

BBW *Magazin*

9

September 2022 ■ 74. Jahrgang



Monatszeitschrift
BBW –
Beamtenbund
Tarifunion

4-Säulen-Modell und pauschale Beihilfe

Auf dem Weg zur Aufnahme ins Gesetz

Seite 5 <

Personalmangel –
die Lage spitzt
sich zu

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
bbw@bbw.dbb.de · www.bbw.dbb.de

> Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Sommerferien sind auch in Baden-Württemberg zu Ende und die meisten von uns sind aus ihrem Sommerurlaub zurück und arbeiten bereits wieder. Ich hoffe, dass Sie alle gut erholt sind und diese Erholung möglichst lange anhält.

Die schlechten Nachrichten machten auch in den Sommerferien keine Pause und sie machen deutlich, welche Herausforderungen vor uns liegen.

Im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen fehlen 360 000 Stellen. Dies hat eine Umfrage unter den 40 Mitgliedsgewerkschaften des dbb ergeben. Ob diese Zahl um 20 000 zu hoch oder zu niedrig gegriffen ist, ist zweitrangig. Diese Zahl macht aber deutlich, was die Beschäftigten im öffentlichen Dienst derzeit leisten und welchem Druck sie Tag für Tag ausgesetzt sind, damit die Arbeit fristgerecht erledigt wird. Überlastung ist an der Tagesordnung, denn für einen stetig wachsenden Aufgabebereich und zusätzliche Funktionen steht viel zu wenig Personal zur Verfügung.

Die Bevölkerung wünscht sich einen starken Staat, der Recht und Ordnung garantiert. Dazu braucht es einen verlässlichen öffentlichen Dienst, in dem Beamtinnen und Beamte genauso wie die Tarifbeschäftigten zuverlässig und verantwortungsvoll ihre Arbeit tun. Schließlich muss sich der Staat neben seinen hoheitlichen Aufgaben auch um die Daseinsvorsorge kümmern. Was mit Privatisierungen in diesem Bereich einhergeht, belegen Telekom, Post und Bahn, die seit der Privatisierung an Zuverlässigkeit und Image eingebüßt haben.

Die Preissteigerungsrate bewegt sich derzeit um 8 Prozent und die Kosten für Energie steigen in bislang nicht gekannte Höhen. Mein Gasversorger priert mir vor zwei Wochen

einen neuen Tarif mit Treuevorteilen an, bei dem sich meine monatlichen Vorauszahlungen etwas mehr als verfünffacht hätten. Ein Rückwechsel zu meinem Grundversorger käme mich aber tatsächlich noch etwas teurer. Die Spritpreise stiegen nach Ende der Subventionierung ebenfalls sprunghaft an und man fragt sich, wohin dies noch führen soll. Gutgemeinte Vorschläge, wie weniger zu duschen und mehr auf den Waschlappen zurückzugreifen, klingen da vielen wie Hohn in ihren Ohren.

Die Bevölkerung sollte sich auf ernst gemeinte Ratschläge und insbesondere auf ernst gemeinte Hilfen durch die Regierung verlassen können. Zwei Entlastungspakete wurden bisher geschnürt und beschlossen, die allerdings nicht ausgereift und zu wenig durchdacht erschienen. Wie kann es sein, dass auch Krisengewinner und bestverdienende Beschäftigte von diesen Entlastungspaketen profitieren? Nachbesserung war angesagt und notwendig. Geringverdiener und einkommensschwache Haushalte, zu denen überproportional Alleinerziehende und Rentner gehören, werden erst im dritten Entlastungspaket fokussiert. Man mag sich gar nicht ausmalen, mit welchen Existenzängsten sich viele Menschen in unserem Land derzeit herumschlagen müssen.

Im dritten Entlastungspaket werden nun neben den Rentnern und den Studierenden und Auszubildenden endlich auch die Pensionäre berücksichtigt, allerdings erst einmal die des Bundes. Jedem Bundesland ist es selbst vorbehalten, ob es die eigenen Pensionäre ebenfalls berücksichtigen will. Der BBW fordert deshalb explizit, dass auch die Versorgungsempfänger in Baden-Württemberg eine Energiepreispauschale von 300 Euro erhalten müssen.

Die Reform des Wohngelds, mit der künftig die Kosten für Heizung mitberücksichtigt werden, scheint ein geeignetes Instrument zu werden. Wenn dann bundesweit die Zahl der Anspruchsberechtigten von derzeit 700 000 auf etwa zwei Millionen sprunghaft ansteigen wird, muss der entsprechende Verwaltungsaufwand auch über den Personalkörper nachgezeichnet werden. Wie dieses Problem zu lösen ist, wurde von der Ampelkoalition leider nicht erläutert. Allein bei den Kommunalverwaltungen beträgt laut der Studie des dbb der Personalbedarf 165 000 Beschäftigte, wohlgemerkt vor der größten Reform des Wohngeldes in unserer Geschichte. Ein weiteres Beispiel dafür, dass sich die Politik noch immer viel zu wenig Gedanken macht, wer die immer neuen Aufgaben und den immer dichter werdenden Gesetzesdschungel bewältigen und beherrschen soll.

Es gibt zwar immer wieder Versuche, die Verwaltung zu entbürokratisieren, doch nicht nur gefühlt wächst die Bürokratie von Jahr zu Jahr. Ein Großteil davon muss die Europäische Union verantworten und kann von Deutschland allein nicht verhindert oder umgangen werden. Demzufolge wird – trotz zunehmender Digitalisierung – der erforderliche Personalbestand auch die nächsten Jahre weiterhin zunehmen.

Von der Demografie und dem Fachkräftemangel ist der öffentliche Dienst aber nicht allein betroffen. Auch das Handwerk, die Dienstleistungsbranche, die Industrie und der Sozial- und Pflegebereich suchen händierend Fachkräfte. Jeder dieser Bereiche ist wichtig und doch darf die öffentliche Verwaltung hier keinesfalls das Nachsehen haben. Wenn der Staat seinen Aufgaben nicht mehr nachkommen kann und die Bürgerinnen und Bürger das Vertrauen in ihn verlieren, ist Chaos programmiert.

Die aktuelle Bürgerumfrage des dbb bestätigt unsere Sorge. Nie war das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat geringer als aktuell. Nun rächt es sich, dass jahrzehntelang am öffentlichen Dienst gespart wurde. Um das Ruder herumzureißen, muss endlich Geld in die Hand genommen werden. Wir brauchen attraktive Arbeitsplätze, bei denen neben der sinnstiftenden Tätigkeit auch das Gehalt attraktiv ist. Zudem muss die



Work-Life-Balance passen und die Wochenarbeitszeit auf das Niveau der Privatwirtschaft abgesenkt werden. 41 Wochenstunden sind nicht mehr zeitgemäß und vergraulen qualifizierte Interessenten.

Die Quote der schwerbehinderten Beschäftigung des Landes Baden-Württemberg sinkt weiter und hat einen neuen Tiefstand erreicht. Seit Jahren mahnt der BBW die Landesregierung, ihrer Verpflichtung in diesem Bereich endlich nachzukommen. Doch weder die gesetzlich vorgeschriebenen 5 Prozent und schon gar nicht die selbst gesteckten 6 Prozent werden erreicht. In den Jahren 2017 bis 2020 hat das Land knapp 1 400 schwerbehinderte Menschen eingestellt. Bei den Neueinstellungen von Schwerbehinderten sind 82 Lehrkräfte über alle Schularten hinweg vertreten. Das geht aus der Antwort des Sozialministeriums auf eine parlamentarische Anfrage der SPD hervor (Drucksache 17/2727). Das Kultusministerium ist mit einer Schwerbehindertquote von 3,43 Prozent im Reigen der Ressorts langjähriges Schlusslicht. Insbesondere hier muss endlich etwas geschehen.

Der Sommer 2022 war wunderschön – wären da nicht die vielen Probleme, die sich in den zurückliegenden Monaten aufgetürmt haben. Ein harter Winter steht uns bevor, nicht nur was Temperaturen und Heizkosten betrifft.

Herzliche Grüße

Ihr

Kai Rosenberger,
BBW-Vorsitzender

In dieser Ausgabe

Grundlegende Veränderungen im Beamtenbereich stehen ins Haus	4
Personalmangel – die Lage spitzt sich zu	5
Das 4-Säulen-Modell auf der Zielgeraden	6
Gesetzgebungsverfahren zur Einführung des Hamburger Modells ist eingeleitet	8
RBV-Vorsitzender gratuliert dem BAV zum 125-jährigen Bestehen	12
Landesfrauentagung – seit Langem wieder einmal in Präsenz	13
Landesverbandstag des Deutschen Gerichtsvollzieher Bundes Baden-Württemberg	14
Vereinigung der Prüfungsbeamten beim Rechnungshof Baden-Württemberg	14
BBW-Frauenvertreterin bei der Tagung der VAB-Frauenvertreterinnen	15
BBW trauert um Martin Schuler	15
Seminarangebote im Jahr 2022	16

> 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:** © Adobe Stock
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacyber@dbbverlag.de.
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714.
Anzeigendisposition: Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, Preisliste 39, gültig ab 1.1.2022. **Druckauflage:** 50 000 (IVW 2/2022). **ISSN 1437-9856**



Grundlegende Veränderungen im Beamtenbereich stehen ins Haus

BBW-Spitzenvertreter beziehen im Gespräch mit Grünen-Fraktionschef Schwarz Position

In den kommenden Wochen wird das Parlament über grundlegende Veränderungen für den Beamtenbereich beraten und entscheiden: Es geht um das Gesetz, mit dem die Anpassung von Besoldung und Versorgung 2022 endgültig besiegelt sowie auch das sogenannte 4-Säulen-Modell umgesetzt werden soll (BVAnp-ÄG 2022) und das Gesetz, das im Land den Weg für die pauschale Beihilfe, sprich das Hamburger Modell, frei machen soll.

Aus aktuellem Anlass waren beide Gesetzesvorhaben Gegenstand der Videokonferenz, zu der sich BBW-Chef Kai Rosenberger, sein Stellvertreter Joachim Lautensack sowie die juristische Referentin Sandra Singer Ende August mit dem Fraktionsvorsitzenden von Bündnis 90/Die Grünen, Andreas Schwarz, und seinem Fraktionskollegen Peter Seimer zusammengeschlossen hatten. Denn beide Gesetzesvorhaben befinden sich gegenwärtig im Beteiligungsverfahren. Das BVAnp-ÄG 2022 soll im Wesentlichen bereits zum 1. Dezember 2022 in Kraft treten, das Gesetz zur Einführung einer pauschalen Beihilfe (PBEinfG) einen Monat später.

Auch wenn der BBW zu beiden Gesetzesvorhaben im Rahmen des Beteiligungsverfahrens ausführlich Stellung genommen hat, meldeten BBW-Chef Rosenberger und sein Vize Lautensack zu beiden Gesetzesvorhaben noch Gesprächsbedarf an, insbesondere zur pauschalen Beihilfe, aber auch zum 4-Säulen-Modell.

Zwar ist der BBW im Großen und Ganzen mit den geplanten Dienstrechtsänderungen einverstanden, die das 4-Säulen-

Modell vorsieht. Doch im Detail gibt es auch Kritik an dem Gesetzesvorhaben, auf die Rosenberger im Verlauf des Gesprächs einging. So fordert der BBW beispielsweise, dass für alle die geplanten Verbesserungen rückwirkend greifen und nicht nur für diejenigen, die Widerspruch gegen ihre Besoldung eingelegt und Ansprüche geltend gemacht hatten. Zudem, berichtete Rosenberger, komme vermehrt Kritik aus dem gehobenen und höheren Dienst. Viele der Betroffenen seien unzufrieden, weil sie beim 4-Säulen-Modell weitgehend unberücksichtigt bleiben. Rosenberger verwies in diesem Zusammenhang auf Hessen, das mehrere zusätzliche Erhöhungen plante, wodurch die Problematik des Abstandsgebots entfallt und es keine Verlierer gebe.

Einigkeit bestand unter den Gesprächspartnern, dass es auch nach der Umsetzung des 4-Säulen-Modells kontinuierlich weiterer Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes bedarf. Das betreffe die Gehälter, unterstrichen Rosenberger und Lautensack unisono, gelte genauso aber für die Arbeitszeit. So sei es höchste Zeit, mit der 41-Stunden-Woche Schluss zu machen. Zudem müssten endlich die lang versprochenen Lebensarbeitszeitkonten eingeführt werden. Wer heutzutage bei potenziellen Bewerbern

punkten wolle, müsse die Work-Life-Balance in sein Arbeitsplatzangebot integrieren, betonte der BBW-Vorsitzende. Wie wichtig das sei, zeige beispielsweise das Sabbatjahr-Angebot, das bei Einführung zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes beigetragen habe. Grün-Schwarz will im Land eine pauschale Beihilfe einführen. Die Grünen haben sich mit diesem Anliegen bei ihrem CDU-Koalitionspartner durchgesetzt. Jetzt werden Nägel mit Köpfen gemacht. Der entsprechende Gesetzentwurf ist auf den Weg gebracht.

Der BBW lehnt die Einführung des Hamburger Modells rundum ab und hat ein Bündel guter Argumente parat, die er gegen dieses Vorhaben ins Feld führt: verfassungsrechtlich bedenklich und eine millionenschwere Belastung für den Landeshaushalt, die nur wenigen nutzt. Im Gespräch mit Grünenfraktionschef Schwarz und dem Abgeordneten Seimer betonte BBW-Chef Rosenberger, dass auch der BBW den Beamtinnen und Beamten gerne helfen wolle, die gesetzlich versichert sind und gegenwärtig neben dem Arbeitnehmeranteil auch den

Arbeitgeberanteil ihrer Versicherung selbst tragen müssen. Um diesem Tatbestand ein Ende zu setzen, brauche es aber kein Hamburger Modell, sagte der BBW-Vorsitzende und kritisierte zugleich, dass man sich um keine Alternativen zu einer pauschalen Beihilfe bemüht habe. Eine solche Alternative unterbreitete BBW-Vize Lautensack: Der BBW sei der Ansicht, dass die Einführung der pauschalen Beihilfe zu keiner gerechten und vor allem zu keiner verfassungskonformen Lösung des Problems führt. Zielführend und obendrein verfassungskonform wäre es dagegen, die zusätzlichen Mittel, die mit der Einführung einer pauschalen Beihilfe fällig würden, beispielsweise in die Übernahme der Risikozuschläge der privaten Krankenkasse zu investieren, die bei Beamtinnen und Beamten mit Vorerkrankungen anfallen, und/oder für diesen Personenkreis die Beihilfebemessungssätze zu erhöhen. Eine solche Regelung würde weder mit den Grundsätzen des Berufsbeamtentums kollidieren noch die Allgemeinheit durch eine zusätzliche Zuschussung der gesetzlichen Krankenkassen belasten. ■



> Videokonferenz mit dem Fraktionschef von Bündnis 90/Die Grünen (obere Reihe von links): Sandra Singer, juristische Referentin beim BBW; BBW-Vize Joachim Lautensack; Grünen-Fraktionschef Andreas Schwarz; (in der Reihe darunter von links) Peter Seiner, Abgeordneter der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen; BBW-Chef Kai Rosenberger

Arbeitskräfte fehlen in der Industrie, beim Handwerk und im öffentlichen Dienst

Personalmangel – die Lage spitzt sich zu

Der dbb geht von einer eklatanten Personallücke im öffentlichen Dienst aus. Bundesweit fehlen demnach rund 360 000 Beschäftigte. Die Situation in Baden-Württemberg sei im Bundesvergleich noch ungleich dramatischer, sagte BBW-Chef Kai Rosenberger gegenüber dem „Staatsanzeiger“, der im August die Personalnot im öffentlichen Dienst thematisiert hat. Der Gemeindetag Baden-Württemberg warnt in einem Positionspapier vor den Folgen des sich zuspitzenden Personalmangels in den Kommunen des Landes.

Um dem Personalmangel im öffentlichen Dienst von Bund, Ländern und Kommunen wirkungsvoll zu begegnen, fordert dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach eine langfristige Personalplanung, die den demografischen Wandel berücksichtigt, und wirkungsvolle Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes. Das sieht BBW-Chef Kai Rosenberger ähnlich. Er fordert die Landesregierung eindringlich zum Handeln auf. Was die Anzahl fehlender Be-

schäftigter in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung betrifft, sei Baden-Württemberg Spitzenreiter, erklärte Rosenberger gegenüber dem „Staatsanzeiger“. So habe das Land beispielsweise bei der Polizei, in der Justiz und in der Steuerverwaltung von allen 16 Bundesländern jeweils die wenigsten Beschäftigten pro 1 000 Einwohner. Allein aus dieser Tatsache heraus seien die Beschäftigten in diesen Ressorts seit Jahren einer ständigen Überbelastung ausgesetzt, die sich zunehmend verstärkt, weil die zu wenigen vorhandenen Stellen noch nicht einmal besetzt werden können.

Der Arbeitskräftemangel hat sich in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich zuspitzt. Wer kein attraktives Beschäftigungsverhältnis anzubieten hat, bleibt beim Werben um die wenigen vorhandenen Arbeitskräfte auf der Strecke. Es sei deshalb höchste Zeit, mahnt der BBW-Vorsitzende, dass die öffentlichen Arbeitgeber und das Land als Dienstherr handelten. Der BBW weise seit

vielen Jahren darauf hin, dass die Besoldung der Beamtenschaft in Baden-Württemberg verfassungswidrig zu niedrig ausfällt. Untermauert wird dies durch das Gutachten der Finanzwissenschaftlerin Prof. Dr. Gisela Färber, das der BBW bei ihr im Jahre 2016 in Auftrag gegeben hatte. Dieses Gutachten stützt sich auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom Mai 2015. Die Landesregierung habe seinerzeit weder auf das BVerfG-Urteil 2015 noch auf das Färber-Gutachten reagiert, sagt Rosenberger rückblickend. Erst als am 4. Mai 2020 zwei weitere Urteile des BVerfG zur amtsangemessenen Alimentation ergangen sind, sei es zu einem Umdenken in der Landesregierung gekommen.

Jetzt soll mit dem 4-Säulen-Modell die Besoldung für die Beamtenschaft in A 6 bis A 10 ab dem 1. Dezember 2022 angepasst und die Kinderzuschläge in allen Besoldungsgruppen erhöht werden. Auf diesem Wege will die Landesregierung den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts nach Herstel-

lung einer verfassungskonformen Besoldung nachkommen. „Das ist ein Schritt in die richtige Richtung“, sagt BBW-Chef Rosenberger. Um aber im Wettbewerb um künftige Steuer- und Rechtsspezialisten, um Lehrkräfte, Ärzte, Ingenieure, IT-Fachkräften und um andere technische Fachkräfte mit der Privatwirtschaft erfolgreich bestehen zu können, müsse nachgelegt werden. Solange die Besoldung im gehobenen Dienst ab A 11 und im höheren Dienst nicht entsprechend angepasst werden, habe der öffentliche Dienst immer wieder das Nachsehen und viele Stellen blieben unbesetzt.

Besorgte Worte kommen auch vom Gemeindetag Baden-Württemberg. Er warnt in einem Positionspapier, dass der branchenübergreifende Arbeitskräftemangel Wirtschaftskraft, Wertschöpfung und in der Folge Wohlstand kostet. Davon seien auch kommunale Arbeitgeber betroffen. Um der Entwicklung entgegenzuwirken, fordert der Gemeindetag einen „umfassenden Maßnahmenplan“.



BVAnp-ÄG 2022 – BBW nimmt zu dem Gesetzentwurf Stellung

Das 4-Säulen-Modell auf der Zielgeraden

Die Umsetzung des 4-Säulen-Modells befindet sich auf der Zielgeraden. In wenigen Wochen wird der Landtag über den entsprechenden Gesetzentwurf entscheiden. Im Rahmen des Beteiligungsverfahrens, das derzeit noch läuft, hat der BBW in seiner Stellungnahme detailliert aufgezeigt, wo Nachbesserungen angesagt sind. Insgesamt bewertet er die vorgesehenen Maßnahmen überwiegend positiv.

Massive Kritik gibt es hingegen, was die Umsetzung von Anpassung von Besoldung und Versorgung betrifft, die ebenfalls Bestandteil des Entwurfs zum BVAnp-ÄG 2022 ist. Die Forderung: Maßnahmen, die der davongaloppierenden Inflation Rechnung tragen. Im Klartext: deutliche Verbesserungen bei Besoldung und Versorgung und eine stetige Überprüfung, ob die Alimentation noch angemessen ist.

Mit dem Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022) soll das Tarifergebnis für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder vom 29. November 2021 zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung übertragen werden. Zudem soll mit umfangreichen Änderungen das so genannte 4-Säulen-Modell und somit die Vorgaben der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, insbesondere der Beschlüsse vom 4. Mai 2020 (2 BvL 4/18 und 2 BvL 6/17), umgesetzt werden.

■ Anpassung von Besoldung und Versorgung

Mehr als neun Monate liegt der Tarifabschluss TV-L 2021 zurück, der die Basis für die Anpassung von Besoldung und Versorgung ist. Und nach wie vor ist der Ärger bei den Beamtinnen und Beamten und insbesondere den Pensionären

über das Ergebnis dieser Einkommensrunde riesengroß. Denn sie warten noch immer auf die magere Erhöhung von Besoldung und Versorgung, die die Inflation schon aufgefressen hat, bevor sie zum ersten Mal auf dem Gehaltszettel ausgewiesen wird. Entsprechend kritisch äußert sich der BBW im Rahmen des Beteiligungsverfahrens zu diesem Teil des jetzt vorliegenden Gesetzentwurfs.

Im Grundsatz begrüßt die Organisation zwar die angekündigte zeit- und inhaltsgleiche Übertragung des Tarifabschlusses auf Besoldung und Versorgung. Zugleich hält der BBW jedoch auch an seiner Forderung nach einem erneuten „Baden-Württemberg-Bonus“ oder dem Vorziehen der linearen Erhöhung fest, die er bereits im Frühjahr erhoben hatte. Zudem verlangt er für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger einen adäquaten Ausgleich für die Coronasonderzahlung, eine Forderung, die die Organisation erstmals Ende Februar 2022 im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Coronasonderzahlung für baden-württembergische Beamtinnen und Beamten geltend gemacht hatte.

In der Begründung seiner Forderung verweist der BBW auf die Inflationsrate, die bereits im Herbst 2021, also dem Zeitraum, als die Tarifverhandlungen zum TV-L liefen, bei 3,1 Prozent lag – damals der höchste Wert seit fast 30 Jahren – und inzwischen knapp

unter der 8-Prozent-Grenze anzusiedeln ist.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in dem jetzt vorliegenden Gesetzentwurf wider. Dazu heißt es in der Stellungnahme:

„Die Verbraucherpreisentwicklung für das Jahr 2022 wird im Gesetzentwurf mit 7 Prozent ausgewiesen, nachdem im Resortentwurf noch 3 Prozent genannt wurden. Damit haben sich die Befürchtungen bestätigt, dass der Tarifabschluss während der Laufzeit von zwei Jahren zu einem deutlichen Reallohnverlust für die Tarifbeschäftigten und die Beamtinnen und Beamten führen wird. Dies gilt insbesondere für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Denn ihnen wurde die als Ausgleich für 14 Leermonate vorgesehene Coronasonderzahlung vorenthalten und mit der derzeit erst zum 1. Dezember 2022 vorgesehenen linearen Erhöhung eine Nullrunde zugemutet. Während die Renten im Juli in Westdeutschland um 5,35 Prozent stiegen, spart die Landesregierung die bereits im Haushalt eingestellten Mittel für die Erhöhung der Pensionen. Zu bedenken ist auch, dass die Diäten der Landtagsabgeordneten zum 1. Juli 2022 um 3,8 Prozent nach dem Index der Entwicklung der allgemeinen Einkommens- und Kostenentwicklung erhöht wurden.

Wegen der hohen Preissteigerungen insbesondere im Energiebereich weist das Finanzmi-

nisterium im Anschreiben zum Anhörungsverfahren zu Recht darauf hin, dass derzeit auf Bundesebene verschiedene sozialrechtliche und steuerrechtliche Maßnahmen vorbereitet und umgesetzt werden, die voraussichtlich Auswirkungen auf die Alimentation haben. Im Hinblick auf die Kurzfristigkeit der Entwicklungen soll deren Bewertung erst im Rahmen der Auswertung der Beteiligungs- und Anhörungsverfahren erfolgen, sodass noch im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens eine Anpassung beziehungsweise Erhöhung kinderbezogener Familienzuschläge erfolgen könnte. Der BBW fordert insoweit nicht nur die Angemessenheit kinderbezogener Familienzuschläge zu überprüfen, sondern die Alimentation insgesamt. Von der hohen Inflation sind nämlich alle Landesbeschäftigten betroffen. Wir fordern daher, unabhängig von Einkommensrunden laufend zu überprüfen, ob die Alimentation noch angemessen ist.“

■ Das 4-Säulen-Modell

Es ist höchste Zeit zum Handeln, sagt BBW-Chef Kai Rosenberger mit Blick auf die vielen unbesetzten Stellen im öffentlichen Dienst des Landes, für die es aufgrund des akuten Fachkräftemangels kaum noch Interessenten gibt. Fehlende Mitarbeitende belasten das vorhandene Personal zusätzlich. Kein Wunder also, dass sich immer mehr Beschäftigte – und aus Sicht des BBW auch zu Recht – über eine zu geringe Bezahlung und insbesondere über mangelnde Wertschätzung beklagen.

Vor diesem Hintergrund bewertet der BBW die Maßnahmen überwiegend positiv, mit denen das Land jetzt die Vorgaben des Bundesverfassungs-

gerichts zur amtsangemessenen Alimentation umsetzen will. Schließlich komme der Gesetzgeber mit dem geplanten 4-Säulen-Modell ein Stück weit einer langjährigen Forderung des BBW nach und Sorge damit für eine Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg. Die sei zur Bindung und Gewinnung von qualifiziertem Personal dringend erforderlich. Bedauerlich sei allerdings, dass es erst der Feststellung der Verfassungswidrigkeit der Alimentation durch das Bundesverfassungsgericht bedurfte, damit der Dienstherr seiner Verpflichtung zur amtsangemessenen Alimentation nachkommt, statt die Alimentation proaktiv verfassungskonform auszugestalten.

Seit den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2020 sind mittlerweile über zwei Jahre vergangen, bis der nunmehr vorliegende Gesetzentwurf zustande kam. Der BBW fordert daher, Nachzahlungen auch für die Jahre vor 2020 für alle Beamtinnen und Beamte vorzusehen, unabhängig vom Einlegen eines Rechtsbehelfs.

Kritisch bewertet der BBW zudem, dass sich die Änderungen an der untersten Grenze dessen orientieren, was angesichts der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts gerade noch rechtskonform erscheint. Im Sinne der Attraktivität des öffentlichen Dienstes, der Fürsorge sowie der Anerkennung der Leistungen der Beamtinnen und Beamten wäre es mehr als angemessenen, die Alimentation nicht nur „gerade so“ verfassungskonform zu gestalten, sondern sie darüber hinaus deutlich zu verbessern.

Positiv merkt der BBW hingegen an, dass mit der Neubewertung und Anhebung der Eingangsstämmer des gehobenen Dienstes und des mittleren Dienstes zentrale Forderungen der Organisation erfüllt wer-

den. In diesem Zusammenhang sei jedoch eine Nachzeichnung der Stellenstruktur innerhalb der Laufbahnen dringend erforderlich, um Beförderungstaus zu verhindern und weitere Perspektiven zu schaffen. Ergänzend erneuert der BBW seine Forderung nach Abschaffung der Stellenobergrenzen. Zudem müssten Dienstpostenbewertungen, insbesondere auch im kommunalen Bereich, angepasst werden. Auch müssten die Beförderungsmöglichkeiten im gehobenen Dienst durch Anhebung des Endamtes und durch bessere Aufstiegsmöglichkeiten verbessert werden. Außerdem fordert der BBW zur Wahrung der Ausgewogenheit und des Abstands eine entsprechende Anhebung der Ämter des höheren Dienstes, die im Übrigen ebenfalls erheblich gestiegene fachliche Anforderungen zu bewältigen hätten.

Die Neustrukturierung der Erfahrungsstufen mit dem Wegfall der bisherigen Stufen 1 und 2 hält der BBW für gut und richtig. Allerdings fordert er – wie schon einmal durch das Dienstrechtsreformgesetz vom 9. November 2010 nach Wegfall des einfachen Dienstes bei den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 erfolgt – Erfahrungsstufen am Ende der Tabelle anzufügen und damit für alle Besoldungsgruppen die neuen Erfahrungsstufen 9 und 10 vorzusehen. Weiter sei darauf zu achten, dass für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten keine Verschlechterungen eintreten.

Die Rücknahme der durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 eingeführten Verschlechterungen des Beihilfebemessungssatzes für ab dem 1. Januar 2013 eingestellte Beamtinnen und Beamten entspricht der langjährigen Forderung des BBW. In diesem Zusammenhang fordert der BBW nach wie vor die Korrektur der weiteren Verschlechterungen, zum Beispiel bei den zahntechnischen Leistungen und den vermögenswirksamen Leistungen, sowie die Abschaffung der Kostendämpfungspauschale.

Positiv bewertet der BBW auch, dass sowohl im Besoldungsbereich als auch im Beamtenversorgungsbereich der kinderbezogene Familienzuschlag ab dem dritten Kind erhöht werden soll. Damit soll der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 6/17 – umgesetzt werden.

Kritisch sieht der BBW dagegen den Weg, wie die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichtes im Beschluss vom 4. Mai 2020 – 2 BvL 4/18 – insbesondere zum Mindestabstand der Netto-Besoldung der niedrigsten Besoldungsgruppe zum Grundsicherungsniveau i. H. v. 15 Prozent und zur Ermittlung des Grundsicherungsniveaus umgesetzt werden sollen. Dies soll durch Erhöhungsbeträge zu den kinderbezogenen Familienzuschlägen für das erste und zweite Kind erfolgen.

Hier plädiert der BBW für eine andere Regelung. Die im Entwurf vorgesehenen unterschiedlichen nach Besoldungsgruppen gestaffelten und begrenzten Erhöhungsbeträge für das erste Kind (A 7 bis A 10 i. H. v. 50,00 Euro, A 11 bis A 13 i. H. v. 25,00 Euro) sowie jeweils unterschiedliche Erhöhungsbeträge für das zweite Kind abhängig von der Besoldungsgruppe und der Stufe des Grundgehalts führen nach Auffassung des BBW mittelbar zu einer Einebnung des Abstandsgebots. Eine Anrechnung von Stufenaufstiegen und Beförderungen würde zudem Leistungsanreize schwächen. Außerdem seien die unterschiedlichen Beträge schwer nachzuvollziehen und zu vermitteln. Der BBW würde daher eine Lösung mit prozentualer Erhöhung der Grundgehaltssätze aller Besoldungsgruppen ohne Berücksichtigung der Familienverhältnisse vorziehen.

Kritisch bewertet der BBW auch, dass eine Übertragung der Erhöhungsbeträge auf die Beamtenversorgung nicht erfolgt. Unabhängig davon, dass aktuell noch keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur verfassungsmäßig erforderlichen Höhe der Alimentation von Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten existiert, gehe man beim BBW davon aus, dass die aktuellen höchstrichterlichen Kriterien für eine verfassungsrechtliche Unteralimentation nicht nur für die aktiven Beamtinnen und Beamten gelten, sondern auch im Versorgungsbereich. Was bei 100 Prozent Besoldung als unteralimentiert gelte, müsse schließlich auch bei einem Versorgungshöchstsatz von maximal 71,75 Prozent so gelten.



Erfreulich sei, vermerkt der BBW schließlich noch in seinen allgemeinen Bemerkungen zu dem Gesetzentwurf, dass die Anregungen zur Vermeidung von finanziellen Nachteilen für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst sowie der entsprechenden versorgungsrechtlichen Regelung, auf die der BBW in seinen Ausführungen im Rahmen der frühzeitigen und vertraulichen Information aufmerksam gemacht hatte, im vorliegenden Anhörungsentwurf berücksichtigt worden sind. Jetzt setze man darauf, dass weitere Anregungen im formellen Anhörungsverfahren noch einbezogen werden.

> Fortsetzung auf Seite 9

Gesetzgebungsverfahren zur Einführung des Hamburger Modells ist eingeleitet

BBW warnt: Verfassungsrechtlich bedenklich und viel zu teuer

Die Landesregierung will das Hamburger Modell im Land einführen – koste es, was es wolle. Noch unmittelbar vor den Sommerferien hat das federführende Finanzministerium den entsprechenden Gesetzentwurf zur Einführung einer pauschalen Beihilfe (PBEinfG) ins Beteiligungsverfahren gegeben. Der BBW lehnt das Vorhaben rundweg ab und hat dafür einen Katalog guter Gründe, ein gewichtiger Grund davon: die erheblichen Kosten für eine Maßnahme, die nur wenigen nutzt.

Der Absichtserklärung im Koalitionsvertrag folgen jetzt Taten: Mit dem Gesetz zur Einführung einer pauschalen Beihilfe (PBEinfG), das jetzt auf den Weg gebracht wird, soll Beamtinnen und Beamten künftig neben dem bewährten System aus Eigenfürsorge und Beihilfe die Möglichkeit einer pauschalen Beihilfe in Form eines Zuschusses des Dienstherrn zu den Beiträgen einer freiwilligen gesetzlichen oder privaten Krankheitskostenvollversicherung eröffnet werden. Damit soll sichergestellt werden, dass Beamtinnen und Beamte, die sich für die gesetzliche Krankenversicherung entscheiden, nicht mehr länger den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil bezahlen müssen.

Das Land rechnet durch die Einführung der pauschalen Beihilfe mit Mehrausgaben von 13,8 Millionen Euro im ersten Jahr, die sich voraussichtlich jährlich um drei Millionen Euro erhöhen. „Überrascht bin ich nicht, aber verwundert und einmal mehr von politischem Handeln enttäuscht“, hatte BBW-Chef

Kai Rosenberger Ende Juli das eingeleitete Gesetzgebungsverfahren kommentiert. Es sei schwer nachvollziehbar, dass man trotz angespannter Haushaltslage den Appell des Rechnungshofs negiere, Notwendiges von Wünschenswertem zu trennen, und eine ideologisch gefärbte Maßnahme durchziehe, die nur wenigen nütze, aber viel koste. „Wir sprechen hier von 2,8 Milliarden Euro bis 2060“, sagt Rosenberger. Zugleich weist er darauf hin, dass von den 13,8 Millionen Euro an Mehrausgaben im Jahr 2023 derzeit gerade einmal 0,8 Prozent der Beamtinnen und Beamten im Land profitierten.

All die Bedenken und all die Kritik, die der BBW bereits im Vorfeld des jetzt eingeleiteten Gesetzgebungsverfahrens immer wieder geäußert hatte, sind in die Stellungnahme eingeflossen.

Die Kritik des BBW an dem Gesetzentwurf setzt bereits am Namen des geplanten „Gesetzes zur Einführung einer pauschalen Beihilfe“ an. Schon dieser sei nicht korrekt. Denn bei der „pauschalen Beihilfe“ handle es sich nicht um eine Beihilfeleistung, sondern, wie auch in der Gesetzesbegründung ausgeführt, um einen Zuschuss für Beamtinnen und Beamte zu ihrem Krankenversicherungsbeitrag. Dadurch wird nach Ansicht des BBW deutlich, dass die Umgehung der fehlenden landesrechtlichen Gesetzgebungskompetenz für einen Arbeitgeberzuschuss verschleiert werden soll.

Das wichtigste Argument gegen die Einführung einer

pauschalen Beihilfe sind aus Sicht des BBW verfassungsrechtliche Fragen, die trotz Einführung einer pauschalen Beihilfe in Hamburg und vier weiteren Bundesländern nach wie vor strittig seien. Nach Auffassung des BBW stellt eine nach dem vorgelegten Entwurf eingeführte pauschale Beihilfe keine verfassungskonforme Ausgestaltung der Fürsorge dar. In seiner Argumentation stützt sich der BBW dabei auf das Gutachten der Bonner Kanzlei Redeker, Sellner, Dahs zu den verfassungsrechtlichen Problemen der Einführung der pauschalen Beihilfe in Baden-Württemberg.

Neben den verfassungsrechtlichen Bedenken sprechen nach Überzeugung des BBW insbesondere auch die enormen finanziellen Mehrbelastungen für das Land und die Kommunen gegen die Einführung der pauschalen Beihilfe, zumal diese lediglich einem begrenzten Personenkreis zugutekomme. Zudem hätten Beamtinnen und Beamte kein echtes Wahlrecht, sollte die pauschale Beihilfe eingeführt werden. Vielmehr müssten sie eine unwiderrufliche Entscheidung treffen, die nicht sie selbst, sondern auch ihre berücksichtigungsfähigen Angehörige im Falle des Todes betrifft. Und nicht zuletzt diene die Einführung der pauschalen Beihilfe dazu, den Weg zur Einheits- oder Bürgerversicherung zu bereiten, wie die Äußerung von Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach bestätigte: „Dass Richter und Beamte zwischen GKV und PKV wählen dürfen, ist ein wichtiger Schritt Richtung Bürgerversicherung.“

Was die Mehrbelastung für den Landeshaushalt bei Einführung der pauschalen Beihilfe betrifft, weist der BBW noch ergänzend darauf hin, dass diese noch höher ausfalle als im Gesetzentwurf ausgewiesen. Denn in diesem Entwurf werde nicht berücksichtigt, dass durch das sogenannte 4-Säulen-Modell und die zum 1. Januar 2023 angekündigte Erhöhung des Zusatzbeitrags in der gesetzlichen Krankenversicherung um 0,3 Prozent die Kosten bereits beim Start der pauschalen Beihilfe weit über dem im Gesetzentwurf genannten Betrag liegen werden.

In der Gesamtschau, argumentiert der BBW, stehen die anfallenden Mehrkosten durch die Einführung einer pauschalen Beihilfe in keinem Verhältnis zum angeblichen Nutzen.

Der BBW ist auch dafür, dass den freiwillig gesetzlich krankenversicherten Beamtinnen und Beamten geholfen wird. Der BBW ist jedoch der Ansicht, dass die Einführung der pauschalen Beihilfe zu keiner gerechten und vor allem zu keiner verfassungskonformen Lösung des Problems führt. Zielführend und obendrein verfassungskonform wäre es dagegen, die zusätzlichen Mittel, die mit der Einführung einer pauschalen Beihilfe fällig würden, beispielsweise in die Übernahme der Risikozuschläge der privaten Krankenkasse zu investieren, die bei Beamtinnen und Beamten mit Vorerkrankungen anfallen, und/oder für diesen Personenkreis die Beihilfebemessungssätze zu erhöhen.

Auf der Zielgraden

Nachstehend wesentliche Passagen aus der Stellungnahme im Wortlaut:

■ Zu Art. 2 Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg

Zu Nr. 1 § 24 LBesGBW

Neubewertung von Ämtern

Mit Freude nehmen wir zur Kenntnis und begrüßen es ausdrücklich, dass die langjährige, zuletzt im Anhörungsverfahren über den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg und anderer Rechtsvorschriften mit Schreiben vom 17. Juni 2020 erhobene BBW-Forderung, die Besoldung unter anderem in den unteren Besoldungsgruppen der A-Besoldung deutlich anzuheben, umgesetzt werden soll. ... Mit dem jetzt vorliegenden Gesetzentwurf soll eine verfassungskonforme Alimentation erreicht werden.

Dies soll unter anderem dergestalt erfolgen, dass die derzeitigen Eingangämter des gehobenen nichttechnischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 9 nach A 10 beziehungsweise des gehobenen technischen Dienstes von Besoldungsgruppe A 10 nach A 11 angehoben werden. In der Folge sollen die derzeitigen Eingangämter des mittleren Dienstes von Besoldungsgruppe A 7 nach A 8 sowie die Eingangämter in den Laufbahnen der Amtsmeister, des Justizwachtmeisterdienstes und der Warte von Besoldungsgruppe A 6 nach A 7 angehoben werden. Die bisherige Ämterstruktur in den Laufbahnen des mittleren Dienstes mit jeweils einem Eingangsammt und grundsätzlich jeweils zwei Beförderungssämtern soll beibehalten werden, sodass auch die Endämter im mittleren Dienst von Besoldungsgruppe A 9 nach A 10 angehoben werden sollen. Dies wird von uns ausdrücklich begrüßt, jedoch

sind weitere Verbesserungen erforderlich.

Zu korrigieren ist unseres Erachtens nach wie vor die Begründung für die Neubewertung der Eingangssämter des mittleren Dienstes. Aus unserem Mitgliederkreis erhielten wir hierzu mehrfach die Anmerkung, dass es als wenig wertschätzend empfunden wird, wenn den Beschäftigten des mittleren Dienstes gegenüber dokumentiert wird, dass die Ämterhebungen etc. nur erfolgen, weil im gehobenen Dienst die fachlichen Anforderungen gestiegen seien. Auch im mittleren Dienst sind die fachlichen Anforderungen gestiegen, was sich zum Beispiel bei der Einführung der e-Akte oder bei der Grundbuchamts- und Notariatsreform zeigt.

Im mittleren Dienst sollen nach der Begründung in den Laufbahnen der Amtsmeister, des Justizwachtmeisterdienstes und der Warte die Besoldungsstruktur mit den Eingangssämtern und grundsätzlich jeweils einem Beförderungssamt erhalten bleiben. Wir gehen davon aus, dass sich das „grundsätzlich“ darauf bezieht, dass es bereits jetzt einige Beamtinnen und Beamte in A 8 und höher gibt und im Übrigen Beförderungen aufgrund der Dienstpostenbewertung, zum Beispiel ab zehn Mitarbeitenden, noch ausstehen. Hier müssen auch die bestehenden Beförderungssämter angehoben und entsprechende Stellen geschaffen werden.

Weiter möchten wir am Beispiel des Strafvollzugs darauf hinweisen, dass es in den Übergangsbereichen zwischen mittlerem und gehobenem Dienst bisher und auch zukünftig noch deutlich mehr zu Verwerfungen kommt, die zwingend vor Umsetzung des Gesetzes aufgelöst werden müssen. Konkret würde es sonst

nach derzeitigem Planungsstand zu Situationen kommen, bei denen der Funktionsstelleninhaber sich in einem niedrigeren Statusamt als sein Stellvertreter befindet. Diese und andere Unschärfen müssen aufgelöst werden. Hierzu schlagen wir vor, beispielsweise die derzeit nach A 10 bewerteten Dienstposten des gehobenen Dienstes im uniformierten Dienst und Werkdienst der Justizvollzugsanstalten geeignet anzuheben und dies unmittelbar durch eine Sonderzuweisung an Haushaltsstellen sicherzustellen.

Die derzeit in A 11 bewerteten Dienstposten der Vollzugsdienstleiterinnen und -leiter großer Justizvollzugsanstalten und der Werkdienstleiterinnen und -leiter großer Justizvollzugsanstalten bedürfen infolge ebenfalls einer Aufwertung, gerade auch um hier die hierarchischen und aufgabenbedingten bisherigen Unterschiede auch weiterhin finanziell abzubilden. Die Vollzugsdienstleiterinnen und -leiter kleiner Anstalten, die bisher mit A 10 bewertete Dienstposten innehatten, müssten im gleichen Schritt neu nach A 11 bewertet und angehoben werden.

Nach der Begründung zum Gesetzentwurf soll mit der eingehenden Änderung der Ämterstruktur für eine Ausgewogenheit des Ämtergefüges gesorgt werden. Dies geschieht unserem Erachtens nach nicht konsequent und ausgewogen, da das Besoldungsgefüge mit der beabsichtigten Änderung insgesamt nicht mehr stimmig erscheint.

Für den gehobenen Dienst ist anders als für den mittleren Dienst keine Anhebung des Endamtes vorgesehen. Dies verursacht erheblichen Unmut bei den Betroffenen, da sich die in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck kommende höhere

Wertigkeit der Dienstaufgaben im gehobenen Dienst auch bis in das Endamt fortsetzt.

Wenn das Endamt des mittleren Dienstes von Besoldungsgruppe A 9 Z künftig auf A 10 Z angehoben wird, muss konsequenterweise im gleichen Schritt auch das Endamt des gehobenen Dienstes von bisher A 13 Z nach A 14 Z angehoben werden, um der Ausgewogenheit und dem Abstand auch weiterhin Rechnung zu tragen.

Außerdem fordert der BBW gerade zur Wahrung der Ausgewogenheit und des Abstands eine entsprechende Anhebung der Ämter des höheren Dienstes, die im Übrigen ebenfalls erheblich gestiegene fachliche Anforderungen zu bewältigen haben. Folgerichtig muss dann die Anhebung des Eingangsamts im höheren Dienst von A 13 nach A 14 erfolgen und die Beförderungsmöglichkeiten entsprechend erweitert werden.

Die Gesetzesbegründung halten wir für un schlüssig. Wenn von gestiegenen Anforderungen im mittleren und gehobenen Dienst im Bereich der Prozess- und Serviceorientierung ausgegangen wird, spiegelt sich diese besonders im Aufgabenportfolio der Führungskräfte wider. Die Führung von Menschen, die gestiegene Anforderungen zu bewältigen haben, impliziert ein anspruchsvolleres Aufgabenportfolio im Bereich der Führungskräfte. Denn die Mitarbeitenden sind zu befähigen, anzuleiten, zu unterstützen und zu kontrollieren. Zu behaupten, dies wäre bereits eingepreist, ist falsch. ... Die gestiegenen Anforderungen betreffen alle Laufbahngruppen. Sie sind zu berücksichtigen. Ansonsten verschärfen sich die bereits bestehenden erheblichen Schwierigkeiten bei der Nach-

wuchsgewinnung von Führungskräften. ...

Insgesamt hält der BBW eine Nachzeichnung der Stellenstruktur innerhalb der Laufbahnen für dringend erforderlich, um Beförderungstaus zu verhindern. Bei Anhebung der Eingangssämter ist mit einem massiven Flaschenhals für Beförderungen zu rechnen. Daher sollten dringend Stellenhebungen in diesen Bereichen ausgebracht werden, um den Vorsprung durch das höhere Einstiegsamt nicht mit überlangen Wartezeiten auf Beförderungen direkt wieder zu verspielen.

Im Bereich der Polizei beispielsweise befinden sich am 1. Dezember 2022 50 Prozent des gesamten gehobenen Polizeivollzugsdienstes (7 400 Beamtinnen und Beamte) in der Besoldungsgruppe A 10. Es entsteht hier ein sogenannter „POK-Bauch“. Dieser POK-Bauch in A 10 gehobener Dienst muss in der Folge durch Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten abgebaut werden, um entsprechende Perspektiven für die Kolleginnen und Kollegen zu schaffen.

Zudem müssen Stellenbündelungen und Dienstpostenbewertungen überprüft und angepasst werden. In diesem Zusammenhang mahnen wir die Umsetzung auch im kommunalen Bereich an. ...

Generell sollte auch die Verbesserung der Durchlässigkeit der Laufbahnen und der Aufstiegsmöglichkeiten im Blick behalten werden. Dies gilt zum Beispiel insbesondere für Aufstiegsmöglichkeiten im Rechtspflegerbereich in den höheren Dienst, der bisher nur im eingeschränkten Umfang bei einem horizontalen Laufbahnwechsel in den gehobenen Verwaltungsdienst möglich ist.

Zu Nr. 3 § 31 Abs. 2 Satz 1 LBesGBW i. V. m. Art. 33 Neustrukturierung der Erfahrungsstufen



Mit Blick auf den Tarfbereich sollen die Erfahrungsstufen in der Grundgehaltstabelle zur Landesbesoldungsordnung A unter Berücksichtigung abgeleiteter für die Besoldung maßgeblicher Zeiten von zwölf auf zehn Erfahrungsstufen vermindert werden. Dies soll durch den Wegfall der bisherigen Stufen 1 und 2 sowie die Umbenennung der Stufen 3 bis 12 in die Stufen 1 bis 10 geschehen. Die Stufenlaufzeiten der neuen Stufen 1 und 2 sollen dabei um ein Jahr auf jeweils drei Jahre verlängert werden. Dadurch soll einer übermäßigen Verkürzung der für die Besoldung insgesamt maßgeblichen Erfahrungszeiten entgegengewirkt werden.

Wir begrüßen den Wegfall der bisherigen Erfahrungsstufen 1 und 2. Unserem Erachten nach führt dies neben weiteren Maßnahmen, auf welche noch eingegangen wird, mit dazu, dass der verfassungsrechtlich geforderte Mindestabstand zur Grundsicherung in den unteren Besoldungsgruppen erreicht werden kann. Wir wenden uns jedoch gegen die Erhöhung der neuen Stufenlaufzeiten 1 und 2 von zwei auf jeweils drei Jahre.

Außerdem fordern wir – wie schon einmal durch das Dienstrechtsreformgesetz vom 9. November 2010 nach Wegfall des einfachen Dienstes bei den Besoldungsgruppen A 5 und A 6 erfolgt – Erfahrungsstufen am Ende der Tabelle anzufügen

und damit für alle Besoldungsgruppen die neuen Erfahrungsstufen 9 und 10 vorzusehen. Gerade auch für lebensältere Kolleginnen und Kollegen, für die gegebenenfalls keine Beförderungsmöglichkeiten mehr bestehen, kann auch ein Aufstieg in eine andere Erfahrungsstufe eine Perspektive darstellen. ...

Im Übrigen bitten wir sicherzustellen, dass für die vorhandenen Beamtinnen und Beamten keine Verschlechterungen eintreten. Wir regen an, in der Begründung Überleitungsbeispiele darzustellen. ...

Zu Nr. 19 Anlage 12 i. V. m. Art. 34 Erhöhungsbeträge zu den kinderbezogenen Familienzuschlägen

... Die im Entwurf vorgesehenen unterschiedlichen nach Besoldungsgruppen gestaffelten und begrenzten Erhöhungsbeträge für das erste Kind (A 7 bis A 10: 50 Euro, A 11 bis A 13: 25 Euro) sowie jeweils unterschiedliche Erhöhungsbeträge für das zweite Kind abhängig von der Besoldungsgruppe und der Stufe des Grundgehalts führen nach unserer Auffassung mittelbar zu einer Einebnung des Abstandsgebots.

Wir halten die unterschiedlichen Ergänzungsbeträge für Besoldungsgruppen A 7 bis A 10 in Höhe von 50 Euro und A 11 bis A 13 in Höhe von 25 Euro und den Ausschluss der höheren Besoldungsgruppen für schwer vermittelbar.

Die gewählte Lösung einer Spitzabrechnung in Form von sich abschmelzenden Erhöhungsbeträgen für das zweite Kind für jede einzelne Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe birgt die Gefahr, dass schon bei marginalen Änderungen der Berechnungsgrundlagen die Besoldung verfassungswidrig zu niedrig ist. Hier müsste auf jeden Fall ein ausreichender Spielraum eingebaut und die Beträge vom Land laufend überprüft werden. Eine Anrechnung von Stufenaufstiegen und Beförderungen würde zudem Leistungsanreize schwächen. Die unterschiedlichen Beträge sind schwer nachzuvollziehen und zu vermitteln.

Der BBW würde daher eine Lösung mit prozentualer Erhöhung der Grundgehaltssätze aller Besoldungsgruppen ohne Berücksichtigung der Familienverhältnisse vorziehen.

Für die zurückliegenden Jahre sieht der Gesetzentwurf in Artikel 34 vor, dass Nachzahlungen nur an diejenigen Beamtinnen und Beamte erfolgen, die insoweit statthafte Rechtsbehelfe (zum Beispiel Widerspruch) eingelegt haben, über den noch nicht bestandskräftig entschieden worden ist und deren Besoldung den Mindestabstand zur Grundsicherung nach den konkretisierten Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts nicht einhält. Die Nachzahlungen erfolgen über die kinderbezogenen Familienzuschläge jeweils für das erste und zweite zu berücksichtigende Kind und sind je nach Besoldungsgruppe und Erfahrungsstufe unterschiedlich hoch. Erst ab dem Jahr 2020 sollen alle Beamtinnen und Beamte, also auch diejenigen, die auf eine verfassungskonforme Besoldung vertraut haben und keinen Widerspruch eingelegt haben, Nachzahlungen für das erste und zweite Kind erhalten. Dies ist aus Sicht des BBW nicht akzeptabel, da die Besoldung nicht erst seit 2020 ver-

fassungswidrig zu niedrig ausgestaltet ist. Beamtinnen und Beamte sollten darauf vertrauen dürfen, dass ihr Dienstherr eine verfassungskonforme und amtsangemessene Besoldung sicherstellt. Andernfalls wäre dies ein Signal für Beamtinnen und Beamten, fortwährend Widersprüche einlegen zu müssen, um sich vorsorglich etwaige Nachzahlungen zu sichern. Dies kann nicht im Interesse des Dienstherrn sein. Der BBW fordert daher Nachzahlungen für alle Beamtinnen und Beamten auch für den Zeitraum 2014 bis 2019, nicht erst ab dem Jahr 2020. ...

■ **Zu Art. 32 i. V. m. Art. 3 Nr. 2 § 19 Abs. 3 LBeamtVGBW**

Wir begrüßen, dass die am Tag vor dem Inkrafttreten und am Tag des Inkrafttretens dieses Artikels im Amt befindlichen in Art. 32 genannten Beamtinnen und Beamte nach der als Anlage zu diesem Artikel angeschlossenen Übersicht kraft Gesetzes übergeleitet werden sollen.

Mit der Überleitung kraft Gesetzes entfällt damit auch die Anwendung des § 20 Abs. 3 Nr. 3 LBG, wonach eine Beförderung vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung nicht zulässig ist. Dies sollte in der Gesetzesbegründung klargestellt werden. Außerdem fordern wir, dass bei Beurteilungen keine Absenkung nach der Überleitung in ein anderes Amt erfolgt.

Die gesetzliche Überleitung bedeutet weiter, dass die Dienstbezüge aus dem höheren Amt gem. § 19 Abs. 3 S. 1 Halbsatz 2 LBeamtVGBW sofort ruhegehaltfähig werden.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass dies künftig durch den neuen Satz 4 auch für Personen gelten soll, die aufgrund einer zuvor erfolgten Beförderung nicht in den Genuss der geänderten Ämterbewertung kommen und diese Dienstbe-

züge bis zum Ruhestand keine zwei Jahre erhalten haben. ...

■ **Zu Art. 36 Übergangsregelung für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte in den gehobenen Dienst i. V. m. Art. 3, Nr. 2 b), § 19 Abs. 7 LBeamtVGBW Ruhegehaltfähige Dienstbezüge**

Wir begrüßen, dass für die in unserer Stellungnahme vom 8. März 2022 im Rahmen der frühzeitigen und vertraulichen Information geschilderte Problematik der Benachteiligung von Beamtinnen und Beamten, die vor der gesetzlichen Überleitung von A 9 Z nach A 10 aufgestiegen sind, eine Lösung gefunden wurde. Beamtinnen und Beamte, die aus einem Amt mit Dienstbezügen der Besoldungsgruppe A 9 mit Amtszulage vom mittleren in den gehobenen Dienst nach A 10 ohne Amtszulage aufgestiegen sind, sollen im Vergleich zu Beamtinnen und Beamten in A 9 Z, mittlerer Dienst, die gesetzlich nach A 10 übergeleitet werden, eine nicht ruhegehaltfähige Amtszulage in Höhe von 156,62 Euro erhalten, um den finanziellen Nachteil auszugleichen.

Ebenfalls begrüßen wir, dass parallel dazu im Versorgungsrecht ein etwaiger Nachteil, der bei einer Aufstiegsbeamtin beziehungsweise einem Aufstiegsbeamten im Verhältnis zu übergeleiteten Beamtinnen und Beamten entstehen würde, durch die Einfügung eines neuen Abs. 7 in § 19 LBeamtVGBW ausgeglichen werden soll. ...

■ **Zu Artikel 3 Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes Baden-Württemberg**

Zu Nr. 2 § 19 Abs. 3 S. 4 und § 19 Abs. 7 LBeamtVGBW Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

Wir begrüßen die in § 19 Abs. 3 S. 4 LBeamtVGBW vorgesehene Regelung, dass auch bei denje-

nigen, die vor der Neubewertung der Ämter befördert wurden und dementsprechend nicht in den Genuss der geänderten Ämterbewertung kommen, die aber diese Bezüge noch keine zwei Jahre bis zum Ruhestand erhalten haben, ebenfalls (wie die zum 1. Dezember 2022 übergeleiteten Beamtinnen und Beamten) die Pension aus dem höheren Amt erhalten. Hierdurch wird eine entsprechende Ungleichbehandlung vermieden. ...

■ **Zu § 106 Abs. 1 Satz 1 LBeamtVGBW (sogenannte „Mütterrente“)**

Wir bedauern, dass im vorgelegten Gesetzentwurf die Einführung der sogenannten „Mütterrente“ nach wie vor nicht aufgegriffen wird. ...

Der Bund und andere Bundesländer haben die Mütterrente bereits eingeführt. Wir fordern das Land ... erneut auf, die „Mütterrente“ nun auch in Baden-Württemberg für die Beamtinnen und Beamten einzuführen. Damit würde die Zielsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfes, die Stärkung der Attraktivität und Familienfreundlichkeit des Landes als „Arbeitgeber“ beziehungsweise als Dienstherr zu erreichen, erfolgreich umgesetzt. ...

■ **Zu Art. 4 Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Zu Nr. 3 b § 78 LBG Beihilfe i. V. m. Art. 8 Änderung der Beihilfeverordnung, insbesondere Nr. 12 § 14 Bemessung der Beihilfe und Nr. 13 § 15 Begrenzung der Beihilfe

Mit den Änderungen im Beihilferecht soll unter anderem die langjährige BBW-Forderung auf Rücknahme der durch das Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 eingeführten reduzierten Beihilfebemessungssätze umgesetzt werden und damit wieder der Stand der bis zum 31. Dezember 2012 geltenden Rechtslage hergestellt werden. Mit Freude haben wir

die avisierte Gesetzesänderung zur Kenntnis genommen. Es ist auch richtig, dass diese wichtige Änderung im Landesbeamtengesetz erfolgt, da es sich um eine essenzielle Regelung des Beihilferechts handelt. Damit soll ab dem geplanten Inkrafttreten dieser Regelung zum 1. Januar 2023 wieder ein Beihilfebemessungssatz in Höhe von 70 Prozent für berücksichtigungsfähige Ehegatten und Lebenspartner, Beihilfeberechtigte mit zwei oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger gelten. Seit 1. Januar 2013 neu eingestellte Beamtinnen und Beamte können dann ihre PKV-Tarife entsprechend an die geänderten Beihilfebemessungssätze für die Zukunft anpassen. Nach der Gesetzesbegründung zu Artikel 37 Abs. 3 „wird angenommen, dass die Versicherungsunternehmen die höheren Altersrückstellungen beitragsenkend auf die künftigen Prämienzahlungen verrechnen.“ Insofern sei den betroffenen Personen kein Schaden entstanden und es bedürfe daher keiner rückwirkenden Regelung.

Der BBW begrüßt, dass die Umsetzung hinsichtlich der zu ändernden Beihilfebemessungssätze und der dadurch gegebenenfalls erforderlichen Anpassung des Krankenversicherungsumfangs in Abstimmung mit dem Verband der Privaten Krankenversicherungen und deren Mitgliedsunternehmen erfolgen soll. Dabei sollten auch Anwartschaftsversicherungen, bei denen Beihilfe erst im Ruhestand bezogen wird, einbezogen werden. Hier muss sichergestellt werden, dass die Prämien entsprechend angepasst und bereits geleistete Zahlungen angerechnet werden. Das Landesamt für Besoldung und Versorgung hat bereits mitgeteilt, dass es beabsichtigt, sich in zeitnahem Anschluss an die Verabschiedung des Gesetzentwurfs mit entsprechenden

Informationen an alle von den Änderungen betroffenen beihilfeberechtigten Personen zu wenden, sodass erst zu diesem Zeitpunkt eine Kontaktaufnahme mit der privaten Krankenversicherung erforderlich sein wird. Wir bitten, die Betroffenen hierüber schnellstmöglich zu informieren und mit den Versicherungsunternehmen zeitnah in Kontakt zu treten.

Der Gesetzentwurf sieht in dem neu einzufügenden § 78 Abs. 3 LBG vor, dass die zumutbare Eigenvorsorge nach einem Vomhundertsatz der beihilfefähigen Aufwendungen bemessen wird, „soweit nicht pauschale Beihilfen vorgesehen werden“. Der derzeit geltenden Fassung des § 14 Abs. 1 BVO ist eine solche Einschränkung bisher nicht zu entnehmen. Der BBW geht daher davon aus, dass sich der Verweis auf aufwendungsbezogene pauschale Beihilfen wie beispielsweise die Geburtspau-

schale gem. § 11 Abs. 2 BVO bezieht und nicht auf eine Einführung der pauschalen Beihilfe in Baden-Württemberg, die der BBW im Übrigen ablehnt.

Wir bedauern, dass unsere langjährige Forderung, die Kostendämpfungspauschale insgesamt zu streichen, nicht realisiert wird. Diese Pauschale wurde vor Jahrzehnten eingeführt und auch nach Abschaffung der Praxisgebühr 2013 aufrechterhalten und zwischenzeitlich sogar erhöht. Eine Abschaffung ist längst überfällig. Auch das Land NRW ist dem Beispiel vieler anderer Bundesländer gefolgt und hat die Kostendämpfungspauschale zum 1. Februar 2022 insgesamt abgeschafft. Wir begrüßen jedoch, dass die neue unterste Besoldungsgruppe A 7 von der Kostendämpfungspauschale ausgenommen wird.

Des Weiteren wiederholen wir unsere Forderung, die durch

das Haushaltsbegleitgesetz 2013/14 eingeführten Verschlechterungen in der Beihilfeverordnung insgesamt zurückzunehmen. Dazu gehört auch, die Reduzierung der Beihilfe bei zahntechnischen Leistungen auf 70 Prozent wieder rückgängig zu machen.

Leider wird die geplante Gesetzesänderung nicht zum Anlass genommen, die seit dem 1. Januar 2021 geltende Regelung des § 78 Abs. 1 a Satz 2 LBG zu revidieren. Die Berücksichtigung der Bruttorente des berücksichtigungsfähigen Ehebeziehungswise Lebenspartners bei der Einkünftegrenze von 20 000 Euro ist ein nicht nachvollziehbarer Sonderweg

des Landes Baden-Württemberg. Sowohl der Bund als auch andere Länder, mit Ausnahme der Länder NRW und Niedersachsen, sind vom steuerlichen Begriff des Gesamtbetrags der Einkünfte des § 2 Abs. 3 des Einkommenssteuergesetzes aus gutem Grund nicht abgerückt. ...

Sofern unsere Forderung nicht umgesetzt wird, wieder zum steuerlichen Begriff Gesamtbetrag der Einkünfte nach § 2 Abs. 3 EStG zurückzukehren, ist eine Dynamisierung wie im Bund und im Land NRW vorgesehen dringend erforderlich. ...

Sollte auch dies nicht geschehen, ist die Einkünftegrenze jedenfalls inflationsbedingt anzuhoben. Bei einer Inflation von circa 8 Prozent und einer Rentensteigerung West von 5,35 Prozent zum 1. Juli 2022 wäre ein Betrag von mindestens 22 000 Euro angemessen. ...

RBV-Vorsitzender gratuliert dem BAV zum 125-jährigen Bestehen

Grenzüberschreitende Kontaktpflege

Auf Einladung des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) nahm der Vorsitzende des Regierungsbezirksverbandes Freiburg (RBV), Markus Eichin, an der Mitgliederversammlung und der anschließenden Jubiläumsveranstaltung aus Anlass des 125-jährigen Bestehens des Verbandes in Basel teil. Schon bei der Begrüßung ging Präsident Dr. Thomi auf die wieder aufgenommenen grenzüberschreitenden Kontakte ein, die auch künftig beibehalten und intensiviert werden sollen.

Bei der Ordentlichen Mitgliederversammlung wurde bei den Wahlen der bisherige Vorstand einstimmig wiedergewählt. Für Diskussion unter den Teilnehmenden sorgte insbesondere die Situation in der

Pensionskasse. Im Rückblick auf die 125-jährige Geschichte des Verbandes ging Dr. Thomi auch auf die geschichtliche Entwicklung ein. So war es in den Gründerjahren nicht vorgesehen, dass nach dem Tod eines Beschäftigten die Hinterbliebenen eine Versorgung erhielten. Es war deshalb ein großer Erfolg der damaligen Verantwortlichen, die erreichten, dass Hinterbliebene finanziell abgesichert wurden.

Nach wie vor ist der BAV für Rat und Unterstützung Suchende eine wichtige Anlaufstelle. Zuletzt wandten sich Mitglieder insbesondere im Zusammenhang mit Corona an ihren Verband und fanden dort auch die entsprechende Aufklärung und Unterstützung. Markus Eichin übermittelte die



> Bei der Jubiläumsveranstaltung des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes: BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi; RBV-Vorsitzender Markus Eichin; Steven Hürlimann, Sekretär des BAV (von links).

Glückwünsche des RBV Freiburg und verband diese mit der Übergabe zweier Magnumflaschen Wein einer Sonderedition. Er wünschte dem Ver-

band weiterhin viel Erfolg bei dessen Initiativen und Forderungen im Interesse der Beschäftigten und freut sich auf die weitere Zusammenarbeit. ■

Landesfrauentagung – seit Langem wieder einmal in Präsenz

Das Aufregerthema: die Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes

Endlich wieder eine Tagung in Präsenz ... diesen Wunsch hatten die Frauenvertreterinnen, um sich auszutauschen und auch miteinander zu diskutieren. Am 25. Juli 2022 ging dieser Wunsch in Erfüllung. An diesem Tag trafen sich die Mitglieder der BBW-Landesfrauenvertretung zur Landesfrauentagung 2022 in der BBW-Geschäftsstelle in Stuttgart. Das Aufregerthema der Veranstaltung war die Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes.

Die letzte Frauentagung lag schon eineinhalb Jahre zurück und fand, Corona geschuldet, als Videokonferenz statt. Heidi Deuschle, Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung berichtete über ihre Tätigkeit in diesem Zeitraum.

Neben der regelmäßigen Teilnahme an den Sitzungen des Landesvorstands, Landeshauptvorstand und der Regionalverbände, den Delegiertenversammlungen und Arbeitskreise des Landesfrauenrats BW fanden auch regelmäßig Gespräche mit den frauenpolitischen Sprecherinnen der Grünen, CDU, SPD und FDP um die Themen wie Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG), Lebensarbeitszeitkonten, Auswirkungen von Corona auf die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Telearbeit und Homeoffice statt. Besuche und Vorträge bei Frauenversammlungen der Verbände, zumindest soweit zeitlich machbar, wurden von Heidi Deuschle auch gerne wahrgenommen.

Als Mitglied der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung nahm sie an



> Die Mitglieder der BBW-Landesfrauenvertretung im Garten der BBW-Geschäftsstelle in Stuttgart.

deren Sitzungen in Berlin teil und war im Jahr 2021 unterstützend beim dbb bundesfrauenkongress vor Ort tätig.

Auch die frauenpolitische Fachtagung, die am 2. Juni 2022 in Berlin stattgefunden und an der Heidi Deuschle teilgenommen hat, beschäftigte sich mit den aktuellen Themen: Mobiles Arbeiten, Führen aus der Ferne und selbstbestimmte Arbeitszeiten – New Work bietet auch dem öffentlichen Dienst die Chance, sich von der Präsenzkultur zu verabschieden. Auch darüber wurde informiert.

BBW-Vize Margarete Schäfer berichtete als Stellvertreterin von BBW-Chef Kai Rosenberger über Aktuelles aus dem BBW.

Die Anträge für den BBW-Gewerkschaftstag im Dezember 2022 wurden besprochen und

das Gremium stimmte über sie ab. Damit ist der Weg bereitet, sie zur Abstimmung in den Gewerkschaftstag einzubringen.

Am Nachmittag haben die Vertreterinnen zweier Lehrerverbände, Claudia Grimm vom Philologenverband (PhV) und Jacqueline Weigelt vom Berufsschullehrerverband (BLV) über ihre Arbeit in ihren Verbänden berichtet. Eine gute Sache, weil durch diese Berichte Einblick in die jeweilige Verbandsarbeit ermöglicht wurde.

Letzter Programmpunkt war der Vortrag von Dr. Simone Höckele-Häfner, Leiterin der Abteilung Gesellschaft im Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg. Höckele-Häfner ist zuständig für die Evaluation des ChancenG. Sie erläuterte die Wegstationen des ChancenG bis zum Frühjahr 2022, beantwortete

auch Fragen dazu und stellte dabei auch klar, dass in dieser Legislaturperiode keine Novellierung des ChancenG vorgesehen ist. Diese Information sorgte für eine lebhaftere Diskussion. Einige Teilnehmerinnen der Landesfrauentagung machten ihrem Ärger über die Handhabung des Sozialministeriums in dieser Angelegenheit Luft. Sie beklagten fehlende Konsequenzen, die aufgrund des Evaluationsberichts der Universität Heidelberg angesagt seien. Schließlich gaben die Frauenvertreterinnen der Vertreterin des Sozialministeriums noch einige Änderungswünsche zum ChancenG und deren Umsetzung mit auf den Weg.

Am Ende der Sitzung stellten alle Teilnehmerinnen übereinstimmend fest: Präsenzveranstaltungen sind auf Dauer durch nichts zu ersetzen. ■

Landesverbandstag des Deutschen Gerichtsvollzieher Bundes Baden-Württemberg Führungs- und Generationenwechsel an der Spitze des Landesverbands

Der 3. Juli 2022 wird mit Sicherheit in den Geschichtsbüchern des baden-württembergischen Landesverbands des Deutschen Gerichtsvollzieher Bundes (DGVB) als ein ganz besonderer Tag ausgewiesen. Denn an diesem Tag wurde beim Landesverband ein Führungs- und Generationenwechsel vollzogen.

Der Landesverbandstag im Hotel Pullmann Fontana in Stuttgart war mit dem Motto „Mut zur Veränderung“ gestartet und dieses Motto wurde insbesondere auch bei den anstehenden Personalentscheidungen an der Verbandsspitze zur Realität. Nach sage und schreibe knapp 30 Jahren übergab Rüdiger Majewski den Staffstab des Landesvorsitzenden an Manuel Schunger, der sich bereits zuvor als Stellvertreter in der Verbandsspitze enga-

giert hatte. Gleichzeitig schied mit Reinhard Roschka der nach Meinung des DGVB „weltbeste Geschäftsführer“ ebenfalls aus Altersgründen aus dem Amt. Sein Nachfolger ist Fabian Tschürtz. Der neue stellvertretende Vorsitzende ist Adrian Peschla.

Der stellvertretende BBW-Vorsitzende Alexander Schmid freute sich, dass er im Rahmen seines Grußworts die Gelegenheit bekam, in Gegenwart der Ministerin der Justiz und für Migration, Marion Gentges, die Bedeutung der Veranstaltung für den baden-württembergischen Landesverband des Deutschen Gerichtsvollzieher Bundes hervorzuheben und zudem die handelnden Personen mit einigen persönlichen Worten zu würdigen.



> BBW-Vize beim DGVB-Verbandstag mit der Justizministerin und dem neuen und dem scheidenden DGVB-Vorsitzenden (von links): BBW-Vize Alexander Schmid; der neue DGVB-Vorsitzende Manuel Schunger; Justizministerin Marion Gentges; der scheidende DGVB-Vorsitzende Rüdiger Majewski.

Vereinigung der Prüfungsbeamten beim Rechnungshof Baden-Württemberg Wechsel an der Spitze vollzogen

Bei der Vereinigung der Prüfungsbeamten im Bereich des Rechnungshofs Baden-Württemberg (VdP) hat es einen Wechsel an der Spitze gegeben. Die Mitgliederversammlung wählte am 6. Juli 2022 im Torbogensaal des Botanischen Gartens in Karlsruhe Stefan Schüttler zum neuen Vorsitzenden. Stellvertretender Vorsitzender wurde Norman Bellert und Kassier Philipp Baum.

Stefan Schüttler löst Norbert Schätzlein im Amt ab. Schätzlein, der Ende August aus dem aktiven Dienst ausschied, hatte sich nicht mehr zur Wiederwahl gestellt. Die Versammlung dankte ihm für viele Jahre

engagierter Arbeit. Norbert Schätzlein wirkte von September 1997 bis April 2009 als stellvertretender Vorsitzender der Vereinigung. Mit dem Ausscheiden seines Vorgängers Manfred Ehret übernahm er im

April 2019 das Amt des Vorsitzenden. Seit 1995 war er auch in den örtlichen Personalräten des Staatlichen Rechnungsprüfungsamtes Karlsruhe und des Rechnungshofs vertreten. Seit 2005 war er Vorsitzender

des Hauptpersonalrats beim Rechnungshof. Seine Vorstandsarbeit wurde mit einem Weinpräsent und einem Buchgeschenk gewürdigt.

Günther Benz, der Präsident des baden-württembergischen Rechnungshofs, war zum zweiten Mal Gast einer Versammlung der Vereinigung der Prüfungsbeamten. Er bedankte sich beim scheidenden Vorsitzenden Norbert Schätzlein für die jahrelange konstruktive und faire Zusammenarbeit. In seiner Rede ging er auch auf die aktuellen Entwicklungen im Bereich des Rechnungshofs ein. Er sprach von zunehmenden Problemen bei der



> Das neue Vorstandsgremium mit dem ehemaligen Vorsitzenden (von links): Vorsitzender Stefan Schüttler, sein Stellvertreter Norman Bellert, Kassier Philipp Baum und der scheidende Vorsitzende Norbert Schätzlein.

Personalgewinnung. Eine bedarfsgerechte Personalausstattung werde aufgrund eines

leergelegten Arbeitsmarktes immer schwerer. Probleme bereits nach wie vor auch die Co-

ronapandemie, insbesondere aufgrund hoher Krankheitsstände, und zusätzliche

Schwierigkeiten seien aufgrund der sich abzeichnenden Gas-Krise zu erwarten. ■

BBW-Frauenvertreterin bei der Tagung der VAB-Frauenvertreterinnen

Als Gastrednerin zur Situation im öffentlichen Dienst Stellung bezogen



> Die Tagung der VAB-Frauenvertreterinnen endete mit einem Besuch im Europaparlament im benachbarten Straßburg, an dem auch die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, Heidi Deuschle (Dritte von links), teilgenommen hat.

liegende Entgeltungleichheit und die Folgen von langer Telearbeit- und Beurlaubungszeiten, was sich negativ auf die spätere Versorgungssituation auswirke.

Danach hatte Milanie Kreutz das Wort, die aus ihrer Arbeit als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung berichtete und auch den Aufbau und die Aufgaben dieses Gremiums erläuterte. Die Tagung endete

tags drauf mit einem Besuch im Europaparlament im benachbarten Straßburg.

Resümee der Vorsitzenden der BBW-Landesfrauenvertretung: Der Besuch bei den Frauenvertreterinnen des VAB hat neue Einblicke in ein anderes Ressort mit anderen Rahmenbedingungen gebracht und zudem die Erkenntnis, dass im Tarifbereich noch vieles wesentlich verbessert werden muss. ■

Nachdem fast zwei Jahre ins Land gegangen sind, lud Charlotte Fehrenbach, Bundesfrauenvertreterin des Verbands der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB), in Frühsommer Heidi Deuschle, Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, und Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung als Gastrednerinnen zur Tagung der VAB-Frauenvertreterinnen nach Kehl ein. Hier trafen sich die Frauenvertreterinnen aus acht Bezirksverbänden, die aus dem ganzen Bundesgebiet angereist waren.

Heidi Deuschle ging in ihrer Rede auf den Tarifabschluss TV-L 2021 ein, der nach wie vor und insbesondere im Versorgungsbereich anhaltend für Kritik sorgte. Zudem informierte sie über den Stand der Evaluation des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG) in Baden-Württemberg. Sie verwies auf den im Frühjahr 2022 veröffentlichten Evaluations-

bericht der Universität Heidelberg, der die Probleme deutlich aufzeige und auch gute Verbesserungsvorschläge beinhalte. Dennoch wolle das für die Evaluation des ChancenG federführende Sozialministerium diese Verbesserungsvorschläge nicht umsetzen, kritisierte sie, sondern begnüge sich mit Handlungsempfehlungen, die keine große Wirksamkeit versprechen und natürlich auch keine Kosten verursachen würden. Thematisiert hat Heidi Deuschle zudem das 4-Säulen-Modell, mit dem das Land den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts für eine verfassungskonforme Besoldung nachkommen will. Ziel des 4-Säulen-Modells sei es, die gerichtlich festgestellte Unteralimentation zu beseitigen und zugleich die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber zu stärken. Hingewiesen hat Heidi Deuschle auch auf die vor allem bei Frauen im öffentlichen Dienst vor-

Nachruf

BBW trauert um Martin Schuler

Martin Schuler ist tot. Er starb am 7. August 2022 im Alter von 65 Jahren. Mit ihm verliert der BBW einen engagierten Mitstreiter im Arbeitnehmerbereich.



Die Heimatgewerkschaft Schulers war die DPoIG, wo er langjähriger Landestarifbeauftragter und stellvertretender Bundestarifbeauftragter war. Im BBW engagierte er sich von August 2000 an über mehrere Amtszeiten hinweg als Vorsitzender im Arbeitnehmerausschuss der Organisation. Dieses Amt endete 2017, nachdem der Gewerkschaftstag 2017 beschlossen hatte, den Arbeitnehmerausschuss in die Landestarifkommission zu integrieren.

Martin Schuler war ein kompetenter und zuverlässiger Vertreter der Arbeitnehmer, der sich stets für ihre Interessen einsetzte. Er war auch immer zur Stelle, wenn es darum ging, Mitglieder für Streiks und Kundgebungen zu motivieren und zu mobilisieren.

Neben seinem Engagement bei Veranstaltungen vermittelte er auch gerne seine Sachkenntnis in Tarifangelegenheiten. So war er auch Initiator des traditionellen Tarifseminars des BBW, das er in seiner Zeit als Vorsitzender des Arbeitnehmerausschusses über viele Jahre hinweg in das Seminarangebot des BBW in Königswinter etabliert und auch immer erfolgreich durchgeführt hat.

Der BBW wird ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.

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.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.