



Freude über erste Boten des Sommers und schrittweise Lockerungen in Corona-Zeiten



Der BBW: Einer für alle.

Was ist der BBW?

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

Wen vertritt der BBW?

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

Was macht der BBW?

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

Welche Ziele verfolgt der BBW?

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



BBW
Beamtenbund
Tarifunion

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

Mehr Informationen: www.bbw.dbb.de

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Corona-Krise bestimmt noch immer große Bereiche unseres Alltags. Doch es zeichnen sich die ersten Erfolge beim Kampf gegen das Virus ab. Der Lockdown wird schrittweise aufgehoben. Die Wirtschaft wieder anzukurbeln, ist dabei ein wichtiges Ziel.

Verglichen mit anderen Staaten haben wir bislang im Verhältnis zur Einwohnerzahl, aber auch in Relation zu den mit Corona infizierten Personen – Gott sei Dank – weniger Todesfälle zu beklagen. Einer der Hauptgründe hierfür liegt sicherlich in unserem Gesundheitssystem, das weltweit als eines der besten gilt. Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern haben wir unser Gesundheitssystem eben nicht kaputt gespart. Unser Krankenversicherungssystem, bestehend aus den beiden Säulen gesetzliche und private Krankenversicherung, hat sich in der Stunde der Not mehr als nur bewährt.

Den über die Medien bekannt gewordenen Vorwürfen, dass sich die privaten Krankenversicherungen (PKV) nicht ausreichend an der Finanzierung des Rettungsschirms für Krankenhäuser beteiligen würden, tritt deren Verbandsdirektor Dr. Florian Reuther entschieden entgegen: Die PKV finanzierten die Krankenhäuser bereits jetzt weit überproportional, als es ihrem Patientenanteil entsprechen würde. Über die allgemeinen Krankenhausleistungen hinaus steuerten die PKV für Wahlleistungen noch einmal zusätzlich rund drei Milliarden Euro pro Jahr zur Finanzierung der Kliniken bei.

Im Vergleich zu Frankreich, Italien, den USA, Großbritannien oder Spanien hat unser Gesundheitssystem den gnadenlosen Härte-test „Corona“ bestanden. Wir haben es zudem geschafft, nicht benötigte Kapazitäten an Intensivbetten und Beatmungsgeräten für Patienten unserer europäischen Nachbarn bereitzustellen und haben uns so auch in der Krise als Europäer solidarisch gezeigt.

Neun EU-Länder fordern Corona-Bonds als gemeinsamen Schuldtitel für alle EU-Staaten, um die Kosten der Corona-Krise zu finanzieren. Unter ihnen so gewichtige Nationen wie Frankreich, Italien und Spanien. Vier Staaten (Deutschland, Österreich, die Niederlande und Finnland) weigern sich, diesen Corona-Anleihen zuzustimmen. Hier wäre – Gott sei Dank – für deren Einführung Einstimmigkeit erforderlich. Gemeinsame Schulden für Europa, für die dann alle EU-Staaten haften würden, können, ja dürfen erst dann eingeführt werden, wenn auch die Haushalte der EU-Staaten von der EU kontrolliert werden. Es kann nicht sein, dass einzelne Länder weiterhin kaum Haushaltsdisziplin erkennen lassen und munter weiter neue Schulden machen, um ihren Bürgern einen überdurchschnittlich hohen Lebensstandard und einen deutlich höheren Rentenanspruch zu ermöglichen. Das Geld dafür soll dann aber von der EU kommen.

Der Internationale Währungsfonds (IWF) hat die Bundesregierung aufgefordert dafür zu sorgen, dass das reale Renteneinstiegsalter angehoben wird. Für den Bürger ist eine solche Forderung nicht nachvollziehbar, wenn in den allermeisten anderen EU-Staaten das Renteneintrittsalter niedriger ist als in Deutschland, nicht selten noch verbunden mit einem höheren Rentenanspruch.

In Zeiten, in denen in Deutschland und in Europa das Geld mit vollen Händen ausgegeben wird, gilt es besonders wachsam zu sein. Diese Schulden müssen schließlich wieder



getilgt werden, nicht von irgendjemandem, sondern von uns allen.

Themenwechsel: Auf Vorschlag von Andreas Stoch, dem Fraktionsvorsitzenden der SPD, verzichten nun die Abgeordneten des Landtags im laufenden Jahr 2020 auf eine Diätenerhöhung von 2,6 Prozent. Natürlich ist dies ein wichtiges Signal für die Bevölkerung, dass man als Volksvertreter den Ernst der finanziellen Auswirkungen aufgrund der Corona-Krise richtig einschätzt und bei in Kürze folgenden Einsparungen sich selbst nicht ausnimmt. Die Abgeordneten setzen daher für dieses Jahr den Mechanismus aus, der die Diäten automatisch nach der allgemeinen Lohnentwicklung des Vorjahres anpasst. Im Vergleich hierzu werden im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg gemäß dem TV-L die Gehälter der Tarifangestellten zum 1. Januar 2021 um 1,29 Prozent (mindestens 50 Euro) und die Besoldung der Beamten systemgerecht um 1,4 Prozent ansteigen.

Die aktuelle Inflationsrate beträgt nach der letzten Feststellung 1,4 Prozent, sodass man auch für den öffentlichen Dienst zum 1. Januar 2021 nicht von einer echten Gehalts-/Besoldungserhöhung, sondern lediglich von einem Inflationsausgleich sprechen kann.

Kai Rosenberger,
Landesvorsitzender

In dieser Ausgabe

Auf modifizierten Umgang mit der Kappungsgrenze für alten Urlaub verständigt: In Zeiten der Corona-Pandemie gilt eine Ausnahmeregelung	4
Rechtsschutz: Land kommt Forderung des BBW nach: Kulanzregelung für Fristen bei Widerspruchs- und Anhörungsverfahren	5
In Corona-Zeit besinnen sich die Ministerien auf die Gewerbeaufsicht: Arbeitsschutz rückt in den Fokus	5
Fachgruppentag der Lebensmittelchemiker	6
Gedankenaustausch mit Schweizer Organisationen	9
Stellungnahme zur Evaluierung des Beurteilungswesens	10
Gedankenaustausch mit der RLV-Vorsitzenden	12
PhV-Landesvorsitzende beobachtet mit Sorge das schrittweise Öffnen der Schulen	13
Veränderter Schulalltag bedeutet Mehrbelastung für Lehrkräfte und Schulleitungen	13
Seminarangebote im Jahr 2020	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.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, Mediacyber, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacyber@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 1/2020).
 ISSN 1437-9856



Auf modifizierten Umgang mit der Kappungsgrenze für alten Urlaub verständigt

In Zeiten der Corona-Pandemie gilt eine Ausnahmeregelung

Urlaub aus dem Jahr 2019, der infolge der Corona-Pandemie nicht bis zum 30. September 2020 genommen werden kann, verfällt nicht. In diesem Jahr gilt ausnahmsweise der erweiterte Übertragungszeitraum bis 31. März 2021, der sonst nur denjenigen vorbehalten ist, die infolge einer Erkrankung ihren Urlaub nicht nehmen können. Auf diese Ausnahmeregelung haben sich das Innen- und das Finanzministerium verständigt. Sie gilt für Beamtinnen und Beamte sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Nach derzeitiger Fassung von § 25 Abs. 1 Satz 2 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) verfällt Urlaub aus dem Vorjahr, wenn er nicht bis zum 30. September des nächsten Jahres genommen wird. Wenn er allerdings bis dahin wegen Dienstunfähigkeit infolge Krankheit nicht angetreten werden konnte, verlängert sich diese Frist bis zum 31. März des übernächsten Jahres.



Aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist der Bezug auf Krankheitsfälle beim erweiterten Übertragungszeitraum zu eng gefasst. Zudem kommt ein Verfall von Urlaub grundsätzlich dann nicht infrage, wenn die Dienststelle es unterlassen hat, insbesondere auch durch Aufklärung und Belehrung über den Verfall sowie Aufforderung den Urlaub zu nehmen, die Beamtin oder den Beamten tatsächlich in die Lage zu versetzen, den Urlaub zu nehmen (vgl. Rechtssachen C-684/16, RdNr. 45, 46 und C-619/16, RdNr. 52, 53, C-214/16, RdNr. 65).

Laut Innenministerium ist eine entsprechende Anpassung der AzUVO an die EuGH-Rechtsprechung in der derzeit in Arbeit befindlichen Änderung der AzUVO vorgesehen. Aufgrund der aktuellen Lage und des damit verbundenen hohen Arbeitsanfalls könne jedoch derzeit keine verbindliche Aussage

getroffen werden, bis wann die Änderung der AzUVO abgeschlossen sein wird.

Deshalb spricht sich das Innenministerium in Abstimmung mit dem Finanzministerium – bis zur Anpassung der AzUVO-Regelung an europäisches Recht – dafür aus, dass in Zeiten der Corona-Krise ausnahmsweise der erweiterte Übertragungszeitraum des 31. März des übernächsten Jahres in § 25 Abs. 1 Satz 2 AzUVO entsprechend auch für solche Fälle gelten soll, in denen Beamtinnen und Beamte Urlaub bis zum 30. September des nächsten Jahres aufgrund von Gründen, die in der Sphäre der Dienststelle liegen und durch die Pandemie bedingt sind, tatsächlich nicht oder nicht vollständig nehmen konnten. Obwohl die Rechtsprechungskompetenz des EuGH sich zunächst (nur) auf den europarechtlichen (Mindest-)Urlaubsanspruch von 20 Tagen bezieht, soll auch bei den darüber hin-

aus zustehenden gesetzlichen Urlaubsansprüchen nach der AzUVO entsprechend vorgegangen werden.

Von dieser Ausnahmeregelung erfasst werden sollen jedoch ausschließlich die Fälle, bei denen aus dienstlicher Veranlassung und im Zusammenhang mit der Pandemie Urlaub nicht ermöglicht werden kann oder bewilligter Urlaub widerrufen werden muss und er deshalb nicht bis zum Ende der allgemeinen Übertragungsfrist noch genommen werden kann. Bei der Entscheidung über die dienstliche Notwendigkeit der Maßnahme soll ein strenger Maßstab angelegt werden. Vorrangig sollen die Dienststellen durch eine frühzeitige Urlaubsplanung und gegebenenfalls organisatorische Maßnahmen darauf hinwirken, dass der Urlaub vor dem 30. September 2020 genommen werden kann. Darüber hinaus sei von der genehmigenden Dienststelle zwin-

gend dafür Sorge zu tragen, dass übertragener Alturlaub über eine vorausschauende Urlaubsplanung zeitnah genommen wird; eine geballte Inanspruchnahme über Weihnachten oder ein Hinausschieben bis Ende März 2021 soll vermieden werden. Dass Urlaub eventuell innerhalb der allgemeinen Übertragungsfrist in eine für Beamtinnen und Beamte ungünstigere Jahreszeit fallen würde beziehungsweise dass aufgrund der Corona-Pandemie die Reisemöglichkeiten beziehungsweise die Möglichkeiten der individuellen Urlaubsgestaltung eingeschränkt sein können, veranlasse und rechtfertige jedoch ausdrücklich keine weitere Übertragungsmöglichkeit bis zum 31. März des nachfolgenden Jahres, sofern die Beamtin oder der Beamte bis dahin tatsächlich in die Lage versetzt wurde, den Urlaub zu nehmen.

Nicht erfasst von der erweiterten Übertragung über den 30. September 2020 hinaus sind die Fälle, bei denen lediglich aus eigener Motivation und ohne dienstliche Gründe auf die Inanspruchnahme des (Rest)Urlaubs verzichtet wird.

In allen Fällen ist nach der EuGH-Rechtsprechung erforderlich, die Beamtinnen und Beamten rechtzeitig auf den drohenden Urlaubsverfall hinzuweisen und sie aufzufordern, ihren Resturlaub zu nehmen. ■

Rechtsschutz: Land kommt Forderung des BBW nach

Kulanzregelung für Fristen bei Widerspruchs- und Anhörungsverfahren

Das Land kommt der Forderung des BBW nach und verzichtet vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie vorübergehend auf das Einhalten von Fristen bei der Einlegung von Widersprüchen sowie bei Anhörungen.

BBW-Chef Kai Rosenberger ist erfreut, dass die gemeinsame Initiative von BBW und seinem Mitgliedsverband, dem Seniorenverband öffentlicher Dienst BW, so schnell zum Erfolg geführt hat. Rosenberger: „Damit stellt das Land in der aktuell angespannten Situation den Rechtsschutz der Beschäftigten sicher.“

Die Kulanzregelung ist auf den Gültigkeitszeitraum der Corona-Verordnung begrenzt. Sie gelte damit rückwirkend für

den Zeitraum vom 18. März 2020 bis derzeit 15. Juni 2020, teilte das Finanzministerium mit. Als „Herrin des Widerspruchsverfahrens“ werde das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) während dieser Zeit auch Widersprüche in der Sache entscheiden, die eigentlich wegen Fristversäumnis zurückzuweisen wären. Sofern seit dem 18. März bereits Widersprüche wegen Überschreiten der Fristen als unzulässig zurückgewiesen wurden, bittet das Ministeri-

um die Betroffenen, sich mit dem LBV in Verbindung zu setzen, da ein Wiederaufgreifen der Verfahren von Amts wegen nicht möglich sei. Trotz Osterfeiertage hat es nur drei Wochen gedauert bis das Finanzministerium der dringenden Aufforderung des BBW nachkam, während der Corona-Krise den Rechtsschutz möglichst durch Lockerung der Widerspruchs- und Anhörungsfristen sicherzustellen. Das weiß man in den Reihen des BBW und seiner Mitglieds-

verbände zu schätzen. Mit der getroffenen Kulanzregelung komme das Land während der derzeit geltenden Kontaktbeschränkungen insbesondere Seniorinnen und Senioren entgegen, die nicht nur in Beihilfeangelegenheiten auf die Hilfe von Angehörigen angewiesen seien, betont BBW-Vorsitzender Rosenberger. Aber auch aktive Beamtinnen und Beamte seien froh, wenn sie in diesen Zeiten der vielfältigen Belastungen und Überstunden im Dienst der Allgemeinheit nicht auch noch Fristen in ihren eigenen Angelegenheiten stets auf den Tag genau einhalten müssen. ■

In Corona-Zeit besinnen sich die Ministerien auf die Gewerbeaufsicht

Arbeitsschutz rückt in den Fokus

Über Jahre hinaus waren die Gesundheitsämter, die Lebensmittelkontrolle oder die Gewerbeaufsicht Bereiche des öffentlichen Dienstes, in denen sparsame Politiker mit Fleiß den Rotstift angesetzt haben. Das rächt sich jetzt – vielfach zulasten der Beschäftigten. Die Gesundheitsämter arbeiten unter Hochdruck. Die Gewerbeaufsicht soll sich jetzt vorwiegend und verstärkt auf den Arbeitsschutz konzentrieren.

Die Gewerkschaften machen sich Sorgen. BBW-Vize Michaela Gebele bringt es auf den Punkt: Wie soll der Gewerbeaufsicht diese Aufgabe gelingen, wenn sie dezentral aufgestellt ist und zudem in den zurückliegenden Jahren personell so geschwächt wurde? Grund-

sätzlich regelten die Landratsämter und Stadtkreise die Gewerbeaufsicht in eigener Zuständigkeit. Von dort sei noch Mitte April zu hören gewesen, dass landesweit kaum Vor-Ort-Termine stattfänden. Es gebe keine eigeninitiierten Kontrollen, um nach dem Arbeitsschutz zu schauen.

Aus Sicht des Wirtschaftsministeriums liegt der Arbeitsschutz zwar generell in der Verantwortung des Arbeitgebers. Doch in Corona-Zeiten seien zusätzliche Maßnahmen erforderlich. Die Gewerbeaufsicht werde sich deshalb in nächster Zeit verstärkt um den Arbeitsschutz kümmern, teilten das Wirtschafts- und Umweltministerium am 29. April mit. Die neue Ausrichtung könne einen wichtigen Beitrag

zur Eindämmung des Virus leisten.

In einem Schreiben an die Gewerbeaufsichtsbehörden der Regierungspräsidien sowie Stadt- und Landkreise präzisierten die beiden Ministerien die neuen Schwerpunkte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gewerbeaufsicht sollten sich „vorrangig der Beratung und Überwachung der Betriebe widmen, die in besonderem Maße von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen sind“. Dies be-

treffe insbesondere Betriebe, in denen viele Menschen zusammentreffen: Geschäfte und Märkte, Bauunternehmen (Baustellen), Friseure oder Gaststätten. Dort gebe es ein erhöhtes Risiko für die Beschäftigten und damit einen hohen Handlungs-, aber eben auch Beratungs- und Kontrollbedarf. ■



Kritische Anmerkungen des BBW-Vorsitzenden beim Fachgruppentag der Lebensmittelchemiker

Im Fokus: der Stellenwert des Landes als Dienstherr und Arbeitgeber

In der Corona-Krise zeigt sich wieder einmal der Stellenwert des öffentlichen Dienstes für die Gesellschaft und das Funktionieren des Staates. Deshalb ist es trotz der düsteren Prognosen für die Wirtschaft opportun darauf hinzuweisen, dass qualifizierte Fachkräfte für den öffentlichen Dienst nicht umsonst zu haben sind und dass fehlende Nachwuchskräfte die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger gefährden.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Warnung von BBW-Chef Kai Rosenberger, das Land sei dabei, als Arbeitgeber im Ländervergleich den Anschluss zu verlieren, heute genauso aktuell wie vor dem Lockdown, als der BBW-Vorsitzende beim diesjährigen Fachgruppentag der BTBkomba-Fachgruppe Lebensmittelchemie (LBW) zur Situation des öffentlichen Dienstes im Land kritisch Stellung bezog.

Der in den Haushaltsjahren 2018/2019 und 2020/2021 hart erkämpfte Stellenzuwachs an den Chemischen und Veterinäruntersuchungsämtern und die Probleme des öffentlichen Dienstes bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften waren der Hintergrund für das Thema der Veranstaltung, „Das Land Baden-Württemberg – ein attraktiver Arbeitgeber?“, zu der im März neben den Mitgliedern der Fachgruppe auch Vertreter aus Politik und Verwaltung nach Sigmaringen gekommen waren.

Corona hat unseren Alltag verändert. Die Wirtschaft befindet sich im Sinkflug. Die Zahl der Kurzarbeiter steigt von Tag zu Tag. Bund und Länder stellen unermessliche Summen an Geld bereit, um Unternehmen – große wie kleine Betriebe, Selbstständige und Kulturschaffende – zu stützen. Während Handel, Gastronomie, Hotellerie und viele andere

Dienstleister in diesen Wochen sehnsüchtig darauf warten, endlich ihr Gewerbe in angemessener Weise wieder aufnehmen zu dürfen, wurde – und wird auch noch lange – in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes unter Hochdruck gearbeitet. An vorderster Stelle zu nennen sind hier sicherlich der Gesundheitsbereich, die Gesundheitsämter und das Landesgesundheitsamt eingeschlossen, der Bereich Arbeitsschutz, die Polizei und die Agenturen für Arbeit, wo die vielen, vielen Anträge auf Unterstützung bedingt durch Corona zusätzlich zum Alltagsgeschäft bearbeitet werden müssen.

Doch wie sieht es mit der Wertschätzung der öffentlich Beschäftigten aus, wie mit der Bezahlung – bundesweit und hierzulande? Um eine Antwort auf diese Fragen zu finden, hat der BBW-Vorsitzende beim Fachgruppentag der Lebensmittelchemiker die fünf Faktoren

- > Besoldung,
- > Arbeitszeit,
- > Nachwuchssituation und Arbeitsbelastung,
- > Fürsorgeleistungen im Krankheitsfall und
- > Versorgung im Ruhestand

genauer beleuchtet. Sein Fazit: Der öffentliche Dienst binde potenzielle Bewerber und seine Beschäftigten mit sicheren und



© BTB (2)

> Das Land Baden-Württemberg – ein attraktiver Arbeitgeber? Zu diesem Thema sprach BBW-Chef Kai Rosenberger beim Fachgruppentag der BTBkomba-Fachgruppe Lebensmittelchemie.

auch spannenden Arbeitsplätzen. Allerdings habe Baden-Württemberg in Sachen Attraktivität durch die 41-Stunden-Woche und Kürzungen im Bereich der Beihilfe insbesondere für neu verbeamtete Nachwuchskräfte den Anschluss an viele andere Bundesländer verloren. In Zeiten von Fachkräftemangel und gestiegenem Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen seien kreative Arbeitsmodelle im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg das Gebot der Stunde.

Detailliert nahm Rosenberger zu den einzelnen Faktoren, die aus seiner Sicht maßgebend für die Attraktivität eines Landes als Dienstherr und Arbeitgeber sind, wie folgt Stellung.

▀ **Besoldung in Baden-Württemberg**

Dass die Besoldung im öffentlichen Dienst grundsätzlich den Gehältern in der Privatwirtschaft hinterherhinkt, ist für Rosenberger eine Tatsache, die weder neu noch verwunderlich

sei. Wer sich für den öffentlichen Dienst entscheide, tue dies in der Regel auch wegen der Sicherheit des Arbeitsplatzes und nehme deshalb auch ein etwas niedrigeres Gehalt billigend in Kauf. Wichtig aber sei, dass der Unterschied zur freien Wirtschaft bei gleicher Ausbildung und Qualifikation nicht zu groß werde.

Seit der Föderalismusreform 2006 entscheiden die Bundesländer wie sie ihre Beamtinnen und Beamten bezahlen beziehungsweise ob und wie die Tarifergebnisse auf den Beamten- und Versorgungsbereich übertragen werden.

Im bundesweiten Vergleich der Besoldung liegt Baden-Württemberg auf Platz 4 (nach Bayern, Bund und Sachsen). Kritisch merkt Rosenberger hierzu an: Berücksichtige man jedoch die 41-Stunden-Woche, wandere Baden-Württemberg auf Platz 7, bestimmte Besoldungsgruppen betreffend sogar auf Platz 8. In Erinnerung rief er auch, dass Baden-Württemberg insbesondere unter der grün-roten Landesregierung massiv an der Beamtenschaft gespart habe, obwohl Bund und Länder seit 2008 elf Jahre in Folge einen wirtschaftlichen

Aufschwung mit immer höheren Steuereinnahmen zu verzeichnen hatten. In diesem Zusammenhang nannte Rosenberger

> das „130-Millionen-Sparpaket 1“ in 2012, mit der Verschiebung der Besoldungsanpassung um sieben Monate, der Anhebung der Kostendämpfungspauschale um 25 Prozent sowie des Eigenbeitrags für Wahlleistungen auf 108 Euro,

> das „Sparpaket 2“ durch Haushaltsbegleitgesetz 2013/14 mit der Absenkung der Eingangsbesoldung, des Beihilfebemessungssatzes und weiteren Beihilfeeingriffen und

> das „Sparpaket 3“ mit einer zeitlich gestaffelten Übertragung des Tarifergebnisses 2013 und 2014 auf die Beamtenschaft um bis zu zwölf Monate.

Während Bayern vormache, wie Wertschätzung gegenüber dem öffentlichen Dienst aussieht, sei es in Baden-Württemberg in den zurückliegenden Jahren immer wieder nur mithilfe der Rechtsprechung gelungen, Verbesserungen bei

der Besoldung durchzusetzen, kritisiert Rosenberger. Zugleich mahnt er, trotz zuletzt guter Tarifergebnisse und deren seit 2019 zeit- und betragsgleicher Übernahme auf die Beamtenschaft, werde diese Besoldungsentwicklung nicht ausreichen, um beispielsweise bei Lebensmitteltechnikern und anderen technischen Berufen im öffentlichen Dienst auch nur annähernd den Anschluss an die Wirtschaft zu erreichen.

▣ **Arbeitszeit**

Ein weiterer wichtiger Faktor für die Attraktivität eines Arbeitsplatzes ist die Arbeitszeit. Die Work-Life-Balance habe in den zurückliegenden Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, sagt BBW-Chef Rosenberger. Gleichzeitig erinnert er daran, dass Baden-Württemberg im Geleit mit anderen Bundesländern zum 1. September 2003 die Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte als Folge der Finanzkrise 2002 auf 41 Stunden erhöht habe. Allerdings hätten andere Bundesländer die Arbeitszeit längst wieder reduziert. Neben Baden-Württemberg hielten lediglich noch Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein an der 41-Stunden-Wochenarbeitszeit

fest. Diese beiden Länder hätten aber zumindest für Ältere oder Menschen mit Handicap die Arbeitszeit reduziert (Schleswig-Holstein nur für Schwerbehinderte, NRW für Ältere und Schwerbehinderte).

Lebensarbeitszeitkonten sind für den BBW ein Einstieg in eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit. In 2019 sah es vorübergehend so aus, als könne man sich mit Grünen und CDU auf eine für beide Seiten akzeptable Regelung verständigen. Doch im Doppelhaushalt 2020/21 fanden Lebensarbeitszeitkonten keine Berücksichtigung. Für den BBW bedeute dies, sich weiter für ein solches und andere Projekte einzusetzen, wie beispielsweise die weitere Ausweitung und Flexibilisierung der Telearbeit, des Sabbatjahres oder die Einrichtung von Kinderbetreuungen in den Dienststellen.

▣ **Nachwuchssituation und Arbeitsbelastung**

Wo Nachwuchskräfte fehlen, steigt die Arbeitsbelastung. Das kennen viele Beschäftigte in vielen Dienststellen des Landes aus eigener Erfahrung. Fakt ist nämlich: Im öffentlichen Dienst von Baden-Württemberg

berg können derzeit weit mehr als 10 000 Stellen nicht besetzt werden. Und dies, obwohl das Land in der Steuerverwaltung, bei der Polizei und in der Justizverwaltung bei der Ausweisung von Stellen pro 1 000 Einwohner im Ländervergleich auf dem 16. und somit dem letzten Platz liegt.

Laut einer Erhebung des dbb fehlen derzeit bundesweit etwa 300 000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst. In Baden-Württemberg, schätzt der BBW, dürfte die Zahl bei 25 000 (Beschäftigte des Landes und der Kommunen) liegen. Nach einer Studie zum Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst (PWC im November 2018) wird für das Jahr 2030 der größte absolute Mangel von 816 000 Fachkräften im öffentlichen Sektor prognostiziert.

Was das bedeutet, zeigt sich bereits heute:

- > Unterricht fällt aus;
- > zu wenige oder nur weit entfernte freie Plätze in Kindertagesstätten;
- > mangelnde oder unzureichende Untersuchungen

durch Gesundheitsämter und medizinische Dienste;

- > fehlende oder mangelhafte Hygiene- und andere Kontrollen durch die chemischen und Veterinäruntersuchungsämter und den Verbraucherschutz;
- > scheinbar ewig dauernde Gerichtsverfahren, was immer wieder dazu führt, dass Tatverdächtige aus der U-Haft zu entlassen sind.

Verantwortlich für solche Missstände sei das fehlende Personal, erklärt Rosenberger. Für die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen werde die Arbeitsintensität und die Arbeitsbelastung immer höher. In der Folge könnten immer mehr Aufgaben nicht mehr auf gleichbleibend hohem Niveau erledigt werden. „Es ist nicht neu, dass dem Staat IT-Fachleute fehlen“, sagt der BBW-Vorsitzende. Doch mindestens genauso dringend würden Bauingenieure gesucht. Es bringe nichts, wenn die Politik Mittel für Bauvorhaben oder Sanierungen bereitstelle, wenn keine Ingenieure vorhanden sind, die die Bauvorhaben planen, überwachen und begleiten. Handeln sei das Gebot der

Stunde. Ansonsten bestehe die Gefahr, dass aus einer gut funktionierenden Verwaltung, die im Ausland noch immer als Standortvorteil für Deutschland und auch Baden-Württemberg angesehen wird, in Bälde ein Sanierungsfall werde, unter dem die Wettbewerbsfähigkeit zu leiden habe.

Lobend erwähnt der BBW-Vorsitzende in diesem Zusammenhang, dass das Land im Doppelhaushalt 2020/21 mit der Ausweisung zusätzlicher Stellen in verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes in gewissem Maße auf die Missstände reagiert habe.

▣ **Fürsorgeleistungen im Krankheitsfall**

Nach Einschätzung des BBW ist die private Krankenversicherung in Kombination mit der Beihilfe nach wie vor für potenzielle Bewerber mit ausschlaggebend für eine Berufslaufbahn im öffentlichen Dienst. Mit Sorge beobachtet BBW-Chef Rosenberger deshalb, dass immer mehr Bundesländer für Berufseinsteiger im Beamtenbereich das Hamburger Modell als Alternative zur Kombination von PKV und Beihilfe anbieten. Denn aus

seiner Sicht ist das Hamburger Modell die schlechtere Wahl für den Einzelnen, der Einstieg in die Bürgerversicherung durch die Hintertür und zudem auch noch teurer für den Dienstherrn.

▣ **Versorgung im Ruhestand**

Das Alimentationsprinzip verpflichtet den Dienstherrn nach Art. 33 Abs. 5 GG, Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren. Die Altersversorgung und der sichere Arbeitsplatz sind Aspekte, die für eine Beamtenlaufbahn sprechen. Insbesondere die Pensionen der Beamten, die im besten Fall bis zu 71,75 Prozent der letzten Bezüge ausmachen können, sind immer wieder Anlass für medienwirksame Neiddebatten. Dabei werde aber stets außer Acht gelassen, dass es sich bei der Beamtenpension im Gegensatz zur Rente um eine Vollversorgung handele, mahnt Rosenberger. Auch stets wiederkehrenden Aussagen, die Beamtenversorgung überfordere künftige Landeshaushalte, erteilt Rosenberger eine klare Absage. Mit der Versorgungsrücklage und dem Versorgungsfonds, wo derzeit insgesamt 7,7 Milliarden Euro angespart sind, betreibe man Vorsorge. Wohin der Weg führt, zeige der Versorgungsbericht 2019, der Fakten für Baden-Württemberg schaffe. Demnach haben sich zwischen 1991 und 2018, also in den vergangenen 28 Jahren, die Versorgungsausgaben vervierfacht und das Bruttoinlandsprodukt (BIP) verdoppelt. Damit ist die Versorgungs-Haushalts-Quote von 5,6 Prozent (1990) auf 10 Prozent (2018) gestiegen. Für die kommenden 40 Jahre prognostiziert das Finanzministerium bei unterstellter Wiederbesetzungsquote von 100 Prozent ein Ansteigen der Versorgungs-Haushalts-Quote von 10 Prozent (2018) auf 11,3 Prozent (2060). Fazit: Die stärkste Belastung liegt hinter uns. ■



> Unter den Teilnehmern der Veranstaltung in Sigmaringen waren auch Vertreter aus Politik und Verwaltung.

Gedankenaustausch mit Schweizer Organisationen

Nach Monaten des Schweigens folgten jetzt intensive Gespräche

Die regelmäßigen Treffen der Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz (ZV) haben Tradition. Dennoch war der regelmäßige Gedankenaustausch in den vergangenen Jahren etwas ins Stocken geraten. Das hat sich inzwischen wieder geändert. In den zurückliegenden Monaten trafen sich zunächst die Führungsgremien von BBW und ZV und nur wenige Wochen später auf Regionalebene der Vorstand des BBW-Regierungsbezirksverbands Freiburg (RBV) mit dem Vorstand des Baselstädtischen Angestellten-Verbands (BAV) Bad Säckingen. Getrennt haben sich beide Gremien mit der Zusage, intensiv Kontakt zu halten.



> Die Führungsgremien von BBW und ZV Öffentliches Personal Schweiz in Bad Säckingen; Reihe 1 von links: BBW-Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle; Urs Graf, ZV; Susanne Gisler, ZV; Margarete Schaefer, stellvertretende BBW-Vorsitzende; Susanne Hauth, Justiziarin und Geschäftsführerin des BBW; Dr. Corinne Saner, ZV. Reihe 2 von links: Urs Stauer, Präsident ZV; Michaela Gebele, stellvertretende BBW-Vorsitzende; Alexander Schmid, BBW-Vize; Dr. Michael Merker, ZV; Jörg Feuerbacher, BBW-Vize. Reihe 3 von links: Dr. Ruedi Burgi, ZV; Joachim Lautensack, BBW-Vize; Rainer Schmucker, juristischer Referent des BBW; BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger; Peter Ludwig, BBW-Geschäftsführer.

Mit einem „Get-together“ bei Kaffee und einem gemütlichen Plausch begann das Treffen der Landesverbände, bevor man in die Tagesordnung einstieg. Ausgetauscht hat man sich über den gegenwärtigen Stand der Dinge im öffentlichen Dienst der Schweiz und in Baden-Württemberg. Erörtert wurden die unterschiedlichen Beschäftigungsarten und unterschiedliche Ansätze für Arbeitszeitmodelle. Viele Gewerkschaften verlieren seit geraumer Zeit Mitglieder. Auch

wenn der BBW davon bislang nicht betroffen ist, macht man sich in der Leitung Gedanken über Mitgliederwerbung und Mitgliederbindung. Was kann man tun, was machen andere in dieser Hinsicht? Auch mit diesen Fragen und Überlegungen für künftige gemeinsame Projekte beschäftigten sich die Führungsgremien von BBW und ZV.

Nachdem auch der Austausch zwischen dem RBV und dem BAV zuletzt ins Stocken geraten war, hat man in diesem



> Trafen sich im März noch vor Inkrafttreten der Kontaktbeschränkungen in Bad Säckingen (von links): Steven Hürlimann, Sekretär BAV; Matthias Zipfel, stellvertretender RBV-Vorsitzender; Andreas Reyes Carpio, Vizepräsident BAV; Dr. Gregor Thomi, Präsident BAV; Günter Rünzi, Beisitzer RBV; Renate Conrath, stellvertretende RBV-Vorsitzende; Markus Eichin, RBV-Vorsitzender; Michael Heß, Beisitzer RBV; Peter Ludwig, Geschäftsführer BBW; Richard Bühler, Beisitzer RBV.

Gremium über den Aufbau der jeweiligen Verbände gesprochen, bevor man in die Fachgespräche startete. Interessant war dabei beispielsweise die Forderung des BAV als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt) nach einem Jobticket, was es für die Angestellten der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt noch nicht gibt.

Das sieht in Baden-Württemberg anders aus. Die Vertreter des RBV stellten ihren Schweizer Kollegen die Regelung im Land Baden-Württemberg und bei einzelnen Kommunen vor.

Zur Diskussion um Klima- und Umweltfragen verwiesen die Schweizer Kollegen auf den Kanton Basel-Stadt, wo man die meisten Dienstfahrzeuge abgeschafft habe. Um Termine wahrzunehmen, sollen Beschäftigte vermehrt öffentliche Verkehrsmittel oder den Privatwagen nutzen. Allerdings sind Parkplätze rar und teuer. Wenn überhaupt zu bekom-

men, dann kostet die Miete für Parkplätze an den Dienststellen monatlich rund 150 Schweizer Franken.

Weitere Gesprächsthemen waren die Arbeitszeit und die zunehmende Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte.

Bereits 1995 hatte Ehrenvorsitzender Horst Bäuerle, damals stand er an der Spitze des BBW, die Leitungsgremien des damaligen Zentralverbandes des Staats- und Gemeindepersonals der Schweiz, der sich heute ZV Öffentliches Personal Schweiz nennt, und des BBW im grenznahen Inzlinger Wasserschloss zu einem ersten Gedankenaustausch eingeladen.

Da es bei der Arbeit im politischen Raum für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst beider Länder erhebliche Schnittmengen gibt, werden der Kontakt und der Gedankenaustausch zwischen BBW und ZV schon über viele Jahre hinweg gepflegt.

Stellungnahme zur Evaluierung des Beurteilungswesens

BBW kritisiert: Der große Wurf ist mit der Reform nicht gelungen

Der große Wurf ist dem Land mit der Reform des Beurteilungswesens nicht gelungen. Zu diesem Schluss kommt der BBW. In seiner Stellungnahme zur Evaluierung des Beurteilungswesens in der Landesverwaltung heißt es klar und deutlich: Das neue Beurteilungssystem hat sich nicht bewährt. Es trage nicht zu Motivierung der Beschäftigten bei. Insbesondere die Quoten gehörten abgeschafft.

Das Beurteilungswesen in der Landesverwaltung wurde vor fünf Jahren reformiert und an die Erfordernisse der Rechtsprechung angepasst. Die Beurteilungsverordnung (BeurtVO) gilt seit dem 24. Dezember 2014. Die ergänzende Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes (Beurteilungsrichtlinien – BRL) trat am 1. Februar 2015 in Kraft.

Wesentliche Neuerungen waren die Einführung eines 15-Punkte-Systems für die Leistungsbeurteilung und das Gesamturteil sowie die Einführung von Richtwerten. Nicht mehr als 40 Prozent der dienstlichen Beurteilungen sollen im Bereich zehn bis 15 Punkten liegen, wobei die Richtwerte im Einzelfall die Zuordnung des zutreffenden Gesamturteils nicht verhindern dürfen.

Zwischenzeitlich ist das neue Beurteilungssystem in allen Ressorts mindestens einmal im Rahmen einer Regelbeurteilungsrunde angewandt worden. Mit der Evaluierung sollen jetzt die bislang gesammelten Erfahrungen mit dem neuen Beurteilungssystem erhoben werden.

Ziel ist es, dass ein Abschluss der Evaluierung sowie sich eventuell ergebende Schlussfolgerungen für den Vollzug

der Vorschriften oder Anpassungen der bestehenden Regelungen rechtzeitig vor der nächsten für das Jahr 2021 vorgesehenen Regelbeurteilungsrunde erfolgen können.

Aus Sicht des Innenministeriums, das bei der Evaluation federführend ist, hat sich das neue Beurteilungssystem in der Praxis grundsätzlich bewährt. Beim BBW sieht man das anders: „Leider müssen wir – auch aufgrund der Rückmeldungen aus unseren Mitgliedsorganisationen – feststellen, dass sich die in den Stellungnahmen des BBW (17. Februar 2014, 3. Dezember 2014, 12. Dezember 2014) geäußerte Kritik, insbesondere an den eingeführten Quoten, bestätigt hat und nicht zur Motivierung der Betroffenen beiträgt“, heißt es unter Punkt „Allgemeines“ in der Stellungnahme. Im Einzelnen führt der BBW aus:

■ § 5 BeurtVO Vergleichsgruppen und Richtwerte

Die Einführung von Vergleichsgruppen und Richtwerten hat sich, wie von uns bereits in der Vergangenheit befürchtet, als schwierig und streitbelastet erwiesen.

Eine Obergrenze von 40 Prozent der dienstlichen Beurteilungen im Bereich von zehn bis 15 Punkten hat dazu geführt, dass ein Großteil der Be-

amtinnen und Beamten mit neun und weniger Punkten bewertet werden.

Nach zwei Beurteilungsrunden in den Jahren 2015 und 2018 ist festzustellen, dass das neue Beurteilungssystem wegen der Quotenvorgaben unflexibel und ungerecht ist und bei den Beamtinnen und Beamten zu großer Frustration und Demotivation führt. Viele Beamtinnen und Beamte fühlen sich nicht leistungsgerecht, sondern willkürlich bewertet. Die Einführung von Richtwerten hat die Beurteilung nicht gerecht gemacht. Hierzu möchten wir folgende Punkte herausgreifen:

■ Beurteilung nach Quote statt nach Leistung und Befähigung

Eine Ausrichtung an Richtwerten birgt die Gefahr, dass sich die Beurteilung nicht unmittelbar auf die Befähigung und Leistung der Beamten bezieht. Wie uns vielfach zurückgemeldet wird, orientieren sich die Beurteilungsergebnisse im Hinblick auf die Quoten wohl eher an den zur Verfügung stehenden Beförderungsmöglichkeiten. Langjährige Leistungsträger, die nicht befördert werden können, werden nicht leistungsgerecht im einstelligen Bereich beurteilt, damit die begrenzten zweistelligen Punkte an diejenigen, die befördert werden sollen, vergeben wer-

den können. Dies führt zu erheblicher Unzufriedenheit und Demotivation.

Wie sich aus Schilderungen aus unserem Mitgliederkreis anschaulich ergibt, kann die Beurteilung nicht nach wirklich objektiver Leistung vorgenommen werden, sondern die Beurteiler müssen schon die strategischen Planungen der nächsten Jahre berücksichtigen, um ihre Personalpläne umsetzen zu können. So muss zum Beispiel eine lang dienende Spitzenkraft, für die keine Beförderung mehr aussteht/angestrebt wird, mit neun Punkten bewertet werden, um die Quote nicht zu belasten. Die Quote wird gegebenenfalls für viel jüngere Kollegen benötigt, für die in nächster Zeit eine Beförderung angestrebt wird.

Selbst wenn in dieser Beurteilungsrunde noch ein Platz in der Quote über neun Punkte möglich wäre, muss der Beurteiler die nächste Beurteilungsrunde in den Blick nehmen und kann nicht eine erheblich höhere Punktzahl vergeben. In der nächsten Beurteilungsrunde könnte nämlich die Möglichkeit bestehen, dass gerade diese gut bewertete Kollegin oder dieser gut bewertete Kollege aufgrund der Quotierung abgewertet werden muss, was vom Beurteiler aufwendig zu begründen und gegenüber dem Beurteilten auch kaum vermittelbar wäre. Argumente für eine Verschlechterung der Bewertung einer Spitzenkraft sind schwer zu finden. Da die Beurteilungen aufeinander aufbauen, hat sich das System schon mit der zweiten Beurteilungsrunde totgelaufen. Der absolute

Großteil der unter zehn Punkten bewerteten Beamten liegt bei neun Punkten. Eine Steigerung ist bei diesen Kolleginnen und Kollegen kaum mehr möglich, das heißt bessere Leistungen können wegen der Quote in der Beurteilung nicht gewürdigt werden.

Wir stellen somit fest, dass sich die Quoten aus Sicht des BBW nicht bewährt haben und abgeschafft werden sollten.

▣ **Unterschiedliche Praxis bei Ausschöpfung der Richtwerte**

Eine Obergrenze von 40 Prozent der dienstlichen Beurteilungen im Bereich von zehn bis 15 Punkten hat dazu geführt, dass die Handhabung in den Verwaltungen sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Manche Verwaltungsbereiche haben diese Obergrenze als absolutes Maximum mit der Folge betrachtet, dass sie diese Grenze absichtlich erheblich unterschritten haben. Andere Verwaltungsbereiche dagegen haben diesen Richtwert ausgeschöpft. Deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind damit besser gestellt als die anderen. Dies lässt sich auch den in der DS 16/3690 vom 14. März 2018 dargestellten Beurteilungsergebnissen entnehmen, bei denen sich die Ausschöpfungsquote im Bereich von zehn bis 15 Punkten stark unterscheidet, zum Beispiel 22,96 Prozent in der Steuerverwaltung, 37,93 Prozent im Innenministerium, 40,51 Prozent im Kultusministerium, 55,08 Prozent im Wissenschaftsministerium.

Damit ergibt sich auch keine Vergleichbarkeit zwischen den Dienststellen innerhalb eines Bereichs und auch zwischen den Ressorts der Landesverwaltung. Dies produziert zum einen Frust, zum anderen aber auch Schwierigkeiten bei Bewerbungen aus unterschiedlichen Bereichen.

▣ **Bezugsgröße Gauß'sche Normalverteilungskurve**

Die Gauß'sche Normalverteilungskurve als Bezugsgröße für die Quotierung macht genau dann wenig Sinn, wenn das Prinzip der Bestenauslese funktioniert.

So gibt es Verwaltungsbereiche und Berufsgruppen, in denen im Wesentlichen Beschäftigte arbeiten, die bereits bestimmte Vorerfahrungen benötigen und besondere Fähigkeiten aufweisen, zum Beispiel Laborleiter und Sachverständige an den CVUAs mit vielfältigen Qualifikationen, Lehrbeauftragte an Seminaren oder – wie bereits in unserer Stellungnahme vom 3. Dezember 2014 angeführt – Konzernbetriebsprüfer.

Daraus folgt, dass die Grundannahme des Systems, dass die Leistung und Eignung von Beschäftigten auch bei einer kleinen hoch qualifizierten Berufsgruppe einer starren Gauß-Verteilung zu folgen hat, infrage zu stellen ist.

Sofern weiterhin an den Quoten festgehalten wird, dürfen – wie in unserer Stellungnahme vom 17. Februar 2014 bereits ausführlich dargelegt – die prozentualen Angaben allenfalls Richtwerte sein, die auch überschritten werden können. Die prozentualen Angaben dürfen tatsächlich nur als Anhaltspunkt und nicht als starre Quote verwendet werden. Ansonsten würde eine Beurteilung nicht nach der wahren Leistungsfähigkeit, sondern rein schematisch erfolgen, da es in einzelnen Behörden durchaus unterschiedliche Leistungsni-veaus geben kann.

▣ **Vergleichsgruppen**

Die Bildung von Vergleichsgruppen führt in bestimmten Bereichen vielfach zu ungerechten Ergebnissen, zumal die Vergleichsgruppen für den Bewerber nicht transparent sind.

Oft ist unklar, wie die Vergleichsgruppe im Einzelfall gebildet wird.

Werden zum Beispiel bei einer Bewerbung um eine Fachleiterstelle in die Vergleichsgruppe alle Lehrbeauftragten des Seminars einbezogen (unabhängig vom Fach) oder wird eine fachspezifische Vergleichsgruppe gebildet? In der Regel sind an einem Seminar selbst in großen Fächern keine 20 Lehrbeauftragten beschäftigt. Werden dann Lehrbeauftragte aus anderen Seminaren als Vergleichsgruppe herangezogen? Werden Fachleiter oder Bereichsleiter mit einbezogen? Es bleiben viele Fragen offen.

In Bereichen mit wenig Regelbeurteilten gibt es Schwierigkeiten, Vergleichsgruppen zu bilden. In den Bereichen, in denen keine Vergleichsgruppen gebildet werden können, kommt es zu günstigeren Beurteilungsverhältnissen. In vorhandenen Vergleichsgruppen kommt es hingegen zu einem hohen Differenzierungsdruck. Richtwerte sind daher nur dann rechtmäßig, wenn die jeweilige Vergleichsgruppe hinreichend groß und hinreichend homogen ist. Hier sollten große Vergleichsgruppen, zum Beispiel mit 200 zu Beurteilenden angestrebt werden. Was die Bildung einer Vergleichsgruppe anbelangt, so sollte diese dasselbe Statusamt und dieselbe Laufbahn umfassen. Der Streit, ob beispielsweise ein Brückenbauer, Gewerbeaufsichtsbeamter oder Verwaltungsfachmann dieselbe Leistung erbringt, würde damit entfallen. Auch sollte sich die Vergleichsgruppe aus Angehörigen der gleichen Verwaltungsebene zusammensetzen.

▣ **Ausnahmen von der Regelbeurteilung aufgrund von Alter (§ 3 Nr. 1 BeurtVO)**

Seit der Reformierung des Beurteilungswesens in der Landesverwaltung werden auch

Kolleginnen und Kollegen im Alter von über 60 Jahren beurteilt, sofern sie sich noch nicht im Endamt ihrer Laufbahn – oder in der Laufbahn des höheren Dienstes – in der Besoldungsgruppe A 16 oder in einem Amt der Landesbesoldungsordnung B befinden.

Früher war die letzte Regelbeurteilung mit 55 Jahren. Dies führt nun zu einem erheblichen Missmut der betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Diese Beamtinnen und Beamten haben in der Vergangenheit oftmals gleichbleibend gute Leistungen gezeigt und werden jetzt mit acht oder neun Punkten benotet und durch das neue Beurteilungssystem regelmäßig deutlich abgewertet. Für diese ist das neue Beurteilungssystem sehr frustrierend und demotivierend. Wir fordern daher, die Höchstaltersgrenze für die Regelbeurteilung auf das 57. Lebensjahr – wie im Beteiligungsverfahren entsprechend der zweijährigen Erhöhung der Lebensarbeitszeit gefordert – abzusenken.

▣ **Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landes (Beurteilungsrichtlinien-BRL) – Endbeurteilung**

Wir bemängeln, wie schon in unseren oben genannten Stellungnahmen vom 17. Februar 2014 dargelegt, dass Endbeurteilungen von Beurteilenden vorgenommen werden, die die zu beurteilende Person und deren Tätigkeit gar nicht kennen. Wir regen nochmals an, Endbeurteilungen durch den unmittelbar Vorgesetzten zu erstellen. Dies würde auch dazu führen, dass der zu Beurteilende die Beurteilung eher akzeptiert. Sofern diese Anregung nicht umgesetzt wird, sollte zumindest ein Verfahren für den Fall verbindlich festgesetzt werden, dass Vor- und Endbeurteiler keine Einigung bei der Beurteilung erzielen.

Als zentrales Element der Qualitätssicherung regen wir an, Beurteilungskonferenzen zur Abgleichung der Beurteilungsmaßstäbe zu installieren und die Vor- und Endbeurteiler für die gesamte Landesverwaltung gemeinsam zu schulen. Nur so kann eine einheitliche objektive Beurteilung möglich gemacht werden.

► **Gleichbehandlung bei Freistellungen (§ 30 Chancengleichheitsgesetz – ChancenG) und Geschlechtergerechtigkeit**

Nach § 30 Abs. 3 ChancenG dürfen sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung vor der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Leider ist aber in der Praxis festzustellen, dass bei Beamtinnen und Beamten aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben die dienstlichen Beurteilungen

schlechter ausfallen. Sie arbeiten in Teilzeit, möglicherweise auch in Telearbeit oder sind in einer Beurlaubungsphase. Der Grund dafür ist, dass diese Beamtinnen oder Beamten nicht ständig in der Dienststelle präsent sind, wie dies bei Vollzeitkräften der Fall ist. Sie erfüllen insoweit in den Augen der Vorgesetzten nicht das Idealbild des Leistungsträgers, der stets zur Verfügung steht. Wir fordern, die Benachteiligung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei deren Beurteilungen zu beseitigen.

Was die Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen angeht, vermissen wir Zahlen und eine entsprechende Evaluierung. Auch hier steht zu befürchten, dass aufgrund der Neigung zum Präsentismus und aufgrund männlich besetzter Leistungs- und Befähigungsmerkmale Frauen benachteiligt werden. Insofern bedarf es einer geschlechtsunabhängigen Überarbeitung der Beurteilungsparameter und entsprechende sensibilisierende Schulungen der Beurteilenden.

► **Anlagen zu Nr. 5.3 und 6.1 BRL**

Neben geschlechtsunabhängigen Beurteilungsmerkmalen bedarf es auch einer Überarbeitung und Klarstellung noch nicht hinreichend konkreter Merkmale. Einige Definitionen der in Anl. 1 dargelegten Leistungsmerkmale ergeben sich nicht intuitiv und erklären den Begriff nicht ausreichend konkret. Wir wollen beispielsweise auf Nr. 2.3. Zuverlässigkeit und Verantwortungsbereitschaft hinweisen. Nr. 2.3 Zuverlässigkeit und Verantwortungsbereitschaft und Nr. 4.4 Verantwortungsbewusstsein gehen zu sehr ineinander über beziehungsweise sind nicht ausreichend abgrenzbar, sodass dieselben Beobachtungen bei zwei Punkten gewertet werden. Hier sollte eine andere Definition gewählt werden, die die Unterschiede dieser beiden Punkte darstellt.

► **Beurteilungscontrolling**

Wir regen an, die Beurteilungsergebnisse jeweils in Statistiken darzustellen, um auch

einen Überblick über die Anwendung der Beurteilungsregelungen zu erhalten. Auch wird zum Beispiel bei der Definition der Leistungsmerkmale unter dem Punkt „Führungserfolg“ auf eine gendergerechte Umsetzung und Handhabung Wert gelegt, es wird jedoch nicht überwacht, ob diese Kriterien auch erfüllt werden.

Die konsequente Einforderung von gegenderten Statistiken für jede Laufbahngruppe, aufgeteilt nach Besoldungsgruppen und bezogen auf den Arbeitsumfang (Vollzeit/Teilzeit) und auf den Arbeitsplatz, wie zum Beispiel Außendienst/Innendienst beziehungsweise Telearbeitsplatz, sind hier sicher zielfördernd und aus unserer Sicht unerlässlich. Eine Veröffentlichungspflicht nach erfolgter Beurteilungsrunde, zumindest organisationsintern, erhöht nach Auffassung des BBW die Transparenz und verpflichtet Beurteiler zu erhöhter Sorgfalt.

Gedankenaustausch mit der RLV-Vorsitzenden

Die Devise des BBW: Auch in Corona-Zeiten den Kontakt zu Verbänden der BBW-Familie halten

Der BBW versucht auch oder gerade in schwierigen Zeiten den Kontakt mit den Verbänden der BBW-Familie aufrechtzuerhalten. Deshalb sind BBW-Chef Kai Rosenberger und BBW-Vize Joachim Lautensack an den Bodensee gefahren, um sich in Meersburg mit der Vorsitzenden des Realschullehrerverbands (RLV), Dr. Karin Broszat, zu einem Gedankenaustausch zu treffen. Die Corona-Krise stand auch hier im Mittelpunkt der Unterredung. Insbesondere ging es um die Wie-



dereröffnung der Schulen, um Hygienekonzepte, die Frage, welche Altersstufen schrittweise wieder zum Präsenzunterricht an die Schulen zurückkommen können und wie der Schulalltag in Zeiten von Corona künftig aussehen wird.

► Trafen sich zu einem Gedankenaustausch in Meersburg (von rechts): BBW-Chef Kai Rosenberger, die RLV-Vorsitzende Dr. Karin Broszat und BBW-Vize Joachim Lautensack.

PhV-Landesvorsitzende beobachtet mit Sorge das schrittweise Öffnen der Schulen Reichen die Vorsorgemaßnahmen?

Der Philologenverband Baden-Württemberg (PhV BW) hat große Sorge, dass es in dem beginnenden neuen Schulalltag gelingt, die Hygienemaßnahmen immer einzuhalten. Die Schulleitungen, die Krisenteams, die Personalvertretungen vor Ort und viele weitere Kolleginnen und Kollegen hätten großartige Arbeit geleistet. Dennoch bliebe die bange Frage: Wird das alles ausreichen?

Sehr viele Gymnasien hätten sich die größte Mühe gegeben, mit dem eingeschränkten Personal, das ihnen aufgrund der Risikogruppen zur Verfügung stehe, der Hygieneverordnung gerecht zu werden, betont Ralf Scholl, der Vorsitzende des Phi-

logenverbandes Baden-Württemberg. Mit sehr großem Einfallreichtum habe man unter Berücksichtigung der Hygienevorschriften je nach Schule unterschiedliche Konzepte für den Schulbeginn der Kursstufen am 4. Mai ausgearbeitet.

Die Vorschriften sind vielfältig, reichen vom Tragen des Mund-Nasen-Schutzes bis hin zu strengen Sitzordnungen und Vorgaben, wie das Klassenzimmer und die Schule zu verlassen sind. „Wie viel Zeit wird dann eigentlich noch für den eigentlichen Unterricht übrig bleiben bei Einhaltung der Hygienestandards, parallel stattfindenden Kursen, Schülerlenkung ab der Bushaltestelle, ei-

ner geforderten Präsenz der Lehrerinnen und Lehrer in und vor den Räumen vor und nach dem Unterricht?“, fragt Martina Scherer, die Landesvorsitzende der Jungen Philologen Baden-Württemberg. Und PhV-Landesvorsitzender Scholl ergänzt: Die Kolleginnen und Kollegen seien angehalten, die Unterrichtsinhalte am besten vor der Präsenzzeit an die Schülerinnen und Schüler zu geben, damit eine Lehrkraft überhaupt die auf zwei Räume verteilten Schüler betreuen könne.

In der Schule bleibe so nur relativ wenig Zeit für Fragen oder das Einführen von neuen Inhalten. Viel Arbeit müsse weiter-

hin zu Hause geleistet werden, von Lehrerinnen und Lehrern wie auch von Schülerinnen und Schülern. Und die Klassen 5 bis 10, die ohnehin noch zu Hause bleiben, müssten parallel von den gleichen Lehrkräften aus dem Homeoffice betreut werden.

Zudem bezweifelt Scholl, dass unter den gegebenen Umständen die Anzahl der Schüler im Präsenzunterricht wesentlich über die zwei Abschlussjahrgänge hinaus erhöht werden kann. Ralf Scholl: „Für die Klassen 5 bis 10 ist momentan an den Gymnasien schlicht kein Platz vorhanden, und während der Zeit des Abiturs schon gar nicht.“

BLV zum Start des Unterrichts in Corona-Zeiten

Veränderter Schulalltag bedeutet Mehrbelastung für Lehrkräfte und Schulleitungen

Die beruflichen Schulen im Land starteten am 4. Mai mit den meisten Schülern in den neuen, durch Corona veränderten Schulalltag. BLV-Landesvorsitzender Thomas Speck sprach von einer Herkulesaufgabe für Lehrer und Schüler. Für die Lehrkräfte und Schulleitungen sei mit der eingeschränkten Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts erhebliche Mehrarbeit verbunden. An den beruflichen Schulen des Landes hat

der Präsenzunterricht für rund 40 Prozent der Schülerinnen und Schüler begonnen. Für den Unterricht zur Verfügung stehen rund 70 Prozent der Lehrkräfte. Dafür stehen circa 70 Prozent der Lehrkräfte zur Verfügung. Das seien gerade noch genug, um über die Runden zu kommen, sagt BLV-Landeschef Speck. Außer den Abschlussklassen könnten aber weitere Schülerinnen und Schüler, die mit dem digitalen Fernunter-

richt nicht erreicht werden, nur sehr begrenzt an die Schulen kommen. Thomas Speck: „Dafür fehlen uns die Lehrkräfte und die räumlichen Kapazitäten.“

Auch die Schulträger seien in diesen Tagen gefordert. Leider unterstützten nicht alle Stadt- und Landkreise gleichermaßen. Teilweise hätten Schulen Hygieneartikel wie zum Beispiel Seifenspender und Einweghandtücher selbst beschaffen müssen, sagt Speck. Das müsse sich ändern. Schulen und Lehrkräfte sollten sich jetzt auf guten Unterricht konzentrieren können. Dieser finde in den meisten Fällen in geteilten Klassen und im Schichtbetrieb statt. Organisatorisch lieferten die beruflichen Schulen gegen-

wärtig ein Meisterstück ab, lobt Speck. Um die Einhaltung der Hygienevorschriften sicherzustellen, würden Lehrerinnen und Lehrer zusätzliche Aufsichten im Ein- und Ausgangsbereich, auf den Fluren, vor den Toiletten und in den Außenbereichen übernehmen. Der fachpraktische Unterricht etwa in Werkstätten und Küchen brauche noch zusätzliche Vorkehrungen, was die Lehrkräfte vor ganz besondere Herausforderungen stelle und an den Rand ihrer Möglichkeiten bringe.

„Vor diesem Hintergrund war die Entscheidung des Kultusministeriums richtig, an den beruflichen Gymnasien, im Gegensatz zu den allgemeinbildenden Gymnasien, mit dem



Präsenzunterricht in der Jahrgangsstufe 1 noch zu warten, sagt der BLV-Vorsitzende. Zugleich betont er aber, dass es umso mehr Verbesserungen beim digitalen Fernunterricht brauche. Hier gebe es gewaltigen Nachholbedarf. Das zeige eine Umfrage des BLV, an der sich mehr als 3 000 Lehrerinnen und Lehrer beteiligten. Demnach hatten die meisten der befragten Lehrkräfte keine oder kaum Erfahrungen mit Unterricht in digitaler Form (circa 70 Prozent). 90 Prozent profitierten nicht von den Unterstützungssystemen des Kultus-

ministeriums für die Umsetzung des digitalisierten Unterrichts. Nur 40 Prozent der Befragten stehe ein dienstliches Endgerät für Online-Unterricht zur Verfügung. Neben fehlender Technik und fehlendem Know-how sei aber noch etwas anderes problematisch, erklärt Speck. Schülerinnen und Schüler aus der Berufsschule erhielten für einen „Online-Berufsschultag“ keine oder nur eine geringe Freistellung von betrieblichen Aufgaben. Das hätten mehr als drei Viertel der befragten Lehrkräfte bei der BLV-Umfrage angegeben. Aufgrund

der Ergebnisse der BLV-Umfrage fordert die Organisation ein Bündel an Maßnahmen, als Basis für einen guten Online-Unterricht, mit an vorderster Stelle mehr Fortbildungsangebote und Handreichungen für Lehrerinnen und Lehrer zum digitalen Unterrichten.

Zusätzlich zu den Aufgabenstellungen des digitalen Unterrichts und des Präsenzunterrichts gilt es, die Abschlussprüfungen zu organisieren. „Dies wird in Anbetracht der angespannten Personalsituation eine weitere herausfordernde

Belastungsprobe für die beruflichen Schulen“, ist sich der BLV-Vorsitzende Thomas Speck sicher.

An den beruflichen Schulen gibt es mehr als 100 000 Prüflinge und damit mehr als in allen allgemeinbildenden Schularten zusammen. Mit den Abschlussprüfungen, die es neben den Aufgabenstellungen des digitalen Unterrichts und des Präsenzunterrichts zu organisieren gelte, sieht der BLV-Vorsitzende eine weitere Belastungsprobe auf die beruflichen Schulen zukommen. ■

Seminarangebote im Jahr 2020

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

14

Der öffentliche Dienst in Baden-Württemberg

● **Persönlichkeitsmanagement**

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

Mit Lösungskunst neue Herausforderungen annehmen

Übergänge, sei es eine beruflich neue Aufgabe, Karriereplanung oder der Einstieg in eine neue Lebensphase, sind unterschiedliche Herausforderungen. Gleich ist, dass sie entschieden werden wollen und nicht selten viel Hoffnung und manchmal Konfliktstoffe in sich bergen. Neue Herausforderungen wollen geplant sein, damit der feste Boden nicht zur Rutschbahn wird. Häufig geht es auch darum, wie sich berufliche und familiäre oder persönliche Wünsche vereinbaren lassen. Die Lösungskunst ist ein kreativer Ansatz für die Problembetrachtung aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Sie eignet sich auch zur Konfliktbearbeitung. Dieses Seminar richtet sich an Menschen, die vor neuen Herausforderungen stehen, sich verändern wollen oder vor schwierigen Fragen stehen und noch nicht so richtig wissen, wohin der Weg gehen soll.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **Gesundheitsmanagement**

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

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

Wochenendseminar

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **Personalmanagement: Verwaltung der Zukunft**

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

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **Stresskompetenz im Beruf**

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

Ein gutes Stressmanagement sollte immer zu unseren persönlichen Kompetenzen gehören. Mittlerweile ist bekannt, dass viele Erkrankungen stressbedingte Ursachen haben. Viele Men-

schen stellen eine stetige Zunahme ihres individuellen Stressempfindens fest. Damit wir nicht nur gesund leben, sondern auch souverän und professionell handeln, ist ein bewusster Umgang mit Stress wichtig.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **Persönlichkeitsmanagement**

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 achten – und auf uns selbst? Wenn wir körperliche Signale wahrnehmen, steigern wir unsere Fähigkeit der Konzentration auf das Wichtige. Aufmerksamkeit heißt der Schlüsselbegriff. Bei diesem

Seminar werden Techniken, die den Blick erweitern, Fokussieren auf das Wichtige sowie Achtsamkeitsmeditationen erlernt. Es richtet sich an Menschen, die Lust haben, Neues zu entdecken und mit Freude auf ihren Körper hören wollen. Es soll den Umgang mit sich selbst und der Umwelt verbessern.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 180 Euro**

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

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

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **Dienstrecht**

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

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 198 Euro**

● **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 Grundverständ-

nis und Grundwissen zwingend erforderlich. Die Wahrnehmung von Beratungsrechten der Schwerbehindertenvertretung, zum Beispiel bei Personalentscheidungen oder gegenüber behinderten Menschen, erfordert einschlägige arbeits- und tarifrechtliche Rechtskenntnisse.

Daneben werden im Seminar die Rechte der Interessenvertretung der Schwerbehinderten bei Stellenausschreibungen und Personalauswahlentscheidungen vermittelt.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

● **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 Arbeitskultur, bei der alle mitmachen. Wertschätzung setzt dann ein, wenn Erfolge erkannt werden und Schwierigkeiten zusammen bewältigt wurden.

Dieses Seminar befähigt, die tägliche Leistung anzuerkennen. Jede Person hat mit Teams zu tun oder ist ein Teil davon. Lassen Sie sich inspirieren und schärfen Sie Ihren Blick. Auf die Teilnehmenden warten Aufgaben, mittels deren Lösungen sie erkennen, wie sie das Modell

Erfolgsbesprechung aktiv einsetzen.

Es können einzelne Personen, aber auch ganze Teams teilnehmen.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 132 Euro**

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

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

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

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

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

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

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