



KI – ein Rettungsring im Kampf gegen den Personalmangel?



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

Ich durfte vor wenigen Wochen bei einem bemerkenswerten wissenschaftlichen Vortrag von Frau Prof. Yasmin Weiß über die Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI) zugegen sein. Dieser Vortrag hat mich nachhaltig beeindruckt. Wir leben in einer Zeit, in der Krisen und auch die damit zusammenhängenden Transformationen der Gesellschaft und insbesondere der Arbeitswelt das neue „Normal“ darstellen. Der Fachkräftemangel oder besser der Arbeitskräftemangel, den wir derzeit erleben, wird sich die nächsten Jahre noch deutlich ausweiten, da die geburtenstärksten Jahrgänge (1959 bis 1969) der sogenannten Babyboomer-Generation erst dann die Ruhestandsaltersgrenzen erreichen werden. Der derzeitige Personal-mangel in der öffentlichen Verwaltung ist erst der Anfang und noch mögen wir uns nicht vorstellen, dass es in einigen Bereichen der öffentlichen Verwaltung zu einem demografiebedingten Zusammenbruch kommen könnte.

Die künstliche Intelligenz wird sich in der Arbeitswelt immer schneller ausbreiten und unverzichtbar werden. Die soziale Kompetenz und die emotionale Intelligenz bleiben jedoch das Alleinstellungsmerkmal des Menschen. KI darf und kann den Menschen nicht in allen Tätigkeitsbereichen ersetzen. Aber Menschen, die KI anwenden, werden Menschen ersetzen, die es nicht tun. Sam Altman hat im Mai dieses Jahres gesagt, dass KI das einflussreichste, nützlichste, faszinierendste Werkzeug sein wird, das die Menschheit je bekommen hat. Die Wissenschaft ist

sich einig, dass KI dem Menschen in vielen Bereichen Chancen eröffnet, ihn aber nicht ersetzen kann.

Laut Untersuchungen des dbb fehlen bereits heute bundesweit 360 000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Wie soll aber beispielsweise die Steuerverwaltung im Jahre 2030 noch funktionieren, wenn diese bis dahin noch einmal 30 Prozent weniger Beschäftigte haben wird als heute?

Bereits heute arbeiten die Kolleginnen und Kollegen dort am Limit und teilweise sogar darüber. Das gilt aber nicht nur für die Finanzverwaltung, sondern für die meisten Verwaltungen innerhalb des öffentlichen Dienstes. 2030 stellt jedoch keine ferne Zukunft dar, sondern wird bereits in sechseinhalb Jahren sein. Für mich steht fest: Wir werden die Digitalisierung und insbesondere die KI dringend brauchen, um den stärksten Personal-mangel abzufedern.

Verändert hat sich auch das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. War es vor wenigen Jahrzehnten noch üblich, dass die meisten Beschäftigten im Laufe ihres Berufslebens nur wenige, nicht selten sogar nur einen Arbeitgeber hatten, ist heute diese Bindungswirkung weit aus geringer geworden. Nach einer Studie von EY-Parthenon hat in den vergangenen drei Jahren jeder fünfte Arbeitnehmer in Deutschland seinen Arbeitgeber gewechselt. Noch nie zuvor wurde so etwas beobachtet. Eine wichtige Konsequenz aus dieser Feststellung ist, dass Arbeitgeber sich nicht nur darauf

fokussieren dürfen, offene Stellen neu zu besetzen, sondern gleichzeitig Anreize schaffen, um ihre Beschäftigten möglichst lange zu halten. Kurz: Arbeitgeber müssen sich – mehr als früher – um attraktive Arbeits- und Rahmenbedingungen kümmern.

Aus dem Arbeitsmarkt ist inzwischen ein Arbeitnehmermarkt geworden. Das spiegelt sich auch in den Vorstellungsgesprächen wider. Nicht wenige Personaler fragen sich nach den Vorstellungsgesprächen zu Recht, wer sich hier gerade bei wem beworben hat. Bereits heute beschäftigt sich die Marktforschung mit der Generation Z, die in den nächsten Jahren auf den Arbeitsmarkt kommt. Was ist ihr wichtig und für welche Werte steht sie ein? Das Ergebnis der Untersuchungen ist eindeutig: Für die Generation Z sind bei der Auswahl eines Arbeitsplatzes insbesondere drei Faktoren ausschlaggebend:

1. Sinnhafte Tätigkeit

Sinnhaftigkeit ist im öffentlichen Dienst zweifelsfrei gegeben. Ich gehe hier noch weiter und behaupte, dass hier kaum ein Arbeitsplatz in der Privatwirtschaft mithalten kann. Was kann es denn Sinnhafteres geben als sich für die Gesellschaft und das Gemeinwohl einzusetzen? Mit diesem Pfund sollten die öffentlichen Arbeitgeber deutlich mehr werben.

2. Möglichst flexible Arbeitszeiten und ausreichend Freizeit

Hier sind die 41 Wochenstunden für die Beamtinnen und Beamten einfach nur kontraproduktiv. Nirgendwo wird länger gearbeitet. In der Privatwirtschaft sind es oft 35 Stunden, in der Regel aber nicht mehr als 40 Stunden. Die Flexibilität im öffentlichen Dienst ist gut, kann aber noch deutlich verbessert und ausgebaut werden. Das von der Landesregierung versprochene Lebensarbeitszeitkonto wird uns hier voranbringen und muss so schnell wie möglich eingeführt werden. Es kann aber nur der Anfang sein zur dringend notwendigen Verkürzung der Wochenarbeitszeit.



3. Die Bezahlung

Bei den Tarifbeschäftigten des Landes sind wir stark ins Hintertreffen geraten. Die geltende Entgeltordnung stammt aus dem Jahre 1978 und ist völlig veraltet. Sie muss zwingend schnellstmöglich novelliert werden.

Bei der Beamtenbesoldung bemüht sich das Land um eine verfassungskonforme Besoldung. Das 4-Säulen-Modell war ein guter erster Schritt für den mittleren und den gehobenen Dienst. Aufgrund der starken Erhöhung der sozialen Teilhabe in Form des Bürgergelds zum 1. Januar 2023 muss die Besoldung allerdings dringend weiter angepasst werden, da die Verfassungsmäßigkeit aus unserer Sicht nicht mehr gewährleistet ist.

Im Übrigen hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bezüglich der Verfassungskonformität die absolute Untergrenze der Besoldung festgelegt. Ob eine Besoldung angemessen ist, entscheidet aber nicht das BVerfG, sondern der Markt über Angebot und Nachfrage. Hier ist noch viel Luft nach oben. Wer hier meint, die durch höchstgerichtliche Rechtsprechung festgelegte absolute Untergrenze sei ausreichend, wird bei der Werbung um die Generation Z das Nachsehen haben.

Herzliche Grüße

Ihr
Kai Rosenberger

In dieser Ausgabe

BBW bezieht Position – Mit strategischer Personalplanung dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken 4

Vereinbarung zwischen Landesregierung, Kommunalen Landesverbänden, Wirtschafts- und Finanzverbänden – Entlastungsallianz zum Bürokratieabbau 5

Politisches Sommerfest des BBW – Ehrengast war der Ministerpräsident – Im Fokus: die Bedeutung des Faktors „Freizeit“ beim Werben um Beschäftigte 6

17. Frauenpolitische Fachtagung 2023 – Die Botschaft: null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing 9

Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg tagte in Stuttgart – Im Fokus: der inklusive Arbeitsmarkt und die Integration internationaler Fachkräfte 10

Kennenlerngespräch mit dem neuen Amtschef des Finanzministeriums – Antrittsbesuch bei MD Heiko Engling 12

Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte – Das Forschungsprojekt InGe soll die Basis für präventive Maßnahmen schaffen 12

PhV-Landesvorstand im Amt bestätigt – Festakt zum 50-jährigen Bestehen – Philologenverband bezieht zu bildungs- und berufspolitischen Fragen Position 13

Seminarangebote im Jahr 2023 14

Gedankenaustausch mit Spitzenvertretern des Städtetags Baden-Württemberg – In vielen Bereichen herrscht Übereinstimmung 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 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: © Martin Winzer/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 40, gültig ab 1.1.2023.
 Druckauflage: 50 000 (IVW 1/2023).

ISSN 1437-9856



23. JUNI

Internationaler Tag
des öffentlichen Dienstes!

BBW bezieht Position

Mit strategischer Personalplanung dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken

Der BBW hat die Landesregierung anlässlich des Tags des öffentlichen Dienstes aufgefordert, dem zunehmenden Arbeitskräftemangel im öffentlichen Sektor endlich gezielt entgegenzuwirken. „Was wir brauchen, sind Gehälter, die dem Vergleich mit der Privatwirtschaft standhalten“, erklärte BBW-Chef Kai Rosenberger mit Blick auf die im Herbst anstehenden Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder.

Dringend geboten sind aus Sicht des BBW zudem weitere Flexibilisierungen bei der Arbeitszeit und beim mobilen Arbeiten, Lebensarbeitszeitkonten und insbesondere im Beamtenbereich eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit. „Ein Festhalten an der 41-Stunden-Woche für Beamtinnen und Beamten ist in höchstem Maße kontraproduktiv“, warnt Rosenberger mit dem Hinweis auf Studien von EY-Parthenon und McKinsey, die sowohl die Bedeutung der Gehälter wie auch der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung unterstreichen.

■ Eine Standortbestimmung

Der öffentliche Dienst leidet schon heute unter einem massiven Fachkräftemangel. Laut übereinstimmenden Prognosen wird sich die Situation in den kommenden Jahren noch verschärfen. Demnach werden dem öffentlichen Sektor im Jahr 2030 rund 30 Prozent weniger Beschäftigte zur Verfü-

gung stehen als heute. „Handeln ist jetzt gefragt“, sagt BBW-Chef Kai Rosenberger und mahnt eine strategische Personalplanung für den öffentlichen Dienst im Land an.

Für den Einstieg in den öffentlichen Sektor lasse sich bei Berufsanfängern beispielsweise mit dem Argument der Arbeitsplatzsicherheit werben, unterstreicht Rosenberger. Hinzu kommen müsse das Werben für die gesellschaftliche Bedeutung des öffentlichen Sektors als Kern der Arbeitgebermarke. Ein klares Werteversprechen erhöhe die Anziehungskraft für neue Arbeitskräfte und stärke zugleich die emotionale Bindung der Beschäftigten.

Doch Rosenberger ist sich sicher, dass der Personalmangel nicht allein durch Neueinstellungen aufgefangen werden kann. Im Hinblick auf die Pensionierungswelle, die in den kommenden Jahren auf den öffentlichen Dienst zurollt, und die zusätzlichen Aufgabenge-

biete durch die Digitalisierung, künstliche Intelligenz und den Klimaschutz müssten zwingend vermehrt Weiterbildungsangebote hinzukommen. Denn nur das Zusammenspiel von Neueinstellungen, Weiterbildung und Bindungsmaßnahmen könne dazu beitragen, die stetig größer werdende Personallücke im öffentlichen Sektor zu verringern.

Eine strategische Personalplanung muss aus Sicht des BBW die Bedeutung einer Work-Life-Balance für die Generation Z berücksichtigen. Deshalb fordert der BBW neben dem Lebensarbeitszeitkonto und möglichst flexiblen Arbeitszeiten sowie ausreichend Freizeit, ein schnelles Ende der 41-Stunden-Woche im Beamtenbereich. Nirgendwo werde länger gearbeitet, sagt Rosenberger und verweist auf die Privatwirtschaft, wo die Wochenarbeitszeit oft bei nur 35 Stunden, in der Regel aber nicht mehr als 40 Stunden betrage. Negative Folgen aufgrund der

Digitalisierung befürchtet der BBW nicht. Im Gegenteil, sagt Rosenberger, sie werde helfen, den Personalmangel abzumildern.

Kritisch äußert er sich hingegen zur Bezahlung der öffentlich Beschäftigten. Bei den Tarifbeschäftigten des Landes bestehe dringend Handlungsbedarf. Die Entgeltordnung stamme aus dem Jahr 1978 und müsse schnellstmöglich novelliert werden.

Bei der Beamtenbesoldung bemühe sich das Land um eine verfassungskonforme Besoldung, räumt Rosenberger ein. Mit dem 4-Säulen-Modell sei ein guter Anfang für den mittleren und den Einstieg in den gehobenen Dienst gelungen, der inzwischen allerdings durch die Einführung des Bürgergelds und der Wohngeldreform schon wieder infrage zu stellen sei. Vor diesem Hintergrund und der zwingend notwendigen Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes fordert der BBW die Landesregierung auf, sich bei der Anpassung von Besoldung und Versorgung nicht stets an der vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) festgestellten absoluten Untergrenze der Besoldung entlangzuhangeln. ■

Vereinbarung zwischen Landesregierung, Kommunalen Landesverbänden, Wirtschafts- und Finanzverbänden

Entlastungsallianz zum Bürokratieabbau

Die Landesregierung, die Kommunalen Landesverbände sowie Wirtschafts- und Finanzverbände haben 13. Juli 2023 eine Entlastungsallianz für Baden-Württemberg vereinbart. Sie beschlossen dabei ein Arbeitsformat zum Abbau bürokratischer Belastungen und zu einer Aufgaben- und Standardkritik.

Beim BBW stößt der neue Vorstoß zum Abbau von Bürokratie generell auf Zustimmung. Allerdings habe man verwundert zur Kenntnis genommen, dass die für den öffentlichen Dienst zuständigen Gewerkschaften in diese Entlastungsallianz nicht eingebunden wurden. Der BBW biete jedenfalls seine Bereitschaft zur Mitarbeit und seinen Sachverstand an. Schließlich seien es die öffentlich Beschäftigten, die die Flut an Gesetzen umsetzen müssen, obwohl die personelle Ausstattung der Behörden für diese Arbeitsbelastung längst nicht mehr gegeben ist. „Die Beschäftigten arbeiten am Limit und zum Teil auch darüber“, sagt BBW-Chef Kai Rosenberger. Das gelte für die Steuerverwaltung und fast alle übrigen Verwaltungen im öffentlichen Dienst.

Ministerpräsident Winfried Kretschmann versicherte anlässlich der Vorstellung der Entlastungsallianz für Baden-Württemberg, man werde jetzt gemeinsam den Abbau von Bürokratie angehen und sich ganz genau anschauen, welche Regeln es wirklich braucht und wie die konkrete Umsetzung von Aufgaben effizienter werden kann. Zusammen gelte es, Lösungen zu finden, die die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen und die Frage beantworten, wie ähnliche Qualität mit weniger Auf-



> Ministerpräsident Winfried Kretschmann (Mitte), Innenminister Thomas Strobl (Zweiter von rechts) und Staatsminister Dr. Florian Stegmann (links) mit Vertretern der Kommunalen Landesverbände sowie von Wirtschafts- und Finanzverbänden

wand zu erreichen ist. „Das halten wir für machbar“, sagte Kretschmann. Schließlich teilten alle Partner ein gemeinsames Grundverständnis: Wir brauchen schnellere, effizientere Verfahren und Aufgabenkritik. Beim Bürokratieabbau, der Modernisierung von Prozessen, kurzum bei der Verschlinkung von Verwaltungsverfahren müsse man Hemmnisse abbauen und den Turbo einlegen, um die Wettbewerbsfähigkeit des Landes als Wirtschaftsstandort zukunftssicher zu machen, unterstrich Innenminister Thomas Strobl. Und genau hier setze man mit der Entlastungsallianz an.

Für die acht Verbände erklärten ihre Präsidenten gemeinsam, mit der Unterzeichnung des Verständigungspapiers zu einer Entlastungsallianz gebe man zusammen den Startschuss für einen grundlegenden Reformprozess: „Uns ist es daher wichtig, dass alles auf den Tisch gelegt und überprüft werden darf.“ Es brauche ein Bewusstsein für Prioritäten und wirklich notwendige Aufgaben. Mehr Geld und mehr Personal könne absehbar nicht mehr der immer gültige Lösungsansatz sein, mit dem sich Herausforderungen bewälti-

gen lassen. Vielmehr müsse es darum gehen, einen Weg zu finden, wie mit den verfügbaren Ressourcen das beste Ergebnis erzielt werden kann. Dafür gelte: weniger Gesetze, reduzierte Vorgaben und erfüllbare Leistungsversprechen, dafür aber mehr Freiheit und Vertrauen in diejenigen, die das gesellschaftliche Gelingen umsetzen und in Betrieben und Kommunen den Herausforderungen mit konkreten Lösungen begegnen.

Die Unterzeichner der Vereinbarung sind die Präsidenten des Gemeindetags Baden-Württemberg, des Städtetags Baden-Württemberg, des Landkreistags Baden-Württemberg, des baden-württembergischen Industrie- und Handelskammertags, des Verbands Handwerk Baden-Württemberg, des Verbands Unternehmer Baden-Württemberg, des Sparkassenverbands Baden-Württemberg und des Genossenschaftsverbands Baden-Württemberg.

■ Das Ziel: gemeinsam für Entlastung und mehr Geschwindigkeit

Die neue gemeinsame Allianz hat sich den Abbau von Regu-

lierung, die Modernisierung von Prozessen, die Verschlinkung von Verfahren sowie ein Mehr an Geschwindigkeit zur Aufgabe gemacht – alles Faktoren, die entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts sind.

Das Arbeitsformat wird im Staatsministerium gesteuert. Neben den unterzeichnenden Verbänden und allen Landesministerien sollen dabei weitere Akteure eingebunden werden, auch der Normenkontrollrat Baden-Württemberg. Allerdings ist dieses Gremium seit dem Ende der Amtszeit des ersten Normenkontrollrats BW zum 31. Dezember 2022 verwaist.

Besonders belastende Regelungen und Verfahren können gemeldet und Modernisierungslösungen vorgeschlagen werden. Zu den einzelnen Themenfeldern werden dann Arbeitsgruppen mit den Fachsorts eingerichtet. Die geeinten Vorschläge dieser Arbeitsgruppen werden im Anschluss im Kabinett beschlossen und konsequent umgesetzt. Noch 2023 soll ein erster Katalog zur politischen Entscheidung vorgelegt werden.



Politisches Sommerfest des BBW – Ehrengast war der Ministerpräsident

Im Fokus: die Bedeutung des Faktors „Freizeit“ beim Werben um Beschäftigte

6

Der öffentliche Dienst in Baden-Württemberg

„Der Markt wird es richten“, hielt BBW-Chef Kai Rosenberger dem Ministerpräsidenten entgegen. Dieser hatte beim Politischen Sommerfest des BBW infrage gestellt, dass beim Werben um Arbeitskräfte der Faktor „Freizeit“ letztlich eine entscheidende Rolle spielt.

Zum lauten Nachdenken über Sinnerfüllung des Lebens hat sich Ministerpräsident Kretschmann durch BBW-Chef Rosenberger hinreißen lassen. Der hatte zuvor nicht nur die Prioritäten der Generation Z für die Arbeitsplatzwahl benannt, für die „viel Freizeit“ und „sinnhafte Tätigkeit“ noch vor der Be-

zahlung rangiere. Zugleich hat Rosenberger auch darauf verwiesen, dass sich der Fachkräftemangel fortsetzen werde. Die Prognosen seien düster. In vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes rechne man bis 2030 mit 30 Prozent weniger Personal. „Die augenblickliche Krise wird das Normal“, warnte

Rosenberger und appellierte an die Politik: „Jetzt müssen wir uns darum kümmern, dass der Staat auch künftig funktioniert.“ Dafür sollte man sich das Bestreben jüngerer Menschen nach einer sinnhaften Tätigkeit zunutze machen. Schließlich gebe es nichts Sinnhafteres als den öffentlichen Dienst.



Mit „sinnafter Tätigkeit“ allein sei es aber nicht getan, mahnte der BBW-Vorsitzende. Wer im Konkurrenzkampf mit der Privatwirtschaft bestehen wolle, müsse den Wunsch jüngerer Menschen nach mehr Freizeit akzeptieren. Mit einer 41-Stunden-Woche sei da kaum zu punkten, selbst die 39,5 Stunden, die im Tarifbereich des Landes gelten, seien problematisch.

Stimmen müsse zudem auch die Bezahlung, betonte Rosenberger. Mit einer Entgeltordnung aus dem Jahr 1978 sei allerdings kein Staat zu machen und inzwischen auch nicht mehr mit dem 4-Säulen-Modell, das aufgrund der





14-prozentigen Anhebung der Sozialleistungen in Bezug auf die Verfassungsmäßigkeit infrage zu stellen sei.

„Es gibt viel zu tun.“ Mit diesem Appell übergab der BBW-Chef das Wort an den Ehrengast des Abends. Ministerpräsident Kretschmann gab sich verbindlich. Er räumte die Notwendigkeit einer angemessenen Bezahlung sowohl im Tarif- wie auch im Beamtenbereich ein. Zugleich benannte er aber auch einschränkend die widrigen Rahmenbedingungen wie den Ukrainekrieg und den Klimawandel, auf die man in der mittelfristigen Finanzplanung nicht vorbereitet gewesen sei, die jetzt aber den Haushalt enorm belasteten.

Als „tolle Aussage“ bezeichnete Kretschmann die Äußerung des BBW-Vorsitzenden, es gebe nichts Sinnhafteres als den öffentlichen Dienst. Deshalb müsse das Arbeiten auch attraktiv sein. Darüber sei man mit dem Beamtenbund im engen Austausch, beispielsweise über die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten.

Wenig Verständnis zeigte der Ministerpräsident allerdings für das Ansinnen jüngerer Menschen nach „Freizeit, Teilzeit und so weiter“. Damit habe er schon ein paar Probleme: „Wenn ich schon Work-Life-Balance höre!“ Wenn die Arbeit Sinn mache, dann sei auch das Arbeiten Leben. Kritisch äußerte sich der Regierungschef zudem über den Aufschrei vieler, wenn über die Pensionsgrenze diskutiert werde. Die Feststellung Kretschmanns, im Übrigen sei die Altersversorgung der Be-

amtinnen und Beamten im Vergleich zur Rente ein gewichtiger Anreiz für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst, rief den BBW-Vorsitzenden umgehend auf den Plan: Der Vergleich bei der Alterssicherungssysteme sei unzulässig, wandte Rosenberger ein. Bei der Beamtenversorgung handele es sich schließlich um eine Vollversorgung. Zur Rente hingegen komme noch eine betriebliche Altersversorgung oder eine private Altersversorgung hinzu.

Dringenden Handlungsbedarf sehen der Ministerpräsident und der BBW gleichermaßen beim Abbau von Bürokratie. Opfer der Überbürokratie sei die Verwaltung, die die Gesetze und Verordnungen rechtstreu umsetzen muss, sagte Kretschmann. Da man die dafür notwendige Anzahl an Mitarbeitern nicht habe und auch in Zukunft kaum bekommen werde, gehe es jetzt darum, das Bürokratiedickicht zu durchforsten und dem Regulierungsbankrott Einhalt zu gebieten. „Lassen Sie uns gemeinsam einen guten Staat gestalten“, warb der Ministerpräsident am Ende seiner Ausführungen und bekam von seinen Zuhörerinnen und Zuhörern im Garten der BBW-Geschäftsstelle freundlichen Applaus. Die Erweiterung des Ministerpräsidenten auf die Rede des BBW-Vorsitzenden und die Ansprache Rosenbergers waren im weiteren Verlauf des Abends unter den Gästen immer wieder Gesprächsgegenstand. Erst als sich der Ministerpräsident und später auch die anderen Politikergäste des Abends – an der Spitze SPD-Fraktionschef Andreas Stoch und der CDU-Abgeordnete Thomas Blenke, der neue Staatssekretär im Innenministerium, sowie weitere Landtagsabgeordnete der CDU, von Bündnis 90/Die Grünen und der FDP – verabschiedet hatten, verdrängten zunehmend verbindliche Plaudereien die Sachthemen.



17. Frauenpolitische Fachtagung 2023

Die Botschaft: null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing

Unter dem Motto „Hinsehen, Einschreiten, Vorbeugen – null Toleranz bei sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing“ beschäftigte sich die 17. Frauenpolitische Fachtagung am 14. Juni 2023 mit Formen von Übergriffen und Lösungsansätzen.

Gemeinsam mit Expertinnen und Experten, Meinungsführenden sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern aus Politik, Verwaltung und den dbb Gewerkschaften gingen die Teilnehmenden den Fragen nach, wie man Übergriffe erkennt, wie man einschreiten soll und wie man sie verhindern kann. An der Veranstaltung, die im dbb forum in Berlin stattfand, hat auch Heidi Deuschle, die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, teilgenommen.



> Bei der 17. Frauenpolitischen Fachtagung in Berlin: Heidi Deuschle (im Vordergrund rechts), die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, meldet sich zu Wort.

Ins Rollen gekommen war das Thema der Veranstaltung bereits im September vergangenen Jahres bei der Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung, die in Stuttgart stattfand. Anlass war damals die sogenannte „Polizei-affäre“ um den baden-württembergischen Inspekteur der Polizei, den ranghöchsten Polizeivollzugsbeamten des Landes. Bei dieser Veranstaltung wurde klar, dass dieses Thema sehr viele Frauenvertreterinnen, Personalrätinnen, Beauftragte für Chancengleichheit und Gleichstellungsbeauftragte in der Verwaltung beschäftigt, vor allem folgende Fragen: Wohin kann ich mich wenden? Wer hilft mir? Wer kann mir außerhalb meiner Dienststelle helfen?

Der dbb unterstützt die Bundesfrauenvertretung bei ihrem Engagement, Betroffenen zu helfen, die am Arbeitsplatz sexueller Belästigung, Gewalt oder Mobbing ausgesetzt wa-

ren. „Bei sexualisierter Gewalt und Belästigung sowie Mobbing darf es keine Toleranz geben – auch und gerade im öffentlichen Dienst. Hier steht der Staat als Arbeitgeber besonders in der Pflicht und sollte für andere gesellschaftliche Bereiche und die Privatwirtschaft ein Vorbild sein“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach im Rahmen der Veranstaltung.

Dass Hilfe nottut, belegt eine vom dbb bereits im Jahr 2018 in Auftrag gegebene Forsa-Umfrage. Das Ergebnis dieser Umfrage gab für die Bundesfrauenvertretung letztlich den Ausschlag, sich bei ihrer Fachtagung intensiv mit diesem Thema zu beschäftigen. Sachinformationen lieferte eine Reihe von Fachvorträgen.

Frau Dr. Sabine Jenner von der Charité eröffnete die Vortragsreihe. Sie zeigte auf, wo die Grenzen verlaufen: Ab wann ist der Punkt erreicht, an dem

man von sexueller Belästigung spricht. Die Rechtsanwältin Sandra Maurer erläuterte die rechtliche Sichtweise, fokussiert auf Schule und Dienststellen. Ferda Ataman, Leiterin der Antidiskriminierungsstelle Berlin, referierte über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), verdeutlichte die gesetzlichen Regelungen anhand praktischer Beispiele und stand anschließend Fragen aus dem Publikum Rede und Antwort. Bei Mobbing und Übergriffen gibt es keine Grauzone. Doch wie bekämpft man am besten psychische und physische Gewalt am Arbeitsplatz? Darüber diskutierten im Rahmen einer Fish-Bowl-Debatte Expertinnen, darunter gleich zwei Baden-Württembergerinnen: Dr. Nina Guérin, die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle BW (LADS), und Ministerialdirigentin Dr. Simone Höckele-Häfner, Leiterin Abteilung 2 Gesellschaft im Sozialministerium BW. Sie ist zuständig für Familie, Jugend, Gleich-

stellung, Kinder, Schutzkonzepte und bürgerliches Engagement und hat, wie sie später gegenüber der Vorsitzenden der BBW-Landesfrauenvertretung versicherte, aus der Berliner Tagung einiges Wissenswerte mitgenommen.

Unter der Moderation von Bousa Thiam entwickelte sich eine lebhaftige Diskussion darüber, wie der Schutz der Mitarbeitenden am besten zu gewährleisten ist und wer dafür Verantwortung trägt.

Die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Lisa Paus, fasste zum Abschluss der Tagung zusammen, wie sie die Dinge sieht: „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Form von Gewalt, die sich vor allem gegen Frauen richtet und bei der es in erster Linie um die Demonstration von Macht geht. Wir dürfen und wir werden sie nicht hinnehmen! Schutz und Unterstützung sowie das Recht auf einen Arbeitsplatz ohne sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt – das gilt für alle. Und klar ist zugleich: Der öffentliche Dienst muss Vorbild im Kampf gegen sexuelle Belästigung sein.“

Die Fachtagung hat viele Problemfelder in den Fokus gerückt. Es wurde aber auch klar, dass damit nur ein Anfang gemacht wurde, um dieses Thema aufzuarbeiten. Die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung wird damit sicher noch weiter beschäftigt sein. ■

Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg tagte in Stuttgart

Im Fokus: der inklusive Arbeitsmarkt und die Integration internationaler Fachkräfte

Fachkräftemangel und ein leer gefegter Arbeitsmarkt zwingen Politik und Wirtschaft neue Wege zu gehen. Der Bund hat mit der Novelle des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes die Weichen neu gestellt. Doch damit allein ist es nicht getan. Jetzt geht es darum, alle vorhandenen Quellen auszuschöpfen, um weitere Fachkräftepotenziale zu erschließen.

Im Klartext: Es geht darum, die Chancen eines inklusiven Arbeitsmarktes auszuloten und eine nachhaltige Integration von internationalen Fachkräften voranzutreiben. Beides war Thema bei der jüngsten Tagung der baden-württembergischen Fachkräfteallianz.

Einig war man sich im Gremium, dass bei der Suche und Bewertung von Arbeitskräften ein Perspektivenwechsel nötig ist. Im Vordergrund müsse die Frage stehen, „was kann jemand und wo liegen seine Stärken“, statt „wer passt auf die Stelle“. Christian Rauch von der Bundesagentur für Arbeit brachte es auf den Punkt: Um den hohen Bedarf an Fachkräften zu stillen, müsse man den Arbeitsmarkt gleichermaßen öffnen für Menschen mit Behinderungen, für Arbeitskräfte aus dem Ausland, für ungelernete Arbeitskräfte sowie für Frauen in Voll- und Teilzeit.

Die Fachkräfteallianz

Die Partner der Fachkräfteallianz engagieren sich dafür,

möglichst viele Menschen im Arbeitsmarkt zu halten, den Fachkräftemangel im Land zu verringern und mit einer gelebten Willkommenskultur internationale Fachkräfte für Baden-Württemberg zu gewinnen. In der Fachkräfteallianz Baden-Württemberg, gegründet vom Wirtschaftsministerium im Jahr 2011, sind über 40 Partner vertreten: Wirtschaftsorganisationen, Gewerkschaften, die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, die kommunalen Landesverbände, Pflegeorganisationen, regionale Wirtschaftsfördergesellschaften, der Landesfrauenrat und die Ministerien der Landesregierung. An der jüngsten Sitzung des Gremiums hat für den BBW die stellvertretende Vorsitzende Tina Stark teilgenommen.

Alle Möglichkeiten nutzen

Die Fachkräfteallianz tagte am 3. Juli 2023 in Stuttgart unter Vorsitz von Wirtschafts- und Arbeitsministerin Nicole Hoffmeister-Kraut. Im Mittelpunkt

der Sitzung stand die inklusive Gestaltung des Arbeitsmarktes sowie die Integration von internationalen Fachkräften. Beide Aspekte wurden durch Beispiele aus der betrieblichen Praxis beleuchtet.

„Wir müssen alle Möglichkeiten der Fachkräftesicherung nutzen“, erklärte Ministerin Hoffmeister-Kraut. Sie warb dafür, dass die Unternehmen im Land mehr Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung anbieten und bei sich integrieren. Aus Praxisbeispielen habe man im Verlauf der Tagung erfahren, wie daraus eine Win-win-Situation für alle Beteiligten werden kann, sagte Hoffmeister-Kraut. Zugleich wies sie darauf hin, dass Fachkräfteeinwanderung sowohl für die internationalen Fachkräfte als auch für die Unternehmen mit Investitionen verbunden seien und betonte: „Umso wichtiger ist es, dass sich die internationalen Fachkräfte und ihre Familien hier wohlfühlen, sich nachhaltig integrieren und bleiben.“ Das Land brauche Fachkräfte, um



> Sie vertrat den BBW bei der Tagung: Tina Stark, stellvertretende Vorsitzende.

auch in Zukunft ein starker, innovativer Wirtschaftsstandort zu sein, der den Menschen ein gutes Leben ermöglicht, betonte Hoffmeister-Kraut. Zugleich mahnte sie: Fachkräftemangel bremsen die wirtschaftliche Entwicklung und hemmen Innovationen, beeinträchtigen die Versorgung mit Dienstleistungen in der Fläche unseres Landes und bedrohen letztlich unse-



> Die Ministerin und die Diskutanten der Expertenrunde



© Leif Piechowski

> Die Teilnehmenden der Tagung

von Fachkräften für unseren Wirtschaftsstandort zu sichern. Bei beiden Themen sehen wir noch besonders viel Potenzial brachliegen, das es gilt, möglichst schnell nutzbar zu machen.“

Christian Rauch, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit: „Um den hohen Bedarf an Fachkräften zu stillen, müssen wir alle verfügbaren Potenziale erschließen. Das heißt, dass der Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg offen ist für Menschen mit Behinderungen, Menschen aus dem Ausland, ungelernete Menschen, die im Betrieb aus- und weitergebildet werden, sowie Frauen in Voll- und Teilzeit. Wir als Bundesagentur für Arbeit stehen parat mit einem weitreichenden Angebotskatalog, damit das Zusammenbringen von Menschen und Arbeit gelingt.“

Kai Burmeister, DGB-Landesvorsitzender: „Bestehende Fachkräftemängel und die gute Arbeitsmarktsituation bergen große Chancen, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Arbeit auch in Baden-Württemberg voranzubringen. Gerade die großen Betriebe müssen der gesetzlichen Verpflichtung, auf mindestens fünf Prozent ihrer Stellen Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen, endlich nachkommen. Bisher beträgt ihre Beschäftigtenquote nur 4,2 Prozent. Jeder zweite Kleinbetrieb mit 20 bis 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt zudem keinen einzigen Schwerbehinderten. Wir Gewerkschaften wollen dies im Interesse der Beschäftigten ändern.“

re sozialen Sicherungssysteme und unseren Wohlstand. Um dem entgegenzuwirken, müssen alle Akteure im Land engagiert zusammenwirken, forderte die Ministerin. Zudem wies sie darauf hin, dass allein das Wirtschaftsministerium für die Fachkräftesicherung im Jahr 2023 über 80 Millionen Euro investiere.

■ **Fachkräftesicherung – eine Daueraufgabe**

Die Ursachen für den Fachkräftemangel sind bekannt: Sie liegen in der demografischen Entwicklung mit dem Übergang der Babyboomer in den Ruhestand und dem Nachrücken schmalere Jahrgänge, die eine deutliche Verkleinerung der Erwerbspersonenbasis bedeutet. Zum anderen verändert der Strukturwandel aufgrund technologischer Umbrüche, Maßnahmen zur Erreichung der Klimaschutzziele sowie eine alternde Gesellschaft die Nachfrage nach Fachkräften fortlaufend.

„Fachkräftesicherung ist eine Daueraufgabe, die sich aufgrund von Konjunkturschwüngen oder disruptiven weltpolitischen Ereignissen

immer wieder rapide verändert und neu stellt“, sagte die Arbeits- und Wirtschaftsministerin. Die zunehmende Knappheit führe zum Wettbewerb um Fachkräfte zwischen und innerhalb der Branchen. Deshalb sei es wichtig und richtig, dass sich die Fachkräfteallianz Baden-Württemberg branchen- und berufsübergreifend mit der Fachkräftesicherung im Land befasse. Dabei werde der Vielschichtigkeit der Herausforderungen Rechnung getragen, die Bildungs- und Integrationsmaßnahmen, inländische wie auch internationale Fachkräftepotenziale sowie infrastrukturelle Aspekte bis hin zu steuerlichen Rahmenbedingungen umfasse, hob die Ministerin hervor.

■ **Statements aus dem Kreis der Partner**

Claus Paal, Präsident der für das Thema Fachkräfte federführenden IHK-Region Stuttgart: „Die Vorschläge für eine zentrale Ausländerbehörde liegen auf dem Tisch, die Landesregierung muss diese jetzt schnell prüfen und umsetzen. Wir brauchen dringend ein Fast-Track-Verfahren für ausländische Fachkräfte, die be-

reits ein Jobangebot haben. Das würde nicht nur den Unternehmen dabei helfen, zeitnah und unkompliziert Fachkräfte aus dem Ausland zu holen. Es würde auch die Ausländerbehörden im Land entlasten und ihnen Luft für die Anträge von Menschen geben, die aus humanitären Gründen Asyl suchen.“

Thomas Bürkle, Vizepräsident Unternehmer Baden-Württemberg sowie des Baden-Württembergischen Handwerktags: „Eine funktionierende und umfassende Fachkräftesicherung steht für die gesamte baden-württembergische Wirtschaft ganz oben auf der Prioritätenliste. Sie setzt voraus, dass wir alle Zielgruppen und Potenziale im Blick behalten. Inklusion ist ein wichtiges, gesellschaftliches Anliegen, um Menschen mit Behinderung stärker in die Gesellschaft zu integrieren und gleichzeitig das inländische Fachkräftepotenzial zu heben. Hier muss die Gesellschaft noch stärker sensibilisiert und die Wirtschaft unterstützt werden. Die Akquise von ausländischen Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt ist zudem eine Möglichkeit, eine adäquate Versorgung



Kennenlerngespräch mit dem neuen Amtschef des Finanzministeriums

Antrittsbesuch bei MD Heiko Engling

Ministerialdirektor Heiko Engling, der neue Amtschef im Finanzministerium, hat am 7. Juni 2023 Kai Rosenberger, den Vorsitzenden des BBW, zu einem ersten Kennenlerngespräch empfangen. Im Verlauf der Unterredung versicherte Engling, er sei, wie sein Vorgänger Jörg Krauss, zu einem regelmäßigen Gedankenaustausch gerne bereit. Zur Person: Heiko Engling hat Politik, Soziologie und BWL an der Universität Stuttgart stu-



> Ministerialdirektor Heiko Engling (rechts) im Gespräch mit BBW-Chef Kai Rosenberger

diert und Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität in Berlin. Danach arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen. Von 2011 bis 2016 war er persönlicher Referent und Büroleiter der Staatsministerin im Staatsministerium. Von 2016 bis 2020 leitete er die Zentralstelle im Finanzministerium, seit 2020 die Abteilung 6. Amtschef im Finanzministerium ist er seit April 2023. ■

Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte

Das Forschungsprojekt InGe soll die Basis für präventive Maßnahmen schaffen

12

Der öffentliche Dienst in Baden-Württemberg

Immer wieder sind Angehörige des öffentlichen Dienstes in ihrem Berufsalltag physischer und psychischer Gewalt ausgesetzt. Um derartige Angriffe zu verhindern, wurde das bundesweit einmalige Forschungsprojekt „Lagebildinstrument zu Gewalterfahrungen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst“ (InGe) ins Leben gerufen. Geleitet wird der Forschungsverbund von der im baden-württembergischen Innenministerium angesiedelten Gemeinsamen Zentralstelle Kommunale Kriminalprävention (GeZ KKP).

Seit dem 1. Oktober 2022 fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms „Forschung für die zivile Sicherheit“ das auf zwei Jahre angelegte Projekt. Weitere Verbundpartner sind das Centre for Security and Society der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (UFR CSS) und die Disy Informationssysteme GmbH. Als assoziierte Partner unterstützen das Projekt das Landeskriminalamt Baden-Württemberg (Zentrum

für Sicherheitsforschung), das Bayerische Rote Kreuz, der BBW, der Deutsche Gewerkschaftsbund (Bezirk BW), das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg sowie die Unfallkasse Baden-Württemberg.

Ziel des wissenschaftlichen Projekts InGe ist die Entwicklung eines neuen, softwaregestützten Instruments, mit dem Gewaltvorfälle im öffentlichen Dienst schnell und unkompliziert erfasst und analysiert werden können. Dazu soll eine einheitliche und nutzerfreundliche elektronische Meldeplattform für möglichst viele Berufsgruppen zur fortlaufenden Datenerhebung zur Verfügung gestellt werden.

Um die konkrete Ausgestaltung des Lagebildinstruments den Bedarfen aus der Praxis anzupassen, befindet sich das Projektteam aktuell in der ersten empirischen Forschungsphase. Neben Workshops in politischen Gremien werden derzeit Gespräche mit Führungskräften

sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in verschiedenen Gemeinden und Kommunen vorbereitet. Zudem werden bundes- und landesweite Experteninterviews mit Akteuren unterschiedlicher Berufs- und Tätigkeitsfelder durchgeführt. Der Fokus liegt dabei auf der Klärung der Frage, wie bestehende Meldeinstrumente gestaltet sind, wie organisatorische Behördenstrukturen aussehen, welche Meldewege sich darauf basierend am besten für das Lagebildinstrument eignen und welche inhaltlichen und technischen Bedingungen aus Sicht der Praxis bestehen.

In der zweiten empirischen Phase soll das Instrument in ausgewählten Modellkommunen in Baden-Württemberg getestet und evaluiert werden. Hierdurch sollen mögliche Herausforderungen und Verbesserungspotenziale identifiziert und unter Einbindung künftiger Anwenderinnen und Anwender umgesetzt werden. Ziel ist, eine hohe Akzeptanz des Instruments in der Praxis zu gewährleisten.

Das Projekt ‚InGe‘ bietet neben der Möglichkeit zur Aufhellung des Dunkelfelds vor allem die Chance, Gewalterfahrungen im öffentlichen Dienst präzise, auch unterhalb der Schwelle der Strafbarkeit zu erfassen. „Unser Ziel ist es, ein umfassendes Bild über die tatsächliche Lage zu bekommen, sodass wir künftig gezielt präventive Maßnahmen treffen können. Das Instrument soll etwa ein Jahr nach Projektende in den Wirkbetrieb übergehen und eignet sich perspektivisch auch für einen bundesweiten Einsatz“, sagte Innenminister Thomas Strobl am 13. Juni 2023 auf dem 28. Deutschen Präventionstag (DPT) in Mannheim, wo das Projektteam interessierten Zuhörerinnen und Zuhörern aus Wissenschaft und Praxis den aktuellen Projektstand präsentierten. Neben der Vorstellung des Projekts und dem praktischen Nutzen eines einheitlichen Lagebildinstruments wurden technische Aspekte der Umsetzung beleuchtet und differenziert die Ansätze verschiedener Meldewege und -verfahren aufgezeigt. ■

PhV-Landesvorstand im Amt bestätigt – Festakt zum 50-jährigen Bestehen

Philologenverband bezieht zu bildungs- und berufspolitischen Fragen Position

Die Vertreterversammlung des Philologenverbands BW (PhV BW) hat bei ihrer Tagung am 13. und 14. Juli 2023 im CongressCentrum Pforzheim den bisherigen Vorsitzenden Ralf Schöll sowie seine Stellvertreterinnen Karin Fetzner und Martina Scherer mit großer Mehrheit im Amt bestätigt. Beim Festakt anlässlich des 50-jährigen Bestehens des Verbandes, dem Höhepunkt der diesjährigen Veranstaltung, unterstrichen Kultusministerin Theresa Schopper und insbesondere BBW-Vorsitzender Kai Rosenberger die Bedeutung der Organisation als Interessenvertretung, die sich stets zu bildungspolitischen und berufspolitischen Fragen kritisch zu Wort melde.

Im Rückblick auf das 50-jährige Bestehen bescheinigte der BBW-Vorsitzende in seinem Grußwort dem Philologenverband stets engagierten Einsatz für seine Mitglieder, vor allem aber auch stetes Ringen mit der Politik um Bildungschancen und die besten Rahmenbedingungen für die Schülerinnen und Schüler. Als aktuelle berufspolitische Herausforderung nannte Rosenberger den Kampf um die Reduzierung der Deputate, eine bessere Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte sowie eine bessere Besoldungsstruktur der verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer. Dies alles erfordere viel Überzeugungsarbeit, Streitbarkeit und Ausdauer, sagte Rosenberger und sicherte dem Philologenverband die Unterstützung des BBW zu.

Weitere Grußworte sprachen die Bundesvorsitzende des Deutschen Philologenverbands (DPHV), Prof. Dr. Susanne Lin-Klitzing, und der

Pforzheimer Sozialbürgermeister Frank Fillbrunn.

Die Festrede hielt die Journalistin Heike Schmoll, bei der Frankfurter Allgemeine Zeitung zuständig für Bildungspolitik. Sie führte aus, dass der Abwärtstrend der baden-württembergi-



> BBW-Chef Kai Rosenberger würdigt beim Festakt das bildungs- und berufspolitische Engagement des Philologenverbands.

schen Schüler im bundesweiten Leistungsvergleich schon seit über zehn Jahren deutlich sichtbar sei. Um diesen Abwärtstrend zu bremsen, brauche es die Wertschätzung von Leistung und einen langen Atem aller Beteiligten über viele Jahre und über Parteigrenzen hinweg. Auf die Probleme eingehend, die Eltern und Lehrer an den Grundschulen umtreiben, vertritt sie die Ansicht: „Fremdsprachen sollten aus der Grundschule verschwinden.“ Stattdessen sei die Förderung der Schüler in der „Bildungssprache Deutsch“ vorrangig, auch im Hinblick auf ihr weiteres schulisches und berufliches Leben.

Bei der Podiumsdiskussion mit den bildungspolitischen Sprechern der Landtagsfraktionen,



© Philologenverband (2)

> Im Amt bestätigt: PhV-Landesvorsitzender Ralf Schöll sowie seine Stellvertreterinnen Karin Fetzner (Mitte) und Martina Scherer

die im Rahmen der Arbeitssitzung stattfand, ging es um die Position des Philologenverbands zur Frage G8 oder G9, die Notwendigkeit einer stärkeren Verbindlichkeit der Grundschulempfehlung, den Leistungsgedanken an den Schulen, den Lehrkräftemangel und die Belastungssituation der Lehrerinnen und Lehrer. Teilnehmer des Streitgesprächs waren Thomas Poreski (Grüne), Dr. Alexander Becker (CDU), Dr. Stefan Fulst-Blei (SPD) und Dr. Timm Kern (FDP). Die Moderation hatte Claudia Grimm, Mitglied im PhV-Landesvorstand, übernommen.

Neben zahlreichen Anträgen zu aktuellen Themen wie zum Beispiel die Absenkung des Klassenteilers, die Arbeitszeit

der Lehrkräfte, die Entlastung von Schulleitungen und Lehrkräften, die IT-Betreuung an den Schulen, der Beförderungssituation von Gymnasiallehrkräften, der Umgang mit KI an den Schulen und die Abiturprüfungen verabschiedeten die Delegierten der Vertreterversammlung noch zwei Resolutionen. Die erste thematisiert Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsqualität, die zweite zeigt Wege zur Behebung des Lehrkräftemangels auf.

Im Verlauf der Arbeitssitzung wurden auch die früheren PhV-Landesvorsitzenden Karl-Anton Christoph, Volker Stich und Karl-Heinz Wurster für ihren herausragenden Einsatz zu Ehrenvorsitzenden ernannt. Die Bundesvorsitzende des Deutschen Philologenverbands (DPHV), Prof. Dr. Susanne Lin-Klitzing, die viele Jahre auch im PhV BW gewirkt hat, wurde mit der Ehrenmitgliedschaft ausgezeichnet. ■

Seminarangebote im Jahr 2023

In Zusammenarbeit mit der dbb akademie führt der BBW – Beamtenbund Tarifunion im Jahr 2023 folgende verbandsbezogene Bildungsveranstaltungen durch:

Mit einem agilen Team und einer agilen Organisation einen Workflow generieren (Nr. B308 CH)

- > vom 30. September bis 1. Oktober 2023 in Karlsruhe
- > 15 Teilnehmerplätze
- > Teilnehmerbeitrag für Mitglieder 146 Euro

Teams entwickeln sich nicht von allein – es braucht Entwicklungsstrategien. Das beginnt mit grundsätzlichen Überlegungen zu den Rollen und Abläufen eines Teams. Dabei werden die Aufgaben des Teams festgestellt und das, was dabei helfen kann, verständliche und motivierende Ziele zu finden. Agilität fördert das gegenseitige Verständnis und erzeugt einen Workflow. Die offene und niederschwellige Kommunikation nimmt zu, selbstsüchtiges Handeln nimmt ab. Das eigentlich Spannende ist, dass in agilen Teams und Organisationen neue Begabungen und Einsatzmöglichkeiten auftauchen und zum

Einsatz kommen. Wie das geht, zeigt sich im Verlauf des Seminars.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehen, wie die Einführung konkreter Maßnahmen gelingt, die eine von Vertrauen geprägte und wertschätzende Zusammenarbeit fördern können. Dazu erkennen sie, wie sich eine Bewegung vom problemorientierten zum lösungsorientierten Ansatz auf das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Arbeitsfreude auswirkt.

Seniorenpolitik (Nr. B194 CH)

- > vom 24. bis 25. Oktober 2023 in Karlsruhe
- > 15 Teilnehmerplätze
- > Teilnehmerbeitrag für Mitglieder 146 Euro

Dieses Seminar wird von der BBW-Landesseniorenvertretung veranstaltet und richtet sich insbesondere an Kolleginnen und Kollegen, die in

den Fachorganisationen des BBW mit der Seniorenarbeit betraut sind. Im Mittelpunkt steht, neben aktuellen Informationen zum Thema, die Optimierung der ehrenamtlichen Arbeit.

Gesundheitsmanagement (Nr. B195 CH)

- > vom 28. bis 29. Oktober 2023 in Karlsruhe
- > 15 Teilnehmerplätze
- > Teilnehmerbeitrag für Mitglieder 146 Euro

In diesem Seminar können die Teilnehmer ihr „persönliches Gesundheitsmanagement“ erlernen. Als zentrale Punkte stehen dabei die Fragen „Umgang mit und Bewältigung von Stress“, die „richtige Ernährung“ sowie „Bewegung und Sport“ im Mittelpunkt.

Zudem üben Sie, sich zu entspannen, erfahren hautnah die Bedeutung von Sport und Bewegung und lernen, warum Ernährung und Wohlbefinden

viel miteinander zu tun haben. Wochenendseminar.

Mit inspirierenden Moderationstechniken mehr Beteiligung und Zufriedenheit erzielen (Nr. B220 CH)

- > vom 18. bis 19. November 2023 in Karlsruhe
- > 15 Teilnehmerplätze
- > Teilnehmerbeitrag für Mitglieder 146 Euro

Die Sitzungen dauern zu lange. Es wird viel gesprochen, kontrovers diskutiert, man bleibt beim ersten Tagesordnungspunkt hängen, häufig geht es um Strukturen. Die Teilnehmenden verlieren sich in Auseinandersetzungen und ellenlangen Gesprächen, und, aber, so nicht ... Eigentlich wünschen sich alle,

- > dass sie öfter beflügelt und optimistisch aus einer Sitzung herausgehen;
- > dass sie das Gefühl haben, die investierte Zeit hat ihre Organisation und ihre Mitarbeitenden vorangebracht;

Gedankenaustausch mit Spitzenvertretern des Städtetags Baden-Württemberg In vielen Bereichen herrscht Übereinstimmung

BBW-Chef Kai Rosenberger hat am 15. Juni 2023 Ralf Broß, geschäftsführendes Vorstandsmitglied beim Städtetag Baden-Württemberg, und Timo Jung, Leiter Zentrale Dienste, zu einem Gedankenaustausch im Haus des Beamtenbundes empfangen. Gegenstand der Unterredung waren der Tarifabschluss TVöD und die Signalwirkung auf die im Herbst anstehenden Tarifverhandlungen zum TV-L, der Fachkräftemangel und die Forderung des BBW nach Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten noch in diesem Jahr.

Im Verlauf des Gesprächs unterstrich Rosenberger die



> Im Garten der BBW-Geschäftsstelle (von rechts): Timo Jung, Leiter Zentrale Dienste, Städtetag; Ralf Broß, geschäftsführendes Vorstandsmitglied beim Städtetag Baden-Württemberg; BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth; BBW-Chef Kai Rosenberger

Bedeutung von Lebensarbeitszeitkonten für die Attraktivitätssteigerung im öffentlichen

Dienst und wies in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass die Gehaltsdifferenz zur

Privatwirtschaft die Personalgewinnung erheblich erschwere. Bezahlung schaffe Attraktivität, genauso aber auch Möglichkeit von mobiler Arbeit, sagte der BBW-Vorsitzende und brachte in diesem Zusammenhang eine Vier-Tage-Woche ins Gespräch.

Beim Thema Lebensarbeitszeitkonten war man sich im Wesentlichen einig. Rosenberger kritisierte allerdings die Haltung der kommunalen Spitzenverbände, die die Ausdehnung der Freistellungen durch die Novellierung des LPVG aus dem Jahr 2015 nach wie vor als nicht erforderlich einstufen.

- ▷ dass sie mit Widerständen und Einwänden lockerer umgehen – ja, diese sogar nutzen können.

Im Seminar werden diese Zielvorstellungen aufgegriffen. Die Teilnehmenden erwarten Ideen und Methoden, die eine aktive Beteiligung fördern. Sie lernen Moderationsmethoden kennen, die sie bei ihren Aufgaben unterstützen und einsetzen können.

Jugendpolitik (Nr. B225 CH)

- ▷ vom 6. bis 7. Dezember 2023 in Karlsruhe
- ▷ 15 Teilnehmerplätze
- ▷ Teilnehmerbeitrag für Mitglieder 146 Euro

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

Veränderungen annehmen und aktiv gestalten (Nr. B226 CH)

- ▷ vom 9. bis 10. Dezember 2023 in Karlsruhe
- ▷ 15 Teilnehmerplätze
- ▷ Teilnehmerbeitrag für Mitglieder 146 Euro

Übergänge, seien es neue berufliche Herausforderung, Karriereplanung oder der Einstieg in eine neue Lebensphase, stellen unterschiedlichste Fragen. Was will ich ändern? Wer und was fordern mich dazu auf? Was kommt da auf mich zu? Fühle ich mich dem gewachsen? Was könnten die neuen Ziele sein? Wen betrifft das noch? Wie will ich die Verände-

runge planen und mit welchen Blockaden setze ich mich wie auseinander?

Neue Herausforderungen wollen geplant sein, 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.

Das Seminar richtet sich an Menschen, die vor neuen beruflichen Herausforderungen stehen, sich verändern wollen oder vor einem neuen Lebensabschnitt stehen und noch nicht richtig sehen, wohin es gehen kann. Seminarinhalte sind:

- ▷ Veränderungsbedarf wahrnehmen und ein positives Verhältnis dazu finden,
- ▷ mit gezielter Planung das Ziel erreichen,
- ▷ erkennen, um was es geht und was bei der Veränderung beachtet werden soll,
- ▷ Blockaden erkennen und lösen,

- ▷ bei sich bleiben, auch in der Auseinandersetzung mit den Vorstellungen anderer,
- ▷ Verstehen, woher Unsicherheiten kommen, und Entscheidungen vorbereiten,
- ▷ Selbstsicherheit bei der Gestaltung Ihrer anstehenden Änderungsprozesse gewinnen.

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. 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.

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

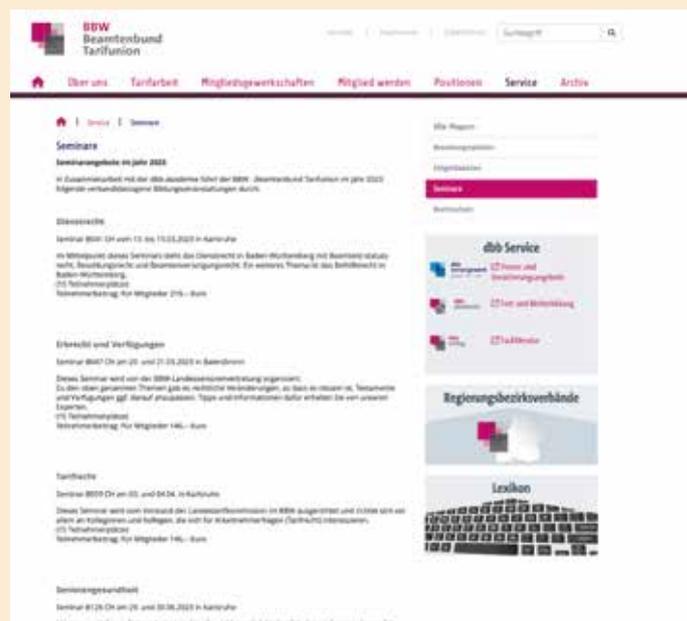
Anmeldungen können nur über die Landesgeschäftsstellen der Mitgliedsverbände des BBW entgegengenommen werden. Diese halten Anmeldeformulare bereit. Eine unmittelbare Anmeldung bei der dbb akademie ist nicht möglich.

Anmeldeformulare sowie unser Seminarprogramm finden Sie auch im Internet unter www.bbw.dbb.de.

Seminare, die die Mindestteilnehmerzahl nicht erreichen, werden spätestens vier Wochen vor dem geplanten Seminartermin abgesagt. Daher wird empfohlen, sich zeitnah für die gewünschten Seminare anzumelden.

Darüber hinaus verweisen wir auf die weiteren von der dbb akademie angebotenen Seminare, die Sie im Internet unter www.dbbakademie.de finden.

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



Für Seminare mit politischem Inhalt wird bei der Bundeszentrale für politische Bildung die Anerkennung als förderungswürdig im Sinne der Vorschriften über Sonderurlaub für Beamte und Richter im Bundesdienst beantragt, sodass auch Sonderurlaub nach den landesrechtlichen Vorschriften gewährt werden kann. Alle Seminare sind auch für Nichtmitglieder offen. Der Teilnehmerbeitrag beträgt bei Nichtmitgliedern das Doppelte des ausgewiesenen Betrages.

Anmeldungen können nur über die Landesgeschäftsstellen der Mitgliedsverbände des BBW entgegengenommen werden. Diese halten Anmeldeformulare bereit. Eine unmittelbare Anmeldung bei der dbb akademie ist nicht möglich. Anmeldeformulare sowie unser Seminarprogramm finden Sie auch im Internet unter www.bbw.dbb.de. Sofern dies bei einzelnen Veranstaltungen nicht ausdrücklich anders angegeben ist, gehören Verpflegung und Unterbringung zum Leistungsumfang. Darüber hinaus verweisen wir auf die weiteren von der dbb akademie angebotenen Seminare, die Sie im Internet unter www.dbbakademie.de finden.



Der 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