

BBW *Magazin*

1/2

Januar/Februar 2020 ■ 72. Jahrgang



Monatszeitschrift
BBW –
Beamtenbund
Tarifunion

Im neuen Jahrzehnt

Digitalisierungswelle erreicht den öffentlichen Dienst

Seite 8 <

**Gewaltdelikte –
BBW fordert Politik
zu schnellem
Handeln auf**

Der Beamtenbund: Spitze für den öffentlichen Dienst.



Der BBW Beamtenbund Tarifunion ist die starke Gewerkschaftsvertretung für Ihre Interessen und Ihre Rechte. Solidarisch, kompetent und erfolgreich. Werden Sie jetzt Mitglied in Ihrer Fachgewerkschaft – wie mehr als 140.000 Beamte im Südwesten.

BBW – weil Stärke zählt.



BBW
Beamtenbund
Tarifunion

Am Hohengeren 12 · 70188 Stuttgart
Telefon 0711/16876 - o · Telefax 0711/16876 - 76
bbw@bbw.dbb.de · www.bbw.dbb.de

> Editorial

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

ich hoffe, Sie konnten das neue Jahr gut beginnen und ich wünsche Ihnen für 2020 viel Glück, Erfolg, unzählige schöne Momente, die in Erinnerung bleiben, und vor allem natürlich Gesundheit.

Das neue Jahr begann gewerkschaftspolitisch traditionell mit der Jahrestagung des Deutschen Beamtenbundes (dbb) in Köln. Die Gäste konnten sich wieder sehen lassen: Bundestagspräsident Dr. Wolfgang Schäuble, Bundesinnenminister Horst Seehofer, die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Franziska Giffey, der Ministerpräsident von NRW, Armin Laschet, und Martin Horn, der Oberbürgermeister von Freiburg im Breisgau, waren unter anderem die Redner und Diskutanten.

Horst Seehofer, der sich in seiner Rede als Mitglied des dbb outete, sprach von „MUTZ“, seiner Wortschöpfung für „Mut und Zuversicht“, die es für die Digitalisierung brauche. Unser Ziel muss es hier sein, die Beschäftigten während des gesamten Prozesses der Digitalisierung mitzunehmen und laufend weiter zu qualifizieren. Die einfacheren Tätigkeiten werden zukünftig sicher weniger, zugunsten jedoch der höherwertigen Tätigkeiten, die dann auch besser bezahlt werden müssen.

Seehofer sprach auch die Wochenarbeitszeit an, die im Bund und neben Baden-Württemberg noch in zwei weiteren Bundesländern immer noch 41 Stunden beträgt. Er zeigte sich hinsichtlich einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit zuversichtlich und berichtete aus seinem Heimatbundesland: Auch in Bayern sei der öffentli-

che Dienst nicht zusammengebrochen, nachdem er als Ministerpräsident 2013 die Wochenarbeitszeit von 42 auf 40 Stunden gesenkt habe. Der Bundesinnenminister verwies auf die Bundestagswahl – je näher sie komme, desto mehr Sympathisanten werde der Beamtenbund in Sachen Wochenarbeitszeit der Beamten haben. Er riet dem Beamtenbund, den Druck aufrechtzuerhalten. „Das meiste in der Politik geschieht nur auf ausdrücklichen Druck“, sagte er. Dasselbe gilt natürlich für Baden-Württemberg sowohl für die Wochenarbeitszeit als auch für die Lebensarbeitszeitkonten. Die Landtagswahlen sind auf März 2021 terminiert und wir arbeiten weiter daran, dass auch hier im Land noch ein Umdenken erfolgen wird.

Der dbb Bundesvorsitzende Silberbach verkündete, dem öffentlichen Dienst fehlen derzeit bundesweit etwa 300 000 Beschäftigte. Dies sei auch der Grund, weshalb derzeit etwa 61 Prozent der Bevölkerung den Staat bei der Erfüllung seiner Aufgaben für überfordert halten.

Nach einer Studie zum Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst (PWC im November 2018) wird für das Jahr 2030 der größte absolute Mangel von 816 000 Fachkräften im öffentlichen Sektor prognostiziert.

Der BBW schätzt, dass derzeit in Baden-Württemberg etwa 25 000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst (Beschäftigte des Landes und der Kommunen) fehlen. Die Folgen werden dem Bürger jeden Tag aufs Neue bewusst: Unterricht, der ausfällt, zu wenige oder nur weit entfernte freie Plätze in Kindertagesstätten, mangeln-

de oder unzureichende Untersuchungen durch Gesundheitsämter und medizinische Dienste, genauso fehlende oder mangelhafte Hygiene- und andere Kontrollen durch die Ämter für Veterinärwesen und Verbraucherschutz, scheinbar ewig dauernde Gerichtsverfahren, aufgrund derer man sogar Tatverdächtige aus der U-Haft entlassen muss ... Wohlgemerkt, all dies geschieht nur, weil immer mehr Personal fehlt und die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen dies nicht mehr kompensieren können.

Es ist nicht neu, dass dem Staat IT-Fachleute fehlen. Doch mindestens genauso dringend werden zum Beispiel Bauingenieure gesucht. Es bringt nichts, wenn die Politik für Bauvorhaben oder Sanierungen die Mittel bereitstellt, wenn keine Ingenieure vorhanden sind, die die Bauvorhaben planen, überwachen und begleiten.

Die Politik muss jetzt schnell reagieren, nicht nur mit zusätzlichen Stellen, sondern auch mit attraktiveren Arbeitsplätzen, die eine ordentliche Bezahlung und genügend Flexibilität, aber auch eine Karriereperspektive bieten. Nur dann werden die neu geschaffenen Stellen für potenzielle Bewerber interessant und können besetzt werden. Ansonsten wird aus einer gut funktionierenden Verwaltung, die im Ausland noch immer als Standortvorteil für Deutschland beziehungsweise Baden-Württemberg angesehen wird, in Bälde ein Sanierungsfall.

Sorge bereitet uns derzeit auch die Zukunft des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der Landesverwaltung. Aufgrund einer Gesetzesänderung des § 3 Nr. 34 EStG und der Einführung einer „Zertifizierungspflicht“ für Gesundheitsangebote sollen ab dem 1. Januar 2019 für die vielen nicht zertifizierten Maßnahmen die jeweiligen geldwerten Vorteile vom Teilnehmer versteuert werden. Dies kann zu einem Rückgang der Interessentenzahl und somit zur Wirkungslosigkeit einer an sich wirkungsvollen Maßnahme führen.

Aufgrund des erheblichen zusätzlichen Bürokratieaufwands befürchten wir,



dass das Engagement der BGM-Verantwortlichen sinken wird, zudem auch die Motivation der Beschäftigten aufgrund der Unsicherheit in Bezug auf eine Besteuerung der geldwerten Vorteile.

Wenn die übrigen Bundesländer bislang auf eine Besteuerung der geldwerten Vorteile für 2019 verzichten, fragt man sich unweigerlich, warum in Baden-Württemberg durch eine aus Sicht der Beschäftigten unangemessene Steuerbürokratie die Wirksamkeit des BGM in Gefahr gebracht wird. Dies steht im Widerspruch zur Zielsetzung der gemeinsamen Initiative zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung, die in der Vereinbarung zwischen Landesregierung, BBW und DGB vom 7. April 2011 festgeschrieben wurde.

Eine Lösung könnte sein, möglichst viele Maßnahmen des BGM der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zuzuordnen. Dann wären es Maßnahmen des Arbeitgebers zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten (Arbeitsschutz, Eingliederungsmanagement etc.), die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse sind und bei denen nicht der Entlohnungsfaktor im Vordergrund steht, so dass eine Prüfung einer eventuellen Steuerpflicht nicht erforderlich wäre.

Ihr

Kai Rosenberger,
BBW-Vorsitzender

In dieser Ausgabe

Sind Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements steuerpflichtig oder nicht?	4
Dem JobTicket BW folgt das JobBike BW	6
BBW-Chef Kai Rosenberger zur bevorstehenden großen Digitalisierungswelle	7
Übergriffe auf öffentlich Beschäftigte	8
Freiwilliges Vorgriffstundenmodell zur Abfederung des Lehrermangels	9
Freistellungsjahr künftig auch im außerschulischen Geschäftsbereich des Kultusministeriums	10
Verzögerte Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes	10
Angleichungszulage für angestellte Lehrkräfte	11
LBV-Versorgungsrechner	11
Landesregierung verabschiedet Arbeitsprogramm zum Bürokratieabbau – Verwaltungsverfahren sollen einfacher werden, viele Behördengänge überflüssig	12
BGV-Versicherungsexperte rät zum regelmäßigen Versicherungsscheck	13
Seminarangebote im Jahr 2020	14

> Impressum

Herausgeber: BBW – Beamtenbund Tariffunion, 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.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-Hannens, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, **Telefon:** 02102.74023-714.
Anzeigendisposition: Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, Preisliste 37, gültig ab 1.10.2019. **Druckauflage:** 49 500 (IVW 3/2019).
 ISSN 1437-9856



Sind Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements steuerpflichtig?

Diese Frage sorgt für Verdruss, Verwaltungsaufwand und schadet dem BGM

Sind Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) steuerpflichtig oder nicht? Die Maßnahmen zur Klärung dieser Frage haben Ende vergangenen Jahres für Verdruss gesorgt und BBW-Chef Kai Rosenberger auf den Plan gerufen. Denn beim BBW befürchtet man, dass eine mögliche Steuerpflicht und der bürokratische Aufwand sich negativ auf die Akzeptanz des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) auswirken könnten. Rosenberger warb deshalb beim Amtschef des Finanzministeriums für eine Lösung, die den steuerlichen Vorgaben ebenso gerecht wird wie der Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements – leider bislang vergebens.

Anlass für den Brief, mit dem sich Rosenberger an Ministerialdirektor Jörg Krauss wandte, war das Schreiben des Landesamts für Besoldung und Versorgung (LBV) von Anfang Dezember 2019. Mit diesem Schreiben forderte das LBV die Ressorts auf, kurzfristig Sachbezüge im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung für das Jahr 2019 zur Prüfung der steuerlichen Behandlung zu melden. Beim BBW gingen aufgrund dieses Briefes zahlreiche sehr kritische Rückmeldungen aus dem Mitgliederkreis ein, die sich insbesondere auf die Sorge um die Akzeptanz des BGM und um den Verwaltungsaufwand bezogen.

Nach Einschätzung des BBW gäbe es eine Lösungsmöglichkeit, die die steuerliche Behandlung von BGM-Angeboten überflüssig macht, nämlich indem man möglichst viele Maßnahmen des BGM der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zuordnet. Maßnahmen des Arbeitgebers zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten (Arbeitsschutz, Eingliederungsmanagement et cetera) erfolgen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse. Der Entlohnungsfaktor steht hier nicht im Vordergrund, sodass eine Prüfung einer eventuellen

Steuerpflicht nicht erforderlich wäre.

Anlass für den LBV-Brief und Hintergrund der ärgerlichen Angelegenheit ist eine Änderung im Steuerrecht. Seit 2019 fallen Leistungen im Bereich der Gesundheitsförderung zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention (zum Beispiel Kursangebote) nur noch dann unter die Steuerbefreiung in § 3 Nr. 34 EStG (ab 2020 600 Euro pro Person pro Jahr), wenn sie von der zentralen Prüfstelle Prävention (gegründet durch die Kooperationsgemeinschaft gesetzlicher Krankenkassen) oder einer gesetzlichen Krankenkasse zertifiziert sind. Nicht zertifizierte Kurse fallen, wie alle anderen zusätzlich zum Lohn erbrachte Sachleistungen des Arbeitgebers, unter die Prüfung der Freigrenze von 44 Euro pro Person pro Monat.

Der BBW hatte in dieser Angelegenheit von Anfang an – auch im Austausch mit dem LBV – gefordert, dass die Handhabung der geänderten steuerrechtlichen Vorgaben möglichst unbürokratisch erfolgen solle, damit die Attraktivität von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements nicht geschmälert werden. Darauf verwies Rosenber-

ger in seinem Brief an Ministerialdirektor Krauss ebenso wie auf die befremdlichen Reaktionen innerhalb des BBW aufgrund des LBV-Schreibens.

Andere Bundesländer planen offensichtlich für 2020 keine steuerliche Behandlung von BGM-Angeboten. Zumindes ist in keinem dbb Landesbund Entsprechendes bislang bekannt. Umso weniger Verständnis hat man beim BBW für die vom Land gewählte Umsetzung von Bundesrecht, soweit es die steuerliche Behandlung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung betrifft. In seinem Brief an den Amtschef des Finanzministeriums führt der BBW-Vorsitzende dazu Folgendes aus:

„Selbstverständlich habe ich das allergrößte Verständnis dafür, dass das Land Baden-Württemberg als Dienstherr und Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten nachkommen muss. Allerdings frage ich mich, welche Auswirkungen die Steuerpflicht und der damit verbundene Aufwand auf die Zukunft des Gesundheitsmanagements in unserer Landesverwaltung haben wird. Hier ist zu befürchten, dass sich die Beschäftigten, die für ihre Gesundheit sensibilisiert und mobilisiert

wurden, frustriert zurückziehen werden. Dies wäre aus meiner Sicht mehr als kontraproduktiv.

Ich möchte Sie daher herzlich bitten, im Interesse der Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, einen Ausweg aus der Misere zu suchen. Wie ich von meinem Kollegen aus Hessen gehört habe, wird in Hessen ebenfalls nach Lösungen gesucht.

Anders als in der Privatwirtschaft, wo deutlich höhere Budgets für jeden einzelnen Beschäftigten zur Verfügung stehen, sind die Mittel in Baden-Württemberg seit 2011 auf 6 Millionen Euro festgeschrieben, was rechnerisch einen Betrag von rund 20 Euro pro Beschäftigten jährlich ergeben dürfte, der nun noch geschmälert wird. Hingegen hält die Mehrzahl der Ressorts nach Angaben des Landesgesundheitsamtes einen finanziellen Mehrbedarf an Haushaltsmitteln – etwa 60 bis 100 Euro je Beschäftigten und Jahr – für erforderlich. Auch in einem Gutachten zu den im NRW-Koalitionsvertrag festgelegten BGM-Mindeststandards wurde unter anderem ein BGM-Budget von 30 bis 40 Euro pro Beschäftigten pro Jahr als ange-

messen bewertet – ohne BEM und ohne Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung; die Kosten dafür kämen noch on top dazu. Darüber hinaus schlägt das Gutachten eine BGM-Vollzeitstelle pro 2 000 Beschäftigte vor.

Die Anhebung der Mittel für das BGM ist im Übrigen eine langjährige Forderung des BBW. Wir haben im Jahr 2011 gemeinsam mit der Landesregierung und dem DGB die gemeinsame Initiative zum Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung auf den Weg gebracht. Die damals in den Blick genommenen Ziele gelten angesichts des Fachkräftemangels heute umso mehr: Attraktive Maßnahmen des BGM zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Beschäftigten dienen nicht nur dazu, möglichst bis zum regulären Ruhestandseintrittsalter dienst- und arbeitsfähig zu bleiben, sondern im Wesentlichen die Attraktivität als Dienstherr und Arbeitgeber zu steigern.

Im Hinblick darauf hoffe ich sehr auf eine Lösung zugunsten der Stärkung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung ...“

Die Antwort aus dem Finanzministerium kam prompt. Ob sie allerdings zielführend im Interesse des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist, bezweifelt man beim BBW, trotz der Zusicherung, dass das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung die ungeteilte Aufmerksamkeit des Finanzministeriums und der gesamten Landesregierung verdiene. Denn zur Sache selbst heißt es in dem Schreiben: „Der Gesetzgeber hat dieser Interessenlage mit der Steuerbefreiung des § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) Rechnung getragen. Danach sind Maßnahmen

> zur individuellen verhaltensbezogenen Prävention, die nach § 20 Abs. 2 Satz 2 des



Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) zertifiziert sind, sowie

> gesundheitsfördernde Maßnahmen in Betrieben, die den vom Spitzenverband Bund der Krankenkassen nach § 20 b SGB V festgelegten Kriterien entsprechen, bis zu 500 Euro pro Jahr (ab 2020: 600 Euro) steuerfrei.

Mit dem Verweis auf die Regelungen des SGB V soll eine Qualitätssicherung erreicht werden. Da diese Qualitätssicherung von der Steuerverwaltung nicht geleistet werden kann, ist insoweit die Sozialversicherungsseite als Vorstufe über ein Zertifizierungsverfahren eingeschaltet. Die Steuerverwaltung der Länder drängt bereits seit einiger Zeit mit großem Nachdruck beim Bundesministerium der Finanzen auf eine Verbesserung des Zertifizierungsprozesses. Das Bundesministerium für Gesundheit seinerseits verweist indes auf die Zuständigkeit der Krankenkassen. Auch vonseiten der Arbeitgeber der Privatwirtschaft wird hier auf Abhilfe gedringt. Diese Situation ist für alle Beteiligten unbefriedigend.

Unabhängig von dieser Frage der sozialversicherungsrechtlichen Vorstufe besteht steuerlich aufgrund zwingenden Bundesrechts für das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg (LBV) als lohnsteuerlichem Arbeitgeber die Pflicht, sämtliche eine beschäftigte Person betreffenden Bar- und Sachlöhne im Lohnkonto zu erfassen. Eine solche Erfassung ist Grundlage der anschließend anzustellenden Prüfung der Steuerpflicht eines solchen Bezugs. Im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann diese Steuerpflicht aufgrund der Befreiung des § 3 Nr. 34 EStG entfallen, aber auch aufgrund der für Sachbezüge geltenden 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG. Beide Betragsgrenzen müssen aber überwacht werden. Denn auch innerhalb der Landesverwaltung gibt es Bereiche, in denen sich im Einzelfall eine beschäftigte Person diesen Betragsgrenzen nähert.

Allerdings, und dies möchte ich betonen, handelt es sich meiner Einschätzung nach hierbei um relativ wenige Einzelfälle. Die ganz große Mehrheit der

beschäftigten Personen, die an einer Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements teilnehmen, werden diese Maßnahme nicht versteuern müssen.

Im Sinne unseres gemeinsamen Interesses an einem funktionierenden Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden wir sowohl im materiell-steuerlichen Bereich auf Bund-Länder-Ebene als auch hinsichtlich der Abläufe in Abstimmung mit dem LBV alle Möglichkeiten ausschöpfen, um die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements attraktiv zu halten.“

Die Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung von Baden-Württemberg gründet auf der gemeinsamen Initiative der Landesregierung, BBW und DGB. In dieser Initiative wurde auch vereinbart, dass ein ressortübergreifender Beraterkreis zur Unterstützung der Umsetzung des Gesundheitsmanagements in der Landesverwaltung einberufen wird, der zur Aufgabe hat, die Wirksamkeit des Gesundheitsmanagements zu verfolgen und Verbesserungen vorzuschlagen. Im Beraterkreis sind neben dem BBW, dem DGB sowie den Ressorts auf Abteilungsleitererebene auch die Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalratsvorsitzenden, der Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit und die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen vertreten. In der jüngsten Sitzung dieses Beraterkreises im Januar dieses Jahres war die Frage der steuerlichen Behandlung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wichtiges Thema. Dort wurden die Vertreter des Landesgesundheitsamts beauftragt, sich für eine möglichst kurzfristige Klärung der Angelegenheit einzusetzen.

Im Sommer soll das neue Angebot starten

Dem JobTicket BW folgt das JobBike BW

Im Sommer dieses Jahres soll es losgehen. Wenn alles klappt, können dann Landesbeamtinnen und Landesbeamten sowie Richterinnen und Richtern im Rahmen einer Entgeltumwandlung eines Teils ihres Bruttogehalts ein Fahrrad oder Pedelec leasen – „zu attraktiven Konditionen“, wirbt das Verkehrsministerium. Nach dem JobTicket folgt das JobBike – Angebote, die die Landesregierung auf den Weg gebracht hat – der Umwelt zuliebe.

Anders als beim JobTicket, für das es einen Zuschuss gibt, soll das JobBike allein der Nutzer finanzieren. Das hält man beim BBW für nicht gerechtfertigt und fordert einen Zuschuss für das Leasing des Jobfahrrads, der mindestens dem Betrag entspricht, den es für das JobTicket gibt.

Radfahren ist gut für Umwelt, Klima und die körperliche Fitness. Aus diesen Gründen möchte die Landesregierung die Nutzung von Fahrrad und Pedelec für die Bediensteten der Landesverwaltung attraktiver machen. Das Angebot gilt allerdings nur für Beamtinnen und Beamte. Tarifbeschäftigte bleiben außen vor. Der Grund: Im Tariffrecht fehlt die nötige Rechtsgrundlage für eine entsprechende Gehaltsumwandlung. Dies sieht der BBW kritisch. Es dürfte nicht sein, dass man Tarifbeschäftigte bei attraktiven Angeboten ausschließt, die nicht nur der Umwelt dienen, sondern auch gesundheitsfördernd seien.

Um das JobBike-Angebot für die Beamtinnen und Beamten auf den Weg zu bringen, hatte das Ministerium für Verkehr in Zusammenarbeit mit dem Finanzministerium im August 2019 die Einführung eines landesweiten Radleasing-Modells europaweit ausgeschrieben. Das Vergabeverfahren wurde inzwischen erfolgreich abgeschlossen. Den Zuschlag für das wirtschaftlichste Angebot erhielt die Bietergemeinschaft um die JobRad GmbH aus Frei-

burg. Verkehrsminister Winfried Hermann ist zufrieden: „Jede Fahrt mit dem Rad oder Pedelec bedeutet Mobilität mit null CO₂-Emissionen.“ Mit dem JobBike-Angebot wolle das Land seinen Bediensteten einen Anreiz geben, Mobilitätsverhalten klimafreundlicher zu gestalten. Außerdem fördere Radfahren die körperliche Fitness. Verkehrsminister Hermann: „Deshalb freue ich mich, dass wir für die 170 000 Landesbeamtinnen und -beamten einen Anreiz setzen, mehr Fahrten mit dem Rad zurückzulegen, auf dem Weg in den Dienst und privat.“

Die Landesverwaltung arbeitet nun gemeinsam mit der JobRad GmbH mit Hochdruck an einem Umsetzungskonzept zur Einführung von JobBike BW. „Wir freuen uns sehr, gemeinsam mit dem Land Baden-Württemberg Fahrräder und Pedelecs weiter als Alltagsverkehrsmittel voranzubringen – das JobBike BW ist gelebte Verkehrswende, Klimaschutz und Gesundheitsförderung in Einem“, erklärte JobRad-Gründer und Geschäftsführer Ulrich Prediger anlässlich der öffentlichen Ankündigung. Ziel ist, das Angebot zum Sommer 2020 bereitzustellen. Die genauen Konditionen sowie das genaue Antragsverfahren sollen rechtzeitig vor dem Start des Angebots mitgeteilt werden.

Das Radleasing beruht auf der sogenannten Gehaltsumwandlung. Dabei wird die monatliche Leasingrate vom Bruttoge-

halt abgezogen und mindert das zu versteuernde Einkommen. Die Bediensteten sparen dadurch Steuern und das Radleasing kann im Vergleich zum Barkauf wirtschaftlich attraktiver sein. Die Rechtsgrundlage für die Entgeltumwandlung zum Zwecke des Radleasings bietet das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg. Deshalb kann das Land Radleasing vorerst nur für die Landesbeamtinnen und -beamten anbieten. Für Tarifbeschäftigte ist eine Entgeltumwandlung in den Tarifverträgen bislang nicht vorgesehen. Die Laufzeit des Leasings beträgt 36 Monate. Nach Ablauf dieses Zeitraums kann ein neues Rad oder Pedelec geleast werden. Marktüblich, aber rechtlich nicht garantiert, ist auch, dass der Leasingdienstleister der Nutzerin oder dem Nutzer ein Kaufangebot unterbreitet.

Näheres zum Antrags- und Bestellverfahren teilt das Land seinen Bediensteten rechtzeitig vor dem Start des Angebots mit.

Im Ausschreibungsverfahren hat das Verkehrsministerium laut eigener Angaben sichergestellt, dass das Radleasing grundsätzlich für alle Besoldungsgruppen attraktiver ist als der Barkauf. Um wieviel vorteilhafter Leasing gegenüber dem Kauf im Einzelfall ist, hängt jedoch von individuellen Faktoren ab, wie der Besoldungsgruppe, der Steuerklasse und vor allem vom Preis des Rades oder Pedelecs. Deshalb

wird vor dem Start des Angebots ein sogenannter Vorteilsrechner entwickelt, mithilfe dessen die individuellen Konditionen online ermittelt werden können.

Das Land Baden-Württemberg ist das erste Bundesland, das seinen Bediensteten Radleasing anbietet. Mit dem Radleasing-Angebot baut die Landesverwaltung ihre bundesweit führende Stellung im behördlichen Mobilitätsmanagement aus. Im Januar 2016 war das JobTicket BW eingeführt worden, das mit 25 Euro für Zeitkarten im ÖPNV bezuschusst und landesweit von rund 30 000 Bediensteten genutzt wird. Seit Juni 2017 können Landesdienststellen Zuschüsse erhalten, wenn sie Radabstellanlagen oder die Radinfrastruktur verbessern. Im Frühjahr 2018 wurde die entgeltliche Bewirtschaftung von Stellplätzen im Freien beschlossen und wird phasenweise ausgeweitet. Bereits seit dem Jahr 2012 werden in der Landesfahrzeugflotte in steigender Anzahl Fahrzeuge mit nicht fossilen Antrieben eingesetzt.



© MEV

BBW-Chef Kai Rosenberger zur bevorstehenden großen Digitalisierungswelle

Wichtig ist, dass der Mensch im Mittelpunkt des Wandels steht

Das Onlinezugangsgesetz verpflichtet die öffentliche Verwaltung bis Ende 2022, insgesamt 575 Leistungen via Internet anzubieten. Grund für den dbb, den digitalen Wandel bei seiner Jahrestagung 2020 am 6. und 7. Januar 2020 in Köln zu thematisieren.

Vielen Bürgerinnen und Bürgern geht der digitale Wandel zu langsam. Andere sehen die Entwicklung mit Sorge, auch öffentlich Beschäftigte, die eine Flut von Neuerungen in ihrem Berufsleben auf sich zukommen sehen.

BBW-Chef Kai Rosenberger sagte dazu am Rande der dbb Jahrestagung gegenüber der Stuttgarter Zeitung, noch hätten ihn keine großen Klagen von der Basis über digitale Veränderungen erreicht. Doch die große Digitalisierungswelle stehe schließlich auch noch be-

vor. Deshalb versuche er schon jetzt bei jeder Gelegenheit, den Beschäftigten die Ängste zu nehmen. Im Übrigen sei er zuversichtlich, dass die Zahl der Arbeitsplätze durch die digitalisierte Verwaltung nicht ab-, sondern zunehme. Weniger anspruchsvolle Tätigkeiten würden zwar entfallen, höherwertige hingegen zunehmen – damit würde auch das Gehaltsniveau steigen. Kai Rosenberger: „Wichtig ist, dass der Mensch im Mittelpunkt des Wandels steht.“ Während bundesweit viele Kommunen den durch das Onlinezugangsgesetz vorgege-

benen Digitalisierungszeitplan nicht einhalten können, will man in Baden-Württemberg die Mindestanforderungen dieses Gesetzes möglichst noch übertreffen. Deshalb hat die Landesregierung vor knapp einem Jahr mit den kommunalen Landesverbänden einen bundesweit einzigartigen E-Government-Pakt geschlossen. Doch noch ist die Finanzierung dieser ehrgeizigen Pläne nicht endgültig in trockenen Tüchern.

Sicher hingegen ist, dass es beim digitalen Wandel noch viele andere Hürden zu überwinden gilt. Das wurde bei der Jahrestagung des dbb in Köln überdeutlich. Nach einer Studie des Fraunhofer-Instituts, dem Deutschland-Index 2019, bestehen nämlich noch große Diskrepanzen zwischen Anspruch und Realität. Demnach

bieten Kommunen im Durchschnitt weniger als ein Fünftel der Verwaltungsdienstleistungen vollständig digital an. Nicole Opiela vom Fraunhofer-Institut sagte in Köln, dass erst 14 Prozent aller Kommunen eine Digital-Strategie entwickelt hätten. Ein großer Teil fange gerade erst an, die Verwaltungsleistungen zu digitalisieren. Sie kam zu dem Schluss: Das Problem sei der „Wandel in den Köpfen“. Deshalb müssten vor allem Führungskräfte fortgebildet werden. Hinzu komme der Mangel an IT-Experten.

Neben anderen Fachleuten äußerte sich auch dbb Chef Ulrich Silberbach skeptisch. Er sprach von einem „eklatanten Umsetzungsproblem“ (ausführliche Berichte über die dbb Jahrestagung finden Sie im eingeleiteten dbb magazin). ■



© Windmüller

> Baden-Württemberger waren in stattlicher Anzahl bei der Jahrestagung 2020 des dbb in Köln vertreten. Zentrales Thema der Veranstaltung war die Digitalisierung. Kritisch beleuchtet wurden daneben aber auch die zunehmenden Übergriffe auf öffentlich Beschäftigte und die Wochenarbeitszeit der Beamten.

Übergriffe auf öffentlich Beschäftigte

Auf ein Wort

Dass allein im Landkreis meiner Heimatstadt Rottweil innerhalb eines Jahres ein dritter tätlicher Angriff auf einen Menschen zu verzeichnen ist, der nichts anderes getan hat, als seiner Arbeit nachzugehen, besorgt mich zutiefst. Das jüngste Opfer war wieder einmal eine Beschäftigte im Jobcenter. Waren es in Baden-Württemberg 2014 noch 390 registrierte Straftaten gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden, so waren es 2018 bereits 567. Die

Dunkelziffer ist noch höher. Ein Grund dafür ist die fehlende Meldepflicht von Übergriffen.

Um der wachsenden Zahl an Übergriffen auf öffentlich Beschäftigte zu begegnen, fordert der BBW zusammen mit dem dbb ein bundesweites elektronisches Register zur vollständigen Erfassung solcher Übergriffe. Das Einräumen von Bagatelldaten, deren Auslegung subjektiv ist, macht hier keinen Sinn und verfälscht nur die Statistik.

Jeder Übergriff, egal welcher Art, muss angezeigt und registriert werden. Auch verbale Gewalt und Cybermobbing darf dabei nicht ausgenommen werden. Nur dann bekommen wir verlässliche Daten.

Bundesinnenminister Seehofer hat bei der Jahrestagung des dbb in Köln zugesagt, er wolle den Vorschlag des Beamtenbunds aufgreifen und prüfen, ob eine generelle Meldepflicht für Gewaltdelikte gegen Beschäftigte im öffent-

lichen Dienst sinnvoll ist. Sinnvoll ist mit Sicherheit jedoch, Gewaltdelikte gegen Beschäftigte wirkungsvoll zu begegnen. Der allergrößte Teil der Bevölkerung akzeptiert keine Übergriffe gegenüber den Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Der BBW macht Druck, dass die Landesregierung endlich wirkungsvolle Maßnahmen gegen solche Übergriffe auf den Weg bringt. Denn: Wer unsere Kolleginnen und Kollegen angreift, greift uns alle an!

Gewaltdelikte gegen öffentlich Beschäftigte nehmen erschreckend schnell zu

BBW fordert die Politik in Bund und Land zu schnellerem Handeln auf

Drei Gewaltdelikte gegen öffentlich Beschäftigte seit Jahresbeginn, zwei davon allein in Baden-Württemberg. Diese erschreckende Bilanz hat BBW-Chef Kai Rosenberger veranlasst, seine Forderung nach zielführenden Maßnahmen zur Eindämmung zunehmender Übergriffe auf öffentlich Beschäftigte nochmals zu unterstreichen. Gegenüber der Schwäbischen Zeitung listete er die Forderungen seiner Organisation an die Bundes- und Landespolitik auf und sagte was Sache ist: Schnelles Handeln ist angesagt.

Die Übergriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben in den vergangenen Jahren eindeutig zugenommen. Waren es 2014 noch 390 registrierte Straftaten gegen Mitarbeiter von Behörden, so stieg die Zahl 2018 bereits auf 567. Die Dunkelziffer ist noch deutlich höher. Ein Grund dafür ist nach Ansicht des BBW die fehlende Meldepflicht von Übergriffen.

Mit Sorge beobachtet man beim BBW zudem, dass bei den Übergriffen eine zunehmende Gewaltbereitschaft zu beobachten ist. So hat beispielsweise in den vergangenen Jahren in Baden-Württemberg die Anzahl der Messerangriffe deut-

lich zugenommen. Offensichtlich sinkt die Hemmschwelle.

Eine bundesweite Zunahme an Übergriffen wird durch die jüngste Forsa-Umfrage des dbb bestätigt. Mehr als ein Viertel aller Befragten haben bereits Übergriffe auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst beobachtet. Die Hälfte dieser Angriffe war körperlicher Art. Wenig überraschend ist, dass von den beobachteten Übergriffen zu 73 Prozent Polizisten betroffen waren. Erschreckend dagegen ist, dass Rettungskräfte und Notärzte, also Menschen, die wirklich nur helfen wollen, mit 58 Prozent auf Platz 2 folgen. Betroffen macht auch die Tat-

sache, dass jede/r zweite Beschäftigte im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit schon einmal behindert, beschimpft oder tätlich angegriffen worden ist. Übergriffe in diesem Ausmaß hat es noch nie gegeben. „Das sollte nicht nur zum Nachdenken anregen“, sagt Rosenberger, „sondern die Politik umgehend zum sofortigen Handeln“.

Der BBW und seine Dachorganisation haben konkrete Forderungen an die Bundes- und Landespolitik. So fordert der BBW gemeinsam mit dem dbb ein bundesweites elektronisches Register zur vollständigen Erfassung von Übergriffen. „Jeder Übergriff, egal welcher

Art, muss angezeigt werden, verbale Gewalt und Cybermobbing inklusive“, sagt Rosenberger. Bagatelldaten lehnt er für diesen Bereich ab.

Im Land drängen BBW und DGB die Landesregierung gemeinsam zum Handeln. In ihrem Schreiben vom 15. November 2019 an Ministerpräsident Kretschmann fordern sie einen runden Tisch mit allen betroffenen Akteuren, um ein möglichst vollständiges Bild von der Lage zu bekommen und eine umfassende Gesamtstrategie zu erarbeiten. Teilnehmer des runden Tisches sollten Vertreter des Innen- und Finanzministeriums, des Städte- und Ge-

meindestags, des BBW und DGB sowie der Personalvertretungen sein. Zudem hält es der BBW für dringend notwendig, dass das Personal bei der Polizei und im Justizbereich deutlich aufgestockt wird. Es dürfe nicht länger sein, dass Baden-Württemberg im Bundesvergleich in diesen beiden Bereichen die wenigsten Beschäftigten pro 1 000 Einwohner aufweist.

Eine Trendumkehr ist zwingend notwendig, damit die Gewalttaten gegen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, verbaler wie auch nonverbaler Art nicht weiter zunehmen. BBW-Chef Rosenberger ist überzeugt, dass eine solche Trendumkehr nur mit einer

wirkungsvollen Gesamtstrategie erreicht werden kann. Bei Angriffen auf Polizisten drohen seit 2017 bis zu fünf Jahre Gefängnis. Eine entsprechende Strafverschärfung für sämtliche Angriffe auf öffentlich Beschäftigte hält Rosenberger für dringend geboten.

Die Maßnahmen der Landesregierung gegen Übergriffe auf öffentlich Beschäftigte beschränken sich bislang nur auf tätliche Angriffe. „Dabei darf es nicht bleiben“, sagt BBW-Landeschef Rosenberger und fügt ergänzend hinzu: „Wer Rettungskräfte, Notärzte, Polizisten, Lehrer oder andere Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung in Ausübung ihrer Tätigkeit beleidigt, bespuckt

oder behindert, sollte mit drastischen Strafen rechnen müssen. Ansonsten kann die zunehmende Brutalisierung der Gesellschaft nicht mehr aufgehalten werden.“

Dass innerhalb eines Jahres allein im Landkreis seiner Heimatstadt Rottweil bereits der dritte Angriff zu verzeichnen ist, hat BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger mit Erschrecken zur Kenntnis genommen. Betroffen hat Rosenberger auf die Nachricht reagiert, dass der Täter seine Tat tags zuvor über Twitter angekündigt hat und niemand aufgrund dieser Ankündigung etwas unternommen hat. Geradezu erschüttert haben den BBW-Vorsitzenden aber Aussagen, wonach sich

der Mann in Rottweil sozial engagiert haben soll, indem er bei der Essensausgabe an Bedürftige regelmäßig mitgeholfen hat. Für Rosenberger ist dies ein Beleg dafür, dass es nicht den typischen Täter gibt, bei dem man bereits durch die äußeren Lebensumstände von einer erhöhten Gefahr ausgehen kann.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung dienen dem Gemeinwesen und sorgen dafür, dass Daseinsvorsorge funktioniert. „Sie haben Anspruch darauf, dass man ihnen mit Anstand begegnet“, sagt Rosenberger und ergänzt: „Wer unsere Kolleginnen und Kollegen angreift, greift uns alle an.“ ■

Freiwilliges Vorgriffstundenmodell zur Abfederung des Lehrermangels

BBW begegnet dem Vorschlag skeptisch

Lehrer im Südwesten sollen vom kommenden Schuljahr an freiwillig eine Stunde mehr in der Woche arbeiten können. Einen entsprechenden Vorschlag hat Kultusministerin Susanne Eisenmann (CDU) im Januar dem Kabinett vorgelegt. Mit ihrem freiwilligen Vorgriffstundenmodell hofft Eisenmann den seit Jahren andauernden Lehrermangel abzufedern.

Der BBW akzeptiert den Vorschlag der Kultusministerin, betrachtet ihn jedoch skeptisch und weist zugleich darauf hin, dass er ungeachtet des Eisenmann-Konzepts an seiner Forderung nach Lebensarbeitszeitkonten als Einstieg in eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Beamtenbereich festhalte.

Nach dem Vorschlag der Kultusministerin sollen Freiwillige bei gleicher Bezahlung in einer Anspargphase über drei Jahre je eine Wochenstunde mehr unterrichten. Anschließend kehren sie für drei Jahre auf ihr reguläres Deputat zurück. Dann beginnt eine dreijährige Rück-

gabephase, in der eine Stunde weniger unterrichtet wird. Eisenmann rechnet damit, dass 81 Deputate einzusparen sind, wenn 25 Prozent der Vollzeit- und zehn Prozent der Teilzeitlehrer mitmachen. Der BBW hat nichts dagegen, wenn Lehrerinnen und Lehrer freiwillig länger arbeiten, sieht darin aber kein schlüssiges Konzept, um dem Lehrermangel wirkungsvoll zu begegnen. Zudem gibt er zu bedenken, dass dieses freiwillige Vorgriffstundenmodell nur für einen begrenzten Personenkreis taugt. BBW-Chef Kai Rosenberger: „Pensionsnahe Jahrgänge sind ausgeschlossen und für Teilzeitbeschäftigte ist das Modell uninteressant.“ Sie könnten nämlich durch reguläres Aufstocken ihrer Teilzeittätigkeit zugleich ihre Bezahlung verbessern.

Der Verband Bildung und Erziehung (VBE) ist im Grundsatz auch mit dem Konzept der Kultusministerin einverstanden, fordert aber Flexibilität in der Rückgabephase und eine Absi-

cherung des Stundenguthabens bei Krankheit und Tod. Auch der BBW unterstreicht die Verlässlichkeit. Angesparte Stunden dürften nicht verfallen. Hier brauche es unbedingt Rechtssicherheit.

Kritiker des Vorgriffstundenmodells der Kultusministerin ist der Philologenverband „Frau Eisenmann wird auf Granit beißen“, sagte der Chef des

Landesphilologenverbands, Ralf Scholl gegenüber der Presse. Solange das Deputat nicht gesenkt werde, bleibe der Vorschlag ein Papiertiger. Das werde kaum einer machen, kommentierte er die Idee der Kultusministerin zur Bekämpfung des Lehrermangels. 25 Stunden, die die Gymnasiallehrer in der Woche unterrichten müssen, seien bereits zu viel. ■



Freistellungsjahr künftig auch im außerschulischen Geschäftsbereich des Kultusministeriums

BBW begrüßt Initiative des Ministeriums

Das Kultusministerium will künftig auch Beamtinnen und Beamten des Landes im außerschulischen Geschäftsbereich des Kultusministeriums eine Teilzeitbeschäftigung in Form eines Freistellungsjahres gewähren. Der BBW und seine Kommission Bildung und Wissenschaft begrüßen das Vorhaben. Das geht aus der Stellungnahme zu dem Entwurf der entsprechenden Verwaltungsvor-

schrift hervor. Der Entwurf der Verwaltungsvorschrift betrifft die Durchführung von Teilzeitbeschäftigung in Form des Freistellungsjahres im Sinne von § 69 Abs. 5 LBG. Die Verwaltungsvorschrift sieht vor, den Beamtinnen und Beamten des Landes im außerschulischen Geschäftsbereich des Kultusministeriums diese Form der Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Damit umfasst sind das

Kultusministerium, das Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung, das Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg, die Fachbeamtinnen und -beamten der schulpädagogischen Dienste bei den Regierungspräsidien, die Staatlichen Schulämter, das Forum Frühkindliche Bildung Baden-Württemberg sowie der Schulbauernhof. Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind Einzel-

vereinbarungen in Anlehnung an die Regelungen der Verwaltungsvorschrift möglich.

Im schulischen Bereich bestehen Regelungen hinsichtlich des Freistellungsjahres bereits ebenso wie in den Geschäftsbereichen der anderen Ressorts der Landesregierung mit Ausnahme des Staatsministeriums sowie im Bereich des Rechnungshofs. ■

Vorsitzende der Landesfrauenvertretung trifft frauenpolitische Sprecherin der CDU

Das Thema: Verzögerte Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes

Die Evaluation des baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) lässt auf sich warten. Das ärgert Heidi Deuschle, die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung. Sie engagiert sich dafür, das Verfahren voranzutreiben. In der frauenpolitischen Sprecherin der CDU, der CDU-Abgeordneten Claudia Martin, hat sie jetzt eine Verbündete gefunden. Bei ihrem Zusammentreffen im Dezember vergangenen Jahres sicherte die CDU-Abgeordnete der BBW-Landesfrauenvertreterin ihre Unterstützung zu.

Das Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg ist am 23. Februar 2016 in Kraft getreten. Mit der Evaluation des ChancenG sollte nach § 33 ChancenG und laut Koalitionsvereinbarung in 2019, also drei Jahre nach Inkrafttreten, begonnen werden. Das Sozialministerium, das für das ChancenG federführende Ministerium, wollte ein Institut mit der Durchführung der Evaluation des ChancenG beauftragen.

Doch nachdem sich im März 2019 der Sozialausschuss mit dem Thema Evaluierung des ChancenG befasst hatte, tat sich nichts mehr, obwohl das Sozialministerium einen breit angelegten Beteiligungsprozess der verschiedenen Verbände und Bereiche versprochen



> Die Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes war Gegenstand der Unterredung zwischen der Vorsitzenden der BBW-Landesfrauenvertretung, Heidi Deuschle, und der frauenpolitischen Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion, Claudia Martin (von rechts).

hatte. Stattdessen verlautet, dass der Abschlussbericht, der der Evaluation des ChancenG zugrunde liegen soll, erst im 1. Quartal 2021 vorliegen werde.

Die CDU-Abgeordnete Martin hat diesen Sachverhalt gegen-

über Heidi Deuschle bedauernd bestätigt und ihr zugesagt, dass sie sich für eine Beschleunigung des Verfahrens einsetzen werde. Eine Beschleunigung des Verfahrens ist nach Einschätzung Deuschles dringend geboten. Schließlich ste-

he im Frühjahr 2021 die Wahl einer neuen Landesregierung an und damit sei zu befürchten, dass auch die Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes, wie im Frühjahr 2016 das ChancenG auch, am Ende einer Legislaturperiode durch das Gesetzgebungsverfahren gejagt werde und dringend notwendigen Änderungen für die praktische Umsetzung ein weiteres Mal auf der Strecke bleiben.

Ein weiteres, nicht minder wichtiges Thema des Gesprächs war die Mütterrente. Die Gesprächspartnerinnen vereinbarten Kontakt zu halten, um sich über Entwicklungen und mögliche Fortschritte beider Themenbereiche betreffend auszutauschen. ■

Angleichungszulage für angestellte Lehrkräfte

Das Warten auf gutes Geld hat ein Ende

Im Vorgriff auf die zu erwartende endgültige Unterzeichnung des Änderungstarifvertrags Nr. 3 zum Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 2. März 2019, wurde die erhöhte Angleichungszulage in Höhe von 105 Euro mit den Februarbezügen ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgte, rückwirkend zum 1. Januar 2019, mit den Bezügen für Februar 2020.

Die schrittweise Anpassung der Entgeltgruppen an die Besoldungsgruppen wurde bereits in der Tarifeinigung für Lehrkräfte vom 28. März 2015 vereinbart. Die erste Anpassung in Höhe von 30 Euro erfolgte zum 1. August 2016, die zweite in Höhe von 105 Euro gab es jetzt rückwirkend zum 1. Januar 2019. Im

letzten Schritt soll dann die eigentliche Höhergruppierung erfolgen. Da die Gesamtsumme aus Tabellenentgelt und Angleichungszulage das zukünftige Tabellenentgelt nicht überschreiten darf, kann in Ausnahmefällen die Angleichungszulage dann weniger als 105 Euro betragen. Darauf hat das Landesamt für Besoldung und Versorgung im Januar hingewiesen.

Nachdem die allgemeinen Redaktionsverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zu den übrigen Regelungen im Laufe des Novembers abgeschlossen waren, wurden die erhöhten Entgeltbestandteile mit den Gehaltsabrechnungen für den Monat November ausgezahlt. Doch die erhöhten Beträge der Angleichungszulage fehlten. Das sorgte für Irritationen bei

den Betroffenen. BBW-Vize Jörg Feuerbacher, in der Landesleitung zuständig für Tarifangelegenheiten, ging der Angelegenheit auf den Grund.

Seine Nachfrage beim dbb brachte Klarheit: Der aktuelle Änderungstarifvertrag Nr. 3 zum TV EntgO-L wurde erst im Nachgang weiterer Redaktionsgespräche mit der TdL im Dezember 2019 unterschrittsfähig. Die abschließenden Redaktionsgespräche hatte der dbb im Einvernehmen mit der GEW eingefordert, um die am 2. März 2019 vereinbarten Änderungen der Lehrkräfteeingruppierung im Freistaat Sachsen entsprechend zu steuern. Am 6. Dezember 2019 haben der dbb und die GEW der TdL dann grünes Licht für das Unterschrittsverfahren gegeben und die erforderlichen Unter-

schriften auch zeitnah geleistet. Dennoch konnte das Unterschrittsverfahren nicht vollständig abgeschlossen werden. Der Grund: Die Unterschrift von Verdi stand noch aus, und dies auch noch am 15. Januar 2020.

Aufgrund der fehlenden Unterschrift von Verdi war das förmliche Unterschrittsverfahren als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit noch immer nicht abgeschlossen, was dazu führte, dass die Ansprüche auf die erhöhten Beträge nicht wirksam geltend gemacht werden konnten. Deshalb blieben die Bemühungen des BBW für eine Auszahlung der Angleichungszulage mit dem Januar-Gehalt auch ohne Erfolg. Erreicht wurde jedoch, dass mittels Vorgriffsregelung die Auszahlung mit dem Februar-Gehalt möglich wurde. ■

LBV-Versorgungsrechner macht es möglich

Die Altersversorgung stets im Blick

Beamtinnen und Beamte können sich ab sofort von einer Anwendung des Landesamtes für Besoldung und Versorgung (LBV) errechnen lassen, welche Auswirkungen beispielsweise geplante Teilzeitarbeit auf die Altersversorgung hat.

„Bisher haben die Beamtinnen und Beamten alle fünf Jahre einen Überblick bekommen, mit welcher Altersversorgung sie rechnen können, wenn alles bleibt, wie es ist. Jetzt gibt es zusätzlich ein jederzeit verfügbares Instrument, das sich individuell an mögliche Pläne anpassen lässt“, erklärte Finanzministerin Edith Sitzmann im Januar 2020.

Der Versorgungsrechner ist in dieser Art und Weise bundesweit einzigartig, weil er die beim LBV hinterlegten Daten der Beschäftigten für seine Berechnungen nutzt. Wer beispielsweise plant, seine Arbeitszeit oder sein Deputat für eine bestimmte Zeit zu reduzieren oder wieder aufzustocken, kann errechnen lassen, welche Auswirkungen das für seine Pension hat. Dass sich das monatliche Einkommen verändert, ist präziser als die Auswirkungen im Ruhestand. Aber auch die sollten alle gut im Blick behalten. „Mit der Digitalisierung schaffen wir hier ein wertvolles Planungsinstrument für die Beschäftigten“, sagte Sitz-

mann. Auch wer beabsichtigt wegen einer Schwerbehinderung oder Erreichen der Antragsaltersgrenze vorzeitig in den Ruhestand zu gehen, kann die finanziellen Auswirkungen im Portal des LBV direkt auswerten lassen.

Der Versorgungsrechner ist über das Kundenportal des LBV für alle Beamtinnen und Beamten des Landes zugänglich. Für die Nutzung ist es notwendig sich anzumelden, damit die persönlichen Daten berücksichtigt werden können. Auch die besonderen Altersgrenzen beispielsweise für Beamtinnen und Beamte des Vollzugsdienstes können so ohne zusätzliche Eingaben be-

rücksichtigt werden. Die Funktionen des Versorgungsrechners werden vom LBV kontinuierlich weiterentwickelt, um mittelfristig weitestgehend alle versorgungsrechtlichen Eventualitäten abdecken zu können. Das erste Update mit weiteren Berechnungsfunktionen ist bereits in Planung. Die Berechnungen sind ein Planungsinstrument für die Bediensteten und die Ergebnisse, damit keine rechtsverbindlichen Bescheinigungen beziehungsweise Auskünfte durch das LBV. Das Angebot muss nicht genutzt werden. Deshalb werden weiterhin im fünfjährigen Turnus persönliche Versorgungsauskünfte erstellt.

Landesregierung verabschiedet Arbeitsprogramm zum Bürokratieabbau

Verwaltungsverfahren sollen einfacher werden, viele Behördengänge überflüssig

Die Landesregierung hat noch kurz vor Weihnachten 2019 ein Arbeitsprogramm zum Bürokratieabbau für 2019/2020 beschlossen. Das Ziel: Spürbare Entlastungen in vielen Bereichen. Mit fast 60 Vorhaben sollen bürokratische Hürden abgebaut werden. Viele Behördengänge sollen die Bürgerinnen und Bürger in Zukunft bequem vom heimischen Sofa aus online erledigen können. Förderprogramme sollen ebenfalls vereinfacht werden.

Bei der Vorstellung des Arbeitsprogramms erklärte Ministerpräsident Kretschmann: „Wir wollen uns nicht selbst durch Überregulierung fesseln. Verwaltungsverfahren sollen einfacher werden, unverständliche Antragsunterlagen der Vergangenheit angehören. Weniger Zeit mit Bürokratie, mehr Zeit für Gestaltung der Zukunftsaufgaben, das ist ein Kernanliegen der Landesregierung. Davon sollen vor allem auch die Unternehmen im Land profitieren.“

„Was so trocken klingt, steht tatsächlich mitten im Leben“, führte der Chef der Staatskanzlei, Staatssekretär Dr. Florian Stegmann, aus. Er hält für die Landesregierung in Sachen Bürokratieabbau die Fäden in der Hand. „Viele Behördengänge können in Zukunft online erledigt werden. Egal, ob es um die Einreichung von Unterlagen für das Baugenehmigungsverfahren oder um die Anmeldung

des eigenen Hundes geht. Das sind gute Nachrichten für alle, die nicht gerne Wartemarken im Bürgerbüro ziehen“, so Stegmann. In vielen Fällen werde bei Anträgen die eigene Unterschrift gar nicht mehr nötig sein. Insgesamt werde es künftig bei einem Drittel aller bestehenden Vorschriften zu spürbaren Entlastungen kommen.

Fast die Hälfte aller Maßnahmen betrifft die Digitalisierung, denn sie bietet viele Möglichkeiten, Prozesse effektiver und leichter zu machen. „Sicher wissen alle ‚Häuslebauer‘, wieviel man bisher für Baugenehmigungsverfahren kopieren musste und wie oft die eigenhändige Unterschrift fällig war. In Zukunft wird vieles davon wegfallen, denn Unterlagen können elektronisch übersandt werden und an vielen Stellen genügt statt einer Unterschrift eine einfache E-Mail“, so der Staatssekretär.

Einfacher werde beispielsweise auch die Studienplatzbewerbung, denn das Abiturzeugnis könne zukünftig über QR-Code abgerufen werden. Und die Anmeldung für weiterführende Schulen erfolge über eine zentrale Online-Plattform“, sagte Stegmann. Auch die Beantragung einer Meldebescheinigung werde künftig durch den Abbau bürokratischer Hürden wesentlich erleichtert. Diese Dinge könnten künftig bequem

online über die Plattform service-bw erledigt werden.

Die Landesregierung hat zudem im Rahmen des Jahresberichts für das vergangene Jahr berechnet, welchen Aufwand neue Normen mit sich bringen. 2018 gab es keine neue Belastung für Bürgerinnen und Bürger. Die Wirtschaft wurde insgesamt mit 260 000 Euro jährlich belastet. Mit drei Vierteln trägt die Hauptlast die Verwaltung.

„Deshalb werden wir uns aber nicht ausruhen. Wir schauen uns auch bestehende Regeln und die Verwaltungspraxis an, wo wir zu Erleichterungen kommen können“, so Staatssekretär Stegmann, „und wir werden einen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung einer zukunftsgewandten Verwaltung legen“. Das sei keine Zukunftsmusik. Stegmann: „Wir setzen das bereits heute um, Hand in Hand.“

■ **Beihilfe-App für Beamtinnen und Beamten**

Der BBW hatte das Verfahren angeregt, nun soll die Beihilfe-App für Beamtinnen und Beamte Wirklichkeit werden. Sie zählt zu den Vorhaben, die im Rahmen des Arbeitsprogramms zum Bürokratieabbau

umgesetzt werden. Zuständig ist das Finanzministerium.

Was bringt die App? Bei Standard-Beihilfeanträgen werden Belege per Smartphone fotografiert und auf einfache, sichere und schnelle Weise an das LBV übertragen. So entfällt der Aufwand, einen papiergebundenen Antrag auszufüllen und den Versand der Unterlagen zu bezahlen. Das Landesamt für Besoldung und Versorgung wird von papiergebundenem Schriftverkehr entlastet und kann die übertragenen Unterlagen übernehmen.

Für die Umsetzung des Projekts wurde beim LBV ein Lenkungsausschuss eingerichtet. Der Lenkungsausschuss besteht aus leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des LBV und des Finanzministeriums, die die Durchführung des Projekts eng begleiten. ■



© Pixabay

BGV-Versicherungsexperte rät zum regelmäßigen Versicherungsschutz

Vorausschauend planen zahlt sich aus

Eine neue Lebensphase rückt ab 55 Jahren ins Blickfeld, wenn die Pension oder Rente naht. Die Veränderung, die mit Ende des Berufslebens eintritt, wirkt sich auch auf den Versicherungsschutz aus. Jetzt sollte man bestehende Versicherungen in einem Check auf den Prüfstand stellen. Was ist dabei zu beachten? Wir haben beim Versicherungsexperten Thorsten Söffner, BGV-Direktionsbevollmächtigter Öffentlicher Dienst, nachgefragt.

Ein Versicherungsschutz kurz vor beziehungsweise zu Beginn der Pension oder Rente – das klingt nach Widerspruch. Sind zu diesem Zeitpunkt nicht alle notwendigen Versicherungen schon abgeschlossen?

Thorsten Söffner: Diese Ansicht ist weit verbreitet. Häufig höre ich, Haftpflicht, Hausrat, Unfall, Rechtsschutz, Gebäude – ich habe alles, schon seit Jahren oder Jahrzehnten. Was soll daran jetzt noch geändert werden? Dabei lohnt es sich, den Versicherungsschutz dem veränderten Bedarf, der sich häufig in den Fünf-Jahres-Schritten 55, 60, 65, 70 und so weiter ergibt, anzupassen.

Wie kann der individuelle, tatsächliche Bedarf am besten ermittelt werden?

Thorsten Söffner: Aus meiner Erfahrung empfehle ich, eine Checkliste zum Versicherungsschutz zu Rate zu ziehen. Der BGV stellt unter www.serviceinformationen.de eine Fragenliste mit umfassenden Informationen zur Verfügung, die neun Seiten umfasst. Dafür rechtzeitig eingeplante Zeit kann in der Zukunft viel Aufwand, Geld und Ärger ersparen. Im nächsten Schritt sollten Sie ein Beratungsgespräch vereinbaren und die Checkliste mit der Versicherungsperson Ihres Vertrauens durchgehen und abzeichnen lassen. Alternativ können Sie sich auch an unser regionales ÖD-Beratungsteam wenden, das eine Grundberatung für Ihren persönlichen Bedarf erstellt. Sie

erreichen uns unter der E-Mail-Adresse oed@bgv.de.

Welche sind die zentralen Fragen für Seniorinnen und Senioren beim Versicherungsschutz?

Thorsten Söffner: Berücksichtigt werden soll vor allem, dass die Versicherung den persönlichen Bedarf abdeckt. In diesem Zusammenhang sind drei Fragen relevant:

- > Passt der Versicherungsschutz, den ich habe, zu dem, was ich brauche?
- > Wie wirken sich Veränderungen der Lebenssituation und Lebensgestaltung auf die Bereiche Haftpflicht, Hausrat, Gebäude, Unfall oder Rechtsschutz aus?
- > Hat sich die Beratungsperson meines Vertrauens mit mir

abgesprochen und berücksichtigt, was für mich individuell wichtig ist?

Rund um den Versicherungsbedarf bietet der BGV für Mitglieder von gewerkschaftlichen Kooperationen regionale Informationsveranstaltungen an. Anfragen können an die E-Mail-Adresse oed@bgv.de gestellt werden.

Erlauben Sie uns einen kurzen Einblick in die Versicherungspraxis: Welches sind häufige Themenfelder?

Thorsten Söffner: Ein Dauerbrenner im Bereich Haftpflichtversicherung ist momentan das E-Bike, das viele ältere, aktive Menschen nutzen. Eventuell entstehende Schäden sind jedoch in alten Verträgen nicht enthalten, weil es beim Abschluss noch keine E-Bikes gab.

Beim Thema Gebäudeversicherung ist wichtig, den aktuellen Gebäudewert anzupassen, zum Beispiel Wertsteigerungen durch Sanierungen und energetische Maßnahmen.

Bei Kfz-Versicherungen ist zu beachten, dass viele mit dem Alter teurer werden. Der höhere Grundbetrag fällt häufig erstmal nicht auf, weil alle, die schon lange unfallfrei fahren, von steigenden Schadenfreiheitsklassen profitieren. Meine Empfehlung ist, den Kfz-Tarif jedes Jahr zu vergleichen und zu prüfen, ob Fahrzeuge von jüngeren Fahrzeughaltern, zum Beispiel Kinder, umgeschrieben werden sollten. Hier sind erhebliche Einsparungen möglich. Übrigens: Der aktualisierte Versicherungsschutz kostet selten mehr. Doch ich habe, was ich wirklich in meiner Lebenssituation brauche. ■



Seminarangebote im Jahr 2020

In Zusammenarbeit mit der dbb akademie führt der BBW – Beamtenbund Tarifunion im Jahr 2020 folgende verbandsbezogene Bildungsveranstaltungen durch:

● Persönlichkeitsmanagement

Seminar B039 GB
vom 8. bis 10. März 2020
in Königswinter.

Die Zeit im Griff – gesundes Arbeiten mit einem effektiven Zeitmanagement

Ein gutes Zeitmanagement wirkt beruhigend und hat positiven Einfluss auf die persönliche Laune. Menschen mit einem guten Zeitmanagement können leichter abschalten. Außerdem wirkt es sich stabilisierend auf die Gesundheit und die persönliche Leistungsfähigkeit aus. Es erhöht die Widerstandsfähigkeit und bietet Freiräume für mutige Entscheidungen.

Bei diesem Seminar wird mit aktuellen Methoden und Entspannungsübungen der Einstieg in ein persönliches Zeitmanagement vermittelt.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● Jugendpolitik

Seminar B076 GB
vom 26. bis 28. April 2020
in Königswinter.

Dieses Seminar wird von der BBW-Jugend ausgerichtet und befasst sich mit aktuellen Themen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Weitere Infos können bei der bbw-jugend erfragt werden.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● Rhetorik

Seminar B081 GB
vom 3. bis 5. Mai 2020
in Königswinter.

Im Werben für seine Meinung setzt sich nur durch, wer mit kommunikativen Fähigkeiten seine Argumente unterstützen kann. Dazu gehören die Informationsbeschaffung genauso wie überzeugendes Darstellen und vermittelndes Auftreten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars üben das freie Reden, die themenzentrierte Interaktion und erproben Methoden zur erfolgreichen Gesprächsleitung. Die Integration unterschiedlicher Ansichten in der Meinungsbildung wird dabei ebenso reflektiert wie die gegenseitige Wahrnehmung im Dialog.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● Persönlichkeitsmanagement

Seminar B111 GB
vom 24. bis 26. Juni 2020
in Königswinter.

Mit Lösungskunst neue Herausforderungen annehmen

Übergänge, sei es eine beruflich neue Aufgabe, Karriereplanung oder der Einstieg in eine neue Lebensphase, sind unterschiedliche Herausforderungen. Gleich ist, dass sie entschieden werden wollen und nicht selten viel Hoffnung und manchmal Konfliktstoffe in sich bergen. Neue Herausforderungen wollen geplant sein, damit der feste Boden nicht zur Rutschbahn wird. 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.

Dieses Seminar richtet sich an Menschen, die vor neuen Her-

ausforderungen stehen, sich verändern wollen oder vor schwierigen Fragen stehen und noch nicht so richtig wissen, wohin der Weg gehen soll.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● Gesundheitsmanagement

Seminar B252 GB
vom 26. bis 28. Juni 2020
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 132 Euro**

● Personalmanagement: Verwaltung der Zukunft

Seminar B115 GB
vom 12. bis 14. Juli 2020
in Königswinter.

Mit Vollgas ins Digitalverwaltungszeitalter – D-Mobilität in der Verwaltung und damit verbundene Anforderungen und Veränderungen u.a. in den Bereichen digitale Bürgerkommunikation, Datenschutz sowie Arbeit-, Tarif- und Beamtenrecht in der digitalen Arbeitswelt.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● Stresskompetenz im Beruf

Seminar B116 GB
vom 14. bis 16. Juli 2020
in Königswinter.

Ein gutes Stressmanagement sollte immer zu unseren persönlichen Kompetenzen gehören. Mittlerweile ist bekannt, dass viele Erkrankungen stressbedingte Ursachen haben. Viele Menschen stellen eine stetige Zunahme ihres individuellen Stressempfindens fest. Damit wir nicht nur gesund leben, sondern auch souverän und professionell handeln, ist ein bewusster Umgang mit Stress wichtig.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● Jugendpolitik

Seminar B154 GB vom 20. bis 22. September 2020 in Königswinter.

Dieses Seminar wird von der BBW-Jugend ausgerichtet und befasst sich mit aktuellen Themen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Weitere Infos können bei der bbw-jugend erfragt werden.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● Persönlichkeitsmanagement

Seminar B220 GB
vom 24. bis 26. September 2020
in Baiersbrunn.

Achtsamkeit üben – Resilienz stärken

Im hektischen Alltag verlieren wir gerne die wichtigen Dinge aus den Augen. Das Dringende drängt sich vor. Es fällt uns gar nicht auf, auf was wir alles achten – und auf uns selbst? Wenn wir körperliche Signale wahrneh-

men, steigern wir unsere Fähigkeit der Konzentration auf das Wichtige. Aufmerksamkeitsmeditation heißt der Schlüsselbegriff. Bei diesem Seminar werden Techniken, die den Blick erweitern, Fokussieren auf das Wichtige sowie Achtsamkeitsmeditationen erlernt. Es richtet sich an Menschen, die Lust haben, Neues zu entdecken und mit Freude auf ihren Körper hören wollen. Es soll den Umgang mit sich selbst und der Umwelt verbessern.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 180 Euro**

● **Ergonomie aktiv –
so meistern Sie gesund und
fit den Büroalltag**

Seminar B161 GB
vom 29. September
bis 1. Oktober 2020
in Königswinter.

Sie haben Schultern- und Nackenbeschwerden und ihre Augen brennen? Kopfschmerzen beeinträchtigen Ihre Konzentration? Sie fühlen sich gestresst? Dann besuchen Sie unser Seminar, damit Sie sich künftig „gesund und fit bei der Büroarbeit“ fühlen. Richtige Ernährung, Pausengestaltung, Bewegung und Entspannungsübungen sind ebenso Teil der Veranstaltung wie Augenübungen und vorbeugende Maßnahmen gegen Rücken- und Nackenbeschwerden.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **Dienstrecht**

Seminar B168 GB
vom 18. bis 21. Oktober 2020
in Königswinter.

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 198 Euro**

● **Beteiligungsrechte
der Schwerbehindertenver-
tretung im Arbeits-
und Tarifrecht**

Seminar B194 GB
vom 10. bis 12. November 2020
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 132 Euro**

● **Persönlichkeits-
management**

Seminar B204 GB vom 22. bis 24.
November 2020 in Königswinter.



Teambuilding „Wir sind ein Team – und das wird richtig gut!“

Ein Team entwickelt sich – bildet einen stärkeren inneren Halt oder driftet an den Rändern auseinander. Kreativität und Wertschätzung sind Antreiber und Bindeglieder. Viele denken, gute Arbeit geht im Team von allein. Es stimmt, dass gute Arbeit im Team anfängt, wenn die gute Kommunikation steigt. Dazu gehört gegenseitige Loyalität und eine Arbeitskultur, bei der alle mitmachen. Wertschätzung setzt dann ein, wenn Erfolge erkannt werden und Schwierigkeiten zusammen bewältigt wurden.

Dieses Seminar befähigt, die tägliche Leistung anzuerkennen.

Jede Person hat mit Teams zu tun oder ist ein Teil davon. Lassen Sie sich inspirieren und schärfen Sie Ihren Blick. Auf die Teilnehmenden warten Aufgaben, mittels deren Lösungen sie erkennen, wie sie das Modell Erfolgsbesprechung aktiv einsetzen.

Es können einzelne Personen, aber auch ganze Teams teilnehmen.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 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 132 Euro.

Mit diesem neuen Angebot wollen wir unseren Mitgliedern die Möglichkeit einräumen, zu vergünstigten Teilnehmergebühren, von dem vielseitigen Seminarangebot der dbb akademie Gebrauch zu machen.

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.bbww.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.



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

Mehr Informationen: www.bbw.dbb.de