vergleichsgruppenorientierten Bepunktung zu orientieren“.

Dieser Vorschlag könnte zielführend sein, allerdings sehen wir auch ein rechtliches Spannungsfeld. So sind Landrätinnen oder Landräte nach den Vorschriften der Landkreisordnung für die sachgemäße Erledigung der Aufgaben und den ordnungsgemäßen Gang der Verwaltung im Landratsamt verantwortlich und regeln die innere Organisation des Landratsamts. Die mit dem Eckpunkt beabsichtigte Verlagerung der Zuständigkeit für die Vorbeurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes, die am Landratsamt Dienst tun, würde zu einer künstlichen Aufspaltung führen zwischen der bei den Landrätinnen und Landräten verbleibenden Verantwortung für die sachgemäße Erledigung der Aufgaben und den ordnungsgemäßen Gang der Verwaltung und der dann den Ersten Landesbeamtinnen und Ersten Landesbeamten zukommenden Zuständigkeit für die Beurteilung der Frage, mit welchem Leistungserfolg die betreffende Aufgabe von der Beamtin oder dem Beamten, die oder den die Landrätin oder der Landrat damit befasst, bewerkstelligt

worden ist. Auf jeden Fall ist zu vermeiden, dass die zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten „zwischen allen Stühlen“ sitzen.

■ (3) Beurteilungskommission

Eine Klarstellung der bestehenden Regelung in § 5 Abs. 4 BeurtVO soll dahingehend erfolgen, dass die Beurteilungskommissionen nicht nur die Einhaltung der Richtwerte nach § 5 Abs. 2 BeurtVO sicherzustellen soll, sondern auch sicherstellen soll, dass in den Fällen, in denen die Bildung von Richtwerten wegen einer zu geringen Zahl der einer Vergleichsgruppe zuzuordnenden Beamtinnen und Beamten nicht möglich ist, die Beurteilungen in geeigneter Weise differenziert werden. Sofern rechtliche Gründe – wie das Innenministerium ausführt – der Bildung von Untergruppen und Vergleichsgruppen über die Fachlaufbahnen und/oder Besoldungsgruppen hinaus, wenn vergleichbare Funktionen oder Aufgaben wahrgenommen werden, entgegenstehen, begrüßen wir die angedachte Klarstellung. Auch gehen wir mit dem Eckpunkt einig, dass es keiner Normierung des Verfahrens der Beurteilungskommission in der Beurteilungsverordnung bedarf.

Entgegen treten wir jedoch den Ausführungen in Kapitel 9 – Funktion und Zusammensetzung der Beurteilungskommission des Evaluierungsberichts, nach denen die Sicherstellung

der Einhaltung der Vorgaben des § 5 BeurtVO auf die Vor- und Endbeurteilerinnen und -beurteiler verlagert werden soll und der Beurteilungskommission zum Abschluss des Verfahrens einer Regelbeurteilungsrunde die abschließende Aufgabe des „Handauflegens“ zukommt (vgl. Ziffer I. 1 b). Eine solche Verengung der Aufgaben der Beurteilungskommission wird nicht nur der Vorschrift des § 5 Abs. 4 BeurtVO, nach der die Einhaltung der Richtwerte durch bei den Endbeurteilerinnen und Endbeurteilern eingerichtete Beurteilungskommissionen sicherzustellen ist, nicht gerecht, sie ist auch dazu angetan, dass es zu unzulässigen, die Verteilung der Notenbereiche schon vor dem Beginn der Beurteilungsrunde festzurrenden Absprachen und Festlegungen kommt. Die Beurteilungskommission muss gegebenenfalls selbst aktiv mit den Endbeurteilern auf die Einhaltung hinwirken. Diese der Beurteilungskommission von der Beurteilungsverordnung zugewiesene aktive Funktion, die über eine lediglich verfahrenssichernde und – begleitende Rolle hinausgeht, sollte in den Beurteilungsrichtlinien klargestellt werden.

■ (4) Herabsetzen der Altersgrenze der Regelbeurteilung

Seit der Reformierung des Beurteilungswesens in der Landesverwaltung werden auch Kolleginnen und Kollegen im

Alter von über 60 Jahren beurteilt, sofern sie sich noch nicht im Endamt ihrer Laufbahn – oder in der Laufbahn des höheren Dienstes – in der Besoldungsgruppe A 16 oder in einem Amt der Landesbesoldungsordnung B befinden.

Früher war die letzte Regelbeurteilung mit 55 Jahren. Dies führt nun zu einem erheblichen Missmut der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Diese Beamtinnen und Beamten haben in der Vergangenheit oftmals gleichbleibend gute Leistungen gezeigt und werden jetzt mit acht oder neun Punkten benotet und durch das neue Beurteilungssystem regelmäßig deutlich abgewertet. Für diese ist das neue Beurteilungssystem sehr frustrierend und demotivierend. Wir begrüßen daher, dass die Forderung des BBW zur Absenkung der Höchstaltersgrenze für Regelbeurteilungen auf das 57. Lebensjahr aufgegriffen und der Gleichklang mit der Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze hergestellt wird. Wir sprechen uns für die Umsetzung der vom BBW bereits im Jahr 2014 geforderten und nun auch vom Innenministerium favorisierten Variante 2 aus. Danach werden Beamtinnen und Beamte dann nicht mehr regelbeurteilt, wenn sie das 57. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, sie haben ihre Einbeziehung in die Regelbeurteilung beantragt.

Überlegenswert wäre auch eine Anregung aus unserem Mitgliederkreis, dass alle, die im Endamt ihrer Laufbahn angekommen sind, nicht mehr regelbeurteilt werden. Dies könnte unabhängig vom Alter geschehen, denn sie sind grundsätzlich nicht mehr im Wettbewerb mit anderen Kolleginnen und Kollegen.

■ (5) Ausnahme herausgehobener Führungsämter

Die Ausnahme von Beamtinnen und Beamten von der Be-

soldungsgruppe B 3 an aufwärts wird von unserem Mitgliederkreis teilweise kritisch gesehen. Die resignierende Feststellung im Evaluierungsbericht (Kap. 11 II. 1. a), S. 125):

„Schließlich – und dies dürfte nach hiesiger Einschätzung der entscheidende Punkt sein – fehlt es bei dieser Personengruppe auch regelmäßig an der erforderlichen Durchschlagskraft der Personalverwaltungen, um die Einhaltung der Richtwerte oder aber zumindest die Orientierung an diesen zu gewährleisten. Auch entsprechende Übereinkünfte auf Ebene der MDs haben diesbezüglich in der Vergangenheit keine Wirkung gezeigt. Weitere ‚Eskalationsstufen‘ sind nicht ersichtlich, sodass aus Sicht des Innenministeriums auch keine positive Prognose gestellt werden kann, dass für diese Personengruppe zukünftig eine Einhaltung der Richtwerte gelingen wird.“

Dies darf allerdings aus Sicht des BBW nicht ausschlaggebend sein – schon aufgrund seiner Signalwirkung für alle anderen zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten.

Gegen die Herausnahme der Ersten Landesbeamten in den Landratsämtern von der Regelbeurteilung wenden wir uns nicht.

■ (6) Zusammenführung der bisherigen Leistungs- und Befähigungsbeurteilung

Die Definitionen der Leistungs- und die Befähigungsmerkmale besser aufeinander abzustimmen, halten wir für eine sinnvolle Maßnahme. Dies hatten wir bereits in unserer Stellungnahme vom 3. Dezember 2014 zum Entwurf einer Verordnung der Landesregierung über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten (Beurteilungsverordnung) angeregt. Eine Feinabstimmung der Merkmale samt besseren Definitionen sollte sowohl bei den

Leistungs- als auch bei den Befähigungsmerkmalen noch vorgenommen werden (zum Beispiel Unterschied Teamfähigkeit und Teamarbeit oder strukturiertes Arbeiten und Organisationsfähigkeit und so weiter). In diesem Zusammenhang sollte auch geregelt werden, dass Merkmale, die nicht beurteilt werden können, auch nicht beurteilt werden müssen. Beispielsweise gibt es Mitarbeiter, die keine schriftlichen Texte verfassen und die schriftliche Ausdrucksweise praktisch nicht feststellbar ist.

Außerdem soll nach dem Eckpunkt die bisherige Leistungs- und Befähigungsbeurteilung in eine einheitliche, anhand der aus der aktuellen Leistungsbeurteilung bekannten 15-Punkte-Skala bewertete Beurteilung zusammengeführt werden. Dabei soll ein Befähigungsmerkmal neben den bereits bestehenden vier Leistungsmerkmalen vorgesehen werden, welches sich durch eine gegenüber den bisher 18 Befähigungsmerkmalen erheblich reduzierte Zahl an Unterbefähigungsmerkmalen auszeichnet. Welche Unterbefähigungsmerkmale dabei Berücksichtigung finden sollen, ergibt sich aus dem Evaluierungsbericht nicht.

Die Darstellung in dem beigefügten Formular (Anlage 1) halten wir für äußerst bedenklich. Sie wird sicher so verstanden, dass die Befähigung nur noch einen Anteil von 20 beziehungsweise 25 Prozent an der Gesamtbeurteilung hat. Wir plädieren für die Beibehaltung einer eigenen von der Leistungsbeurteilung abgetrennten Darstellung.

Im Übrigen wirft der Vorschlag der Zusammenführung der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung weitreichende Fragen auf und dürfte die Beurteilungspraxis vor unlösbare neue Probleme stellen. Hintergrund für die Überlegungen des Innenministeriums ist der Umstand, „dass die im Rahmen der dienstlichen

Beurteilungen erforderliche Bildung eines Gesamturteils aus Leistungs- und Befähigungsbeurteilung in der Anwendung immer wieder Schwierigkeiten bereitet.“ Statt sich der aufgeworfenen Frage der Einbeziehung der Befähigungsbeurteilung in die Begründung des Gesamturteils zu widmen, bringt die Evaluierung das von der Rechtsprechung akzeptierte System der Befähigungsbeurteilung ohne Not zum Einsturz und setzt an dessen Stelle ein (unausgegorenes) Konstrukt. Dabei lässt die Evaluierung schon im Unklaren, welches Verständnis sie der Befähigung beilegt und auf welche empirischen Erkenntnisse und Grundlagen sich das neue System stützt.

Der BBW hatte bereits 2014 auf die Schwierigkeiten hingewiesen, aus einer 15-teiligen Punktebewertung und einer 4-teiligen Buchstabenbewertung ein Gesamturteil zu bilden. Jedoch erschließt sich uns nicht, wie eine textliche Hinterlegung von 15 Stufen bei den Befähigungsmerkmalen wie zum Beispiel „Lernfähigkeit“ oder „Zuverlässigkeit“ oder „mündliche Ausdrucksfähigkeit“ sinnvoll, praxistauglich und rechtssicher umgesetzt werden kann.

■ (7) Begründungspflicht des Gesamturteils

Nach diesem Eckpunkt soll eine Begründungspflicht zukünftig nur noch für das Gesamturteil vorgeschrieben werden. Dabei soll eine gleiche Gewichtung der einzelnen Merkmale Platz greifen. Gestiegene Begründungspflichten gelten nach der Rechtsprechung zum Beispiel bei einer nicht unerheblichen Verschlechterung des Gesamturteils, Änderung des Beurteilungsmaßstabs, Einbeziehung von Beurteilungsbeiträgen, Abweichung der End- von der Vorbeurteilung.

In der Tat berichten Beurteilende, die Begründungsanforde-

rungen der Rechtsprechung seien kaum mehr zu erfüllen. Für eine höhere Akzeptanz der Beurteilungen würde allerdings sprechen, mehr Augenmerk auf die Begründung des Gesamturteils zu legen, anstatt die Begründung auf das rechtlich unbedingt notwendige Maß zu beschränken.

Klarheit sollte auch dafür geschaffen werden, wie die Nichteinhaltung der Richtwerte durch die Endbeurteiler begründet darzustellen ist. Dies ist insbesondere in Bereichen erforderlich, in denen in der Behörde nur einzelne Personen oder sehr kleine Gruppen einer Laufbahn zu beurteilen sind.

■ (8) Absenkung nach Beförderung

Nach diesem Eckpunkt soll, der in der Rechtsprechung anerkannte Erfahrungssatz, wonach nach erfolgter Beurteilung in der Regel eine Absenkung der Beurteilung erfolgt, als solcher in die BRL aufgenommen werden.

Diesem Eckpunkt treten wir insoweit entgegen, als in dem Evaluierungsbericht Formulierungen verwendet werden, dass es sich um eine generelle Absenkungsregel handelt und Absenkungen in der Regel um eine Notenstufe erforderlich sind. Eine solche Diktion wird dem Leitsatz des Urteils des VGH Baden-Württemberg, auf dem die Ausführungen des Evaluationsberichts hauptsächlich fußen, nicht gerecht. Danach „ist (es) zulässig, das im vorherigen Amt vergebene Gesamturteil bei der erstmaligen Bewertung nach einer Beförderung in der Regel herabzustufen, wenn der Beamte seine bisher gezeigten Leistungen nicht weiter gesteigert hat“. Dabei darf das Beurteilungssystem eine Absenkung der Note nicht für alle Fälle als Automatismus vorschreiben, sondern es muss offen sein für Ausnahmefälle. Im Hinblick auf den Beurteilerinnen und Beur-

teilern zukommenden Einschätzungsspielraum und das ihnen zustehende Beurteilungsmessen kann es auch keine starren Absenkungsregeln geben, solche sind schlechterdings nicht zulässig.

■ (9) Beurteilungsbeiträge

Zurecht weist der Evaluierungsbericht darauf hin, dass das Erfordernis, Beurteilungsbeiträge zu erstellen und diese zum Gegenstand der nachfolgenden dienstlichen Beurteilung zu machen, dazu dient, sicherzustellen, dass die dienstliche Beurteilung aufgrund einer vollständigen Tatsachengrundlage erstellt wird. Der Beurteilungsbeitrag liefert dabei die Informationen und Bewertungen über die Arbeit der zu beurteilenden Beamtin oder des zu beurteilenden Beamten, welche die vor- und endbeurteilenden Personen nicht aus eigener Anschauung kennen. Dabei läuft ein Beurteilungsbeitrag nach allgemeiner Lebenserfahrung umso mehr Gefahr, lückenhaft und unvollständig und in der Bewertung unzutreffend zu sein, je länger der Zeitraum zurückliegt, den er umfasst. Um dieser Gefahr wirkungsvoll zu begegnen, bestimmen die Beurteilungsrichtlinien, dass Beurteilungsbeiträge innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung der Tätigkeit bei einer anderen Behörde erstellt sein sollen. Diese nicht nur sinnvolle, sondern für die Validität eines Beurteilungsbeitrags unerlässliche zeitliche Verknüpfung der Erstellung des Beurteilungsbeitrags mit dem Ende der Tätigkeit bei der anderen Behörde sollte aus Sicht des BBW beibehalten werden, sodass wir der vorgeschlagenen vollständigen Streichung widersprechen.

Ebenso kritisieren wir das Vorhaben, künftig Beurteilungsbeiträge den betreffenden Beamtinnen und Beamten nicht mehr gesondert bekannt zu geben und die Beurteilungsbeiträge auch nicht mehr zur

Personalakte zu nehmen. Mit der Umsetzung dieses Vorhabens ginge eine erhebliche Beeinträchtigung der Transparenz und Akzeptanz des Beurteilungsverfahrens einher. Dass Beurteilungsbeiträge nicht mehr zur Personalakte genommen werden sollen, steht zudem mit den einschlägigen Vorschriften des Beamtenstatusgesetzes nicht im Einklang. Danach muss alles, was Beamte in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis betrifft, in die Personalakten aufgenommen werden. Dazu gehören insbesondere auch alle Vorgänge, die im Zusammenhang mit der dienstlichen Beurteilung von Beamten stehen.

Im Übrigen sollten Beurteilungsbeiträge nach Einschätzung aus unserem Mitgliederkreis weiterhin aus vorherigen Beurteilungen abzuleiten und weiterzuentwickeln sein. Sie sollen auch Einfluss auf die nächste Regelbeurteilung haben. Daher braucht es auch eine Dokumentation in der Beurteilung, durch die das erkennbar wird. Eine Gesamtpunktzahl sollte nicht mehr vorgesehen werden. Der Beitrag muss – wie die Anlass- oder Regelbeurteilung selbst – mit in die Personalakte. Die Zeichnungsbefugnis für den Beitrag hat der zuständige Endbeurteiler der Behörde, die den Beitrag erstellt.

■ (10) Delegation des Beurteilungsgesprächs

Beurteilung ist Chefsache, betont der Evaluierungsbericht an diversen Stellen. Deshalb sollte es selbstverständlich sein, dass jede Vorbeurteilerin und jeder Vorbeurteiler das Gespräch, das nach Nr. 10.7 BRL vor der Fertigung des Entwurfs der Vorbeurteilung mit der zu beurteilenden Mitarbeiterin oder dem zu beurteilenden Mitarbeiter zu führen ist (Vorbeurteilungsgespräch), selbst führen sollte. Dies könnte auch als Ausdruck der Wert-

schätzung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstanden werden, mit denen sie oft fast täglich über den ganzen dreijährigen Regelbeurteilungszeitraum zusammengearbeitet haben. Deshalb sollte die Delegationsmöglichkeit für die Führung der Vorbeurteilungsgespräche eher zurückgeführt als ausgebaut oder gar wie beabsichtigt voraussetzungslos zugelassen werden. Bei größeren Behörden könnte man daran denken, das Beurteilungsgespräch zu delegieren, wenn damit Personen betraut werden, die die Leistungen der zu Beurteilenden besser bewerten können als die eigentlich zuständigen Vorbeurteilerinnen und Vorbeurteiler.

■ (11) Schulung der Beurteilerinnen und Beurteiler

Die Regelung, dass für die Vor- und Endbeurteilerinnen und -beurteiler regelmäßig, insbesondere im Vorfeld von Beurteilungsrunden Schulungen angeboten werden sollen, begrüßen wir. Allerdings sollte es nicht beim Angebot bleiben, sondern eine breite Teilnahme der Beurteilerinnen und Beurteiler sichergestellt werden.

■ (12) Anlassbeurteilungen

Die bestehenden Regelungen zur Anlassbeurteilung sollen an die neuere Rechtsprechung angepasst werden. Hiergegen erheben wir keine Einwendungen.

■ (13) Probezeitbeurteilungen

Die Probezeitbeurteilung soll vereinfacht werden. Es genügt im Normalfall die Bewährung festzustellen. Gegen die angedachte Änderung der Probezeitbeurteilungen erheben wir keine Einwendungen, wenn sichergestellt ist, dass die in § 19 Abs. 2 LBG vorgesehenen Möglichkeiten zur Abkürzung der Probezeit bei weit überdurchschnittlicher Bewährung oder

beim Erwerb der Laufbahnbefähigung mit hervorragendem Ergebnis in den entsprechenden Fällen Platz greifen. Eine schriftliche Begründung halten wir dann für nötig, wenn die Bewährung nicht festgestellt werden soll. Die betreffenden Beamtinnen und Beamten haben sowohl in den Fällen der weit überdurchschnittlichen Bewährung als auch der Nichtbewährung einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung.

■ (14) Chancengleichheit

Zur Verdeutlichung der Zielsetzung der Chancengleichheit

für die Beurteilerinnen und Beurteiler soll die gesetzliche Vorgabe des § 30 Abs. 3 ChancenG im Wege einer Verweisung explizit in die BRL aufgenommen werden. Nach § 30 Abs. 3 ChancenG dürfen sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nämlich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Dieses Vorhaben wird von uns begrüßt. Hierbei kann es sich jedoch nur um einen ersten Schritt handeln. Es muss gewährleistet sein, dass dies in der Praxis

auch umgesetzt wird. In der bisherigen Praxis ist nämlich, wie aus unserem Mitgliederkreis berichtet, festzustellen, dass bei Beamtinnen und Beamten aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben die dienstlichen Beurteilungen schlechter ausfallen. Sie arbeiten in Teilzeit, möglicherweise auch in einer Beurlaubungsphase. Der Grund dafür ist, dass diese Beamtinnen oder Beamte nicht ständig in der Dienststelle präsent sind, wie dies bei Vollzeitkräften der Fall ist. Sie erfüllen insoweit in den Augen der Vorgesetzten nicht das

Idealbild des Leistungsträgers, der stets zur Verfügung steht. Wir fordern die Benachteiligung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei deren Beurteilungen zu beseitigen. Auf die Frage der Geschlechtergerechtigkeit muss bei der Beurteilung daher besonderes Augenmerk gelegt werden, weil die Beurteilungen – wie der Evaluierungsbericht praktisch durchgängig betont – das A und O für jedweden weiteren Karriereschritt sind. Bei der Herstellung der noch längst nicht erreichten Geschlechtergerechtigkeit handelt es sich um eine Daueraufgabe, die wir im Blick behalten werden. ■

Philologenverband (PhV BW) fordert für alle Schulen:

Flächendeckend Raumluftfilter installieren

Der Philologenverband fordert eine flächendeckende Ausstattung aller Unterrichtsräume mit Raumluftreinigungsgeräten. PhV-Vorsitzender Ralf Scholl mahnt die Politik, sie müsse endlich die notwendigen Maßnahmen treffen, um einen möglichst sicheren Schulbetrieb nach den Sommerferien zu gewährleisten: „Nach einem Jahr des Abwartens ist es jetzt Zeit zum Handeln.“

Eine Präsenzpflicht an den Schulen im neuen Schuljahr – das fordert Bundesbildungsministerin Karliczek, und das will auch die baden-württembergische Landesregierung. „Diese Forderung ist richtig, aber auch billig“, erklärt Ralf Scholl, der Vorsitzende des Philologenverbands Baden-Württemberg (PhV BW). „Aber welche konkreten Maßnahmen treffen das Land und die Kommunen als Schulträger, um einen maximal sicheren und vor allem verlässlichen Schulbetrieb nicht nur für wenige Wochen zu garantieren, sondern für das ganze Schuljahr?“ Insbesondere die Zeit im Herbst und Winter,

wenn eine massive vierte Corona-Welle unter den ungeimpften Kindern und Jugendlichen grassieren könnte, sieht Ralf Scholl als sehr kritische Phase.

„Jeder mündige Bürger kann sich nur verwundert die Augen reiben: Die Politiker betonen – völlig zu Recht – immer wieder, wie wichtig Präsenzunterricht für die Schülerinnen und Schüler ist und welche Opfer ihnen in den vergangenen 16 Monaten durch Schulschließungen und Fernunterricht abverlangt wurden. Aber gleichzeitig wird immer noch viel zu wenig Geld in einen maximalen Infektionsschutz an den Schulen investiert“, so der PhV-Landesvorsitzende. Er kalkuliert für eine Ausstattung aller Unterrichtsräume im Land mit Raumluftreinigungsgeräten mit Kosten in Höhe von rund 270 Millionen Euro. Der Landesregierung macht Scholl folgende Rechnung auf: Das Land hat bisher 13,6 Milliarden Euro zusätzliche Ausgaben wegen Corona getätigt. Die Kosten für die Luftfilter würden demzufolge weniger als 2 Prozent der bisherigen

Corona-Kosten darstellen – profitieren würden dadurch aber über 1,2 Millionen Kinder und Jugendliche (sogar über 1,5 Millionen, wenn die Kindergartenkinder mit betrachtet werden), also 11 Prozent beziehungsweise 14 Prozent aller 11,1 Millionen Baden-Württemberger. Den Vorschlag von Ministerpräsident Kretschmann, dass das Land Fördermittel in Höhe von 60 Millionen Euro für die Anschaffung mobiler Luftreiniger an Schulen bereitstellt, die die Kommunen aber nur dann abrufen können, wenn sie jeweils selbst 50 Prozent der Kosten tragen, nennt Ralf Scholl ein geschicktes politisches Manöver. Dadurch liege der Schwarze Peter bei den Kommunen. Jedoch seien die meisten Städte und Gemeinden aufgrund der coronabedingten Gewerbesteuerbefreiungen nicht in der Lage, zum gegenwärtigen Zeitpunkt dieses Geld aufzubringen. „Die Raumluftreiniger müssen aber während der Sommerferien angeschafft werden, damit zum Schulstart der maximale Schutz gegeben ist“, betont der PhV-Landes-

vorsitzende. „Wer richtigerweise erkannt hat, wie wichtig der Präsenzunterricht für unsere Kinder und Jugendlichen ist, der muss auch bereit sein, den Schulbetrieb mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln sicher zu machen.“

Der Verband der gymnasialen Lehrkräfte bekräftigt und erneuert daher seine schon seit dem September 2020 erhobene Forderung nach einer flächendeckenden Ausrüstung aller Unterrichtsräume mit Raumluftfiltern.

An die Politiker in Land und Kommunen appelliert der PhV-Landesvorsitzende: „Springen Sie endlich über Ihren Schatten! Sorgen Sie endlich für maximale Sicherheit an den Schulen!“ Dazu gehören nach Einschätzung von Ralf Scholl gerade für das nächste Schuljahr insbesondere mobile Raumluftreiniger. Mittlerweile habe selbst das Umweltbundesamt seine ablehnende Haltung gegenüber diesen Geräten korrigiert und empfehle inzwischen deren Einsatz parallel zum normalen Lüften in den Pausen! ■

Arbeiten im Homeoffice

Unfallschutz wird erweitert

Mit dem Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz, BR-Drs. 422/21) hat der Bund den Unfallschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der gesetzlichen Unfallversicherung um das mobile Arbeiten erweitert. Demnach ist die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit im Homeoffice oder einem anderen Ort der Ausübung im Unternehmen

gleichgestellt. Auch der Weg vom Homeoffice zur Kinderbetreuungseinrichtung ist zukünftig abgesichert. Diese neuen Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung gel-



ten in Baden-Württemberg ab Inkrafttreten der Änderungen im Siebten Sozialgesetzbuch unmittelbar für alle Tarifbeschäftigten des Landes und der Kommunen, die über die Unfallkasse Baden-Württemberg in der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert sind. Um zukünftig im Fall von Unfällen abgesicherte Möglichkeiten für moderne und digitale Arbeitsformen im öffentlichen Dienst zu schaffen und eine sachliche

nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen den Statusgruppen zu verhindern, wird das Ministerium für Finanzen eine entsprechende Anpassung der unfallfürsorgerechtlichen Regelungen im Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamVG BW) auf den Weg bringen. Dieses Gesetzgebungsvorhaben soll noch dieses Jahr starten.

Bis dahin gilt eine Vorgriffsregelung, wonach die obersten Dienststellen gebeten werden, bereits im Vorgriff auf dieses Gesetzgebungsverfahren die geplanten Änderungen im Einzelfall anzuwenden. Für Bundesbeamte ist die Regelung bereits gesetzlich umgesetzt.

Seminarangebote im Jahr 2021

In Zusammenarbeit mit der dbb akademie führt der BBW – Beamtenbund Tarifunion im Jahr 2021 folgende verbandsbezogene Bildungsveranstaltungen durch:

● Gesundheitsförderung

Seminar B118 CH
vom 8. bis 10. Oktober 2021
in Königswinter.

In diesem Seminar können die Teilnehmer ihr „persönliches Gesundheitsmanagement“ erlernen. Als zentrale Punkte stehen dabei die Fragen „Umgang mit und Bewältigung von Stress“, die „richtige Ernährung“ sowie „Bewegung und Sport“ im Mittelpunkt. Zudem üben Sie, sich zu entspannen, erfahren hautnah die Bedeutung von Sport und Bewegung und lernen, warum Ernährung und Wohlbefinden viel miteinander zu tun haben.

Wochenendseminar

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

● Rhetorik

Seminar B188 CH
vom 10. bis 12. Oktober 2021
in Königswinter.

Dieses Seminar richtet sich an Kolleginnen und Kollegen, die – sowohl im Beruf als auch zum Beispiel im Ehrenamt – vor größerem Publikum Vorträge halten müssen. Dabei werden neben dem Erlernen der Grundsätze und Regeln für gute Reden auch praktische Übungen durchgeführt und von einem erfahrenen Rhetoriktrainer analysiert. Aber nicht nur die „freie Rede“, sondern auch eine professionelle Vorbereitung des Vortrags sollen bei diesem Seminar erlangt werden.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

● Persönlichkeitsmanagement

Seminar B169 CH
vom 14. bis 16. Oktober 2021
in Baiersbrunn.

Kompetenzorientierung und Achtsamkeit = gesundes Arbeiten und gesundes Führen

Das Seminar setzt an der Stelle an, wo wir uns häufig fragen: Wie soll ich mich entscheiden? – an der Kompetenzorientierung. Die Teilnehmenden vergewissern sich mit themenzentrierter Interaktion ihrer Kompetenzen und verinnerlichen diese mit Achtsamkeitsübungen. Gestärkt und mutiger gehen Sie Ihre Fragen und Herausforderungen in der Arbeit an. Gute Lösungen setzen ein gutes Problem voraus. Diesen Weg gehen wir beim Seminar. Daraus entspringen Ansätze für gesundes Arbeiten und

gesundes Führen. Melden Sie sich an und lassen Sie sich inspirieren, auch in der wundervollen Natur des Schwarzwaldes.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 194 Euro**

Persönlichkeitsmanagement

Seminar B219 CH
vom 13. bis 15. November 2021
in Königswinter.

Agile Strukturen – zusammen die Teampotenziale neu entdecken, erwecken und erweitern

Was macht eigentlich den Reiz der agilen Strukturen in Organisationen und Behörden aus? Wir wissen, dass agile Teams eine positive Motivation in der Arbeit auslösen. Die Beteiligten arbeiten interessierter und motivierter zusammen. Konflikte

lösen sich direkter, sachbezogener und schneller. Das Verständnis für gemeinsame Belange nimmt zu. Menschen, die sich für agile Strukturen und agile Teams interessieren, bieten einen Mehrwert an Zusammenarbeit und sind in der Lage, ihre eigenen Bedürfnisse nicht mehr so stark in den Vordergrund zu stellen. Agile Strukturen fördern das Betriebsklima. Interessiert? Dann melden Sie sich an und erfahren, wie Sie neue Potenziale erkennen und anwenden.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag: Für Mitglieder 146 Euro

● Beteiligungsrechte der Schwerbehinderten- vertretung im Arbeits- und Tarifrecht

Seminar B227 CH
vom 28. bis 30. November 2021
in Königswinter.

Dieses Seminar wird vom Arbeitskreis Behindertenrecht im BBW gestaltet.

Um Beteiligungsangelegenheiten und Wächteraufgaben nach SGB IX rechtssicher wahrnehmen zu können, sind ein arbeits- und tarifrechtliches Grundverständnis und Grundwissen zwingend erforderlich. Die Wahrnehmung von Beratungsrechten der Schwerbehindertenvertretung, zum Beispiel bei Personalentscheidungen oder gegenüber behinderten Menschen, erfordert einschlägige arbeits- und tarifrechtliche Rechtskenntnisse.

Daneben werden im Seminar die Rechte der Interessenvertretung der Schwerbehinderten bei Stellenausschreibungen und Personalauswahlentscheidungen vermittelt.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag: Für Mitglieder 146 Euro

● Dienstrecht

Seminar B116 CH
vom 1. bis 4. Dezember 2021
in Königswinter.
(Seminarbeginn ist am 2. Dezember morgens; daher ist die Anreise für 1. Dezember nachmittags/abends vorgesehen).

Im Mittelpunkt dieses Seminars steht das Dienstrecht in Baden-Württemberg mit Beamten(status)recht, Besoldungsrecht und Beamtenversorgungsrecht. Ein weiteres Thema ist das Beihilferecht in Baden-Württemberg.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag: Für Mitglieder 219 Euro

● Persönlichkeits- management

Seminar B337 CH
vom 10. bis 12. Dezember 2021
in Königswinter.

Mit Lösungskunst den Problem- und Konfliktlösungshorizont erweitern

Wenn das die Lösung ist, will ich mein Problem wiederhaben ... Lösungskunst bietet tatsächlich neue Formate, die zu einer wirklichen Lösung von Fragen, Entscheidungen, Problemen beitragen. Dabei ergänzt die Lösungskunst moderierte Verfahren wie die Mediation. Mit Lösungskunst wollen Sie Ihr Problem nicht wiederhaben.

Das Seminar richtet sich an Menschen, die ihren Lösungshorizont erweitern wollen. An Menschen, die vor schwierigen Entscheidungen stehen oder sich Problemen zuwenden wollen, die gelöst werden wollen.



Häufig geht es auch darum, wie sich berufliche und familiäre oder persönliche Wünsche vereinbaren lassen. Die Lösungskunst ist ein kreativer Ansatz für die Problembetrachtung aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Sie eignet sich auch zur Konfliktbearbeitung. Mit Lösungskunst kommen Sie weiter.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag: Für Mitglieder 146 Euro

Über unser Seminarangebot hinaus bieten wir auch die Möglichkeit, über „Voucher“ Seminare der dbb akademie zu buchen. Mit diesen Gutscheinen besteht die Möglichkeit, vergünstigt an Seminaren des offenen Programms der dbb akademie teilzunehmen.

Interessenten informieren sich auf der Homepage der dbb akademie (www.dbbakademie.de) bei den Seminaren im „offenen Programm“ (Kennbuchstabe „Q“ vor der Seminarnummer) und fragen dann beim BBW nach, ob für diese Veranstaltung Voucher zur Verfügung stehen. Unabhängig von dem im Seminarprogramm veröffentlichten Teilnehmerbetrag verringert sich dieser durch die Inanspruchnahme des Vouchers auf 146 Euro.

Mit diesem neuen Angebot wollen wir unseren Mitgliedern die Möglichkeit einräumen, zu

vergünstigten Teilnehmern gebühren von dem vielseitigen Seminarangebot der dbb akademie Gebrauch zu machen.

Alle Seminare sind auch für Nichtmitglieder offen. Der Teilnehmerbeitrag beträgt bei Nichtmitgliedern das Doppelte des ausgewiesenen Betrages.

Anmeldungen können nur über die Landesgeschäftsstellen der Mitgliedsverbände des BBW entgegengenommen werden. Diese halten Anmeldeformulare bereit. Eine unmittelbare Anmeldung bei der dbb akademie ist nicht möglich. Anmeldeformulare sowie unser Seminarprogramm finden Sie auch im Internet unter www.bbw.dbb.de. Seminare, die die Mindestteilnehmerzahl nicht erreichen, werden spätestens vier Wochen vor dem geplanten Seminartermin abgesagt. Daher wird empfohlen, sich zeitnah für die gewünschten Seminare anzumelden.

Darüber hinaus verweisen wir auf die weiteren von der dbb akademie angebotenen Seminare, die Sie im Internet unter www.dbbakademie.de finden.

Die vorgestellten Seminare erfüllen gegebenenfalls die Voraussetzungen zur Freistellung nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW), sofern die Inhalte entweder zur beruflichen oder zur ehrenamtlichen Weiterbildung des/der jeweiligen Teilnehmers/Teilnehmerin infrage kommen.

Für Seminare mit politischem Inhalt wird bei der Bundeszentrale für politische Bildung die Anerkennung als förderungswürdig im Sinne der Vorschriften über Sonderurlaub für Beamte und Richter im Bundesdienst beantragt, sodass auch Sonderurlaub nach den landesrechtlichen Vorschriften gewährt werden kann. Alle Seminare sind auch für Nichtmitglieder offen. Der Teilnehmerbeitrag beträgt bei Nichtmitgliedern das Doppelte des ausgewiesenen Betrages.

Anmeldungen können nur über die Landesgeschäftsstellen der Mitgliedsverbände des BBW entgegengenommen werden. Diese halten Anmeldeformulare bereit. Eine unmittelbare Anmeldung bei der dbb akademie ist nicht möglich. Anmeldeformulare sowie unser Seminarprogramm finden Sie auch im Internet unter www.bbw.dbb.de. Sofern dies bei einzelnen Veranstaltungen nicht ausdrücklich anders angegeben ist, gehören Verpflegung und Unterbringung zum Leistungsumfang. Darüber hinaus verweisen wir auf die weiteren von der dbb akademie angebotenen Seminare, die Sie im Internet unter www.dbbakademie.de finden.