

BBW *Magazin*

4

April 2020 ■ 72. Jahrgang



Monatszeitschrift
BBW –
Beamtenbund
Tarifunion

Das Gebot dieser Tage

Homeoffice – wo immer es geht

Seite 6 <

Kurzarbeit im
öffentlichen
Dienst –
ein Novum



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
Tariftarifunion

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

Mehr Informationen: www.bbw.dbb.de

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

natürlich gibt es derzeit nur ein Thema in Deutschland und in Europa: die Corona-Pandemie. Auch ich kann dieses Thema nicht außen vor lassen, denn es betrifft uns alle, natürlich auch den öffentlichen Dienst.

Der Coronavirus wurde auch vom Landtag in Baden-Württemberg offiziell als Naturkatastrophe eingestuft. Dies hat zur Folge, dass die Schuldenbremse außer Kraft gesetzt ist.

Der Bund plant eine Rekordneuerschuldung in Höhe von 156 Milliarden Euro. Zudem wird die Bundesregierung einen riesigen Wirtschaftsstabilitätsfonds für Unternehmen mit einem Volumen von etwa 600 Milliarden Euro errichten. Der Garantierahmen des Bundes für die Staatsbank KfW soll um bis zu 450 Milliarden Euro erhöht werden. Wenn man alle Maßnahmen zusammenaddiert, welche die Bundesregierung nun zur Bekämpfung der Corona-Krise aufbieten will, kommt man auf eine gigantische Summe von 1,4 Billionen Euro. Das sind 1 400 Milliarden Euro, eine unvorstellbar große Summe. Zum Vergleich: In den USA haben sich praktisch zeitgleich die Republikaner und die Demokraten auf ein Notprogramm in Höhe von 2,2 Billionen US-Dollar (1,97 Billionen Euro) geeinigt. Deutschland hat etwa 82,8 Millionen Einwohner, die USA jedoch mit 327,2 Millionen fast viermal so viele Einwohner.

Das Land Baden-Württemberg hat im Eilverfahren ein Soforthilfeprogramm von zunächst 5 Milliarden Euro beschlossen. Zusätzlich wurde beschlossen die Risikorücklagen in Höhe von 1,2 Milliarden Euro freizugeben. Zudem plant das Lan-

deswirtschaftsministerium ein Programm in Höhe von mindestens 2 Milliarden Euro für den Mittelstand. Weitere Schritte der Landesregierung werden auch hier noch folgen. Die Bundesregierung und die Regierungen der Länder tun alles, um die Wirtschaft zu unterstützen und den Verlust von Arbeitsplätzen so gut wie möglich zu verhindern.

Man kann nur hoffen, dass bei solch riesigen Summen das Geld auch zum allergrößten Teil bei den richtigen Empfängern ankommt und dass Betrüger und Trittbrettfahrer, die sich hier Zuschüsse und Vorteile ungerechtfertigt erschleichen wollen, gefasst und bestraft werden. Wie man diese Summen wieder über Steuern und andere Abgaben zurückerzahlen will, ist eine ganz andere Frage ...

Eine Vielzahl der Grundrechte wird für einen gewissen Zeitraum teilweise deutlich eingeschränkt: die Bewegungsfreiheit, das Recht zur Schule zu gehen, die Gewerbefreiheit, die Religionsfreiheit, das Fernmeldegeheimnis, all dies wurde eingeschränkt, ebenso die Versammlungsfreiheit. Alles sind Maßnahmen zur Bekämpfung der Seuche Corona. Harte Eingriffe in die Grundrechte, die aber absolut notwendig sind, um unsere Gesundheit und unsere Gesellschaft zu schützen. Nicht weniger wichtig wird sein, darauf zu achten, dass diese Einschränkungen, sobald es der Verlauf der Krise ermöglicht, auch sukzessive und letztendlich dann auch vollständig wieder aufzuheben sind.

Nicht wenige Nachrichten, die man brandaktuell aus den Medien erfährt, sind wenige Tage später bereits obsolet oder überholt. Das Abitur 2020, das erst abgesagt wird, dann doch stattfindet (was ich ausdrücklich befürworte!), die Olympischen Spiele, Verhaltensregelungen in der Krise und vieles mehr. Alles muss beinahe täglich überdacht und an die fortschreitende Pandemie angepasst werden.

Es ist wieder einmal der öffentliche Dienst, der versucht, Stabilitätsanker zu sein, und unsere Gesellschaft auch durch diese Krise führen wird. Dafür engagie-



ren sich gemeinsam eine – trotz vielerorts im Homeoffice – gut funktionierende Verwaltung, die Polizei, die überwacht, ob sämtliche Anweisungen und Verbote eingehalten werden, und natürlich der gesamte Gesundheitsapparat, der dafür sorgt, dass möglichst jeder die medizinische Hilfe erfährt, die er dringend benötigt. In der Corona-Krise zeigt sich eindrücklich, dass wir in Deutschland wohl weltweit eines der besten Gesundheitssysteme haben. Die Zahl der Intensivbetten bezogen auf die Einwohnerzahl ist meines Wissens nirgendwo höher als bei uns. Die Mortalitätsrate ist in Deutschland mit großem Abstand am geringsten. Alles Indizien dafür, dass wir hierzulande bei einer Viruspanemie sicherlich besser aufgehoben sind als in irgendeinem anderen Land.

Es ist mir ein Anliegen, mich bei allen Tarifbeschäftigten und bei allen Beamtinnen und Beamten in Baden-Württemberg und in ganz Deutschland zu bedanken. Ich weiß, dass Sie alle, jetzt erst recht, Ihr Bestes geben.

Corona ist ein Virus. In der Regel kommen Viren und gehen dann auch wieder. Diejenigen, die nicht mehr ganz verschwinden, verlieren zumindest mit der Zeit ihre Aggressivität und werden immer harmloser.

In diesem Sinne: Liebe Kolleginnen und Kollegen, bleiben Sie und Ihre Familien gesund und wenn Sie die Möglichkeit haben, zu Hause.

Kai Rosenberger, BBW-Vorsitzender

In dieser Ausgabe

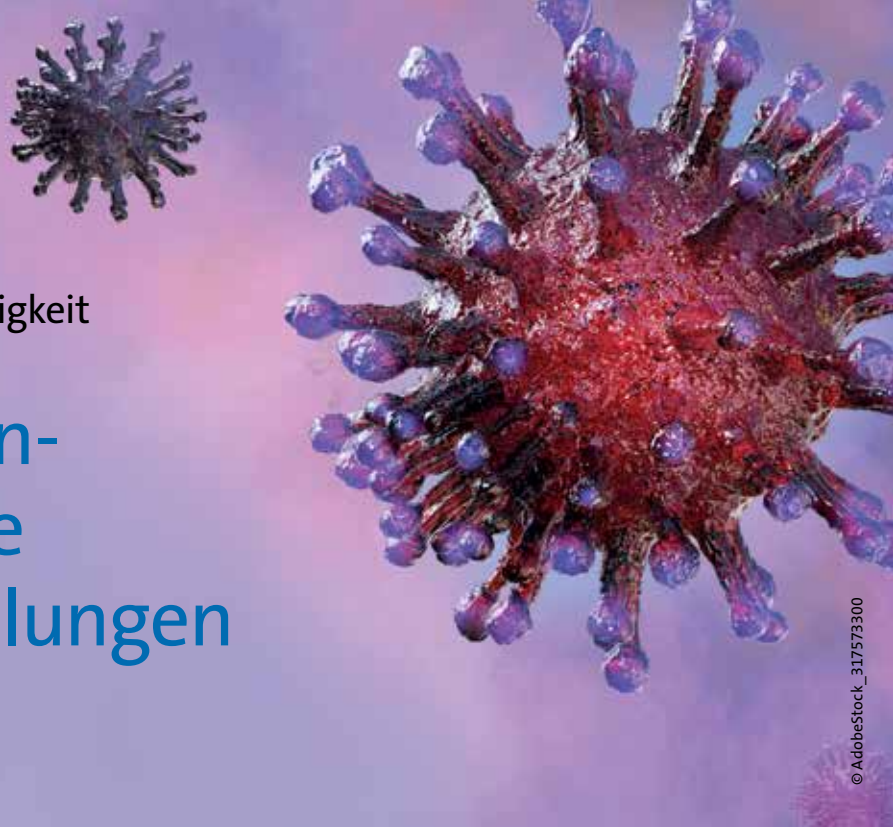
Gewährleistung der Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen – BBW nimmt Innenministerium in die Pflicht: jetzt Regelungen optimieren	4
Zur Gewährleistung der Handlungsfähigkeit von Personalvertretungen – Hinweispapier des Innenministeriums gibt die Richtung vor	5
Finanzministerium gibt Hinweise zur Entsendung von Personal	6
Kurzarbeitergeld im öffentlichen Dienst – ein Novum wegen der Corona-Pandemie	6
Tarifvertrag COVID-19: Kurzarbeit plus Aufstockung – für beide Seiten tragbar	7
Entfernung aus dem Beamtenverhältnis durch Verwaltungsakt verfassungskonform	8
BVerfG: Regelungen zur Organisation der Dualen Hochschule verfassungsgemäß	9
Innenminister stellt polizeiliche Kriminalstatistik vor	9
BBW nimmt zum Evaluierungsbericht des LPVG Stellung	10
Delegiertenversammlung des Berufsschullehrerverbands (BLV)	12
Änderungsentwurf der Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte	13
Überlegungen der Rentenkommission – Auf ein Wort	13
Seminarangebote im Jahr 2020	14

> Impressum

Herausgeber: BBW – Beamtenbund Tariffunion, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart.
Vorsitzender: Kai Rosenberger, Zimmern. **Stellvertretende Vorsitzende:** Gerhard Brand, Murrhardt; Jörg Feuerbacher, Calw; Michaela Gebele, Karlsruhe; Joachim Lautensack, Bruchsal; Margarete Schaefer, Pforzheim; Alexander Schmid, Immenstaad.
Schriftleitung: „BBW Magazin“: Kai Rosenberger, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart. **Redaktion:** Heike Eichmeier, Stuttgart.
Landesgeschäftsstelle: Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart.
Telefon: 0711.16876-0. **Telefax:** 0711.16876-76. **E-Mail:** bbw@bbw.de, ddb.de. **Postanschrift:** Postfach 10 06 13, 70005 Stuttgart.
Bezugsbedingungen: Die Zeitschrift erscheint zehnmal im Jahr. Für Mitglieder des Beamtenbundes Baden-Württemberg ist der Verkaufspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Der Abonnementspreis für Nichtmitglieder des dbb beträgt jährlich 15,90 Euro zuzüglich Postgebühren. Der Bezugspreis für das Einzelheft 2,- Euro zuzüglich Postgebühren. Bezug durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.
Verlag: DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de.
Verlagsort und Bestellanschrift: Friedrichstr. 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.
Versandort: Geldern.
Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern.
Layout: Dominik Allartz, FDS, Geldern. **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 37, gültig ab 1.10.2019. **Druckauflage:** 49 500 (IVW 4/2019).

ISSN 1437-9856





Gewährleistung der Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen

BBW nimmt Innenministerium in die Pflicht: jetzt Regelungen optimieren

Auch in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie muss die Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen gewährleistet sein. Deshalb hat sich jetzt BBW-Chef Kai Rosenberger an den Amtschef des Innenministeriums gewandt und ihn zu schnellem Handeln aufgefordert.

4

Der aktuellen Sondersituation sei Rechnung zu tragen, mahnt Rosenberger. Um die Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen zu gewährleisten, gelte es, umgehend entsprechende Hinweise ergänzend zum Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) zu erlassen, die dann auch vor Ort in den Dienststellen, sei es beim Land oder in den Kommunen, bezüglich der Handlungsoptionen Klarheit schaffen.

Scharfe Kontaktbeschränkungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Homeoffice, wo immer es möglich ist. Die Corona-Pandemie hat das gesellschaftliche Miteinander scharf im Griff und die Arbeitswelt einschneidend verändert. Gerade in solchen Zeiten, wo ein besonderes Augenmerk auf dem Schutz der Beschäftigten liegt, sind funktionsfähige Personalvertretungen wichtig. Doch ist ihre Handlungsfähigkeit gewährleistet? Personalrätinnen und Personalräte machen sich darüber zunehmend Sorgen.

Diese Sorgen sind nicht unbegründet. Zwar ist die Handlungsfähigkeit der Stufenvertretungen durch entsprechende Regelungen im LPVG gewährleistet. Doch bei den örtlichen Personalvertretungen sieht es anders aus. Darauf macht BBW-Chef Rosenberger in seinem Schreiben an das Innenministerium aufmerksam. Zugleich drängt er darauf, schnellstmöglich Abhilfe zu schaffen.

Die Fakten

Zwar bietet das LPVG zum Beispiel die Möglichkeit, Beschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren durchzuführen (§ 34 Abs. 3 LPVG) oder Befugnisse auf Ausschüsse (§ 35 Abs. 4 LPVG) oder auf den Vorstand (§ 36 LPVG) zu übertragen oder gegebenenfalls auch Fristen zu verlängern.

Doch während bei den Stufenvertretungen gemäß § 55 Abs. 3 Nr. 5 LPVG alle Angelegenheiten im schriftlichen Umlaufverfahren beschlossen werden können, wenn nicht im Einzel-

fall ein Drittel der Mitglieder dem schriftlichen Umlaufverfahren widerspricht, ist dies für örtliche Personalvertretungen gemäß § 34 Abs. 3 LPVG auf einfach gelagerte Angelegenheiten beschränkt und eine Regelung in der Geschäftsordnung erforderlich.

Viele Personalvertretungen haben entsprechende Regelungen zur Beschlussfassung durch Umlaufverfahren in ihrer Geschäftsordnung verankert oder sind aufgrund der Krise gerade dabei, entsprechende Regelungen in die Geschäftsordnung aufzunehmen. Es gibt jedoch auch Personalvertretungen im Land, die hierfür aktuell keine Möglichkeiten sehen.

Jetzt handeln

Hier sei schnelles und unbürokratisches Handeln angesagt, mahnt Rosenberger. Gerade vor dem Hintergrund, dass derzeit unter anderem kurzfristige Entscheidungen anstehen, zum Beispiel wer in der Dienststelle verbleibt und wer nicht oder

ob Mitarbeitende gegebenenfalls gegen ihren Willen anderswo eingesetzt werden müssen, sollte die Beschlussfassung sichergestellt werden und Umlaufverfahren in einfach gelagerten Angelegenheiten schriftlich, per E-Mail oder per Telefax auch dann zugelassen werden, wenn dies in der Geschäftsordnung nicht vorgesehen ist. Geheime Abstimmungen sollten wie bei Briefwahl erfolgen.

Eine entsprechende Regelung vonseiten des Innenministeriums würde Handlungssicherheit für die Personalräte wie auch für die Dienststellen sicherstellen, wirbt der BBW-Vorsitzende für den Vorschlag seiner Organisation. Sofern eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren nicht möglich sein sollte oder die Durchführung einer Personalratssitzung für zwingend erforderlich gehalten wird, sollten zum Schutz der Gesundheit der Personalrätinnen und Personalräte, zur Eindämmung und zur Vermeidung von Dienstreisen als alternative Möglichkeit zu einer

Personalratssitzung vor Ort (§ 32 LPVG) ausdrücklich auch Videokonferenzen zugelassen werden. Außerdem sollte ausdrücklich ermöglicht werden, dass sich – im Falle von Präsenzsitzungen – nicht anwesende Mitglieder via Videokonferenzen zuschalten können. Zugleich bitte der BBW das Innenministerium auch zu prüfen, ob und welche alternative Kommunikationsmöglichkeiten zum Beispiel Telefonkonferenzen,

zugelassen werden könnten. Dabei sei beispielsweise auch zu berücksichtigen, dass dienstliche Postfächer von außerhalb nur genutzt werden können, wenn mobile Arbeit eingerichtet ist.

Da entsprechende Recherchen durch die einzelnen Personalratsgremien oder durch die jeweiligen Beauftragten für Datenschutz und Datensicherheit durchzuführen, derzeit nicht

leistbar sind, fragt der BBW beim Innenministerium nach,

- > welche Programme für Videokonferenzen oder Telefonkonferenzen (zum Beispiel „Skype for Business“ – als Teil des Standardarbeitsplatzes 2020) datenschutz- und datensicherheitsrechtlich unbedenklich sind oder
- > welche datenschutzrechtlich geprüften Abstimmungs-

tools seitens IM/ BITBW zentral für die Landesverwaltung zur Verfügung gestellt werden können.

Zudem regt BBW-Chef Rosenberger an, eine entsprechende Empfehlung auch an den kommunalen Bereich herauszugeben, sofern die Kommunen nicht bereits eine eigene Softwarelösung anwenden.

Zur Gewährleistung der Handlungsfähigkeit von Personalvertretungen

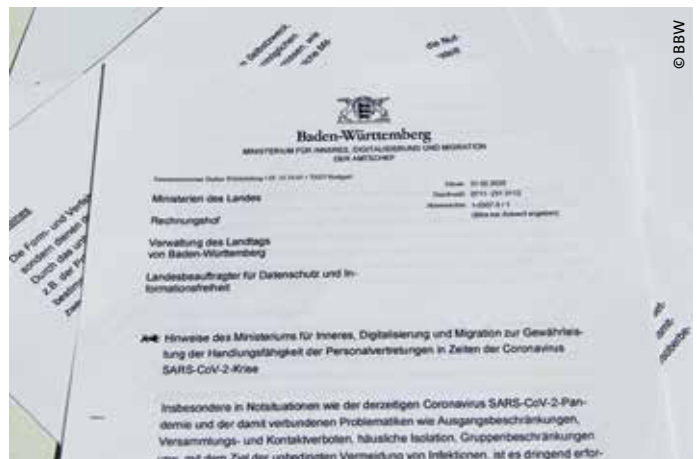
Hinweispapier des Innenministeriums gibt die Richtung vor

Die Reaktion des Innenministeriums auf den Brandbrief des BBW zu den Problemen der Personalvertretungen in Zeiten der Corona-Pandemie erfolgte umgehend. Seit 31. März 2020 gibt es „Hinweise des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration zur Gewährleistung der Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen in Zeiten der Coronavirus-SARS-CoV-2-Krise“, ein Papier, das die Richtung vorgibt.

Das Papier zeigt möglichst umfassend großzügige Wege auf, wie die Mitbestimmung der Personalvertretungen in der derzeitigen Situation gewährleistet werden kann. Wie das im Einzelnen aussehen kann, hänge von den Umständen beziehungsweise Voraussetzungen in den einzelnen Dienststellen ab, heißt es im allgemeinen Teil des Hinweispapiers. Darin wird auch empfohlen, im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat gemeinsam und einvernehmlich den örtlichen Gegebenheiten angemessene und passende Verfahrensweisen zu finden. Insbesondere greift das Innenministerium die Anregungen des BBW auf und spricht sich dafür aus, dass aufgrund der besonderen Umstände das schriftliche oder elektronische Umlaufverfahren (§ 34 Abs. 3 LPVG) auch dann ausgeübt werden kann, wenn dies in der Geschäftsordnung (bisher) nicht vorgesehen ist und eine

kurzfristige Umsetzung nicht möglich ist.

Was Video- und Telefonschaltkonferenzen betrifft, weist das Ministerium in seinem Anschreiben darauf hin, dass die Landesoberbehörde IT Baden-Württemberg (BITBW) aktuell eine Handreichung für die Nutzung geeigneter Video- oder Telefonkonferenz-Systeme erstellt. Sobald diese fertiggestellt sei, könne sie unter <https://bw-portal.bwl.de/services> abgerufen werden. Dadurch sollten jedoch keine eigenen datenschutz- und datensicherheitsrechtlichen Lösungen vor Ort verhindert werden im Übrigen sei man überzeugt, dass die Personalvertretungen und Dienststellen gemeinsam die an die jeweilige örtliche Situation angepasste und geeignete Lösung finden werden. In diesem Zusammenhang bittet das Innenministerium die Dienststellen darum, die Personalräte im Rahmen der örtlichen Möglichkeiten zu unterstützen



(zum Beispiel durch Bereitstellung von Technik).

Der BBW weist – wie auch das Innenministerium – ausdrücklich darauf hin, dass es letztlich der Entscheidung der jeweiligen Personalvertretung überlassen bleibt, in welcher Weise und welchem Umfang sie ihre gesetzlich zustehenden Beteiligungsrechte wahrnehmen beziehungsweise delegieren möchte. So gilt es aus Sicht des BBW gut zu überlegen, ob Be-

fugnisse des Personalrats auf den Vorstand gemäß § 36 Abs. 1 LPVG oder Ausschüsse gem. § 35 Abs. 4 LPVG übertragen werden sollen.

Die Hinweise des Innenministeriums zur Gewährleistung der Handlungsfähigkeit der Personalvertretungen in Zeiten der Corona-Pandemie sind auf der Homepage des BBW www.bbw.dbb.de eingestellt und können dort heruntergeladen werden.

Finanzministerium gibt Hinweise zur Entsendung von Personal

In Zeiten von COVID-19 wird Hilfe gebraucht

Tag für Tag steigen die Zahlen der mit COVID-19 Infizierten. Aufgrund der sich ausweitenden Corona-Pandemie bitten insbesondere die Gesundheitsämter, aber auch andere Dienststellen und Organisationen (beispielsweise das Deutsche Rote Kreuz) um personelle Verstärkung. Das Finanzministerium hat reagiert und Hinweise zur Entsendung von Landesbeamtinnen und Landesbeamten sowie Tarifbeschäftigten herausgegeben. Sinn und Zweck dieser Hinweise ist es, den Behörden in diesen schwierigen Zeiten Informationen an die Hand zu geben, die ein praktikables und möglichst unbürokratisches Handeln er-

möglichen. Es ist nicht neu, dass im öffentlichen Dienst eine zeitlich befristete Entsendung von Landesbeamtinnen und Landesbeamten sowie Tarifbeschäftigten im Wege einer (Teil-)Abordnung oder einer Zuweisung (gegebenenfalls im Rahmen der Amtshilfe) grundsätzlich möglich ist. So können Beamtinnen und Beamte gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 2 Beamtenstatusgesetz mit ihrer Zustimmung beim Deutschen Roten Kreuz oder vergleichbaren Organisationen (beispielsweise mit Vorerfahrung im Rettungsdienst/der Pflege) vorübergehend ganz oder teilweise eine ihrem Amt entsprechende Tätigkeit zugewiesen

bekommen. Auch Tarifbeschäftigte des Landes können nach § 4 Abs. 2 TV-L kommunalen Behörden oder Dritten zugewiesen werden, auch an Betrieben oder Dienststellen außerhalb der Landesverwaltung. Der Beschäftigte kann seine Zustimmung zu der beabsichtigten Zuweisung nur aus wichtigen Gründen verweigern, nämlich wenn ihm die Zuweisung unzumutbar wäre. Innerhalb der Landesverwaltung können Tarifbeschäftigte nach § 4 Abs. 1 TV-L abgeordnet werden.

Die Kosten betreffend spricht sich das Finanzministerium im Sinne einer kurzfristigen und

praktikablen Umsetzung für den Verzicht einer Kostenübernahme durch die aufnehmenden Stellen aus. Die Beschäftigten erhalten weiter ihre Besoldung bzw. ihr Entgelt vom Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg (LBV) beziehungsweise dem Land.

Detaillierte Informationen finden Sie unter www.bbw.dbb.de – der Homepage des BBW. Dort stehen auch grundlegende Informationen für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg in Zeiten der Corona-Pandemie zum Lesen bereit. ■

VKA stimmt Krisentarifvertrag für kommunalen Bereich zu

Kurzarbeitergeld im öffentlichen Dienst – ein Novum wegen der Corona-Pandemie

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat am 2. April 2020 einem Krisentarifvertrag für die Beschäftigten im kommunalen Bereich zugestimmt, der die Konditionen für Kurzarbeit während der Corona-Krise regelt.

Der Tarifvertrag basiert auf den Eckpunkten, auf die sich dbb, ver.di und die VKA Ende März geeinigt hatten. Er ist ausschließlich auf die derzeitige Krisensituation im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie zugeschnitten und wird am 31. Dezember 2020 ohne Nachwirkung enden. Dort, wo im kommunalen öffentlichen Dienst (mit den nachfolgend genannten Einschränkungen) durch die Pandemie aktuell Arbeit wegfällt, gilt ein umfassender Beschäftigungsschutz. Die Arbeitsplätze sind langfristig gesichert. Die Tarifpartner haben außerdem klargestellt, dass der Tarifver-

trag zur Kurzarbeit nicht für die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kommunal getragen werden) sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung gedacht ist. Die Kurzarbeit kann nur unter Beteiligung des Personal- beziehungsweise Betriebsrates geregelt werden.

In den Kommunen können die öffentlichen Arbeitgeber auf der Grundlage des neuen Tarifvertrags im Einvernehmen mit der betrieblichen Vertretung vor Ort Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen, wenn die gesetz-

lichen Voraussetzungen nach §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch III, also Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent bei mehr als 10 Prozent der Beschäftigten, vorliegen. Die Kurzarbeit muss sieben Tage im Voraus angekündigt werden. Die finanziellen Einbußen durch Kurzarbeit bleiben für die Beschäftigten im Rahmen: Von der Bundesagentur werden während der Kurzarbeit 60 Prozent (bei Beschäftigten mit Kindern 67 Prozent) der Nettoentgelt Differenz zwischen bisherigem Einkommen und Einkommen während der Kurzarbeit als Kurzarbeitergeld gezahlt. Die Gewerkschaften

haben durchgesetzt, dass die Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld in den Entgeltgruppen bis E 10 auf 95 Prozent und in den Entgeltgruppen ab E 11 auf 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts aufstocken. Die Aufstockungszahlung ist zuzusätzliches Entgelt. Bei vollständigem Wegfall des Entgelts beziehen die betroffenen Beschäftigten nur noch Kurzarbeitergeld und die vereinbarte Aufstockung, bei teilweisem Wegfall des Entgelts gibt es für die tatsächlich geleistete Arbeit anteiliges Entgelt und für die weggefallene Arbeit Kurzarbeitergeld plus Aufstockung. Die Auszahlung von Kurzarbeitergeld, Aufstockung und anteiligem Entgelt erfolgt zum gleichen Zeitpunkt wie die bisherige Entgeltzahlung. BBW-Chef Kai Rosenberger hätte sich eine 100-Pro-

zent-Aufstockung zum Kurzarbeitergeld gewünscht. Doch das spielte die Arbeitgeberseite nicht mit, obwohl die öffentlichen Arbeitgeber auch dann noch alternativ zur Lohnfortzahlung eine Menge Geld ein-

gespart hätten (siehe Kommentar „Kurzarbeit plus Aufstockung – für beide Seiten tragbar“). Vereinbarung wurde auch ein umfassender Beschäftigungsschutz: Während der Kurzarbeit

und für einen Zeitraum von drei Monaten nach dem Ende der Kurzarbeit sind betriebsbedingte Kündigungen der Beschäftigten, die in Kurzarbeit sind, ausgeschlossen. Grundsätzlich von der Kurzarbeit ausgenommen

sind beispielsweise Schwangere und werdende Väter, bei denen sich das Kurzarbeitergeld auf die Berechnung des Elterngehalts auswirken würde, Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit. ■

Tarifvertrag COVID-19

Kurzarbeit plus Aufstockung – für beide Seiten tragbar

Die Weichen sind gestellt. Erstmals in der Geschichte wird es im öffentlichen Dienst Kurzarbeit geben. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat am 2. April 2020 einen Krisentarifvertrag für die Beschäftigten im kommunalen Bereich zugestimmt, der die Konditionen für Kurzarbeit regelt. Der Tarifvertrag basiert auf den Eckpunkten, auf die sich dbb, ver.di und die VKA drei Tage zuvor verständigt hatten.

Die Kurzarbeitsregelung gilt nur für bestimmte Bereiche der Kommunalverwaltung. Die kommunale Kernverwaltung (Personal- und Bauverwaltung, kommunaler Sozial- und Erziehungsdienst sowie Ordnungs- und Hoheitsverwaltung) ist ausgenommen. Das ist zu begrüßen. Ebenso die Vereinbarung, dass die Kurzarbeit nur unter Beteiligung des Personal- beziehungsweise Betriebsrates geregelt werden kann.

„Premiere – Kurzarbeitergeld im öffentlichen Dienst“ schreibt die Stuttgarter Zeitung in ihrer Ausgabe vom 1. April 2020. In der Tat, es ist absolut neu, dass es auch im Bereich des öffentlichen Dienstes Kurzarbeitergeld geben wird. Dies war bislang nicht der Fall. Allerdings gab es bisher auch keine mit COVID-19 vergleichbare Situation. Die Corona-Pandemie aber konfrontiert jetzt öffentliche Arbeitgeber und ihre Beschäftigten glei-

chermaßen mit dem Problem wegfallender Arbeit. Ohne einen Tarifvertrag über die Einführung von Kurzarbeit müssten die öffentlichen Arbeitgeber die Tarifbeschäftigten (genau wie die Beamten) auch ohne Beschäftigung weiterhin voll bezahlen, obwohl es für Tarifbeschäftigte keinen im Grundgesetz verankerten Alimentationsanspruch gibt. Nachvollziehbar ist deshalb das Argument der öffentlichen Arbeitgeber, dass für die Tarifbeschäftigten schließlich schon seit jeher Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt und abgeführt werden. Deshalb müsse in Zeiten anfallender Kurzarbeit die Bundesagentur für Arbeit (BA) konsequenterweise auch die Kosten für das Kurzarbeitergeld tragen, nicht nur in der freien Wirtschaft, sondern eben auch im öffentlichen Dienst.

Auf der Grundlage des neuen Tarifvertrags und im Einvernehmen mit der betrieblichen Vertretung vor Ort können jetzt in den Kommunen öffentliche Arbeitgeber Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen, wenn mehr als 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebs von einem Entgeltausfall durch Arbeitsausfall in Höhe von mehr als 10 Prozent des Bruttogehalts betroffen sind. Dieser Arbeitsausfall muss nachgewiesen werden und zudem auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis (hier Corona) beru-

hen. Der BBW weiß zu würdigen, was die Gewerkschaften bei der VKA durchgesetzt haben, obwohl wir uns noch mehr gewünscht hätten. Wir hatten bei Verhandlungsbeginn den Standpunkt vertreten, dass die öffentlichen Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld auf 100 Prozent des Nettolohns aufstocken müssen. Leider spielten die öffentlichen Arbeitgeber da nicht mit, obwohl sie auch in diesem Fall noch etwa 80 Prozent der entsprechenden Personalkosten eingespart hätten, da neben dem von der Bundesagentur für Arbeit getragenen Kurzarbeitergeld für die Aufstockung praktisch keine Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen sind.

Auch bei Daimler und Co wird das Kurzarbeitergeld ordentlich aufgestockt (auf 80 Prozent + X) und VW stockt beispielsweise das Kurzarbeitergeld sogar auf 90 Prozent des Nettolohns auf. In der Regel sind jedoch die hiervon betroffenen Nettolöhne, die im Bereich der IG Metall gezahlt werden, deutlich höher als im öffentlichen Dienst. Denn hier gibt es noch viele Beschäftigte, die in Entgeltgruppe 4 oder sogar darunter (Reinigungskräfte beginnen bei EG 2!!!) eingruppiert sind.

Die Entgeltgruppe 4 beginnt beispielsweise mit 2 236 Euro brutto und auch die Entgeltgruppe 6 (Bauhofmitarbeiter, Verwaltungsfachangestellte) beispielsweise fängt bei 2 446 Euro brutto an. Netto verblei-

ben hier bei Steuerklasse I oder IV gerade einmal 1 530 Euro (EG 4) beziehungsweise 1 646 Euro (EG 6). Wenn jetzt 60 Prozent von diesem Nettogehalt als Kurzarbeitergeld ausgezahlt wird, wären dies in beiden Fällen weniger als 1 000 Euro. Damit kann die/der Beschäftigte weder seine Miete bezahlen und schon gar nicht davon leben oder gar eine Familie ernähren.

Die jetzt getroffene Einigung bedeutet, dass mehr als 90 Prozent der betroffenen Tarifbeschäftigten (Entgeltgruppen 1 bis 10) eine Aufstockung auf 95 Prozent des Nettolohns erfahren. Die übrigen Tarifbeschäftigten (Entgeltgruppen 11 und höher) erhalten immerhin noch eine Aufstockung bis auf 90 Prozent des Nettolohns. Die tatsächlichen Nettolohnverluste spielen sich in den deutlich überwiegenden Fällen in einem kleinen zweistelligen Monatsbetrag (unter 30 Euro) ab.

Das Tarifergebnis ist für beide Seiten tragbar. Erfreulich ist, dass die VKA überraschend schnell das Ja zum Krisentarifvertrag signalisiert hat. Schließlich hatte man eine Erklärungsfrist bis zum 15. April 2020 vereinbart. Verwunderlich ist die schnelle Zustimmung aber nicht. Schließlich wäre den öffentlichen Arbeitgebern alternativ zu 80 Prozent Ersparnis nur die volle Lohnfortzahlung geblieben.

Kai Rosenberger

Entfernung aus dem Beamtenverhältnis durch Verwaltungsakt verfassungskonform

BBW bleibt dennoch dabei: Für weitreichende Disziplinarmaßnahmen sollte Zuständigkeit bei Disziplinargerichten liegen

Ungeachtet der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG), wonach die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis durch einen Verwaltungsakt verfassungskonform ist, bleibt der BBW bei seiner grundsätzlichen Kritik an der entsprechenden Regelung im Landesdisziplinargesetz.

„Wir sind nach wie vor der Meinung, dass die Zuständigkeit für so weitreichende Disziplinarmaßnahmen wie der Entfernung aus dem Dienst, der Zurückstufung oder der Aberkennung des Ruhegehalts besser beim Disziplinargericht liegen sollte“, sagt BBW-Chef Kai Rosenberger und verweist auf entsprechende Regelungen im Bundesdisziplinargesetz und dem Disziplinarrecht anderer Länder.

Baden-Württemberg hatte im Jahr 2008 im Rahmen der Novellierung des Landesdisziplinarrechts nicht nur die Disziplinarbefugnisse der Disziplinarbehörden auf alle Disziplinarmaßnahmen erweitert, sondern dabei auch dem Dienst-

vorgesetzten eine Schlüsselrolle zuerkannt – eine Regelung, die der BBW damals im Rahmen des Beteiligungsverfahrens schon äußerst kritisch bewertet hatte.

Diese Kritik hat der BBW in seiner Stellungnahme zu der Verfassungsbeschwerde eines Polizeibeamten wiederholt, die dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Januar 2020 (Az.: – 2 BvR 2055/16–) zugrunde liegt, der am 11. März veröffentlicht wurde.

Im Disziplinarrecht des Bundes und der meisten Länder ist die Entscheidung über die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis einer bei den Verwaltungsgerichten angesiedelten

Disziplinargerichtsbarkeit zugewiesen. Während der Dienstherr die Verfahrenseinstellung und den Erlass einfacher und mittlerer Disziplinarmaßnahmen selbst verfügen kann, muss er zur Verhängung schwerer, statusrelevanter Maßnahmen Disziplinarklage beim Verwaltungsgericht erheben. Baden-Württemberg schert aus dieser Regelung aus.

Einen Grund zur Beanstandung der baden-württembergischen Regelung sieht das Bundesverfassungsgericht nicht. Es bestehe weder ein hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums, wonach eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nur durch Richterspruch erfolgen darf, noch dass die Entfernungsentscheidung der unmittelbaren alleinigen Disziplinargewalt des Dienstvorgesetzten entzogen und immer einem Gremium zu überantworten ist. Auch das zum Kernbestand der Strukturprinzipien gehörende Lebenszeitprinzip aus Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz erfordere keinen Richtervorbehalt für Entfernungen aus dem Beamtenverhältnis, da effektiver nachgelagerter Rechtsschutz sichergestellt sei.

Die Entscheidung des 2. Senats des Bundesverfassungsgerichts war nicht einstimmig. Ein Mitglied des Richterremiums vertritt die Auffassung, dass die ersatzlose Streichung des präventiven Richtervorbehalts bei

der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis unverhältnismäßig in Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz eingreife. Dieser Eingriff werde nicht durch funktional äquivalente Vorkehrungen kompensiert, wie sie ein förmliches Verwaltungsverfahren darstellen würde, das Unparteilichkeit und Fairness sichere. Der präventive Richtervorbehalt gewährleiste Beamtinnen und Beamten nicht nur ein Höchstmaß an effektivem Rechtsschutz. Er sichere zugleich Fairness und Waffengleichheit zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn und erschwere eine missbräuchliche Inanspruchnahme des Disziplinarrechts durch den Vorgesetzten. Die ersatzlose Streichung des präventiven Richtervorbehalts bewertet das Mitglied des 2. Senats deshalb auch als unverhältnismäßigen Eingriff in den Normbestandsschutz von Art. 33 Abs. 5 GG, der durch die Möglichkeit einer nachträglichen gerichtlichen Überprüfung allein nicht verhindert werde.

Mit dieser Einschätzung liegt der Richter, der sich der BVerfG-Entscheidung durch die Mehrheit des 2. Senats nicht angeschlossen hat, ganz auf Linie des BBW, die dieser bereits in seiner Stellungnahme im Vorfeld der Änderung des Landesdisziplinarrechts geäußert und in seiner Stellungnahme zu der Verfassungsbeschwerde im Juli 2019 wiederholt hatte. ■



© Pixabay

BVerfG: Regelungen zur Organisation der Dualen Hochschule verfassungsgemäß Mit Verfassungsbeschwerde gescheitert

Die Regelungen zur Organisation der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) sind verfassungskonform. Sie bewirkten keine strukturelle Gefährdung der Wissenschaftsfreiheit. Dies hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschieden und eine Verfassungsbeschwerde von Professorinnen und Professoren der DHBW nicht zur Entscheidung angenommen (Az.: 1 BvR 1586/14).

Die 3. Kammer des Ersten Senats kam zu dem Schluss, der Gesetzgeber habe seinen Gestaltungsspielraum mit den im Landeshochschulgesetz (LHG) enthaltenen Vorschriften in verfassungsrechtlich unbedenklicher Weise genutzt. Der Beschluss wurde am 25. März veröffentlicht.

Zur Begründung der Entscheidung führt das Gericht aus, die in Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG geschützte Wissenschaftsfreiheit garantiere, dass Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Wissenschaftsbetrieb in einem Maße mitwirken und mitentscheiden können, dass Gefahren für die Freiheit von For-

schung und Lehre vermieden werden. Entscheidend sei dabei die Gewichtung der Befugnisse zwischen Selbstverwaltungsorganen – also den Gremien, in denen wissenschaftlich Tätige vertreten sind – und den Leitungsorganen von Hochschulen und Universitäten. Im Falle der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) seien diese Vorgaben eingehalten.

■ Zum Sachverhalt

Die DHBW entstand im Jahr 2009, als das Land die damaligen Berufsakademien in diese Hochschule als Studienakademien eingliederte. In der

DHBW sind Studienakademien und Ausbildungsstätten zusammengeschlossen und letztere auch in den Gremien vertreten. Die Hochschule ist zudem zweistufig aufgebaut: Auf der zentralen Ebene sind das Präsidium als Hochschulleitung, der Senat und der Aufsichtsrat angesiedelt und auf der örtlichen, dezentralen Ebene neun Studienakademien mit jeweils einem Rektor, einem örtlichen Hochschulrat und einem örtlichen Senat.

Die Beschwerdeführenden sahen sich durch die Vorgaben zur Wahl und Abwahl der zentralen Leitungsorgane sowie der örtlichen Rektorate in ihrer

Wissenschaftsfreiheit verletzt. Sie bemängelten, dem Präsidium seien zahlreiche wissenschaftsrelevante Kompetenzen zugewiesen, die Senate aber ohne hinreichenden Ausgleich von fast allen Entscheidungen ausgeschlossen.

Die DHBW ist laut einer dpa-Meldung mit derzeit rund 35 000 Studierenden und mehr als 170 000 Alumni (= Absolventen einer Hochschule) die größte Hochschule im Land. Sie kooperiert dabei mit rund 9 000 Firmen und sozialen Einrichtungen. Die dpa beruft sich dabei auf Angaben der DHBW.

Innenminister stellt polizeiliche Kriminalstatistik vor

Gewalt gegen Polizisten trübt positive Bilanz

Die Kriminalitätsbelastung in Baden-Württemberg ging im Jahr 2019 auf 5 184 Straftaten je 100 000 Einwohner zurück. Die Aufklärungsquote lag auf dem Niveau des Vorjahres. Das

geht aus der polizeilichen Kriminalstatistik hervor, die Innenminister Thomas Strobl Ende März vorgestellt hat. Mit insgesamt 573 813 Straftaten war das Niveau der Delikte im

Vergleich zu den Vorjahren wieder verhältnismäßig niedrig. Zugenommen hat jedoch die Gewalt gegen Polizeibeamte. Hier komme das Land seiner Verantwortung nach und tue etwas gegen die zunehmende Gewalt gegen Polizisten, sagte Strobl. Zugleich rief er den Landtag auf, der Novelle des Polizeigesetzes zuzustimmen, die das Kabinett im März auf den Weg gebracht hat.

■ Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte

Der Innenminister zeigt sich überzeugt, dass die bereits eingeleiteten Maßnahmen Früchte tragen. Dies zeige der Rückgang der Gewalt im öffentli-

chen Raum. Dort sei die Zahl der Straftaten auf 249 156 Fälle zurückgegangen. Diese rückläufige Entwicklung zeige sich auch bei den Delikten im öffentlichen Personennahverkehr, welche um mehr als zwei Prozent auf 66 660 Fälle gesunken seien.

Trotz der rückläufigen Zahlen teilt man beim BBW die Zuversicht des Innenministers nicht. Im Gegenteil. Mit großer Sorge verfolgt man hier die zunehmende brutale Gewalt gegenüber öffentlich Beschäftigten und fordert gemeinsam mit dem DGB einen runden Tisch, um gemeinsam mit der Politik Lösungsmöglichkeiten zum Eindämmen dieser Entwicklung zu erarbeiten.



■ **Rückgang bei Wohnungseinbrüchen**

Laut Kriminalstatistik ist die Zahl der Wohnungseinbrüche ebenso gesunken wie die Zahl der Delikte im öffentlichen Raum. Gestiegen ist allerdings die Zahl von Straftaten, die in Zusammenhang mit Kinderpornografie stehen. Sorgen

bereitet auch die Zunahme der politisch motivierten Kriminalität. Dieser will der Innenminister mit aller Konsequenz begegnen und setzt dabei auf die zentrale Ansprechstelle für Amtsträger, die es seit 2019 gibt.

Den Rückgang bei den Wohnungseinbrüchen, deren Zahl

sich seit 2014 halbiert hat, führt Strobl auch auf die enge Zusammenarbeit mit den angrenzenden Ländern Bayern, Hessen, Saarland und Rheinland-Pfalz zurück. 6 418 Einbrüche wurden 2019 gezählt. 2018 lag die Zahl noch bei 7 126.

Ähnlich sieht es bei den Diebstählen aus. Dort ist die Zahl

um rund sechs Prozent auf 159 423 Straftaten zurückgegangen. Der Rückgang betrifft – wie auch im Vorjahr – nahezu alle Diebstahlsdelikte, angefangen beim Ladendiebstahl (minus 5,7 Prozent) über den Taschendiebstahl (minus 16,3 Prozent) bis hin zum Trickdiebstahl (minus 16,9 Prozent).

BBW nimmt zum Evaluierungsbericht des LPVG Stellung

LPVG-Novelle entspricht Zielsetzung, doch Verbesserungen sind angesagt

Auch der BBW ist der Meinung, dass die mit der Novellierung des LPVG verfolgten Ziele im Großen und Ganzen erreicht wurden. Allerdings bestehe nach wie vor Verbesserungsbedarf, heißt es in der Stellungnahme zum Evaluierungsbericht, den das Innenministerium vor knapp zwei Monaten ins Beteiligungsverfahren gegeben hatte. Kritik übt der BBW an der Untersuchungsmethodik, auf der der Evaluierungsbericht basiert. Zudem verweist er Punkt für Punkt darauf, wo im LPVG Verbesserungen und Ergänzungen angesagt sind.

Inhaltlich kommt der Evaluationsbericht zu dem Schluss, dass der Gesetzgeber durch die Novellierung des LPVG im Jahr 2013 eine Grundlage für die Stärkung der Personalvertretung und der vertrauensvollen Zusammenarbeit sowie die Anpassung an die modernen Erfordernisse der Verwaltung geschaffen habe. Neue Mitbestimmungstatbeständen seien eingeführt oder bestehende verbessert, Informationsrechte, Initiativrechte und Dienstvereinbarungen ausgeweitet sowie die Rechtsstellung der Personalratsmitglieder und die Freistellungen verbessert worden. Die im Vorfeld der Novellierung aufgetretenen Bedenken, insbesondere zu den Freistellungen, hätten sich nicht bestätigt.

Mit der Verabschiedung der Gesetzesnovelle zum LPVG hatte der Gesetzgeber die Landesregierung beauftragt, die Neuregelungen des Landespersonalvertretungsgesetzes zu evaluieren. Mit der Evaluierung hat das

Innenministerium nach der entsprechenden Ausschreibung die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg beauftragt.

Noch bevor der BBW in seiner Stellungnahme auf Details des Evaluierungsberichts einging, war es ihm wichtig zu betonen, dass die Evaluierung des LPVG und die Diskussion des Evaluierungsberichts von Vertrauen und Wertschätzung gegenüber den Personalvertretungen – und nicht von der Frage nach Mehrkosten, Stellen, Personal und Haushaltsmitteln – geprägt sein sollte. Zumal die letzten Änderungen des LPVG unter der Prämisse erfolgt seien, die Personalvertretungen zu stärken. Der BBW appelliert deshalb an die Mitglieder des Landtags und der Landesregierung, als primäres Ziel einer Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts einen optimalen Diskurs zwischen Dienststelle und Personalrat in den Blick zu nehmen. Zur Gewährleistung der Funktionsfä-

higkeit des öffentlichen Dienstes sei die Zusammenarbeit der Dienststelle mit dem Personalrat eine unverzichtbare Voraussetzung.

■ **Zur Methodik und Vorgehensweisen führt der BBW aus**

Bevor wir zu den Ergebnissen im Einzelnen Stellung nehmen möchten, wollen wir zunächst die Untersuchungsmethodik hinterfragen. Es ist unverständlich, weshalb bei der Feststellung der Ergebnisse keine Differenzierung zwischen großen und kleinen Dienststellen erfolgt ist. Beispielsweise wurde ein Rathaus einer kleinen Gemeinde mit einem Landratsamt gleichgestellt, obwohl beide nicht vergleichbar sind. Auch fand die Tatsache keine Berücksichtigung, dass es Dienststellen mit und ohne Stufenvertretungen gibt. Wir hätten uns Aussagen zu absoluten Teilnehmerzahlen nach der Vertretungsgröße und eine Trennung der Gremien in örtliche Perso-

nalvertretungen, Gesamtpersonalräte und Stufenpersonalräte gewünscht. Als systematische Schwäche des Berichts sehen wir die Tatsache, dass kein Abgleich zwischen den unterschiedlichen Dienststellen und ihrer Größe sowie den Personalräten erfolgte. Wir sehen es als einen nicht unerheblichen Unterschied an, ob eine Beantwortung der Fragen und speziell der „Bemerkungen“ aus Sicht einer kleinen Dienststelle mit nur einem oder drei Personalräten erfolgte, oder ob diese zum Beispiel von einem Ministerium bezogen auf die Stufenvertretung erfolgte. Ebenso wurde auf die Besonderheiten der einzelnen Bereiche keine Rücksicht genommen. Der Schulbereich findet sich beispielsweise bei den Fragestellungen nur schwer wieder.

■ **Zu den Ergebnissen**

> **Mitgliederzahlen § 10 LPVG**

Unseres Erachtens hat sich die Vorschrift des § 10 LPVG be-

währt. Die Erhöhung der Mitgliederzahlen ist nicht lediglich Folge der Gesetzesänderung, sondern auch der Tatsache geschuldet, dass sich die Dienststellen vergrößert haben.

> Freistellungen § 45 LPVG

Hier ist festzustellen, dass die Zahl der Freistellungen moderat angestiegen ist. Angesichts des erweiterten Tätigkeitsfeldes ist dies als angemessen zu betrachten. Zu bedenken ist, dass die vielfältigen Tätigkeitsfelder der Personalratsgremien und nicht zuletzt die zunehmende Digitalisierung einen hohen Zeitaufwand zur Einarbeitung, Aktualisierung der Kenntnisse und Bearbeitung der Aufgaben bedingen. Die Freistellungen sind mit der momentanen Regelung gut abgedeckt und sollen flexibel gehandhabt werden können. Der Umstand, dass die Freistellungsmöglichkeiten nicht vollständig ausgeschöpft werden, darf aber nicht dazu führen, diese zu reduzieren. Die Tatsache, dass diese nicht gänzlich ausgenutzt werden, hat verschiedene Gründe. Zum einen zeigt das Ergebnis, dass mit Freistellungen vertrauensvoll umgegangen wird. Der andere Aspekt ist aber, dass Personalräte teils auf eine Freistellung verzichten, da meist kein Personalersatz an den Dienststellen für freigestellte Personalräte erfolgt. Bei einer Freistellung des Personalrats wird die Arbeit einfach auf die Schultern der anderen Kollegen verteilt. Aus Rücksicht auf die Kolleginnen und Kollegen verzichtet ein Personalrat oftmals auf die ihm zustehende Freistellung. Dies hat zur Folge, dass er seine Personalratsarbeit zusätzlich zu seiner normalen Arbeit innerhalb der verbleibenden Zeit erbringen muss.

> Beteiligung der Personalräte abgebender Dienststellen § 75 Abs. 2 LPVG

Der Evaluierungsbericht kommt zu dem Ergebnis, dass die Mit-

bestimmungsfälle aufseiten der Personalräte der abgebenden Dienststellen deutlich zugenommen haben. Dies wird von uns wohlwollend zur Kenntnis genommen. Es ist wichtig, dass der Personalrat über derartige Veränderungen in der Dienststelle frühzeitig informiert wird. Nur dann kann sich der Personalrat beispielsweise zeitnah um die Nachbesetzung der freierwerdenden Stelle kümmern und darauf Einfluss nehmen, dass die Stelle nicht allzu lange vakant bleibt. Diese Norm hat sich daher bewährt.

> Erweitertes Initiativrecht § 84 LPVG

Der Evaluierungsbericht stellt hierzu fest, dass etliche Befragte gemeldet haben, dass sie hierzu keine Angaben machen können. Sowohl bei Dienststellen als auch bei den Personalräten liegt der Anteil der Angaben „nicht bekannt“ bei etwa 40 Prozent. Damit kann kein Rückschluss auf tatsächliche Initiativanträge erfolgen.

Die Erweiterung auf Tatbestände der eingeschränkten Mitbestimmung und der Mitwirkung wird als gut erachtet. Dadurch ist es den Personalvertretungen möglich, im Interesse der Beschäftigten Maßnahmen von der Dienststelle zu verlangen und mit ihr zu verhandeln, welche die Dienststelle von sich aus nicht ergreifen wollte. Wir regen an, das Initiativrecht auch auf personelle Einzelmaßnahmen zu erweitern. Dies hatten wir bereits in unserer Stellungnahme vom 4. September 2013 im Anhörungsverfahren zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes gefordert.

> Beteiligung der Personalräte an Einstellungs- und Personalgesprächen § 71 Abs. 3 und 4 LPVG

Die Beteiligung des Personalrats bei diesen Gesprächen hat sich als vorteilhaft erwiesen. Trotz aller Bemühungen wer-

den seitens der Personalverwaltung oftmals Fragen gestellt, die den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und Datenschutzvorgaben widersprechen. Hier kann der Vertreter des Personalrats regulierend eingreifen. Darüber hinaus kann durch die begleitende Beteiligung des Personalrats schon vieles an möglichen Fragen im Vorfeld geklärt und der Arbeitsaufwand damit für die Dienststelle wie auch für den Personalrat reduziert werden.

> Prozessbezogene Mitbestimmung bei Vorbereitungshandlungen § 73 LPVG

Wir bemängeln, dass nur circa ein Drittel der Personalräte bei Vorbereitungshandlungen einbezogen wird, bevor die förmliche Beteiligung erfolgt. Die Personalräte müssen jedoch frühzeitig im Vorfeld einer anstehenden Maßnahme einbezogen werden. Bereits im Vorfeld können Maßnahmen ergriffen werden, um eventuell gegenzusteuern. Sofern der Personalrat nicht bereits im Vorfeld steuernd eingreifen kann, kann dies im offiziellen Beteiligungsverfahren zu einem enormen Mehraufwand führen.

> Gesundheitsmanagement und Maßnahmen aufgrund von Gefährdungsanalysen § 74 Abs. 2 Nr. 8 LPVG

Hier ist festzustellen, dass sowohl die befragten Dienststellen als auch die befragten Personalräte diesen Aufgabenbereich ernst nehmen, auch wenn weniger als 40 Prozent der Personalräte einbezogen sind. Es ist richtig und wichtig, dass der Gesetzgeber diesen Aspekt in der Gesetzesnovelle des LPVG aufgegriffen hat. Diese Maßnahmen dienen dem Erhalt der Arbeitskraft der Mitarbeiter, der Zufriedenheit und der Personalgewinnung und -bindung. Die Dienststellen müssen aber noch deutlicher darauf hingewiesen werden, dass die Personalräte frühzeitig in diese Projekte einzubinden sind. Dies gilt für alle Stufen bis hin zu den Ministerien.

■ **Änderungsbedarf am LPVG**

> Allgemein

Der BBW sieht auf der Grundlage seiner Stellungnahme vom 4. September 2013 im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (DS 15/4224, Seite 313 ff.) und auch aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre nach wie vor Änderungsbedarf am LPVG. Wir beschränken uns aktuell auf folgende Punkte und behalten uns weitere Forderungen vor.

➤ Nichtwählbarkeit der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin § 9 Abs. 2 Nr. 5 LPVG

Wir begrüßen die Regelung, dass die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin an ihrer Funktionsdienststelle nicht wählbar ist. Denn diese sind kraft ihres Amtes an die Dienststellenleitung angebunden. Der Ausschluss von der Personalratswahl dient damit der Vermeidung von Interessenkonflikten. Für den Bereich der Stufenpersonalvertretungen sehen wir den Ausschluss von der Wahl jedoch als nicht gerechtfertigt an. Hier wären Erfahrungen der Beauftragten für Chancengleichheit von Nutzen.

➤ Bezirkspersonalrat und Hauptpersonalrat § 55 LPVG Stufenvertretungen

Zur Zusammensetzung der Stufenvertretungen ist anzu-

merken, dass zum Beispiel Bezirkspersonalräte mit drei Mitgliedern nicht ausreichend arbeitsfähig sind. Dies bestätigen beispielsweise die Erfahrungen in der Justiz. In der Stufe sind in der Regel schwierige Grundsatzentscheidungen oder Statusentscheidungen zu treffen. Beides bedarf einer gründlichen Prüfung und der Erarbeitung der dafür notwendigen Kenntnisse. Aber auch bei Bezirkspersonalräten mit elf Mitgliedern (5 001 und mehr in der Regel Beschäftigte) gibt es Gremien, bei denen die Arbeitsbelastung aufgrund der Vielzahl der zu bearbeitenden Fällen bei zum Beispiel mehr als 7 500 bis 10 000 in der Regel Beschäftigten sehr hoch ist.

Außerdem sollte eine Untergrenze für die Gewährung von Freistellungen eingeführt werden. Es gibt Verwaltungen, die einem Hauptpersonalrat weniger Freistellungen zugestehen

als einem örtlichen Personalrat bei gleicher Beschäftigtenzahl.

➤ Vertretung in der ARGE-HPR § 57 LPVG

Die Regelung in § 57 LPVG über die Arbeitsgemeinschaft der Vorsitzenden der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR) hat sich in der vorliegenden Fassung nicht bewährt. Im Gegensatz zur Arbeitsgemeinschaft der örtlichen Personalräte (§ 56 LPVG) ist es in der ARGE-HPR nicht möglich, eine andere Person als die oder den Vorsitzenden der Hauptpersonalräte mit der ständigen Vertretung beziehungsweise dem Vorsitz der ARGE zu betrauen. Dabei ist es so, dass sich die Vorsitzenden der Hauptpersonalräte schwerpunktmäßig mit Angelegenheiten aus dem jeweiligen Ressortbereich befassen und dabei schon mehr als ausgelastet sind und aus diesem Grund ein Mandat in der ARGE-HPR zusätzlich nicht wahrnehmen

können. Daher sollte zumindest die Vertretung durch ein anderes Mitglied des Hauptpersonalrats ermöglicht werden. Dies wäre einem effizienter Arbeiten in der ARGE förderlich.

➤ LPVG-Wahlordnung

Das Verwaltungsgericht Stuttgart hat im Januar 2020 in erster Instanz die Wahl des Hauptpersonalrats Gymnasien beim Kultusministerium für ungültig erklärt. Grund dafür ist, dass die Wahlzettel, die gemäß den Bestimmungen der Wahlordnung formuliert waren, von den Richtern als unzulässige Wahlbeeinflussung gewertet wurden. Unserer Ansicht nach ist daher eine entsprechende Änderung beziehungsweise Klarstellung der LPVG-Wahlordnung zu diesem Punkt dringend erforderlich.

Delegiertenversammlung des Berufsschullehrerverbands (BLV) Die Forderung: die Arbeitszeit kürzen

Die Delegiertenversammlung des Berufsschullehrerverbands (BLV) hat am 6. März 2020 Thomas Speck zum neuen Vorsitzenden gewählt. Er löst Herbert Huber ab, der sechs Jahre an der Spitze des Verbandes stand.

Der neue BLV-Vorsitzende ist Lehrer an der Carl-Theodor-Schule in Schwetzingen und derzeit Vorsitzender des

Hauptpersonalrats für Lehrkräfte an beruflichen Schulen beim Kultusministerium. Vor rund 400 Delegierten und Gästen, unter ihnen Kultusministerin Eisenmann, prangerte Speck die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer als zu hoch an und forderte dringend eine Reduzierung,

BBW-Chef Kai Rosenberger gratulierte dem neuen BLV-



➤ BLV-Vorsitzender Thomas Speck (rechts) und sein Vorgänger Herbert Huber



➤ BBW-Chef Kai Rosenberger während seiner Rede vor den Delegierten und Gästen des BLV

Vorsitzenden zu seiner Wahl und würdigte die Verdienste seines Vorgängers. Zugleich unterstrich er die hervorragende Zusammenarbeit mit dem BBW. Sie sei „oft kritisch gewesen, aber eben konstruktiv kritisch und nie destruktiv“.

Mit Nachdruck unterstützte Rosenberger die Forderung des neuen BLV-Vorsitzenden, die Deputate der Lehrkräfte zu senken. Seit Jahren habe man die Arbeitsbelastung der Lehrerinnen und Lehrer hochgeschraubt. Inklusion, Integration seien die Stichworte, die für zusätzliche Aufgaben und Anforderungen stehen. 25 beziehungsweise 27 Unterrichtsstunden an einer Berufsschule bedeuteten nicht selten eine 55-Stunden-Woche, sagte der BLV-Vorsitzende. Deshalb fordere der BBW eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Dies würde, wie auch die vom BBW ebenfalls geforderte Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, den Betroffenen Entlastung bringen und zudem zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes beitragen.

Änderungsentwurf der Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte

BBW meldet Änderungsbedarf an

Der BBW stimmt mit gewissen Einschränkungen dem Vorhaben des Landes zu, die Arbeitszeitverordnung für beamtete Lehrerinnen und Lehrer (Lehrkräfte-ArbeitszeitVO) zur Einführung eines freiwilligen Vorgriffstundenmodells zu ändern. Zur Ausgestaltung dieses Vorgriffstundenmodells hat der BBW im Rahmen des Beteiligungsverfahrens seine Vorstellungen und Forderungen formuliert und Änderungsbedarf angemeldet. Insbesondere lehnt der BBW die Einführung eines freiwilligen Vorgriffstundenmodells für den Gymnasialbereich ab.

Zu dem Änderungsentwurf Lehrkräfte-ArbeitszeitVO hat der BBW gemeinsam mit den in seiner Kommission Bildung und Wissenschaft im BBW (KBW) organisierten Lehrerverbänden wie folgt Stellung genommen:

■ Allgemeine Bewertung

Wir sehen bei der Einführung eines Vorgriffstundenmodells

in Baden-Württemberg die Freiwilligkeit als oberstes Gebot, es muss also ein freiwilliges Vorgriffstundenmodell sein. Weiterhin fordern wir eine klare Störfallregelung in Analogie zu der Regelung des Vorgriffstundenmodells Ende der 1990er-/Anfang der 2000er Jahre. Darüber hinaus sind wir der Auffassung, dass eine Ausweitung der Karenzphase zu ermöglichen ist und dass die Verordnung die Möglichkeit einräumen muss, die Rückgabephase individuell nach der Lebensplanung der Lehrkraft vereinbaren zu können.

In der Abbauphase werden Ressourcen an den Schulen fehlen. Das Land darf zur Kompensation beim Abbau der Vorgriffstunden das Deputat der Lehrerinnen und Lehrer nicht erhöhen. Der Landesregierung muss bewusst sein, dass durch die Vorgriffstunden Ressourcen vorab verbraucht werden, die später nicht mehr zur Verfügung stehen und die nicht

durch eine Deputatserhöhung aufgefangen werden dürfen. Auf diesen Effekt des Vorabverbrauchs von Ressourcen durch das Vorgriffstundenmodell sollte das Kultusministerium alle Beratungsgremien aufmerksam machen.

Aufgrund der laut Statistischem Landesamt steigenden Schülerzahlen einerseits sowie des laut Lehrerbedarfsrechnung des Kultusministeriums erhöhten Defizits an Lehrkräften zum Jahre 2030 an beruflichen Schulen und Gymnasien andererseits haben insbesondere diese Schularten in der vorgesehenen Abbauphase ein verschärftes Problem der Nachwuchsgewinnung. Werden Vorgriffstunden in dieser Phase abgebaut, führt die Rückgabe zur zusätzlichen Belastung, die in der hauseigenen Modellrechnung des Kultusministeriums zum Lehrerbedarf bisher nicht berücksichtigt ist.

§ 3 Abs. 1 Satz 1 Lehrkräfte-ArbeitszeitVO regelt, dass auch

teilleistungsbeschäftigte Lehrkräfte am Vorgriffstundenmodell teilnehmen können. Dieser Personenkreis kann ohnehin das Deputat erhöhen, erhält dafür das angemessene Entgelt und verbessert die Versorgungsansprüche. Wir erwarten, dass das Kultusministerium den Teilleistungsbeschäftigten die flexible Veränderung des Deputats ermöglicht.

§ 3 Abs. 1 Nr. 7 Ziff. 4 Lehrkräfte-ArbeitszeitVO legt fest, dass Schulleitungen kein Vorgriffstundenmodell vereinbaren können. Wir erwarten die Streichung dieser Einschränkung, weil wir keinen zwingenden sachlichen Grund dafür sehen.

■ Gesonderte Regelung im gymnasialen Bereich

Ausschließlich für den Gymnasialbereich lehnen wir die Einführung eines freiwilligen Vorgriffstundenmodells ab.

Überlegungen der Rentenkommission

Auf ein Wort

Die Deutsche Presse-Agentur meldete am 23. März unter Berufung auf einen Zeitungsbericht, die Rentenkommission der Bundesregierung wolle vorschlagen, dass neue Beamte in die gesetzliche Rentenversicherung aufgenommen werden. Dabei solle es nicht darum gehen, dass die Beamten im Alter weniger Geld zur Verfügung hätten, hieß es. Der Staat könne für die Beamten aber eine Zusatzversor-

gung aufbauen. Die Rentenkommission hat sich immerhin zwei Jahre lang mit der Zukunft und Bezahlbarkeit der gesetzlichen Rente ab 2025 befasst. Auftrag der Kommission war es, für die Zeit nach 2025 Empfehlungen für einen verlässlichen Generationenvertrag zu erarbeiten. Dem Gremium gehörten Politiker, Wissenschaftler sowie Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern an. Doch

der große Wurf ist nicht gelungen. Die dringenden Fragen bleiben leider auch weiterhin ungelöst.

Der Vorschlag der Kommission, wonach neue Beamte künftig in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen sollten, ist schlichtweg unsinnig und überflüssig. Was ein solcher Systemwechsel soll, wenn die Rentenkommission selbst zu dem Schluss kommt, dass hier kein Geld eingespart werden kann, ist mir unbegreiflich. Der im Grundgesetz verankerte Alimentationsanspruch bliebe unberührt und der Dienstherr

müsste für die Beamten eine adäquate Zusatzversorgung in Form einer betrieblichen Altersvorsorge aufbauen. Anscheinend geht es hier um mehr „gefühlte Gerechtigkeit“ ... Dafür nimmt man in Kauf, dass der Beruf des Beamten im öffentlichen Dienst an Attraktivität einbüßt und man vielleicht sogar das gesamte Berufsbeamtentum, wie wir es kennen, immer mehr infrage stellt. Never change a running system, schon gar nicht, wenn keine nachweislichen Verbesserungen zu erwarten sind.

Kai Rosenberger

Seminarangebote im Jahr 2020

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

● Jugendpolitik

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

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

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● Rhetorik

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

Im Werben für eine Meinung
setzt sich nicht nur um, wer mit
kommunikativen Fähigkeiten
seine Argumente unterstützen
kann. Dazu gehören die Informa-
tionsbeschaffung genauso wie
überzeugendes Darstellen und
vermittelndes Auftreten. Die
Teilnehmerinnen und Teilneh-
mer des Seminars üben das
freie Reden, die themenzentrier-
te Information und erproben Me-
thoden erfolgreicher Ge-
sprächsführung. Die Integration
unterschiedlicher Ansichten in
den Lernungsprozess wird dabei
erfahrend reflektiert wie die gegen-
seitige Wahrnehmung im Dialog.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● Persönlichkeits- management

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

Mit Lösungskunst neue Heraus-
forderungen annehmen

Übergänge, sei es eine beruflich
neue Aufgabe, Karriereplanung
oder der Einstieg in eine neue Le-
bensphase, sind unterschiedliche
Herausforderungen. Gleich ist,
dass sie entschieden werden wol-
len und nicht selten viel Hoffnung
und manchmal Konfliktstoffe in
sich bergen. Neue Herausforde-
rungen wollen geplant sein, da-
mit der feste Boden nicht zur
Rutschbahn wird. Häufig geht es
auch darum, wie sich berufliche
und familiäre oder persönliche
Wünsche vereinbaren lassen. Die
Lösungskunst ist ein kreativer An-
satz für die Problembetrachtung
aus unterschiedlichen Blickwin-
keln. Sie eignet sich auch zur Kon-
fliktbearbeitung. Dieses Seminar
richtet sich an Menschen, die vor
neuen Herausforderungen ste-
hen, sich verändern wollen oder
vor schwierigen Fragen stehen
und noch nicht so richtig wissen,
wohin der Weg gehen soll.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● Gesundheitsmanagement

Seminar B252 GB
vom 26. bis 28. Juni 2020
in Königswinter.

In diesem Seminar können die
Teilnehmer ihr „persönliches Ge-
sundheitsmanagement“ erler-
nen. Als zentrale Punkte stehen
dabei die Fragen „Umgang mit
und Bewältigung von Stress“, die
„richtige Ernährung“ sowie „Be-
wegung und Sport“ im Mittel-
punkt. Zudem üben Sie, sich zu
entspannen, erfahren hautnah
die Bedeutung von Sport und Be-
wegung und lernen,
warum Ernährung und Wohl-
befinden viel miteinander zu tun
haben.

Wochenendseminar

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● Personalmanagement: Verwaltung der Zukunft

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

Mit Vollgas ins Digitalverwal-
tungszeitalter – D-Mobilität in
der Verwaltung und damit ver-
bundene Anforderungen und
Veränderungen unter anderem
in den Bereichen digitale Bürger-
kommunikation, Datenschutz
sowie Arbeit-, Tarif- und Beam-
tenrecht in der digitalen Arbeits-
welt.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● Stresskompetenz im Beruf

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

Ein gutes Stressmanagement
sollte immer zu unseren persön-
lichen Kompetenzen gehören.
Mittlerweile ist bekannt, dass
viele Erkrankungen stressbeding-
te Ursachen haben. Viele Men-
schen stellen eine stetige Zu-
nahme ihres individuellen
Stressempfindens fest. Damit
wir nicht nur gesund leben, son-
dern auch souverän und profes-
sionell handeln, ist ein bewus-
ster Umgang mit Stress wichtig.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

● Persönlichkeits- management

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

Achtsamkeit üben – Resilienz
stärken

Im hektischen Alltag verlieren
wir gerne die wichtigen Dinge
aus den Augen. Das Dringende
drängt sich vor. Es fällt uns gar
nicht auf, auf was wir alles acht-
ten – und auf uns selbst? Wenn
wir körperliche Signale wahrneh-
men, steigern wir unsere Fähig-
keit der Konzentration auf das
Wichtige. Aufmerksamkeit heißt
der Schlüsselbegriff. Bei diesem
Seminar werden Techniken, die
den Blick erweitern, Fokussieren
auf das Wichtige sowie Acht-
samkeitsmeditationen erlernt.
Es richtet sich an Menschen, die
Lust haben, Neues zu entdecken
und mit Freude auf ihren Körper
hören wollen. Es soll den Um-
gang mit sich selbst und der
Umwelt verbessern.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 180 Euro

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

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

Sie haben Schultern- und Na-
ckenbeschwerden und ihre Au-
gen brennen? Kopfschmerzen
beeinträchtigen Ihre Konzentra-
tion? Sie fühlen sich gestresst?
Dann besuchen Sie unser Semi-
nar, damit Sie sich künftig „ge-
sund und fit bei der Büroarbeit“
fühlen. Richtige Ernährung, Pau-
sengestaltung, Bewegung und
Entspannungsübungen sind
ebenso Teil der Veranstaltung
wie Augenübungen und vorbeu-
gende Maßnahmen gegen Rü-
cken- und Nackenbeschwerden.

(15 Teilnehmerplätze)

Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro

++ ENTFALLEN AUFGRUND DER CORONA-PANDEMIE ++



● **Dienstrecht**

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

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 198 Euro**

● **Persönlichkeitsmanagement**

Seminar B281 CH vom 21. bis 23. Oktober 2020 in Königswinter.

Die Zeit im Griff – gesundes Arbeiten mit einem effektiven Zeitmanagement

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

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung im Arbeits- und Tarifrecht**

Seminar B194 GB vom 10. bis 12. November 2020 in Königswinter.

Dieses Seminar wird vom Arbeitskreis Behindertenrecht im BBW gestaltet.

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

Daneben werden im Seminar die Rechte der Interessenvertretung der Schwerbehinderten bei Stel-

lenausschreibungen und Personalauswahlentscheidungen vermittelt.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **Persönlichkeitsmanagement**

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

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

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

Dieses Seminar befähigt, die tägliche Leistung anzuerkennen. Jede Person hat mit Teams zu tun oder ist ein Teil davon. Lassen Sie sich inspirieren und schärfen Sie Ihren Blick. Auf die

Teilnehmenden warten Aufgaben, mittels deren Lösungen sie erkennen, wie sie das Modell Erfolgsbesprechung aktiv einsetzen.

Es können einzelne Personen, aber auch ganze Teams teilnehmen.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

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

Interessenten informieren sich auf der Homepage der dbb akademie (www.dbbakademie.de) bei den Seminaren im „offenen Programm“ (Kennbuchstabe „Q“ vor der Seminarnummer) und fragen dann beim BBW nach, ob für diese Veranstaltung Voucher zur Verfügung stehen. Unabhängig von dem im Seminarprogramm veröffentlichten Teilnehmerbetrag verringert sich dieser durch die Inanspruchnahme des Vouchers auf 132 Euro.

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

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

Für Seminare mit politischem Inhalt wird bei der Bundeszentrale für politische Bildung die Anerkennung als förderungswürdig im Sinne der Vorschriften über Sonderurlaub für Beamte und Richter im Bundesdienst beantragt, sodass auch Sonderurlaub nach den landesrechtlichen Vorschriften gewährt werden kann.

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

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

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 und Tarifbeschäftigte 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 · Internet www.bbw.dbb.de