

BBW Magazin

3

März 2022 ■ 74. Jahrgang



Monatszeitschrift
BBW –
Beamtenbund
Tarifunion

Hamburger Modell

BBW unterstreicht seine ablehnende Haltung

Seite 8 <

Coronasonder-
zahlung: Verärgert
über die Ausgrenzung
der Pensionäre –
BBW fordert einen
Ausgleich



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,

was soll ich nach dem 24. Februar 2022 in meinem Editorial schreiben? Nach diesem Tag, an dem die Welt nicht mehr dieselbe ist. Putins Angriffskrieg gegen die Ukraine war noch vor wenigen Wochen undenkbar und plötzlich ist er bittere Realität. Wir haben einen Krieg in Europa. Alle Forderungen, alle Sorgen, alle gefühlten Ungerechtigkeiten relativieren sich und verblassen angesichts des plötzlichen Krieges in Europa. Bis zur ukrainischen Grenze sind es von Stuttgart, etwa 1 200 Kilometer. Ein Katzensprung in einer globalisierten Welt. Mehr als 75 Jahre durften wir in Frieden leben, und wie aus dem Nichts ist die Gefahr eines Krieges auch bei uns plötzlich da und real geworden wie nie zuvor. Niemand von uns will einen Krieg, doch ein völkerrechtswidriger Angriff auf einen souveränen Staat in Europa kann keinesfalls reaktionslos hingenommen werden. Derzeit gibt es weltweit mehr autoritäre Regimes als demokratische Staaten. Dem gilt es, Einhalt zu gebieten, denn Machthaber wie Putin werden derartige Aggressionen nicht freiwillig beenden.

Auch wenn wir selbst hoffentlich vom Krieg direkt verschont bleiben, so werden wir seine Auswirkungen doch auf jeden Fall zu spüren bekommen. Der

SWIFT-Ausschluss Russlands trifft zwar die russischen Banken und damit Russland am schwersten, doch natürlich wird der gesamte Welthandel davon betroffen sein, da Russland – gemessen am Bruttoinlandsprodukt – die elftgrößte Volkswirtschaft ist. Es sind aber nicht nur unsere Exporte, die davon betroffen sein werden, sondern auch die Energiepreise werden sich deutlich erhöhen, wenn Russland als drittgrößter Erdöl-exporteur und damit einer der wichtigsten Rohstofflieferanten die EU-Sanktionen in voller Härte zu spüren bekommt.

Die Pandemie verliert indessen langsam ihren Schrecken und sämtliche Bundesländer fahren ihre coronabedingten Restriktionen zurück. Der Blick auf die wirtschaftliche Situation in Baden-Württemberg und die damit verbundene Haushaltslage ließ uns – abgesehen vom Krieg in der Ukraine – optimistisch in die Zukunft schauen.

Allen Unkenrufen zum Trotz entwickelten sich bislang die Steuereinnahmen gut und die Haushaltslage könnte gar nicht viel besser sein. Im Jahr 2020 wurde mit 2,83 Milliarden Euro der höchste Überschuss eines Landeshaushalts in Baden-Württemberg aller Zeiten verbucht. Für das Jahr 2021 scheint es sogar noch besser auszusehen. Mit 5,2 Milliarden Euro Kassenergebnis für 2021 trüben zwar sogenannte Ausgabenreste, die hier noch berücksichtigt werden müssen, dieses sensationelle Ergebnis ein wenig, doch darf man sicher sein, dass für 2021 der Rekordüberschuss des Vorjahres noch getoppt werden wird. Die Arbeitslosenquote für Februar 2022 sank in Baden-Württemberg auf 3,5 Prozent. Die



© BBW

Suche nach qualifiziertem Personal wird immer schwieriger.

Völlig zu Recht fragte deshalb Nicolas Fink (SPD), warum das Land nicht mehr Investitionen tätige, wo man doch derzeit im Geld schwimme; Investitionen in die staatliche Infrastruktur und natürlich auch Investitionen in die Digitalisierung und allgemein in den öffentlichen Dienst, um diesen zukunftssicher zu machen.

In der Sondersitzung des Bundestages am 27. Februar kündigte Bundeskanzler Olaf Scholz an, ein Sondervermögen für die Bundeswehr bereitzustellen in Höhe von 100 Milliarden Euro. Hier wird deutlich, was allein der politische Wille bewirken kann.

Ungeachtet dessen gelten in diesen Tagen an erster Stelle meine Gedanken und Gebete den Menschen im Kriegsgebiet, verbunden mit der Hoffnung auf baldigen Frieden in Europa. Nichts kann uns wichtiger sein.

Herzliche Grüße

Ihr

Kai Rosenberger,
BBW-Vorsitzender

In dieser Ausgabe

Amtschef des Finanzministeriums steht dem Landesvorstand Rede und Antwort	4
Teile der Grünen wollen Hamburger Modell noch dieses Jahr auf den Weg bringen	6
Auf ein Wort	7
Gesetzentwurf zur Coronasonderzahlung für aktive Beamtinnen und Beamte und Auszubildende	8
Beim Landesvorstand noch einmal im Fokus: das Tarifergebnis TV-L 2021	10
Gedankenaustausch mit Ministerialdirektor Jörg Krauss: Die Coronaprämie	11
Tarifeinigung mit der SAG Stuttgart Airport Ground Handling GmbH: Deutliches Plus bei den Löhnen erzielt	11
Drei Jahre Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg (ZSL): Drei Fachverbände des Beamtenbundes ziehen eine bittere Bilanz	12
Seminarangebote im Jahr 2022	13

> Impressum

Herausgeber: BBW – Beamtenbund Tarifunion, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart.
Vorsitzender: Kai Rosenberger, Zimmern. **Stellvertretende Vorsitzende:** Gerhard Brand, Murrhardt; Jörg Feuerbacher, Calw; Michaela Gebele, Karlsruhe; Joachim Lautensack, Bruchsal; Margarete Schaefer, Pforzheim; Alexander Schmid, Immenstaad.
Schriftleitung: „BBW Magazin“: Kai Rosenberger, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart. **Redaktion:** Heike Eichmeier, Stuttgart.
Landesgeschäftsstelle: Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart. **Telefon:** 0711.16876-0. **Telefax:** 0711.16876-76. **E-Mail:** bbw@bbw.dbb.de. **Postanschrift:** Postfach 10 06 13, 70005 Stuttgart.
Bezugsbedingungen: Die Zeitschrift erscheint zehnmal im Jahr. Für Mitglieder des Beamtenbundes Baden-Württemberg ist der Verkaufspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Der Abonnementspreis für Nichtmitglieder des dbb beträgt jährlich 15,90 Euro zuzüglich Postgebühren. Der Bezugspreis für das Einzelheft 2,- Euro zuzüglich Postgebühren. Bezug durch die Post. Einzelstücke durch den Verlag.
Verlag: DBB Verlag GmbH. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de.
Verlagsort und Bestellschrift: Friedrichstr. 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40.
Versandort: Geldern.
Herstellung: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42-50, 47608 Geldern.
Layout: Dominik Allartz, FDS, Geldern. **Titelfoto:** © MEV.
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacyber@dbbverlag.de.
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannan, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714.
Anzeigendisposition: Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, Preisliste 39, gültig ab 1.1.2022. **Druckauflage:** 50 000 (IVW 4/2021). **ISSN 1437-9856**



Amtschef des Finanzministeriums steht dem Landesvorstand Rede und Antwort

Umsetzung des 4-Säulen-Modells rückt jetzt Schritt für Schritt ein Stück näher

Die Umsetzung des 4-Säulen-Modells rückt näher: Ein entsprechender Gesetzentwurf ging am 11. Februar 2022 zur Stellungnahme an die Ressorts. Fünf Tage später hat der Amtschef des Finanzministeriums, Ministerialdirektor Jörg Krauss, im Rahmen einer Videokonferenz das Vorhaben vor dem Landesvorstand des BBW detailliert erläutert und sich den Fragen der Delegierten gestellt.

Der Zeitplan steht. Noch vor der Sommerpause soll der Gesetzentwurf im Landtag beraten und nach der Sommerpause verabschiedet werden. Die geplanten Ämterüberführungen sollen zum 1. Dezember 2022 vollzogen werden.

Ministerialdirektor Krauss ist überzeugt, dass Baden-Württemberg mit seinem 4-Säulen-Modell nicht nur die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) erfüllt, sondern darüber hinaus durch die Neuordnung des Besoldungsgefü-

ges den öffentlichen Dienst für potenzielle Bewerber attraktiver macht. Was das Land jetzt auf den Weg bringe, hebe sich durch seine in die Zukunft gerichtete Gestaltung weit ab im Vergleich mit dem, was der Bund und anderen Bundesländer bislang in dieser Angelegenheit vorgelegt hätten, erklärte Krauss selbstbewusst. Man habe den Auftrag des Bundesverfassungsgerichts nicht nur als Pflicht gesehen, die es irgendwie zu erfüllen galt, im Gegenteil. „Wir wollten gestaltend wirken“, sagte

Krauss. Entsprechend habe das Projekt nicht nur sein Haus beansprucht, sondern auch das Innenministerium, dessen Amtschef Julian Würtenberger und auch Innenminister Thomas Strobl. Beiden dankte Krauss ausdrücklich für die gute und fruchtbare Zusammenarbeit.

Detailliert ging Krauss auf die vier Säulen ein, die das Gesamtprojekt tragen. Zugleich verwies er auf die Schwierigkeiten, die es bei der Ausarbeitung zu bedenken galt, allen

voran auf die Notwendigkeit, die Abstände zwischen den einzelnen Besoldungsgruppen zu erhalten. Unumwunden räumte Krauss aufgrund von Nachfragen der Delegierten auch ein, dass es durch die Neuordnung des Besoldungsgefüges zu Verwerfungen bei der Stellenstruktur kommen und in der Praxis eine Feinjustierung notwendig werden könne. Insgesamt gab sich Krauss jedoch überzeugt, dass Baden-Württemberg mit seinem 4-Säulen-Modell den richtigen Weg eingeschlagen habe. Als Beleg dafür hatte er als Beispiel für einen Beamten, der von A 7 nach A 8 hochgestuft wird, das Rechenmodell für eine vierköpfigen Musterfamilie bereit. Demnach verdiente dieser Beamte statt bisher 2 665 Euro künftig 3 419 Euro.



Trotz Kritik im Detail stößt das 4-Säulen-Modell beim BBW überwiegend auf Zustimmung. Eine Neuordnung der gesamten Besoldungsstruktur hätten wir zwar bevorzugt, räumt BBW-Chef Kai Rosenberger ein. Doch eine Anhebung der Grundgehälter mitsamt der Einhaltung der Abstandsgebote zwischen den Besoldungsgruppen, sei nicht durchsetzbar gewesen. Dies hätte das Land nämlich 2,9 Milliarden Euro mehr pro Jahr gekostet. Die jetzt gefundene Lösung trage der BBW in weiten Teilen mit, sagt Rosenberger. Schließlich weiß auch er, dass Baden-Württemberg mit seinem Vorhaben im Ländervergleich gegenwärtig nicht nur den Spitzenplatz einnimmt, sondern dafür auch noch viel Geld in die Hand nimmt. Ministerialdirektor Krauss sprach von 264 Millionen Euro Mehrkosten im Jahr.

■ **Das gesamte Vorhaben im Detail**

Die Umsetzung des 4-Säulen-Modells ist Teil des Gesetzentwurfs zur Anpassung von Besoldung und Versorgung. Dieser Teilbereich betrifft die Anhebung der Eingangsämter im mittleren und gehobenen Dienst, die Rücknahme des abgesenkten Beihilfebemessungssatzes durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 und ausgehend von den Besoldungsgruppen A 7 bis A 14 die Erhöhung der kinderbezogenen Familienzuschläge für das erste und zweite Kind. Zudem geht es um den kinderbezogenen Familienzuschlag für das dritte und jedes weitere Kind, der ebenfalls angehoben werden soll.

Anhand des 4-Säulen-Modells will das Land die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) durch die Urteile vom 4. Mai 2020 zur Richterbesoldung in Berlin (2 BvL 4/18) und zum kinderbezogenen Familienzuschlag in Nordrhein-Westfalen (2 BvL 6/17) umsetzen. Beide BVerfG-Entscheidungen



nehmen Bund und Länder in die Verantwortung, in allen Besoldungsgruppen für eine verfassungskonforme Bezahlung der Beamtinnen und Beamten zu sorgen.

In Baden-Württemberg will man dieser Vorgabe durch eine Neuordnung des Besoldungsgefüges nachkommen. Damit soll ab dem Jahr 2022 sichergestellt werden, dass der Mindestabstand der Nettobesoldung der niedrigsten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau in Höhe von mindestens 15 Prozent gewahrt ist. Für die Jahre vor 2022 soll der Mindestabstand durch Nachzahlungen gewahrt werden. Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zum kinderbezogenen Familienzuschlag ab dem dritten Kind in Nordrhein-Westfalen soll in allen Besoldungsgruppen durch die Erhöhung der Familienzuschläge für dritte und weitere Kinder von 407,78 Euro auf 704 Euro nachzeitigem Planungsstand umgesetzt werden.

Zur Erinnerung: Der BBW hat seit 2017 aufgrund der früheren BVerfG-Entscheidungen aus dem Jahr 2015 und nach Vorliegen des Färber-Gutachtens zu entsprechenden Wider-

sprüchen aufgerufen und eine Umsetzung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gefordert.

Die Ämteranhebung (1. Säule) ist ein entscheidender Bestandteil bei der Neuordnung des Besoldungsgefüges. Im mittleren Dienst geht es dabei um die Anhebung des Eingangsamts für den ehemals einfachen Dienst von A 6 nach A 7 und die Anhebung des Eingangsamts mittlerer Dienst von A 7 nach A 8. Die derzeitige Stellenstruktur soll durch Heben von A 8 nach A 9 abgebildet werden. Hinzu kommt die Anhebung des Endamts des mittleren Dienstes von A 9 nach A 10 beziehungsweise A 9Z nach A 10Z.

Im gehobenen Dienst ist die Anhebung des Eingangsamts im nichttechnischen Dienst von A 9 nach A 10 und im technischen Dienst von A 10 nach A 11 vorgesehen.

Die Neustrukturierung der Erfahrungsstufen (2. Säule) soll in allen Besoldungsgruppen in Stufe 3 erfolgen. Dies bedeutet, dass die Erfahrungsstufen 1 und 2 in den Besoldungsgruppen bis A 10 wegfallen und sich damit die Eingangsbeholdung erhöht.

Mit der geplanten Rücknahme der Absenkung der Beihilfebemessungssätze (3. Säule) kommt das Land einer langjährigen Forderung des BBW nach.

Die Beihilfebemessungssätze wurden durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 auf einen einheitlichen Beihilfebemessungssatz von 50 Prozent für ab dem 1. Januar 2013 eingestellte Beamtinnen und Beamte reduziert. Der abgesenkte Beihilfebemessungssatz von 50 Prozent gilt auch im Versorgungsfall.

Von einer Erhöhung des Beihilfebemessungssatzes auf 70 Prozent sollen künftig wieder berücksichtigungsfähige Ehegatten und Lebenspartner, Beihilfeberechtigte mit zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger profitieren. Mit Erhöhungsbeträgen zum Familienzuschlag (4. Säule) soll der mindestens 15-prozentige Abstand zur Grundsicherung für Beamtenfamilien mit zwei Kindern sichergestellt werden. Vorgesehen sind aktuell unterschiedliche Beträge, für das zweite Kind je nach Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe Beträge in absteigender Höhe bis A 14/R 1. ■

Teile der Grünen wollen Hamburger Modell noch dieses Jahr auf den Weg bringen

BBW unterstreicht ablehnende Haltung

Aus gut unterrichteten Kreisen verlautete in diesen Wochen, dass die Landesregierung noch in diesem Jahr die Einführung des Hamburger Modells in die Wege leiten wolle. Das hat den BBW auf den Plan gerufen, denn er lehnt dieses Vorhaben kategorisch ab.

Auf der Suche nach Verbündeten wandte sich BBW-Chef Kai Rosenberger an Dr. Florian Reuther, den geschäftsführenden Vorstand des PKV-Verbands. Zugleich nahm er Kontakt mit Vertretern der CDU-Landtagsfraktion auf, um die Lage genauer zu sondieren. Was aus diesem Kreis zu hören ist, macht nicht unbedingt Mut. Der Grund: Der CDU sind in gewisser Weise die Hände gebunden. Schließlich hat die CDU im Koalitionsvertrag der Einführung des Hamburger Modells zugestimmt.

Sich davon zu lösen, dürfte schwierig werden. Das weiß man auch beim BBW. Deshalb setzt man jetzt insbesondere auf ein Gutachten, das der PKV-Verband ins Auge gefasst hat, um speziell für Baden-Württemberg zu klären, ob die Einführung des Hamburger Modells hierzulande mit der Verfassung vereinbar ist. Käme ein solches Gutachten zu dem Schluss, dass dies nicht der Fall ist, könnte man auch bei der CDU in dieser Angelegenheit neu denken. Davon ist man beim BBW nach dem jüngsten Gespräch mit Vertretern der CDU-Fraktion überzeugt.

Der BBW ist seit eh und je ein Gegner des Hamburger Modells. Er plädiert bei der Krankenvorsorge für Beamtinnen und Beamte für ein uneingeschränktes Festhalten am bewährten System, nämlich der Kombination von Beihilfe und privater Krankenversicherung. Das Hamburger Modell, das vor allem die Grünen im Land einführen wollen, lehnt der BBW ab. Im Frühjahr 2021 bekam er

für seine ablehnende Haltung überraschend Argumentationshilfe aus dem Staatsministerium. Dieses kam in seinem Bericht in der Landtagsdrucksache 16/9980 vom 25. Februar 2021 zu dem Schluss, dass die Einführung des Hamburger Modells das Land teuer zu stehen komme.

Beim BBW ist man überzeugt, dass mit einer Einführung des Hamburger Modells der erste Schritt in Richtung Bürgerversicherung vollzogen wird. Vor einer Bürgerversicherung aber warnt der BBW mit Nachdruck. Warum? BBW-Chef Rosenberger verweist auf den Mehrumsatz im Gesundheitssystem, der durch die Privatversicherten erwirtschaftet wird. Da dieser Mehrumsatz bei einer Überführung der Privatversicherten wegfallt, führe das in der Konsequenz dazu, dass entweder die Leistungsfähigkeit

des Gesundheitssystems deutlich schlechter wird oder die Beitragssätze in der GKV deutlich angehoben werden.

Allerdings lehnt der BBW das Hamburger Modell nicht allein deshalb ab, weil er darin einen Türöffner für die Bürgerversicherung sieht. Kritisch bewertet man innerhalb der Organisation auch anderes, beispielsweise die angebliche Wahlfreiheit zwischen PKV und GKV. „Von Wahlfreiheit kann keine Rede sein“, widerspricht Rosenberger. Wer sich einmal für die GKV entschieden habe, dem bleibe für alle Zeit der Weg in die PKV versagt. Zudem hat der BBW von Anfang an zu bedenken gegeben, dass für das Land mit der Einführung des Hamburger Modells die Kosten für die Gesundheitsfürsorge seiner Beamtinnen und Beamten steigen werden. Beides, nämlich die Mogelpackung Wahlfrei-

heit wie auch die Mehrkosten, bestätigt der Bericht des Staatsministeriums in der Landtagsdrucksache 16/9980 vom Frühjahr vergangenen Jahres. Darin heißt es:

„... Das Hamburger Modell schafft kein echtes Wahlrecht. Ein Wahlrecht zwischen privater und gesetzlicher Krankenversicherung für Landesbeamtinnen und Landesbeamte kann nur durch eine Änderung des Fünften Sozialgesetzbuchs (SGB V) auf Bundesebene erreicht werden. Denn unter anderem ist ein freiwilliger Wechsel in die GKV nur unter den engen Voraussetzungen des § 9 SGB V möglich.“

Abgesehen davon, dass eine pauschalierte Beihilfe für das Land deutlich teurer ist als die Beteiligung an den tatsächlich anfallenden Krankheitskosten, spricht nach Ansicht des BBW noch einiges mehr gegen eine Einführung des Hamburger Modells, beispielsweise ein erheblicher zusätzlicher organisatorischer Verwaltungsaufwand für das Landesamt für



> Das Hamburger Modell war das bestimmende Thema im Gespräch zwischen BBW-Chef Kai Rosenberger, seinem Stellvertreter Joachim Lautensack, der BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth und Spitzenvertretern der CDU-Landtagsfraktion.

Besoldung und Versorgung (LBV). Zu bedenken sei zudem, dass für Beamte oder Beamtinnen, die eine pauschalierte Beihilfe erhalten, der Wechsel in ein Bundesland erschwert werde, wenn dieses an der bewährten Kombination von privater Krankenversicherung und Beihilfe festhalte. Und zu guter Letzt gebe es auch berechtigte verfassungsrechtliche Bedenken, auch die Frage betreffend, ob sich die Fürsorgepflicht des Dienstherrn mit einer pauschalierten Beihilfe in Einklang bringen lässt.

Das Hamburger Modell könnte laut Bericht des Staatsministeriums in der Landtagsdrucksache 16/9980 vom Februar 2021 grundsätzlich auch unabhängig von einer bestehenden Rechtspflicht durch eine Änderung des Landesbeamtenge-

setzes in Baden-Württemberg umgesetzt werden. Dabei könne jedoch der Dienstherr allein durch das Hamburger Modell seiner verfassungsrechtlichen Fürsorgepflicht gerecht werden. In Pflegefällen und in Fallkonstellationen, in denen eine ergänzende Beihilfe notwendig ist, um dem Mindestmaß an verfassungsrechtlicher Fürsorgepflicht gerecht zu werden, müsse der Dienstherr auch weiterhin – zusätzlich zu den finanziellen Aufwendungen für das Hamburger Modell – Beihilfeleistungen erbringen.

Trotz allem, was nach dem Bericht des baden-württembergischen Staatsministeriums und verschiedener Gutachten seit Einführung der pauschalierten Beihilfe in Hamburg gegen das Hamburger Modell

spricht, befürchtet der BBW nicht nur, dass sich die Grünen im Land mit ihrem Wunschprojekt durchsetzen. Seit dem Regierungswechsel im Bund ist die Sorge hinzugekommen, dass sich in absehbarer Zeit eine Mehrheit für eine Bürgerversicherung herausbilden könnte.

Dass eine solche Entwicklung auch mit wirtschaftlichem Schaden verbunden wäre, zeigt die kürzlich veröffentlichte Studie des Darmstädter Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR, die der PKV-Verband in Auftrag gegeben hat. Demnach gehört jeder sechste Arbeitsplatz in Baden-Württemberg zur Gesundheitswirtschaft. Sie zählt zu den größten Branchen des Landes. Die private Krankenversicherung (PKV) leistet dazu einen überproportional

starken Beitrag und bewirkt zugleich bemerkenswert hohe positive Ausstrahleffekte auf die Wirtschaft insgesamt. Dies geht eindeutig aus der WifOR-Studie hervor.

Darüber hinaus zeigt die Studie auf, dass die private Krankenversicherung besonders viel positive Energie auf die ganze Wirtschaft abstrahlt: Demnach ergeben sich in der Gesamtwirtschaft zusätzliche 0,85 Euro mit jedem Euro Wertschöpfung der PKV. „Damit übertreffen die volkswirtschaftlichen Ausstrahleffekte der PKV – gemessen an der Bruttowertschöpfung – hochinnovative Branchen wie den Maschinenbau (0,79 Euro), die Medizintechnik (0,40 Euro) oder die Humanarzneimittelherstellung (0,22 Euro)“, stellt das WifOR-Institut fest. ■

Auf ein Wort

Mit großem Interesse habe ich Ende Februar in der Stuttgarter Zeitung einen Bericht über die geplante Einführung der 4-Tage-Woche in Belgien gelesen. Diese Maßnahme, die noch vor der Sommerpause vom Parlament verabschiedet werden soll, soll mehr Flexibilität für die Beschäftigten bringen. Hier ist jedoch nicht weniger Arbeit bei vollem Lohnausgleich vorgesehen, sondern die Wochenarbeitszeit von bislang fünf Tagen soll auf vier Tage verteilt werden. Dies bedeutet, dass bei der in Belgien üblichen 38-Stunden-Woche, pro Tag dann neuneinhalb Stunden gearbeitet werden müssen anstatt bislang sieben Stunden und 36 Minuten. Der Beschäftigte darf dann wählen, an welchem Tag der Woche er frei haben möchte. Zusätzlich wird der gesetzliche Anspruch geschaffen, dass man in einer Woche 45 Stunden arbeiten kann, um in der Folgewoche

die Arbeitszeit auf dann 31 Stunden zu reduzieren. Mit dieser Regelung will man vor allem Familien mit Kindern entgegenkommen. So soll es während der Schulferien möglich sein, die verkürzte Arbeitszeit sogar auf zwei Wochen auszudehnen. Hierdurch kann die Work-Life-Balance individuell optimiert werden, indem jeder Einzelne für einen besseren Ausgleich zwischen Beruf und Freizeit beziehungsweise für mehr Zeit für die Familie sorgen kann.

Natürlich sind die Gewerkschaften nicht zu 100 Prozent mit diesem Modell zufrieden. Ihnen wäre eine echte Arbeitszeitverkürzung bei zumindest teilweisem Lohnausgleich lieber gewesen. Dennoch wird anerkannt, dass dies ein weiterer Schritt zur individuellen Flexibilisierung der Arbeitszeit ist. In Baden-Württemberg räumt die Landesregierung zwar ein, dass

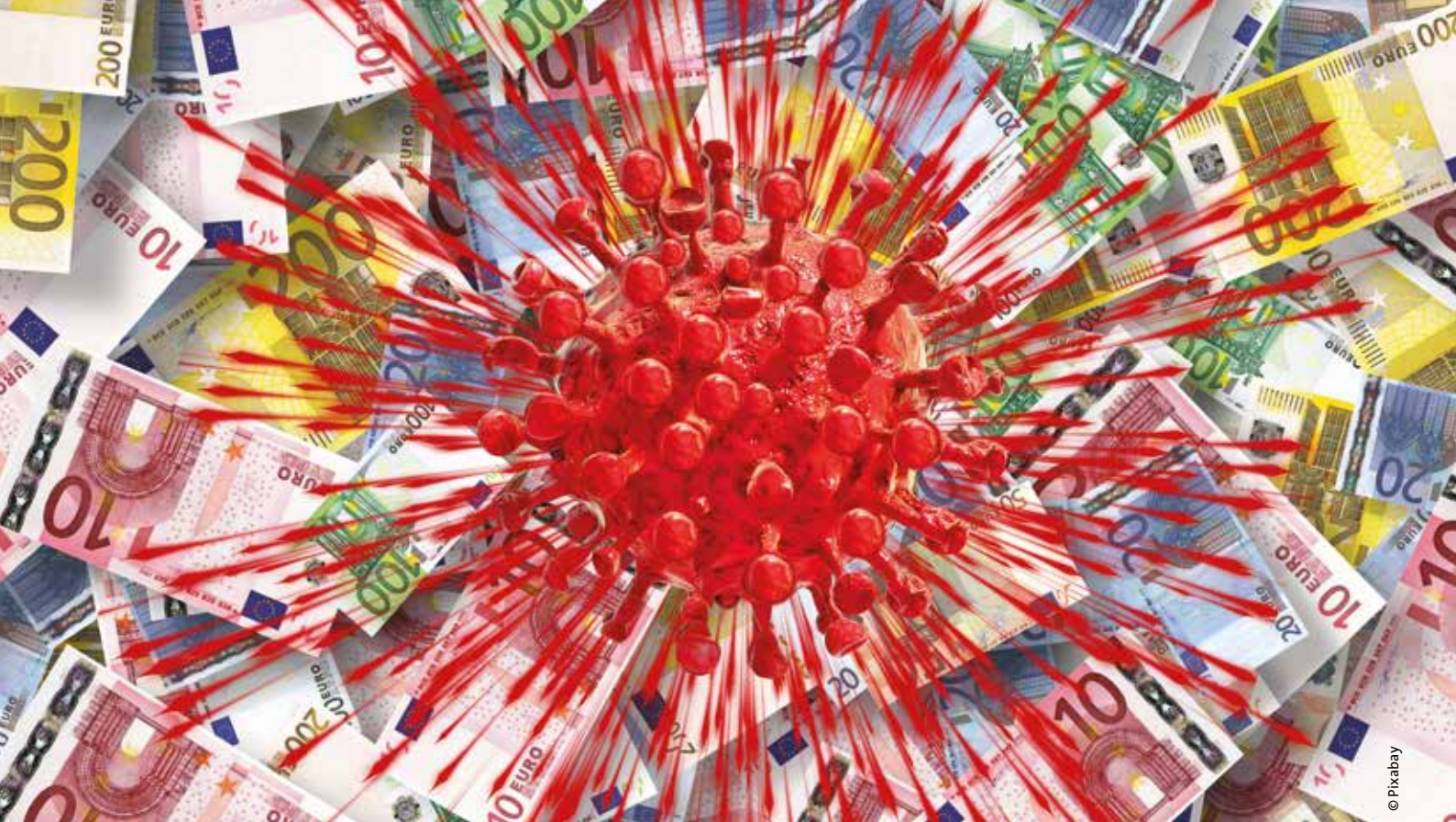
die Gehälter im öffentlichen Dienst vielfach nicht mit denen in der Privatwirtschaft mit vergleichbarer Qualifikation mithalten könnten. Zugleich betont sie aber, dass dafür die Arbeitszeiten geradezu vorbildlich seien, was die Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf angehe.

Während die erste Hälfte dieser These ein Faktum darstellt, gerät die zweite These bezüglich der Arbeitszeiten ins Wanken, sobald man sich international etwas umschaut. Mehr als 70 Prozent der Beschäftigten in Deutschland würden, einer Umfrage zufolge, das belgische Modell gerne für Deutschland übernehmen. Bei den 30- bis 44-Jährigen, also denjenigen, die gerade eine Familie gegründet haben oder dies planen, sind es sogar 81 Prozent. In Island ist man sogar noch einen Schritt weiter. Von 2015 bis 2019 wurde dort in

einem breit angelegten Versuch den Beschäftigten gestattet, anstatt der dort üblichen 40 Stunden pro Woche nur 35 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Bei vollem Lohnausgleich! Es stellte sich heraus, dass mit der Zufriedenheit der Beschäftigten auch deren Arbeitsleistung derart anstieg, dass die Arbeitszeitreduzierung keinerlei Auswirkung auf die Produktivität hatte. Heute haben die meisten Isländer bereits einen Anspruch auf die kürzere Arbeitszeit als direkte Konsequenz dieses Versuchs.

Im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg kämpft der BBW seit 2003 dafür, von der längst nicht mehr zeitgemäßen 41-Stunden-Woche herunterzukommen. Daran halten wir fest, auch in diesen ungewissen Zeiten.

*Kai Rosenberger,
Landesvorsitzender*



© Pixabay

Gesetzentwurf zur Coronasonderzahlung für aktive Beamtinnen und Beamte und Auszubildende

Verärgert über die Ausgrenzung der Pensionäre: BBW fordert einen Ausgleich

Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger werden von der Coronasonderzahlung ausgeschlossen, obwohl diese Sonderzahlung Bestandteil des Tarifabschlusses TV-L 2021 ist. Die Enttäuschung und Verärgerung darüber sind groß. Denn damit verlässt das Land die bisher gängige Praxis und unterscheidet bei der Anpassung von Besoldung und Versorgung zwischen aktiven Beamtinnen und Beamten und Pensionären.

„Ein Unding“, sagt BBW-Chef Rosenberger und spricht von einer ungunstigen Entwicklung, der man entgegenwirken müsse. Entsprechend hat sich der BBW in seiner Stellungnahme zu dem jetzt vorliegenden Gesetzentwurf positioniert. Zugleich fordert er für den benachteiligten Personenkreis einen adäquaten Ausgleich.

Der vorliegende Gesetzentwurf betrifft ausschließlich die mit dem Tarifabschluss TV-L am 29. November 2021 vereinbarte einmalige Coronasonderzahlung, die in Höhe von 1.300 Euro für aktive Beamtinnen

und Beamte und für Auszubildende in Höhe von 650 Euro zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung in der Coronakrise auf die Besoldung übertragen werden soll.

Die Modalitäten zur Übertragung der anderen Bestandteile des Tarifabschlusses sollen in einem gesonderten Gesetzgebungsverfahren geregelt werden. Dies betrifft insbesondere die lineare Erhöhung von Besoldung und Versorgung in Höhe von 2,8 Prozent und eine Erhöhung der Anwärtergrundbeträge um 50 Euro zum 1. Dezember 2022 sowie gege-

benenfalls die Übertragung von strukturellen Änderungen bei bestimmten Zulagen im Gesundheitsbereich.

Die nach Abschluss der Tarifverhandlung erfolgte Zusage der Landesregierung, man werde das Tarifiergebnis zeit- und inhaltsgleich auf die Besoldung und Versorgung übertragen, begrüßt der BBW im Grundsatz nach wie vor. Allerdings löst das Land diese Zusage nach Auffassung der Organisation durch den Ausschluss der Pensionäre von der Coronasonderzahlung nur eingeschränkt ein. In seiner Stellungnahme vom

4. Februar 2022 führt der BBW dazu aus:

„Zu kritisieren ist nach wie vor, dass es sich bei der Coronasonderzahlung um eine Einmalzahlung zum Ausgleich für 14 Leermonate handelt, die den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern vorenthalten wird. Wir halten die vorgesehene Übertragung des Tarifiergebnisses nicht für ausreichend und wiederholen unsere Forderung nach einem erneuten ‚Baden-Württemberg-Bonus‘ oder dem Vorziehen der linearen Erhöhung und für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger die Schaffung eines adäquaten Ausgleichs anstelle der Coronasonderzahlung.“

Die Inflationsrate für das Jahr 2021 in Höhe von 3,1 Prozent ist die höchste seit fast 30 Jahren (1993). Die Deutsche Bun-

desbank hat ihre Prognose für die Inflation in Deutschland für das Jahr 2022 von ursprünglich 1,8 Prozent (Prognose vom September 2021) auf nunmehr 3,6 Prozent angehoben. Damit haben sich die Befürchtungen bestätigt, dass der Tarifabschluss während der Laufzeit von zwei Jahren zu einem Reallohnverlust für die Tarifbeschäftigten und die Beamtinnen und Beamten führen wird. Dies gilt insbesondere für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Denn ihnen wird die als Ausgleich für 14 Leermonate vorgesehene Coronasonderzahlung vorenthalten und mit der derzeit erst zum 1. Dezember 2022 vorgesehenen linearen Erhöhung eine Nullrunde zugemutet. Während die Renten im Juli um voraussichtlich über 4 Prozent steigen, spart die Landesregierung die bereits im Haushalt eingestellten Mittel für die Erhöhung der Pensionen.“

Ergänzend weist der BBW, basierend auf der Rückmeldung seines Mitgliedsverbands Seniorenverband öffentlicher Dienst BW, auf das Anhörungsschreiben des Finanzministeriums hin, aus dem eindeutig hervorgehe, dass die Coronasonderzahlung Bestandteil des Tarifabschlusses ist. Dazu merkt der BBW kritisch an:

„Bislang war davon auszugehen, dass die Besoldungs- und Versorgungsanpassung sich nach dem Tarifabschluss für die Länder – und zwar vollumfänglich – richtet. Erstmals weicht man von dieser bisher gängigen Praxis ab, indem nun gewichtige Bestandteile eines Tarifvertrags nicht auf die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden sollen. Und erstmals werden damit Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger von der Einkommensentwicklung deutlich abgekoppelt. Das Prinzip des Gleichklangs von Besol-

dung und Versorgung und damit der einheitlichen Alimentation wird nunmehr grundsätzlich infrage gestellt. Mit der Aufgabe des bisher gültigen Prinzips der 1:1-Übertragung (zeit- und wirkungsgleich) wird ein neuer, inakzeptabler Systembruch vollzogen. Besoldung und Versorgung werden sinnwidrig voneinander getrennt und die Benachteiligung der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger manifestiert.“

Warnend verweist der BBW auf die große Schar verärgelter und enttäuschter Pensionäre. Sie alle hätten zu Recht keinerlei Verständnis dafür, dass man sie trotz hoher Inflationsrate nach 14 Leermonaten ohne Ausgleichs- oder Sonderzahlung mit einer 2,8-prozentigen linearen Steigerung der Bezüge abspeise. Zumal die im TV-L vereinbarte Coronaprämie im Grunde nichts anderes sei als ein Ausgleich für 14 Monate ohne tarifliche, lineare Steigerung bis zur eigentlichen Besoldungs- und Versorgungsanpassung. Zudem gibt der BBW zu bedenken, dass eine solche Coronasonderzahlung, die bis zum 31. März 2022 überdies steuerfrei gewährt wird, aus anerkanntenswerten Gründen steuerrechtlich privilegiert sei, aber auch mit Steuermitteln subventioniert werde, und zwar auch von den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern.

Zu berücksichtigen sei außerdem, dass Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger regelmäßig von strukturellen Verbesserungen ausgenommen bleiben, aber niedrigere entsprechend gegenfinanzierte lineare Steigerungen hinnehmen müssten. Dies könne man im Rahmen der Alimentation und der sachgerechten Teilhabe an der Einkommensentwicklung von aktiven und ehemaligen Beamten und Beamtinnen sowie deren

Hinterbliebenen nicht einfach als systemkonform akzeptieren.

Als völlig inakzeptabel bezeichnet der BBW zudem, dass selbst Versorgungsberechtigte, die kurz vor dem Stichtag oder zum Stichtag in Ruhestand getreten sind und damit noch erheblichen Belastungen durch die Pandemie ausgesetzt waren, ebenfalls nicht berücksichtigt werden sollen. Deshalb fordert der BBW, diesen Personenkreis ebenfalls in den Empfängerkreis der Coronasonderzahlung einzubeziehen.

■ **Im Einzelnen hat der BBW zu dem Gesetzentwurf wie folgt Stellung genommen:**

- > Nach Art. 1 erhalten Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Dienstbezüge zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung in der Coronakrise eine einmalige Sonderzahlung. Voraussetzung ist, dass das Dienstverhältnis am 1. November 2021 und ein Anspruch auf Dienstbezüge, auf Anwärterbezüge oder auf Unterhaltsbeihilfe mindestens an einem Tag in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 bestanden hat.
- > Jedoch haben auch diejenigen, die am 1. November 2021 bereits im Ruhestand waren, davor im laufenden Jahr noch als aktive Beamtinnen und Beamte unter großen Belastungen aufgrund der Coronakrise in den Gesundheitsämtern, bei der Polizei, im Justizvollzug und in der gesamten Verwaltung im Land gearbeitet und waren überdies kurz vor Eintritt in den Ruhestand schon aufgrund ihres Alters gesundheitlich besonderen Gefährdungen ausgesetzt. Der BBW fordert daher, diese Personen ebenfalls in den Empfängerkreis einzubeziehen. Auch sollte sichergestellt werden, dass pensionierte

Beamtinnen und Beamte, die im vergangenen Jahr 2021 zum Beispiel an den Schulen ausgeholten haben, von der Coronasonderzahlung profitieren.

- > Maßgebend für die Höhe der einmaligen Coronasonderzahlung sind gemäß § 2 Abs. 2 die am 1. November 2021 vorliegenden Verhältnisse. Bei Teilzeitbeschäftigung oder begrenzter Dienstfähigkeit soll die einmalige Coronasonderzahlung anteilig entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden. Laut Begründung sind die Verhältnisse am letzten Tag der Bezügezahlung in der Zeit vom 1. Januar 2021 bis zum 30. November 2021 maßgeblich, wenn am 1. November 2021 das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Dienstbezüge, Anwärterbezüge oder Unterhaltsbeihilfe bestand.
- > Wir regen an, diesen Satz in den Gesetzestext aufzunehmen.
- > Die Auszahlung der Coronasonderzahlung ist nach der Begründung gemäß § 3 Nr. 11 a EStG in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 30. März 2022 bis zu einem Betrag in Höhe von 1 500 Euro steuerfrei, es sei denn, das Freibetragsvolumen von 1 500 Euro ist bei der empfangenden Person bereits anderweitig ganz oder teilweise ausgeschöpft.
- > Der BBW begrüßt, dass in § 68 Art. 2 LBeamtVGBW mit einem neuen Abs. 10 sichergestellt werden soll, dass nicht nur die tarifliche beziehungsweise besoldungsrechtliche Coronasonderzahlung, sondern alle nach § 3 Nr. 11 a EStG steuerfrei gewährten Zahlungen nicht zu einem Ruhen der Versorgungsbezüge führen sollen. ■

Beim Landesvorstand noch einmal im Fokus: das Tarifiergebnis TV-L 2021

BBW-Vize spricht Klartext

Der Ärger über den Tarifabschluss TV-L 2021 und die angekündigte Übernahme auf den Beamtenbereich hält an, trotz Coronaprämie, die spätestens bis zum 31. März auf den Konten aller Berechtigten gebucht sein wird.

Verärgert sind aber nicht nur die Pensionäre, die keine Coronasonderzahlung bekommen, dafür aber – wie alle anderen auch – 14 Monate lang auf eine Gehaltserhöhung von 2,8 Prozent warten müssen, ungeachtet einer Inflationsrate, die seit Tarifabschluss von 3,1 Prozent auf inzwischen über 5 Prozent gestiegen ist. Vor dem Landesvorstand hat BBW-Vize Jörg Feuerbacher, in der Landesleitung zuständig für Tarifangelegenheiten, am 16. Februar 2022 im Rückblick noch einmal die Tarifverhandlungen und das Tarifiergebnis kritisch beleuchtet.

Wenige Tage zuvor war das Geschehen rund um den Tarifabschluss auch Thema einer Videokonferenz, die der baden-württembergische Beauftragte des Bundesverbandes (BLV)

initiiert hatte. Im Verlauf dieser Konferenz stand neben BBW-Chef Kai Rosenberger und BBW-Vize Feuerbacher auch dbb Vize und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer dem BLV-Vorsitzenden Thomas Speck samt seiner Verbandskollegin und seinem Verbandskollegen Rede und Antwort.

In der Sache ging es sowohl bei dieser Videokonferenz wie auch beim Landesvorstand in erster Linie um die Bewertung des Tarifvertrags und das Geschehen während und im Vorfeld der Tarifverhandlungen im Spätjahr 2021.

Das Fazit, das Feuerbacher knapp drei Monate nach der Tarifeinigung vor dem Landesvorstand zog, stimmt nachdenklich. Er kam zu dem

Schluss, dass das Tarifiergebnis TV-L 2021 ein Kompromiss mit wenig Licht und sehr viel Schatten sei. Neben der kompletten Abwehr des Arbeitsvorgangs (der aber keinem Beschäftigten einen einzigen Cent mehr in die Tasche bringt) hätten die Gewerkschaften und somit auch der dbb mit einer Erhöhung von nominal (aufs Jahr bezogen) 1,17 Prozent einem Reallohnverlust zugestimmt. Die „Mogelpackung Coronaprämie“ könne allenfalls auf den ersten Blick blenden, eine Mitgliedschaft, die einigermaßen rechnen kann, aber nicht.

Mit einem kritischen Blick in die eigene Organisation merkte Feuerbacher aber auch Folgendes an: „Tarifverhandlungen zu führen ist immer auch die Kunst, Kompromisse zu

schließen. Dass sich Kompromisse umso leichter schließen lassen, je mächtiger eine Partei auftreten kann, versteht sich dabei von selbst.“ Und er kommt zu dem Schluss: Dies sei bei einer realistischen Betrachtung nur teilweise gelungen. Die Bereitschaft, in irgendeiner Weise die Aktionen des dbb und BBW zu unterstützen, sei so gering gewesen wie nie. Dass hier die Pandemie nicht förderlich gewesen sei, räumte Feuerbacher ein. Zugleich merkte er jedoch auch an, dass er in weiten Teilen der Mitgliedschaft schon seit längerem ein zunehmendes Desinteresse wahrnehme, sich hier zu engagieren oder auch nur alle zwei Jahre einen Tag seiner Zeit zu investieren, um eine solidarische Aktion zu unterstützen. Umso wichtiger war es ihm, ausdrücklich allen zu danken, die durch ihr Engagement, kreative Ideen und ihre Präsenz zu einer Reihe von gelungenen Veranstaltungen beigetragen haben. ■



> Im Verlauf einer Videokonferenz, die der BLV aufgrund zahlreicher ärgerlicher Rückmeldungen zum Tarifiergebnis TV-L 2021 und der angekündigten Übernahme auf den Beamtenbereich initiiert hatte, stand dem BLV-Vorsitzenden und seinen Mitstreitern neben BBW-Chef Rosenberger und BBW-Vize auch dbb Vize und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer Rede und Antwort.

Gedankenaustausch mit Ministerialdirektor Jörg Krauss

Die Coronaprämie – immer wieder der Anlass für Unmut und Verdruss

Die Coronaprämie ist immer wieder Anlass für Unmut und Verdruss. Und so war die Flut der verärgerten Rückmeldungen über den Tarifabschluss TV-L 2021, die beim BBW, vor allem aber bei den Mitgliedsgewerkschaften und Mitgliedsverbänden eingegangen sind, ein zentrales Thema beim Gespräch zwischen BBW-Chef Kai Rosenberger, seinem Vize Joachim Lautensack und Ministerialdirektor Jörg Krauss.

Besonders hart treffen dieses Tarifergebnis und die angekündigte Übernahme auf den Beamten- und Versorgungsbe-
reich die Seniorinnen und Senioren. Denn sie erhalten keine Coronazulage, mit der alle anderen den mageren Abschluss wenigstens ein Stück weit kompensieren können. Sie werden nach 14 Leermonaten – wie alle anderen auch – mit einem 2,8-prozentigen Plus ihrer Versorgungsbezüge abgespeist bei einer Inflationsrate, die seit



dem Tarifabschluss am 29. November 2021 von 3,1 Prozent auf über 5 Prozent gestiegen ist.

Dass dieses Tarifergebnis nicht optimal ausgefallen ist, räumt Ministerialdirektor Krauss, der Amtschef des Finanzministeriums, unumwunden ein. „Wir bedauern die Kluft, die durch

die Coronazulage zwischen aktiven Beamtinnen und Beamten und den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern entstanden ist“, und wiederholte dies auch tags darauf vor dem Landesvorstand. Zugleich verteidigte er jedoch auch den Ausschluss der Pensionäre von der Coronaprämie. Sie sei nun mal etwas

anderes als eine allgemeine Zulage. Gegenstand der einstündigen Unterredung, die am 15. Februar stattfand, waren auch das 4-Säulen-Modell und der Zeitplan zur Umsetzung des Gesetzesvorhaben. An dem Gespräch hat auch BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth teilgenommen.

Tarifeinigung mit der SAG Stuttgart Airport Ground Handling GmbH

Deutliches Plus bei den Löhnen erzielt

Der dbb hat sich am 23. Februar 2022 mit der Geschäftsführung der SAG Stuttgart Airport Ground Handling GmbH auf einen Tarifabschluss geeinigt, der deutliche Entgeltsteigerungen für die Beschäftigten bei den Löhnen sowie die Zahlung einer Coronaprämie beinhaltet.

Nach einer langen Verhandlungsrunde ist es dem dbb gelungen, trotz eines ungekündigten Tarifvertrages eine Tarifeinigung zu erzielen, die die positive Lohnentwicklung im Unternehmen bis zum Jahr

2020 fortschreibt und den Beschäftigten mit einem deutlichen Lohnplus wieder Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung gibt.

Kern der Tarifeinigung ist eine lineare Entgeltsteigerung der Stundenentgelte um 3,5 Prozentpunkte sowie der Zulagen nach § 12 Abs. 3. Die Ausschüttungsbeträge im LPS-System werden um 3 Prozentpunkte angehoben. Ergänzend erhalten alle Beschäftigten mit dem Entgelt für den Monat Februar eine einmaligen



Corona-Prämie in Höhe von 400 Euro. Stärker erhöht werden darüber hinaus insbesondere die Stundenlöhne in der

Entgeltgruppe 1 (Boarding Support, Kofferkuli, NLP und Terminalservice).

Drei Jahre Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg (ZSL)

Drei Fachverbände des Beamtenbundes ziehen eine bittere Bilanz

Qualität gibt es nicht umsonst – wer eine neue Behörde kreiert, die die Qualität der Schulen sichern soll, müsse sie auch ausstatten, kritisieren der baden-württembergische Berufsschullehrerverband (BLV), der Realschullehrerverband BW (RLV) und der Philologenverband BW (PhV).

Spitzenvertreter der drei Verbände stellten am 25. Februar 2022 in Stuttgart eine gemeinsame Resolution vor, in der sie Punkt für Punkt auflisten, was beim Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg (ZSL) nicht rund läuft.

„Das Vorhaben, die Qualität von Aus- und Fortbildung zu verbessern, war richtig“, räumten Thomas Speck (Vorsitzender BLV), Dr. Karin Broszat (Vorsitzende RLV) und Karin Fetzner (stellvertretende Vorsitzende PhV) vor der Landespressekonferenz zwar ein. Zugleich kritisierten sie aber, dass man dabei funktionierende Strukturen zerschlagen und bisher leider immer noch nicht im erforderlichen Maße durch neue funktionierende Strukturen ersetzt habe. Am ZSL laufe vieles nicht rund. Deshalb brauche es eine unabhängige externe Evaluation. Die Spitzenvertreter der drei Verbände bringen es auf den Punkt: „Das Kultusministerium muss nachsitzen und die Probleme nachhaltig anpacken.“

Wo es überall hakt, haben die drei Verbände in folgender Resolution festgeschrieben:

➤ **Zu wenig Personal + zu viele Aufgaben = programmiertes Scheitern**

An der ZSL-Hauptstelle und an den sechs Regionalstellen waren von Beginn an zu wenige Planstellen (sogenannte Vollzeitäquivalente) vorgesehen.

Auch diese zu wenigen Stellen und sogar relevante Dienstposten sind nicht alle besetzt. Gleichzeitig werden dem ZSL vom Kultusministerium (KM) zusätzliche Aufgaben übertragen, ohne dass das ZSL mit den dafür erforderlichen Stellen ausgestattet wird. Arbeitszeiten von mehr als zehn Stunden täglich und am Wochenende, teilweise sogar in Urlaubszeiten, sind am ZSL üblich. Dennoch können viele Aufträge und Aufgaben nicht im geplanten Zeitfenster bearbeitet werden. Das ZSL hat aktuell über 6 000 Beschäftigte. Darauf ist das Kultusministerium als Arbeitgeber überhaupt nicht eingestellt.

Es ist dringend nötig, dass die vorhandenen Dienstposten drei Jahre nach der Gründung endlich besetzt werden. Darüber hinaus benötigt die Behörde weitere Stellen. Nicht einmal die gesetzlich vorgesehene Freistellung für die Personalvertretung kann korrekt gewährleistet werden.

➤ **Einst funktionierende Strukturen wurden zerschlagen**

Viele Fachberaterinnen und Fachberater haben über viele Jahre in funktionierenden Fortbildungsteams zusammengearbeitet. Diese Teams wurden ohne Not zerschlagen. Die Lehrerfortbildung wurde dadurch erheblich beeinträchtigt und hat sich davon noch nicht erholt. Zudem sind redundante Doppelstrukturen entstanden:

„Fachberater Aufsicht“ an den Regierungspräsidien konkurrieren mit „Fachberatern Unterricht“ des ZSL um die knappe Ressource Zeit der Lehrkräfte.

Für die beruflichen Schulen stehen den Regierungspräsidien inzwischen zu wenige Fachberater zur Verfügung, sodass Beratung und Betreuung der Schulen nur noch eingeschränkt möglich sind.

Die sinnvolle Verzahnung von „Fachberatern Aufsicht“ und „Fachberatern Unterricht“ ist dringend erforderlich. Die schulaufsichtlichen Aufgaben dürfen dabei nicht vergessen werden. Die Coronapandemie hat offengelegt, dass die Schulaufsicht den Schulen die notwendige Unterstützung nicht bieten konnte.

➤ **Seminare: die großen Verlierer der Neustrukturierung**

Die Budgets an den Seminaren für Schulpädagogik wurden um ein Drittel gekürzt. Seminare sind nun nicht mehr eigenständig und im Prinzip ihrer Leitung beraubt. Die Seminarleitungen werden nun eine Stufe schlechter dotiert als zuvor und müssen zusätzlich weitere Aufgaben übernehmen, da die stellvertretenden Seminarleitungen ersatzlos gestrichen wurden.

Stellenbesetzungen an den Seminaren sind langwierig. Teilweise sind zentrale Vorhaben an den Seminaren nicht mit

Anrechnungsstunden hinterlegt. Problemanzeigen der Seminare liegen dem ZSL schon lange vor. Allein eine Lösung lässt auf sich warten. In Zeiten des Lehrermangels die Lehrerausbildung so zu vernachlässigen, ist fahrlässig.

Die Einbindung der Seminare in die Fortbildung der Lehrkräfte ist in keiner Weise geklärt. Die Schnittmenge zwischen Ausbildung und Fortbildung ist denkbar gering. Eine Verzahnung von Aus- und Fortbildung ist nicht in Sicht.

Die Seminare müssen entlastet, ihr Budget muss erhöht und ihre Rolle im Gebilde ZSL muss geklärt werden.

Die Verwaltungsreform ist auf halbem Wege stehen geblieben – viele Vorschriften sind immer noch nicht auf die neue Struktur angepasst ...

... Die Verwaltungsvorschriften müssen nach drei Jahren Übergangszeit endlich angeglichen und die Zuständigkeiten müssen eindeutig geklärt werden.

Die mangelnde sachliche Ausstattung führt zu einer Zweiklassengesellschaft innerhalb der Behörde.

Die Beschäftigten des ZSL sind nicht ausreichend mit Dienstrechnern versorgt. Viele Mitarbeitende sind Lehrkräfte, die nur auf Basis von Anrechnungsstunden oder Teilbordnungen an den Regionalstellen arbeiten. Damit haben sie kein Anrecht auf ein Dienstgerät, da die Anzahl auf 30 Geräte pro Regionalstelle limitiert ist. An den Regionalstellen arbeiten allerdings deutlich mehr Personen. Fachberatern in der Fort-

bildung werden an manchen Dienststellen ein iPad und Headset angeboten, an anderen nicht.

Die sachliche Ausstattung muss vereinheitlicht werden. Unterschiede zwischen den Regionalstellen müssen angepasst werden. Der Datenschutz muss gewährleistet werden können. ...

Die Vergütung für Arbeiten am ZSL ist schlecht

Die Vergütung der Fachberater erfolgt sehr unterschiedlich: Fachberater im gehobenen Dienst erhalten für die Dauer der Tätigkeit eine Zulage von 38,81 Euro im Monat.

Fachberater im höheren Dienst erhalten eine dauerhafte Beförderung. Für Beratungslehrer sind die Anrechnungsstunden gedeckelt, variable Lösungen auf Schulumtsebene sind mit der neuen Struktur nicht mehr möglich. Eine Zulage oder Beförderung ist hier nicht vorgesehen.

Fachberater im beruflichen Bereich erhalten Anrechnungen gemäß ihrer zeitlichen Belastung. Grund sind die hohe Fächerzahl und die große Differenziertheit der Inhalte.

In allen anderen Schularten wird pauschal pro Fortbildung abgerechnet: Für acht halbtägige Fortbildungen bekommen Fachberater eine Unterrichtsstunde Ermäßigung ...

... Für alle Fachberater gilt: Krankheitsbedingte Ausfälle müssen zusätzlich zum üblichen Alltagsgeschäft nachgearbeitet werden. Die Rechtmäßigkeit dieser Regelung bezweifeln alle beteiligten Verbände.

Die zeitliche Entlastung für die Erstellung und Multiplikation anspruchsvoller Fortbildungsinhalte muss erhöht werden. Anrechnungsstunden müssen entsprechend der geleisteten

Arbeit vergütet werden. Krankheitsbedingte Ausfälle dürfen keinesfalls zu Nacharbeit führen.

Überbürokratisierung verhindert einen funktionierenden Workflow

Viele Arbeitsprozesse am ZSL sind über die Maßen kompliziert: Durch zu viele Arbeitsschritte werden Projekte verschleppt. Die Durchführung einer Fortbildung erfordert erheblich mehr bürokratische Schritte als zuvor. Interne Treffen der Fachberater können nicht über das Dienstreisemanagement abgerechnet werden, sofern sie nicht als „Fortbildungen“ deklariert sind.

Die Einrichtung einer E-Mail-Richtlinie/-Leitlinie steht noch aus.

Die Verfügung der Anrechnungsstunden für Fachberater erfolgt zum Teil erst neun Monate oder noch später nach Abgabe des Tätigkeitsberichts.

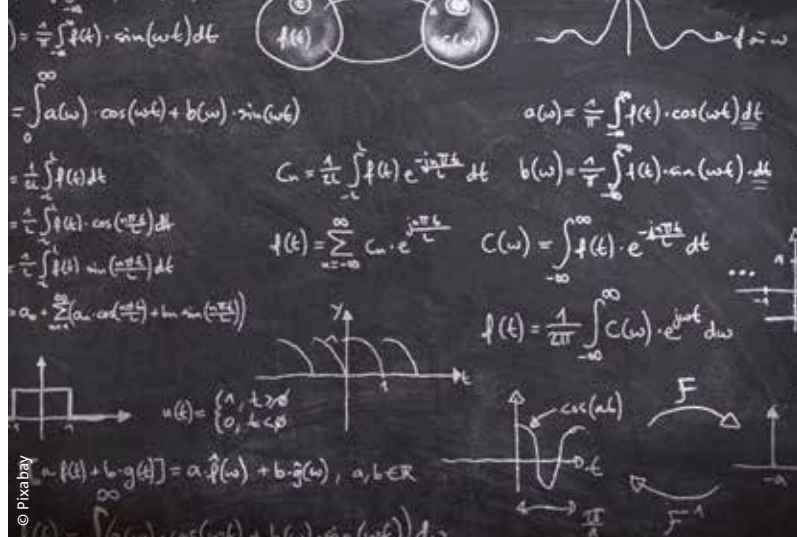
Die Bereitstellung von vom ZSL zentral erstellten Unterrichtsmaterialien an die Schulen dauert zu lange ...

... Immerhin gibt es ein Qualitätsmanagement am ZSL. Dieses wirkt aber noch nicht wie es notwendig wäre. Wie in anderen Bereichen ist das Qualitätsmanagement unterbesetzt.

Die viel zu bürokratischen Verfahren am ZSL müssen vereinfacht werden. Alle Dienstreisen im Rahmen von Tätigkeiten für das ZSL müssen auch über das Dienstreisemanagement abgerechnet werden können.

Rollenunklarheit und Zersplitterung von Zuständigkeiten führen zu einem zwangsläufigen Rollenkonflikt

Viele Mitarbeitende des ZSL müssen sich zerreißen zwischen ihren Verpflichtungen



gegenüber dem ZSL und ihren anderen Dienststellen – sie sind „Diener zweier oder mehr Herren“. Dienststelle der meisten Fachberater ist ihre Schule. Das Gleiche gilt für die Beratungslehrer. ...

... Mitarbeitende einer Behörde brauchen eine klare Zuordnung. Das Berufsbild des „Aus- und Fortbildners“ ist überfällig. Praktiker und Lehrerverbände müssen bei der Entstehung einbezogen werden.

Das ZSL kennt man nicht

Die Außenwirkung des ZSL ist mangelhaft. Viele Lehrkräfte wissen immer noch nicht, dass das ZSL überhaupt existiert und welche Aufgaben es erfüllt ...

... Informationen (zum Beispiel zu Fortbildungen) des ZSL müssen zuverlässig und rechtzeitig allen Beschäftigten und den Schulen zur Verfügung gestellt werden. Die Software zur Lehrerfortbildungsanmeldung muss anwenderfreundlich werden.

Das ZSL kennt sich selbst auch (noch) nicht

Nach wie vor ist unklar, wer als Beschäftigter des ZSL gilt. Wo der Behördenchef anfangs noch von einer höheren dreistelligen Zahl an Mitarbeitenden ausging, ist inzwischen die Rede von mehr als 6 000. Der Personalvertretung konnte bis heute noch keine Liste der Mitarbeitenden vorgelegt werden. Von daher, fast schon logisch, ist es bis heute auch nicht

möglich, mit einer E-Mail alle Mitarbeitenden zu erreichen. Die meisten Mitarbeitenden des ZSL waren noch nie in der Zentrale oder an einer der Regionalstellen. Viele Beschäftigte (Fachberater, Beratungslehrkräfte, Seminare und ASKO-Tätige) nehmen sich nicht als Beschäftigte des ZSL wahr. Sie sind von wesentlichen Informationen der Behörde abgeschnitten. Ihre Zugehörigkeit wird auch dadurch infrage gestellt, dass gesetzliche Regelungen nicht angepasst wurden.

Nach drei Jahren ist es dringend nötig, sowohl eine klare, für die Mitarbeitenden erkennbare „corporate identity“ aufzubauen als auch sich für die Kollegien an den Schulen bemerkbar zu machen; sonst stellt sich die Frage nach der Legitimation der Behörde.

Fazit

Der Zugewinn an Qualität, der durch das ZSL erreicht werden sollte, steht noch aus. Das ZSL ist aber genau für diese Qualität zuständig – es ist also höchste Zeit, zunächst einmal das ZSL selbst auf seine Qualität hin zu evaluieren. Eine derartige Evaluation muss durch eine unabhängige und neutrale externe Stelle stattfinden. Wenn die (gar nicht mehr so) neue Behörde dieser Evaluation nicht standhält, dann muss es auch denkbar und für Politiker ohne Gesichtverlust möglich sein, einen Fehler einzugehen und das ZSL weiterzuentwickeln oder gar abzuwickeln. ■

Seminarangebote im Jahr 2022

In Zusammenarbeit mit der dbb akademie führt der BBW – Beamtenbund Tarifunion im Jahr 2022 folgende verbandsbezogene Bildungsveranstaltungen durch:

Persönliche Arbeitstechniken

Seminar B076 CH
vom 13. bis 15. Mai 2022
in Königswinter.

Neue kreative Lösungen mit einem umsetzbaren Zeitmanagement

Der Weg zu einem erfüllten Leben, bei der Arbeit und in der freien Zeit, ist einfacher als gedacht. Einfachheit ist der erhoffte Ansatz. Einfach hinsehen, einfach entrümpeln, was im Wege liegt, einfach den Körper und den Geist vom Ballast frei machen. Einfach mal stehen bleiben und nicht im Hamsterrad alles laufen lassen.

Ein Seminar für Menschen, die den Blickwinkel ändern wollen, sich auf ihr Wesentliches einstellen und sich trauen, mit dem Einfachen anzufangen. Ein Seminar für Führungs- und Fachkräfte. Zeitmanagement ist eine der wichtigsten Kompetenzen für gesundes Führen und effektive Arbeit.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

Gesundheitsmanagement

Seminar B100 CH
vom 24. bis 26. Juni 2022
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 146 Euro**

Tarifrecht

Seminar B051 CH
vom 3. bis 5. Juli 2022
in Königswinter.

Dieses Seminar wird vom Vorstand der Landestarifkommission

im BBW ausgerichtet und wendet sich vor allem an Kolleginnen und Kollegen, die sich für Arbeitnehmerfragen (Tarifrecht) interessieren.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

Personalmanagement: Verwaltung der Zukunft

Seminar B106 CH
vom 3. bis 5. Juli 2022
in Königswinter.

Verwaltungshandeln und Personalführung im Lichte von Dienstleistungs- und Bürgerservice. Welche Auswirkungen haben die Veränderungen der letzten Jahre auf Personal und Organisation? Der Informationsbürger – Erläuterungen unter anderem auch zum Informationsfreiheitsgesetz und anderen.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

Seniorenpolitik/Erbrecht

Seminar B164 CH
vom 6. bis 8. Juli 2022
in Königswinter.

Dieses Seminar wird von der BBW-Landesseniorenvertretung veranstaltet und beschäftigt sich überwiegend mit den Themen Erbrecht und Verfügungen.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

Dienstrecht

Seminar B115 CH
vom 10. bis 13. Juli 2022
in Königswinter.

Im Mittelpunkt dieses Seminars steht das Dienstrecht in

Baden-Württemberg mit Beamten(status)recht, Besoldungsrecht und Beamtenversorgungrecht. Ein weiteres Thema ist das Beihilferecht in Baden-Württemberg.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 219 Euro**

Agile Herausforderungen

Seminar B152 CH
vom 16. bis 18. September 2022
in Königswinter.

Eigene Teampotenziale und Beteiligung an agilen Teams ausbauen.

Was macht eigentlich den Reiz an agilen Teams in Organisationen und Behörden aus? Wir wissen, dass agile Teams eine positive Motivation in der Arbeit auslösen. Die Beteiligten arbeiten interessierter und motivierter zusammen. Konflikte lösen sich direkter, sachbezogener und schneller. Das Verständnis für gemeinsame Belange nimmt zu. Menschen, die sich für agile Strukturen und agile Teams interessieren, bieten einen Mehrwert an Zusammenarbeit und sind in der Lage, ihre eigenen Bedürfnisse nicht mehr so stark in den Vordergrund zu stellen. Wer seine persönlichen Teampotenziale ausbaut, fördert das Betriebsklima. Interessiert? Dann melden Sie sich an.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

Behindertenrecht

Seminar B162 CH
vom 4. bis 6. Oktober 2022
in Königswinter.

Dieses Seminar wird vom Arbeitskreis Behindertenrecht im BBW gestaltet und befasst sich vorrangig mit aktuellen The-



men beziehungsweise Problemstellungen im Zusammenhang mit Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

Balance und innere Stärke

Seminar B224 CH
vom 13. bis 15. Oktober 2022
in Baiersbronn.

Leichter arbeiten und leben mit Achtsamkeit

Das Seminar setzt an der Stelle an, wo wir uns häufig fragen, wie soll es weitergehen? Wir schauen nach innen, zu den eigenen Herausforderungen und den möglichen Lösungen. Sie kommen mit Ihren Themen dran. Mutiger, weil achtsam sicherer, gehen Sie Ihre Fragen und Herausforderungen in der Arbeit an. Gute Lösungen setzen ein Interesse an Entwicklungen voraus. Diesen Weg gehen wir beim Seminar. Melden Sie sich an und lassen sich inspirieren, auch in der wundervollen Natur des Schwarzwaldes.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
für Mitglieder 194 Euro**

Frauenpolitik

Seminar B305 CH
vom 2. bis 4. November 2022
in Baiersbronn.

Dieses Seminar richtet sich an die Frauenvertreterinnen der Fachorganisationen im BBW. Im Mittelpunkt steht, neben aktuellen Informationen zum Thema, die Optimierung der

ehrenamtlichen Arbeit für die Kolleginnen im öffentlichen Dienst.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 194 Euro**

Schöne neue Arbeitswelt

Seminar B210 CH
vom 12. bis 14. November 2022
in Königswinter.

Erfahrene Hasen und junges Gemüse – wie geht generationengerechtes Arbeiten?

Altersvielfalt ist ein Thema für alle Arbeitsebenen. Wir leben in den Organisationen aktuell mit einem Generationenmix. Es treffen sich Babyboomer mit Generation X, Y und Z. Ständig werden die Karten neu gemischt. Eine größere Altersspanne bringt Menschen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen, Ideen, Zielen und Arbeitseinstellungen zusammen. Wie kann das gut werden? Was, wenn sich die einen nicht mehr anpassen wollen? Welche Arbeitsplätze eigenen sich für welches Alter? Wie profitieren alle voneinander?

Wir werden uns zu Fachleuten unseres eigenen Spektrums entwickeln, aber auch sehen, wie sich heterogene Arbeitsgruppen gut entwickeln lassen. Seien Sie gespannt. Sie dürfen eine vielfältige, überraschende Fortbildung erwarten.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

Rhetorik

Seminar B197 CH
vom 20. bis 22. November 2022
in Königswinter.

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

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 Euro**

Jugendpolitik

Seminar B191 CH
vom 12. bis 14. Dezember 2022
in Königswinter.

Dieses Seminar wird von der bbw-jugend ausgerichtet und befasst sich mit aktuellen Themen der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Weitere Infos können bei der bbw-jugend erfragt werden.

(15 Teilnehmerplätze)

**Teilnehmerbeitrag:
Für Mitglieder 146 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 Teilnehmerbeitrag verringert sich dieser durch die Inanspruchnahme des Vouchers auf 146 Euro.

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

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

Anmeldungen können nur über die Landesgeschäftsstellen der Mitgliedsverbände des BBW entgegengenommen werden. Diese halten Anmeldeformulare bereit. Eine unmittelbare Anmeldung bei der dbb akademie ist nicht möglich. Anmeldeformulare sowie unser Seminarprogramm finden Sie auch im Internet unter www.bbw.dbb.de. Seminare, die die Mindestteilnehmerzahl nicht erreichen, werden spätestens vier Wochen vor dem geplanten Seminartermin abgesagt. Daher wird empfohlen, sich zeitnah für die gewünschten Seminare anzumelden. Darüber hinaus verweisen wir auf die weiteren von der dbb akademie angebotenen Seminare, die Sie im Internet unter www.dbbakademie.de finden.

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