

# vbb magazin

3

März 2022 • 61. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes  
der Beamten und Beschäftigten  
der Bundeswehr

## Bestandsaufnahme

Seite 5 <

Im fachlichen  
Austausch mit  
dem dbb

Seite 6 <

Erfahrungsbericht  
über die Situation der  
Studierenden



# HAWESKO

Hanseatisches Wein und Sekt Kontor

# Spaniens Top-Region: *Rioja*

SIE SPAREN  
**53%**



ZWIESEL  
GLAS

8 Flaschen + 2 Weingläser statt € ~~84,40~~ nur €

# 39<sup>90</sup>

**JETZT VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN: [hawesko.de/dbb](http://hawesko.de/dbb)**



**JAHREZHNTELANGE ERFAHRUNG** Über 55 Jahre Erfahrung im Versand und Leidenschaft für Wein bündeln sich zu einzigartiger Kompetenz.



**GARANTIERTE QUALITÄT** Wir stellen hohe Qualitätsanforderungen an unsere Weine – von der Entscheidung beim Winzer bis zur fachgerechten Lagerung.



**BESTER ONLINE WEINFACHHÄNDLER 2021** Ausgezeichnet von der Frankfurt International Trophy, Wine, Beer & Spirits Competition.

Zusammen mit 8 Fl. im Vorteilspaket erhalten Sie 2 Gläser der Serie PURE von Zwiesel Glas, gefertigt aus TRITAN® Kristallglas, im Wert von € 14,90. Telefonische Bestellung unter 04122 50 44 55 mit Angabe der **Vorteilsnummer 1097408**

Versandkostenfrei innerhalb Deutschlands. Max. 3 Pakete pro Kunde und nur solange der Vorrat reicht. Es handelt sich um Flaschen von 0,75 Liter Inhalt. Alkoholische Getränke werden nur an Personen ab dem vollendeten 18. Lebensjahr geliefert. Informationen zu Lieferbedingungen und Datenschutz finden Sie unter [www.hawesko.de/service/lieferkonditionen](http://www.hawesko.de/service/lieferkonditionen) und [www.hawesko.de/datenschutz](http://www.hawesko.de/datenschutz). Ihr Hanseatisches Wein- und Sekt-Kontor Hawesko GmbH, Geschäftsführer: Gerd Stemmann, Alex Kim, Anschrift: Friesenweg 4, 22763 Hamburg, Handelsregistereintrag: HRB 99024 Amtsgericht Hamburg, USt-Identifikationsnr: DE 25 00 25 694.



© Windmüller

Lisa Kolleginnen,  
Liebe Kollegen,

seit dem 27. Januar 2022 wissen wir mehr:

Staatssekretärin Dr. *Sudhof* hat die Durchführung einer Bestandsaufnahme mit dem klaren Ziel der Erhöhung der Einsatzbereitschaft angewiesen. Der Leiter Stab Org/Rev, Herr Ministerialdirigent Malte *Krause*, wurde mit der Durchführung der Untersuchung beauftragt. Die Abteilungen Personal (für Personal/personelle Einsatzbereitschaft), Führung Streitkräfte (für Material/materielle Einsatzbereitschaft) sowie die Abteilung Haushalt/Controlling (für Finanzen und die strategische Steuerungsfähigkeit) sollen federführend unter Mitwirkung aller einzubeziehenden Bereiche zuarbeiten.

Es gibt also einen strukturierten, integrativen Ansatz, auf dessen Grundlage Entscheidungen getroffen werden sollen. Mit der Formulierung, dass anhand von „Leitrationalen“ ergebnisoffen Vorschlä-

ge erarbeitet werden sollen, verknüpfen wir die Hoffnung, dass mögliche Veränderungen transparent und nachvollziehbar werden. Diese Vorgehensweise ist grundsätzlich geeignet, Akzeptanz in der Umsetzung zu erreichen. Die Gremien, deren Beteiligung ausdrücklich erwähnt wird, haben hier einen Ansatzpunkt für die begleitende Prüfung. Wir hoffen sehr, dass der schillernde Begriff der „Systemhäuser“, unter dem jeder etwas anderes verstanden hat, damit obsolet ist.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass „Entscheidungen zu den in den Eckpunkten für die Bundeswehr der Zukunft postulierten Strukturveränderungen – wie Auflösung von Organisationsbereichen und Neueinrichtung/Verlagerung von Dienststellen – nicht getroffen sind.“ Offensichtlich war diese explizite Festlegung im Schreiben notwendig, obwohl sich ja eigentlich bereits aus der Tatsache, dass es einen Regierungswechsel gegeben hat und die alte Ministerin noch keine Umsetzungsentscheidungen getroffen hatte, ein „Weiter so“ verbieten musste.

Bei einem anderen Thema, das für die betroffenen Beamtinnen und Beamten schmerzhaft ist, gibt es nach langem Bohren endlich Zahlen. Warum schmerzhaft? Ganz einfach: Diejenigen, die Altersteilzeit bis zu ihrem Dienstzeitende beantragen, haben einen sehr begrenzten Zeitkorridor, in dem dieser Antrag gestellt werden kann, nämlich zwischen einem Jahr und drei Monaten vor Beginn der Altersteilzeit. Wenn dann nicht rasch entschieden wird, verkürzt sich automatisch der Zeitraum der Inanspruchnahme und geht somit zulasten der Betroffenen. Ein wertschätzender Umgang mit den Beamtinnen und Beamten sollte diese Fristenlage berücksichtigen. Dem VBB liegen etliche Anträge mit der Bitte um Unterstützung vor.

## > Impressum

**Herausgeber:** Bundesgeschäftsstelle des VBB, Baumschulallee 18 a, 53115 Bonn. **Telefon:** 0228.38927-0. **Telefax:** 030.31174149. **Redaktion:** Bundesgeschäftsstelle des VBB. **Internet:** www.vbb-bund.de. **E-Mail:** mail@vbb-bund.de. **Herausgeber der dbb seiten:** Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors – Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** Jan Brenner (br). **Bezugsbedingungen:** Die Zeitschrift erscheint 10-mal im Jahr und ist für VBB-Mitglieder im Beitrag eingeschlossen. Nichtmitglieder bestellen in Textform beim DBB Verlag, Inlandsbezugspreis: Jahresabonnement 35,20 € zzgl. 7,50 € Versandkosten, inkl. MwSt.; Mindestlaufzeit 1 Jahr. Einzelheft 4,00 € zzgl. 1,50 € Versandkosten, inkl. MwSt. Abonnementkündigungen müssen bis zum 1. Dezember in Textform beim DBB Verlag eingegangen sein, ansonsten verlängert sich der Bezug um ein weiteres Kalenderjahr. **Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Versandort:** Geldern. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannan. **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Andrea Franzen. **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigenposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 63** (dbb magazin) und **Preisliste 47** (vbb magazin), gültig ab 1.1.2022. **Druckauflage:** dbb magazin: 554.157 (IVW 4/2021). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

ISSN 0521-7814

>	VBB im Gespräch mit Verteidigungsministerin Christine Lambrecht	4
>	VBB im Gespräch mit dem Inspekteur der Luftwaffe	4
>	Bundsvorsitzende im Gespräch mit MdB Sara Nanni	5
>	Bundsvorsitzende im Gespräch mit MdB Niklas Wagener	5
>	Im fachlichen Austausch mit dem dbb	5
>	Erfahrungsbericht des Bundesjugendvertreters Maximilian Wergen und des Vorsitzenden der Studierendenvertretung an der Hochschule des Bundes in Mannheim, Jan-Raphael Müller, über die Situation der Studierenden	6
>	Bundsvorsitzende besucht VBB-Fraktion im Hauptpersonalrat beim BMVg	10
>	Monatliche Abstimmung	10
>	BBBank und VBB – Überlegungen zur weiteren Kooperation	11
>	Veränderungsmitteilung	12
>	VBB-Jugend	13
>	Frauen im VBB	13
>	Bundesschwerbehindertenvertretung	14
>	Wissenswertes für Senioren	16
>	Aus unseren Bereichen und Landesverbänden	16

>	Gespräche im Bundestag	19
>	Jahreswirtschaftsbericht 2022	20
>	Umfrage: Digitalreport 2022	21
>	Familienpolitik: Equal Care Day	23
>	Dossier: Migration und Integration im öffentlichen Dienst	24
>	Bundesverwaltung: Diversitätsnetzwerk „Diplomats of Color“ (DoC)	28
>	Europa: Das Programm des französischen Ratvorsitzes	24
>	Arbeitsprogramm der EU-Kommission für 2022	33
>	Standpunkt: Erhöhung der Verdienstobergrenze für Minijobs	34
>	Frauen	35
>	dbb akademie	38
>	Steuerrecht	40
>	Querschnittsorganisationen	41
>	Jugend	42
>	Urteil des Monats	44
>	Interview	46

Von der Amtsseite wurde uns mitgeteilt, dass das Antragsvolumen erst bei etwa zehn Prozent der vom BMVg für 2022 errechneten Quote von 620 möglichen Bewilligungen liegt. Abgelehnt werden können die Anträge nur bei entgegenstehendem dienstlichem Interesse. Dieser Begriff ist auslegungsfähig. Hierzu zitieren wir aus dem Rundschreiben des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) vom 14. Januar 2022, das auf

die Gründe für eine Ablehnung eingeht:

„1.2 Der Bewilligung von Altersteilzeit dürfen keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Zu diesen Belangen zählt unter anderem auch die Haushaltslage des Bundes, wenn und soweit sie auf die sachgemäße und reibungslose Erfüllung der Verwaltungsaufgaben zurückwirkt. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Dienstposten beim Ausscheiden der Altersteilzeit-

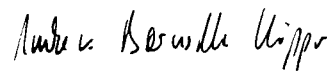
beschäftigten aus Mangel an Haushaltsmitteln nicht nachbesetzt werden kann, der Dienstposten aber zur Erfüllung der vorgegebenen Aufgaben besetzt bleiben muss.“

Nach unserem Verständnis legt das BMI hier einen strengen Maßstab an, der auch in der Begründung der Ablehnungen im Einzelfall anzuwenden wäre. Selbstverständlich helfen wir unseren Mitgliedern bei der Überprüfung der Gründe.

Ansonsten freuen wir uns mit Ihnen auf die angekündigten Coronalockerungen - ein Lichtblick, den wir dringend nötig haben.

In diesem Sinne

Ihre



Imke von Bornstaedt-Küpper,  
Bundesvorsitzende

## VBB im Gespräch mit Verteidigungsministerin Christine Lambrecht

Die Bundesvorsitzende des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB), Imke von Bornstaedt-Küpper, hatte am 3. Februar 2022 die Gelegenheit, sich bei Bundesverteidigungsministerin Christine Lambrecht persönlich vorzustellen.

In dem angenehmen Gespräch, an dem auch Staatssekretärin Dr. Margaretha Sudhof teilnahm, zeigte die

Ministerin ein offenes Ohr für Anliegen des zivilen Personals der Bundeswehr.



© BMVg



© VBB

## VBB im Gespräch mit dem Inspekteur der Luftwaffe

Am 28. Januar 2022 besuchte der Inspekteur der Luftwaffe, Generalleutnant Ingo Gerhartz, zusammen mit seinem Chef des Stabes, Generalmajor Wolfgang Ohl, die Bundesvorsitzende des VBB, Imke von Bornstaedt-Küpper. Am Austausch beteiligt waren auch die Stellvertreterin Antje Ott und die Geschäftsführerin des VBB, Cora Nixtatis.

In einer sehr offenen und vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre wurde ein weiterer Bogen gespannt. Dabei haben beide Seiten festge-

stellt, dass ein regelmäßiger Dialog im gemeinsamen Interesse ist. Dieser wird fortgesetzt.



und nachdrücklich platziert werden muss.

Bei der wöchentlichen Arbeitszeit geht es um ein entscheidendes Attraktivitätsmerkmal des Bundesdienstes. Beim Wettstreit

um die Nachwuchsgewinnung darf der Bundesdienst nicht mit einer Wochenarbeitszeit, die in der Arbeitswelt der Bundesrepublik „aus der Zeit gefallen ist“, benachteiligt werden. Die meisten Bundesländer haben

das erkannt und können mit einer geringeren Wochenarbeitszeit punkten; hier muss der Anschluss gefunden werden.

Dass VBB und dbb hier gemeinsam an einem Strang zie-

hen, zeigt sich unter folgendem Link:

<https://www.dbb.de/artikel/bundesbeamtinnen-und-beamte-alimentation-und-arbeitszeit-im-fokus.html>

## Erfahrungsbericht des Bundesjugendvertreters Maximilian Wergen, und des Vorsitzenden der Studierendenvertretung an der Hochschule des Bundes in Mannheim, Jan-Raphael Müller, über die Situation der Studierenden

Kurzfristig hat uns ein Artikel erreicht, der die positiven, aber auch negativen Eindrücke unserer Studierenden eindringlich wiedergibt. Wir würden ihn gerne als Anregung für einen Austausch betrachten und werden selbstverständlich in unserer nächsten Ausgabe der Amtsseite ebenfalls Gelegenheit geben, ihre Sicht der Dinge darzustellen. Es ist uns ein Anliegen, dass offen und transparent miteinander umgegangen wird, und wir freuen uns sehr über das Engagement unserer jungen Kollegen.

*Der Bundesjugendvertreter Maximilian Wergen und der Vorsitzende der Studierendenvertretung 80. ARGUS der Hochschule des Bundes in Mannheim, Jan-Raphael Müller, berichten über die aktuelle Studiumssituation und Zufriedenheit der Anwärter:innen im gehobenen technischen und nichttechnischen Dienst mit integriertem Studium.*

### Einleitende Worte des Bundesjugendvertreters Maximilian Wergen

Seit dem 1. Dezember 2021 drücke ich nun wieder die „Schulbank“ in der Laufbahnausbildung des höheren technischen Dienstes, für die ich mich leider auf eigenen Wunsch hin aus meinem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit entlassen lassen musste, um wieder bei null zu starten und das während einer weltweiten Pandemie, in der es ohnehin schon sehr viele Unwägbarkeiten und Unsicherheiten gibt. Ich muss verrückt sein ...

Dieses Schicksal betrifft neben mir noch viele weitere Laufbahnkolleg:innen, die nach ihrem Bachelorabschluss im

gehobenen technischen Dienst mit integriertem Studium (gtD miS) nach Höherem streben und neben einer 41-Stunden-Dienstwoche berufsbegleitend noch einen Masterabschluss erlangen, um sich selber fortzubilden, um die eigenen Kenntnisse noch weiter zu vertiefen und um die Qualifikationen für die spätere berufliche Karriere nach weiteren sehr anstrengenden zwei bis drei Jahren nachweisen zu können. Ob ich mich für die Laufbahn des höheren technischen Dienstes aufgrund eines Papieres, auf dem M. Eng. (Master of Engineering) steht, nun noch besser eigne, stelle ich infrage. Ich stehe dem Thema „Bachelor- und Master-Abschluss regeln die spätere Laufbahnbefähigung“ ohnehin sehr kritisch gegenüber, wie man vielleicht merkt, aber das ist eine Diskussion, die den Rahmen und die Absicht dieses Artikels sprengen würde und vielleicht an anderer Stelle angebracht werden muss. Softskills und logisches Denkvermögen, die meiner Meinung nach bei dem täglichen Dienstgeschäft von viel größerer Bedeutung sind, reihen sich bei der Beurteilung der Befähigung für eine Laufbahn offensichtlich hinter dem akademischen Grad ein, schade ...

In meiner Einstellungsgruppe des gtD miS (DHBW14) war zu beobachten, dass etwa die Hälfte meiner Laufbahnkolleg:innen noch einen Masterabschluss drangehangen haben. Dies ist auch bei den nachfolgenden Einstellungsgruppen des gtD miS zu beobachten, Tendenz steigend. Da beginnt man sich zu fragen, ob die derzeitige Bundeslaufbahnverordnung überhaupt noch zeitgemäß ist. Was noch viel frustrierender ist, ist die Tatsache, dass man für diesen Weg des Aufstiegs einen Teil der Anwärterbezüge aus dem gtD miS zurückzahlen soll, was mitunter einen Betrag von 10.000 Euro und mehr bedeuten kann, obwohl man der Bundeswehr vorher schon treue Dienste geleistet hat. Diese Regelung ist Bestandteil der Unterlagen,

die man bei Annahme des Einstellungsangebots unterschreiben muss und basiert auf den Auflagen nach § 59 Abs. 5 und § 63 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) a. F. i. V. m. Nummer 59.5.2 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum BBesG (BBesGVwV) a. F. Dementsprechend ist man zur Rückzahlung des Anwärtersonderzuschlages verpflichtet. „Der zurückzahlende Betrag ermäßigt sich für jedes nach dem Bestehen der Laufbahnprüfung abgeleistete Dienstjahr um ein Fünftel, [...]“ (Zitat: Schreiben vom BAPersBw). Soll heißen: Nach der erfolgreich bestandenen Laufbahnausbildung im gtD soll man für mindestens fünf Jahre im gtD verbleiben, bevor man den Aufstieg in den htD ohne anteilmäßige Rückzah-



> Maximilian Wergen



> Jan Müller

© privat

**Nur für Sie**

**Inkl. deutschlandweiter Haustürabholung**



Ihr Schiff MS VISTASUN

**Ihr deutschsprachiges Superior-Schiff MS VISTASUN**

- Höchste Sicherheits- & Hygienestandards an Bord
- Superior-Schiff mit exklusiver Ausstattung
- Überschaubares, großzügiges & elegantes Schiff
- Deutschsprechende Reiseleitung an Bord
- Alles-Inklusive Verpflegung
- Komfortable Kabinen mit TV, Klimaanlage, DU/WC, Föhn, Safe
- Viele Kabinen mit frz. Balkon



Kabinenbeispiel



Abendstimmung an Bord

**Donaumetropolen** (Reise 1)

**6 Tage / 5 Nächte**  
**Alles-Inklusive mit ausgewählten Getränken**

schon ab € **669,-**  
in Kat. HDV



- ✓ Einmalige Sonderpreise, Sie sparen € 179,- p.P.
- ✓ Inkl. deutschlandweiter Haustürabholung: bequem ab/bis zu Hause



Reisen Sie mit dem Superior-Schiff MS VISTASUN in nur 6 Tagen **ab/bis Passau** auf der Königin unter Europas Flüssen und erleben Sie die Kaiserstädte **Wien** und **Budapest** sowie das historische **Bratislava**. Einer der sehenswertesten Abschnitte, die malerische Kulturlandschaft der Wachau mit Weinbergen und Tälern, liegt ganz nah bei **Weissenkirchen** bzw. **Spitz**.

**Donauromanze** (Reise 2)

**8 Tage / 7 Nächte**  
**Alles-Inklusive mit ausgewählten Getränken**

schon ab € **1.099,-**  
in Kat. HDV



- ✓ Einmalige Sonderpreise, Sie sparen € 279,- p.P.
- ✓ Inkl. deutschlandweiter Haustürabholung: bequem ab/bis zu Hause



Kommen Sie mit dem Superior-Schiff MS VISTASUN auf eine Flussreise **ab/bis Passau** auf die Perlen der Donau. In nur 8 Tagen reisen Sie zu den aufregenden Metropolen **Wien**, **Budapest** und **Bratislava**. Durch **lange Liegezeiten** können Sie die Städte ausgiebig entdecken, bevor Ihre Fahrt durch die romantische **Wachau** und über **Melk** wieder in Passau endet.

**SORGLOS BUCHEN UND REISEN!** ► Renommierter Reiseveranstalter mit über 35 Jahre Erfahrung. ► Es erwarten Sie höchste Sicherheits- & Hygienestandards an Bord des Schiffes und bei den Bustransfers. ► Sollte die Reise pandemiebedingt abgesagt werden, erhalten Sie Ihr Geld zurück oder wir bieten Ihnen eine kostenfreie Umbuchung auf einen anderen Termin an.

**IHRE INKLUSIVLEISTUNGEN**

- ✓ Inkl. **deutschlandweiter Haustürabholung** mit An- & Abreise im modernen Fernreisebus: bequem ab/bis zu Hause
- ✓ Auch **ohne An- & Abreise buchbar**, dann € 150,- pro Person **günstiger** & inkl. **Ausflugsguthaben** von € 30,- pro Person (siehe Preistabelle)
- ✓ **Kulinarisches Verwöhnpaket mit Alles-Inklusive Verpflegung:** Vollpension (Frühstück und mehrgängiges Mittag- & Abendessen) mit ausgewählten, offenen Getränken, wie Hauswein, Fassbier, Softgetränke, Säfte, Mineralwasser sowie Kaffee und Tee (8-24 Uhr)
- ✓ Inkl. **festlichem Gala-Dinner**
- ✓ Inkl. **deutschsprachiger Reiseleitung** an Bord

**Bei VIP-Kabinen zusätzlich:**  
 Inkl. Obstteller und 1 Flasche Sekt zur Begrüßung

**IHRE ABFAHRTSTERMINE UND SAISONS 2022**

**Reise 1, Metropolen der Donau:** Saison A: 26.03.2022 Saison B: 14.04. / 27.10.2022 Saison C: 21.07.2022  
**Reise 2, Donauromanze:** Saison D: 31.03. / 07.04. / 13.10. / 20.10.2022 Saison E: 11.08. / 18.08. / 25.08.2022  
 Saison F: 05.05. / 07.07. / 14.07. / 01.09. / 08.09. / 15.09.2022

**IHRE SONDERPREISE \* LIMITIERTES ANGEBOT - SCHNELL BUCHEN \* (p.P. in €)**

Kat.	Kabine (Deck)	Reise 1			Reise 2		
		A	B	C	D	E	F
HDV	2-Bett Außen (HD, vorne)	669,-	749,-	819,-	1.099,-	1.149,-	1.199,-
HD2	2-Bett Außen (HD)	719,-	799,-	869,-	1.179,-	1.229,-	1.279,-
MDA	2-Bett Außen Superior frz. Balkon (MD, achtern)	819,-	899,-	969,-	1.349,-	1.399,-	1.449,-
MD2	2-Bett Außen Superior frz. Balkon (MD)	869,-	949,-	1.019,-	1.399,-	1.449,-	1.499,-
ODA	2-Bett Außen Deluxe frz. Balkon (OD, achtern) – VIP	899,-	979,-	1.049,-	1.459,-	1.509,-	1.559,-
OD2	2-Bett Außen Deluxe frz. Balkon (OD) – VIP	929,-	1.009,-	1.079,-	1.529,-	1.579,-	1.629,-
EZZ	Zuschlag Alleinbenutzung Kat. MD2, OD2	+150,-	+300,-	+300,-	+200,-	+400,-	+500,-

Weitere Kabinenkategorien auf Anfrage.  
 HD = Hauptdeck, MD = Mitteldeck, OD = Oberdeck.  
**Bequeme An- & Abreise:** Die An- & Abreise im modernen Fernreisebus sowie die Haustürabholung und der Rücktransfer bis zur Haustür ist für Sie bereits inklusive. Auch ohne Haustürabholung buchbar, dann Preise € 150,- p.P. günstiger & inkl. € 30,- Ausflugs Guthaben p.P.

**Jetzt anrufen ...und gleich Vorzugsangebot sichern oder kostenlosen Sonderprospekt anfordern!**

Persönliche Beratung & Buchung: **06128 / 740 81 60**

MO-SO: 8.00 - 22.00 Uhr

Bitte Reisecode angeben: **Reise 1: DBB0322-SUNDOMR**

Online buchen: **Reise 2: DBB0322-SUNDORR**

www.riv-touristik.de/DBB0322

Viele weitere Sonderangebote: **www.riv-touristik.de**



**Unser Katalog 2022 mit Fluss- & Seereisen ist da!**

Bestellen Sie unseren kostenlosen Fluss- & Seereisen-Katalog 2022 mit vielen weiteren Angeboten.



**Ihr Reisespezialist seit 35 Jahren.**

Veranstalter: RIV Touristik GmbH  
 Georg-Ohm-Str. 17, 65232 Taunusstein

**Wichtige Hinweise:** Bitte beachten Sie, dass Sie zum Reiseantritt vollständig gegen das Coronavirus geimpft oder von einer Infektion genesen sein müssen (2G-Prinzip), sowie ein aktuelles negatives Testergebnis vorzuweisen ist. // Reisedokumente: Deutsche Staatsbürger benötigen einen gültigen Personalausweis oder Reisepass. Staatsbürger anderer Nationen informieren wir gerne vor der Buchung über Ihre Einreisebestimmungen – bitte geben Sie uns Ihre Nationalität vor der Buchung an. // Diese Reise ist grundsätzlich nicht für Personen mit eingeschränkter Mobilität geeignet. Personen mit eingeschränkter Mobilität beraten wir gerne vor der Buchung der Kreuzfahrt. // Mindestteilnehmerzahl pro Termin: 150 Personen. Absage bis 30 Tage vor Reisebeginn vorbehalten. // Änderungen vorbehalten. Es gelten die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten und die AGB der RIV Touristik GmbH (auf Wunsch Zusendung der AGB vor Buchungabschluss). Mit Aushändigung des Versicherungsscheines ist eine Anzahlung in Höhe von 20% des Reisepreises fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. Verfügbarkeit, Druck- und Satzfehler vorbehalten. Datenschutzinformationen: Wir sind daran interessiert, die vertrauensvolle Kundenbeziehung mit Ihnen zu pflegen und Ihnen Informationen und Angebote zukommen zu lassen. Deshalb verarbeiten wir auf Grundlage von Artikel 6 (1) (f) der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (auch mit Hilfe von Dienstleistern) Ihre Daten, um Ihnen Informationen und Angebote von uns zuzusenden. Wenn Sie dies nicht wünschen, können Sie jederzeit bei uns der Verwendung Ihrer Daten für Werbezwecke widersprechen (Telefon: 06128 / 740810, E-Mail: werbung@riv-touristik.de). Weitere Informationen zum Datenschutz erhalten Sie unter [www.riv-touristik.de/Datenschutz](http://www.riv-touristik.de/Datenschutz). Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie ebenfalls unter unserer Anschrift.

lung der Anwärtersonderzuschläge in Erwägung ziehen kann. Diese Regelung ist eigentlich für Personen vorgesehen, die das Studium bzw. die Laufbahnausbildung abbrechen oder aus dem Studium bzw. der Laufbahnausbildung wegen endgültigem Nichtbestehen einer Prüfung ausscheiden. Wieso diese Regelung allerdings auch auf Aufsteiger angewendet werden muss, erschließt sich mir noch nicht so ganz. Vermutlich um Beamte im gtD an einem Aufstieg in den htD zu hindern. Weiterhin ist ein Aufstieg nach § 11a Bundesbeamtengesetz (BBG) nicht vor der Ableistung von fünf Jahren im gtD möglich. Deswegen wählen so viele zielstrebige und leistungsfähige Kolleg:innen, die die Voraussetzungen des htD erfüllen, den Weg der Bitte um Entlassung und verlieren dadurch u. a. ihre Lebenszeitverbeamtung und sämtliche Sicherheiten.

Da überlegt man sich zweimal, ob man die eigenen Ziele und Wünsche verwirklichen möchte und inwieweit die Bezeichnung „attraktiver Arbeitgeber“ auf die Bundeswehr zutrifft. Man könnte fast vermuten, dass das BAPersBw leistungsfähige Absolvent:innen des gtD miS daran hindern möchte, sich weiterzuentwickeln und leistungsadäquate Dienstposten zu bekleiden. Stattdessen werden externe Absolvent:innen eingestellt, die zuvor noch keinen Kontakt zur Wehrtechnik hatten. Die Sinnhaftigkeit davon stelle ich ebenfalls infrage. Aber all das ist nur meine persönliche Meinung.

Zurück zu meiner Laufbahnausbildung im höheren technischen Dienst: Während der ersten Laufbahnlehrgänge am BiZBw in Mannheim, die teilweise in Präsenz und teilweise online stattgefunden haben, hatte ich die Möglichkeit, mich mit Anwärter:innen des gtD miS bezüglich ihrer Zufriedenheit mit der Studiumssituation während der Coronapandemie

auszutauschen (selbstverständlich immer unter Einhaltung aller Coronahygienemaßnahmen). Über meine Ergebnisse werde ich im Nachfolgenden berichten. Zusätzlich traf ich mich mit dem Vorsitzenden der Studierendenvertretung 80. ARGUS der Hochschule des Bundes, RIA Jan Müller, welcher derzeit für die HJAV beim BMVg für den VBB kandidiert und so freundlich war, ebenfalls einen Bericht über die Studiumssituation an der HS Bund anzufertigen. Jan's Bericht ist diesem Artikel weiter unten angehängt. Ich danke Jan für seine Arbeit und den wertvollen Austausch und wünsche allen viel Spaß beim Lesen.

### ➤ Bericht des Bundesjugendvertreters zur aktuellen Zufriedenheit von Anwärter:innen im gehobenen technischen Dienst mit integriertem Studium während der Coronapandemie

Ich fange mit dem positiven Feedback der Anwärter:innen des gtD miS an. Die breite Masse freut sich sehr darüber, dass die Praktikawünsche seitens BAPersBw bestmöglich und größtenteils berücksichtigt werden. Ein besonderer Dank gilt hierbei dem Praktikumsplaner Herrn TRAmTM Lothar Mertens (vom BAPersBw beim BA-AINBw eingesetzt), welcher mit bemerkenswertem Einsatz in allen Laufbahnen die Praktikumswünsche der Anwärter:innen bis auf wenige Ausnahmen berücksichtigt und die Praktikumsplanung für mehrere Hundert Anwärter:innen durchführt. Herr Mertens leistet hier großartige Arbeit. Weitergehend sind die Anwärter:innen sehr dankbar, dass sie während der Online-Semester an den dualen Kooperationshochschulen (HSMA, DHBW usw.) ihre dienstlichen Unterkünfte z. B. am BiZBw behalten durften. Dies gab ihnen die Möglichkeit, bei Bedarf in die Bw-Unterkunft zu wechseln, um dort in Ruhe

und ohne Ablenkung (häufiger Nachteil bei Online-Unterricht) lernen zu können. Den Anwärter:innen wurde seitens BAPersBw die Möglichkeit eingeräumt, die Online-Semester von zu Hause aus wahrzunehmen, sodass die Studierenden nicht gezwungen waren, dies alleine und isoliert in den Bw-Unterkünften tun zu müssen. Dies reduziert den psychischen Leidensdruck der Studierenden aufgrund der ohnehin bestehenden Kontakteinschränkungen immens. Die Anwärter:innen hoben weiterhin positiv hervor, dass die Kommunikation mit den ausbildungsrelevanten Ansprechpartnern bei der Bundeswehr (Tutor:innen am BiZBw, Ausbildungsleitung beim BAPersBw, AuFoB und Mitarbeitende an den WTDen) trotz Corona und Homeoffice gut ist. Das BAPersBw nimmt (größtenteils) besondere Rücksicht auf die persönlichen Missstände und Bedürfnisse der Anwärter:innen, die durch die Pandemie ausgelöst wurden und realisiert Homeoffice in den Praxisphasen, wenn das Infektionsgeschehen zu hoch ist. Genau das wünschen sich alle Anwärter:innen und Studierende in solch einer Lage, in Bezug auf die eigene Gesundheit und die eigenen Leistungsgrenzen ernst genommen zu werden. Trotz des dienststellenseitig eingeschränkten Betriebs konnten die vielseitigen Wahlmöglichkeiten der Praktikumsstellen aufrechterhalten werden. Die HSMA (Hochschule Mannheim) bot den Studierenden sogar die Möglichkeit von Klausurfreiversuchen, was ich in Anbetracht der vielen negativen Umstände im Studium durch Corona als absolut angemessen beurteile.

Neben den positiven Rückmeldungen klagten die Studierenden auch über negative Punkte. So entfielen aufgrund von Corona leider viele praktische Erfahrungen während der Dienststellenpraktika an den WTDen (wie z. B. das Beobachten von Erprobungen oder die Teilhabe an Rundführungen) wegen des re-

duzierten Dienststellenbetriebs vollständig. Den dual Studierenden fehlen dadurch wichtige Eindrücke aus der Praxis, die das Verständnis der Theorie erfahrungsgemäß erleichtern. Dies gilt auch aufseiten der Kooperationshochschulen für Labore und Exkursionen, welche ersatzlos ausfielen. Problematisch war die teilweise schlechte Abstimmung zwischen Ausbildungsleitung und den Kooperationshochschulen, was zu sehr kurzfristigen Bekanntgaben von wichtigen Informationen zur Regelung des Lehrbetriebs und der Praxisphasengestaltung führte (z. B. verspätete Zusage von Abordnungen; problematisch bei der Wohnungssuche). Den Studierenden wurde hierbei eine teilweise übertriebene hohe Flexibilität abverlangt. Wie im Präsenzunterricht auch hängt die Qualität der Online-Vorlesung in erster Linie von den Vortragfähigkeiten und rhetorischen Fähigkeiten des Vortragenden ab. Als weiteres Kriterium kommen hierbei aber noch die digitalen Skills und die Medienkompetenz beim Umgang mit Videokonferenzprogrammen (wie z. B. WebEx, Zoom, Microsoft Teams usw.) hinzu, die viele Vortragende vor Herausforderungen stellten und als Konsequenz hatte, dass das Potenzial von Videokonferenzen und Online-Unterricht nicht immer bestmöglich genutzt wurde.

Dies führte teilweise zu Frontalunterricht ohne Anekdoten aus der Praxis oder die Möglichkeit zur freien Diskussion von Vorlesungsinhalten in der Lerngruppe wie beim Präsenzunterricht im Vorlesungssaal. Studierende, die während der Coronapandemie ihr Studium begonnen haben, hatten teilweise keine Möglichkeit, ihre Kommiliton:innen kennenzulernen und Lerngruppen zu gründen, wodurch viele Studierende alleine zurechtkommen mussten. Der gegenseitige Ansporn fehlte, was sich u. a. negativ auf die Motivation auswirkte.

Vorschlag: Hier könnte das BAPersBw für die Studierenden Online-Vorstellungsrunden ins Leben rufen, um sich untereinander vernetzen und Lerngruppen bilden zu können.

Eine nicht zu unterschätzende Gefahr sind die psychischen Auswirkungen auf die Studierenden aufgrund der Coronapandemie, der damit einhergehenden Maßnahmen in der Studiungsgestaltung und dem Studiumsleben, der fehlenden sozialen Kontakte, der zunehmenden Einsamkeit und dem Wegfall von Sport- und Freizeitaktivitäten als Ausgleich zum Studium. Dies macht sich durch erhöhte Antriebslosigkeit, fehlende Motivation und reduzierte Lern- und Leistungsfähigkeit bemerkbar. Das Niveau für Klausuren bleibt aber gleich. Hier muss dringend interveniert werden!

Vorschlag: Hier könnte das BAPersBw für die Studierenden Online-Austausch- und -Kommersgesprächsrunden als präventive Maßnahme ins Leben rufen.

Aufgrund von studiumsschwerenden Umständen, die vor allem durch Corona begründet sind, verlängerte sich das Studium von einigen Anwärter:innen des gtD der Einstellungsgruppe HBR518 (Hochschule Bonn-Rhein-Sieg, Einstellungsjahrgang 2018). So konnten beispielsweise Prüfungen im dritten Semester aufgrund der Coronalage im Frühjahr 2020 nicht geschrieben werden. Dadurch haben sich nachfolgend immer wieder Veranstaltungen, die durch diese Aufschiebung über das normale Arbeitspensum hinaus zu erledigen waren, nach hinten verschoben. U. a. mussten Prüfungen aus den vorhergehenden Semestern zusätzlich in nachfolgenden Semestern zu den regulären Prüfungen absolviert werden. Die Hochschule selbst hat infolgedessen die Regelstudienzeit von sechs auf neun Semester angehoben. Es ist be-

kannt, dass bei Anwärter:innen eine Kürzung der Anwärterbezüge beabsichtigt ist da sie ihr Studium nicht in der ursprünglichen Regelstudienzeit absolviert haben. Hier sind wir mit dem BAPersBw im Gespräch, ob diese Verlängerungen der Laufbahnausbildung tatsächlich von den Anwärter:innen zu vertreten oder nicht doch evtl. pandemiebedingt sind.

An dieser Stelle betone ich noch mal ausdrücklich, dass die Nennung dieser negativen Rückmeldungen nicht in jedem Fall eine Kritik am BAPersBw, den WTDen oder dem BiZBw ist, da die Coronapandemie viele Vorgesetzte, Lehrkörper und Bildungseinrichtungen völlig überrascht und gezwungen hat, kurzfristig auf sehr dynamische Veränderungen möglichst verhältnismäßig unter Abwägung des Gesundheitsschutzes und der Aufrechterhaltung des Dienst- und Lehrbetriebs zu reagieren. Vielmehr möchte ich mit diesem Artikel ein Feedback geben. Ich wünsche mir sehr, dass Corona möglichst bald Geschichte ist, wünsche allen bis dahin viel Kraft und Ausdauer und übergebe hiermit an Jan.

### ■ Bericht des Vorsitzenden der Studierendenvertretung der Hochschule des Bundes (Mannheim) zur aktuellen Zufriedenheit von Anwärter:innen im gehobenen nicht-technischen Dienst mit integriertem Studium während der Coronapandemie

(Im Rahmen des Studiums Public Administration [Bachelor of Laws] an der Hochschule des Bundes – Fachbereich Bundeswehrverwaltung in Mannheim werden Beamtenanwärter:innen auf ihren Einsatz in der Bundeswehrverwaltung im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst innerhalb von drei Jahren vorbereitet. Mit Wechsel des Studiensystems

vom Diplom-Verwaltungswirt auf das international anerkannte Format eines Bachelors mit Startschuss im April 2019 ist es an der Zeit, ein erstes Zwischenfazit zu ziehen.)

Mit dem Systemwechsel geht erstmals eine Beteiligung der drei Bundesoberbehörden des Geschäftsbereiches an der Laufbahnausbildung durch einen eigenen praktischen Ausbildungsabschnitt im 5. Semester einher. Für die Gestaltung des Praktikumsabschnitts kann für die ersten zwei Durchgänge aus Studierendensicht ein gutes Zeugnis ausgesprochen werden. Es wurde angesichts der Umstände und Rahmenbedingungen ein gutes Ergebnis erzielt, welches sich durch die Ausgestaltung von Ausbildungskonzepten mittels der dafür geschaffenen Dienstposten noch verbessern lässt. Für das bisher bewährte Ausbildungskonzept auf Ortsebene und das Zusammenspiel mit der Ausbildungsleitung gibt es aus unserer Sicht keine Kritikpunkte.

Die durch den Systemwechsel bedingte Änderung des Studienablaufs führt für Studierende unter anderem zum Vorteil der entspannteren Übergangsphase zwischen Ausklang des Studiums und Dienstantritt beim ersten Dienstposten, was sich im Moment beim ersten Bachelorstudiengang 80. PSG zeigt. Die zeitlich knapp geplanten Zeiten zwischen letzten Einplanungsgesprächen werden im Moment intensiv für die Wohnungssuche und erste Abstimmungen mit zukünftigen Referatsleitern genutzt.

Auch abseits der Inhalte des Studiums sind Themen für uns als Anwärter:innen wie die Möglichkeit der kostengünstigen Unterbringung am Campus ein wichtiger Punkt. Durch die Eröffnung der neuen Unterkünfte hat sich das neue Möblierungskonzept und der gehobene Standard der Unterkünfte als echte Verbesserung für uns her-

ausgestellt. An dieser Stelle sprechen wir der zuständigen Projektorganisation ein großes Lob für das durchdachte Verstaauungskonzept und die innovative Ausstattung aus. Zum jetzigen Zeitpunkt sind jedoch aufgrund baulicher Mängel erst zwei der vier Gebäude bezugsfertig.

Die COVID-19-Pandemie geht auch am Hochschulalltag nicht spurlos vorbei. Digitalisierungsambitionen durch die Ausstattung von Nachwuchskräften mit Dienstlaptops kann nach zwei Jahren Pandemie kein Erfolg zugesprochen werden. Im Rahmen einer Anfrage an die zuständige Stelle im BAPersBw durch die Studierendenvertretung der Hochschule konnte in Erfahrung gebracht werden, dass zum Stichtag 27. Januar 2022 ein Ausstattungsgrad aller Anwärter:innen des Fachbereiches von gerade einmal 55 Prozent vorzuweisen ist. Auf diesem Gebiet besteht noch Nachbesserungsbedarf. Die Auslieferung der Geräte wurde bisher in einem Übergangsverfahren vollzogen. Das dafür erforderliche Standardverfahren befindet sich seit geraumer Zeit im Abstimmungsprozess zwischen BMVg und BWI und kann nach fachkundigen Aussagen zum Ende dieses Jahres nicht mehr planmäßig starten. Die damit einhergehenden Probleme sind nun kreativ zu lösen.

Wir als Studierendenschaft haben uns notgedrungen an die pandemisch bedingte Fernlehre gewöhnt. Trotz der geplanten Auflockerung der Fernstudiumsanteile von 25 auf 50 Prozent Campusauslastung ab April sehen wir uns nach einer postpandemischen Präsenzkultur mit all ihren Vorzügen. Im Großen und Ganzen sind wir mit der neuen Laufbahnausbildung im Geschäftsbereich relativ zufrieden. Etwaige Startschwierigkeiten konnten bei unseren Nachfolgejahrgängen bereits teilweise beseitigt werden. ■

# Bundvorsitzende besucht VBB-Fraktion im Hauptpersonalrat beim BMVg

Grundsätzlich ist eine Fraktion ein Zusammenschluss von politisch gleichen oder nahestehenden Mandatsträgern, regelmäßig von der gleichen Partei, zur Erreichung und Umsetzung von Interessen und Zielen.

Unmittelbar nach der letzten Wahl des Hauptpersonalrates beim Bundesministerium der Verteidigung (HPR) im November 2020 haben die Mandatsträger des Verbandes der Beamten und Tarifbeschäftigten der Bundeswehr (VBB) in diesem Sinne die VBB-Fraktion ins Leben gerufen. Die Fraktion tagt monatlich und diskutiert dabei aktuelle Themen der Personalratsarbeit, tauscht Informationen aus, erörtert Sachverhalte und erarbeitet Lösungsvorschläge. Für gemeinsame Ziele soll Fraktionsarbeit auch übergreifend stattfinden.

Ein wichtiger Tagesordnungspunkt während der Fraktions-

sitzungen ist die Bekanntgabe von verbandspolitischen Informationen aus der Bundesleitung.

Die Bundvorsitzende des VBB, Frau Imke von Bornstedt-Küpper, folgte einer Einladung des Fraktionsvorsitzenden, Kollegen Espig, nach Berlin und informierte aus erster Hand über ihre Termine mit der Leitung des BMVg und den Abgeordneten des Verteidigungsausschusses.

Sie hat den Eindruck mitgebracht, dass die Angelegenheiten des Zivilpersonals der Staatssekretärin Dr. Sudhof sehr wichtig sind. Von großem Vorteil ist dabei,



dass sie bereits im Bundesministerium der Justiz Staatssekretärin war und insgesamt über sehr viel Verwaltungserfahrung verfügt.

Die neuen Abgeordneten des Verteidigungsausschusses

hatte die Bundvorsitzende angeschrieben und kurz die Aufgaben, Umfang und Struktur der Bundeswehrverwaltung erläutert. Ihr Gesprächsangebot wurde bereits von einigen Abgeordneten unterschiedlicher Parteien angenommen. ■

## Monatliche Abstimmung

Mindestens einmal im Monat kommt die gesamte Bundesleitung des Verbandes der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) zusammen (in Präsenz in der Bundesgeschäftsstelle in Bonn oder per Videokonferenz, wie hier auf dem Foto), um die Geschehnisse in der Bundeswehr zu diskutieren, weitere Maßnahmen zu beschließen, sich einfach nur auszutauschen oder aber Termine und Sitzungen vorzubereiten. Dies findet zudem immer abends nach dem Dienst statt, sind doch die Leitungsmitglieder – bis auf die Bundvorsitzende – alle ehrenamtlich tätig.

So auch am 24. Januar 2022, bei dem die Bundvorsitzende die Bundesleitung über die geführ-

ten Gespräche mit Staatssekretärin Dr. Sudhof, MdB Hellmich und MdB Dr. Klinck etc. informierte.

Zustimmung erhielt die Bundvorsitzende auch für ihr Schreiben, mit dem sie den dbb auffordert, die Reduzierung der 41-Stunden-Woche nachdrücklicher zu verfolgen.

Die weiteren Mitglieder der Bundesleitung informierten sodann über den Stand der Wahlen bei der HJAV/BJAV, die beabsichtigte Tagung der AG Technik, eine etwaige weitere Novellierung des BPersVG durch das BMI (aber sicher nicht in 2022) etc.

Es wurde weiter beschlossen, Ende März dieses Jahres zu einer Klausurtagung zusammenzukommen, um – neben verbandsinternen Themen – auch die Evaluierung der PEK und – aus Sicht des VBB – notwendige Änderungen zu diskutieren sowie die weitere Umsetzung der Beschlüsse des Bundesvertretertages in Angriff zu nehmen.

**#WirSindVBB – Für das #Zivilpersonal der #Bundeswehr!** ■



## Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.



WWW.  
vbb-bund.de



Baumschulallee 18 a · 53115 Bonn · Telefon 0228.389270 · mail@vbb-bund.de

## BBBank und VBB – Überlegungen zur weiteren Kooperation

Wie können wir die Zusammenarbeit zwischen dem Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) und der BBBank weiter ausbauen?

Diese und weitere Fragen besprachen per WebEx die Bundesvorsitzende Imke von Bornstaedt-Küpper, Herr Michael Lutz, Direktor öffentlicher Dienst bei der BBBank als Ansprechpartner auf Bundesebene für die Interessenvertretungen und -verbände, Herr Stephan Teschner, als Landesdirektor öffentlicher Dienst der BBBank, sowie die Bundesgeschäftsführerin Cora Nixtatis.

Anknüpfungspunkt war dabei die gute Zusammenarbeit in der Vergangenheit, wobei hier der Schwerpunkt vor der Coronapandemie noch bei der Ausrichtung von gemeinsamen Veranstaltungen lag.

Die mittlerweile jedoch Einzugeschaltene Digitalisierung führt auch dazu, dass über neue Ideen und Wege der Kooperation nachgedacht wird.



Für den VBB weiter wichtig: Wie kann aus der Kooperation ein weiterer Nährwert für die Mitglieder erwachsen? Erste Gedanken haben wir dazu bereits ausgetauscht. Jetzt gilt es, das Ganze noch weiter zu kon-

kreterisieren – der VBB ist immer bestrebt, sein Angebot für die Mitglieder weiter auszuweiten.

Wir werden Sie auf jeden Fall auf dem Laufenden halten!

Die Debeka-Gruppe

# TRADITIONELL GUT ABGESICHERT

(08 00) 8 88 00 82 00

www.debeka.de



Traditioneller Partner  
des öffentlichen Dienstes

## Debeka

Das **Füreinander** zählt.



# Veränderungsmitteilung

## Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V.

Bitte per Post an: Baumschulallee 18 a, 53115 Bonn oder per Fax: 030/31174149 bzw. per E-Mail: [mitgliederverwaltung@vbb-bund.de](mailto:mitgliederverwaltung@vbb-bund.de)

\_\_\_\_\_  
Amtsbezeichnung                      Name, Vorname                      (geb. am)                      Dienststelle

1.  Beförderung zum/r \_\_\_\_\_ mit Wirkung vom \_\_\_\_\_  
(neue Amtsbezeichnung)                      (Datum)

2.  Elternzeit\* / Sonderurlaub\* / Teilzeitbeschäftigung\* \_\_\_\_\_  
(Std/Woche)  
mit Wirkung zum \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
(Datum)                      (Datum)

3.  Neue private Anschrift: \_\_\_\_\_  
(Straße / PLZ Ort)

4.  E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

5.  Neue Konto-Verbindung: IBAN \_\_\_\_\_  
Zahlungsrhythmus:  vierteljährlich  halbjährlich  jährlich                      im Voraus

6.  Heirat - neuer Nachname: \_\_\_\_\_

7.  Arbeitsphase Altersteilzeit                      von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Freistellungsphase Altersteilzeit                      von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Ruhestand                      ab: \_\_\_\_\_

**(Bitte teilen Sie uns Ihre aktuelle private Anschrift (s.o.) zwecks Zusendung des VBB-Magazins mit.)**

8.  Um-/ Versetzung\* nach : \_\_\_\_\_ ab: \_\_\_\_\_  
(Dez / Dienststelle)                      (Zeitpunkt)

\_\_\_\_\_  
(Anschrift)

9.  Wechsel der StOGr von \_\_\_\_\_ nach \_\_\_\_\_

10.  Ende Anwärterzeit: \_\_\_\_\_  
(Datum)

11.  Mitglied ist verstorben am: \_\_\_\_\_

Mitgliedschaft wird von Witwe/r \_\_\_\_\_ fortgeführt  ja /  nein  
(Name)

Sonstiges: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\*) Nichtzutreffendes bitte streichen

Meine Angaben dürfen vom VBB verarbeitet, gespeichert und für Zwecke des VBB verwendet werden. Stand 05/2021

## > VBB-Jugend

# Vorbereitung der HJAV-Wahlen

Zur Vorbereitung der Wahlen zur Haupt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) 2022 trafen sich per WebEx der bisherige Listenführer der VBB-HJAV-Liste und jetzige Bundesjugendvertreter, Maximilian Wergen, der frühere Bundesjugendvertreter und jetziges Mitglied der Bundesleitung, Ceyhan Dursun sowie die Kollegen Steffen Espig und Alexander Heß aus dem Hauptpersonalrat, um alles Wichtige zu besprechen. Dabei wurde, angefangen von der Interessenbekundung über die Listenaufstellung und -einreichung bis hin zu Werbemitteln und Wahlplakaten, alles besprochen und diskutiert.

Gerade die Unterstützung der Kollegen aus dem HPR mit ih-

rer jahrelangen Erfahrung erwies sich einmal mehr als hilf-



reich, konnten doch aufkommende Fragen so schnell und einfach geklärt werden.

auch bei dieser Wahl mit einer Liste „antreten“, denn auch unsere Jugend engagiert sich für und mit den Kolleg:innen.

Der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr (VBB) wird selbstverständlich

**#WirSindVBB – Für die Jugend in der Bundeswehr! und zwar gemeinsam!**

## > Frauen im VBB

# Mentoring-Programm der dbb bundesfrauenvertretung gestartet

Mentorinnen und Mentees aus der dbb bundesfrauenvertretung starteten digital am 14. und 15. Februar 2022 das erste Mentoring-Seminar bzw. Mentoring-Programm der dbb frauen. Dabei können sich die Teilnehmerinnen vor allem auch außerhalb ihrer eigenen Fachgewerkschaften austauschen und so neue Ideen für ihr Handeln entwickeln, hierbei auch Einblicke in die Erfahrungen und Kenntnisse erfahrener dbb frauen Gewerkschafterinnen bekommen.

Das Mentoring-Programm ist ausgerichtet auf ein Jahr und soll vor allen Dingen den neuen Mitgliederinnen der dbb bundesfrauen den Einstieg in die Welt der Gewerkschafterinnen, auch mit Blick auf die politischen Hintergründe, erleichtern. Ein Netzwerk interessierter Teilnehmerinnen wird so entstehen und bestenfalls alle Fachgewerkschaften und Verbände in ihrer Arbeit, vor allem in den gemeinsamen

Zielen, zusammen- und weiterbringen.

Die VBB-Bundesfrauenvertreterin Elisabeth Benz nahm am angebotenen Seminar teil und wird damit in den kommenden Jahren auch durch dieses Netzwerk profitieren können. Nah an den Themen und Fragestellungen der dbb frauen ist sie das Bindeglied zwischen den VBB-Frauen und der dbb bundesfrauenvertretung.



## > Bundesschwerbehindertenvertretung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ab Januar 2022 wurden für die Pflege bestimmte Leistungen erhöht. Die geplante, große Pflegereform wurde nicht auf den Weg gebracht. Stattdessen gab es eine reduzierte Ausführung der Pflegereform mit Entlastungen für Verbesserungen in mehreren Bereichen der Pflege. Besonders die Pflegebedürftigen und deren Familien sollten entlastet werden, die über einen längeren Zeitraum auf Pflege angewiesen sind. Die Änderungen umfassen die Pflegesachleistungen, die Entlastung bei den Pflegeheimkosten und die Kurzzeitpflege. Hierzu möchte ich Sie informieren:

Zum Thema Pflege gibt es eine Vielzahl von Informationen und Beratungsmöglichkeiten. **Auch der Sozialdienst der Bundeswehr bietet den Angehörigen der Bundeswehr und ihren Familien Beratung und Betreuung in allen sozialen Angelegenheiten, wie auch zum Beispiel zur Pflege.** Der Sozialdienst ist unter anderem flächendeckend im gesamten Bundesgebiet bei den Bundeswehr-Dienstleistungszentren eingerichtet. Nähere Informationen erhalten Sie auch über die Internetseite <https://www.bundeswehr.de/de/betreuung-fuersorge/der-sozialdienst-der-bundeswehr>.

### **Pflegeheimkosten – Stationäre Pflege**

Weiterhin werden pflegebedürftige Menschen in stationärer Pflege entlastet. Der pflegebedingte Eigenanteil von Heimbewohnern (Heimkosten) in vollstationärer Pflege wird begrenzt. Befindet sich eine pflegebedürftige Person über einen längeren Zeitraum in einer stationären Pflegeeinrichtung, können die Pflegekassen einen Teil des Eigenanteils der Personen übernehmen.

Der Eigenanteil von Pflegeheimbewohnern gliedert sich auf in:

- Investitionskosten
- Die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung
- Einrichtungseinheitlicher Eigenanteil (EEE). Diese umfassen die Personalkosten sowie die Ausbildungskosten

Die neuen Entlastungen betreffen dabei nur den einrichtungseinheitlichen Eigenanteil(EEE). Die Kosten für Investitionen, Unterkunft und Verpflegung werden nicht übernommen und müssen selbst bezahlt werden.

Die Voraussetzung für die neuen Entlastungen und somit höheren Zuschüsse aus der Pflegekasse ist entscheidend für die Dauer des Aufenthaltes im Pflegeheim. Je länger ein Bewohner oder eine Bewohnerin im Heim wohnt, desto höher ist auch dieser Zuschuss. Damit verringert sich der Eigenanteil entsprechend.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass ein Bewohner oder eine Bewohnerin im Heim mindestens den Pflegegrad 2 haben muss. Ein höherer Pflegegrad ist allerdings für die Höhe des Zuschusses nicht relevant.

Wer allerdings von einem ambulanten Pflegedienst zu Hause gepflegt wird, hat keinen Anspruch auf die höheren Zuschüsse.

Welche genaue Entlastung den Pflegebedürftigen zusteht, ergibt sich aus der nachfolgenden Übersicht:

Dauer der vollstationären Pflege	Entlastung durch die Pflegereform 2022 je Monat	Prozentuale Entlastung je Monat
Mehr als 1 Monat	45,55 Euro	5 %
Mehr als 12 Monate	227,75 Euro	25 %
Mehr als 24 Monate	409,95 Euro	45 %
Mehr als 36 Monate	637,70 Euro	70 %

Die Werte beziehen sich auf einen bundesdurchschnittlichen Eigenanteil von 911 Euro.

# Wir. Helfen. Dienen.



(c) 2017 Bundeswehr/Weber

Wir sind das Sozialwerk der Bundeswehr.

Mit diesem Auftrag engagieren wir uns seit 1960 für die Menschen in der Bundeswehr und für ihre Familien - vor allem als Ausgleich für die besonderen Anforderungen des militärischen Dienstes. Umfassende Erholungsmöglichkeiten und soziale Angebote sind unsere Stärke.

Damit Helfen wir denen, die dienen!

Helfen Sie uns - als Mitglied im Bundeswehr-Sozialwerk oder durch Ihre Spende.

**Jetzt Mitglied werden!  
Nur 4,00 € monatlich.**



**Bundeswehr Sozialwerk**  
Hier scheint die Sonne!

[www.bundeswehr-sozialwerk.de](http://www.bundeswehr-sozialwerk.de)





© Jamestechart/iStock

## > Wissenswertes für Senioren

# Webseminar: Weg zum Pflegegrad | 9. März 2022, 17.00 Uhr

In Zusammenarbeit mit der BAGSO bietet der VBB seinen Mitgliedern am 9. März 2022, ab 17.00 Uhr ein Webseminar zum Thema Weg zum Pflegegrad an.

Wer Pflegegeld oder andere Pflegeleistungen erhalten will, muss einen Pflegegrad beantragen. Anschließend prüft ein Gutachter des Medizinischen

Dienstes, welcher Pflegegrad vorliegt. Erst danach entscheidet die Pflegekasse über die Leistungen. Die Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz erläutert

im Webseminar den Weg zum Pflegegrad von der Antragstellung über die Begutachtung bis zur Entscheidung der Pflegekasse. Das Webseminar findet um

17.00 Uhr statt und dauert etwa eine Stunde. Fragen können bereits bei der Anmeldung oder im Live-Chat gestellt werden. Die Teilnahme ist kostenlos. ■

## > Aus unseren Bereichen und Landesverbänden

### > Bereich Schleswig-Holstein/Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern

**Vorsitzende:** Simone Rahn  
**Dienststelle:** BwKrhs Hamburg  
 Krankenhausverwaltung im BwDLZ  
**Telefon (dienstlich):** (040) 6947-27000  
**Postanschrift:** Steenkoppel 24  
 24598 Boostedt

### > Standortgruppe Husum

#### Mitgliederversammlung

Zur Mitgliederversammlung trafen sich im November 2021 unter Einhaltung der Coronabedingungen die Mitglieder der VBB-Standortgruppe Husum im Hotel Osterkrug in Husum.

Der Vorsitzende, Kollege ROAR Dirk Ulrich, begrüßte die anwesenden Kolleginnen und Kollegen und überbrachte Grüße der Bereichsvorsitzenden Simone Rahn und des



> Dirk Ulrich, Ulf Seeck, Karl-Heinz Kruse, Heinz-Joachim Langeloh, Wilhelm Santen, Uwe Thomsen, Ulrike Rohde (von links)

Bereichsgeschäftsführers Peter Maschmeyer. Im Anschluss wurde eine Schweigeminute zum Gedenken an den verstorbenen Kollegen

RHS a. D. Adolf Buddrus abgehalten.

Der Vorstand stellte sich vor, da neue Kollegen aus

© Manuela Papke (VBB)

der aufgelösten Standortgruppe Schleswig erstmalig teilnahmen. Der Standortgruppe Husum gehören aktuell 98 Mitglieder (davon 15 neu aus der ehemaligen Standortgruppe Schleswig) an.

Im Anschluss nahm der Standortvorsitzende zahlreiche Ehrungen für langjährige Treue zum Verband vor:

RHS a. D. Karl-Heinz Kruse – Ehrenmedaille des VBB –

AI a. D. Wilhelm Santen – Ehrenmedaille des VBB –

RAI a. D. Heinz-Joachim Langeloh – Ehrenzeichen des VBB –

ROAR'in Ulrike Rohde – Ehrennadel in Gold –

RAI Uwe Thomsen – Ehrennadel in Gold –

RHS Ulf Seeck – Ehrennadel des VBB in Silber –

Geehrt wurden in Abwesenheit:

Mit der Ehrenmedaille des VBB: RHS a. D. Hans Rainer Schaffer,

ROAR a. D. Dieter Stankovsky und AI a. D. Georg Wrobel.

Mit dem Ehrenzeichen des VBB: TAI a. D. Hanno Carstens, ROAR a. D. Klaus-Dieter Hake, RAI a. D. Werner Lammers, ROAR'in a. D. Gunda Lorenzen und RAI'in Regina Schewior.

Mit der Ehrennadel des VBB in Gold: TROAR Sönke Lettau sowie mit der Ehrennadel des VBB in Silber der RAmtm Uwe Behme.

Es folgten die Berichte des Kassenwartes RAI Uwe Thomsen und der Kassenprüfer für 2019 und 2020. Kassenprüfer RHS Thomas Hucht bescheinigte für beide Jahre eine vorbildliche Kassenführung.

Im Anschluss ging es zum informellen Teil des Abends über. Nach einem gemeinsamen Grünkohlessen verbrachten die Mitglieder noch ein paar gemütliche Stunden bei angeregten Gesprächen bis in den späteren Abend. ■

## > Landesverband Bayern

**Vorsitzender:** Lothar Breunig,  
Wehrtechnische Dienststelle 61  
der Bundeswehr,  
Flugplatz,  
85077 Manching

**Telefon** (08459) 80-2530, BwKz 90-6601-2530



## > Standortgruppe Manching-Ingolstadt

### Mitgliederversammlung 2021

Gerade noch rechtzeitig vor der vierten Coronawelle (oder war es bereits die fünfte?) führte die VBB-Standortgruppe Manching-Ingolstadt ihre jährliche Mitgliederversammlung durch. Die Veranstaltung war auf einen Montag gelegt und über das Wochenende stieg die coronabedingte Inzidenz enorm an, was dazu führte, dass doch

einige der zuvor angemeldeten Mitglieder ihre Teilnahme noch kurzfristig absagten oder gar nicht erschienen. Dennoch folgten ca. 50 Kolleginnen und Kollegen der Einladung des Standortgruppenvorsitzenden. Angereist waren auch der Kollege Klaus Schütte, Sprecher der Arbeitsgruppe Technik (AGT) im VBB, und Kollege Alexander Hess, Sprecher des Fachbeirats Tarifpolitik in der VBB-Bundesleitung.

Nach dem relativ kurzen Tätigkeitsbericht des Vorsitzenden, Lothar Breunig – leider konnten coronabedingt kaum Aktivitäten im zurückliegenden Jahr durchgeführt werden – und dem Dank an alle Vorstandsmitglieder für ihr Engagement sowie dem Kassenbericht des Kassenwartes Volker Pappschek übernahm zunächst Kollege Klaus Schütte das Mikrofon. Er hatte



durchaus Positives zu berichten. So z. B. die Anhebungen von Dienstpostenbewertungen im mittleren technischen Dienst von A 6–8 auf A 9m bzw. A 9m auf A 9mZ in den nächsten fünf Jahren in allen Dienststellen der Bw, wie auch die DP-Anhebungen in den Bundeswehrdienstleistungszentren – allesamt langjährige Forderungen des VBB. Ferner referierte er über die Planungen und Zielvorgaben der AGT, hauptsächlich bezüglich des technischen Dienstes bei der Bundeswehr.

Abschließend trat Kollege Alex Hess an das Rednerpult und berichtete über die Ausrichtung und Aktivitäten des VBB im Arbeitnehmerbereich, was für viele Kollegen doch recht neu war.

Beide Kollegen blieben bis zum Ende der Veranstaltung, da sie am nächsten Tag in anderen Funktionen an der Personalversammlung der Wehrtechnischen Dienststelle für Luftfahrzeuge und Luftfahrtgerät der

BW – WTD 61 teilnahmen die, wie auch die Mitgliederversammlung selbst, unter strengen Hygienebedingungen in einer großen Werft der Dienststelle abgehalten wurde.

Wie bereits bei derartigen Veranstaltungen zuvor, bereitete der Pächter der Behördenkantine wieder ein hervorragendes Menü für die Veranstaltungsteilnehmer:innen und bei dem einen oder anderen Getränk – die Kosten übernahm die StOGrp Manching-Ingolstadt – und guten Gesprächen endete die Versammlung, die der Vorsitzende mit dem Ausdruck der Hoffnung schloss, dass bald wieder etwas normalere Zeiten anbrechen, die ein geregeltes Verbandsleben gestatten würden.

Von Ehrungen wurde bei dieser Versammlung Abstand genommen. Diese möchte die Standortgruppe in einer separaten Veranstaltung durchführen, wenn wieder ein risikoärmeres Zusammentreffen möglich ist. ■

## &gt; Personalnachrichten

**Wir gratulieren zur Ernennung****zum Direktor WTD**

Udo Müller, Greding

**zur Regierungsdirektorin**

Kristina Poehse, Koblenz

**zur Oberregierungsrätin**

Dagmar Günther, Würzburg

**zum Oberregierungsrat**

Tim Schoofs, Koblenz

**zur Regierungsoberamtsrätin**

Bärbel Keßler-Omlor, Koblenz

**zum Technischen****Regierungsamtsrat**

Bastien Pratsch, Düsseldorf

**zum Regierungsamtsrat**

Alexander Görner, Idar-Oberstein

Björn Hölscher, Mannheim  
Erich Kimmig, Freiburg  
Martin Meier, Düsseldorf**zum Technischen****Regierungsamtsrat**Tobias Fischer, Greding  
Volker Nemitz, Greding**zum Technischen****Regierungsamtsinspektor**

Markus Esper, Koblenz

**zum Hauptbrandmeister**

Hans-Ulrich Baden, Faßberg (K)

Volkmar Böhm, Burg  
Swen Feßler, Darmstadt

André Gürtler, Ulm

Oliver Hartmann, Ulm

David Knoke, Burg

Paul Teichert, Wunstorf

**Alle guten Wünsche für den Ruhestand****dem Direktor BAAINBw a. D.**

Karl-Anton Manstein, Koblenz

**dem Medizinaldirektor a. D.**

Norbert Rhebaum, Wilhelmshaven

**der Regierungsamtfrau a. D.**

Gudrun Rasch, Homberg

**dem Technischen Regierungs-****amtman a. D.**

Harald Kaiser, Strausberg

**den Regierungsamts-****inspektorinnen a. D.**

Birgit Lange, Hannover

Anna Maria Walter, Nord-

Oberpfalz

**den Regierungsamtsinspek-**toren a. D.  
Johann Fichtl, Donau-Wald/  
Bogen

Bernhard Peter Unkel, Bonn

**den Regierungshaupt-****sekretärinnen a. D.**

Iris Paschelke, Berlin

Helga Warnecke, Wunstorf

**dem Regierungshaupt-****sekretär a. D.**

Gerd Pahl, Rendsburg

**dem Technischen Regierungs-****hauptsekretär a. D.**

Heiko Berg, Wilhelmshaven

## &gt; In stiller Trauer...

**... gedenken wir unserer verstorbenen Kolleginnen und unserer Kollegen**Regierungsoberamtsrat a. D.  
Willi Bohl, MunsterOberamtsrat a. D.  
Helmut Englisch, DüsseldorfBetriebsassistent a. D.  
Eike Hermann Fischer, Husum

Regierungsoberamtsrätin Elisabeth Gartmann, Hilden

Regierungshauptsekretär a. D. Leopold Grünke, Langenhagen

Regierungsoberamtsrat a. D. Wolfgang Holst, Bonn

Regierungsamtman a. D. Heinrich Josef Kaiser, Cloppenburg

Regierungsamtsrat a. D. Helmut Kolb, Nürnberg

Regierungsoberamtsrat a. D. Detlef Rasche, Buxtehude

Regierungsoberinspektor a. D. Rolf Schmidt, Büdelsdorf

Regierungsamtman a. D. Reiner Senftleben, Trier

Regierungsdirektor a. D. Wolfgang Sträßle, Stuttgart

Ministerialrat a. D. Norbert Vogt, Liegnitz

Regierungsamtsinspektor a. D. Hans-Peter Wetzlar, Koblenz



## &gt; Zudem ...

... kann es sein, dass zahlreiche der genannten Ereignisse in den Personalnachrichten schon einige Zeit zurückliegen, da sie uns erst jetzt zur Kenntnis gelangen. Dennoch soll auf eine Veröffentlichung nicht verzichtet werden. Wir meinen, dass das im überwiegenden Interesse der betroffenen Kolleginnen und Kollegen ist.

*Schriftleitung*

## &gt; Hinweis

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) veröffentlicht im VBB-Magazin regelmäßig persönliche Nachrichten aus folgenden Anlässen: Personalnachrichten (Beförderung, Eintritt in den Ruhestand) und Trauerfälle.

Veröffentlicht werden hierbei Name, Vorname, Amtsbezeichnung und Zugehörigkeit zur VBB-Standortgruppe beziehungsweise Wohnort. Rechtsgrundlage ist Artikel 6 Abs. 1 lit. f) EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Die Veröffentlichung erfolgt aufgrund der Meldung durch die Bereiche/Landesverbände, der Standortgruppe oder der Veränderungsanzeige durch das Mitglied selbst.

Wenn Sie eine Veröffentlichung nicht wünschen, können Sie dieser jederzeit widersprechen.

Es genügt eine Mitteilung in Textform. Ein Widerspruch per E-Mail kann gesendet werden an [mail@vbb-bund.de](mailto:mail@vbb-bund.de).

Soweit Veröffentlichungen fehlerhaft sind, werden sie selbstverständlich in korrigierter Form erneut bekannt gegeben. Die wiederholte und korrigierte Bekanntgabe wird dann mit dem Buchstaben (K) gekennzeichnet. Die Schriftleitung bittet darum, fehlerhafte Bekanntgaben rasch zu melden, damit zeitnah eine Korrektur veranlasst werden kann, und entschuldigt sich bei den Betroffenen für das Versehen.

**Genderhinweis:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Gespräche im Bundestag

## Alimentation und Arbeitszeit im Fokus

Bei Gesprächen im Deutschen Bundestag hat dbb Vize Friedhelm Schäfer Mitte Februar 2022 auf die Dringlichkeit von Reformen für die Bundesbeamtinnen und -beamten hingewiesen.

Besonders zwei Themen müssen unverzüglich angegangen werden: erstens die Umsetzung der einschlägigen Urteile des Bundesverfassungsgerichts zur Alimentation, damit Besoldung und Versorgung endlich wieder den Vorgaben des Grundgesetzes entsprechen. Das sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Zweitens muss so schnell wie möglich mindestens ein Einstieg in die Reduzierung der Wochenarbeitszeit geschafft werden“, erklärte Schäfer nach Gesprächen mit den Bundestagsabgeordneten Ingo Schäfer (SPD) und Petra Nicolaisen (CDU), die beide Mitglieder im Innenausschuss des Bundestages sind.

„Es ist für den Bund offen gesagt ein Armutszeugnis, dass die Alimentation der eigenen Beamtinnen und Beamten immer noch nicht den verfassungsrechtlichen Vorgaben entspricht“, machte der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb deutlich. „Dabei waren wir bereits Anfang 2021 auf einem guten Weg zu einer Lösung, bis der entsprechende Gesetzentwurf in der Ressortabstimmung unverständlicherweise gescheitert ist. Die möglichen Lösungswege liegen aber immer noch auf dem Tisch: Stellschrau-

ben sind unter anderem eine Anhebung der Grundbesoldung, eine Stärkung der Kinderkomponenten, die Einführung eines Regionalen Ergänzungszuschlages oder Verbesserungen bei der Beihilfe.“

Mit Blick auf die schon seit Jahren geführte Diskussion um die Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und -beamten erklärte Schäfer: „Die 41-Stunden-Woche ist durch nichts mehr zu rechtfertigen und wird von den Kolleginnen und Kollegen als große Ungerechtigkeit empfunden, da die ursprüngliche Begründung für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit schon lange entfallen ist. Bedenken sollte der Bund auch, dass die Ist-Situation nicht gerade ein Werbemittel bei der Nachwuchskräftegewinnung ist.“

Weitere Themen waren die von Bundesinnenministerin Nancy Faeser auf der dbb Jahrestagung im Januar angekündigte Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, die zugesicherte Fortsetzung der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie notwendige Rahmenregelungen für den Bereich „Homeoffice/Mobiles Arbeiten“.

Foto: Colourbox.de

### dbb forum ÖFFENTLICHER DIENST

#### Beitragsprünge in der PKV – muss das sein?

Die Ausgaben aller Krankenversicherungen sind in den letzten Jahren überproportional angestiegen. Dies hat auch Auswirkungen auf die Beiträge. In der privaten Krankenversicherung sind die Beiträge im Gegensatz zur gesetzlichen Krankenversicherung nach dem Kapitaldeckungsprinzip gedeckt.

Wie funktioniert das aber genau und was bedeutet das für die Leistungen und Beiträge in den nächsten Jahren oder auch im Alter? Wie wirken sich die demografische Entwicklung, das aktuelle Zinsumfeld, der medizinische Fortschritt aus und wie sind die Beiträge unter dem Aspekt der Generationengerechtigkeit zu beurteilen?

Diese und weitere Fragen wird Friedhelm Schäfer, der Zweite dbb Vorsitzende und Fachvorstand für Beamtenpolitik, am 22. März 2022 unter anderem mit dem Vorstand der debeka und stellvertretenden Vorsitzenden der Deutschen Aktuarvereinigung, Roland Weber, sowie dem Direktor des PKV-Verbandes, Dr. Florian Reuther, diskutieren.

Die Veranstaltung findet ab 16.30 Uhr im Livestream statt. Eine Voranmeldung ist nicht erforderlich.

Dienstag, 22. März 2022,  
16.30 Uhr im Livestream

dbb forum  
**ÖFFENTLICHER  
DIENST**

# Wirtschaftliche Erholung in Sicht

Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck hat am 26. Januar 2022 den vom Bundeskabinett verabschiedeten Jahreswirtschaftsbericht 2022 vorgestellt. Vor der Veröffentlichung des Berichts waren Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung und des dbb am 19. Januar per Videokonferenz zusammengetroffen.

**D**ie Vertreterinnen und Vertreter der Bundesregierung waren sich im Vorgespräch mit dem Zweiten Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, Friedhelm Schäfer, sowie der stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden Astrid Hollmann darüber einig, dass Deutschland bis dato – zumindest wirtschaftlich gesehen – glimpflich durch die Krise gekommen sei. Dies sei unter anderem Maßnahmen wie den Coronahilfen und dem Kurzarbeitergeld zu verdanken. Friedhelm Schäfer betonte darüber hinaus die Rolle des öffentlichen Dienstes, der diese unterstützenden Maßnahmen zügig und kompetent umgesetzt hat. Die Pandemie habe gezeigt, dass ein funktionierender öffentlicher Dienst für Deutschland unverzichtbar sei.

## Durchwachsene Rahmendaten

Nach einem pandemiebedingten Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 4,6 Prozent in 2020 und einem Anstieg um 2,8 Prozent in 2021 erwartet die Bundesregierung eine weitere wirtschaftliche Erholung. Allerdings rechnet sie für das Jahr 2022 nur noch mit einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts in Höhe von 3,6 Prozent. In der Herbstprojektion 2021 war man noch von 4,1 Prozent ausgegangen. Weiterhin spiele die erhöhte Inflation eine Rolle: Im Jahr 2022 rechnet das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) mit einer Preissteigerungsrate von 3,3 Prozent. In 2021 lag diese bei 3,1 Prozent, in 2020 waren die Preise lediglich um 0,5 Prozent gestiegen. Die deutschen Exporte werden nach Angaben des Jahreswirtschaftsberichts im Jahresdurchschnitt um 6,3 Prozent steigen, die Einfuhren um 7,1 Prozent. Der private Konsum erhöhe sich um 6 Prozent, die Arbeitslosenquote falle von 5,7 Prozent in 2021 auf 5,1 Prozent im Jahr 2022.

## Neue Indikatoren

Im Vorabgespräch mit dem dbb hatten die Vertreter der Bundesregierung bereits darauf hingewiesen, dass es Veränderungen bezüglich der inhaltlichen Ausrichtung des Jahreswirtschaftsberichts geben werde. Unter dem Stichwort „Dimensionen der Wohlfahrt“ würden fortan weitere Wohlfahrts- und Nachhaltigkeitsindikatoren „jenseits des Bruttoinlandsprodukts“ betrachtet. Dazu zählen unter anderem Indikatoren aus den Bereichen Soziales, Umwelt, Klimaschutz, Bildung und Forschung sowie Demografie. Hinzu kommt ein Indikator zur Gleichwertigkeit von



Modellfoto: Sergej Nivens/Colourbox.de

Lebensverhältnissen. Aber auch Indikatoren wie „Anteil der Frauen in Führungspositionen“ als auch der Durchlässigkeit des Bildungssystems werden hinzugefügt.

Zusätzlich werden auch die Geburtenrate und ein Indikator zur Messung des Grades der Ganztagesbetreuung im „neuen“ Bericht zu finden sein. An diesen Indikatoren soll sich künftig die „erweiterte“ Wohlstandsentwicklung im Zeitablauf in Deutschland genau ablesen lassen. Nicht nur ökonomisch interessant ist auch die Einführung der Messung der Gleichverteilung beziehungsweise der Ungleichverteilung der Einkommen in Deutschland. Diese Betrachtung erfolgt mit einer statistischen Größe – dem sogenannten Gini-Koeffizienten – als Maß von Gleichheit oder Ungleichheit. Insgesamt werden künftig 31 alternative Indikatoren für ein besseres Abbild der Wohlstandsentwicklung in Deutschland herangezogen. ■

## Jahreswirtschaftsbericht

Seit 1967 verpflichtet das Gesetz zur Förderung der Stabilität des Wachstums der Wirtschaft (StWG), umgangssprachlich auch als Stabilitäts- und Wachstumsgesetz bezeichnet, die Bundesregierung, bis Ende Januar eines jeden Jahres einen Jahreswirtschaftsbericht über die von ihr verfolgte Wirtschafts- und Finanzpolitik und die erwartete gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland vorzulegen. Der Jahreswirtschaftsbericht enthält überdies eine Stellungnahme der Bundesregierung zum Jahresgutachten des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der sogenannten „Wirtschaftsweisen“. Der Bericht wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie erstellt und mit allen betroffenen Ministerien abgestimmt.

Digitalreport 2022

# In der Digitalisierungswüste

Die Erwartungen an die Koalition aus SPD, Grünen und FDP sind hoch. 82 Prozent der Führungskräfte aus Wirtschaft und Politik erwarten, dass die neue Regierung die Digitalisierung in Zukunft stärker in den Mittelpunkt stellt. Dies wäre auch dringend nötig: 94 Prozent der Bevölkerung sehen Deutschland bei der Digitalisierung weiter im Rückstand.

**D**as ist das Ergebnis des Digitalreports 2022 des European Center for Digital Competitiveness der ESCP Business School Berlin und des Instituts für Demoskopie Allensbach. Der Digitalreport basiert auf einer aktuellen repräsentativen Bevölkerungsumfrage sowie auf Ergebnissen einer Umfrage von rund 500 Topführungs-kräften aus Wirtschaft und Politik.

Die aktuelle Lage Deutschlands im Bereich digitaler Zukunftstechnologien ist demnach weiterhin prekär. 94 Prozent der Führungsspitzen aus Wirtschaft und Politik sehen Deutschland bei der Digitalisierung unverändert im Rückstand. Besonders im staatlichen Bereich wird die Digitalisierung unverändert kritisch bewertet. Lediglich zwei Prozent der Führungsspitzen halten Ämter, Behörden und den öffentlichen Dienst für gut aufgestellt.

Am ehesten wird der Wirtschaft der digitale Wandel zugetraut. Noch vor einem Jahr hielten lediglich 35 Prozent der Spitzenkräfte aus Wirtschaft und Politik die Wirtschaft im Bereich Digitalisierung für gut aufgestellt, aktuell sind es 44 Prozent. „Der Regierungswechsel befeuert Hoffnungen, dass die Digitalisierung künftig entschiedener vorangetrieben wird als in den letzten Jahren“, sagt Professor Dr. Renate Köcher vom Institut für Demoskopie Allensbach. Die Spitzenkräfte aus Wirtschaft und Politik seien hier in bemerkenswertem Umfang optimistisch: 82 Prozent sind davon überzeugt, dass das Thema in Zukunft

entschiedener vorangetrieben wird. In der Bevölkerung haben jedoch bisher lediglich 37 Prozent Zutrauen, dass die neue Regierung Digitalisierung in Zukunft entschiedener vorantreiben wird, während sich 32 Prozent skeptisch äußern.

Als Motor eines politisch initiierten Digitalisierungsschubs sehen die Bürgerinnen und Bürger vor allem die FDP. 29 Prozent haben den Eindruck, dass sich vor allem die FDP dafür einsetzt, dass die Digitalisierung in Deutschland vorangetrieben wird. Mit großem Abstand folgen die SPD (neun Prozent) und die Unionsparteien (sieben Prozent). Von den Grünen erwarten auf diesem Gebiet ebenfalls nur sieben Prozent wirksame Impulse.

## Verwaltung und Bildung mit Nachholbedarf

Die politische Agenda der Bevölkerung verändert sich zurzeit dynamisch. Besonders auffallend ist die veränderte Bewertung der Ziele, die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu stärken und guten Schulen und Hochschulen große Bedeutung beizumessen: Vor einem Jahr hielten es 34 Prozent für wichtig, dass die öffentliche Verwaltung leistungsfähiger wird, aktuell sind es 47 Prozent. Gute Schulen und Hochschulen zählten Ende 2020 52 Prozent der Bevölkerung zu den wichtigsten politischen Anliegen, aktuell 64 Prozent. Für beide Anliegen spielt die Entwicklung der Digitalisierung und der Digitalisierungskompetenz eine erhebliche Rolle.

© Louis Maniquet/Unsplash.com (2)

Die Chancen digitaler Zukunftstechnologien werden von der Bevölkerung sehr deutlich wahrgenommen. Aus Sicht der großen Mehrheit werden vor allem Drohnen (59 Prozent), 3D-Drucker (58 Prozent) und KI (56 Prozent) in Zukunft eine große Bedeutung haben, gefolgt von Technologien, die autonomes Fahren (47 Prozent), besseren Umweltschutz (44 Prozent) und eine bessere Unterstützung bei der Pflege (37 Prozent) ermöglichen. Die junge Generation ist generell bei allen Technologien überdurchschnittlich überzeugt, dass sie in Zukunft große Bedeutung haben werden. Das gilt insbesondere für KI und 3D-Drucker, aber auch für Drohnen, Greentech und Virtual-Reality-Brillen. Allerdings schätzt die Bevölkerung ihr Wissen über neue Technologien selbstkritisch als gering ein. 80 Prozent bewerten ihr Wissen als (sehr) gering.

## Koalition unter Zugzwang

„Die Ampel muss jetzt den versprochenen Fortschritt auch liefern“, fordert Professor Dr. Philip Meissner vom European Center for Digital Competitiveness der ESCP Business School Berlin. Hierfür müsse die Regierung Zukunftstechnologien stärker in den Fokus der Digitalpolitik stellen, so Meissner: „Die großen Chancen neuer Technologien wie 3D-Druck für das alltägliche Leben jedes Einzelnen, aber auch für den Wohlstand des Landes als Ganzes müssten in Zukunft stärker kommuniziert werden.“ Außerdem müsse die Förderung von Start-ups und Zukunftstechnologien zur Chefsache werden und direkt von den Spitzen der Regierungsparteien verantwortet werden. Vor allem brauche es deutlich mehr Wachstumskapital und den Abbau von Regulierung. „Wenn Deutschland seinen Wohlstand in den nächsten Jahren erhalten und ausbauen möchte, müssen wir jetzt entschieden handeln und das Land zu einem Standort für digitale Zukunftstechnologien machen“, fasst Meissner zusammen.

Trotz der Hoffnung in die neue Bundesregierung hat sich an den grundsätzlichen Zweifeln der großen Mehrheit der Bevölkerung, ob die Politik über ausreichend Kompetenz im Bereich Digitalisierung verfügt, nur wenig geändert. Der Anteil der Bevölkerung, der der Politik große Kompetenz beim Thema Digitalisierung zuschreibt, hat sich sogar weiter vermindert. Vor einem Jahr bewerteten noch 24 Prozent die Kompetenz der Politik auf diesem Gebiet positiv, aktuell nur noch 17 Prozent. Die Hälfte der Bevölkerung hält die Politik für eingeschränkt kompetent, 14 Prozent für überhaupt nicht kompetent. „Die Politik wird hier nur an Vertrauen gewinnen, wenn die Bürgerinnen und Bürger zunehmend die Erfahrung machen, dass sich der staatlich verantwortete Bereich merklich bewegt“, sagt Professor Dr. Renate Köcher. Dies umfasse die Digitalisierung an Schulen, der Ämter und Behörden sowie des gesamten öffentlichen Dienstes.

Der FDP wird nicht nur das größte Engagement auf dem Feld zugeschrieben, sondern auch am ehesten ein überzeugendes Konzept. Größter Verlierer bei der Digitalkompetenz ist die CDU/CSU. Im vergangenen Jahr noch die Partei mit der größten Digitalkompetenz, fällt die Union aus Sicht der Deutschen 2021 deutlich zurück und kommt nur noch auf sieben Prozent. Allerdings trauen 25 Prozent der Bevölkerung weiterhin keiner Partei ein überzeugendes Konzept im Bereich Digitalisierung zu, 33 Prozent sind unentschieden.

Was die Rolle von Verwaltung und öffentlichem Dienst bei der Digitalisierung betrifft, kommt auch eine aktuelle Erhebung des Digitalverbandes Bitkom vom Januar 2022 zu einem ähnlichen Ergebnis: Die Menschen in Deutschland sehen in der Digitalisierung insgesamt großes Potenzial, um die Coronapandemie gesamtgesellschaftlich zu bewältigen: So stimmen zwei Drittel (65 Prozent) der Aussage zu, dass digitale Technologien grundsätzlich dabei helfen können, die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen zu meistern. Allerdings stellen sie vielen Bereichen ein eher schlechtes Zeugnis für die digitale Pandemiebewältigung aus. Noch am besten kommt die Wirtschaft weg, mit einer durchschnittlichen Schulnote von 3,1 für ihr digitales Pandemiemanagement. Das Gesundheitswesen erhält eine 3,3. Die Schulen sowie Verwaltung und Behörden bekommen mit einer 4,0 jeweils die schlechteste Bewertung für ihr digitales Pandemiemanagement.

## Auch Bitkom sieht Verwaltung im Hintertreffen

Bitkom-Präsident Achim Berg konstatiert: „Auch wenn sich die Schulnote 4 mit ‚ausreichend‘ übersetzt: Ausreichend war das nicht, was viele der Behörden und Bildungseinrichtungen geboten haben. Zwei Jahre nach Beginn der Pandemie darf man erwarten, dass wirklich jede Verwaltung auf Homeoffice umschalten kann und in der Lage ist, ihre Dienstleistungen digital anzubieten.“

Immerhin jede und jeder Vierte (26 Prozent) ist der Meinung, dass Deutschland gestärkt aus der Pandemie hervorgehen wird. 22 Prozent gehen davon aus, dass sich nichts verändern wird, aber rund die Hälfte (49 Prozent) meint, dass Deutschland durch Corona geschwächt wird. „Deutschland ist dem Ruf einer Hightech-Nation bei der Bewältigung der Pandemie nicht gerecht geworden“, kommentiert Berg. „Ob Gesundheitswesen, Bildung oder Verwaltung: Die Verantwortlichen in Bund, Ländern und Gemeinden müssen das Tempo bei der Digitalisierung im dritten Jahr der Pandemie massiv erhöhen. Niemand weiß, was nach Omikron kommt. Aber alle wissen, dass etwas kommt. Wir müssen einen digitalen Damm bauen gegen eine sechste Welle und Deutschland krisenresilient machen.“

## Über den Digitalreport

Der Digitalreport erscheint jährlich und wird 2022 zum dritten Mal veröffentlicht. Er wurde vom European Center for Digital Competitiveness an der ESCP Business School Berlin entwickelt. In dessen Auftrag führt das Institut für Demoskopie (IfD) Allensbach eine repräsentative Befragung der Bevölkerung zu dem Stand der Digitalisierung in Deutschland und dem digitalen Kompetenzprofil der Politik durch. Darüber hinaus stützt sich der Report auf Ergebnisse einer Umfrage von rund 500 Spitzen aus Politik und Wirtschaft, darunter Geschäftsführer und Vorstände aus der Wirtschaft sowie führende Politiker wie Minister, Staatssekretäre und Fraktionsspitzen. Die Bevölkerungsumfrage basiert auf insgesamt 1 069 mündlichen persönlichen Interviews mit einem repräsentativen Querschnitt der Bevölkerung ab 16 Jahre.

Die Interviews wurden zwischen dem 1. Dezember 2021 und dem 4. Januar 2022 durchgeführt. Die Leitung der Studie liegt bei Professor Dr. Renate Köcher vom IfD Allensbach sowie Professor Dr. Philip Meissner, Professor Dr. Klaus Schweinsberg und Klára Moozová vom European Center for Digital Competitiveness der ESCP Business School Berlin.

Weitere Ergebnisse unter: [www.digital-competitiveness.eu/digitalreport](http://www.digital-competitiveness.eu/digitalreport).

Equal Care Day

# Einzelmaßnahmen nicht länger schönreden

Familiäre Sorgearbeit wird noch immer vorwiegend von Frauen übernommen. Um die einseitige Zusatzbelastung aufzulösen, bedarf es einer Zeitpolitik, die Arbeit und Familie zusammendenkt.

Die Coronapandemie hat gezeigt, wie stark der Druck der familiären Sorgearbeit auf den Müttern lastet. Vor allem Frauen, die zwischen Homeoffice, Haushalt und Corona-quarantäne pendeln, machen die organisatorischen Tätigkeiten rund um die eigentliche Care-Arbeit – die sogenannte Mental Load – zunehmend zu schaffen“, warnte die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Milanie Kreutz, anlässlich des Equal Care Day am 1. März 2022. Kreutz appelliert an die Politik, das Thema der ungleich verteilten familiären Sorgearbeit vorrangig in den Blick zu nehmen.

Mit klassischen familienpolitischen Maßnahmen wie der Weiterentwicklung des Elterngeldes oder die geplante Einführung einer



Modelfoto: Konstantin Yuganov/Colourbox.de

gesetzlichen Freistellung für Väter nach der Geburt eines Kindes analog zum Mutterschutz sei es längst nicht getan, kritisierte Kreutz. „Es reicht nicht aus, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf je nach parteipolitischem Gusto mit populären Einzelmaßnahmen schönzufärben. Auch das Steuerrecht und arbeitszeitpolitische Vorgaben müssen kritisch hinterfragt werden: Alle Regelungen, die auf das Konto des männlichen Alleinernährers einzahlen, gehören ausnahmslos auf den Prüfstand“, bekräftigte die Chefin der dbb Frauen.

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

## Laufbahnrecht in der Praxis



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE  
UND ARBEITNEHMER

DBB Verlag GmbH  
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin  
Telefon: 030.7261917-23  
Telefax: 030.7261917-49  
E-Mail: [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de)  
Internet: [www.dbbverlag.de](http://www.dbbverlag.de)  
Onlineshop: [shop.dbbverlag.de](http://shop.dbbverlag.de)

**Der Inhalt im Überblick:**

- Bundes- und Landesrecht
- gesetzliche Regelungen und Laufbahnverordnungen
- Gesetzesbegründungen, Verwaltungsvorschriften, Anmerkungen, Rechtsprechungsnachweise

**Was Sie davon haben:**

- Zusammenfassung des in der Bundesrepublik geltenden Laufbahnrechts, das sich aufgrund der Föderalismusreform I zunehmend auseinanderentwickelt.
- praxisorientierte Kommentierung
- Das Buch ermöglicht erstmals den unmittelbaren Vergleich der verschiedenen landes- und bundesrechtlichen Laufbahnbestimmungen.
- geeignet für Behörden, Kanzleien und Gerichte

**So bestellen Sie ganz einfach:**

Sie können mit nebenstehendem Bestellcoupon per Post, Fax, E-Mail oder über unseren Onlineshop bestellen.



**1396 Seiten**  
**5., überarbeitete Auflage 2020**  
**€ 58,90\* je Exemplar**  
ISBN 978-3-87863-229-0

\* inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung

### BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- Exemplar/e »Laufbahnrecht in Bund und Ländern«  
(€ 58,90 zzgl. Porto und Verpackung)
- Verlagsprogramm

Name .....

Anschrift .....

Telefon/E-Mail (freiwillig) .....

**Widerrufsrecht:** Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7261917-23, Fax: 030.7261917-49, E-Mail: [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de).

**Werbeeinwilligung:**  Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die DBB Verlag GmbH über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der werblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de), per Fax an 030.7261917-49 oder telefonisch unter 030.7261917-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift .....

Migration und Integration im öffentlichen Dienst

## Für mehr Vielfalt muss härter gekämpft werden



Rund 26,7 Prozent der Menschen in Deutschland haben aktuell eine Einwanderungsgeschichte. In der Bundesverwaltung stellen Menschen mit Migrationshintergrund aber nur einen Anteil von zwölf Prozent. Im öffentlichen Dienst der Länder sind es etwa 12,5 Prozent. Um diese Unterrepräsentanz nachhaltig auszugleichen, bedarf es größerer Anstrengungen.

© Laura James/Pexels.com

© Pavel Danilyuk/Pexels.com

Im Dezember 2020 haben die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung und das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung ihre erste repräsentative Beschäftigtenbefragung vorgelegt, den Diversität und Chancengleichheit Survey. Angesichts der geringen Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung hatte die damalige Staatsministerin und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Annette Widmann-Mauz, dazu aufgerufen, interkulturelle Perspektiven stärker in das gesamte Verwaltungshandeln einzubinden.

„Zwar wird das Diversitätsklima von den rund 230 000 Beschäftigten des Bundes als gut eingeschätzt, aber nur jede und jeder achte Beschäftigte in den Bundesministerien und Bundesbehörden hat eine Einwanderungsgeschichte“, fasste Widmann-Mauz die Ergebnisse zusammen und leitete daraus die Forderung nach einem strategischen Ansatz zur Diversitätsförderung ab, der sich im Nationalen Aktionsplan Integration der Bundesregierung wiederfinden soll. Letztlich arbeiteten gemischte Teams mit interkulturellen Perspektiven innovativer, erzielten bessere Ergebnisse und leisteten einen Beitrag für ein gutes Miteinander und Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft. „Gelebte Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor, auch für den öffentlichen Dienst“, so Widmann-Mauz.

## „Nur jede und jeder achte Beschäftigte in den Bundesministerien und Bundesbehörden hat eine Einwanderungsgeschichte.“

Annette Widmann-Mauz

Das sieht auch Prof. Dr. Norbert F. Schneider, Direktor des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), so: „In der Bevölkerung in Deutschland haben rund 26 Prozent einen Migrationshintergrund. Das heißt, sie selbst oder mindestens einer ihrer beiden Elternteile sind zugewandert. Kulturelle Vielfalt prägt damit mehr denn je die deutsche Gesellschaft“, erläuterte er die Ergebnisse des Surveys. Der öffentliche Dienst spiegele diese gestiegene kulturelle Vielfalt in seinen Beschäftigtenstrukturen bisher jedoch nur bedingt wider. „Zwölf Prozent der Beschäftigten in der Bundesverwaltung haben einen Migrationshintergrund. Insbesondere die Zugewanderten in der ersten Generation sind selten in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt. Mit dem ‚Diversität und Chancengleichheit Survey‘ liegen jetzt erstmals umfassende Daten zur kulturellen Vielfalt, zu Karrierechancen und zu den Auswirkungen von Diversität in der Bundesverwaltung vor.“

Ein zentrales Ergebnis: Beschäftigte mit Migrationshintergrund zeichnen sich im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund durch eine höhere Arbeitszufriedenheit, ein höheres Engagement und eine höhere Verbundenheit mit dem Arbeitgeber Bund aus. Ein Anteil von zwölf Prozent in der Bundesverwaltung ist aber zu gering. Daher enthält die Studie konkrete Empfehlungen in sechs Handlungsfeldern, um Chancengleichheit und Repräsentanz zu stärken.

Dazu gehören Maßnahmen zur Personalgewinnung wie die gezielte Ansprache von jungen Menschen, auch mit Migrations-

hintergrund, in Schule, Ausbildung oder Studium oder die Sensibilisierung für Barrieren im Auswahlprozess von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Weitere Empfehlungen sind eine gezielte Personalentwicklung, -förderung und -weiterbildung sowie ein maßgeschneidertes Diversitätsmanagement für jede Behörde. Gleichzeitig muss die interkulturelle Kompetenz stärker gefördert werden, um Konflikten, aber auch Diskriminierung vorzubeugen. Die Wirkungen und Erfolge des Diversitätsmanagements sollten durch ein Berichtswesen und Monitoring zur kulturellen Vielfalt in der Bundesverwaltung auch zukünftig regelmäßig überprüft werden.

## Interkulturelle Kompetenz muss stärker gefördert werden, um Konflikten und Diskriminierung vorzubeugen.

Gestartet war die Befragung im Mai 2019 als Teil des übergreifenden Forschungsprojekts „Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung“ in 60 Bundesbehörden. Sie sollte unter anderem Erkenntnisse darüber liefern, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die interkulturelle Öffnung wahrnehmen, welche Erfahrungen sie selbst gemacht haben und wie sie die Organisationskultur erleben.

Das Forschungsprojekt, dessen Ergebnisse mittlerweile in einer Broschüre veröffentlicht worden sind, trägt den ständigen Veränderungsprozessen Rechnung, denen die Verwaltung unterliegt. Neben der Einführung neuer Steuerungsmodelle, der Privatisierung öffentlicher Aufgaben sowie der zunehmenden Europäisierung des Verwaltungshandelns verlangen demnach auch der demografische und soziale Wandel mittlerweile weitreichende Anpassungsprozesse der öffentlichen Arbeitgeber. Neben solch funktionalen Begründungen für eine veränderte öffentliche Personalpolitik mit dem Ziel, neue Potenziale zur Fachkräftegewinnung zu erschließen, hat die interkulturelle Öffnung der Verwaltung auch das Potenzial, die Legitimation des Handelns öffentlicher Verwaltungen durch die Repräsentation aller Bevölkerungsgruppen zu erhöhen.

Im Vergleich zu einer ähnlichen, ersten Erhebung im Jahr 2016 ist der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung bis heute sogar gesunken: Im Mai 2016 hatten die damalige Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Aydan Özoğuz, und der Staatssekretär im Bundesministerium des Innern, Hans-Georg Engelke, ihre Studie zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung vorgestellt, an der 14 Bundesministerien, die Bundeswehr und acht Bundesoberbehörden teilgenommen hatten. Der damals ermittelte Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung lag auf Grundlage einer freiwilligen Teilnahme bei durchschnittlich 14,8 Prozent und damit deutlich über den Werten des Mikrozensus des Jahres 2013 für die allgemeine öffentliche Verwaltung von 6,7 Prozent. Im Vergleich zum Anteil der abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft von 20,1 Prozent waren Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung jedoch ebenfalls unterrepräsentiert. Darüber hinaus handelte es sich bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund überwiegend



© Pavel Danilyuk/Pexels.com

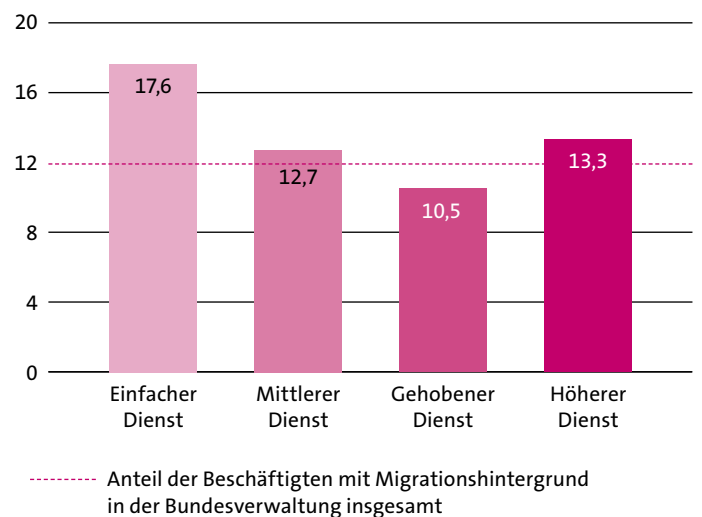
um junge Frauen, die in eher niedrigeren Laufbahngruppen beschäftigt waren, seltener in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis standen und seltener verbeamtet wurden. Ein Befund, der sich auch bis zur aktuellen Studie nicht wesentlich verändert hat.

Dazu erklärte Aydan Özoğuz: „Die Studie liefert erstmals einen empirischen Beleg dafür, dass Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichten in der Bundesverwaltung noch immer deutlich unterrepräsentiert sind. Es muss uns wachrütteln, dass sie nicht nur schwerer den Weg in die Verwaltung finden, sondern auch überproportional im einfachen und mittleren Dienst vertreten sind und offenbar nicht weiterkommen. Das erinnert uns an die Diskussion mit weiblichen Führungskräften.“ Wirkliche Teilhabe bedeute gleiche Chancenverteilung. Wenn die Politik in der Wirtschaft und in anderen gesellschaftlichen Bereichen eine gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit Einwanderungsgeschichten einfordere, müsse das erst recht für die Bundesverwaltung gelten.

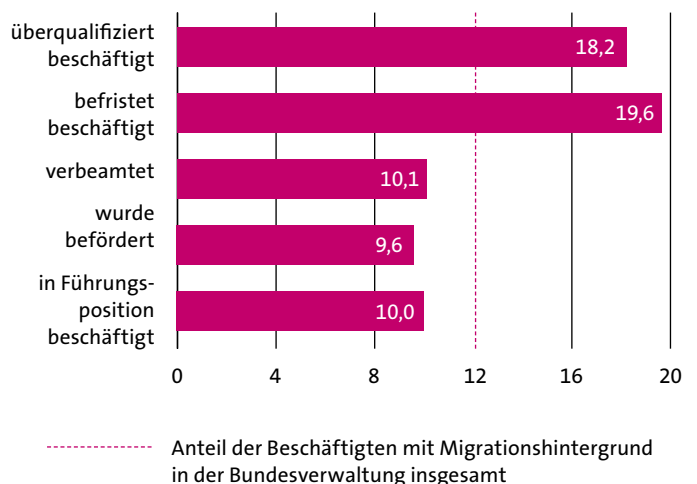
### Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind überwiegend junge Frauen in eher niedrigeren Laufbahngruppen.

Im öffentlichen Dienst der Länder sieht die Integrationsbilanz sogar noch schlechter aus. Die Integrationsministerkonferenz (IntMK) hat angesichts der Pandemie im April 2021 von Bund und Ländern gezielte Programme zur Arbeitsmarktförderung benachteiligter Bevölkerungsgruppen sowie spezielle Angebote zur Bildungsförderung von Kindern und Jugendlichen, in deren Familien kein Deutsch gesprochen wird, gefordert. Den entsprechenden Leitanspruch hat die turnusgemäß amtierende IntMK-Vorsitzende, Bremens Sozialsenatorin Anja Stahmann, am 30. April 2021 vorgestellt. Anlass für die Forderung war die deutlich erschwerte Lebenssituation vieler Menschen mit Migrationshintergrund: „Ein überproportional hoher Anteil an Menschen mit Zuwanderungsgeschichte arbeitet in den Krisenbranchen der Pandemie“, sagte Stahmann, „und die Kontaktbeschränkungen im Alltag sowie in Kita und Schule erschweren die sprachliche Integration erheblich.“

### Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Laufbahngruppe



### Beschäftigungssituation des Personals mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung



Dem Bericht zur Folge hatten im Jahr 2019 insgesamt 14,5 Prozent der Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst einen Migrationshintergrund. Davon waren 9,2 Prozent Deutsche mit Migrationshintergrund und 5,3 Prozent Ausländerinnen und Ausländer; 9,8 Prozent waren im Ausland und 4,7 Prozent in Deutschland geboren. Den höchsten Anteil mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst wies Baden-Württemberg (20,8 Prozent) auf, gefolgt von Bremen (19,9 Prozent) und Hamburg (19,7 Prozent).

Von den westlichen Bundesländern hatte Schleswig-Holstein den niedrigsten Anteil mit 10,4 Prozent. Deutlich seltener waren Personen mit Migrationshintergrund in den östlichen Bundesländern, wo der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung auch deutlich geringer ist, im öffentlichen Dienst beschäftigt. In Thüringen lag die Quote bei 6,4 Prozent, in Sachsen bei 5,5 Prozent.

Im Bundesgebiet war der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zwischen 2017 und 2019 leicht gestiegen (+ 1,8 Prozentpunkte). Am stärksten fiel der Anstieg in Rheinland-Pfalz (+ 3,5 Prozentpunkte), Thüringen (+ 2,9 Prozentpunkte) und Schleswig-Holstein (+ 2,8 Prozentpunkte) aus. Frauen mit Migrationshintergrund waren 2019 mit 15,1 Prozent häufiger im öffentlichen Dienst tätig als Männer (13,7 Prozent). Die höchsten Anteile an Frauen mit Migrationshintergrund hatten Baden-Württemberg (21,6 Prozent), Bremen (20,5 Prozent) und Hessen (19,7 Prozent).

Insgesamt hatte die 16. IntMK im April 2021 zu mehr als 40 Tagesordnungspunkten Beschlüsse gefasst, darunter die Forderungen nach einer EU-weit abgestimmten und koordinierten Asylpolitik, nach einem erleichterten Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft für in Deutschland geborene Kinder von Eltern mit anderer Staatsbürgerschaft, nach besserem Schutz für LSBTI\*-Geflüchtete (die Abkürzung LSBTI steht für Lesben, Schwule, bisexuelle, transgender und intergeschlechtliche Menschen), und einstimmig nach Anerkennung von beruflichen Qualifikationen auch ohne formale Abschlüsse sowie nach einem

## Zugewanderte müssen in Einstellungsverfahren gezielt berücksichtigt werden.

weitergehenden Anspruch auf Dolmetscherdienste bei Arzt- und Behördenbesuchen.

Mit Blick auf den öffentlichen Dienst forderte die 16. IntMK, dass die öffentlichen Arbeitgeber in Bund, Ländern und Kommunen zur Verbesserung der Integration Zugewanderte in Einstellungsverfahren gezielt berücksichtigen sowie geeignete Unterstützungsangebote besonders für kleine und mittelständische Unternehmen bereitstellen sollten, beispielsweise durch die Förderung passgenauer Qualifizierungen und den Abbau formaler Hürden. Bund und Länder sollten zudem prüfen, ob Integrations- und Arbeitsmarktmaßnahmen für Arbeits- und Fachkräfte aus EU-Mitgliedstaaten weiterentwickelt werden müssten, vor allem mit Blick auf den Spracherwerb. ■

### Anteil der Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst 2019 nach Migrationsstatus

	Migrationshintergrund (in %)	
	mit	ohne
Baden-Württemberg	20,8	79,2
Bayern	15,3	84,7
Berlin	16,0	84,0
Brandenburg	(4,2)	95,8
Bremen	19,9	80,1
Hamburg	19,7	80,3
Hessen	18,5	81,5
Mecklenburg-Vorpommern	(4,9)	95,1
Niedersachsen	10,6	89,4
Nordrhein-Westfalen	16,6	83,4
Rheinland-Pfalz	15,9	84,1
Saarland	12,0	88,0
Sachsen	5,5	94,5
Sachsen-Anhalt	(3,6)	96,4
Schleswig-Holstein	10,4	89,6
Thüringen	6,4	93,6
Deutschland	14,5	85,5



Modelfoto: Colourbox.de

Diversitätsnetzwerk „Diplomats of Color“ (DoC)

## Unsere Sichtbarkeit sollte nicht Ausnahme, sondern Selbstverständlichkeit sein

„Diplomats of Color“ (DoC) ist das größte Diversitätsnetzwerk innerhalb der Bundesverwaltung. 2019 von der jungen Diplomatin Tiaji Sio im Auswärtigen Amt ins Leben gerufen, initiiert DoC seitdem regelmäßig öffentliche Online-Veranstaltungsreihen zu Diversität und Rechtsextremismus und organisiert interne Informationsveranstaltungen für das Auswärtige Amt. Jetzt will das Netzwerk seine Arbeit auf alle Bundesministerien ausweiten.

**W**ie und warum kam es zur Gründung von Diplomats of Color?

2019 wurde das Netzwerk Diplomats of Color gegründet, um BIPOC und Menschen mit Migrationsgeschichte sowie Angehörige religiöser Minderheiten im Auswärtigen Amt (AA) zusammenzubringen und sie sichtbarer zu machen. Die Abkürzung steht zwar für Black, Indigenous, People of Color (BIPOC), ist aber eine Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Menschen und beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont, der nicht allein durch Hautfarbe bestimmt ist. Die Belegschaft des Auswärtigen Amtes zeichnet sich nicht zuletzt durch die lokal Beschäftigten an den Auslandsvertretungen durch große Vielfalt aus. Doch in der Zentrale ist der Anteil von BIPOC geringer als in einigen anderen Bundesbehörden. Gerade in Führungspositionen finden sich bisher keine BIPOC. Dabei sind es gerade sie, die häufig über Fremdsprachenkenntnisse und Einsicht in andere Kulturen verfügen, die im Auswärtigen Dienst begehrt sind.

Die mangelnde Sichtbarkeit kann dazu führen, dass sich weniger BIPOC beim AA bewerben. Um das Bewusstsein für Diversität und rassismuskritische Strukturen zu schärfen, setzt sich DoC für eine stärkere Berücksichtigung dieser Themen und auch der Aufarbeitung der Kolonialgeschichte des Ministeriums ein. Wir engagieren uns für entsprechende Fortbildungen und Veranstaltungen sowie

gezielte Nachwuchswerbung, um den Anteil von Beschäftigten aus unterrepräsentierten Gruppen im AA an das statistische Normalmaß anzupassen.

*Salilah El-Khodary & Tiaji Sio* ►

## Kredite

**Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €**  
 ■ Vorteilszins für den öffentl. Dienst  
 ■ Umschuldung: Raten bis 50% senken  
 ■ Baufinanzierungen echt günstig

**0800 - 1000 500** Free Call  
 Wer vergleicht, kommt zu uns.  
**Seit über 40 Jahren.**

**NEUER exklusiver Beamtenkredit**  
**2,50%** echter Vorteilszins  
 effektiver Jahreszins  
**SUPERCHANCE** um teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen. Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!  
**Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen**

- Unser bester Zins aller Zeiten -  
 Sensationell günstig  
 Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- € Vorteil: Kleinzins, kleine Rate. Annahme: gute Bonität.

Exklusivzins  
 sehr gut  
**AK FINANZ**  
 Kapitalvermittlungs-GmbH  
 E3, 11 Planken  
 68159 Mannheim  
 Tel.: (0621) 178180-0  
 info@ak-finanz.de  
 www.AK-Finanz.de



### Wie sieht die inhaltliche Arbeit seitdem aus – und welches Feedback bekommt das Netzwerk?

Wir planen regelmäßig Veranstaltungen zu Themen wie Diversität, Antidiskriminierung und Querschnittsthemen wie Kolonialismus, zum Beispiel in der Klimapolitik. Als Veranstaltungspartner haben wir dabei unter anderem mit der Jungen DGAP und Kampnagel zusammengearbeitet. Wir durften uns schon über sehr viele spannende Gäste bei unseren Events freuen – darunter Tupoka Ogette, Janina Kugel und Aminata Touré. So engagierte Menschen für unsere Veranstaltungen gewinnen zu können, ist an sich schon ein tolles Feedback. Darüber hinaus haben wir ein Aus- und Fortbildungskonzept zu „Diversität in der Außenpolitik“ entworfen und vorgestellt. Derzeit läuft ein Forschungsprojekt des Münchener Instituts für Zeitgeschichte im Auftrag der Kultur- und Kommunikationsabteilung des AA, das DoC begleitet. Dabei geht es um einen Sammelband zur Rolle des AA im deutschen Kolonialismus. Zu unserem täglichen Engagement gehört außerdem der stete Kontakt mit verschiedenen Referaten im Haus, um für unsere Anliegen zu werben, gemeinsame Projekte zu entwickeln und das AA auf diese Weise in kleinen Schritten weiter für Diversitätsthemen zu öffnen. DoC ist außerdem Anlaufstelle für Kolleg\*innen, die im dienstlichen Kontext diskriminierende Erfahrungen gemacht haben, und vermittelt im Gespräch mit der Dienststelle.

Salilah El-Khodary & Tiaji Sio

Diversity gehört mittlerweile immerhin zum Standardvokabular in politischen Absichtserklärungen, wenn es um Beschäftigte im öffentlichen Dienst geht. Aber wird Vielfalt in Behörden und Verwaltungen tatsächlich auch schon gelebt?

Wir spüren den Wandel in der Bundesverwaltung. Den Ministerien wird zunehmend bewusst, dass das Personal zumindest annähernd die Vielfalt der deutschen Gesellschaft widerspiegeln sollte, um dadurch zum Beispiel die demokratische Legitimation



© Benjamin Jenak

Diba Mirzaei war von 2018 bis 2020 im Referat für die Multilaterale Gestaltung der humanitären Hilfe im Auswärtigen Amt tätig. Seit 2021 ist sie Doktorandin am German Institute for Global and Area Studies (GIGA) in Hamburg und koordiniert Aufbau und Gründung von DIVERSITRY e. V. als interministerielles Diversitätsnetzwerk.

Tiaji Sio arbeitet seit 2015 im Auswärtigen Amt mit Stationen in Shanghai, Dakar, Maputo und Hanoi. Aktuell beurlaubt, absolviert sie das Masterprogramm in Public Administration an der Harvard Kennedy School. Ehrenamtlich setzt sich die Mitbegründerin von Diplomats of Color und DIVERSITRY e. V. für mehr Diversität und Inklusion in der Bundesverwaltung ein. Durch ihr Engagement wurde sie 2020 auf die Forbes-Liste „30 Under 30“ und 2021 in die Liste „Top 40 Under 40“ des Capital-Magazins aufgenommen.



© Lam Nguyen

**Wir spüren den Wandel in der Bundesverwaltung. Den Ministerien wird zunehmend bewusst, dass das Personal zumindest annähernd die Vielfalt der deutschen Gesellschaft widerspiegeln sollte.**

der Verwaltung hervorzuheben. Das gilt insbesondere in Zeiten, in denen unsere demokratische Grundordnung stärker von radikalen Kräften infrage gestellt wird. Vielfalt wird immer mehr als Chance begriffen, um durch die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven Antworten auf komplexe Herausforderungen zu finden. Auch erfordert der demografische Wandel, dass die Verwaltung keine größeren gesellschaftlichen Gruppen bei der Nachwuchswerbung ausspart. Aktuelle Zahlen zum Anteil von Beschäftigten mit einem sogenannten „Migrationshintergrund“ zeigen, dass es bis zu einer angemessenen Repräsentation, insbesondere von Menschen mit Migrationsgeschichte, noch ein weiter Weg ist in der Bundesverwaltung. Diesbezüglich scheinen die Bundesländer und die Kommunen schon etwas weiter zu sein. Angesichts der Signale sind wir zuversichtlich, dass mit dem wachsenden Bewusstsein und Verständnis für Vielfalt auch die Offenheit zunimmt, die Bundesverwaltung zu einem Arbeitsumfeld zu machen, das alle Teile der Gesellschaft repräsentiert. Unsere Sichtbarkeit als DoC sollte nicht Ausnahme, sondern eine Selbstverständlichkeit werden. Das liegt im Kern unserer demokratischen Grundwerte von Repräsentanz und gerechter Teilhabe.

Anja Fahlenkamp & Diba Mirzaei

## Was muss konkret passieren, damit sich mehr Menschen mit internationalem Hintergrund für den Staatsdienst entscheiden?

Hier verweisen wir auf den feministischen Wahlspruch: „You can't be what you can't see.“ Für viele potenzielle Bewerber\*innen, die einer Minderheit angehören, ist eine Bewerbung für den öffentlichen Dienst weniger naheliegend. In besonderem Maße gilt das für das AA, dessen Kernaufgabe es ist, Deutschland im Ausland zu repräsentieren. Wie wahrscheinlich ist es, dass Deutsche diesen Berufswunsch entwickeln, wenn sie häufig im Alltag erleben, dass sie aufgrund ihres Erscheinungsbilds „nicht richtig“ dazugehören? Da bedarf es klarer Kommunikation: Es liegt im öffentlichen Interesse, dass die Verwaltung unsere plurale Gesellschaft widerspiegelt – nicht nur zur Stärkung von Legitimität und Vertrauen. Ein Praxisbeispiel: Deutsche Beamt\*innen im Ausland mit sichtbarer Migrationsgeschichte vermitteln ein realistisches Bild der pluralen deutschen Gesellschaft viel greifbarer und anschaulicher als Statistiken oder Festreden.

Um mehr Bewerber\*innen mit vielfältigem Hintergrund zu gewinnen, müsste die Verwaltung diese Communitys gezielter ansprechen. Da können wir eine Menge von europäischen Partner-



© Masaki Uotani

Hayato Richard S. Yamato ist seit 2014 im AA und leitet aktuell das Kulturreferat an der Deutschen Botschaft in Tel Aviv. Zuvor beschäftigte er sich als Referent im Grundsatzreferat der Zentralabteilung des AA unter anderem mit arbeits- und organisationsrechtlichen Fragen. Vor seinem Eintritt in den Auswärtigen Dienst war er unter anderem wissenschaftlicher Mitarbeiter beziehungsweise Lehrbeauftragter für Verfassungs-, Verwaltungs- und Völkerrecht.

ländern lernen, die schon länger und erfolgreich entsprechende Strategien verfolgen. In Deutschland müssten wir zunächst einmal strukturelle Hürden bei Bewerbungsverfahren identifizieren und angehen: Damit meinen wir die Frage, welche Verwaltungsgrundsätze oder -verfahren bestimmte Gruppen überdurchschnittlich häufig benachteiligen oder ausschließen. Das häufigste Beispiel sind Fragen in Auswahlverfahren. Einige lassen weniger auf die dienstliche Eignung schließen, wohl aber mittelbar einen bildungsbürgerlichen Hintergrund abfragen. Dabei sollte ausschließlich Bildungs- und Qualifikationsstand der Bewerber\*innen bei der Auswahl ausschlaggebend sein, nicht der familiäre Hintergrund – weder sozial noch migrationsbezogen. Für uns bei DoC folgern wir daraus, dass das AA noch stärker Kompetenzen abfragen sollte, die im Auswärtigen Dienst unerlässlich sind, wie Sprach- oder Regionalkenntnisse.

Anja Fahlenkamp & Hayato Richard S. Yamato



Salilah El-Khodary arbeitet seit 2015 im Auswärtigen Dienst. In diesen Jahren war sie in Berlin, Brüssel, Tunis und Ankara tätig. Derzeit ist sie im Referat für die Umsetzung von Stabilisierungsmaßnahmen mit Fokus auf Westasien und Nordafrika auf Posten. Sie ist Mitglied von Diplomats of Color sowie Mitgründerin von DIVERSITRY e. V.

© privat

## Für viele potenzielle Bewerber\*innen, die einer Minderheit angehören, ist eine Bewerbung für den öffentlichen Dienst weniger naheliegend.

Mit dem neuen Netzwerk „DIVERSITRY“ wollen Sie die DoC-Arbeit auf alle Bundesministerien ausweiten. Wie läuft's an?

Uns war sehr früh bewusst, dass wir unseren Erfolg von DoC nicht auf das AA beschränken sollten. Mit dem Verein „DIVERSITRY“ setzen wir uns nun ressortübergreifend für die Themen Diversität und Inklusion ein. Neben der Durchführung von Veranstaltungen unterstützen wir bei der Gründung und beim Aufbau von Diversitätsnetzwerken in den einzelnen Ressorts, bieten ein regelmäßiges Austauschformat an und stehen im engen Austausch mit den Personalverantwortlichen in den Ministerien. Zudem stellen wir Ressourcen zum Thema Diversitätsmanagement zur Verfügung und stehen beratend zur Seite. Unsere Mission ist es, durch Vielfalt zur Gestaltung einer zukunftsfähigen und agilen Bundesverwaltung beizutragen. In den letzten zwölf Monaten haben wir fünf Diversitätsnetzwerke bei der Gründung unterstützt und uns dafür eingesetzt, dass sich die Bundesregierung im Koalitionsvertrag zu einer Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung verpflichtet. Wir stehen bereit, die Bundesregierung bei der Umsetzung zu unterstützen und uns gemeinsam für eine inklusive und diskriminierungsfreie Bundesverwaltung einzusetzen.

Diba Mirzaei & Tiaji Sio



Anja Fahlenkamp arbeitet seit 2017 im Auswärtigen Amt und ist aktuell Referentin im Arbeitsstab für europäische Migrationspolitik. Sie ist Mitglied der jüdischen Gemeinde zu Berlin und Enkeltochter von Holocaustüberlebenden. Sie engagiert sich seit über zehn Jahren auf internationaler Ebene im interreligiösen und interkulturellen Dialog und wirkte unter anderem an der 10. Weltversammlung von Religions for Peace mit.

© Kaleb Warnock

## Das Programm des französischen Ratsvorsitzes

# Relance, Puissance, Appartenance

Am 1. Januar hat Frankreich nach 13 Jahren erneut die sechsmonatige EU-Ratspräsidentschaft übernommen. Ihr Motto: „Relance (Aufschwung), Puissance (Kraft), Appartenance (Zugehörigkeit).“ Ihre Ziele: wirtschaftlicher Aufschwung, Behauptung des geopolitischen Einflusses der EU und Stärkung des europäischen Zusammenhaltes.

© Bahi/Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères (MEAE) (2)



Die französische Ratspräsidentschaft folgt auf das ereignisreiche Wirken Sloweniens und ist der Beginn eines neuen Präsidentschaftstrios mit Tschechien und Schweden, die nach den Franzosen den Vorsitz übernehmen werden. Es steht zu erwarten, dass Frankreichs europäisches Engagement in besonderem Maße von den nationalen Präsidentschaftswahlen im April geprägt sein wird.

Präsident Emmanuel Macron verspricht ein ehrgeiziges Programm für die sechsmonatige Amtszeit Frankreichs: „Sie können auf mein volles Engagement zählen“, sagte er in seiner Neujahrsansprache. Er werde diesen Moment zu einer Zeit des Fortschritts machen: „Eine Zeit des Fortschritts für die Kontrolle unserer Grenzen, unsere Verteidigung, den Klimawandel, die Gleichstellung von Frauen und Männern, den Aufbau einer neuen Allianz mit dem afrikanischen Kontinent, die Überwachung der großen Internetplattformen und die Kultur in Europa.“

Die französische EU-Ratspräsidentschaft hat für ihre Amtszeit drei Schwerpunkte gesetzt: „ein souveräneres Europa“, „ein neues europäisches Wachstumsmodell“ und „ein menschliches Europa“.

**Ein souveräneres Europa** soll unter anderem durch die Stärkung des Schengenraums, den Schutz der Grenzen, die Steuerung der Migration und eine verbesserte Asylpolitik geschaffen werden.

**Ein neues europäisches Wachstumsmodell** wird angestrebt, um Europa zu einem bedeutenden Kontinent für Produktion, Schaffung von Arbeitsplätzen, Innovation und technologische Spitzenleistungen zu machen. Das neue Modell soll wirtschaftliche Entwicklung mit klimapolitischen Ambitionen vereinbaren, Innovation und Wachstum der europäischen Akteure im digitalen Bereich unterstützen und gleichzeitig eigene Regeln für die digitale Welt aufstellen.

**Ein menschliches Europa** soll insbesondere durch die Anhörung der Bürgerinnen und Bürger im Rahmen der Konferenz zur Zukunft Europas gestaltet werden.

Präsident Macron hatte bereits 2017 den Rahmen für die französische Ratspräsidentschaft abgesteckt und seitdem arbeitet seine Regierung daran, eine „echte europäische Souveränität“ aufzubauen, die sich auf die Fähigkeit Europas konzentriert, seine Werte und Interessen zu verteidigen. Er kann hierbei auf die Unterstützung des neuen deutschen Bundeskanzlers Olaf Scholz zählen, der 2022 den Vorsitz der G 7 innehat und sich ebenfalls für ein „souveräneres und stärkeres Europa“ einsetzt.

„Gemeinsam werden wir uns für ein digitaleres, ökologischeres und sozialeres Europa einsetzen, dessen Stimme in der Welt gehört wird“, twitterte die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, im Zusammenhang mit dem Beginn der französischen Ratspräsidentschaft.

### Massenarbeitslosigkeit in der EU bekämpfen

Präsident Macron rief dazu auf, mit dem neu entworfenen europäischen Modell die Massenarbeitslosigkeit in der EU zu bekämpfen und die wirtschaftliche Entwicklung des Kontinents voranzutreiben. In diesem Kontext kündigte er an, dass bis März 2022 mehrere europäische Investitionspläne und neue Industriallianzen ins Leben gerufen würden. Das neue Modell werde sich auch auf die Anpassung eines vereinfachten und transparenten Finanzrahmens konzentrieren, vor allem auf eine Bankenunion in Europa. Frankreich will den europäischen Haushaltsrahmen überdenken, insbesondere nach der Bewältigung der vierten Pandemiewelle von COVID-19.

Außerdem hat Frankreich der digitalen Transformation höchste Priorität eingeräumt und hofft auf einen erfolgreichen Abschluss des EU-Gesetzes über den digitalen Markt (DMA) und des Gesetzes über digitale Dienstleistungen (DSA). Das neue Modell soll als Grundlage dienen, um mit China und den Vereinigten Staaten zu konkurrieren, da Frankreich die Abhängigkeit Europas im Technologiesektor verringern will und Macron die Europäerinnen und Europäer dazu drängt, eine „echte technologische Souveränität“ in Europa zu schaffen, um den Kontinent zu einem „digitalen Kraftzentrum“ zu machen.

Das neue europäische Wachstumsmodell fördert ebenso ökologische Ambitionen, da Macron die Annahme und Umsetzung eines Kohlenstoffanpassungsmechanismus, auch bekannt als Kohlenstoffsteuer, verspricht, der es der europäischen Industrie ermöglichen soll, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

Die Präsidentschaft wird sich auch auf die hochpolitische EU-Taxonomie für nachhaltige Finanzen konzentrieren. Mit diesem Dossier soll das Fehlen eines harmonisierten Standards im Finanzsektor bei der Offenlegung der Nachhaltigkeit von Anlageprodukten behoben werden. Ein zentraler Streitpunkt wird die Einstufung von Kernenergie und Erdgas als nachhaltige Energiequellen sein. Frankreich drängt seit Langem auf die Einbeziehung der Kernenergie.

Wie durch das Durchsichern des ergänzenden delegierten Rechtsakts im Januar deutlich wurde, stehen die Franzosen kurz davor, dies zu erreichen, zumal Deutschland auf die Einstufung von Erdgas als im Übergang nachhaltig angewiesen ist. Es wird nun an der französischen Präsidentschaft liegen, die Fortsetzung des Prozesses zu leiten.

## EU-Verteidigungspolitik voranbringen

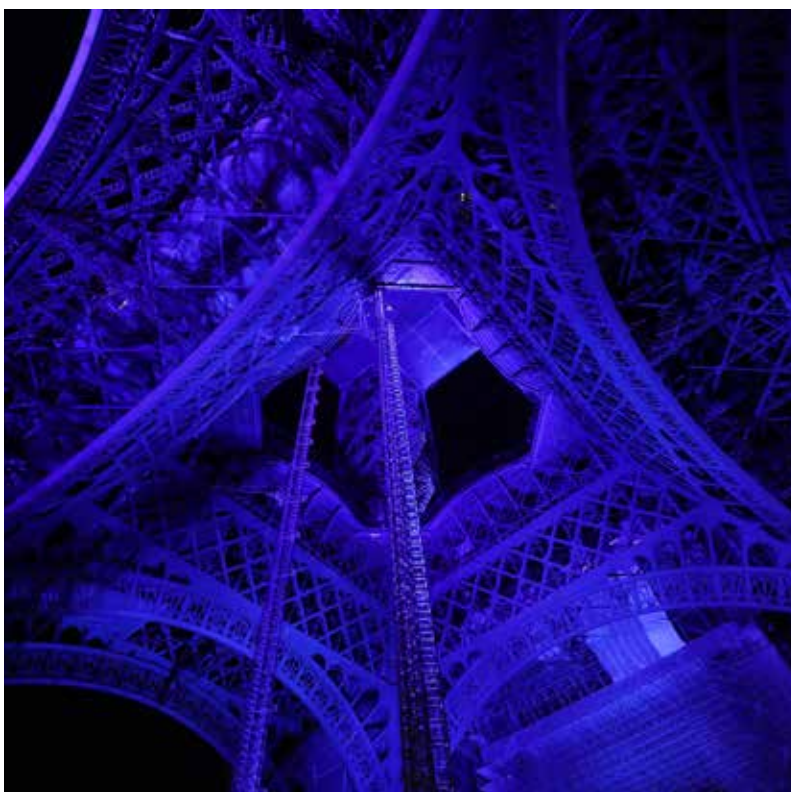
Eine weitere wichtige Priorität der französischen Ratspräsidentschaft ist es, die EU-Verteidigungspolitik voranzubringen. Frankreich drängt seit 2017 auf erhebliche Fortschritte in der europäischen Verteidigungspolitik. So hatte es die Initiative zur Einrichtung eines europäischen Verteidigungsfonds und der Ständigen Strukturierten Zusammenarbeit (PESCO) im Rahmen der Gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik (GSVP) der EU ergriffen. Die PESCO wird von anderen EU-Mitgliedstaaten als Ergänzung zur NATO angesehen. Die EU arbeitet derzeit an einem Europäischen Strategiekompas, einem Dokument, in dem die ehrgeizigen Sicherheits- und Verteidigungsziele der EU für das nächste Jahrzehnt aufgeführt sind. Das Dokument würde die von Frankreich geforderte strategische Autonomie der EU operationalisieren und es Brüssel ermöglichen, Europas Sicherheitsverantwortung direkt anzugehen. Präsident Macron hat den Aufbau einer europäischen Armee proak-

tiv vorangetrieben, um die Unabhängigkeit Europas von der NATO zu vergrößern.

In seiner Rede zur Ratspräsidentschaft im Dezember letzten Jahres sagte Macron hierzu: „In diesem Zusammenhang wird unsere Präsidentschaft dazu dienen, den sogenannten ‚Strategischen Kompass‘ festzulegen.“ Hierbei handelt es sich um ein europäisches Weißbuch zu den Themen Verteidigung und Sicherheit, das den Stand der Bedrohungen aufzeigt und gleichzeitig die gemeinsamen Entscheidungen, Orientierungen und Ziele darstellt. „Angeregt wurde dieser strategische Kompass unter deutschem Vorsitz, zu einem konkreten Ende gebracht wird er unter französischer Präsidentschaft beim Europäischen Rat im kommenden März“, so Ma-

cron. Der französische Präsident fordert neue Analysen der Bedrohungen, neue Ziele für die Verteidigungsindustrie und gemeinsame Manöver und die Definition gemeinschaftlicher Partnerschaften in der Sicherheitspolitik.

**Präsident Emmanuel Macron verspricht ein ehrgeiziges Programm für die sechsmonatige Amtszeit Frankreichs: „Sie können auf mein volles Engagement zählen“, sagte er in seiner Neujahrsansprache.**



## Bedeutung Afrikas hervorheben

Darüber hinaus hat Macron die Bedeutung des afrikanischen Kontinents hervorgehoben und einen EU-Afrika-Gipfel angekündigt, der im Februar in Brüssel stattgefunden hat und deutlich machte, dass Frankreich seine Agenda für strukturelle Initiativen gegenüber Afrika fortsetzt. Er hat auch den Wunsch geäußert, ein neues Wirtschafts- und Finanzabkommen mit Afrika zu schließen, das über die europäische Initiative Global Gateway hinausgeht. Auch der Balkan ist für Frankreich und die EU von größter Bedeutung, da Macron

auf den Schutz der Minderheiten in der Region und neuerdings auch auf die Fortsetzung der Beitrittsverhandlungen mit den westlichen Balkanländern drängt. Paris hatte diese zwischenzeitlich blockiert.

Das Programm der französischen Ratspräsidentschaft ist zweifellos ehrgeizig. Inwiefern alle Vorhaben, besonders vor dem Hintergrund der Omikron-Variante und den Präsidentschaftswahlen im April sowie den voraussichtlich darauffolgenden Parlamentswahlen erreicht oder zumindest in die Wege geleitet werden, wird sich in einem halben Jahr zeigen.

en

# Sechs Ziele, 42 neue politische Initiativen

Die Kommission hat ihr Arbeitsprogramm für 2022 vorgelegt. Dort sind die nächsten Schritte der Transformationsagenda hin zu einem grüneren, gerechteren, digital besser aufgestellten und resilienteren Europa nach Überwindung der COVID-19-Krise dargelegt.

Das Arbeitsprogramm enthält 42 neue politische Initiativen zu allen sechs übergreifenden Zielen der politischen Leitlinien von Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen, die auf ihrer Rede zur Lage der Union des Jahres 2021 aufbauen. Diese sechs Ziele sind: der Europäische Grüne Deal, ein Europa für das digitale Zeitalter, eine Wirtschaft im Dienste der Menschheit, ein stärkeres Europa in der Welt, die Förderung unserer europäischen Lebensweise und neuer Schwung für die Demokratie Europas.

Seit März 2020 ist die Europäische Union vom Ausbruch der COVID-19-Pandemie stark betroffen. Um die Bereiche der öffentlichen Gesundheit zu stärken und die sozioökonomischen Auswirkungen der Pandemie abzumildern, hat die EU eine breite Palette von Maßnahmen in Bereichen wie Gesundheit, Wirtschaft, Forschung und Mobilität beschlossen. Darüber hinaus wurden im Rahmen des langfristigen Haushaltsplans der Union für den Zeitraum 2021 bis 2027 und des NextGenerationEU-Instruments, einschließlich der Aufbau- und Resilienzfazilität, 2 018 Billionen Euro zur Unterstützung des Wiederaufbaus mobilisiert.

Während das ursprüngliche Arbeitsprogramm 2020 im Oktober 2019 veröffentlicht wurde, legte die Kommission aufgrund der Pandemie im Mai 2020 ein angepasstes Programm für 2020 vor, das sich auf den Schutz des Lebens und der Lebensgrundlagen der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger konzentriert. Laut dem Arbeitsprogramm 2021 wurden so in den ersten Monaten der Pandemie mehr als

800 zuvor nicht geplante Maßnahmen ergriffen. Während das Programm 2021 auch Maßnahmen zur Abschwächung der Auswirkungen der Pandemie enthielt, kündigte es eine Verlagerung von der Strategie zur Umsetzung an, mit dem Ziel, die sechs Hauptziele der Kommission zur Beschleunigung des Übergangs



Foto: Colourbox.de

zu einer gerechteren, gesünderen, grüneren und digitaleren Gesellschaft zu verwirklichen.

**Die Kommission möchte auch der jungen Generation besondere Aufmerksamkeit schenken, indem sie ein „Europäisches Jahr der Jugend 2022“ vorschlägt.**

Das Arbeitsprogramm der Kommission für 2022 mit dem Titel „Europa gemeinsam stärker machen“ führt das doppelte Ziel des Programms für 2021 fort, das heißt Erholung von der Pandemie und Ankurbelung der transformativen Agenda der Kommission. Im Einklang mit dem Titel des Programms wird jedoch besonderer Nachdruck darauf gelegt, der Union zu helfen, stärker und widerstandsfähiger zu werden. Erreicht werden soll dies durch die Umsetzung der im letzten Jahr vereinbarten Maßnahmen sowie durch zusätzliche Investitionen und Reformen, um „den ökologischen und digitalen Wandel zu beschleunigen und eine gerechtere, widerstandsfähigere Gesellschaft mit stärkerem Zusammenhalt zu schaffen“.

In ihrem Programm für 2022 möchte die Kommission auch der jungen Generation besondere Aufmerksamkeit schenken, indem sie ein „Europäisches Jahr der Jugend 2022“ vorschlägt und einen Aktionsplan für die Jugend in den Außenbeziehungen der Europäischen Union vorlegt.

„Die kombinierte Schlagkraft des langfristigen EU-Haushalts und des Instruments NextGenerationEU, aus denen zusammen 2 018 Billionen Euro bereitgestellt werden, werden uns helfen, ein besseres und moderneres Europa aufzubauen“, zeigt sich die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, überzeugt.

en

## Erhöhung der Verdienstobergrenze für Minijobs Altersarmut ist weiblich

Die Lebenshaltungskosten steigen und steigen. Da ist der Vorstoß der Bundesregierung, die Mindestlöhne anzuheben, nur nachvollziehbar. Doch in einem Punkt müssen wir vehement widersprechen: Die vorgesehene Erhöhung der Verdienstobergrenze für Minijobs trägt nicht dazu bei, Menschen – und hier sind insbesondere Frauen gemeint – vor Altersarmut zu schützen.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nah an familiären Sorgetätigkeiten angelehnt sind – wie Kochen, Putzen oder Kinder versorgen –, gelten bis heute als ideale „Zuverdienstmöglichkeiten“ für Mütter.

Hinzu kommt, dass Frauen – egal ob berufstätig oder nicht – im Schnitt rund 52 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer. Auch deshalb nutzen sie das Instrument der Mini- und Midijobs häufig als Ergänzung und mitunter als einzige Möglichkeit, Familie und Pflege von Angehörigen mit einer Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Die Verstetigung solcher Zuverdienstmodelle – und dazu zählt auch Teilzeitbeschäftigung – hat zudem erhebliche Auswirkungen auf die Alterssicherung. Aus diesen „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen resultieren später oftmals kleine Renten und infolgedessen für Frauen ein hohes Risiko der Altersarmut.

Unser Fazit: Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse tragen nicht unerheblich dazu bei, patriarchale Gesellschaftsstrukturen zu bewahren, die den Mann als „Familienernährer“ definieren und die Frau in der Rolle der „fürsorgenden Mutter“ verorten. Wollen wir diese Strukturen überwinden, dann müssen wir auch geringfügige Beschäftigungsmodelle als Teil des Problems ansehen. Denn Minijobs haben eine Sogwirkung auf Tariflöhne – und zwar nach unten. Überall dort, wo qualifizierte Tätigkeiten als geringfügige Beschäftigung angeboten werden und häufig von fachfremdem oder ungelerntem Personal ausgeführt werden, verlieren sie an tatsächlichem Wert.

Hinzu kommt der branchenübergreifende Fachkräftemangel, der auch den öffentlichen Dienst hart trifft. Die Ausweitung der Mini- und Midijobs setzt auch in dieser Hinsicht falsche Signale. Vielmehr müsste die Bundesregierung in Sachen Arbeitsmarktpolitik alles daransetzen, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die Raum für Familie geben und ein gutes Auskommen auch im Alter garantieren – und zwar für Männer und Frauen.

*Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung*

**A**uch wenn das Gesetzesvorhaben auf den ersten Blick für die Betroffenen wie eine finanziell gut nachvollziehbare Entlastung daherkommt, werden mit diesem Schritt prekäre Arbeitsverhältnisse weiter verfestigt. Das passt so gar nicht zur Forderung nach mehr qualifiziertem Personal, das in bald allen Branchen und vor allem auch im öffentlichen Dienst fehlt. Eine Qualifizierungsoffensive in Kombination mit der Abschaffung von Mini- und Midijobs wäre der deutlich bessere Schritt.

Als Minijobs im Zuge der Hartz-Reformen eingeführt wurden, geschah das mit der Absicht, für Langzeitarbeitslose eine Beschäftigungsbrücke zu schlagen – raus aus der Sozialhilfe und zurück in den ersten Arbeitsmarkt. Doch ziemlich schnell war klar: Die Minijobs haben Magnetwirkung. Nur wenige Menschen schaffen es tatsächlich, über den Niedriglohnsektor einer geringfügigen Beschäftigung zu entkommen. Wer einen Minijob annimmt, läuft Gefahr, lebenslang arm zu bleiben.

Aber was hat das mit den Frauen im öffentlichen Dienst zu tun? Auf den ersten Blick mag die Verbindung unschlüssig erscheinen, zumal im öffentlichen Dienst Tariflöhne bezahlt werden oder Beamtenverhältnisse für die soziale Absicherung bis ins hohe Alter sorgen. Doch bei genauerer Betrachtung der Branchen, in denen überwiegend Minijobs angeboten werden – das sind zum einen der Handel und die Gastronomie und zum anderen Pflegeeinrichtungen, Kitas und das schulische Umfeld (!) –, fällt auf, dass vor allem Frauen, meist Mütter, diese Arbeitsmodelle wahrnehmen.

**Die Ausweitung der Mini- und Midijobs setzt falsche Signale. Die Bundesregierung müsste vielmehr alles daransetzen, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die Raum für Familie geben und ein gutes Auskommen auch im Alter garantieren.**

Modelfoto: Colourbox.de

Equal Pay Day

# Geschlechtsneutrale Kriterien für die Bezahlung sind der bessere Weg

Am 7. März 2022 ist Equal Pay Day. In diesem Jahr steht der Aktionstag für Entgeltgerechtigkeit ganz im Zeichen der Digitalisierung. Die Initiatorin des Equal Pay Day, Uta Zech, erklärt, welche Auswirkungen der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) auf Entgeltstrukturen hat, wie eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung im öffentlichen IT-Sektor gelingen kann und wie die Digitalisierung zum Treiber für geschlechtergerechte Bezahlstrukturen wird.



© Dieter Bühler

Uta Zech ist seit Juni 2016 Präsidentin des Business an Professional Women (BPW) Germany e. V., der Kampagnen wie den Equal Pay Day und FrauMachtDigital initiiert und damit „das Bewusstsein einer ganzen Gesellschaft“ verändern möchte. Zech ist studierte Theaterwissenschaftlerin und Germanistin, Inhaberin einer Kommunikationsagentur in Berlin und unterrichtet als Dozentin an der Filmschauspielschule Berlin.

**Frauen können Technik und Männer Pflege!  
Um diese tradierten Rollenstereotype zu ändern, nimmt Bildung eine Schlüsselposition ein.**

**W**ie „gerecht“ ist die Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt aktuell?

Nicht gerechter als die im realen Leben. Das wäre wunderbar, wenn wir Geschlechtergerechtigkeit mittels intelligenter Algorithmen programmieren könnten. Siri und Alexa – übernehmen Sie!

**Ist die Digitalisierung der lang erhoffte Treiber für Gleichstellung in der Arbeitswelt?**

Einige Vorteile gibt es: Mobiles Arbeiten, Homeoffice sparen den Arbeitsweg und können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Das ist ein Vorteil nicht nur für Mütter, sondern auch für Väter. Technische und digitale Lösungen für schwere körperlich Arbeiten haben das Potenzial, die Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt aufzuheben. Wer den Computer steuert, der schwere Teile im Autowerk zusammensetzt, ist dem Computer egal.

Doch können Algorithmen, künstliche Intelligenzen keine geschlechtsneutralen Entscheidungen treffen. Solche Systeme werten die Daten aus, mit denen sie gefüttert werden. Aktuell sind das hauptsächlich Daten von weißen Heteromännern. Das führt zu diskriminierenden Ergebnissen. Algorithmen, die Frauen aus Bewerbungsprozessen aussortieren, nicht weil sie schlechter sind, sondern weil Frau im Gegensatz zu Mann kein positives Kriterium ist, eben weil das Kriterium Mann als Datensatz dominiert. Ein sehr anschauliches Beispiel dafür: Dr. Kim Rössner kommt mit ihrer digitalen Mitgliedskarte nicht in die Damenumkleide, weil der akademische Titel „Dr.“ Männern zugeschrieben wird. Nur diverse Teams in Forschung und Entwicklung können verhindern, dass sich unbewusste Vorurteile der realen Welt in der binären fortsetzen.

**Die digitale Arbeitswelt verlangt zunehmend nach technikaffinen Fachkräften und IT-Spezialist(inn)en. Weibliche IT-Fachkräfte sind aber immer noch rar. Auch der öffentliche Dienst beklagt hier einen eklatanten Fachkräftemangel. Gleichzeitig steigt der Druck, gleichstellungsorientiert einzustellen. Wie lässt sich im IT- und Tech-Bereich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreichen?**

Leider nicht von heute auf morgen. Zu lange waren die Rollenbilder so, dass Frauen in technischen Berufen die Ausnahme

## **Personaler(inn)en können ein Unternehmen nicht attraktiv machen. Möchte ich diverse Teams, weil sie effizienter und ökonomischer wirtschaften, wie viele Studien belegen, muss sich die Unternehmenskultur ändern.**

bildeten. Doch Frauen können Technik und Männer Pflege! Um diese tradierten Rollenstereotype zu ändern, nimmt Bildung eine Schlüsselposition ein. Wir brauchen vorurteilsfreie und geschlechterneutrale pädagogische Konzepte in Schule, Hochschule und vor allem bei der beruflichen Beratung. Es genügt nicht, in der Schule eine AG Programmierung anzubieten, an der dann nur Jungs teilnehmen. Es ist wichtig zu fragen: Warum nehmen Mädchen nicht daran teil? Liegt es an der Gestaltung des Raums, liegt es an der Ankündigung, dem Thema, liegt es an Rollenklischees, die in der Klasse, an der Schule, durch das Lehrpersonal bewusst oder unbewusst vermittelt werden? Ein Pflichtfach Informatik, das Jungen und Mädchen für IT begeistert und das Geheimnis um künstliche Intelligenz entmystifiziert, wäre ein guter Anfang, hier etwas zu verändern.

**Schauen wir konkret auf den öffentlichen Dienst. Welche beruflichen Chancen bietet der öffentliche IT-Sektor Frauen aus dem Tech-Bereich – insbesondere weiblichen IT-Fachkräften? Welche Eigenschaften machen den öffentlichen Dienst aus Ihrer Sicht zum interessanten Arbeitgeber für ITlerinnen?**

Die Tarifverträge im öffentlichen Dienst sind ein gutes Instrument, um gleiche Bezahlung für gleiche Tätigkeiten zu garantieren. Interessant wird es bei der Beurteilung und Beförderung. Welche Kriterien und Einschätzungen zählen hier? Wer nimmt sie vor und wie wird verhindert, dass unbewusste Vorurteile mitspielen? Niemand ist frei von unconscious bias. Sind Familienauszeiten und Teilzeit Ausschlusskriterien für Weiterbildung und Beförderung? Wenn der öffentliche Dienst sich hier als Vorreiter positioniert, hat das Vorteile im Kampf um die raren weiblichen IT-Kräfte.

**Was können Personaler(innen) beim Recruiting besser machen, um weibliche IT-Spezialistinnen und technikaffine Fachkräfte für eine Anstellung im öffentlichen Dienst zu begeistern?**

Personaler(innen) können ein Unternehmen nicht attraktiv machen. Möchte ich diverse Teams, weil sie effizienter und ökonomischer wirtschaften, wie viele Studien belegen, muss sich die Unternehmenskultur ändern. Bei den Stellenausschreibungen liegt die Verantwortung aber sehr wohl bei den Personalverantwortlichen. Es reicht leider nicht „m/w/d“ anzuhängen, der ganze Ausschreibungstext muss überprüft werden. Frauen hinterfragen sich oft selbstkritischer als Männer. Sie überlegen sich dreimal, ob sie zum Beispiel analytische Fähigkeiten haben. Diese Leerphrase durch die konkrete Aufgabe zu ersetzen, zum Beispiel: „Sie können mit Python umgehen?“, ermöglicht eine eindeutige Antwort. Und verhindert gleichzeitig, dass sich Menschen bewerben, die sich für analytisch halten, aber die spezielle Aufgabe gar nicht umsetzen können.

**Welche Rolle spielt eine stärker auf IT-Themen zielende Aus- und Weiterbildung des Bestandspersonals, um die Fachkräfteproblematik im öffentlichen Sektor langfristig in den Griff zu bekommen?**

Eine wichtige Maßnahme, doch müssen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder der Zugang zu digitaler Ausrüstung Frauen und Männern zu gleichen Teilen zur Verfügung stehen. Typische Lebensbiografien von Frauen sind mitzudenken – Teilzeit und Familienauszeiten dürfen keine Rolle spielen. Ein Quereinstieg ist in vielen Bereichen möglich. Selbstverständlich müssen sich die erworbenen Fähigkeiten in höherem Entgelt widerspiegeln. Ebenso müssen Frauen konsequent an der Entwicklung mobiler Arbeitsprozesse beteiligt werden, damit Wissen und Kenntnisse von allen Beteiligten die Umwandlungsprozesse so erfolgreich wie möglich gestalten.

**Diskutiert wird auch die Frage, ob es für IT-Kräfte gesonderte Tarifverträge im öffentlichen Dienst geben sollte. Wie stehen Sie zu dieser Debatte mit Blick auf geschlechtergerechte Bezahlung?**

Nach dem Motto der Markt erfordert es, sonst heuern die raren Fachkräfte in der freien Wirtschaft an ... Interessant, dass es in diesem Fall eine Berufsgruppe trifft, in der überwiegend Männer arbeiten. 80 Prozent aller Programmierenden sind männlich. Geschlechtsneutrale Kriterien für die Bezahlung sind auf jeden Fall der bessere Weg, da sollte auch der IT-Bereich keine Ausnahme machen.

### **Gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit ist die Voraussetzung, um die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu verringern.**

Ernüchternd auf der anderen Seite ist, dass es für die händeringend Fachkräfte suchende Pflegebranche, in der vor allem Frauen arbeiten, nicht schon längst einen branchenübergreifenden Tarifvertrag gibt.

**Wie sollte ein IT-Tarifvertrag öffentlicher Dienst aus Ihrer Sicht ausgestaltet sein, um Entgeltunterschiede langfristig auszuschließen und günstigstenfalls sogar genderechte Bezahlung festzuschreiben?**

Gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit ist die Voraussetzung, um die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu verringern. Doch selbst bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Erfahrung verdienen Frauen immer noch sechs Prozent weniger, in Informatikberufen laut Expertise von Aline Zucco für den Dritten Gleichstellungsbericht sogar sieben Prozent. Faire Bezahlung wird durch geschlechtsneutrale, transparente Gehaltskriterien erreicht wie sie zum Beispiel der Comparable Worth Index der Hans-Böckler-Stiftung vorschlägt. Jede Anforderung, die ein Beruf stellt, erhält einen Punkt – gleiche Punktzahl, gleiche Bezahlung.

*Die Fragen stellte Birgit Strahlendorff.*

## Kliniken und Sanatorien

### Heilfasten nach Buchinger in der Sächsischen Schweiz

Privatkur ab 125,- € pro Tag, inkl. Behandlungen  
Infos: 03 50 22/45-9 14 oder [www.falkenstein-klinik.de](http://www.falkenstein-klinik.de)  
Falkenstein-Klinik – Ostrauer Ring 36 – 01814 Bad Schandau




**Kur oder Reha an der „Riviera des Allgäus“**

Behandlungsschwerpunkte:

- Erkrankungen der Haltungs- und Bewegungsorgane
- Herz-Kreislaufkrankungen
- Naturheilverfahren
- Stoffwechselstörungen
- Stressfolgen, Burnout-Prävention

Kneipp Sanatorium Möst - Uferstraße 1 - 87629 Füssen-Höfen am See  
Tel.: 08362-504-0 • [www.moest.com](http://www.moest.com) • [post@moest.com](mailto:post@moest.com)




**Von hier an geht es aufwärts!**

Hier erwarten Sie ein intensives und individuell ausgerichtetes Psychotherapieangebot, erstklassiges Krisenmanagement, viele erlebnisintensive Erfahrungen, erfreulicher Rahmen (moderne Einzelzimmer, Genießer-Küche, wunderbare Umgebung). Wir behandeln die gängigen Indikationen wie Depressionen, Burn-Out, Ängste etc.

**Kostenübernahme:** Private Krankenversicherungen / Beihilfe

**Info-Tel.: 07221/39 39 30**

Gunzenbachstr. 8, 76530 Baden-Baden  
[www.leisberg-klinik.de](http://www.leisberg-klinik.de)



Unser Anzigenteam erreichen Sie unter:

Tel. 021 02/7 4023-0  
Fax 021 02/7 4023-99  
E-Mail: [mediacenter@dbbverlag.de](mailto:mediacenter@dbbverlag.de)



### Partnerkur - Orthopädie

Sächsische Schweiz - Dresden

Privatkur ab 105,- € pro Tag, inkl. Behandlungen  
Infos: 035022/47-930 oder [www.kirnitzschtal-klinik.de](http://www.kirnitzschtal-klinik.de)  
Kirnitzschtal-Klinik – Kirnitzschtalstraße 6 – 01814 Bad Schandau



Pro Minute fallen 21 Hektar Wald.  
**So schnell kann er  
leider nicht weglaufen.**

Hilf mit! Gemeinsam schützen wir weltweit Wälder  
und ihre Bewohner. Spende jetzt auf [wwf.de/wald](http://wwf.de/wald)



Die Vernichtung der Wälder in Amazonien und weltweit bedroht Millionen von Arten – und unsere Gesundheit. Der WWF setzt sich in Projekten vor Ort, bei Unternehmen und auf politischer Ebene für ihren Schutz ein. Hilf uns dabei mit deiner Spende. WWF Spendenkonto: IBAN DE06 5502 0500 0222 2222 22

## Weiterbildung

# Coaching als Vertiefung und Begleitung

In Seminaren zu Themen aus den Bereichen Kommunikation, Führung, Konflikt- und Veränderungsmanagement bekommen Sie Wissen vermittelt, können sich mit anderen Teilnehmenden austauschen und in praktischen Übungen das Gelernte reflektieren und anwenden. Eine auf Ihre ganz persönliche Situation zugeschnittene Problemlösungs- und Umsetzungsstrategie kann in diesem Format jedoch nicht erarbeitet werden: Hier bietet sich ein Coaching als vertiefende und begleitende Maßnahme an.

Auch als Instrument der Personalentwicklung in Behörden und Organisationen hat Coaching viele Vorteile: Es kann sehr kurzfristig vor Ort oder auch online stattfinden, ist zeitökonomisch, bedarfsorientiert und die intensivste Form von „Weiterbildung“ – im wahrsten Sinne des Wortes.



© VectorMine/adobe.stock.com

## Was ist Coaching?

Coaching ist eine strukturierte, interaktive und zeitlich begrenzte Intensivbegleitung von Einzelpersonen und Teams durch einen Coach. Im geschützten und vertraulichen Rahmen werden gemeinsam stimmige Lösungen für unterschiedliche Anliegen oder Probleme erarbeitet. Dafür setzt der Coach professionelle Gesprächs- und Fragetechniken sowie ausgewählte und für die Situation passende Coaching-Tools ein.

Im Seminar „Konfliktkompetenz für Führungskräfte“ lernen Sie beispielsweise alles über Konfliktursachen, -arten und -muster, kennen die Eskalationsstufen und erproben Ihr Konfliktverhalten mit den anderen Teilnehmenden in Simulationen.

Im konkreten beruflichen Alltag fällt es Ihnen dann aber schwer, den schon lange bestehenden Konflikt mit dem schwierigen Teammitglied zu lösen. Sie gehen dem Konflikt lieber wieder aus dem Weg ...

Hier setzt das Coaching an: Das konkrete Anliegen wird gemeinsam identifiziert, Ziele werden definiert, persönliche Ressourcen aktiviert, Lösungen gesucht und Umsetzungsschritte geplant. Der Transfer erfolgt dann außerhalb der Coaching-Sitzung und das Erreichte wird in der nächsten Sitzung überprüft.

Sie als „Coachee“ (Klient:in) erfahren den gesamten Coaching-Prozess (in der Regel fünf bis acht Sitzungen à ein bis zwei Stunden, je nach Komplexität des Anliegens über mehrere Monate verteilt) als nach-

haltige Entwicklungs- und Problemlösungsmaßnahme mit sehr positiven Effekten.

## Anlässe für Coaching

Da Coaching generell auf die Handlungskompetenz und Weiterentwicklung von einzelnen Personen oder Teams zielt, sind die Anlässe und Themen für die Inanspruchnahme vielfältig:

Vom Umgang mit Veränderungsprozessen im Zuge der Digitalisierung über die Führung auf Distanz, die Unterstützung von Teamprozessen bis hin zur Konfliktbegleitung in akuten Krisensituationen oder zum Umgang mit Stress und Belastung ist alles möglich.

## Praxisbeispiel (anonymisiert)

### Anlass:

Eine Personalratsvorsitzende hat schon einige Seminare zu den Themen Führung, Kommunikation und Konfliktmanagement absolviert und viele Kenntnisse erworben. Im eigenen Umfeld klappt die Umsetzung des Gelernten noch nicht so recht: Sie möchte team- und durchsetzungsfähiger werden, ihre Kompetenzen einbringen und mit der sehr unterschiedlichen Art der Kolleg:innen umgehen können, von denen ihr einige mangelnde Durchsetzungsfähigkeit und „Dünnhäutigkeit“ vorwerfen.

### Prozess:

Im Coaching-Prozess werden die Anliegen identifiziert, die Situation analysiert, Visionen entwickelt und konkrete Ziele definiert. Anhand verschiedener Interventionen des Coachs, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Feedback, Skalierungen, Visualisierungen, inneres Team, Ressourcenkreis et cetera gewinnt die Klientin Klarheit über ihr Verhalten und dessen Wirkung nach außen. Schritt für Schritt erreicht sie ihre selbst formulierten Ziele, ihr Verhalten ändert sich, ohne dass sie sich verbiegen muss, und die positive Wirkung lässt nicht lange auf sich warten.

### Ergebnis:

Die Teamarbeit klappt besser, ihre Kompetenzen und ihr Durchsetzungsvermögen werden anerkannt, die etwas „raueren“ Kolleg:innen respektieren ihre etwas sensiblere Art (und ändern ihr Verhalten ...).

Natürlich sind auch Entscheidungssituationen, Berufs- und Karriereplanung und die Rollenklärung Anlässe für einen Coaching-Prozess. Manchmal sind es auch kleinere Anliegen wie der Umgang mit der lästigen „Aufschieberitis“, wer kennt sie nicht!

## Kein Training, keine Beratung und keine Therapie

Wichtig ist: Im Coaching werden keine themenspezifischen „Skills“ trainiert, es werden keine direktiven Ratschläge erteilt und auch keine psychischen Probleme geheilt. Ein guter Coach macht dies schon im (kostenlosen) Orientierungsgespräch klar!

Coaching beruht auf Freiwilligkeit, der Fähigkeit zur Selbst-

reflexion sowie der Lern- und Veränderungsbereitschaft der Klient:innen und ist kein Reparaturbetrieb für organisationale oder individuelle Schwachstellen.

Die Selbstverantwortung des Coachee, die Verbindlichkeit des gesamten Prozesses und die Zielorientierung aller Beteiligten spielen dabei eine große Rolle.

Dennoch berücksichtigt ein systemisches Coaching natürlich das Eingebundensein der Klient:innen in ein komplexes berufliches und privates Ganzes, in dem jede Interaktion Konsequenzen hat. Wenn zum Beispiel am Thema „Durchsetzungsvermögen“ im beruflichen Umfeld gearbeitet wird, hat das auch Auswirkungen auf das Privatleben.

## Webveranstaltungen

**Führung in der digitalen Arbeitswelt**  
2. bis 3. Mai 2022 in Köln

**Lösungsorientierte Führung**  
17. bis 18. Mai 2022 in Köln

**Gut beraten und die eigene Balance bewahren**  
17. bis 18. Mai 2022 in Königswinter

**Neu in Führung**  
24. bis 25. Mai 2022 in Königswinter

**Außen vor und mittendrin – Konfliktkompetenz für Führungskräfte**  
29. bis 30. August 2022 in Köln

**Führen in der Sandwichposition**  
19. bis 20. September 2022 in Köln

**Change Management für die digitale Transformation**  
29. bis 30. September 2022 in Berlin

**Agile Führung**  
24. bis 25. Oktober 2022 in München

**Kollegiale Beratung für erfahrene Führungskräfte**  
10. bis 11. November 2022 in Berlin

Coaching ist weder Defizitbehebung noch Statussymbol und daher auch für Einzelpersonen und Teams unterschiedlicher Hierarchie- oder Funktionsebenen geeignet.

Weitere Informationen mit Ansprechpartner:innen erhalten Sie unter:

<https://dbbakademie.eu/ueber-coaching/>

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

## Das Wichtigste für 2022! Hier steht's drin!

### Der Inhalt im Überblick:

- Beamtenstatusgesetz
- Bundesbeamtengesetz
- Bundeslaufbahnverordnung
- Besoldungs- und Versorgungsrecht des Bundes
- Bundesbeihilfeverordnung
- aktuelle Besoldungstabellen für den Bund und die Postnachfolgeunternehmen
- TVöD, TV-L, TVÜ-Bund, TVÜ-VKA, TVÜ-Länder

### Was Sie davon haben:

Das aktuelle Standardwerk in Status-, Einkommens- und Versorgungsfragen für den öffentlichen Dienst des Bundes: Gesetze und Verordnungen auf dem neuesten Stand, teilweise mit Rechtsprechung und Anmerkungen; abgerundet durch die Adressen der dbb Mitglieds-gewerkschaften und der Einrichtungen des dbb.

### So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit nebenstehendem Bestellcoupon per Post, Fax, E-Mail oder über unseren Onlineshop bestellen.

### NEUERSCHEINUNG



Handbuch für den öffentlichen Dienst in Deutschland



880 Seiten

€ 23,90\*/Abo: 19,50\*\* je Exemplar

ISBN 978-3-87863-087-6

\* inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung

\*\* Mindestlaufzeit 2 Jahre, Kündigung bis zum 1. 12. des jeweiligen Jahres möglich



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE UND ARBEITNEHMER

DBB Verlag GmbH  
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin  
Telefon: 030.726 19 17-23  
Telefax: 030.726 19 17-49  
E-Mail: [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de)  
Internet: [www.dbbverlag.de](http://www.dbbverlag.de)  
Onlineshop: [shop.dbbverlag.de](http://shop.dbbverlag.de)

## BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- Exemplar/e »Handbuch für den öffentlichen Dienst in Deutschland 2022« (€ 23,90 je Exemplar inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung)
- Abonnement (€ 19,50 je Exemplar inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung, Mindestlaufzeit 2 Jahre, Kündigung bis zum 1. 12. des jeweiligen Jahres möglich)
- Verlagsprogramm

Name .....

Anschrift .....

Telefon/E-Mail (freiwillig) .....

**Widerrufsrecht:** Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.726 19 17-23, Fax: 030.726 19 17-49, E-Mail: [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de).

**Werbeeinwilligung:**  Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die DBB Verlag GmbH über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der verblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de), per Fax an 030.726 19 17-49 oder telefonisch unter 030.726 19 17-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift .....

Grundsteuerreform

# Eigentümer in der Bringschuld

Zum 1. Januar 2025 greift die Grundsteuerreform. Eigentümerinnen und Eigentümer müssen aber schon dieses Jahr aktiv werden.

Hintergrund für die Gesetzesänderung ist eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2018 (1 BvL 11/14). Der Gesetzgeber wurde verpflichtet, spätestens bis zum 31. Dezember 2019 eine Neuregelung für die Berechnung der Grundsteuer zu treffen. Die bisher gültige Einheitswertbesteuerung wurde für verfassungswidrig erklärt, da deren Werte nicht mehr den tatsächlichen Werten entsprachen.

Bundestag und Bundesrat hatten 2019 ein sogenanntes Bundesmodell beschlossen, dem sich die Bundesländer entweder anschließen oder eigene Regelungen treffen konnten. Die vom Bund vorgegebene Neuregelung knüpft an die derzeit gültige Grundstruktur an. Das bedeutet, dass an dem dreistufigen Besteuerungsverfahren (Grundbesitzwert x Steuermesszahl x Hebesatz) auch bei der Neuregelung festgehalten wird. Für den Übergang bis 2024 besteht die alte Regelung fort.

## Daten rechtzeitig beschaffen

Damit wird das neue Gesetz zwar erst 2025 wirksam. Dennoch sind Millionen Bürgerinnen und Bürger mit Grundbesitz bereits im Jahr 2022 aufgerufen, ihren Teil in Form einer Steuererklärung beizutragen, die ab 1. Juli bis spätestens zum 31. Oktober 2022 eingereicht werden muss. Darum müssen sich Betroffene aktiv kümmern. Ob und wie die Bundesländer darüber informieren, variiert. In manchen Ländern werden öffentliche Aufforderungen zur Abgabe der Steuererklärung ergehen, andere Finanzbehörden versenden individuelle Anschreiben an die Steuerpflichtigen.

Für die Grundsteuererklärung sind einige Daten notwendig, die Steuerpflichtige selbst in Erfahrung bringen müssen. Am Beispiel des Landes Berlin sind das zunächst allgemeine Angaben wie Steuernummer, Lage des Grundstücks, Grundbuchblattnummer beziehungsweise Flurstücknummer.

Darüber hinaus werden je nach Grundstücks- und Eigentumsart Grundstücksfläche, Bodenrichtwert, Wohnfläche, bei Wohnungseigentum der Miteigentumsanteil, Baujahr und die Anzahl der Garagen-/Tiefgaragenstellplätze abgefragt. Die erforderlichen grundstücksbezogenen Angaben finden sich unter anderem in



Modelfoto: Colourbox.de

den Unterlagen Teilungserklärung, Grundbuchblatt, Kaufvertrag, Einheitswert- und Grundsteuerbescheid und gegebenenfalls in der Betriebskostenabrechnung.

## Bei ELSTER registrieren

Erfolgen soll die Steuererklärung grundsätzlich über das ELSTER-Verfahren der Finanzverwaltungen. Wer dort bisher noch nicht registriert ist, sollte dies rechtzeitig beantragen, da die Registrierung zehn Werktage dauert. Alternativ kann auch eine Steuerberaterin oder ein Steuerberater mit der Grundsteuererklärung betraut werden, was sich bei komplexen Steuerklärungen anbietet. Die abgegebene Steuererklärung dient dann als Grundlage für die zukünftige Besteuerung. Wie hoch die Steuerzahlung letztendlich ausfällt, teilen die Gemeinden per Grundsteuerbescheid mit.

Thomas Eigenthaler, Vorsitzender der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG), hält das

Bundesmodell für relativ kompliziert und sieht ein Problem darin, dass die Steuerlast bei vermieteten Immobilien vollständig an die Mieter geht. Die Eigentümer hätten dann wenig Anreiz, die abgefragten Daten besonders sorgfältig einzutragen, sagte der Steuerexperte dem Bonner General-Anzeiger im Januar 2022. Zwar hielten auch viele Steuerberater die angepeilten Fristen für eng. Jedoch sei es für Eigentümer selbst genutzten Wohneigentums durchaus machbar, die entsprechenden Angaben auch ohne Steuerberater zu übermitteln. Bei der Vermietung größerer Wohnanlagen und bei Geschäftsgrundstücken liege die Tücke allerdings im Detail.

rh/br

Tag der sozialen Gerechtigkeit

# Solidarität stärken und Altersarmut bekämpfen

Der Generationenvertrag muss neu aufgelegt werden, um soziale Gerechtigkeit zu garantieren. Das fordern dbb Senioren, dbb Frauen und dbb jugend anlässlich des Internationalen Tages der sozialen Gerechtigkeit, den die Vereinten Nationen jährlich am 20. Februar ausrufen.



Schon heute leben mehr als ein Fünftel der über 80-Jährigen unter der Armutsgrenze. Frauen sind noch stärker betroffen als Männer. Das ist für Deutschland als eine der reichsten Industrienationen der Welt ein absolutes Armutszeugnis“, mahnte Horst-Günther Klitzing, Vorsitzender der dbb Senioren.

Foto: amfroey/Colourbox.de

## Pflegende Angehörige entlasten

Den ersten wichtigen Schritt habe die Politik mit der Schaffung der Grundrente schon gemeistert. Jetzt müssten weitere Maßnahmen folgen. „Die Einführung eines steuerfinanzierten Entgeltes für pflegende Angehörige und eine angemessene Berücksichtigung dieser Zeiten in der Rente bilden einen weiteren Baustein hin zu mehr sozialer Gerechtigkeit“, so Klitzing.

## Familien- und Sozialpolitik priorisieren

Das sieht auch dbb Frauen Chefin Milanie Kreuz angesichts der hohen Altersarmut unter Frauen als dringend geboten: „Wenn wir über soziale Gerechtigkeit reden, dann führt keine Diskussion an den Frauen vorbei. Nur wenn wir Gleichstellung in der Familien- und Sozialpolitik priorisieren, werden wir die Schere der sozialen Ungleichheit langfristig schließen können.“ Dafür seien gezielte Entlastungen im Bereich der Kinderbetreuung und Sorgearbeit ebenso geboten wie ein erleichterter Zugang für Mütter zu existenzsichernder Erwerbsarbeit und Führungspositionen.

## Betriebsrenten stärken

dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann wies in diesem Zusammenhang auf die zunehmenden Schwierigkeiten der nachkom-

menden Generationen hin, sich für das Alter gut abzusichern. „Die hohen Sozialleistungen, steigende Lebenshaltungskosten und anhaltend niedrige Zinsen machen es jungen Menschen so gut wie unmöglich, ein finanzielles Polster fürs Alter aufzubauen. Vielen bleibt da nur noch die Hoffnung aufs Erbe. Und das steht jedem Verständnis von sozialer Gerechtigkeit entgegen“, stellte Herrmann heraus.

Neben einer Stärkung der gesetzlichen Rente und dem Erhalt der Beamtenversorgung müsse auch die private Vorsorge im Alter erleichtert werden. „Insbesondere die betriebliche Alterssicherung, die auch Menschen mit niedrigen Einkommen eine zusätzliche Absicherung fürs Alter ermöglicht, muss gestärkt werden“, so Herrmann. ■

## Welttag der sozialen Gerechtigkeit

Der 20. Februar ist Welttag der sozialen Gerechtigkeit, der 2009 von den Vereinten Nationen (UN) eingeführt wurde, um globale Entwicklungsprozesse anzustoßen und Menschenrechte zu stärken. Dazu gehören die Rechte von Menschen, die aufgrund von Alter, Ethnie, Religion, Kultur, Behinderung oder Geschlecht benachteiligt werden, ebenso wie die Rechte indigener Völker und Migranten.



## Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

# Deine Stimme für die JAV

Alle zwei Jahre werden die Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Dienststellen des Bundes neu gewählt. Vom 1. März bis 31. Mai 2022 ist es wieder so weit.

Jeder jugendliche oder in einer beruflichen Ausbildung befindliche Beschäftigte kann durch Ausübung seines Wahlrechts darüber mitbestimmen, wer zwei Jahre lang seine Interessen im Personalrat und gegenüber der Dienststellenleitung vertreten soll. Diese Chance solltest du dir nicht entgehen lassen.

### Einflussmöglichkeiten der JAV nutzen

Über die JAV werden die speziellen Belange der jugendlichen und – altersunabhängig – aller in einer Berufsausbildung befindlichen Beschäftigten in den Personalrat transportiert. Die JAV sorgt dafür, dass sie dort auf die Tagesordnung kommen und an einer Lösung gearbeitet wird.

### Anliegen gibt es mehr als genug – einige Beispiele:

- Die neue Bundesregierung will die Digitalisierung flächendeckend voranbringen. Hier sind es die jungen Leute, die dies ohne Berührungsängste unterstützen und befördern können. Ausbildung muss daher mit neuester Technik stattfinden, damit die Arbeit motiviert und die Gewissheit bringt, der technischen Entwicklung nicht hinterherzuhinken.
- Digitale Lernmethoden bieten mit zeitlicher und räumlicher Flexibilität Vorteile gegenüber Präsenzformaten; ihre Berechtigung als weitere Lernform ist daher unbestritten. Da es aber unterschiedliche Lerntypen gibt, muss sichergestellt werden,



Foto: VECTORIUM/Colourbox.de

**„Gib der JAV deine Stimme, damit sie als dein Sprachrohr deinen Interessen und Anliegen Gehör verschafft.“**

dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach und Karoline Herrmann, Bundeschefin der dbb jugend

dass die jeweils individuell optimale Lernmethode zum Einsatz kommt.

- Wer sich engagiert und ordentliche Leistungen bringt, darf auch Perspektiven einfordern. Deshalb müssen Beschäftigte nach Abschluss ihrer Ausbildung auch übernommen werden. Der öffentliche Dienst kann es sich nicht leisten, motivierte und gut ausgebildete Kräfte zu verlieren.

### Mitgestalten kann nur, wer mit(be)stimmt

Deine eigene Ausbildung und die deiner Kolleginnen und Kollegen soll so optimal wie möglich verlaufen. Aber es geht um noch mehr. Es geht auch darum, vorhandene Mängel zu benennen, damit sie für die nachkommenden Ausbildungsjahrgänge beseitigt werden können. Es geht darum, den öffentlichen Dienst für junge Leute insgesamt attraktiver zu machen, den Nachwuchs und damit letzten Endes das Funktionieren des öffentlichen Dienstes zu sichern.

Damit das gelingt, braucht es eine engagierte, fachkompetente JAV. Und je mehr Beschäftigte sich an der Wahl beteiligen, je größer die Anzahl der Beschäftigten ist, die der JAV den Rücken stärkt, umso selbstbewusster und nachdrücklicher kann die JAV sich im Personalrat und bei der Dienststellenleitung für die Interessen der Jugendlichen und der in einer Berufsausbildung befindlichen Beschäftigten einsetzen.

## dbb jugend magazin

Was bewegt die jungen Menschen im öffentlichen Dienst? Die Antwort steht im t@cker, dem Magazin der dbb jugend.

Zehn Mal im Jahr informiert der t@cker über die jugendpolitischen Positionen zu Themen wie Bildung, Klima und Europa.

[www.tacker-online.de](http://www.tacker-online.de)



# Lesenswertes vom DBB Verlag empfohlen

## Begleiter rund um die Osterzeit



### Was machen wir an Ostern? Andrea Erne

Schon Wochen vor dem eigentlichen Fest spielt Ostern in Kita, Kindergarten und Familie eine große Rolle. Die Kinder erfahren im Buch alles über die Vorbereitungen und die Feier dieses freudigen Festes: Warum feiern wir Ostern? Woher kommen die Ostereier? Und was ist ein Osterfeuer? Mit Klappen helfen die Kinder dabei, flauschige Küken zu basteln, leckere Osternester zu backen sowie Eier zu bemalen und zu suchen. Erstes Wissen rund um Ostern für Kinder von 2–4 Jahren.

**Spiralbindung, Ravensburger, 16 Seiten, 9,99 Euro**

Anzahl: \_\_\_

## 66 essbare Arten



### Wildkräuter am Blatt erkennen Meike Bosch

Viele Wildkräuter sind dann am besten zu verwenden, wenn die Blätter jung sind und die Pflanze noch nicht blüht, deshalb steht in diesem Bestimmungsbuch das Blatt im Fokus. Das geerntete Blatt kann auf das lebensgroße Foto im Buch gelegt werden, sodass man sofort erkennt, ob man richtig liegt. Dazu gibt es Informationen zu Pflanze und deren möglicher Verwendung. Auf giftige Doppelgänger wird natürlich ebenfalls hingewiesen.

**Taschenbuch, Franckh-Kosmos, 112 Seiten, 10 Euro**

Anzahl: \_\_\_

## Millionenerfolg aus England



### Der Donnerstagsmordclub Richard Osman

Eine Seniorenresidenz ist ein friedlicher Ort, denkt die fast 80-jährige Joyce beim Einzug. Bis sie eine ehemalige Geheimagentin, einen ehemaligen Gewerkschaftsführer und einen ehemaligen Psychiater kennenlernt und Teil ihres „Clubs“ wird, der sich immer donnerstags trifft, um ungelöste Kriminalfälle aufzuklären. Dabei schöpfen sie alle aus dem reichhaltigen Erfahrungsschatz ihres Lebens. Warmherzig, weise und sehr vergnüglich!

**Taschenbuch, List, 464 Seiten, 15,99 Euro**

Anzahl: \_\_\_

## Einfach abschalten



### Die Kunst des digitalen Lebens Rolf Dobelli

Wir sind bestens informiert und wissen doch so wenig. Warum? Weil wir immer und überall „News“ in kleinen Häppchen konsumieren! Der Bestsellerautor Rolf Dobelli lebt seit vielen Jahren ohne Informationsflut, dafür mit viel Zeit. Er erklärt, wie dies gelingt, und schildert die beglückende Wirkung dieser Freiheit – mit klarem Denken, wertvollen Einsichten und weniger Nervosität und Hektik.

**Taschenbuch, Piper, 256 Seiten, 12 Euro**

Anzahl: \_\_\_

## Erwartungen und Bedürfnisse



### Komm kuscheln Simona Ciralo

Felipe, ein kleiner Kaktus, stammt aus einer adeligen Kakteendynastie, die hohe Ansprüche an ihren Jüngsten stellt. Doch alles, was Felipe sich wünscht, ist einfach nur in den Arm genommen zu werden. Jemand, der ihn bedingungslos liebt. Jemand zum Kuscheln. Aber geht das mit Kakteen? Eine Geschichte über Höhen und Tiefen und der Suche nach Nähe. Schön illustriert und mit einem Happy End! Großes Querformat, Lesealter 3–6 Jahre.

**Gebunden, Bohem Press, 64 Seiten, 16,95 Euro**

Anzahl: \_\_\_

## Einsichten ins Unvermeidliche



### Leben ist immer – lebensgefährlich Otto A. Böhrer

„Leben ist immer – lebensgefährlich“, dichtete Erich Kästner und bewies damit, was ein gelungenes Sinnegedicht bietet: eine unmittelbare Einsicht in das Unvermeidliche! Dieser poetische Lebensratgeber versammelt kluge und heitere Sinngedichte aus fünf Jahrhunderten – von J. W. Goethe über Wilhelm Busch bis zu Robert Gernhardt. Ein kleines Buch für alle Lebenslagen!

**Gebunden, Reclam, 160 Seiten, 10 Euro**

Anzahl: \_\_\_

## Aktuelle Angebote vorab erfahren – jetzt Newsletter abonnieren unter [www.dbbverlag.de](http://www.dbbverlag.de)

### Für unsere Leser versandkostenfrei!

Einfach diesen Bestellcoupon ausfüllen, die gewünschte Anzahl eintragen und per Post oder Fax unter 030.7261917-49 abschicken.

Name/Vorname \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_ PLZ/Ort \_\_\_\_\_

Kontakt bei Rückfragen (Telefon/E-Mail) \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift \_\_\_\_\_



Friedrichstraße 165 • 10117 Berlin  
Telefon 030.7261917-23 • Telefax 030.7261917-49  
E-Mail: [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de) • [www.dbbverlag.de](http://www.dbbverlag.de)

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: DBB Verlag GmbH, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7261917-23, Fax: 030.7261917-49, E-Mail: [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de)  
Werbeeinwilligung:  Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich der DBB Verlag über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der werblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per E-Mail an [vertrieb@dbbverlag.de](mailto:vertrieb@dbbverlag.de), per Post an DBB Verlag GmbH, Friedrichstr. 165, 10117 Berlin, per Fax an 030.7261917-49 oder telefonisch unter 030.7261917-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.



Modelfoto: Colourbox.de

Urteil des Monats

## Arbeitgeber müssen Betriebsratsschulungen bezahlen

**W**er bezahlt eine Betriebsratsschulung? Damit hat sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen befasst. Es ist zu dem Ergebnis gekommen, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Kosten für Betriebsratsschulungen zu tragen. Das gilt selbst dann, wenn das Betriebsratsmitglied vom Arbeitgeber keine Zustimmung zur Teilnahme an der Schulung hatte und teure Seminargeschenke erhielt (LAG Hessen, Beschluss vom 10. August 2020, Az.: 16 TaBV 177/19).

Im diesem Fall stritten Arbeitgeber und ein Betriebsrat um die Erstattung von Kosten für eine Betriebsratsschulung. Bei diesem Seminar erhielt jeder Teilnehmer ein Tablet, einen Kommentar des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), eine Textsammlung, einen USB-Stick, einen Laserpointer, einen Taschenrechner und eine Tasche geschenkt. Eine Buchung der Teilnahme ohne Seminarbeiträge war nicht möglich. Der Betriebsrat beschloss, dass ein neues Betriebsratsmitglied an diesem Seminar teilnehmen sollte. Der Arbeitgeber lehnte die Teilnahme ab. Als der Betriebsrat die Übernahme der Kosten für die Schulung verlangte, lehnte der Arbeitgeber die Übernahme ab. Die Schulungskosten seien wegen der Geschenke nicht angemessen gewesen. Außerdem habe man keine Zustimmung zu dem überpreuerten Seminar ge-

geben. Der Betriebsrat erhob daraufhin Klage auf Übernahme der Seminarkosten und bekam recht.

Das Gericht wies darauf hin, dass sich die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers zwar nur auf die erforderlichen Kosten beschränken würde, wobei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten sei. Allerdings stellte das Gericht fest, dass die Kosten für die Schulungsmaßnahme an sich nicht überhöht, sondern vielmehr angemessen waren. Der Schulungsanbieter sei zu einer Aufschlüsselung seiner Kosten nicht verpflichtet, sodass letztlich nicht ermittelt werden könne und müsse, ob sich die Seminarbeiträge tatsächlich kostenerhöhend ausgewirkt hätten. Nach Auffassung des Gerichts stellten die Seminarbeiträge keine Begünstigung des Betriebsratsmitglieds nach § 78 Satz 2 BetrVG dar, sodass auch unter dem Aspekt eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die Schulungsveranstaltung nicht entfiel.

Unabhängig von der Frage, ob Betriebsratsmitglieder teure Seminarbeiträge behalten dürfen, stellt die vorliegende Entscheidung deutlich heraus, dass dies jedenfalls keine Auswirkung auf die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers hat. ■

## Reise und Erholung

### DEUTSCHLAND

**Fischland-Darß**, 2 FeWo in Zingst, 150 m z. Strand, **Tel. 0177/5634935**, [www.fewo-haus-sonnenschein.org](http://www.fewo-haus-sonnenschein.org)

**Insel Rügen – Ferienwohnungen** direkt am Wasser! Ruhig, sonnig, komfortabel, für 2–4 Personen, ab 45,-€, Fam. Jens, Putbus/Neuendorf, Tel. (038301) 602 89, [www.alte-bootswerft.de](http://www.alte-bootswerft.de)

**Nordsee**, Friedrichskoog-Spitze, komf. Fewo bis 4 Pers. WZ, 2 SZ, SAT, Stellplatz, 200 m Strand, **Tel.: 04123/6336**, [www.nordseeurlaub-friedrichskoog.com](http://www.nordseeurlaub-friedrichskoog.com)

**SONSBECK/NIEDERRHEIN**, Komf. FW ab 2 Pers., ideale Wander- u. Radfahrmögl. [www.urlaub-auf-dem-bauernhof-hawix.de](http://www.urlaub-auf-dem-bauernhof-hawix.de) Tel. 02838/1803

**Mosel**, 10 FeWo in Bernkastel-Kues, 1–3 Schlafz., Burblick-Balkon, 2–8 P. Tel. (06531) 1421, [www.mosel-ferien.de](http://www.mosel-ferien.de)

**Bodensee – Langenargen**, FeWo, 2 P., 3 Min. z. See, Balkon, Stellpl., 80 € pro Tag, **Tel. 01525/1010500**, [www.fewo-bratz.de](http://www.fewo-bratz.de)

### ÖSTERREICH

**Tirol**, FeWo, 2–6 Personen oder DZ, Tel. (0043) 5246/6613, [www.lechnerhof-tirol.com](http://www.lechnerhof-tirol.com)

### ITALIEN

#### TOSKANA

Weingut-FeWo, deutsche Betreuung. [www.beglueckende-toskana.de](http://www.beglueckende-toskana.de)

**TOSKANA-MEERBLICK**, Naturstein-Ferienhaus, Zypressen, Olivenbäume... [www.toskana-urlaub.com](http://www.toskana-urlaub.com) Tel. 08662/9913

**Gardasee**, Limone, FeWo, toller Seeblick, 2 SZ, WZ, Bad + Kü. neu, Tel. 089/46205821, [www.fewo-am-gardasee.de](http://www.fewo-am-gardasee.de)

### SPANIEN

Bei **MALAGA**, 4 FW von 2–6 P. im freistehenden Haus an der Grünzone. Info: [www.cmijas137.de](http://www.cmijas137.de), Panoramafotos

### TENERIFFA

**Teneriffa-Fewos** (2) f. bis 4 P. ab nur 50 €/Tag/Whg. Tel. 078 03/9267445, [www.Teneriffa-Fewo.com](http://www.Teneriffa-Fewo.com)

### GRIECHENLAND

**Insel Lesbos**, idyllisches Ferienhaus im Bergdorf, für 1–5 Personen ☎ 02225/6649 [www.haus-auf-lesbos.de](http://www.haus-auf-lesbos.de)

### AKTIVURLAUB

**500 Fasten-Wanderungen überall.** Woche ab 350 €. Tel./Fax 0631-47472, [www.fasten-wander-zentrale.de](http://www.fasten-wander-zentrale.de)

Unser Anzeigenteam erreichen Sie unter:

Tel. 0 21 02/7 40 23-0  
Fax 0 21 02/7 40 23-99  
E-Mail: [mediacenter@dbbverlag.de](mailto:mediacenter@dbbverlag.de)

**dbb**  
verlag



**Stars IN CONCERT**

**SHOW-HOTEL-SPECIAL**

Ihr Kurztrip nach Berlin  
Schlendern Sie tagsüber durch die Hauptstadt, übernachten Sie in Deutschlands Show-Hotel Nr. 1 und erleben Sie die weltbesten Doppelgänger der größten Stars in wechselnder Besetzung live auf der Bühne.

Übernachtung im Estrel Hotel, Frühstück & Showbesuch ab **79** Euro p.P. im DZ

**ESTREL BERLIN · SONNENALLEE 225 · 12057 BERLIN · INFOS & RESERVIERUNG: 030 6831 0 · ESTREL.COM**

## Anzeigen-Coupon für die Rubrik „Reise und Erholung“

Einfach ausfüllen und senden an: **dbb verlag gmbh | Mediacenter | Dechenstr. 15 a | 40878 Ratingen | Fax 0 21 02/7 40 23-99 | E-Mail: [b.urbanski@dbbverlag.de](mailto:b.urbanski@dbbverlag.de)**  
Haben Sie Fragen? Sie erreichen uns unter Telefon 0 21 02/7 40 23-7 12

Größe	Preis in €
(1-spaltig)	(sw)
8 mm	53,60
11 mm	73,70
13 mm	87,10
16 mm	107,20
18 mm	120,60

Die Mindestanzeigengröße beträgt 8 Millimeter. Die Preise verstehen sich zuzüglich Mehrwertsteuer.

Name \_\_\_\_\_ E-Mail \_\_\_\_\_  
Straße \_\_\_\_\_ PLZ/Ort \_\_\_\_\_  
Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Bei Einzugsermächtigung abzüglich 2 % Skonto

Kontoinhaber: \_\_\_\_\_  
Geldinstitut: \_\_\_\_\_ Ort: \_\_\_\_\_  
IBAN \_\_\_\_\_  
BIC \_\_\_\_\_  
Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

**dbb**  
verlag

Eine Buchung beinhaltet die Veröffentlichung im **dbb magazin** sowie in den Teilausgaben **Aktiv im Ruhestand**, **BDZ magazin**, **BTB magazin**, **DSTG MAGAZIN**, **GDL Magazin VORAUSS**, **komba magazin**, **Profil**, **Polizeispiegel**, **Strassenwärter**, **vbb magazin** und **VBOB Magazin**.

### Ausgaben

(bitte ankreuzen)

- Januar/Februar  
 März  
 April  
 Mai  
 Juni  
 Juli/August  
 September  
 Oktober  
 November  
 Dezember

**Rabatte**  
3 x 3 %  
5 x 5 %  
10 x 10 %

Reem Alabali-Radovan, Staatsministerin beim Bundeskanzler und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

## Wir müssen mehr tun, und der Staat muss hier zum Vorbild werden



© Fionn Grosse (2)

**F**rau Staatsministerin, Sie haben gefordert, dass mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte für den Staat arbeiten sollen. Wie kann das gelingen? Welche Erwartungen verknüpfen Sie mit mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst konkret – sowohl gesellschaftlich als auch für die Leistungsfähigkeit der Verwaltung?

Jede und jeder Vierte in unserem Land – 27 Prozent – haben heute eine familiäre Einwanderungsgeschichte. Im öffentlichen Dienst, dem größten Arbeitgeber des Landes, sind es jedoch nur zwölf Prozent. Da müssen wir besser werden. Dafür braucht es einen Kulturwandel, bei dem wir die Organisationen unterstützen wollen. Ich will, dass sich die Vielfalt der Bevölkerung auch in der öffentlichen Verwaltung widerspiegelt. Und zwar auf allen Ebenen, von der Kommune bis zur Bundesverwaltung. Davon haben alle etwas, denn Vielfaltskompetenzen und Wissen darüber erleichtern den Alltag und verbessern nachweislich die Ergebnisse der gesamten Organisation. Einige Behörden sind schon wichtige Schritte gegangen, um mehr Menschen mit

familiärer Einwanderungsgeschichte für sich zu gewinnen. Sie haben die Chancen erkannt. Aber wir müssen mehr tun, und der Staat muss hier zum Vorbild werden. Deshalb werden wir in der Bundesverwaltung eine ganzheitliche Diversity-Strategie einführen, die Behörden als Ganzes in den Blick nimmt. Dazu gehört der Ausbau von Fördermaßnahmen genauso wie eine an Vielfalt orientierte Organisationsentwicklung, die bereits beim Recruiting beginnt.

**Hinsichtlich einer Quote für Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst äußerten Sie sich im „Tagesspiegel“ skeptisch, weil noch nicht alle anderen Mittel ausgeschöpft seien. Sehen Sie hier grundsätzliche Konflikte mit dem Prinzip der Bestenauslese oder bleibt eine Quote für die Zukunft eine Option für Sie?**

Wir haben unsere Potenziale zur Steuerung bei Weitem nicht ausgeschöpft. Bevor wir darüber nachdenken, eine Quote einzuführen, sollten wir andere Möglichkeiten nutzen.

Ich setze mich für gezielte Maßnahmen ein, damit Menschen mit Einwanderungsgeschichte nicht länger benachteiligt werden. Dazu gehören eine breite Kampagne und Coachingprogramme. Aber auch, dass Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen bei der Eignungsbewertung berücksichtigt werden. Das steht der Bestenauslese nicht im Wege, im Gegenteil: Der öffentliche Dienst einer modernen Einwanderungsgesellschaft profitiert davon.

**Die letzte große Erhebung „Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung“ stammt von 2020. Haben Sie Pläne, die Datenbasis zum Thema zu verstetigen und zu verbessern? Auch mit Blick auf Länder und Kommunen?**



**Ich setze mich für gezielte Maßnahmen ein, damit Menschen mit Einwanderungsgeschichte nicht länger benachteiligt werden. Dazu gehören eine breite Kampagne und Coachingprogramme.**

Durch die Erhebung haben wir erstmals repräsentative Daten zur kulturellen Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Um eine Entwicklung zu erkennen, ist es wichtig, die Befragung regelmäßig durchzuführen. Nur dann können wir auch sehen, was sich über die Zeit verändert. Geplant ist es, die Studie alle vier Jahre zu wiederholen. Und natürlich wollen wir sie auch weiterentwickeln. Wir wollen untersuchen, wie sich bestimmte Maßnahmen auswirken oder auch wie kulturelle Vielfalt überhaupt noch statistisch erfasst werden kann. Besonders wichtig ist mir außerdem, mehr darüber zu erfahren, welche persönlichen Diskriminierungserfahrungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlebt haben. Selbstverständlich tauschen wir uns in diesem Prozess auch mit den Ländern und Kommunen aus und teilen unsere Erfahrungen.

**Der Ampelkoalitionsvertrag sieht eine Diversity-Strategie für die Bundesverwaltung und Unternehmen mit Bundesbeteiligung vor. Haben Sie dafür schon einen Zeitplan? Und welche Rolle sollten Gewerkschaften sowie Personal- und Betriebsräte Ihrer Meinung nach in dem Prozess spielen?**

Aktuell befinden wir uns noch in der Vorplanung. Aber mir ist es sehr wichtig, unsere Partnerinnen und Partner aus der Zivilgesellschaft, von Migrant\*innenorganisationen, NGOs, Gewerkschaften und sozialen Organisationen eng in den Prozess einzubinden. Darüber hinaus tausche ich mich natürlich auch grundsätzlich mit den Gewerkschaften dazu aus, wie wir Diversity weiter voranbringen können. Ich schätze ihre Expertise sehr.

**Für mehr Repräsentanz und Teilhabe der Einwanderungsgesellschaft will die Ampel ein Partizipationsgesetz mit dem Leitbild „Einheit in Vielfalt“ vorlegen. Die Einführung eines „Partizipationsrates“ wird als Option genannt. Was ist damit konkret gemeint? Wird das auch den öffentlichen Dienst betreffen?**

Mit dem Partizipationsgesetz wollen wir endlich gesetzlich verankern, dass der Bund Vielfalt fördert. Dadurch bekommt das

Ganze Verbindlichkeit und klare Zielvorgaben. Mir ist dabei besonders wichtig, dass wir die Betroffenen eng einbeziehen. Wir brauchen die Expertise von Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte, von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind. Dazu kann ein Partizipationsrat beitragen.

**Als ab 2015 die Zahl der Menschen auf der Flucht, die in Deutschland nach Schutz suchten, stark anstieg, kamen die zuständigen Behörden mit den vorhandenen personellen Kapazitäten schnell an ihre Grenzen – und mussten teilweise weit darüber hinausgehen. Wie sehen Sie den öffentlichen Dienst heute in Ihren Themenfeldern „Migration, Flüchtlinge und Integration“ aufgestellt und wo gibt es Verbesserungspotenzial?**

Wenn das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die Ausländerbehörden oder Standesämter unterbesetzt sind, können sie ihren vielfältigen Aufgaben nicht gerecht werden – geschweige denn beratend zur Seite stehen. Die aktuelle Pandemie erschwert die Lage zusätzlich. Mir ist wichtig, dass wir die Behörden weiter zu Dienstleistern entwickeln, die unserer vielfältigen Bevölkerung gerecht werden können. Dafür müssen wir sie unterstützen und personell besser aufstellen.

Den Beschäftigten müssen wir Fortbildungsprogramme anbieten, die sie auf die neue Situation vorbereiten. Und wir müssen für ein Arbeitsklima sorgen, in dem man sich trotz hoher Belastung wohlfühlt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst sind so engagiert und motiviert – das müssen wir wertschätzen. Dazu gehört mehr Personal genauso wie gute Arbeitsbedingungen. ■

### **Reem Alabali-Radovan ...**

... ist seit Dezember 2021 Integrationsbeauftragte der Bundesregierung. Am 23. Februar 2022 wurde die in Mecklenburg-Vorpommern aufgewachsene Tochter aus dem Irak stammender Einwanderer zudem zur Antirassismusbefragten berufen. Dieses Amt wurde erstmals auf Bundesebene vergeben.

Sie geben alles. Wir geben alles für Sie: mit der DBV Dienstunfähigkeitsversicherung.

Spezialist für den Öffentlichen Dienst. **DBV**

Sie leisten täglich viel im stressigen Arbeitsalltag. Die **DBV Dienst- und Berufsunfähigkeitsversicherung** speziell für **Beamte** bietet Ihnen Schutz von Anfang an – egal, was kommen mag.

Lassen Sie sich von Ihrem persönlichen Betreuer in Ihrer Nähe beraten oder informieren Sie sich unter **dbv.de/du**.

Empfohlen vom



**dbb**  
vorsorgewerk  
günstig • fair • nah

**150** **JAHRE**  
Sie geben alles.  
Wir geben alles für Sie.

Eine Marke der AXA Gruppe

