

BBW Magazin

7/8

Juli/August 2022 ■ 74. Jahrgang



Monatszeitschrift
BBW –
Beamtenbund
Tarifunion

Schluss mit Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte

Der Weg zum Ziel ist mühsam

Seite 4 <

4-Säulen-Modell:
BBW sieht
Korrekturbedarf



Der BBW: Einer für alle.

Was ist der BBW?

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

Wen vertritt der BBW?

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

Was macht der BBW?

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

Welche Ziele verfolgt der BBW?

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



BBW
Beamtenbund
Tarifunion

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

Mehr Informationen: www.bbw.dbb.de

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Grünen und die CDU haben über ihre Ministerien ihre Wünsche für den kommenden Doppelhaushalt 2023/2024 angemeldet. 7,643 Milliarden Euro wären nötig, um diese angemeldeten Vorhaben umzusetzen. Ein Blick in die Kasse zeigt jedoch, dass für beide Jahre zusammen lediglich 890 Millionen Euro vorhanden sind. Eine Diskrepanz, die größer kaum ausfallen könnte, wenn vernünftige Volksvertreter, die die Realität im Blick haben sollten, sich über die Politik für die nächsten beiden Jahre unterhalten. Die Baden-Württemberger, Badener, Schwaben, Kurpfälzer und Hohenloher, sie alle wissen, dass wenn das Geld knapp wird, dann muss entsprechend gespart und gehaushaltet werden. So versucht man, zumindest mit dem eigenen Budget ohne Schuldenaufnahme über die Runden zu kommen. Bei Wünschen, die neunmal mehr kosten als Geld vorhanden ist, dürfte eine Einigung, was für die beiden nächsten Jahre als wichtig und unabdingbar angesehen wird, nicht einfach werden.

Ich bin hier ganz auf der Seite des Rechnungshofes, der sich diesbezüglich eindeutig positionierte und fordert, „man sollte hier Notwendiges von Wünschenswertem trennen“.

Wir beim BBW meinen, insbesondere ideologische Wünsche sollte man ruhen lassen. Unser Vorschlag, auf die Einführung einer pauschalen Beihilfe für die Beamtenschaft zu verzichten, deren Verfassungsmäßigkeit ohnehin gemäß dem vorliegenden Gutachten zweifelhaft ist, liegt auf dem Tisch. Wir sind gespannt, ob sich bei der aktuell

angespannten Kassenlage eher die auf Sparsamkeit bedachten Realisten oder die Ideologen durchsetzen.

Zu Beginn der Sommerferien werden in Baden-Württemberg wieder mehr als 4 000 nicht verbeamtete Lehrkräfte entlassen. Kein anderes Bundesland, auch nicht Bayern oder NRW, die beide mehr Lehrerinnen und Lehrer beschäftigen als Baden-Württemberg, entlässt über die Sommerferien so viele Lehrkräfte. Parallel dazu bittet der Ministerpräsident aufgrund der Personalnot im Kultusbereich die Lehrkräfte in Teilzeit und die Referendare, ihre Unterrichtsverpflichtung zu erhöhen, da sonst der Unterricht für die 1,5 Millionen Schülerinnen und Schüler im Land nicht sichergestellt sei. Grund für die Entlassung der Lehrkräfte ist ausschließlich der Sparwille der Landesregierung. Schätzungen zufolge können dadurch etwa 15 Millionen Euro eingespart werden. Diese Zahl relativiert sich jedoch, wenn man sich bewusst macht, dass das Land Baden-Württemberg allein im Jahr 2021 Verwahrentgelte (Negativzinsen) in Höhe von 38,3 Millionen Euro bezahlen musste. Mit diesem Geld, für das es keine Gegenleistung gab, hätte man sämtliche Lehrkräfte für dieses und auch das nächste Jahr durchgängig über die Sommerferien in Beschäftigung halten können.

Ende Juni bin ich durch einen kleinen Unfall etwas aus der Bahn geworfen worden. Ein mehrfacher Bruch des Unterschenkels konnte zwar durch eine Operation wieder „geheilt“ werden, doch darf ich nun acht Wochen lang meinen Fuß nicht belasten. Wer sieben Tage lang im Krankenhaus das Bett nicht einmal verlassen konnte, macht sich zwangsläufig wieder andere Gedanken über die profanen Dinge des Alltags. Wenn man dann zu Hause ist, werden kleinste Aufgaben zur Herausforderung. Man wird ein Stück weit demütigt und auch in gewisser Form geerdet und lernt die Gesundheit als wichtigstes Gut wieder mehr zu schätzen. Unglücklicherweise konnten wir aufgrund meines Unfalls unser politisches Sommerfest, das bereits bis in allen Einzelheiten geplant und



vorbereitet war, nicht feiern, was ich auch persönlich überaus schade finde. Die Möglichkeiten, sich eher in ungezwungenem Rahmen mit Politikern und unseren Verwaltungsspitzen auszutauschen und zu unterhalten, gibt es – auch aufgrund von Corona – noch nicht zuhauf. Ich möchte mich aber für alle Genesungswünsche in jeglicher Form ganz herzlich bedanken. Gefreut habe ich mich über jede einzelne Mut machende Nachricht, doch stellvertretend für alle geht mein Dank an Ministerpräsident Winfried Kretschmann, Staatsminister Dr. Florian Stegmann und den Fraktionsvorsitzenden der CDU, Manuel Hagel, die mir mit persönlichen Worten ihre guten Wünsche übermittelt haben.

Die erste Hitzewelle haben wir in Europa und auch in Baden-Württemberg hinter uns gebracht und keiner wird den Klimawandel und dessen Folgen ernsthaft mehr bezweifeln.

Ich wünsche uns allen, dass wir den restlichen Sommer mit angenehm warmen Temperaturen und auch ausreichend Niederschlag verbringen dürfen und allen einen wunderschönen Urlaub, der – egal ob in der Ferne oder zu Hause – vor allem erholsam und voller schöner Momente sein soll.

Herzliche Grüße
Ihr

Kai Rosenberger,
BBW-Vorsitzender

In dieser Ausgabe

Landesvorstand tagte in Stuttgart diesmal ohne den Vorsitzenden, der digital zugeschaltet die Sitzung leitete	4
Kritische Anmerkungen zum 4-Säulen-Modell: BBW sieht Korrekturbedarf	4
Bedarfsorientiertes Bildungsangebot für Kinder und Jugendliche von Geflüchteten	5
BBW: Wir brauchen verlässliche Datenbasis für wirkungsvollen Schutz der Beschäftigten	6
Im Fokus: Sexuelle Übergriffe und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	8
Kritische Anmerkungen zum ChancenG	9
New Work – eine Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit	10
Gelegenheit für einen Gedankenaustausch	11
BBW-Spitzenvertreter waren dabei	11
Senioren im BBW: wachsam und wirksam	12
Es gilt das Motto: „In Vielfalt vereint“	13
Die Sorgen der Forstleute im Blick	14
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:** © Victoria VIAR PRO - stock.adobe.com.
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 1/2022).

ISSN 1437-9856



Landesvorstand tagte in Stuttgart ...

... diesmal ohne den Vorsitzenden, der digital zugeschaltet die Sitzung leitete

Der Landesvorstand kam am 19. Juli zu seiner turnusgemäßen Sitzung in Stuttgart zusammen – nur einer fehlte: BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger war digital zugeschaltet, ans Haus gefesselt, weil er sich einen komplizierten Beinbruch zugezogen hatte. Das hinderte ihn aber nicht, über weite Teile die Sitzung aus dem häuslichen Arbeitszimmer zu leiten. Trotz der Distanz zum Sitzungsort informierte er in gewohnter Weise, was in den zurückliegenden Wochen angefallen ist. Dabei kam er auch auf die Sitzung des Landeshauptvorstands zu sprechen.

In dieser Sitzung hatte Ministerialdirektor Jörg Krauss, der dort das 4-Säulen-Modell vorstellte, sowohl inhaltliche Kritik aushalten müssen, insbesondere dass sich viele Beamtinnen und Beamte des gehobenen



> Die Delegierten des BBW-Landesvorstands bei der Sitzung in Stuttgart

Dienstes und vor allem des höheren Dienstes als Verlierer dieses Modells betrachten, als auch Kritik daran, dass er dieses Modell überaus positiv bewertete. Schließlich, so lautete die vorgetragene Kritik, folge das Finanzministerium mit der Umsetzung der BVerfG-Urteile vom 4. Mai 2020 in Form des 4-Säulen-Modells allenfalls

endlich den Zwängen des höchsten deutschen Gerichts. Thematisiert hat Rosenberger zudem die Mai-Steuerschätzung, die daraus möglicherweise resultierenden Einnahmen für den Doppelhaushalt 2023/2024, die vorsichtige Einschätzung dazu von Ministerpräsident Kretschmann und Finanzminister Bayaz und das

Hamburger Modell, das zeitnah jetzt auch in Baden-Württemberg eingeführt werden soll.

Die Ausführungen des Vorsitzenden sorgten für eine lebhafte Diskussion im Gremium. Gegenstand der Beratungen war zudem die Vorbereitung des BBW-Gewerkschaftstags im Dezember 2022.

Kritische Anmerkungen zum 4-Säulen-Modell

BBW sieht Korrekturbedarf

Für den BBW steht fest: Das 4-Säulen-Modell ist im Vergleich mit dem, was Bund und Länder bisher vorgelegt haben, nicht nur der beste Lösungsansatz zur Umsetzung der BVerfG-Urteile aus dem Jahr 2020, sondern in der Gesamtschau ein wichtiger Baustein zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes.

Dennoch kommt aus Mitgliedsgewerkschaften und Mitgliedsverbänden berechtigte Kritik an der Gesetzesvorlage. Kritik, die der BBW unterstützt und im Rahmen des derzeit laufenden Beteiligungsverfahrens aufgreifen wird.

Die deutlichste Kritik ging bislang vom gehobenen Dienst und höheren Dienst aus. Sie war bereits in die Stellungnahme

des BBW zum Referententwurf eingeflossen. Inzwischen setzt die aus Mitgliedskreisen geäußerte Kritik noch an anderer Stelle ein.

Der BBW war schon sehr früh in die Überlegungen zur Umsetzung der BVerfG-Urteile einbezogen, hatte sich bereits im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens mit konkreten Forderungen in das Verfahren eingebracht

und bisher auch viel erreicht. Jetzt, im offiziellen Beteiligungsverfahren geht es um den „Feinschliff“ und damit auch um die in den vergangenen Wochen laut gewordene Kritik.

Ein Dreh- und Angelpunkt dieser Kritik sind die Modalitäten für Nachzahlungen an betroffene Beamtinnen und Beamte. Beanstandet wird, dass deren Besoldung schließlich nicht erst

seit 2020, dem Jahr, aus dem die BVerfG-Urteile stammen, sondern noch viel weiter zurück verfassungswidrig zu niedrig ausgestaltet seien. Dennoch sollen Betroffene Nachzahlungen aber nur rückwirkend für den Zeitraum bis zu den BVerfG-Urteilen erhalten, falls sie keinen Widerspruch gegen ihre Besoldung eingelegt haben. „Ein Unding“, sagen die Kritiker. Damit gingen all die Beamtinnen und Beamten leer aus, die pflichtgemäß ihren Dienst ausgeübt und im Vertrauen darauf, ihr Dienstherr gestalte ihre Besoldung verfassungskonform, von der Einlegung eines Rechtsbehelfs abgesehen haben.

Hier sollte der Gesetzentwurf dringend nachgebessert werden, meint auch BBW-Chef Kai Rosenberger. Beamtinnen und Beamte müssten nicht nur darauf vertrauen können, dass der

Dienstherr ihre Besoldung nach bestem Wissen verfassungskonform gestalte, sondern auch darauf, dass eine verfassungswidrige Bezahlung rückwirkend ohne eigenes Zutun Betroffener umfassend korrigiert wird. Rosenberger erinnert in diesem Zusammenhang an die abgesenkte Eingangsbesoldung, die aufgrund einer BVerfG-Entscheidung rückwirkend für alle

Betroffenen zumindest ab dem Inkrafttreten des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 zurückgenommen wurde.

Jedes Modell hat zwei Seiten, auch das 4-Säulen-Modell. Das weiß auch BBW-Chef Rosenberger und so akzeptiert er auch die Sichtweise jener Kritiker, für die mit dem 4-Säulen-Modell nicht mehr passiert, als dass

eine in den zurückliegenden Jahren verfassungswidrig, weil zu niedrig ausgestaltete Besoldung jedenfalls für die Beamtinnen und Beamten des mittleren und gehobenen Dienstes und für die Beamtinnen und Beamten mit drei und mehr Kindern endlich auf ein Niveau gebracht werden soll, das Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz entspricht.

Auch wenn noch Korrekturbedarf besteht, ist für den BBW und seinen Vorsitzenden Rosenberger das 4-Säulen-Modell weit mehr als die späte Reparatur einer seit Jahren Art. 33 Abs. 5 nicht entsprechenden Besoldung, sondern ein wichtiger Schritt hin zu einem öffentlichen Dienst, der damit für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ein Stück weit attraktiver wird. ■

BBW und seine Kommission Bildung und Wissenschaft fordern:

Bedarfsorientiertes Bildungsangebot für Kinder und Jugendliche von Geflüchteten

Der BBW – Beamtenbund Tarifunion fordert die Landesregierung auf, umgehend ein bedarfsorientiertes Bildungsangebot für die Kinder und Jugendlichen von Geflüchteten auf den Weg zu bringen. Jetzt, nach dem Zustrom Zehntausender Ukrainer, sei Handeln dringender denn je, mahnt BBW-Chef Kai Rosenberger.

Rosenberger verweist auf Sprachdefizite, die vordringlich ausgeräumt werden müssten und BBW-Vize Gerhard Brand, der zugleich auch Vorsitzender der BBW-Kommission Bildung und Wissenschaft ist, sagt, warum dies so wichtig ist: „Deutschkenntnisse sind die Voraussetzung für schulische und gesellschaftliche Integration.“

Deutschland ist inzwischen ein Einwanderungsland. Spätestens die Einwanderung syrischer Flüchtlinge seit 2015 hat dies deutlich gemacht. Zurzeit suchen Zehntausende Ukrainer in Deutschland vor dem Krieg in ihrer Heimat Zuflucht. Wie lange dieser Krieg noch andauern wird, kann derzeit niemand sagen. Sicher aber ist schon heute, dass mit der Zuwanderung für die Schulen im Land zusätzliche Herausforderungen verbunden sind. Kommissionsvorsitzender Brand bringt es auf den Punkt: Im Bildungsbereich wird es zur Daueraufgabe, geflüchteten Kindern und Jugendlichen durch Schulbildung eine Integration in die deutsche Gesellschaft zu ermöglichen.

Woran es daran derzeit mangelt, hat die BBW-Kommission Bildung und Wissenschaft in einem Positionspapier festgeschrieben.

Zugleich hat die Kommission, der Spitzenvertreter aller Lehrerverbände im BBW angehören, einen Forderungskatalog für Sofortmaßnahmen zusammengestellt. In diesem Forderungskatalog geht es schwerpunktmäßig um Unterricht von „Deutsch als Zweitsprache“ (DaZ-Unterricht) und was damit zwangsläufig verbunden ist.

Innerhalb der Kommission ist man sich einig, dass die derzeitige Situation, in der sehr viele ukrainische Kinder und Jugendliche ohne ausreichende Deutschkenntnisse einfach in Regelklassen aufgenommen werden, zeitlich eng beschränkt werden muss. Denn ohne Deutschkenntnisse könnten Schülerinnen und Schüler nicht sinnvoll am Regelunterricht teilhaben und etwas lernen. Vielmehr müssten geflüchtete Kinder und Jugendliche ohne ausreichende Deutschkenntnisse sofort und begleitend durch intensiven und professionellen DaZ-Unterricht schnell ausrei-

chende Deutschkenntnisse erwerben.

Die Kommission fordert deshalb, dass in Baden-Württembergs Bildungswesen, in Schulen und Kindergärten flächendeckend und auf Dauer professioneller DaZ-Unterricht eingerichtet und angeboten wird. Soweit die Zahl der geflüchteten Kinder und Jugendlichen vor Ort ausreichend groß ist, sollte dieser Unterricht gemäß den Fähigkeiten und Begabungen der Schülerinnen und Schüler und mit Blick auf die Integration ins gegliederte Schulwesen in Lerngruppen mit passendem Anforderungsniveau organisiert werden. Damit würden schnellstmöglich die Voraussetzungen dafür geschaffen, die Schülerinnen und Schüler erfolgreich in Regelklassen zu integrieren, die ihren intellektuellen Fähigkeiten entsprechen.

Als Sofortmaßnahmen mahnt die Kommission an:

> Schaffung von mindestens 1 000 zusätzlichen Stellen (das entspricht zwei Dutzend pro Landkreis!) zur Einstellung von qualifizierten DaZ-Lehrkräften,

> Angebot von DaZ-Fortbildungen für interessierte Deutsch- und Fremdsprachenlehrkräfte,

> Einrichtung von DaZ-Studiengängen,

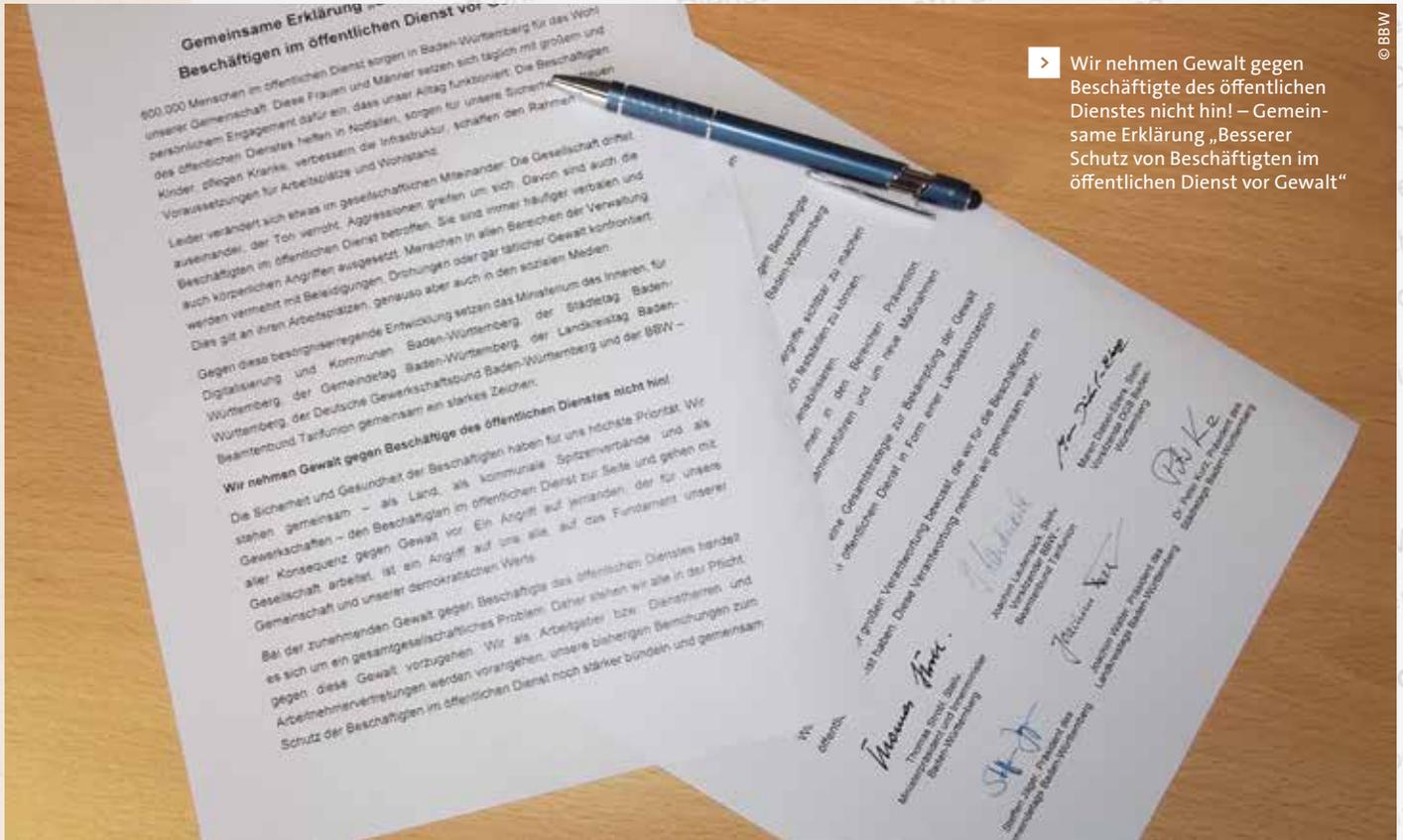
> Integration eines DaZ-Moduls in die Lehrerbildung von Deutschlehrkräften,

> Zusätzliche Aufgaben der Schulen im Zusammenhang mit der Flüchtlingsbeschulung müssen unbedingt durch zusätzliche Ressourcen (Anrechnungsstunden und Lehrerzuweisung bei notwendigen Klassenteilungen) aufgefangen werden.

Aus Sicht der Kommission wären die Landesregierung und das Kultusministerium gut beraten, wenn Praktiker, sprich Schulleitungen, Lehrkräfte und Lehrerverbände, sehr frühzeitig in entsprechende Vorhaben einbezogen würden. So könnten teure und unnötige Fehlplanungen und Fehlsteuerungen vermieden werden. Und BBW-Vorsitzender Rosenberger ergänzt: „Der BBW und seine Lehrerverbände stehen als kompetente Ansprechpartner bereit.“ ■

Gemeinsame Erklärung für besseren Schutz für Beschäftigte vor Gewalt

BBW: Wir brauchen verlässliche Datenbasis für wirkungsvollen Schutz der Beschäftigten



> Wir nehmen Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nicht hin! – Gemeinsame Erklärung „Besserer Schutz von Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor Gewalt“

© BBW

Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst nehmen wir nicht hin – mit dieser Zusage haben sich der BBW gemeinsam mit dem baden-württembergischen Innenministerium, den kommunalen Spitzenverbänden und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in einer gemeinsamen Erklärung für einen besseren Schutz von Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor Gewalt bekannt. Zugleich haben die Unterzeichner der Erklärung ein Maßnahmenpaket vereinbart, um die Bekämpfung der Gewalt zu intensivieren.

„Die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben für uns sehr hohe Priorität. Deshalb handeln wir gemeinsam und entschlossen“, erklärte Innenminister Thomas Strobl. Mit der Unterzeichnung der gemeinsamen Erklärung setze man ein starkes Zeichen – passend zum Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes am 23. Juni 2022.

vorsichtig zuversichtlich: „Mit einem umfassenden Lagebild müssen wir endlich eine verlässliche Datenbasis für einen notwendigen und wirkungsvollen Schutz unserer Beschäftigten schaffen. Die darauf aufbauenden Maßnahmen müssen geeignet sein, den unerträglichen Negativtrend der letzten Jahre rasch zu brechen und umzukehren.“

den jetzt gemeinsam ihre Bemühungen zur Bekämpfung der Gewalt intensivieren. Eine interministerielle Arbeitsgruppe zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst soll unter anderem eine Landeskonzeption entwickeln und die Kompetenzen von Land, Kommunen und Gewerkschaften bündeln.

> eine für alle Beteiligten einheitliche Definition von Gewalt gegen Beschäftigte erarbeiten, die in allen Teilen des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg Geltung finden soll,

> ein aussagekräftiges Lagebild erstellen, um Übergriffe sichtbar zu machen sowie Entwicklungen und Tendenzen verlässlich feststellen zu können,

BBW-Vize Joachim Lautensack gab sich im Hinblick auf das vereinbarte Maßnahmenpaket

Die Landesverwaltung, die kommunalen Landesverbände und die Gewerkschaften wer-

Gemeinsam wollen Innenministerium, Städtetag, Gemeindetag, Landkreistag, BBW und DGB:

> die Gesamtgesellschaft für das Problem sensibilisieren,

> bestehende wirkungsvolle Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Intervention und Nachsorge zusammenführen und um neue Maßnahmen ergänzen

> sowie darauf aufbauend eine Gesamtstrategie zur Bekämpfung der Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst in Form einer Landeskonzeption entwickeln.

■ **Der Präsident des Gemeindetags**

Steffen Jäger, Präsident und Hauptgeschäftsführer des Gemeindetags Baden-Württemberg, begrüßte die gemeinsame Erklärung und lobt die Initiative des Landes: Gewalt gegen die Beschäftigten in den Rathäusern, in den Kindergärten und Schulen, bei Vollzugsdienst und Feuerwehr nehme landesweit zu. Der Gemeindegtag beschäftigte sich mit den Entwicklungen und Folgen, aber auch möglichen Lösungsansätzen. Eine bessere Vernetzung der bestehenden Aktivitäten, eine Sensibilisierung der Gesellschaft, aber auch robuste Maßnahmen wie beispielsweise die Verschärfung des strafrechtlichen Rahmens seien Ansatzpunkte, die Eingang in das Positionspapier „Null Toleranz für Hass und Hetze gegen kommunale Amts- und Funktionsträger“ gefunden hätten.

■ **Der Präsident des Städtetags**

Der Präsident des Städtetags Baden-Württemberg, Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz, erklärte, dass mit der gemeinsamen Erklärung ein Zeichen gegen Gewalt an Beschäftigten im öffentlichen Dienst gesetzt werde. Bekämpfung und Prävention von Gewalt seien solidarische Aufgaben. Daher unterstütze der Städtetag die geplante Vernetzung und Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure zur Erarbeitung einer Landeskonzeption. Städte und Gemeinden würden zahlreiche

Aufgaben für ihre Bevölkerung wahrnehmen. Dabei könne es Konflikte geben, aber niemand müsse Übergriffe und gewalttätiges Verhalten im Dienst für das Gemeinwohl hinnehmen. Deshalb würden die Kommunen den Schutz und die Begleitung der Mitarbeitenden als wichtige Aufgabe ansehen.

■ **Der Präsident des Landkreistags**

Der Präsident des Landkreistags Baden-Württemberg, Landrat Joachim Walter, betonte: Gerade in diesen krisenhaften Zeiten zeige sich einmal mehr, mit welchem großem persönlichen Engagement sich Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung für das Gemeinwesen einsetzen, über Belastungsgrenzen hinaus. Weder die Flüchtlingsaufnahme in den Jahren 2015 und 2016 noch die Pandemiebekämpfung in den vergangenen zwei Jahren oder die Unterbringung und Versorgung der Menschen aus der Ukraine in den letzten Wochen wären ohne den unermüdeten Einsatz der öffentlichen Bediensteten leistbar gewesen. Umso unerträglicher sei es, dass die Beschäftigten in den Sozial- und Jugendämtern, den Ausländerbehörden und Jobcentern immer häufiger Opfer von Belästigungen, Drohungen und sogar tätlichen Übergriffen werden. Es sei wichtig, sich als Gesellschaft konsequent gegen diese Verrohungstendenzen zu stemmen und als Rechtsstaat mit der gebotenen Härte zu reagieren. Die Landkreise seien hier gegenüber ihren Beschäftigten zu besonderer Fürsorge verpflichtet.

■ **Handeln ist angesagt**

Handeln tut not. Das steht außer Frage. Allein die Polizeiliche Kriminalstatistik weist in den vergangenen fünf Jahren einen stetigen Anstieg bei der Anzahl der durch Gewalthandlungen geschädigten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten aus. Im vergangenen Jahr 2021 wurde mit 11 919 als Opfer erfass-

ten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ein neuer Höchstwert festgestellt. Gleiches gilt für die Anzahl der Opfer von Gewalt unter den sonstigen Beschäftigten im öffentlichen Dienst, welche im Jahr 2021 auf 1 041 angestiegen ist. Hierzu zählen beispielsweise Lehrerinnen und Lehrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jobcentern, Bürgerämtern oder Führerscheinstellen sowie kommunale Mandatsträger. Überdies wurden auch 263 Angehörige der Feuerwehr und des Rettungsdienstes geschädigt.

„Wir sind auf einem guten Weg, aber dieser Weg zieht sich ärgerlicherweise immer weiter in die Länge“, erklärte BBW-Vize Joachim Lautensack auf Nachfrage des „Staatsanzeiger“. Der BBW hätte sich gewünscht, dass nach jahrelangem Problemvortrag seinerseits bereits mehr konkrete Maßnahmen ergriffen worden wären. Selbstverständlich begrüße man aber das große Ziel, eine wirksame Gesamtstrategie zu entwickeln und setze insbesondere große Hoffnung auf den noch ausstehenden abschließenden Zuschlag für eine Fördermaßnahme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zur Entwicklung eines fundierten Lagebildes Gewalt. Damit wären wir endlich in der Lage, die unsäglich negativen Entwicklungen von Gewalt- und Aggression mit Zahlen, Daten und Fakten zu belegen. Allein die erlebten

Aggressions- und Gewalterrscheinungen seien für die Betroffenen schlimm genug. Die Tatsache, dass diese aber bislang nicht einmal umfassend dokumentiert werden, werde von den Kolleginnen und Kollegen als geradezu unerträglich empfunden.

Was sich der BBW über die in der Gemeinsamen Erklärung dargelegten Ziele hinaus gewünscht hätte und sicherlich noch an geeigneter Stelle einbringen werde, sei beispielsweise

- > die Erklärung der Angelegenheit zur Chefsache mit Grundsatzbeschluss der Landesregierung,
- > eine Dokumentationsverpflichtung bei Gewalt- und Aggressionsvorfällen für alle Amts- und Behördenleitungen auch schon unterhalb der strafrechtlichen Relevanz des Angriffs,
- > die Verpflichtung der Dienstherren zur Stellung von Strafanträgen, soweit eine strafrechtliche Relevanz nicht gänzlich ausgeschlossen ist,
- > ein abgestimmtes Vorgehen in den unterschiedlichen Ressorts des Landes,
- > die Prüfung einer weiteren Rechtsschutzgewährung für betroffene Kolleginnen und Kollegen.

Gewalterfahrung im Beruf
23 Prozent der Beschäftigten davon betroffen

Laut einer jüngst erschienenen Studie des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung gaben 23 Prozent der befragten Beschäftigten an, bereits Gewalterfahrungen gemacht zu haben, zwölf Prozent sogar bei mehreren Vorfällen innerhalb eines Jahres. Dabei unterscheide sich das Aufkommen stark nach dem jeweiligen Beschäftigungsbereich: Während bei Feuerwehr, Rettungskräften, Justizvollzug und Ordnungsamt sogar ein Drittel der Beschäftigten innerhalb eines Jahres eine Gewalterfahrung machen mussten, sind es bei Beschäftigten in der Sozial- und Arbeitsverwaltung weniger als zehn Prozent. Bei der Online-Umfrage hatten 10 674 Beschäftigte aus 1 631 Behörden und Organisationen sowie 2 300 Organisationseinheiten teilgenommen.

Öffentliche Anhörung im Innenausschuss

Im Fokus: Sexuelle Übergriffe und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Übergriffe und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind in baden-württembergischen Behörden leider kein Einzelfall. Bei einer öffentlichen Anhörung im Innenausschuss des Landtags, die auf Initiative der SPD-Landtagsfraktion Ende Juni 2022 zustande kam, bezog auch die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung Position. Sie forderte eine unabhängige Stelle, an die Betroffene sich wenden könnten und mahnte: „Hier wären Dienstvereinbarungen hilfreich.“ Leider sei es damit bislang aber nicht gut bestellt.

Die Anzahl der Vorfälle macht betroffen: In den Behörden des Landes hat es in den vergangenen Jahren 230 Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gegeben. Das geht aus der Antwort des Innenministeriums auf eine Landtagsanfrage der SPD hervor. Jeder vierte Vorfall hatte demnach mit sexueller Belästigung durch Vorgesetzte zu tun. In der Hälfte aller Fälle wurden Ermittlungsverfahren oder Disziplinarverfahren eingeleitet.

▣ **Viele Fälle werden aus Angst nicht gemeldet**

Bei der öffentlichen Anhörung im Innenausschuss des baden-württembergischen Landtags kamen am Mittwoch zwei Expertinnen zu Wort.

Monika Schröttle von der Universität Erlangen-Nürnberg hat sich kürzlich in einer Studie mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz befasst. Sie wies bei der Anhörung im Innenausschuss des Landtags darauf hin, dass mangelndes Vertrauen und Angst vor den Konsequenzen im Kollegenkreis häufig dazu führten, dass Fälle von sexueller Belästigung gar nicht gemeldet würden. Der

Rechtsweg werde so gut wie nie beschritten. Ihr dringender Appell: Das Thema müsse endlich enttabuisiert werden.

▣ **Die Forderung: Externe Beratungsstellen und mehr Dienstvereinbarungen**

Viele Dinge würden nicht aktenkundig, pflichtete ihr der SPD-Innenpolitiker Sascha Binder bei. Meist wechsele das Opfer den Arbeitsplatz und der Täter behalte seine berufliche Position. Die SPD fordere deshalb mehr externe Beratungsstellen, klar kommunizierte Meldewege und mehr Dienstvereinbarungen.

Damit liegt die SPD in dieser Frage ganz auf Linie des BBW und seiner Landesfrauenvertreterin Heidi Deuschle. Sie sagte vor dem Innenausschuss des Landtags was Sache ist: „Interne Meldewege und Anlaufstellen in den Betrieben und Behörden reichen nicht aus.“ Notwendig seien externe Melde- und Beratungsstellen und Dienstvereinbarungen, die leider nach wie vor in den meisten Dienststellen fehlten.

▣ **Sexismus ist kein Kavaliersdelikt – Positionspapier der BBW-Landesfrauenvertretung**

Wo Defizite bestehen und was dringend zu tun wäre, geht aus dem Arbeitspapier der BBW-Landesfrauenvertretung zur Anhörung vor dem Innenausschuss des Landtags hervor, für das Heidi Deuschle als Vorsitzende des Gremiums verantwortlich zeichnet. In diesem Papier heißt es:

Im Arbeitsalltag wird sexualisierendes, herabwürdigendes und gewalttätiges Verhalten gegenüber Frauen noch viel zu oft ver-

harmlos. Etwa jede elfte erwerbstätige Person war laut Antidiskriminierungsstelle des Bundes in den letzten drei Jahren von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Frauen sind mit 13 Prozent deutlich häufiger das Ziel von Übergriffen als Männer. Im öffentlichen Dienst hat etwa jede vierte Frau solche Erfahrungen gemacht. Diese Erkenntnis stammt aus einer Forsa-Umfrage im Auftrag des dbb von 2018.

Sexismus ist kein Kavaliersdelikt. Bereits kleinsten Anzeichen von Gewalt muss frühzeitig nachgegangen werden.

▣ **1. Chancengleichheit und Gleichstellung**

Heutzutage muss primäres Ziel sein, Parität am Arbeitsplatz herzustellen. Wenn dieses Ziel bedauerlicherweise nicht von allen Beschäftigten verfolgt wird, müssen Dienstherren und Arbeitgebende umgehend und umfassend ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Sie haben ihre Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen und Angriffen zu schützen. Sie haften auch für Beschäftigte, die in ihrem Auftrag handeln.

Das in Baden-Württemberg geltende Chancengleichheitsgesetz gibt in diesem Punkt zu wenig gesetzliche Unterstützung. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann zwar als Ansprechpartnerin zur Verfügung stehen, hat aber keinerlei Möglichkeiten, konkret etwas zu bewirken. § 20 ChancenG „Sonstige Aufgaben und Rechte“ ist sehr weit gefasst und auch § 21 ChancenG, das „Beanstandungsrecht“, gibt ihr nicht wirklich eine wirkungsvolle Handlungsmöglichkeit. Ebenso wenig wirkungsvoll ist im kommunalen

Bereich § 26 ChancenG „Aufgaben und Rechte“. Obwohl die BfC aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Dienststellenleitung gerade in Fällen der sexuellen Belästigung die richtige Ansprechpartnerin ist, hat sie so wenig Befugnisse, dass sie nicht situationsgerecht und angemessen agieren kann. Im Übrigen sind auch aufgrund geringer zeitlicher Entlastung die Handlungsspielräume sehr eingegrenzt. Hier wäre eine Stärkung der Position der BfC angezeigt.

▣ **2. Kultur des Vertrauens**

Im Kern geht es darum, eine Kultur des Vertrauens aufzubauen, in der Beschäftigte, Auszubildende, Schülerinnen und Schüler Übergriffe melden können und in ihrem Anliegen vorurteilsfrei ernst genommen werden. Dazu gehört beispielsweise die Einrichtung von unabhängigen Anlaufstellen im dienstlichen Umfeld, die von Gewalt Betroffenen schnelle, unbürokratische Hilfe bieten, und zwar auch im Falle von Übergriffen, die im beruflichen oder schulischen Umfeld passieren. Und auch die Verbesserung der Nachsorge bezogen auf Ansprechpartner, Vorgesetzte und psychologische Angebote ist anzugehen.

Hilfreich sind hierzu Dienstvereinbarungen, die mögliche Anlaufstellen und weitere Verfahrensschritte aufzeigen und eine Nulltoleranz gegenüber derartigen Vorfällen klarstellen.

▣ **3. Fortbildungen**

Fortbildungen sind nicht nur für Dienststellenleitungen und Führungskräfte anzubieten, sondern auch im kollegialen Bereich als verpflichtendes Angebot vorzusehen.

Um effektiver gegen Gewalt an Frauen vorgehen zu können, muss Opferschutz ganzheitlich und weniger punktuell gedacht werden. Dafür müssen unsere Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst besser untereinander vernetzt werden und kontinuierlich gezielte Aus- und Fortbildungen erhalten.

4. Digitale Gewalt

Zunehmend ist sexuelle Belästigung in Form von digitaler Gewalt zu beobachten. Digitale Gewalt kommt in vielen Formen vor – Stalking, Hasskommentare, Drohungen, die Erstellung von Fake-Profilen. Das Ausmaß ist erschreckend. Jede zweite Frau hat so etwas schon erlebt und die damit verbundenen psychologischen Effekte sind nicht zu unterschätzen. Helfen kann dagegen nur ein striktes Vorgehen der zuständigen Behörden.

Das Gesetz zur Bekämpfung des Rechtsextremismus und der Hasskriminalität sieht hier die Einführung einer Meldepflicht vor. Ab Februar 2022 werden soziale Netzwerke nun in die Pflicht

genommen, mit den Strafverfolgungsbehörden bei Fällen von besonders schweren rechtswidrigen Inhalten zu kooperieren und IP-Adressen an das Bundeskriminalamt zu übermitteln.

Frauen werden im Internet viel häufiger als Männer verbal attackiert und Opfer von Bodyshaming, Beleidigungen, gezielten Anfeindungen, ja sogar von Mord- und Vergewaltigungsdrohungen. Ohne die rechtliche Handhabe, Täter zu identifizieren, war bisher auch kaum eine Strafverfolgung möglich. Den Justiz- und Strafverfolgungsbeamtinnen und -beamten des öffentlichen Dienstes wird durch das neue Gesetz mehr Handlungsraum gegeben, um Frauen auch im virtuellen Raum die Rechtssicherheit zu bieten, die ihnen zusteht.

Die Wahrnehmung dieser Aufgabe muss priorisiert werden.

5. Einfluss von „äußeren“ Faktoren

Nach Rückmeldungen aus unserem Mitgliederkreis hat die

Coronapandemie das Aggressionspotenzial erheblich erhöht. Menschen verhalten sich im direkten Kontakt, aber auch am Telefon zunehmend aggressiver.

Es ist wichtig, die sozialen Kontakte, nur soweit erforderlich zu unterbinden, um dem Entstehen der Aggressionen und Ängste entgegenzuwirken.

6. Ansehen des öffentlichen Dienstes in der Außenwahrnehmung verbessern

Negative Veröffentlichungen in sozialen Medien, die reißerisch aufgemacht sind und der Stimmungsmache dienen, sollten unterbunden werden.

Die Dienstherren und Arbeitgebenden im öffentlichen Dienst könnten über bessere, wertschätzende Kommunikation das Ansehen verbessern. Wer nicht respektiert wird, ist viel schneller in der Gefahr, sexuelle oder sonstige Gewalt zu erleben.

7. Langzeitfolgen und volkswirtschaftliche Auswirkungen

Der volkswirtschaftliche Schaden, den Gewalt in Arbeitsbereichen und Familien anrichtet, ist immens. Wir reden hier von Kosten in Millionenhöhe, die die therapeutische Betreuung, fachliche Hilfe und medizinische Behandlung der Betroffenen, aber auch die damit verbundenen Arbeitsausfälle jährlich verursachen.

Laut der Forsa-Umfrage von 2018 erwartet die globalisierte Gesellschaft einen starken Staat, der die Bürgerinnen und Bürger vor ausufernden Entwicklungen schützen kann. Bei den jüngeren Menschen sind dies 75 Prozent und der Anteil steigt auf 83 Prozent bei den über 60-Jährigen. Diesen Schutz wünschen sich auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Der BBW fordert in diesem Zusammenhang ein umfassendes Lagebild, das eine verlässliche Datenbasis für einen notwendigen wirksamen Schutz für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor jeder Form von Gewalt schafft.

Evaluationsbericht mit frauenpolitischen Sprecherinnen erörtert

Kritische Anmerkungen zum ChancenG

Spätestens seit der Evaluationsbericht der Universität Heidelberg zum baden-württembergischen Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) vorliegt, ist klar, dass besonders bei der Anwendung des Gesetzes noch so manches im Argen liegt. Aufgrund der inzwischen vorliegenden Handlungsempfehlungen des Sozialministeriums befürchtet Heidi Deuschle, die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, dass viele wichtige Änderungsvorschläge nicht umgesetzt werden. Das war für Heidi Deuschle Grund genug, in Gesprächen mit der frauenpolitischen Sprecherin der Grünen und deren Kolleginnen von der CDU und



Heidi Deuschle im Gespräch mit Isabell Huber (links), der frauenpolitischen Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion

der SPD die Evaluation des ChancenG samt Handlungsempfehlungen des Sozialministeriums zu thematisieren.

Alle drei Politikerinnen stimmen mit Heidi Deuschle überein, dass der öffentliche Dienst attraktiver werden muss, um in einem umkämpften Arbeitsmarkt neue Mitarbeitende zu rekrutieren und um vorhandene Beschäftigte zu binden. Gleichzeitig muss er sich den Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt stellen. Dazu gehört zwingend auch, dass die Voraussetzungen für Chancengleichheit im Berufsleben gegeben sind.

Die Vorsitzende der BBW-Frauenvertretung pocht deshalb auch auf eine verbindliche Stärkung der Grundlagen der Chancengleichheit durch ent-

sprechende gesetzliche Vorgaben. Dringend erforderlich sei die Verbesserung der Durchsetzungskraft für den Personenkreis, der für die verbindliche Anwendung des Gesetzes zuständig ist. Vonnöten seien dafür mehr Muss- und weniger Kann- beziehungsweise Sollvorschriften und eine Entlastung der Bevollmächtigten für Chancengleichheit (BfC).

All dies, weiß auch Heidi Deuschle, ist nicht zum Nulltarif umzusetzen. Doch daran, sagt sie, dürfe Chancengleichheit nicht scheitern. Vom Grundsatz her gab ihr Stefanie Seemann, die frauenpolitische Sprecherin der Grünen im

Landtag, recht. Seemann verwies im Gespräch mit Deuschle, das Mitte Juni 2022 stattfand, jedoch auch auf die angespannte Haushaltssituation im Land und bei den Kommunen und erklärte: Die Kassenlage lasse leider umfassende Verbesserungen nicht zu. Ähnlich argumentierte auch die frauenpoli-

tische Sprecherin der CDU-Fraktion, Isabell Huber, wenige Tage später. Daran änderte auch der Hinweis von Heidi Deuschle auf den Evaluationsbericht nichts, der viele Forderungen der Beauftragten für Chancengleichheit für sinnvoll erachtet. Kritischer als ihre Kolleginnen aus den Regierungsfrak-

tionen äußerte sich die frauenpolitische Sprecherin der SPD-Fraktion und stellvertretende Fraktionsvorsitzende, Dorothea Kliche-Behnke. Sie erklärte ebenfalls im Juni 2022 gegenüber Heidi Deuschle, der Änderungsantrag bezüglich der Beauftragten für Chancengleichheit in den Ministerien oder

Mittelbehörden sei nachvollziehbar und logisch. Sie werde deshalb auch die Sicht der Opposition darlegen und kritisch hinterfragen, welche Ergebnisse aus dem Evaluationsbericht in der Tat umgesetzt werden und auf was man warum verzichten wolle.

16. Frauenpolitische Fachtagung 2022 der dbb frauen

New Work – eine Chance für mehr Geschlechtergerechtigkeit

Unter dem Motto „New Work: Chance und Risiko für die Gleichstellung der Geschlechter“ nahmen die dbb frauen auf der 16. Frauenpolitischen Fachtagung am Anfang Juni 2022 in Berlin die Arbeitsplätze von Frauen im öffentlichen Dienst in den Blick und warfen ein Schlaglicht auf die Entwicklungen digitaler Arbeitsweisen seit Beginn der Pandemie.

Gemeinsam mit Expertinnen und Experten, Meinungsführenden sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und den dbb Gewerkschaften gingen sie der Frage nach, wie New Work dazu beitragen kann, die faire Aufteilung von familiärer Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit in Gleichklang zu bringen und wie der öffentliche Dienst zum Vorreiter für geschlechtergerechtes digitales Arbeiten wird.

An der Veranstaltung hat auch Heidi Deuschle, die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des BBW, teilgenommen. Ihr Fazit: Die Veranstaltung hat deutlich aufgezeigt, dass die Arbeitswelt im öffentlichen Dienst im Umbruch ist. Jetzt besteht die Chance, sie geschlechtergerecht zukunftsfähig zu machen.

Flexible Arbeitsmodelle und Führungskonzepte wie Job- oder Topsharing, eröffnen Alleinerzie-



> Die Teilnehmenden der 16. Frauenpolitischen Fachtagung 2022 der dbb frauen – unter ihnen auch die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, Heidi Deuschle

henden – und das sind überwiegend Frauen – ganz neue Möglichkeiten, sich finanziell besser aufzustellen machte Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, in ihrer Auftaktrede deutlich.

Im „Bruch mit dem Status quo“ sieht Kreutz eine Voraussetzung, um die digitale Transformation im öffentlichen Dienst geschlechtergerecht zu gestalten. Starre Hierarchien und eine Führungskultur, in der Leistung und Arbeitszeit gleichgesetzt würden, seien weder zeitgemäß noch zielführend. Jetzt gehe es darum, die digitale Transformation im öffentlichen Dienst geschlechtergerecht zu gestalten. Das setze allerdings ein gleichstellungsorientiertes Dienstrecht ebenso voraus wie

zeitgemäße Beteiligungsmöglichkeiten für Personalvertretungen. Nur ein gleichstellungsorientiertes Dienstrecht könne im Zusammenspiel mit der Digitalisierung zu einer verbesserten Behördenkultur führen, die die Arbeitswelt einer modernen Verwaltung mit flexiblen Arbeitszeiten, mobilen Arbeitsmöglichkeiten und fairen Karrierechancen für Frauen vorwärtsbringen.

Für die Juristin und Verwaltungsspezialistin Dr. Julia Borggräfe, Associate Partner bei Metaplan, sind Innovationen in der Verwaltung aus verschiedenen Gründen unabdingbar. Zum einen, weil die öffentliche Verwaltung ein Kernelement der Demokratie sei, ein Teil, den Bürgerinnen und Bürger

im Kontakt mit einer Behörde erlebten. Bürgerinnen und Bürger erlebten derzeit aber massiv, dass Arbeitsprozesse und Digitalisierung in der Verwaltung unzureichend sind. Zusammen mit der demografisch bedingten Zunahme des Personalmangels bestehe daher dringender Innovationsbedarf. Es reiche aber nicht, sich auf digitale Anwendungen und deren Implementierung zu konzentrieren. Zusätzlich sei zu berücksichtigen, wie sich digitale Anwendungen auf die Führungskultur auswirken und wie neue Kommunikationstools Verwaltungsstrukturen und Prozessorganisation verändern. Kurz gesagt: Prozesse müssten stärker aus einer Nutzerinnen-Nutzer-Perspektive betrachtet werden.

Aysel Yollu-Tok, promovierte Volkswirtin mit Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die seit Oktober 2017 an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWS) lehrt und mitverantwortlich für den 3. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zeichnet, wies darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in der digitalen Transformation der Arbeitswelt nur dann gelinge, wenn die Erkenntnisse und Aspekte auch aus der häuslichen Situation

erwerbstätiger Frauen eingepreist werden. Schließlich seien diese immer noch diejenigen, die „Care-Arbeit“ überwiegend leisten. Dringend geboten sei, dass Geschlechterstereotype abgebaut werden, die Frauen eine „natürliche“ Begabung für Sorgearbeit zuschreiben.

Prof. Dr. Matthias Spörrle, Professor für Wirtschaftspsychologie, erklärte, dass Entscheidungen rund um digitale Prozesse vorwiegend auf männliche Denkvorgänge und Algorithmen

aufbauen, weil sich Männer mit der Einführung digitaler Lösungen bislang im Wesentlichen befasst hätten. Dieser Entwicklung gelte es gegenzusteuern.

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hatte in seinem Grußwort erklärt, nur der Arbeitgeber sei zukunftsfähig, der sich der Digitalisierung und der notwendigen Weiterentwicklung der Behördenkultur in aller Konsequenz öffne. Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Lisa Paus,

zeigte sich überzeugt, dass der Bund für eine geschlechtergerechte Arbeitswelt mit gutem Beispiel vorangehe. „Unser Ziel ist gesetzt: gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Bundesverwaltung bis 2025.“

In der am Nachmittag geführten Fish-Bowl-Debatte ging es um einen Lösungsweg von der klassischen Behördenwelt hin zu „New Work“. Dazu gab es gute, zielführende Hinweise, auch aus dem Publikum. ■

Festveranstaltung des Deutschen Philologenverbands in Berlin

Gelegenheit für einen Gedankenaustausch

Vor ein paar Wochen konnte endlich die 41. Vertreterversammlung des Deutschen Philologenverbands (DPHV) in Berlin nachgeholt werden. Unter dem Motto „Gymnasium weiter gedacht“ wurde intensiv getagt und beraten, Anträge der Arbeitsgruppen des DPhV und auch der einzelnen Bundesländer abgestimmt. Obwohl Bildung in den Ländern geregelt ist, gibt es Schnittmengen für die man sich gemeinsam ein-

setzt und die es heißt, in der Öffentlichkeit und der Politik gegenüber zu vertreten.

Der PhV Baden-Württemberg ist der drittgrößte Verband innerhalb des deutschen Philologenverbands und war mit einer großen Delegation vertreten.

Am Rande der Festveranstaltung ergab sich die Möglichkeit, dass sich Kai Rosenberger



> Bei der Vertreterversammlung des Deutschen Philologenverbands (von links): BBW-Chef Kai Rosenberger; Prof. Dr. Susanne Lin-Klitzing, Bundesvorsitzende des DPhV; Martina Scherer, stellvertretende Landesvorsitzende des PhV BW.

(BBW) und Martina Scherer (PhV BW) mit der Bundesvorsitzenden Prof. Dr. Susanne Lin-Klitzing (DPHV) austauschen konnten. Die Treffen und Vernetzung der Fachverbände mit den Dachverbänden stärkt das gemeinsame Anliegen für die Verbesserung der Bedingungen und das Ansehen des öffentlichen Dienstes. ■

Nach Jahren der Coronapause endlich wieder SPD-Rooftop-Party

BBW-Spitzenvertreter waren dabei

Nach Jahren der erzwungenen Coronapause fanden sich auf Einladung der SPD-Fraktion des baden-württembergischen Landtags zur schon traditionellen Rooftop-Party über den Dächern von Stuttgart viele Vertreter aus den Bereichen Politik, Medien und Presse, Gesellschaft und natürlich auch aus dem gewerkschaftlichen Bereich ein. Der BBW und seine Vertreter aus den verschiedensten Bereichen sind auch dieses Jahr am Abend des 21. Juni der Einladung des SPD-Fraktions- und Parteichefs Andreas Stoch und seines Generalsekretärs Sascha Binder zahlreich und



> Über den Dächern von Stuttgart (von links): Ralf Scholl, Landesvorsitzender PhV; Gerhard Brand, Landesvorsitzender VBE; SPD-Fraktions- und Parteichef Andreas Stoch; Manuel Schunger, Vorsitzender DGVB, Gerichtsvollzieher; BBW-Vize Alexander Schmid

gerne gefolgt. So waren mit Alexander Schmid als Mitglied der Landesleitung und in Vertretung des BBW-Vorsitzenden Kai Rosenberger, BBW-Vize Gerhard Brand als VBE-Vorsitzender, Manuel Schunger als stellvertretender Vorsitzender des DGVB und Ralf Scholl als Vorsitzender des PhV zahlreiche Funktionsträger des BBW anwesend. Netzwerke konnten gepflegt, neue Kontakte geknüpft und kühle Getränke genossen werden. „Ein guter Abend mit guten Gesprächen bei guten Freunden der SPD-Fraktion“ – das trifft für die Veranstaltung über den Dächern der Landeshauptstadt zu. ■

Seniorenpolitik und Erbrecht – ein rundum gelungenes Seminar in Baiersbronn

Senioren im BBW: wachsam und wirksam

7. und 8. Juli 2022, endlich wieder einmal ein BBW-Seminar mit dem Thema „Seniorenpolitik/ Erbrecht“: Coronainzidenzzahlen zum Trotz, der dbb akademie zum Dank! Und das auch noch „vor der eigenen Haustüre“ im schönen Waldhotel Sommerberg in Baiersbronn, bestens geeignet für Begegnungen, Urlaub und Seminare.

Waldemar Futter, der 1. Vorsitzende der BBW-Landes-seniorenvertretung, leitete das Seminar vor Ort, das im Vorfeld perfekt organisiert worden war. Alle Teilnehmenden hatten am Schluss keine Fragen mehr und bedankten sich für die hilfreichen Informationen sowie darüber, dass sie den Referenten vertraulich persönliche Anliegen vortragen konnten.

Seniorenpolitik im Beamtenbund: notwendig oder überflüssig?

Der BBW hat wie alle Landesbünde im dbb eine Landesseniorenvertretung für die Mitglieder im Ruhestand eingerichtet, die die spezifischen Interessen der über 40 000 Mitglieder der Fachverbände im Ruhestand bündelt, in den Gremien vertritt und im Auftrag des BBW-Vorsitzenden auch politisch aktiv werden kann. Kai Rosenberger, der BBW-Vorsitzende, kennt die vielseitige Lebens-, Berufs- und Gewerkschaftserfahrung der Vorstandsmitglieder und schätzt deren Einsatz im langjährig geknüpften persönlichen und politischen Netzwerk sehr. Seine Unterstützung ist den „Senioren“ ebenso sicher wie den beiden anderen Querschnitten „Jugend“ und „Frauen“. Alle haben das Recht, ihre Anliegen direkt in der Landesleitung vorzutragen. Der dbb will „jünger, weiblicher und digitaler“ werden – der BBW stellt seine Senioren gleich. Darüber hinaus hat Baden-Württemberg im Seniorenbereich ein Alleinstellungsmerkmal: der Seniorenverband öffentlicher Dienst BW mit seinen knapp 20 000 Mitgliedern, seinen regionalen Verbän-

den, seinen Rechtsexperten und seinem Seniorenmagazin.

Waldemar Futter informierte in seinem Referat über die Mitwirkungsstrukturen für Senioren im deutschen Beamtenbund: durch die jeweiligen Seniorenvertretungen über die Landesbünde und die Fachgewerkschaften. Im Land haben die beiden großen Seniorenorganisationen Seniorenverband und BBW-Landesseniorenvertretung, tatkräftig unterstützt vom BBW-Vorsitzenden, in den vergangenen Jahren in bester Zusammenarbeit einige Erfolge erringen können, die allen Mitarbeitern im öffentlichen Dienst – egal ob Mitglied in einem Fachverband des BBW oder nicht – zugutekommen: die Ertüchtigung der Beihilfeabteilung im LbV, insbesondere durch „Mund-zu-Mund-Beatmung“ der Landespolitik auch in allen einzelnen Wahlkreisen; Verbesserungen im Leistungsbereich der Beihilfe nach Widersprüchen und Klagen; die leider nur zeitlich befristete Bevorzugung von Betreuern aus der Familie nach intensiven Gesprächen des Seniorenverbands mit den Justizministern des Landes; die vollständige Erstattung von Hörgeräten durch die Debeka (auch ohne Beihilfeergänzungstarif!) durch einen Großkundenrabatt bei Amplifon; die Anträge an den dbb Gewerkschaftstag 2022 über die dbb bundesseniorenvertretung zur Sicherung des „Gleichklangs zwischen Tarifvertrag, Besoldung und Versorgung“ sowie der Wertschätzung ehemaliger herausragender Leistungsträger im Beamtenbund, in der Mitarbeit im Landesseniorenrat

bei allen allgemeinen seniorenpolitischen Interessen.

Vorsorge im Gesundheitsbereich für ältere Menschen – Vorsorge für den Ernstfall

Harald Röcker, Geschäftsführer der AOK Mittlerer Oberrhein a. D., Journalist und Kommunikationstrainer, leitete sein Referat ein mit den Worten „Ein Augenblick kann alles ändern ...“ Er informierte kompetent und fundiert, berufserfahren und einfühlsam, anschaulich und interessant über mögliche Regelungen für Grenzsituationen im medizinischen Bereich. Seine schriftlichen Unterlagen gliedern sich in: Grundsätzliches, Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung, Kombinationsmöglichkeiten und Aufbewahrungsempfehlung. Beispieltex-te für die je individuelle Entscheidung sind eine große Hilfe.

Der letzte Wille: das Testament

Michael Prottengeier, ein äußerst kompetenter Fachanwalt und einfühlsamer Berater, musste bedauerlicherweise kurzfristig absagen. Ein Vertreter aus dem Kreis der Notare konnte kurzfristig leider nicht gefunden werden. Waldemar Futter sprang ein und informierte, ausgehend von einer Fallstudie, über die gesetzliche Erbfolge nach BGB, das Berliner Testament, steuerliche Auswirkungen von unterschiedlichen Entscheidungen, Schenkungen und Vermächtnisse. Zu den Kosten: Für die Beurkundung oder Anfertigung eines Testaments durch einen Notar gilt die

Gebührenordnung, die sich am Vermögen orientiert. Die Kosten für die Beratung durch einen Fachanwalt orientieren sich an der Komplexität des Falles. Am Rande informierte er zusätzlich über die Optimierung von Versicherungen im Alter: unterstützt vom BGV, dem Badischen Gemeinde-Versicherungs-Verband.

Generationenmanagement und Testamentsvollstreckung

Dirk Göhring vom Generationenmanagement der Kreissparkasse Böblingen setzt als Testamentsvollstrecker den letzten Willen des Erblassers 1:1 um. Sein Rat: „Planen Sie Ihr Leben so, als ob Sie ewig leben, und organisieren Sie es so, als ob Sie morgen sterben.“ Jedes Jahr fällt derzeit ein Erbschaftsvolumen von 300 Milliarden Euro an. Der Generationenmanager versteht sich als „Lotse“ für den Übergang des Vermögens von einer Generation auf die nächste. Seine „Instrumente“: Vorsorgeregelerung, Nachfolgeplanung, Testamentsvollstreckung und Stiftungserrichtung. Bei Vermächtnissen für nicht volljährige Enkel oder andere nicht geschäftsfähige Geschädigte (Behinderte) verwalten Testamentsvollstrecker bis zu 30 Jahre nach dem Erbfall das Vermögen im Sinne des Erblassers. Kosten: berechnet nach der „rheinischen Tabelle“, zwischen 1,5 und 4 Prozent, je nach Höhe des Vermögens. Viele Banken und zertifizierte Institutionen bieten diesen Service an, der dazu beitragen kann, dass man auch nach dem Erbfall noch Familie hat.

Waldemar Futter

Ob beim Landesjugendausschuss oder beim Sommerfest der bbw-jugend

Es gilt das Motto: „In Vielfalt vereint“

In Vielfalt vereint! Dieses Motto gilt nicht nur für die Europäische Union – auch beim Landesjugendausschuss (LJA) am 23. und 24. Juni in Stuttgart waren wieder zahlreiche der Fachjugendgewerkschaften der bbw-jugend vertreten, so die DSTG-Jugend, der VdV, die Junge Polizei, die BDZ, der BLV, die Justiz und der Junge VBE.

Nach einleitenden Worten von Johanna Zeller, zu diesem Zeitpunkt noch kommissarische Vorsitzende, folgte der Geschäftsbericht der Landesjugendleitung. Die darin aufgelisteten Tätigkeiten und Veranstaltungen der Landesjugendleitung haben Johanna Zeller, Andre Geiss und Julia Mayer mit entsprechenden Berichten für alle nachvollziehbar in Erinnerung gerufen.

Nach dem Bericht zur Kassenlage folgten die Wahlen. Johanna Zeller wurde einstimmig zur Vorsitzenden und Julia Mayer ebenfalls einstimmig zur stellvertretenden Vorsitzenden der Landesjugendleitung der bbw-jugend gewählt. Daran schlossen sich Grußworte der stellvertretenden Bundesjugendleiterin Daria Abramov, des stellvertreten-

den Vorsitzenden der dbbj Bayern, Alexander Seeger, sowie dem Vorsitzenden der dbbj Saarland, Marcel Seck, an.

Nach einem Austausch in der Mittagspause machten sich die Ausschussmitglieder auf den Weg in Richtung Landtag. Dort bekamen sie zunächst eine Führung durch das Landtagsgebäude, bevor sie auf den Zuschauerplätzen eine Stunde lang eine Plenarsitzung verfolgten. Nach diesem politischen Input nahmen sich Abgeordnete aller Fraktionen Zeit für ein persönliches Gespräch mit den Ausschussmitgliedern der bbw-jugend. Gemeinsam erörterte man mit den Abgeordneten Erwin Köhler (Grüne), Andreas Sturm (CDU), Andreas Kenner (SPD), Dennis Birnstock (FDP) und Daniel Lindenschmid (AfD) die Situation des öffentlichen Dienstes. Schnell wurde klar, dass eine halbe Stunde hierfür wesentlich zu kurz bemessen war. Die Parlamentarier signalisierten Gesprächsbereitschaft für ein weiteres Treffen.

Der erste Sitzungstag des Landesjugendausschusses endete mit dem Sommerfest in der Geschäftsstelle des BBW am Hohengeren. Zu den



© bbw-jugend

> Entspannung beim Sommerfest der bbw-jugend am Hohengeren im Haus und Garten des BBW

Gästen der Veranstaltung zählten aus der BBW-Familie der Hausherr, BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger, BBW-Geschäftsführerin und Justiziarin Susanne Hauth, die juristische Referentin Sandra Singer und BBW-Geschäftsführer Peter Ludwig sowie die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung, Heidi Deuschle, und der Vorsitzende der Landesseniorenvertretung, Waldemar Futter. Gekommen waren aber auch zahlreiche junge Politikerinnen und Politiker. Aus Politikreisen konnten Tim Naasz, politischer Geschäftsführer der Grünen Jugend, Florian Hummel, Landesvorsitzender der JU, Lara Herter, Landesvorsitzende der Jusos, und Hendrik Trimper, Beisitzer im Landesvorstand der Julis begrüßt werden. Von den Landesjugendleitungen der anderen Bundesländer stießen ergänzend Janna Melzer, Vorsitzende der dbbj Hessen, und Teresa Jedinat, stellvertretende Vorsitzende der dbbj NRW, hinzu. Die Gäste aus den anderen Bundesländern berichteten über die Situation in ihren Heimatverbänden und die gewerkschaftspolitischen Themen, die dort aktuell verfolgt werden. Dies war nicht

nur für alle interessant, sondern zeigte zugleich Potenzial für Synergien auf – getreu dem Motto: miteinander arbeiten, voneinander lernen. Fazit: ein absolut gelungener Abend, der ausreichend Zeit für intensive Gespräche sowie Vernetzung bot und kulinarisch insbesondere von Daniel Schmitt, Geschäftsführer der DSTG-Jugend, begleitet wurde. Er hatte an diesem Abend die Rolle des Grillmeisters übernommen.

Tags drauf wurde die Sitzung des LJA wieder aufgenommen. Nach Grußworten von Janna Melzer, Teresa Jedinat und des Vorsitzenden der dbbj Rheinland-Pfalz, Stephan Gernert, berichteten die Fachjugendverbände über ihre Arbeit. Dem Referat von Philipp Weimann, stellvertretender Vorsitzender der Landesjugendleitung, zu der Novelle des Landesreisekostengesetzes und dem 4-Säulen-Modell schloss sich ein Vortrag von Johannes Gutekunst, dem Jugendverbandsbeauftragten der debeka an. Die Sitzung endete mit einem gemeinsamen Mittagessen in Stuttgart, bei dem es nochmals Zeit für intensive Gespräche gab.



© bbw-jugend

> Die Damen an der Spitze der bbw-jugend: Johanna Zeller und Julia Mayer

Gedankenaustausch mit dem BDF-Landesvorstand

Die Sorgen der Forstleute im Blick

Es war an der Zeit: Nach einer längeren Pause hat BBW-Chef Kai Rosenberger kürzlich den Landesvorstand des Bundes Deutscher Forstleute (BDF) wieder einmal zu einem Gedankenaustausch in Stuttgart empfangen. Um einigen Mitgliedern des BDF-Landesvorstandes die weite Anreise nach Stuttgart zu ersparen, hatte man sich für ein hybrides Treffen entschieden: Wer nicht zur Sitzung nach Stuttgart kommen wollte, wurde digital zugeschaltet. Gesprochen hat man in erster Linie über das 4-Säulen-Modell und das Kilometergeld, das den Forstleuten Sorge bereitet.

Was bringt das 4-Säulen-Modell den Försterinnen und Förstern im Land? Eine Menge, stellte BDF-Landesvorsitzender Dietmar Hellmann fest: Das Eingangssamt im technischen Dienst wird auf A 11 angeho-



> Gedankenaustausch in der BBW-Geschäftsstelle in Stuttgart (von links): Markus Bohnert, Bdf-Landesvorstand; Jürgen Holzwarth, Bdf-Landesvorstand; Dietmar Hellmann, Bdf-Landesvorsitzender; BBW-Chef Kai Rosenberger; BBW-Geschäftsführer Peter Ludwig; Sandra Singer, juristische Referentin des BBW

ben; Direkteinstieg der Be-
soldungsgruppen in die Erfah-
rungsstufe 3, Verbesserungen
in der Beihilfe und beim kinder-
bezogenen Familienzuschlag.
Zugleich merkte Hellmann
aber auch kritisch an: Zu diesen
Verbesserungen sei der Dienst-
herr höchststrichtrichlerlich gezwun-
gen, um eine rechtswidrige Un-
teralimentierung zu beenden.

Weil Försterinnen und Förster
sehr häufig ihren Privatwagen
für Dienstfahrten einsetzen,
treffen sie die drastisch gestie-
genen Spritpreise besonders
hart. Hatte der BDF schon mit
Inkrafttreten des Landesreise-
kostengesetzes zum 1. Januar
2022 beanstandet, dass die Ki-
lometergeldentschädigung von
35 Cent zu niedrig sei, mahnt

er inzwischen dringend eine
Kilometergelderhöhung an.
Bisher blockt der Finanzminis-
ter dies ab. BBW-Chef Rosen-
berger sagte dem BDF Unter-
stützung zu: Sollte es bis zum
Herbst keinen deutlichen Rück-
gang der Spritpreise geben,
werde er in dieser Angelegen-
heit erneut beim Finanzminis-
ter vorstellig werden.

Seminarangebote im Jahr 2022

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

Agile Herausforderungen

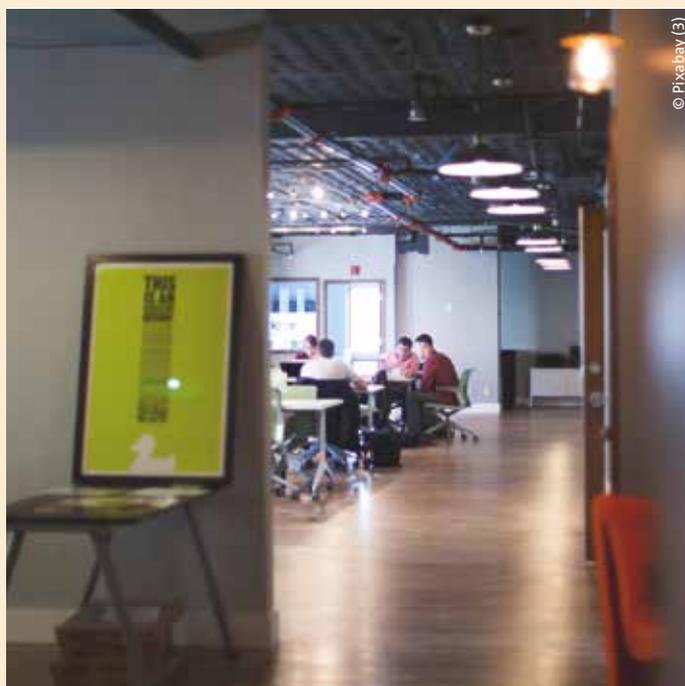
Seminar B152 CH
vom 16. bis 17. September 2022
in Karlsruhe.

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 5. Oktober 2022
in Karlsruhe.

Dieses Seminar wird vom Arbeitskreis Behindertenrecht im BBW gestaltet und befasst sich vorrangig mit aktuellen Themen 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 Fulda.

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 21. November 2022
in Karlsruhe.

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**

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

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

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.bbwdbb.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