



Zur Bewältigung des Flüchtlingszustroms:

Gefragt ist ein Gesamtkonzept – auf Sicht fahren hilft nicht weiter





BBW Beamtenbund Tarifunion

Als eigenständige Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in der Bundesrepublik Deutschland betreibt der dbb beamtenbund und tarifunion und mit ihm in Baden-Württemberg der BBW eine gezielte Berufspolitik für den öffentlichen Dienst.

Die an den Problemen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ausgerichtete Interessenvertretung ist nicht nur für diese selbst unverzichtbar: Sie nützt zugleich den Bürgerinnen und Bürgern und trägt zur Lösung staatlicher und gesellschaftspolitischer Probleme aus der unverfälschten Erfahrung und Interessenlage der im öffentlichen Dienst arbeitenden Menschen bei.

Die alle Sparten und Funktionen des öffentlichen Dienstes berücksichtigende Mitgliederstruktur des Beamtenbundes und sein demokratischer Aufbau garantieren, dass auch in Zeiten wachsender Gleichgültigkeit gegenüber Aufgaben, Struktur und Funktion des öffentlichen Dienstes bei politischen und gesellschaftlichen Instanzen sachverständige und engagierte Interessenvertretung geleistet wird.

Solidarisch ■ kompetent ■ erfolgreich!

Am Hohengeren 12 • 70188 Stuttgart
Telefon 07 11/1 68 76-0 • Telefax 07 11/1 68 76-76
Internet: www.bbw.dbb.de • E-Mail: bbw@bbw.dbb.de

> Editorial

*Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,*

in diesen Tagen gibt es nur ein Thema in Deutschland: Wie bewältigt unsere Gesellschaft den grenzenlosen Flüchtlingszustrom. An dieser Stelle möchte ich den Tausenden an freiwilligen Helfern meinen/unsere aufrichtigen Dank aussprechen. Ich weiß, dass ich damit auch viele der Leser des BBW-Magazins anspreche und umfasse. Ohne den spontanen, unermüdeten wie auch selbstlosen Einsatz vieler ehrenamtlicher privater Initiativen wie auch von Rotem Kreuz, Caritas und Diakonie hätten wir den Kollaps schon erlebt.

Die Verwaltung in Bund, Ländern und Kommunen ist an der Grenze ihrer Belastbarkeit angelangt. Dabei denke ich nicht nur an die Landkreise, Städte und Gemeinden in der bayerischen Grenzregion, nein, auch an die Kommunalverwaltungen in allen Bundesländern, wo es gilt, binnen weniger Tage und Stunden Notunterkünfte zu organisieren, die ankommenden Menschen zu registrieren, medizinische Hilfe zu leisten und die dringend gebotenen Erstschnitte in Richtung Integration anzupacken. Der Erwerb von Grundfertigkeiten wie Deutsch, der

Einblick in unsere Kultur und unsere demokratischen Grundüberzeugungen, das sind die gebotenen und notwendigen Hilfen.

Dafür benötigen wir ehrenamtliche, aber auch und vor allem Fachleute mit der erforderlichen Kompetenz. Dafür benötigen wir Verwaltungsfachpersonal, Ärzte, Krankenschwestern und Sozialarbeiter, Lehrerinnen und Lehrer, Beamte und Angestellte, Aktive und Ruheständler.

Ich verstehe nicht, dass in dieser Frage die Landesregierung den vom BBW angebotenen Dialog nicht schneller aufgreift. Da muss der BBW erst einen Brandbrief an den Finanzminister senden, eine ausführliche Presseerklärung zur Situation im öffentlichen Dienst abgeben, um eine zaghafte Reaktion aus dem Staatsministeriums zu erhalten.

Ich erkläre hier und heute, der BBW, die Beamten und Tarifbeschäftigten, Aktive und Pensionäre sind bereit sich einzubringen. Derzeit wohl nur im Rahmen des primärberuflichen Einsatzes in den Verwaltungen, wo ganze Abteilungen „geschlossen“ werden, um im Feld „Asyl“ eingesetzt zu werden, oder bei der Polizei, wo sich Überstunden anhäufen und Standardaufgaben vernachlässigt werden müssen. Überfällig ist eine gesetzliche, zeitlich befristete Regelung bei den Hinzuverdienstmöglichkeiten im Ruhestand.

Ich räume ein, dass mich die zaghafte Reaktion des Staatsministeriums gefreut hat. Bei allen tiefgehenden Verwerfungen mit



dieser grün-roten Landesregierung gilt es doch wohl jetzt zu handeln. Ich vermisse ein rasches, konzertiertes Vorgehen unter Integration aller Beteiligten, also auch der Beamten-schaft, des öffentlichen Dienstes wie auch möglicher „Reserven“ im Ruhestand. Vonnöten wäre eine „Landes-Task-Force“ aus Landesregierung, Kommunen, Hilfsorganisationen, Gesundheitsämtern, Schulverwaltung, Polizei und Bundeswehr unter Beteiligung des BBW.

„Einbezug der Betroffenen“, das hat sich die Landesregierung auf die Fahnen geschrieben ... und das fand – zumindest was den öffentlichen Dienst und die Beamten-schaft angeht – nicht statt. Jetzt besteht erneut eine dringende Notwendigkeit.

Mit kollegialen Grüßen

Ihr Volker Stich

In dieser Ausgabe

Flüchtlingszustrom: BBW schlägt Alarm	4
Flüchtlingsproblematik: Zusätzliche Aufgaben verlangen zusätzliches Personal	6
Wenn Urlaub vor Ende des Dienstverhältnisses nicht genommen werden kann, besteht das Anrecht auf finanzielle Vergütung	7
Kampagne „Vielfalt macht bei uns Karriere – Willkommen im öffentlichen Dienst“ – Halbjahresbilanz zeigt Erfolge auf	8
VBE missfällt die Reaktivierung pensionierter Lehrer für Flüchtlingskinder – Einsatz von Pensionären darf kein Dauerzustand werden	9
BBW zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung	10
Neu gewählte Vorsitzende in der Landesgeschäftsstelle empfangen	11
Gesetz zur Verwirklichung der Chancen- gleichheit von Frauen und Männern	12
Seminarangebote im Jahr 2015/2016	15

> Impressum

Herausgeber: Beamtenbund Baden-Württemberg, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart.
Vorsitzender: Volker Stich, Heidelberg. **Stellvertretende Vorsitzende:** Gerhard Brand, Murrhardt; Dorothea Faisst-Steigleder, Heidenheim; Waldemar Futter, Mössingen; Michaela Gebele, Karlsruhe; Joachim Lautensack, Bruchsal; Kai Rosenberger, Rottweil.
Schriftleitung: „BBW Magazin“: Volker Stich, 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 Bestellanschrift: 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.
Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacyenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacyenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, Anzeigentarif Nr. 33, gültig ab 1.10.2015. Druckauflage: 50 000 (IVW 3/2015).

ISSN 1437-9856

Flüchtlingenzustrom: BBW schlägt Alarm:

Gefragt sind ein Gesamtkonzept und schnelles gesetzgeberisches Handeln

Der BBW – Beamtenbund Tarifunion (BBW) fordert die Landesregierung auf, ihren gesetzgeberischen Spielraum zu nutzen, um den Problemen angesichts des anhaltenden Zustroms von Flüchtlingen auf allen Ebenen wirkungsvoll zu begegnen. „Jetzt sind ein Gesamtkonzept und schnelles Handeln gefragt“, erklärte BBW-Chef Volker Stich am 23. Oktober in Stuttgart.

Der Regierung Kretschmann warf er vor, sie habe im Sommer versäumt, Vorkehrungen zur Aufnahme und späteren Integration der flüchtenden Menschen zu treffen, als die Flüchtlingsbewegung aus den Krisengebieten bereits absehbar war. Jetzt weiterhin an dem vom Ministerpräsidenten propagierten Kurs, „auf Sicht fahren“, festzuhalten, bezeichnete Stich als nicht nachvollziehbar.

Sofortmaßnahmen sind es, die der BBW jetzt von der Landesregierung erwartet. Allem voran fordert er Grün-Rot auf, die Pläne umgehend aufzugeben, eine freiwillige Weiterarbeit über die allgemeine Regelaltersgrenze hinaus nur dann zu genehmigen, wenn ein „dienstliches Interesse“ besteht. „Was wir angesichts des Personalmangels jetzt brauchen, sind Anreize, die Beschäftigten länger im Dienst zu halten, statt Eingriffe in bestehende Regelungen, die sich bewährt haben“, sagte der BBW-Landesvorsitzende. Zudem verlange seine Organisation, im Beam-

tenversorgungsgesetz des Landes eine temporäre Ausnahmeregelung zu schaffen, damit auch für Pensionäre ein finanzieller Anreiz besteht, freiwillig in den Berufsalltag zurückzukehren. Insbesondere aber müsse die Landesregierung spätestens jetzt, in Anbetracht der außergewöhnlichen Herausforderung infolge der Flüchtlingskrise, die Absenkung der Eingangsbesoldung für junge Beamtinnen und Beamte zurücknehmen, um junge Leute überhaupt für einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst zu interessieren.

Der Mangel an Bewerbern für ein Berufsleben im öffentlichen Dienst hat inzwischen dazu geführt, dass sich beispielsweise in der Kommunalverwaltung bereits Behörden im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten mit Lockangeboten untereinander Konkurrenz um Nachwuchskräfte machen. Da die Bewerberlage ins-

besondere im ländlichen Raum immer enger werde, „fischten“ sich die Kommunen gegenseitig die Bewerber ab. Das berichteten Delegierte des BBW-Landesvorstands, der am 21. Oktober in Stuttgart getagt hat.

Aus aktuellem Anlass standen im Mittelpunkt dieser Sitzung die Probleme, die aufgrund der Flüchtlingsproblematik in nahezu allen Bereichen des öffentlichen Dienstes von Tag zu Tag größer werden. Die Beschäftigten arbeiteten inzwischen am Limit, hieß es. Für den eigentlichen Aufgabenbereich bliebe kaum noch Zeit. Der Landesregierung warf man vor, sie habe in den zurückliegenden Monaten versäumt, eine umfassende Konzeption zu erarbeiten, die es möglich mache, den täglichen Ansturm

von Flüchtlingen zu bewältigen und die Integration der Menschen auf den Weg zu bringen, die Tag für Tag neu ins Land kommen.

Baden-Württemberg in der Krise

Die Ist-Situation im kommunalen Bereich

Besonders kritisch ist die Situation in den Landratsämtern und den Kommunen, berichteten die Delegierten aus diesem Verwaltungsbereich. Dort würden aufgrund des Personalmangels bereits Serviceangebote heruntergefahren oder teils ganz gestrichen, um das Personal im Bereich Asyl einzusetzen. In einigen Kreisverwaltungen würde speziell im Vermessungsbereich in großer Anzahl Personal abgezogen, um dieses dann im Aufgabenbereich „Asyl“ zu verwenden. Inzwischen würden bereits ganze Bereiche „geschlossen“. Einzelne Landräte würden schon von einer „Notverwaltung“ sprechen.

Arbeitsverdichtung im Bereich der Polizei

Bei der Polizei spricht man bereits von einer dramatischen Situation. Die zunehmende Anzahl von Flüchtlingen bringe ganz besondere Herausforderungen mit sich. Aufgrund der vielen Unterbringungsmöglichkeiten mit oft stark verdichteter





> Die Probleme angesichts des unaufhaltsamen Flüchtlingszustroms standen im Mittelpunkt der Sitzung des BBW-Landesvorstands.

Belegung, stiegen die polizeilichen Einsatze an. So sei es in den vergangenen Wochen immer wieder zu körperlichen Auseinandersetzungen mit einer Vielzahl hoch emotionalisierter Teilnehmer gekommen. Um die Lage zu bewältigen, habe man immer wieder mit einem starken Polizeiaufgebot anrücken müssen. Dass dies, insbesondere zur Nachtzeit oder an den Wochenenden sowie außerhalb der Regelarbeitszeit anderer Behörden, nicht immer einfach und belastend für die örtlichen Kräfte sei, verstehe sich von selbst, heißt es inzwischen schon ganz offiziell in einem Informationsblatt des Landespolizeipräsidiums. Dort ist auch die Rede von einem erhöhten Kriminalitätsaufkommen und der Zunahme von Ordnungsstörungen in und um Flüchtlingsunterkünfte. Genannt werden Ladendiebstähle, Bedrohungen, Körperverletzungen, Schlägereien, Rauschgifthandel, Raub, Diebstahl und anderes mehr. Dies alles müsse ermittelt und aufgeklärt werden. Hinzu würden viele „Beschwerdeinsätze“ kommen aufgrund von Ordnungsstörungen und die Unterstützung der Regierungspräsidien und des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bei der Erfassung und Sachbearbeitung von Antragern der Asylsuchenden sowie die Einrichtung von eigenen Stabsstellen zur Koordination von Flüchtlingsangelegenhei-

ten. All das und noch viel mehr sei inzwischen polizeilicher Alltag und binde in der Summe eine Menge Personal, das dann für andere polizeiliche Tätigkeiten, insbesondere auch für Sicherheitsarbeit nicht mehr zur Verfügung stehe.

■ **Bildungsbereich**

Die BBW-Kommission Bildung und Wissenschaft fordert von der Landesregierung, rasch auch ein Gesamtkonzept im Bildungsbereich zur Lösung der Flüchtlingsproblematik zu entwickeln. Insbesondere müsse eine rasche Beschulung sichergestellt werden. Die Frist bis zum Einsetzen der Schulpflicht, aktuell sechs Monate, sollte nach Möglichkeit nicht erst abgewartet werden. Stattdessen müsse die Schulpflicht ausgesetzt werden, sobald die Flüchtlinge einen festen Wohnort haben. Über den Unterricht mit den schulpflichtigen Kindern hinaus sei für die Integration eine „Schule für alle“ erforderlich, also auch für vom Lebensalter her nicht mehr schulpflichtige Flüchtlinge. Für sie seien Integrations- und Deutschkurse anzubieten.

■ **Vor Reaktivierung pensionierter Lehrkräfte Nachwuchskräfte einstellen**

Nach Auffassung der Kommission muss verhindert werden,

dass im Rahmen des Flüchtlingsnotstands für den Unterricht „Deutsch als Fremdsprache“ viele nicht ausreichend qualifizierte Lehrkräfte dauerhaft eingestellt werden. Zunächst müsse der Bedarf durch Lehrereinstellung gedeckt werden, dann durch Aufstockung und erst nachrangig durch Pensionäre. Nur im Notfall sollte auf Beschäftigte ohne abgeschlossene Lehramtsausbildung zurückgegriffen werden.

Mit Blick auf den Einsatz von Pensionären gelte es zwei Varianten zu unterscheiden: In der ersten Variante kann ein Pensionär eine bestimmte Anzahl von Stunden an der Schule unterrichten. Im Regelfall sind es im höheren Dienst sechs und im gehobenen Dienst acht Stunden, die ein Pensionär arbeiten darf, ohne dass seine Pension gekürzt wird. Die Kommission empfiehlt deshalb jedem Pensionär, der dies vorhat, sich beim Landesamt für Besoldung und Versorgung über seine individuelle Zuverdienstgrenze rechtssicher zu informieren. Die zweite Variante ist die Reaktivierung des Pensionärs. Das heißt, er tritt den Dienst wieder an. Für diesen Fall fordert die Kommission einen Gehaltszuschlag von zehn Prozent sowie eine Anrechnung auf die Höhe der Pension.

■ **Präventionsmaßnahmen im Strafvollzug gefordert**

Die Beschäftigten im Bereich Strafvollzug fordern mit dem Hinweis auf Bayern, das derzeit fast 900 Schleuser inhaftiert hat, Präventionsmaßnahmen im Land, um auch dieser neuen „Industrie“ zu begegnen, die mit der Flüchtlingsthematik eng verbunden ist und die die Haftanstalten vor große Probleme stellen wird. Zudem müsse man sich aufgrund der Zuwanderung auf steigende Gefangenenzahlen einrichten. Laut Prognose der Fachwelt gehe mit der Zuwanderung von einer Million Menschen ein Anstieg von 30 000 neuen Strafverfahren einher mit den entsprechenden Folgen für die Staatsanwaltschaften, die Gerichte und die Justizvollzugsanstalten. Mit 2 000 neuen Inhaftierten – dies ist laut Bund der Bediensteten im Strafvollzug (BSBD) der allgemeine Schnitt bei einer Million Menschen und stellt keine Kriminalisierung der Flüchtlinge dar – verschlechterte sich insbesondere vor dem Hintergrund laufender Haftplatzreduzierungsprogramme die Unterbringung der Gefangenen in den Haftanstalten und somit die Gesamtsituation in diesen sensiblen Einrichtungen mit einem zum großen Teil gewaltbereiten Klientel dramatisch.

■ **Zusätzliche Stellen für die Steuerverwaltung gefordert**

Um die Kosten angesichts des Flüchtlingszustroms zu stemmen, fordern die Beschäftigten in der Steuerverwaltung die Regierung Kretschmann auf, Steuerbetrüger nicht länger das Feld zu überlassen. Zu der dringend erforderlichen Verbesserung der Einnahmen und zur Erhöhung der Steuereinkünfte benötige die Einnahmeverwaltung des Landes in den nächsten fünf Jahren mindestens 1 500 zusätzliche Stellen.

Flüchtlingsproblematik: Zusätzliche Aufgaben verlangen zusätzliches Personal

Deshalb: Anreize schaffen und Hindernis durch Versorgungsrecht beseitigen

Das Pensionärsdasein zugunsten eines Arbeitsalltags im Bereich der Flüchtlingsaufnahme, Registrierung, Unterbringung oder Bildung aufgeben – Ruhestandsbeamtinnen und -beamte überlegen da gleich zweimal: Denn finanziell lohnt sich für sie ein solcher Wechsel kaum. Das macht keinen Sinn, sagt Volker Stich, Landesvorsitzender des BBW – Beamtenbund Tarifunion. Dem baden-württembergischen Finanz- und Wirtschaftsminister schlägt er deshalb vor, im Beamtenversorgungsgesetz des Landes eine temporäre Ausnahmeregelung zu schaffen, damit auch für Pensionäre ein finanzieller Anreiz für ein solches Engagement besteht.

Der BBW anerkennt die Notlage von Bund und Ländern in Anbetracht des anhaltenden Flüchtlingszustroms. Einer kurzfristigen Linderung durch Neueinstellungen sind Grenzen gesetzt. Der BBW unterstützt deshalb auch das Vorhaben, Pensionäre und ehemalige Tarifbeschäftigte zur Bewältigung der anstehenden Aufgaben auf freiwilliger Basis vorübergehend in den Dienst zurückzuholen, vorausgesetzt die Kasse stimmt. Das trifft bei Ruhestandsbeamtinnen und -beamten allerdings nicht zu. Entsprechend zurückhaltend ist dort die Resonanz auf die Pläne, die gegenwärtig in Bund und Ländern diskutiert werden.

In einem Schreiben an Finanz- und Wirtschaftsminister Nils Schmid wirft BBW-Chef Stich daher die Frage auf, „wie Anreize

für die sich im Ruhestand oder Rente befindenden ehemals öffentlich Beschäftigten geschaffen werden können, sich zeitlich befristet aufgrund der besonderen Notlage und der Dringlichkeit der Aufgaben wieder aktiv in den Dienst einzubringen – sei es zum Beispiel als Lehrerinnen und Lehrer für die Bildung der Flüchtlingskinder und Jugendlichen, sei es als Polizistinnen oder Polizisten oder in der Verwaltung“.

Ein entscheidendes Hemmnis im Beamtenbereich für ein solches Engagement ist nach Auffassung des BBW die Anrechnung von Verwendungseinkommen auf die Versorgung. Denn gemäß § 68 Abs. 6 LBeamtVGBW wird auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze Erwerbseinkommen aus einer

Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen), das heißt alle Einkünfte aus jeder Beschäftigung im Dienst von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des deutschen öffentlichen Rechts oder ihrer Verbände, auf die Versorgung angerechnet. Im Klartext: In Anbetracht der Höchstgrenze für das Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbseinkommen lohnt es sich für Pensionäre auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze finanziell kaum, eine Tätigkeit im Bereich des öffentlichen Dienstes wieder aufzunehmen. Anders sieht es aus, wenn sie im Bereich der Privatwirtschaft tätig werden. Dann bleiben ihnen nämlich neben ihrem Zusatzverdienst die vollen Versorgungsbezüge.

Eine entsprechende Handhabung hält der BBW jetzt auch bei der Honorierung von Tätigkeiten zur Bewältigung der zahlreichen Aufgaben infolge des Flüchtlingszustroms für angebracht. In seinem Schreiben an Finanz- und Wirtschaftsminister Schmid regt BBW-Chef Stich daher an, in § 68 LBeamtVGBW eine temporäre Ausnahmeregelung zu schaffen, wonach Einkommen nicht angerechnet wird, welches wegen unaufrückbarer und zeitgebundener Tätigkeiten im öffentlichen Dienst im Zusammenhang mit dem Anstieg der Asylbewerberzahlen und den in Deutschland gestellten Asylansuchen erzielt wird. Zudem setze die Gewinnung von pensionierten Beamtinnen und Beamten und ehemaligen Tarifbeschäftigten voraus, dass deren Arbeit angemessen vergütet wird. Die Höhe der Vergütung sollte sich daran orientieren, was zum Beispiel bei Beamtinnen und Beamten bei einer freiwilligen Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus gezahlt wird. Außerdem sollten sie hinreichend in ihre neuen Aufgaben eingeführt und entsprechend qualifiziert und fortgebildet werden. ■

Förderung von Flüchtlingskindern

CDU vermisst ganzheitliches Konzept

Die CDU im Land vermisst ein ganzheitliches Konzept für die Förderung der Flüchtlingskinder. Die Regierung setze „mal 100 000 Euro hier, mal eine Million dort ein“, kritisierte der CDU-Abgeordnete Georg Wacker am 28. Oktober im Verlauf

der aktuellen Debatte im Landtag. Er forderte Grün-Rot auf, mit den Kommunen einen „Pakt für Flüchtlingskinder“ zu schließen.

Auch Timm Kern, der bildungspolitische Sprecher der FDP-

Fraktion, beklagte, er könne keinen Anhaltspunkt ausmachen, wie die sprachliche Integration der Flüchtlinge funktionieren soll.

Dem widersprach Marion von Wartenberg (SPD), die Staats-

sekretärin im Kultusministerium: Schon zum dritten Mal in Folge biete Baden-Württemberg am 6. November einen Fachkräftekongress zum Thema Integration an. Mit den Kongressen habe sich Baden-Württemberg ein Alleinstel-

lungsmerkmal unter den Bundesländern erarbeitet, sagte die Staatssekretärin.

Um Erzieherinnen und Erzieher sowie Pädagogen im Umgang mit traumatisierten Kindern und Eltern zu schulen,

hat das Kultusministerium im zweiten Nachtragshaushalt 500 000 Euro zusätzlich beantragt. Das Geld ist von Wartenberg zufolge für Fortbildungen, Coaching und Supervisionsangebote vorgesehen. Mit Blick auf die Flüchtlings-

kinder habe das Land für die Jahre 2015 und 2016 bereits 4,8 Millionen Euro zusätzlich für die frühkindliche Sprachförderung bereitgestellt.

Zum Einstieg setzt die Regierung auf Babycafés und Famili-

enzentren. Mit einer Million Euro, die im zweiten Nachtragshaushalt finanziert werden soll, sollen 100 Kindertagesstätten beim Umbau in Familienzentren unterstützt werden.

Wenn Urlaub vor Ende des Dienstverhältnisses nicht genommen werden kann, ...

... besteht das Anrecht auf finanzielle Vergütung

Aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedene Beamtinnen und Beamte erhalten für nicht verfallenen Urlaub, der wegen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit nicht genommen werden konnte, eine finanzielle Vergütung. Sollte die entsprechende Person verstorben sein, geht der Anspruch auf Vergütung auf die Erben über. Diese Verfahrensweise hat das Innenministerium jetzt mitgeteilt.

Dem zu vergütenden Urlaubsanspruch liegt die EG-Richtlinie 2003/88 zugrunde, die Vergütung selbst errechnet sich im Näheren nach § 25 a der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO). Auf welche Art das Beamtenverhältnis beendet wird, ist laut Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (Urteil vom 30. April 2014 – Az.: 2 A 8/13) nicht entscheidend.

Der Vergütungsanspruch kann somit grundsätzlich auch entstehen, wenn Beamtinnen und Beamte vor Eintritt in den Ruhestand versterben. In Sterbefällen wird der Vergütungsanspruch, soweit die weiteren Voraussetzungen vorliegen, von Amts wegen gegenüber den Erben erfüllt (Urteil des EuGH vom 12. Juni 2014 – Rs. C-118/13 – „Bollacke“).

Einer solchen Vorgehensweise im Beamtenbereich steht die früher für den Beschäftigtenbereich vom Bundesarbeitsgericht anders vertretene Auffassung nicht entgegen, nachdem zwischenzeitlich ein arbeitsgerichtlicher Rechtsstreit, der eine erneute Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hätte veranlassen können, durch Vergleich

beendet wurde. Damit ist nach Einschätzung des Innenministeriums aktuell und in nächster Zukunft eine arbeitsgerichtliche Neuentscheidung, wie sie im Vorjahr noch zu vermuten stand, nicht mehr zu erwarten.

Der Wortlaut des § 25 a AzUVO setzt jedoch für dessen unmittelbare Anwendung weiterhin eine krankheitsbedingte Dienstunfähigkeit voraus, die dazu geführt hat, dass der Erholungsurlaub vor dem Ausscheiden aus dem Dienst nicht mehr genommen werden konnte. Damit findet als Rechtsgrundlage § 25 a AzUVO bei verstorbenen Beamtinnen und Beamten nur Anwendung, wenn eine Krankheit vorausgegangen war oder allenfalls noch aufgrund der Art des Sterbefalls von einem plötzlich aufgetretenen Krankheitsereignis ausgegangen werden kann (zum Beispiel Schlaganfall, Herzinfarkt).

Bei anderen Sterbefällen von Beamtinnen und Beamten, insbesondere durch Unfälle verursachte, bietet § 25 a AzUVO keine geeignete Rechtsgrundlage. Der Vergütungsanspruch besteht gleichwohl, freilich ergibt er sich in diesen

Fällen unmittelbar aus Art. 7 Abs. 1 der EG-Richtlinie. Über die vorgenannten Fallgruppen hinaus ist eine entsprechende Einzelfallentscheidung auch aus anderen Gründen der Beendigung des Beamtenverhältnisses zu treffen, wenn Beamtinnen oder Beamte tatsächlich nicht die Möglichkeit hatten, den Urlaubsanspruch auszuüben. Für die Berechnung einer eventuell anfallenden Vergütung kann § 25 a AzUVO gleichwohl auch in derartigen Fällen entsprechend herangezogen werden.

Bereits vorab hat das Innenministerium darauf hingewiesen,



dass aufgrund der verschiedenen europäischen und nationalen Rechtsprechung im Urlaubsrecht eine erforderliche Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung derzeit noch nicht eingeleitet werden kann.

Noch offen ist allerdings die Frage, wie mit Urlaubsansprüchen beim Übergang aus einem Vollzeit- in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis und gegebenenfalls umgekehrt zu verfahren ist (Beschluss des EuGH vom 13. Juni 2013 in der Rechtssache C-415/12 – Brandes). Vor einem Jahr hatte das Innenministerium hierzu unter Berufung auf noch schwebende Verfahren mitgeteilt, das Land werde zur Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten und Verwaltungsaufwand gegenüber Beamtinnen und Beamten auf einen etwaigen Verfall von Ansprüchen auf Jahresurlaub nicht berufen, die vor einem Übergang von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung entstanden sind und deren Ausübung den Beamtinnen und Beamten während dieser Zeit nicht möglich war. In solchen Fällen soll jedoch bei Beamtinnen und Beamten darauf hingewirkt werden, dass der während einer Vollzeitbeschäftigung erworbene Urlaub vor dem Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung vollständig genommen wird. Den anderen Dienstherren im Geltungsbereich der AzUVO wurde empfohlen, ebenfalls so zu verfahren.

Kampagne „Vielfalt macht bei uns Karriere – Willkommen im öffentlichen Dienst“ Halbjahresbilanz zeigt Erfolge auf

Im März 2015 hat das Ministerium für Integration gemeinsam mit den kommunalen Landesverbänden, dem BBW und dem DGB die Kampagne „Vielfalt macht bei uns Karriere – Willkommen im öffentlichen Dienst“ gestartet. Ein halbes Jahr später ziehen die Initiatoren eine erste Bilanz. Das Ergebnis macht Mut. Im Land konnten bereits zahlreiche zukunftsweisende Best-Practice-Projekte ausgezeichnet werden. Sie hatten an einem Wettbewerb im Rahmen der Kampagne teilgenommen.

Im Rahmen der Veranstaltung zeichnete die Ministerin die zehn Botschafterinnen und Botschafter der Kampagne aus. Die jungen Frauen und Männer, größtenteils mit einem Migrationshintergrund, arbeiten an den verschiedensten Stellen im öffentlichen Dienst. Sie sollen der Kampagne ein authentisches Gesicht geben: bei Messeauftritten und Veranstaltungen, auf Plakaten, Flyern, im Internet oder per Video. Bilkay Öney: „Mit ihren Lebensläufen und Erfahrungen zeigen sie, dass eine vielfältige Belegschaft unsere Verwaltungen zukunftsfähig und dienstleistungsorientiert machen.“



Ministerium für Integration, Baden-Württemberg

Am Podium: Volker Stich, Vorsitzender des BBW – Beamtenbund Tarifunion; Prof. Eberhard Trumpp, Hauptgeschäftsführer des Landkreistags Baden-Württemberg; Moderatorin Susanne Babila (SWR); Dr. Stefanie Hinz, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin des Städtetags Baden-Württemberg; Gabriele Frenzer-Wolf, stellvertretende DGB-Betriebsvorsitzende; Integrationsministerin Bilkay Öney; Harald Burkhart, Referent des Gemeindetags Baden-Württemberg (von links).

Noch hat Baden-Württemberg eine moderne, innovative und erfolgreiche Verwaltung. Dass der Alltag im öffentlichen Dienst noch verhältnismäßig reibungslos funktioniert, ist dem Engagement der Beschäftigten geschuldet. Doch BBW-Chef Volker Stich ist besorgt: „Der Fach- und Nachwuchskräftemangel infolge des demografischen Wandels ist längst in der Wirklichkeit angekommen“, sagte er und unterstreicht, des-

halb müsse man verstärkt versuchen, Migranten für den öffentlichen Dienst zu interessieren. Denn Fakt ist, dass im Südwesten zwar jeder vierte Erwerbstätige einen Migrationshintergrund hat, der Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst beträgt aber lediglich 14 Prozent.

Viele Menschen mit Migrationshintergrund wüssten gar nicht, welche Perspektiven der

öffentliche Dienst mit seinen bundesweit 5,7 Millionen Beschäftigten biete, sagte Integrationsministerin Bilkay Öney am 7. Oktober 2015 bei der Bilanzveranstaltung der Kampagne in Stuttgart. Mit dieser Willkommenskampagne wollten die Initiatoren zum einen für die Vielfalt der Berufe im öffentlichen Dienst werben, zum anderen aber auch die Vielfalt der Bevölkerung im öffentlichen Dienst abbilden.

Auf die ausgezeichneten Best-Practice-Projekte eingehend, sagte die Ministerin: „Wir brauchen solche Vorbilder. Sie geben wichtige Impulse beim Zukunftsthema Interkulturelle Öffnung“, „Vorbilder für Vielfalt“ dürfen sich jetzt die Städte Sulz am Neckar, Biberach an der Riß, Heilbronn, Ulm und die Landeshauptstadt Stuttgart nennen. Daneben wurden auch das Landratsamt Emmendingen, das Informationszentrum IT Baden-Württemberg (BITBW) und das Projekt „GiveME5, Baden-Württemberg!“ des CET – Center for European Trainees (Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V.) als gute Beispiele einer vielfältigen Verwaltung ausgezeichnet. ■

VBE missfällt die Reaktivierung pensionierter Lehrer für Flüchtlingskinder

Einsatz von Pensionären darf kein Dauerzustand werden

Dem Verband Bildung und Erziehung (VBE) Baden-Württemberg missfällt die Reaktivierung von Pensionären für die schulische Bildung der Flüchtlingskinder, er zeigt jedoch in Anbetracht der besonderen Notlage und der Dringlichkeit der Situation Verständnis dafür. Zugleich mahnt die Lehrerorganisation: Der Einsatz von Pensionären darf kein Dauerzustand werden.

Für den VBE steht außer Frage, dass Lehrer für die ihnen anvertrauten Flüchtlingskinder besonders Sorge tragen. Die Aufgabe erfordere ein hohes Maß an persönlichem Engagement und gehe mit einer hohen psychischen Belastung einher. Der Dienstherr sei daher in einer besonderen Fürsorgepflicht, wenn er Beamte aus dem Ruhestand zurückhole und wieder in den nicht ganz leichten Dienst schicke. Das müsse sich auch finanziell niederschlagen.

Der VBE fordert eine konstruktive Regelung, wie der Einsatz der Pensionäre finanziell abgegolten werden soll. Aktuell sei es so, dass alles, was über die Dauer von neun Unterrichtsstunden hinausgeht, mit der Pension verrechnet wird. Nach Auffassung des VBE muss sich das Entgelt für den Einsatz an dem Betrag orientieren, der üblicherweise bei einer Verlängerung der Dienstzeit bezahlt wird. Es müssten folglich unter dem Strich höhere Bezüge herauskommen.

Der VBE weist darauf hin, dass der Einsatz der Pensionäre lediglich eine zeitlich eng befristete Maßnahme sein dürfe, mit der der besonderen Dringlichkeit der aktuellen Situation Rechnung getragen wird. Da die Flüchtlingskinder aber viele Jahre hierzulande die Schule besuchen werden, müssten umgehend strukturelle Maßnahmen eingeleitet werden, um dieser Aufgabe dauerhaft gerecht zu werden.

Der VBE rügt allerdings auch in aller Deutlichkeit, dass in Phasen wirtschaftlicher Prosperität nicht dafür Sorge getragen worden ist, eine ausreichende Vertretungslehrerreserve aufzubauen, denn dann hätte man jetzt Ressourcen, mit denen man schnell (re)agieren könnte. Obendrein rufe man jetzt genau die Personengruppe zu Hilfe, der die Landesregierung bei der letzten Lohnrunde, was Versorgung und Beihilfe im Krankheitsfall betrifft, besonders wehgetan hat.

Der VBE Baden-Württemberg sieht aber auch, welche Herausforderungen auf das Land zukommen, und ist bereit, seinen Beitrag zu leisten. Der VBE setzt auf das ehrenamtliche Engagement – auch auf das der Pensionäre. Dieser Einsatz kann sich auf alle Felder des Kümmerns und Sorgens um Flüchtlinge erstrecken. Für das Unterrichten von Kindern könne dieser Einsatz der Pensionäre aber nur temporär sein und nicht zu einem Dauerzustand werden. ■

BBW zum Entwurf des Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung

Beschäftigte auf dem weiteren Weg zur elektronischen Verwaltung mitnehmen

Die Digitalisierung nahezu aller Lebensbereiche macht auch vor der öffentlichen Verwaltung nicht halt. Eine moderne Verwaltung darf sich neuen und sich weiterentwickelnden Kommunikations- und Informationssystemen nicht verschließen. Deshalb ist man im Land dabei, ein entsprechendes Gesetz auf den Weg zu bringen.

Der Entwurf des Innenministeriums für dieses „Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung und zur Änderung weiterer Vorschriften“ liegt inzwischen vor. Die Zielsetzung dieses Gesetzes hält der BBW für gut und richtig. Zugleich mahnt er jedoch, die Beschäftigten auf dem weiteren Weg zur elektronischen Verwaltung mitzunehmen.

Die Beschäftigten müssten als Experten für ihren Arbeitsbereich anerkannt und eingebunden werden, fordert der BBW in seiner Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf. Nur Transparenz könne Hemmnisse und Vorbehalte gegenüber neuen Technologien abbauen. Die vorgesehene Neugestaltung der Verwaltungsabläufe könne deshalb auch nur gelingen, wenn die Beschäftigten mit ihren Erfahrungen Teil des Entwicklungskonzeptes sind. Daher sollten im Rahmen der Einführung von elektronischen Verfahren die Beschäftigten laufend über den Projektfortschritt informiert werden und Personalräte frühzeitig in Konzeption und Umsetzung einbezogen werden.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll für die Verwaltung Baden-Württemberg die Grundlage zur zentralen Gestaltung von Verfahren und Strukturen von E-Government-Prozessen geregelt werden. Baden-Württemberg ist neben Berlin, dem Freistaat

Sachsen und Bayern ein weiteres Bundesland, das ein eigenständiges E-Government-Gesetz auf den Weg bringt. Der Bund hat dieses Ziel mit dem am 1. August 2013 in Kraft getretenen „Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften (EGovG)“ umgesetzt. Der vorliegende Gesetzentwurf entspricht weitgehend der Fassung des E-Government-Gesetzes des Bundes.

Grundsätzlich unterstützt der BBW den Digitalisierungsprozess in der öffentlichen Verwaltung – ein Prozess, der die Verwaltung seit geraumer Zeit prägt und verändert, heißt es in der Stellungnahme. Richtige Steuerung vorausgesetzt, könnten Abläufe zügiger abgewickelt werden. Parallel dazu entwickelten sich für den Bürger andere Zugangswege zu Verwaltung und Justiz.

Zugleich erinnert der BBW an die Begleiterscheinungen dieses Digitalisierungsprozesses: Die Realisierung dieser Ziele habe weitreichende Konsequenzen in vielen Bereichen. Sowohl der Personalbedarf als auch Fragen der Mitarbeiterqualifikation, die Anpassung von Fachverfahren und Schnittstellen seien davon betroffen. Hier müssten die entsprechenden Mittel – personell, technisch und finanziell – zur Verfügung gestellt werden.

Dass die Gesetzesbegründung zu den finanziellen Auswirkungen weder konkrete Zahlen noch eine Einschätzung der Größenordnung der zur Einführung des E-Governments erforderlichen Mittel beinhaltet, wird vom BBW beanstandet. Er fordert hierzu konkrete Aussagen.

Mit Befremden hat der BBW zur Kenntnis genommen, dass in dem Gesetzentwurf immer wieder auf die Tatsache verwiesen wird, dass Medienbrüche, das Nebeneinander von Papierform und digitalen Dokumenten, organisatorisch problematisch und kostenträchtig sind. Eindringlich weist er deshalb darauf hin, dass die Verwaltung in Ausstattung und Organisation aber noch länger auf diesen Zustand eingerichtet bleiben müsse. Die Digitalisierung dürfe keine Zugangswege verschließen, insbesondere für Menschen, die aus persönlichen oder technischen Gründen keinen Zugang zu Onlineverfahren haben. Auch für diese Gruppe müsse ein qualitativ gleichwertiger Zugang erhalten bleiben. Gleiches gelte für die Übermittlung von Dokumenten, Bescheiden etc., die in Papierform vorliegen. Es müssten deshalb Kapazitäten für ein rechtssicheres Scannen vorgehalten werden.

Besonders wichtig ist dem BBW der Hinweis, dass E-Government und die Digitali-

sierung der Verwaltungsarbeit kein Mittel sind, pauschalen Stellenabbau zu legitimieren. Trotz IT-Einsatzes in der Verwaltung konnte die Aufgabverdichtung in den vergangenen Jahren nicht aufgehoben werden. Der BBW fordert daher eine aufgabengerechte Personalausstattung, vor allem auch in der kritischen Umstellungsphase.

Man dürfe nämlich nicht außer Acht lassen, dass die zunehmende Entwicklung und Nutzung digitalisierter Verfahren einen Kulturwandel für die Arbeitswelt der Beschäftigten bedeute: Diese Entwicklung wirke sich auf Arbeitsabläufe und -inhalte aus und bedarf daher begleitender Qualifikationsmaßnahmen. Dies gelte auch im Hinblick auf den Umgang mit digitalen Medien und der Handhabung von Soft- und Hardware.

Darüber hinaus sei die demografische Entwicklung in den Verwaltungen zu beachten, wo der Umgang mit modernen Techniken oft nur in Teilbereichen beherrscht wird. Insbesondere würden sich die visuellen Wahrnehmungen am Bildschirm häufig von den digital vorhandenen Informationen unterscheiden. Hier seien als Beispiel nur verschiedene Schwärzungsmethoden genannt: Obwohl die Informationen nicht sichtbar sind, sind diese dennoch vorhanden und lassen sich auslesen oder sogar wiederherstellen. Diese Probleme ließen sich ebenso im Sicherheitsverhalten beziehungsweise der Einschätzung der Risiken feststellen. Hier seien entsprechende Fort- und Weiterbildungen notwendig. ■

Neu gewählte Vorsitzende in der Landesgeschäftsstelle empfangen

Antrittsbesuch beim BBW absolviert

Gleich dreimal klopfen in den vergangenen Wochen neu gewählte Vorsitzende von Mitgliedsgewerkschaften des BBW in der BBW-Landesgeschäftsstelle in Stuttgart an, um beim Dachverband ihren Antrittsbesuch zu absolvieren. Den Anfang machte Manuel Hellstern, der Anfang Oktober den Vorsitz beim Bund Deutscher Rechtspfleger (BDR) übernommen hat. Ihm folgte Prof. Dr. Martin Plümicke, der bei seinem Besuch von seinem Vorstandskollegen Prof. Dr. Antonius van Hoof und dem ehemaligen Vorsitzenden Prof. Dr. Jürgen Grass begleitet wurde. Prof. Dr. Plümicke steht seit Mitte dieses Jahres dem Verband der Mitarbeiter an Dualen Hochschulen (VMDH) vor. Die Besuchsreihe setzt schließlich noch mit Prof. Schaul fort, der Vorsitzende des Verbandes Hochschule und Wissenschaft (vhw), der seinen neuen Stellvertreter Prof. Dr. Peter Heusch beim BBW einführte

Bei allen Gesprächen standen, neben den allgemeinen gewerkschaftspolitischen Fragen, insbesondere die Problemstellungen in den einzelnen Bereichen im Vordergrund. ■



> BBW-Chef Volker Stich und der neue BDR-Vorsitzende Manuel Hellstern.



> BBW-Vertreter und die Spitze des VMDH: BBW-Chef Volker Stich; Prof. Dr. Jürgen Grass, der langjährige Verbandsvorsitzende; Prof. Dr. Antonius van Hoof, stellv. Vorsitzender des VMDH; Prof. Dr. Martin Plümicke, der neue Vorsitzende des VMDH; BBW-Geschäftsführerin und Justiziarin Susanne Hauth (von links).



> Im Garten der Landesgeschäftsstelle: Prof. Schaul, vhw-Vorsitzender; BBW-Chef Volker Stich; BBW-Geschäftsführerin und Justiziarin Susanne Hauth; Prof. Dr. Peter Heusch, stellv. vhw-Vorsitzender (von links).

Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Mit der Zielsetzung einverstanden, mit der Ausführung nur bedingt

Bei Führungspositionen haben Männer nach wie vor die Nase vorn. Dies zu ändern hat sich die Politik schon seit Langem zur Aufgabe gemacht. Jetzt hat die Landesregierung einen erneuten Anlauf genommen, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg zu stärken und weiter voranzutreiben. Der Entwurf für eine Novelle des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) liegt auf dem Tisch. Mit der Zielsetzung der Gesetzesnovelle ist der BBW einverstanden, mit der Ausführung nur bedingt. Herbe Kritik übt er jedoch am Verfahren. Von einer Politik des Gehörtwerdens könne in dieser Angelegenheit ganz und gar nicht die Rede sein.

Zwar begrüßt der BBW in seiner Stellungnahme die bereits im Koalitionsvertrag 2011 festgeschriebene und dem Gesetzentwurf zugrunde liegende Intension, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Positiv bewertet er auch, dass die gesetzliche Verpflichtung zur Chancengleichheit für die Kommunen in größerem Umfang erweitert wird als bislang vorgesehen. Damit werde die Frauenförderung und Chancengleichheit auch im kommunalen Bereich stärker verankert.

Ausdrücklich kritisiert hat der BBW jedoch den Verlauf des Beteiligungs- und Anhörungsverfahrens. Aus gutem Grund: Nachdem der BBW am 18. Juli 2012 seine Forderungen zur Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes eingereicht hatte, bekam er noch eine Eingangsbestätigung. Dann war Funkstille.

Über den weiteren Verlauf des Verfahrens hat er vom Sozialministerium nichts mehr gehört. Erst als sich der BBW aufgrund etlicher Mitgliedieranfragen im Juni 2015, also knapp drei Jahre später, erneut an das Sozialministerium wandte, nach dem aktuellen Sachstand fragte und auf das Beteiligungsrecht des BBW als gewerkschaftliche Spitzenorganisation hinwies, reagierte man im Ministerium. Mit Schreiben vom 16. Juni 2015 wurde der BBW darüber informiert, dass das Sozialministerium Eckpunkte für die Novellierung erarbeitet habe, die sich in der ressortinternen Abstimmung befinden. Selbstverständlich würden alle betroffenen Verbände und Institutionen im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens angehört werden. Aus einer Pressemitteilung des Ministeriums vom 14. September 2015 hat der BBW dann entnommen, dass der Gesetzentwurf zur Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes den Ministerien zur Ressortanhörung zugeleitet wurde. Über den Inhalt des Gesetzentwurfes konnte sich der BBW dann in der Presse informieren. Denn ihm wurde – entgegen § 6 der Beteiligungsvereinbarung – der Gesetzentwurf nicht zeitgleich mit den Ressorts zugeleitet. Gemäß § 6 der Beteiligungsvereinbarung müssen im Rahmen der Beteiligung während der Ressortabstimmung Entwürfe allgemeiner Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse dem BBW gleichzeitig mit der Zuleitung an die Ressorts zur frühzeitigen Information übersandt werden. So hat sich der BBW erneut mit einem Schreiben vom 22. September 2015 an das Sozialministerium gewandt und daraufhin endlich am 23. September 2015 den Entwurf

für die abschließende Ressortabstimmung erhalten. Zwischenzeitlich wurde nach dem Beschluss des Ministerrats vom 29. September 2015 das formelle Anhörungsverfahren eingeleitet mit Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 30. Oktober 2015.

Der Ärger über dieses Verfahren ist Punkt für Punkt in die Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf eingeflossen. Zudem die Beschwerde, dass eine Anhörungsfrist mit gerade einmal vier Wochen insbesondere in einer so wichtigen Angelegenheit wie der Chancengleichheit gegen § 89 LBG und die Beteiligungsvereinbarung verstoße. Die Frist zur Stellungnahme gemäß § 7 der Beteiligungsvereinbarung betrage nämlich in der Regel sechs Wochen. Zudem äußert der BBW sein Befremden über das Schreiben des Sozialministeriums vom 12. Oktober 2015, in dem das Ministerium die fehlende Ressortbeteiligung des BBW mit dem Hinweis rechtfertigen wollte, man sei der Anforderung gemäß § 6 der Beteiligungsvereinbarung mit der Zusendung des Gesetzentwurfes am 23. September 2015 nachgekommen, „wenngleich die Regelungen des ChancenG alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes betreffen und unseres Erachtens nicht in den beamtenrechtlichen Status eingreifen.“ Diese Aussage lässt der BBW nicht gelten und verweist zur Begründung auf § 11 Abs. 1 des Gesetzentwurfes, wo Regelungen zur vorrangigen Berücksichtigung von Frauen bei Besetzung von Stellen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) getroffen werden. Aufgrund der Kürze der Anhörungsfrist und der dadurch

fehlenden Möglichkeit, sich mit dem vorliegenden Gesetzentwurf intensiv auseinanderzusetzen, beschränkte sich der BBW in seiner Stellungnahme inhaltlich auf die wichtigsten Punkte. Positiv bewertet der BBW, dass eine Reihe seiner Forderungen wie zum Beispiel die Verwendung des Begriffs „Unterrepräsentanz“, die gesetzliche Verankerung von Gleichstellungsaufträgen auf kommunaler Ebene sowie die Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit nach einem konkret festgelegten Schlüssel übernommen wurden.

Bemängelt hat der BBW allerdings, dass der Entwurf trotz der langen Verfahrensdauer insgesamt viele Fragen aufwerfe, in vielen Bereichen in sich widersprüchlich und teilweise auch rechtswidrig sei.

So werde im Hinblick auf die Zielsetzung im Vorblatt davon ausgegangen, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg noch nicht in allen Bereichen vollständig erreicht ist. Hier vermisst der BBW einen entsprechenden Beleg für eine faktische Benachteiligung beziehungsweise eine Unterrepräsentanz von Frauen und er stellt die Frage: Warum wurde hier nicht auf den neuen Bilanzbericht zum Chancengleichheitsgesetz (2009 bis 2013), Landtagsdrucksache 15/7380, im Hinblick auf neue Zahlen/entsprechende Nachweise Bezug genommen? Zudem falle in diesem Zusammenhang auf, dass bisher in § 25 ChancenG eine Berichtspflicht der Landesregierung bestand, dem Landtag alle fünf Jahre einen Bilanzbericht vorzulegen. Diese Vorschrift sei im aktuellen Entwurf

ohne entsprechenden Hinweis oder Begründung entfallen. Hier fordert der BBW zumindest eine Begründung für den Wegfall.

► **Nachstehend Auszüge aus der Stellungnahme des BBW im Wortlaut:**

- > ... Zu § 11 Einstellung, beruflicher Aufstieg und Vergabe von Ausbildungsplätzen
- > Gemäß § 11 Abs. 1 des Entwurfs hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie

von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung, diese vorrangig zu berücksichtigen.

- > Diese Regelung ist unserer Auffassung nach nicht mit EU-Recht vereinbar. Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat sich mit diesen Grundsätzen wiederholt in Verfahren befasst, in denen es um die Konkurrenzsituation mehrerer Bewerber um Einstellung oder Aufstieg im öffentlichen Dienst ging. Danach steht Unionsrecht (damals die Vorgänger-Bestimmungen zu den vorgenannten Regelungen in Art. 2 Abs. 1 und Abs. 4 der mittlerweile außer Kraft getretenen Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des

Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. 1976 Nr. L39, S. 40) einer nationalen Regelung entgegen, nach der bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts um eine Beförderung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den weiblichen Bewerbern automatisch der Vorrang eingeräumt wird (EuGH, Urteil vom 17. Oktober 1995 – Rs. C-450/93-, „Kalanke“ zum Bremischen Gleichstellungsgesetz). Dagegen sind nationale Regelungen zulässig, die den Bewerberinnen in Bereichen des öffentlichen Dienstes, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation den Vorrang einräumen, wenn dies zur Erfüllung der Zielvorgaben des Frauen-

förderplans erforderlich ist und keine Gründe von größerem rechtlichen Gewicht entgegenstehen, sofern diese Regelungen gewährleisten, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Lage aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird (EuGH, Urteil vom 11. November 1997 – Rs. C-459/95- „Marschall“ zum Nordrheinwestfälischen Beamtengesetz). Damit hat der Gerichtshof eine bevorzugte Beförderung von Frauen bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts für zulässig erachtet, wenn die entsprechende Regelung eine „Öffnungsklausel“ enthält, die die Prüfung ermöglicht, ob nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH halten wir eine Öffnungsklausel dergestalt, dass von der bevorzugten Beförderung von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung abgesehen werden kann, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, für zwingend erforderlich.

In § 11 Abs. 3 ist geregelt, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauenförderung, Behinderteneigenschaft und Dienstalter als zusätzliche Hilfskriterien berücksichtigt werden können. Dies ist insbesondere bei Hilfskriterien wie zum Beispiel die Förderung der Gleichberechtigung oder der Behinderteneigenschaft möglich. Der Dienstherr hat insoweit ein weites Ermessen bezüglich der Bestimmung der Hilfs- beziehungsweise Auswahlkriterien. Zu beachten ist allerdings die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 30. Juni 2011 – Az.: 2 C 19. Oktober – aus dem Bereich der Zollverwaltung. Maßgeblich ist hiernach, dass bei gleichem Gesamturteil kein vorschneller Rückgriff auf die Hilfskriterien erfolgt. Denn vorrangig sind die dienstlichen Beurteilungen im Hinblick auf weitere leistungsrelevante Unterschiede auszuwerten (sogenannte Binnendifferenzierung). Hier halten wir auch einen entsprechenden Hinweis in der Begründung für notwendig. Im Übrigen lässt der Gesetzentwurf die Frage, in welchem Verhältnis die genannten Hilfskriterien stehen, offen. ...

... Zu § 15 Bestellung

Auch in Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten sollte eine Beauftragte für Chancengleichheit beziehungsweise eine Stellvertreterin gewählt werden können. Zudem sollte eingefügt werden, dass das Amt der BfC teilbar ist und somit zwei BfCs und eine Stellvertreterin gewählt werden können. Die Unterscheidung zwischen Beauf-

tragter für Chancengleichheit und Ansprechpartnerin ist unseres Erachtens sachlich nicht zu rechtfertigen. Die Ansprechpartnerin ist der BfC gleichzustellen. Des Weiteren sollten Regelungen für neu eingerichtete und zusammengelegte Dienststellen getroffen werden, da gerade bei der Neueinrichtung unter Zusammenlegung von Dienststellen besonders viele Personalentscheidungen, welche langfristige Auswirkungen haben, getroffen werden. Hier haben wir folgenden Regelungsvorschlag: „In neu eingerichteten oder zusammengelegten Dienststellen bestellt die Dienststelle innerhalb von zehn Arbeitstagen eine kommissarische BfC für die Dauer von sechs Monaten. Innerhalb dieser Frist ist das Amt auszuschreiben und neu zu besetzen.“

Bezüglich der Amtszeit regen wir an, die Amtszeit an den Chancengleichheitsplan, der alle sechs Jahre zu erstellen ist, anzupassen, da der Chancengleichheitsplan das wesentliche Instrument für die Dokumentation der Umsetzung dieses Gesetzes ist. Dementsprechend ist es sinnvoll, auch die Amtszeit der BfC auf sechs Jahre auszulagern. ...

Des Weiteren erinnern wir an eine weitere Forderung aus unserem Forderungspapier vom 18. Juli 2012 nach der Einrichtung einer Stufen-Frauenvertretung entsprechend den Regelungen im LPVG. Es kann nicht sein, dass eine Beauftragte für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin, die von dem betroffenen Personenkreis nicht gewählt wurden, bei entsprechenden Personalentscheidungen mitwirken.

... Zu § 18 Rechtstellung

Gemäß § 18 Abs. 2 S. 2 ist der Beauftragten für Chancengleichheit die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, soweit diese für ihre Tätigkeit erforderlich ist. Hier fordern wir, dass auch der Stellvertreterin das Recht auf

spezifische Fortbildungen eingeräumt wird ... Außerdem ist ein Etat für die sächlichen Mittel der BfC bereitzustellen. ...

In § 18 Abs. 3 ist die Entlastung der BfC von dienstlichen Aufgaben zur Erfüllung und Wahrnehmung der Aufgabe als BfC geregelt. Wir begrüßen grundsätzlich zunächst, dass die Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit nach einem konkret niedergelegten Schlüssel aufgenommen wurde. Dieses sollte nicht auf personalverwaltende Dienststellen beschränkt sein, sondern auf alle Dienststellen Anwendung finden, da auch dort Entlastung dringend erforderlich ist. Bei personalverwaltenden Dienststellen sollte wiederum entsprechend der Regelung in § 15 Abs. 1 nicht nur auf die Anzahl der Beschäftigten, sondern auch auf die Anzahl der Personen, für die die Dienststelle die Personalverwaltungsbefugnis hat, abgestellt werden. So wird in zahlreichen Ministerien der gesamte höhere Dienst der Ressorts zentral verwaltet. Über die im Ministerium vorhandenen Beschäftigten hinaus bestehen für die BfC auch bezüglich der Personen, für die das Ministerium die Personalverwaltungsbefugnis hat, zahlreiche Aufgaben. Diese würden bei der Frage des Umfangs der „Entlastung“ nach dem aktuellen Entwurf keine Rolle spielen (Beschäftigtenzahl im Ministerium unter 300). Beispielsweise beträgt im Bereich des Innenministeriums das Stammpersonal mit Abordnungen aktuell circa 450 Beschäftigte, dazu kommen von vier weiteren Einrichtungen, welche aufgrund ihrer Größe (kleiner 50) keine eigene BfC haben, ca. weitere 95 Beschäftigte. Des Weiteren ergeben sich fast 1.800 Beschäftigte aus dem nachgeordneten Bereich des höheren Dienstes der Innenverwaltung (unter anderem Landratsämter, Regierungspräsidien). Dazu kommt noch der höhere Polizeivollzugsdienst und der höhere Dienst Nichtvollzug bei den Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst

(Stellen: 476 VZ/206 1/2 NVZ). Nach den bisherigen Regelungen im Gesetzentwurf würde sich hieraus eine Entlastung circa in Höhe von einer Vollzeitkraft (Stammpersonal unter 600 Beschäftigte) ergeben, obwohl die Beschäftigtenzahl und die Personalverwaltungsbefugnisse deutlich über 600 liegen.

In Dienststellen, deren Beschäftigtenzahl unter 300 liegt, soll nach der Gesetzesbegründung die Entlastung in den Fällen, in denen die Dienststelle unter 300 Beschäftigte hat, mittels Tätigkeitsbericht oder Auflistung der tatsächlich anfallenden gesetzlichen Aufgaben ermittelt werden. Diese Ermittlung ist in der Praxis – wie zum Beispiel Erfahrungen bei Finanzämtern zeigen – schlecht umsetzbar und führte schon bislang nicht zur erforderlichen Entlastung der BfC. Des Weiteren nimmt der Aufgabenbereich der BfC durch dieses neue ChancenG erheblich an Umfang zu, da ihre Rechte und Pflichten grundsätzlich stärker sind und sie auch zusätzlich darauf achten muss, dass die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer durch die Dienststelle eingehalten werden. Damit erweitert sich der Aufgabenkreis der BfC. Die Erweiterung dieses Aufgabenkreises kann aber zunächst zeitlich nicht eindeutig und klar festgestellt werden. Das Zeitfenster, das für die Wahrnehmung dieser Aufgabe erforderlich ist, kann im Vorfeld gar nicht definiert werden, sondern ergibt sich erst aus künftigen Erfahrungswerten.

Auch in Bereichen mit einer geringeren Beschäftigtenzahl halten wir entsprechende klar geregelte Richtwerte für sinnvoll. ...

Grundsätzlich halten wir eine 50-prozentige Freistellung bereits ab einer Beschäftigtenzahl von mehr als 200 und eine volle Freistellung in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten für sinnvoll. ...

Seminarangebote im Jahr 2015/2016

In Zusammenarbeit mit der dbb akademie führt der BBW - Beamtenbund Tarifunion im Jahr 2015/2016 folgende verbandsbezogene Bildungsveranstaltungen durch:

● **Personalentwicklungsgespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten**

Seminar 2015 B138 GB vom 22. bis 24. November 2015 in Königswinter.

Mitarbeitergespräche gehören in den meisten Dienststellen zu den eingeführten Instrumenten der Personalentwicklung. Für Vorgesetzte sind die Gespräche eine Last, weil sie sehr persönlich auf die Lage und die Perspektiven der Mitarbeiter eingehen sollen, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen sie häufig eine Belastung dar, weil sie nicht wissen, was sie erwartet. Das Seminar beleuchtet die Grundlagen der Personalentwicklungsgespräche. Vorgesetzte erhalten Sicherheit in der Anwendung und der Ablaufsteuerung, Mitarbeiter gewinnen ein sicheres Gefühl hinsichtlich ihrer persönlichen Stärken sowie dem Umgang mit kritischen Themen. (15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 122 Euro

● **Persönlichkeitsmanagement – Selbstmanagement**

Seminar 2015 B197 GB vom 6. bis 8. Dezember 2015 in Königswinter.

Dieses Seminar richtet sich an Menschen, die in Veränderungsprozesse einbezogen sind oder den Bedarf an Veränderung spüren, aber noch nicht richtig sehen, wohin es gehen kann. Seminarinhalte sind: Veränderungsbedarf wahrnehmen und beschreiben sowie Selbstsicherheit bei der Gestaltung anstehender Änderungsprozesse gewinnen. (15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 122 Euro

● **EDV-Schulung „Excel“**

Seminar 2016 B039 GB vom 14. bis 16. Februar 2016 in Königswinter.

Dieses Seminar richtet sich an „Späteinsteiger“, zum Beispiel Pensionäre/Rentner (oder solche, die es bald werden), die noch keine oder nur geringe PC-Kenntnisse haben. Dabei sollen insbesondere die Möglichkeiten von MS Excel behandelt und geübt werden. Die praktische Anwendung wird an Geräten trainiert. Jedem Teilnehmer steht für das Seminar ein eigener EDV-Platz zur Verfügung. (15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **Persönlichkeitsmanagement – Meine Zeit gehört ... wem?**

Seminar 2016 B049 GB vom 21. bis 23. Februar 2016 in Königswinter.

Aufbauend auf die persönlichen Erfahrungen und Wünsche der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gewinnen Sie Einblicke in die Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten Ihrer bisherigen Zeitmanagement-Strategien. Mit den im Seminar angebotenen Instrumenten lassen sich Lösungen für kritische Situationen finden. Dabei wird das professionelle Verhalten im Kollegium samt Aufgaben und Ansprüchen thematisiert. Auf der Grundlage der erlernten Methode erarbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Zeitmanagement, das ihre Selbstwirksamkeit in der Zeitorganisation erhöht und damit Zufriedenheit in der Arbeit sowie in der Balance von Beruf und Familie verbessern hilft. (15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **Dienstrecht**

Seminar 2016 B053 GB vom 23. bis 26. Februar 2016 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

● **Moderne Gewerkschaftsorganisation, Mitglieder-gewinnung und -betreuung**

Seminar 2016 B032 GB vom 3. bis 5. April 2016 in Königswinter.

Dieses Seminar richtet sich an ehrenamtliche Amtsinhaber, wobei die Optimierung der Gewerkschaftsarbeit im Vordergrund steht. (15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **Kommunikationsmanagement – bei Gesprächen überzeugend argumentieren**

Seminar 2016 B086 GB vom 17. bis 19. April 2016 in Königswinter.

Verhandlungen bestimmen einen Teil des beruflichen Alltags. Ob neue Prozesse oder Projekte zu steuern oder Beratungsgespräche zu führen sind, häufig stellt sich dabei die Aufgabe, Ziele im Auge zu behalten und Partner einzubeziehen. Dabei muss überzeugend argumentiert werden. Es bedarf einer geschickten und lösungsorientierten Verhandlungsführung. Die Teilnehmer und Teilnehmerin-

nen lernen, ihre Standpunkte in Verhandlungen so darzustellen, dass sich ihre Ziele in den Ergebnissen zeigen. In Übungen und Rollenspielen werden Auftreten, Rhetorik und Körpersprache trainiert. Geübt wird, wie man sich auf Verhandlungen richtig vorbereitet und wie man die Gesprächsführung steuert. Es können auch schwierige Verhandlungsgespräche behandelt werden, die zum Beispiel am Telefon stattfinden. (15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **EDV-Schulung – Digitale Fotografie/ Bildbearbeitung**

Seminar 2016 B110 GB vom 17. bis 19. April 2016 in Königswinter.

In diesem Seminar erlernen die Teilnehmer die digitale Bildbearbeitung und das Erstellen von Fotobüchern. PC-Grundkenntnisse erforderlich. (15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **EDV-Schulung „Tablet“**

Seminar 2016 B141 GB vom 1. bis 3. Juni 2016 in Königswinter.

In diesem Seminar erlernen die Teilnehmer den Umgang und die Möglichkeiten von Tablet-PCs (15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro



● **Personal- und Organisationsentwicklung im Lichte von veränderten gesellschaftlichen, globalen und politischen Erfordernissen – Wie reagieren wir?**

Seminar 2016 B145 GB vom 5. bis 7. Juni 2016 in Königswinter.

Verwaltungsstruktur im Wandel mit Besuch des Ministeriums für Verteidigung und dortige Info über die Bundeswehrverwaltung.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **Gesundheitsmanagement**

Seminar 2016 B152 GB vom 10. bis 12. Juni 2016 in Königswinter.

Wie entsteht Stress? Was kann ich dagegen tun, im Beruf und im Alltag? In diesem Seminar können die Teilnehmer ihr „persönliches Gesundheitsmanagement“ erlernen. Als zentrale Punkte stehen dabei die Fragen – Umgang mit und Bewältigung von Stress – Richtige Ernährung – 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 – Personal gewinnen, Personal halten – Anforderungen an das Personalmanagement**

Seminar 2016 B169 GB vom 10. bis 12. Juli 2016 in Königswinter.

Bei diesem Praxisseminar zur Sozial- und Methodenkompetenz werden Grundkenntnisse der Moderationsplanung vermittelt. Unter Anknüpfung an die Kenntnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird in die Moderationstechniken eingeführt und erprobt, wie diese bei Besprechungen, in Arbeitsgruppen- und Teamsitzungen, in komplexen Planungs- und Sozialgremien sowie bei Tagungen oder Seminaren angewendet werden können. Ziel ist es, den Moderationsstil der Teilnehmer/-innen aufzufrischen, ihnen aber auch den praxisnahen Einsatz der Methoden in ihren Aufgabenfeldern zu ermöglichen.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **Gesundheitsmanagement: Gesund und fit bei der Büroarbeit**

Seminar 2016 B173 GB vom 15. bis 17. Juli 2016 in Königswinter.

In diesem Seminar wird speziell auf das „persönliche Gesundheitsmanagement“ bei der täglichen Büroarbeit eingegangen. Es geht dabei um Stress und um wirksame Methoden, diesen zu vermeiden beziehungsweise zu bewältigen. Weiterhin wird auf die schützende und stressreduzierende Wirkung von Entspannung, Sport und Bewegung eingegangen und in der praktischen Anwendung geübt. Weitere Übungen und Tipps für den Hals-, Schulter- und Rückenbereich runden dieses Seminar ab.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **Konfliktmanagement – Auseinandersetzungen im Kollegenkreis konstruktiv bewältigen**

Seminar 2016 B175 GB vom 19. bis 21. Juli 2016 in Königswinter.

Wenn Menschen gemeinsam arbeiten, entstehen auch Konflikte. Wer kennt sie nicht – unterschiedliche Meinungen und Interessen oder den stillen Ärger über Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und Mitarbeiter? Was passiert da eigentlich und welche Lösungsmöglichkeiten können ergriffen werden? Dort setzt das Seminar an. Im Mittelpunkt steht die lösungsorientierte Gesprächsführung. Dargestellt wird, wie aus einer schwierigen Ausgangslage eine zukunftsfähige Situation entstehen kann. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfahren, was sie dazu beitragen können. Sie reflektieren ihr eigenes Konfliktverhalten und lernen, wie sie sich gut auf ein Konfliktgespräch im Kollegium und bei Mitarbeitern vorbereiten können.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● **Tarifpolitik**

Seminar 2016 B240 GB vom 24. bis 26. Oktober 2016 in Baiersbrunn.

Dieses Seminar richtet sich vor allem an Kolleginnen und Kollegen, die sich für Arbeitnehmerfragen (Tarifrecht) interessieren.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 180 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.



MEV

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, so dass 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.