

BBW *Magazin*

4

April 2022 ■ 74. Jahrgang



Monatszeitschrift
BBW –
Beamtenbund
Tarifunion

Einführung rückt näher:

Lebensarbeitszeitkonten – ein Tresor für angesparte Arbeitszeit

Seite 6 <

Verdross über
Coronasonder-
zahlung hält an



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

Mehr Informationen: www.bbw.dbb.de

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir durchleben gerade eine Zeit, in der wir von einer Krise zur nächsten schlittern. Die Pandemie verliert zwar – dank der „harmloseren“ Omikron-Variante – von ihrem großen Schrecken, doch bleiben die Inzidenzen weiterhin sehr hoch. Der russische Angriffskrieg in der Ukraine sorgt für einen deutlichen Preisanstieg wichtiger Rohstoffe und fördert dadurch die Inflation. Überraschenderweise bleibt trotz dieser beiden Krisen momentan der Arbeitsmarkt erstaunlich stabil. Im März verzeichnete Baden-Württemberg 59 000 weniger Arbeitslose als noch vor einem Jahr. Die Arbeitslosenquote sank demzufolge im März auf niedrige 3,4 Prozent (zum Vergleich März 2021: 4,3 Prozent). Für Geflüchtete, die Arbeit suchen, bietet unser Arbeitsmarkt eine gute Perspektive, da die Nachfrage nach Arbeitskräften enorm ist (aktuell circa 108 000 offene Stellen).

Die Situation im öffentlichen Dienst wird hingegen immer prekärer. Gemäß dem aktuellem „Bleibebarmeter“ von Next:Public und Hertie School können sich 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln. Bereits jetzt fehlen im Kernbereich des öffentlichen Dienstes bundesweit 330 000 Menschen. Dies führt dazu, dass die Arbeitsbelastung für alle absehbar immer weiter steigen wird. Die Unzufriedenheit ist entsprechend groß und die Bindung der Beschäftigten in der Verwaltung wird entsprechend schwächer.

Am Beispiel der Steuerverwaltung wird das Ausmaß des Personalproblems überdeut-

lich. Obwohl in den letzten Jahren im Hinblick auf den enormen Personalbedarf aufgrund der Pensionsabgänge die Zugangsvoraussetzungen abgesenkt worden sind, haben von den Bewerbern für den gehobenen Dienst zum Einstellungstermin 1. März 2022 nur 40 Prozent der Bewerber die notwendigen schulischen Voraussetzungen erfüllt. Dementsprechend konnten von den 120 zur Verfügung stehenden Studienplätzen nur 84 besetzt werden. Von den Bewerbern für den mittleren Dienst mit Ausbildungsbeginn September 2022 erfüllen aktuell auch nur 49 Prozent die schulischen Voraussetzungen.

Ein stichhaltiges Indiz dafür, dass die Arbeitsplätze in der Steuerverwaltung und im gesamten öffentlichen Dienst nicht mit der Attraktivität vergleichbarer Arbeitsplätze in der Privatwirtschaft mithalten können. Die Notendurchschnitte der Abschlussklassen für Abitur und mittlerer Reife sind in den vergangenen Jahrzehnten nicht schlechter, sondern sogar besser geworden (ohne diesen Umstand hier werten zu wollen). Doch die guten Absolventen entscheiden sich eben nicht für den sicheren Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst. Sie wissen, dass bei guter Qualifizierung, trotz Krisen, die Wirtschaft die besseren Möglichkeiten bietet. Ein nicht unerheblicher Teil der guten Schulabsolventen entscheiden sich bewusst für ein besseres Gehalt bei niedrigerer Wochenarbeitszeit. Man kann es ihnen nicht verdenken!

Ende März war zu vernehmen, dass die Renten zum 1. Juli dieses Jahres stärker steigen als zuvor angenommen. Im Westen werden sie um 5,35 Prozent ansteigen und im Osten sogar um 6,12 Prozent. Ein starker Anstieg, der voraussichtlich geradeso die Inflation ausgleichen könnte. Diese Erhöhung ist deshalb wichtig und vor allem richtig. Sie zeigt uns allerdings umso mehr, dass die lineare Erhöhung der Bezüge im öffentlichen Dienst um 2,8 Prozent ab 1. Dezember 2022 keinesfalls ausreichen kann, um die Preissteigerungen auch nur annähernd zu kompensieren. Jeder Tarifbeschäftigte, jede Beamtin und je-



der Beamte, egal ob aktiv beschäftigt oder bereits in Pension, hat dieses Jahr einen Reallohnverlust zu verkraften. Allesamt können sich in den Jahren 2022 und 2023 spürbar weniger für ihr Geld leisten als dies in den Jahren zuvor der Fall war. Die Ökonominen und Ökonomen, die bis Anfang März 2022 am 38. Ökonomenpanel teilgenommen hatten, erwarten für Deutschland für das Jahr 2022 eine durchschnittliche Inflationsrate von 4,4 Prozent. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Wirtschaftsweise) rechnet für das Gesamtjahr 2022 bereits mit einer Inflation von bis zu 6,3 Prozent. Ich würde mich nicht wundern, wenn auch diese Rate noch einmal nach oben angehoben werden muss, da im März mit 7,3 Prozent die höchste Steigerung der Verbraucherpreise seit 48 Jahren (April 1974) zu verzeichnen war.

Die Frage ist, wie versteht der Dienstherr seine Fürsorgepflicht und wie versucht der Dienstherr den verfassungsmäßig geschützten Anspruch auf Alimentation und der damit verbundenen sachgerechten Teilhabe an der Einkommensentwicklung umzusetzen, die sowohl für die aktive Beamtenschaft als auch für die Versorgungsempfänger (bis zum Lebensende!) gilt?

Herzliche Grüße

Ihr

Kai Rosenberger
Kai Rosenberger,
BBW-Vorsitzender

In dieser Ausgabe

CDU-Abgeordnete und Amtschef des Innenministeriums sind sich einig: Lebensarbeitszeitkonten sollen im Doppelhaushalt 2023/2024 verankert werden	4
Ärger und Verdruss über Coronasonderzahlung halten nach wie vor an	6
Fort- und Weiterbildung kommen auch im öffentlichen Dienst des Landes zu kurz	7
Änderung der Arbeitszeitverordnung für Lehrerinnen und Lehrer	8
Betriebliches Gesundheitsmanagement – BBW fordert: Mehr Geld für den Gesundheitsschutz	9
SPD-Anfrage zu Reaktion auf Angriffe gegen Bedienstete in Justizvollzugsanstalten	10
BBW fordert die Landesregierung auf: Kilometergeld bei Dienstreisen anheben – doch der Finanzminister blockt ab	11
Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung nominiert Vorsitzende	12
Philologenverband fordert zusätzliche Investitionen in das Bildungssystem	13
Seminarangebote im Jahr 2022	14

> Impressum

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

> Gedankenaustausch mit Staatssekretär Julian Würtenberger und Abgeordneten der CDU (im Bild rechte Seite von links): Magnus Welsch, Büro Würtenberger; Thomas Blenke, stellv. CDU-Fraktionsvorsitzender; Staatssekretär Julian Würtenberger; der CDU-Abgeordnete Tobias Wald; Florian Wahl, Parlamentarischer Berater in der CDU-Landtagsfraktion; die BBW-Delegation (im Bild linke Seite von links): BBW-Vize Joachim Lautensack; BBW-Chef Kai Rosenberger; BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth.



4

CDU-Abgeordnete und Amtschef des Innenministeriums sind sich einig:

Lebensarbeitszeitkonten sollen im Doppelhaushalt 2023/2024 verankert werden

Die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten für Beamtinnen und Beamte rückt näher. Eine entsprechende Regelung soll im Doppelhaushalt 2023/2024 verankert werden. Das erklärten Abgeordnete der CDU-Landtagsfraktion und Staatssekretär Julian Würtenberger, Amtschef im Innenministerium, am 10. März 2022 gegenüber Spitzenvertretern des BBW übereinstimmend.

Über die Ausgestaltung einer entsprechenden Regelung gibt es aber offensichtlich noch Beratungsbedarf. Das wurde im Verlauf der Unterredung deutlich. BBW-Chef Kai Rosenberger reagierte umgehend. Er legte klipp und klar dar, dass der BBW nach wie vor an der Einrichtung von freiwilligen Lebensarbeitszeitkonten ohne Einsparverpflichtung und die flexible Festlegung des Arbeitszeitrahmens festhalte. Vorbild

solle das hessische Modell sein, das einen Einstieg in die Verkürzung der Wochenarbeitszeit möglichst mache.

Der BBW fordert seit mehr als zehn Jahren die Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten. Im Jahr 2011 schien Bewegung in die Angelegenheit zu kommen. Die damalige schwarze Regierung legte ein Modell vor, das mit einer Einsparverpflichtung von jährlich 160

Millionen Euro verknüpft war. Aufgrund des Regierungswechsels wurde nichts daraus. Geblieben ist jedoch die BBW-Forderung nach freiwilligen Lebensarbeitszeitkonten ohne Einsparverpflichtung im Rahmen der Weiterentwicklung und Modernisierung des öffentlichen Dienstrechts in Baden-Württemberg. Hinzugekommen ist in diesen Jahren der dringende Appell an die Politik, endlich die 41-Stunden-

Woche im Beamtenbereich zu beenden, die seit September 2003 gilt.

Seit 2018 verknüpft der BBW die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten mit seiner zentralen Forderung nach einer Reduzierung der 41-Stunden-Woche im Beamtenbereich auf die im Tarifbereich des öffentlichen Dienstes geltende Wochenarbeitszeit. Aus Sicht des BBW wäre nämlich ein Einstieg in eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit über die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten machbar, die sich am hessischen Modell orientieren.

Denkbar wäre eine Interimslösung, erläuterte BBW-Chef Rosenberger gegenüber Staatsse-



© BBW

den, sofern die Dienststelle ein solches anbietet. Angespart werden können Stunden, die durch eine freiwillige Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit um bis zu drei Stunden bei erhöhtem Arbeitsanfall geleistet werden und/oder bis zu 40 Stunden pro Jahr aus angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit. Eine Entnahme des angesparten Zeitguthabens erfolgt durch finanziell abgesicherte Freistellung, die für einen zusammenhängenden Zeitraum von grundsätzlich höchstens drei Monaten – auch unmittelbar vor Eintritt in den Ruhestand – oder durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit möglich ist.

■ **Das Thüringer Modell**

Das Thüringer Modell befindet sich noch in der Erprobungsphase. Die Entscheidung, ob die Erprobung von Lebensarbeitszeitkonten zugelassen wird, obliegt der obersten Dienstbehörde. Beamtinnen und Beamten, denen die Führung eines Lebensarbeitszeitkonto gestattet worden ist, wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf ihren Antrag um bis zu zwei Stunden erhöht. Dem Lebensarbeitszeitkonto können bei vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten maximal 1 040 Stunden gutgeschrieben werden. Bei Teilzeitbeschäftigten wird eine entsprechende Anpassung vorgenommen. Der Zeitausgleich des angesparten Zeitguthabens wird durch Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung gewährt, wobei es keine zeitliche Beschränkung gibt.

Weder mit dem Modell des Bundes noch mit dem Thüringer Modell konnte Staatssekretär Würtenberger bei BBW-Chef Rosenberger noch seinem Stellvertreter Joachim Lautensack und BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth punkten. Rosenberger begründete im Gegenzug, warum der BBW auf die Einrich-

tung von Lebensarbeitszeitkonten nach hessischem Vorbild dränge und worauf es ihm dabei ankomme: Lebensarbeitszeitkonten erhöhten die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten und die Flexibilität der Arbeitszeit. Sie machen eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst aber nicht nur attraktiver. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit gewinne vor dem Hintergrund des steigenden Pensionseintrittsalters auch zunehmend an Bedeutung. Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen zusätzliche Freiräume während des Berufslebens für familien- und pflegebedingte Aufgaben und Freizeit. Außerdem ermöglichen sie vor dem Eintritt in den Ruhestand die Freistellung vom Dienst im Umfang des erworbenen Zeitguthabens unter Fortzahlung der vollen Dienstbezüge und damit gegebenenfalls auch den Ausgleich von Versorgungsabschlüssen.

Wichtig für den BBW sei auch die Verhinderung von Missbrauch, betonte der BBW-Vorsitzende. Der Dienstherr müsse deshalb eine adäquate Ausstattung mit Personal sicherstellen und die entsprechenden Planstellen bereitstellen. Personalfehlbestände dürften nicht dadurch ausgeglichen werden, dass auf die Ansparmöglichkeit von Mehrarbeit mittels Lebensarbeitszeitkonten verwiesen wird. Insbesondere aber müssten Stellen in der Freistellungsphase vor dem Ruhestand wiederbesetzt werden. Auch eine generelle Erhöhung der Wochenarbeitszeit müsse ausgeschlossen werden.

■ **Forderungskatalog des BBW**

Gegenstand der Unterredung waren auch weitere Punkte des BBW-Forderungskataloges, insbesondere die Einführung des Hamburger Modells, die der BBW gerne verhindern würde. Auf viel Unterstützung aus den Reihen der CDU kann er dabei allerdings nicht bauen.

Der CDU sind aufgrund des Koalitionsvertrages die Hände mehr oder weniger gebunden. Und so weiß man beim BBW auch, dass schon viel erreicht wäre, würde das Hamburger Modell im Land auf den Personenkreis begrenzt, der bereits jetzt gesetzlich krankenversichert sei.

Gesprochen hat man auch über die noch verbliebenen Verschlechterungen aus dem Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 wie die Verschlechterungen der zahntechnischen Leistungen und vor allem auch die Berücksichtigung der Renteneinkünfte bei der Ermittlung der Einkünftegrenze für beihilfeberechtigte Ehe- und Lebenspartner. Kritisch merkten die BBW-Vertreter dazu an: Nach wie vor sei der Ärger groß über die Art und Weise, wie das Land die abgesenkte Einkünftegrenze wieder auf zunächst 18 000 Euro, ab 2021 auf 20 000 Euro angehoben, dabei aber den niedrigeren Ansatz des steuerlichen Ertragsanteils durch die deutlich höhere Bruttorente ersetzt habe.

Themen der einstündigen Unterredung, die im Haus des Landtags stattgefunden hat, waren auch die Mütterrente, die Bereitstellung von Staatswohnungen für Beamte und Tarifbeschäftigte sowie die Verfolgung jeglicher Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte.

■ **Die Gesprächspartner**

An der Unterredung haben teilgenommen: Staatssekretär Julian Würtenberger, der Amtschef des Innenministeriums; die CDU-Abgeordneten Thomas Blenke und Tobias Wald; Dr. Corinna Moser, Parlamentarische Beraterin; Florian Wahl, Parlamentarischer Berater; Magnus Welsch, Büro von Staatssekretär Julian Würtenberger; BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger; BBW-Vize Joachim Lautensack; BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth.

ekretär Würtenberger und den CDU-Parlamentariern die Überlegungen seiner Organisation. In einem ersten Schritt könnte zunächst eine zwingende Gutschrift von 1,5 Stunden auf ein Lebensarbeitszeitkonto erfolgen, etwa nach dem Beispiel Hessen, das im Rahmen der 41-Stunden-Woche zwingend eine Stunde dem Lebensarbeitszeitkonto gutschreibt, entsprechend bei Lehrerinnen und Lehrern eine halbe Deputatsstunde. Die Abgeordneten der CDU-Landtagsfraktion signalisierten überwiegend Zustimmung. Weiteren Beratungsbedarf sieht hingegen der Amtschef des Innenministeriums. Er brachte das Lebensarbeitszeitkontomodell des Bundes und das Thüringer Modell ins Gespräch.

■ **Das Modell des Bundes**

Das Arbeitszeitkontomodell des Bundes ist seit 1. Januar 2021 in Kraft. Danach kann dem auf Antrag der Beschäftigten freiwillig eingerichteten Lebensarbeitszeitkonto ein Zeitguthaben von bis zu 1 400 Stunden gutgeschrieben wer-

Weil sich die Interpretation des Rechts wie Unrecht anfühlt:

Ärger und Verdruss über Coronasonderzahlung halten nach wie vor an

Der Gesetzgeber verwehrt allen die volle Coronaprämie, die sich gegenwärtig in der Ansparphase eines Sabbatjahr- oder Altersteilzeitmodells befinden, obwohl sie zu 100 Prozent arbeiten. Das und Härtefälle im Zusammenhang mit der im Gesetzentwurf zur Coronasonderzahlung für Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende verankerten Stichtagsregelung haben den BBW erneut auf den Plan gerufen. Die Forderung auf Nachbesserungen hat das Finanzministerium postwendend zurückgewiesen.

Mit der ablehnenden Haltung des Ministeriums gibt sich der BBW jedoch nicht zufrieden. BBW-Chef Kai Rosenberger hat um Unterstützung werbend in zwischen Kontakt mit der CDU-Landtagsfraktion aufgenommen.

Ärger und Verdruss über die Coronasonderzahlung halten also an. Weil Teilzeitbeschäftigte im Sabbatjahr- oder Altersteilzeitmodell sowie bei begrenzter Dienstfähigkeit die Coronasonderzahlung nur entsprechend des Teilzeitumfangs erhalten, obwohl sie zu 100 Prozent arbeiten, hatte sich der BBW erneut an das Finanzministerium gewandt und „für

volles Engagement und Einsatz während der Coronapandemie eine volle Coronaprämie“ angemahnt. Rechtlich unterlegt wurde die Forderung mit dem Hinweis auf § 8 Abs. 2 Satz 2 LBesGBW, wonach bei einer Teilzeitbeschäftigung mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit, die sich in eine Beschäftigungs- und eine Freistellungsphase aufteilt, „andere Besoldungsbestandteile“ entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit während der Beschäftigungsphase gewährt werden, wenn sie aufgrund ihrer Anspruchsvoraussetzungen in der Zeit der Freistellungsphase nicht gewährt werden können.

Für Verdruss bei Betroffenen sorgt auch die Stichtagsregelung. Beispielhaft dafür ist der Fall eines Beschäftigten, der zum 15. November 2021 verbeamtet wurde, davor jedoch schon als Arbeitnehmer beim Land beschäftigt war. Er erfüllt weder die Voraussetzungen im Tarifbereich noch im Beamtenbereich. Auch dieser Fall dürfe nicht ausgeschlossen bleiben, mahnte der BBW.

Das Finanzministerium hat mit Schreiben vom 10. März 2022 wie folgt reagiert:

1. Sabbatjahr sowie Alters- teilzeitmodell/begrenzte Dienstfähigkeit

„Der vorliegende Gesetzentwurf soll die bei Teilzeitbeschäftigung geltenden Regelungen des TV Coronasonderzahlung vom 29. November 2021 wirkungsgleich auf die Besoldung übertragen. Nach dem TV Coronasonderzahlung erhalten Teilzeitbeschäftigte sonstige Entgeltbestandteile entsprechend ihrer Teilzeitquote. Dies gilt unter anderem auch für die Anspar- und Freistellungsphase bei einem Sabbatjahrmodell. Die von Ihnen genannte gesetzliche Regelung findet bei der Coronasonderzahlung keine Anwendung, weil die Sonderzahlung ent-

sprechend ihrer Anspruchsvoraussetzungen auch in der Freistellungsphase gezahlt werden kann. Würde davon abgewichen und ausschließlich auf die tatsächlich geleistete Tätigkeit abgehoben, könnte Personen, die sich zum Stichtag beispielsweise im Freistellungsjahr befinden haben, entgegen ihrer Teilzeitvereinbarung keine Coronasonderzahlung gewährt werden. Zu den in § 8 Abs. 2 Satz 2 LBesGBW genannten anderen Besoldungsleistungen gehören insbesondere tätigkeitsbezogene Stellenzulagen, die ihrer Rechtsnatur nach nicht in der Freistellungsphase gewährt werden können. Entsprechend werden diese gemäß § 8 Abs. 2 Satz 2 LBesGBW in der Ansparphase entsprechend dem Umfang der tatsächlich geleisteten Tätigkeit gezahlt.

Im Falle der Coronasonderzahlung findet aus obigen Gründen die von Ihnen genannte gesetzliche Regelung auch bei Personen in Altersteilzeit (Block-, Gleichverteiler- und Individualmodell) keine Anwendung. Begrenzt dienstfähige Personen werden aufgrund ihrer reduzierten regelmäßigen Arbeitszeit wie Teilzeitbeschäftigte behandelt. Ihre besondere Situation wird durch die Sonderregelungen in § 72 LBesGBW gewürdigt.

2. Stichtagsregelung und Verbeamtung im November 2021

Für alle Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter sowie Auszubildenden in öffentlich-rechtlichen Aus-



bildungsverhältnissen mit Anspruch auf Unterhaltsbeihilfe gelten die Anspruchsvoraussetzungen für die Coronasonderzahlung gleichermaßen. Bei Masseverfahren wie die Auszahlung der Coronasonderzahlung ist der Gesetzgeber gezwungen, praktischen Erfordernissen Rechnung zu tragen. Dabei dienen Stichtagsregelungen generell einer praktikablen, transparenten und rechtssicheren Bestimmung anspruchsberechtigter Personen. Insbesondere (Einzelfall-)Härten lassen sich aufgrund des erforderlichen stark typisierenden Charakters einer stichtagsbezogenen Regelung leider nicht gänzlich vermeiden. Dies trifft vor allem auf den von Ihnen geschilderten Fall zu, was wir sehr bedauern und um Verständnis bitten.“ Auch wenn die Anzahl der Betroffenen überschaubar ist, denen die

Corasonderzahlung zum Teil beziehungsweise vollkommen vorenthalten wird, steht für BBW-Chef Rosenberger außer Frage, dass allen, die über den gesamten Pandemiezeitraum durchgängig gearbeitet haben, auch die Coronasonderzahlung zusteht. Daran ändert auch die ablehnende Haltung des Finanzministeriums nichts. Deshalb hat sich Rosenberger auch an die CDU-Landtagsfraktion gewandt und dort um Unterstützung geworben.

Inzwischen sind aus Sicht des BBW nämlich noch weitere Unstimmigkeiten in Bezug auf die Coronasonderzahlung bekannt geworden. So erhalten Beamtinnen und Beamte, die in Elternzeit sind und vor der Elternzeit vollzeitbeschäftigt waren, die Zahlung in voller Höhe, wenn ihnen im Zeitraum zwischen dem 1. Januar und dem

30. November 2021 zumindest für einen Tag Dienstbezüge zustanden. Hingegen erhalten Beamtinnen und Beamte, die vor der Elternzeit vollzeitbeschäftigt waren und während der Elternzeit (ausschlaggebend ist der Stichtag) Teilzeit arbeiten, die Zahlung nur in Höhe der Teilzeitbeschäftigung.

Für den BBW handelt es sich dabei um eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung und Benachteiligung. Denn warum sollte eine Beamtin oder ein Beamter, die oder der Elternzeit hat und zu Hause bleibt, bessergestellt sein als eine Beamtin oder ein Beamter, der dem Dienstherrn in der Elternzeit zumindest teilweise seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt? „Das kann doch so nicht gewollt sein“, stellte Rosenberger in seinem Schreiben an einen

Abgeordneten der CDU fest. Zugleich informierte er darüber, dass der BBW diese Fallkonstellation auch dem Finanzministerium mit der Bitte um Prüfung zugeleitet habe.

Die Stichtagsregelung trifft diejenigen besonders hart, die über den gesamten Pandemiezeitraum durchgängig gearbeitet haben, aber zum 15. November 2021 vom Angestelltenverhältnis ins Beamtenverhältnis überführt wurden. Auf diesen Sachbestand eingehend, machte Rosenberger in seinem Schreiben auf die Verfahrensweise anderer Bundesländer aufmerksam: Diese hätten diese Problematik nämlich ausgeschlossen, indem sie für Tarifbeschäftigte und Beamte denselben Stichtag festgesetzt haben.

BBW bestätigt Ergebnis der McKinsey-Studie:

Fort- und Weiterbildung kommen auch im öffentlichen Dienst des Landes zu kurz

In deutschen Behörden besteht Nachholbedarf bei der Fort- und Weiterbildung. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie vom Stifterverband und der Unternehmensberatung McKinsey. Der BBW hat diese Einschätzung gegenüber dem Staatsanzeiger bestätigt: Fort- und Weiterbildung kommen im öffentlichen Dienst zu kurz.

Während bei Unternehmen der Privatwirtschaft laut McKinsey gegenwärtig 52 Prozent strukturiert die Kompetenzbedarfe ihrer Beschäftigten erfassen, seien es bei den öffentlichen Verwaltungen nur 24 Prozent. Um gesamtgesellschaftliche Herausforderungen wie die Digitalisierung zu meistern, sollte in deutschen Verwaltungen die Fort- und Weiterbildung systematischer und strategischer in zukunftsweisenden Fähigkei-

ten erfolgen, heißt es in der Studie. Für die Untersuchung waren rund 500 Behörden und Unternehmen befragt worden.

Nach Einschätzung des BBW weist das Ergebnis dieser Studie den Weg in die richtige Richtung. Die Pandemie habe zwar dafür gesorgt, dass die Verwaltung innerhalb von „nur“ zwei Jahren in einem Maße digitaler wurde, wie das zuvor in einem solchen Zeitraum noch unvorstellbar gewesen wäre. Allerdings habe man die Digitalisierung hauptsächlich dafür genutzt, die tägliche Arbeit vom Büro in der Behörde ins Homeoffice zu verlagern. „Fort- und Weiterbildung hatte nur eine untergeordnete Priorität“, erklärte BBW-Chef Rosenberger. Die vor der Pandemie geplanten Präsenzseminarangebote für die

Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind laut Rosenberger überwiegend ersatzlos weggefallen. Nur wenige Fortbildungen seien auf digitale Formate umgestellt worden.

Um mit dem rasanten Tempo neuer Entwicklungen wie Heterogenität und Diversität sowie zunehmender Digitalisierung Schritt zu halten, müssen nach Auffassung des BBW Fort- und Weiterbildung stärker gefördert werden. Entsprechende Angebote seien vorrangig während der Dienstzeit/Arbeitszeit anzubieten. „Den Beschäftigten muss hierfür die entsprechende Zeit zur Verfügung gestellt werden“, fordert Rosenberger. Zudem müsse für Arbeitsentlastung gesorgt werden, damit Fortbildung nicht durch zusätzlichen Arbeitsdruck erkaufte werden muss.

Nach Auffassung des BBW braucht es außerdem ein wesentlich größeres Maß an Flexibilisierung bei den Fort- und Weiterbildungsangeboten. Erforderlich seien Modularisierung und weniger Präsenzzeiten am Stück – auch durch den Einsatz von Blended Learning, bei dem die Vorteile von Präsenzveranstaltungen und E-Learning kombiniert werden. Zudem seien die Plattformen der Aus- und Weiterbildung stärker zu verzahnen.

Dass all diese Maßnahmen Geld kosten, räumt Rosenberger unumwunden ein. Doch die Pandemie und auch der Krieg in der Ukraine haben gezeigt, dass das Geld bereitgestellt werden kann, wenn der notwendige politische Wille dafür da ist.

Änderung der Arbeitszeitverordnung für Lehrerinnen und Lehrer

BBW kritisiert vorgesehene Entlastung als zu gering und fordert Nachbesserungen

Kultusministerin Theresa Schopper will Schulleiterinnen und Schulleiter entlasten. Dafür soll die Arbeitszeitverordnung für die beamtete Lehrerinnen und Lehrer an baden-württembergischen Schulen geändert werden. Der BBW begrüßt das Vorhaben im Grundsatz, kritisiert die vorgesehene Entlastung jedoch als zu gering und fordert Nachbesserungen.

In § 4 der Lehrerarbeitszeitverordnung vom 8. Juli 2014, der jetzt in Abs. 1 Satz 2, Nrn. 1 und 2 geändert werden soll, heißt es zur Unterrichtsverpflichtung des Schulleiters:

> „(1) Aufgabe des Schulleiters ist es, die Schule zu leiten. Der daneben zu erteilende Unterricht bestimmt sich nach den Abs. 2 bis 5.

> (2) Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Schulleiter nach § 2 Abs. 1 vermindert sich in Abhängigkeit von der Anzahl der Klassen an der Schule um die Leitungszeit. Diese beträgt

1. bei bis zu 20 Klassen: 1,2 Wochenstunde je Klasse,
2. ab der 21. bis 40. Klasse: eine Wochenstunde je Klasse, ...“

Vorgesehen ist zum 1. August 2022 die unter Nr. 1 aufgeführte Anzahl der Wochenstunden je Klasse von 1,2 auf 1,25 zu erhöhen und die eine Wochenstunde, die unter Nr. 2 aufgeführt ist, durch 1,15 Wochenstunden zu ersetzen. „Das ist viel zu wenig,“ sagen der BBW und seine Kommission Bildung und Wissenschaft (KBW) in ihrer gemeinsamen Stellungnahme zu dem Änderungsentwurf der Lehrerarbeitszeitverordnung. Wörtlich heißt es in der Stellungnahme: Seit Jahren fordern wir, die Ar-

beit von Schulleiterinnen und Schulleitern wieder leistbar zu machen. Schulleitungen nehmen eine zentrale Schlüsselposition im Bildungssystem wahr. Sie tragen die Gesamtverantwortung für ihre Schulen und sind für die Umsetzung bildungspolitischer Vorhaben zuständig.

Ihr Anforderungsprofil ist dabei über die Jahre immer anspruchsvoller, die Menge und Komplexität an Aufgaben immer umfangreicher geworden. Eine Erhöhung der Leitungszeit ist vor diesem Hintergrund überfällig und besonders in der Pandemiesituation mit weiterem massivem Anwachsen der organisatorischen Aufgaben dringend angezeigt. Unsere Forderung schließt die Erhöhung der Leitungszeit für Schulleiterinnen und Schulleiter an beruflichen Schulen stets mit ein.

Den nun vorgesehenen Umfang der Erhöhung kritisieren wir allerdings als deutlich zu niedrig. Zweizügige Schulen erhalten nicht einmal zwei Deputatsstunden mehr, fünfzügige Schulen gerade einmal vier Stunden. Das ist angesichts des tatsächlichen Arbeitspensums der Schulleitungen (auch in den Ferien!) nicht mehr als der sprichwörtliche Tropfen auf den heißen Stein. Für eine wirkliche und spürbare Entlastung ist eine wesentlich umfangreichere Erhöhung nötig.

Die Berechnungsfaktoren für die Leitungszeit nach Klassenzahlen betragen derzeit bei Schulen mit bis zu 20 Klassen 1,2 Stunden pro Klasse, ab der 21. bis zu 40 Klassen 1,0 Stunden pro Klasse und ab der 41. Klasse 0,5 Stunden pro Klasse. Für Schulleiter(innen) von kleinen Schulen mit weniger als acht Klassen beträgt die Leitungszeit zehn Wochenstunden (Sockel). Die Mindestforderung der KBW lautet, den Berechnungsfaktor für bis zu 20 Klassen von 1,2 auf 1,4 Stunden pro Klasse anzuheben – so wie es das ursprüngliche Konzept zur Entlastung von Schulleitungen aus dem Jahr 2018 vorgesehen hat. Hiervon würden alle Schulen, unabhängig von der Schulart, mit mehr als sieben Klassen profitieren.

Ergänzend fordern wir, die kleinen Schulen stärker in den Blick zu nehmen – entweder durch einen grundsätzlich höheren Sockel oder durch einen Berechnungsfaktor von mindestens 1,5. Die Leitungszeit muss auch deshalb höher als jetzt vorgesehen ausfallen, da in großen Schulen zusätzliche Funktionsstellen ausreichend alimentiert werden müssen.

Wir sind außerdem der Ansicht, dass § 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 ebenfalls zu ändern ist; wir fordern, die Zahl 0,5 durch 0,8 zu ersetzen. Zudem weisen wir darauf hin, dass es mehrere Möglichkeiten gibt, um die

Leitungszeit weiter zu erhöhen. Zum einen könnten Schulleiter(innen) von der Unterrichtsverpflichtung befreit werden. Darüber hinaus legt die Schulleiterin/der Schulleiter die Unterrichtsverpflichtung der ständigen Vertreterin/des ständigen Vertreters und der mit Schulleitungsaufgaben betrauten Lehrkräfte fest.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Forderung, Assistenzen für die Schulleitungen einzusetzen, die es der Schulleiterin/dem Schulleiter weiterhin erlauben, aktiv zu unterrichten und trotzdem genügend Kapazitäten für die anfallenden Leitungsaufgaben zu haben.

Zuletzt weisen wir auf die Kürzung der „Anrechnungsstunden für besondere Aufgaben der Schulen“ im Jahr 2014 hin, wodurch die Schulen besonders stark belastet wurden. Die KBW fordert deshalb neben einer weiteren Entlastung der Schulleitungen als nächsten Entlastungsschritt für die Schulen, die vollständige Rücknahme dieser Kürzungen des allgemeinen Entlastungskontingents.

Ein Ärgernis ist in diesem Zusammenhang auch die Streichung der „Gymnasien-Entlastung“ von jeweils zwei Stunden. Diese war ursprünglich eingeführt worden, damit die Schulleitungen eine Entlastung für ihren Schulrechtunterricht für die Referendarinnen und Referendare erhalten. Diese Aufgabe ist den Schulleitungen geblieben, die Entlastung wurde aber 2014 gestrichen.“

Betriebliches Gesundheitsmanagement – BBW fordert:

Mehr Geld für den Gesundheitsschutz

Das Land investiert jährlich sechs Millionen Euro in das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Zu wenig, mahnt der BBW, zumal sich an diesem Betrag seit 2011 nichts geändert hat. Er fordert seit Jahren, die in der Landesverwaltung bereitgestellten Mittel für das BGM zu erhöhen und eine zentrale Koordinierungsstelle für das BGM auf ministerieller Ebene anzusiedeln.

Der Grund für diese Forderung ist naheliegend: Ein funktionierendes betriebliches Gesundheitsmanagement ist über die Bezahlung hinaus ein wichtiger Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes. „Das gilt sowohl für die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften als auch für die Bindung von Mitarbeitenden“, unterstreicht BBW-Chef Kai Rosenberger. Ein verantwortungsvolles betriebliches Gesundheitsmanagement soll-

te aber nicht nur auf Rückenkurse oder Entspannungstraining begrenzt sein, sprich auf Maßnahmen, die im Rahmen der Verhaltensprävention tagsüber oder ohne Zeitverlust in oder bei der Dienststelle wahrgenommen werden können. Wichtig und entscheidend sei auch die Änderung der Verhältnisse, die die Gesundheit der Beschäftigten belasten, beispielsweise Arbeitsverdichtung, zu wenig Stellen. Hierzu gehöre auch die Wochenar-

beitszeit, die für Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg 41 Stunden beträgt und dringend reduziert werden muss, betont der BBW-Vorsitzende.

Unabdingbar für ein funktionierendes BGM ist nach Überzeugung des BBW, dass die Verwaltungsspitze, die Führungskräfte hinter dem BGM stehen und auch hier ihre Vorbildfunktion wahrnehmen. Die seit rund zwei Jahren andau-

ernde Pandemiesituation mit ihren Belastungen habe gezeigt, dass für neue Arbeitsformen wie mobile Arbeit und Homeoffice gesundes Führen wichtiger ist denn je, sagt Rosenberger. Gesundes Führen beinhaltet ressourcenorientierte Mitarbeitergespräche, Wertschätzung, Interesse an den Menschen und ein strukturiertes Schulungsangebot. Entsprechende Schulungen sollte es sowohl für Führungskräfte geben, beispielsweise zu Kommunikation und Coaching, als auch für Mitarbeitende mit Angeboten zum Beispiel zur Entwicklung von Gesundheitskompetenzen, Zeitmanagement und Aufbau von Resilienz.

SPD-Anfrage zur Reaktion auf Angriffe gegen Bedienstete in Justizvollzugsanstalten

Justizministerium spricht von Investitionen in mehr Sicherheit und zusätzliches Personal

Das Land hat in den zurückliegenden Jahren Geld für mehr Sicherheit der Bediensteten im Strafvollzug in die Hand genommen. Das geht aus der Stellungnahme des Justizministeriums auf einen parlamentarischen Antrag von SPD-Abgeordneten hervor.

Als Reaktion auf die zunehmenden Gewalttätigkeiten von Gefangenen habe man aber nicht nur in die Ausstattung der Anstalten mit sicherheitstechnischen Ausrüstungsgegenständen und technischen Hilfsmitteln investiert, heißt es in dem Papier. Zugleich sei der Justizvollzug insbesondere auch mit dem Ziel der Verbesserung der Sicherheit in den einzelnen Justizvollzugsanstalten in den Jahren 2016 bis 2022 um 557 Neustellen in nahezu allen Laufbahnen verstärkt worden.

Auf die Frage der Abgeordneten, „welche konkreten Maßnahmen die Landesregierung ergreift, um die Bediensteten der Justizvollzugsanstalten vor Angriffen zu schützen“, hat das Ministerium wie folgt geantwortet (Drucksache 17 / 1744 vom 27.01.2022):

„Der Schutz der Bediensteten und die Verhinderung von Ge-

walt sind zentrale Aufgaben des Justizvollzugs und zugleich wesentliches Anliegen der gesamten Vollzugsorganisation. Mit einer Vielzahl von Maßnahmen in allen Bereichen des aus einem Zusammenspiel baulich-technischer, administrativer und sozialer Elemente bestehenden Sicherheitssystems ist auch die stetige Verbesserung der Sicherheitslage für die Bediensteten angestrebt.

In baulich-technischer Hinsicht wurden in den vergangenen Jahren durch die Vervollständigung der Ausstattung der Anstalten mit Personennotsignalanlagen moderne Alarmierungsmöglichkeiten geschaffen. Mit dem bereits etatisierten Einbau einer entsprechenden Anlage in der Justizvollzugsanstalt Schwäbisch Hall wird die Ausstattung der großen Vollzugeinrichtungen abgeschlossen sein. Für den Erhalt und die erforderlichen Erneuerungen werden weiterhin

im erheblichen Umfang Haushaltsmittel aufgewendet. Mit der Einrichtung vandalensicherer, kameraüberwachter Hafträume in den Justizvollzugsanstalten Karlsruhe, Mannheim, Offenburg, Ravensburg und Stuttgart wurden bauliche Maßnahmen zur Erleichterung des Umgangs mit besonders gefährlichen Gefangenen umgesetzt. Als Reaktion auf die zunehmenden Gewalttätigkeiten von Gefangenen wurde zudem die Ausstattung der Anstalten mit sicherheitstechnischen Ausrüstungsgegenständen und technischen Hilfsmitteln durch eine umfangreiche Sonderbeschaffung in der vergangenen Legislaturperiode deutlich verbessert. Die Verstärkung dieses Ausstattungsniveaus im Rahmen von Ersatzbeschaffungen ist vorgesehen.

In mehreren Anstalten wurden auch örtliche Einsatzgruppen gebildet, um durch gezieltes Training besondere Lagen besser bewältigen zu können. Die in allen Justizvollzugsanstalten eingesetzten Sicherheitsbeauftragten und Strukturbeobachter identifizieren auch im Hinblick auf die Sicherheit der Bediensteten frühzeitig potenziell gefährliche Entwicklungen und veranlassen geeignete Gegenmaßnahmen. Im Rahmen der Aus- und Fortbildung wurden insbesondere die Schulungen zur Eigensicherung inhaltlich überarbeitet und verbessert. Mit der Einführung des Übungsgegenstands ETR („Eigensicherung und Transport“) – eines Systems einfacher Abwehr- und Zugriffstechniken –

erhalten die Bediensteten das Rüstzeug, Angriffe von Gefangenen noch besser abwehren zu können. In einigen Justizvollzugsanstalten kam es in jüngerer Vergangenheit auch zu organisatorischen Änderungen der internen Abläufe, um die Anzahl der sich zeitgleich frei in einem Anstaltsbereich bewegenden Gefangenen zu reduzieren. Darüber hinaus ist der Justizvollzug insbesondere auch mit dem Ziel der Verbesserung der Sicherheit in den einzelnen Justizvollzugsanstalten in den Jahren 2016 bis 2022 um 557 Neustellen in nahezu allen Laufbahnen verstärkt worden. Der uniformierte mittlere Vollzugsdienst, der besonders häufig Angriffen durch Gefangene ausgesetzt ist, ist dabei mit 463,5 neuen Personalstellen in besonderer Weise gestärkt worden. Schließlich darf im unmittelbaren Kontakt zu Gefangenen mit Blick auf die Sicherheit der Bediensteten nicht ausschließlich eine Risikoerhöhung gesehen werden. Gerade der im Rahmen einer verfassungskonformen Vollzugsgestaltung, welche auf eine gemeinsame Unterbringung während der Arbeit und der Freizeit ausgerichtet ist, vorgesehene sachgerechte Umgang mit Gefangenen kann idealerweise deeskalierend wirken und generiert immer wieder Hinweise zu geplanten Übergriffen, welche dann verhindert werden können. Verbleiben wird immer ein Restrisiko der mangelnden Vorhersehbarkeit oder auch der unzutreffenden Prognose, welches sich bei rund 15 000 Personen, die im Laufe eines Jahres zumindest zeitweilig im baden-württembergischen Justizvollzug unterzubringen sind, in einer gewissen Anzahl bedauerlicher Übergriffe manifestiert.“



© MEV

BBW fordert die Landesregierung auf:

Kilometergeld bei Dienstreisen anheben – doch der Finanzminister blockt ab

Schleswig-Holstein tut es, Baden-Württemberg tut es nicht: Finanzminister Danyal Bayaz hat auf die Forderung des BBW nach Anhebung des Kilometergeldes für Dienstreisen mit dem Privatwagen umgehend reagiert und eine solche Maßnahme kategorisch ausgeschlossen.

Er verwies darauf, dass das Landesreisekostenrecht gerade erst novelliert wurde. Laut einem Bericht des Staatsanzeigers signalisierten CDU-Abgeordnete zumindest Verständnis für die BBW-Forderung.

Der BBW hatte die Landesregierung am 10. März 2022 aufgefordert, das Kilometergeld für Dienstreisen mit dem Privatwagen umgehend den geänderten Rahmenbedingungen anzupassen. BBW-Chef Kai Rosenberger sprach von einer deutlichen Anhebung der Wegstreckenentschädigung auf mindestens 45 Cent pro Kilometer. Angesichts der drastisch davongaloppierenden Preise für Diesel und Benzin reichten die 35 Cent pro Kilometer nicht mehr aus, die das Landesreisekostenrecht gegenwärtig maximal vorsieht, erklärte der BBW-Vorsitzende.

Die Ampelregierung hat aufgrund der Lage auf dem Energiesektor im Februar 2022 – und damit zwei Jahre früher als geplant – die Anhebung der Pendlerpauschale ab dem 21. Kilometer rückwirkend zum 1. Januar 2022 von 35 Cent pro Kilometer auf 38 Cent pro Kilometer auf den Weg gebracht. Eine entsprechende Reaktion erwarte der BBW in Bezug auf das Landesreisekostenrecht jetzt auch von der Landesregierung, erklärte der BBW-Vorsitzende. Er räumte zwar unumwunden ein, dass der BBW das neue Landesreisekostengesetz als modernes Reisekostenrecht zu schätzen wisse. Zugleich er-



innert er jedoch auch daran, dass das Gesetzgebungsverfahren mehr als fünf Jahre gedauert habe bis das neue Landesreisekostengesetz zum 1. Januar 2022 in Kraft trat. In dieser Zeit, und ganz besonders in den zurückliegenden Wochen, habe sich die Welt verändert. Allein in den vergangenen zwei Jahren hätten sich die Spritpreise mehr als verdoppelt, Tendenz steigend, rechnete Rosenberger vor und forderte die Landesregierung zum Handeln auf. Mit dem Krieg in der Ukraine habe dann eine für alle nicht vorher-

sehbare Kostenexplosion der Energiepreise begonnen. Aufgrund der aktuellen Preisentwicklung bei den Spritpreisen könne sich Grün-Schwarz nicht länger darauf zurückziehen, dass man wenige Wochen nach Inkrafttreten des Landesreisekostengesetzes nicht gleich wieder die Entschädigungssätze ändern könne.

Der BBW forderte aber gerade dies: Jetzt müssten alle, die dienstlich unterwegs sind und ihren privaten Pkw für Dienstreisen einsetzen, Diesel und

Benzin teuer bezahlen. Sie hätten ein Anrecht darauf, dass der Dienstherr sie entsprechend entschädigt, sagte BBW-Chef Rosenberger und mahnte: „Das gilt unabhängig davon, ob ein Landesreisekostengesetz schon Jahre oder erst zwei Monate in Kraft ist.“

Die Mahnung des BBW ist offensichtlich bei vielen politisch Verantwortlichen abgeprallt. Geblieben sind Ärger und Verdross der Betroffenen. Sie zahlen drauf – oder sie lassen das Auto stehen. ■

Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung nominiert Vorsitzende

Angepeilt: Sitz in der dbb Bundesleitung

Die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung hat im März getagt, um die Anträge der Verbände zum dbb Gewerkschaftstag zu beraten und zu beschließen. Der dbb Gewerkschaftstag findet im November 2022 statt.

Die Tagung der dbb bundesfrauenvertretung fand dieses Mal in hybrider Form statt. Grob die Hälfte der Mitglieder hatten sich am 18. März 2022 in Berlin im dbb forum in Präsenz getroffen, die andere Hälfte war online während der ganzen Sitzung zugeschaltet. Innerhalb eines Tages musste die prall gefüllte Tagesordnung abgearbeitet werden.

Mit einer der wichtigsten Punkte der Tagesordnung war die Nominierung von Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, für den Posten der stellvertretenden Vorsitzenden des dbb beamtenbund und tarifunion. Das Votum der Hauptversammlung war überzeugend: Alle Stimmberechtigten waren sich einig, dass Milanie Kreutz bei der Wahl der Bundesleitung beim dbb Gewerkschaftstag als Kandidatin der dbb Bundesfrauenvertretung antreten soll. Immer wieder waren Kommentare wie dieser zu hören: „Fähige Frauen gehören in Führungspositionen – und sie hat die Power dazu!“ Eröffnet hatte die Tagung die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. In ihrem Bericht zur Arbeit der Geschäftsführung führte Mila-



> Milanie Kreutz (am Rednerpult), die Vorsitzende der dbb Bundesfrauenvertretung, eröffnet die Hauptversammlung im dbb forum in Berlin.

nie Kreutz detailliert aus, was es an Gesprächen gegeben hat und welche Themen vorangetrieben wurden. Im Anschluss daran hat Ulrich Silberbach, der Vorsitzende des dbb, die Frauenvertreterinnen verbandspolitisch auf den neuesten Stand gebracht. Ein großes Anliegen war ihm, den aus Sicht vieler Mitglieder verunglückten Tarifabschluss zu erläutern und darzustellen, warum der dbb diesem Abschluss zugestimmt hat.

Im Nachgang zu diesem Vortrag gab es auch einige Erwidern von Frauenvertreterinnen verschiedener Landesbünde. Auch Heidi Deuschle, die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des BBW, hat nochmals auf die fatalen Auswirkungen des TV-L-Abschlusses 2021, insbesondere für die Versorgungsempfänger, hingewiesen. Danach berichtete Janine Dietz über das aktuell laufen-

de Mentoringprogramm und die positiven Auswirkungen, gerade auch für das Netzwerken der neuen Frauenvertreterinnen.

Bei der Beratung der Anträge, die in Themenbereiche wie Digitalisierung, zeitgemäße Personalentwicklung im öffentlichen Dienst, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Homeoffice und Telearbeit in Zeiten nach Corona geclustert waren, gab es immer wieder gute Diskussionen um Inhalte, Absichten und Ziele, die verfolgt werden sollen. Auch die Frauenvertreterinnen, die online zugeschaltet waren, haben sich den ganzen Tag rege beteiligt, was der Veranstaltung gutgetan hat. Anstehende Planungen hinsichtlich der Frauenpolitischen Fachtagung, der Durchführung von Seminaren, Berichten aus dem Bündnis Sorgearbeit und aus der Zusammenarbeit



> Heidi Deuschle, die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, zwischen dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und Birgit Renz.

© Inga Haar (3)

mit dem Deutschen Frauenrat und natürlich die immer sehr interessanten Berichte der Frauenvertreterinnen der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften über ihre Aktivitäten und Probleme rundeten die Tagung ab.

Am Ende blieb noch der Ausblick auf die Tagung der Hauptversammlung im September 2022 in Stuttgart. Die Vorbereitungen dafür sind schon voll im Gange. Und alle hoffen auf eine gute Veranstaltung in Präsenz.



> Mitglieder der dbb bundesfrauenvertretung digital zur Präsenzveranstaltung in Berlin zugeschaltet

Reaktion auf Forsa-Umfrage

Philologenverband fordert zusätzliche Investitionen in das Bildungssystem

Der Philologenverband Baden-Württemberg (PhV BW) hat anhand der Ergebnisse einer Forsa-Umfrage zu aktuellen bildungspolitischen Themen die Landesregierung zum Handeln aufgefordert. PhV-Vorsitzender Ralf Scholl mahnt: „Zusätzliche Investitionen in unser Bildungssystem sind dringend erforderlich.“

Die Forsa-Studie Eltern zeigt Handlungsbedarf bei der Aufarbeitung der coronabedingten Lerndefizite auf und verweist auf die Notwendigkeit einer besseren Ausstattung der Schulen. Für die Studie wurde zwischen dem 2. Februar 2022 und dem 22. Februar 2022 insgesamt 1 006 repräsentativ ausgewählte Eltern und Erziehungsberechtigte in Baden-Württemberg befragt, die aktuell Kinder in der Schule haben.

Das Ergebnis der Umfrage lässt aufhorchen. Auf den Punkt gebracht besagt es:

- > Der Lernerfolg der Kinder durch Corona wurde deutlich beeinträchtigt.

- > Die „Rückenwind“-Maßnahmen zum Aufholen von Lernlücken waren bislang nicht ausreichend.
- > Noch immer gibt es kaum Raumlufilter in den Unterrichtsräumen.
- > Die Digitalisierung der Schulen ist erst auf halber Strecke.
- > Die überwältigende Mehrheit der Eltern ist für Ausbau der G9-Angebote.
- > Die Forderung der Eltern nach kleineren Klassen kommt deutlich zum Ausdruck. Auf die Frage nach acht- oder neunjährigem Gymnasium sprachen sich nur sechs Prozent der Eltern für ein ausschließliches G8 aus, 62 Prozent für ein ausschließliches G9 und 29 Prozent für eine Wahlmöglichkeit zwischen G8 und G9.

Der Philologenverband kommt deshalb auch zu dem Schluss: 91 Prozent der Eltern wollen die Möglichkeit von G9 vor Ort. „Die Landespolitik muss endlich die Konsequenzen aus die-

ser deutlichen Positionierung der Eltern aller Schulformen ziehen und zusätzliche G9-Angebote an den Gymnasien schaffen“, fordert der PhV-Landesvorsitzende Ralf Scholl.

Der Philologenverband nimmt die Ergebnisse der Forsa-Umfrage zum Anlass, um die Landesregierung bei der Aufarbeitung der Coronadefizite bei den Schülerinnen und Schülern in die Pflicht zu nehmen:

Das Rückenwindprogramm erreicht bisher nur 5 Prozent aller Schüler. Mehr als die fünffache Anzahl hätte aber eine solche gezielte Förderung nötig, hat aber noch kein passendes Angebot erhalten, wie die befragten Eltern erklären. Die Digitalisierung der Schulen ist auf bestenfalls halbem Weg stecken geblieben. 52 Prozent der Schüler wurde von ihrer Schule bisher noch kein Gerät angeboten. Der Schutz der Klassenräume gegen Corona ist auch zwei Jahre nach Beginn der Pandemie absolut löchrig: Nur ein Drittel aller Klassenräume hat CO₂-Ampeln, nur 14 Prozent Raumlufreiniger. Die Inziden-

zen bei den 10- bis 19-Jährigen haben Höchststände erreicht.

Insbesondere die eindeutige Bejahung von 94 Prozent der Befragten, ob mehr Geld in die Schulen und mehr Lehrkräfte investiert werden soll, auch wenn andere Projekte dafür zurückgestellt werden müssten, bewertet Ralf Scholl als eine schallende Ohrfeige für die bisherige Prioritätensetzung der Landesregierung und der Kommunen. „Liebe Entscheidungsträger, lassen Sie endlich Ihren blumigen Sonntagsgedanken folgen und investieren Sie das benötigte Geld in unser Bildungssystem, damit „the Länd“ nicht weiter abstürzt, sondern in der Bildung wieder an die Spitze kommen kann! Das ist auch für unsere Wirtschaft absolut essenziell“, erklärt der PhV-Landesvorsitzende.



Seminarangebote im Jahr 2022

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

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

Persönliche Arbeitstechniken

Seminar B076 CH vom 25. bis 26. Juni 2022 in Baiersbronn.

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

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 Beamtenver-

sorgungsrecht. 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 Themen beziehungsweise Problemstellungen im Zusammenhang mit Inklusion und Teilha-



be 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 eignen 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