

BBW *Magazin*

4

April 2024 ■ 76. Jahrgang



Monatszeitschrift
BBW –
Beamtenbund
Tarifunion

Nach dem BVerwG-Urteil fällig

Kostendämpfungs- pauschale – künftig Geld für den eigenen Spartopf

Seite 5 <

Die Entscheidung
ist gefallen: TV-L-
Ergebnis wird 1:1
für Besoldungs- und
Versorgungsbereich
übernommen



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,

zum 1. April ist das Cannabisgesetz in Kraft getreten. Unsere Justizministerin Marion Gentges kritisierte das Gesetz als schlechten Scherz. Damit trifft sie den Nagel auf den Kopf. Ob eine Liberalisierung der Drogenpolitik sinnvoll ist oder nicht, hierzu darf jeder seine eigene Meinung haben und dazu will ich mich hier nicht äußern. Was mich jedoch wirklich ärgert, ist die Tatsache, dass die Politiker im Bundestag und im Bundesrat es nicht zu interessieren scheint, welcher unfassbarer Aufwand auf die deutschen Gerichte und die Polizei mit diesem Gesetz zukommt. Ein Mehraufwand, für den kein zusätzliches Personal zur Verfügung gestellt wird, kann nicht ohne Abstriche in der Justizverwaltung bewältigt werden.

Dieses Gesetz zieht durch eine Amnestieregelung eine rückwirkende Strafbefreiung mit sich. Das bedeutet, dass allein in Baden-Württemberg circa 25 000 Altfälle händisch dahingehend überprüft werden mussten, ob aufgrund des neuen Gesetzes die Vollstreckung der Strafen gestoppt werden muss. Nach aktuellem Stand mussten unter anderem 21 Häftlinge zum 1. April 2024, dem Tag, an dem das Gesetz wirksam wurde, aus der Haft entlassen werden. Neben bereits verhängten Haftstrafen müssen aber auch Geldstrafen erlassen werden für Vergehen, die nach dem neuen Recht nicht mehr strafbar sind.

Nicht selten stellen Haftstrafen Gesamtstrafen für mehrere Delikte dar (zum Beispiel Drogen- und Waffenbesitz). Dann müssen Richter den Anteil aus der Gesamtstrafe herausrechnen, der aufgrund von Drogenbesitz nicht mehr vollstreckt werden darf, und dann neue Strafen aussprechen. Außerdem müssen auf Antrag auch Einträge im Bundeszentralregister wieder gelöscht



© SWR

werden. Eine Justizverwaltung, die – insbesondere in Baden-Württemberg – personell stark unterbesetzt ist und bereits vor dem Cannabisgesetz schon nicht mehr wusste, wie man vernünftig über die Runden kommen soll, wird jetzt womöglich ein Stück weiter an die Wand gefahren, da die Belastung durch die Rückwirkung des Gesetzes noch lange nicht zu Ende ist.

Nachdem wir in den letzten beiden BBW Magazinen intensiv versucht haben zu erläutern, weshalb es richtig sei, wenn bei der Übertragung des TV-L-Ergebnisses auf die Beamtenschaft und den Versorgungsbereich der Sockelbetrag von 200 Euro in eine durchschnittliche lineare Erhöhung umgerechnet wird, werden wir jetzt von der Wirklichkeit eingeholt. Die Politik negiert die rechtlichen Bedenken der Fachleute im Finanzministerium und ordnet der Verwaltung eine Rolle rückwärts an.

Viel konnte man darüber in der Presse lesen. Welche Gewerkschafter gut oder weniger gut miteinander können und welche es besser mit diesem oder jenem Politiker können. Dies alles waren aber nicht die wirklichen Gründe, denn keine dieser Personen – einschließlich mir selbst – sollte sich hier zu wichtig nehmen. Es gibt im Grunde genommen nur einen Grund: das Geld! Der Politik wurden im Laufe der Gespräche mit dem Finanzministerium zwei Dinge klar. Erstens: egal ob eine Sockelübertragung von 200 Euro oder eine umgerechnete lineare Erhöhung von 3,6 Prozent erfolgen würde, beide Varianten kosten erst einmal gleich viel. Zweitens, und dies war ausschlaggebend: Bei der Übertragung des Sockels spart sich das Land die zusätzlich erforderliche Besoldungsanpassung, insbesondere der unteren Besoldungsgruppen (!), die bei der linearen Erhöhung zwingend notwendig gewesen wäre. Außerdem wird die bislang zum 1. Februar 2025 angekündigte lineare Erhöhung von 5,6 Prozent nun um 0,1 Prozentpunkte auf 5,5 Prozent reduziert, was für den Landeshaushalt weiteres Einsparpotenzial bedeutet, für die Kolleginnen und Kollegen ab 1. Februar 2025 jedoch weniger Geld (als vormals zugesagt). Mit diesem Einsparpotenzial vor Augen kam es der Politik gerade zupass, dass es unter jedem Dachverband eine Fachgewerkschaft gab, die aktiv die Übertragung des Sockels gefordert hatte. Die Leidtragen-

den sind, wie bereits beim 4-Säulen-Modell, wieder einmal die Besoldungsgruppen des höheren Dienstes. Bei beiden Varianten (Sockel beziehungsweise lineare Erhöhung um 3,6 Prozent) wären am Ende des Tages die Besoldungsgruppen des mittleren und des gehobenen Dienstes nicht schlechter gefahren als dies jetzt geschieht, da die Tarifergebnisübertragung nur der erste Schritt gewesen wäre und die Besoldungsanpassung aufgrund verfassungskonformer Alimentation die lineare Erhöhung von 3,6 Prozent auf den Sockel von 200 Euro angepasst hätte. Nun aber kommt der höhere Dienst nicht in den Genuss der 3,6 Prozent, sondern wird auf den Sockel von 200 Euro gedeckelt. Die relative Besoldungserhöhung zum 1. November 2024 wirkt sich damit auf die oberen Besoldungsgruppen deutlich niedriger aus als auf die unteren und widerspricht somit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts von 2017.

Ich habe großes Verständnis, wenn bei klammer werdenden Haushalten Einsparungen vorgenommen werden müssen. Ich habe kein Verständnis, wenn dies nur bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst passiert und wir wieder einmal nur als Kostenfaktor und Sparschwein angesehen werden. Absolut null Verständnis habe ich jedoch, wenn eine Landesregierung die Rechtsprechung unseres höchsten deutschen Gerichtes in Karlsruhe und die Rechtsauffassung ihrer eigenen Fachleute in den Ministerien negiert.

Herzliche Grüße

Ihr

 Kai Rosenberger

In dieser Ausgabe

BBW fordert die sofortige Abschaffung der Kostendämpfungspauschale	4
TV-L-Ergebnis wird 1:1 für den Besoldungs- und Versorgungsbereich übernommen	5
BBW-Kritik an Übertragung des Tarifergebnisses	5
Die Regelungen zur Anpassung von Besoldung und Versorgung im Detail	6
Bei Erkrankung von Kindern Beamtinnen und Beamte den Tarifbeschäftigten gleichstellen	7
BBW übt herbe Kritik am Entwurf für Gleichbehandlungsgesetz des Landes: Gesetzesvorhaben ist überflüssig und Gefahr für Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes	8
43. Konstanzer Symposium des Justizministeriums	10
Tarifeinigung jetzt auch in Hessen	11
Landesfrauenvertreterinnen und ihr Gesprächspartner sind sich einig: Mit der 41-Stunden-Woche kann man bei der Generation Z nicht punkten	11
Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Bonn	12
Gedankenaustausch mit frauenpolitischer Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion – Im Fokus: Lebensarbeitszeitkonten, Besoldung und Chancengleichheit	13
Seminarangebote im Jahr 2024	14

> Impressum

Herausgeber: BBW – Beamtenbund Tarifunion, Am Hohengeren 12, 70188 Stuttgart.
Vorsitzender: Kai Rosenberger, Zimmern. **Stellvertretende Vorsitzende:** Jörg Feuerbacher, Calw; Michaela Gebele, Karlsruhe; Joachim Lautensack, Bruchsal; Alexander Schmid, Immenstaad; Tina Stark, Bodmann-Ludwigshafen; Eberhard Strayle, Gerlingen
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 Bestellsanschrift: 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: © Alexander Limbach/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-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714.
Anzeigendisposition: Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, **Preisliste** 41, gültig ab 1.1.2024.
Druckauflage: 50 000 (IVW 4/2023).

ISSN 1437-9856



Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts Leipzig

BBW fordert die sofortige Abschaffung der Kostendämpfungspauschale

Der BBW – Beamtenbund Tarifunion fordert die Landesregierung auf, im baden-württembergischen Beamten- und Versorgungsbereich die jährliche Eigenbeteiligung bei Krankheitskosten zur Kostendämpfung der Beihilfe umgehend abzuschaffen.

Nachdem das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) die sogenannte Kostendämpfungspauschale anlässlich der im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes 2013/2014 erfolgten Anhebung für rechtswidrig und damit für unwirksam erklärt hat, sei es an der Zeit, auf dieses Sparinstrument komplett und endgültig zu verzichten, erklärte BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger am 25. März 2024 in Stuttgart.

Mit dem Nein zur Kostendämpfungspauschale hat jetzt das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig eine weitere Sparmaßnahme aus dem Haushaltsbegleitgesetz 2013/2014 gekippt.

„Wir gehen davon aus, dass das Land auf eine Rechtskorrektur zur Beibehaltung der Kostendämpfungspauschale verzichtet“, sagt Rosenberger. Die Belastung der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger durch eine solche Regelung sei nicht mehr gerechtfertigt, insbesondere vor dem Hintergrund, dass in den vergangenen Jahren bereits viele Länder diese Maßnahme aufgegeben haben. Angesichts der aktuellen Entwicklungen im Beihilferecht und unter Berücksichtigung der jüngsten Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur Unwirksamkeit dieser

Regelung gebe es dringenden Handlungsbedarf. Der BBW appelliere deshalb an die Landesregierung von Baden-Württemberg, auch hierzulande die Kostendämpfungspauschale abzuschaffen und sicherzustellen, dass die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger im Krankheits- oder Pflegefall fair und angemessen unterstützt werden. Es dürfte für 2024 keine weitere Kostendämpfungspauschale abgezogen werden und die Kostendämpfungspauschalen der vergangenen Jahre müssten aufgrund eingelegerter Widersprüche zurückerstattet werden. Der BBW empfiehlt

weiterhin, gegen Beihilfebescheide, die eine Kostendämpfungspauschale festsetzen, im Hinblick auf die abgezogene Kostendämpfungspauschale Widerspruch einzulegen. Einen aktualisierten Musterwiderspruch erhalten Betroffene bei ihrem unmittelbaren Mitgliedsverband.

Laut der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. März 2024 (BVerwG 5 C 5.22) entspricht die Regelung der Beihilfeverordnung Baden-Württemberg (§ 15 Abs. 1 Satz 5 BVO BW), wonach Beamtinnen und Beamten des Landes jährlich ein nach Besoldungsgruppen gestaffelter Betrag von der Beihilfe zu krankheitsbedingten Aufwendungen abgezogen wird, nicht den Anforderungen des verfassungsrechtlichen Grundsatzes vom Vorbehalt des Gesetzes und ist deshalb unwirksam. ■

Nach der Entscheidung des BVerwG zur Kostendämpfungspauschale

LBV bittet Beihilfeberechtigte um Geduld

Nach der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zur Kostendämpfungspauschale bittet das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) Beihilfeberechtigte um Geduld. Aussagen darüber, wie sich das Urteil für alle beihilfeberechtigte Personen des Landes auswirke, seien erst möglich, wenn die Bewertung der Urteilsbegründung durch das Finanzministerium vorliege. Dies werde noch dauern. Mit Urteil vom 21. März 2024 habe das Bundesverwaltungsgericht in einem Einzel-

fall entschieden (Az.: 5 C 5.22), dass die Regelung zur beihilferechtlichen Kostendämpfungspauschale in Baden-Württemberg (§ 15 Abs. 1 Satz 5 der Beihilfeverordnung Baden-Württemberg) unwirksam ist. Der Grund: Es gibt keine hinreichend bestimmte gesetzliche Ermächtigung. Dem Kläger, einem Professor der Besoldungsgruppe W 3, wurde deshalb mit dem Urteil eine höhere Beihilfe zugesprochen. Über diesen Einzelfall hinaus sei § 15 Abs. 1 Satz 5 der Beihilfeverordnung Baden-Württemberg vom Bun-

desverwaltungsgericht nicht allgemein aufgehoben oder für unwirksam erklärt worden. Sobald die schriftliche Urteilsbegründung vorliegt, werde das Finanzministerium diese auswerten und die Auswirkungen über den Einzelfall hinaus für alle beihilfeberechtigten Personen des Landes bewerten. Das teilte das LBV Ende März 2024 mit. Bei der Bewertung der Entscheidung stehe im Vordergrund, wie eine rechtssichere Regelung ausgestaltet werden kann. Es werde also noch etwas Zeit brauchen,

bis mögliche Widersprüche bearbeitet werden können. Denn dafür müsse die Urteilsbegründung vorliegen.

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung werde zu gegebener Zeit aktiv auf Widersprüche zurückkommen. Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LBV ohnehin schon sehr ausgelastet seien, bittet die Behörde, von schriftlichen oder telefonischen Anfragen zum Stand des Verfahrens abzusehen. ■

TV-L-Ergebnis wird 1:1 für den Besoldungs- und Versorgungsbereich übernommen

Die Entscheidung ist gefallen

Baden-württembergische Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger bekommen ab dem Herbst jeden Monat deutlich mehr Geld. Anders noch als im Dezember 2023 angekündigt, steigen ihre Einkommen ab November 2024 um einen Sockelbetrag von

200 Euro. Darauf haben sich die Fraktionen von Grünen und CDU in der zweiten Märzhälfte 2024 verständigt. Im Februar 2025 folgt dann eine lineare Erhöhung der Besoldung und Versorgung von 5,5 Prozent. Damit wird das Tarifiergebnis für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder auch für den Beamten- und Versorgungsbereich

des Landes übernommen. Die Übertragung des Sockelbetrags, die insbesondere den unteren und mittleren Besoldungsgruppen mehr Geld bringt, war und ist umstritten. Das Finanzministerium hatte und hat auch weiterhin rechtliche Bedenken, weil sich durch den Festbetrag die Besoldungsstruktur verschiebt, was nicht nur aus Sicht des

BBW gegen die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts verstößt. Daher hatte das Ministerium im Dezember 2023 auch für eine lineare Erhöhung in Höhe von 3,6 Prozent statt des Festbetrags plädiert. Jetzt kommt der Sockel doch. „Ob das rechtssicher ist, bleibt abzuwarten“, zitiert der „Staatsanzeiger“ einen Sprecher des Ministeriums. ■

BBW-Kritik an Übertragung des Tarifiergebnisses

Verfassungskonforme Besoldung: Regierungsfractionen ordnen jetzt die Rolle rückwärts an

„Ich freue mich mit jeder Beamtin und jedem Beamten, die ab November 2024 mehr Geld bekommen als die bisher angekündigte lineare Erhöhung von 3,6 Prozent“, erklärte BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger am 20. März 2024 in Stuttgart. Glücklicherweise über den am selben Tag von den Regierungskoalitionären der Grünen und der CDU angekündigten Kurswechsel bei der Übertragung des Tarifiergebnisses auf den Besoldungs- und Versorgungsbereich sei er aber dennoch nicht.

Der BBW habe die Umrechnung des Sockels in eine lineare Erhöhung im Hinblick auf die Rechtsprechung des BVerfG mitgetragen, erläuterte Rosenberger. Zugleich habe man aber zusätzlich ergänzende Maßnahmen gefordert.

Laut dem von den Regierungsfractionen angekündigten Kurswechsel soll statt einer linearen Erhöhung, die bisher vom Finanzministerium angekündigt war, wie im Tarifbereich der Sockel um 200 Euro für alle Besoldungsgruppen gleich erhöht werden. Was jetzt geplant sei, komme einer Rolle rückwärts gleich, sagt der BBW-Vorsitzende. Dadurch entstehe zwangsläufig der



© AdobeStock

Eindruck, dass man sich auf politische Aussagen nicht mehr verlassen kann. Zudem werde ein Systemfehler fortgeführt und die Abstände zwischen den Besoldungsgruppen abgeschmolzen, und dies aus haushälterischen Einspargründen.

Rosenberger sieht in der nun propagierten alleinigen Übertragung des Sockels einen Rückschritt. Der BBW habe gefordert, dass bei der Übertragung des Tarifergebnisses TV-L auf den Beamten- und Versorgungsbereich niemand weniger erhalte als in den anderen Bundesländern. Doch hierzu sollte – wie vom Finanzministerium

angekündigt – die Rechtsprechung des BVerfG eingehalten und weitere Erhöhungen zur Gewährleistung der amtsangemessenen Alimentation und des Abstands zur Grundsicherung vorgesehen werden. Auf diesen Weg konnten sich die Regierungsfractionen offenbar nicht einigen.

„Es wäre deshalb nicht nur anständig, sondern geboten, dass wenn nun schon ein einheitlicher Sockel gezahlt werden soll, mindestens die angekündigte lineare Erhöhung von 3,6 Prozent gewährleistet wird, damit nicht der gesamte höhere Dienst – wieder einmal – das Nachsehen hat“, fügte der

BBW-Vorsitzende hinzu. Der BBW fordere eine langfristige verfassungskonforme Alimentation in den Blick zu nehmen. Richtig wäre eine lineare Übertragung des Sockels plus eine zusätzliche lineare Erhöhung zur Sicherung des Abstands zur Grundsicherung.

Während vor sieben Jahren die damaligen grün-schwarzen Regierungsfractionen auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 23. Mai 2017 zur Besoldung in Sachsen umgehend reagiert hätten und die im gerade ins Parlament eingebrachten Gesetzentwurf zur Besoldungs- und Versorgungsanpassung 2017/2018

vorgesehene nach Besoldungsgruppen zeitlich gestaffelte Anpassung in Ausgleichszahlungen umwandeln, werde von den heutigen grün-schwarzen Regierungsfractionen die Rolle rückwärts eingeleitet. Fakt aber sei und bleibe: Nach der Entscheidung des BVerfG untersagt das Abstandsgebot nicht nur, die Besoldung für einzelne Besoldungsgruppen später als für andere zu erhöhen, sondern es untersagt auch absolute Erhöhungen für alle Besoldungsgruppen gleich. Durch diese Maßnahmen werden nämlich bestehende relative Abstände zwischen den Besoldungsgruppen abgeschmolzen. ■

Darauf haben sich die Regierungsfractionen verständigt

Die Regelungen zur Anpassung von Besoldung und Versorgung im Detail

Die Landtagsfractionen von Grünen und CDU haben sich darauf geeinigt, dass der TV-L-Tarifabschluss vom 9. Dezember 2023 einschließlich des Sockelbetrags von 200 Euro zeit- und inhaltsgleich auf alle Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie Empfängerinnen und Empfänger von Alters- und Hinterbliebenengeld übertragen werden soll.

Hierzu meldet das LBV am 25. März 2024 Folgendes

> Zum 1. November 2024 sollen die Grundgehälter in der Besoldung um einen Sockelbetrag von 200 Euro angehoben werden. Die den Versorgungsbezügen zugrunde liegenden Grundgehälter sollen ebenfalls um einen Sockelbetrag von 200 Euro angehoben werden; hierdurch kommt der individuelle Ruhegehalts- sowie

Hinterbliebenensatz zur Anwendung. Die übrigen dynamischen Besoldungsbestandteile sollen wie im Tarifbereich zum 1. November 2024 um 4,76 Prozent angehoben werden. Dies soll grundsätzlich auch für die übrigen Versorgungsbestandteile gelten.

> Zum 1. Februar 2025 sollen die Besoldung und Versorgung um linear 5,5 Prozent angehoben werden. Hierdurch wird in der Besoldung auch der tariflich vereinbarte Mindestbetrag von 340 Euro erreicht.

> Die Anwärterbezüge und Unterhaltsbeihilfen erhöhen sich entsprechend dem TV-L-Tarifabschluss zum 1. November 2024 um 100 Euro und zum 1. Februar 2025 um weitere 50 Euro.

Das für die Umsetzung notwendige Gesetzgebungsverfahren wird voraussichtlich Mitte April starten.

Zur Übertragung des TV Inflationenausgleichs: Im Besoldungsbereich sollen entsprechend dem TV Inflationenausgleich vom 9. Dezember 2023 ebenfalls eine Inflationenausgleichs-Einmalzahlung in Höhe von 1 800 Euro und Inflationsausgleichs-Monatszahlungen für die Monate Januar 2024 bis einschließlich Oktober 2024 in Höhe von jeweils 120 Euro (jeweils bei Vollbeschäftigung) gewährt werden. Im Versorgungsbereich soll die Übertragung der tariflich vereinbarten Inflationenausgleichszahlungen wie bei früheren Einmalzahlungen systemgerecht unter Anwendung des individuellen Ruhegehalts- beziehungsweise Hinterbliebenensatzes erfolgen.

Den Anwärterinnen und Anwärtern sowie Unterhaltsbeihilfeberechtigten (unter anderem Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare) sollen entsprechend der tarifvertraglichen Regelung für Auszubil-

dende ebenfalls eine Inflationenausgleichs-Einmalzahlung in Höhe von 1 000 Euro und Inflationsausgleichs-Monatszahlungen für die Monate Januar 2024 bis einschließlich Oktober 2024 in Höhe von jeweils 50 Euro (jeweils bei Vollbeschäftigung) gewährt werden.

Auszahlungen der Inflationsausgleichszahlungen erfolgten erstmals Ende März 2024. Zu diesem Zeitpunkt wurde der Einmalbetrag und die bis dahin aufgelaufenen monatlichen Inflationsausgleichszahlungen gewährt. Im Anschluss daran erfolgt die Auszahlung mit den Bezügezahlungen jeweils monatlich.

Aufgrund umfangreicher Vorarbeiten und der erforderlichen Befassung des Finanzausschusses des Landtags war der Start einer vorgriffsweisen Auszahlung der Inflationsausgleichszahlungen zu einem früheren Zeitpunkt nicht umsetzbar. ■

Änderung des Landesbeamtengesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften – BBW fordert

Bei Erkrankung von Kindern Beamtinnen und Beamte den Tarifbeschäftigten gleichstellen

Beamtinnen und Beamte dürfen nicht schlechtergestellt sein als Tarifbeschäftigte, unterstreicht der BBW. Vier Tage Sonderurlaub bei schwerer Erkrankung von Kindern unter zwölf Jahren stünden in keinem Verhältnis zu den Verbesserungen, die tarifbeschäftigten Erziehenden laut § 45 Abs. 2 a SGB V bei Erkrankung eines Kindes zustehen. Er fordert deshalb im Rahmen seiner Stellungnahme zur Änderung des Landesbeamtengesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften, dass entsprechende Verbesserungen auch für Beamtinnen und Beamte sichergestellt werden.

Den Verweis auf Nr. 46.4 BeamtVwV, wonach Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte möglichst gleichbehandelt werden sollten, und die ergänzende Möglichkeit von vier Tagen Sonderurlaub bei schwerer Erkrankung von Kindern unter zwölf hält man beim BBW nicht für ausreichend.

Im Detail geht es dem BBW um den Anspruch auf Krankengeld bei Erkrankung von Kindern in § 45 Abs. 2 a SGB V, der für die Jahre 2024 und 2025 für jedes Kind auf 15 Arbeitstage, maximal 35 Arbeitstage erhöht wurde und für Alleinerziehende auf 30 Arbeitstage, maximal 70 Arbeitstage. Der BBW fordert eine entsprechende Änderung für Beamtinnen und Beamte in § 29 Abs. 2 AzUVO.

Mit der vorgesehenen Änderung des Landesbeamtengesetzes und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften sollen insbesondere Lücken bei der Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen nach § 80 a des Landesbeamtengesetzes (LBG) geschlossen werden. Zudem dient das Gesetz der Anpassung von § 51 LBG an die Anforderungen der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung zu den Rechtsgrundlagen der dienstlichen Beurteilung. Darüber hinaus



hat sich an verschiedenen Stellen im Landesbeamtengesetz sowie in anderen dienstrechtlichen Vorschriften weiterer Anpassungsbedarf ergeben.

Die bestehende Regelung zur Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen in § 80 a LBG geht ins Leere, wenn die Erlangung eines entsprechenden Vollstreckungstitels wegen fehlender zivilrechtlicher Verantwortlichkeit der Schädigerin oder des Schädigers nicht möglich ist oder die Schädigerin oder der Schädiger nicht identifiziert werden kann.

Zur Vermeidung einer unbilligen Härte soll daher im Einzelfall, wenn ein titulierter Schmerzensgeldanspruch nach § 80 a Abs. 1 LBG aufgrund der fehlenden zivilrechtlichen Verantwortlichkeit oder Möglichkeit einer Identitätsfeststel-

lung der Schädigerin oder des Schädigers nicht erwirkt werden kann, eine angemessene Entschädigung durch den Dienstherrn erfolgen.

Die vorgesehenen Verbesserungen bei der Regelung zur Erfüllungsübernahme von Schmerzensgeldansprüchen in § 80 a LBG wird vom BBW ausdrücklich begrüßt.

Kritischer beurteilt der BBW andere Pläne, insbesondere das Vorhaben, dem Innenministerium, dem Justizministerium und dem Kultusministerium die Möglichkeit zu eröffnen, das Beurteilungswesen für Beamtinnen und Beamten ihres Geschäftsbereichs abweichend von der Rechtsverordnung der Landesregierung zu regeln.

Zu der geplanten Änderung des § 51 Abs. 3 LBG im Hinblick auf die Möglichkeit des Innen-,

Justiz- und Kultusministeriums jeweils für bestimmte Berufsgruppen abweichende Regelungen zu erlassen, weist der BBW, wie bereits in seiner Stellungnahme vom 14. Dezember 2023 zum Entwurf einer Verordnung der Landesregierung zur Änderung der Beurteilungsverordnung (BeurtVO), auf die Problematik des Nebeneinanders zweier Beurteilungssysteme im Kultusbereich hin, das längerfristige Personalentwicklungsmaßnahmen deutlich erschwert. Nach Rückmeldung aus dem Mitgliederkreis der Organisation sei insbesondere im außerschulischen Bereich ein Rückgang der Bewerbungszahlen zu beobachten, der unter anderem auch darauf zurückzuführen sei, dass eine spätere Beförderung durch die Richtwerte bei der dienstlichen Beurteilung erschwert wird. Da sich leistungsstarkes Führungspersonal tendenziell auf andere Berufsfelder konzentrieren werde, sei mit einer fortschreitenden Ausdünnung des Spitzenpersonals im außerschulischen Bereich zu rechnen, gibt der BBW zu bedenken.

Zudem verweist der BBW darauf, dass das Innenministerium in seiner Auswertung vom 20. Februar 2024 bestätigt habe, dass Auswahlentscheidungen auf Basis von Beurteilungen, die auf unterschiedlichen Beurteilungssystemen beruhen, die Handhabung in der Personalverwaltungspraxis erschweren. Die Vergleichbarkeit herzustellen, erfordere einen zusätzlichen Arbeitsschritt. Dies sollte das Kultusministerium bei seinen weiteren Überlegungen berücksichtigen.

BBW übt herbe Kritik am Entwurf für Gleichbehandlungsgesetz des Landes Gesetzesvorhaben ist überflüssig und Gefahr für Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes

Staatliches Handeln verbietet hierzulande von Rechts wegen Diskriminierungen jeglicher Art. So sind öffentlich Beschäftigte aufgrund des Rechtsstaatsprinzips originär an die Diskriminierungsverbote des Grundgesetzes gebunden. Ein landesspezifisches Gleichbehandlungsgesetz, sozusagen als Ergänzung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das bundesweit gilt, ist aus Sicht des BBW deshalb überflüssig und sorge lediglich für zusätzliche Bürokratie.

Teilweise sei dieses Gesetz, mit dem nichts anderes als das in der Koalitionsvereinbarung 2021 bis 2026 vorgesehene Landesantidiskriminierungsgesetz in Baden-Württemberg umgesetzt werden soll, sogar eine Gefahr für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Den vorliegenden Gesetzentwurf lehnt der BBW rundum ab. Der Landesregierung empfiehlt er dringend, von diesem Gesetzgebungsverfahren Abstand zu nehmen.

Während das AGG dem Schutz vor Benachteiligung von Beschäftigten sowie im Zivilrechtsverkehr dient, will Baden-Württemberg jetzt „mit einem Gleichbehandlungsgesetz eventuellen Benachteiligungen von Menschen bei öffentlich-rechtlichen Verwaltungstätigkeiten entgegenwirken und damit auch das Vertrauen in Behörden stärken“. So steht es in der Gesetzesbegründung.

Beim BBW sieht man dies anders. Er spricht von „einem weitgehend ideologisch geprägten Gesetzentwurf, der in der Praxis nichts zu den Zielen der Gesetzesbegründung beitragen wird“. Auch die Bezeichnung „Gleichbehandlungsgesetz“ wecke falsche Erwartungen. Denn nach objektiver Prüfung stimme dieser Titel nicht mit den tatsächlichen Inhalten des Gesetzentwurfs überein. Vielmehr handele es sich um ein „Landesantidiskriminierungsgesetz“ mit einseitiger

Auslegung, das die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes unter Generalverdacht stelle.

■ Im Einzelnen führt der BBW Folgendes aus

Der BBW lehnt den vorliegenden Gesetzentwurf für ein neues bisher in dieser Form nicht existierendes „Gleichbehandlungsgesetz“ nach wie vor vollumfänglich ab. Damit soll das in der Koalitionsvereinbarung 2021 bis 2026 vorgesehene Landesantidiskriminierungsgesetz (Seite 88) in Baden-Württemberg umgesetzt werden.

Es steht außer Frage: Diskriminierung darf nicht passieren, in keinem Bereich, ob auf Grundlage der vorgesehenen Kriterien oder auch darüber hinaus. Das staatliche Handeln muss generell darauf abzielen, dass keine Diskriminierungen, welcher Art auch immer, erfolgen. Nach Auffassung des BBW ist dies jedoch bereits hinreichend durch anderweitige rechtliche Regelungen abgesichert. So sind die öffentlich Beschäftigten aufgrund des Rechtsstaatsprinzips originär an die Diskriminierungsverbote des Grundgesetzes gebunden. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird entgegen den Zielen der Entlastungsallianz unnötige Bürokratie aufgebaut.

Es handelt sich um einen weitgehend ideologisch geprägten Gesetzentwurf, der in der

Praxis nichts zu den Zielen der Gesetzesbegründung beitragen wird.

Zudem möchten wir darauf hinweisen, dass beide Regierungsfractionen in Gesprächen gegenüber dem BBW erklärt haben, dass es bei Umsetzung des Koalitionsvertrages hinsichtlich der Einführung des Landesantidiskriminierungsgesetzes auf jeden Fall keine sogenannte Beweislastumkehr geben soll. Doch diese steht nun im Gesetzentwurf.

Die gewählte Bezeichnung des geplanten Gesetzes als „Gleichbehandlungsgesetz“ weckt zudem falsche Erwartungen. Der Titel stimmt nach objektiver Prüfung nicht mit den tatsächlichen Inhalten des Gesetzentwurfs überein. Es ist ein „Antidiskriminierungsgesetz“ mit einseitiger Auslegung, das die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes unter Generalverdacht stellt. Denn durch die im Gesetz vorgesehene Beweislastumkehr wird eine unverhältnismäßige und nicht akzeptable Benachteiligung von Beschäftigten und Verantwortungsträgern geschaffen.

Somit ist der vorliegende Gesetzentwurf nicht geboten und daher abzulehnen.

■ Zu Art. 1 § 1 – Ziel des Gesetzes

Zuallererst weisen wir auf die zwischenzeitlich 2023 nicht ohne Grund vereinbarte Entlas-

tungsallianz, die von der Landesregierung zusammen mit wichtigen Partnern auf den Weg gebracht worden ist, hin. Es geht dabei vor dem Hintergrund der allseits propagierten Zeitenwende im Kern darum, bürokratische Belastungen abzubauen beziehungsweise erst gar nicht neu zu regeln, und um eine Aufgaben- und Standardkritik. Die mit der Entlastungsallianz verfolgten Ziele hat Ministerpräsident Winfried Kretschmann anlässlich deren Gründung wie folgt zum Ausdruck gebracht: „Gemeinsam werden wir den Abbau von Bürokratie angehen. Wir werden uns ganz genau anschauen, welche Regeln es wirklich braucht und wie die konkrete Umsetzung von Aufgaben effizienter werden kann.“

Wenn es dann im Vorblatt des Gesetzentwurfs unter Buchstabe C. heißt „Alternativen: Keine“, indiziert dies, dass die von der Landesregierung vor dem Hintergrund der nachhaltig veränderten Rahmenbedingungen beschlossenen Ziele der Entlastungsallianz offensichtlich keinen Eingang in die anzustellende Abwägung gefunden haben.

Es ist richtig, dass vom Anwendungsbereich des AGG unter anderem der Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns ausgenommen ist. Für dieses Tätigwerden der Verwaltung gilt per se das Rechtsstaatsprinzip sowie der Grundsatz des Vorrangs und Vorbehalts

des Gesetzes. Der Bund hat sich bislang bewusst auf ein überwiegend zivilrechtliches Benachteiligungsverbot beschränkt, da gegenüber dem öffentlich-rechtlichen Handeln der Grundrechtsschutz unmittelbar greift und Art. 19 Abs. 4 GG ein Grundrecht auf effektiven und möglichst lückenlosen richterlichen Rechtsschutz gegen Akte der öffentlichen Gewalt garantiert. Dieser effektive Rechtsschutz ist zudem auch europarechtlich gewährleistet. Insoweit wird dem Schutz vor einer Benachteiligung auch im Bereich des öffentlich-rechtlichen Handelns der Verwaltung dem Grunde nach bereits zumindest mittelbar und von Verfassung wegen Rechnung getragen. Damit ist auch ohne eine das AGG ergänzende landesgesetzliche Regelung das Signal verfassungsunmittelbar evident, dass von allen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, und ganz besonders von den in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis stehenden Beamtinnen und Beamten, Benachteiligung nicht akzeptiert und ihre negativen Auswirkungen adressiert werden.

Das geplante Gesetz ist daher nicht erforderlich und schafft unnötige Bürokratie.

▣ **Zu Art. 1 § 4 – Benachteiligungsverbot**

Die Definition einer Benachteiligung in § 4 Abs. 2 ist zu unspezifisch und sollte auf jeden Fall zwischen einer unmittelbaren und einer mittelbaren Benachteiligung in tatbestandsmäßiger Anlehnung an § 3 Abs. 1 und 2 AGG unterscheiden.

▣ **Zu Art. 1 § 5 – Rechtfertigung**

Die Definition der Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung in § 5 entspricht weder dem Gebot der Normenklarheit noch dem verfassungsunmittelbaren Wesentlich-

keitsgrundsatz. So ist aufgrund der allgemein gefassten Tatbestandsmerkmale für die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung die Rechtslage für die vom Gleichbehandlungsgesetz Betroffenen nicht erkennbar. Dies führt dazu, dass sie auch ihr Verhalten nicht entsprechend ausrichten können und dass dem Schutz vor Willkür nicht ausreichend Rechnung getragen wird.

Im Schulbereich stellt sich hier zum Beispiel die Frage, ob es künftig nicht nur um Einsprüche gegen Noten und Zeugnisse gehen wird, sondern aufgrund der hier geschaffenen neuen Beschwerdemöglichkeiten sämtliche Anordnungen von Lehrkräften als mögliche Diskriminierung von Schülerinnen und Schülern sowie Eltern in Zweifel gezogen werden können. Können sich Schülerinnen und Schüler an die Ombudsstelle wenden, wenn sie mit dem Sitzplan nicht einverstanden sind oder ihnen mündliche Noten nicht gefallen?

▣ **Zu Art. 1 § 7 – Beweislast**

§ 7 des Entwurfs orientiert sich an der weitgehend gleichlautenden Regelung in § 22 AGG. Demnach trägt, wenn eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung im Sinne des Gesetzes vermuten lassen, die andere Partei die Beweislast dafür, dass keine Verletzung des Benachteiligungsverbots vorgelegen hat.

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes entnehmen dem vorliegenden Gesetzentwurf das Signal mangelnder Wertschätzung ihrer Arbeit und einen Generalverdacht der Benachteiligung beziehungsweise Diskriminierung gegenüber bestimmten Personen, was die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Dienstherr und Arbeitgeber weiter schmälert. Dies kann sich das Land schon aus demografischen Gründen nicht leisten.

Sich dabei im Einzelfall zu exkulpieren, kann sehr aufwendig und schwierig sein, wie zum Beispiel Fälle von unberechtigten Anschuldigungen aus dem Justizvollzugs- und Lehrkräftebereich zeigen. In einem so empfindlichen gesellschaftlichen Kosmos wie der in einer Justizvollzugsanstalt bietet die Beweislastumkehr besonders den Insassinnen und Insassen, die sich regelmäßig durch Vollzugsmaßnahmen beschwert fühlen, eine zusätzliche, unnötige und simple Möglichkeit, vorbei an den bereits hinreichend bestehenden gesetzlichen Regelungen sich gegen die durchgeführten oder angeordneten rechtmäßigen Maßnahmen zu stellen. Das Erfordernis eines förmlichen Rechtsbehelfs wird daran nichts ändern.

▣ **Zu Art. 1 § 8 – Ombudsstelle**

Im Hinblick auf einen erforderlichen Bürokratieabbau ist es evident, dass insbesondere Doppelstrukturen vermieden werden müssen, wie sie mit Blick auf die vorgesehene Einrichtung einer unabhängigen Ombudsstelle für Gleichbehandlung geschaffen würden. Eine wichtige Anlaufstelle wurde bereits mit dem Gesetz über die Bürgerbeauftragten des Landes Baden-Württemberg vom 23. Februar 2016 geschaf-

fen, der auch für Fälle von Diskriminierungen beziehungsweise Benachteiligungen eine wichtige Anlaufstelle für Bürgerinnen und Bürger ist.

▣ **Zu Art.1 § 9 – Aufgaben der Ombudsstelle**

Gemäß § 9 Abs. 3 wird die Ombudsstelle auch für Beschäftigte der Behörden beratend und unterstützend tätig, wenn sich bei der Dienstaussübung Anhaltspunkte für ein ungebührliches Verhalten von Bürgern gegenüber Amtsträgern ergeben. Der unbestimmte Rechtsbegriff „ungebührliches Verhalten von Bürgern gegenüber Amtsträgern“ orientiert sich an § 178 Abs. 1 des GVG. Ungebührlich ist laut Begründung zum Gesetzentwurf demnach ein Verhalten, das geeignet ist, die sachliche Dienstaussübung des Amtsträgers und die Ordnung des Verwaltungsverfahrens erheblich zu beeinträchtigen. Darunter fallen zum Beispiel grob verbale Ausfälle, freche Äußerungen, gezielte Provokationen, offene oder verdeckte, aber heftige Anfeindungen. Im Verwaltungsverfahren beziehungsweise Verwaltungshandeln wird dies zu erheblichen Auslegungsschwierigkeiten führen, denn das gerichtliche Verfahren ist doch mit Blick auf die Bezeugung des notwendigen Respekts gegenüber dem Gericht

viel formstrenger reguliert und ist zudem nicht mit einem Verwaltungsverfahren vergleichbar. Unter Ungebühr im Sinne von § 178 Abs. 1 GVG ist ein vorsätzliches Verhalten von erheblichem Gewicht zu verstehen, das geeignet ist, die Ehre und Würde des Gerichts erheblich zu verletzen oder die Ruhe und Ordnung einer gerichtlichen Verhandlung zu stören. Somit sind unter anderem der Vorsatz und der Ungebührswille festzustellen, die Maßnahme anzudrohen und in den Beschlussgründen beziehungsweise im Protokoll zu dokumentieren. Vor der Verhängung eines Ordnungsgelds wäre der betroffenen Person zudem rechtliches Gehör einzuräumen. Das Ziel der Sanktionierung durch ein Ordnungsgeld oder gar einer Ordnungshaft hat die

Verwaltung ohnehin grundsätzlich nicht. Im Ergebnis wird damit deutlich, dass der Begriff der Ungebühr dem Verwaltungsverfahren fremd ist, sich nicht vom Gerichtsverfahren „entlehnen lässt“, einen hohen Dokumentationsaufwand indiziert und letztlich selbst im Fall einer zu bejahenden Ungebühr folgenlos bleibt, da die Verwaltung – im Gegensatz zum Gericht – nicht zu Sanktionen ermächtigt ist. Bei der Verwaltung geht es um allgemeine Schutzvorschriften beziehungsweise Regelungen des Strafrechts beziehungsweise Ordnungswidrigkeitenrechts, das Hausrecht, den Schutz vor jedweder Gewalt und das Schadensersatzrecht.

Im Ergebnis bedarf es daher einer Beratungsstelle für alle

Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg, die in diesen Rechtskreisen und damit im Kontext „Gewalt gegen öffentlich Bedienstete“ als unabhängige Anlaufstelle beraten kann. Und genau eine derartige Beratungsstelle soll im Rahmen der ressortübergreifenden Landeskonzepktion für einen besseren Schutz von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, neben vielfältigen anderen internen und externen Hilfs- und Beratungsstellen, etabliert werden. Diese landesweite Beratungsstelle soll unter anderem Beratung und Unterstützung der betroffenen Beschäftigten hinsichtlich der Möglichkeiten des dienstlichen Rechtsschutzes bei Klagen inklusive Schadensersatz sowie für Vorgesetzte hinsichtlich adäquater

Präventionsmaßnahmen sowie die Vermittlung von Hilfsangeboten und psychologischer Betreuung anbieten.

Nach alledem hält der BBW das geplante „Landesantidiskriminierungsgesetz“ für komplett entbehrlich und teilweise sogar für eine Gefahr für die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Wir empfehlen der Landesregierung dringend – wie in vielen anderen Bundesländern auch –, vernünftigerweise von dem Gesetzgebungsverfahren Abstand zu nehmen. Dies wäre auch ein Nachweis, dass es der Landesregierung mit dem in der „Entlastungsallianz“ publikumswirksam angekündigten Bürokratieabbau wirklich ernst ist.

43. Konstanzer Symposium des Justizministeriums

BBW-Familie mit starker Vertretung präsent

Einmal im Jahr verlassen auf Einladung des Justizministeriums Baden-Württemberg Ministeriums- und Justizspitzen des Landes gemeinsam mit zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern der Zivilgesellschaft und der gewerkschaftlichen Interessenvertretungen die üblichen und manchmal ausgetretenen Pfade des Alltagsgeschäftes. Sie widmen sich dann sehr vertieft justiznahen Themen, die aber auch besondere gesellschaftspolitische Fragestellungen aufwerfen und mit sich bringen.

So waren zum diesjährigen 43. Konstanzer Symposium auf Einladung der Ministerin für Justiz und Migration, Marion Gentges MdL, für den BBW der BBW-Vize Alexander Schmid und Susanne Hauth, BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin, ebenso angereist wie aus der ARGE-Justiz des BBW die Vorsitzenden Michael Schwarz (BSBD), Manuel Schunger

(DGVB), Jan Arnold (Württembergischer Notarverein), Wilhelm Burgbacher (BTBkomba) und Michael Spindler als Geschäftsführer des BDR sowie die Vorsitzende des Hauptpersonalrates beim Justizministerium, Monika Haas.

Das Veranstaltungsthema „Deutschland und die Welt im Krisenmodus – Ist unsere Verfassung für die Herausforderungen unserer Zeit gerüstet?“ wurde an beiden Tagen durch Referate von Nico Lange (Senior Fellow der Münchner Sicherheitskonferenz), Prof. Dr. Dres. h. c. Paul Kirchhof (Bundesverfassungsrichter a. D.), Prof. Dr. Peter Michael Huber (Bundesverfassungsrichter a. D. und Landesinnenminister a. D.), Stefanie Bolzen (US-Korrespondentin DIE WELT), Prof. Dr. Klaus Mühlhahn (Präsident der Zeppelin Universität Friedrichshafen) und Dr. Stefan Kroll (Leiter Wissenschaftskommunikation am Leibniz-Institut



> BBW-Vize Alexander Schmid und BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth mit Justizministerin Marion Gentges (Mitte) beim 43. Konstanzer Symposium

für Friedens- und Konfliktforschung) beleuchtet und auch kritisch betrachtet.

Da neben zahlreichen Vertretern der Landespresse auch Mitglieder aus verschiedenen Landtagsfraktionen anwesend waren, ergab sich insbesondere auch am Rande der Veran-

staltung vielfach die Möglichkeit zum angeregten Austausch. Netzwerke politischer und gewerkschaftlicher Art werden gepflegt und aufgebaut und somit ist und bleibt diese Veranstaltung ein fester Bestandteil der Jahresplanungen des BBW und seiner Mitglieder.

Tarifeinigung jetzt auch in Hessen

Nach drei Verhandlungsrunden deutliches Einkommensplus erzielt

Der dbb hat nach drei Verhandlungsrunden am 15. März 2024 für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Hessen ein deutliches Einkommensplus erzielt. Damit zieht das Land mit den anderen Bundesländern gleich.

Einen Tag vor Beginn der entscheidenden Runde der Tarifverhandlungen hatten in Wiesbaden rund 2 000 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes für bessere Bezahlung protestiert. Unter ihnen auch eine Delegation des BBW, angeführt von BBW-Chef Kai Rosenberger und seinem Stellvertreter Jörg Feuerbacher.

„Es war ein zähes Ringen, doch schlussendlich konnten wir den Arbeitgeber überzeugen, den öffentlichen Dienst in ganz Hessen aufzuwerten und dadurch dessen Attraktivität dauerhaft zu sichern“, fasste dbb Tarifchef und Verhandlungsführer Volker Geyer am 15. März 2024 in Bad Homburg die Verhandlungen zusammen.



> Protestunterstützung für Hessen aus Baden-Württemberg: BBW-Vize Jörg Feuerbacher; Sandra Wengert, juristische Referentin beim BBW; Heini Schmitt, dbb Landesvorsitzender Hessen; BBW-Chef Kai Rosenberger; Heidi Deuschle, Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung (von links)

„Wir haben ein Ergebnis erzielt, mit dem die Beschäftigten spürbar mehr im Geldbeutel haben. Damit dieser Mehrwert nicht gleich von der Inflation wieder aufgefressen wird, konnten wir zudem einen kräftigen Inflationsausgleich aushandeln.“

Heini Schmitt, Landesvorsitzender des dbb Hessen, begrüßte insbesondere, dass Hessens Innenminister Poseck

die Übertragung des Tarifabschlusses auf Besoldung und Versorgung direkt zugesichert hat.

> Die wesentlichen Eckpunkte der Einigung

> Ein steuer- und sozialabgabenfreier Inflationsausgleich in Höhe von 3 000 Euro (dreistufige Auszahlung: spätestens Mai 2024, Juli 2024 und November 2024)

- > Ab dem 1. Februar 2025 Erhöhung der Tabellenentgelte um 200 Euro (Sockelbetrag)
- > Ab dem 1. August 2025 Erhöhung der Tabellenentgelte um 5,5 Prozent (Anpassung des Erhöhungsbetrags auf 340 Euro, wo dieser Wert nicht erreicht wird)
- > Ausbildungs- und Praktikantentgelte: Erhöhung ab 1. Februar 2025 um 100 Euro und ab 1. August 2025 um 50 Euro
- > Jahressonderzahlung: Bis Entgeltgruppe 8 erhöht auf 90 Prozent, ab Entgeltgruppe 9a erhöht auf 60 Prozent
- > Zeitgleiche und systemkonforme Übertragung der Einkommensverbesserungen auf Beamtinnen und Beamte sowie auf Versorgungsempfängerinnen und -empfänger
- > Vertragslaufzeit: 24 Monate bis 31. Januar 2026 ■

Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung in Bonn

Ein Plädoyer für Gleichstellung und Gleichberechtigung

„Das Erstarren rechter Kräfte in Deutschland und Europa stellt eine massive und nicht zu vernachlässigende Gefahr für die Gleichstellung und die Gleichberechtigung dar.“ Mit diesen mahnenden Worten wandte sich Milanie Kreutz, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, am 29. Februar 2024 an die Hauptversammlung der dbb frauen in Bonn. An einem geschichtsträchtigen Ort, nämlich im Gustav-Stresemann-Institut, berieten die dbb frauen in ihrer Frühjahrssitzung aktuelle und zukünftige gleichstellungspolitische Herausforderungen.

Nicht nur in Deutschland seien die Werte Vielfalt und Gleichstellung in Gefahr, sagte Kreutz. Laut Vorhersage des Thinktanks „European Council on Foreign Relations“ sei bei der EU-Wahl ein starker Zuwachs bei den rechtspopulistischen und rechtsextremen Parteien zu erwarten. Das werde es auf europäischer Ebene erschweren, Gleichstellungspolitik und Geschlechtergerechtigkeit voranzubringen. Bisher hätten diese Themen eine knappe Mehrheit aus Sozialdemokraten, Liberalen, Grünen und Linken unterstützt. Diese Koalition werde aber nach den jüngsten Prognosen keine Mehrheit mehr haben.

„Unsere Aufgabe als gewerkschaftliche Frauenvertretung ist es, auf diese Herausforderungen zu reagieren“, sagte Kreutz und fügte ergänzend hinzu: Es gelte deshalb jetzt mehr denn je, aktiv Lösungen zu suchen, die Gleichberechtigung und soziale Gerechtigkeit fördern: „Als dbb frauen stehen wir besonders in der Verantwortung, unsere Stimme für Gleichberechtigung, Vielfalt und soziale Gerechtigkeit zu erheben.“

Neben der Zukunft der Gleichstellungspolitik und dem politischen und gesellschaftlichen Klima stellten Equal Care und Equal Pay die thematischen

Schwerpunkte der Hauptversammlung dar. Auf der Tagung, die am selben Tag wie der bundesweite Aktionstag Equal Care Day stattfand, machten Milanie Kreutz und Oliver Krzywaneck, stellvertretender Leiter des Geschäftsbereichs Gesundheitspolitik im dbb, auf die gravierenden Geschlechterunterschiede bei der bezahlten und unbezahlten Sorgearbeit aufmerksam. Im Fokus stand in diesem Zusammenhang auch die Pflegeversicherung in Deutschland samt Leistungen und Einstufungen. Oliver Krzywaneck vermittelte einen Überblick über die soziale und private Pflegeversicherung. In der anschließenden Diskussion

kam zur Sprache, dass selbst Frauen, die 100 Prozent arbeiten, „nebenher“ Angehörige pflegen. Diese ungute Entwicklung werde durch die Möglichkeit von Homeoffice begünstigt, waren sich die Tagungsteilnehmenden einig. Einig waren sie sich auch, dass Care-Arbeit nie auf Dauer neben dem Beruf zu leisten ist. Sie müsse vielmehr, wie jede andere Sorgearbeit, in der Familie oder mit Unterstützung von Pflegediensten aufgeteilt werden.

Thematisiert wurden zudem der aktuelle Stand und die Entwicklung der Gesetze und Gesetzesvorhaben wie Kindergrundsicherung, Elterngeld, und Kindschaftsrecht sowie über Projekte wie „Führen in Teilzeit“ informiert.

Ein Highlight im Tätigkeitsbericht von Milanie Kreutz waren ihre Ausführungen zu ihrem Besuch bei Bundeskanzler Olaf Scholz Anfang Februar 2024. Scholz sei sich bewusst, dass politisches Handeln zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen dringend

geboten sei, sagte Kreutz. Dennoch sei in der augenblicklich problembeladenen Lage kaum damit zu rechnen, dass sich die Ampelkoalition in dieser Legislaturperiode noch vorrangig mit gleichstellungsrelevanten Themen befassen werde.

Am zweiten Tag der Sitzung sprach dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach zu den Delegierten. Er versicherte, dass er die Resolution der Frauen, die die Versammlung zuvor verabschiedet hatte, in den Bundesvorstand mitnehmen werde. Zudem versprach er sich dafür einzusetzen, dass die Resolution vom dbb Bundesvorstand unterstützt wird.

In seinem Vortrag prognostizierte Silberbach, dass sich künftige Tarifverhandlung nicht ausschließlich mit der Einkommensentwicklung befassen werden. Vielmehr würden auch andere Themen auf den Tisch kommen, Themen, die primär Frauen bewegten oder die besonders belastete Berufsgruppen betreffen. Zudem müsse das Zusammenspiel von Beruf, Privatleben



> Heidi Deuschle, die Vorsitzende der Landesfrauenvertretung des BBW (Zweite von links), bei der Hauptversammlung des dbb bundesfrauenvertretung in Bonn gemeinsam mit Kolleginnen aus anderen Bundesländern und Milanie Kreutz, stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

und Ehrenamt beleuchtet werden.

Herbe Kritik übte der dbb Bundesvorsitzende an Bundesinnenministerin Nancy Faeser. Ihr hielt er vor, dass sie sich ungebührlich viel Zeit lasse, um in ihrem Zuständigkeitsbereich das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur amtsangemessenen Besoldung umzusetzen. So habe Staatssekretär Bernd Kösser den entsprechenden Gesetzentwurf wieder aus der Ressortabstimmung zurückgeholt. Zudem warf er der Ministerin vor, dass sie sich

nicht vor ihre Beamtenschaft stelle, wenn in der Presse berechnete Nachzahlungen zu Unrecht als Privilegien angeprangert würden.

Im Anschluss an den Vortrag des Bundesvorsitzenden berichteten die angereisten Vertreterinnen aus den Frauenvertretungen der Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften über die aktuellen Themen aus ihrem Bundesland beziehungsweise ihrer Sparte. Mit diesen Berichten endete am zweiten Sitzungstag die Frühjahrssitzung. ■

Gedankenaustausch mit frauenpolitischer Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion

Im Fokus: Lebensarbeitszeitkonten, Besoldung und Chancengleichheit

Die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, Heidi Deuschle, und Isabell Huber, frauenpolitische Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion, haben sich zu einem Gedankenaustausch im Wahlkreisbüro der CDU in Heilbronn getroffen. Die Runde wurde durch Katrin Sadowschinski, Parlamentarische Referentin, vervollständigt.

Den Auftakt des Gesprächs machte die am 20. März 2024 verkündete Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten in Baden-

Württemberg. Heidi Deuschle hat den Kurswechsel hin zum Sockelbetrag als nicht generell positive Entwicklung bezeichnet und auch begründet, warum der vom BBW vorgeschlagene Weg für alle Beteiligten unter dem Hinweis auf das gerichtlich festgestellte Abstandsgebot und deren notwendige Einhaltung auf Sicht der bessere Weg gewesen wäre.

Die Forderung von Heidi Deuschle, die Versorgungsempfängerinnen und Versor-

gungsempfänger bei den Besprechungen über die zukünftige Besoldung der Beamtenschaft nicht zu vergessen, stieß bei der frauenpolitischen Sprecherin der CDU auf offene Ohren. Isabell Huber versicherte, dass die CDU die Pensionäre im Blickfeld habe.

Nicht nur die Bezahlung ist ein wesentlicher Punkt bei der Nachwuchsrekrutierung, sondern vor allem auch die Arbeitszeit. Dass eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht förderlich ist, um neues

Personal zu gewinnen, darüber war sich die Gesprächsrunde einig; ebenfalls darüber, dass zumindest die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten endlich in die Tat umgesetzt werden müsste, wenn eine Senkung der Wochenarbeitszeit aufgrund des Personalmangels gegenwärtig nicht infrage komme. Mit der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten entsprechend dem hessischen Modell könnte zumindest ein Attraktivitätspunkt gesetzt werden, der sicher auch primär junge Menschen anspreche,

sagte Heidi Deuschle. Außerdem wäre ein Lebensarbeitszeitkonto auch für Frauen ein willkommener „Puffer“, um gewisse Lebenssituationen besser händeln zu können, ergänzte die frauenpolitische Sprecherin der CDU.

Der Weiterentwicklung des ChancenG beziehungsweise auch die vom Sozialministerium verkündeten Maßnahmen aufgrund des Evaluationsberichts aus dem Jahr 2021 wurde von beiden Seiten als zu langsam in der Umsetzung kritisiert. Auch weil die bereits seit Langem angekündigten Hinweise dazu, die auf der Homepage des Sozialministeriums abrufbar sein sollen, dort immer noch nicht zugänglich sind.

Die aktuell ins Leben gerufene Gleichstellungsstrategie Baden-Württemberg, die in allen Ressorts anläuft und am Ende zu einem Ganzen zusammengeführt werden soll, muss vorangetrieben werden, zumal es im Rahmen der Auftaktveranstaltung schon deutlich wurde, dass Handlungsbedarf besteht. Auch hier waren sich die Gesprächspartnerinnen einig, dass die Gleichstellungsstrategie nur gut gelingen kann, wenn beide Geschlechter richtig eingebunden sind. Care-Arbeit müsse auch von Männern geleistet werden und Teilzeitarbeit müsse generell einen besseren Stellenwert bekommen.

Heidi Deuschle betonte, dass gelebte Gleichstellung und



> Trafen sich zu einem Gedankenaustausch im Wahlkreisbüro der CDU in Heilbronn: die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, Heidi Deuschle, und Isabell Huber, die frauenpolitische Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion

Chancengleichheit ein wichtiger Baustein im sozialen Miteinander sind. Wer auf Augenhöhe miteinander arbeite und lebe, erfahre Respekt und Wertschätzung. Da sei kein Platz für Gewalt in jeglicher Erscheinungsform.

Einig waren sich die Gesprächspartnerinnen, dass dem Thema sexuelle Belästigung von Mit-

arbeitern in den Verwaltungen des öffentlichen Dienstes über Dienstvereinbarungen, die Arbeit von unabhängigen Juristen als Anlaufstelle und verbindliche Fortbildungen und Schulungen im Moment die notwendige Bedeutung zugemessen wird. Es müsse aber natürlich beobachtet werden, ob sich die Maßnahmen auch definitiv bewähren.

Seminarangebote im Jahr 2024

In Zusammenarbeit mit der dbb akademie führt der BBW – Beamtenbund Tarifunion im Jahr 2024 folgende verbandsbezogene Bildungsveranstaltungen durch:

Arbeits- und Personalentwicklung von A wie Altersgerechte Arbeit bis Z wie Generation Z (Nr. B158 CH)

- > vom 12. bis 14. Mai 2024 in Baiersbronn
- > 15 Plätze
- > Beitrag für Mitglieder 278 Euro

Arbeits- und Personalentwicklung sind in den letzten Jahren durch vielseitige und auch differenzierte Aspekte sowie tiefgreifende Veränderungen geprägt.

Das Seminar beleuchtet aktuelle und auch für die Zukunft wichtige Felder und Entwicklungen, Problemstellungen und Anforderungen. Künstliche Intelligenz, Arbeitszeit und Arbeitslebenszeit, Ausgestaltung von Tarifver-

trägen, generationenbezogene Arbeits- und Lebensvorstellungen sind nur einige Stichworte.

Vorbereitung auf den Ruhestand – was kommt nach der aktiven Zeit? Mögliche Aktivitäten im Ehrenamt (Nr. B157 CH)

- > vom 13. bis 14. Mai 2024 in Esslingen
- > 15 Plätze
- > Beitrag für Mitglieder 278 Euro

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten Informationen über:

- > die neuesten Erkenntnisse der Alterswissenschaft und die Bedeutung eines gelungenen Übergangs vom Beruf in den Ruhestand

- > ein gesundes Älterwerden, körperlich, geistig, seelisch
- > sinngebende Aktivitäten im Ruhestand, insbesondere freiwilliges Engagement
- > Handlungsfelder und Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Aktivitäten
- > Sie setzen sich aktiv mit der eigenen Situation auseinander und erarbeiten konkrete, individuelle Ideen für die Gestaltung ihres Lebens im Alter.

Öffentlichkeitsarbeit mit Social Media für Verbände (Nr. B183 CH)

- > 4. Juni 2024, 9–12 Uhr
 - > Onlineangebot
 - > Beitrag für Mitglieder 20 Euro
- An Instagram, Facebook und Co. führt heutzutage in der Gewerk-

schaftswelt kein Weg vorbei. Im Seminar „Öffentlichkeitsarbeit mit Social Media für Verbände“ schauen wir uns gemeinsam diesen vielseitigen Bereich näher an.

Hier lernen Sie, wie Social Media gezielt und nachhaltig für Ihre Gewerkschaftsarbeit genutzt werden kann, um Ihre Zielgruppe wirkungsvoll mit dem richtigen Content anzusprechen.

Sie erfahren mehr über:

- > die richtige Auswahl und Vorteile des sozialen Netzwerks
- > Content Marketing
- > Storytelling
- > Social-Media-Strategie
- > Redaktionsplanung
- > rechtliche Hinweise
- > Kommunikation und Interaktion in den sozialen Medien

Senioren­gesundheit (Nr. B262 CH)

- > vom 24. bis 25. Juni 2024
in Stuttgart
- > 15 Plätze
- > Beitrag für Mitglieder
278 Euro

Das Seminar „Senioren­gesundheit – Lebensfreude bis ins hohe Alter“ behandelt die Schlüsselelemente Stressmanagement, Ernährung, Bewegung und Entspannung. Dieses Seminar bietet eine ganzheitliche Herangehensweise an die Senioren­gesundheit.

Es wird Stress erläutert und individuelle Bewältigungsstrategien entwickelt. Der zweite Teil fokussiert auf die speziellen Ernährungsbedürfnisse von Senioren, beinhaltet eine gesunde Ernährungsdiskussion und viele hilfreiche Tipps für die Umsetzung im Alltag. Der dritte Teil betont die Bedeutung von Bewegung im Alter, stellt senioren­gerechte Bewegungsprogramme vor und ermöglicht praktische Übungen. Abschließend widmet sich Teil 4 der Stressreduktion durch verschiedene Entspannungstechniken, mit praktischer Anwendung und der Erstellung individueller Entspannungspläne im Fokus. Das Seminar bietet eine umfassende Herangehensweise zur Förderung der Senioren­gesundheit durch praxisnahe und interaktive Inhalte.

Visualisierung in der Konfliktlösung – damit alle was davon haben (Nr. B181 CH)

- > 10. Juli 2024, 9–12 Uhr
- > Onlineangebot
- > Beitrag für Mitglieder
20 Euro

Im Konfliktgeschehen verlieren die Beteiligten den Überblick, wenn sie zu stark betroffen sind. Sie sehen dann oft nur ihre eigene Bedürftigkeit und gehen in eine an­greifende oder eine ver­teidigende Haltung.

Visualisierung ist eine hilfreiche Methode, die man in der Konfliktmoderation

wie auch bei sich selbst anwen­den kann. Die Hilfe besteht darin, von der persönlichen auf die Sachebene zu kommen, für die leichter eine Lösung gefunden werden kann.

Im Onlineseminar tauschen die Teilnehmerinnen und Teilneh­mer ihre Konflikt­erfahrungen aus. In einem weiteren Schritt lernen sie Visualisierungstechniken kennen und üben damit. Sie werden erleben, wie sich auch in komplizierten Positionen eine Tür für den weiterführenden Lösungsprozess öffnet.

Keine Sorge vor dem Neuen: persönliche Entwicklungen und Über­ gänge gewinnbringend gestalten (Nr. B175 CH)

- > vom 23. bis 24. September
2024 in Reutlingen
- > 15 Plätze
- > Beitrag für Mitglieder
278 Euro

Persönliche Entwicklungen und Übergänge wollen aktiv und mit offenen Augen betrachtet werden, damit der Boden, auf dem Sie stehen nicht zur Rutschbahn wird. Häufig geht es darum, wie sich berufliche und familiäre oder persönliche Wünsche vereinbaren lassen. Hinzu kommt der Umgang mit Unsicherheiten und inneren Blockaden.

Wir verändern uns ständig, der Körper ohnehin, aber auch die eigene Haltung gegenüber neuen Herausforderungen.

Das Seminar richtet sich an Men­schen, die vor neuen beruflichen Herausforderungen stehen, sich beruflich entwickeln oder verän­dern wollen, oder an Menschen,

die vor einem neuen Lebensab­schnitt stehen und noch nicht richtig sehen, wohin es gehen kann.

Es wird mit Methoden aus der systemischen Beratung und des systemischen Coachings gear­beitet.

Das Nächste kann kommen: Resilienz steigern, Heraus­ forderungen annehmen (Nr. B193 CH)

- > 26. September 2024,
9–12 Uhr
- > Onlineangebot
- > Beitrag für Mitglieder
20 Euro

Resilienz bedeutet, widerstands­fähig durch Krisen und Probleme zu kommen. Es geht darum, die eigenen Reaktionsmuster in Krisen und Herausforderungen an­zunehmen und stärkende Wege zur Bewältigung zu finden. Resilienz kann man mit Training stei­gern und stärken. Man weiß, dass resiliente Menschen physisch und psychisch stabiler sind, sie sind emotional gesünder und weniger anfällig für Überlastung und Verzweiflung.

Im Onlinekursseminar lernen die Teilnehmer/innen welche Reak­tionsmuster sie in Problemen steuern und wie sie dahin gelan­gen können, gestärkt auf weite­re schwierige Situationen zuzu­gehen. Dazu helfen kurze Trainingsinputs und Übungen.

Wichtige Hinweise:

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.

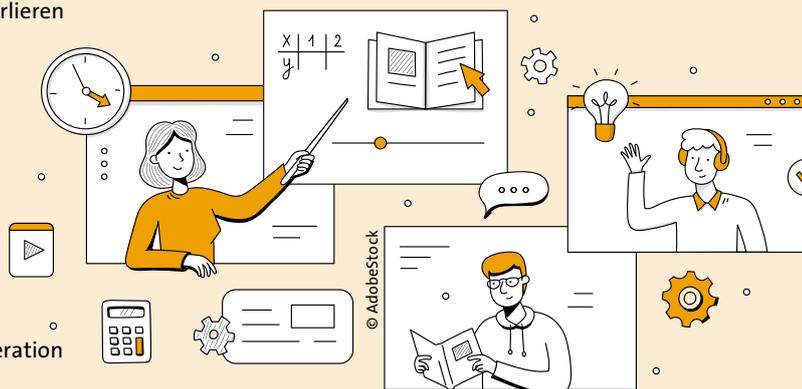
Mit diesem Angebot wollen wir unseren Mitgliedern die Mög­lichkeit einräumen, zu einem vergünstigten Seminarbeitrag von dem vielseitigen Seminar­angebot der dbb akademie Gebrauch zu machen.

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 Semi­narbeitrag 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.bbww.dbb.de. Seminare, die die Mindestteilnehmerzahl nicht erreichen, werden spätestens vier Wochen vor dem geplanten Seminar­termin abgesagt. Daher empfehlen wir, 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.



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