



## Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs darf nicht am Geld scheitern





# 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](mailto:bbw@bbw.dbb.de)

Mehr Informationen: [www.bbw.dbb.de](http://www.bbw.dbb.de)

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen

das Bürgerforum hat sich nun zum ersten Mal getroffen, um zu debattieren, ob der Weg zum Abitur in Baden-Württemberg grundsätzlich weiterhin über das G8 laufen soll oder ob eine grundsätzliche Rückkehr beziehungsweise eine Wahlmöglichkeit zum G9 sinnvoll ist.

Die Idee eines Bürgerforums sieht auf den ersten Blick recht charmant aus. Vermittelt so ein Forum doch den Eindruck nach Basisdemokratie. Bei einer wirklich wichtigen Frage soll das Volk gefragt beziehungsweise gehört werden. Mehr direkte Demokratie ist nur durch deutlich höheren Aufwand zu bewerkstelligen.

Schaut man sich jedoch die Umsetzung dieses Bürgerforums etwas genauer an und vor allem dessen Zweck, schwindet dieser gute erste Eindruck und Skepsis macht sich breit. So geht es zumindest mir. Als Mitglieder und Diskutanten des Bürgerforums wurden 64 zufällig ausgewählte Bürgerinnen und Bürger in Baden-Württemberg durch Auslosung bestimmt, die die Vielfalt der Bevölkerung in Baden-Württemberg abbilden sollten. Am Ende der Debatten soll das Forum Anfang Dezember 2023 der Landesregierung eine Empfehlung vorlegen ob acht oder neun Jahre gymnasiale Bildung im Land zum Abitur führen sollen. Diese Empfehlung ist aber völlig unverbindlich, das heißt, die Landesregierung kann sie mit den altbekannten Argumenten, insbesondere dass eine Rückkehr zum G9 ungefähr 1 400 zusätzliche Stellen für Lehrkräfte kosten würde, abschmettern oder zumindest auf unbestimmte Zeit verschieben.



Dass in Baden-Württemberg Lehrkräftemangel herrscht, ist nicht gerade neu. Das Kultusministerium hat darauf mit einem Maßnahmenkatalog reagiert, der jedoch zu großen Teilen unter Finanzierungsvorbehalt gestellt wurde. Für mich genau der falsche Weg. Wer jetzt an der Bildung spart, riskiert den Wohlstand der Zukunft.

In den meisten übrigen Bereichen der öffentlichen Verwaltung sieht es in Bezug auf den Personalmangel kein bisschen besser aus. Egal ob in der Justiz, bei der Polizei, in der technischen Fachverwaltung oder in der Finanzverwaltung, überall werden händierend qualifizierte Leute gesucht. Die Stellen sind da, doch sie bleiben unbesetzt und das vorhandene Personal muss es ausbaden und büßen. Der Fachkräfte- und der Arbeitskräftemangel wird immer größer. Qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber können es sich aussuchen, bei welchem Arbeitgeber sie arbeiten wollen.

Der öffentliche Dienst ist als Arbeitgeber durchaus interessant. Kaum ein anderer Arbeitgeber kann mit Sinnhaftigkeit der Tätigkeit ernsthaft konkurrieren. Beim Gehalt muss man aber, verglichen mit der Privatwirtschaft, schon Abstriche machen und auch bei der Wochenarbeitszeit haben öffentlich Beschäftigte vielfach das Nachsehen.

Trotz elf Jahre anhaltender Konjunktur war man nicht bereit, die Wochenarbeitszeit, die 2003 aufgrund der Finanzkrise 2002 erhöht wurde, wieder zurückzufahren und damit die Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Auf die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten warten Beamtinnen und Beamte nun schon mehr als zehn Jahre. Zugesagt sind sie uns schon lange, auf einen konkreten Zeitpunkt der Umsetzung warten wir noch immer.

Am 26. Oktober 2023 beginnt die erste Verhandlungsrunde des Tarifvertrages der Länder (TV-L). Zwei Wochen davor, am 11. Oktober 2023, werden wir in Berlin unsere Tarifforderung beschließen.

Die Inflation ist noch immer hoch und die Erwartungen der Tarifbeschäftigten, der Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sind entsprechend. Zwei Jahre mit Reallohnverlusten müssen ausgeglichen werden. Sollte kein ordentlicher Abschluss mit entsprechender Eins-zu-eins-Übertragung auf die Beamtenschaft und den Versorgungsbezug erzielt werden, wird das Personalproblem noch größer werden. Viele Kolleginnen und Kollegen denken derzeit über einen Wechsel nach, und sei es auch nur zum Bund oder zu den Kommunen. Verdenken kann man es ihnen nicht.

Wir werden zusammen mit dem dbb sowie unseren Fachgewerkschaften und Verbänden für einen guten Tarifabschluss kämpfen. Seien Sie bereit und zeigen Sie als Tarifbeschäftigte den Mut zum Streik beziehungsweise zur Teilnahme an unseren Demos. Bei Letzteren rechnen wir auch mit unseren Beamtinnen und Beamten sowie den Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängern. Nur ein starker öffentlicher Dienst mit ausreichend Personal und fairer Bezahlung kann die Herausforderungen meistern, die die Zukunft zweifellos für uns bereithält.

Herzliche Grüße

Ihr

*Kai Rosenberger*  
Kai Rosenberger

In dieser Ausgabe

Vorschläge zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels und zur Lehrkräftegewinnung	4
Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte – BBW engagiert sich in interministerieller Arbeitsgruppe und in Projektarbeit	5
Regionalkonferenz in Stuttgart zur Einkommensrunde TV-L 2023 – BBW-Chef: Jetzt gilt es, Reallohnverluste der vergangenen Jahre zu kompensieren	6
Landesseniorentagung 2023 – Joachim Lautensack löst Waldemar Futter ab	8
Neubesetzung des Normenkontrollrats – Freiburger Ex-OB wird neuer Vorsitzender	9
Evaluierung des Beurteilungswesens in der Landesverwaltung – BBW meldet Zweifel am korrekten Erfassen des Leistungsniveaus an	10
Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung tagt in Nürnberg	14
Seminarangebote im Jahr 2023	15

> 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:** © AdobeStock  
**Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99.  
**E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de.  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen, **Telefon:** 02102.74023-714.  
**Anzeigenposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712, **Preisliste** 40, gültig ab 1.1.2023.  
**Druckauflage:** 50 000 (IVW 2/2023).

ISSN 1437-9856



## Vorschläge zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels und zur Lehrkräftegewinnung **Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs darf nicht am Geld scheitern – BBW fordert Taten**

Der BBW fordert die Landesregierung auf, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um dem Lehrkräftemangel wirksam zu begegnen. Maßnahmen wie die Rückholaktion pensionierter Lehrkräfte, die Motivation von Teilzeitkräften zur Mehrarbeit oder das geplante Pilotprojekt Duales Lehramtsstudium reichten nicht aus. Entscheidungen zur Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs unter Finanzierungsvorbehalt zu stellen, sei das falsche Signal, sagte BBW-Chef Kai Rosenberger am 13. September 2023 vor Vertreterinnen und Vertretern der Landespresse und forderte Taten.

Die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten sei nur ein Baustein im Maßnahmenkatalog seiner Organisation. Vor dem Hintergrund der kontinuierlich wachsenden Zahl geflüchteter Schülerinnen und Schüler müsse auch umgehend die Möglichkeit zur Einstellung vollausgebildeter ausländischer Lehrkräfte geschaffen werden, betonte Rosenberger.

Zugleich erinnerte der BBW-Vorsitzende daran, dass Lehrkräfte seit eh und je durch freiwillige Mehrarbeit dort unterstützen, wo ein Mangel besteht. Dies belegten die hohen Bugwellen an Mehrarbeitsstunden, die Lehrerinnen und Lehrer seit Jahren ansammelten. Mit der längst überfälligen Einführung von Lebensarbeitszeitkonten könnte endlich das hohe Deputat baden-württembergischer Lehrkräfte gesenkt und ein rechtlicher Rahmen für freiwillige Mehrarbeit geschaffen werden, mahnte Rosenberger. Notwendig seien zudem verbesserte Rahmenbedingungen für Lehrerinnen und Lehrer, angemessene Gehälter und ein Bündel weiterer Maßnahmen für mehr Wertschätzung des vorhandenen Personals, um nachhaltig die Attraktivität des Lehrerberufs zu stärken.

Einen entsprechenden Maßnahmenkatalog hat die BBW-Kommission Bildung und Wissenschaft (KBW) erarbeitet. Vorgestellt wurde das Papier von BBW-Vize Tina Stark, die



> Bezogen vor Mitgliedern der Landespressekonferenz Position (von links): BBW-Chef Kai Rosenberger und die Vorsitzende der BBW-Kommission Bildung und Wissenschaft und BBW-Vize, Tina Stark (BLV). Die Moderation hatte Ruben Moratz (SWR) übernommen.

auch Vorsitzende der KBW ist. Sie führte detailliert aus, was aus Sicht des BBW falsch läuft und was zu tun ist. Dem Kultusministerium hielt die Kommissionsvorsitzende vor, es habe zwar Maßnahmen zur kurz- und langfristigen Lehrkräftegewinnung auf den Weg gebracht, positive Neuerungen allerdings nicht. Zugleich warf sie dem Ministerium vor, es habe aufgrund von pauschalen Einschränkungen in seinem 18-Punkte-Plan zur Unterrichtsversorgung vom Frühjahr 2023 das Vertrauen der Lehrkräfte nachhaltig geschädigt. Die verkündeten Einschränkungen bei Teilzeit und Sabbatjahr hätten allgemein zu großer Verunsicherung und Frust auch bei jenen geführt, die gar nicht betroffen waren. Was bleibt, sei die allgemeine Sorge, dass sämtliche Teilzeitmöglichkeiten eingeschränkt werden, so

Tina Stark. Die KBW rate dem Kultusministerium daher dringend von weiteren Schnellschüssen ab und fordere die Behörde auf, entsprechende Maßnahmen im Vorfeld mit den gewerkschaftlichen Vertretungen der Betroffenen zu erörtern, erklärte die Kommissionsvorsitzende.

### ► **Angemessene Bezahlung, Beförderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten**

Eine nachhaltige und langfristig angelegte Einstellungspolitik ist aus Sicht der KBW ausschlaggebend, um potenzielle Nachwuchskräfte für den Lehrerberuf zu interessieren und sie nach dem Studium als Lehrkräfte zu gewinnen. Dies könne jedoch nur gelingen, wenn die Gehälter, die Beförderungsmöglichkeiten und die Entwicklungsbedingungen sowie die Arbeitsbedin-

gungen stimmen. Dies alles lasse hierzulande allerdings zu wünschen übrig.

Baden-Württemberg müsse im Wettbewerb mit den Bundesländern mitziehen, die ihre Absicht bekundet haben, für Lehrkräfte von Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen die Besoldung anzuheben. Ob die Besoldung seit Inkrafttreten des Besoldungs- und Versorgungsänderungsgesetz 2022 (BVAmp-ÄG 2022) trotz Einführung des Bürgergelds zum 1. Januar 2023 noch verfassungskonform ist, müsse die Überprüfung durch ein neues Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht erst noch zeigen, sagte Tina Stark.

Klar und deutlich sind auch die Forderungen der Kommission zur Einstellung neuer Lehrkräf-

te. Diese müsse zum Schuljahresbeginn, also zum 1. August, erfolgen. Nur so könnten Referendarinnen und Referendare gebunden und die Einstellung mit Teilzeitdeputaten reduziert werden. Daneben fordert die KBW verbesserte Beförderungsmöglichkeiten für Fachlehrkräfte für musisch-technische Fächer und Sonderpädagogik sowie für Technische Lehrkräfte.

➤ **Arbeitsbedingungen verbessern**

Was die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften betrifft, liegt aus Sicht der Kommission einiges im Argen. Die wöchentliche Pflichtstundenzahl sei im Vergleich zu anderen Bundesländern hoch. Hinzu kämen volle Klassen, Inklusion und

Migration sowie zunehmender Aufwand für Verwaltungstätigkeiten. Dies alles seien Herausforderungen, die kaum noch zu bewältigen sind, sagt die Kommissionsvorsitzende. Deshalb müssten Klassenteiler und Höhe der Deputate auf den Prüfstand, die Sinnhaftigkeit von Verwaltungsaufgaben überprüft und bei Bedarf zusätzliches Personal zur Entlastung der Lehrkräfte und Schulleitungen eingestellt werden. Darüber hinaus fordert die Kommission ein attraktives Altersteilzeitmodell für alle Lehrkräfte, die Erhöhung der Altersermäßigung und eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Austritte aus dem Schuldienst und vorzeitige Pensionierungen könnten dadurch vermieden werden.

➤ **Neue Impulse für die Ausbildung und Bindung von Beschäftigten**

Neue Impulse brauche es auch bei der Lehrkräfteausbildung, damit diese unter anderem auch den Anforderungen durch die technischen Weiterentwicklungen gerecht wird. Neben einer besseren Abstimmung zwischen Kultus- und Wissenschaftsministerium sei es sinnvoll und zielführend, hierbei auch die Seminare für Ausbildung und Fortbildung der Lehrkräfte einzubeziehen. Die neuen dualen lehramtsbezogenen Masterstudiengänge zum Wintersemester 2024/2025 bewertet die Kommission positiv. Parallel dazu fordert sie berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen für im Dienst befindliche Per-

sonen sowie die Abschaffung bürokratischer Hürden für potenzielle Direkteinsteiger. Ihnen müsse man attraktive Angebote machen. Lehrkräften für Mangelfächer sollte man konkurrenzfähige Zulagen anbieten, um einer Abwanderung in die Privatwirtschaft vorzubeugen oder sie gar von dort zu gewinnen, und ausländischen Lehrkräften sei eine berufsbegleitende Qualifizierung zu ermöglichen. Zudem sei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kooperationen zwischen Kommunen und Schulträgern zur Förderung der Kinderbetreuung zu verbessern, nicht zuletzt mit dem Ziel, den Teilzeitanteil aus familiären Gründen zu reduzieren und Lehrkräfte früher und mit höherem Deputat zurück an die Schulen zu bringen. ■

Gewalt gegen öffentlich Beschäftigte

BBW engagiert sich in interministerieller Arbeitsgruppe und in Projektarbeit

Nicht zuletzt aufgrund zahlreicher Studien und Untersuchungen wurde deutlich, dass mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst schon einmal beleidigt wurden, jeder Vierte körperliche Angriffe erlebt hat. Auch Bedrohungen und andere Formen von Aggression und Respektlosigkeit sind inzwischen im Berufsalltag alltäglich.

Gewalt, Aggression und respektloses Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes haben ein besorgniserregendes Niveau erreicht – Tendenz weiter steigend. Für manche Berufsgruppen ist die Situation mittlerweile unerträglich. Nach einer gemeinsamen Grundsatzklärung des Innenministeriums mit den gewerkschaftlichen Spitzenverbänden und den kommunalen Landes-

verbänden wurde unter anderem auch eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet, der der BBW angehört.

Am 14. September 2023 fand im Innenministerium der zwei-

te Workshop dieser interministeriellen Arbeitsgruppe zur Erarbeitung einer ressortübergreifenden Landeskonzeption zur Bekämpfung von Gewalt und Übergriffen gegen öffentliche Beschäftigte statt. Hierbei

wurden unter anderem die Beschlussempfehlungen für die Inhalte einer Landeskonzeption erörtert und abgestimmt. Bevor diese Beschlüsse und die Konzeption dem Lenkungsgremium vorgestellt werden, muss noch eine Abstimmung der beteiligten Ressorts erfolgen. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen die Ergebnisse dann vom Kabinett gebilligt werden.

Überdies hat die im Ministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen angesiedelte Geschäftsstelle der Gemeinsamen Zentralstelle für Kommunale Kriminalprävention (GeZ KKP) gemeinsam mit Verbund- und assoziierten Partnern den Zuschlag für ein vom Bund gefördertes und finanziertes Forschungsprojekt erhalten, um ein digitales Instrument zur Erfassung von



➤ Die Vertreterinnen des GeZKKP mit dem stellvertretenden Landesvorsitzenden des BBW (von links): Dr. Ines Hohendorf, Franziska Müller, Joachim Lautensack, Antonia Klein

Gewaltvorfällen gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Baden-Württemberg zu entwickeln (Projekt InGe). Weder in Baden-Württemberg noch deutschlandweit existiert derzeit solch ein umfassendes Lagebild zur Erhebung physischer und psychischer Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes. Nicht zuletzt vonseiten der Gewerkschaften und Verbände wurde auf diesen Mangel stän-

dig hingewiesen. Die Interessen des BBW – Beamtenbund Tarifunion und seiner Mitglieder vertritt in dieser interministeriellen Arbeitsgruppe sowie im Projekt InGe der stellvertretende Landesvorsitzende Joachim Lautensack. „Die Erwartungshaltung der Kolleginnen und Kollegen ist berechtigterweise hoch und der Druck enorm“, sagt Lautensack. Sorgen bereitet nicht nur dem BBW, dass die Folgefinanzierung des Pro-

jekts nach dem Auslaufen der Bundesförderung sowie auch die Finanzierung einer neu zu schaffenden zentralen, landesweiten Ansprechstelle für Gewaltprävention mit qualifiziertem Personal und den notwendigen finanziellen Mitteln noch nicht gesichert ist. „Wenn die Fortführung des InGe-Projekts oder die Empfehlungen der interministeriellen Arbeitsgruppe nicht finanziell gesichert werden oder die dringend notwen-

digen Maßnahmen nur irgendwo auf bestehende Strukturen der Verwaltungen draufgesetzt werden, dann wäre dies ein Beweis dafür, dass der Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Baden-Württemberg nichts kosten darf und dass damit alle politischen Bekundungen wieder einmal nichts anderes außer heiße Luft gewesen wären“, so Joachim Lautensack am Ende des konstruktiven Workshops. ■

## Regionalkonferenz in Stuttgart zur Einkommensrunde TV-L 2023

# BBW-Chef: Jetzt gilt es, Reallohnverluste der vergangenen Jahre zu kompensieren

Personalmangel, wohin das Auge reicht – im Vorfeld der Einkommensrunde TV-L haben Fachgewerkschaften aus Baden-Württemberg Probleme erörtert und Lösungen besprochen.

„Der Personalmangel ist mittlerweile in fast allen Bereichen des öffentlichen Dienstes unübersehbar“, sagte Volker Geyer, dbb Tarifchef, auf der dritten dbb Regionalkonferenz in Stuttgart am 12. September 2023. Dies führe dazu, dass sich die Servicequalität für die Bürgerinnen und Bürger verschlechtert. „Wenn der öffentliche Dienst Personal gewinnen und halten will, ist die Bezahlung ein ganz entscheidender Faktor. Das bei der Arbeitgeberseite durchzusetzen und dort gar auf Verständnis zu stoßen, wird nicht einfach. Wir werden ordentlich Druck machen müssen“, betonte Geyer.

Auch BBW-Chef Kai Rosenberger verwies auf den Fach- und Arbeitskräftemangel, der schon heute historische Ausmaße angenommen habe und sich noch deutlich ausweiten werde, und warnte: „Krisen und Transformation werden

nicht die Ausnahme darstellen, sondern zur Regel werden.“ Die Digitalisierung könne zwar helfen, den Personalmangel abzumildern, doch ein Allheilmittel sei sie nicht. Worauf sich der öffentliche Dienst einstellen muss, zeigten beispielsweise Prognosen für die Steuerverwaltung auf. Demnach werde dieser im Jahr 2030 rund 30 Prozent weniger Beschäftigte zur Verfügung stehen. Auf solche Prognosen gelte es jetzt zu reagieren, mahnte Rosenberger. Die öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherren dürften



> Volker Geyer, dbb Tarifchef (Mitte), mit BBW-Vorsitzendem Kai Rosenberger (rechts) und BBW-Vize Joachim Lautensack (links)



> BBW-Chef Kai Rosenberger bezieht Position.



> Der Tarifchef des dbb (links) steht Rede und Antwort.

„Endlich beginnen die Tarifverhandlungen zum TV-L. Die hohe Inflation zieht uns schon viel zu lange das Geld aus der Tasche. Egal, ob Miete, Strom oder Lebensmittel, die Preise sind extrem gestiegen“ – es sei höchste Zeit für ordentliche Lohnzuwächse.

Die endgültigen Forderungen des dbb für die Einkommensrunde werden am 11. Oktober 2023 in Berlin beschlossen. Es sind drei Verhandlungsrunden für den 26. Oktober 2023, den

2. bis 3. November 2023 sowie den 7. bis 9. Dezember 2023 vereinbart. Betroffen sind etwa 3,5 Millionen Beschäftigte: Di-



> Kritisch nachgefragt

nicht nur versuchen, die offenen und durch Altersabgänge freiwerdenden Stellen neu zu besetzen, sondern müssten verstärkte Anstrengungen unternehmen, um ihre Beschäftigten zu halten. Dabei spielten die Gehälter eine entscheidende Rolle. Ob die Gehälter angemessen sind, darüber entscheidet letztlich der Markt, sagte der BBW-Vorsitzende und unterstrich: „Bei den anstehenden Tarifverhandlungen zum TV-L müssen wir die Chance nutzen, die Reallohnverluste

der vergangenen zwei Jahre zu kompensieren und faire Bedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sicherzustellen.“

Philipp Weimann, Bundesjugendsprecher der Gewerkschaft Strafvollzug (BSBD), betonte: „Die Auswirkungen der Inflation müssen bei der Gehaltsstruktur berücksichtigt werden.“ Edmund Schuler, Bundestarifbeauftragter der Deutschen Polizeigesellschaft (DPoIG), pflichtete ihm bei:



> BBW-Vize Alexander Schmid meldet sich zu Wort.

rekt ca. 1,1 Millionen Tarifbeschäftigte der Bundesländer (außer Hessen), indirekt ca. 1,4 Millionen Beamtinnen und Beamte der entsprechenden Länder und Kommunen sowie rund eine Million Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.



> Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Regionaltagung

Landessenientagung 2023 – Joachim Lautensack löst Waldemar Futter ab

# Wechsel an der Spitze und im Vorstandsgremium der Landesseniorenvertretung

33 Delegierte – alles engagierte lebens-, berufs- und gewerkschaftserfahrene Seniorenvertreterinnen und Seniorenvertreter aus den BBW-Landesfachverbänden der Polizei, dem Schul- und Hochschulbereich, der Steuerverwaltung, der Justiz, des Seniorenverbands öffentlicher Dienst ... bis hin zum Bundesfachverband aus dem Zoll – nahmen an der Landessenientagung der BBW-Landesseniorenvertretung im Neubau des Gastgebers Wüstenrot Bausparkasse in Kornwestheim teil.

Kai Rosenberger, der BBW-Vorsitzende, gab seinen Seniorinnen und Senioren wie immer die Ehre und informierte über die aktuellen Herausforderungen für den Beamtenbund im Land und im Bund.

Hans-Joachim Quast, der Vertreter des „Hausherrn und Partner“ im dbb vorsorgewerk, begrüßte alle Teilnehmenden sehr herzlich und informierte sie über die finanziellen Vorteile des Bausparens beim Marktführer Wüstenrot für Mitglieder im BBW und ihre Kinder, über das neue „Heizungsgesetz“, über die Kreditfähigkeit älterer Menschen bei Wüstenrot ....

Kai Rosenberger hielt die „Festrede“: Er informierte die Delegierten sach- und detailkundig über den Fach- und Arbeitskräftemangel, die Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf den öffentlichen Dienst, die zunehmende Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den ständigen Kampf um einen gerechten Tariflohn, eine angemessene Alimentation für Besoldungs- und Versorgungsberechtigte, die anstehende Klagen, des Richterbunds, über den juristischen Kampf der GEW für das Streikrecht für Beamtinnen und Beamte, den der BBW ablehnt, über das vorbildliche duale Krankenversicherungssystem



> BBW-Chef Kai Rosenberger (Mitte) mit dem bisherigen Vorsitzenden der BBW-Landesseniorenvertretung, Waldemar Futter (rechts), und seinem Nachfolger Joachim Lautensack (links)



© BBW (2)

> Das neue Vorstandsgremium (von links): Anni Combé-Walter (BLV), stellvertretende Vorsitzende; Vorsitzender Joachim Lautensack (DPolG); Rosemarie Hanesch (Seniorenverband), stellvertretende Vorsitzende; Dorothea Faisst-Steigleder (DSTG), 1. stellvertretende Vorsitzende; BBW-Chef Kai Rosenberger; Rudolf Forcher (VdV), stellvertretender Vorsitzender

untergrabende Hamburger Modell, über das Sondervermögen zur Unterstützung des Landeshaushalts bei künftigen Pensionszahlungen ... Der Dank an den Vorstand der BBW-Landesseniorenvertretung und für die exzellente Zusammenarbeit mit Waldemar Futter und Joachim Lautensack, den aktuellen Vorsitzenden im Seniorenverband und Mitglied in der Landesleitung, mündete in einem flammenden Appell an die Pensionärinnen und Pensionäre: „Nehmt teil an den gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen im Herbst! Legt damit den Grundstein für einen guten Abschluss im TV-L und eine vollständige Übertragung auf die Besoldungs- und Versorgungsberechtigten! Denn wir haben es redlich verdient!“

Waldemar Futter berichtete über die Arbeit des Vorstands der BBW-Landesseniorenvertretung auf der Grundlage der BBW-Richtlinien für diese Aufgabe in der abgelaufenen Wahlperiode 2018 bis 2023. Erfolge gab es im BBW: Die Anliegen der Seniorinnen und Senioren wurden vom Vorsitzenden und der Landesleitung stets gehört und erhört sowie tatkräftig unterstützt. Die Landesseniorenvertretung hat für ihre Anliegen ein Vortragsrecht in der Landesleitung. Erfolge gab es auch im dbb, maßgeblich herbeigeführt durch die baden-württembergischen Delegierten: Die Bundesseniorenvertretung hat jetzt jeweils einen Sitz mit beratender Stimme in der Bundesleitung und in der Bundestarifkommission. Die Bundessehrennadelträger, darunter auch Horst Bäuerle, werden wieder wertgeschätzt, und die Mitglieder der dbb bundesseniorenvertretung nehmen auf Kosten des dbb an der dbb Jahrestagung „Bad Köln“ teil.

Die Coronapandemie warf dunkle Schatten, erschwerte die Arbeit erheblich und verhinderte über zwei Jahre hin-

weg Präsenzveranstaltungen, die nur teilweise durch digitale Formate ersetzt werden konnten. Die Vorsicht des Vorstands wurde belohnt: Keine Erkrankung, kein Todesfall infolge seiner Entscheidungen. Der Vorstand wurde ohne Gegenstimmen unter Beifall entlastet.

Drei Mitglieder des Vorstands beendeten ihre Arbeit in der Landesseniorenvertretung: Waldemar Futter, Bernhard Freund und Siegfried Zeiher. Sie verabschiedeten sich selbstbestimmt, aber schweren Herzens und schweren Fußes unter dem Beifall der Delegierten. Der Abschied wurde ihnen jedoch sehr erleichtert: Denn die Arbeit geht unvermindert mit hoher Schlagkraft und Schlagzahl weiter.

Joachim Lautensack, ehemaliger Vorsitzender der DPoIG, aktueller Vorsitzender des Seniorenverbands öffentlicher Dienst BW, mehrfach schon Stellvertreter in der Landesleitung des BBW unter Volker Stich und Kai Rosenberger, bestens vernetzt mit der Landespolitik und den Spitzen in Ministerien und Zentralbehörden des Landes, stellte sich zur

Wahl, wurde einstimmig und unter Applaus zum neuen Vorsitzenden gewählt. Dorothea Faisst-Steigleder aus der DSTG, erfahrene Tarifvertreterin in Bund und Land, Frau der ersten Stunde in Organen der Personalvertretung, in der Landesseniorenvertretung, „16-Enderin“ in fast allen Belangen des Beamtenbunds, bekannt „wie ein bunter Hund“ und bestens vernetzt, stellte sich wieder zur Wahl, wurde einstimmig und unter Applaus zur 1. stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Anni Combé-Walter aus dem BLV, Rudolf Forcher aus dem VdV und Rosemarie Hanesch aus dem Seniorenverband, alle drei hoch kompetent durch ihre Lebenserfahrung und bestens vernetzt durch ihre bisherigen Laufbahnen im Beruf, in den Fachverbänden, kandidierten als Stellvertreter, wurden einstimmig und unter Applaus gewählt. Alle nahmen die offene Wahl an und freuen sich auf die Aufgabe. Kai Rosenberger gratulierte und freut sich auf die Zusammenarbeit.

Joachim Lautensack skizzierte in seiner Antrittsrede schwungvoll und engagiert die

Schwerpunkte seiner neuen Arbeit als Landesvorsitzender der BBW-Landesseniorenvertretung, bot gute Kooperation mit dem BBW-Vorsitzenden, der Landesleitung, den Landesfachverbänden und dem Seniorenverband an. In der disziplinierten Aussprache beklagten die Delegierten vor allem die überlangen, ja unzumutbaren Bearbeitungszeiten in der Beihilfe durch das LBV und neuerdings auch durch den KVBW. Neue Varianten von möglichen Maßnahmen, die zur Abhilfe führen könnten, wurden diskutiert. Joachim Lautensack informierte kenntnisreich über den aktuellen Stand und über die bereits laufenden Maßnahmen sowie über neue Initiativen des BBW, der BBW-Landesseniorenvertretung und des Seniorenverbands. Mit seinem Dank an Waldemar Futter und die bisherigen Mitglieder der BBW-Landesseniorenvertretung beendete er unter langanhaltendem Beifall die Landesseniorentagung 2023 pünktlich wie geplant.

Waldemar Futter

## Neubesetzung des Normenkontrollrats

# Freiburger Ex-OB wird neuer Vorsitzender

Das Land hat die Neubesetzung und inhaltliche Neuausrichtung des Normenkontrollrates Baden-Württemberg beschlossen. Der frühere Freiburger Oberbürgermeister Dieter Salomon (Grüne) wird neuer Vorsitzender des Gremiums, das für weniger Bürokratie in Baden-Württemberg sorgen soll. Ministerpräsident Winfried Kretschmann be-

zeichnete Salomon als „Idealbesetzung“. Er wisse, wo Wirtschaft, Verwaltung und Privatpersonen durch Bürokratie belastet sind, so der Regierungschef.

In dem neuen Gremium soll es anders als bisher frühzeitig um Praxischecks bei neuen Regelungen gehen. Auch soll der neue Rat enger in die Aktivität

ten der Regierung eingebunden werden. „Wir wollen weg von einem Kontrollgremium hin zu einem echten Beratungsgremium“, sagte Kretschmann und wies darauf hin, dass sich der neue Normenkontrollrat mit seiner Expertise auch in die Entlastungsallianz einbringen werde. Dem neuen Normenkontrollrat gehören neben Salomon

auch Susanne Herre, Hauptgeschäftsführerin der IHK Region Stuttgart, Alexander Kozel, Bürgermeister in Knittlingen, Margret Mergen, Ex-OB von Baden-Baden, Adrian Probst, Bürgermeister St. Blasien, und Dorothea Störr-Ritter, Landrätin des Landkreises Breisgau-Hochschwarzwald und Mitglied im Nationalen Normenkontrollrat, an. ■

## Evaluierung des Beurteilungswesens in der Landesverwaltung

# BBW meldet Zweifel am korrekten Erfassen des Leistungsniveaus an

Im Zuge der Evaluierung des Beurteilungswesens in der Landesverwaltung ist eine Änderung der Vorschriften in der Beurteilungsverordnung und in den Beurteilungsrichtlinien notwendig geworden. Mit den jetzt vorliegenden Entwürfen sollen die in den Eckpunkten vom 28. September 2022 angelegten Änderungen nun umgesetzt werden. Der BBW hat zu den geplanten Änderungen kritisch Stellung bezogen. Insbesondere meldet er Zweifel am korrekten Erfassen des Leistungsniveaus der Beamtinnen und Beamten an.

Die Änderungen betreffen insbesondere die Überführung der bisher getrennten Leistungs- und Befähigungsbeurteilung in eine einheitliche Beurteilung, deren Merkmale und Untermerkmale gleichermaßen nach der 15-Punkte-Skala bewertet werden und aus denen dann ein zusammenfassendes Gesamturteil gebildet wird.

Zu den Entwürfen hat der BBW wie folgt Stellung genommen:

### ■ Allgemein

„Mit Bedauern nehmen wir zur Kenntnis, dass die Anregungen und Kritik des BBW in seiner Stellungnahme vom 15. Juli 2021 zu den Eckpunkten, die durch die vorliegenden Entwürfe der BeurtVO und BRL umgesetzt werden sollen, weitgehend nicht aufgegriffen wurden. Wir verweisen daher ergänzend auf diese Stellungnahme. Insbesondere hat sich das Richtwertesystem mit den sogenannten „weichen Quoten“ nach Auffassung des BBW nicht bewährt. Die Einführung von Vergleichsgruppen und Richtwerten hat sich, wie von uns bereits in der Vergangenheit befürchtet, als schwierig und streitbelastet erwiesen. Eine Obergrenze von 40 Prozent der dienstlichen Beurteilungen im Bereich von zehn bis 15 Punkten hat dazu geführt, dass ein Großteil der Beamtin-

nen und Beamten mit neun und weniger Punkten bewertet werden. Wir bezweifeln weiterhin, dass das Leistungsniveau von Beamtinnen und Beamten so korrekt erfasst werden kann, da Beamtinnen und Beamte nach dem Prinzip der Bestenauslese ausgewählt wurden. Nach zwei Beurteilungsrunden in den Jahren 2015 und 2018 ist festzustellen, dass das neue Beurteilungssystem wegen der Vorgabe von Richtwerten unflexibel und ungerecht ist und bei den Beamtinnen und Beamten zu großer Frustration und Demotivation führt. Viele Beamtinnen und Beamte fühlen sich nicht leistungsgerecht, sondern willkürlich bewertet.

Die Zusammenführung der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung lehnt der BBW ab. Der Beförderungsbeurteilung kommt in der Personalentwicklung eine hohe Bedeutung zu, die wir bei einer Zusammenführung nicht gewährleistet sehen. Zudem befürchten wir eine Zunahme von Rechtsstreitigkeiten bei einer Bewertung der Befähigungsmerkmale in einer 15-Punkte-Skala.

Außerdem wiederholt der BBW seine Forderung nach einem Beurteilungscollating, in dem die Beurteilungsergebnisse in Statistiken dargestellt werden. Weiter regt er an, die

praktischen Auswirkungen der neuen Regelungen erneut zu überprüfen.

Schließlich weist der BBW darauf hin, dass die Akzeptanz des Beurteilungssystems mit steigender Qualität der Umsetzung und des Vollzugs steige. Dazu ist eine hinreichende Personalausstattung erforderlich.

### ■ Zur Änderung der Beurteilungsverordnung (BeurtVO)

#### Zu Art. 1 Nr. 1 – § 1 BeurtVO

Der BBW begrüßt, dass in § 1 BeurtVO die Beurteilungsanlässe – Regelbeurteilung, Anlassbeurteilung und Probezeitbeurteilung – neu strukturiert werden. Außerdem begrüßen wir, dass die Regelungen zur Anlassbeurteilung in § 1 Abs. 2 BeurtVO an die neuere Rechtsprechung angepasst werden (Eckpunkt 12).

Zukünftig ist eine Anlassbeurteilung insbesondere dann erforderlich (möglich), wenn die Beamtin oder der Beamte seit dem Stichtag der letzten Regelbeurteilung befördert worden ist oder die Laufbahn gewechselt hat.

Eine Beurteilung wird primär nur dann in der Praxis erforderlich sein, wenn nicht eine Beförderung, sondern eine ande-

re Personalmaßnahme, in der Regel eine Dienstpostenbesetzung, ansteht. Die Rechtsprechung hat sich in vielfacher Hinsicht mit diesem Umstand beschäftigt und kommt dabei zum Ergebnis, dass durchaus auch ein Vergleich von Bewerbern in unterschiedlichen statusrechtlichen Ämtern möglich und zulässig ist.

Gerade in solchen Fällen unterliegt eine Anlassbeurteilung aller denkbaren positiven wie auch negativen Beeinflussung. Denn im Grunde genommen findet hier eine Beurteilung mit Blick auf den Anlass statt. Während es sicherlich einige Verwaltungsbereiche gibt, in denen nach einer Regelbeurteilung eine Herabstufung in der Benotung vorgenommen wird und sogar üblich ist (neue Vergleichsgruppen), wäre aber durchaus auch eine andere Bewertung (nach oben) denkbar. Ein negatives Beispiel ähnlicher Praktiken zeige gerade die Stellenbesetzung beim Inspekteur der Polizei.

Aus unserer Sicht muss die anlassbezogene Beurteilung einen absoluten Ausnahmestandard darstellen. Dazu zählen wir Nr. 1 aus § 1 Abs. 2 BeurtVO. Bei Nr. 3 haben wir Bedenken, da sich die Beurteilung auf den Stichtag bezieht und danach erfolgte Leistungs- und Befähigungsaspekte im Grunde genommen außen vor bleiben müssten. Bei einem Fall der Nr. 3 wird aber gerade das Gegenteil beschrieben. Denn der Blick folgt auf die nach dem Stichtag erfolgten geänderten Aufgabenzuweisungen.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass gem. § 8

Abs. 2 Nr. 4 BeurtVO zukünftig die geänderten Regelungen aus § 1 (außer Abs. 3) BeurtVO auch für den Polizeibereich Gültigkeit erlangen werden. Das bedeutet, dass damit die bislang nicht mehr vorgesehene Anlassbeurteilung wieder eingeführt wird. Das wird zu einer erheblichen Mehrbelastung für die Führungskräfte führen. Eine Notwendigkeit der Regelung wird nicht gesehen. Auch die Verwaltungsgerichte in Baden-Württemberg haben sich umfassend mit der Frage der Vergleichbarkeit von Bewerbern in unterschiedlichen Ämtern befasst.

### Zu Art. 1 Nr. 2 – § 2 Abs. 2 BeurtVO i.V.m. Anlage

Der BBW begrüßt die angestrebte Angleichung des Beurteilungsrhythmus (Eckpunkt 1). Die Stichtage der Regelbeurteilungsrunden sollen sukzessive einander angeglichen werden, sodass zukünftige Regelbeurteilungen in allen Bereichen der Landesverwaltung mit Beurteilungsstichtag 2027, im selben Jahr erfolgen (höherer Dienst 1. Oktober 2027, gehobener Dienst 1. Juni 2027, mittlerer Dienst 1. Februar 2027).

### Zu Art. 1 Nr. 3 – § 3 BeurtVO

Der BBW begrüßt, dass bei den Ausnahmen von der Regelbeurteilung in § 3 Nr. 1 BeurtVO die Forderung des BBW zur Absenkung der Höchstaltersgrenze für Regelbeurteilungen vom derzeitigen 60. auf das 57. Lebensjahr aufgegriffen und der Gleichklang mit der Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze hergestellt wird (Eckpunkt 4). Allerdings bleibt die bisherige Regelung, wonach dies bei Beamtinnen und Beamten des mittleren und gehobenen Dienstes nur gilt, wenn sie sich im Endamt ihrer Laufbahn befinden, bei Beamtinnen und Beamten des höheren Dienstes nur, wenn sie sich in der Besoldungsgruppe A 16 oder in einem Amt der Landesbesoldungsordnung B befinden, be-

stehen. Wir sprechen uns nach wie vor für die Umsetzung der vom BBW bereits im Jahr 2014 geforderten Variante 2 aus. Danach werden Beamtinnen und Beamte dann nicht mehr regelbeurteilt, wenn sie das 57. Lebensjahr vollendet haben, es sei denn, sie haben ihre Einbeziehung in die Regelbeurteilung beantragt. Mit einem Antrag hätten zum Beispiel auch Beamtinnen und Beamte im Endamt, die sich zum Beispiel für einen Verwendungsaufstieg bewerben möchten, die Möglichkeit, an der Regelbeurteilung teilzunehmen.

Bezüglich der in § 3 Nr. 2 BeurtVO vorgesehenen Ausnahme von der Regelbeurteilung ab B 3 (Eckpunkt 5) aufwärts verweisen wir auf die BBW-Stellungnahme vom 15. Juli 2021. Dies wird aufgrund der Signalwirkung für die übrigen Beamtinnen und Beamten teilweise kritisch gesehen und dürfte nicht zur Erhöhung der Akzeptanz für das Beurteilungssystem führen. Mit Blick auf die aktuell im Polizeibereich geführte Diskussion der politischen Einflussnahme stellt sich im Übrigen die Frage, ob eine solche Veränderung nicht genau das falsche Signal setzt. Aus unserer Sicht sollte der Verordnungsgeber ein hohes Interesse an einer neutralen Personalbewirtschaftung haben. Die Begründung, die allein auf die geringe Zahl von betroffenen Personen (355 Planstellen) abstellt, halten wir nicht für ausreichend.

Gegen die neue Ausnahme in § 3 Nr. 8 BeurtVO für Erste Landesbeamtinnen und Landesbeamte in den Landratsämtern erheben wir keine Einwendungen.

### Zu Art. 1 Nr. 4 – § 4 BeurtVO

In § 4 BeurtVO soll die Zusammenführung von der bislang getrennten Leistungs- und Befähigungsbeurteilung in eine einheitliche Beurteilung, deren Merkmale und Untermerkmale

gleichermaßen nach der 15-Punkte-Skala bewertet werden, aus denen dann ein zusammenfassendes Gesamturteil gebildet wird, umgesetzt werden. Ferner sollen die bestehenden Leistungsbeurteilungsmerkmale möglichst weitgehend beibehalten werden sowie der Katalog der Befähigungsmerkmale und damit die Anzahl der Beurteilungsmerkmale insgesamt möglichst deutlich reduziert werden (Eckpunkt 6).

Nach wie vor erschließt sich uns nicht, wie eine textliche Hinterlegung von 15 Stufen bei Befähigungsmerkmalen (neu: Auffassungsgabe, geistige Flexibilität, Überblick, Verhandlungsgeschick, Urteilsvermögen und Entschlusskraft) sinnvoll, praxistauglich und rechtsicher umgesetzt werden kann.

Sehr oft begegnet uns das Argument und die Forderung nach einer Vereinfachung des Beurteilungswesens. Wir sehen in der vorgelegten Veränderung aber vielmehr die große Gefahr eines Anstiegs gerichtlicher Auseinandersetzungen. Das gilt auch und insbesondere dort, wo der Befähigung ein hoher Stellenwert zukommt.

Personalentwicklungs- und -steuerungsmaßnahmen werden in der Personalbewirtschaftung oftmals nicht mit der Bedeutung betrachtet, die diesen zukommen sollte. Dabei sind diese Maßnahmen die Basis für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst und für einen Personaleinsatz, bei dem die optimalen Ergebnisse erzielt werden können. Zeit, Kraft und Aufwand, die in ein Beurteilungsverfahren investiert werden, zahlen sich für die Gesellschaft am Ende aus.

Je besser die Leistung (retrograd) und die Befähigung (aktuell und perspektivisch) belegt werden können, je gerechter und je besser kann die Personalsteuerung/-auswahl erfolgen. Das gilt auch für Zu-

kunfts- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Man benötigt daher ein Instrumentarium, um die Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten zu erfassen. Nicht jeder erfolgreiche Spitzenbeamte mit hohen Leistungswerten im Rechnungswesen muss beispielsweise auch im Personalwesen an seine Leistungen anknüpfen können.

Im Gegensatz zum Verordnungsgeber sehen wir eben doch eine hohe Bedeutung in der Befähigungsbeurteilung. Beispielsweise hat man innerhalb der Polizei vor zwei Jahren für das Zulassungsverfahren zum Aufstieg in den gehobenen Dienst nur noch einen Mindestwert des Gesamturteils aus der Beurteilung angesetzt und in einem Auswahlvermerk viele Punkte der Leistungsbeurteilung mit der Befähigungsbeurteilung verbunden. In der Praxis haben sich unsere Kritikpunkte bestätigt und der Aussagewert ist abgesunken, eine Differenzierbarkeit ist schlechter geworden und beurteilungsferne Kriterien (Dienstzeit und so weiter) müssen hinzugezogen werden.

Je differenzierter und je umfangreicher Beurteilungsaspekte bewertet werden, je besser kann der zu Beurteilende beschrieben werden. Der Versuch, die von den Verwaltungsgerichten beschriebenen Anforderungen über eine Zusammenführung der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung zu erreichen, bewerten wir als „untauglichen Versuch“.

Der BBW fordert zudem, dass sich die Regelbeurteilung gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 BeurtVO grundsätzlich an der Arbeitsleistung orientiert. Die Abschlussnote sollte dabei lediglich eine Indizwirkung haben.

Als in besonderem Maße misslich empfinden wir außerdem, dass die Änderung der Beurteilungsverordnung nicht dazu genutzt wurde, die – nach Rück-

meldung aus unseren Mitgliedsverbänden – bei den Beschäftigten teilweise als unsäglich verletzend empfundene Beschreibung der Punktwerte in § 4 Abs. 2 Satz 2 BeurVO zu modifizieren. Dies sind nicht nur lediglich „Schönheitsfehler“ der geltenden Beurteilungsverordnung, sondern „Initialaufreger“, die nach Aushändigung der Beurteilungen zu den Regelbeurteilungsstichtagen den Amtsfrieden entscheidend beeinträchtigen und jeweils längerfristig belasten. Es sollte dringend eine faire und wohlwollend formulierte Beurteilung angestrebt werden. Bei dem allgemein anerkannten Personalfehlbestand und den deutlich hinter den Personalbedarfsberechnungen zurückstehenden Beschäftigtenzahlen ist die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in vielen Bereichen oft nur noch dadurch gewährleistet, dass nahezu alle Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung eine deutlich über dem „Soll“ der Personalbedarfsrechnung liegende Aufgabenerfüllung erbringen. Dass hiernach trotzdem die Mehrzahl der Beschäftigten – im besten Fall – textlich bescheinigt bekommt, stets lediglich den Erwartungen zu genügen und nur Ansätze überdurchschnittlicher Aufgabenerfüllung zu erbringen (9 Punkte), ist unredlich. Danach ist die vielfach geäußerte Enttäuschung und Verärgerung bis hin zu tiefer Verbitterung über die Verbalbeurteilung nachvollziehbar und verständlich.

Wir verweisen im Übrigen auf die BBW-Stellungnahme vom 15. Juli 2021, in der sich der BBW für eine Überarbeitung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale und für die Beibehaltung der getrennten Leistungs- und Befähigungsbeurteilung ausgesprochen hat.

**Zu Art. 1 Nr. 5 – § 5 Abs. 4 BeurVO**

Der BBW begrüßt die Klarstellung in § 5 Abs. 4 BeurVO, wo-

nach die Beurteilungskommissionen nicht nur die Einhaltung der Richtwerte nach § 5 Abs. 2 BeurVO sicherzustellen haben, sondern auch die Differenzierung nach Abs. 3 in den Fällen, in denen die Bildung von Richtwerten wegen einer zu geringen Zahl der einer Vergleichsgruppe zuzuordnenden Beamtinnen und Beamten nicht möglich ist (Eckpunkt 3). Ergänzend verweisen wir auf die BBW-Stellungnahme vom 15. Juli 2021.

**Zu Art. 1 Nr. 6 – § 6 BeurVO**

Der BBW begrüßt die Vereinfachung der Probezeitbeurteilung (Eckpunkt 13), wonach an die Stelle der Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale nach § 4 Abs. 2 BeurVO jeweils die Feststellung der Bewährung während der Probezeit tritt. Dabei ist laut Begründung die Frage nach der Bewährung für jedes Beurteilungsmerkmal gesondert mit „ja“ oder „nein“ zu beantworten. Wir begrüßen, dass gemäß Satz 3 die Entscheidung zu begründen ist. Wir regen an, die in der Begründung vorgesehene „Textform“ in den Verordnungstext zu übernehmen.

**Zu Art. 1 Nr. 7 – § 8 BeurVO**

Die vorgesehenen Änderungen in § 8 Abs. 2 Nr. 1 BeurVO, weil eine generelle Herausnahme von Notarinnen und Notaren, Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern sowie Amtsanwältinnen und Amtsanwälten aus dem Geltungsbereich des § 1 Abs. 2 BeurVO oder die Eröffnung zusätzlicher Möglichkeiten für eine Anlassbeurteilung mit der neueren Rechtsprechung des BVerwG nicht zu vereinbaren ist, halten wir für nachvollziehbar.

In § 8 Abs. 2 Nr. 4 letzter Satz werden für den Polizeibereich die als Mitglieder von Personal- und Schwerbehindertenvertretungen von ihrer dienstlichen Tätigkeit Freigestellten von der Beurteilung ausgenommen.

Aus unserer Sicht ist hier eine klarstellende Ausnahmeregelung für alle Personal- und Schwerbehindertenvertretungen, also auch der anderen Ressorts, erforderlich. Denn auch diese unterliegen einem Benachteiligungs- und Bevorzugungsverbot, was in erster Linie mit/über die Beurteilungen erreicht werden kann.

**Zur Änderung der Beurteilungsrichtlinien (BRL)**

**Zu Art. 1 Nr. 4 c) – Nr. 5.1 Satz 2 BRL**

In Satz 2 wird aufgenommen, dass nach einer Beförderung der Beurteilungsmaßstab für die Beurteilung das von einer Beamtin oder einem Beamten des neuen Statusamts zu fordernde höhere Leistungsniveau ist. Damit wird ein von der Rechtsprechung anerkannter, als Erfahrungssatz zu bezeichnender allgemeiner Beurteilungsmaßstab kodifiziert. Danach ist nach erfolgter Beförderung eine Absenkung des Gesamturteils vorzunehmen (Eckpunkt 8). Grundlage dieses Erfahrungssatzes ist die Tatsache, dass Bezugspunkt der dienstlichen Beurteilung nicht der konkrete Dienstposten, sondern das Statusamt des Beamten ist. Allerdings wenden wir uns gegen die Folgerung in der Begründung, wonach die Absenkung insbesondere auch in den Fällen vorzunehmen ist, in denen zwar eine Beförderung erfolgt ist, aber keine anderen Aufgaben übernommen worden sind. Eine solche Diktion wird dem Leitsatz des Urteils des VGH Baden-Württemberg vom 23. März 2004 – 4 S 1165/03 – nicht gerecht. Danach „ist (es) zulässig, das im vorherigen Amt vergebene Gesamturteil bei der erstmaligen Bewertung nach einer Beförderung in der Regel herabzustufen, wenn der Beamte seine bisher gezeigten Leistungen nicht weiter gesteigert hat“. So wäre grundsätzlich auch eine Leistungssteigerung möglich, starre Absen-

kungsregelungen wären unzulässig.

**Zu Art. 1 Nr. 4 d) und e) – Nr. 5.2 BRL**

In Nr. 5.2 BRL wird, wie bisher ausdrücklich bestimmt, dass in der Aufgabenbeschreibung die den Aufgabenbereich im Beurteilungszeitraum prägenden Tätigkeiten sowie übertragene Sonderaufgaben von besonderem Gewicht und weitere in dieser Vorschrift erwähnte Aspekte aufgeführt werden sollen. In der Beurteilungspraxis wird indes, wie uns aus unserem Mitgliederkreis immer wieder berichtet wird (siehe BBW-Stellungnahme vom 15. Juli 2021), oft genug allein die abstrakte Aufgabenbeschreibung beispielsweise aus dem Geschäftsverteilungsplan in die Aufgabenbeschreibung der Beurteilung übertragen beziehungsweise kopiert. Damit fehlt die Dokumentation der tatsächlichen Leistung. Auf einer präzisen Beschreibung der Aufgaben fußt die Beurteilung der Leistung und Befähigung (vergleiche Nr. 5.5 BRL). Dies sollte auch in Schulungen explizit behandelt werden.

Der BBW begrüßt, dass in der Beurteilung künftig darauf hingewiesen werden soll, wenn ein Beurteilungsbeitrag in die Beurteilung Eingang gefunden hat.

**Zu Art. 1 Nr. 4 f–o) – Nr. 5.3 BRL, 5.4 BRL, 5.5 BRL, Anlage 1**

Aufgrund der Zusammenführung von Leistungs- und Befähigungsbeurteilung (siehe oben § 4 BeurVO) und der Aufnahme des neuen Beurteilungsmerkmals „Sozialkompetenz“ soll es künftig folgende sechs Beurteilungsmerkmale geben, die gleich gewichtet werden:

- > Arbeitsmenge,
- > Arbeitsweise,
- > Sozialkompetenz,
- > Arbeitsgüte,
- > Befähigung und
- > Führungserfolg.

Das Beurteilungsmerkmal Führungserfolg ist nur dann zu bewerten, wenn sich aus der Aufgabenbeschreibung ergibt, dass Führungsaufgaben wahrgenommen werden.

Die Untermerkmale ergeben sich aus Anlage 1 und werden dort auch erläutert.

Wie beim Beurteilungsmerkmal Führungserfolg sollte auch bei den Untermerkmalen festgelegt werden, dass Merkmale, die nicht beurteilt werden können, auch nicht beurteilt werden müssen. Beispielsweise gibt es Mitarbeitende, die keine schriftlichen Texte verfassen und die schriftliche Ausdrucksfähigkeit praktisch nicht feststellbar ist.

Gemäß Nr. 5.5 BRL wird der Gesamtpunktwert des jeweiligen Beurteilungsmerkmals aus den Punktwerten der einzelnen Untermerkmale ermittelt. Diese werden untereinander gleich gewichtet. Damit wird in Nr. 5.5 Satz 4 nun ausdrücklich festgelegt, dass bei der Ermittlung des Gesamtpunktwerts eines Beurteilungsmerkmals grundsätzlich die Punktwerte der einzelnen Untermerkmale mit dem gleichen Gewicht berücksichtigen sind. Zudem stellt Nr. 7.2 S. 2 BRL zukünftig ausdrücklich klar, dass auch die einzelnen Beurteilungsmerkmale untereinander grundsätzlich gleich zu gewichten sind. Wenn in der Begründung zu Nr. 5.3 S. 1 BRL darauf hingewiesen wird, dass eine möglichst ausgeglichene Gewichtung der Beurteilungsmerkmale untereinander erreicht werden soll, können wir das nur schwer nachvollziehen: So ergibt sich bei den Beurteilungsmerkmalen eine Spanne von drei bis sechs Untermerkmalen. Damit ist auch eine gleichmäßige Berücksichtigung aller Untermerkmale im Gesamturteil kaum zu erreichen. Wir halten eine Überarbeitung für dringend erforderlich. Zudem stellt sich die Frage, wie jeweils gerundet wird.

#### **Zu Art. 1 Nr. 6 b) und c) – Nr. 7.2 BRL**

Danach soll eine Begründungspflicht zukünftig nur noch für das Gesamturteil vorgeschrieben werden (Eckpunkt 7). Dabei soll eine gleiche Gewichtung der einzelnen Beurteilungsmerkmale Platz greifen. Der BBW regt an, gesteigerte Begründungspflichten nach der Rechtsprechung zum Beispiel bei einer nicht unerheblichen Verschlechterung des Gesamturteils, Änderung des Beurteilungsmaßstabs, Einbeziehung von Beurteilungsbeiträgen, Abweichung der End- von der Vorbeurteilung in die Begründung des BRL-Entwurfs aufzunehmen.

Für eine höhere Akzeptanz der Beurteilungen würde allerdings sprechen, mehr Augenmerk auf die Begründung des Gesamturteils zu legen, anstatt die Begründung auf das rechtlich unbedingt notwendige Maß zu beschränken.

Klarheit sollte auch dafür geschaffen werden, wie die Nichteinhaltung der Richtwerte durch die Endbeurteiler begründet darzustellen ist. Dies ist insbesondere in Bereichen erforderlich, in denen in der Behörde nur einzelne Personen oder sehr kleine Gruppen einer Laufbahn zu beurteilen sind.

#### **Zu Art. 1 Nr. 8 c) – Nr. 10.7 BRL**

Durch den neuen Satz 2 kann die Ermittlung der tatsächlichen Grundlagen der Beurteilung auch durch die direkten Vorgesetzten erfolgen. Damit wird die generelle Delegationsmöglichkeit der Vorbeurteilungsgespräche, die der Tatsachenermittlung dienen, eingeführt (Eckpunkt 10). Der BBW verweist auf seine Stellungnahme vom 15. Juli 2021, die sich gegen eine voraussetzungslose Delegation ausgesprochen hat. In den Fällen der Nr. 10.1 BRL, wenn eine Beurteilung der Leistung und Befähigung aus eigener Kenntnis

nicht zuverlässig erfolgen kann, halten wir eine Delegationsmöglichkeit auf direkte Vorgesetzte für sinnvoll.

#### **Zu Art. 1 Nr. 10 a)–c) – Nr. 12.1 BRL**

Durch die Änderungen sollen der unselbstständige Charakter des Beurteilungsbeitrags klargestellt und bestehende Systemwidrigkeiten beseitigt werden (Eckpunkt 9). Der BBW verweist diesbezüglich auf seine Stellungnahme vom 15. Juli 2021. Insbesondere fordern wir, die Zweimonatsfrist nach Ende der Tätigkeit beizubehalten. Ein Beurteilungsbeitrag birgt nach allgemeiner Lebenserfahrung umso mehr Gefahr, lückenhaft und unvollständig und in der Bewertung unzutreffend zu sein, je länger der Zeitraum zurückliegt, den er umfasst. Ebenso kritisieren wir das Vorhaben, künftig Beurteilungsbeiträge den betreffenden Beamtinnen und Beamten nicht mehr gesondert bekannt zu geben und die Beurteilungsbeiträge auch nicht mehr zur Personalakte zu nehmen. Mit der Umsetzung dieses Vorhabens ginge eine erhebliche Beeinträchtigung der Transparenz und Akzeptanz des Beurteilungsverfahrens einher.

Zum besseren Verständnis regen wir an, in Satz 2 2. Halbsatz zu ergänzen, dass es sich um die frühere Beschäftigungsbehörde handelt.

#### **Zu Art. 1 Nr. 12 – Nr. 16.3 BRL**

Der BBW begrüßt, dass zur Verdeutlichung der Zielsetzung der Chancengleichheit für die Beurteilerinnen und Beurteiler die gesetzliche Vorgabe des § 30 Abs. 3 ChancenG im Wege einer Verweisung explizit in die BRL aufgenommen wird (Eckpunkt 14). Nach § 30 Abs. 3 ChancenG dürfen sich Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien oder Pflegeaufgaben nicht nachteilig auf den beruflichen Werde-

gang, insbesondere auf die dienstliche Beurteilung, auswirken. Hierbei kann es sich jedoch nur um einen ersten Schritt handeln. Es muss gewährleistet sein, dass dies in der Praxis auch umgesetzt wird. In der bisherigen Praxis ist nämlich, wie aus unserem Mitgliederkreis berichtet, festzustellen, dass bei Beamtinnen und Beamten aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben die dienstlichen Beurteilungen schlechter ausfallen. Sie arbeiten in Teilzeit, möglicherweise auch in Telearbeit oder sind in einer Beurlaubungsphase. Der Grund dafür ist, dass diese Beamtinnen oder Beamte nicht ständig in der Dienststelle präsent sind, wie dies bei Vollzeitkräften der Fall ist. Sie erfüllen insoweit in den Augen der Vorgesetzten nicht das Idealbild des Leistungsträgers, der stets zur Verfügung steht. Wir fordern die Benachteiligung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei deren Beurteilungen zu beseitigen. Auf die Frage der Geschlechtergerechtigkeit muss bei der Beurteilung daher besonderes Augenmerk gelegt werden, weil die Beurteilungen – wie der Evaluierungsbericht praktisch durchgängig betont – das A und O für jedweden weiteren Karriereschritt sind. Bei der Herstellung der noch längst nicht erreichten Geschlechtergerechtigkeit handelt es sich um eine Daueraufgabe, die wir im Blick behalten werden.

#### **Zu Art. 1 Nr. 13 – Nr. 18 BRL**

In Nr. 18 BRL wird aufgenommen, dass für die Vor- und Endbeurteilerinnen und -beurteiler regelmäßig, insbesondere im Vorfeld von Beurteilungsrundernen, entsprechende Schulungen angeboten werden (Eckpunkt 11). Dies begrüßt der BBW. Allerdings sollte es nicht beim Angebot bleiben, sondern eine breite Teilnahme der Beurteilerinnen und Beurteiler sichergestellt werden.“

Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung tagt in Nürnberg

## Im Fokus: die Gleichstellung von Frauen

Die Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung fand vom 7. bis 9. September 2023 auf Einladung des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) in Nürnberg statt. Zentrale Themen der Veranstaltung waren die Gleichstellung von Frauen, die Vereinbarkeit von Beruf sowie Familie und der Personalmangel im öffentlichen Dienst.

Nach der Begrüßung der Teilnehmenden durch Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, sprach Rainer Nachtigall, der Landesvorsitzende des BBB und Gastgeber der Veranstaltung. Er stellte zunächst seinen Landesverband vor, dem 55 Einzelgewerkschaften angehören, bevor er sich kritisch zu Sachfragen äußerte. So betonte er beispielsweise, wie wichtig die Implementierung der Gleichstellung ist. Zugleich wies er auf entsprechende Mängel im bayerischen Chancengleichheitsgesetz, das deshalb dringend novelliert werden müsste. Positiv vermerkte er, dass die Rahmenbedingungen für Beschäftigte, die Angehörige pflegen, genauso geregelt sind wie die Betreuung und Versorgung von Kindern. Hier gebe es keine Benachteiligung mehr.

Der bayerische Finanzminister Albert Füracker thematisierte in seinem Grußwort den Personalmangel im öffentlichen Dienst und verwies darauf, dass Bayern für seine Beamten Geld in die Hand nehme. Der Freistaat weise schließlich die

höchsten Personalkosten im ganzen Bundesgebiet aus. Das komme nicht von ungefähr, so Füracker. In Bayern wisse man, wie wichtig die Beschäftigten im öffentlichen Dienst für einen funktionierenden Staat sind, und berücksichtige dies auch. Zudem betonte er die Notwendigkeit, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Teilzeit dürfe dabei kein Hemmschuh sein. In seinem Haus setze man sich dafür mit Erfolg ein, betonte der Finanzminister. So gebe es beispielsweise auch Tandems in Führungspositionen, sprich Frau und Mann, die sich einen Führungsposten teilten.

Nächster Redner war Volker Geyer, dbb Vize und Fachvortragstarifpolitiker, der die Mitglieder der Hauptversammlung über die anstehenden Tarifverhandlungen der Länder informierte, die am 26. Oktober 2023 mit der ersten Verhandlungsrunde starten.

Die Vorsitzende der dbb frauen, Milanie Kreutz, und weitere Mitglieder der Geschäftsführung berichteten im Anschluss über ihre Arbeit in den zurück-

liegenden sechs Monaten. Ein Glanzlicht sei dabei ihre Teilnahme an der 67. Frauenrechtskommission der Vereinten Nationen (UN) als Mitglied der Delegation der Deutschen Bundesregierung in New York gewesen, sagte Milanie Kreutz. Gleichstellungsthemen würden schließlich keine Ländergrenzen kennen. Um geschlechterbasierte Ungleichheiten auszumerzen, müssten weltweit gemeinsame Standards und Maßnahmen entwickelt werden, betonte Kreutz. Internationale und multilaterale Organisationen wie die Vereinten Nationen und die Europäische Union spielten etwa durch die Entwicklung von Programmen und Richtlinien sowie beim Monitoring von Fortschritten eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung.

Der zweite Tag der Sitzung begann mit einer Podiumsdiskussion, an der Mitglieder des Bayerischen Landtags teilgenommen haben. Neben der stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden und Vorsitzenden der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, diskutierten Elmar Hayn, Sprecher für Fragen des öffentlichen Dienstes des Bündnis 90/Die Grünen im Bayerischen Landtag, Arif Taşdelen, stellvertretender SPD-Fraktionsvorsitzender und Sprecher der SPD-Landtagsfraktion für Fragen des öffentlichen Dienstes, Gabi Schmidt, Sprecherin Frauen und Gleichstellung der Freien Wähler im Bayerischen Landtag, und Matthias Fischbach, bildungspolitischer Sprecher der FDP-Fraktion im Bayerischen Landtag, mit

dem Publikum über das Thema: „Ganztagsbetreuung, gerechte Aufteilung von Care-Arbeit oder bessere Finanzierung?“

Am Nachmittag wurden die Mitglieder der Hauptversammlung vom Nürnberger Oberbürgermeister Marcus König empfangen. Im Schönen Saal des Nürnberger Rathauses haben sich die dbb Frauen mit Oberbürgermeister König zu aktuellen frauenpolitischen Themen auf den unterschiedlichen politischen Ebenen und vor allem in der Kommune Nürnberg ausgetauscht. Der anschließende Besuch des Museums der Zukunft, absolut sehenswert und ein Highlight, rundete das Programm ab. Der letzte Tag war dem Austausch unter den dbb frauen gewidmet. Die Lageberichte aus den Bundesländern und von den Fachgewerkschaften sind immer interessant und bringen die Frauenvertreterinnen auch thematisch voran. Häufig diskutierte Punkte waren die angestrebten Haushaltskürzungen, die zulasten der Familien und am Ende auch dazu führen, die gemachten Fortschritte in Sachen Gleichstellung zu untergraben, und der Inflationsausgleich für Teilzeitkräfte, der anteilig gezahlt wird. Ein großes Thema wurde hier seitens der Lehrerverbände aufgeworfen – die Gewalt, die von Eltern und Schülern kommt. Wie damit umgehen?

Heidi Deuschle, die Vorsitzende der BBW-Landesfrauenvertretung, zieht Bilanz: „Wir alle haben wieder viele Informationen und Anregungen mitgenommen. Nürnberg war auf jeden Fall eine Reise wert.“



© Matthias Merz

> Die Mitglieder der Hauptversammlung der dbb Bundesfrauenvertretung in Nürnberg

# Seminarangebote im Jahr 2023

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

## 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.

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

- > vom 18. bis 19. November 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 lösungsbasierten Ansatz auf das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Arbeitsfreude auswirkt.

## 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 Veränderung 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](mailto:bbw@bbw.dbb.de) · Internet [www.bbw.dbb.de](http://www.bbw.dbb.de)