

vbb magazin

10

Oktober 2022 • 61. Jahrgang



Zeitschrift des Verbandes
der Beamten und Beschäftigten
der Bundeswehr



Attraktivität

Seite 5 <

Erfolg des VBB

Seite 10 <

Chancengerechtigkeit,
Vielfalt und Inklusion
als Erfolgsfaktoren
für die personelle
Einsatzbereitschaft



HAWESKO

Hanseatisches Wein und Sekt Kontor

Best of Primitivo

SIE SPAREN ÜBER
50%



ZWIESEL
GLAS

10 Flaschen + 2 Weingläser statt € ~~115,10~~ nur €

49⁹⁰

JETZT VERSANDKOSTENFREI BESTELLEN: hawesko.de/dbb



JAHREHNTHELANGE 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

Hier zum Angebot:



Zusammen mit 8 Fl. im Vorteilspaket erhalten Sie 2 Gläser der Serie PURE von Zwiesel Glas, gefertigt aus TRITAN® Kristallglas, im Wert von € 19,90. Telefonische Bestellung unter 04122 50 44 55 mit Angabe der **Vorteilsnummer 1100741**. 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 und www.hawesko.de/datenschutz. Ihr Hanseatisches Wein- und Sekt-Kontor Hawesko GmbH, Geschäftsführer: Gerd Stemmann, Alex Kim, Anschrift: Friesenweg 24, 22763 Hamburg, Handelsregistereintrag: HRB 99024 Amtsgericht Hamburg, USt-Identifikationsnr.: DE 25 00 25 694.

> Editorial



Liebe Kolleginnen,
Liebe Kollegen,

Verbandsarbeit ist manchmal wie das Bohren dicker Bretter!

Als regelmäßiger Leser oder regelmäßige Leserin unseres Magazins wissen Sie, wie engagiert sich der VBB seit der Verlängerung der Altersteilzeitregelung im Jahr 2020 dafür einsetzt, dass der Dienstherr die gesetzlichen Entscheidungsspielräume ausnutzt und im Sinne der Betroffenen entscheidet.

Bei der Altersteilzeit können Beschäftigte ab dem 60. Lebensjahr bis zum Eintritt des Renten- bzw. Pensionsalters ihre Arbeitszeit reduzieren bei gleichzeitiger Aufstockung des Verdienstes sowie der Rente/Versorgung. Diese zunächst tarifliche Regelung wurde in § 93 Bundesbeamtengesetz übernommen und dem Tarifabschluss in 2019 folgend, ebenfalls bis Ende 2022 verlängert. Diese Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit ist

sehr beliebt, obwohl sie mit finanziellen Einbußen verbunden ist. Sie wird vorzugsweise im Rahmen eines sog. Blockmodells beantragt, d. h., die Hälfte der Zeit wird voll gearbeitet bei reduzierten Bezügen, in der zweiten Hälfte ist man freigestellt bei ebenfalls reduzierten Bezügen. Dies wirkt sich insgesamt auch auf die Versorgungsbezüge aus, allerdings nicht proportional zur Reduzierung der Arbeitszeit.

Die Handhabung erfolgte im Geschäftsbereich des BMVg für die Beamtinnen und Beamten äußerst restriktiv – übrigens im Gegensatz zu den anderen Bundesressorts. Das BMVg zog die Entscheidungskompetenz in allen Einzelfällen an sich. Um keine Begehrlichkeiten zu wecken, wurde die 2,5-Prozent-Quote, innerhalb derer ein Anspruch auf die Gewährung von Altersteilzeit besteht, seitens des Dienstherrn nicht veröffentlicht. Diesen Service haben wir dann vor einigen Monaten in unserer Zeitschrift nachgeholt.

Den Beschäftigungsdienststellen wurden die Daumenschrauben angelegt und sie erhielten den Hinweis, dass eine Nachbesetzung in der Freistellungsphase nicht erfolgen würde. Da die Freistellungsphase bis zu drei Jahren dauern kann, war es nur konsequent, dass selbst wohlwollende Beschäftigungsdienststellen zurückschreckten.

Das ist nun vorbei, der VBB konnte die Leitung des BMVg davon überzeugen, dass es den Beamtinnen und Beamten des Ressorts nicht zu vermitteln ist, wenn ihnen Maßnahmen vorenthalten werden, die den Tarifbeschäftigten gewährt werden. Und gleichzeitig erlebten diese Beamtinnen und Beamten, dass die Soldatinnen und Soldaten in den Fluren des BMVg oder der nachgeordneten Ämter selbstverständlich früher in den Ruhestand gehen. Diese Ungleichbehandlung

> 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. **Anzeigen disposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 63 (dbb magazin) und Preisliste 47 (vbb magazin),** gültig ab 1.1.2022. **Druckauflage:** dbb magazin: 553 059 (IVW 2/2022). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen.

ISSN 0521-7814

> vbb

>	Wechsel in der Bundesgeschäftsstelle des VBB	4
>	!!! Erfolg des VBB: Neue Entscheidungspraxis bei Altersteilzeit. Wichtig: Jetzt handeln!!!	5
>	Bundeswehrtagung in Berlin	5
>	Ergebnis des Koalitionsausschusses vom 3. September 2022	6
>	Bundeswehr-Familientag im Freizeitpark in Haßloch	8
>	Bundevorstandssitzung des dbb	9
>	Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion als Erfolgsfaktoren für die personelle Einsatzbereitschaft	10
>	VBB-Jugend	14
>	VBB-Frauenvertretung	17
>	Wissenwertes für Senioren	18
>	Bundesschwerbehindertenvertretung	21
>	Aus den Bereichen und Landesverbänden	21
>	Personalnachrichten	30



Weitere Informationen zum VBB finden Sie auch online.

Besuchen Sie uns unter:

www.vbb-bund.de

www.facebook.com/vbb.bund



Der VBB ist nun auch bei Twitter vertreten



> dbb

>	Interview: Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales	31
>	Meinung – Fachkräftemangel: Die Stellschrauben jetzt drehen	33
>	Nachrichten	34
>	Zur Sache 2022 bis 2024: Das lange Tarifjahr	35
>	Service	38
>	Reportage – Arbeitszeitmodelle: Starre Systeme adé	40
>	dbb Gewerkschaftstag 2022 Staat. Machen wir!	47

war nicht akzeptabel und hat die Berufszufriedenheit definitiv nicht erhöht.

Mit Erlass vom 8. September 2022 hat BMVg P II 4 seine bisherigen Erlasse zu diesem Thema aufgehoben und die dienstlichen Gründe, aus denen ein Antrag abgelehnt werden kann, erheblich eingeschränkt. Den Erlass veröffentlichen wir zu Ihrer Information auf unserer Homepage.

► Was ist nun zu tun?

Da die gesetzliche Regelung – zunächst – bis Ende 2022 befristet ist, ist Eile geboten. Gleichzeitig fordern wir von dem Personalmanagement, dass die bisher abgelehnten Anträge noch einmal überprüft werden und der neue Maßstab angelegt wird. Wir fordern diejenigen Mitglieder, deren Anträge bislang abgelehnt wurden, dringend auf, sich aktiv an ihre Personalräte und Personalbearbeitungen zu wenden und im Rahmen einer Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand um eine erneute Überprüfung ihrer Angelegenheit zu bitten.

Der VBB erwartet, dass eine weitere Verlängerung der tariflichen Altersteilzeitregelung in den Tarifverhandlungen für den Bund Anfang 2023 erreicht wird. In der Folge sollte dies auch für die Beamtinnen und Beamten geschehen. Der BMF hat den Ressorts in den Haushaltsverhandlungen eine 1,5-prozentige Einsparung des Personals auferlegt, und eine der Voraussetzungen der beamtenrechtlichen Regelung ist das Vorliegen eines Personalabbauereiches. Die Quote, die zweite Alternative des § 93 BBG, ist aufgrund der restriktiven Praxis noch nicht ausgeschöpft, sodass auch hier noch Umsetzungsmöglichkeiten bestehen.

Ein weiteres Thema, das alle Beschäftigten bewegt, sind die erheblichen Kostensteigerungen durch die Inflation, insbesondere durch die gestiegenen Energiepreise. Hier hat die Bundesregierung die 300-Euro-Energiepauschale insoweit korrigiert, als diese zunächst nur an Berufstätige ausgezahlt wurde und nun auch Rentnern und Pensionären zugutekommt. Hier hatten VBB und

dbb klar Stellung bezogen und diese Ungleichbehandlung angeprangert.

Nach dem Willen der Koalitionäre können Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu 3.000 Euro zukommen lassen. Inwieweit der Dienstherr und Arbeitgeber Bund sich dabei auch selbst verpflichten wollte, ist Gegenstand intensiver Diskussionen. Zu bedenken ist dabei insbesondere, dass diese Zahlung als reiner Ausgleich für die oben genannten, bereits eingetretenen Kostensteigerungen zu betrachten ist. Keinesfalls darf sie als Einmalzahlung im Rahmen der anstehenden Tarifverhandlungen angerechnet werden. Denn hier geht es um die Entwicklung der Einkommen in der Zukunft.

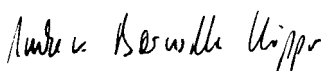
Zum Redaktionsschluss war trotz intensiver Gespräche noch keine Lösung in dieser komplexen Gemengelage erzielt worden. Aktuelle Informationen dazu erhalten Sie auf unserer Website.

Einig waren sich die Bundesbeamtenverbände bei der Forde-

rung nach der Rückführung der 41-Stunden-Woche für die Bundesbeamtinnen und -beamten. Diese Einigkeit wurde dokumentiert in einem gemeinsamen Schreiben dieser Verbände an die Bundesinnenministerin. Flankiert wird dies selbstverständlich durch persönliche Gespräche.

Auf der Bundeswehrtagung Mitte September informierte die Bundesinnenministerin über ihre nächsten Schritte im Rahmen der Evaluierung. Hier zeichnet sich ab, dass die Streitkräfte sich angesichts ihres Mangels an militärischem Personal in der Truppe doch wieder verstärkt Gedanken über die Substitution machen. Auch hier sei daran erinnert, dass der VBB schon seit längerem den bundeswehrgemeinsamen Ansatz als Luxus bezeichnet, weil gut und speziell ausgebildete Soldatinnen und Soldaten nicht in ihrem Soldatenberuf arbeiten.

Ihre



Imke v. Bornstaedt-Küpper,
Bundesvorsitzende

Wechsel in der Bundesgeschäftsstelle des VBB



► Michael Zirbes mit Imke v. Bornstaedt-Küpper

Die bisherige Bundesgeschäftsführerin Cora Nixtatis hat den VBB auf eigenen Wunsch verlassen. Der VBB dankt Frau Nixtatis für ihren engagierten Einsatz, ihr innovatives Wirken an der Spitze der Geschäftsstelle und wünscht ihr alles Gute für ihren weiteren Weg.

Es war klar, dass diese wichtige Position so schnell wie möglich nachbesetzt werden musste.

Die umgehend erfolgte Ausschreibung hatte Erfolg. Es gab nicht nur einige Bewerbungen, sondern die Leitung des VBB wurde auch fündig.

Das Auswahlteam prüfte auf Herz und Nieren und entschied sich für Herrn Michael Zirbes.

Herr Zirbes hat uns überzeugt, er hat Verbandserfahrung und wird uns ab dem 1. Oktober unterstützen.

!!! Erfolg des VBB: Neue Entscheidungspraxis bei Alters- teilzeit. Wichtig: Jetzt handeln!!!

Bei der Altersteilzeit können Beschäftigte ab dem 60. Lebensjahr bis zum Eintritt des Renten- bzw. Pensionsalters ihre Arbeitszeit reduzieren bei gleichzeitiger Minderung des Verdienstes sowie der Rente/Versorgung. Diese zunächst tarifliche Regelung wurde in § 93 Bundesbeamtengesetz übernommen und – dem Tarifabschluss aus dem Jahr 2019 folgend – ebenfalls bis Ende 2022 verlängert. Diese Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit ist sehr beliebt, obwohl sie mit finanziellen Einbußen verbunden ist. Sie wird vorzugsweise im Rahmen eines sog. Blockmodells beantragt, d. h., die Hälfte der Zeit wird voll gearbeitet bei reduzierten Bezügen, in der zweiten Hälfte ist man freigestellt bei ebenfalls reduzierten Bezügen.

Die Handhabung erfolgte im Geschäftsbereich des BMVg für die Beamtinnen und Beamten bislang äußerst restriktiv – im Gegensatz zu den anderen Bundesressorts. Das BMVg zog die Entscheidungskompetenz in allen Einzelfällen an sich. Um keine Begehrlichkeiten zu wecken, wurde die 2,5-Prozent-Quote, innerhalb derer ein Anspruch auf die Gewährung von

Altersteilzeit besteht, seitens des Dienstherrn nicht veröffentlicht. Diesen Service haben wir dann vor einigen Monaten in unserer Zeitschrift nachgeholt.

Den Beschäftigungsdienststellen wurden die Daumenschrauben angelegt und sie erhielten den Hinweis, dass eine Nachbesetzung in der Freistel-

lungsphase nicht erfolgen würde. Da die Freistellungsphase bis zu drei Jahren dauern kann, war es nur konsequent, dass selbst wohlwollende Beschäftigungsdienststellen zurückschreckten.

Das ist nun vorbei, der VBB konnte die Leitung des BMVg endgültig davon überzeugen, dass es den Beamtinnen und Beamten des Ressorts nicht zu vermitteln ist, wenn ihnen gesetzlich geregelte Maßnahmen vorenthalten werden. Und gleichzeitig erlebten diese Beamtinnen und Beamten, dass die Soldatinnen und Soldaten in den Fluren des BMVg oder der nachgeordneten Ämter selbstverständlich früher in den Ruhestand gehen. Diese Ungleichbehandlung war nicht akzeptabel und hat die Berufszufriedenheit definitiv nicht erhöht.

Mit Erlass vom 8. September 2022 hat BMVg P II 4 seine bisherigen Erlasse zu diesem Thema aufgehoben und die dienstlichen Gründe, aus denen ein

Antrag abgelehnt werden kann, erheblich eingeschränkt. Den Erlass veröffentlichen wir zu Ihrer Information (s. u.).

Was ist nun zu tun?

Da die gesetzliche Regelung – zunächst – bis Ende 2022 befristet ist, ist Eile geboten. Gleichzeitig fordern wir von dem Personalmanagement, dass die bisher abgelehnten Anträge noch einmal überprüft werden und der neue Maßstab angelegt wird.

Wir empfehlen denjenigen Mitgliedern, deren Anträge bislang abgelehnt wurden, dringend, sich aktiv an ihre Personalräte und Personalbearbeitungen zu wenden und im Rahmen einer Wiederaufnahme eine erneute Überprüfung ihrer Angelegenheit zu veranlassen.

Auf der Homepage des VBB können Sie unter dem Artikel „!!!Erfolg des VBB: neue Entscheidungspraxis bei Altersteilzeit Wichtig: Jetzt handeln!!!“ den Erlass nachlesen. ■



Bundeswehrtagung in Berlin

Am 15. September lud Bundesministerin Christine Lambrecht zu der diesjährigen Bundeswehrtagung ein und viele, viele Führungskräfte kamen.

Die Tagung lag zwischen der Klausurtagung sowie der Grundsatzrede der Ministerin bei der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik (DGAP) wenige Tage zuvor und den folgenden vier Regionaltagungen im Oktober.

Es wurde klar, dass einige Entscheidungen bis Ende dieses Jahres anstehen, allerdings nicht im Sinne einer großen Reform, sondern eher eine Reihe von Maßnahmen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Bundeswehr. Um eine möglichst hohe Akzeptanz zu erreichen, werden



die Verbände auch zu den Regionaltagungen eingeladen; ein gutes Zeichen der Transparenz!

Solche Tagungen dienen nicht nur der Informationsvermitt-

lung, sondern auch dem gemeinsamen Austausch. So nutzte die Bundesvorsitzende des VBB, Imke v. Bornstaedt-Küpper, die Gelegenheit für ein Gespräch mit der Ministerin. ■

Ergebnis des Koalitionsausschusses vom 3. September 2022

Immer wieder erreichen uns Fragen zu den Ergebnissen des Koalitionsausschusses, der einige Leistungsverbesserungen für die Bürgerinnen und Bürger vorsieht.

Wir stellen einige Kernelemente vor – unter dem ausdrücklichen Vorbehalt, dass es sich in weiten Teilen um eine Absichtserklärung der Bundesregierung handelt, aus der sich noch nicht direkt Ansprüche

ableiten lassen. Für die meisten Regelungen bedarf es noch der Verabschiedung gesetzlicher Regelungen durch den Deutschen Bundestag und der Zustimmung des Bundesrates. Im Laufe der politischen Um-

setzung werden sich Änderungen und Präzisierungen ergeben, die Sie bitte in der Presse verfolgen.

Daraus folgt auch, dass Fragen nach der direkten Betroffenheit von Beamtinnen und Beamten sowie der Beschäftigten des Bundes noch nicht beantwortet werden können. Selbstverständlich ist der VBB über den dbb an den Gesetzgebungsver-

fahren beteiligt und wird eine größtmögliche Einbeziehung der Beamten und Beamtinnen sowie der Beschäftigten der Bundeswehr fordern.

Im Einzelnen (Auszüge aus dem Text):

► Energiepreispauschale

„Rentnerinnen und Rentner erhalten zum 1. Dezember 2022

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

eine Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro. Die Energiepreispauschale wird einmalig ausgezahlt und ist einkommensteuerpflichtig.

Der Bund wird eine entsprechende Einmalzahlung auch für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger des Bundes leisten.

Nach dem Heizkostenzuschuss für BaföG-Empfängerinnen und -empfänger sollen nunmehr alle Studentinnen und Studenten sowie Fachschülerinnen und Fachschüler eine Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro erhalten.“

➤ **Abbau der Kalten Progression**

„Um eine Steuererhöhung aufgrund der Inflation zu verhindern („kalte Progression“), werden die Tarifeckwerte im Einkommensteuertarif ab dem

1. Januar 2023 angepasst. Wenn im Herbst Progressionsbericht und Existenzminimumbericht vorliegen, werden die Werte angepasst.“

➤ **Kindergeld**

„Die Erhöhung erfolgt zum 1. Januar 2023 in einem Schritt für die Jahre 2023 und 2024. Damit wird das Kindergeld ab dem 1. Januar 2023 um 18 Euro monatlich für das erste und zweite Kind angehoben. Für eine Familie mit zwei Kindern bedeutet das 432 Euro jährlich mehr für die kommenden zwei Jahre.“

➤ **Konzertierte Aktion**

„Die Bundesregierung diskutiert im Rahmen der „Konzertierten Aktion“ gemeinsam mit den Sozialpartnern, wie mit den gestiegenen Preisen und den damit einhergehenden realen Einkommensverlusten der

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umgegangen werden kann. Die Sozialpartner entwickeln praxisnahe Lösungen. Der Bund ist bereit, bei zusätzlichen Zahlungen der Unternehmen an ihre Beschäftigten einen Betrag von bis zu 3.000 Euro von der Steuer und den Sozialversicherungsabgaben zu befreien.“

➤ **Homeoffice-Pauschale**

„Die bis Ende 2022 bereits verlängerte Homeoffice-Pauschale wird entfristet und verbessert. Damit wird pro Homeoffice-Tag ein Werbungskostenabzug bei der Einkommensteuer von 5 Euro, maximal 600 Euro pro Jahr möglich.“

➤ **Arbeitnehmerpauschbetrag**

„Der Arbeitnehmerpauschbetrag bei der Einkommensteuer

ist um 200 Euro auf 1.200 Euro angehoben worden. Beschäftigte können also ihre Werbungskosten bei der Einkommensteuererklärung ohne Belege pauschal in Höhe von 1.200 Euro geltend machen.“

➤ **Fernpendlerpauschale**

„Die Entfernungspauschale für Fernpendler (ab dem 21. Kilometer) ist befristet bis 2026 von 35 auf 38 Cent erhöht worden.“

Hier der Link für den gesamten Text:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Schlaglichter/Entlastungen/ergebnispapier-des-koalitionsausschusses.pdf?__blob=publicationFile&v=4

dbb autoabo
Eine Rate. Alles drin

Die entspannte Mobilitätslösung.
Eine Rate. Alles drin. Kurze Laufzeit.



Ford Puma ST-Line

- Laufzeit 12 Monate
- 15.000 km inklusive
- Automatik
- Benzin

~~349 €~~

309 €*
monatl. All-inclusive-Rate

40 €
monatlich sparen
mit dem Code
PUMA40!



Ihre Vorteile



Ganz flexibel
Kurze Vertragslaufzeiten zwischen 6 und 24 Monaten.



Freie Auswahl
Ob SUV, Kombi oder Kleinwagen – flexibel in jeder Lebenssituation.



Eine Rate. Alles drin.
Niedrige Monatsraten inklusive Kfz-Versicherung, Kfz-Steuer, jahreszeitgerechte Bereifung, Wartung und Werksfracht.



Einfach schlau
Fahrzeug mit voller Werksgarantie. Keine Kosten für HU/AU oder Altersreparaturen.



Null Euro
Keine Anzahlung – keine Schlussrate.



Alles easy
Einfache Abwicklung, supergünstige Raten. Autofahren auf die entspannte Art.

Entdecken Sie **online** weitere **Fahrzeugangebote** und **Antriebsarten**

Ein Angebot des dbb vorteilsClub. Registrieren Sie sich jetzt unter: www.dbb-vorteilswelt.de/autoabo

* Code gültig bis 31.12.2022 auf alle Ford Puma ST-Line 155 PS Benzin Automatik Laufzeitkombinationen über den Gutscheincode: PUMA40! Fahrzeugzulassung auf die Fleetpool GmbH oder einen Kooperationspartner; Abwicklung über die Fleetpool GmbH; Mindestalter bei Vertragsabschluss 21 Jahre; Kfz-Versicherung: Vollkasko 500 € SB/Teilkasko 300 € SB; Preis für Mehrkilometer: 0,19 €/km bis 2.500 km, ab 2.501 km 0,29 €/km; Minderkilometer werden nicht vergütet; Die Lieferzeiten können je nach Standort variieren; Abbildungen sind beispielhaft und können Sonderausstattung zeigen; Änderungen vorbehalten; Einmalige Zulassungspauschale von 89,- €; All-Inclusive-Rate inklusive Werksfrachtkosten, Kfz-Versicherung (Vollkasko/Teilkasko und Kfz-Haftpflicht), Kfz-Steuer und Wartung bis zur vertraglich vereinbarten Freikilometergrenze; Alle Preise inklusive gesetzl. MwSt.; CO₂-Emissionen siehe www.dat.de; Begrenzte Stückzahl; Bonität vorausgesetzt; Es gelten die AGB der Fleetpool GmbH; Speziell für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen.

Bundeswehr-Familientag im Freizeitpark in Haßloch

Am Samstag, dem 3. September, fand der Bundeswehr-Familientag im Freizeitpark in Haßloch in der Pfalz statt.



An diesem Tag konnten Familien von Bundeswehrangehörigen zu vergünstigten Eintrittspreisen die Attraktionen des Parks genießen.

über die Belange der Bundeswehr und ihrer Verbände in entspannter Atmosphäre geführt.

Auch der VBB war an diesem Tag – zusammen mit dem VSB und dem Bundeswehrsozialwerk – vor Ort. Es wurden viele interessante Gespräche

Auch die stellvertretende Bundesvorsitzende nutzte die Gelegenheit zu einem Besuch am Stand des VBB. Die Organisation wurde durch den Bereich IV übernommen. ■



Bundesvorstandssitzung des dbb

© Xtravagant - Fotolia.com



Im Ergebnis wollten die Bundesbeamtenverbände ein gemeinsames starkes Signal an das Bundesinnenministerium senden. Ende September wird der Bundesvorsitzende des dbb, Ulrich Silberbach,

die Rückführung der Wochenarbeitszeit für die Bundesbeamten und Bundesbeamtinnen in einem persönlichen Gespräch gegenüber Bundesinnenministerin Nancy Faeser fordern. ■

Die Bundesvorsitzende des VBB, Imke v. Bornstaedt-Küpper, nahm an der Bundesvorstandssitzung des dbb am 13. September 2022 in Berlin teil. Dort wurde auch intensiv über das Thema „41-Wochenstunden“ diskutiert.



Frau
Nancy Faeser
Bundesministerin des Innern
und für Heimat
Alt-Moabit 101 D
10559 Berlin

per E-Mail: poststelle@bmi.bund.de

Berlin, 13. September 2022

Politik muss bei der Wochenarbeitszeit der Bundesbeamten endlich Wort halten, um glaubwürdig zu bleiben

Sehr geehrte Frau Bundesministerin,

die Arbeitszeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (Besonderheiten in den privatisierten Bereichen und der Bahn) wurde vor mehr als einem Jahrzehnt einseitig zu Sparzwecken erhöht. Alle Bundesbeamtinnen und -beamten tragen durch diese Sonderbelastungen bis heute zur Haushaltskonsolidierung bei. Die ursprüngliche Begründung für die Erhöhung der Wochenarbeitszeit ist aber längst entfallen. Die 41-Stunden-Woche ist damit nicht mehr zu rechtfertigen, belastet die Kolleginnen und Kollegen täglich im Dienst - und wird als große Ungerechtigkeit empfunden.

Unabhängig davon, ob in Regierungsverantwortung oder Oppositionsfunktion, wurde den Beamtinnen und Beamten immer wieder zugesichert, dass es sich um eine temporäre Maßnahme handelt.

Sehr geehrte Frau Bundesministerin, die Glaubwürdigkeit der Politik steht auf dem Spiel. Immer wieder werden die Bundesbeamtinnen und -beamten bei der Wochenarbeitszeit auf Später vertröstet. Neben dem Aspekt der politischen Glaubwürdigkeit, ist ein sofortiger Einstieg in die Rückführung der wöchentlichen Arbeitszeit auch zentral für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes beim Bund und für die Gewinnung von qualifizierten und leistungsorientierten Nachwuchskräften. Gerade der Dienstherr Bund mit seinen Finanzausstattung darf bei diesen zentralen Arbeitsbedingungen nicht so unattraktiv aufgestellt sein. Dies widerspricht allen Bekundungen zur Bedeutung von Work-Life-Balance und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

© VBB (2)

2

Auf die jahrelangen Bekundungen müssen jetzt endlich Taten folgen. Der dbb beamtentum und tarifunion mit seinen Bundesbeamtengewerkschaften erwarten, dass die Sonderbelastungen bei der regelmäßigen Arbeitszeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes sofort strukturiert zurückgeführt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Dieter Dewes
Bundesvorsitzender
BDZ Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

Christina Dahlhaus
Bundesvorsitzende
Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM)

Claus Weselsky
Bundesvorsitzender
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)

Maik Wagner
Bundesvorsitzender
Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)

Imke von Bornstaedt-Küpper
Bundesvorsitzende
Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e. V. (VBB)

Waldemar Dombrowski
Bundesvorsitzender
vbb - Gewerkschaft Arbeit und Soziales



„Vielfalt steht für sich und macht die Bundeswehr bunter, besser und auch leistungsfähiger, gerade auch mit Blick auf die Einsatzbereitschaft.“

Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion als Erfolgsfaktoren für die personelle Einsatzbereitschaft

Gesellschaftlicher Wandel und die Transformation der Arbeitswelt machen auch vor der Bundeswehr nicht halt. Demografische Entwicklung, Wertewandel und Digitalisierung sind entscheidende Treiber in allen gesellschaftlichen Bereichen. Mit dem Wandel wächst die Bedeutung von Vielfalt – auch in der Bundeswehr.

Die Bundeswehr ist als einer der größten Arbeitgeber in Deutschland in ganz besonderem Maße mit den Auswirkungen des demografischen und gesellschaftlichen Wandels sowie dem allgemeinen Fachkräftemangel konfrontiert. Derzeit leben in Deutschland ca. 83 Millionen Menschen, davon 42 Millionen Frauen und 41 Millionen Männer. 72 Millionen sind Deutsche, fast 11 Millionen Ausländer. Sinkende Jahrgangsstärken im erwerbs-

fähigen Alter, ein wachsender Anteil gut ausgebildeter Frauen und ein hoher Anteil qualifizierter Menschen mit Migrationshintergrund prägen inzwischen das Bild in Deutschland. Mit der Babyboomer-Generation gehen in den nächsten Jahren mehr Arbeitnehmende in Rente als junge Menschen auf den Arbeitsmarkt dazukommen. Der Fachkräftemangel ist vor allem in technischen Sparten bereits deutlich spürbar. In einer global vernetzten, digita-

len Wirtschaft nimmt die sprachliche und kulturelle Vielfalt ohnehin zu.

Das Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion in der Abteilung Personal des Bundesministeriums der Verteidigung begleitet diese gesellschaftliche Entwicklung und fördert sie mit dem Ziel, Vielfalt und Chancengerechtigkeit für die Beschäftigten in der Bundeswehr nachhaltig zu sichern. Vielfalt hat bereits heute einen hohen Stellenwert in der Bundeswehr. Die Sensibilisierung für die besonderen Belange von Menschen mit unterschiedlichen Lebenserfahrungen und Lebensmodellen ist wichtig, um den inklusiven und chancengerechten Umgang mit Vielfalt respektieren und schätzen zu lernen.

Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr zeigen zudem, dass die Bundeswehr in der Mitte der Gesellschaft verankert ist, sagt Ministerialrätin Claudia Paul, die als Leiterin des Stabelements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion das Thema im Bundesministerium der Verteidigung vorantreibt. „Um unseren Auftrag als Parlamentsarmee bestmöglich zu erfüllen, müssen wir auch in der Bundeswehr mit den gesellschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen Schritt halten.“ Paul verantwortet mit ihrem Team die strategische Steuerung und Koordinierung der Themen Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion, u. a. die Diversity-Strategie und das Diversity Management im Geschäftsbereich des Bundesministeriums

Das Mehr-wert-Girokonto¹ der BBBank.

Mehr Vorteile. Mehr Beratung. Mehr Erfahrung.

50,^{Euro}-

Startguthaben für
dbb-Mitglieder und
ihre Angehörigen



Jetzt informieren

in Ihrer Filiale vor Ort,
per Telefon 0721 141-0,
E-Mail info@bbbbank.de
und auf www.bbbank.de/dbb



**dbb
vorsorgewerk**
günstig • fair • nah

BB



Bank

Better Banking

¹ Monatliches Kontoführungsentgelt i. H. v. 2,95 Euro bei Online-Überweisungen ohne Echtzeit-Überweisungen; girocard (Ausgabe einer Debitkarte) 11,95 Euro p. a.; Voraussetzungen: Gehalts-/Bezüge-eingang, Genossenschaftsanteil von 15,- Euro/Mitglied.



der Verteidigung. „Wir bringen Erfahrungswerte, Konzepte und Impulse aus allen Teilen der Truppe und der Bundeswehrverwaltung zu einem ganzheitlichen Ansatz zusammen, denn es greift zu kurz, nur die Recruiting-Strategie anzupassen oder die Unterrepräsentanz von Frauen zu thematisieren“, so Paul.

► Vielfalt der Talente stärken

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung leisten täglich rund 265.000 Frauen und Männer ihren Dienst – eine Vielfalt von Talenten. Dieses Potenzial gilt es, in allen Lebensphasen chancengerecht zu entwickeln und zu fördern. Das verlangt, dass jede und jeder Bundeswehrangehörige nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Karrierewege realisieren kann – unabhängig von Geschlecht, ethnischer und kultureller Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität. Vielfalt unter den Angehörigen des GB BMVg, ob in Uniform oder in Zivil, ist dabei als eigener Wert für die Zukunftsfähigkeit, Attraktivität und Einsatzbereitschaft der Bundeswehr zu begreifen, anzuerkennen und gewinnbrin-

gend für alle Seiten einzusetzen.

Im Wettbewerb mit konkurrierenden Arbeitgebern kann auf die Vielfältigkeit der verfügbaren Talente und Potenziale nicht verzichtet werden. Sowohl der Bestand als auch der Bedarf an fachlich qualifizierten, engagierten und hoch motivierten Menschen, in allen militärischen und zivilen Laufbahnen und Aufgabenfeldern, verlangt attraktive Arbeits- und Karrierebedingungen. Dazu zählen chancengerechte Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten ebenso wie eine vielfältige Personalstruktur, die auf die Bedürfnisse der Generationen, unterschiedliche Lebensphasen und Lebensmodelle, eingeht. Personelle Vielfalt und eine inklusive Organisationskultur sind dabei Chance und Erfolgsfaktor für die Einsatzbereitschaft und Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr.

Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion sind daher ein Schwerpunkt der strategischen Weiterentwicklung der Bundeswehr und Nachhaltigkeitsarbeit im BMVg.

Die Kernprioritäten für Vielfalt in der Bundeswehr orientieren sich auch am Koalitionsvertrag. Ausgehend von den ge-

sellschaftlichen Entwicklungen und Trends rückt auch die Bundesregierung die Interessen, Belange und Bedeutung einer vielfältigen Gesellschaft stärker in den Fokus. Dazu gehören vor allem die Gleichstellung der Geschlechter, queerpolitische Themen und die Rechte von LSBTI (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender und intergeschlechtliche Menschen), die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund, aber auch verstärkte Maßnahmen zur Antidiskriminierung und der Ausbau eines Diversity Managements wurden verhandelt.

Ziel ist ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle ihr Potenzial voll entfalten können.

► Die Rahmenbedingungen müssen stimmen

Vielfalt und Inklusion müssen sich in einer vielfaltsbewussten Personalpolitik entlang der gesamten Wertschöpfungskette

des Personalmanagements – Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung – kontinuierlich abbilden. Die nachhaltige Sicherstellung der personellen Einsatzbereitschaft kann nur dann gelingen, wenn die Potenziale aller – insbesondere auch der leistungsfähigen und talentierten Frauen – in den Fokus genommen, optimal entwickelt, lebensphasenorientiert und chancengerecht gefördert und langfristig gebunden werden. Die Vielfalt der Menschen soll und muss im gesamten Geschäftsbereich BMVg eine positive Wahrnehmung und einen wertschätzenden Umgang erfahren. An diesem Ziel muss sich die „Organisationskultur“ orientieren, d. h. die Denkweisen, Überzeugungen, das Verhalten bzw. die innere Haltung der Angehörigen im Geschäftsbereich müssen sich daran ausrichten. „Vielfalt darf aber kein Lippenbekenntnis sein, das können sich Unternehmen und große Organisationen heute nicht mehr leisten“, unterstreicht Paul.

> P ChgVI

Das Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion

Im Zuge der Agenda Attraktivität wurde das Stabselement Chancengerechtigkeit im Jahr 2015 im Bundesministerium der Verteidigung in Bonn eingerichtet. Der anfängliche Fokus auf die Dimension „Geschlecht“ wurde bereits 2016 auf alle damaligen Kerndimensionen von Vielfalt erweitert. 2017 wurde die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ eingerichtet, die Betroffenen von Mobbing, Diskriminierung und (auch sexueller) Gewalt unmittelbar zur Verfügung steht. In seiner strategischen Arbeit sucht das Stabselement regelmäßig den Austausch mit Wissenschaft und Wirtschaft. In der „Initiative Chfesahe. Wandel gestalten für Frauen und Männer“ engagiert sich das Bundesverteidigungsministerium zusammen mit inzwischen fast 30 weiteren Unternehmen, Institutionen und Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor und Medien für mehr Frauen in Führungspositionen.

Was es heißt, Familienleben und Job zu vereinbaren, weiß Ministerialrätin Claudia Paul, Leiterin des Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion, aus eigener Erfahrung. Die dreifache Mutter pendelt zwischen ihrer Heimat in der Nähe von Karlsruhe und dem Dienstsitz des Bundesministeriums der Verteidigung in Bonn. „Immer am Puls der Zeit zu sein, den gesellschaftlichen Wandel in der Bundeswehr mitzugestalten, motiviert mich ganz persönlich“, sagt die Ministerialrätin. Paul war zuvor am Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) in Mannheim u. a. für die Laufbahn- und Berufsausbildung der zivilen Bundeswehrangehörigen verantwortlich.

► Aktives Diversity Management als Schlüssel und Stellschraube

Ein systematisches Diversity Management für die Bundeswehr soll diese Organisations- und Führungskultur nachhaltig gestalten. Das Fachkonzept „Vielfalt und Inklusion“ wird derzeit im Sinne einer Diversity-Strategie überarbeitet. Dabei erfolgt eine Anpassung an die gesellschaftlichen und sicherheitspolitischen Veränderungen und Ausrichtung insbesondere in Bezug auf den Mehrwert der Vielfalt zur Verbesserung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Ressortübergreifend steht die aktive Mitarbeit an der Diversity-Strategie des Bundes und dem Nationalen Aktionsplan für Akzeptanz und Schutz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt im Fokus.

Ausgehend von den Studienergebnissen „Bunt in der Bundeswehr“ wird aktuell mit dem Projekt „Agenda Vielfalt“ eine Bestandaufnahme durchgeführt und ein Gesamtlagebild bzw. Gesamtpaket konkreter Maßnahmen des Diversity Managements des BMVg erarbeitet. Dabei kristallisiert sich heraus, dass eine Vielzahl an

tausch im Rahmen der „Initiative Chefsache“ – ein Netzwerk von Führungskräften aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor und Medien – zu den Themenbereichen Diversity und Chancengerechtigkeit sowie Führungskräfteentwicklung.

► Chancengerechtigkeit: von der Strategie in die Fläche

Im Verwaltungsbereich der Bundeswehr liegt der Anteil der weiblichen Beamtinnen und Beschäftigten mit 38,5 Prozent weit über dem Frauenanteil vieler Dax-Unternehmen. Mit dem Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr, dem Bundesamt für Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung der Bundeswehr, Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen der Bundeswehr und dem Bundesamt für den Militärischen Abschirmdienst sind zudem aktuell alle großen Bundesämter im Geschäftsbereich des BMVg unter weiblicher Führung.

Im Bereich der Streitkräfte wurden 2001 alle Teilstreitkräfte für Frauen geöffnet, damit hat sich das Gesicht der Bundeswehr bis heute deutlich geändert. Der Anteil an Solda-

► Vielfalt in der Bundeswehr: keine Unterschiede

Unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Religion, ethnischer und kultureller Zugehörigkeit, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung sollen alle Bundeswehrangehörigen die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren. Jede Soldatin und jeder Soldat, jede zivile Mitarbeiterin und jeder zivile Mitarbeiter sollen in einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld eigene Begabungen und Leistungspotenziale verwirklichen können. Wertschätzender Umgang auf Augenhöhe, der Unterschiede im Kameraden- sowie Kollegenkreis ehrlich anerkennt und nicht lediglich akzeptiert, zeichnet die Bundeswehr nicht nur als attraktiven Arbeitgeber aus, sondern erhöht auch deren Professionalität und Stärke und damit fundamental auch die Einsatzbereitschaft.

Weitere Informationen bietet die Broschüre „Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr“. Sie basiert auf der Studie „Bunt in der Bundeswehr“ und steht unter www.bmvg.de, Suchbegriff „Bunt in der Bundeswehr“, zum Download bereit.

Denn: Der Personalbedarf ist weiter hoch. Demgegenüber steht das verfügbare Potenzial am Arbeitsmarkt. Unter diesen Gesichtspunkten ist es essenziell, das Potenzial der Frauen auch zukünftig vermehrt zu erschließen und die Bundeswehr deshalb am Arbeitsmarkt weiterhin konkurrenzfähig zu positionieren – als modernen und attraktiven Arbeitgeber für alle Potenziale. „Dazu brauchen wir auch weibliche Vorbilder in Führungspositionen“, so Paul.

Dazu setzt die Bundeswehr wie andere Arbeitgeber u. a. auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Karrieren

Im Sinne einer echten Chancengerechtigkeit richten sich die Angebote an Frauen und Männer. Dass die Bundeswehr es mit der Chancengerechtigkeit ernst meint, zeigen Zielvereinbarungen auf Abteilungsleiterenebene im Bundesministerium der Verteidigung. Was heißt: Auf höchster Ebene werden Verantwortliche auch in der Bundeswehr bereits heute daran gemessen, wie sie zum Ziel der Parität beitragen und in ihrem Bereich mögliche Barrieren abbauen.

► Führungskräfte als Vorbilder

Damit Karrieren und Aufstieg von Frauen und Männern, intergeschlechtlichen und transgeschlechtlichen Menschen, älteren Beschäftigten oder Soldaten und Soldatinnen unterschiedlichster Glaubensrichtungen an Leistung und Eignung festgemacht werden und nicht an stereotypen Rollenbildern oder Vorurteilen scheitern, sieht die Bundeswehr ihre Führungskräfte in einer zentralen Rolle und setzt vor allem auf deren Sensibilisierung und Aufklärung. Der Ansatz betont den wertschöpfenden Gedanken von Vielfalt als Chance für eine einsatzbereite Bundeswehr. Dazu gehöre u. a. der Abbau starrer Denkmuster, unbewusster Vorurteile und Ängste – eine wichtige Voraussetzung

„Für junge Menschen ist es heute selbstverständlicher Anspruch an den Arbeitgeber, dass Diversität und Chancengerechtigkeit im Berufsalltag gelebt werden.“

Maßnahmen zur Stärkung der Inklusion und Diversität in der Bundeswehr bereits etabliert sind und schon heute einen entscheidenden Beitrag leisten, die Rahmenbedingungen für Vielfalt kontinuierlich zu verbessern.

Flankiert wird die konzeptionelle Arbeit durch den kontinuierlichen Best-Practice-Aus-

tinnen in der Truppe nimmt stetig zu und ist innerhalb von 20 Jahren auf rund 13 Prozent gestiegen. Beim weiblichen Führungskräftenwachstum, den Offizierinnen und Offizieranwärterinnen liegt die Zahl mit 20 Prozent sogar deutlich höher. Traditionell hoch ist mit gut 45 Prozent der Frauenanteil im Sanitätsdienst.

von Frauen, von der Sensibilisierung des Führungspersonals über Coaching, das Mentoringprogramm der Bundeswehr und Zielvereinbarungen bis zu verschiedensten Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Den einen Hebel gibt es nicht, sondern es ist immer ein Zusammenspiel aus Zielvorgabe und differenzier- ten Maßnahmen“, so Paul.

für den Wandel der „Organisation Bundeswehr“. Vor diesem Hintergrund will die Bundeswehr künftig die Vielfaltsthematik für alle Beschäftigten differenziert nach Zielgruppen in der Ausbildung und Qualifizierung hinterlegen. Ab 2023 soll die Vielfaltsthematik systematisch in alle Lehrpläne integriert werden, mit Basiswissen in der Grundausbildung bis zur

umfassenden Fortbildung von Lehrenden, die ihr Wissen als wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren weitergeben sollen. Die Idee: Wenn im Ergebnis das gesamte Personal für Vielfalt sensibilisiert und ein wertschätzender und toleranter Umgang gestärkt wird, wirkt sich dies wiederum erheblich auf die Personalbindung aus.

■ Diversity Management: Zukunft gestalten

Mit der strategischen Weiterentwicklung eines effektiven und nachhaltigen Diversity Managements, insbesondere zur Herstellung der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern, erfüllt das BMVg nicht nur die politischen Vorga-

ben, sondern stellt sich aktiv den Herausforderungen gesellschaftspolitischer Trends im Sinne eines modernen, attraktiven und zukunftsfähigen Arbeitgebers. Das Ziel: eine wertschätzende, inklusive Arbeits- und Organisationskultur zu schaffen, in der sich alle mitgenommen fühlen und ihre eigene Persönlichkeit entfalten können. ■

> VBB-Jugend

VBB-Jugendseminar 2022 in Den Haag

Vom 7. bis 9. September 2022 veranstaltete der Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) sein jährliches Bundesjugendseminar, diesmal in der Stadt Den Haag, welche den Parlaments- und Regierungssitz der Niederlande beherbergt.

26 Teilnehmende folgten der Einladung zum Jugendseminar, so viele wie noch nie.

Das zeigt noch mal umso deutlicher, wie interessiert und engagiert unsere VBB-Jugend ist. Nach der Anreise der Teilnehmenden am Mittwoch, dem 7. September, bis 14 Uhr begrüßte Ceyhan Dursun die Teilnehmenden und versorgte sie mit allen wichtigen Informationen zum weiteren Verlauf des Seminars. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde hatten alle Teilnehmenden beim gemeinsamen Abendessen die Möglichkeit, sich besser kennenzulernen, sich über Dienst und Verbandsarbeit auszutauschen und ihr Netzwerk auszubauen. Im Ergebnis ein erfolgreicher erster Seminartag.

Am Donnerstag, dem 8. September, trafen sich alle Teilnehmenden nach einem ausgiebigen und energiereichen Frühstück um 9.30 Uhr vor dem Hotel, um gemeinsam zum Hauptbahnhof zu laufen, wo

die beiden deutschsprachigen Stadtführer Knut und Bert auf die Jugend warteten. Nun waren auch der Bundesjugendvertreter Maximilian Wergen und der Vorsitzende der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) beim Bundes-

ministerium der Verteidigung (BMVg), Jan Müller, mit dabei, welche aufgrund einer kurzfristigen Einladung zu einer Sitzung des Hauptpersonalrates (HPR) in Berlin erst spät am Mittwochabend in Den Haag ankamen. Nach einer kurzen Absprache mit den beiden Stadtführern ging es dann auch schon direkt in zwei Gruppen mit je einem Stadtführer durch die vielseitige Stadt Den Haag. Die Touren führten durch viele verschiedene Stadtteile und ermöglichten dadurch einen umfangreichen

Eindruck vom Geschehen, von den Menschen, von der Kultur und vom Stadtbild.

So liefen wir durch den Parlaments- und Regierungsbezirk, am Verteidigungsministerium vorbei, durch das weiße Rathaus mit seinem großen glasüberdachten Innenhof, an der Nieuwe Kerk (neue Kirche) vorbei, durch die beliebte Shopping-Passage „De Passage“ – die aus drei Bauabschnitten aus dem 19., 20. und 21. Jahrhundert besteht –, am „Haagschen Bluf“ (mehrere neue Ge-



© VBB (13)

bäude mit vorgetäuschten alten Hausfassaden) vorbei, am Palast vorbei und schlussendlich zum Binnenhof (Jagdschloss des Grafen von Holland aus dem 13. Jahrhundert), wo dann die eindrucksvolle Stadtführung gegen 12.15 Uhr endete. Nach einer Mittagspause bis 13.50 Uhr zur freien Verfügung reiste die VBB-Jugend dann weiter zum NATO Center of Excellence für Civil-Military Cooperation, wo die Teilnehmenden dann noch einen Vortrag zur zivil-militärischen Zusammenarbeit erhielten. Der Seminartag endete an diesem Tag gegen 16.30 Uhr. Nach der Rückreise nach Den Haag hatte die Jugend den Abend dann zur freien Verfügung, den ein Teil von ihr mit der stellvertretenden Bundesvorsitzenden Antje Ott am Strand in Scheveningen in einem Restaurant zum gemeinsamen Abendessen verbrachte. Dort hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich mit Antje Ott zu ihrer Dienstzeit als zivile Gleichstellungsbeauftragte im BAAINBw und ihrer jetzigen Tätigkeit im Büro der Staatssekretärin Frau Dr. Sudhoff auszutauschen.

Am letzten Seminartag (Freitag), dem 9. September, hielt Antje Ott einen Impulsvortrag



zu den Themen persönliche Entwicklung, Gleichstellung, Gleichberechtigung, Sexismus und Diversity, der bei der Jugend sehr gut ankam. Aus der anschließenden Diskussionsrunde ging deutlich hervor, dass unsere VBB-Jugend diese Themen in einer modernen Bundeswehr für unverzichtbar hält und hier insbesondere die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion in der Verantwortung sieht, diese Denkweise in die Breite zu tragen. Auch unsere VBB-Jugend wird nun eigenverantwortlich die Rolle als Multiplikator wahrnehmen und diese Themen und Denk-

weisen in die Breite tragen, denn es gilt das Motto:

Sei die Veränderung, die du in anderen Menschen sehen möchtest. Mit positivem Vorbild voran!

Insgesamt war das Jugendseminar 2022 wieder eine sehr erfolgreiche Veranstaltung. Wir erhielten für die Durchführung durchweg positives Feedback seitens der Teilnehmenden. Leider erschwerte ein Streik der niederländischen Bahn die Heimreise der Teilnehmenden am Freitag. Nach anfänglicher Planlosigkeit und

leichtem Chaos konnte dann dennoch eine sichere Heimreise für alle Teilnehmenden, unter anderem auch durch solidarisches Verhalten (Fahrgemeinschaften) der Autofahrenden, sichergestellt werden. Wir danken Antje Ott für ihren Besuch und ihren Vortrag bei der VBB-Jugend und der damit verbundenen langen Anreise. Ganz besonders danken wir der Bundesgeschäftsstelle und hier insbesondere unserer neuen Mitarbeiterin Aline Rütters für die tatkräftige Unterstützung bei der Planung und Buchung. Ohne diese Unterstützung wäre das Bundesjugendseminar nicht möglich gewesen.

Vielen Dank für die rege und interessierte Teilnahme. Wir freuen uns jetzt bereits auf das nächste Bundesjugendseminar mit unserer tollen VBB-Jugend.

#wirsindvbb
#bundeswehr
#zivilpersonal
#vbb
#vbbjugend
#gewerkschaft



VBB-HJAV-Mitglieder in Sankt Wendel

Am Dienstag, dem 30. August, besuchten der Vorsitzende der HJAV, Jan Müller, Katharina Scheid und der VBB-Bundesjugendvertreter Maximilian Wergen als ordentliche Mitglieder der Haupt- Jugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) beim Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) im Rahmen der 3. ordentlichen Sitzung der HJAV die Ausbildungswerkstatt in Sankt Wendel und konnten sich ein eigenes Bild von der Ausbildungssituation vor Ort machen.

Wir erhielten nicht nur eine sehr eindrucksvolle Führung über das Werksgelände samt Ausbildungswerkstatt und Instandsetzungshallen, sondern hatten auch die Möglichkeit, mit der örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretung zu

sprechen und uns noch mal die Probleme mit der Ausbildungssituation erklären zu lassen.

Wir werden uns weiterhin in dieser Sache für die Auszubildenden in Sankt Wendel einsetzen.



> VBB-Frauenvertretung

Bundesfrauenseminar 2022 in Erfurt

Vom 16. bis 18. August 2022 fand das diesjährige VBB-Bundesfrauenseminar in Erfurt statt. Das Seminar begann am Nachmittag mit der Gelegenheit, mit der Bundesvorsitzenden Imke v. Bornstaedt-Küpper über die aktuellen Themen der Bundesleitung, insbesondere dabei Frauenthemen, zu sprechen. Vor allem der rege Austausch in dieser Runde war sehr wichtig und hilfreich.

So vielfältig die Aufgaben in der Bundeswehr auch sind, ist es in solchen Gesprächsrunden immer wieder interessant, die Meinungen anderer Kolleginnen zu hören, positive Dinge mitzunehmen und im eigenen Umfeld anders umzusetzen oder gar über bestimmte Dinge erst einmal nachzudenken und damit neue Ideen entwickeln zu können.

Die Bundesfrauenvertreterin, Elisabeth Benz, sprach die Besonderheiten und Themengebiete der dbb bundesfrauenvertretung an. Sie bat die Frauen in der Runde Themen, die sie bewegen, mitzuteilen, und somit Problemstellungen

zu übersenden und Ideen einzubringen. Denn auch die Frauenerarbeit im Verband ist kein Selbstläufer und lebt mit der

Einbringung verschiedener Gedanken und Ideen. Nicht alle Problemfelder können durch nur eine oder wenige Personen



erkannt und angegangen werden.

Den Nachmittag durften wir in den Räumlichkeiten des Bundeswehr-Dienstleistungszentrums (BwDLZ) Erfurt verbringen. Herzlichen Dank an den Dienststellenleiter Herrn Ellenberger für die Bereitstellung des Raumes und die Begrüßung sowie die Vorstellung des BwDLZ Erfurt und an Marco Michi, der uns tatkräftig bei der Organisation unterstützt hat und die VBB-Standortgruppe Erfurt nahebrachte.

Am nächsten Tag erfuhren wir unter anderem einiges über die Geschichte des ehem. Stasigefängnis, in der Andreasstraße. Es war teils bedrückend, vor allem aber erschreckend, wie in den Zeiten zwischen 1949 und 1989 insbesondere mit politischen Gefangenen umgegangen

wurde. Wir haben festgestellt, dass eine 1,5-stündige Führung zu kurz war. Ein Besuch in dieser Gedenkstätte ist auf jeden Fall sehr interessant und zu empfehlen.

Ausgerechnet am heißesten Tag der Woche stand am Nachmittag die Stadtführung an. Sowohl die Stadt Erfurt selbst wie auch die Altstadt überzeugten mit historischem Flair und neuzeitlicher Eleganz. Auch wenn in der Stadt vieles so nah beieinanderliegt und fußläufig erreichbar ist, konnten in der zweistündigen Führung nicht alle interessanten Punkte angelaufen werden.



Am letzten Tag bestand die Möglichkeit, den Erinnerungsort Topf & Söhne zu besuchen. Im Holocaust wurden durch Ingenieure der Firma J. A. Topf & Söhne die Verbrennungsofen und die Lüftungstechnik für die Gaskammern in Auschwitz errichtet. Der Erinnerungsort wurde im Januar 2011 eröffnet.

Alles in allem ging wieder ein schönes, informatives VBB-Frauseminar zu Ende. Vor allem wird bei den Treffen immer wieder der Austausch untereinander als Mehrwert benannt. Die Planungen für ein VBB-Bundesfrauseminar in 2023 können nun beginnen. ■

> Wissenswertes für Senioren

VBB-Bundesseniorenseminar war von großem Erfolg gekrönt

Das diesjährige dreitägige VBB-Bundesseniorenseminar fand im Tagungshotel „Diehls Hotel“ im Koblenzer Stadtteil Ehrenbreitstein am Fuße der Festung Ehrenbreitstein statt.

Am Anreisetag, Sonntagabend, konnte VBB-Bundesseniorenvertreter Peter *Balmes* neben den Seniorenvertretern der neun Bereiche und Landesverbände 18 VBB-Ruheständler:innen, den Ehrenvorsitzenden und ehemaligen langjährigen Bundesvorsitzenden Wolfram *Kamm* und den ehemaligen Bundesseniorenvertreter Martin *Kammler* sowie die Begleitungen der Seminarteilnehmer herzlich begrüßen und nach dem Abendessen zum Begrüßungsabend der Bundesleitung einladen.

Montags startete das Seminar nach der Eröffnung durch Peter *Balmes* zunächst mit Informationen zum organisatorischen Tagungsablauf und im unmittelbaren Anschluss konnte er die VBB-Bundessvorsitzende Frau *Imke von Bornstaedt-Küp-*

per und den VBB-Bereichsvorsitzenden aus dem Bereich IX, Herrn *Jakob Milles*, herzlich begrüßen, die beide gerne ein Grußwort an die Seminarteilnehmer richteten.

Die Bundesvorsitzende berichtete sowohl über die zahlreichen Aktivitäten als auch über Aktuelles aus der Bundesleitung. Sie brachte ihre Freude zum Ausdruck, dass endlich wieder Präsenzsitzungen und Veranstaltungen stattfinden können wie diese hier oder auch der Tag der Bundeswehr und der bevorstehende dbb Gewerkschaftstag. In ihren weiteren Ausführungen ging die Bundesvorsitzende unter anderem auf das durch den Bundestag geschnürte und verabschiedete 100-Milliarden Euro-Paket ein und auf das sogenannte Bundeswehrbeschaf-

funftsbeschleunigungsgesetz, ein Gesetz zur Beschleunigung von Beschaffungsmaßnahmen der Bundeswehr, das auf den Weg gebracht wurde. Auch das Thema der Wechseldienstposten war Gegenstand des Berichtes.

Anschließend stand auf dem Tagungsprogramm ein Vortrag von Frau *Claudia Schneider* der COMPASS privaten Pflegeberatung, unterstützt durch eine mediale Präsentation. In ihren Ausführungen gab die Referentin zahlreiche Anregungen notwendiger Präventivmaßnahmen. Viele Fragen zur Pflege im Alter schlossen sich dem Vortrag an und konnten von der Referentin ausführlich beantwortet werden. Die Seminarteilnehmer erhielten für weitergehende Informationen ein Faltblatt der Organisation

mit wertvollen Tipps und den Kontaktdaten der privaten Pflegeberatung.

Am Nachmittag referierte Herr *Thilo Hommel*, dbb beamtenbund und tarifunion, über das Thema „Rund um die Beihilfe“ und Peter *Balmes* berichtete zum Abschluss des ersten Seminartages im Teil I seines Vortrages, einer Präsentation, über die Arbeit der VBB-Seniorenvertretung, der dbb Seniorenvertretung und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (BAGSO).

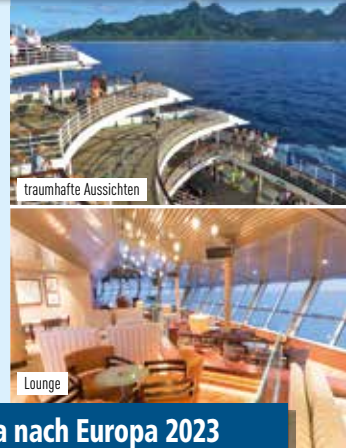
Der zweite Seminartag begann nach den Mitteilungen zum Tagungsablauf mit einem Vortrag des Sozialdienstes der Bw. Frau *Bettina Stahn* vom DLZ in Koblenz konnte von Peter *Balmes* für den informativen Vortrag gewonnen werden, um die Aufgaben des Sozialdienstes den Teilnehmern in der Gänze zu präsentieren. Hieran schloss sich Teil II des Vortrages des

An-/Abreise zum Sonderpreis buchbar oder Ausflugs Guthaben inklusive



Ihr deutschsprachiges Premium-Schiff MS ARTANIA

- Nur komfortable Außenkabinen
- Traditionell-zeitloser Ozean-Liner
- Moderne Ausstattung und viel Platz für Individualität
- Großzügiges Passagier-Raum Verhältnis
- Deutsche Reiseleitung
- Vollpension mit Tischwein an Bord
- Komfortable Kabinen mit TV, Klimaanlage, DU/WC, Föhn, Minibar



traumhafte Aussichten

Lounge

Mediterrane Adventsreise 2022 Vorweihnachtliche Zeit in Italien



Reisecode: DBB1022-ART311

Genießen Sie auf dieser Reise ab/bis Savona schönste Mittelmeerimpressionen. Inselglück auf Korsika und Sizilien gehört ebenso dazu wie die Traumküste Südtaliens und einen fakultativen Abstecher nach Rom. Und wer weiß – vielleicht passt ja noch ein mediterranes Weihnachtsmitbringsel in Ihr Gepäck.

7 Tage/6 Nächte
Außenkabine inkl. Vollpension
ab € 549,-
p.P. in Kat. H2



Norwegens Traumfjorde 2023 Majestätische Fjorde & Hansestädte



Reisecode: DBB1022-ARTNOR

Nehmen Sie ab/bis Hamburg Kurs auf den Hardanger- und Sognefjord und entdecken Sie die Schönheit von rauschenden Wasserfällen, grünen Wiesen und Auen sowie hübschen bunten Holzhäusern in majestätisch erhobenen Fjorden. Erleben Sie die skandinavische Lebenslust in den malerischen Hafenstädte Bergen und Stavanger.

ab/bis Hamburg

8 Tage/7 Nächte
Außenkabine inkl. Vollpension
ab € 1.199,-
p.P. in Kat. H2



Von Afrika nach Europa 2023 Senegal, Gambia & Kapverden



Reisecode: DBB1022-ART318

Die Reise beginnt im senegalesischen Dakar, ehe die Reise nach Gambia fortgesetzt wird. Es stehen drei schöne Kapverden Inseln und ebenso viele Kanareninseln auf dem Reiseprogramm. Über das arabisch anmutende Marokko nehmen Sie Kurs durch die Straße von Gibraltar auf das spanische Festland und nach Marseille.

19 Tage/18 Nächte
Außenkabine inkl. Hinflug
ab € 2.999,-
p.P. in Kat. H2



GEBURTSTAGSSPECIAL (Reise 3): Wenn Sie 2023 einen runden Geburtstag feiern oder in den Monaten März/April ein neues Lebensjahr beginnen, erhalten Sie eine Reisepreisreduzierung von 500 € (Begrenzt Kontingent, Nachweis erforderlich)

NUR FÜR SIE ALS LESER

- ✓ An- & Abreise im modernen Fernreisebus (deutschlandweite Zustiege) zum Sonderpreis von » € 99,- p.P. (Reise 1) € 49,- p.P. (Reise 2) **ODER** inkl. Ausflugs Guthaben in Höhe von » € 100,- p.P. (Reise 1) € 70,- p.P. (Reise 2)
 - ✓ Inkl. Hinflug ab Frankfurt/Main und Rückflug (deutschlandweite Flughäfen) zum Sonderpreis von € 99,- p.P. (Reise 3)
 - ✓ Inkl. Vollpension an Bord (Früh- & Langschläfer-Frühstück, 11-Uhr-Bouillon, Nachmittagsteel-/kaffee mit Gebäck, Mitternachts-Imbiss)
 - ✓ Inkl. Tischwein und Saft des Tages zu den Hauptmahlzeiten
 - ✓ Inkl. deutschsprachiger Reiseleitung
- Zusätzlich bei SILBER-Kabinen:** Coppeneur-Pralinen, Flasche Sekt, Kapitänsempfang u.v.m.

IHRE REISETERMINE 2022 UND 2023

Reise 1, Mediterrane Adventsreise: 07.12.- 13.12.2022
Reise 2, Norwegens Traumfjorde: 08.09.- 15.09.2023 / 15.09.- 22.09.2023
Reise 3, Von Afrika nach Europa: 20.03.- 07.04.2023

Nur Außenkabinen!

IHRE SONDERPREISE

Kat.	Kabine (Deck)	Reise 1	Reise 2	Reise 3
H2	2-Bett Außen (Apollo, Orion, Saturn), sichtbehindert	549,-	1.199,-	2.999,-
I2	2-Bett Außen (Glück*)	699,-	1.299,-	3.199,-
J2	2-Bett Außen (Neptun)	729,-	1.349,-	3.299,-
K2	2-Bett Außen (Saturn)	779,-	1.399,-	3.399,-
L1	2-Bett Außen zur Alleinbenutzung (Saturn)	999,-	1.749,-	4.419,-
M2	2-Bett Außen (Orion)	799,-	1.449,-	3.499,-
P2	2-Bett Außen Superior mit Balkon (Orion) - SILBER	999,-	1.699,-	4.499,-
R2	2-Bett Außen Superior mit Balkon (Jupiter) - SILBER	1.099,-	1.899,-	4.699,-

*Kabinenummern erhalten Sie mit den Reiseunterlagen. // Weitere Kabinenkategorien auf Anfrage.

Bequeme An- & Abreise: An-/Abreise mit dem Fernreisebus (deutschlandweite Zustiege) zum Sonderpreis von € 99,- p.P. (Reise 1) bzw. € 49,- p.P. (Reise 2) ODER wahlweise Ausflugs Guthaben € 100,- p.P. (Reise 1) bzw. € 70,- p.P. (Reise 2). // Falls Sie das Ausflugs Guthaben als Reisevorteil gewährt haben, dann ist die An-/Abreise zum regulären Katalogpreis buchbar. // Reise 3: Inkl. Hinflug ab Frankfurt/M. nach Dakar und Rückflug von Marseille zum Sonderpreis von € 99,- p.P. (Preis im Online-Shop).

SORGLOS BUCHEN UND REISEN! ▶ Renommierter Reiseveranstalter mit über 35 Jahre Erfahrung ▶ Höchste Sicherheit & Hygienestandards auf dem Schiff und auf den Ausflügen ▶ Sollte die Reise pandemiebedingt abgesagt werden, erhalten Sie Ihr Geld zurück oder wir bieten Ihnen eine kostenfreie Umbuchung auf einen anderen Termin an.

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

Persönliche Beratung & Buchung:
06128 / 740 81 60 (MO-SO: 8-22 Uhr)
Bitte geben Sie den jeweiligen Reisecode an!

Online buchen:
www.rlw-touristik.de/DBB1022
Viele weitere Sonderangebote:
www.rlw-touristik.de

QR-Code scannen & weitere Reisen entdecken!

RLW TOURISTIK seit 1984
Ihr Reisespezialist seit 35 Jahren.

Wichtige Hinweise: Reise 3: Nach aktuellem Informationsstand ist eine Gelbfieberimpfung für diese Reise zwingend vorgeschrieben. // Impfschutz für alle Gäste ab 12 Jahren notwendig! Sollte Ihre Grundimmunisierung länger als 3 Monate zum Abreisetermin her sein, ist eine Auffrischungsimpfung (Booster) oder ein Genesen-Nachweis (gültig ab 29 Tage nach dem positiven PCR-Testergebnis) zum Reiseantritt erforderlich. Für die Grundimmunisierung sind 2 Impfungen notwendig. Detaillierte Informationen, erhalten Sie mit Ihren Reiseunterlagen. // Reisedokumente: Deutsche Staatsbürger benötigen einen gültigen Personalausweis oder Reisepass (Reise 1 & 2) bzw. einen bis 6 Monate nach Reiseende gültigen Reisepass (Reise 3). Staatsbürger anderer Nationen informieren wir gerne vor der Buchung über ihre Einreisebestimmungen - bitte geben Sie uns Ihre Nationalität vor der Buchung an. // Diese Reisen sind grundsätzlich nicht für mobilitätseingeschränkte Personen geeignet. Barrierefreie Kabinen sind auf Anfrage und nach Verfügbarkeit buchbar - Personen mit eingeschränkter Mobilität beraten wir vor der Buchung der Kreuzfahrt. // Änderungen vorbehalten. Es gelten die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten und die AGB der RLW Touristik GmbH (auf Wunsch Zusendung der AGB vor Buchungsschluss). 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@rlw-touristik.de). Weitere Informationen zum Datenschutz erhalten Sie unter www.rlw-touristik.de/Datenschutz. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie ebenfalls unter unserer Anschrift.

Bundessenorenvertreter mit Blick auf die Digitalisierung für Senioren an. Am Ende des Vortrages konnten die Teilnehmer in einem Fragebogen rund um das Thema der Digitalisierung ihre Kenntnisse zu Papier bringen.

Mit Referent OTL Michael Lasche vom BAAINBw, Referat für Handfeuerwaffen K62, konnten die Teilnehmer einen Referenten erleben, der auf dem gesamten Gebiet der Handfeuerwaffen ein ausgezeichnete Experte ist. Die gesamte Historie der Handfeuerwaffen-Entwicklung unterschiedlicher Kaliber umfasste seinen spannenden Vortrag.

Am Nachmittag hatte der VBB-Bereich IX eingeladen und die Programmgestaltung in die Hand genommen. Zunächst ging es mit der kleinen Personenfähre über den Rhein nach Koblenz zum Pegelhaus



und von hier auf Schusters Rappen gemeinsam in die nahe gelegene historische Altstadt. Unter dem Motto „Heilige, Hexe, Huckeweiber“ wurde die Gruppe von einer historisch verkleideten Marktfrau durch die Straßen und Gassen der Altstadt geführt und hierbei an markanten Punkten über Besonderheiten der vergangenen Zeiten spielerisch aufgeklärt.

Nach etwa zweistündiger Führung traf sich die Gruppe am Deutschen Eck, um von hier

mit dem „Altstadtxpress“ (Zug auf Rädern) in den Stadtteil Moselweiß zu fahren. Im Biergarten des Weinhauses „Zum Schwarzen Bären“ konnten die Teilnehmer bei gutem Essen und Getränken sowie guten Gesprächen den Tagesabschluss des zweiten Tages genießen. Vor der Rückreise zum Tagungshotel dankten die Teilnehmer dem Bereich IX für die Einladung und die gute Programmgestaltung des Nachmittages mit großem Beifall. Am dritten Tag trafen sich die Ruhestandsvertreter der Berei-

che und Landesverbände, um ein Resümee der Veranstaltung zu ziehen und um sich über die Arbeit im Verband, im Schwerpunkt bezogen auf die Ruhestandsvertretung vor Ort, auszutauschen.

Das Gremium kam abschließend übereinstimmend zur Feststellung, dass dieses Seminar ein voller Erfolg und bestens organisiert war, und dankten ihrem Bundessenorenvertreter Peter Balmes.

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



> Bundesschwerbehindertenvertretung

Begrenzte Dienstfähigkeit (Teil 1)

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Mitglieder,

ich möchte als Bundesschwerbehindertenvertreter im VBB Sie in dieser und der nächsten Ausgabe der Verbandszeitung zum Thema begrenzte Dienstfähigkeit informieren.

Die begrenzte Dienstfähigkeit ist für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte in § 45 Bundesbeamtengesetz (BBG) geregelt. Ist ein Beamter oder eine Beamtin in seinem/ihrer abstrakt funktionellen Amt dienstunfähig, stellt sich die Frage nach einer anderweitigen Verwendung in einem ähnlichen Amt. Eine Weiterverwendung kommt nur infrage, wenn diese auch ausgeübt werden kann. Ist keine Weiterverwendung gegeben, was amtsärztlich ermittelt wird,

bleibt nur die begrenzte Dienstfähigkeit. In den Verwaltungsvorschriften im Internet gibt es seit 2021 ein sehr informatives umfassendes Rundschreiben des Bundesministeriums des Inneren (BMI). Dieses Rundschreiben zur Dienstunfähigkeit sowie zur begrenzten Dienstfähigkeit (§§ 44 bis 49 Bundesbeamtengesetz – BBG) ist mit Schreiben vom 14. März 2022 zur Ziffer 7.4 „Reaktivierung bei begrenzter Dienstfähigkeit“ der Anwendungshinweise geändert worden. Dieses Rundschreiben ist im Internet unter der Adresse: https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/gesetzestexte/rundschreiben/dienstunfaehigkeit-rundschreiben.pdf?__blob=publicationFile&v=8 einsehbar.

Im diesem neuen Rundschreiben wird in Ziffer 7.4 der Anwendungshinweise die Formulierung „Eine Verwendung auf Probe (Probearbeitsverhältnisse mit Beamtinnen und Beamten‘), die Aufschluss darüber geben soll, ob eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis Erfolg versprechend ist, ist zulässig“ durch die Formulierung „Eine Verwendung auf Probe (Probearbeitsverhältnisse mit Beamtinnen und Beamten‘), die Aufschluss darüber geben soll, ob eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis Erfolg versprechend erscheint, kann nicht vereinbart werden“ ersetzt.

Dieses Rundschreiben umfasst viele weitere hilfreiche Hinweise zu Verfahren und Zuständigkeiten.

Nach Punkt 1 dieses Rundschreibens gilt der Grundsatz „Rehabilitation vor Versorgung“. Hier ist angeführt, dass vorrangig vor Einleitung eines Dienstunfähigkeitsverfahrens folgende Maßnahmen seitens der Dienststelle ergriffen werden sollen:

- > Führen eines Mitarbeitergesprächs zur Abklärung von dienstlichen Ursachen und dienstlichen Abhilfemöglichkeiten bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
- > Anpassung der Arbeitsplatzausstattung an die gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
- > Eventuell Änderungen des Arbeitsgebietes oder Aufgabenzuschnittes.
- > Einbeziehung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes.
- > Vorlage eines privatärztlichen Attests nach drei Monaten.
- > Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).
- > Stufenweise Eingliederung nach längerer Krankheit entsprechend dem sogenannten Hamburger Modell.
- > Durchführung medizinischer notwendiger Kur- oder Rehabilitationsmaßnahmen.

Ich verbleibe mit herzlichen Grüßen

*Gerhard Bernhardt,
Bundesschwerbehindertenvertreter*



> 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 Kiel

Mitgliederversammlung

Am 24. August 2022 hat die StOGrp, Kiel die erste Mitgliederversammlung seit Januar 2020 durchgeführt. Hauptaugenmerk lag neben der satzungsmäßig durchzuführen den Mitgliederversammlung darauf, den langjährigen Ver-

bandsmitgliedern in einem angemessenen Rahmen persönlich für ihre Treue zum VBB zu danken.

Der StOGrp-Vorsitzende Jörg Riechen konnte rund 50 Mitglieder begrüßen. Darunter

waren auch das Ehrenmitglied Johann *Paulsen*, die Ehrenbereichsvorsitzenden Heinz *Pries*, Horst *Triebel* und Peter *Maschmeyer* sowie der Ehrenstandortgruppenvorsitzende Peter *Hensel*.

Der StOGrp-Vorsitzende berichtete den Mitgliedern zur Lage der StOGrp., Entwicklungen im zurückliegenden Zeitraum, sowie von den zukünftig geplanten Aktivitäten. Der Geschäftsführer des Bereichs I, Peter *Maschmeyer*, richtete Grüße der Bereichsvorsitzenden *Simone Rahn* aus und berichtete zu aktuellen Themen aus dem Bereich I. Anschließend erfolgten die Ehrungen



> Standortgruppenvorsitzender Jörg *Riechen* (links), Ehrenstandortgruppenvorsitzender Peter *Hensel* (2. von rechts) sowie Bereichsgeschäftsführer Peter *Maschmeyer* (rechts) mit den geehrten Mitgliedern der Standortgruppe

von Mitgliedern für 40-, 50- und 60-jährige Verbandsmitgliedschaft durch den Vorsit-

zenden der StOGrp. und Peter *Maschmeyer*, der als Vertretung für die leider kurzfristig

verhinderte Bundesvorsitzende einsprang. Unser Ehrenstandortgruppenvorsitzender Peter *Hensel* bekam das Ehrenzeichen des Verbandes für mehr als 20 Jahre andauernde aktive Mitarbeit als Funktions-träger im VBB. Vielen Dank für den unermüdlichen Einsatz und die Vertretung der Interessen der StOGrp. Kiel auf Bereichs- und Bundesebene. Peter *Rulle*, *Andree Roberts*, Heinz *Oellers*, *Gerold Koch* und Jens *Friedrichsen* wurden mit dem Ehrenzeichen des Verbandes für 40-jährige Mitgliedschaft ausgezeichnet. Für 50-jährige Mitgliedschaft wurden Günter *Bagger*, *Gerhard Mey* und Horst *Sievers* die Ehrenmedaillen überreicht. Die Kollegen *Rüdiger Biskup*, *Otto Kobarg*, *Dieter Merzhauser* und *Ernst Staack* erhielten das Ehrenzeichen am Bande für ihre bereits 60-jährige Mitgliedschaft. Ihnen wurde als Dank neben der Urkunde und dem Ehrenzeichen am Bande auch ein reichlich gefüllter Präsentkorb überreicht.

Im Anschluss an den offiziellen Teil der Veranstaltung wurde das Büfett eröffnet und die Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen, wurde reichlich genutzt. ■



■ Standortgruppe Putlos

Sommergrillen

Am 1. September trafen sich, wie im Frühjahr verabredet, die Mitglieder der StOGrp. Putlos zum Sommergrillen auf dem Truppenübungsplatz Putlos.

Die Kameraden der Bundeswehrfeuerwehr Putlos hatten sehr gute Vorarbeit geleistet und so konnte der Spaß rechtzeitig beginnen. Der Vorsitzende der Kollege *RAMtm Uwe Schröder* konnte leider nur eine begrenzte Anzahl der Kollegen begrüßen, da die Ausbildung auf dem TrübPI trotz der Sommerpause weiterging.

Bevor es ans leckere Grillbüfett ging, trugen der Bereichsgeschäftsführer Peter *Maschmeyer* sowie der Vorsitzende *Uwe Schröder* u. a. zur im Mai durchgeführten Bereichsvorstandssitzung mit den Vertretern der Standortgruppen im Bereich I, dem personellen Wechsel in der Bundesgeschäftsstelle, der Wahl des Hauptbrandmeisters *Rainer Zeller* als neues Mitglied in der Beamtengruppe des HPR, zur Fachspezifischen Qualifizierung für den Aufstieg in den gehobenen technischen Ver-

waltungsdienst, Verwendungsbereich Brandschutz, und weiteren aktuellen Themen aus der Verbandsarbeit vor. Bei kühlen Getränken und leckere-

rem Essen klang der Nachmittag aus, verbunden mit der Ankündigung einer neuen Mitgliederversammlung im November. ■



> Die Teilnehmer am Sommergrillen der StOGrp. Putlos (links: StOGrp.-Vorsitzender *Uwe Schröder*)

> Bereich Niedersachsen/Bremen

Vorsitzender: Karl Nowotny
 Gustav-Meyer-Straße 101
 29633 Munster
 Telefon: (05192) 12-5004



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

ich bin informiert worden, dass unser langjähriges Mitglied und Kassenwart

Udo Pahl

am 25. August 2022 unerwartet mit 66 Jahren verstorben ist.

Ich kannte Udo seit 1995. Wir hatten damals eine Fahrgemeinschaft von der Fachhochschule des Bundes in Mannheim in Richtung Heimat. Später trafen wir uns dienstlich in den ehemaligen Truppenverwaltungen in Rotenburg (Wümme) und Visselhövede wieder. Seit fast 20 Jahren war Udo mit mir im Vorstand der Standortgruppe Rotenburg (Wümme) als Kassenwart tätig. Dieses Amt führte er auch nach seiner Pensionierung im Frühjahr 2020 weiter. Ich war Udo immer sehr dankbar für die hervorragende und stets korrekte Führung der Verbandskasse. Auch als Ideengeber bei Anträgen an den Bereichs- und Bundesvorstand hat er sich immer für die Kolleginnen und Kollegen eingebracht.

Ich werde Udo sehr vermissen.

Mit kollegialem Gruß

Arne Lambrecht

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

BEAMTEN BASICS

RATGEBER Besoldung/Versorgung/Beihilfe

Was Sie davon haben:

Was sind die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums? Wer ist ein Dienstherr, was regelt das Statusrecht, welche Rechte und Pflichten haben Beamte, wieso dürfen sie nicht streiken, wie viel Besoldung erhalten Beamte für ihren Dienst und sind sie im Falle der

Krankheit und im Ruhestand wirklich so gut abgesichert?

Diese und weitere – immer wieder wegen der Besonderheiten bestehenden – Fragen und Begriffe werden mit dem Ratgeber »Beamten Basics« verständlich aufbereitet und beantwortet. Auch erfolgt eine Abgrenzung zu dem für alle Beschäftigten geltenden Arbeits- und Sozialrecht, um die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses aufzuzeigen.

Die Beamten Basics bieten sowohl einen ersten Einstieg in das Beamtenrecht als auch einen kompakten, schnellen und präzisen Zugriff auf die Rechtsmaterie. Sowohl die Grundlagen des Bundesrechts als auch die Länderregelungen werden erklärt.

So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit dem nebenstehenden Bestellcoupon per Post oder Fax bestellen. Oder Sie teilen uns Ihren Wunsch per E-Mail oder über unseren Onlineshop mit.

384 Seiten
1. Auflage 2022
€ 9,80* je Exemplar
 ISBN 978-3-87863-246-7
 * zzgl. Porto und Verpackung



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
 Internet: www.dbbverlag.de
 Onlineshop: shop.dbbverlag.de

NEUERSCHEINUNG



BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

— Exemplar/e »BEAMTEN BASICS. RATGEBER Besoldung/Versorgung/Beihilfe«
 (€ 9,80 je Exemplar inkl. MwSt. und 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.

Werbereinwilligung: 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, 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



» Standortgruppe Leer

Einladung zur VBB-Jahreshauptversammlung

Die Standortgruppe Leer lädt alle Mitglieder zur diesjährigen Jahreshauptversammlung ein.

Termin: Donnerstag, der 17. November 2022

Beginn: 16 Uhr

Ort: Musikcafé Marienheil, Hoher Weg 1, 26817 Rhaderfehn

Es sollen die Ehrungen verdienter Mitglieder nachgeholt werden.

Dazu ist der Bereichsvorsitzende Kollege *Nowotny* eingeladen worden. Wir freuen uns über jedes Mitglied und auch Gäste sind herzlich willkommen.

Das leibliche Wohl wird dabei nicht zu kurz kommen; dafür bitten wir um verbindliche **Anmeldung per E-Mail bis spätestens zum 7. November 2022** an den Standortgruppenvorsitzenden: **Dieter4Janssen@bundeswehr.org**

» Standortgruppe Meppen

Bereichsseminar für Pensionäre in Meppen

Vom 9. bis 11. September 2022 fand das Seminar für Pensionäre des Bereiches Niedersachsen/Bremen in Meppen statt. Wie jedes Mal, wenn dieses Seminar im Bereich ansteht, ließen sich die Pensionäre nicht zweimal bitten, sondern zeigten starkes Interesse, sodass die angebotenen Plätze schnell vergriffen waren.

Nach der Begrüßung durch die Pensionärsbetreuerin des Bereiches II, Kollegin Hildegard *Seebo*, referierte der stellvertretende Bereichsvorsitzende

Volker *Brüske* zu aktuellen Themen aus Bund und Bereich. Zum Abschluss des ersten Tages begeisterte der Vorsitzende der Standortgruppe Meppen, Michael *Zeibig*, die



Teilnehmer mit einem sowohl informativen als auch packenden Vortrag über die WTD 91. Brillantes Fachwissen gepaart mit viel historischem Kenntnissen und lebendigen Alltäglichem fesselte die Teilnehmer und regte zum Gespräch und Austausch eigener Erfahrungen an. Am Samstag übernahm der Bundespensionärsvertreter Kollege Peter *Balmes*

das Ruder und informierte die anwesenden Damen und Herren in gewohnt kompetenter Weise über die Aktualitäten aus dem Bereich der Ruheständler.

Nach einer Stadtführung durch Meppen und deren Geschichte klang die rundum gelungene Veranstaltung mit einem gemeinsamen Abendessen und vielen netten und angeregten Gesprächen aus.

Am Sonntag nach dem Frühstück mussten die Teilnehmer Abschied nehmen, um in alle Richtungen des Bereiches nach Hause zu fahren.

» Landesverband Baden-Württemberg

Vorsitzende:	Karin Voit Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Bundeswehrverwaltung Seckenheimer Landstraße 10 68163 Mannheim
Telefon:	(0621) 4295 4450
Telefax:	(0621) 4295-4222

Tagung der Ruhestandsbeamtinnen und -beamten

Am 25. Juli 2022 war es wieder so weit. Zum sechsten Mal trafen sich die Senior:innen des Landesverbands Baden-Württemberg im Bildungshaus Neckarelz zu ihrer jährlichen Tagung. Die Tagung schien zunächst unter keinem guten Stern zu stehen, da kurzfristig

drei Kollegen wegen Krankheit absagen mussten.

Werner *Burr*, Sprecher der Ruhestandsbeamten im Landesverband V, begrüßte somit lediglich eine Kollegin und elf Kollegen, die den Weg nach Neckarelz gefunden hatten.



Besonders begrüßte er den Kollegen Peter *Balmes*, Seniorensprecher im Bundesvorstand des VBB, der den Großteil des Programms bestreiten durfte.

Neues aus der Seniorenarbeit aus dbb, VBB und BAGSO trug er, medial unterstützt, in gewohnter, gekonnter und lockerer Art und Weise vor. Lebhaftes Diskussions begleiteteten

seine Ausführungen. Am zweiten Tag stieß dann Kollegin Karin Voit dazu, Vorsitzende im Landesverband V, die es sich nicht nehmen ließ, bei der Tagung aufzutreten. Sie berichtete aus der Arbeit des VBB

auf Bundes- und Landesebene. Die Tagung fand trotz reduzierter Teilnehmerzahl in gewohnt harmonischer Atmosphäre statt. Der älteste Teilnehmer war 88 Jahre alt. Die weiteste Anreise hatte ein

Kollege, der extra aus Hamburg angereist war. Nach der Manöverkritik, die insgesamt sehr positiv ausgefallen war, verabschiedete Werner Burr die Teilnehmer:innen und die Gäste, verbunden mit herzli-

chem Dank an alle, die zum guten Gelingen der Veranstaltung beigetragen hatten. Das gemeinsame Mittagessen am 26. Juli 2002 bildete den Abschluss der Veranstaltung. ■

> Landesverband Bayern

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

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

> Standortgruppe Landsberg

Grillfest

Bei bestem Grillwetter konnte dieses Jahr wieder das traditionelle Grillfest der Standortgruppe Landsberg/Lechfeld stattfinden. Es waren alle Mitglieder mit Partnern und Kindern eingeladen.

Für die Kinder wurden Spiele und Spielgeräte bereitgestellt, die diese auch rege in Anspruch nahmen. Bei Kaffee und Kuchen am Nachmittag kam man ins Gespräch und konnte sich – wegen der hohen Temperaturen am besten im Schatten – mit den Teilnehmern oder Bekannten und Ehemali-

gen unterhalten und austauschen. Zum Abend hin konnten sich die Teilnehmer:innen einen leckeren Krustenbraten oder (besonders beliebt bei den Kindern) ein Wiener Schnitzel mit Knödel oder Kartoffelsalat sowie eine Auswahl an anderen Salaten am Salatbüfett schmecken lassen. Gegen den Durst gab es eine Vielzahl an alkoholischen und antialkoholischen Getränken.



Das Essen hat allen sehr gut geschmeckt und das Wetter war wirklich herrlich. Allein die Anzahl der Teilnehmer befand

der Vorsitzende der Standortgruppe, Markus Madersbacher, als „auf jeden Fall ausbaufähig“.

Insgesamt war es ein tolles Fest bei wunderschönem Wetter und soll auch im nächsten Jahr wieder wie gewohnt stattfinden. ■



> Standortgruppe Würzburg

„Immer wieder gerne in Unterfranken“

Am 14. September 2022 fand in Veitshöchheim in der Casino-Gesellschaft e.V. in der Balthasar Neumann Kaserne die Mitgliederversammlung der Standortgruppe Würzburg statt.

Der Standortgruppenvorsitzende Rudi Federsel freute sich über ein gut gefülltes Haus und hieß die vielen VBB-Mitglieder herzlich willkommen.

Nach Totengedenken und einigen einleitenden Worten standen zahlreiche Ehrungen an.

Der bayerische Landesvorsitzende Lothar Breunig übernahm für die leider terminlich verhinderte Bundesvorsitzende alle folgenden Ehrungen und zeichnete Tanja Bernuth und Marek Sachs mit der Ehrennadel in Silber aus. Den Kollegen Jürgen Gittel und Rudi

Federsel vor Ort sowie Judith *Gerlach*, Claudia *Stade*, Michael *Wengerek* und Christian *Piontek* jeweils in Abwesenheit wurde für 25 Jahre Treue zum Verband die Ehrennadel in Gold verliehen. Die Verleihung der Ehrenmedaille für ein halbes Jahrhundert Mitgliedschaft und Treue zum Verband an Herrn Ingo *Hoffmann* in Präsenz und Hans *Albert* folgten als erster Höhepunkt. Für langjährige Verdienste und mehr als 20 Jahre Tätigkeit als stellv. Vorsitzender wurden Michael *Wengerek* in Abwesenheit und Rudi *Federsel* vor Ort für mehr als 25 Jahre aktive Tätigkeit als 1. Vorsitzender der Standortgruppe mit dem Ehrenzeichen ausgezeichnet. Erstmals folgte innerhalb der

Standortgruppe Würzburg gleich zweimal die Verleihung des Ehrenzeichens am Bande für sagenhafte 60 Jahre ununterbrochener Treue zum VBB an die Herren Herbert *Mennig* und Erwin *Herrmann*. Dafür zollen wir höchsten Respekt und Anerkennung. Den anschließenden Informationsteil startete Herr *Federsel* mit einem kurzen Streifzug durch die aktuellen Themen in der Wehrverwaltung. Er gab allen Zuhörern die dringende Empfehlung, sich über die Homepage des VBB auf den neuesten Stand der Dinge zu bringen. Lothar *Breunig* folgte mit einem Grußwort und einem 45-minütigen Vortrag zu aktuellen Themen sowie dem Hinweis auf die Kandidatensu-

che für das „Superwahljahr 2024“. Er betonte dabei, wie entscheidend es sei, die wirklich wichtigen Dinge anzupacken und im ständigen konstruktiven Dialog u. a. mit der Politik den Verband und seine Erfahrungen bis zu einem vernünftigen Endergebnis mit einzubringen. Es sei nicht Markenzeichen des VBB, sich mit fremden Federn zu schmücken oder ständig irgendwelche Wasserstandsmeldungen hinauszuposaunen ... So werde man nicht nachlassen, bei der Politik weiterhin über den dbb für die überfällige Reduzierung der Arbeitszeit der Bundesbeamten einzutreten und eine über das sonstige Maß hinausgehende Gehaltserhöhung im Zuge der Anpassung zu

Übernahme des Ergebnisses der Tarifverhandlungen zum Ausgleich der enormen Inflation zu erzielen. Herr *Federsel* bedankte sich schließlich beim Gastredner, der die Gelegenheit nutzte und mehrfach betonte, wie gerne er immer wieder in Unterfranken sei, für sein Erscheinen und die News aus Bayern, Bonn und Berlin mit einem hochwertigen fränkischen Bocksbeutel ...

Die zweite Hälfte dieser rundum gelungenen Veranstaltung war geprägt vom geselligen Beisammensein und einer grandiosen Auswahl verschiedenster Schnitzel und vielem mehr.

... Fazit: Schön war's ...

> Bereich Berlin, Brandenburg, Freistaat Sachsen, Sachsen-Anhalt, Freistaat Thüringen

Vorsitzende: Astrid Bittkau,
Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr,
PA 3, Prötzeler Chaussee 25, 15344 Strausberg,
Telefon: (03341) 58-2400

> Standortgruppe Berlin

Sommerfest der Standortgruppe Berlin am 25. August 2022

Am 25. August 2022 war es endlich wieder so weit: Das traditionelle Sommerfest unserer Standortgruppe fand, in-

zwischen auch schon fast traditionell, im Katholischen Militärbischofsamt im Herzen Berlins statt. Dazu konnten wir

die NFC/RFID-Ausleseschutzkarte des VBB an die Teilnehmenden verteilen, die das ungewollte Auslesen von Bank-, Kreditkarten oder den elektronischen Personalausweisen in der Brieftasche beziehungsweise im Portemonnaie verhindert.

Wenngleich wir uns in Konkurrenz zu mehreren Sommerfesten von Dienststellen in Berlin befanden, genossen wir bei perfektem Sommerwetter, gutem Essen vom Grill und kalten Getränken einen schönen Nachmittag. Unser Vorstandsmitglied RDir *Kade* hielt einen

kurzweiligen und sehr informativen Vortrag zur Haftung der Beschäftigten gegenüber dem Dienstherrn, bei dem er die aktuelle Rechtsprechung und die grobe Fahrlässigkeit lebensnah darstellte.

Auch wurden die vielen interessanten Veranstaltungen vorgestellt, die die Standortgruppe Berlin bis zum Ende des Jahres noch durchführen wird und für jeden Geschmack etwas Passendes bieten sollten.

Wir freuen uns schon auf die nächste Veranstaltung!



© Gerhard auf Pixabay.com

> Bereich Bundesministerium der Verteidigung

Vorsitzender: Wolfgang Bernath
Personalrat beim BMVg
erster Dienstsitz Bonn
Bundesministerium der Verteidigung
Fontainengraben 200
53123 Bonn

Telefon: (0228) 1212662
Telefax: (0228) 123342666
E-Mail: WolfgangBernath@BMVg.Bund.de

Auf Tuchfühlung

Mitte September fand erstmalig seit Beginn der Pandemie wieder ein Sommerfest des BMVg auf der Hardthöhe statt. Die Bundesministerin Christine Lambrecht lud im Anschluss an die Personalversammlung zu einem zwanglosen Beisammensein mit Grillstation, Getränken und Liveband ein.

Die Frage, ob es angesichts der aktuellen politischen Lage angebracht ist, so ein Fest zu feiern beantwortete sie mit einem deutlichen „Ja“. Gerade in diesen herausfordernden Zeiten sind ein Austausch miteinander und die Stärkung des „Wir-Gefühls“ besonders wichtig.

Dies bot auch der stellvertretenden Bundesvorsitzenden Katja Wiskirchen die Gelegenheit zu einem Gespräch mit der

Ministerin. Der Bereichsvorsitzende des Bereiches VIII, Wolfgang Bernath, der noch eine halbe Stunde zuvor als Personalratsvorsitzender des ÖPR Gastgeber der Personalversammlung war, nutzte die entspannte Atmosphäre des Sommerfestes für ein Vieraugengespräch mit der Staatssekretärin Dr. Margaretha Sudhof.

Der Inhalt? Natürlich vertraulich! ■



Tag der offenen Tür 2022 – auf „Staatsbesuch“ im Verteidigungsministerium

Nach zweijähriger Coronapause lud die Bundesregierung am 20. und 21. August wieder zum Tag der offenen Tür ein. An beiden Tagen bot das Ministerium ein vielfältiges und informatives Programm.

Insgesamt 4.236 Besucherinnen und Besucher nutzten die Möglichkeit, sich vor Ort über das Ministerium und die Bundeswehr aus erster Hand zu informieren.

Rund 30 Aussteller informierten über die Bundeswehr und sicherheitspolitische Themen.

Auch für den Verband der Beamten und Beschäftigten der Bundeswehr e.V. (VBB) waren die zwei Tage ein voller Er-

folg. Im regen Austausch mit den Besuchern konnten diese sich vor Ort die Arbeit des Verbandes erläutern und aufzei-



gen lassen, warum es gerade heute so wichtig ist, verbandlich/gewerkschaftlich organisiert und vertreten zu sein.

Ein Highlight war der Besuch der Spitzensportler der Bundeswehr, Oberfeldwebel Lisa Müller, Hauptfeldwebel Eric Frenzel sowie Stabsunteroffizier Elisabeth Seitz und die Torhüterin der deutschen Frauenfußball-Nationalmannschaft, Hauptgefreiter Merle Frohms.

Ein herzlicher Dank geht an die Kolleginnen und Kollegen, die den VBB vor Ort unterstützt haben. Die Bundesvorsitzende Imke v. Bornstaedt-Küpper konnte sich davon persönlich



ein Bild machen und ließ es sich nicht nehmen, die zwei Tage mit den Berliner VBBLern zusammen zu verbringen. ■



Treffen der Ruheständler Bereich VIII auf der Hardthöhe – Neustart nach Coronapause

Mit dieser Überschrift im VBB-Magazin angekündigt, konnten sich die Ruheständler des Bereichs VIII/BMVg Bonn am 1. September 2022 nun tatsächlich treffen.

Sichtbar war die Freude bei den Anwesenden im Tagungszentrum der Bundeswehr und die gute Laune war zu spüren, dass den Ruheständlern des VBB jetzt wieder im Rahmen des vereinfachten Einlassverfahrens Zugang zur Hardthöhe gewährt wird.

Die Eröffnungsglocke läutete zum ersten Mal seit Januar 2020 und der Ruhestandssprecher Manfred Schenke begrüßte die Kolleginnen und Kollegen. Mit besonders herzlichem Applaus wurden der Vorsitzende des Bereichs VIII, Kollege Wolfgang Bernath, und die Bundesvorsitzende des VBB, Kollegin Imke v. Bornstaedt-Küpper, willkommen geheißen.

Es war die erste Gelegenheit des Vorsitzenden seit der Neu-

wahl des Vorstandes des Bereichs VIII, die Ruheständler persönlich zu sehen. War doch der Zugang zur Hardthöhe seit Jahresanfang 2020 für diesen Kreis bis jetzt leider gesperrt. Bernath berichtete über die gute Zusammenarbeit des neuen Vorstandes und gab sich anlässlich der zahlreichen Präsenz erfreut, dass nach diesem „Neustart nach der Coronapause“ die Treffen der Ruheständler wieder im gewohnten vierteljährlichen Rhythmus stattfinden werden.

Noch einmal mit Applaus begrüßt, stellte sich Frau v. Bornstaedt-Küpper vor. Etlichen der Anwesenden ist sie noch aus gemeinsam verbrachter Dienstzeit bekannt und die Wiedersehensfreude war groß. Ausführlich erläuterte die Bundesvorsitzende nach einem kurzen Rückblick die Schwerpunkte der aktuellen Arbeit des VBB in Bonn am 1. Dienststages des Ministeriums und natürlich auch in Berlin. Von der Gelegenheit zu Fragen aus dem Kreis der Ruheständler wurde gerne Gebrauch gemacht.

Bei gemütlichem Zusammensein mit Kaffee und Kuchen und vielfältigen Gesprächen klang das Treffen aus. Zum Abschluss bedankte sich Manfred Schenke bei den Anwesenden und Gästen für das Kommen und die überaus freundliche Atmosphäre und kündigte den Termin für das nächste Treffen am 9. Januar 2022 an.

Die Einladung hierzu wird im VBB-Magazin noch veröffentlicht werden. ■



Mitgliederehrung Bereich VIII in Berlin

In stilvoller Atmosphäre am Potsdamer Platz wurden am 7. September 2022 die Mitgliederehrungen vorgenommen.

Die stellvertretenden Bereichsvorsitzenden VIII *Sonja Kühne-Heß* und *Alexander Heß* hatten die ehrenvolle Aufgabe, drei langjährige Mitglieder aus dem BMVg Berlin auszuzeichnen. Dabei wurden jeweils aufgrund einer 25-jährigen Mit-

gliedschaft die Ehrennadel in Gold Herrn RDir Karl-Dieter *Messerschmidt* und Herrn OAR *Peter Zobel* verliehen. Die Ehrennadel in Silber erhielt aufgrund seiner 15-jährigen Mitgliedschaft Herr RDir Dr. Gero *Hilliger*. Abgerundet wurde der



kurzweilige Abend traditionsgemäß mit einem besonderen Abendessen und sehr interessanten Gesprächen auch abseits des Dienstes. Ein herzlicher Dank geht an den

Kollegen OAR *Stephan Priebe*, der als Vertrauensperson des VBB am Standort Berlin diese Veranstaltung professionell unterstützt hat.

Landes(un)typisches Sommerfest der Mitglieder des BMVg Berlin

Die VBB-Mitglieder des BMVg Berlin arbeiten nicht nur in der Nähe der Leitung des Hauses.

Die Besonderheit ihres Arbeitsplatzes zeigte sich auch dadurch, dass das diesjährige Sommerfest des Bereiches VIII in den eleganten Räumen der Vertretung des Landes Baden-Württemberg stattfinden konnte.

Die stellv. Bereichsvorsitzende *Bettina Hannes* machte bei der Eröffnung des Sommerfestes deutlich, wie wichtig eine Mitgliedschaft in einem starken Verband – gerade in diesen unruhigen Zeiten – sei. Bei dem Genuss landestypischer



Spezialitäten gab es intensive Gespräche und einen schlagfertigen Austausch. In der geselligen Runde wurden alte Bekanntschaften aufgefrischt und neue Verbindungen geknüpft. Von beliebten Kursen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bis zu Erlebnissen aus der ehemaligen DDR ging der Gesprächsstoff nicht aus.

Alle Besucherinnen und Besucher des Sommerfestes waren sich einig, dass es eine gelungene Veranstaltung in schöner Atmosphäre war.

Der besondere Dank galt der Organisatorin *Britta Berneit*.

> 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 Art. 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.

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.

> Personalnachrichten

Wir gratulieren zur Ernennung

zum Regierungsdirektor
Maik Fröchtenicht,
Bad Reichenhall/Traunstein
Stephan Schulte, Koblenz

**zum Technischen
Oberregierungsrat**
Christian Klaiber,
Bad Neuenahr-Ahrweiler

**zur Regierungs-
oberamtsrätin**
Sandy Hauff, BAIUDBw
Carmen Herpel-Esper,
Vulkaneifel

**zum Regierungs-
oberamtsrat**
Udo Albertsen, Husum
Erik Fessel, Berlin

**zum Technischen
Regierungs-
oberamtsrat**
Michael Schwan, Erfurt

**zum Regierungs-
amtsrat**
Frank Baumann,

Sankt Augustin
Uwe Schröder, Putlos

**zur Regierungs-
amtsfrau**
Nadine Bockner, Oldenburg
Andrea Burghard, Vulkaneifel

**zum Regierungs-
inspektor**
Daniel Schütz, Koblenz

**zur Regierungs-
amts-
inspektorin**
Stephanie Lehnert, Vulkaneifel
Ramona Reukauf, Putlos

**zum Regierungs-
amtsinspektor**
Sven Götzl, Hürth
Andreas Stolte, Hürth
Armin Teichert, Hannover

**zur Technischen Regierungs-
amtsinspektorin**
Viktoria Oelsberg, Vulkaneifel

**zum Technischen
Regierungs-
amtsinspektor**
Wilfrid Deckmann, Husum
Markus Diewald, Koblenz

Eckhard Hummel,
Wilhelmshaven

zum Hauptbrandmeister
Mike Flöter, Wahn
Torsten Schmitz, Bremerhaven

**zum Regierungs-
obersekretär**
Reza Rana, Aachen/Jülich

Alle guten Wünsche für den Ruhestand

dem Regierungsdirektor a.D.
Thomas Göbel, Koblenz

**dem Technischen Regierungs-
direktor a.D.**
Stefan Otterbach, Bonn

**der Regierungs-
oberamtsrätin a.D.**
Susanne Eul, Koblenz

**dem Regierungs-
oberamtsrat a.D.**
Erich Ganzer, Koblenz

**der Regierungs-
amtsrätin a.D.**
Elke Harwege, Lüneburg

**den Regierungs-
amtsräten a.D.**
Andreas Doege, Rostock
Christoph Schnieders, Münster

dem Brandamtsrat a.D.
Michael Kröger, Rostock

**den Regierungs-
amtmännern a.D.**
Eugen Gerhards, Koblenz
Frank Köhler, Koblenz

**dem Regierungs-
amtsinspektor a.D.**
Jürgen Lübker, Diepholz

**dem Regierungs-
hauptsekretär a.D.**
Frank Kutschka, Wesel



> In stiller Trauer ...

... gedenken wir unserer verstorbenen Kollegin und unseren Kollegen

Regierungsoberamtsrat a.D. Günter Eichkorn, Odenwald-Tauber

Regierungsamtmann a.D. Roland Freund, Freilassing

Oberamtsmeister a.D. Josef Fuchs, Rheinbach

Regierungshauptsekretär a.D. Franz Genter, Flensburg

Oberregierungsrätin Urte Green, Hürth

Regierungshauptsekretär a.D. Michael Grevsmühl, Lübeck

Technischer Regierungshauptsekretär a.D.

Klaus-Günter Heyn, Ingolstadt

Regierungshauptsekretär a.D. Hubert Kieseewetter, Wilhelmshaven

Technischer Amtsinspektor a.D.
Paul Maier, Ottweiler

Oberregierungsrat a.D. Igor Naumetz, Hürth

Technischer Amtsinspektor a.D. Hermann Recker, Waldfeucht

Regierungsamtmann a.D. Karl Sauer, Polch

Regierungsamtsinspektor a.D. Volker Scheithauer, Schleswig

Regierungsamtmann Thorsten Schlotfeldt, Schwentental

Technischer Regierungsamtsinspektor a.D.

Ferdinand Schlotfeldt, Trier

Amtsinspektor a.D. Johannes Vonnahme, Oldenburg

> 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

Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Wir brauchen nicht nur Master, sondern auch Meister – Fachkräfte fehlen in allen Bereichen

Herr Minister Heil, die Bundesregierung setzt erneut auf mehr Homeoffice, sollte sich die Coronapandemie im Herbst wieder ausweiten. Für die Beschäftigten, auch im öffentlichen Dienst, könnte das teuer werden, warnt der dbb – und hat kurzfristige direkte Zahlungen durch die Arbeitgebenden/Dienstherren ins Spiel gebracht. Wie stehen Sie dazu?

Die Regierung hat ja vor wenigen Tagen ein wichtiges Entlastungspaket von 65 Milliarden Euro beschlossen. Das ist eine immense Summe, um unsere Gesellschaft gut durch den Winter und die Folgen von Putins Krieg zu bringen. Enthalten ist auch, dass Einmalzahlungen beziehungsweise Sonderzahlungen bis zur Summe von 3 000 Euro durch Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei gestellt werden sollen. Das ist natürlich ein ordentlicher Batzen. Zudem habe ich mich dafür eingesetzt, dass wir im Steuerrecht die Homeoffice-Pauschale entristen und anheben. Das ist nun auch im Jahressteuergesetz vorgesehen. Der maximale Betrag wird von 600 Euro auf 1 000 Euro angehoben (Tagespauschale 5 Euro, 200 Tage Homeoffice).

In vielen Bereichen der Arbeitswelt ist die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice beziehungsweise zur mobilen Arbeit inzwischen nicht mehr wegzudenken. Ein gesetzlich verankertes Recht dazu besteht in Deutschland allerdings immer noch nicht. Arbeitet Ihr Ministerium weiterhin an einer entsprechenden Regelung?

Für viele ist mobiles Arbeiten in der Tat mittlerweile normal geworden. Familie und Beruf lassen sich besser vereinbaren, lange Pendelstrecken entfallen. Das schont die Umwelt – und manchmal auch die Nerven oder den Geldbeutel. Wobei man immer sehen muss, dass viele das nie werden nutzen können. Der Job am Hochofen oder in der Bäckerei lässt sich nicht nach Hause verlegen.

Ich will deshalb den Beschäftigten den Rücken stärken, die mobil arbeiten wollen und bei denen das auch funktioniert. Im Koalitionsvertrag liest sich das so: „Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten erhalten einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten



© BMAS/Dominik Butzmann

Ziel der Bundesregierung ist es, Flexibilität zu ermöglichen, damit die Arbeit zu den Bedürfnissen der Menschen passt – und nicht umgekehrt.

und Homeoffice. Arbeitgeber können dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf.“ Diesen Auftrag aus dem Koalitionsvertrag will ich selbstverständlich umsetzen.

Die Diskussion über mögliche Anpassungen wird in den nächsten Monaten auch in der Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“ im Rahmen des BMAS-Programms ARBEIT: SICHER + GESUND geführt. Es geht darum, Lösungen zur Gestaltung von mobiler Arbeit und Homeoffice für die betriebliche Praxis zu erarbeiten und dabei technische, organisatorische, personelle, kulturelle und rechtliche Aspekte zu berücksichtigen. So wird das Mehr an Freiheit beim mobilen Arbeiten ergänzt durch klare verbindliche Regeln, die sicheres und gesundes Arbeiten ermöglichen.

Studien belegen, dass ein Überschreiten der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit von acht Stunden zu einem überproportionalen Anstieg des Risikos von Arbeitsunfällen führt. Der Koalitionsvertrag sieht gleichzeitig eine verstärkte Flexibilisierung im Arbeitszeitrecht vor. Wie wird sichergestellt, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten dabei gewahrt wird?

Für den Acht-Stunden-Tag haben Arbeiter und Gewerkschaften jahrzehntelang gekämpft. Der ist eine große Errungenschaft, an der wir auch grundsätzlich festhalten! Zugleich ändern sich durch neue technische Möglichkeiten und veränderte Berufsbilder die Möglichkeiten, wie Arbeit über den Tag oder die Woche verteilt wird. Es gibt Menschen, die gerne mal früher in den Feierabend gehen und dafür an den anderen Tagen ein bisschen länger arbeiten. Andere brauchen und schätzen feste und planbare Arbeitszeiten.

Ziel der Bundesregierung ist es, Flexibilität zu ermöglichen, damit die Arbeit zu den Bedürfnissen der Menschen passt – und nicht umgekehrt. Aus Studien wissen wir, dass nicht nur die Dauer der Arbeit, sondern auch die Flexibilität darüber entscheiden, wie belastend oder beanspruchend Beschäftigte ihre Arbeit finden. Deshalb haben die Koalitionspartner vereinbart, Gewerkschaften und Arbeitgeber dabei zu unterstützen, flexible Arbeitszeitmodelle zu ermöglichen. Dazu soll befristet eine weitere Tariföffnungsklausel ins Arbeitszeitgesetz aufgenommen werden, damit per Tarifvertrag – und nur dann! – von den Regeln zur Tageshöchstleistungszeit abgewichen werden kann. Wichtig ist mir dabei, dass bei der geplanten Änderung des Arbeitszeitgesetzes das Ziel – nämlich Arbeits- und Gesundheitsschutz – immer im Blick bleibt.

Vonseiten der Arbeitgeberverbände wurde jüngst erneut eine längere Lebensarbeitszeit gefordert. Wie stehen Sie dazu? Und wie weit sind die geplante Aktienrente und die Reform der Riester-Rente gediehen, die beide für eine stärkere Kapitaldeckung des in Deutschland überwiegend umlagefinanzierten Alterssicherungssystems sorgen sollen?

Durch eine Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze wollen wir Arbeit für Rentner attraktiver machen, wenn diese dazu gesundheitlich noch in der Lage sind. Den immer wieder aus dem Hut gezauberten Vorschlag einer „Rente mit 69“ lehne ich dafür vehement ab. Mit der Lebensrealität der meisten Menschen hat das nichts zu tun. Wer am Flughafen Koffer wuchtet, im Krankenhaus Patienten hebt oder andere Arten anstrengender Arbeit hat, kann das einfach nicht so lange leisten. Schon jetzt erreichen viele in ihrem Beruf nicht das Renteneintrittsalter, weil sie einfach nicht mehr können, weil harte Arbeit nun einmal hart in die Knochen geht. Eine noch höhere Regelaltersgrenze bedeutet für viele Menschen schlicht versteckte Rentenkürzungen. Das ist mit mir nicht zu machen.

Wichtig ist mir, das Rentenniveau langfristig bei 48 Prozent zu stabilisieren, damit auch im Alter ein ordentlicher Lebens-

standard sicher ist. Zugleich muss eine tragfähige Finanzierung auch langfristig gewährleistet sein. Dies wird mit dem geplanten Rentenpaket II umgesetzt. Wir werden unter anderem einen Kapitalstock aufbauen und so die finanzielle Basis der Rentenversicherung verbreitern. Dies wird vom Bundesministerium der Finanzen vorbereitet, ebenso wie die Reform der privaten Altersvorsorge.

Das Modell der dualen Ausbildung in Deutschland gilt international gemeinhin als vorbildlich. Der vielfach beklagte Fachkräftemangel trifft aber auch die Berufsschulen im Land, hier droht ein Teufelskreis. Wird es gemeinsame Initiativen von Bund und Ländern geben, um das System „Berufsschule/ Duale Ausbildung“ zu stärken?

Wir alle – Eltern, Freunde, Entscheidungsträger – müssen noch lauter als bisher für berufliche Ausbildung werben. Die Bundesregierung tut das Ihre, zum Beispiel mit dem Sommer der Berufsausbildung und dem inzwischen fast schon sprichwörtlichen Hinweis, dass wir nicht nur Master, sondern auch Meister brauchen.

Der Bedarf an Fachkräften ist ja beileibe nicht nur in akademischen Berufen augenfällig. Ob in Werkstatt oder Backstube – eine berufliche Ausbildung ist der Start in ein spannendes Berufsleben und eröffnet gute Perspektiven für die Zukunft.

Duale Ausbildung braucht aber nicht nur Ausbildungsbetriebe, sondern auch gute Berufsschulen. Dazu gehört eine ordentliche Ausstattung, und der Beruf „Berufsschullehrer“ muss attraktiver werden. Hier sind die Länder in der Pflicht, aber auch in der Allianz für Aus- und Weiterbildung wird das angegangen. Bereits jetzt fördert der Bund die „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“, um die Lehramtsausbildung für berufliche Schulen zu verbessern und junge Studierende für ein solches Studium zu begeistern.

Die Konferenz zur Zukunft Europas hat zuletzt Empfehlungen für mehr europäische Sozialpolitik ausgesprochen. Wie steht die Bundesregierung dazu? Und welche konkreten weiteren Schritte in der europäischen Sozialpolitik erwarten Sie?

Für mich ist klar, dass wir auch auf europäischer Ebene handeln müssen. Gerade erst haben wir uns auf eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU verständigt. Das ist ein historisches Moment in der EU-Sozialpolitik – und ein wichtiger Schritt, um das Leben von vielen Beschäftigten in Europa zu verbessern. Aktuell verhandeln wir über eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Plattformarbeit. Ich unterstütze sehr, dass wir einen europäischen Weg finden, der Fairness auch in einer digitalen Wirtschaft gewährleistet.

In Kürze erwarten wir von der Kommission einen Vorschlag für eine Ratsempfehlung zur Stärkung nationaler Mindestsicherungssysteme. Auch für dieses Thema habe ich mich schon während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2020 starkgemacht. Denn starke Sozialstaaten werden die Menschen in Europa auch künftig besser durch mögliche Krisen bringen. ■

Fachkräftemangel

Die Stellschrauben müssen jetzt gedreht werden

Es gibt Dinge, die lassen sich nur schwer vorhersehen. Wladimir Putins brutaler Angriffskrieg in der Ukraine gehört dazu. Die möglichen Konsequenzen aus der Entscheidung, sich bei der Energieversorgung weitgehend von einem einzigen Lieferanten abhängig zu machen, hätte man zumindest erahnen können. Glasklar prognostizieren ließ sich dagegen der Arbeits- und Fachkräftemangel, der zu einer echten Wachstumsbremse zu werden droht.

Geburtenziffern, Schulanfänger, Ausbildungs- und Studienabsolventen, Alterskohorten, Renteneintritte, Einwanderungszahlen – die Daten, aus denen sich Mangel oder Überangebot auf dem Arbeitsmarkt ablesen lassen, sind bekannt. Und die Probleme fangen erst richtig an, wenn sich ab Mitte des Jahrzehnts die geburtenstarken Babyboomer-Jahrgänge in den Ruhestand verabschieden.

Der Mangel trifft Wirtschaft und Verwaltungen in der Breite. IT-Fachkräfte werden ebenso gesucht wie Erzieherinnen, Handwerker, Polizistinnen oder Kellner. In der Industrie, der Bauwirtschaft oder bei den Dienstleistern war der Fachkräftemangel im Frühsommer nach einer DIHK-Umfrage das zweitgrößte Geschäftsrisiko, gleich hinter den Energie- und Rohstoffpreisen.

Mehr als 360 000 Beschäftigte fehlen allein im öffentlichen Dienst. Dabei ist gerade die Personalknappheit in den Kitas und Schulen besonders fatal, weil sie das Problem des Fachkräftemangels verschärft. Ohne ausreichende Betreuungsmöglichkeiten ist Eltern der Weg in den Beruf oder zu einer höheren Stundenzahl versperrt – betroffen sind meist gut qualifizierte Frauen. Und jede Stunde Unterrichtsausfall in den Schulen verkleinert den potenziellen Fachkräftepool und vergrößert den Anwärterkreis für das künftige Bürgergeld.

Ohne ausreichende Personalausstattung verspielt der öffentliche Dienst aber auch das Vertrauen, das er sich in zwei Jahren Pandemie aufgebaut hat. Das ist fatal, wenn man bedenkt, dass der öffentliche Dienst momentan so gefragt ist wie lange nicht mehr. Beschleunigte Planungs- und Genehmigungsverfahren für Flüssiggasterminals oder Windparks, die große Bildungsoffensive, die Umsetzung des neuen Bürgergeldes, die Auszahlung von Krisenhilfen an Bürger und Unternehmen – überall kommt es auf funktionierende Verwaltungen an.

Die Politik muss für eine bessere Berufsorientierung und leistungsfähige Bildungseinrichtungen sorgen und bestehende

Beschäftigungshürden abbauen. Dazu zählen steuerliche Fehlanreize wie das Ehegattensplitting genauso wie fehlende Ganztagsbetreuung. Auch sollte die Regierung dem späten Bekenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist, endlich auch ein praxistaugliches Migrationsrecht folgen lassen. Nicht zuletzt kommt es darauf an, Produktivitätspotenziale zu heben. Solange Verwaltungsmitarbeiter damit beschäftigt sind, Papier-

akten von A nach B zu schicken, weil die versprochene E-Akte weiter auf sich warten lässt oder Bürger für jede Kleinigkeit auf dem Amt vorsprechen müssen, ist die Personalnot im öffentlichen Dienst auch hausgemacht.

Arbeitgeber und Gewerkschaften sind gemeinsam gefragt, für vernünftige Arbeitsbedingungen zu sorgen, wozu neben einer angemessenen Bezahlung auch eine ausreichende Personalausstattung gehört. Im öffentlichen Dienst muss die Bereitschaft der Finanzminister und Parlamente in Bund und Ländern hinzukommen, sich einen leistungsfähigen Staat auch etwas kosten zu lassen. Die Gewerkschaften müssen sich aller-

dings auch fragen lassen, ob sie mit einer vor allem auf untere Entgeltgruppen ausgerichteten Tarifpolitik so gut beraten sind, wenn in Ämtern und Behörden IT-Kräfte oder Ingenieurinnen und Ingenieure fehlen.

Die Beschäftigten selbst sind gut beraten, regelmäßig die eigene berufliche Tätigkeit auf ihre Zukunftsfähigkeit abzuklopfen. Und bei Bedarf die Bereitschaft mitzubringen, sich weiter zu qualifizieren oder etwas ganz Neues anzufangen. Sonst droht das Paradox, dass in Deutschland Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel gleichzeitig zunehmen.

Der Fachkräftemangel ist nicht plötzlich gekommen und er wird auch nicht über Nacht wieder verschwinden. Aber die Stellschrauben, mit denen er sich beheben lässt, sind bekannt. Jetzt müssen nur noch alle daran drehen. *Frank Specht*

Der Autor ...

... Frank Specht berichtet für das „Handelsblatt“ aus Berlin.



Foto: Enevski/Colourbox.de

**Solange Verwaltungsmitarbeiter
Papierakten von A nach B schicken,
ist die Personalnot im öffentlichen
Dienst auch hausgemacht.**

Fachkräftegipfel der Bundesregierung

Der Staat hat seine Hausaufgaben nicht gemacht

Im Vorfeld des „Fachkräftegipfels“ der Bundesregierung hatten ver.di und der dbb darauf hingewiesen, dass Bund, Länder und Kommunen selbst erheblichen Nachholbedarf haben.

Es sei grundsätzlich zu begrüßen, dass die Bundesregierung das Problem des Fachkräftemangels strategisch angehen wolle, erklärten der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke und der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 6. September 2022. So müsse etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Gesetzgeber weiter verbessert werden, beispielsweise durch die Einführung von Familienpflegezeit und -geld. Entscheidend seien aber ebenso massive Investitionen in die Stärkung des öffentlichen Dienstes.

Ein Schlüssel zur Stärkung der Fachkräftebasis, so die Gewerkschafter, sei etwa die Bildung. In den Kitas, Schulen – insbesondere den Berufsschulen – und Universitäten sei der Fachkräftemangel aber ebenfalls längst bittere Realität. Der Staat müsse daher vor der eigenen Tür kehren: Neben zusätzlichen Stellen würden bessere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst gebraucht. Dabei geht es nicht nur um die Bezahlung, sondern beispielsweise auch um Ausstattung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Von der notwendigen, aber bisher verschlafenen Verwaltungsdigitalisierung ganz zu schweigen.

„Wir brauchen eine ‚Verantwortungsgemeinschaft‘ von Bund, Ländern und Sozialpartnern, um ein bundesweit attraktives Aus- und Weiterbildungssystem zugunsten von Kitas und Schulen zu schaffen. Mehr noch: Im Gesundheits- und Altenpflegebereich lässt sich der Fachkräftemangel nur mit einer bedarfsgerechten Personalausstattung und einer flächendeckenden Tarifbindung beheben. Und wir brauchen ein Gesamtkonzept für eine duale Ausbildung von Heilberufen“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke.



Model Foto: Colourbox.de

Ulrich Silberbach betonte: „Wie in so vielen Bereichen haben wir kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Es ist lange bekannt, dass uns im öffentlichen Dienst schon heute über 360 000 Beschäftigte fehlen. Und der demografische Wandel macht natürlich auch vor der Verwaltung nicht halt: In den kommenden zehn Jahren gehen allein 1,3 Millionen Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand, die ersetzt werden müssen. Bund, Länder und Kommunen gehen diese Probleme aber immer noch zu zögerlich an. Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, hat der Staat also in der Gesetzgebung und in der eigenen Personalpolitik seine Hausaufgaben nicht gemacht.“

Amtsanwälte

Ein starker Rechtsstaat braucht eine starke Justiz

Schwindendes Vertrauen in den Rechtsstaat und die Handlungsfähigkeit des Staates hat der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, Friedhelm Schäfer, auf dem Amtsanwaltstag des Deutschen Amtsanwaltsvereins (DAAV) am 16. September 2022 in Düsseldorf bemängelt.

Der Justiz komme als dritter Gewalt im Staat nicht nur eine besondere verfassungsrechtliche Rolle zu, sondern auch eine wichtige gesellschaftspolitische Funktion. Wenn aber der aktuellen dbb Bürgerbefragung zur Folge zwei Drittel der Bürgerinnen und Bürger nicht mehr an die Handlungsfähigkeit des Staates glaubten, sei das ein besorgniserregender Trend, der die Politik wachrütteln müsse. „Dennoch genießt die Justiz in Deutschland grundsätzlich hohes Ansehen, und unser Rechtssystem gilt in vielen Ländern als vorbildlich“, sagte Schäfer und unterstrich, dass ein starker Rechtsstaat eine starke Justiz brauche. Um diese hohe Qualität aufrechtzuerhalten, bedürfe es eines Dreiklanges aus mehr Personal, einer besseren technischen Ausstattung und eines effizienten Verfahrensrechts. „Darüber hinaus braucht es angesichts erheblicher Personalprobleme und vor allem auch großer Digitalisierungsaufgaben neben Aufgabenkritik und Nachwuchsgewinnung ein umfängliches Investitionspaket für die gesamte Justiz“, umriss Schäfer die Forderungen des dbb. „Dadurch muss vor allem für eine flächendeckende Umsetzung von digitalen Vorhaben in allen Bereichen der Justiz sowie für eine einheitliche Umsetzung der Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs gesorgt werden.“ Bislang sei die Bundesregierung die Umsetzung des versprochenen Rechtsstaatspaktes 2.0 schuldig geblieben. „Eine funktionsfähige Rechtspflege ist und bleibt Dreh- und Angelpunkt unseres Rechtsstaates. Darauf sollen unsere Bürgerinnen und Bürger auch weiter vertrauen können.“

Kredite

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
Vorteilszins für den öffent. 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. Reichersparen 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
Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten): 50.000 €, Ltz. 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.

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

Exklusivzins
sehr, sehr



ZUR SACHE

2022 bis 2024

Das lange Tarifjahr

Ein normales Kalenderjahr hat 365 Tage. Das Tarifjahr 2023 wird deutlich länger. Im nächsten Jahr findet zunächst die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen statt. Wenn diese im Frühjahr beendet sein wird, bereiten wir die Runde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vor, der sich dann Anfang 2024 noch die Einkommensrunde mit dem Land Hessen anschließen wird. Und da die kommunale Runde mit dem Termin der Forderungsfindung am 11. Oktober 2022 beginnt, wird das Tarifjahr 2023 etwa anderthalb Jahre dauern.

Hier ist unsere interne Mitgliederdiskussion noch gar nicht einberechnet. Am 6. September 2022 haben wir mit unseren mittlerweile schon fest institutionalisierten Branchentagen begonnen. Manche wurden digital und manche klassisch analog durchgeführt. So oder so haben sie die wichtige Aufgabe, die Forderungsdiskussion im dbb ins Rollen zu bringen.

So ist die Ausgangslage

Die Erwartungshaltung unserer Mitglieder an die Einkommensrunden schätze ich als hoch ein. Schließlich haben alle in schwerer Zeit gute Arbeit geleistet und spüren an der Supermarktkasse oder der Zapfsäule, dass Inflation und Preissteigerung nicht nur in den Zeitungen stattfindet. Auch die Pandemie ist für jedermann – auch im engen Bekanntenkreis – spürbar. Denn während ich diesen Text schreibe, liegt die Coronainzidenz bei knapp 600. Wenn dieser Beitrag gelesen wird, ist es nicht unwahrscheinlich, dass der Wert deutlich höher liegt. Ähnlich verhält es sich mit der Inflation. Diese Unbestimmtheit sowie die Tatsache, dass, wenn wir am 11. Oktober 2022 die Forderung zur nächsten Einkommensrunde beschließen, vielleicht noch immer Krieg in Europa herrscht, lässt das Fernbleiben von unseren Aktionen als einfache Alternative er-

Am Ende wird es auch darauf ankommen, dass der einzelne Beschäftigte sich aufmacht und eine Einkommensrunde nicht für ein bloßes Ritual hält, sondern die Gelegenheit nutzt, die eigenen Interessen durchzusetzen.

scheinen. Aus meiner Sicht ist es jedoch eindeutig die falsche. Denn wenn die Erwartungshaltung – zu Recht – hoch ist, muss es auch die Aktionsbereitschaft sein.

Verbreitet ist auch eine Sicht der Dinge, wonach gerade die Pandemie gezeigt habe, wie wichtig der öffentliche Dienst sei. Folglich müssten die Arbeitgebenden doch selbst ein Interesse an einem Abschluss haben, der die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen

Dienstes sichert. Das ist leider falsch. Denn in den Verhandlungen geht es den Arbeitgebenden vor allem ums liebe Geld und wie sie möglichst wenig davon an ihre Beschäftigten weitergeben müssen. Sie interessiert nur ihr Haushalt. Und wenn wir das ändern wollen, haben wir gerade jetzt viel zu tun und müssen frühzeitig anfangen, unser gemeinsames Vorgehen zu planen.

Das ist unsere Aufgabe

Ganz konkret geht es dabei zum Beispiel im ersten Teil, der TVöD-Runde, darum, einen Zeitraum zu gestalten, der vom 11. Oktober 2022 bis (mindestens) zum 29. März 2023 dauern wird. An diesem Tag endet die dritte der vereinbarten drei Verhandlungsrunden. Wir müssen also Forderungsdiskussion, Forderungsfindung, Demonstrationen, Streiks und Verhandlungsführung – mehr

Beamtenkredite für Beamte auf Lebenszeit, Beamte auf Probe und Tarifbeschäftigte im Öffentlichen Dienst
www.kredite-fuer-beamte.de
oder fordern Sie Ihr persönliches Angebot telefonisch an unter 0800-5009880

In den Verhandlungen geht es den Arbeitgebenden vor allem ums liebe Geld und wie sie möglichst wenig davon an ihre Beschäftigten weitergeben müssen. Wenn wir das ändern wollen, müssen wir frühzeitig anfangen, unser gemeinsames Vorgehen zu planen.

noch als bisher – als eine Aufgabe ansehen, die uns alle betrifft. Wenn wir dieser Aufgabe gerecht werden wollen, werden wir viel kommunizieren müssen. Wir sind auf einem guten Weg, gemeinsam mit unserer Bundestarifkommission sowie mit den von den jeweiligen Einkommensrunden betroffenen Fachgewerkschaften unsere Aktionsbereitschaft weiter zu erhöhen.

Aber: So wichtig es sein wird, unsere Vorbereitungen gut zu strukturieren, so wird es am Ende doch auch darauf ankommen, dass der einzelne Beschäftigte sich aufmacht und eine Einkommensrunde nicht für ein bloßes Ritual hält, sondern als Gelegenheit, die eigenen Interessen durchzusetzen.

Kurz gesagt: Unser Ziel muss sein, Forderung und Durchsetzung einheitlicher zu gestalten. Das ist umso wichtiger, als wir in den nächsten Jahren – der dbb als Dachverband genauso wie alle seine Fachgewerkschaften – vor riesigen Herausforderungen stehen werden. Die Verteilungskämpfe werden zunehmen und es wird nicht für jedes Problem ein sogenanntes Sondervermögen als Lösung geben.

Zwischen Flensburg und dem Bodensee

Und es sind nicht allein die schwierigen Rahmenbedingungen, von denen ich eingangs sprach, die unsere Arbeit in den nächsten Jahren erschweren. Hinzu kommt, insbesondere im Länderbereich, die Unfähigkeit der Arbeitgebenden und ihres tarifpolitischen Dachverbandes, der TdL, angemessen auf die neue Situation zu reagieren. Das haben wir alle während der zurückliegenden Einkommensrunde gemerkt, als die TdL mit ihrer sturen Politik in Sachen Arbeitsvorgang den Eindruck erweckte, Personal vergraulen zu wol-

len, obwohl doch sonst allerorten der Personalmangel beklagt wird.

Nicht unwahrscheinlich ist, dass die TdL die sogenannte Schuldenbremse als willkommenen Vorwand nutzen wird, um sich einer konstruktiven Tarifpolitik zu verweigern. Aktuell verliert die TdL die Mitgliedschaft der sechs Unikliniken aus Nordrhein-Westfalen. Ursächlich ist die Weigerung, einen Entlastungstarifvertrag zu verhandeln. Dieser massive Substanzverlust ist schlecht für das Prinzip des Flächentarifs. Es könnte jedoch auch ein Beitrag sein, der TdL klarzumachen, dass Aussitzen in dieser dynamischen Zeit kein geeignetes Politikmodell ist. Übrigens: Arbeitsvorgang und Schuldenbremse können auch schon bei der TVöD-Runde eine Rolle spielen.

Klar wird aber: Wir brauchen jede einzelne Berufsgruppe und jedes einzelne Mitglied, um unsere Ansprüche geltend zu machen. Die Einkommensrunden 2023 finden in Potsdam statt, entschieden werden sie jedoch zwischen Flensburg und dem Bodensee.

In Berlin fand dieser Tage eine konzertierte Aktion der Sozialpartner statt. Im Vorfeld hatten Arbeitgebende schon den nationalen Notstand beschworen und damit eine Einschränkung von Streikmaßnahmen verbunden. Dazu ganz klar: Tarifpolitik findet tarifautonom statt und nicht im Kanzleramt.

Ich habe bewusst das große und viel zitierte Wort von der Zeitenwende vermieden, um die aktuelle Situation und unsere Aufgaben zu beschreiben. Klar muss jedoch sein, dass wir nicht vor dem Hintergrund einer Schönwetterfront verhandeln. Mir geht es deshalb in diesem Beitrag und in meiner Arbeit der nächsten Monate darum, für die gemeinsame Aufgabe zu werben.

Volker Geyer

Der Autor

Volker Geyer ist stellvertretender Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb.



Kliniken und Sanatorien



Chronische Schmerzen? Hilfe durch multimodale Schmerztherapie!

**Kostenlose Beratungs-Hotline:
0800 1983 198**

Das Schmerztherapiezentrum Bad Mergentheim ist auf die Behandlung chronischer Schmerzzustände verschiedenster Ursachen spezialisiert, z. B. Migräne, Kopf- und Gesichtsschmerzen, Rückenschmerzen, Morbus Sudeck und Fibromyalgie, auch mit psychischen Begleiterkrankungen (Burn out, depressive Störungen, Angststörungen).

Moderne Schmerzbehandlung = multimodale Schmerztherapie

Die multimodale Schmerztherapie ist interdisziplinär, setzt verschiedene Strategien gleichzeitig und nicht nacheinander ein und ist individuell auf die Erfordernisse des einzelnen Patienten zugeschnitten.

Maßgeschneiderte Therapien sind der konventionellen „Behandlung von der Stange“ überlegen. Ein erfahrenes Team aus Fachärzten, Psychologen, Physiotherapeuten, Krankenschwestern und Gestaltungstherapeuten kombiniert schulmedizinische Behandlungsmethoden sinnvoll mit komplementären Therapien wie Naturheilverfahren und Akupunktur.

Wir beraten Sie individuell und senden Ihnen gerne umfassende Informationen zu. Rufen Sie uns unter unserer kostenlosen Beratungs-Hotline an!



**Schmerztherapiezentrum
Bad Mergentheim**
Fachklinik für Spezielle Schmerztherapie
und Schmerzpsychotherapie
Schönbornstr. 10 · 97980 Bad Mergentheim

www.schmerzklinik.com

Neujahrsvasten

in der Sächsischen Schweiz

Privatkur ab 115,- € pro Tag, inkl. Behandlungen
Infos: 03 50 22/45-9 14 oder www.falkenstein-klinik.de
Falkenstein-Klinik – Ostrauer Ring 36 – 01814 Bad Schandau



**Klinik am
Leisberg**
BADEN-BADEN



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



Weihnachten & Silvester

Sächsische Schweiz - Orthopädie

Privatkur ab 110,- € pro Tag, inkl. Behandlungen
Infos: 035022/47-930 oder www.kirnitzschtal-klinik.de
Kirnitzschtal-Klinik – Kirnitzschtalstraße 6 – 01814 Bad Schandau



**Kranken
Kindern
helfen**

Gemeinsam für ein
neues Kinderzentrum.
Bitte helfen Sie mit!

Bethel

Spendenkonto (IBAN):
DE48 4805 0161 0000 0040 77
Stichwort: KINDGESUND
www.kinder-bethel.de

© Elena Schweitzer - Fotolia.com

6051



Unser Anzeigenteam
erreichen Sie unter:
Tel. 021 02/7 4023-0
Fax 021 02/7 4023-99
E-Mail:
mediacenter@dbbverlag.de

DBB Verlag GmbH
Mediacenter
Dechenstr. 15a
40878 Ratingen

Ihr DBB Verlag

Behandlungsschwerpunkte:

- Kriseninterventionen
- Interdisziplinäre Schmerzbehandlung
- Burnout-Folgeerkrankungen
- Mobbing-Folgeerkrankungen
- Schmerz-Angst-Depression
- Trauerbewältigung
- Tinnitusbewältigung
- Traumatherapie
- Essstörungen
- Persönlichkeitsstörungen

Was uns unterscheidet:

- Erfahrenes Team
- Bis zu 3 Einzeltherapien pro Woche
- Kurze Wartezeiten
- Gehobenes Ambiente (4 Sterne Standard)
- Unterbringung in Einzelappartements
- Hohe Behandlungsdichte



Akutklinik Bad Saulgau
Fachklinik und Poliklinik für Psychosomatische
Medizin und Psychotherapie

Akutklinik Bad Saulgau
Klinik und Poliklinik für
Psychosomatische Medizin
und Psychotherapie

Am schönen Moos 9
D - 88348 Bad Saulgau

Kontakt: Andrea Traub
Fon: +49 7581 2006-336
Fax: +49 7581 2006-400
info@akutklinik-badsaulgau.de
www.akutklinik-badsaulgau.de

Das neue Jahresprogramm 2023

Seminare, Trainings und mehr

Früher mag mehr Lametta gewesen sein, aber nicht alles besser. Blicken Sie mit der dbb akademie nach vorne und freuen Sie sich auf das Jahresprogramm 2023, das Ende Oktober erscheinen wird.



„Nichts ist beständiger als der Wandel“

So oder ähnlich soll Heraklit vor zweieinhalb Jahrtausenden gesprochen haben. Auch dass „alles fließt“. Verbürgt ist es nicht, stammen die Zitate doch aus den Schriften von Autoren, die lange nach ihm lebten. Doch gleich, wer es als Erster sagte, heute ahnen wir: Er hatte recht.

„Einszweidrei im Sauseschritt läuft die Zeit, wir laufen mit“, reimte Wilhelm Busch später so einfach wie genial. Veränderungen sind Chancen. Wer den Lauf der Zeit als eine solche begreift, macht sich unabhängig und kann selbst gestalten.

Zukunft bilden

Wenn Sie bei uns Seminare, Workshops oder Trainings buchen, können Sie frei wählen: zwischen Präsenz-, Online- oder Hybridformat. Ganz, wie es Ihnen passt.

Unsere Online-Veranstaltungen sind gleichwertig mit ihren analogen Formen – na gut, manche Teilnehmende vermischen die Pausengespräche in der Kaffeeküche, das Tuscheln mit Nachbarn oder den direkten Augenkontakt. Dafür freuen sich andere über die gesparten Reisekosten. Entscheidend ist immer, was Sie wünschen: Wir sind flexibel und richten uns danach.

Unser Angebot für 2023 ist noch spannender geworden: Zu bewährten Themen und Formaten sind aktuelle dazugekommen, die den Wandel der Zeit spiegeln und ihm gerecht werden. Lassen Sie sich überraschen.

Der digitale Arbeitsplatz – was ist anders?

Besonders schnell verändert hat sich unser Arbeitsalltag. Das Homeoffice ist nicht mehr wegzudenken, die Digitalisierung der Verwaltung hat einen großen Sprung nach vorn gemacht.

Dass Teams virtuell zusammenarbeiten, ist oft Standard.

Die Technik ist in Behörden und Institutionen vorhanden. Doch wie nutzen wir sie sinnvoll? Wie wirkt sich das Arbeiten im Homeoffice aufs Arbeitsrecht aus? Aufs Tarifrecht? Aufs Personalrecht? Wie steht es mit dem Datenschutz? Was muss beachtet werden, wenn Zoom & Co. eingesetzt werden?

Wie können Teams geführt werden, die nicht vor Ort zusammensitzen? Was bedeutet das mobile Arbeiten für die Gesundheit? Wie können sich die Kolleginnen und Kollegen der Marketingabteilung elegant und rechtssicher auf den Social-Media-Kanälen bewegen? Wie auf Kommentare souverän und freundlich reagieren?

Googeln hilft da nicht immer weiter. Dafür unsere Seminare und Workshops: In ihnen vermitteln unsere Dozentinnen und Dozenten das notwendige Wissen, je nach Thema kombi-

niert mit praktischen Übungen, in denen Sie trainieren dürfen.

Stellenbewertung

Auch die Aufgaben der Beschäftigten ändern sich. Überall, wo die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes gelten, müssen häufig Stellen und Dienstposten neu beschrieben und bewertet werden: Sind die Beschäftigten richtig eingruppiert? Ist das Gehaltsgefüge in der Dienststelle in Ordnung? Sind alle Unterlagen vorhanden und auf einem Stand, der Prüfungen durch Rechnungshöfe oder Mittelgeber standhält?

Dies sind nur einige der Fragen, auf die es ankommt. Die Bewerterinnen und Bewerter der dbb akademie nehmen sich Zeit für Sie. Dank ihrer langjährigen Erfahrung sind sie dafür genau die Richtigen.

Ausbilder qualifizieren

Der öffentliche Dienst bildet derzeit vermehrt aus – dem demografischen Wandel begnend. Das soll möglichst handlungsorientiert geschehen: Ziel ist es, Fähigkeiten zu stärken und Kompetenzen der Lernenden zu entwickeln. Bilden bedeutet mehr als Wissen zu vermitteln.

Nur: Wer trainiert die Ausbilderinnen und Ausbilder? Die dbb akademie hat den passenden Lehrgang. Er besteht aus vier Modulen und befähigt die Teilnehmenden, professionelle Abschnitte der Ausbildung zu konzipieren und zu gestalten, Azubis, Studentinnen und Studenten auf Prüfungen vorzubereiten sowie deren Leistungen angemessen zu beurteilen.

Wer selbst qualifiziert ist, kann qualifizieren. Und andere ausbilden. Denn Bilden schützt.

Wir brauchen euch!

Die Frauen und Männer, die Gewerkschaftsarbeit an der Basis leisten, verdienen unseren besonderen Respekt.

Speziell für sie haben wir den Lehrgang „Gewerkschaftsakademie“ entwickelt, der aus fünf obligatorischen und weiteren optionalen Modulen besteht. Er soll die eigenen Fähigkeiten jeder und jedes Einzelnen stärken: Oft müssen die Macherinnen und Macher vor Ort Aufgaben bewältigen, die neu für sie sind. Das können Dinge sein wie plötzlich eine Rede halten, erfolgreich ein Team bilden, neue Mitglieder gewinnen und betreuen, Positionen der Gewerkschaft nach außen zu vertreten und vieles mehr.

Im Lehrgang lernen die Teilnehmenden, Herausforderungen

sicher zu meistern, Gewerkschaftsarbeit zu gestalten und dabei überzeugend aufzutreten, souverän mit Konflikten umzugehen und vieles mehr. Auch Zeit- und Selbstmanagement sind Themen: Wie bringe ich Familie, Beruf und Gewerkschaftsarbeit unter einen Hut? In unserem Programm finden Sie außer der Gewerkschafts-akademie noch viele weitere Schulungen zum Thema. Schauen Sie rein!

Coaching kann Wunder bewirken

Möchten Sie sich selbst verändern? Oder sicherer mit Veränderungen umgehen, die von außen kommen?

Für Einzelne oder Teams können Veränderungen bedeuten, dass lieb gewordene Denkmuster verlassen werden müssen.

Schlicht, weil sie nicht mehr zum Ziel führen. Neue Pfade müssen gefunden und betreten werden.

Coaching kann Sie unterstützen. Es ist immer auf Ihr Anliegen zugeschnitten und kann Ihnen so helfen, Ihre berufliche oder private Situation aus anderen Blickwinkeln zu betrachten. Es stärkt Sie darin, neue Möglichkeiten zu finden und auszuprobieren.

Dabei ist Coaching keine Zauberei. Ob vor Ort oder online: Die wichtigste Voraussetzung für das Gelingen ist, dass Sie oder Ihr Team sich freiwillig coachen lassen. Dann kann es Wunder bewirken.

Und Sie?

Welche Kompetenzen möchten Sie stärken? Welche Fort-

bildung wäre die richtige für Sie oder Ihre Dienststelle?

Im neuen Jahresprogramm werden Sie sicher fündig, gleich ob Sie es analog in der Hand halten oder digital auf unserer Website lesen. Auf dieser können Sie übrigens auch unseren Newsletter abonnieren, der Sie regelmäßig über Aktuelles informieren wird.

Und: Haben Sie eine Idee, zu der Sie noch nichts Passendes bei uns finden? Sprechen Sie uns an. Wir freuen uns über jede Anregung.

Ihre dbb akademie

Webtipp

www.dbbakademie.de

Die dbb akademie ist als Bildungsträger zertifiziert nach DIN EN ISO 9001.

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Für den Notfall – Ein Dokumentenordner für Jung und Alt



Der Ordner enthält u. a. Vorlagen zu folgenden Themen:

- Vorsogedokumente / Vertrauenspersonen
- laufende Verpflichtungen
- Versicherungen
- Verträge etc.

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

4. Auflage 2020 · 46 Seiten
€ 7,90* je Ordner

* inkl. MwSt. und zzgl. Versandkosten

ISBN 978-3-87863-230-6



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE UND ARBEITNEHMER

DBB Verlag GmbH
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin
Telefon: 0 30. 7 26 19 17-23
Telefax: 0 30. 7 26 19 17-49
E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de
Internet: www.dbbverlag.de
Onlineshop: shop.dbbverlag.de

BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- Exemplar/e »Für den Notfall. Ein Dokumentenordner für Jung und Alt« (€ 7,90 je Ordner inkl. MwSt. zzgl. Versandkosten)
 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

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, per Fax an 030.7261917-49 oder telefonisch unter 030.7261917-23. Im Falle des Widerspruchs werden Ihre Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung Ihrer Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift _____

Arbeitszeitmodelle

Starre Systeme adé

Beschäftigte im öffentlichen Dienst profitieren von der Digitalisierung: Vorbei die Jahre, in denen es nur Voll- und Teilzeit in Präsenz mit starren Anfangs- und Endzeiten gab. Zahlreiche flexible Optionen machen heute das Berufs- und Privatleben besser vereinbar. Doch was heißt das konkret für Menschen, die in solchen Arbeitszeitmodellen arbeiten?

Foto: Colourbox.de

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) macht vor, wie moderne Arbeitsorganisation funktionieren kann. Seit 2003 ist das Bundesministerium mit dem Audit-Zertifikat „Beruf und Familie“ als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Beschäftigte haben neben der bekannten Voll- und Teilzeit in Präsenz auch die Möglichkeit, flexibel und ortsunabhängig zu arbeiten. Zusätzlich gibt es seit 2011 „Langzeitarbeitskonten“. Damit können Angestellte über einen längeren Zeitraum Zeitguthaben ansparen und diese nutzen, um sich später freustellen zu lassen, wenn ihre Lebensumstände es erfordern.

Umstieg von Präsenz auf Flexwork

Jemand, der bereits Erfahrung mit verschiedenen Arbeitsmodellen im BMFSFJ gemacht hat, ist Anke Gladosch. Sie ist stellvertretende Leiterin im Referat für Jungen- und Männerpolitik. In ihrem Team sind acht Personen. Ihre Vereinbarung sieht Flexwork in Vollzeit vor. Das heißt, sie ist abwechselnd nach Arbeitstagen einmal im Homeoffice und einmal im Büro präsent. „In der Regel arbeite ich an zwei Tagen in der Woche im Ministerium und an drei Werktagen von zu Hause – oder wo immer es die Arbeit erfordert“, sagt Gladosch. Von zu Hause aus zu arbeiten ist für sie keine Neuheit, die erst mit dem Lockdown in der Pandemie aufkam: „Das mache ich nun schon vier Jahre so.“ Wenn Projekte oder unvorhergesehene Ereignisse es erfordern, arbeitet sie auch drei- oder viermal in Präsenz. „Das ist aber die Ausnahme und immer begründet.“ Während des Corona-Lockdowns war Gladosch, so wie ihre Kolleginnen und Kollegen, durchweg im Homeoffice. Zu der Zeit war es gut, dass alle Strukturen für mobiles Arbeiten vom Ministerium bereits geschaffen worden waren. „So hatten wir wenig Probleme bei der Umstellung auf das Arbeiten von zu Hause aus.“

Dass sie ihren Job jetzt so macht wie sie ihn macht, hätte sie sich vor einigen Jahren nicht denken können. Ganz bewusst wollte Gladosch Arbeit und Privatleben trennen und nie Aufgaben mit nach Hause nehmen. „Doch dann begann ich ein berufsbeglei-

tendes Studium und das Flexwork-Modell hat mir den Zugang zum Lernen deutlich erleichtert“, sagt die stellvertretende Referatsleiterin.

Bei der Umstellung von der Präsenzarbeit auf das Homeoffice hat sie sich gut betreut gefühlt. Heute sei es kein Problem mehr, einen voll ausgestatteten Arbeitsplatz am eigenen Schreibtisch einzurichten. Außerdem bot das Ministerium „Resilienzschulungen“ an. Beschäftigte erfuhren dort, wie sie sich vor dem Gefühl schützen, immer erreichbar sein zu müssen, und Führungskräfte wurden sensibilisiert, auf die Ruhezeiten ihrer Mitarbeitenden zu achten.



„In der Regel arbeite ich an zwei Tagen in der Woche im Ministerium und an drei Werktagen von zu Hause – oder wo immer es die Arbeit erfordert.“

Anke Gladosch, stellvertretende Leiterin im Referat für Jungen- und Männerpolitik des BMFSFJ

Auch Gladosch war anfangs von der Sorge erfüllt, immer erreichbar sein zu müssen. Das Gefühl habe sich mithilfe der Schulung gelegt und die Zusammenarbeit im Referat gelinge auch aus der Ferne gut. „Wir haben einen sehr respektvollen Umgang miteinander“, freut sich Gladosch. Es gebe Verständnis dafür, wenn jemand Zeit für seine Kinder oder die Pflege älterer Angehöriger benötige.

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, sagt: „Wenn man sich für ein flexibles Arbeitsmodell entscheidet, sollte man darauf achten, dass es keine Belastung darstellt.“ Das kann psychisch und auch finanziell bedeuten. Bezüglich der Arbeitsstunden habe der Arbeitgebende die Pflicht, die Ruhezeiten der Angestellten einzuhalten. Elf von 24 Stunden müssen laut § 5 der Arbeitszeitverordnung Ruhezeit sein. „Wenn die Rahmenbedingungen dann stimmen, kann ein gutes Arbeitsverhältnis eine Bereicherung für beide Seiten sein“, so Kreutz.



„Zur Prüfung nach drei Arbeitsjahren kann man nur zugelassen werden, wenn man in Vollzeit arbeitet.“

Amra Mujagic-Tietke, Hygieneinspektorin im Gesundheitsamt Charlottenburg-Wilmersdorf in Berlin

Vollzeit mit Gleitzeitoption

Eine Arbeit, die nicht einfach von zu Hause aus erledigt werden kann, ist die einer Hygienekontrolleurin. Das ist der Job, dem Amra Mujagic-Tietke im Gesundheitsamt Charlottenburg-Wilmersdorf in Berlin nachgeht. Vor gut zwei Jahren kam sie als Aushilfe zur Nachverfolgung von Coronainfektionsketten zum Amt. Mit ihrem verlässlichen Einsatz während der Krankheits-

wellen konnte Mujagic-Tietke überzeugen, bekam einen Vertrag und kann schon kommendes Jahr ihre Prüfung zur Hygienekontrolleurin machen.

„Zur Prüfung nach drei Arbeitsjahren kann man aber nur zugelassen werden, wenn man in Vollzeit arbeitet“, sagt Mujagic-Tietke. In Teilzeit wäre die nötige Stundenzahl nach drei Jahren noch nicht erreicht und es würde entsprechend länger dauern, bis eine Zulassung zur Prüfung erfolgen kann. Da sie zwei Kinder hat, sei der Tagesablauf darum manchmal „stramm“. Sie gehe dann früh aus dem Haus, um am Nachmittag zurück zu sein und noch Zeit für die Familie zu haben. Eng getaktete Tage stören sie aber nicht weiter, denn ihre Arbeit mache ihr viel Freude. „Dadurch, dass wir viel im Außendienst sind, um die Hygiene in Einrichtungen zu überprüfen, lerne und erlebe ich viel.“ Es sei diese Abwechslung und die Stimmung im Team, die die Arbeit so angenehm machen.

Früh mit der Arbeit beginnen kann Amra Mujagic-Tietke, weil sie Gleitzeit hat. Mit einer Kernarbeitszeit von 9 bis 14 Uhr ist der früheste Beginn um 6 Uhr, der späteste Feierabend um 21 Uhr möglich. „Mein spätester Feierabend war bisher 19.30 Uhr“, sagt Mujagic-Tietke.

Im Homeoffice kann sie derzeit einmal pro Monat arbeiten. Doch nicht jede Aufgabe sei Homeoffice-tauglich, da viele Vorgänge dem Datenschutz unterliegen. Ob sich die zweifache Mutter irgendwann doch für Teilzeit entscheidet, weiß sie nicht. „Erst einmal lasse ich die Stunden so. Mein Job ist einfach echt schön.“ Und falls sie einmal Überstunden hat, „bummelt“ sie diese ab, denn das ist in ihrer Vereinbarung so vorgesehen. Generell hängt es aber vom jeweiligen Arbeitgeber ab, wie mit Überstunden bei Vollzeit oder Mehrarbeit bei Teilzeit verfahren wird. Üblich ist in den meisten Dienststellen ein Ausgleich in Freizeit.

Arbeitgebende achten mehr auf die Work-Life-Balance

Straffe Arbeitstage hat auch Sven Paul, Referent und stellvertretender Leiter für Grundsatzfragen der Gleichstellungspolitik im BMFSFJ. An Bürotagen verlässt er um 7 Uhr morgens das Haus und kommt gegen 19 Uhr zurück. Wie Anke Gladosch nutzt auch er Flexwork in Vollzeit, hat aber auch schon andere Arbeitszeitmodelle ausprobiert.

Der Vater dreier Kinder begann seine Arbeit im Ministerium vor 14 Jahren. Da waren die ersten beiden Kinder, Zwillinge, schon auf der Welt. Bei der Geburt des dritten Kindes sei geradezu von ihm „erwartet“ worden, dass er die gesetzlich mögliche Elternzeit von mindestens zwei Monaten nimmt. Eine Erwartung, die viele Jahrzehnte über nicht an Väter gestellt wurde. Pauls Weg war dann aber ein anderer. „Anstatt Elternzeit zu nehmen, entschloss ich mich lieber dazu, dauerhaft die Stunden zu reduzieren“, sagt er.



„Bei einem Projekt liegt es auch an mir als Projektleitung, ob ich die unterschiedlichen Steuerungsbedarfe der Kolleginnen und Kollegen wahrnehme und dem nachkomme.“

Sven Paul, Referent und stellvertretender Leiter für Grundsatzfragen der Gleichstellungspolitik im BMFSFJ

Für etwa ein Jahr ließ er seine Arbeitsstundenzahl auf 80 Prozent herabsetzen. „Ich habe das seinerzeit gemacht, weil es für unsere Familienbedürfnisse besser gepasst hat, als zum Beispiel vier Monate am Stück in Elternzeit zu gehen.“ Damals war er noch nicht stellvertretender Referatsleiter. Das habe zum einen finanzielle Gründe gehabt, zum anderen wollte Paul dauerhaft mehr Zeit mit der Familie verbringen. Eine Stundenreduzierung schien da der geeignete Kompromiss zu sein.

Die Stunden wieder aufzustocken war im BMFSFJ kein Problem, berichtet Sven Paul. Als 2014 die damalige Familienministerin Manuela Schwesig öffentlich ansagte, dass abhängig Beschäftigte entscheiden können sollten, ob sie in Präsenz, im Homeoffice, Voll- oder Teilzeit arbeiten möchten, ging das BMFSFJ mit gutem Beispiel voran. Fortan war es möglich, relativ problemlos in ein anderes Arbeitszeitmodell zu wechseln und auch einen Laptop für mobiles Arbeiten zu erhalten.

Sven Paul und sein Team haben das genutzt. So war auch in seinem Referat die Umstellung auf komplettes Homeoffice während des Corona-Lockdowns kein Problem. „Man durfte damals nur noch mit triftigem Grund ins Büro“, berichtet er.

Auch auf Distanz habe die Koordination der Projekte gut funktioniert. Dabei sei auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teammitglieder eingegangen worden. „Bei einem Projekt liegt es auch an mir als Projektleitung, ob ich die unterschiedlichen Steuerungsbedarfe der Kolleginnen und Kollegen wahrnehme und dem nachkomme“, sagt Paul. „Manche möchten und können selbstständig Ziele verfolgen und erreichen, andere wiederum können mit enger gesteckten Teilzielen besser umgehen und brauchen regelmäßiges Feedback.“

Neben arbeitsorganisatorischen Aspekten sei die Fürsorgepflicht im Homeoffice stärker gefragt – ganz besonders deutlich wurde dies während des Corona-Lockdowns. Etwa ging es darum, herauszufinden, wie die Kolleginnen und Kollegen mit der neuen Situation klarkommen und ob es Probleme gebe – zum Beispiel weil es zu Hause keinen gut nutzbaren Arbeitsplatz gab oder weil Einsamkeit oder Angst die Menschen belasteten, teilt der stellvertretende Referatsleiter mit.

Sven Paul und Anke Gladosch ist auch gemein, dass sie es am heimischen Schreibtisch vermissen, spontan jemanden aus einer anderen Abteilung auf dem Flur zu treffen und sich kurz auszutauschen. Im Homeoffice würde man eher nicht erfahren, wie andere Abteilungen und Referate ein bestimmtes Thema behandeln. Ansonsten sei die interne Kommunikation aber ähnlich geblieben. Es wurde schon früher meist nur telefoniert, um etwas zu besprechen und größere Konferenzen sind grundsätzlich Präsenzveranstaltungen.

Die Erfahrung, dass Homeoffice, die Leistungsbewertung negativ beeinflusse, habe Paul nicht gemacht. Das Team sei immer fair anhand der erbrachten Arbeit und nicht nach Präsenz bewertet worden. Die Arbeit von zu Hause aus werfe aber die Folgefrage auf, ob die Büros einen Großteil der Woche leer stehen sollten. Paul fände es unter anderem gut, wenn für einige Modellprojekte flexiblere Formen gefunden würden. In großen Firmen oder in Co-Working-Spaces gebe es dafür genug Beispiele.

Auf seinem persönlichen Arbeitszeitmodell – Flexwork in Vollzeit – beharre Paul nicht, falls sich privat oder jobtechnisch die Bedingungen ändern sollten: „Wenn meine Frau es sich wünscht, kann ich mir auch vorstellen, irgendwann in Teilzeit zu gehen“, sagt er.

Damit bestätigt Paul den Trend. In den Jahren 2000 bis 2017 stieg der Anteil an Männern, die im öffentlichen Dienst in Teilzeit arbeiten, von sechs auf zehn Prozent und bei Frauen sogar von 40 auf 47 Prozent – wobei auch die Zahl der Frauen in leitenden Positionen deutlich zunahm. Zwar fehlen übergreifende Statistiken welche Positionen das genau sind, doch anhand der Besoldungsgruppen wird davon ausgegangen, dass im Jahr 2000 rund sieben Prozent der Frauen im öffentlichen Dienst in leitenden Positionen waren und Mitte 2017 bereits 21 Prozent. Konkreter und aktueller beziffert werden kann der Trend für die obersten Bundesbehörden. Dort stieg der Anteil an weiblichen Führungskräften zwischen 2011 und 2020 um zwölf Prozentpunkte auf insgesamt 39 Prozent an. Elf Prozent der Beschäftigten im höheren Dienst führen derzeit in Teilzeit. Die überwiegende Mehrheit (73 Prozent) davon sind jedoch Frauen.

Aufstocken für einen neuen Lebensabschnitt

In „großer“ Teilzeit mit 66 Prozent der Stunden hat Friederike Schubart, Leiterin des Referats Digitale Gesellschaft im BMFSFJ gearbeitet, als ihre drei Kinder noch klein waren. Diese Lösung sah vor, dass sie an einem Tag in der Woche einen vollen Arbeitstag hatte, um komplexere Aufgaben in Ruhe zu erledigen, an drei anderen Werktagen blieb sie bis 15 oder 16 Uhr und an einem Tag hatte sie frei. „Das war in dieser Phase ideal, weil der freie Tag mir erlaubt hat, zu Hause wichtige Dinge konzentriert zu erledigen“, sagt Schubart.

Lesenswertes vom DBB Verlag empfohlen

Gegen den Winterblues



Laufen macht glücklich Delphine Buisson

Die Autorin und passionierte Läuferin Delphine Buisson zeigt in diesem Zwölf-Wochen-Programm, wie Sie Ihr Leben ausbalancieren, ohne es komplett umzukrempeln. Ihr Ansatz: Laufen! Mit Denkanstößen, Übungen und Tipps leitet sie zu einem effektiven Körper-Geist-Training an. Damit lernen Sie, Ihre Zeit besser einzuteilen, sich neuen Herausforderungen zu stellen und gelassen auf Unerwartetes zu reagieren. Nach spätestens zwölf Wochen werden Sie merken: Laufen macht glücklich – bei jedem Wetter.

Anzahl: __

Taschenbuch, Anaconda, 224 Seiten, 7,95 Euro

Laborwerte verstehen leicht gemacht



Meine Laborwerte Matthias Bastigkeit

Was bedeuten von der Norm abweichende Werte für Ihre Gesundheit? Welche Krankheiten kann man überhaupt über Laborwerte identifizieren? In diesem Buch erfahren Sie, was hinter Abkürzungen steckt, was erhöhte Werte aussagen und wieso nicht alles gleich für eine Krankheit spricht. Der Ratgeber der Stiftung Warentest erklärt alle wichtigen Blutwerte im Detail, gibt Referenzbereiche und Krankheitsbezüge an und ist eine verlässliche Grundlage für Ihr Gespräch mit dem Arzt.

Anzahl: __

Taschenbuch, Stiftung Warentest, 208 Seiten, 12,90 Euro

Vom Reisen und Ankommen



Wir sehen uns zu Hause Christiane Wünsche

Ein paar vergilbte Fotos. Das ist alles, was Anne an persönlichen Erinnerungen und Dokumenten ihres Mannes Peter gefunden hat. Nun fährt sie, von den Fotos inspiriert, allein mit dem alten Wohnmobil durch Mecklenburg-Vorpommern statt wie geplant mit ihrem Mann durch Skandinavien. Warum wollte er nie auch nur eine einzige Nacht auf Rügen bleiben? Was weiß sie eigentlich noch alles nicht aus seinem früheren Leben?

Anzahl: __

Taschenbuch, Fischer Krüger, 416 Seiten, 16 Euro

Die Macht der besseren Argumente



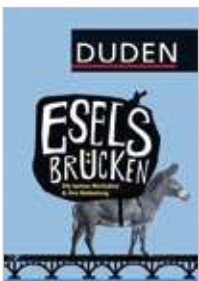
Post von Karlheinz Hasnain Kazim

Täglich bekommt Hasnain Kazim hasserfüllte Leserpost. Doch statt die Wutmails einfach wegzuklicken, hat er beschlossen zurückzuschreiben – schlagfertig, witzig und immer wieder überraschend. Dieses kluge Buch versammelt seine besten Schlagabtausche mit den Karlheinz dieser Welt und beweist, warum man den Hass, der im eigenen Postfach landet, nicht unkommentiert lassen sollte. Ein Blick auf unsere Gesellschaft – unterhaltsam und bedrückend zugleich.

Anzahl: __

Taschenbuch, Penguin, 272 Seiten, 10 Euro

Die besten Merksätze



Eselbrücken Wolfgang Riedel

Eselbrücken sind kluge Sätze, die handfeste Informationen unvergesslich machen – und das seit Generationen! Diese Sammlung von mehr als 200 altbekannten und weniger bekannten Eselsbrücken samt eingängigen Erläuterungen bietet einen Fundus an Allgemeinbildung aus den Themengebieten Geschichte, Sprache, Geografie, Naturwissenschaften, Mathematik, Kunst und Alltagswissen. Mit ausführlichem Register zum schnellen Nachschlagen.

Anzahl: __

Taschenbuch, Duden, 128 Seiten, 10 Euro

Der Gang vor die Hunde



Fabian Erich Kästner

Dr. Jakob Fabian lässt sich durch das Berlin der „Goldenen Zwanziger“ treiben. Er wirft sich in erotische Abenteuer, trinkt um die Wette und versucht, im Labyrinth der Großstadt seine Integrität und seine Ideale zu behaupten. Doch die Stadt windet sich wie in einem Fiebertraum; die junge Demokratie der Weimarer Republik wird mehr und mehr in ihren Grundfesten erschüttert. Dann lernt Fabian die junge Cornelia kennen. Die beiden verlieben sich – doch die Liebe hat keine Konjunktur.

Anzahl: __

Taschenbuch, Atrium, 320 Seiten, 12 Euro

Aktuelle Angebote vorab erfahren – jetzt Newsletter abonnieren unter 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 • 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
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, 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.

Als sie dann die Referatsleitung übernahm, stockte sie ihre Stunden auf inzwischen 90 Prozent auf. Und dennoch leistet sie meist 100 Prozent der Stunden. Die so angesammelten Überstunden sind für sie gut kalkuliert: „Sie geben mir die Flexibilität, bei Bedarf früher zu gehen oder Zeitausgleichstage zu nehmen“, sagt Schubart. „Auch wenn ich ohne Probleme das Stundenkontingent für eine Vollzeitstelle zusammenbekomme, ist es auch ein Signal, dass ich noch andere Verpflichtungen habe.“

Als Leiterin des Referats für Digitale Gesellschaft arbeitete sie ganz nah am Thema Homeoffice und nutzte es – wie ihre Kolleginnen und Kollegen – schon vor der Pandemie jeweils freitags. Momentan ist sie meist montags und freitags im Homeoffice.

Die sehr dynamische Entwicklung der digitalpolitischen Aufgaben stellt für Schubart eine organisatorische Herausforderung dar. Neue Aufgaben fallen in der Regel sehr kurzfristig an und müssen im Team verteilt werden. Ein kniffliges Unterfangen, da die Teammitglieder sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle nutzen: Nur zwei Personen arbeiten in Vollzeit. Die übrigen arbeiten entweder bis 15.30 Uhr oder im Wechsel mit dem Teampartner/der Teampartnerin einen Tag voll und einen kurz. Möglich ist auch, dass sie Montag oder Freitag frei haben. Schubart merkt dazu an: „Das tun sie nicht nur wegen Familienaufgaben, sondern auch, weil sie neben ihrer Arbeit im Ministerium noch andere, zum Teil kreative Betätigungsfelder haben.“



„Auch wenn ich ohne Probleme das Stundenkontingent für eine Vollzeitstelle zusammenbekomme, ist es auch ein Signal, dass ich noch andere Verpflichtungen habe.“

Friederike Schubart, Leiterin des Referats
Digitale Gesellschaft im BMFSFJ

Experiment: Die Vier-Tage-Woche

In Belgien und versuchsweise auch in Island wurde die Vier-Tage-Woche eingeführt. Bei diesem Modell können Angestellte ihre Arbeit anstatt über fünf Tage mit je acht Arbeitsstunden in vier Tagen mit je zehn Stunden Einsatz erledigen. Im Gegenzug haben sie einen Tag mehr pro Woche, beispielsweise freitags, frei. Die Rückmeldungen der praktizierenden Arbeitnehmer war bisher positiv. Sie hätten sich ausgeruhter, ideenreicher und produktiver gefühlt. Laut einer Umfrage des Forsa-Institutes wünschen sich rund 70 Prozent der Deutschen, dass es dieses Arbeitszeitmodell auch hierzulande gibt. Dafür gibt es aber bisher noch keine gesetzlichen Regelungen.

Seit 2005 ist Schubart am BMFSFJ. Die Gleitzeit im Ministerium empfindet sie als sehr positiv für alle Mitarbeitenden und die allgemeine Einhaltung der Arbeitszeiten wird einmal pro Jahr in einem Kooperationsgespräch angesprochen. Auch neue Erkenntnisse zur Work-Life-Balance werden dort ausgetauscht. „Aber natürlich bekomme ich im Arbeitsalltag sehr engmaschig mit, wie es um Überstunden und anderes bestellt ist. Meist können die Kolleginnen und Kollegen das aber sehr gut selbst über Zeitausgleichstage regulieren.“ Perspektivisch, wenn es mit ihren Aufgaben zusammenpassen sollte, könnte Friederike Schubart sich eine Vier-Tage-Woche für sich vorstellen.



Foto: r.classen/Colourbox.de

Reise und Erholung

DEUTSCHLAND

Fischland-Darß, 2 FeWo in Zingst, 150 m z. Strand, **Tel. 01 77/5634935**, www.fewo-haus-sonnenschein.org

Mosel, 10 FeWo in Bernkastel-Kues, 1-3 Schlafz., Burgblick-Balkon, 2-8 P. Tel. (06531) 1421, www.mosel-ferien.de

dbb verlag Unser Anzeigenteam erreichen Sie unter: 0 21 02/7 40 23-0

MOSEL, FeWo 2 Pers. - Moselblick, App. 2-5 Pers., neue Gästezimmer m. DU/WC/HDTV/Südbalkon, reichhaltiges Frühstück, Parkplatz, inkl. WLAN, Tel. (06541) 810081 - www.villa-mosel.de

Bayer. Wald zw. ARBER und HOHENBOGEN Sehr ruhige Alleinlage, herrlicher Panoramablick, Kolmsteiner Hof, 93453 Neukirchen b. Hl. Blut, Tel. (09947) 444, Fam. Stumreiter www.kolmsteiner-hof.de

ÖSTERREICH

Tirol, FeWo, 2-6 Personen oder DZ. Tel. (0043) 5246/6613, www.lechnerhof-tirol.com

AKTIVURLAUB


500 Fasten-Wanderungen überall. Woche ab 350 €. Tel. /Fax 0631-47472, www.fasten-wander-zentrale.de

VERSCHIEDENES



Kleine Anstecker sagen mehr als viele Worte!
freundschaftspins.de

PROMEX
Ihr Spezialist für Pins



Stars IN CONCERT

Ihr Kurztrip nach Berlin

Schlendern Sie tagsüber durch die Hauptstadt, übernachten Sie in Deutschlands Show-Hotel Nr. 1 und erleben Sie in einer mitreißenden Live-Show die weltbesten Doppelgänger der bekanntesten Musikstars.

SHOW-HOTEL-SPECIAL

Übernachtung im Estrel Hotel, Frühstück & Showbesuch

99 Euro p.P. im DZ

20.10. - 26.12.2022

MIT CHRISTMAS-SPECIAL AB 24.11.

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

Fotos: H. Henschke, P. Raddelkopf

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
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 Einzugs ermächtigung 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 VORAUS, 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 %

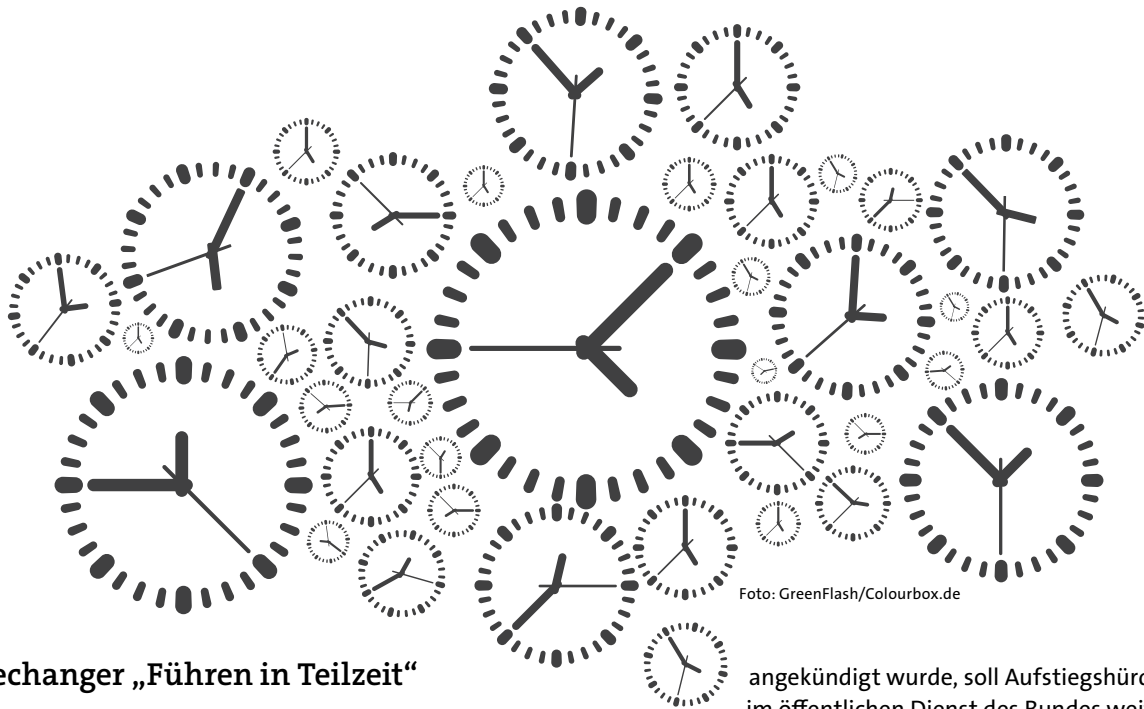


Foto: GreenFlash/Colourbox.de

Gamechanger „Führen in Teilzeit“

Trotz glänzender Best-Practice-Beispiele berge Teilzeit auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst noch immer Benachteiligungspotenziale, weiß Milanie Kreutz. „Das Leistungsbewertungsprinzip, das Grundlage jeder Beförderung im öffentlichen Dienst ist, ist in den meisten Behörden immer noch auf Präsenzarbeit ausgerichtet“, berichtet sie. Wer nicht im Büro sei, werde bei der Bewertung schnell vergessen oder als weniger leistungsbereit eingestuft. „Da muss nachgebessert werden“, mahnt die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

„Wer für die Familie die Arbeitszeit reduziert – und das sind noch immer überwiegend Frauen – schafft es jedoch auch heute noch seltener in Führungspositionen“, räumt auch Margit Gottstein, Staatssekretärin im BMFSFJ ein. Eine Erkenntnis, die weder die dbb frauen noch die Spitze des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hinnehmen wollen. Das gemeinsame Modellprojekt „Führen in Teilzeit“, das im Frühjahr 2022

angekündigt wurde, soll Aufstiegshürden für Frauen im öffentlichen Dienst des Bundes weiter abbauen mit dem Ziel, die Besetzung der Führungspositionen mit Männern und Frauen zu gleichen Teilen schneller zu erreichen. Gelingt diese könnte das Modell auch über die Bundesbehörden hinaus Schule machen.

Laut einer Publikation des Bundesministeriums des Innern aus dem Jahr 2014 wird es in Zukunft nötig sein, Teilzeit in allen Formen und Möglichkeiten auszubauen. Da der Altersdurchschnitt der Gesellschaft steigt, werden mehr Arbeitnehmende ältere Verwandte pflegen müssen und nicht in Vollzeit arbeiten können. Gleichzeitig wird der Fachkräftemangel größer. Wenn Fachkräfte dann noch Kinder erziehen und Angehörige pflegen, stehen sie dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung, sofern es kein Modell gibt, das zu ihren Lebensumständen passt, und solange der Fachkräftemangel nicht behoben wird. Das Modell „Führen in Teilzeit“ könnte somit eine optimale Ergänzung der aktuellen Arbeitszeitmodelle sein. *Text und Fotos: Vivien Tharun*

Arbeitszeitmodelle: ein Überblick

Die Klassiker Vollzeit mit durchschnittlich 41 Wochenstunden und Teilzeit mit reduzierten Stunden sind in den vergangenen zwei Jahrzehnten ergänzt oder abgewandelt worden. Im öffentlichen Dienst lassen sich zahlreiche Vereinbarungen finden, die den Bedürfnissen der Angestellten angepasst sind. Zu diesen Anpassungen gehören:

Gleitzeit

Angestellte müssen nicht zu einer bestimmten Uhrzeit mit der Arbeit beginnen, sondern haben ein Zeitfenster von bis zu drei Stunden dafür. Gleiches gilt für den Feierabend. Bei der Gleitzeit wird fast immer eine „Kernarbeitszeit“ vereinbart, zu der in jedem Fall gearbeitet werden muss.

Homeoffice

Mit dem Lockdown in der Pandemie gewann das Arbeiten am heimischen Schreibtisch an Bedeutung – das sogenannte „Homeoffice“. Sofern der Datenschutz es zulässt, sind bereits viele Institutionen bereit, die nötigen Rechner und Materialien, die zum Einrichten eines vollwertigen Arbeitsplatzes nötig sind, zu stellen.

Telearbeit

Bei der Telearbeit werden, wie beim Homeoffice, die anfallenden Tätigkeiten nicht im Büro, sondern von einem anderen Platz aus erledigt. Das

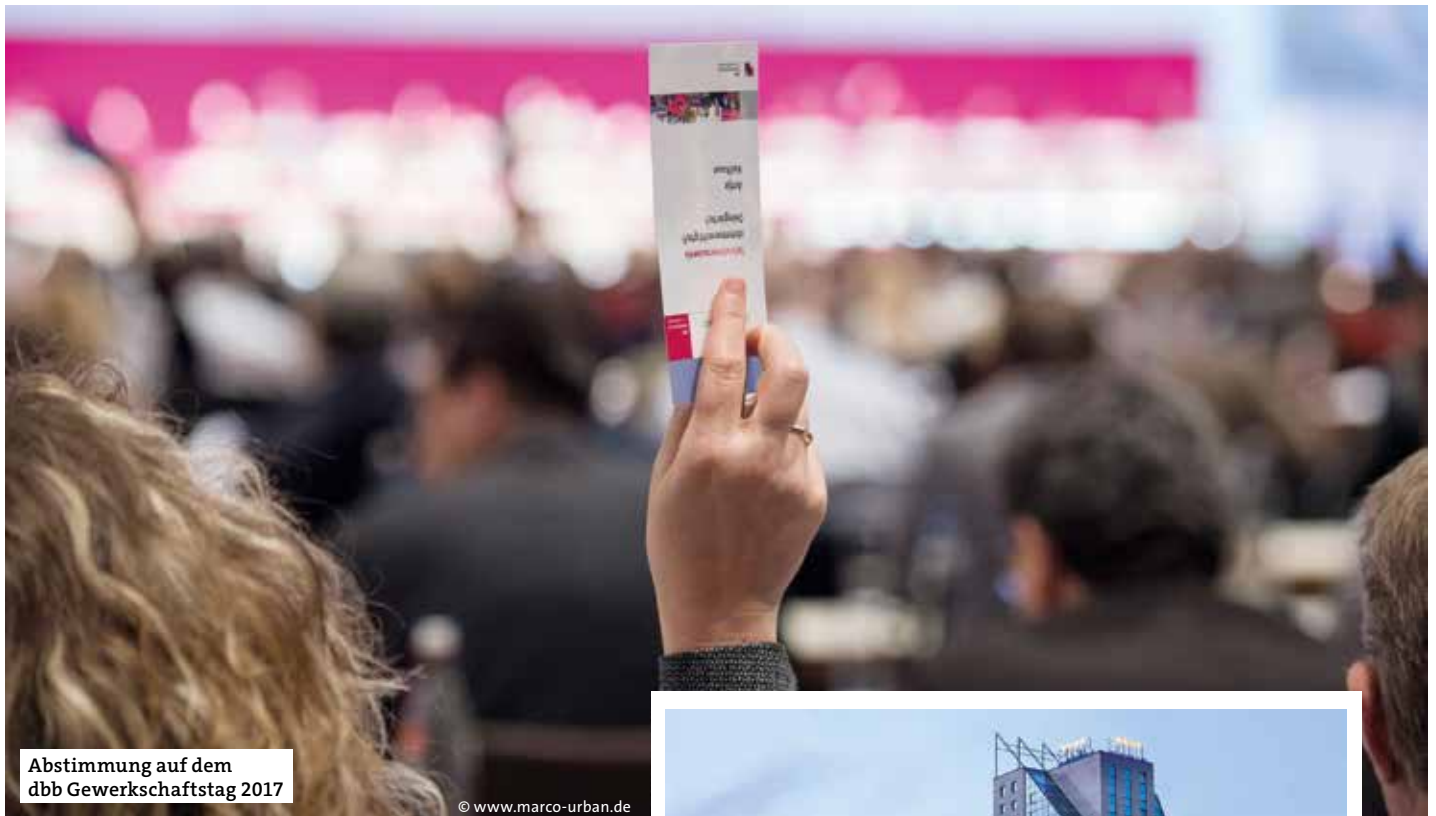
muss allerdings nicht der eigene Schreibtisch, sondern kann auch ein anderer Standort sein.

Flexwork

Wie der Namen es schon sagt: Dieses Modell ist flexibel. Die vereinbarte Stundenanzahl wird abwechselnd im Büro und von zu Hause abgeleistet. Je nach aktueller Aufgabenlage können es auch einmal mehr Tage in der Dienststelle werden oder mehr am eigenen Schreibtisch. Diese Arbeitsweise gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Langzeitarbeitskonten

Diese Ergänzung ist freiwillig und muss beantragt werden. Über einen abgesprochenen Zeitraum, zum Beispiel als Blockarbeit, können Arbeitsstunden angesammelt werden, die dann für eine Freistellung (gelegentlich „Sabbatical“ genannt) von maximal drei Monaten genutzt werden können. In Ausnahmefällen kann die Freistellung verlängert werden. Die Grundlagen hierfür können für verbeamtete Personen und Angestellte nach Tarifvertrag unterschiedlich sein. Für Verbeamtete ist die Grundlage durch § 91 Abs. 1 des Bundesbeamtengesetzes und § 9 Abs. 1 der Arbeitszeitverordnung Bund geregelt. Für Tarifbeschäftigte ist es gesetzlich durch § 6 TVöD geregelt. Üblich ist für beide Gruppen, befristet in Teilzeit zu arbeiten, aber Stunden im Vollzeitrahmen anzusammeln, die dann für die Freistellung genutzt werden.



Abstimmung auf dem
dbb Gewerkschaftstag 2017

© www.marco-urban.de



Das Estrel Hotel und Congress Center in Berlin

© Estrel Berlin

dbb Gewerkschaftstag 2022

Staat. Machen wir!

Vom 27. bis 30. November 2022 findet der dbb Gewerkschaftstag unter dem Motto „Staat. Machen wir!“ in Berlin statt.

Mit über 1,3 Millionen Mitgliedern ist der dbb beamtenbund und tarifunion die große deutsche Interessenvertretung für Beamte und Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst und im privaten Dienstleistungssektor. Der Gewerkschaftstag tritt alle fünf Jahre zusammen. Er legt vor allem die Grundsätze für die berufspolitische Arbeit fest, stellt Richtlinien für die Haushaltsführung auf und beschließt die Beiträge. Der Gewerkschaftstag entscheidet auch über Satzungsänderungen und wählt in geheimer Wahl die Bundesleitung für die Dauer von fünf Jahren.

Traditionell beherbergt das Estrel Congress Center Berlin (ECC) die 631 stimmberechtigten Delegierten und die rund 350 Gastdelegierten sowie Gäste und Ehrengäste des Gewerkschaftstages. Am Sonntag, dem 27. November, nehmen die sechs Arbeitskreise ihre Arbeit auf und bereiten die mehreren Hundert Beschlüsse vor, die die Gewerkschaftspolitik des dbb nach der Abstimmung im Plenum in den kommenden fünf Jahren bestimmen werden.

Darunter sind 35 Leitanträge des dbb Bundeshauptvorstandes an den Gewerkschaftstag, die sich mit allen grundlegenden Themen der politischen Interessenvertretung für den öffentlichen Dienst befassen: Die Palette reicht von modernen Themen wie mobiles Arbeiten und Arbeitsschutz über die klassischen Kernthemen Dienst-, Laufbahn-, Besoldungs- und Versorgungsrecht im Beamtenbereich beziehungsweise Tarifeinheitsgesetz, Tarif-

vertrag Digitalisierung, Weiterentwicklung der Entgeltordnung sowie Tarifbindung und Flächentarifvertrag im Tarifbereich bis hin zu Querschnittsthemen wie Arbeitsmarkt-, Gesundheits- und Rentenpolitik. Auch weitere essenzielle Bereiche des öffentlichen Dienstes wie Innere Sicherheit, Justiz, Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik sowie Bildungs- und Verkehrspolitik werden beraten. Am Montag, dem 28. November, führt das Plenum die Wahlen zur dbb Bundesleitung durch und stimmt über die Anträge an den Gewerkschaftstag ab.

Politischer Höhepunkt des Gewerkschaftstages ist die öffentliche Veranstaltung am Dienstag, dem 29. November. Nach den Ansprachen des dbb Bundesvorsitzenden und des Bundeskanzlers Olaf Scholz befassen sich die hochkarätigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Politikpanels mit den Folgen des demografischen Wandels für die Fachkräftegewinnung und mit der Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Sektors in Deutschland. Für das musikalische Rahmenprogramm sorgt die Big Band des Bundespolizeiorchesters Berlin.

Der Nachmittag ist den konstituierenden Sitzungen des dbb Bundesvorstandes und der dbb Bundestarifkommission vorbehalten. Nach einer Abendveranstaltung klingt der Gewerkschaftstag am Mittwoch, dem 30. November, mit weiteren Antragsberatungen im Plenum aus. ■

Thermohose: wasser- und windabweisend!



Für Herren

2 schräg gesetzte Taschen vorne

1 Gesäßtasche

Für Damen

1 Oberschenkeltasche



Das sagen Kunden:

„Sehr angenehm zu tragen!“
Eine super Hose! Sie lässt keinen kalten Wind durch, passt sich an, hält warm und ist sehr leicht.

Mehr Bewertungen online

Innenfutter mit optimalem Wärmerückhalt



- Wasser- und winddichtes Thermogewebe aus 100% Polyester
- Äußere atmungsaktive Rip-stop-Gewebeschicht
- Allround-Thermohosen für multifunktionalen Einsatz
- 4 Taschen mit robustem Reißverschluss und farblich abgesetzten Zipper-Pullern



Herren Thermohose anthrazit Art.-Nr. 41.155.941
Damen Thermohose anthrazit Art.-Nr. 41.155.952

UVP*-Preis 99,-
Personalshop-Preis 49,99
NEUKUNDEN-PREIS

€ **37.49**

Sie sparen € 61,51 gegenüber dem UVP*

Damenmodell

Damen-Größe = Bestellgröße							
Kurzgröße	19	20	21	22	23	24	25
Bundweite in cm	80	84	88	92	96	100	104
Normgröße	36	38	40	42	44	46	48
Bundweite in cm	76	80	84	88	92	96	100

Herrenmodell

Herren-Größe = Bestellgröße						
Kurzgröße	25	26	27	28	29	30
Bundweite in cm	91	95	99	103	107	111
Normgröße	48	50	52	54	56	60
Bundweite in cm	85	89	93	97	101	105

BESTELLSCHEIN D30778 mit 30 Tage Rückgaberecht

Bestellen leicht gemacht!
bestellen@personalshop.com

☎ **0 69 / 92 10 110**
FAX 069 / 92 10 11 800

Menge	Art.-Nr.	Größe	Artikelbezeichnung	NEUKUNDEN- PREIS
	41.155.941		Nordcap Herren Thermohose	€ 37,49
	41.155.952		Nordcap Damen Thermohose	€ 37,49

Absender (Bitte deutlich ausfüllen): Frau Herr Bearbeitungs- und Versandkostenanteil € 5,99

Name, Vorname:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Geb. Datum: E-Mail:

Wir verwenden Ihre E-Mail-Adresse, um Sie über Aktionsangebote zu informieren. Dem können Sie jederzeit widersprechen.

25% Rabatt auf ALLES erhalten Sie auf www.personalshop.com



25%
Neukunden-Rabatt auf ALLE Artikel!

SO SPAREN SIE 25%:

1. Loggen Sie sich mit Ihrem PIN-Code **D30778** im Shop ein.
2. Ihr 25% Rabatt wird automatisch bei allen Artikeln berücksichtigt.
3. Schließen Sie Ihre Bestellung ab!

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, 14 Tage lang ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag gegenüber der Servus Handels- und Verlags-GmbH schriftlich, telefonisch, per Fax oder per E-Mail an A-6404 Polling in Tirol, Gewerbezone 16, Tel: 069 / 92 10 110, Fax: 069 / 92 10 11 800, office@personalshop.com, zu widerrufen. Die Widerrufsfrist beginnt ab dem Tag, an dem Sie die Waren in Besitz genommen haben. Senden Sie uns die Ware spätestens 14 Tage nach Ihrem Widerruf zurück. Wir gewähren Ihnen neben dem gesetzlichen Widerrufsrecht eine freiwillige Rückgabegarantie von insgesamt 30 Tagen ab Erhalt der Ware, sofern die Ware sich in ungebrauchtem und unbeschädigtem Zustand befindet. Impressum: Servus Handels- und Verlags-GmbH, Gewerbezone 16, A-6404 Polling in Tirol.

Gleich einsenden an: Personalshop Bahnhofstraße 500 82467 Garmisch-P.

5-Sterne-Personalshop-Garantie

- ★ 2 Jahre Garantie ohne „Wenn und Aber“
- ★ Schnelle Lieferung
- ★ Höchster Qualitätsstandard
- ★ Bestpreis-Garantie
- ★ 30-tägiges Umtausch- und Rückgaberecht**

* Stappreise beziehen sich auf unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers (UVP). Solange der Vorrat reicht.
** Detaillierte Angaben zum Rücktrittsrecht und Informationen zum Datenschutz finden Sie auf: www.personalshop.com