

# BBW *Magazin*

4

April 2017 ■ 69. Jahrgang



Monatszeitschrift  
BBW –  
Beamtenbund  
Tarifunion

Besoldung und Versorgung

**Auch wenn nicht alle  
Blümenträume reiften:  
Verhandlungsergebnis  
kann sich sehen lassen**

Seite 8 <

Abgesenkte  
Eingangsbesoldung  
ist vom Tisch



# 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](http://www.bbw.dbb.de) • E-Mail: [bbw@bbw.dbb.de](mailto:bbw@bbw.dbb.de)

> Editorial

*Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen,*

zentrales Thema im BBW Magazin ist die Vereinbarung mit der Landesregierung, die wir am 17. März vor laufender Kamera unterzeichnet haben. Vorausgegangen waren über Monate Gespräche mit den Fraktionen und Fraktionsspitzen, mit Finanzministerin Sitzmann, mit Staatsminister Murawski, dem neu berufenen Staatssekretär des Innenministeriums und vor allem mit dem neuen Ministerialdirektor des Finanzministeriums. Klar waren unsere Forderungen: Übernahme des Tarifergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten des Landes und der Kommunen, auf Aktive wie auch Versorgungsempfänger, und die Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung.

Die BBW-Landesleitung hat viel und breite Zustimmung zu der Vereinbarung erfahren. Es gab allerdings vereinzelt auch Kritik.

Um die Vereinbarung auf eine breite Basis zu stellen, musste der BBW-Landesvorstand, einem Gremium mit den Spitzen der größten Verbände und Gewerkschaften unter dem Dach des BBW zustimmen. Einstimmig, ohne Gegenstimme und ohne Enthaltung hat das Beschlussorgan zugestimmt.

Ich habe großes Verständnis für die kritischen Stimmen angesichts der Vereinbarung mit der Landesregierung. Es trifft zu, dass die derzeitige Haushaltslage in allen Bundesländern und beim Bund und damit auch in Baden-Württemberg mehr als üppig ist. Es trifft zu, dass wir eine unserer Forderungen, nämlich die nach zeitgleicher Übertragung, nicht umsetzen kann-

ten. Die zeitliche Verschiebung um bis zu fünf Monate ist „die Kröte“, die die Beamtenschaft schlucken muss. Dessen waren und sind sich die Gewerkschafts- und Verbandsspitzen im BBW bewusst. Die abgeschlossene Vereinbarung sollte jedoch vor dem Hintergrund der Beamten-Sparrunden in der vergangenen Legislatur gesehen werden.

Fünf Jahre des Sparens nur bei der Beamtenschaft liegen hinter uns:

- > **2011:** Sieben Monate Verschiebung der Übernahme des Tarifergebnisses, Erhöhung der Kostendämpfungspauschale und des Eigenbetrags für Wahlleistungen;
- > **2012:** weitere Absenkung der Eingangsbesoldung, erneute Erhöhung der Kostendämpfungspauschale und weitere Beihilfekürzungen;
- > **2013 und 2014:** Besoldungsverschiebung um de facto zwölf Monate, Kürzung der Lehreraltersermäßigung;
- > **2015 und 2016:** Besoldungsverschiebung um de facto acht Monate.

Machen wir uns nichts vor, auch in den vergangenen Jahren war die Haushaltslage nicht entscheidend schlechter. Auch sollten wir uns erinnern, welche „Grausamkeiten“, welche „Folterinstrumente“ die grün-schwarze Landesregierung nach ihrem Amtsantritt mit den Nebenabreden auf den Tisch gelegt hat:

„Nullrunde“, Deckelung der Besoldungsanpassung auf 1,0 beziehungsweise 1,5 Prozent, Pensionskürzung auf maximal 70 beziehungsweise 68 Prozent, Wiederbesetzungssperre von 5 000 Stellen. Daneben die Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung in Schritten erst bis 2022, wie im Koalitionsvertrag zu lesen.

Und was haben wir erreicht?

- > Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung zum 1. Januar 2018 in einem Schritt für alle, neue Jungbeamte und bisherige Betroffene;
- > die „wirkungsgleiche“ inhaltliche Übernahme des Tarifergebnisses, bis hin zum 75-Euro-Mindestbetrag für den gesamten mittleren und große Teile des gehobenen Dienstes;
- > ab 2018 ein Volumen-Äquivalent für die neu geschaffene Erfahrungsstu-



© BBW

fe 6 ab E 9 im TV-L durch den „Baden-Württemberg-Bonus“ in Höhe von 0,325 Prozent, zusätzlich zu den 2,35 Prozent des TV-L, nicht nur für wenige, nein, für alle Beamtinnen und Beamten, auch für die Versorgungsempfänger, und – für uns entscheidend –

- > die punktgenaue Übertragung aller Verbesserungen auf die Versorgungsempfänger!

Ich bin überzeugt, bei kritischer Betrachtung erübrigt sich jedes weitere Wort. Ich möchte für den BBW in Anspruch nehmen, dass wir unsere Ziele sehr weitgehend erreicht haben. Nicht Traumgebäude bestimmen unser Handeln, nein, hartes Agieren, bis hin zu den von uns weiterverfolgten Klagen in der Frage der abgesenkten Eingangsbesoldung, und auf der anderen Seite nüchternes Verhandeln. Dass wir im Interesse unserer jungen Kolleginnen und Kollegen und der Attraktivität des öffentlichen Dienstes die Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung im Paket mit erreicht haben, ist ein deutliches Signal. Ein weiteres BBW-Kernanliegen, die Rücknahme der Beihilfeabsenkung auf 50 Prozent, bleibt oben auf unserer Agenda. Kein anderes Bundesland ist Baden-Württemberg in dieser Frage „gefolgt“.

Wir bleiben dran: Steter Tropfen höhlt den Stein.

Mit kollegialen Grüßen

Volker Stich

In dieser Ausgabe

Tarifergebnis wird inhalts- und wirkungsgleich auf Beamte und Pensionäre übertragen – abgesenkte Eingangsbesoldung vom Tisch: Anpassung von Besoldung und Versorgung: Ein Verhandlungserfolg für den BBW	4
Vor dem Kompromiss mit der Landesregierung: Einsatz auf allen Ebenen für ein gutes Ergebnis	7
Regelung für „Altfälle“ offen, deshalb auch in 2017 abgesenkter Eingangsbesoldung widersprechen – Unermüdlicher Einsatz des BBW hat sich ausgezahlt: Abgesenkte Eingangsbesoldung ist vom Tisch	8
Beihilfe: Direktabrechnung mit Leistungserbringern	9
Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG): BBW kritisiert: Primäres Ziel wird verfehlt	10
Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes – BBW: Im Grundsatz gut und richtig, doch Ergänzungen sind angesagt	12
Frühjahrssitzung der dbb bundesfrauenvertretung – Im Fokus: Frauen und die Arbeitswelt	13
Karlsruhe nimmt Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an – Grundbuch- und Notariatsreform: Kein Verstoß gegen die Verfassung	14
Seminarangebote im Jahr 2017	14

> 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 Bestellschrift:** Friedrichstr. 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.  
**Versandort:** Geldern.  
**Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42-50, 47608 Geldern.  
**Layout:** Dominik Allartz, FDS, Geldern. **Titelfoto:** © MEV.  
**Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de.  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, **Anzeigentarif** Nr. 34, gültig ab 1.10.2016. **Druckauflage:** 50 000 (IVW 4/2016).

ISSN 1437-9856



Tarifergebnis wird inhalts- und wirkungsgleich auf Beamte und Pensionäre übertragen – abgesenkte Eingangsbesoldung vom Tisch

# Anpassung von Besoldung und Versorgung: Ein Verhandlungserfolg für den BBW

Die Beamtinnen und Beamten im Land können zufrieden sein: Der BBW hat mit der Landesregierung eine Anpassung von Besoldung und Versorgung ausgehandelt, wie es sie seit vielen Jahren nicht mehr gegeben hat. Zudem ist die Absenkung der Eingangsbesoldung zum 1. Januar 2018 vom Tisch. Am 17. März 2017 haben der Ministerpräsident, die Finanzministerin und BBW-Chef Volker Stich die entsprechende Vereinbarung unterzeichnet.

Diese Vereinbarung besagt, dass das Tarifergebnis 2017/2018 inhalts- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen wird. Obendrein gibt es einen BW-Bonus, sprich Jahr für Jahr fortwirkend ein Plus von 0,325 Prozent auf die Bezüge aller Beamten und Versorgungsempfänger als Ausgleich für die neue Erfahrungsstufe 6 im Tarifbereich. Einziger Wermutstropfen: Das Tarifergebnis wird moderat verschoben, zeitlich gestaffelt nach Besoldungsgruppen. Zudem ist in der Vereinbarung festgehalten, dass die Absenkung der Ein-

gangsbesoldung für alle zum 1. Januar 2018 aufgehoben wird.

Das Papier trägt auch die Unterschrift vom Vorsitzenden des Vereins der Richter und Staatsanwälte. Nur der DGB hat das Angebot der Landesregierung ausgeschlagen, was vielerorts mit ungläubigem Kopfschütteln quittiert wird.

In den Reihen des BBW hingegen weiß man zu schätzen, was die Landesleitung in vielen Gesprächen mit Vertretern der Regierung und den sie tragenden Fraktionen im Landtag für die Beamten und Versorgungsempfänger ausgehandelt und schlussendlich erreicht hat. So gab es bei der Sitzung des Landesvorstandes, der am 16. März in Stuttgart tagte, nicht nur viel Lob für BBW-Chef Stich und seine Stellvertreter, sondern auch einstimmig grünes Licht, tags darauf die Vereinbarung mit der Landesregierung zu unterzeichnen. Der Abstimmung vorausgegangen war der Vortrag von Ministerialdirektor Jörg Krauss, dem Amtschef im Finanzministerium, der dem Landesvorstand das Angebot der Landesregierung zur Besoldungsanpassung erläuterte.

Das Zustandekommen der Vereinbarung zwischen Landesregierung, dem BBW und dem Verein der Richter und Staatsanwälte wurde von den Medien mit Interesse verfolgt. Nach der Unterzeichnung der Vereinbarung stellten sich die Verhandlungspartner in der Villa Reitzenstein den Fragen der Pressevertreter, für die auch eine gemeinsame Presseerklärung vorbereitet war.

## Presseerklärung

> Landesregierung schließt Vereinbarung mit Beamtenbund und Verein der Richter

> Bei der Sitzung des BBW-Landesvorstandes stimmten alle Stimmberechtigten für die Annahme des Regierungsangebots.

und Staatsanwälte über zwei Jahre

- > Ministerpräsident Kretschmann: Gutes Ergebnis/ Halten öffentlichen Dienst attraktiv für die Zukunft

Die Landesregierung hat mit dem BBW – Beamtenbund Tarifunion und dem Verein der Richter und Staatsanwälte in Baden-Württemberg e.V. am Freitag (17. März 2017) eine Vereinbarung zur Übertragung der Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes in den Jahren 2017 und 2018 auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger geschlossen.

Die Vereinbarung sieht im Wesentlichen vor:

- > Das Tarifergebnis von 2 Prozent im Jahr 2017 und 2,35 Prozent in 2018 wird in voller Höhe übertragen. Dabei erhalten Beamtinnen und Beamte mit einer Besoldung von unter 3 750 Euro mindestens 75 Euro monatlich mehr. Zusätzlich gibt es in 2018 einen strukturellen BW-Bonus von 0,325 Prozent, der die im Tarifbereich neu geschaffene Entgeltstufe abbildet.
- > Es gibt in beiden Jahren nach den Besoldungsgruppen gestaffelte zeitliche Verschiebungen von zwei Monaten bis zur Besoldungsgruppe A 9, vier Monaten für A 10 und A 11 sowie fünf Monaten ab der Besoldungsgruppe A 12.
- > Die abgesenkte Eingangsbesoldung soll zum 1. Januar 2018 wieder vollständig angehoben werden. Sie gilt damit auch für die Beamtinnen und Beamten, die bereits im Landesdienst stehen.

„Unser Ziel ist es, den öffentlichen Dienst attraktiv und zukunftsfähig zu halten. Das



> Ministerpräsident Winfried Kretschmann unterzeichnet die Vereinbarung.

ist uns nach guten und fairen Verhandlungen gelungen.

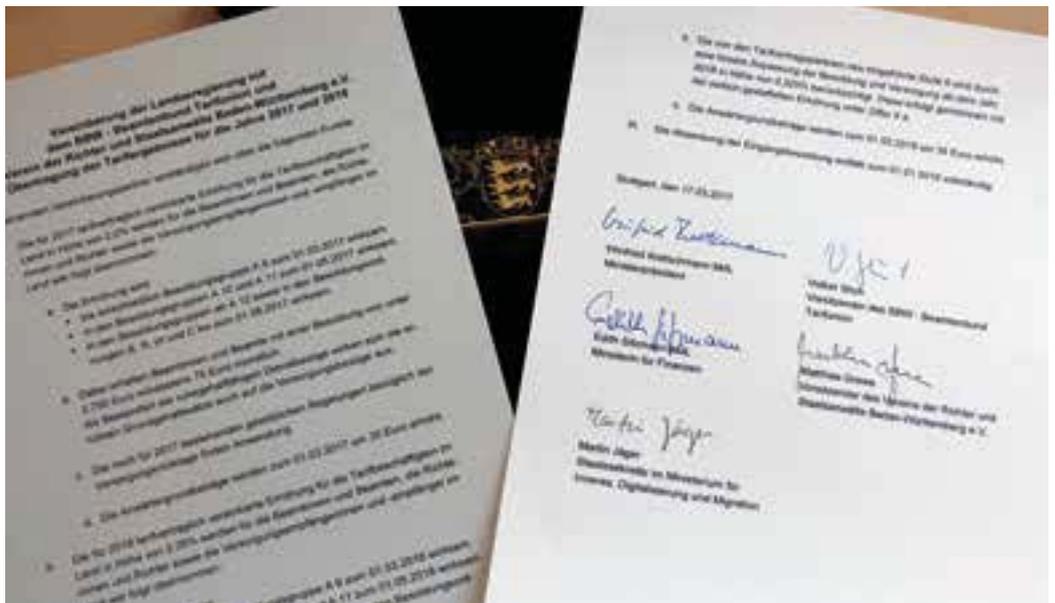
Herausgekommen ist ein ausgewogenes Ergebnis, mit dem alle sehr gut leben können. Der BW-Bonus ist dabei ein sehr gutes Instrument im Wettbewerb um Fachkräfte mit dem Bund und anderen Ländern“, sagte Ministerpräsident Winfried Kretschmann. Eine solche strukturelle Zusatzleistung in dieser Höhe wie den BW-Bonus gebe es bislang in keinem anderen Bundesland. „Ich möchte dem Beamtenbund, dem Verein der Richter und Staatsanwälte und dem Deutschen Gewerkschaftsbund meinen Dank für die

konstruktive und offene Gesprächsatmosphäre aussprechen. Ich bin überzeugt, dass wir mit der Einigung auch eine gute Grundlage für weitere Gespräche gelegt haben“, so Kretschmann.

Für den Landeshaushalt bedeutet das Ergebnis zusätzliche Ausgaben von insgesamt knapp 900 Millionen Euro – ohne Verschiebung, aber auch ohne BW-Bonus und die Anhebung der Eingangsbesoldung wären es 1,1 Milliarden Euro gewesen. „Diese Vereinbarung bekommen wir im Haushalt umgesetzt. Ich freue mich über ein faires Paket nach guten Gesprächen. Dieses positive Sig-

nal an den öffentlichen Dienst und vor allem an den Nachwuchs hilft uns im Wettbewerb um die besten Köpfe. Mir war es wichtig, ein deutliches Zeichen zu setzen, das über eine Einmalzahlung hinausgeht. Der BW-Bonus ist strukturell und damit langfristig gesehen für die Beamtinnen und Beamten im Land ein echter Vorteil“, sagte Finanzministerin Edith Sitzmann. Staatssekretär Martin Jäger, der für das Innenministerium am Verhandlungstisch saß, sieht in der Vereinbarung ein wichtiges Signal an die Beamtinnen und Beamten: „Im Wettbewerb um die besten Köpfe muss das Land attraktiv sein. Wir brauchen qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier war es ganz wichtig, dass wir die Absenkung der Eingangsbesoldung zurückgenommen haben. Damit stellen wir die richtigen Weichen für die Zukunft. Wir senden auch ein wichtiges Signal: für einen modernen, wettbewerbsfähigen Staatsdienst und eine leistungsfähige Polizei“, so Jäger.

Beamtenbund-Chef Volker Stich und Matthias Grewe, Vorsitzender des Vereins der Richter und Staatsanwälte, sprechen von einem tragfähigen Kompromiss. Die



> Die Vereinbarung



Vereinbarung in den beiden Jahren um 181,5 Millionen Euro entlastet.

Die Erhöhung der Eingangsbesoldung macht 58 Millionen Euro pro Jahr aus.

Der BW-Bonus schlägt sich mit voller Wirkung mit gut 50 Millionen Euro pro Jahr im Haushalt nieder.

Das Land hat knapp 184 000 Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. 127 000 Personen sind Versorgungsempfänger (Stand jeweils 31. Dezember 2016). Die Personalkosten des Landes liegen aktuell bei mehr als 17 Milliarden Euro.

Wie in der Vergangenheit auch werden entsprechend der bestehenden gesetzlichen Vorgaben im Jahr 2017 0,2 Prozent der Versorgungsrücklage zugeführt.

Das Finanzministerium plant, die Vereinbarung per Abschlagszahlung zügig umzusetzen.

Beschlussgremien beider Organisationen hätten am Donnerstag (16. März 2017) nach eingehender Beratung der Einigung mit dem Land ihre Zustimmung erteilt. Es sei zwar zu bedauern, dass die Übernahme des Tarifergebnisses in den Jahren 2017 und 2018 erneut zeitlich verzögert erfolge. Dennoch setze die Landesregierung mit der Besoldungsanpassung 2017/2018 ein Zeichen zum Attraktivitätserhalt der Beamtenbesoldung. Beamtenbund und Richterbund hätten zwar die „zeit- und wirkungsgleiche“ Übertragung des Tarifergebnisses auf die Landes- und Kommunalbeamten und Versorgungsempfänger gefordert, sagte Stich, betonte aber zugleich, dass man diesem Ziel mit der vorliegenden Einigung nahegekommen sei. Immerhin werde das Tarifergebnis sowohl linear wie auch in seiner sozialen Komponente „eins zu eins“ auf die Beamten übertragen. Als besonderen Erfolg ihrer Organisationen bezeichneten Stich und Grewe den BW-Bonus in Höhe von 0,325 Prozent, den ab 2018 alle Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter und die Versorgungsempfänger erhalten. Vor diesem Hintergrund sei es zu vertreten, dass Baden-Württemberg die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten, Richter und Versorgungsempfänger zeitlich gestaffelt verschiebe.

Losgelöst von der Besoldungsanpassung werten Richterbund und Beamtenbund die Rücknahme der abgesenkten



> Ministerialdirektor Jörg Krauss, Amtschef im Finanzministerium, erläutert vor dem Landesvorstand das Angebot der Landesregierung, das neben den Modalitäten zur Übertragung des Tarifergebnisses die Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung zum 1. Januar 2018 beinhaltet.

Eingangsbesoldung zum 1. Januar 2018 als Erfolg ihres gemeinsamen Engagements. Angesichts des sich verschärfenden Bewerbermangels verbiete es sich, jungen Kolleginnen und Kollegen Einkommensverluste um jährlich ein Monatsgehalt zuzumuten, kommentieren Stich und Grewe die Entscheidung der Landesregierung.

> **Weitere Informationen**

Die Vereinbarung mit allen Bestandteilen kostet zusammengekommen in den Jahren 2017 und 2018 897,6 Millionen Euro (2017: 218,3 Millionen Euro; 2018: 679,3 Millionen Euro). Das sind 306 Millionen Euro

mehr als im Haushalt 2017 und der mittelfristigen Finanzplanung für 2018 vorgesehen. Im Vergleich zu einer reinen inhaltlichen und zeitgleichen Übertragung (1,08 Milliarden Euro Mehrkosten) wird der Landshaushalt mit der kompletten



> BBW-Chef Stich steht der Presse Rede und Antwort.



> Nach der Unterzeichnung der Vereinbarung stellten sich die Verhandlungspartner in der Villa Reitzenstein den Fragen der Journalistinnen und Journalisten.

# Vor dem Kompromiss mit der Landesregierung Einsatz auf allen Ebenen für ein gutes Ergebnis

In den Wochen bevor der BBW dem Kompromiss zur Anpassung von Besoldung und Versorgung zustimmte, hat BBW-Chef Volker Stich alle Register gezogen, um für die BBW-Forderung zu werben.



> Die Teilnehmer der Unterredung mit der CDU (von links): Thomas Blenke MdL; Kai Rosenberger, stellvertretender BBW-Vorsitzender; Tobias Wald MdL; CDU-Fraktionsvorsitzender Wolfgang Reinhart; BBW-Vorsitzender Volker Stich; Joachim Lautensack, stellvertretender BBW-Vorsitzender; Dr. Albrecht Schütte MdL; Karl Klein MdL

Er hat Gespräche mit der Finanzministerin, den Regierungsfractionen und der Opposition geführt, Ende Januar eines mit der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen, im Februar ein weiteres mit der CDU-Fraktion, dem im März noch ein zweites folgte, und ebenfalls im März eine Unterredung mit der SPD-Landtagsfraktion.

Am Ende hat der BBW zwar nicht alles erreicht, aber immerhin ein Ergebnis, das sich sehen lassen kann, insbesondere wenn man an die grün-schwarzen Sparüberlegungen aus dem Vorjahr denkt, allen voran die Deckelung der Besoldungsanpassung und die Abkoppelung der Versorgung.

■ **BBW und SPD waren sich einig**

Noch Anfang März hatten sich der BBW und die SPD-Landtagsfraktion gemeinsam stark für die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst auf die Beamten im Land gemacht. Bei einem

Meinungsaustausch in der Sitzung der SPD-Fraktion, die am 7. März 2017 stattfand, hatten Fraktionschef Andreas Stoch und BBW-Chef Volker Stich eine entsprechende Forderung an die grün-schwarze Landesregierung gerichtet. Zehn Tage später war klar: Mehr als der mit der Landesregierung ausgehandelte Kompromiss war trotz aller Bemühungen nicht drin.

„Grün-Schwarz hat volle Kassen und genügend finanziellen Spielraum für die volle Gehaltserhöhung auch bei den Beamten. Verdient haben das unsere Staatsdiener allemal“, erklärte Stoch an jenem Tag. Entsprechend äußerte sich auch Stich: „Es ist genügend Geld in der Landeskasse, um die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung auf die Beamten zu finanzieren.“ Nach Jahren des Sparens bei den Beamten sei jetzt die Zeit gekommen, „um Zeichen der Anerkennung zu setzen“, sagte Stich. Der Beamtenbund selbst fordere zur Umsetzung seiner Ziele zwar keinen „Pakt“ mit der Landesregierung, sei aber für einen

solchen „gesprächsbereit und offen“.

Nach den Worten von SPD-Fraktionschef Stoch geht es in diesen ökonomisch wie beschäftigungspolitisch guten Zeiten darum, den öffentlichen Dienst allgemein nicht von der Lohnentwicklung in der freien Wirtschaft abzuhängen. „Der Staat muss als Arbeitgeber soziales Vorbild sein und gerade in Zeiten eines harten Wettbewerbs um Fachkräfte für die Attraktivität seiner Jobs sorgen. Dazu gehört auch eine Bezahlung, die mit den Trends Schritt hält“, mahnte Stoch.

BBW-Chef Stich bekräftigte vor den SPD-Abgeordneten seine Forderung, die abgesenkte Eingangsbesoldung bei den Beamten noch im Jahr 2017 zurückzunehmen. Fraktionschef Stoch verwies auf einen von der SPD in die Haushaltsberatungen eingebrachten Entschließungsantrag.

Die Eingangsbesoldung für Beamtinnen und Beamte sollte demnach wieder schrittweise angehoben werden. Vorgesehen war, mit dieser Anhebung im Jahr 2018 zu beginnen und sie bis zum Jahr 2020 abzuschließen. Zugleich rief Stoch in Erinnerung, dass die SPD bereits während der grün-roten Regierungszeit bei vorgesehenen Sparmaßnahmen zulasten der Beamtenschaft gegenüber dem grünen Koalitionspartner auf die „mildeste Lösung“ gedrungen und diese auch durchgesetzt habe.



> Auf dem Podium beim Meinungsaustausch in der SPD-Fraktion (von rechts): BBW-Vorsitzender Volker Stich; SPD-Fraktionsvorsitzender Andreas Stoch; Reinhold Gall MdL, parlamentarischer Geschäftsführer; Susanne Hauth, BBW-Geschäftsführerin und Justiziarin

Die beiden Vorsitzenden Stoch und Stich kündigten an, dass die SPD-Landtagsfraktion und der Beamtenbund auch zukünftig einen regelmäßigen Kontakt pflegen und dabei in einen vertieften Dialog über Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes einsteigen wollen.

■ **CDU: Wir stehen an der Seite des BBW**

Nachdem man sich bereits am 9. Februar 2017 in großer Runde zu einem Meinungsaustausch getroffen hatte, kamen am 9. März die Spitzen der CDU-Landtagsfraktion und des Beamtenbundes zu einer weiteren Unterredung zusammen. Im Mittelpunkt standen die aktuellen Entwicklungen der Verhandlungen zwischen der Landesregierung und dem BBW. Dabei machte der CDU-Fraktionsvorsitzende Wolfgang Reinhart deutlich, dass die Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung für die CDU-Fraktion oberste Priorität habe. Darüber hinaus erwarte man ein Verhandlungsergebnis, welches sich möglichst nah an der „zeit- und wirkungsgleichen“ Übertragung des Tarifergebnisses TV-L orientieren müsse. Der Besoldungsabstand zu den Bundesbeamten und den bayrischen Landesbeamten dürfe nicht noch größer werden. ■

Regelung für „Altfälle“ offen, deshalb auch in 2017 abgesenkter Eingangsbesoldung widersprechen

# Unermüdlicher Einsatz des BBW hat sich ausgezahlt: Abgesenkte Eingangsbesoldung ist vom Tisch

Die abgesenkte Eingangsbesoldung ist vom Tisch. Vom 1. Januar 2018 an bekommen Berufseinsteiger im Beamtenverhältnis wieder das Gehalt, das ihnen ihrem Eingangsamt entsprechend auch zusteht. Dafür hat der BBW gekämpft, mit Erfolg, wie die Vereinbarung mit der Landesregierung vom 17. März 2017 zeigt.

Mit der Rücknahme der abgesenkten Eingangsbesoldung hat der BBW für junge Beamtinnen und Beamte ein wichtiges Etappenziel erreicht. Jetzt geht es darum, für diesen Personenkreis auch noch eine Korrektur der baden-württembergischen Sonderregelung beim Beihilfebemessungssatz zu erreichen, der für ab 2013 neu eingestellte Beamtinnen und Beamte auf 50 Prozent festgeschrieben wurde. Doch bis es so weit war, musste viel Überzeugungsarbeit geleistet werden. Denn schließlich wollte die grün-schwarze Landesregierung ursprünglich die Absenkung der Eingangsbesoldung nur schrittweise im Rahmen der Haushaltsvorgaben bis zum Jahr 2022 rückgängig machen. Das kann man im Koalitionsvertrag nachlesen.

Dass Grün-Schwarz bei der abgesenkten Eingangsbesoldung zu guter Letzt einlenkte, ist das Ergebnis einer Vielzahl politischer Gespräche, die die Forderung nach einer sofortigen und vollständigen Rücknahme dieser Maßnahme zum Gegenstand hatten. Hinzu kamen die vom BBW initiierten Musterverfahren zur abgesenkten Eingangsbesoldung und die vielen Widersprüche der Betroffenen. Zwar hat Grün-Schwarz die Aufhebung der abgesenkten Eingangs-

besoldung zum 1. Januar 2018 mit der Unterschrift der Vereinbarung zwischen BBW und Richterbund besiegelt. Damit steht aber noch nicht fest, ob die Angelegenheit als solche rechtens war. Das zu klären, wird Aufgabe des Bundesverfassungsgerichts sein. Die Karlsruher Verfassungshüter müssen sich nun mit der Frage

der Verfassungsmäßigkeit der Absenkung der Eingangsbesoldung (§ 23 LBesGBW) beschäftigen. Denn in einem Verfahren bezüglich der R-Besoldung hat das Verwaltungsgericht Karlsruhe dem Bundesverfassungsgericht mit Vorlagebeschluss vom 15. Dezember 2016 die Frage vorgelegt, ob die achtprozentige Absenkung

der Eingangsbesoldung mit Art. 33 Abs. 5 GG unvereinbar ist, soweit die Absenkung Richter aus einem Eingangsamt der Besoldungsgruppe R 1 betrifft.

## ■ Zum Stand der BBW-Musterverfahren

In den vom BBW im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Richterbesoldung vom 5. Mai 2015 (Az.: 2 BvL 17/09 und andere) und zur A-Besoldung vom 17. November 2015 (Az.: 2 BvL 19/09 und andere) initiierten Musterverfahren bei den Verwaltungsgerichten Karlsruhe und Freiburg aufgrund der abgesenkten Eingangsbesoldung im Bereich der A-Besoldung sind noch keine rechtskräftigen Entscheidungen ergangen. Da von der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in dem Verfahren des Verwaltungsgerichts Karlsruhe auch die Beurteilung einer Vereinbarkeit der Absenkung der Eingangsbesoldung im Rahmen der A-Besoldung mit dem Grundgesetz abhängen wird, ruht auf Anregung des Gerichts derzeit das Musterverfahren beim Verwaltungsgericht Freiburg.

## ■ Zum weiteren Vorgehen

Der BBW empfiehlt seinen Mitgliedern, die von der abgesenkten Eingangsbesoldung betroffen sind und bis jetzt noch keinen Antrag gestellt haben, noch im Jahr 2017 einen Antrag auf Gewährung einer amtsangemessenen



Alimentation bei der zuständigen Bezugsstelle zu stellen. Ein entsprechender Musterantrag liegt bei dem jeweiligen Mitgliedsverband bereit. Zumindest für den Bereich des Landes ist davon auszugehen, dass eingereichte oder noch einzureichende Anträge/Widersprüche bis zum Ausgang der genannten Musterverfahren ruhend gestellt werden.

Widerspruch einzulegen ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch möglich und auch erforderlich, da nach der Vereinbarung vom 17. März 2017 die Absenkung der Eingangsbesoldung erst zum 1. Januar 2018 vollständig entfällt.

Bezüglich der Frage, ob die Eingangsbesoldung im Falle eines Obsiegens vollständig rückwirkend beziehungsweise rückwirkend zum Zeitpunkt der Widerspruchserhebung ausgezahlt wird, bleibt zunächst die Entscheidung der Gerichte abzuwarten.

#### ■ Zum Vorlagebeschluss des VG Karlsruhe

Das Verwaltungsgericht Karlsruhe hat in seinem Vorlagebeschluss vom 15. Dezember 2016 (6 K 4048/14) zur Richterbesoldung eindeutig Position bezogen: Es hält die Absenkung der Eingangsbesoldung für nicht gerechtfertigt und unterlegt dies mit einer Vielzahl guter Argumente.

All diese Argumente greifen nach Auffassung des BBW auch bezüglich der abgesenkten A-Besoldung.

So sieht das Verwaltungsgericht Karlsruhe in seinem Vorlagebeschluss keinen verfassungsrechtlich tragfähigen sachlichen Grund für Eingriffe in den Kernbereich der geschuldeten Alimentation und für eine Ungleichbehandlung bei der Besoldung von Richtern eines Dienstherrn mit gleichen oder vergleichbaren Dienstposten derselben Laufbahn.

Ein solcher Grund ergebe sich nicht aus der geringeren Erfahrung der von der Absenkung betroffenen Richter, da sich bereits die allgemeine Eingruppierung in die unterschiedlichen Besoldungsstufen nach der jeweiligen Erfahrung der Richter im Amt bestimme. Zudem erfasse die Vorschrift nicht nur Berufsanfänger, sondern auch solche Richter, die früher bereits in einem anderen Bundesland in einem Richterverhältnis standen.

Auch der vom beklagten Land weiter benannte Grund einer fehlenden „ununterbrochenen Treue zum Dienstherrn“ der von der Absenkung betroffenen Richter könne keine verfassungsrechtliche Rechtfertigung begründen, denn eine solche Absenkung liefe auf eine reine Wartefrist von drei Jahren hinaus, bis die vom Gesetzgeber für das jeweilige Amt als amtsangemessen eingestufte Besoldung erreicht würde.

In seiner Begründung verweist das Gericht diesbezüglich auf einen Vorlagebeschluss des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz vom 4. Dezember 2009 – 10 A 10597/09 –, aufgrund dessen das Bundesverfassungsgericht am 17. Januar 2017 die Einführung einer Wartefrist hinsichtlich der Besoldung bei der Übertragung eines höheren Statusamtes in Rheinland-Pfalz für verfassungswidrig erklärt hat.

Schließlich könne – nach dem Vorlagebeschluss des VG Karlsruhe – auch die in der Gesetzesbegründung angesprochene Einsparung von Personalkosten die Absenkung der Eingangsbesoldung verfassungsrechtlich nicht rechtfertigen. Derartige rein fiskalische Erwägungen könnten keinen sachlichen Grund für einen Eingriff des Gesetzgebers in den Kernbestand der geschuldeten Alimentation bilden.

## Beihilfe: Direktabrechnung mit Leistungserbringern

# Neue Vordrucke stehen demnächst bereit

Das Finanzministerium hat mit Schreiben vom 17. März 2017 mitgeteilt, dass die Anträge auf Beihilfe mit Direktabrechnung überarbeitet worden sind. Anlass dafür waren die Erfahrungswerte, die die Beihilfestellen rund ein Jahr lang gesammelt haben. Darüber hinaus waren Anpassungen aufgrund gesetzlicher Änderungen notwendig, insbesondere im Pflegebereich aufgrund der Einführung von Pflegegraden.

Zu den Vordrucken teilt das Finanzministerium mit, man habe in den Vordrucken jetzt

die Überschriften hervorgehoben, damit es bei der Vordruckauswahl nicht zu Verwechslungen komme. Die weiteren Änderungen dienen der Verdeutlichung und Klarstellung. Als wichtige Information habe man ein Übermittlungseinverständnis und eine Schweigepflichtentbindung aufgenommen. Dadurch seien die Beihilfestellen in der Lage, antragsbezogene persönliche Daten direkt mit dem Leistungserbringer zu klären, wodurch Ablehnungen einer Direktabrechnung verringert, aber auch Fragen zur Rechnungsstellung direkt geklärt werden können.

Eine weitere wichtige Änderung habe man im Vordruck zur Direktabrechnung mit vollstationären Pflegeeinrichtungen durch die Anpassung an die neue Begrifflichkeit des Pflegegrades vorgenommen. Weitere Änderungen seien lediglich redaktioneller Art.

Nach Mitteilung des Finanzministeriums werden diese Vordrucke baldmöglichst eingesetzt und dann auch wieder auf der Homepage des LBV und entsprechend beim Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg eingestellt.

## Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)

# BBW kritisiert: Primäres Ziel wird verfehlt

Nach ersten Überlegungen für die Evaluierung der Neuregelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes aufgrund der Stärkungsnovelle von 2013, hat das Innenministerium jetzt eine überarbeitete Fassung des Evaluierungskonzepts vorgelegt. Doch die Neugestaltung des Evaluierungskonzepts stößt beim BBW auf herbe Kritik. Der Vorhalt: Das primäre Ziel, nämlich die Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts, werde verfehlt.

Es ist der Ansatz des Evaluierungskonzepts, der dem BBW ganz und gar nicht passt. Das Papier sei schwerpunktmäßig darauf ausgerichtet, die Kosten zu untersuchen und weniger darauf, die Arbeit der Personalvertretungen zu beleuchten, hält er den Machern vor.

Obwohl in die Neufassung des Evaluierungskonzepts die Themenfelder im Wesentlichen eingeflossen sind, die der BBW in seiner Stellungnahme vom 16. Juli 2014 zur ersten Fassung angemahnt hatte, ist der BBW mit dem jetzt vorgelegten Papier noch lange nicht zufrieden. Er kritisiert, dass der Evaluierungsprozess nach wie vor von einer im Gesetzgebungsverfahren negativ beeinflussten Diskussion um Stellen, Personal und Haushaltsmittel geprägt und gerade nicht von Vertrauen und Wertschätzung gegenüber den Personalvertretungen getragen werde. So sei die Evaluierung weniger darauf ausgerichtet, die Tätigkeit der Personalvertretungen und deren Stellung im Gesamtgefüge der Verwaltungen widerzuspiegeln. Stattdessen gehe es vielmehr schwerpunktmäßig darum, die finanziellen und personalrelevanten Auswirkungen der Neuregelungen im LPVG einschließlich der mutmaßlichen Mehrkosten und deren Deckungsfähigkeit mit vorhandenen Haushaltsmitteln zu untersuchen.

Das primäre Ziel einer Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts wird nach Ansicht des BBW jedoch nicht er-

reicht. Denn dieses sollte ein optimaler Diskurs zwischen Dienststelle und Personalrat sein. Zur Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sei die Zusammenarbeit der Dienststelle mit dem Personalrat eine unverzichtbare Voraussetzung. Die derzeit beabsichtigte Evaluierung entspreche deshalb in weiten Teilen diesen Ansprüchen nicht.

Bezüglich der Erhebungsinhalte im zweiten Gliederungsteil befürchtet der BBW, dass tatsächlich repräsentative, valide Ergebnisse kaum zu erzielen sind. Entgegen den Annahmen in der Konzeption (Ziff. 3.8.2) könnten Erfahrungen kaum durch Zahlen von mehreren Monaten belegt werden. Es stelle sich nämlich die Frage, ob und wenn ja welche Unterlagen noch vorhanden sind. Denn in einigen Bereichen, wie der Landespolizei, wurden vor ein paar Jahren die alten Dienststellen aufgelöst und auch deren Personalräte. Eine retrograde Erfassung der Daten sei oftmals nicht möglich. Viele Personalvertretungen verfügten außerdem auch nicht über die notwendige Verwaltungsunterstützung.

Im Übrigen merkt der BBW an, dass ein Großteil der täglichen personalvertretungsrechtlichen Arbeit gar nicht aus formellen Beteiligungsverfahren nach LPVG bestehe, sondern aus einer Vielzahl von Gesprächen mit den Beschäftigten und der Dienststelle. Gespräche, Schriftverkehr, Telefonate,

die Planung, Organisation und Durchführung von Sitzungen beziehungsweise Beteiligungs-gesprächen seien aber Tätigkeiten, die nur bedingt nachvollziehbar und in der Regel aktuell auch nicht dokumentiert sind. Außerdem basiere die Zusammenarbeit von Dienststelle und Personalrat auf subjektiven Eindrücken, auch wenn der Partnerschaftsgedanke im LPVG ausdrücklich geregelt ist.

Das Miteinander hänge deshalb von den handelnden Personen und deren Respekt voreinander ab, sodass unterschiedliche Wertungen von Dienststellenleitung und Personalvertretung durchaus möglich sind.

Das Innenministerium hingegen, das für dieses Gesetzesvorhaben federführend ist, hat solcherlei Bedenken nicht. Die Grundstruktur des Konzepts basiere auf einem in mehrere Elemente gegliederten Vorgehen mit verschiedenen Akteuren. Erfahrungen aus inzwischen über zweijährigem Umgang mit den rechtlichen Neuerungen würden eine ausreichende Betrachtungsgrundlage bieten, kommentiert das Ministerium das Evaluierungskonzept, das zusammenfassend wie folgt aufgebaut ist:

> Begonnen werden soll mit einer kurzfristig zu erledigenden Erhebung feststehender Strukturdaten (zum Beispiel Größe der Personalräte früher und heute).

> Daneben soll parallel beginnend, aber länger laufend, eine Abfrage von Erfahrungen (zum Beispiel Vorkommen bestimmter Beteiligungen) erfolgen. Für diesen Erhebungsteil soll insbesondere auch Raum bestehen, Gesamtbewertungen der Stärkungsnovelle vornehmen zu können.

> Die Erkenntnisse aus den Erhebungen sollen Experten des Personalvertretungsrechts verfügbar gemacht werden. Im Weiteren ist vorgesehen, in einem offenen Fachdialog mit solchen Experten die Ergebnisse zu analysieren und gemeinsam zu erörtern. Die Experten sollen von unterschiedlichen Verbandsseiten benannt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass keine Interessen übergangen werden. Am Ende sollen alle Erkenntnisse aus den Erhebungen und die Positionen aus dem Expertendialog dem Landtag berichtet werden.

In der Stellungnahme des BBW heißt es unter anderem:

### ■ **I. Grundsätze für die Evaluierung**

„Wir begrüßen die Freiwilligkeit der Teilnahme an der Befragung (Ziff. 3.3) und die Formlosigkeit der Erhebungen zur Gewährleistung einer einfachen Mitwirkung (Ziff. 3.2). Allerdings ist fraglich, ob dies zu flächendeckenden Rückmeldungen führen wird, die ein aussagekräftiges Ergebnis

ermöglichen. Ziel müsste eine möglichst breite Beteiligung sein, durch die Erkenntnisse gewonnen werden, die für Politik, Verwaltung und Personalvertretung bedeutend sein könnten.

Kritisch ist dagegen, die Anonymisierung der Angaben (Ziff. 3.4) erst auf der Stufe der Veröffentlichung zu sehen. Durch die Vorlage der Befragungsbögen auf dem Dienstweg kann nicht ausgeschlossen werden, dass Korrekturen durch die Dienststelle vorgenommen werden und somit die Validität der Antworten infrage steht. Durch den genauen Einblick in die Verhältnisse vor Ort kann die Vertrauensbildung zwischen den Beschäftigten und der Dienststelle gefährdet werden. Überdies besteht zu Recht die Sorge, dass bestimmte Darstellungen zum Nachteil der Befragten benutzt werden könnten. Eine Abwicklung über eine neutrale Stelle unter Vergabe von Kennziffern wäre hier vorzuziehen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Reaktionsfähigkeit der Ressorts bei „auffälligen Zwischenergebnissen“ (Ziff. 3.7) zu hinterfragen. Wann können die grundsätzlich der Geheimhaltung unterliegenden Angaben zum Zwecke der Aufdeckung von Missständen verwendet werden?

Nach Ziff. 3.6 der Konzeption sollen Regelungen und Anforderungen des Wahlrechts nicht zum Gegenstand der Evaluierung gemacht werden. Die Begründung mit einer geringen Beteiligung der Wahlvorstände an der Bewertung der Personalratswahlen trägt hier nicht. Die Tatsache, dass lediglich neun Rückmeldungen erfolgten, bedeutet nicht, dass keine Probleme in der Praxis auftauchen. Jedenfalls wurden an den BBW sehr viele Fragen zur Umsetzung der Wahl gestellt, die in Zusammenarbeit mit dem Innenministerium geklärt werden konnten.

Der BBW begrüßt weiter, dass der BBW bei der Abfassung des Entwurfs des Evaluierungsberichts an den Landtag in das Beteiligungsverfahren einbezogen werden soll (Ziff. 3.8.4). Allerdings sollte die Beteiligung bereits in einem früheren Stadium einsetzen und die Ergebnisse der Umfragen aus den beiden Erhebungsverfahren nicht nur benannten Vortragenden, sondern den Beteiligten des Beteiligungsverfahrens, also auch dem BBW, zur Verfügung gestellt werden.

Schließlich ist der Zusammensetzung des „Expertenpodiums“ nach Ziff. 3.8.3 der Konzeption eine besondere Beachtung beizumessen. So sollten Mitglieder aus Personalvertretungen aller Verwaltungsbereiche teilnehmen. Nur durch eine möglichst paritätische Besetzung können viele Fragestellungen aus unterschiedlichen Sichtweisen heraus interpretiert werden, um eine breite Akzeptanzgrundlage zu erlangen. So sollten auch Vertreter des BBW und seiner Mitgliedsgewerkschaften am Fachdialog als Experten teilnehmen. Hinsichtlich der als Experten infrage kommenden Hochschulprofessoren/-innen ist darauf abzustellen, ob diese fachlich das Personalvertretungsrecht begleiten/unterrichten. Denn für den praxisorientierten Dialog ist eine tatsächliche Befassung mit der hier relevanten Materie und nicht die wissenschaftliche Sichtweise hilfreich.“ ...

### III. Teil 2 Erhebungsinhalte im zweiten Gliederungsteil

#### > Frage 1: Partnerschaftliche Zusammenarbeit

„Zur Einschätzung der Zusammenarbeit wäre eine offene Frage nach der Häufigkeit des Erfahrungsaustauschs mit der Personalvertretung sinnvoller.“

Neben der subjektiven Bewertung der Zusammenarbeit wird sich auch aus dem An-

trags- und Vorschlagsrecht des Personalrats nach § 70 Abs. 2 LPVG kein einheitliches Bild ergeben. Bei dem Erfordernis eines schriftlichen Antrags wird sich zum Beispiel schon die Frage stellen, was als schriftlicher Antrag zu werten ist, so zum Beispiel eine Anregung per E-Mail.

Die Abfrage nach der Hinzuziehung von Personalratsmitgliedern zu Arbeitsgruppen, die Organisationsmaßnahmen mit der Folge beteiligungspflichtiger Maßnahmen vorbereiten, kann nur beantwortet werden, wenn eine solche Arbeitsgruppe wirklich besteht. ...

#### > Frage 2: Umgang mit Fristen in förmlichen Beteiligungsverfahren

Diese Abfrage dürfte keine nennenswerten Erkenntnisse verschaffen, da in wichtigen Beteiligungsverfahren der Zeitpunkt der Zuleitung abgeprochen ist. Weiter sind die Sitzungstermine der Dienststelle in den meisten Fällen bekannt.

#### > Frage 3: Förmliche Beteiligungsverfahren der Mitbestimmung und Mitwirkung

Bereits am Anfang werden Eindrücke über die Häufigkeit der Personalratsbeteiligungen abgefragt, was wieder zu subjektiven Wertungen führt und somit die Validität der Aussagen gefährdet. ...

#### > Frage 4: Antragsabhängige Beteiligungsverfahren der Mitbestimmung und Mitwirkung

Zu diesem Fragenkomplex sollte zunächst ermittelt werden, ob die Beschäftigten überhaupt auf ihr Antragsrecht hingewiesen worden sind. Sonst macht die Abfrage keinen Sinn. Ergänzend sollte noch die Abfrage nach Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäfti-

gung (§ 75 Abs. 3 Nr. 6 LPVG) aufgenommen werden. ...

#### > Frage 7: Personalratsinterne Führung der Geschäfte

Neben der wiederholten Erfragung von Eindrücken ist insbesondere die letzte Frage nach dem Eindruck der Veränderung der Arbeitszeitanteile der nicht freigestellten Personalratsmitglieder rein schätzungsweise zu beantworten und daher wenig aussagekräftig.

Wir vermissen zu § 34 LPVG die Abfrage nach den Erfahrungen mit der gemeinsamen Beschlussfassung (§ 34 Abs. 4 Satz 1 LPVG). Wie gestalten sich hier die Machtverhältnisse von kleinen und größeren Gruppen?

Gänzlich fehlt die Erfragung von Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte (§ 57 LPVG). ...

#### > Frage 9: Verzicht auf den besonderen Personalrat der Landesbeschäftigten

Zu kritisieren ist die Bewertung des Verzichts auf den besonderen Personalrat der Landesbeschäftigten dahingehend, ob ein Landesbeschäftigter im Personalrat beim Landratsamt vertreten ist. ...

#### > Fragen zum Schluss (Ziff. 6.10)

Wir begrüßen – entsprechend der Anregung in unserer Stellungnahme vom 16. Juli 2014 – die Möglichkeit, eigene weitere Anmerkungen durch „Freitext“ hinzuzufügen. ...

Was den materiellen Änderungsbedarf des LPVG angeht, bietet lediglich Ziff. 6.10.3 die Möglichkeit, auf ein wichtiges Anliegen hinzuweisen, das der Gesetzgeber bei einer künftigen Änderung des LPVG unbedingt berücksichtigen sollte. ...“

Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes

# BBW: Im Grundsatz gut und richtig, doch Ergänzungen sind angesagt

Der Gesetzentwurf zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes sieht eine Reihe von Rechtsänderungen vor, die vom BBW befürwortet werden, an erster Stelle die Aufhebung der Stellenobergrenzen für den kommunalen Bereich. In seiner Stellungnahme mahnt der BBW jedoch zugleich an, die Stellenobergrenzen auch für das Land aufzuheben und zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten zu eröffnen. Außerdem erneuert er seine Forderung nach Übernahme der Verbesserungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes für den Beamtenbereich.

Positiv bewertet der BBW die Einführung der Möglichkeit einer Entgeltumwandlung für vom Dienstherrn geleaste Dienstfahräder, die den Beamtinnen und Beamten auch zur privaten Nutzung überlassen werden. Allerdings plädiert er auf eine Begrenzung der Leasingrate auf 150 Euro monatlich. Zudem regt er an, die Voraussetzungen für die Einbeziehung der Tarifbeschäftigten in diese Maßnahme zu schaffen.

Auch die Neukonzeption der Vorschrift zur Vollstreckungsvergütung für die Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamten der Finanzverwaltung hält man beim BBW für gut und richtig. Im Vergleich zu den bisherigen Bestimmungen schaffe eine solche Neuregelung unter anderem durch Wegfall der bisherigen Staffellung bei der Vergütungsberechnung und der Verankerung im Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg Rechtsklarheit und Transparenz.

Sinnvoll und notwendig obendrein sei schließlich auch die Erhöhung des Bezugszeitraums für die Berechnung des Durchschnitts der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf vier Monate, die jetzt Art. 16 b der EU-Arbeitszeitrichtlinie ent-

spreche, mit der Möglichkeit einer flexiblen Handhabung. Anlässlich der Änderung der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung in Art. 4 erinnert der BBW daran, dass nach wie vor eine Regelung zur Unzulässigkeit der Minderung des Urlaubsanspruchs beim Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung fehlt.

Schließlich verweist er auf die in den letzten Jahren zur Weiterentwicklung des Dienstrechts erhobenen Forderungen des BBW und erneuert insbesondere seine Forderung zur Übernahme der Verbesserungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes, speziell bei der Kindererziehung von vor 1992 geborenen Kindern, des abschlagsfreien Rentenzugangs mit 63 nach 45 Beitragsjahren sowie die Verlängerung der Zurechnungszeit um zwei Jahre.

## ■ **Passagen aus der Stellungnahme des BBW**

### > **Zu Art. 1 Nr. 1 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg**

„Kritisch sehen wir den Umstand, dass die Beamten bei der hier vorgesehenen Entgeltumwandlung auf ihr Bruttoentgelt in Höhe der Leasingrate verzichten. Eine

Umwandlung der Alimention ist grundsätzlich nicht möglich (BVerfGE 76, 256, 319 ff.) ...

Um eine den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichts entsprechende Ausgestaltung der Überlassung von geleasteten Dienstfahrzeugen zu erreichen, müsste die Leasingrate auf einen bestimmten Betrag begrenzt werden. Es ist nicht nachzuvollziehen, aus welchen Gründen die in der frühzeitigen Anhörung vorgesehene Festlegung einer Obergrenze auf 150 Euro entfallen ist.

Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung sollte nicht nur Beamtinnen und Beamten eröffnet werden. Um eine breite Beteiligung zu erreichen, sollte unter ökologischen und ökonomischen Aspekten die Einbeziehung von Tarifbeschäftigten ermöglicht werden. ...

### > **Zu Art. 1 Nr. 3 Buchst. d, Art. 9 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg**

Wir begrüßen ausdrücklich die gemäß der Koalitionsvereinbarung erfolgte Aufhebung der Stellenobergrenzen im kommunalen Bereich.

Die bisher starren Regelungen verhinderten vielfach eine angemessene Bewertung von Stellen in den Kommunalverwaltungen. Der Wegfall ermöglicht Perspektiven zur Gewinnung von Nachwuchskräften, wenn dem Bildungsniveau entsprechende berufliche Perspektiven angeboten werden können. Die Aufhebung der Stellenobergrenzen sollte jedoch auch auf den Bereich des Landes ausgeweitet werden. Außerdem sind insgesamt mehr Beförderungsstellen zu schaffen. Beförderungen sind das zentrale Mittel der Leistungshonorierung und Leistungsmotivation bei Beamtinnen und Beamten. Hierfür sind ausreichend Stellen zur Verfügung zu stellen.

### > **Zu Art. 1 Nr. 4 und 5 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg**

Durch die Änderungen in § 32 Abs. 1 Nr. 3 LBesGBW soll entsprechend dem gesetzgeberischen Willen ein Ermessensspielraum bezüglich der Beurteilung der Förderlichkeit einer Vortätigkeit für die Verwendung der jeweiligen Beamtin beziehungsweise des jeweiligen Beamten eingeräumt werden. Damit soll gegenüber der Gesetzesänderung vom 1. Dezember 2013 eine eindeutige Klarstellung erfolgen, dass es sich um keine gebundene Entscheidung handelt, wie der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg in seinem Urteil vom 18. März 2014 (Az.: 4 S 2129/13) noch angenommen hat.

> **Zu Art. 1 Nr. 11  
Änderung des Landes-  
besoldungsgesetzes  
Baden-Württemberg**

Wir begrüßen die Festlegung einer pauschalen Vergütung in Höhe von 180 Euro monatlich für Vollziehungsbeamtinnen und Vollziehungsbeamte der Finanzverwaltung, die die Vergütungen zu einem planbaren Einkommen macht. ...

> **Zu Art. 2  
Änderung des Landes-  
beamtengesetzes**

Wir begrüßen die beabsichtigte Ergänzung des § 67 Abs. 1 Satz 1 LBG mit der Aufnahme eines Zeitraums von vier Monaten für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Denn sie ermöglicht, anlassbezogene Arbeitsspitzen auszugleichen. ...

> **Zu Art. 4  
Änderung der Arbeitszeit-  
und Urlaubsverordnung**

Mit Schreiben vom 30. Oktober 2015 hat das Innenministerium die Übernahme der

im Tarifbereich aus dem EuGH-Beschluss vom 13. Juni 2013 (Rechtssache C-415/12 – Brandes) und dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Februar 2015 (Az.: 9 AZR 53/14) gezogenen Folgerungen für eine urlaubsrechtliche Regelung bezüglich der Beamtinnen und Beamten zugesagt. Bis dahin sollten Anträge von Beamtinnen und Beamten auf Inanspruchnahme eines erhöhten Urlaubsanspruchs nach dem Wechsel von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung ent-

sprechend der bisherigen Praxis zurückgestellt beziehungsweise laufende Antragsverfahren ruhend gestellt werden.

Nach wie vor wurden keine Änderungen der §§ 21 ff. Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) zum Urlaubsanspruch beim Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und gegebenenfalls umgekehrt vorgenommen, was nun nachzuholen ist. ...“

## Frühjahrssitzung der dbb bundesfrauenvertretung

# Im Fokus: Frauen und die Arbeitswelt

Die Entgeltgleichheit und das diskriminierungsfreie Fortkommen waren die zentralen Themen bei der Frühjahrssitzung der dbb bundesfrauenvertretung, zu der die Vorsitzende Helene Wildfeuer in die dbb akademie nach Königswinter eingeladen hatte. An der Sitzung nahm auch die Vorsitzende der BBW-Frauenvertretung teil.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – die Forderung besteht schon lange, doch nach wie vor sind Frauen benachteiligt, was spätestens in der Erwerbsbiografie deutlich wird. Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts gemeinnützige GmbH, kurz HWWI, zeigte in ihrem Vortrag anhand zahlreicher Statistiken die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern aufgrund unterschiedlicher Lebensverläufe auf. Entsprechende Entgeltlücken haben auch viele Frauen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Denn auch ihre Erwerbsbiografien weisen Unterbrechungen/Teilzeitarbeit auf, wegen Familien- oder Pflegezeiten. Meist sind die Frauen nicht mehr in der Lage, diese „Ausfallzeiten“ aufzuholen. Um diese Problematik aufzubrechen, ist ein gesamtgesellschaftliches Umdenken erforderlich. Darin waren sich die Teilnehmerinnen der Früh-

jahrstagung einig. Schließlich gingen andere Länder Europas in dieser Frage mit gutem Beispiel voran.

In seinem Bericht aus Berlin informierte dbb Bundesvorsitzender Klaus Dauderstädt über berufspolitische Aktivitäten der Organisation, bevor er auf die im Spätsommer anstehende Bundestagswahl zu sprechen kam. Mit Sorge verfolge man beim dbb die Bestrebungen im Lager von SPD, Bündnisgrünen und der Linken, die gesetzliche und private Krankenversicherung in eine Bürgerversicherung für alle zu überführen, sagte Dauderstädt.

Da im November 2017 der dbb Gewerkschaftstag ansteht, hat der dbb Vorsitzende auch dazu Stellung genommen. Er wies darauf hin, dass gegenwärtig Satzungsänderungen diskutiert würden, und informierte darüber, dass er, wie auch sein

hauptamtlicher Stellvertreter Willi Russ, nicht mehr für eine weitere Legislatur zur Verfügung stehen. Auch BBW-Vorsitzender Volker Stich, der als stellvertretender Vorsitzender ebenfalls der dbb Bundesleitung angehört, wird beim Gewerkschaftstag 2017 nicht mehr für dieses Amt kandidieren.

In Vorbereitung der frauenpolitischen Fachtagung am 11. Mai in Berlin, die sich mit dem diskriminierungsfreien Fortkommen im öffentlichen Dienst beschäftigt, hat die Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung dem Gremium den Entwurf eines Arbeitspapiers vorgestellt. Dieses Papier wird Grundlage für die politische Arbeit der Bundesfrauenvertretung und der Frauenvertretungen der Landesverbände sein.

Ein Highlight dieser Tagungen ist immer der „Markt der Mög-

lichkeiten“. Dieses Mal hat sich der dbb Hessen mit einer sehr guten Präsentation vorgestellt. Hoch interessant war der Vortrag von Sabine Schuhmann (DPoIG), die in die Arbeitswelt ihres Berufsstands einführte. Sie berichtete aus dem Alltag der Polizistinnen in Berlin und zeigte auf, wie grundsätzliche Probleme zwischen Kolleginnen und Kollegen einen Arbeitseinsatz belasten können.

Da auch die Bundesfrauenvertretung beim dbb Gewerkschaftstag Anträge einbringen wird und auch zuvor noch eine Kandidatenvorstellung geplant ist, hat die Vorbereitung dafür am zweiten Tag der Sitzung einen Teil der Zeit in Anspruch genommen.

Der Austausch der Teilnehmerinnen untereinander ist bei diesen Tagungen auch immer wichtig und findet im Wesentlichen in den Pausen und am Abend statt.

Die nächste Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung findet im September in Düsseldorf statt. Sie wird inhaltlich von dem anstehenden Gewerkschaftstag geprägt sein.

*Heidi Deuschle,  
BBW-Landesfrauenvertreterin*

## Karlsruhe nimmt Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an

# Grundbuch- und Notariatsreform: Kein Verstoß gegen die Verfassung

Mit Beschluss vom 24. Februar 2017 hat die Erste Kammer des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts die Verfassungsbeschwerde eines Bezirksnotars gegen die baden-württembergische Notariatsreform nicht zur Entscheidung angenommen (2 BvR 2524/16). Nach Auffassung der Verfassungsrichter verstößt die Notariatsreform nicht gegen Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes.

Mit der Reform des Notariatswesens strebt Baden-Württemberg zum 1. Januar 2018 einen Systemwechsel an, um

die Rechtszersplitterung im Land selbst und gegenüber dem restlichen Bundesgebiet zu bereinigen. Abweichend vom Bundesgebiet wird in Baden-Württemberg ein Großteil der Aufgaben durch Notare im Landesdienst erledigt; im badi-schen Landesteil durch Notare mit der Befähigung zum Richteramt und im württembergischen Landesteil durch sogenannte Bezirksnotare. Bezirksnotare werden nach Abschluss einer fünfjährigen Ausbildung zu Beamten ernannt und entsprechend besoldet. Im Zuge der Notariatsreform wurde

den Notaren im Landesdienst die Möglichkeit eröffnet, auf eigenen Antrag zu Notaren zur hauptberuflichen Amtsausübung bestellt zu werden, was mit einem Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis verbunden ist. Notare, die im Landesdienst verbleiben, werden zukünftig mit Aufgaben der freiwilligen Gerichtsbarkeit betraut und verlieren ihre Beurkundungsbefugnis.

Da in erster Linie ältere Beschäftigte finanzielle Einbußen befürchten, wenn sie wenige Jahre vor dem Ruhestand aus

dem Landesdienst ausscheiden, hatte der BBW speziell für diesen Personenkreis vorzeitige Ruhestandsregelungen zur Abfederung solcher Risiken eingefordert. Dieser Forderung war das Justizministerium allerdings nicht nachgekommen.

Der Bezirksnotar, der mit seiner Klage gegen die Reform auch beim Bundesverfassungsgericht scheiterte, ist seit 1996 Bezirksnotar im Dienste des Landes. Er lehnt ein Ausscheiden aus dem Landesdienst zur Bestellung als freiberuflicher Notar ab. ■

## Seminarangebote im Jahr 2017

In Zusammenarbeit mit der **dbb akademie** führt der **BBW – Beamtenbund Tarifunion** im Jahr 2017 folgende verbandsbezogene Bildungsveranstaltungen durch:

### ● **Kommunikationsmanagement – mein Umgang mit Konflikten\***

B105 GB vom 7. bis 9. Mai 2017 in Königswinter.

Konflikte am Arbeitsplatz entstehen häufiger, als den Betroffenen lieb ist. Dies kann im Kollegenkreis, im Verhältnis von Vorgesetzten zu Mitarbeitern, aber auch mit „Kunden“ vorkommen. Nicht selten belasten solche Situationen die Betroffenen und behindern die Arbeit. Soweit muss es nicht kommen. Konflikte im menschlichen Zusammenleben bieten oft die Grundlage zur konstruktiven Entwicklung. In jedem Konflikt liegt die Chance zur Bereinigung unterschiedlicher Ansichten und der Neuausrichtung auf gemeinsame Ziele. Damit Streitsituationen nicht in Zerwürfnissen enden, braucht es Lösungen, die von den Konfliktparteien gleichermaßen als zu-

friedenstellend betrachtet werden. Die Mediation bietet die Basis für eine Verbesserung der Konfliktkultur. Der Handlungssatz ist Lösungsorientierung mittels der neutralen Vermittlung der unterschiedlichen Interessen, Grundlagen und Wahrnehmungen. Ziel ist die Erarbeitung gemeinsamer Lösungen, die nachhaltig in den Arbeitsalltag integriert werden. Die Seminarteilnehmer lernen die Grundlagen der Mediation und weitere Deeskalationsmethoden kennen. Sie reflektieren ihr eigenes Konfliktverhalten und erlangen mehr Klarheit und Sicherheit in der Bewältigung ihrer Konfliktsituationen. Sie reflektieren ihre Rolle als Führungskraft oder als Konfliktmoderator und erweitern ihren Handlungsspielraum in der Konfliktbewältigung.

**15 Teilnehmerplätze**  
**Teilnehmerbeitrag:**  
**Für Mitglieder 132 Euro**

### ● **Dienstrecht\***

B139 GB vom 18. bis 21. Juni 2017 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**

### ● **Gesundheitsmanagement**

B154 GB vom 7. bis 9. Juli 2017 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**

B156 GB vom 9. bis 11. Juli 2017 in Königswinter.

Zukunft öffentlicher Dienst – Veränderte Personal- und Organisationsentwicklungsanforderungen u. a. mit Fragestellungen im Zusammenhang mit Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht, die neue Entgeltordnung und daraus

resultierende Fragestellungen (u. a. Stellenbewertung und Ein-gruppierung).

**15 Teilnehmerplätze**  
**Teilnehmerbeitrag:**  
**Für Mitglieder 132 Euro**

■

- **Zeitmanagement –  
Meine Zeit gehört ... wem?**

B200 GB vom 17. bis 19. September 2017 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 thematisiert und der Umgang mit den Aufgaben und Ansprüchen trainiert. Auf der Grundlage der erlernten Methoden 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**

■

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

B133 GB vom 29. September bis 1. Oktober 2017 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 bzw. 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.

Wochenendseminar

**15 Teilnehmerplätze**  
**Teilnehmerbeitrag:**  
**Für Mitglieder 132 Euro**

■

- **Persönlichkeitsmanagement:  
Lotusblüteneffekt – mit  
Achtsamkeit gelassen und  
handlungsfähig bleiben**

B233 GB vom 15. bis 17. Oktober 2017 in Königswinter.

Achtsamkeit ist der Megatrend für die nahe Zukunft. Mit Achtsamkeit kann ein Lotusblüteneffekt erzielt werden. Die Lotusblüte lässt Stoffe durch, die sie stärken und ihr guttun. Schädliches perlt an ihr ab. Bei diesem Seminar können die Teilnehmer erfahren, wie sie mit Achtsamkeit und Reflexion diesen Effekt erzielen können. So können sie herausfordernde Arbeitssituationen gelassener angehen, Anforderungen klarer einteilen und mehr Energie für Wesentliches freisetzen. Es wird vermittelt, Stärkendes und Schädliches klarer zu unterscheiden sowie den inneren Antreiber kennenzulernen und diesen klarer einzusetzen. Außerdem werden Techniken trainiert, die die Selbstwirksamkeit steigern, um auch in schwierigen Situationen gelassen zu reagieren und die Handlungsfähigkeit zu sichern.

**15 Teilnehmerplätze**  
**Teilnehmerbeitrag:**  
**Für Mitglieder 132 Euro**

■

- **Tarifpolitik**

B231 GB vom 22. bis 24. Oktober 2017 in Königswinter.

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

**15 Teilnehmerplätze**  
**Teilnehmerbeitrag:**  
**Für Mitglieder 132 Euro**

■

- **EDV-Schulung – Film- und  
Videobearbeitung**

B243 GB vom 5. bis 7. November 2017 in Königswinter.

Dieses Seminar richtet sich an Interessierte, die aus ihren privaten Videoaufnahmen „vorzeigbare“ Filme erstellen möchten. Neben den vielen Möglichkeiten der Vertonung soll insbesondere der professionelle Schnitt auch mit den vielfältigen Möglichkeiten von Überblendtechniken erlernt werden.

**15 Teilnehmerplätze**  
**Teilnehmerbeitrag:**  
**Für Mitglieder 132 Euro**

**\*Die Seminare Kommunikationsmanagement – mein Umgang mit Konflikten B105 GB vom 7. bis 9. Mai 2017 und Dienstrecht B139 GB vom 18. bis 21. Juni 2017 in Königswinter erfüllen zwar die Voraussetzungen zur Freistellung nach dem Bildungs-**

**zeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) als berufliche oder ehrenamtliche Weiterbildung, allerdings gibt es eine Einschränkung: Der aufgeführte erste Seminartag ist lediglich der Anreisetag, an dem (möglichst bis 18 Uhr) die Anreise nach Königswinter erfolgt. Der eigentliche Seminarbeginn ist am darauffolgenden Tag um 9 Uhr. Dieser Tag ist somit auch der erste Freistellungstag nach dem BzG BW.**

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](http://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 Teilnehmerbeitrag verringert sich dieser durch die Inanspruchnahme des Vouchers auf 132 Euro.

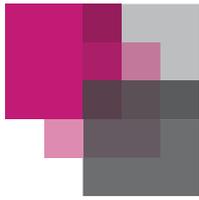
Mit diesem neuen Angebot wollen wir unseren Mitgliedern die Möglichkeit einräumen, zu vergünstigten Teilnehmergebühren von dem vielseitigen Seminarangebot der dbb akademie Gebrauch zu machen.

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](http://www.bbw.dbb.de).

Darüber hinaus verweisen wir auf die weiteren von der dbb akademie angebotenen Seminare, die Sie im Internet unter [www.dbbakademie.de](http://www.dbbakademie.de) finden.





# BBW Beamtenbund Tarifunion

Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst

Niemand kommt im  
heutigen Berufsleben

**ohne**

Gewerkschaftsvertretung aus.  
Allein auf sich gestellt  
haben Sie

**wenig Chancen,**

Ihre Interessen durchzusetzen  
und Ihre Rechte wahrzunehmen.

**130.000**

Mitglieder

solidarisch  
kompetent  
erfolgreich



auch ich möchte  
Mitglied werden!

BBW – Beamtenbund Tarifunion  
Postfach 10 06 13  
70005 Stuttgart

Absender

Berufs-/Dienstbezeichnung

Ich bin beschäftigt bei

BBW – Beamtenbund Tarifunion  
Am Hohengeren 12  
70188 Stuttgart

Telefon 07 11/1 68 76-0  
Telefax 07 11/1 68 76-76  
E-Mail [bbw@bbw.dbb.de](mailto:bbw@bbw.dbb.de)  
<http://www.bbw.dbb.de>