

# BBW *Magazin*

4

April 2018 ■ 70. Jahrgang



Monatszeitschrift  
BBW –  
Beamtenbund  
Tarifunion

Ärger um Beihilfeanträge

## LBV-Beschäftigte machen Überstunden

Seite 10 <

Familienbedingte  
Auszeiten:  
BBW bezieht  
Position



# Der BBW: Einer für alle.

## Was ist der BBW?

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

## Wen vertritt der BBW?

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

## Was macht der BBW?

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

## Welche Ziele verfolgt der BBW?

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



**BBW**  
Beamtenbund  
Tarifunion

Am Hohengeren 12 · 70188 Stuttgart  
Telefon 0711/16876-0 · E-Mail [bbw@bbw.dbb.de](mailto:bbw@bbw.dbb.de)

Mehr Informationen: [www.bbw.dbb.de](http://www.bbw.dbb.de)

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

vom 21. bis 22. März fand an der Uni Speyer eine Tagung mit dem Thema „Entwicklungen und Perspektiven des öffentlichen Dienstes“ statt. Einiges, was dort zur Sprache kam, hatte man schon einmal gehört, doch vieles war auch neu.

Beim Vergleich der Besoldung in Baden-Württemberg mit der des Bundes und anderer Bundesländer wird uns von der Politik vorgehalten, dass das Land nach Bayern und dem Bund auf Platz drei liege. Berücksichtigt man jedoch die Wochenarbeitszeit von 41 Stunden, an welcher nur noch insgesamt fünf Bundesländer festhalten, landet Baden-Württemberg im bundesweiten Vergleich nur noch auf dem 7. Platz. Ich denke, hier sollte der Anspruch eines so reichen Bundeslandes, das im aktuellen Länderfinanzausgleich als zweitreichstes Bundesland angesehen wird, ein anderer sein als der Platz im Mittelfeld zwischen lauter „Nehmerländern“.

Szenenwechsel: Eines der wesentlichen Ziele der Föderalismusreform I, nämlich „mehr Wettbewerb um qualifiziertes Personal“ zu eröffnen, wurde klar verfehlt. Die Besoldungsdifferenzen zwischen den Bundesländern führen eben nicht dazu, dass Beamte massenweise das Bundesland wechseln. Festzuhalten ist aber, dass es in Bayern, das bei der Besoldung auch nach Berücksichtigung der verschiedenen Wochenarbeitszeiten auf Platz 1 liegt, trotz der dort noch niedrigeren Arbeitslosenquote bislang keine nennenswerten Rekrutierungsprobleme beim Nachwuchs für den öffentlichen Dienst gibt. Dort scheinen die Politi-

ker begriffen zu haben, dass man mit attraktiver Bezahlung und sehr guten Karriereperspektiven durchaus im Wettbewerb um die besten Köpfe mit der Privatwirtschaft konkurrieren kann. Der BBW rät deshalb, was Besoldung und Versorgung sowie die Behandlung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst angeht, unser großes Nachbarland durchaus als Vorbild zu nehmen.

Eher überrascht war ich von der Erkenntnis, dass die Work-Life-Balance im öffentlichen Sektor, der gerne mit der guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirbt, schlechter ist als in der Privatwirtschaft. Woran liegt dies? Einer der Gründe ist sicher der Tatbestand, dass zu der im Vergleich mit der Privatwirtschaft höheren Wochenarbeitszeit noch die Überstunden hinzukommen, die in keiner anderen Branche so hoch sind wie im öffentlichen Dienst. Fakt aber ist, dass in Zeiten, in denen Berufsanfänger sich ihren Arbeitsplatz aussuchen können und die Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf einen immer höheren Stellenwert gewinnt, die Arbeitszeit als neue Währung wahrgenommen wird. Der mit interessanteste Programmpunkt der Speyerer Tagung war die Podiumsdiskussion mit Andreas Voßkuhle, dem Präsidenten des Bundesverfassungsgerichts, in deren Verlauf er zur Rechtsprechung zur Besoldung und Versorgung der Beamten Stellung bezog. Er wies darauf hin, dass es weder Aufgabe noch Befugnis des höchsten deutschen Gerichts sei, in die Gesetzgebungskompetenz von Bund und Ländern einzugreifen. Betrachte man jedoch die Reihe an BVerfG-Urteilen zur Alimentation, die seit 2002 ergangen sind, werde deutlich, dass sie von Fall zu Fall den Gesetzgeber ein Stück weit mehr in die Pflicht nehmen. Voßkuhle nannte dieses Vorgehen eine „Das-Maß-ist-voll-Rechtsprechung“, mit der man dem Gesetzgeber zu verstehen geben wolle, dass Handeln dringend angesagt ist. Ein Beispiel dafür sei das BVerfG-Urteil vom 5. Mai 2015 zur Richterbesoldung, in dem erstmals konkret aufgezeigt wird, welche Kriterien erfüllt sein müssen, damit die Besoldung verfassungsgemäß ist.



© Eppler

Es sei bedauerlich, räumte Voßkuhle ein, dass viele Dienstherren die in dem Urteil zur Richterbesoldung umrissene Untergrenze einer verfassungsgemäßen Alimentation als Richtschnur zur Besoldung ihrer Beamtinnen und Beamten missbrauchten. „Eigentlich dürften wir gar nicht bis zu dieser Grenze kommen“, war sein Fazit.

Wir werden seine Aussagen bei den anstehenden politischen Gesprächen aufgreifen und der Politik als Hausaufgabe mit auf den Weg geben, beispielsweise im Zusammenhang mit unserer Forderung nach Überprüfung der Besoldung auf Verfassungsmäßigkeit, oder dann, wenn es wieder um die Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten-schaft geht.

Zum Abschluss sei mir noch eine Bemerkung erlaubt. Es hat fast ein halbes Jahr gedauert, bis die neue Bundesregierung ihre Arbeit aufgenommen hat. Der Staat hat trotzdem funktioniert. Dies spricht eindeutig für unsere gut funktionierende Verwaltung und deren Leistungsbereitschaft. Darauf können und dürfen wir stolz sein. Die Politik aber sollte sich dies ins Bewusstsein rücken.

Ihr

Kai Rosenberger,  
BBW-Vorsitzender

In dieser Ausgabe

Gedankenaustausch mit Ministerialdirigentin Dr. Ruppert	4
Expertentagung in Speyer – Im Blick: Die Zukunft des öffentlichen Dienstes	5
Einkommensrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2018 – Protest in Freiburg	6
Gedankenaustausch mit dem Leiter der Abteilung 1 im Innenministerium	8
Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Königswinter	9
Gender Care Gap: Frauen leisten 52 Prozent mehr unbezahlte Arbeit	9
Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich familienbedingter Auszeiten – Beamtenbund bezieht Position	10
Seminargebote im Jahr 2018	14

> Impressum

**Herausgeber:** BBW – Beamtenbund Tarifunion, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart.  
**Vorsitzender:** Kai Rosenberger, Zimmern. **Stellvertretende Vorsitzende:** Gerhard Brand, Murrhardt; Jörg Feuerbacher, Calw; Michaela Gebele, Karlsruhe; Joachim Lautensack, Bruchsal; Margarete Schaefer, Pforzheim; Alexander Schmid, Immenstaad.  
**Schriftleitung:** „BBW Magazin“: Kai Rosenberger, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart. **Redaktion:** Heike Eichmeier, Stuttgart.  
**Landesgeschäftsstelle:** Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart. **Telefon:** 0711.16876-0. **Telefax:** 0711.16876-76. **E-Mail:** bbw@bbw.dbb.de.  
**Postanschrift:** Postfach 10 06 13, 70005 Stuttgart.  
**Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint zehnmal im Jahr. Für Mitglieder des Beamtenbundes Baden-Württemberg ist der Verkaufspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Der Abonnementspreis für Nichtmitglieder des dbb beträgt jährlich 15,90 Euro zuzüglich Postgebühren. Der Bezugspreis für das Einzelheft 2,- Euro zuzüglich Postgebühren. Bezug durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.  
**Verlag:** dbb verlag gmbh. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de.  
**Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstr. 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.  
**Versandort:** Geldern.  
**Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42-50, 47608 Geldern.  
**Layout:** Dominik Allartz, FDS, Geldern. **Titelfoto:** © MEV.  
**Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de.  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, **Telefon:** 02102.74023-714.  
**Anzeigendisposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, Preisliste 35, gültig ab 1.10.2017. **Druckauflage:** 50 000 (IVW 4/2017).  
 ISSN 1437-9856



Gedankenaustausch mit Ministerialdirigentin Dr. Ruppert

# Im Fokus: Die Probleme bei der Bearbeitung von Beihilfeanträgen

Wer in diesen Wochen auf elektronischem Wege Beihilfe beantragen will, braucht bestenfalls nur Geduld. Es gibt Probleme rund um das neue Kundenportal des Landesamts für Besoldung und Versorgung (LBV). Die Beschwerden häufen sich, insbesondere über lange Bearbeitungszeiten von Beihilfeanträgen. Die Behörde wie auch das für das LBV zuständige Finanzministerium arbeiten an einer Lösung der Probleme. Das hat Ministerialdirigentin Dr. Cornelia Ruppert dem BBW-Vorsitzenden Kai Rosenberger, seinem Stellvertreter Joachim Lautensack und BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth versichert.

Der Seniorenverband ö. D. BW hatte bereits Ende Februar im Gespräch mit der Spitze des LBV die Problematik rund um die Bearbeitung von Beihilfeanträgen erörtert. Anfang März haben Spitzenvertreter des BBW die Dringlichkeit dieser Angelegenheit im Finanzministerium thematisiert und im Gespräch mit Ministerialdirigentin Dr. Ruppert und Ministerialrat Bögelein, Leiter Referat 17 Organisation, zusätzliche Lösungsmöglichkeiten erörtert.

Seit dem Hackerangriff Anfang des Jahres funktioniert nichts mehr wie gewohnt, obwohl die Zuständigen beim Landesamt für Besoldung und Versorgung unter Hochdruck und zusätzlich auch am Samstag arbeiten. Zu viel ist infolge des Cyberangriffs liegen geblieben. So ist das neue Kundenportal immer wieder wegen Überlastung nicht erreichbar. Schlimmer aber ist, dass insbesondere ältere Beihilfeberechtigte bereits an der Bedienung des neuen Kundenportals scheitern.

Beim LBV hat man darauf bereits reagiert, berichtete BBW-Vize Joachim Lautensack, der auch Mitglied im Geschäftsführenden Vorstand des Seniorenverbands ist. Hinsichtlich der Probleme beim Neustart und bei der Neuanmeldung im Kun-

denportal bietet das LBV Schulungen für Vertrauensleute des Seniorenverbands an. Inzwischen sei dies auf zwei zweistündige Schulungen für jeweils 20 regionale Vorsitzende des Verbands konkretisiert worden.

Aus Sicht des BBW-Vorsitzenden sollte dies um eine weitere Schulung für Vertreter weiterer BBW-Mitgliedsverbände erweitert werden. Zudem regte Rosenberger zusätzliche Schulungsangebote an, beispielsweise nach Updates oder Neuerungen bei der Bedienung des

Kundenportals. Am besten wäre es, solche Schulungen in regelmäßigen Abständen anzubieten, sagte der BBW-Vorsitzende. Zudem machte er sich dafür stark, das Papierverfahren mit Rücksicht auf ältere Beihilfeberechtigte beizubehalten. Diese Ansicht vertritt auch Ministerialdirigentin Dr. Ruppert.

Der Vorschlag des BBW, analog zu den PKV eine App einzuführen, mit der über Fotografieren der Rechnungen der Beihilfeantrag deutlich vereinfacht wird,

wurde positiv bewertet und soll geprüft werden.

Lange Beihilfebearbeitungszeiten sind für chronisch Kranke besonders problematisch, da die finanziellen Belastungen infolge ihrer medizinischen Betreuung oft sehr hoch sind. Hier sei es dringend geboten, Abhilfe zu schaffen, sagte BBW-Vize Lautensack und berichtete auch hierzu aus der Unterredung zwischen Seniorenverband und der LBV-Spitze. Demnach gibt es grundsätzlich die Möglichkeit von Abschlagszahlungen gemäß § 17 Abs. 7 BVO. Hierbei setze das LBV allerdings eine zu hohe Grenze an, bemängelte Lautensack. Der Seniorenverband habe deshalb vorgeschlagen, die Grenze bei der Hälfte des Gehalts beziehungsweise der Pension zu ziehen oder die hohen Grenzen des LBV für Abschlagszahlungen zu senken. Eine andere Möglichkeit wäre eine priorisierte Bearbeitung.



> Gedankenaustausch im Finanzministerium: BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth, BBW-Vize Joachim Lautensack, Ministerialdirigentin Dr. Cornelia Ruppert, BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger und der Leiter des Referats 17 Organisation, Ministerialrat Bögelein (von links)

Die durchschnittliche Bearbeitungszeit von Beihilfeanträgen beträgt aktuell 17 Tage. Wenn der Beihilfeantrag 5 000 Euro übersteigt, wird er vorgezogen und sofort bearbeitet. Beihilfeanträge von chronisch Kranken sollten aus Sicht des BBW entsprechend behandelt werden. Wir werden prüfen, was ein gangbarer Weg für die Zukunft sein könnte, um insbesondere chronisch Kranke zu entlasten, bestätigte Ministerialdirigentin Dr. Ruppert. Wir brauchen eine effiziente Lösung und müssen die Bearbeitungszeiten aller Beihilfeanträge im Blick behalten.

Wir sind dabei, „BABSYS“ als automationsunterstütztes Beihilfeabrechnungssystem einzuführen. In diesem Zusammenhang könnte die Entwicklung eines entsprechenden Programms möglich sein.

Bereits heute werden in Fällen chronischer Erkrankungen mit sehr hohen, stets wiederkehrenden Ausgaben für Medikamente, die deutlich außer Verhältnis zur finanziellen Leistungsfähigkeit stehen, Abschlagszahlungen gewährt. Dabei handelt es sich nicht um eine starre Grenze, vielmehr

wird stets der konkrete Einzelfall zu betrachten.

■ **Personalmangel**

Wie in vielen Behörden im Land, herrscht auch beim LBV schon seit Jahren Personalmangel. Die schlechte Situation und die hohe Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Behörde sind bekannt. Verschlechtert hat sich diese Situation durch den Stellenzuwachs, beispielsweise in der Polizei, Finanzverwaltung und Justiz sowie durch Arbeitszeitflexibilisierungen

und der Zunahme von Teilzeitstellen. Darauf hat BBW-Chef Rosenberger hingewiesen und bemängelt, dass das zusätzliche Arbeitsaufkommen im Stellenschlüssel der Behörde nicht berücksichtigt worden sei. Das Finanzministerium sei mit dem LBV bereits im Gespräch, bestätigte Ministerialdirigentin Dr. Ruppert.

■ **Novellierung Landesreisekostengesetz**

Es erfolgte ein Austausch über die Novellierung des Landesreisekostengesetzes. ■

Expertentagung in Speyer

Im Blick: Die Zukunft des öffentlichen Dienstes

Der öffentliche Dienst steht vor einer einschneidenden Neuorganisation bedingt durch die zunehmende Digitalisierung, den demografischen Wandel und die Probleme bei der Rekrutierung von qualifizierten Nachwuchskräften. Wie sieht der öffentliche Dienst der Zukunft aus? Welche neuen Aufgaben kommen auf die Beschäftigten zu? Wie steht es um die Statusgruppen und das Alimentationsprinzip? – Fragen über Fragen, die Wissenschaftler und Fachleute aus der Praxis bei der Expertentagung am 21./22. März 2018 am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung in Speyer beschäftigten.

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat im Verlauf der Tagung eine aufgabengerechte Personalausstattung des öffentlichen Dienstes angemahnt. dbb Vize Friedhelm Schäfer übte scharfe Kritik an der Zersplitterung des Besoldungsrechts.

Der wohl bekannteste Teilnehmer der Tagung war Andreas Voßkuhle, der Präsident des Bundesverfassungsgerichts. Er reagierte auf Kritik der Teilnehmer an BVerfG-Urteilen zur Be-



> An der Expertentagung hat auch eine BBW-Delegation teilgenommen (von rechts): BBW-Ehrenvorsitzender Volker Stich; die stellvertretenden BBW-Vorsitzenden Joachim Lautensack und Margarete Schaefer; BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger; Frau Prof. Dr. Gisela Schäfer von der Universität für Verwaltungswissenschaften in Speyer; BBW-Justiziarin und BBW-Geschäftsführerin Susanne Hauth; BBW-Pressereferentin Heike Eichmeier.

soldung, weil diese lediglich die Untergrenze der Verfassungsmäßigkeit aufzeigten, mit dem Hinweis, dass das Bundesverfassungsgericht keine Gesetzgebungskompetenz habe und mit seinen Urteilen den Gesetz-

geber lediglich in die Pflicht nehmen könne. Zugleich wies er darauf hin, dass die BVerfG-Urteile zu Besoldungsfragen seit 2000 von Urteil zu Urteil konkretere Forderungen beinhalteten und sprach in diesem

Zusammenhang von „Das-Maßist-voll-Urteilen“.

Einen detaillierten Bericht zu der Tagung veröffentlichen wir in Ausgabe 5 des BBW Magazins. ■



6

## Einkommensrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2018

# Protest in Freiburg

Nach der ergebnislosen zweiten Verhandlungsrunde der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen haben die Beschäftigten ihre Empörung über die Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite auch in Baden-Württemberg deutlich gemacht. In Freiburg versammelten sich am 22. März 2018 rund 500 Beschäftigte zu einer zentralen Kundgebung.

„Es wäre so einfach, wenn die Arbeitgeber bei den Verhandlungen in Potsdam nicht aus allem und jedem ein Problem machen würden, sondern einen Abschluss anstreben, den sich die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit ihrem täglichen Einsatz für das Gemeinwesen ehrlich verdient haben“, sagte der dbb Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer unter dem Applaus der De-

## Die Forderung

Der dbb fordert in der Einkommensrunde 2018 für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen

- eine lineare Entgelterhöhung von 6 Prozent, mindestens jedoch 200 Euro,
- bei einer Laufzeit von 12 Monaten;
- für Azubis 100 Euro Entgelterhöhung, verbindliche Zusage zur Übernahme, Tarifierung von Ausbildungsentgelt für betrieblich-schulische Ausbildungen;
- 20 Prozent Nachtarbeitszuschlag.

Darüber hinaus verlangt der dbb die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des linearen Abschlusses auf die Bundesbeamten.





monstrantinnen und Demonstranten auf dem Platz vor der Alten Synagoge.

„Ihr sorgt rund um die Uhr dafür, dass Deutschland funktioniert. Dafür steht euch eine Teilhabe am Wirtschaftswachstum zu“, so Geyer weiter. Niemand könne leugnen, dass die Steuereinnahmen derzeit ungeahnte Höhen erreichen. Deshalb sei es keine Annäherung, 6 Prozent mehr Lohn zu fordern. Der öffentliche Dienst, wie ihn die Bürgerinnen und Bürger schätzten, und wie ihn ein starker Wirtschaftsstandort Deutschland brauche, sei keine Selbstverständlichkeit.



Wer ihn nicht pflege, trage die Verantwortung für seinen Verfall. Volker Geyer: „Einen erstklassigen öffentlichen Dienst bekommt man eben nicht mit zweitklassigen Gehältern.“

■ **Hintergrund**

Vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVöD) sind insgesamt etwa 2,6 Millionen Beschäftigte betroffen: 2,3 Millionen Arbeitnehmer des Bundes und der Kommunen, für die der TVöD direkte Auswirkungen hat, sowie 344 000 Bundesbeamte und Anwärter, auf die der Tarifabschluss übertragen werden soll. Die wirkungsgleiche Übertragung betrifft hier nur die Bundesbeamten, da die Kommunalbeamten nach den jeweiligen Landesgesetzen besoldet werden. Die nächste Verhandlungsrunde zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ist am 15./16. April 2018 in Potsdam.

## Die Redner

Bei der Protestveranstaltung in Freiburg haben Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik, und Jörg Feuerbacher, stellvertretender BBW-Vorsitzender (Tarif), noch einmal die Forderungen des dbb zur Einkommensrunde 2018 aufgezählt und klar und deutlich formuliert, was sie von den öffentlichen Arbeitgebern erwarten. Viel Beifall und lautstarke Unterstützung von den Demonstrierenden gab es für sie, insbesondere aber auch für Alexander Baumgartner, den jungen Kollegen aus der BTBkomba, der sagte, wo den Kolleginnen und Kollegen der Schuh drückte und warum die 6-Prozent-Forderung mehr als gerechtfertigt sei. ■



## Gedankenaustausch mit dem Leiter der Abteilung 1 im Innenministerium

# Aktuelle Entwicklungen in den Blick genommen

BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger hat Anfang März 2018 Ministerialdirigent Dr. Klee, Leiter der Abteilung 1 Personal, Finanzen, Organisation, Dienstrecht, und weitere Vertreter des Innenministeriums zu einem Gedankenaustausch empfangen.

Gegenstand der Unterredung waren die Frage der freiwilligen Weiterarbeit über die gesetzliche Altersgrenze hinaus, die Evaluation des Personalvertretungsgesetzes und die Anhörung zur geplanten Anpassung des Landesbeamtengesetzes in Bezug auf weitere Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der familienbedingten Auszeiten (siehe auch Seite 10 „BBW bezieht Position“).

Das Gespräch war auf Initiative von Ministerialdirigent Dr.

Klee zustande gekommen, der gleich zu Beginn der Unterredung betonte, er lege großen Wert darauf, dass nach dem Wechsel an der Spitze des BBW der bewährte Meinungsaustausch zu aktuellen Entwicklungen im Beamtenbereich mit dem neuen BBW-Vorsitzenden fortgesetzt wird. Über Details zum Inhalt der einstündigen Unterredung, an der auch Ministerialrat Mathäs, Leiter Referat 12 Personal – Strategische Planung, höherer Dienst, Fortbildung, und Ministerialrat Tronsberg, stellvertretender Leiter Referat 11 Personalrecht, Ausbildung (beide Innenministerium), sowie BBW-Vize Joachim Lautensack und BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth teilgenommen haben, wurde Vertraulichkeit vereinbart. ■



> Fototermin im Garten nach einem einstündigen Meinungsaustausch im Haus des Beamtenbunds (von rechts): Ministerialrat Tronsberg; Ministerialdirigent Dr. Klee; BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger; Ministerialrat Mathäs; Susanne Haut, BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin; BBW-Vize Joachim Lautensack.

## Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Königswinter

# Im Fokus: Die Situation der Frauen im Berufsalltag

Nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen eher die Ausnahme als die Regel, auch im öffentlichen Dienst. Das muss sich schnellstmöglich ändern, sagen die Frauenvertreterinnen im dbb sowie seinen Mitgliedsgewerkschaften und Mitgliedsverbänden. Deshalb nahm das Thema „Frauen in Führungspositionen“ auch eine zentrale Stellung in der ersten Sitzung der dbb bundesfrauenvertretung nach dem Gewerkschaftstag im November 2017 ein. An der Sitzung, die vom 2. bis 3. März 2018 in Königswinter stattfand, hat auch die BBW-Landesfrauenvertreterin Heidi Deuschle teilgenommen.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat sich das diskriminierungsfreie Fortkommen von Frauen im öffentlichen Dienst auf die Fahnen geschrieben. Die Frauenvertreterinnen bemängeln, dass der Frauenanteil in Führungspositionen zu langsam steigt.

Ein wesentlicher Grund hierfür sind für sie die Beurteilungs-

verfahren, die Frauen nicht gerecht würden. Deshalb müsste das Beurteilungsverfahren verbessert und vor allem leistungsgerecht und geschlechtsunabhängig gehandhabt werden. Hierfür müssten, wie in manchen Bundesländern schon erfolgt, zuerst einmal Beurteilungsstatistiken erstellt werden, die nach Männern/Frauen und Teilzeit/Vollzeit aufgeschlüsselt sind. Außerdem müssten die Kriterien, die der dienstlichen Beurteilung zugrunde liegen, überarbeitet werden.

Denn bei der dbb bundesfrauenvertretung ist man überzeugt, dass innerhalb des Beurteilungsverfahrens jenen Leistungsmerkmalen ein höherer Stellenwert zukommt, die mit männliche Attributen verknüpft werden, wie zum Beispiel Durchsetzungsvermögen und Einsatzbereitschaft, als solchen, die klassisch mit weiblicher Fach- und Führungskompetenzen wie etwa Sozialverhalten oder Kommunikationsstärke in Verbindung gebracht

werden. In einem weiteren Schritt fordern die Frauenvertreterinnen, dass die Beurteiler(innen) geschult werden, damit sie darauf achten, dass diese Stereotype nicht zu falschen Ergebnissen führt.

Ein weiterer Programmpunkt der Hauptversammlung war der Vortrag von Almut Schnerring und Sascha Verlan, den Autoren des Buches „Die rosa-hellblau-Falle“. Almut Schnerring und Sascha Verlan beschäftigen sich mit den Rollenklischees, die derzeit wieder fröhlich ins Kraut schießen und eine ganze Produktindustrie am Leben halten. Vor den Mitgliedern der dbb bundesfrauenvertretung zeigten sie auf, wo diese Genderfallen im Alltag auf uns warten, wie sich die Rollenklischees bis ins Erwachsenenalter und bis ins Berufsleben auswirken und gaben ganz konkrete Tipps, wie sich die Genderfallen im Alltag umschiffen lässt.

Den Teilnehmerinnen der Veranstaltung wurde schnell klar,

warum nach wie vor vorwiegend Frauen in Pflegeberufen tätig sind. Ein Grundstein dafür wird nämlich bereits im Kinderzimmer durch die unbewusste Prägung der Kinder und Heranwachsenden durch die Eltern und die Gesellschaft gelegt. So ist es nicht verwunderlich, dass sich bei der Berufswahl auch heute noch weitaus mehr Frauen als Männer für die meist schlechter bezahlten Care-Berufe entscheiden. Das muss sich ändern, sagen die Frauenvertreterinnen. Ein Schritt in die richtige Richtung sind für sie Entscheidungen der Politik, die auf eine bessere Bezahlung in den Pflegeberufen ausgerichtet sind.

Die dbb bundesfrauenvertretung hat beim Gewerkschaftstag 36 Anträge eingebracht, deren Umsetzung nun vorangetrieben werden sollen. Auch damit haben sich Frauenvertreterinnen bei der Sitzung in Königswinter beschäftigt. Ihr Fazit: Es gibt noch viel zu tun. Packen wir es an. ■

### Gender Care Gap:

## Frauen leisten 52 Prozent mehr unbezahlte Arbeit

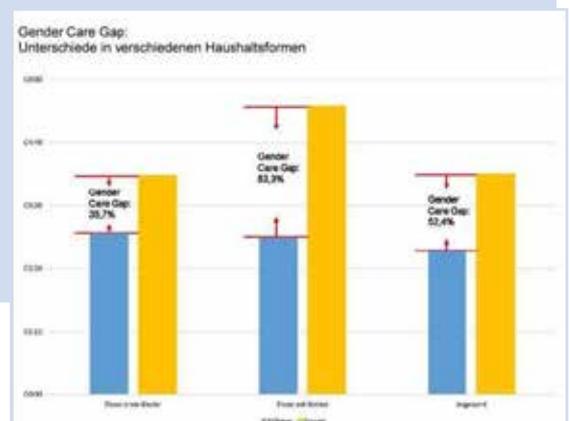
Mit Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Ehrenämtern und Hausarbeit leisten Frauen täglich 52,4 Prozent mehr unbezahlte Tätigkeit für andere als Männer. Das geht aus dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht des Bundesfrauenministeriums aus dem Jahr 2017 hervor. Nach Einschätzung der Sachverständigen, denen auch IZA-Experte Holger Bonin

angehört, wird das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern somit nicht erreicht.

Die Sachverständigenkommission betont, dass Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen gedacht werden müssen, um wirksame Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu entwickeln. Denn neben dem höheren Anteil an unbezahlter Arbeit im Haushalt

und für die Familie führen laut Gutachten auch die im Schnitt geringeren Stundenlöhne und

Lebensarbeitseinkommen von Frauen zu ungleichen Verwirklichungschancen. ■



Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich familienbedingter Auszeiten

## Beamtenbund bezieht Position



Im Konkurrenzkampf um qualifizierte Fachkräfte will die Landesregierung mit attraktiven Arbeitsplätzen punkten und hierbei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mittelpunkt rücken. Auf diesem Feld will man Vorbild für die Privatwirtschaft bleiben. Deshalb soll jetzt das Landesbeamten-gesetz in Bezug auf weitere Verbesserungsmöglichkeiten im Bereich der familienbedingten Auszeiten geprüft und angepasst werden.

Um einen ersten Überblick zu erlangen, welche Verbesserungsmöglichkeiten für familienbedingte Auszeiten für den jeweiligen Geschäftsbereich gesehen werden, hat das in dieser Angelegenheit federführende Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration um Anregungen für weitere Verbesserungen gebeten. Der BBW hat mit einem mehrseitigen Positionspapier auf die Anfrage reagiert.

In diesem Positionspapier fordert der BBW insbesondere die Angleichung der Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an die Wochenarbeitszeit im Arbeitnehmerbereich im öffentlichen Dienst und erneuert zugleich seine Forderung nach Arbeitszeitkonten. Im Einzelnen heißt es in dem Papier:

### 1. Arbeitszeiten

> Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg haben

eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden (§ 4 AzUVO). Im Vergleich zu den anderen Bundesländern liegt Baden-Württemberg damit weit oben. Eine Kürzung der Wochenarbeitszeit dient auch der besseren Erfüllung familiärer Aufgaben. Der BBW fordert die Angleichung der Wochenarbeitszeit an die Wochenarbeitszeit für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst.

> Durch an Lebensphasen orientierte Arbeitszeitkonten könnte Mehrarbeit, die zum Beispiel aufgrund des vorliegenden Personalmangels geleistet werden muss, auf Langzeitkonten angespart werden. Eine Kappung der Mehrarbeit, wie es bisher der Fall ist, würde nicht eintreten. Diese Mehrarbeit könnte in Zeiten, in denen Familie und Beruf miteinander vereinbart werden müssen, hilfreich sein, weil sie möglicherweise finanzielle höhere Einbußen verhindert.

> Für Angehörige, die jemanden pflegen, der keine Pflegestufe hat, aber wegen hohen Alters oder Krankheit trotzdem Unterstützung und Fürsorge benötigt (zum Beispiel Begleitung bei Arztbesuchen, Dialysen oder Ähnliches), ist es wünschenswert, einen Antrag auf familienfreundliche Arbeitszeit gemäß § 29 ChancenG mit Aussicht auf Erfolg stellen zu können. Auch Dienstbefreiung beziehungsweise Zeitergutschriften wären hierzu hilfreich. Auch unerwartete Schließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sind zum Beispiel gesetzlich nicht erfasst. Hier sollte vermieden werden, dass ein Elternteil auf seinen Urlaubsanspruch zurückgreifen muss.

### 2. Teilzeitregelungen

> Der Rechtsanspruch auf Teilzeit aus sonstigen Gründen, wenn der Beamte/die Beamtin über 55 Jahre alt ist, sollte

wieder eingeführt werden. Wie bereits gefordert (BBW-Stellungnahme vom 27. März 2017, DS 16/2144, Seite 37) sollte § 69 LBG dahingehend geändert werden, dass Beamten ab dem 55. Lebensjahr Teilzeit nur versagt werden darf, sofern zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Denn lebensältere Beamte sollten eine Gleichbehandlung mit den Fällen des § 69 Abs. 1 LBG erfahren, in denen Beamte, die die Voraussetzungen des § 69 Abs. 1 LBG erfüllen (Kinderbetreuung oder -pflege), die Teilzeitbeschäftigung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen versagt werden kann. Dieser Teilzeitanpruch dient zum Beispiel der eigenen Gesundheitsprävention und auch gewissen pflegerischen Familienaufgaben.

> Die vom Innenministerium angekündigte urlaubsrechtliche Regelung (§§ 21 ff. AzUVO) für die Berechnung von

Urlaubsansprüchen beim Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und gegebenenfalls umgekehrt steht nach wie vor aus. 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 entsprechend der bisherigen Praxis zurückgestellt beziehungsweise laufende Antragsverfahren ruhend gestellt werden.

- > Generell sind bei der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen die Rahmenbedingungen weiter zu verbessern. Aufgrund der immer weiter voranschreitenden Digitalisierung ist der wohnortnahe Einsatz besser machbar. Dies bedeutet bei Außendiensttätigkeiten entsprechende Einsatzplanung und besseren Zugang zu Telearbeits- beziehungsweise Heimarbeitsplätzen. Besonders in den ländlichen Gemeinden ist eine Ganztagsbetreuung für Kinder vor Ort oft nicht möglich. Wir regen an, einen Prüfanspruch auf alternierende Teilarbeit zu schaffen. Damit entstehen geringere Wegezeiten und eine geringere finanzielle Belastung zum Beispiel durch ein zweites Auto.
- > Eine Teilzeitbeschäftigung mit Freistellungsjahr gemäß § 69 Abs. 5 LBG ist nach einzelnen Regelungen der Ressorts auf eine einmalige Inanspruchnahme begrenzt (vgl. zum Beispiel Nr. 3.2

VwV-Freistellungsjahr des Innenministeriums). Hier sollten in einem langen Berufsleben weitere Freistellungsjahre ermöglicht werden.

- > Des Weiteren ist die Schaffung eines Vorbereitungsdienstes in Teilzeit erforderlich. Bei der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen sollte auf die Regelungen zum Elterngeld sowie auf die praktische Umsetzung für den entsprechenden Verwaltungsbereich geachtet werden.

### 3. Elternzeit

#### Aussparung der Ferien

- > Aktuell entspricht die Auffassung des Kultusministeriums in Bezug auf die Elternzeit nicht der Realität junger Familien und dem Alltag an Schulen. Wir unterstützen die Auffassung, dass Unterbrechungen der Elternzeit, die überwiegend auf die Ferien entfallen, nicht zulässig sind, vgl. § 41 Abs. 4 AzUVO. Unterbrechungen liegen unseres Erachtens aber nur dann vor, wenn vor und nach den entsprechenden Ferien Elternzeit beantragt wird. Endet oder beginnt die Elternzeit vor oder im Anschluss an die Ferien, ist dies unseres Erachtens nicht als Unterbrechung zu werten.
- > Die Tatsache, dass Elternzeiten von den Regierungspräsidien abgelehnt werden, wenn diese weniger als drei Wochen vor den Ferien beginnen oder nach den Ferien enden, ist für Eltern eine starke Einschränkung und führt regelmäßig dazu, dass Eltern auf Elterngeldmonate verzichten und/oder die Familien in die traditionellen Rollenverhältnisse vor Einführung des Elterngeldes gedrängt werden.
- > Konkret bedeutet Inanspruchnahme der Elternzeiten generell für die Lehrkräfte und Schulen eine immense

organisatorische Planungsleistung. Insbesondere an beruflichen Schulen finden fast ganzjährig Abschlussprüfungen statt. Die Kolleginnen und Kollegen fühlen sich regelmäßig in der Verantwortung, die Schülerinnen und Schüler selbst für die Prüfungen vorzubereiten, den Unterrichtsausfall durch Elternzeiten selbst vor- oder nachzuarbeiten beziehungsweise Unterrichtsmaterialien für die Wochen der Elternzeit zur Verfügung zu stellen, insbesondere da die Schulen in der Regel keine Vertretungsréserven vorhalten können, die den Ausfall der Lehrkräfte in Elternzeit kompensieren könnten. Dies führt für die jungen Eltern zur inneren Zerrissenheit zwischen ihrer Verantwortung gegenüber den Schülerinnen und Schülern und Kollegen sowie dem Wunsch, die ihnen zustehenden Elternzeiten in Anspruch zu nehmen und sich die Erziehungsaufgaben partnerschaftlich zu teilen. So wären zum Beispiel in beruflichen Schulen die letzten Wochen vor den Sommerferien für kürzere Elternzeiten (ein bis drei Monate) prädestiniert, da in vielen Klassen der reguläre Unterricht zugunsten von Prüfungsvorbereitung nach den Prinzipien der individuellen Förderung aufgelöst wird. Während der vielen Prüfungen lassen sich Vertretungen wesentlich leichter organisieren und umsetzen. Hier fordern wir eine praxisnahe Umsetzung und Anpassung des § 41 Abs. 4 AzUVO.

#### Beantragung

- > Nach den aktuellen Regelungen § 41 Abs. 2 AzUVO müssen Elternzeiten verbindlich für die ersten zwei Lebensjahre des Kindes festgelegt werden. Dies widerspricht der Lebensrealität der Familien, da die meisten Eltern zum Geburtszeitpunkt noch nicht absehen können, wie sich die fa-



miliäre Situation in den nächsten zwei Jahren entwickeln wird. Die Vergabe von Plätzen in Kindertagesstätten und bei Tagesmüttern erfolgt meistens frühestens sechs Monate vor Inanspruchnahme, im Idealfall ein Jahr im Voraus. Wenn die Elternzeit bereits kurz nach Geburt auf zwei Jahre verbindlich festgelegt werden muss, ist dies für viele Eltern ein Lottospiel, da die Dienstbereitschaft angezeigt werden muss, ohne zu wissen, ob das Kind einen Betreuungsplatz hat. Daher ist dringend eine Änderung dieser Regelung notwendig und die Festlegung auf maximal ein Jahr zu reduzieren.

### 4. Pflegezeiten

#### Beschäftigungsumfang während der 24-monatigen Pflegezeiten

- > Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde zusätzlich verbessert, wenn bei der 24-monatigen Teilzeit in Pflegezeit die Arbeitszeit auf mindestens 25 Prozent gesenkt werden kann. Aktuell ist nach § 74 Abs. 3 LBG mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vorgegeben. Die Reduzierung der Arbeitszeit auf 25 Prozent entspricht je nach Pflegesituation dem Pflegeaufwand deutlich besser und ermöglicht den Pflegenden eine realistische Chance für eine angemessene und würdevolle Pflege der Angehörigen ohne die eigene Gesundheit zu gefährden und gegebenenfalls zusätzliche Kosten durch die Fremdvergabe der Pflege zu generieren.

**Bezahlte Pflegezeiten**

> Für pflegende Angehörige ist ein gewisser finanzieller Ausgleich ein wichtiges Entscheidungskriterium, um die Pflege selbst zu übernehmen. Dieser Ausgleich sollte nicht ausschließlich in Form von Vorschusszahlungen, die später wieder zurückgezahlt werden müssen, erfolgen. Eine Gestaltung ähnlich der Regelungen von Erziehungszeit in Kombination mit Elterngeld wäre wünschenswert. Diese Maßnahme ist besonders in der aktuellen Situation des Pflegenotstandes von hoher Bedeutung und sollte zumindest bei der sechsmonatigen Pflegezeit in Betracht gezogen werden.

**Mehrmalige Inanspruchnahme von Pflegezeiten**

> Ein Beschäftigter kann gemäß § 74 Abs. 2 LBG und § 3 PflegeZG für jeden pflegebedürftigen Angehörigen eine Pflegezeit von längstens sechs Monaten (Höchstdauer) in Anspruch nehmen. Dabei können Beschäftigte diese Pflegezeit nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen in Anspruch nehmen. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit erlischt nach gängiger Rechtsauffassung das Recht auf Pflegezeit, auch wenn die genomene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

> Um hier der Realität gerecht zu werden, ist zwingend notwendig, dass

- eine genomene Pflegezeit von weniger als sechs Monaten zu einem späteren Zeitpunkt bis auf sechs Monate ausgedehnt werden kann und/oder
- die Inanspruchnahme von Pflegezeiten nach § 3 PflegeZG mehrmalig je pflegebedürftigem Angehörigen möglich ist.

> Es gibt Krankheitsbilder, die nicht prinzipiell progredient verlaufen, sodass ein bestehender Pflegegrad beziehungsweise Pflegebedarf nach gesundheitlicher Besserung auch wieder aberkannt werden kann. Zu einem späteren Zeitpunkt kann bei demselben Angehörigen eine erneute Pflegebedürftigkeit auftreten, dabei kann es sich um eine Verschlechterung der ersten Erkrankung oder auch um ein gänzlich neues Krankheitsbild handeln.

> Bisher können Beschäftigte diese Pflegezeit jedoch nur einmal je pflegebedürftigem Angehörigen in Anspruch nehmen. Insbesondere in Bezug auf pflegebedürftige Kinder werden die Angehörigen damit gezwungen abzuwägen, ob in der Zukunft nicht eine noch gravierende Pflegesituation auftreten könnte, und damit die Pflegezeit besser „aufgehoben“ werden sollte.

**Beispiel:**

> Ein Angehöriger erleidet im Kindesalter ein Organversagen und ist auf eine Ersatztherapie (Dialyse) angewiesen. Nach erfolgreicher Organtransplantation und gesundheitlicher Stabilität wird der Pflegegrad komplett aberkannt. Einige Jahre später führt eine gesundheitliche Verschlechterung (zum Beispiel Transplantatversagen, akute Abstoßung oder Folgekomplikationen der Immunsuppression) oder eine gänzlich neue Erkrankung (zum Beispiel Querschnitt durch Unfall) zur erneuten Anerkennung eines Pflegegrades.

> Hätte die Mutter zum Zeitpunkt des Organversagens Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch genommen, hätte sie zum Zeitpunkt des Unfalls keinen Anspruch mehr auf Pflegezeit nach § 3 PflegeZG.



**Freistellungen für die Pflegezeit und Familienpflegezeit sollten unabhängig voneinander genommen werden können**

> Die Freistellungen für Pflegezeit und Familienpflegezeit müssen aktuell unmittelbar aneinander anschließen. Als Ausnahme gilt § 3 Abs. 6 PflegeZG. Unseres Erachtens muss in begründeten Fällen (vgl. vorheriges Beispiel) eine Splittung von Pflegezeit und Familienpflegezeit ermöglicht werden, um der Realität pflegender Angehöriger gerecht zu werden und diese in ihrer Lebensplanung zu unterstützen und als motivierte Leistungsträger im öffentlichen Dienst zu halten.

**5. Sonderurlaub zur Betreuung eines kranken Kindes**

> Analog zu § 45 SGB V sollte der Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub gemäß § 29 Abs. 2 AzUVO für die Betreuung eines erkrankten Kindes von neun auf mindestens zehn Tage erhöht werden.

> Sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. Jedoch

gibt es Erkrankungen von Kindern, die nicht zwingend einen Arztbesuch erfordern. Daher wäre eine Änderung dahingehend hilfreich, dass etwa ein ärztliches Attest erst ab dem dritten Tag einer Erkrankung vorzulegen ist. Dies wäre auch eine finanzielle Entlastung der Krankenversicherungen und würde die Wartezeiten in den Arztpraxen verringern.

> Auch die tariflichen Freistellungsansprüche (zum Beispiel § 29 Abs. 1 TV-L) von bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bedürfen einer Verbesserung. Vier Tage genügen im Durchschnitt nicht einmal für den Heilungsprozess eines einfachen grippalen Infektes eines Kindes.

> In diesem Zusammenhang ist anzufügen, dass Sonderurlaub aus Anlass einer Geburt gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO in Verbindung mit § 29 Abs. 1 Buchst a) TV-L auch für Nichtverheiratete, die einen gemeinsamen Haushalt führen, möglich sein sollte.

> Bezüglich des § 45 SGB V möchten wir noch auf folgende Problematik aufmerksam machen: Nach § 45 SGB V setzt der Anspruch voraus,

dass sowohl die Kinder als auch der betreuende Elternteil gesetzlich krankenversichert sind. Zwar sieht § 29 Abs. 2 AzUVO für das beamtete Elternteil einen Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge vor. Ist der betreuende Elternteil jedoch gesetzlich krankenversichert und die Kinder privat krankenversichert, besteht kein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Hier besteht aus Sicht des BBW Nachbesserungsbedarf.

### 6. Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs

> Nach Phasen von familiärer Beurlaubung wegen Kindererziehung oder Pflege sollte der berufliche Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen wie ein Personalentwicklungskonzept erleichtert und gefördert werden.

### 7. Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst

> Mit der fortschreitenden Digitalisierung verändern sich auch im öffentlichen Dienst die Rahmenbedingungen. Mobile Arbeitsmöglichkeiten sind gefragt, die Teamfähigkeit, Kreativität und Anpassung an die technischen Möglichkeiten erforderlich machen. Kommunikation und die Erfassung komplexer Vorgänge sind hierbei Voraussetzung. Nach Aussage von Arbeitssoziologen erfüllen gerade Frauen diese Voraussetzungen in hohem Maß.

> Aufgrund der Tatsache, dass es immer mehr gut ausgebildete Beschäftigte gibt, die eine verantwortungsvolle Tätigkeit ausüben wollen, ist es an der Zeit, den Arbeitsplatz räumlich und zeitlich flexibel zu gestalten. Diese Kriterien werden heute mehr denn je als Indikatoren für Leistungsfähigkeit herangezogen. Sie bilden in der derzeitigen Be-

urteilungs- und Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst die grundlegenden Kriterien: Eignung – Befähigung – fachliche Leistung. Und am besten rund um die Uhr in Vollzeit!

> Die Realität sieht anders aus: Eine Frau, die Erziehungs- oder Pflegeleistung zu erbringen hat, kann diese Kriterien kaum erfüllen. Insofern erfüllt sie das Idealbild des Leistungsträgers nicht. Erwerbsunterbrechungen, die für weibliche Lebensverläufe typisch sind mit Elternzeiten, Pflegezeiten, längere Phasen der Teilzeitbeschäftigung und/oder Telearbeitszeit entpuppen sich hier als „Karrierekiller“. Sie verbringen weniger Zeit am Arbeitsplatz, was zu der Schlussfolgerung führt, dass sie weniger Arbeitsleistung erbringen als eine Vollzeitkraft.

> Das Beurteilungssystem ist geprägt von Parametern, die gerade diese „männlichen Arbeitsformen“ bevorteilen. Da Führungskräfte die Beurteilenden sind, sind es meist Männer, deren eigener Lebenslauf oft genau die als ideal angesehenen Verläufe aufweisen. Selbst wenn sie auch Familienväter sind, haben sie keine oder wenig Unterbrechung in ihrem Arbeitsleben. Das führt dazu, dass die Vollbeschäftigung gedanklich mit der höheren Leistungsfähigkeit verbunden wird und in letzter Konsequenz bei der Beurteilung zu einer Diskriminierung führt.

> Die Folgen liegen auf der Hand: Teilzeitkräfte, die im öffentlichen Dienst überwiegend weiblich sind, werden schlechter beurteilt und langsamer befördert. Daher ist die Beurteilungs- und Beförderungspraxis im öffentlichen Dienst auf den Prüfstand zu stellen. Grundlage hierfür sind transparente Statistiken. Zudem sollte - über

das Benachteiligungsverbot des § 75 LBG hinaus – wie in Bayern ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten bei der dienstlichen Beurteilung etabliert werden. Bei entsprechender Umsetzung wird es dann auch mehr Frauen in Führungspositionen geben.

### 8. Beihilfe

> Die Verschlechterungen im Beihilferecht zum 1. Januar 2013 haben gravierende finanzielle Nachteile, vor allem für Familien mit zwei und mehr Kindern. Der dauerhafte Bemessungssatz der Beihilfe auf 50 Prozent für Beamte, die ab dem 1. Januar 2013 eingestellt wurden, und deren Ehegatten stellt vor allem im Vergleich zu der früheren Regelung einen großen finanziellen Einschnitt dar. Daher fordert der BBW die Rücknahme der durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 eingeführten Verschlechterungen.

### 9. Bessere Anerkennung von Familienzeiten bei der Versorgung

> Die Wahrnehmung von Familienaufgaben darf nicht zu Lasten der Altersbezüge gehen. Der BBW erneuert seine Forderung nach wirkungsgleicher Übernahme der Verbesserungen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes, insbesondere bei der Kindererziehung von vor 1992 geborenen Kindern (vgl. zum Beispiel BBW-Stellungnahme vom 27. März 2017, DS 16/2144, S. 39). Kindererziehungszeiten für Kinder mit Geburtsdatum vor und nach dem 1. Januar 1992 müssen innerhalb des jeweils einschlägigen Alterssicherungssystems systemkonform und wirkungsgleich berücksichtigt werden. Die ab 1. Juli 2014 verbesserte Anerkennung von Kindererziehungszeiten im Rentenrecht für Kinder, die vor dem 1. Januar

1992 geboren sind, ist in das Beamtenversorgungsrecht systemkonform und wirkungsgleich zu übertragen.

> Der BBW fordert weiterhin, die Regelung zur Unterschreitung der Mindestversorgung allein wegen langer Freistellungszeiten gemäß § 27 Abs. 4 Satz 4 LBeamVG BW wie beim Bund und vielen anderen Bundesländern zu streichen (vgl. BBW-Stellungnahme vom 14. März 2018 zum frühzeitigen Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des LBesGBW und anderer dienstrechtlicher Vorschriften). Das Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen hat in seinem Urteil vom 23. Februar 2011 – 3 A 750/10 – festgestellt, dass die bisherige Vorschrift gegen das europarechtliche Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten nach der Richtlinie 97/81/EG verstößt.

> Die Erfüllung der fünfjährigen Mindestwartezeit gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 1 LBeamVG BW basiert auf der ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Dies ist bei der Absicherung von jungen Teilzeitkräften nachteilig, da Berufseinsteiger oft nicht in Vollzeit arbeiten und sich die Fünfjahresfrist entsprechend verlängert.

### 10. Bereitstellung von Belegplätzen in Kindergärten und Kindertagesstätten für Kinder von Mitarbeiter(innen)

> Wunsch und Wirklichkeit werden bei der Kinderbetreuung demnächst wieder auseinander gehen, da die Gemeinden mit der Einrichtung von Betreuungsplätzen nicht nachkommen. Vergleichbar den im Land angesiedelten Konzernen sollte auch der öffentliche Dienst für die Kinder von Mitarbeiterinnen, auch nachgeordneter Behörden, Belegplätze in Kindertagesstätten bereitstellen können. ■

# Seminarangebote im Jahr 2018

In Zusammenarbeit mit der dbb akademie führt der BBW – Beamtenbund Tariftunion im Jahr 2018 folgende verbandsbezogene Bildungsveranstaltungen durch:

## ● Seniorenpolitik

B111 GB vom 7. bis 9. Mai 2018 in Königswinter.

Dieses Seminar wird von der BBW-Landessenorenvertretung veranstaltet und richtet sich insbesondere an Kolleginnen und Kollegen, die in den Fachorganisationen des BBW mit der Seniorenarbeit betraut sind. Im Mittelpunkt steht, neben aktuellen Informationen zum Thema, die Optimierung der ehrenamtlichen Arbeit.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

## ● Rhetorik – Grundkurs

Seminar B116 GB vom 16. bis 18. Mai 2018 in Königswinter.

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

## ● Dienstrecht

Seminar B139 GB vom 10. bis 13. Juni 2018 in Königswinter.

Im Mittelpunkt dieses Seminars steht das Dienstrecht in Baden-Württemberg mit Beamten(status)recht, Besol-

dungsrecht und Beamtenversorgungsrecht. Ein weiteres Thema ist das Beihilferecht in Baden-Württemberg.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 198 Euro**

## Frauenpolitik

B154 GB vom 21. bis 23. Juni 2018 in Königswinter.

Dieses Seminar richtet sich an die Frauenvertreterinnen der Fachorganisationen im BBW. Im Mittelpunkt steht neben aktuellen Informationen zum Thema die Optimierung der ehrenamtlichen Arbeit für die Kolleginnen im öffentlichen Dienst.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

## ● Gesundheitsmanagement

Seminar B158 GB vom 22. bis 24. Juni 2018 in Königswinter.

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

**Wochenendseminar**

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

## ● Rhetorik – bei Gesprächen überzeugend argumentieren

Seminar B163 GB vom 1. bis 3. Juli 2018 in Königswinter.

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

## ● Personalmanagement

Seminar B169 GB vom 12. bis 14. Juli 2018 in Königswinter.

Praxisseminar zur Führungs- und Konfliktkompetenz – was macht eine gute Führungskraft aus.

Verwaltung im Wandel – Auswirkungen auf Personal und Organisation

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

## ● Kommunikationsmanagement – Sitzungen und Besprechungen leiten

Seminar B187 GB vom 9. bis 11. September 2018 in Königswinter.

Dieses Seminar richtet sich an Kolleginnen und Kollegen, die – beruflich oder privat im Ehren-

amt – in der Situation sind, dass sie Sitzungen oder Besprechungen zu leiten haben. Neben Tipps und Informationen zur professionellen Vorbereitung von Besprechungen werden insbesondere Methoden erlernt, wie Besprechungen zielführend gesteuert werden können. Ziel soll sein, dass Besprechungen ökonomisch geleitet werden können, bei denen alle Teilnehmer dennoch ihre Argumente einbringen können und nicht das Gefühl haben, in ihrem Meinungsbild „abgewürgt“ zu werden. Am Ende soll ein Ergebnis stehen, mit dem sich alle Besprechungsteilnehmer identifizieren können.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

## ● Sicher im Internet und bei Social Media

Seminar B203 GB vom 20. bis 22. September 2018 in Königswinter.

Internet und Social Media sind aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken. Doch bei allem Nützlichen und Positiven lauern auch riesige Gefahren beim sorglosen Umgang mit den Instrumenten moderner Kommunikation. Dieses Seminar soll zeigen, wie sich der Nutzer sicher in der virtuellen Welt bewegen kann.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

## ● Gesundheitsmanagement: Body & Mind

Seminar B133 GB vom 21. bis 23. September 2018 in Königswinter.

Ein Mix aus Theorie und Praxis zum Kennenlernen und Ausprobieren: Hatha-Yoga, Yin-Yoga, die

Faszination der Faszien, Qigong, Meditationen, Walking mit allen Sinnen, Achtsamkeit im Alltag, Erholung – aber richtig!

Das Seminar zeigt die Vielfalt der Methoden auf, mit denen Körper und Geist in ein gesundes Gleichgewicht gebracht werden können. Sicher ist auch für Sie das Richtige dabei.

#### Wochenendseminar

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

#### ● Tarifpolitik

Seminar B220 GB vom 10. bis 12. Oktober 2018 in Baiersbronn.

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 180 Euro**

#### ● Persönlichkeitsmanagement: Veränderungen annehmen und aktiv mitgestalten

Seminar B223 GB vom 14. bis 16. Oktober 2018 in Königswinter.

Veränderungen gehören zum Leben. Wir verändern uns stetig, sozial, körperlich und geistig. Neben persönlichen Veränderungen fordern auch berufliche Neuerungen einen provokanten Ansatz für die Veränderungsbeitschaft. Wer sich mit anstehenden Herausforderungen auseinandersetzt, kann selber mehr mitbestimmen und nimmt die Zügel, um die Richtung zu bestimmen, selbst in die Hand. Bei gewünschten oder anstehenden Veränderungen geht es darum, die eigenen Möglichkeiten für sich selbst zu nutzen. Dazu ge-



hört auch, sich mit eigenen inneren Blockaden zu beschäftigen. Dieses Seminar richtet sich an Menschen, die in Veränderungsprozesse einbezogen sind oder den Bedarf an Veränderungen spüren, aber noch nicht richtig wissen, wohin der Weg führen soll. Dies kann die Karriere betreffen, aber auch andere Ereignisse, die eine Umorientierung erfordern. Von diesem Seminar profitieren zudem alle, die Lust haben, etwas Neues anzugehen.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

#### ● Aufbau-seminar Konfliktmanagement

Seminar B243 GB vom 11. bis 13. November 2018 in Königswinter.

Dieses Seminar richtet sich an alle, die schon an einem Konfliktseminar bei uns teilgenommen haben. Wir bieten jetzt ein Aufbau-seminar an, in dem die Thematik nochmals vertieft werden kann und bei dem auch neue Schwerpunkte aufgenommen werden.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:  
Für Mitglieder 132 Euro**

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

Interessenten informieren sich auf der Homepage der dbb akademie ([www.dbbakademie.de](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 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.

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

Anmeldungen können nur über die Landesgeschäftsstellen der Mitgliedsverbände des BBW entgegengenommen werden. Diese halten Anmeldeformulare bereit. Eine unmittelbare Anmeldung bei der dbb akademie ist nicht möglich. Anmeldeformulare sowie unser Seminarprogramm finden Sie auch im Internet unter [www.bbww.dbb.de](http://www.bbww.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.

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

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

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

# Der Beamtenbund: Spitze für den öffentlichen Dienst.



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

**BBW – weil Stärke zählt.**



**BBW**  
Beamtenbund  
Tarifunion

Am Hohengeren 12 · 70188 Stuttgart  
Telefon 0711/16876-0 · Telefax 0711/16876-76  
E-Mail [bbw@bbw.dbb.de](mailto:bbw@bbw.dbb.de) · Internet [www.bbw.dbb.de](http://www.bbw.dbb.de)