



# VERWALTUNGSZEITUNG BADEN-WÜRTTEMBERG

Organ des Verbands  
der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg e.V.  
Panoramastraße 27, 70174 Stuttgart

E 4207 F

Nummer 4

September 2008

36. Jahrgang



**Eislingen - eine Stadt im Umbruch**

# Vertreterversammlung 2008

**Am Montag, den 22. September 2008 findet ab 10.00 Uhr**

im Forum des Sparkassenverbandes/Landesbank Baden-Württemberg, Am Hauptbahnhof 2, Stuttgart die mitgliederöffentliche Vertreterversammlung des VdV statt.

Aus dem Geschäftsbericht, der den Delegierten vorgelegt wird, veröffentlichen wir nachstehend den "Bericht zur Lage" (interessierte Mitglieder können den Geschäftsbericht gerne in der Verbandsgeschäftsstelle anfordern - in gedruckter oder in elektronischer Form).

## **Bericht zur Lage:**

Der Verband der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg kann seit der letzten Vertreterversammlung am 20. September 2004 eine erfreuliche Entwicklung aufweisen.

Die Mitgliederzahlen sind stabil und nehmen kontinuierlich zu.

Die finanziellen Verhältnisse sind geordnet. Die Beitragseinnahmen decken die laufenden Ausgaben. Durch sparsame Wirtschaftsführung konnten jedes Jahr das Eigenkapital bzw. die Rücklage aufgestockt werden.

Die interne Verbandsarbeit wurde verstärkt, insbesondere in den Kreisverbänden. Bis zum Ende des Jahres 2008 werden in allen Kreisen aktive Kreisvorsitzende gewählt sein.

Die ehrenamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen sind überaus erfolgreich.

Die seit 2007 jährlich einberufene Kreisvorsitzendenkonferenz fördert die Zusammenarbeit und steigert die Motivation.

Besonders bei jungen Kolleginnen und Kollegen ist der VdV wieder eine "gute Adresse" geworden. Die Beitrittszahlen der Studentinnen und Studenten zeigen dies.

Der Vorstand war erfolgreich tätig. Der überraschende Rücktritt des in der letzten Vertreterversammlung gewählten Vorsitzenden, Kollege Wolfgang Steng aus Gerlingen, zum 1. Januar 2007 konnte durch den engagierten Einsatz der beiden Stellvertreter, die Kollegen Jochen Müller aus Korb und Hans Reibold aus Gomaringen, mehr als kompensiert werden. Da nach der Satzung des VdV als eingetragener Verein der Vorsitzende und die beiden Stellvertreter je einzeln für den VdV vertretungsberechtigt sind, war die Einberufung einer außerordentlichen Vertreterversammlung zur Weiterführung der Verbandsarbeit nicht notwendig.

## **Der Vorstandsvorsitzende aktiviert seine Arbeit durch die Einsetzung von Arbeitskreisen:**

"Organisation/Strukturfragen"

"Beamten-, Besoldungs-, Versorgungsrecht"

"Ausbildung und Zukunftsperspektiven des gehobenen Dienstes"

"Ausbildung und Zukunftsperspektiven des mittleren Dienstes"

"Öffentlichkeitsarbeit"

"Finanzen"

"Personalrätarbeit"

In zahlreichen Arbeitssitzungen wurden dabei die anstehenden Fragen beraten und die Entscheidungen des Vorstandes vorbereitet.

Verbandspolitisch wurden entsprechend eines Antrags aus der letzten Vertreterversammlung Gespräche mit befreundeten Verbänden mit dem Ziel einer engeren Zusammenarbeit geführt. Diese werden fortgesetzt.

Die Frage der Öffnung für den Tarifbereich spielte dabei eine wichtige Rolle. Der Vorstand kam zu dem einmütigen Ergebnis, dass für den VdV mit seinen gewachsenen Strukturen die Interessenvertretung der Beamtinnen und Beamten der Schwerpunkt der Arbeit ist. Eine Öffnung zum Tarifbereich ist deshalb derzeit nicht die Hauptaufgabe des VdV. Allerdings ist der VdV auch künftig offen für Mitglieder mit Verwaltungsausbildung, die nicht Beamte sind.

Beamtenpolitisch war die Arbeit erfolgreich. Zahlreiche Arbeitsgespräche und Verhandlungen mit Parlamentariern, Regierungsvertretern, Ministeriumsmitarbeitern und Fachverbänden konnten die Akzeptanz des VdV verstärken.

Der VdV ist ein gefragter und kompetenter Ansprechpartner geworden.

Ein großer Erfolg war der Einsatz des VdV für die Ausbildung des gehobenen Verwaltungsdienstes und die damit verbundene Studienreform auf der Grundlage der "Bologna-Beschlüsse". Seit kurzem sind an unseren Hochschulen für öffentliche Verwaltung Bachelor-Studiengänge eingerichtet. Sie lösen die seitherigen Diplomstudiengänge ab. Zurzeit laufen die vorbereitenden Arbeiten für die Einrichtung von Masterstudiengängen, die dann zur Befähigung für den höheren Dienst berechtigen sollten.

Entscheidende Vorarbeiten werden zurzeit für die Dienstrechtsreform in Baden-Württemberg geleistet. Dies wird die größte Herausforderung der nächsten Zeit sein. Hier wurden vom VdV grundsätzliche Forderungen erhoben, die auch Gegenstand der Beratungen in der Vertreterversammlung sind.

Eine starke Interessenvertretung ist mehr denn je das Gebot der Stunde.

Alle Kräfte müssen weiter mobilisiert werden, um die berechtigten Belange der Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen.

Es gilt das Motto der Vertreterversammlung:

**"Gemeinsam sind wir stark".**

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren, in der Vertreterversammlung am 22. September 2008 wird über die Verbandsarbeit in der abgelaufenen Amtsperiode Bilanz gezogen und es werden die Rahmenbedingungen für die künftige Arbeit festgelegt. An dieser Stelle dankt der Vorstand allen, die sich für die Ziele des VdV, die Interessen seiner Mitglieder zu vertreten, engagiert haben. Nur mit einer breiten Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen aus allen Verwaltungsebenen kann dieses Ziel wirkungsvoll erreicht werden. Wir danken allen, die sich als Kreisvorsitzende, Stellvertreter, Ansprechpartner in den Dienststellen, Mitarbeiter in den Arbeitskreisen, Vertreter bei Veranstaltungen und vielen anderen Gelegenheiten für die gemeinsamen Ziele engagiert und dabei oft persönliche Belange zurückgestellt haben. Das Motto der Vertreterversammlung **"Gemeinsam sind wir stark"** soll diese Verbundenheit und die gemeinsame Wertevorstellung dokumentieren. Wir sehen die Verwaltungsbeamten in einer verantwortlichen Rolle für die öffentliche Verwaltung und in einem besonderen Engagement für Staat und Gesellschaft. Wir bekennen uns aus dieser Verantwortung heraus zum Berufsbeamtentum als besonderem Dienst- und Treueverhältnis.

Es wird ein Schwerpunkt der künftigen Verbandsarbeit sein, das Land als Gestalter der Dienstrechtsreform daran zu erinnern, dass diesen besonderen Dienstpflichten der Beamten auch besondere Pflichten für die Dienstherren gegenüberstehen. Die aktuelle Bilanz von Leistung und Gegenleistung zeigt, dass hier keine ausgewogenen Verhältnisse mehr vorliegen.

Die Föderalismusreform hat die Rahmenbedingungen für das Dienstrecht erheblich verändert. Nach dem Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes zum 1.4.2009 werden die Bundesländer für das Beamtenrecht größere und für die Bereiche Besoldung und Versorgung alleinige Zuständigkeiten haben. Der vom VdV in die politische Diskussion eingebrachte Forderungskatalog zur Dienstrechtsreform hat mit seinen konstruktiven Ansätzen landesweit Aufmerksamkeit und große fachliche Anerkennung gefunden.

Zur Beamtenbesoldung gilt es, den erheblichen Nachholbedarf der letzten Jahre abzubauen und für die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfänger den berechtigten Anspruch auf Anpassung der Besoldung und der Pensionen an die allgemeine Einkommensentwicklung zu realisieren. Die angemessene Teilhabe der Beamtinnen und Beamten an der ge-

samtwirtschaftlichen Entwicklung muss daher ein zentrales Ziel der Verbandsarbeit bleiben. Zur Pension mit 67 werden die von der Landesregierung geplanten Verschlechterungen gegenüber dem Renten- und Bundesbereich entschieden abgelehnt. Wir sind zuversichtlich, dass in diesen beiden zentralen Fragen durch enge Kooperation mit dem BBW viel erreicht werden kann.

Ein Schwerpunkt der Verbandsarbeit seit jeher alle Fragen rund um die Ausbildung zu den Verwaltungslaufbahnen, besonders für den gehobenen Verwaltungsdienst. Mit zahlreichen engagierten Aktivitäten ist es unserem Verband im Berichtszeitraum gelungen, die Umstellung des Diplom- auf den Bachelorstudiengang wesentlich zu fördern, praxisgerecht auszugestalten und die Leitlinien und Konzeptionen der Ausbildung maßgeblich zu beeinflussen. Die vom Rechnungshof vorgeschlagene Auflösung der Fachhochschulen konnte abgewendet werden, das Zulassungsverfahren reformiert und die Einführung eines Masterstudienganges wesentlich befördert werden. Den Respekt vor diesem Engagement zeigen die vor einigen Tagen eingegangenen Zeilen des jetzt ausgeschiedenen zuständigen Abteilungsleiters beim Innenministerium: "Es erfüllt auch mich mit Freude, dass die Ausbildung des gehobenen Verwaltungsdienstes wieder eine gleichermaßen solide wie zeitgerechte Grundlage gefunden hat und mit hoffnungsvollen Perspektiven an der eigenen Fortentwicklung arbeitet. Dies ist ... allerdings in erster Linie den Angehörigen Ihres Berufsstandes zu verdanken, die sich in einmaliger Art und Weise sowie sehr einmütig in allen Verbänden und allen maßgeblichen Stellen mit hohem Engagement für die Erhaltung der Qualität ihres Berufsstandes einsetzen."

Die von der Landesregierung 2003 beschlossene Verwaltungsstrukturreform wurde vom VdV aus fachlichen Überlegungen grundsätzlich mitgetragen, um leistungsfähige Behörden zu erreichen. Die Bündelungsfunktion in den Dienststellen und die Einräumigkeit der Verwaltungseinheiten haben sich aus der Sicht der Bürger und der Verwaltungen bewährt. Die schwierige Umsetzung des komplexen Reformwerkes konnte dank des hohen Engagements der Verwaltungsbeamten als Integrationsmanager für die betroffenen Bediensteten weitgehend sozialverträglich durchgeführt werden. Ein Teil der geplanten Effizienzgewinne konnte schon realisiert werden. Bei der Ausgestaltung der jetzt im Rahmen der Evaluation beschlossenen Korrekturen muss allerdings darauf geachtet werden, dass diese



positive Entwicklung nicht gefährdet wird. Die Politik ist in diesem Zusammenhang auch daran zu erinnern, dass eine wirksame Aufgabenkritik und der Abbau von entbehrlichen Aufgaben die angespannte Personalsituation in den Verwaltungen verbessern könnte.

Der von der Vertreterversammlung neu zu wählende Vorstand wird sicher an den geschilderten Aufgabenfeldern weiterarbeiten. Trotzdem wird es notwendig sein, regelmäßig die eigene Lage, die Positionen und Ziele zu hinterfragen, mit den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abzustimmen und gemeinsam Wege für positive Weiterentwicklungen zu suchen. Wir möchten alle Verbandsmitglieder einladen, sich in die Verbandsarbeit einzubringen. Sei es im Kreisverband, als Ansprechpartner in der Dienststelle oder als Mitarbeiter in den Arbeitskreisen. Engagierte, innovative Kolleginnen und Kollegen finden hier interessante Betätigungsfelder, die sicher eine Bereicherung für die persönliche Entwicklung sind und einen Blick über den "Tellerrand" ermöglichen. Kontakte können über die Geschäftsstelle vermittelt werden.

Lassen Sie uns aus der Verpflichtung der 115-jährigen Tradition unseres Verbandes der Verwaltungsbeamten gemeinsam für die Belange unseres Berufsstandes eintreten und die Interessen unserer Mitglieder engagiert vertreten. Gemeinsam sind wir stark.

Mit freundlichen Grüßen

Hans Reibold

Jochen Müller

Stuttgart, im September 2008

## Inhaltsverzeichnis

### Zum Titelbild

Eislingen - Kreiselkunst beim Hallenbad

### Berufspolitische Rundschau

Vom Inspektor bis zum Ministerpräsidenten

Zweite Kreisvorsitzendenkonferenz ein voller Erfolg

Staatlicher Verwaltungskurs vor 80 Jahren

Bürgermeister genießen hohes Ansehen

Arbeitsgespräch mit dem KVBW

Ein Erfolg für unseren Verband -

Wegstreckenentschädigung wird erhöht

Erfahrungsaustausch mit der Kanzlei iuscomm Rechtsanwälte

Höhere Besoldung für Überstunden für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

Bundesverfassungsgericht kippt "Versorgungsabschlag alter Art" 14

Führungsposition auf Zeit im Beamtenverhältnis verfassungswidrig

Krankenversicherungspflicht in der privaten

Krankenversicherung - Einführung eines Basistarifes

"Pension mit 67" - keine Abweichung von der Bundeslösung

Erfolgreich im Team - Soziale Kompetenz kontra Mobbing

### Das Interview

Gerhard Hummel

### Wir im Spiegel der Presse

### Portrait

Eislingen - eine Stadt im Umbruch

### Neues von den Hochschulen

#### Hochschule Kehl

Hochschule Kehl dient als Vorbild für Mauretaniern 25

Mit Masterstudiengang Pilotarbeit geleistet 25

#### Hochschule Ludwigsburg

Distriktkommissare aus der Wolgaregion in Ludwigsburg 26

Fachpraktische Ausbildung im Bachelorstudium

"Gehobener Verwaltungsdienst - Publik Management" 26

Alle Bachelorstudiengänge erfolgreich akkreditiert 27

Zulassungsverfahren an den Hochschulen Kehl

und Ludwigsburg geht in die dritte Runde 28

Bewerbungsschluss 1. Oktober 2008 28

### Umschau im Land

Kreisverband Bodenseekreis 29

Kreisverband Freudenstadt 29

Kreisverband Sigmaringen 30

Kreisverband Stuttgart 31

Kreisverband Ulm/Alb-Donau 32

### Personalia

Monika Chef wurde 50 33

Erich Schneider ist 75 Jahre alt 33

Egon Stoll feierte seinen 70. Geburtstag 33

### Gedichte

29, 33, 34

### Namen

34

### Bücher

16, 23, 29

## Der Vorstand des Verbandes

### Verbandsleitung:

Hans Reibold, Leitender Regierungsdirektor, 72072 Tübingen  
Jochen Müller, Bürgermeister, 71404 Korb

### Weitere Mitglieder:

- 5 Birgit Baumann, Stadtoberamtsrätin, 89518 Heidenheim  
6 Heidrun Evelyn Bay, Kreisobersekretärin a.D., 72639 Neuffen  
7 Peter Dombrowsky, Landrat, 72250 Freudenstadt  
8 Roger Kehle, Gemeindegatspräsident, 73249 Wernau  
12 Alfred Maucher, Stadtoberverwaltungsrat, 88339 Bad Waldsee  
Margot Thoma, Amtsrätin, 76337 Waldbronn  
Eberhard Ziegler, Professor, 70825 Korntal-Münchingen

### Verbandsjugendleiterin:

Michaela Specht, Stadtamtfrau, 71665 Vaihingen/Enz

### Bezirksvorsitzende:

Bezirksvorsitzender Freiburg:

Klaus Nunn, Kreisverwaltungsleiter, 79312 Emmendingen

Stellvertreter:

15 Axel Goßner, Kreisverwaltungsleiter, 78467 Konstanz

Bezirksvorsitzender Karlsruhe:

17 Emil Imhof, Kreisoberamtsrat a.D., 76646 Bruchsal

17 Stellvertreter: Harald Brenkert, Kreisamtsrat, 74867 Neunkirchen

Bezirksvorsitzender Stuttgart:

18 Peter Launer, Stadtverwaltungsleiter, 70188 Stuttgart

Stellvertreter: Eberhard Strayle, Regierungsrat, 70839 Gerlingen

Bezirksvorsitzender Tübingen:

20 Professor Rudolf Forcher, Bürgermeister a.D., 88330 Bad Waldsee

22 Stellvertreter: Peter Allgaier, Bürgermeister a.D., 88682 Salem

### Verbandsgeschäftsführer:

24 Harald Gentsch, Bürgermeister a.D., 70174 Stuttgart

### Vertreter der Fachhochschulen (beratend):

Yvonne Fechter, 79780 Stühlingen (für Kehl)

Tom Michael, 71634 Ludwigsburg (für Ludwigsburg)

### Beilagenhinweise:

Als Verlegerbeilage liegt dieser Ausgabe die Besoldungstabelle am 1. August 2008 bzw. ab 1. November 2008 bei.

Dieser Ausgabe liegt eine Beilage für die Zeitschrift "Praxis-handbuch leiten, führen, motivieren", Bonn, Postvertriebskennzeichen G 13944 bei.

### IMPRESSUM:

**Verwaltungszeitung Baden-Württemberg:** Organ des Verbandes der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg e.V.

**Herausgeber und Verlag:** Verband der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg e.V., 70174 Stuttgart, Panoramastraße 27, Telefon: 0711 2263262, Telefax: 0711 2263280, E-Mail: info@vdv-bw.de, Internet: www.vdv-bw.de

**Redaktion:** Harald Gentsch (verantwortlich), Sybille Schwartz, Klaus Warthon, Kai Zwanziger. Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge stellen in jedem Falle nur die Meinung des Verfassers dar.

**Anzeigenverwaltung und Druck:** Nussbaum Medien Weil der Stadt GmbH & Co. KG, Merklinger Straße 20, 71263 Weil der Stadt, Tel. 07033 525-0. Die Anzeigenverwaltung ist für Anzeigen und Hinweise im Anzeigenteil verantwortlich. **Manuskripte** werden erbeten an die Schriftleitung "Verwaltungszeitung Baden-Württemberg", 70174 Stuttgart, Panoramastraße 27.

**Bezugspreis:** jährlich 10 € netto + 7 % MwSt. (für Verbandsmitglieder im Mitgliedsbeitrag inbegriffen). Preis des Einzelheftes 2 € netto.

## Berufspolitische Umschau

### Vom Inspektor bis zum Ministerpräsidenten

Mit freundlicher Genehmigung der FAZ veröffentlichen wir nachstehend den am Donnerstag, den 24. Juli 2008 erschienenen Artikel von Rainer Blasius über unseren Verband.

#### "Vom Inspektor bis zum Ministerpräsidenten"

**Im "Verband der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg" ist (noch) kein Platz für Angestellte / Von Rainer Blasius**

Welche Interessenvertretung kann auf eine 115 Jahre währende Geschichte zurückblicken und ist bis heute stolz auf ihre homogene Zusammensetzung? Der "Verband der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg" ist eine solche Organisation - gegründet am 8. Februar 1893 in Schwäbisch Gmünd als "Verein württembergischer Verwaltungskandidaten". Wenig später fand in Stuttgart die erste Landesversammlung statt. Zu einer Zeit, als im sparsamen Königreich Württemberg "Ungeprüfte" in der Verwaltung unterkamen, beschlossen 120 Kandidaten, ihren "Stand zu heben, gemeinsame Interessen zu beraten und zu fördern sowie den kameradschaftlichen Verkehr zu pflegen". Daher sollte die "Zulassung zur Dienstprüfung vom Nachweis einer den Standesverhältnissen entsprechenden Schulprüfung, womöglich der Berechtigung zum einjährigen freiwilligen Militärdienst", abhängig gemacht, eine einheitliche Prüfung eingeführt und Laufbahnangehörige in die Prüfungskommission entsandt werden. 1900 erfüllte eine "Königliche Verordnung" die meisten Forderungen.

1912 gab sich die Organisation einen neuen Namen - "Verein der Württembergischen Verwaltungsbeamten" -, weil von den 1700 Mitgliedern nur 480 die Bezeichnung "Verwaltungskandidaten" zukam.

Nach dem Ersten Weltkrieg veranstaltete der Verein Fortbildungslehrgänge und Vortragsreihen, die so großen Anklang fanden, dass man sich für die Errichtung einer Verwaltungsakademie einsetzte, die 1928 eröffnet wurde. Dem "Dritten Reich" passte sich der Verein zunächst an, indem er sich 1933 eine Satzung nach dem "Führerprinzip" gab. Ein Beschluss zur Auflösung fiel im November 1937. Zur Wiedergründung kam es 1948 mit Genehmigung der amerikanischen Militärregierung unter der Bezeichnung "Verein der württembergischen Verwaltungsbeamten 1893, Landesbezirk Württemberg".

Nach der Vereinigung Badens, Württemberg-Badens und Württemberg-Hohenzollerns zu einem Bundesland (1952) setzte sich der Verein vor allem für die Vereinheitlichung des Ausbildungswesens in Baden-Württemberg und für die Schaffung einheitlicher Verwaltungsschulen ein. 1965 erhob die Landesversammlung die Forderungen, dass die gemeinsame Ausbildung der Staats- und Körperschaftsbeamten beizubehalten sei

und das Abitur die Zulassungsvoraussetzung bilde, trotz möglicher Ausnahmen. Die Ausbildungszeit für Abiturienten sollte auf vier, für die "anderen Anwärter" auf sechs Jahre festgelegt werden. Darüber wurde viele Jahre heftig gestritten, bis die Landesregierung weitgehend einlenkte. In jene Phase fiel die Umbenennung der Organisation im April 1970: statt "Verein" nun "Verband", was - wie der frühere Vorsitzende Manfred Schmid einmal formulierte - den Wandel "von der traditions- und verdienstreichen Standesvertretung zu einer kämpferischen Interessenvertretung" markierte. Anfang 1973 entstand der "Verband der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg" durch den Zusammenschluss des Verbandes der Württembergischen Verwaltungsbeamten mit 5000, des Fachverbandes der Verwaltungsbeamten in Nordbaden mit 800, des Verbandes Südbadischer Verwaltungsbeamter mit 700 und des Verbandes der Beamten des mittleren Dienstes mit 500 Mitgliedern.

Vor 30 Jahren, am 30 August 1978, wurde mit Lothar Späth, der von 1953 bis 1958 in Giengen an der Brenz und beim Landratsamt Bad Mergentheim ausgebildet worden war, erstmals ein Verbandsmitglied Ministerpräsident. Auch dessen Nachfolger Erwin Teufel, der am 22. Januar 1991 sein Amt antrat, gehört dem Verband seit dem Studium an der Verwaltungsfachschule in Haigerloch an; schon 1964 war er im Alter von 25 Jahren in Spaichingen damals jüngster Bürgermeister der Bundesrepublik. Teufel oblag es, zum hundertjährigen Jubiläum des Verbandes 1993 in der Festrede festzustellen: "Der gehobene Verwaltungsdienst in unserem Land und der Verband der Verwaltungsbeamten - man könnte sie eigentlich synonym nennen." Den gehobenen Verwaltungsdienst - vom Inspektor nach A 9 bis zur Oberamtsrätin nach A 13 - nannte er "das eigentliche Rückgrat der Verwaltungen in den Ländern und Gemeinden." Daraus seien "außerordentlich erfolgreiche Persönlichkeiten" hervorgegangen: Bürgermeister und Kreiskämmerer, Amtsleiter und Ministerialräte, Sparkassenleiter und Wirtschaftsführer. Die Stärke des gehobenen Dienstes liege eben im Praxisbezug und in der Qualität der Ausbildung.

Alles in allem war die Regierungszeit Teufels, dem der Volljurist Günther Oettinger am 21. April 2005 in der Villa Reitzenstein nachfolgte, nicht von besonderer Harmonie im Umgang mit den Staatsdienern geprägt, so dass der Beamtenbund Baden-Württemberg

(BBW) sich vom "neuen Klima" nach dem Ministerpräsidentenwechsel sowie von der 2006 in Kraft getretenen Föderalismusreform viel Positives versprach. Was im Dezember 2006 auf einer Stuttgarter Tagung in Fragen des Dienstrechts an Reformwillen auf beiden Seiten vorhanden war, ist mittlerweile verpufft, weil die CDU-FDP-Landesregierung darauf setzt, dass "ihre" Beamten schon 2020 die volle Pension erst mit 67 Jahren erhalten, während der Bund und die anderen Länder das für 2029 anstreben. Dies nennt der BBW-Vorsitzende Volker Stich "ein Sonderopfer".

In der Landesleitung des BBW wird Stich seit 2003 von einem der Bezirksvorsitzenden des Verbandes der Verwaltungsbeamten tatkräftig unterstützt: dem 61 Jahre alten Stadtverwaltungsdirektor und Leiter der Abteilung "Verwaltung und Recht, Untere Denkmalschutzbehörde" der Stadt Stuttgart, Peter Launer, der einmal als Inspektor in Degerloch angefangen hatte. Der Verband der Verwaltungsbeamten ist mit über 6000 Mitgliedern die drittgrößte Organisation im BBW, der wiederum einen von 16 Landesbünden unter dem Dach des Deutschen Beamtenbundes (DBB) bildet. Während der DBB sich seit der Föderalismusreform verstärkt auch um die Tarifbeschäftigten kümmert und in den Tarifverhandlungen 2008 den Schlichter mit der konkurrierenden Gewerkschaft Verdi suchte, um anschließend den Abschluss erfolgreich auf die Bundesbeamten übertragen zu können, lehnte der BBW und insbesondere der Verwaltungsbeamtenverband einen solchen Kurs ab. Bei den Verwaltungsbeamten spielten grundsätzliche Erwägungen eine Rolle. Denn der Verband fühlt sich nicht wie eine Gewerkschaft, sondern als Standesvertretung derjenigen, die laut Launer die "Korsettstangen der Verwaltung" bilden.

Mitglied kann nach Satzung daher nur werden, "wer Verwaltungsbeamter oder Verwaltungsbeamtenanwärter ist oder wer die Befähigung für eine Verwaltungslaufbahn besitzt". Dies schließt Angestellte aus, bis auf solche, wie Launer erläutert, "die einmal Beamte waren".

Eine solche Auffassung findet die DBB-Spitze in Berlin untragbar, so dass intern schon damit gedroht worden sein soll, den Verband aus dem Beamtenbund auszuschließen - was die Verwaltungsbeamten des "Ländle" wegen des vom Dachverband für alle Mitglieder gewährten Rechts- und Versicherungsschutzes in Bedrängnis brächte. Fraglich ist, wie lange Launer und seine Verbandsleitung an ihrer Tradition festhalten können. Erschwerend hinzu kommt ein gewisser Bedeutungsverlust, den Baden-Württembergs Verwaltungsbeamte zu beklagen haben. Über Jahrzehnte galt ihre Laufbahn, in der manch eine(r) den Aufstieg in den "höheren Dienst" schaffte, als Talentschmiede, weil gerade die

Gestaltungsmöglichkeiten im Kommunalen den Ausgangspunkt für große Karrieren bildeten. Dies habe sich - so Launer - in den vergangenen Jahren geändert, weil die Lauf-

bahnfähigkeit nicht mehr Voraussetzung sei, um Bürgermeister oder Kämmerer zu werden, so dass auch "Laien" mit Parteibuch zum Zuge kämen.

Alle Rechte vorbehalten, Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Frankfurt. Zur Verfügung gestellt vom Frankfurter Allgemeine Archiv.

## Zweite Kreisvorsitzendenkonferenz ein voller Erfolg

Ein großer Erfolg wurde die Ende Juli zum zweiten Mal durchgeführte Kreisvorsitzendenkonferenz in den Räumen der Landesbausparkasse Baden-Württemberg in Stuttgart, nahe des Hauptbahnhofes.

Der stellvertretende Vorstandsvorsitzende der LBS, Joachim Peters, als Gastgeber begrüßte dabei die über 30 Konferenzteilnehmer und betonte die enge Zusammenarbeit über die Sparkassen mit den Kommunen im Land. Er berichtete dabei über die erfolgreiche Arbeit der Landesbausparkasse Baden-Württemberg. Ein wichtiger politischer Erfolg in der jüngsten Zeit war die Anerkennung des Förderproduktes "Wohn-Riester". Damit wird auch die Schaffung von Wohnungseigentum als ganz wichtige Altersvorsorge anerkannt und ist gleichwertig, wie z.B. eine Lebensversicherung, mit Steuermitteln gefördert. Die Bausparkassen erhalten dadurch einen Teil ihrer wichtigen gesellschaftspolitischen Bedeutung zurück.

In intensiven Gesprächen und Diskussionen führten die Vertreter des VdV "vor Ort" einen hervorragenden Gedankenaustausch.

Zusammenfassend kann festgestellt werden:

1. Großartige Beteiligung: von 34 aktiven Kreisverbänden haben 30 Vorsitzende bzw. Stellvertreter ihre Teilnahme zugesagt.
2. Positive Geschäftsbilanz der Landesbausparkasse Baden-Württemberg.



Hans Reibold bei der Begrüßung, neben ihm der Stv. Vorstandsvorsitzende der LBS Joachim Peters und Jochen Müller

3. Der Forderungskatalog des VdV zur Dienstrechtsreform wird gebilligt.
4. Beim Vertretertag sollen offensiv eine deutliche Gehaltserhöhung und eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung eingefordert werden.
5. VdV bleibt eine eigenständige Standesorganisation für Beamte mit gewerkschaftlichem Auftrag.
6. Die Vorschlagsliste zur Wahl des Verbandsvorstandes wird einstimmig gebilligt.
7. Die Vorschläge für Beitragsgestaltung und Haushaltspläne 2009 - 2012 werden einstimmig gebilligt.
8. Die Geschäftsstelle funktioniert einwandfrei.
9. Kreisvorsitzendenkonferenz wird jährlich durchgeführt. Die Zusage der LBS liegt für 2009 bereits vor.



Michael Knapp, Alb-Donau-Kreis und Axel Goßner, Konstanz



Siegfried Ginter, Zollernalbkreis und Robert Strumberger, Schwarzwald-Baar-Kreis



Reinhold Kranz, Sigmaringen und Andreas Brand, Böblingen



Manfred Baldes, Breisgau und Christoph Maschke, Schwäbisch Hall



Markus Flandi, Stuttgart und Rainer Goll, Göppingen



Peter Männer, Bodenseekreis und Ralf Zimmermann, Esslingen



Walter Weber, Ostalbkreis und Sven Appel, Mannheim



Gerhard Manz, Reutlingen und Reinhold Nied, Ludwigsburg



Manfred Wägerle, Calw und Karlheinz Schüle, Enzkreis



Jörg Kaltenbach, Tuttlingen und Klaus Nunn, Emmendingen



Birgit Baumann, Heidenheim und Sabine Eisele, Freudenstadt



Prof. Rudolf Forcher, Bezirksvorsitzender Tübingen



Günter Hirsch, Rhein-Neckar-Kreis



Berthold Krist, Hohenlohekreis



Dieter Marschall, Karlsruhe

**Aktuelle Termine:**

- Seminare
- Kreisversammlungen
- Kurstreffen

**[www.vdv-bw.de](http://www.vdv-bw.de)**

**Staatlicher Verwaltungskurs vor 80 Jahren**

Kollege Jörg Lehmann, erster Beigeordneter a. D. aus Bad Saulgau, hat uns ein Fotoalbum seines Schwiegervaters, Kollege Max Köhler, übergeben mit Kurs-Erinnerungen des "Staatlichen Verwaltungskurses 1928/1929 in Stuttgart". Dies stellt eine echte Bereicherung unseres Archivs dar.

Kollege Max Köhler wurde im Jahr 1906 geboren, 1922 hat er seine Ausbildung zum gehobenen Verwaltungsdienst begonnen, 1924 ist er in den damaligen "Verein der Württembergischen Verwaltungsbeamten" eingetreten, 1928 hat er die Staatsprüfung abgelegt. Bereits am 28. November 1971 ist er verstorben.

Wir danken Kollege Jörg Lehmann sehr. Er wurde bei der letzten Kreisversammlung des Kreisverbandes Sigmaringen in Ostrach für sein 50-jähriges Jubiläum geehrt. Er war wie sein Schwiegervater bereits Kreisvorsitzender unseres Verbandes bzw. Vereins im damaligen Kreisverband Saulgau.

Eine verbandsaktive Familie - zur Nachahmung empfohlen.

Wir veröffentlichen einige Bilder aus diesem Fotoalbum



Der Kurslehrgang



Zwei Kurslehrer (l) Oberverwaltungsgerichtsrat Dr. Nebinger und (r) Oberregierungsrat Schmierer



... beim Studieren



Nach erfolgreicher Staatsprüfung

## Bürgermeister genießen hohes Ansehen

Deutschlands Bürger geben ihren Bürgermeistern gute Noten. 78 Prozent der wahlberechtigten Deutschen sind mit ihren Bürgermeistern zufrieden bis sehr zufrieden. Und auch die Stimmung bei den Bürgermeistern ist gut: 96 Prozent der hauptamtlichen Oberbürgermeister und Bürgermeister in Deutschland sind zufrieden mit ihrem Beruf. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen Städtetag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund unter 1.153 Bürgermeistern und 1.303 wahlberechtigten Deutschen. Durchgeführt wurde die Umfrage von der Mannheimer Forschungsgruppe Wahlen.

Die Bürgermeister in Deutschland setzen Kinder-, Familien- und Jugendpolitik mit 71 Prozent ganz oben auf ihre Agenda. Weitere wichtige Themen für sie sind Finanzen und Schuldenabbau (70 Prozent) sowie Wirtschaftsförderung und Jobs (68 Prozent), Bildung und Schule (60 Prozent) sowie Stadtentwicklung (50 Prozent). Als besonders hinderlich bei der Wahrnehmung ihrer Amtsgeschäfte empfinden Bürgermeister eine Überregulierung durch Land, Bund und EU (72 Prozent) und die Finanznot ihrer Gemeinde (49 Prozent).

Zwischen Bürgermeistern und Bürgern besteht Einigkeit darüber, dass Glaubwürdigkeit, Bürgernähe und Durchsetzungsfähigkeit die wichtigsten Eigenschaften eines Bürgermeisters sind. Die Motivation der Bürgermeister, sich für ein Bürgermeisteramt zu bewerben, ist stark vom Gestaltungswillen und dem Gemeinwohl geprägt: Die Gestaltung des Stadtbildes (97 Prozent), die Freude am Umgang mit Menschen (95 Prozent) und die Verpflichtung gegenüber der Stadt oder Gemeinde (90 Prozent) sind ihre wichtigsten

Motive. Mit Blick auf das Sozialprofil der Bürgermeister zeigt die Studie, dass Frauen und Bürgermeister mit Migrationshintergrund stark unterrepräsentiert sind: Nur fünf Prozent aller Bürgermeister sind weiblich und nur zwei Prozent haben einen Migrationshintergrund. Aus Sicht der Bürgermeisterinnen sind diese Gründe verantwortlich: Es mangelt zum einen an der Vereinbarkeit von zeitintensiver politischer Arbeit und Familie (90 Prozent) und zum anderen wissen die männlichen Kollegen die männerdominierten Machtstrukturen besser für sich zu nutzen (80 Prozent).

Obwohl die Bürgermeister in Deutschland mit ihrem beruflichen Leben sehr zufrieden sind und glauben, dass ihr Selbstvertrauen (97 Prozent) und ihre Anerkennung (91 Prozent) durch ihren Beruf gewachsen sind, geben sie in der Umfrage auch negative Aspekte ihres Berufes an. 80 Prozent der Bürgermeister beklagen, dass Familie und Privates zu kurz kommen, 62 Prozent reklamieren eine zunehmende Öffentlichkeit ihres Privatlebens und 41 Prozent einen schlechteren Gesundheitszustand aufgrund der hohen Belastung.

"Die Umfrage zeigt, dass der Beruf des Bürgermeisters ein Berufsbild ist, in dem politisch engagierte Menschen hohe Zufriedenheit erlangen können", so Dr. Kirsten Witte, Leiterin des Kompetenzzentrums Kommunen und Regionen der Bertelsmann Stiftung. "Die Übereinstimmungen zwischen den Bürgern und ihren Vertretern sind außerdem ein klarer Hinweis, dass in den Kommunen die demokratische Teilhabe am größten ist. Gleichwohl gilt es mit Blick auf die demographische Struktur unseres kommunalpolitischen Personals, eine aktivere politische Nachwuchsförderung und Personalentwicklung zu betreiben."

"Die große Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit ihren Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern zeigt eine erfreuliche Verbundenheit der Menschen mit ihrer Stadt oder Gemeinde. Die Bevölkerung bestätigt hiermit die besondere Bürgernähe der kommunalen Ebene, die die Städte und Gemeinden gegenüber Bund und Ländern immer wieder anführen", sagten Dr. Stephan Articus, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetages und Dr. Gerd Landsberg, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städte- und Gemeindebundes, heute in Berlin.

**Aus der Studie veröffentlichen wir nachstehend auszugsweise einige interessante Daten:**

### Sozialprofil von Bürgermeistern

Geschlecht und Alter  
Familienstand und Kinder  
Regionale Herkunft  
Kommunalpolitisches Profil  
Motive der Berufswahl  
Erste Kandidatur  
Bürgermeisterberuf im Quervergleich  
Profileigenschaften  
Begleitumstände des Amtes  
Bilanzen und Zukunftspläne

### Geschlecht und Alter

Bürgermeisterinnen sind in Deutschland die große Ausnahme: Während Männer mit anteilig 94% den Löwenanteil dieser kommunalen Spitzenpositionen besetzen, sind nur 5%<sup>20)</sup> aller befragten Amtsträger in Städten und Gemeinden ab 2.000 Einwohnern Frauen. Gemessen an dieser insgesamt sehr geringen Quote sind Bürgermeisterinnen ausschließlich in der mittleren Altersgruppe der 40- bis 49-jährigen Befragten mit anteilig 8% leicht überrepräsentiert. Bei den über 60-Jährigen sind nicht einmal



zwei von hundert weiblich. Im Osten liegt der Anteil von Frauen in den entsprechenden Ämtern mit 7% geringfügig über dem Anteil im Westen mit insgesamt 5%. In Städten mit mehr als 50.000 Einwohnern besetzen republikweit 10% der Frauen die Rathauspitze. In den mittelgroßen Städten mit 5.000 bis 20.000 Einwohnern gibt es hingegen 4% Bürgermeisterinnen. Und während Frauen in der Gruppe der ehrenamtlichen Bürgermeister 9% stellen, beträgt ihr Anteil unter den hauptberuflichen Stadt- und Gemeindeoberhäuptern nur 4%.

Das Alter der deutschen Bürgermeister <sup>21)</sup> gruppiert sich primär um die mittleren Semester; nur die wenigsten gehören zur jüngeren Generation: 6% aller Befragten sind maximal 39 Jahre alt, 23% gehören zur Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen, 50% zur Gruppe der 50- bis 59-Jährigen, 19% zur Gruppe der 60- bis 69-Jährigen und einer von hundert befragten Bürgermeistern ist 70 Jahre und älter.

Frauen sind bei den unter 50-Jährigen sichtbar überrepräsentiert, in der Gruppe der über 60-jährigen Bürgermeister dagegen nur sehr schwach vertreten. Im Osten sind Bürgermeister in ihrer Gesamtheit etwas älter als im Westen der Republik. Auch die ehrenamtlich gewählten Stadt- und Gemeindeoberhäupter haben in den höheren Altersgruppen gegenüber ihren hauptamtlichen Kollegen ein sichtbares Übergewicht, was sich partiell jedoch mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und der Wählbarkeit von ehren- bzw. hauptamtlichen Bürgermeistern erklärt.

### Familienstand und Kinder

Neun von zehn Befragten - im Detail 91% der Bürgermeister und 80% der Bürgermeisterinnen - sind verheiratet. Während es aus Ost-West-Perspektive in diesem Punkt kaum Unterschiede gibt, liegt der Anteil der verheirateten Amtsträger in Kleinstädten nochmals sichtbar über der Quote in den größeren Städten und Metropolen des Landes. Bei 67% derjenigen Bürgermeisterinnen mit (Ehe-)Partner ist dieser (Ehe-)Partner ebenfalls berufstätig. Die entsprechende Quote bei den männlichen Amtskollegen liegt mit 53% klar darunter.

Insgesamt geben 53% aller Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, die verheiratet sind oder in einer Beziehung leben, zu Protokoll, dass ihr Partner berufstätig ist.

Ebenfalls neun von zehn Bürgermeistern haben Kinder. Im Detail haben 15% aller Befragten momentan zumindest ein Kind im Alter bis zu zwölf Jahren, 16% ausschließlich ein oder mehrere 13- bis 17-jährige Kinder, bei 59% sind die Kinder ausschließlich im Erwachsenenalter und 10% aller Befragten haben keinen Nachwuchs. Obwohl Frauen der jüngeren und mittleren Generation gemessen an ihrem - insgesamt sehr schwachen - Gesamtanteil leicht überrepräsentiert sind, haben 20% der weiblichen, aber 32% der männlichen Amtsträger Kinder im Alter unter 18 Jahren. Und während 9% aller männli-

chen Bürgermeister überhaupt keine Kinder haben, liegt der entsprechende Anteil bei Bürgermeisterinnen bei 23%.

### Bildung und Ausbildung

Das Gros der deutschen Bürgermeister verfügt über ein formal hohes Bildungsniveau: 51% aller Befragten haben einen Hochschulabschluss, weitere 4% promoviert. 10% können auf eine Hochschulreife und 24% auf die Mittlere Reife verweisen, 11% nennen beim höchsten Schulabschluss die Hauptschule. Zum Vergleich: Unter allen wahlberechtigten Deutschen haben 44% einen Hochschulabschluss, 29% Mittlere Reife, 11% Abitur und 12% einen Hochschulabschluss. 4% sind noch Schüler. <sup>22)</sup>

Unabhängig von Schule oder Universität haben die meisten Bürgermeister eine Lehre oder eine andere berufliche Ausbildung absolviert: Insgesamt 78% verfügen über diese Zusatzqualifikation, 21% müssen hier passen. Auf Nachfrage, in welchem Bereich bzw. welchen Bereichen die Lehre oder Ausbildung stattgefunden hat, rangiert der Öffentliche Dienst - bei mehreren Antwortoptionen - mit 42% knapp vor der Privatwirtschaft mit 35%, der sogenannte dritte Sektor (z. B. Wohlfahrtsverbände, Kirchen oder NGOs) mit 1% sowie diverse sonstige Bereiche mit zusammen 6% folgen abgeschlagen. Im Detail haben mehr Männer (79%) als Frauen (66%) eine Lehre oder eine sonstige Berufsausbildung durchlaufen, wobei sehr viel mehr Bürgermeister als Bürgermeisterinnen hier den Öffentlichen Dienst angeben. Frauen haben hingegen häufiger in der Privatwirtschaft einen Beruf erlernt. Eine auffällige Korrelation liefert schließlich die Kombination der Faktoren Schulbildung und Berufsausbildung: Unter Stadt- und Gemeindeoberhäuptern, die mit Haupt- oder Realschule über ein vergleichsweise niedriges formales Bildungsniveau verfügen, haben praktisch alle eine Lehre oder berufliche Ausbildung genossen - eine Qualifikation, die umgekehrt unter Akademikern mit anteilig 36% überproportional viele Bürgermeister nicht vorweisen können.

### Regionale Herkunft

Unter Deutschlands Bürgermeistern hat eine klare Mehrheit einen ganz persönlichen Bezug zu der Stadt oder Gemeinde, in der sie heute die Amtsgeschäfte führen: 70% aller Befragten stammen aus der Region, in der sie heute ihr Amt ausüben. Konkret sind 22% aller Stadt- und Gemeindeoberhäupter am Ort ihrer heutigen Tätigkeit geboren und aufgewachsen, 18% sind in der näheren Umgebung geboren oder aufgewachsen, 17% sind zumindest an ihrem heutigen Amtssitz geboren, aber nicht aufgewachsen, und 12% ausschließlich dort aufgewachsen. 30% aller Bürgermeister kommen "von auswärts".

Was die Herkunft betrifft, finden sich unter Befragten mit niedrigem formalem Bildungsniveau besonders viele Einheimische. Unter Bürgermeistern mit Abitur und Hochschulreife haben dagegen überdurchschnittlich viele keinen lokalen oder regionalen Hinter-

grund. Eine solche Form der Ortsbindung fehlt mit anteilig 42% zudem relativ vielen parteilosen Bürgermeistern sowie mit anteilig 50% besonders vielen Befragten, die als unabhängige Bewerber ins Amt gewählt wurden.

Der Faktor Ortsgröße spielt bei dieser Frage eine nur nachgeordnete Rolle: Bürgermeister ohne entsprechendes Lokalkolorit sind in kleinen, mittleren oder großen Städten in etwa gleichermaßen stark vertreten. Diejenigen, die "ihre" Stadt oder Gemeinde von Geburt und Kindesbeinen an kennen, stellen ebenfalls in allen Ortsgrößengruppen Kontingente in ähnlicher Stärke. Schließlich gibt es auch zwischen Ost und West nur geringe Unterschiede in puncto regionaler oder auswärtiger Herkunft.

### Kommunalpolitisches Profil

Die allermeisten Bürgermeister verfügen über langjährige kommunalpolitische Erfahrung: Eine relative Mehrheit von 40% ist bereits 20 Jahre und mehr auf dieser politischen Ebene aktiv. 21% können auf bis zu 20 Jahre, 16% auf bis zu 15 Jahre, 16% auf bis zu zehn Jahre und 7% auf maximal fünf Jahre kommunalpolitisches Engagement zurückblicken.

Selbstredend korreliert dabei die Verweildauer massiv mit dem Alter der Befragten: Ältere Bürgermeister können auf deutlich mehr Jahre in der Kommunalpolitik verweisen als die jüngere Generation. So haben nicht weniger als 70% der Bürgermeister im Alter ab 60 Jahren minimal 20 Jahre in der Kommunalpolitik verbracht. Selbst in der Gruppe der unter 40-Jährigen betreibt rund ein Drittel der Befragten zehn Jahre und mehr aktiv Kommunalpolitik.

Männer haben im Detail eine noch etwas längere Verweildauer im kommunalen Umfeld als Frauen, unter ehrenamtlichen Bürgermeistern ist diese noch etwas länger als unter ihren hauptamtlichen Kollegen. Schließlich sind Bürgermeister mit Parteibuch tendenziell länger in der Kommunalpolitik tätig als parteilose Bürgermeister.

In der Stadt oder Gemeinde, in der sie heute Bürgermeister sind, befinden sich 38% der Befragten in ihrer ersten, 31% in ihrer zweiten und 20% in ihrer dritten Amtszeit, bei insgesamt 11% - 8% der haupt- und 18% der ehrenamtlichen Bürgermeister - ist es mindestens die vierte Amtszeit. Dabei zeigt sich, dass mit der Verweildauer an der Rathauspitze auch die eigene Zufriedenheit mit dem steigt, was man bisher vor Ort erreicht hat. Wie sehr die Befragten prinzipiell mit dem Beruf des Bürgermeisters zufrieden sind, spielt im Zusammenhang mit den bisherigen Amtszeiten hingegen keine Rolle.

Eine Mehrheit von 55% der deutschen Bürgermeister in Städten und Gemeinden ab 2.000 Einwohnern wurde als Kandidat einer Partei ins Amt gewählt, 26% sind als unabhängige Bewerber angetreten, 15% für eine Wählergemeinschaft und 3% für ein Wahlbündnis mehrerer Parteien. Unterdurchschnittlich viele unabhängige Bewerber gibt

es dabei im Osten, überdurchschnittlich viele unter formal hochgebildeten Befragten sowie in der Gruppe der heute hauptamtlichen Bürgermeister. Unter Frauen sind unabhängige Bewerberinnen mit anteilig 14% eher selten.

Unabhängig von länderspezifischen Regelungen und den individuellen sowie situativen Faktoren einer jeden Wahl erreichten 84% aller befragten Bürgermeisterinnen und Bürgermeister die jeweils notwendige Mehrheit bereits im ersten Wahlgang. 16% mussten sich auch in einem zweiten Wahlgang dem Wählervotum stellen, um ins Bürgermeisteramt zu gelangen. Frauen sowie Bewerber aus dem Osten Deutschlands mussten dabei überproportional häufig in die zweite Runde, wobei auch hier jeweils das Gros der Befragten im ersten Wahlgang gewählt wurde.

### Motive der Berufswahl

Es gibt diverse persönliche Gründe, Bürgermeister zu werden. Bei den befragten Amtsträgern rangieren nach ihren eigenen Angaben der Wille zur Stadtbild-Gestaltung, die Freude am Umgang mit Menschen sowie die Verpflichtung gegenüber den Bürgern und dem Wohl der Stadt bzw. Gemeinde ganz oben. Finanzielle Gründe, Karrierevorteile oder Machtaspekte waren nach Aussagen der Bürgermeister weniger wichtig für ihre Berufswahl bzw. das Streben nach diesem kommunalen Spitzenamt.

Im Detail findet die Aussage "Ich möchte das Bild der Stadt bzw. Gemeinde nachhaltig gestalten" bei insgesamt 97% aller Befragten starke (36%) oder sehr starke (61%) Zustimmung, für lediglich 2% ist dies weniger und für praktisch keinen einzigen Bürgermeister überhaupt nicht wichtig. "Ich habe Freude am Umgang mit Menschen" bezeichnen 95% als starkes (43%) oder sehr starkes (52%) Motiv. 90% fühlen sich stark (37%) oder sehr stark (54%) "den Bürgern und dem Wohl der Stadt bzw. Gemeinde verpflichtet".

Hinter diesen drei mit Abstand wichtigsten Bereichen erhält das Statement "Ich will politisch gestalten. Dafür benötige ich das Amt" insgesamt noch von 57% aller Befragten starke (38%) oder sehr starke (19%) Zustimmung. Nochmals als sichtbar weniger relevant erachten Deutschlands Bürgermeister nach eigenen Angaben die "öffentliche Anerkennung", die nur noch 31% als starkes (28%) oder sehr starkes (3%) Motiv anführen. Die "Verpflichtung gegenüber der Partei bzw. Wählergemeinschaft" wird noch von 26% als starker (20%) oder sehr starker (6%) persönlicher Grund benannt.

"Ich schätze die Pensionsansprüche" findet bei 20% starken (18%) oder sehr starken (2%) Zuspruch. "Ich schätze die finanzielle Vergütung" wird von 19% stark (18%) oder sehr stark (2%) bejaht. Dass sie das "Amt als sinnvoll für die politische Laufbahn" erachten, erklären nur noch 15% zum individuell starken (11%) oder sehr starken (4%) Motiv. "Mir gefällt es, Macht auszuüben" trifft schließlich nur noch bei 12% aller Bürger-

meister auf starke (10%) oder sehr starke (2%) Resonanz

### Erste Kandidatur

Bei der erstmaligen Kandidatur zum Bürgermeister bildete die Familie für die allermeisten heutigen Amtsträger das stärkste Rückgrat. Als besonders hilfreich erwiesen sich außerdem Kenntnisse lokalpolitischer Strukturen sowie Unterstützung durch die Partei oder Fraktion.

Fachkompetenz, eigenes Netzwerk oder die Position der Presse werden bei der Frage nach hilfreichen Faktoren schon eher ambivalent beurteilt. Ein Plus durch einen Quereinstieg in die Kommunalpolitik, durch Coaching und professionelle Beratung oder einen geschlechtsspezifischen Vorteil können nur die wenigsten aus eigener Erfahrung bestätigen.

Bei ihrer erstmaligen Bewerbung für das kommunale Spitzenamt hatten vier von fünf interviewten Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern starke (39%) oder sehr starke (41%) Unterstützung durch ihre Familie, nur 16% sagen "weniger stark" und 2% "gar nicht". Dass sich ihre Kenntnisse der Strukturen vor Ort als Vorteil erwiesen haben, meinen im Rückblick insgesamt 74%, wobei ein entsprechendes Wissen nochmals von deutlich mehr Bürgermeistern aus größeren Städten und in Großstädten geschätzt wird. Ebenfalls in den Städten ab 50.000 Einwohnern loben überproportional viele Bürgermeister die Hilfe durch Partei oder Fraktion, die bei insgesamt 66% aller Befragten stark oder sehr stark vorhanden war und von SPD-Bürgermeistern retrospektiv nochmals positiver bewertet wird als von Bürgermeistern aus dem Unionslager.

61% aller Bürgermeister - 65% in Westen, aber nur 44% im Osten - geben an, dass sich ihre Erfahrung in Verwaltungsfragen positiv auf die Kandidatur ausgewirkt habe. Entscheidende Bedeutung hat dabei berufliche Herkunft der Befragten: 80% der Bürgermeister mit vorheriger Funktion im öffentlichen Dienst bezeichnen ihr verwaltungsspezifisches Fachwissen als einen starken oder sehr starken Kandidaturvorteil. Unter Befragten aus der Selbstständigkeit sind dies nur 36% und lediglich 25% derjenigen, die zuvor im privatwirtschaftlichen Bereich gearbeitet haben.

59% aller interviewten Amtsträger hatten bei ihrer ersten Kandidatur starke oder sehr starke Unterstützung durch ein funktionierendes politisches Umfeld bzw. Netzwerk. Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie den verschiedenen Altersgruppen gibt es kaum, zwischen den Bildungsgruppen sind die Differenzen gering. Allerdings wächst die Zahl der Bürgermeister, die ein intaktes Netzwerk als Plus bezeichnen, parallel zur Einwohnerzahl sehr deutlich an.

Mit der Presse haben die Bürgermeister geteilte Erfahrungen: 51% aller Befragten - im Detail 50% der Männer und 66% der Frauen - hatten nach eigenen Angaben einen starken oder sehr starken Vorteil durch hohe Medienpräsenz bzw. gute Berichterstattung.

Bei insgesamt 44% war dies weniger stark oder überhaupt nicht der Fall. Auch hier haben die Bürgermeister aus großen Städten sowie generell jüngere Befragte überdurchschnittlich oft gute Erfahrungen.

Die Kandidatur zum Bürgermeister ist offensichtlich auch mit einem generellen Jobrisiko verbunden: Zwar sprechen 40% von einer starken oder sehr starken Sicherheit, gegebenenfalls in ihren alten Job zurückkehren zu können. Doch bei 17% war diese Sicherheit weniger stark und bei 32% überhaupt nicht vorhanden. Neben einem erheblichen Ost-West-Gefälle birgt dieser Schritt vor allem für Kandidaten, die beruflich zuvor in der Privatwirtschaft gearbeitet haben, ein höheres Risiko. Umgekehrt sehen es aus dieser Gruppe 44% als Vorteil, bei ihrer Wahl zum Bürgermeister als Seiteneinsteiger angetreten zu sein. Insgesamt sind dies 27% aller Befragten.

### Bürgermeisterberuf im Quervergleich

Wenn die hauptamtlichen Bürgermeister ihren Beruf mit ähnlich verantwortungsvollen Führungspositionen in der Wirtschaft vergleichen, meinen Deutschlands kommunale Spitzen, dass sie einen ungleich höheren Bekanntheitsgrad und sehr viel mehr Sozialkompetenz haben, aber auch deutlich stärkeren physischen Belastungen sowie längeren Arbeitszeiten ausgesetzt sind. In der Frage, ob Bürgermeister oder Führungskräfte in kommerziellen Berufen die höhere Wertschätzung genießen, gehen die Meinungen auseinander.

In puncto Fachkompetenz sehen sich die meisten Bürgermeister mit äquivalent besetzten Positionen der Wirtschaft mehrheitlich auf einem Niveau. Dagegen beklagen fast zwei Drittel der deutschen Stadt- und Gemeindeoberhäupter im Quervergleich geringere Handlungsspielräume.

Beim Thema Einkommen sagen schließlich fast alle befragten Bürgermeister, dass dieses (viel) geringer sei als bei ähnlich verantwortungsvollen Führungspositionen in der freien Wirtschaft.

### Profileigenschaften

Integrität und Bürgernähe sind für die Arbeit von Bürgermeistern von zentraler Bedeutung: 89% aller Befragten halten Integrität und 79% Bürgernähe für "sehr wichtige" persönliche Eigenschaften im Amt, alle übrigen Befragten erachten dies zumindest für "wichtig". Als "weniger wichtig" oder gar "unwichtig" werden diese beiden Punkte praktisch überhaupt nicht eingestuft.

Ebenfalls hohe Relevanz, wenn auch im Detail mit etwas weniger Nachdruck, messen die Bürgermeister zudem Soft Skills wie Durchsetzungsfähigkeit, Sympathie und Kooperationsfähigkeit zu. Ähnliches gilt geringfügig abgeschwächt für die Bereiche rhetorische Kompetenz sowie die Aufgeschlossenheit gegenüber Bürgerbeteiligung bzw. Bürgermitwirkung.

Mit etwas Abstand folgen im Ranking der persönlichen Eigenschaften das Fachwissen in Verwaltungsfragen, das Vorhandensein

von politischen Visionen sowie parteipolitische Unabhängigkeit. Immer noch überwiegend als "wichtig" oder "sehr wichtig" für ihre Arbeit bezeichnen die Bürgermeister außerdem Geselligkeit bzw. die Ausdauer bei repräsentativen Terminen, lokale Mitgliedschaften, zum Beispiel in Vereinen, Verbänden oder Kirchen, sowie Erfahrungen im Change Management und bei der Verwaltungsreform. Als einziger der vorgelegten persönlichen Eigenschaften wird schließlich nur dem Punkt "Sensibilität in Gender-Fragen bzw. Gleichstellung" mehrheitlich das Attribut "weniger wichtig" oder "unwichtig" zugeordnet.

Was die beiden wichtigsten Eigenschaften Glaubwürdigkeit und Bürgernähe betrifft, gibt es in den einzelnen demografischen, sozialen oder regionalen Gruppen kaum Bewertungsunterschiede. Etwas anders ist dies in den Bereichen Durchsetzungsfähigkeit und Sympathie, da beide Faktoren sowohl in größeren Städten als auch prinzipiell bei weiblichen Befragten überproportional häufig als (sehr) wichtig eingestuft werden. Doch während der Durchsetzungsfähigkeit in allen Altersgruppen ein ähnlich hoher Stellenwert eingeräumt wird, gilt Sympathie unter jüngeren Bürgermeistern sowie generell im Westen der Republik besonders oft als sehr wichtige Eigenschaft.

Dass auch die Kooperationsfähigkeit ein zumindest "wichtiges" Kriterium für die Arbeit von Bürgermeistern ist, wird von den Amtsinhabern landauf, landab bestätigt. Selbst in der detaillierten Einstufung dieser Eigenschaft gibt es nur geringe alters- oder bildungsspezifische Unterschiede; von Männern wird diese Fähigkeit noch etwas häufiger als "sehr wichtig" angesehen als von Frauen.

Auch über die Bedeutung von rhetorischen Qualitäten herrscht weitgehend Einigkeit, wobei hauptamtliche Bürgermeister, Befragte mit hoher Schulbildung und vor allem Großstadtbürgermeister entsprechender Sprachgewandtheit besonders hohes Augenmerk schenken.

Aufgeschlossenheit für Bürgerbeteiligung halten hingegen ähnlich viele Amtsinhaberinnen wie Amtsinhaber für ein wichtiges bzw. sehr wichtiges Merkmal; bei einer Unterscheidung nach Ortsgröße sind die Differenzen zur Gesamtheit ebenfalls gering. Wenn überhaupt, geht ausschließlich die Gruppe der jungen Bürgermeister bis 39 Jahre hier etwas stärker auf Distanz.

Auch wenn die meisten Bürgermeister Fachwissen in Verwaltungsfragen ebenfalls als persönlich wichtige Disziplin einstufen, sagt an dieser Stelle erstmals auch ein sichtbarer Teil der Befragten "weniger wichtig". Erhebliche Meinungsverschiedenheiten zur konkreten Bedeutung gibt es hier vor allem hinsichtlich der beruflichen Herkunft der Befragten. Als gänzlich irrelevant wird die entsprechende Fachkompetenz allerdings fast nirgendwo bezeichnet.

Politische Visionen halten insgesamt knapp drei Viertel aller Bürgermeister für wichtig,

wobei das individuelle Gewicht dieser Eigenschaft parallel zur Einwohnerzahl signifikant steigt. Beim Faktor Alter hingegen sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen eher gering, selbst wenn in der jüngeren Bürgermeistergeneration politische Visionen etwas häufiger als wichtig für die Arbeit erachtet werden als unter den älteren Bürgermeistern in Deutschland.

Ausgesprochen einig sind sich sämtliche Altersgruppen in Fragen der parteipolitischen Unabhängigkeit: Gut zwei Drittel aller Befragten sehen darin eine wichtige jobrelevante Eigenschaft.

Ausdauer bei repräsentativen Terminen sowie Geselligkeit gelten einer Mehrheit von fast zwei Dritteln der Bürgermeister als wichtig. Dabei spielt es kaum eine Rolle, ob die Befragten in den Rathäusern großer Städte oder kleinerer Gemeinden sitzen, ob sie aus der Region ihres jetzigen Amtssitzes stammen oder wie lange sie schon in der Kommunalpolitik aktiv sind. Für männliche Befragte ist diese Form der Standfestigkeit etwas häufiger ein wichtiges Argument als für Frauen. Keine geschlechtsspezifischen Differenzen finden sich hinsichtlich lokaler Verankerung: Insgesamt 60% halten Mitgliedschaften, zum Beispiel in Vereinen, Verbänden oder Kirchen, für wichtig oder sehr wichtig. Für 40% sind solche Verbindungen dagegen weniger oder überhaupt nicht wichtig für die Arbeit eines Bürgermeisters. Allerdings haben lokale Mitgliedschaften für die Bürgermeister kleinerer Kommunen einen höheren Stellenwert als für ihre Amtskollegen in größeren Städten. Dass Erfahrungen im Change Management bzw. in Sachen Verwaltungsreform (sehr) wichtig für die Bürgermeisterarbeit sind, meinen 57% aller Befragten. Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Vergangenheit der Befragten, etwa wie in Fragen der Verwaltungskompetenz, gibt es in diesem Urteil nicht.

Das Schlusslicht im Ranking der jobrelevanten Profileigenschaften bildet der Punkt Sensibilität in Gender-Fragen bzw. das Stichwort "Gleichstellung": Nur 2% aller Befragten bezeichnen diesen Aspekt als "sehr wichtig" für die Arbeit eines Stadt- oder Gemeindeoberhauptes, 32% sagen "wichtig" und 57% - im Detail 58% der Bürgermeister und 44% der Bürgermeisterinnen - geben "weniger wichtig" zu Protokoll. Dass dieser Aspekt jedoch gänzlich irrelevant sei, meinen mit Blick auf notwendige Eigenschaften und Kompetenzen mit anteilig 7% nur die allerwenigsten Bürgermeister.

#### **Begleitumstände des Amtes**

Die negativen Begleiterscheinungen des Bürgermeisteramtes betreffen vor allem das Privatleben: 80% aller Befragten reklamieren, dass Familie und Privatleben durch das Amt stark (49%) oder sehr stark (32%) beeinträchtigt sind, nur 19% kämpfen persönlich weniger stark (17%) oder überhaupt nicht (2%) mit diesem Problem. Außerdem beklagt eine Mehrheit von 62% aller Bürgermeister, dass ihr Privatleben zunehmend öffentlich

wird, bei insgesamt 37% ist dies weniger stark oder überhaupt nicht der Fall. Dabei wachsen die Probleme sowohl mit fehlender Zeit für die Familie als auch mit der mangelnden Privatsphäre mit der wöchentlichen Arbeitszeit sehr deutlich an, unter hauptamtlichen Bürgermeistern sind die entsprechenden Belastungen noch stärker als unter ihren ehrenamtlich tätigen Kollegen.

41% aller kommunalen Spitzen - 40% der Bürgermeister, aber 59% der Bürgermeisterinnen - sehen aufgrund externer Zwänge die Gestaltungsmöglichkeiten im Amt stark begrenzt. Ebenfalls 41% aller Befragten vermelden aufgrund der hohen Belastung gesundheitliche Beeinträchtigungen, wovon alle Altersgruppen ähnlich stark betroffen sind. Die Notwendigkeit, keine Schwäche zu zeigen, empfinden insgesamt 30% - 29% der Männer und 34% der Frauen - als negative Begleiterscheinung, 28% aller Befragten empfinden eine starke oder sehr starke Belastung durch politische Konflikte, 22% bezeichnen die unzureichende finanzielle Vergütung als unschönen Nebeneffekt, 20% sprechen von einer geringen Wertschätzung des Bürgermeisteramtes im Vergleich mit den höheren Ebenen des politischen Systems und 14% von fehlender "Arbeitsplatz"-Sicherheit. Schließlich beklagen 12% aller Bürgermeister eine geringe Wertschätzung des Amtes bei den Bürgerinnen und Bürgern, wobei dies wie auch die meisten anderen Punkte von einer Mehrheit der deutschen Rathausspitzen weniger oder überhaupt nicht als eine negative Begleiterscheinung angesehen wird.

Wenn die Befragten ihre Situation heute mit ihrer Situation vor Amtsantritt vergleichen, hat sich primär die Lage im Privatbereich verschlechtert: Oftmals leiden Freizeit, Gesundheit, Freunde und vielerorts auch die Familie unter dem Amt. Umgekehrt gibt es klar positive Effekte, wo neben gewachsenem Selbstvertrauen bzw. positiver Persönlichkeitsentwicklung sowie mehr Anerkennung sich in zahlreichen Fällen die wirtschaftliche Situation verbessert hat.

#### **Bilanzen und Zukunftspläne**

Mit ihrem Beruf, der Lebensqualität in ihrer Stadt oder Gemeinde und mit dem, was sie dort bisher erreicht haben, sind Deutschlands Bürgermeister äußerst zufrieden.

Unterschiede bei diesem positiven Gesamtbild gibt es nur im Detail: So sind 48% der hauptamtlichen Bürgermeister mit ihrem Beruf "sehr zufrieden", ebenfalls 48% sagen "eher zufrieden" und 3% "eher unzufrieden". Von der Option "sehr unzufrieden" macht nicht einmal einer von hundert hauptamtlichen Bürgermeistern Gebrauch.

Selbst beim Blick auf einzelne soziale Merkmale findet sich keine einzige Gruppe, in der sich nicht mindestens neun von zehn Befragten prinzipiell positiv äußern. Erst die Differenzierung zwischen "sehr zufrieden" und "eher zufrieden" zeigt bei der Bewertung des Berufes eine nochmals überproportional hohe Zufriedenheit der hauptamtlichen Bür-

germeister in großen Städten, unter Befragten im Alter ab 60 Jahren sowie unter denjenigen, die vor Amtsübernahme selbstständig tätig waren. Ob die interviewten Personen aus dem Öffentlichen Dienst kommen oder aus der Privatwirtschaft, spielt bei der Zufriedenheit mit dem jetzigen Beruf keine Rolle.

Bei der Bewertung der Lebensqualität finden sich Unterschiede ebenfalls erst im Detail: Auch aus dieser Perspektive ist die Zufriedenheit von Bürgermeistern in Städten mit mehr als 50.000 Einwohnern besonders hoch, wo 57% "sehr zufrieden" sind; unter Männern sind dies 42% und unter Frauen 30%. Schließlich vergeben 45% der Bürgermeister im Westen, aber nur 19% im Osten in Sachen Lebensqualität die Höchstnote.

Bei der Einschätzung der eigenen Bilanzen geben sich die Bürgermeister im Osten ebenfalls reservierter: Hier sind 19% und im Westen 37% "sehr zufrieden" mit dem, was sie in ihrer Stadt bzw. Gemeinde bisher erreicht haben. Geringfügig selbstkritischer

sind außerdem Bürgermeister in Städten oder Gemeinden ohne ausgeglichenen Verwaltungshaushalt: Hier sind etwas mehr Befragte "eher" statt "sehr" mit den eigenen Leistungen zufrieden. Schließlich wächst die Zufriedenheit parallel zur Verweildauer im Amt stark an: Je mehr Amtszeiten Deutschlands Bürgermeister in einer Stadt oder Gemeinde absolviert haben, desto besser wird die Selbsteinschätzung der eigenen Leistungen.

Alles in allem gesehen würden 92% aller Befragten heute nochmals Bürgermeister werden wollen.

Damit ist nach der hohen Zufriedenheit mit dem Beruf, der Lebensqualität in der eigenen Stadt oder Gemeinde sowie den dort vollbrachten Leistungen auch die Gesamtbilanz der Bürgermeister im Rückblick äußerst positiv. Nur 4% würden diesen Weg heute nicht mehr wählen und 4% machen hierzu keine Angaben. Selbst wenn Deutschlands Bürgermeister zuvor auch negative Begleiterschei-

nungen des Amtes sowie Abstriche im Privatbereich reklamiert haben, die Bezahlung im Vergleich zu anderen Führungspositionen als gering, Arbeitszeiten und physische Belastung dagegen als hoch empfinden, bleibt das Fazit auch in der Detailanalyse unverändert: An der Grundsatzentscheidung, nochmals Bürgermeister werden zu wollen, gibt es nirgendwo ernsthafte Zweifel.

<sup>20)</sup> Rundungsbedingt und/oder aufgrund fehlender Angaben müssen sich die Prozentwerte hier und im Folgenden nicht immer auf 100% addieren.

<sup>21)</sup> Auch für die Ergebnisse der Befragung gilt, dass mit "Bürgermeister" hier und im Folgenden immer Bürgermeisterinnen und Bürgermeister in ich ihrer jeweiligen Gesamtheit gemeint sind, wenn nicht - wie etwa bei geschlechtsspezifischen Analysen - explizit die weibliche Form erwähnt wird.

<sup>22)</sup> Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2005

## Arbeitsgespräch mit dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg

Zu einer ständigen Einrichtung werden die Arbeitsgespräche zwischen dem VdV und dem KVBW.

Vom KVBW werden ca. 35.000 aktive Kommunalbeamte und ca. 20.000 Kommunalpensionäre betreut.

Jüngst trafen sich Direktor Frank Reimold mit seinem Stellvertreter Karl-Heinz Bromberger und Jochen Müller von der Verbandsleitung mit Geschäftsführer Harald Gentsch zu dem jährlichen Gedankenaustausch.

Direktor Reimold stellte als Nachfolger von Kollege Peter Beuttler Herrn Dietmar Bank als Abteilungsleiter für die Versorgung und von Kollege Wilfried Sieber Herrn Joachim Müller als Abteilungsleiter für die Beihilfe vor. (Anmerkung: die Kollegen Beuttler und Sieber sind Mitglied im VdV und Kurskollegen von Geschäftsführer Harald Gentsch).

Die neuen Abteilungsleiter wie die seitherigen werden dem VdV mit Rat und Tat zur Seite stehen. Der KVBW ist auch künftig bereit, bei Kreisversammlungen des VdV sachkundigen Rat zu geben (beispielsweise in Beihilfefragen im Pflegefall). Dies ist in der Vergangenheit in verschiedenen Kreisverbänden bereits sehr erfolgreich geschehen. Auch bei der Vertreterversammlung am 22. September wird der KVBW exklusiv mit einem Info-Stand präsent sein.

Anhand einer Powerpoint-Präsentation erläuterte Direktor Reimold Aktuelles vom KVBW. Wichtig ist der neu eingerichtete kommunale Personalservice "Personaldienstleistungen aus einer Hand". Hier werden Bezüge- und Entgelt- und Kindergeldabrechnungen angeboten.

Er sprach die Ende letzten Jahres verzögerte Beihilfebearbeitung an. Dieses Problem, das durch Personalengpässe hervorgerufen wurde, ist in der Zwischenzeit gelöst.



v.r.: Dietmar Bank, Frank Reimold, Jochen Müller, Karl-Heinz Bromberger und Joachim Müller

**Ein wichtiger Hinweis: Kolleginnen und Kollegen, die hier Probleme mit dem KVBW haben, dürfen sich gerne an die Geschäftsstelle des VdV wenden.**

Er wies ferner darauf hin, dass der KVBW nunmehr rechtlich auch eine Landesfamilienkasse ist, wie auch der LBV-BW.

Nachstehend hierzu die Info des KVBW:

**"KVBW ist Landesfamilienkasse**

Das Finanzministerium Baden-Württemberg hat den KVBW zum 30. Mai 2008 zur **Landesfamilienkasse** für alle der Aufsicht des Landes unterstehenden kommunalen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts bestimmt.

Sie erhalten somit aktuell die Möglichkeit, auch die **Bearbeitung der Kindergeldangelegenheiten** für Ihre aktiven Beschäftigten und Beamten auf unser Haus zu übertragen.

Inhaltlich umfasst das neue Dienstleistungsangebot sämtliche im Zusammenhang mit der Gewährung von Kindergeld anfallenden Tätigkeiten und Aufgaben einer Familienkasse.

Damit bietet unser **Kommunaler Personalservice (KPS)** die Kernstücke des Personalbereiches aus einer Hand an: **Bezüge- und Entgeltabrechnung** sowie **Kindergeldbearbeitung**.

Diese Personalaufgaben können wir im Paket, aber auch gerne einzeln von Ihnen übernehmen. Sie können bei uns auf einen preiswerten, jedoch qualitativ hochwertigen und leistungsfähigen Kundenservice vertrauen. Selbstverständlich nennen wir Ihnen Referenzkunden.

Sprechen Sie uns bitte an, wenn Sie unser neuer Service interessiert oder bei Ihnen weiterer Informationsbedarf besteht. Gerne stellen wir Ihnen Einzelheiten auch in einem persönlichen Gespräch vor bzw. unterbreiten Ihnen ein detailliertes Angebot. Herr Villhauer steht Ihnen zur Verfügung: Tel. 0721 5985-340 bzw. E-Mail: r.villhauer@kvbw.de

Weitere Infos können Sie auch im Internet auf unserer Homepage [www.kvbw.de](http://www.kvbw.de) im Bereich Kommunaler Personalservice abrufen."

### Ein Erfolg für unseren Verband - Wegstreckenentschädigung wird erhöht

Kurz vor Drucklegung dieser Ausgabe der VZ erreichte uns die Nachricht, dass ein langer Kampf des VdV erfolgreich war: Das Kilometergeld für Dienstfahrten mit dem privaten PKW wird endlich angehoben. Ab 1. Januar 2009 erhöht die Landesregierung die Wegstreckenentschädigung von seither 30 Cent auf 35 Cent. Damit wird der seit langem erhobenen Forderung des VdV Rechnung getragen. Noch vor kurzem wurde seitens des Finanzministeriums jedwede Erhöhung rundweg abgelehnt. Nun hat sich die Landesregierung eines Besseren besonnen und anders entschieden. Der für die Vertreterversammlung des VdV am 22. September vorgesehene Antrag Nr. 3, der zum wiederholten Male die Erhöhung der Wegstreckenentschädigung zum Inhalt hatte, kann nunmehr zurückgenommen werden, da das Anliegen unseres Verbandes erfolgreich abgeschlossen ist. Dieser Antrag wurde dem Staatsministerium übrigens vorab zur Kenntnis gegeben. Er kann auch dort jetzt abgelegt werden (bis auf Weiteres).

Wir freuen uns über diesen Erfolg unserer Verbandsarbeit.

### Erfahrungsaustausch mit der Kanzlei iuscomm Rechtsanwälte

Auf Einladung des Verbandes der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg e.V. fand am 13.05.08 zwischen Herrn Geschäftsführer Harald Gentsch und den Herren Rechtsanwälten Prof. Dr. Christian O. Steger, Kai-Markus Schenek und Achim Zimmermann ein Erfahrungsaustausch in den Räumlichkeiten der Kanzlei iuscomm Rechtsanwälte statt.

Die Kanzlei ist auf die rechtliche Betreuung und Beratung von Städten und Gemeinden spezialisiert. Aufgrund dieser kommunalen Ausrichtung arbeiten die Rechtsanwälte in enger Abstimmung mit dem Gemeindetag Baden-Württemberg. Dadurch wird eine optimale Betreuung der vertretenen Städte und Gemeinden, auch unter Berücksichtigung kommunalpolitischer Gesichtspunkte, sichergestellt.

Neben ihrer Tätigkeit auf den für Städte und Gemeinden maßgeblichen Rechtsgebieten, wie z.B. dem Gemeinde- und Zweckverbandsrecht, Bauplanungs-, Energiewirtschafts-, kommunalen Abgabenrecht sowie dem Recht der Kindergarten- und Krippen-

förderung stellt das Arbeits- und Beamtenrecht einen wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkt der Rechtsanwälte dar. Aufgrund der kommunalen Ausrichtung der Kanzlei werden die Interessen der Städte und Gemeinden als kommunale Arbeitgeber bzw. als Dienstherren vertreten.

Sowohl für den Verband der Verwaltungsbeamten als auch für die auf Seiten der kommunalen Arbeitgeber und Dienstherren tätigen Rechtsanwälte konnten im Rahmen eines erstmaligen Erfahrungsaustauschs aktuelle sowie ständig wiederkehrende Probleme im Beamten- und Arbeitsrecht ausgiebig diskutiert und erörtert werden. "Eine mitunter entgegenstehende Interessenlage des Verbandes und der Kanzlei steht einem konstruktiven Erfahrungsaustausch überhaupt nicht entgegen", kommentierte Verbandsgeschäftsführer Gentsch das Gespräch. So wurden unter anderem Probleme in den Bereichen Pension, (Zwangs-)Pensionierung, Versetzung, Beihilfe sowie weitere aktuelle Problemfelder besprochen.

Übereinstimmend betonten die Gesprächspartner, im Konfliktfall möglichst frühzeitig auf eine außergerichtliche und damit einvernehmliche Beendigung hinzuwirken. "Von vornherein können in den allermeisten Fällen gerichtliche Streitigkeiten vermieden werden, wenn auf beiden Seiten eine rechtliche Beratung außergerichtlich, d.h. vor oder spätestens während des Vorverfahrens in Anspruch genommen wird", rät der ehemalige Hauptgeschäftsführer des Gemeindetags Baden-Württemberg, Prof. Dr. Christian O. Steger. Schließlich seien zahlreiche Streitigkeiten darauf zurückzuführen, dass die vorhandenen Beratungsangebote zu spät in Anspruch genommen werden. "Meistens ist das Kind schon in den Brunnen gefallen, wenn eine Anfrage den Verband erreicht", berichtete Verbandsgeschäftsführer Gentsch und wies in diesem Zusammenhang auf das Problem der oftmals bereits entstandenen Verfahrenskosten für die Betroffenen hin. Insbesondere können durch eine sachgerechte Verbands- oder anwaltliche Beratung teilweise unnötig entstehende weitere Rechtsanwaltskosten im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens vermieden werden, welche aufgrund der Streitwertberechnung im Beamtenrecht eine beachtliche Höhe erreichen können.

Dies konnten die Rechtsanwälte Schenek und Zimmermann aus ihrer anwaltlichen Praxis bestätigen. Ein zu spätes Eingreifen führe häufig zu "verfahrenen" Situationen, bei denen eine konstruktive und pragmatische Beendigung im Vorfeld wünschenswert gewesen wäre.

Im Ergebnis wollen die Gesprächspartner künftig noch mehr darauf achten, der ansteigenden Zahl beamten- und arbeitsrechtlicher Streitigkeiten durch die Vermittlung konstruktiver Lösungen im Vorfeld zu begegnen. Die frühzeitige Inanspruchnahme einer fachgerechten Beratung empfiehlt sich daher im Streitfall. Dabei ist es von großem Vorteil für streitende Parteien, wenn an der Lösung eines Problem konstruktiv gearbeitet wird.



v.l.n.r.: Achim Zimmermann, Kai-Markus Schenek, Harald Gentsch, Prof. Dr. Christian O. Steger

## Höhere Besoldung für Überstunden für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte

Schon im Jahr 2004 hatte der BBW - Beamtenbund Tariffunion teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, die ihre Mehrarbeitsstunden nach der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) abrechnen können, empfohlen, einen Antrag auf Zahlung der anteiligen Besoldung aus ihrer Besoldungsgruppe zu stellen.

Aufgrund eines Vorlagebeschlusses des Bundesverwaltungsgerichts hat der Europäische Gerichtshof in einem Urteil vom 6.12.2007 (Az.: C-300/06) geurteilt, dass die in der Bundesrepublik von den öffentlichen Arbeitgebern geübte Praxis, Überstunden von in Teilzeit tätigen Beamten nur nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV) zu vergüten, dann gegen Art. 141 EG-Vertrag verstößt, wenn die monatliche Arbeitszeit (inklusive der Überstunden) der in Teilzeit tätigen Beamten die regelmäßige Arbeitszeit vergleichbarer Beamter in Vollzeit nicht übersteigt. Um eine Diskriminierung der ganz überwiegend weiblichen Beamtinnen, die häufiger als männliche Beamte das Teilzeitmodell wählen, auszuschließen, sind solche Überstunden gemäß dem in § 6 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz enthaltenen Grundsatz als zeitanteilige Besoldung zu vergüten.

Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs hatte sich der BBW mit Schreiben vom 23. Januar 2008 an das Finanzministerium Baden-Württemberg gewandt und das Land aufgefordert, zeitnah - ggf. im Rahmen der Dienstrechtsreform - europarechtskonforme Regelungen für die Besoldung für Überstunden teilzeitbeschäftigter Beamtinnen und Beamte zu schaffen und

eine zeitanteilige Besoldung sicherzustellen. In seinem Antwortschreiben vom 6. März 2008 hatte das Finanzministerium darauf hingewiesen, zunächst die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts, das als vorlegendes Gericht zu prüfen hatte, ob tatsächlich die Mehrheit der in Teilzeit tätigen Beamten weiblich sind und ob ggf. Rechtfertigungsgründe vorliegen, die eine Diskriminierung aus anderen Gründen rechtfertigen könnten, abzuwarten, bevor es prüfen wollte, ob und ggf. welche besoldungs- oder auch beamtenrechtlichen Schritte erforderlich sind.

Die diesbezügliche Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts vom 13.3.2008 (Az.: 2 C 128/07) liegt mittlerweile vor und ist seit dem 29.4.2008 veröffentlicht. Mit seinem Urteil bestätigt das Bundesverwaltungsgericht, dass angeordnete Mehrarbeit von in Teilzeit tätigen Beamtinnen und Beamten bis hin zur Grenze der regulären Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Beamten gemäß § 6 Bundesbesoldungsgesetz, Art. 141 EG-Vertrag zeitanteilig und nicht lediglich nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung zu vergüten ist. Damit wird klargestellt, dass die fragliche Vergütungspraxis eine Ungleichbehandlung darstellt und gegen Art. 141 EG-Vertrag verstößt.

Der BBW hat mit Schreiben vom 16. Juli 2008 erneut seine Forderungen nach europarechtskonformen Regelungen und zeitanteilige Besoldung teilzeitbeschäftigter Beamter an das Finanzministerium gerichtet. Außerdem erwartet der BBW, dass auch entsprechende Anträge für zurückliegende Zeiträume in diesem Sinne positiv beschieden werden. Für die betroffenen Beamtinnen und

Beamten ist es nicht hinnehmbar, ihre diesbezüglichen Rechte gegenüber ihrem Dienstherrn nur auf dem Klageweg geltend machen zu können.

Vor dem Hintergrund der genannten Entscheidungen empfiehlt der BBW Beamtinnen und Beamten, die in Teilzeit tätig sind und auf Anordnung Mehrarbeit leisten, die ihnen nur nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vergütet wird, gegenüber ihrem Dienstherrn zeitnah einen Antrag auf Nachzahlung der entsprechenden Differenzbeträge bzw. zeitanteilige Besoldung zu stellen.

Soweit ein in Teilzeit tätiger Beamter bzw. tätige Beamtin in den zurückliegenden drei Jahren Mehrarbeit geleistet hat und nun nach den Vorschriften der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vergütet wurde, sind folgende rechtliche Aspekte zu berücksichtigen:

Hat diese/r Beamtin/e hinsichtlich der Mehrarbeit einen Antrag auf zeitanteilige Besoldung gestellt, ist dieser abgelehnt und der entsprechende Bescheid wegen Ablauf der Klagefrist rechtskräftig geworden, bestehen keinerlei Erfolgsaussichten, diesbezüglich noch einen Anspruch auf zeitanteilige Besoldung durchzusetzen.

Soweit den Beamten kein Bescheid diesbezüglich zugestellt worden ist oder etwaige Verfahren noch nicht abgeschlossen sind, kann ein entsprechender Antrag auf zeitanteilige Besoldung gestellt werden, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Die Verjährung beträgt für besoldungsrechtliche Ansprüche drei Jahre, gerechnet vom Ende des Jahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

## Bundesverfassungsgericht kippt "Versorgungsabschlag alter Art"

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 18. Juni 2008 (2 BvL 6/07, siehe [www.bundesverfassungsgericht.de](http://www.bundesverfassungsgericht.de)) entschieden, dass der sogenannte Versorgungsabschlag alter Fassung bei Teilzeitbeschäftigung nicht mit dem Grundgesetz vereinbar und daher nichtig ist.

Infolge der im Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) vorgegebenen Berechnungsweise für den Ruhegehaltssatz müssen bisher Beamte, deren Beamtenverhältnis bereits vor dem 1.1.1992 bestand, unter Umständen einen Abschlag bei der Berechnung ihrer Versorgungsbezüge hinnehmen, wenn sie zeitweise mit verminderter Arbeitszeit beschäftigt oder beurlaubt waren. Ihnen steht damit im Vergleich zu einem Vollzeitbeamten ein geringerer Ruhegehaltssatz zu, obwohl sie die gleichen ruhegehaltfähigen Dienstzeiten erbracht haben.

Bis zum 31. Dezember 1991 galt für die Berechnung des Ruhegehaltssatzes, der die Höhe des Ruhegehalts eines Beamten be-

stimmt, eine degressive Tabelle. Das Ruhegehalt betrug bei Vollendung einer zehnjährigen ruhegehaltfähigen Dienstzeit 35%. Mit jedem weiteren Dienstjahr bis zum 25. Dienstjahr stieg es um 2%, dann um 1% der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bis zu einem Höchstruhegehaltssatz von 75%. Den Höchstruhegehaltssatz erreichte der Beamte nach 35 ruhegehaltfähigen Dienstjahren. Diese degressive Staffelung führte in vielen Fällen zu einer vergleichsweise Besserstellung von Teilzeitbeamten gegenüber vollzeitbeschäftigten Beamten. Zum Ausgleich dieser Besserstellung sah das Beamtenversorgungsrecht seit dem Jahr 1984 bei Teilzeitbeschäftigung eine zeitanteilige Verminderung des Ruhegehaltssatzes vor. Diese wurde nach § 14 Abs. 1 BeamtVG in der bis zum 31. Dezember 1991 geltenden Fassung berechnet, indem zunächst der fiktive Ruhegehaltssatz ermittelt wurde, den der Beamte erreicht hätte, wenn er nicht Teilzeit, sondern Vollzeit gearbeitet hätte. Dieser fiktive Ruhegehaltssatz wurde sodann in dem Verhältnis

vermindert, in dem die tatsächliche ruhegehaltfähige Dienstzeit des Beamten zu der ruhegehaltfähigen Dienstzeit stand, die er im Falle einer Vollzeitbeschäftigung erreicht hätte.

Ab dem 01. Januar 1992 wurde die degressive Ruhegehaltstabelle durch eine lineare Tabelle ersetzt. Eines Versorgungsabschlages bedurfte es unter Geltung dieser neuen Ruhegehaltstabelle nicht mehr. Die Vorschrift des § 14 Abs. 1 BeamtVG a.F. blieb indes kraft der Übergangsvorschrift des § 85 BeamtVG für die Berechnung des Ruhegehalts derjenigen Teilzeitbeamten anwendbar, die bereits am 31. Dezember 1991 im Beamtenverhältnis standen.

Der EuGH hatte bereits mit Urteil vom 23.10.2003 (C-5/02) entschieden, dass die Übergangsregelungen zum Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung (§ 85 Abs. 4 S. 2 BeamtVG i. V. m. § 14 Abs. 1 S. 1 2. und 3. Halbs. BeamtVG a. F. 1991) mit Art. 141 des EG-Vertrages

und der Richtlinie 75/117/EWG unvereinbar sind und zumindest ab dem Stichtag 17.5.1990 unberücksichtigt bleiben müssen. Dieser Bewertung hatte sich das Bundesverwaltungsgericht mit Urteil vom 25.5.2005 (BVerwG 2 C 6/04) unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung angeschlossen.

Nachdem darauffhin der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (Beschluss vom 27.8.2007, 3 B 05.2471) auch hinsichtlich der Zeiten vor dem 17.5.1990 eine Verfassungswidrigkeit angenommen hatte und die Rechtsache dem Bundesverfassungsgericht vorgelegt hatte, entschied das Bundesverfassungsgericht nunmehr, dass die Berechnung eines Versorgungsabschlags nach altem Recht insgesamt gegen das Grundgesetz verstößt. Der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichts sah in der beanstandeten Regelung mittelbar eine geschlechterdiskriminierende Wirkung im Sinne von Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG, insbesondere eine mittelbare Benachteiligung von Frauen, da überwiegend Frauen von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung Gebrauch machen.

Durch den Beschluss des BVerfG ist die Anwendung des Versorgungsabschlags alter Fassung gem. der Berechnung nach § 85 Abs. 4 S. 2 BeamtVG i. V. m. § 14 Abs. 1 S. 1 2. und 3. Halbsatz BeamtVG a. F. 1991 mit Gesetzeskraft untersagt, d. h. alle Dienstherren sind an die Entscheidung des BVerfG über die Nichtigkeit der Regelungen gebunden und jegliche Bescheide, die diesbezüglich ergehen, müssen sich an die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts halten.

Grundsätzlich nicht von den Auswirkungen des Urteils erfasst sind dagegen bestandskräftige Versorgungsfestsetzungsbescheide.

In einem Schreiben an das Finanzministerium Baden-Württemberg hat sich der BBW bereits dafür eingesetzt, dass sämtliche bereits ergangenen Versorgungsfestsetzungsbescheide überprüft und ggf. korrigiert werden. Der BBW hat an das Finanzministerium appelliert, nicht nur noch nicht bestandskräftige Bescheide, sondern auch diejenigen Bescheide zu korrigieren, die schon bestandskräftig sind und zumindest für die Zeit ab dem Urteilsspruch im Interesse der Gleichbehandlung und aus Fürsorgegründen den betroffenen Beamten die höheren Versorgungsbezüge zu gewähren. Keinesfalls darf es dazu kommen, dass diejenigen, die auf das rechtmäßige Handeln des Dienstherrn vertraut haben, das Nachsehen haben.

Der BBW empfiehlt dennoch den Betroffenen, zur vollständigen Rechtswahrung Widerspruch gegen nicht bestandskräftige Bescheide einzulegen, um die Bestandskraft ihrer Versorgungsfestsetzungsbescheide zu verhindern. Ruhegehaltsfestsetzungen werden in der Regel einen Monat nach Erhalt des Bescheids bestandskräftig.

Hinzuweisen ist, dass das Bundesverfassungsgericht nicht zum Versorgungsabschlag nach § 14 Abs. 3 BeamtVG (Minderung des Ruhegehalts in Höhe von max. 10,8%; 3,6% für jedes Jahr, um das der Beamte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand tritt) entschieden hat. Die Entscheidung erfasst vielmehr nur

die Fälle des "Versorgungsabschlags nach altem Recht", mit dem eine auf der früheren degressiven Ruhegehaltstabelle beruhende vergleichsweise Besserstellung von teilzeitbeschäftigten Beamten vermieden werden sollte.

### Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

Aus dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 18. Juni 2008 - 2 BvL 6/07 - wird die Entscheidungsformel veröffentlicht: § 85 Absatz 4 Satz 2 des Gesetzes über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Beamtenversorgungsgesetz - BeamtVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 1999 (Bundesgesetzblatt Teil I Seite 322) ist mit Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes unvereinbar und nichtig, soweit hierdurch die Anwendbarkeit des § 14 Absatz 1 Satz 1 Halbsätze 2 und 3 des Gesetzes über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern (Beamtenversorgungsgesetz - BeamtVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Juni 1989 (Bundesgesetzblatt Teil I Seite 1282) auf die Teilzeitbeschäftigung angeordnet wird.

Die vorstehende Entscheidungsformel hat gemäß § 31 Abs. 2 des Bundesverfassungsgerichtsgesetzes Gesetzeskraft.

Berlin, den 18. Juli 2008

Die Bundesministerin der Justiz

In Vertretung

Diwell

## Führungspositionen auf Zeit im Beamtenverhältnis verfassungswidrig

**Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 28. Mai 2008, dem auch ein mit Rechtsschutz des dbb geführtes Verfahren zugrunde liegt, die nordrhein-westfälische Regelung zu Führungsämtern im Beamtenverhältnis auf Zeit für verfassungswidrig erklärt. Damit werden Einwände des dbb insbesondere hinsichtlich der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Amtsführung bestätigt.**

Mit Beschluss vom 28. Mai 2008 - 2 BvL 11/07 - hat der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichts § 25b des nordrhein-westfälischen Landesbeamtengesetzes (LBG) für verfassungswidrig erklärt. Kern dieser Regelung ist, dass bestimmte Führungsämter zwingend zunächst in einem zusätzlich begründeten Beamtenverhältnis auf Zeit übertragen werden dürfen. Eine endgültige Übertragung des Amtes auf Lebenszeit setzt voraus, dass zunächst zwei Amtszeiten von insgesamt zehn Jahren als Zeitbeamter vorangegangen sind.

Grundlage der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts war ein Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts, mit dem mehrere Ausgangsverfahren - u. a. mit Rechtsschutz des dbb aus dem Schuldienst - zusammengefasst wurden.

Der dbb sieht in dem Beschluss eine wesentliche Klarstellung. Der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichts bestätigte in der Entscheidung wesentliche Kritikpunkte, die der dbb

von vornherein gegenüber dem Institut der Führungspositionen auf Zeit vorgetragen hatte. Das Bundesverfassungsgericht sah in dieser Gestaltung einen Verstoß gegen das Lebenszeitprinzip und eine Gefährdung der Unabhängigkeit der Amtsführung: Da der Beamte über eine Dauer von zehn Jahren, d. h. über einen wesentlichen Zeitraum seiner Dienstzeit, keine gesicherte Stelle habe, müsse er mit der Ungewissheit leben, ob seine Position in Zukunft noch bestehen bleibe. Werde das Amt letztendlich doch nicht auf Lebenszeit übertragen, dann komme dies in der Wirkung einer Zurückstufung gleich, die ansonsten nur als - zweit-schärfste - Sanktion im Disziplinarrecht vergeben werden könne.

Der Senat sieht von dieser Bewertung ausgehend weder im Leistungsprinzip noch im Ziel der Förderung der Mobilität und Flexibilität eine Rechtfertigung, um das Lebenszeitprinzip zu durchbrechen. Da die endgültige Übertragung des Amtes in ständiger Praxis

nicht an eine Leistungsfeststellung bzw. ein neues Besetzungsverfahren geknüpft sei, komme das Ziel der Bestenauslese hier letztlich nicht mehr zum Tragen. Mit der Möglichkeit, Führungsämter auf Probe zu vergeben, bestehe ein gleich wirksames, aber weniger belastendes Instrument. Der Senat konnte überdies nicht erkennen, wie Führungspositionen auf Zeit eine erhöhte Mobilität und Flexibilität des Personaleinsatzes begründen könnten.

Die Pressemitteilung des Bundesverwaltungsgerichts wird im Anschluss veröffentlicht.

Bundesverfassungsgericht - Pressestelle  
Beschluss vom 28. Mai 2008 - 2 BvL 11/07-

### Vergabe von Führungsämtern im Beamtenverhältnis auf Zeit verfassungswidrig

Nach § 25b Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) werden bestimmte Führungsämter zunächst im Beamtenverhältnis auf Zeit vergeben. Dabei wird das fortbestehende, jedoch ruhende Beamtenverhältnis auf Lebenszeit durch das zusätzlich begründete Beamtenverhältnis auf

Zeit überlagert. Eine Verleihung des Führungsamts auf Lebenszeit ist erst möglich, nachdem zwei Amtszeiten von insgesamt zehn Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit absolviert worden sind. Eine Verleihung auf Lebenszeit bereits nach der ersten Amtszeit ist ausgeschlossen. Nach der ersten Amtszeit "kann" das Amt für eine zweite Amtszeit verliehen werden. Nach Ablauf der zweiten Amtszeit "soll" das Amt auf Lebenszeit verliehen werden.

Die Kläger des Ausgangsverfahrens sind im Schuldienst und in der Forstverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen tätige Beamte, denen ein Führungsamt im Beamtenverhältnis auf Zeit übertragen ist. Sie hatten vergeblich beantragt, ihnen das jeweilige Amt auf Lebenszeit zu übertragen. Auf ihre Revision hin legte das Bundesverwaltungsgericht die Frage der Verfassungsmäßigkeit der Vergabe von Führungsämtern im Beamtenverhältnis auf Zeit dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung vor.

Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts kam zu dem Ergebnis, dass die in § 25b LBG NRW geregelte Vergabe von Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit den Kernbereich des nach Art. 33 Abs. 5 GG zu beachtenden Lebenszeitprinzips verletzt und die Regelung nichtig ist. (Die Entscheidung ist mit 5 zu 2 Stimmen ergangen.)

#### **Der Entscheidung liegen im Wesentlichen folgende Erwägungen zu Grunde:**

**1.** Das Lebenszeitprinzip in Form der lebenszeitigen Übertragung aller einer Laufbahn zugeordneten Ämter gehört zu den hergebrachten Strukturprinzipien des Berufsbeamtentums, die angesichts ihrer wesensprägenden Bedeutung vom Gesetzgeber nicht nur zu berücksichtigen, sondern zu beachten sind. Es hat die Funktion, die Unabhängigkeit der Beamten im Interesse einer rechtsstaatlichen Verwaltung zu gewährleisten. Das Bewusstsein seiner gesicherten Rechtsstellung soll die Bereitschaft des Beamten zu einer an Gesetz und Recht orientierten Amtsführung fördern und ihn zu unparteiischem Dienst für die Gesamtheit befähigen. Das Berufsbeamtentum wird so zu einem Element des Rechtsstaates. Ausnahmen vom Lebenszeitprinzip sind nur in Bereichen zulässig, in denen die besondere Sachgesetzlichkeit und die Natur der wahrgenommenen Aufgaben eine Begründung von Beamtenverhältnissen auf Zeit erfordern (z. B. kommunale Wahlbeamte auf Zeit, politische Beamte).

**2.** Die Vergabe von Ämtern mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Zeit verletzt den Kernbereich des Lebenszeitprinzips. Der Beamte auf Zeit hat in seinem Führungsamt keine gesicherte Rechtsstellung. Über einen Zeitraum von zehn Jahren, der beim höheren Dienst in der Regel etwa ein Viertel bis ein Drittel der Lebensdienstzeit ausmacht, fehlt ihm die rechtliche Sicherheit, die ihm die für seine Amtsausübung erforderliche Unabhängigkeit geben soll. In der ersten

Amtsperiode ist völlig ungewiss, ob er seine Position in Zukunft wird behalten können, auch wenn er den Anforderungen des Amtes in vollem Umfang gerecht geworden ist. Der Beamte muss ständig befürchten, in sein vorheriges Amt, das ihm seine Lebenszeitstellung vermittelt, zurückgesetzt zu werden, mit allen damit verbundenen Nachteilen wie einer Gehaltseinbuße, versorgungsrechtlichen Nachteilen und einem Ansehensverlust bei Kollegen, Untergebenen und in der Öffentlichkeit. Eine solche Maßnahme erlaubt ansonsten nur das Disziplinarrecht, in dessen Rahmen die Zurückstufung in ein Amt mit geringerem Endgrundgehalt die zweit-schärfste Sanktion nach der Entfernung aus dem Dienst darstellt.

**3.** Eine ausreichend gewichtige Rechtfertigung für diese Durchbrechung des Lebenszeitprinzips liegt nicht vor. Eine Rechtfertigung findet sich weder im Leistungsprinzip oder in der Förderung der Mobilität und Flexibilität des Personaleinsatzes noch in Besonderheiten der betroffenen Führungsfunktionen.

Entgegen der geäußerten Zielsetzung ist die Regelung des § 25b LBG NRW nicht auf eine Stärkung der Leistungsfähigkeit zugeschnitten, sondern entbehrt leistungsbezogener Gestaltungselemente. Eine zweite Amtszeit, eine spätere Ernennung auf Lebenszeit oder ein Zurücktreten in das Grundamt sind in der Vorschrift nicht an von dem Beamten erbrachte Leistung gekoppelt. Es ist vielmehr zu befürchten, dass die Entscheidung auch durch leistungsfremde politische Gesichtspunkte bestimmt werden könnte. Die Vorschrift ist auch nicht darauf ausgerichtet, die Sanktionierung nachlassender Leistungen zu ermöglichen. Die Nichtverlängerung der Amtszeit ist nicht von einem durch Tatsachen belegten Leistungsabfall abhängig. Auf eine Steigerung des Wettbewerbs, die in der Gesetzesbegründung als ein weiterer Zweck der Vorschrift genannt wird, ist die Regelung ebenfalls nicht ausgerichtet. § 25 LBG NRW wird in ständiger Praxis so gehandhabt, dass bei der Vergabe des Führungsamts für eine zweite Amtszeit und bei der endgültigen Übertragung des Amtes nach Ablauf beider Amtszeiten kein neues Besetzungsverfahren durchgeführt wird. Der bisherige Amtsinhaber muss sich daher nicht erneut in einem am Ziel der Bestenauslese ausgerichteten Verfahren dem Wettbewerb mit anderen Bewerbern stellen. Schließlich ist die Vergabe von Führungspositionen auf Zeit nicht erforderlich, um die Eignung sowie die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft eines Beamten für eine Führungsposition zu prüfen. Hierfür stehen andere geeignete Instrumente zur Verfügung, die mit dem Lebenszeitprinzip im Einklang stehen, wie etwa die Möglichkeit der Vergabe von Führungsämtern auf Probe.

Soweit der Landesgesetzgeber mit der Übertragung von Führungsämtern auf Zeit die Mobilität oder Flexibilität der Beamten zu steigern beabsichtigt, bleibt unklar, inwieweit die Vergabe der Führungspositionen auf Zeit

geeignet ist, eine erhöhte Mobilität zu wechselnden Einsätzen der Beamten zu bewirken. Die von § 25b LBG NRW erfassten Ämter weisen auch keine sachlichen Besonderheiten auf, die eine Abweichung vom Lebenszeitprinzip begründen könnten. Die besonderen Gründe, die bei den hergebrachten Typen des Beamtenverhältnisses auf Zeit anerkanntermaßen Abweichungen vom Lebenszeitprinzip zulassen, sind bei den Führungsämtern, die durch eine bestimmte Besoldungsstufe oder die Stellung als Leiter einer Behörde oder Abteilung gekennzeichnet sind, gerade nicht gegeben. Allein die Hierarchieebene ist kein ausreichender Grund, von der lebenszeitigen Statussicherung abzusehen. Eine andere Beurteilung ist auch nicht durch einen Vergleich mit den kommunalen Wahlbeamten auf Zeit und den politischen Beamten veranlasst. Die Führungsämter, die der nordrhein-westfälische Landesgesetzgeber für eine Vergabe auf Zeit in den Blick genommen hat, sind weder mit den Besonderheiten der Aufgaben, die von den kommunalen Wahlbeamten und den politischen Beamten wahrgenommen werden noch mit deren Stellung im politischen Prozess vergleichbar. Der Status des politischen Beamten könnte daher auch nicht auf alle in § 25b Abs. 7 LBG NRW genannten Ämter übertragen werden.

## **Bücher**

### **Region Stuttgart**

Rainer Fieselmann

100 Seiten, 121 Farbfotos, fester Einband, 19,90 Euro

ISBN 978-3-87407-779-8

Silberburg-Verlag, Tübingen

Ein neuer Bildband zeigt die Landeshauptstadt und die fünf Landkreise Böblingen, Esslingen, Göppingen, Ludwigsburg und Rems-Murr in aktuellen und stimmungsvollen Aufnahmen.

Wer nach Stuttgart kommt, besucht oft nicht nur die Stadt, sondern auch die Region, die den Namen der Landeshauptstadt trägt. Schloss Ludwigsburg, die Esslinger Altstadt, Herrenberg, der "Kaiserberg" Hohenstaufen, die Weingüter des Remstals sind vielen Stuttgart-Touristen mehr als einen Ausflug wert. Und umgekehrt darf für Besucher der fünf umliegenden Landkreise die Stippvisite in die Großstadt mit Fernsehturm, Wilhelma, Königsstraße und Schlossplatz nicht fehlen.

Mit brillanten Farbaufnahmen hat der bekannte Fotograf Rainer Fieselmann ein eindrucksvolles Bild der Region Stuttgart "gezeichnet". Die Vielfalt der Städte und Dörfer, der Landschaften und Sehenswürdigkeiten überrascht den Einheimischen und beeindruckt den Kenner. Die Bildtexte sind in Deutsch, Englisch und Französisch verfasst. Ein ideales Geschenk für Geschäftspartner im In- und Ausland, für Freunde oder einfach für sich selbst.



## Krankenversicherungspflicht in der privaten Krankenversicherung - Einführung eines Basistarifes

Durch das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG) wurde eine Versicherungspflicht für alle Bürgerinnen und Bürger in Deutschland eingeführt. Für Personen, die vor Verlust ihrer Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert waren, besteht bereits seit dem 1. April 2007 eine Versicherungspflicht in der GKV. Ehemals in der privaten Krankenversicherung (PKV) Versicherte ohne Versicherungsschutz sind ab 1. Januar 2009 verpflichtet, sich bei einer PKV erneut zu versichern. Dies schließt auch Beamte hinsichtlich des von der Beihilfe nicht übernommenen Kostenanteils ein.

Zeitgleich mit der Versicherungspflicht in der privaten Krankenversicherung werden die privaten Krankenversicherungen verpflichtet, einen Basistarif anzubieten. In diesem neu eingeführten Tarif dürfen keine Zuschläge wegen eines erhöhten Krankheitsrisikos er-

hoben werden. Der Leistungsumfang entspricht dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Beiträge sind auf den jeweiligen Höchstbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung begrenzt, derzeit etwa 500 Euro. Für finanziell hilfebedürftige Versicherte sind Maßnahmen zur Verringerung des Beitrages vorgesehen.

**Bestandsversicherte** in der PKV, die ihren Versicherungsvertrag vor dem 1. Januar 2009 abgeschlossen haben, können zeitlich nur eingeschränkt in den Basistarif wechseln.

- Ein Wechsel ist zwischen 1. Januar 2009 und 30. Juni 2009 möglich. Die Alterungsrückstellungen bleiben erhalten.
- Nach einem Wechsel in den Basistarif beträgt die Mindestverweildauer im Basistarif 18 Monate.
- Ist die Mindestverweildauer abgelaufen, kann der Versicherte mit seiner Alte-

rungsrückstellung entweder in einen Volltarif des Unternehmens oder in den Basistarif eines anderen Unternehmens wechseln. In allen anderen Fällen kann der Versicherte nur die seit dem 1. Januar 2009 aufgebaute Alterungsrückstellung mitnehmen.

- Nach dem 30. Juni 2009 können in den Basistarif nur noch wechseln: Versicherte, die 55. Jahre oder älter sind, Rentner oder Beamtenpensionäre oder Versicherte, die nachweislich die Versicherungsprämie nicht mehr aufbringen können.

Versicherte, die ihre Versicherung als Neukunden ab Januar 2009 bei einer privaten Krankenversicherung abschließen, erhalten ein uneingeschränktes Wechselrecht zu anderen privaten Versicherungsunternehmen. Beim Wechsel gehen die "angesparten" Alterungsrückstellungen nicht verloren.

## "Pension mit 67":

### Keine Abweichung von der Bundeslösung - Auch Beamte wollen Gerechtigkeit

Der BBW - Beamtenbund Tariffunion (BBW) warnt die Landesregierung eindringlich davor, sich bei ihrer Entscheidung zur "Pension mit 67" von der Forderung und Argumentation des Steuerzahlerbunds (ver-)leiten zu lassen. BBW-Vorsitzender Volker Stich erklärte in Stuttgart, es sei unerhört, weil falsch, und diffamierend für die Betroffenen, wenn der Landesvorsitzende des Verbandes, Wilfried Krahwinkel, von "Gerechtigkeit im Alter" spreche und damit seine Forderung begründe, das Pensionsalter der Beamten im Land deutlich früher auf 67 Jahre anzuheben, als dies für die Beamten im Bund, in allen anderen Ländern und dem Rentenbereich vorgesehen ist. Wie lange noch können immer wieder längst entkräftete Argumente vorgebracht werden, um den Beamtinnen und Beamten mit der schnelleren und früheren Verlängerung der Lebensarbeitszeit ein echtes Sonderopfer abzuverlangen, fragt BBW-Chef Stich und fordert: "Keine Abweichung von der Bundeslösung."

Mit Verärgerung reagiert der BBW aber nicht nur auf die jüngsten Äußerungen des Steuerzahlerbunds, sondern auch auf das erneute Plädoyer von Finanzminister Stächele, die Beamten in Baden-Württemberg früher und schneller zur "Pension mit 67" zu bringen. Offensichtlich sollen die Beamtinnen und Beamten die politischen Fehler der Vergangenheit finanzieren und dafür büßen, dass keine Versorgungsrücklagen gebildet wurden, mutmaßt der BBW-Vorsitzende verärgert. Im Gegensatz zu den Kommunen in Baden-Württemberg habe das Land dies nämlich versäumt.

Doch für den BBW steht fest: Der Beamtenbund wird bei der "Pension mit 67" für einen in Deutschland einzigartigen "Sonderweg

Baden-Württemberg" keinen Finger reichen. "Für den zu erwartenden Vertrauensverlust wird ein hoher politischer Preis zu zahlen sein", prophezeit BBW-Chef Stich warnend. Mit dem guten Geld aus Baden-Württemberg würden demnächst über den Länderfinanzausgleich zwar wenigstens die Beamten anderer Bundesländer in der Frage der Verlängerung der Lebensarbeitszeit gerecht behandelt, doch mit diesem schwachen Trost allein ließe sich die baden-württembergische Beamtenenschaft nicht abspesen.

Unumwunden räumte der BBW-Vorsitzende ein, dass die Versorgungsausgaben sich auch in Baden-Württemberg in den nächsten Jahrzehnten deutlich erhöhen werden. Doch gleichzeitig bemängelte er den Umgang des Finanzministeriums mit der Veröffentlichung von Zahlenmaterial. So liege beispielsweise dem BBW ein Schreiben des Finanzministeriums vor, in welchem andere Zahlen als die jetzt veröffentlichten aufgeführt seien. Auch der immer wieder zur Begründung für ein vorzeitiges Anheben des Pensionsalters in Baden-Württemberg angeführte Zahlenvergleich mit den anderen Bundesländern hinke. Fakt dagegen sei: Die Zahl der Versorgungsempfänger bis 2035 verdoppelt sich in allen großen Flächenländern. In Niedersachsen auf 182 Prozent, in Bayern auf 187 Prozent, in Baden-Württemberg auf 204 Prozent. Damit liege Baden-Württemberg eindeutig an der Spitze. Aus den Unterschieden jedoch die politische Legitimation für einen Alleingang Baden-Württembergs zu ziehen, sei finanz- und sozialpolitisch wie auch moralisch mehr als grenzwertig.

Enttäuscht äußerte sich der Beamtenbundschef über den Steuerzahlerbund. Offenkundig wolle man dort objektive Fakten nicht zur

Kenntnis nehmen. So seien die Landesbeamten zum größten Teil, nämlich zu drei Vierteln dem mittleren und höheren Führungsmanagement in der Wirtschaft vergleichbar. Von daher verbiete sich geradezu ein Vergleich der Durchschnittsrente mit der Durchschnittspension. Hinzu komme noch bei der Rente eine betriebliche Altersvorsorge, die wohl in der Argumentation des Steuerzahlerbundes -bewusst? - verschwiegen werde.

Will wohl Herr Krahwinkel seine ihm sicherlich zustehende, zu erwartende Altersversorgung am Rentenniveau orientiert haben, fragt der BBW-Vorsitzende provokativ. Hier sehe sich doch auch der Vorsitzende des Steuerzahlerbundes, wie auch seine Mitglieder, die eben nicht die Steuerzahler in Gänze repräsentierten, sondern nur "kleine Gewerbetreibende" und Selbstständige, in einer "anderen Spielklasse" bei der Altersversorgung, was von den Beamten auch zugestanden werde. Analog müsse auch der Steuerzahlerbund die Eigenständigkeit der Beamtenversorgung, auch in der Höhe aufgrund vorangehender Tätigkeit im gehobenen und höheren Dienst, anerkennen.

Geradezu infam sei jedoch die Behauptung des Steuerzahlerbundes, mit Blick auf die drei Nullrunden der Rentner von 2004 bis 2006, hier die Beamten "beteiligen" zu müssen. Richtig dagegen sei, dass die baden-württembergischen Beamten seit über fünf Jahren Nullrunden hätten hinnehmen müssen.

Nicht zu vergessen sei zudem die wiederholt vorgetragene Feststellung des Bundesverfassungsgerichts - letztmalig im September 2006 -, dass Kürzungen im Rentenbereich zwar wirkungsgleich auf die Beamten übertragen werden müssen, dass aber die Beam-

ten bislang schon erheblich bei den Kürzungen in Vorleistung gebracht worden sind und eine Grenze der Versorgungskürzungen erreicht sei.

Deshalb rät der BBW: Zumindest Entschei-

dungen des Bundesverfassungsgerichts sollten Finanzminister und Steuerzahlerbundespräsident gründlich studiert und vor Augen haben, bevor sie mit unhaltbaren Äußerungen an die Öffentlichkeit treten.

tungsminderung, Fehlzeiten und Kündigung entstehen, auf 15.000,- bis 150.000,- € pro Jahr. Der durch Mobbing in der Bundesrepublik Deutschland verursachte Gesamtschaden wird auf 720 Mrd. Euro pro Jahr geschätzt.<sup>10</sup>

## Erfolgreich im Team<sup>1</sup> - Soziale Kompetenz kontra Mobbing<sup>2</sup>

von Dr. Claudia Stöckle<sup>3</sup>

### Inhalt:

- I. Einleitung
- II. Statistik
- III. Mobbing im Team
- IV. Lösungsansätze
- V. Zusammenfassung

### I. Einleitung:

Die umfassenden gesamtgesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere im letzten Jahrzehnt stattfanden, haben sowohl den Aufgabenbereich als auch die Art der Aufgabenbewältigung der öffentlichen Verwaltung einschneidend verändert. Der rasante Entwicklungsprozess des letzten Jahrzehnts ist aber nicht abgeschlossen, sondern wird sich auch in Zukunft weiter fortsetzen. Daher wird sich die Verwaltung auch künftig den folgenden Herausforderungen stellen müssen:

- Aufgabenzuwachs / Aufgabenveränderungen;
- Altersstruktur des Personals (fehlende Streuung);
- Fehlender Nachwuchs;
- Globalisierung;
- Große Arbeitsdichte (hoher Personalabbau vor allem in den letzten Jahren);
- Schneller Wissensverfall;
- Weiter zunehmende Bedeutung der Technik, verbunden mit ständigen Neuerungen.

Diesen vielfältigen Veränderungen und vor allem dem Tempo, mit dem diese erfolgen, kann mit dem Know-how eines Einzelnen nicht mehr erfolgreich standgehalten werden. Die Zusammenarbeit im Kollegenkreis ist unerlässlich geworden, Höchstleistungen können nur noch von Teams erbracht werden.

Konsequenz hieraus ist, dass das Thema "Teamarbeit" immer mehr an Bedeutung gewonnen hat und als wirtschaftlich messbarer Erfolgsfaktor erkannt worden ist.

Die Formel lautet mithin: *"Je besser das Team, umso größer der Output."*

Betrachtet man sich diesen Zusammenhang, ist es aus Sicht der Behördenleitungen zweifellos sinnvoll, die Rahmenbedingungen zu schaffen, die notwendig sind, damit sich Teams erfolgreich entwickeln und erfolgreich zusammenarbeiten können. Diesen Gedanken zu Ende geführt bedeutet dies aber auch, dass man sich mit ebenso großer Aufmerksamkeit vorhandenen Störungen in Teams widmen muss, da diese nicht nur das Wohlbefinden bzw. die Gesundheit der Betroffenen negativ beeinträchtigen, sondern sich zugleich spürbar negativ auf den Output des Teams und damit negativ auf die Behörde als Ganzes auswirken.

Grund genug, mit der vorliegenden Arbeit einen besonders nachhaltigen Störfaktor - das sog. Mobbing - aufzugreifen.

### II. Statistik:

Um die Bedeutsamkeit der Befassung mit dem Thema Mobbing zu untermauern, werden im Folgenden der sich aus statistischen Erhebungen ergebende Umfang sowie die hieraus resultierenden volkswirtschaftlichen Schäden aufgeführt.

#### 1. Umfang

Eine von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit im Jahr 2001 durchgeführte repräsentative Befragung von Erwerbstätigen - den öffentlichen Dienst eingeschlossen - hat ergeben, dass 2,8 % der Erwerbstätigen "häufig oder über einen längeren Zeitraum hinweg an ihrem Arbeitsplatz schikaniert, drangsaliert, benachteiligt oder ausgegrenzt werden".<sup>4</sup> Dies bedeutet, dass in einem Unternehmen mit 100 Beschäftigten davon ausgegangen werden kann, dass ca. drei Beschäftigte aktuell unter Mobbing leiden. Bei einer Gesamtzahl von 38,988 Mio. Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland<sup>5</sup> entspricht dies einer absoluten Zahl von 1,053 Mio. Personen. Legt man die Zahl der in Baden-Württemberg im Öffentlichen Dienst Beschäftigten in Höhe von 522.059 Personen im Jahr 2006 zugrunde,<sup>6</sup> ergibt sich hieraus, dass in diesem Bereich rein rechnerisch ca. 14.617 Personen jährlich gemobbt werden.

#### 2. Folgen

Laut der Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bleiben die Mobbingverfahren für die Betroffenen nicht folgenlos. So gaben 43,9 % der Betroffenen an, wegen Mobbing erkrankt zu sein, wovon fast die Hälfte davon länger als sechs Wochen krank gewesen ist.<sup>7</sup> Auch unterhalb der Krankheitsschwelle bringt Mobbing Folgen mit sich, die sich negativ auf die Arbeitsergebnisse auswirken. Am häufigsten nannten die Opfer laut der Untersuchung der Bundesanstalt: Demotivation (71,9 %), starkes Misstrauen (67,9 %), Nervosität (60,9 %), sozialer Rückzug (58,9 %), Ohnmachtsgefühle (57,7 %), innere Kündigung (57,3 %), Leistungs- und Denkblockaden (57,0 %), Selbstzweifel an den eigenen Fähigkeiten (54,3 %), Angstzustände (53,2 %) und Konzentrationschwächen (51,5 %).<sup>8</sup>

Nicht unerwähnt bleiben darf, dass 20 Prozent aller Suizide auf Schikane im Beruf zurückgeführt werden.<sup>9</sup>

Schließlich sind die durch Mobbing verursachten wirtschaftlichen Schäden beträchtlich. Schätzungen beziffern die Kosten, die einem Betrieb pro Betroffenen aufgrund von Leis-

### III. Mobbing im Team:

Am erfolgreichsten kann man gegen Mobbingprozesse in einem Team zweifellos dadurch vorgehen, dass man bereits deren Entstehung verhindert. Dies setzt in einem ersten Schritt voraus, dass sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Teammitgliedern sowohl über die Entstehungsprozesse eines Teams als auch über das Entstehen von Mobbing Kenntnisse und hieraus folgend die entsprechenden Sensibilitäten vorhanden sind.

#### 1. Der Teamentwicklungsprozess

Auf dem Weg zum Team durchläuft jede Gruppe idealtypisch mehr oder weniger ausgeprägt die vier folgenden Phasen.<sup>11</sup>

##### (1) Testphase

Die Gruppenmitglieder lernen sich kennen. Alle orientieren sich. Man ist höflich, unpersönlich, gespannt und vorsichtig.

##### (2) Kampfphase

In diesem Stadium werden die Rollen der Gruppenmitglieder definiert. Diese Phase wird bestimmt von: unterschiedlichen Konflikten, Konfrontationen, Cliquesbildungen, mühsamem Vorwärtkommen, bestenfalls einem Mindestkonsens in vielen Punkten, die sowohl die Arbeit als auch persönliche Werte betreffen.

##### (3) Organisationsphase

Es herrscht Rollenklarheit. Die Gruppenmitglieder entwickeln neue Umgangsformen und Verhaltensweisen, geben sich Feedback und tauschen sich über ihre Standpunkte aus.

##### (4) Integrations- oder Arbeitsphase

In dieser Phase ist man offen, ideenreich, flexibel; man konzentriert sich auf gemeinsame Ziele und ist solidarisch und hilfsbereit.

Dies bedeutet, dass für optimales Arbeiten in der Gruppe das Durchlaufen und vor allem Abschließen der sog. Kampfphase am bedeutsamsten ist. Findet in dieser Phase der erfolgreiche Abgleich von Erwartungen und Werten nicht statt, wird der Konflikt hierüber ständig mitgeführt, sodass die Kampfphase keinen Abschluss findet (ein Nährboden für die Entstehung von Mobbing). Dadurch wird die Energie der Gruppe von der Arbeit weg immer wieder hin zu dem Grundkonflikt gelenkt. Abhängig von der Intensität eines solchen Konfliktes kann dies dazu führen, dass das grundsätzlich vorhandene Arbeitspotenzial immer mehr abnimmt.

#### 2. Konfliktpotenzial in der Kampfphase

Bei der Teamentstellung gilt der Grundsatz, dass ein Team umso erfolgreicher ist, je größer die Bandbreite ist, die die Teammitglieder abdecken. Diesem positiven

Aspekt von Vielfalt einerseits steht aber andererseits das Konfliktpotenzial gegenüber, das mit einer Vielfalt von beruflichen Hintergründen, Erfahrungen, Ansprüchen, methodischen Vorstellungen usw. verbunden ist. Aber nicht allein die beruflichen Unterschiede bergen Konfliktpotenzial. Oftmals sind es auch verschiedene persönliche Werte (wie z.B. Anstand, Sitte, Moral, Religion), die in der Kampfphase aufeinanderprallen.<sup>12</sup> Anhand des folgenden Beispiels soll aufgezeigt werden, wie zufallsbedingt die Entstehung von Mobbing ist und dass sie - entgegen weitverbreiteter Annahmen - meistens weder bei den Tätern noch bei den Opfern mit Persönlichkeitsstörungen verbunden ist:

*"Ein überzeugter Familienmensch mit mehreren Kindern ist Mitglied eines Teams, das außer ihm ausschließlich aus ebenso überzeugten Singlen besteht. Dies führt in der konkreten Gruppe dazu, dass der Familienmensch allein wegen seines anderen Lebensstiles und seiner unterschiedlichen Einstellung zum Thema Familie zunächst zum deklarierten Außenseiter wird (das Team ist in der Kampfphase stecken geblieben). Diese Situation eskaliert mit der Zeit dergestalt, dass bezüglich der Arbeitszeiten keine Rücksicht auf Familientermine genommen wird. Es gibt von Seiten des Vorgesetzten Vorwürfe, wenn es bei dem Familienmenschen zu Ausfällen wegen notwendiger Kinderbetreuung (z.B. bei Krankheiten und dergl.) kommt. Besprechungstermine werden mit Vorliebe in die späten Nachmittagsstunden gelegt, sodass sie mit familiären Pflichten kollidieren, wodurch der Mitarbeiter mit Familie permanent in Stresssituationen gebracht und ihm zudem die Botschaft vermittelt wird, dass er nicht voll einsatzfähig ist. Bei ihm verfestigt sich dadurch immer mehr das Gefühl, dass er weniger flexibel und weniger leistungsfähig als die anderen Teammitglieder ist. Seine Leistungsfähigkeit entwickelt sich dadurch im Sinne einer self fulfilling prophecy immer weiter nach unten. Schließlich wird aus einer motivierten, kompetenten Arbeitskraft ein demotivierter Mitarbeiter, der nach längerem Verbleib in dieser Gruppe erkrankt und schließlich arbeitsunfähig wird."*

#### IV. Lösungsansätze:

##### 1. Das Team hilft sich selbst

Ist das Team in der Lage, Konflikte wahrzunehmen und innerhalb des Teams offen anzusprechen, so sind die Chancen groß, dass diese - ohne Inanspruchnahme von externer Hilfe - gelöst werden können. Voraussetzung für die Beschreitung dieses Lösungsweges ist zunächst, dass u.U. harmlos wirkende Situationen als potenziell konfliktrichtig wahrgenommen werden (in dem dargestellten Beispielfall hätten daher die kinderlosen Teammitglieder die notwendige Empathie und das erforderliche Wissen benötigt, um zu erkennen, dass sie den Familienmenschen zunehmend ausgrenzen und dadurch einen Mobbingprozess in Gang setzen können).

Das Erkennen des Konflikts allein genügt aber nicht. Notwendig ist vielmehr, diesen in einem nächsten Schritt innerhalb des Teams zu thematisieren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Dies wiederum setzt eine Teamkultur voraus, die es erlaubt, potenzielle Konflikte anzusprechen. Die Bedeutung von Empathie, Ehrlichkeit und Offenheit des Einzelnen für die Funktionsfähigkeit des Teams werden hier deutlich. Nicht von ungefähr

wird deshalb bei der Personalauswahl immer stärker auf die persönliche und soziale Kompetenz der Bewerber Wert gelegt.

##### 2. Einbindung von Dritten

Treten in einem Team längerfristig ungelöste Konflikte auf, ist dies ein Zeichen dafür, dass dieses nicht in der Lage ist, mit den eigenen Fähigkeiten aus der Kampfphase herauszufinden, sodass externe Hilfe benötigt wird. Da die Ursachen eines solchen Konfliktes oftmals nicht klar erkennbar sind und zudem vielfältig sein können,<sup>13</sup> empfiehlt es sich, hier Fachleute einzubinden, die über einen entsprechend breit angelegten Blickwinkel und die notwendigen Methodenkenntnisse für denkbare Lösungsprozesse verfügen.<sup>14</sup> Wird der Schritt der Beauftragung eines Dritten getan, stellt das Finden geeigneter Interventionen regelmäßig kein Problem dar.

Das Problem liegt bislang aber noch auf der Ebene, die der Einbindung von Dritten vorausgehen muss: dem Eingestehen eines vorhandenen Konflikts und der Inanspruchnahme externer Hilfe. An diesem ersten Schritt fehlt es meistens. Ursächlich hierfür ist, dass Konflikte als Schwäche, als individuelles Versagen gewertet werden und regelmäßig die Verantwortung für die Konfliktbereinigung allein bei den unmittelbar Betroffenen gesehen wird. Wegschauen oder sogar aktives Vertuschen, wofür sich die meisten Teammitglieder entscheiden, um nicht selbst ins Schussfeld zu geraten und dadurch das eigene berufliche Fortkommen zu gefährden, sind aber gleichbedeutend mit der Verhinderung effektiver Teamarbeit. Solche Verhaltensweisen zu tolerieren und zu fördern, ist daher nicht mehr zeitgemäß.<sup>15</sup> Führt man sich in Ergänzung des unter Ziff. I Ausgeführten vor Augen, dass sich in Zeiten permanenter Veränderungsprozesse und der in der Verwaltung mittlerweile intensiv betriebenen Rotationspolitik Teambildungen wesentlich öfter vollziehen als früher, erhöht sich dadurch das Potenzial für Fehlentwicklungen in einem Team und mithin auch das Risiko für die Entstehung von Mobbing. Die Verantwortung für die Konfliktbereinigung ist damit aber eindeutig zu einer Hauptaufgabe jedes Beteiligten sowie der vorgesetzten Führungskräfte geworden. Im Interesse des Arbeitserfolges gilt es daher, Konflikte zu erkennen, anzusprechen, auf Lösungen zu drängen und - soweit notwendig - die Einbindung fachkompetenter Hilfe - wie z.B. die Beauftragung eines Coachs oder Beraters - einzufordern.

##### V. Zusammenfassung:

Die Bewältigung der heutigen Komplexität von Verwaltungsaufgaben setzt Teamarbeit voraus. Massive Störungen im Team - wie z.B. Mobbing - verhindern den Arbeitserfolg und sind volkswirtschaftlich nicht zu verantworten.

Die idealtypischen Teamentwicklungsphasen zeigen auf, dass die Entstehung von Konflikten oftmals zufallsbedingt ist und in den meisten Fällen nicht von Persönlichkeitsstö-

rungen bei den Betroffenen abhängt. Da bei jeder Veränderung eines Teams die Phasen neu durchlaufen werden, steigt mit der Zunahme von Rotationen auch das Risiko für Fehlentwicklungen in Teams. Um diese zu vermeiden bzw. zu lösen, bedarf es ganz generell einer stärkeren Wertschätzung sozial kompetenter Handlungsweisen. Von sozial kompetenten Mitarbeitern/-innen kann erwartet werden, dass sie sich auch für die Entstehung des Teams und für deren Konfliktlösungskultur verantwortlich fühlen. Hierzu gehört u.a., bei Teamstörungen die Inanspruchnahme von externer Hilfe, z.B. eines Teamcoachs, anzuregen und einzufordern.

1 Da die Autorin seit 20 Jahren in der öffentlichen Verwaltung tätig ist, bezieht sich die vorliegende Arbeit auf diesen Bereich

2 Mobbing oder Mobben ist aus dem Englischen abgeleitet und bedeutet wörtlich übersetzt "Meute, Gesindel, Pöbel, Bande (= mob)" bzw. "anpöbeln, angreifen, über jemanden herfallen (= to mob)"

3 Die Autorin ist Regierungsdirektorin im Innenministerium Baden-Württemberg

4 S. Mobbing-Report - Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin 2002, S. 23/24

5 Angabe des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2001

6 S. Angabe 2006 des Statistischen Landesamtes

7 Mobbing-Report, S. 78

8 Mobbing-Report, S.77

9 Badura/Henner, Fehlzeiten-Report, Springer-Verlag 2003

10 Focus online: Mobbing: Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt

11 Obermann/Schiel, Trainingpraxis, Köln 1997, S.356

12 S. hierzu die Übersicht von Doppler/Fuhrmann/Lebbe-Waschke/Voigt in "Unternehmenswandel gegen Widerstände", S. 302

13 Die Ursachen können z.B. bei der Führungskraft liegen, die z.B. ihrer Führungsrolle nicht gerecht wird. Sie können aber auch in der Organisationsstruktur begründet liegen, sodass Organisationsmängel auf das Team negativ einwirken. Des Weiteren kommen Konfliktkonstellationen wie oben unter III.2. geschildert in Betracht

14 In Betracht kommen insbesondere Coachs und Unternehmensberater. Über einschlägige Erfahrungen im Verwaltungsbereich verfügen die Coachs des Coaching-Zentrums der Führungsakademie des Landes Baden-Württemberg

15 Es ist ausgesprochen bedauerlich, dass angepasstes, unauffälliges Mitlaufen für das berufliche Fortkommen immer noch Erfolg versprechender ist als es mutige, verantwortungsbewusste Verhaltensweisen sind.

*Die Welt ist voller Menschen, die  
Wasser predigen und Wein  
trinken.  
Giovanni Guareschi*

## Das Interview

### Interview mit Ministerialrat a.D. Gerhard Hummel



Gerhard Hummel gehört zu den beneidenswerten Kollegen unseres Berufsstandes, die eine steile Karriere und einen beachtlichen Aufstieg in den höheren Dienst vorweisen können. Als "Hochschulrechtler"

nach insgesamt 37 Jahren bei der Kultus- bzw. Wissenschaftsverwaltung interessiert er sich auch heute noch für alles, was mit dem Berufsbeamtentum, und insbesondere mit der Ausbildung zu tun hat und das, obwohl er nun bereits seit über sieben Jahren im Ruhestand ist. Er war maßgebend für die Entwicklung unseres Studiums bis hin zu den jetzigen Hochschulen Kehl und Ludwigsburg. Immer noch ist der über 70-jährige äußerst rüstige und agile Gerhard Hummel ein wichtiger Ansprechpartner für zahlreiche Fragen unseres Verbandes - dem er seit 1956 die Treue hält und bei dem er sogar in der Vorstanderschaft und als stellvertretender Vorsitzender aktiv mitgewirkt hat. Darüber hinaus engagiert sich Gerhard Hummel in zahlreichen anderen Gremien. 30 Jahre war er im Landesausschuss für den gehobenen Verwaltungsdienst. Zudem war er im Verwaltungsrat der Staatlichen Höheren Verwaltungsschule, im Kuratorium der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und ehrenamtlicher Richter beim Verwaltungs- und beim Finanzgericht sowie beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg. Die ein oder andere Tätigkeit übt er heute noch ehrenamtlich aus. Manchmal ist er so stark eingebunden, dass ihm nur wenig Zeit für Freizeit und Familie - mit immerhin 9 Enkelkindern - bleibt. Aber unterstützt durch seine Gattin setzt er sich nach wie vor gerne für die Beamten und den Nachwuchs ein.

Geboren ist Gerhard Hummel im Jahre 1937. Seine Ausbildung begann er 1954 in Owen, wo er auch heute noch lebt. Danach begann er seine Karriere beim Regierungspräsidium Nordwürttemberg. Schon 1963 wechselte er zum Kultusministerium und 1978 in das neu gebildete Wissenschaftsministerium. Dort blieb er bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2001 und konnte einen beispiellosen Aufstieg verzeichnen. Zuletzt wurde er zum Ministerialrat befördert, was nur sehr wenige mit der Ausbildung zum gehobenen Dienst erreichen. In seiner Art äußerst erfrischend und bescheiden geblieben, meint er selbst "dazu gehören nicht nur Leistung, sondern auch Glück und Zufall".

**VZ: Herr Hummel, Sie hatten eine außergewöhnliche Laufbahn im Wissenschaftsministerium und sind sogar von Ministerpräsident Erwin Teufel zum**

**Ministerialrat ernannt worden - was für jemanden mit der Ausbildung zum gehobenen Dienst sehr ungewöhnlich ist.**

**Wie haben Sie das erreicht, was waren Ihre Stationen auf dem Weg dahin und was waren Ihre wichtigsten Aufgaben beim Wissenschaftsministerium?**

**Gerhard Hummel:** Nach der üblichen Ausbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst begann ich meine berufliche Laufbahn beim Regierungspräsidium Nordwürttemberg in Stuttgart im April 1960. Dort war ich beim Ausbildungsreferat und an der Staatlichen Verwaltungsschule Stuttgart tätig. Nach einem kurzen Zwischenspiel als stellvertretender Geschäftsführer bei der Steuerberaterkammer Karlsruhe/Stuttgart wurde ich an das Kultusministerium Baden-Württemberg versetzt. In der Hochschulabteilung war ich zunächst als Sachbearbeiter im Haushalts- und Personalbereich tätig. Es folgte die Mitarbeit bei der Erarbeitung des ersten Landeshochschulrechtes, das ich dann fast dreißig Jahre mitgestalten durfte. Dazwischen war ich auch ein Vertreter der Landesregierung im Untersuchungsausschuss des Landtags zum Finanzgebaren der Universitäten. Nach dem Aufstieg in den höheren Dienst war ich noch einige Zeit im Rechtsreferat des neu gebildeten Wissenschaftsministeriums tätig. Im Jahre 1991 wurde mir dann die Leitung des neu gebildeten Medienreferates im Wissenschaftsministerium übertragen, es folgten dann die über zweijährige kommissarische Leitung des Rechtsreferates und anschließend die Leitung des Referates Organisation und Datenverarbeitung, die ich dann bis zu meiner Zuruhesetzung im Jahre 2001 innehatte.

**VZ: Seit über 7 Jahren sind Sie nun im Ruhestand. Wie fühlen Sie sich und wie gestalten Sie heute Ihr Leben?**

**Gerhard Hummel:** Mir geht es sehr gut. Ich bin gesund und habe 9 Enkel, die ich hin und wieder betreue. Mein Leben ist seit dem Ruhestand freier. Ich bin noch in verschiedenen Gremien und darüber hinaus in verschiedenen Ehrenämtern im gesellschaftlichen und kirchlichen Bereich tätig, so z.B. im CVJM Owen und in der Betreuung von studentischen Gruppen.

**VZ: Sie haben sich stark berufspolitisch und speziell auf dem Ausbildungssektor engagiert. Sie waren mehrere Jahre Geschäftsführer der verbandsinternen Kommission für Ausbildungsfragen. Was halten Sie von den jüngsten Reformen bei der Ausbildung und insbesondere von der Ausbildungszeitverkürzung?**

**Gerhard Hummel:** Die Berufspolitik hat mich seit meiner Ausbildung beschäftigt. Mit den Fragen der Reform der Ausbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst befasste ich mich seit über 40 Jahren. Ich durfte durch meine Tätigkeit in der Ausbildungskommission des damaligen Vereins der württ. Verwaltungsbeamten einen Beitrag zur Reform

der Ausbildung des gehobenen Verwaltungsdienstes leisten.

Wichtig war mir immer die Verbindung von Praxis und Theorie. Ein wesentlicher Fortschritt waren natürlich die Umwandlung der Höheren Verwaltungsschule in die Fachhochschule und die Einführung eines hauptamtlichen Lehrkörpers. Die Qualität der Ausbildung bzw. des Studiums hängt entscheidend von den Lehrkräften ab. Wichtig ist mir hierbei, dass auch Persönlichkeiten berufen werden, die in der Praxis ihren Mann/ihre Frau gestanden haben und so den Studentinnen und Studenten ihre praktische Erfahrung und ihr Wissen vermitteln. Zum Curriculum nur so viel, es sollte im richtigen Mix zwischen rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern bestehen, hier ist wohl, auch im Hinblick auf die Einführung des mehr betriebswirtschaftlich orientierten kommunalen Haushalts- und Kassenwesens, etwas stärker der Schwerpunkt auf die Betriebswirtschaft zu legen. Wenn ich mich an die ersten Lehrpläne für die reformierte Ausbildung erinnere, war dies schon damals ein entsprechender Schwerpunkt. Schade finde ich es, dass unsere Ausbildung nicht mehr mit dem Diplom, sondern mit dem Bachelor abschließt, eine Folge des sogenannten Bologna-Prozesses, mit dem ein einheitlicher europäischer Hochschulraum geschaffen werden soll. Ich persönlich habe meine Zweifel, ob die Einführung des Bachelors an den Hochschulen notwendig und richtig war. Interessant ist ja, dass die Studiengänge, die zu den Staatsexamen führen (Jura, Lehramt, Medizin) von dieser Umgestaltung ausgenommen wurden. Hierzu hat auch Dr. Heike Schmall einen hervorragenden Vortrag gehalten.

Wenn man aber zur Umgestaltung der Ausbildung Ja sagt, gehört natürlich auch die zweite Stufe des Bologna-Prozesses dazu, nämlich die Einführung von Masterstudiengängen. Es freut mich, dass unsere beiden Hochschulen sich mit dem Thema befassen. Soweit ich informiert bin, liegen erste Entwürfe vor. Es wird nun die Aufgabe der Beteiligten sein, darunter auch unseres Verbandes, bei der Erstellung des Curriculums kritisch mitzuwirken. Eine weitere Frage wird sein, ob diese Masterstudiengänge nur nebenberuflich studiert werden können oder ob nicht auch ein Vollstudium im Anschluss an den Bachelorabschluss möglich sein sollte. Zwar sollen die Abschlüsse dieser Masterstudiengänge nach übereinstimmenden Beschlüssen der Innenminister- und der Kultusministerkonferenz den Zugang zu Laufbahnen in der Laufbahngruppe des höheren Dienstes ermöglichen, fraglich ist nur, in welcher Weise. Wir müssen achtgeben, dass es sich bei diesen Studiengängen nicht nur um eine Art von Fortbildung handelt, sondern um ein wissenschaftliches Studium.

**VZ: Sie sind seit 1956 Mitglied unseres Verbandes, seit 1963 Mitglied des Hauptausschusses. 1973 wählten Sie die Vertreterversammlung in den Vorstand und 1978 zum stellvertretenden Vorsitzenden. Auch heute noch enga-**

**gieren Sie sich für unseren Berufsstand. Was bedeutet Ihnen der Verband? Worin sehen Sie unsere wichtigsten Aufgaben und Ziele?**

**Gerhard Hummel:** Ja, was bedeutet mir unser Verband? Wenn ich mich an meinen Beitritt erinnere, meinte mein damaliger Chef, "i be drbei, nun musst du au beitreten". Als junger Mensch hatte man damals nur die Leistung dieses Vereins der württ. Verwaltungsbeamten wöchentlich vor Augen, nämlich dass er den sogenannten Vorkurs als Vorbereitung auf die damalige Vorprüfung (Zulassung zur staatl. Verwaltungsschule) durchführte, an dem man natürlich teilnehmen musste, wollte man die Vorprüfung mit Erfolg bestehen. Sie wurde, zumindest bei uns in Nürtingen u.a. auch mit dem Motto geführt: Ein/e Verwaltungsmann/frau muss alles kennen und können.

Die Notwendigkeit eines berufsständischen Verbandes, wie es unser Verband heute nach wie vor ist und meiner Meinung auch bleiben sollte, ist mir erst während des Studiums an der Staatlichen Verwaltungsschule Stuttgart so recht bewusst geworden. Nur der Verein hat die Anliegen von uns jungen Anwärtern zur Kenntnis genommen und auch gegenüber der Regierung und der Öffentlichkeit vertreten. Aufgrund meiner ersten Tätigkeit beim Regierungspräsidium Nordwürttemberg musste ich mich mit den Fragen der Reform der Ausbildung dienstlich befassen. Mich haben die Fragen der Ausbildung bis heute nicht losgelassen. Ich meine, dass unser Verband sich nach wie vor, wie es in der Satzung heißt, um die Belange seiner Mitglieder kümmern muss. Unsere wichtigste Aufgabe wird es sein müssen, dass wir uns für die Beibehaltung des Berufsbeamtentums in unserem Staatswesen einsetzen. Dies bedeutet zwar u.a. den Verzicht auf die Streikmöglichkeiten, auf der anderen Seite sichert es die Staatsfunktionen zugunsten der Allgemeinheit.

Wir werden bei der Neuordnung des Dienstrechtes sehr genau aufpassen müssen, dass hier nicht zu viele Elemente aus der Sphäre der privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse in das neue Beamtenrecht Eingang finden. Der Unterschied zwischen den privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, auch im öffentlichen Bereich, und dem Beamtenverhältnis als einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis sollte und muss auf jeden Fall gewahrt werden.

Meines Erachtens ergibt sich daraus, dass wir zwar selbstverständlich unsere Kolleginnen und Kollegen, die die gleiche Staatsprüfung absolviert haben, als Mitglied aufnehmen, seien sie als Beamte, Angestellte oder Selbstständige tätig, aber unser Verband sich nicht für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes öffnen sollte. Insofern sind wir natürlich nicht nur Berufsvertretung, sondern auch in gewissem Sinne - wenn man dieses Wort auch nicht mehr gerne hört - eine Standesvertretung.

**VZ: Im Landesausschuss für den gehobenen Verwaltungsdienst des Innen-**

**ministeriums haben Sie den Beamtenbund Baden-Württemberg und den Verband der Verwaltungsbeamten vertreten. Mit welchen Schwierigkeiten hatten Sie dort zu kämpfen?**

**Gerhard Hummel:** Ich war gerne Mitglied in dem nun aufgelösten Landesausschuss und konnte auch manches erreichen, allerdings nur, wenn ich gute Gründe für unsere Auffassung vorbringen konnte.

Manche überleitete Reform konnte in ruhigeres Fahrwasser gebracht werden. Im Übrigen hielt ich den Landesausschuss für eine gute Möglichkeit, die unterschiedlichen Interessen der Fachhochschulen, der kommunalen Landesverbände, der Berufsverbände, der Studenten und der beteiligten Ministerien aufeinander abzustimmen.

**VZ: Auch sonst haben Sie sich stark für das Berufsbeamtentum engagiert. An welchen Fronten haben Sie noch gekämpft?**

**Gerhard Hummel:** Ich habe versucht, als Verbandsmitglied und stellvertretender Verbandsvorsitzender zusammen mit Manfred Schmid und nachher Rolf Wieser unsere Belange in den Gremien des Beamtenbundes Baden-Württemberg und gegenüber Landtag und Regierung in vielen Gesprächen zur Sprache zu bringen und unseren Forderungen zum Erfolg zu verhelfen.

Erinnern möchte ich neben der Ausbildung insbesondere auch an Besoldungsfragen, z. B. an die Verbesserung der Besoldung der Beamten und auch die Erhöhung der Besoldung der Bürgermeister in den 70er Jahren.

**VZ: Bis Oktober 2005 hatten Sie darüber hinaus noch das Amt des Stellvertretenden Vorsitzenden des Bildungs- und Sozialwerks Südwest (BiSoWe) inne. Womit beschäftigt sich diese Einrichtung und was waren hier Ihre Aufgaben?**

**Gerhard Hummel:** Ich war von 1989 bis Oktober 2005, also über 16 Jahre stellvertretender Vorsitzender des am 9.4.1975 gegründeten "Bildungs- und Sozialwerks Südwest des Beamtenbundes Baden-Württemberg" in Stuttgart. Das BiSoWe ist ein rechtsfähiger Verein. Es hat den Zweck, die Angehörigen des öffentlichen Dienstes und ihre nicht wirtschaftlich selbständigen Familienangehörigen durch Bildungs- und Sozialmaßnahmen zu fördern. Zu diesen Maßnahmen gehören insbesondere die Förderung der staatsbürgerlichen Fortbildung, Vertiefung der allgemeinen und beruflichen Bildung, Bildungsreisen und Altersfür- und -vorsorge. Das BiSoWe ist gemeinnützig. Mitglieder sind der Beamtenbund Baden-Württemberg und eine Reihe seiner Mitgliedsverbände. Die Haupttätigkeit sieht das BiSoWe in der Ausrichtung und Durchführung von Schulung in der Form von Seminaren entweder in Einrichtungen im Lande oder an der DBB Akademie in Königswinter-Thomasberg.

**VZ: Auf Vorschlag des Beamtenbundes Baden-Württemberg wurden Sie**

**ehrenamtlicher Richter beim Verwaltungsgericht Stuttgart, Finanzgericht Baden-Württemberg und dann beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg. Konnten Sie bei dieser Tätigkeit wichtige Erfahrungen sammeln, war das für Sie eine besondere Herausforderung oder ein Job wie jeder andere?**

**Gerhard Hummel:** Die Berufung als ehrenamtlicher Richter zuerst beim Verwaltungsgericht Stuttgart und dann beim Finanzgericht und beim Verwaltungsgerichtshof empfand ich immer als Bereicherung. Sie schärfte den Blick auch für andere Rechtsgebiete und bot Einblicke in die Verfahrensweise dieser Zweige der Gerichtsbarkeit, die ich nicht missen möchte. Wichtig vor allem war für mich die Tätigkeit beim Finanzgericht, bekommt man doch dort Einblicke in die Komplexität des Steuerrechts und der damit verbundenen Rechtsprechung.

**VZ: Auch heute sind Sie noch rüstig und aktiv und haben noch Lust am Arbeiten. Haben Sie noch Ziele im Ruhestand?**

**Gerhard Hummel:** Ja, wie Sie wissen arbeite ich im aktiven Ruhestand noch beim Verband im Arbeitskreis Beamtenrecht mit und beim Beamtenbund im Arbeitskreis Laufbahnrecht.

Natürlich hat man auch im Ruhestand noch Ziele. Für den Bereich des Berufs vor allem, dass das neue Dienstrecht auch die Anregungen und Wünsche der Betroffenen berücksichtigt.

**VZ: Ihr Leben wurde stark vom Beamtentum geprägt. Könnten Sie sich aus heutiger Sicht einen anderen beruflichen Werdegang vorstellen und was halten Sie von der Diskussion um die Abschaffung des Berufsbeamtentums?**

**Gerhard Hummel:** Natürlich könnte ich mir auch einen anderen beruflichen Werdegang vorstellen. Mein Jugendtraum war es, Medizin zu studieren, um kranken Menschen zu helfen. Dies ist allerdings seinerzeit mangels "Masse" - sprich Geld - ins Wasser gefallen.

Von der Abschaffung des Berufsbeamtentums halte ich nichts, ein Blick über unsere Landesgrenzen hinaus bestätigt mich in dieser Auffassung. Viele Länder - auch in der EU - beneiden uns um unser gut funktionierendes Berufsbeamtentum und damit um unser funktionierendes Staatswesen. Was würde denn passieren, wenn der öffentliche Dienst mehrere Monate streiken würde?



**VZ: Vielen Dank für das Gespräch. Wir wünschen Ihnen auch weiterhin eine glückliche Zukunft, Gesundheit und viel Freude mit den Enkelkindern.**

Das Gespräch mit Kollege Gerhard Hummel führte Sybille Schwartz.

## Wir im Spiegel der Presse

Stuttgarter Nachrichten vom 22. Juli 2008

# Kritischer Rektor wird einbestellt

## Ravensburger Hauptschulleiter wehrt sich gegen Forderung nach Ablösung

Stuttgart – Nach der Forderung von CDU-Fraktionschef Stefan Mappus, den Ravensburger Hauptschulrektor Rudolf Bosch abzulösen, hat dieser die Kritik scharf zurückgewiesen. „Es ist infam, dass sich Herr Mappus so einmisch“, sagte er am Montag.

VON HILMAR PFISTER

Bosch hat sich nichts vorzuwerfen. Seit 30 Jahren leiste er gute Arbeit an der Kuppelschule in Ravensburg. „Mappus beschuldigt meinen Ruf, und er behindert meine Arbeit“, sagte er unserer Zeitung. Die letzten Tage vor den Sommerferien seien schwierig genug für ihn als Lehrer. Zusätzlich würden die Kollegen wohl bald intensiv über Mappus' Äußerungen diskutieren. Doch sowohl von anderen Lehrern als auch von Eltern und Bürgern aus Ravensburg bekommt Bosch nach eigener Aussage „viel Sympathie“. „Die meisten können es nicht verstehen, dass jemand, der das Schulsystem mitgestalten will, öffentlich so abgewatscht wird“, sagte er.

Mappus hatte vergangene Woche im Gespräch mit unserer Zeitung die Ablösung von Bosch gefordert, weil dieser öffentlich erklärt hatte, nach der Kommunalwahl werde das Thema Hauptschulschließungen wieder auf die Tagesordnung kommen. „Ich würde das notariell hinterlegen. Wenn die Kommunalwahlen vorbei sind, wird die Diskussion neu helebt“, hatte Bosch in einem Zeitungsinterview gesagt. Gemeint war die Schließung von Hauptschulen. Mit dem besonderen Treueverhältnis eines Beamten zum Staat sei die öffentliche Kritik am Kultusminister nicht zu vereinbaren, hatte Mappus daraufhin gesagt. Mappus wörtlich: „Wenn der Mann noch lange im Amt ist, dann verstehe ich nicht mehr, warum man das Beamtentum braucht.“ Bosch bezeichnete die Kritik von Mappus am Montag als



Mappus (li.), Bosch Fotos: dpa / StN

„Wenn der Mann noch lange im Amt ist, dann verstehe ich nicht mehr, warum man das Beamtentum braucht“

CDU-Landtagsfraktionschef Stefan Mappus

„Es ist infam, dass sich Herr Mappus so einmisch“

Rudolf Bosch, Hauptschulleiter

„In der Sache nicht gerechtfertigt“. „Ich habe Kultusminister Rau nicht beschädigt, ich habe lediglich bestimmte Punkte in der Bildungsoffensive kritisiert“, sagte er.

Zusammen mit hundert anderen Rektoren hatte Bosch im Mai vergangenen Jahres die Debatte über eine längere gemeinsame

Schulzeit ins Rollen gebracht. In einem offenen Brief hatten die Rektoren das dreigliedrige Schulsystem infrage gestellt. Kinder sollten länger gemeinsam unterrichtet werden, statt sie nach der vierten Klasse zu trennen. Dadurch erwarten sich die Rektoren bessere Ergebnisse für alle Schüler und verweisen auf die erfolgreichen Pisa-Staaten. Dort werden Schüler teils bis zur neunten Klasse gemeinsam unterrichtet und individuell gefördert. Die rebellischen Lehrer aus Oberschwaben hatten reichlich Zuspruch für ihre Kritik erhalten. Von der Schulaufsicht des zuständigen Regierungspräsidiums Tübingen bekamen sie jedoch einen Ruffel für ihre „Vorgehensweise“.

Der Streit um die Situation der Hauptschule beschäftigt auch weiterhin die Landtags-Opposition. Die SPD hat für die Plenarsitzung am Donnerstag eine mündliche Anfrage angekündigt. „Wir wollen wissen, wie man bei der Landesregierung mit kritischen Schulleitern umgeht“, sagte Norbert Zeller, SPD-Abgeordneter und Vorsitzender des Schulausschusses. Zudem wolle man fragen, ob Bosch mit Sanktionen zu rechnen habe. Zeller hatte bereits vergangene Woche die Kritik von Mappus als „unerhört“ bezeichnet. Dieser wolle Kritiker „zum Schweigen bringen“ statt die „Ursachen der Schulmisere“ zu beseitigen „und den Kommunen neue Wege zur Rettung ihrer Hauptschulstandorte zu eröffnen“, so Zeller.

Wie am Montag zu erfahren war, dürfte der Ravensburger Rektor von disziplinarrechtlichen Konsequenzen verschont bleiben. „Hierfür sind normalerweise weitaus größere Verstöße notwendig“, heißt es im Regierungspräsidium Tübingen. Dennoch bestellt die dortige Schulaufsicht den Rektor in den kommenden Tagen zu einem Gespräch ein. „Wir sind bemüht, die Dinge zu klären, und hoffen auf seine Einsicht“, sagte ein Sprecher.

Stuttgarter Nachrichten vom 25. Juli 2008

## Duckmäuser braucht unser Land

Zum Artikel „Stefan Mappus, Spezialität Klartext“ über den Redaktionsbesuch des CDU-Fraktionsvorsitzenden (18. Juli):

Ein bemerkenswertes Demokratieverständnis legt der CDU-Fraktionsvorsitzende bei seinem Redaktionsgespräch an den Tag. Die Vorhaltungen eines Hauptschulleiters gegen den Kultusminister hält er für unvereinbar mit dem besonderen Treueverhältnis des Beamten zum Staat. Ist der Kultusminister der Staat? Ist die Landesregierung der Staat? Wenn es nach Herrn Mappus ginge, wäre der Schulleiter schon seinen Job los.

Das ist es wohl, was unser Land braucht – endlich mehr Duckmäuser, und wir können hoffnungsvoll in die Zukunft schauen.

Otfried Gerlach, Schorndorf

Stuttgarter Zeitung vom 22. August 2008

# Höhere Qualifikation

Steuerzahlerbund will Pension mit 67 früher, 18. August 2008

Bereits ab dem gehobenen Dienst ist ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich. Gehobener Dienst sind zum Beispiel Lehrer mit Ausnahme der Gymnasiallehrer. Letztere benötigen ein Hochschulstudium und sind im höheren Dienst tätig. Der mittlere Dienst (abgeschlossene Ausbildung) verliert zahlenmäßig erheblich an Bedeutung.

Bis vor wenigen Jahrzehnten war es Beamten nicht möglich, Teilzeit zu arbeiten. Ungelernte Kräfte gibt es bei den Beamten heute praktisch gar nicht mehr. Das war früher einmal der einfache Dienst. Es ist unbestritten so, dass der Durchschnitt der Beamten eine wesentlich höhere Qualifikation

hat als der Durchschnitt aller Arbeitnehmer. Das spiegelt sich zwangsläufig in der Altersversorgung wider. Unbestritten ist allerdings, dass es wesentlich höhere Pensionen geben kann als Renten, weil es keine Beitragsbemessungsgrenze gibt, die die Rentenhöhe deckelt.

Wenn man also vergleichen will, dann könnte man doch einfach einmal die Altersbezüge der Hochschulabsolventen miteinander vergleichen: beamtete und angestellte. Jedenfalls ist es schon eine merkwürdige Argumentation dafür, dass die Beamten in Baden-Württemberg wesentlich schneller als in anderen Ländern und beim Bund erst ab 67 in Pension gehen sollen. Dass auch Beamte erst ab 67 in Pension gehen werden, ist eine Selbstverständlichkeit.

Markus Flandl, Benningen

Heidenheimer Neue Presse vom 19. Juli 2008



## Verwaltungsbeamte besuchten Modelleisenbahn

NATTHEIM. Eine Versammlung des Kreisverbandes Heidenheim der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg führte 20 Mitglieder in die Ausstellung der Privaten Modelleisenbahner in Nattheim. Nach einer Führung durch Friedrich Giesmalla folgte die berufspolitische Rundschau durch den Geschäftsführer des

Verbandes, Harald Gentsch. Die unterschiedliche Besoldung in den einzelnen Bundesländern als Folge der Föderalismusreform sowie die Forderungen des Verbandes in der anstehenden Dienstrechtsreform bildeten Schwerpunkte im lebendigen Vortrag von Gentsch, der sich wenig optimistisch zeigte, dass

die von Verdi verhandelte Tarifierhöhung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im gleichen Maß auf die Beamten übertragen wird. Für 25-jährige Mitgliedschaft wurde Nattheims Bürgermeister Norbert Bereska geehrt, eine Urkunde für 50-jährige Mitgliedschaft erhielt Oswald Neubacher.

Stuttgarter Zeitung vom 22. August 2008

## „Pensionsdebatte dauert noch Jahre“

BERLIN (AP/AFP). Der SPD-Innenexperte Dieter Wiefelspütz hat seine Forderung nach Einbeziehung der Beamten ins Rentensystem bekräftigt, räumt ihr aber so schnell keine Chancen ein. „Eher wird in England der Verkehr auf rechts umgestellt als in Deutschland das Pensionssystem der Beamten“, sagte er der „Passauer Neuen Presse“. Der stellvertretende Unionsfraktionsvorsitzende Wolfgang Bosbach (CDU) lehnte denn auch eine grundsätzliche Reform rundheraus ab. „Das System steht nicht zur Disposition“, sagte er.

Auch die CSU ist strikt dagegen, die Altersversorgung der Beamten an die der Angestellten anzugleichen. Ein solcher Schritt wäre schon verfassungsrechtlich nicht zulässig, erklärte CSU-Chef Erwin Huber in München.

Wiefelspütz erklärte dennoch, mittelfristig müssten beide Systeme angeglichen werden und auch Beamte Beiträge für ihre Altersversorgung zahlen. Das sei „eine Frage der Gerechtigkeit“. Er räumte ein, dass es für seinen Vorstoß zurzeit keine politische Mehrheit gebe. Der SPD-Politiker hielt jedoch daran fest: „Eines Tages wird die Umstellung kommen.“ Bosbach sagte, diese Debatte gebe es seit Jahrzehnten, und es werde sie noch jahrzehntelang geben. Natürlich müssten Stellschrauben bei der Beamten-Altersversorgung verändert werden. Ein Systemwechsel sei jedoch nicht sinnvoll.

Auch die Arbeitgeber wandten sich gegen eine Einbeziehung der Beamten in die gesetzliche Rentenkasse. „Die öffentliche Hand darf die demografischen Kosten nicht auf die Beitragszahler abwälzen“, sagte ihr Bundesgeschäftsführer Alexander Gunkel der „Frankfurter Rundschau“. Er kritisierte aber die schleppende Übertragung der jüngsten Rentenformen auf die Staatsdiener. „Es ist schwer verständlich, dass vier Jahre nach Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors die Niveauabsenkung immer noch nicht auf die Beamten übertragen ist.“

Stuttgarter Zeitung vom 27. August 2008

## Beamte arbeiten immer länger

STUTTGART (tb). Nur noch 16,9 Prozent der Landesbeamten sind vergangenes Jahr wegen Dienstunfähigkeit pensioniert worden. Vor zehn Jahren waren das noch 48 Prozent. Im Schnitt gehen die Beamten des Landes mit 62,2 Jahren in den Ruhestand.

Landesbeamte haben im Durchschnitt eine längere Lebensarbeitszeit als Angestellte. Darauf verweist der Finanzminister Willi Stächele (CDU). So ging der durchschnittliche Beamte im Land 2007 mit 62,2 Jahren in den Ruhestand. Der durchschnittliche Neurentner war 60,9 Jahre alt. Die Pensionsgrenze stieg in 15 Jahren um zweieinhalb Jahre.

Eine Grund dafür ist laut Stächele, dass der Trend zur Frühpensionierung umgekehrt wurde. Trotz des steigenden Durchschnittsalters lag der Anteil wegen Dienstunfähigkeit pensionierter Bediensteter bei 16,9 Prozent, das durchschnittliche Alter in diesen Fällen bei 57 Jahren. Der Rückgang beruhe auf veränderten Regeln, „durch die Fehlentwicklungen unterbunden werden konnten“. Auch wegen Dienstunfähigkeit verabschiedete Beamte müssen nämlich Versorgungsabschlüsse in Kauf nehmen. Inzwischen sei aber ein wirkungsvolles Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten notwendig.

Ein über die Jahre stabiler Anteil von 35,2 Prozent der Beamten tritt an der gesetzlichen Altersgrenze von 65 Jahren ab. 47,9 Prozent nutzen die Möglichkeit, auf Antrag mit 63 in den Ruhestand zu gehen. Diese Gruppe muss dafür einen dauerhaften Versorgungsabschlag von 3,6 Prozent pro Jahr des vorzeitigen Ausscheidens hinnehmen.

Insgesamt könnten diese Zahlen aber nicht vertuschen, dass die Entwicklung der Versorgungsausgaben „die größte finanzpolitische Herausforderung der Landesregierung in den kommenden Jahren darstellt“, sagte Stächele. 2007 seien 5200 Beamte pensioniert worden, 3000 mehr als vor 15 Jahren. Die jetzt erreichte Verlängerung der tatsächlichen Lebensarbeitszeit „macht weitere Maßnahmen nicht entbehrlich“. „An einer zügigen Erhöhung der Altersgrenze auf 67 Jahre führt deshalb kein Weg vorbei“, so Stächele.

## Bücher

### BGB - Bürgerliches Gesetzbuch

Taschenausgabe 2008-09-07

Mit den Nebengesetzen zum Verbraucherschutz, Mietrecht und Familienrecht

640 Seiten, Paperback, 4,90 Euro  
ISBN 978-3-8029-7418-2

WALHALLA Fachverlag, Regensburg/Berlin, 2008

www.WALHALLA.de

### Das Regelwerk des allgemeinen Privatrechts: kompakt - handlich - aktuell

Lästige Werbeanrufe, Spam-Mails, dubiose Mietklauseln, neue Unterhaltsansprüche: Viele Fragen des täglichen Lebens betreffen das Bürgerliche Gesetzbuch. Die neue Taschenausgabe des **BGB** aus dem Walhalla Fachverlag deckt die vielseitigen Situationen des allgemeinen Privatrechts ab.

Rechtsfragen, die im Alltag auftreten und etwaige Rechtsverletzungen können mit Hilfe der kompakten Gesetzessammlung schnell und umfassend geklärt werden. Auch während der Ausbildung oder des Studiums ist das preiswerte Taschenbuch ein verlässliches Nachschlagewerk und kann zur Prüfungsvorbereitung genutzt werden.

Die Ausgabe ist auf dem aktuellen Rechtsstand von Januar 2008. Sie berücksichtigt die neuen Schutzvorschriften zum Verbraucherschutz, zum EG-Verbraucherschutz durchsetzungsgesetz, die Novelle zum Wohnungseigentumsrecht und das neue Unterhaltsrecht. Die zum 1. Juli 2008 in Kraft getretenen Änderungen durch das Gesetz zur Neuregelung des Rechtberatungsrechts sind ebenfalls bereits enthalten.

Aus dem Inhalt:

- ◆ **BGB:** BGB mit Einführungsgesetz
- ◆ **Verbraucherschutz, Produkthaftung:** Allgemeines Gleichbehandlungsg, BGB-Informationspflichten-VO, UnterlassungsklagenG, VerbraucherinformationsG, FernunterrichtsschutzG, TelemedienG, Produkthaftungsg
- ◆ **Mietrecht, Wohnungseigentum:** BetriebskostenVO, WohnflächenVO, HeizkostenabrechnungVO, WohnungseigentumsG, ErbaurechtsG
- ◆ **Familienrecht:** LebenspartnerschaftsG, GewaltschutzG, HausratsVO

Die neue Taschenausgabe **BGB - Bürgerliches Gesetzbuch** ergänzt die Reihe der einbändigen Gesetzestextsammlungen aus dem Walhalla Fachverlag um ein weiteres Rechtsgebiet. Aktuell, handlich und preiswert bietet es sowohl Praktikern und Auszubildenden beispielsweise im kaufmännischen oder sozialen Bereich als auch interessierten Verbrauchern im Büro, bei Außenterminen, im Seminar sowie zu Hause zuverlässige Unterstützung.

## Das Porträt

### Eislingen - eine Stadt im Umbruch

Weltweit beachtete Saurierfunde, Kunst in Kreisverkehren, viel Industrie und Handwerk, ein reges Kultur- und Vereinsleben, Geschäfte und Gaststätten sowie eine gute Infrastruktur - das ist Eislingen.

Die drittgrößte Stadt im mittleren Filstal des Kreises Göppingen hat viele Facetten, liegt am Rande der Schwäbischen Alb und verkehrsgünstig zwischen Stuttgart und Ulm an der B 10. Die Stadt besteht aus den Stadtteilen Süd und Nord sowie den ländlichen Teilorten Krummwälden und Eschenbäche und hat insgesamt ca. 20 500 Einwohner.

#### Geschichte

Schon in der Frühzeit der einstmaligen eigenständigen Dörfer muss eine Grenze entlang der Fils gezogen worden sein, die viele Jahrhunderte überdauerte. Später herrschten die Herren von Rechberg über weite Teile Großeislingens und die der Helfensteiner über Kleineislingen. Als ob diese Herrschaftsverhältnisse nicht schon verworren genug gewesen wären, verkauften und verloren die jeweiligen Adelsgeschlechter Teile ihres Einflussbereichs an Klöster oder andere Adelsfamilien. Im Zuge der Reformation kam schließlich noch die konfessionelle Teilung dazu. Kleineislingen, das zu Würzburg gehörte, blieb katholisch, Großeislingen, das württembergisch war, wurde evangelisch. Die verzwickten Herrschaftsverhältnisse führten zu manch kuriosen Situationen und Nachbarstreitigkeiten.

Durch die Reformen von Napoleon wurden die beiden Dörfer zwar einheitlich württembergisch, blieben aber weiterhin selbstständig und getrennt. Ein Zusammenschluss sollte noch lange auf sich warten lassen. Ein erster Anlauf Anfang des 20. Jahrhunderts verlief im Sande und die beiden Orte blieben



bis in die 30er Jahre selbstständig. Im Mai des Jahres 1933 wurde der Zusammenschluss von den Gemeinderäten in Groß- und Kleineislingen beschlossen und die Vereinigung mit der Stadterhebung von Eislingen, damals 9 100 Einwohner, im September des gleichen Jahres gefeiert.

#### Verkehrsachsen

Den Anschluss an die "große weite Welt" erhielt Kleineislingen, als es sich an einer der wichtigsten Straßen des von Napoleon zum Königreich erhobenen Württemberg wiederfand. Diese Straße, die heutige B 10, sollte - vierspurig ausgebaut - über ein Jahrhundert später zur Geißel der vereinten Stadt werden. Doch bevor das Automobil seinen Siegeszug antrat, kam im Jahr 1847 die Eisenbahn. Die

Strecke von Stuttgart über Plochingen verlief entlang der Fils zunächst bis Süßen. Die Eisenbahntrasse vertiefte den Graben zwischen Groß- und Kleineislingen. Dennoch wurden die beiden Orte in manchen Dingen in einen Topf geworfen. So hieß die Bahnhofstation von Anfang an Eislingen, wengleich sie auf Großeislinger Markung lag.

#### Industrie

Die Eisenbahn läutete aber auch ein neues Kapitel in der Geschichte der beiden Orte ein, die Industrialisierung. Heute noch prägt die Industrie das Gesicht der Stadt, vor allem entlang der Hauptverkehrsachse zwischen Göppingen und Ulm. Namhafte Firmen wie beispielsweise Benecke-Kaliko, Zeller + Gmelin, Ex-Cell-O, Hinterkopf, Stahlbau Nägele oder Scheller Cosmetics u. a. sind in Eislingen ansässig. Die Entwicklung der Stadt ging im 20. Jahrhundert rasant weiter. Nicht nur immer neue Industriegebäude wurden aus dem Boden gestampft, auch zusätzliche Wohnungen mussten für das wachsende Heer der Arbeiter errichtet werden.

#### Heimat

Aufgrund der Folgen des Zweiten Weltkriegs fanden viele Flüchtlinge und Vertriebene in Eislingen eine neue Heimat. In der Folge entstanden viele neue Wohnviertel und zahlreiche neue Arbeitsplätze in Industrie, Handel und Gewerbe. Ungeachtet dessen blieb aber die Struktur der Stadt weiterhin von den zwei Stadtteilen Süd und Nord geprägt.

In den zurückliegenden Jahren hat die Stadt Eislingen mithilfe mehrerer Sanierungsgebiete im Bereich der Kernstadt einen umfassenden Umbau der zuvor stark verkehrsgerecht ausgebauten Innenstadt zu einer Stadt mit Aufenthaltsqualitäten und intakter sowie belebter Stadtstruktur in Angriff genommen. Um die Stadtmitte aufzuwerten, wurde an





zentraler Stelle eine neue Stadthalle am Ufer der Fils errichtet und im Jahr 2004 eingeweiht. Die Halle, die heute aus dem Kultur- und Vereinsleben nicht mehr wegzudenken ist, ist zu einem Bindeglied für das Zusammenwachsen der Stadt geworden.

Eislingen ist heute eine lebendige Stadt mit Handel, Gewerbe und Industrie, der dazugehörigen Infrastruktur, öffentlichen Einrichtungen, Schulen in Form von Gymnasium, Realschule, zweier Haupt- und Grundschulen und einer Förderschule, mit Sportbauten und Freizeiteinrichtungen vieler Art.



### Neugestaltung

Mit dem Bau der B-10-Ortsumfahrung und deren Eröffnung im Jahr 2006 haben sich insbesondere in der Südstadt neue Perspektiven zur weiteren städtebaulichen Entwicklung eröffnet. Ein Ideenwettbewerb mit dem Titel "Entwicklungskonzept Innere Stadt Eislingen/Fils 2030" soll zur Schaffung einer neuen Stadtmitte mit Attraktivierung und Stärkung der Innenstadt führen und die "Neue Mitte" die Identifikation der Bewohner mit ihrer Stadt fördern. Über 70 Jahre nach dem faktischen Zusammenschluss von Groß- und Kleineislingen soll nun die Weihestellung für eine städtebauliche Vereinigung erfolgen. Straßenräume sollen zugunsten der Fußgänger und Radfahrer attraktiver werden, Kreuzungen mit Ampeln werden durch weitere Kreisverkehre ersetzt und mit dem Bau der Osttangente als Zubringer zur neuen B 10 soll eine weitere Entlastung der Innenstadt vom Autoverkehr erfolgen.



Schwerpunkte der städtebaulichen Erneuerung werden außer dem Rückbau der B 10 alt vor allem der Neubau eines Rathauses sein, für das der Gemeinderat bereits an der Nahtstelle zwischen Nord und Süd einen Standort beschlossen hat. Mit einem zeitgemäßen und bürgerfreundlichen Rathaus an zentraler Stelle kann dann ein jahrzehntelanger Wunsch nach einem neuen Zentrum in der Innenstadt umgesetzt werden und auch der Erhebung von Eislingen zur Großen Kreisstadt steht dann nichts mehr im Wege.

## Neues von den Hochschulen

### Hochschule Kehl

#### Hochschule Kehl dient als Vorbild für Mauretanien

##### Minister Yahya Ould Kebd auf Informationsbesuch zu Gast

In der islamischen Republik Mauretanien im nordwestlichen Afrika könnten die Staatsbediensteten schon bald nach dem Vorbild der Kehler Hochschule für öffentliche Verwaltung ausgebildet werden. Yahya Ould Kebd, Minister für Dezentralisierung und Raumordnung, war bei seinem Informationsbesuch von dem Modell des Bachelorstudiengangs "Gehobener Verwaltungsdienst" ziemlich beeindruckt. Vor allem der regelmäßige Wechsel zwischen Studien- und Praxiszeiten sei eine Option für die künftige Ausbildung von Beamten in Mauretanien. Der Minister, er war mit seiner Delegation

auf Einladung der Deutschen Gesellschaft für Zusammenarbeit in Baden-Württemberg unterwegs, betonte, dass in seinem Heimatland eine Ausbildungsstätte nach dem Kehler Vorbild entstehen soll. Im Rahmen des Besuchs wurde ein regelmäßiger Austausch angedacht. Danach sollen Studierende der Kehler Hochschule im Rahmen von Auslandspraktika für einige Monate nach Mauretanien gehen. Im Gegenzug können mauretanische Verwaltungsbeamte Erfahrungen in baden-württembergischen Kommunalverwaltungen sammeln. Wünschenswert wäre auch die Bildung von sogenannten Tandems: deutsche Studierende gehen zunächst in das afrikanische Land und empfangen im Anschluss mauretanische Studierende in ihrer Heimatgemeinde. Sein Land pflege bereits intensive Kontakte mit Deutschland, so der Minister. Rund 400 Mitarbeiter, die in Deutschland studiert hätten, seien dort in verschiedenen staatlichen Einrichtungen tätig.

#### Mit Masterstudiengang Pilotarbeit geleistet

##### Gutachtergruppe lobt bei Vorort-Termin an Hochschule Kehl

Die Re-Akkreditierung des Masterstudiengangs "Europäisches Verwaltungsmanagement" der Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg ist geglückt. Eine offizielle Entscheidung darüber wird von der Zentralen Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover, kurz ZEvA, zwar erst im Oktober verkündet, die Gutachtergruppe, die sich jetzt bei einem Vorort-Termin in Kehl ein Bild gemacht hat, war allerdings im Anschluss bereits voll des Lobes. "Das ist Herkulesarbeit, was Sie hier verrichten, um dieses ehrgeizige Projekt voranzubringen" so Prof. i. R. Dr. Dr. h. c. Hilmar Fenge von der Leibniz Universität in Hannover, der als Sprecher der Gutachtergruppe die Eindrücke zusammenfasste. Weitere Mitglieder der Gruppe waren Prof. i. R. Dr. Detlef Bischoff, ehemaliger Rektor der FH für Verwaltung und Rechtspflege Berlin, Joachim Kahnert, Referatsleiter für öffentliches Dienstrecht und Personalvertretungsrecht bei der Senatorin für Finanzen der Freien Hansestadt

Bremen, Barbara Schnalzger, Studentin der European Studies an der Universität Leipzig, und die ZEvA-Referentin Susanne Jaudzims. Seitdem der Masterstudiengang "Europäisches Verwaltungsmanagement" 2004 erstmals akkreditiert worden sei, habe sich vieles entwickelt. "Wir haben Hochachtung vor Ihrer Leistung und Ihrem großen Engagement", so Fenge nach den verschiedenen Gesprächsrunden mit den Hochschulleitungen, Dekanen, Absolventen und Studierenden verschiedener Studienphasen des Masterstudiengangs.

Die Akkreditierung gewährleistet die internationale Anerkennung des Abschlusses, bestätigt die Qualität von Lehre und Studium und setzt Marken, die den Studierenden und den Arbeitgebern eine verlässliche Orientierung geben. Der Studiengang eröffnet den Zugang zum höheren Dienst mit dem Ziel, im Rahmen der fortschreitenden europäischen Integration ein vertieftes Verständnis der Verwaltungs-, Rechts- und Sozialstrukturen einschließlich ih-



Die Gutachterkommission zur Re-Akkreditierung des Masterstudiengangs "Europäisches Verwaltungsmanagement" bei der Abschlussbesprechung: v.l.: Barbara Schnalzger, Joachim Kahnert, Hilmar Fenge, Detlef Bischoff und Susanne Jaudzims.

rer Verfahren, der Politik, Wirtschaft und Kultur der Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie der europäischen Institutionen zu vermitteln. Pro Jahrgang nehmen rund 30 Studierende an dem Masterstudiengang teil. Vor allem auch für ausländische Studierende ist der Studiengang interessant. Für frühere Absolventen ebnete der Masterabschluss "Europä-

isches Verwaltungsmanagement" den Weg zu beruflichen Karrieren in Brüssel und Straßburg wie auch zu europabezogenen Stabstellen in Kommunen.

Der schriftliche Bericht über die Re-Akkreditierung wird den Hochschulen Kehl und Ludwigsburg voraussichtlich im Oktober zuge stellt.

Studien- und Prüfungsordnung und des Modulhandbuchs in der Ausbildung umzusetzen.

#### **Studienablauf**

Die Ausbildung wurde insgesamt von 4 auf 3 1/2 Jahre verkürzt und beginnt mit dem 1/2-jährigen Einführungspraktikum. Dieses besteht aus einem einmonatigen Einführungslehrgang und einer fünfmonatigen praktischen Ausbildung. Darauf folgen 3 Jahre Fachstudium mit 17 Monaten Grundlagenstudium an der Hochschule, 14 Monaten Fachpraxis bei einer oder mehreren Ausbildungsstelle/n und 5 Monaten Vertiefungsstudium wiederum an der Hochschule.

#### **Einführungspraktikum**

Nachdem bereits am 6.11.2007 eine gut besuchte Informationsveranstaltung für die mit der Ausbildung befassten Fachpraktiker an der Hochschule stattgefunden hatte, konnten die Leiterinnen und Leiter des zurückliegenden Einführungslehrgangs in einer weiteren Sitzung am 3.6.2008 an der Hochschule Ludwigsburg über positive Erfahrungen mit dem ersten Bachelorjahrgang berichten. Im Einführungspraktikum wurden die Auszubildenden mit den Aufgaben und der Arbeitsweise der Verwaltung vertraut gemacht. Er bestand aus einem vierwöchigen Einführungslehrgang mit 120 Unterrichtsstunden und der praktischen Ausbildung bei den Ausbildungsstellen. Der Einführungslehrgang wurde wie der bisherige dienstbegleitende Unterricht an zentral gelegenen Ausbildungsstellen durchgeführt. Die Standorte wurden von den Hochschulen im Einvernehmen mit den Ausbildungsstellen und im Benehmen mit den kommunalen Landesverbänden festgelegt. Die Ausbildungsstellen wählten auch im Einvernehmen mit den Hochschulen die Lehrbeauftragten aus.

An den Einführungslehrgang schloss sich die praktische Ausbildung bei den Ausbildungsstellen an. Die Praxisausbildung fand in mindestens zwei von der Ausbildungsstelle ausgewählten Bereichen statt, wobei jeder Abschnitt mindestens sechs Wochen dauerte. Die Ausbildungsstelle erstellte für mindestens zwei Bereiche Beurteilungen, für welche die üblichen Kriterien der Notengebung galten.

#### **Fachpraktische Ausbildung**

Mit dem Wissensstand des dreisemestrigen Grundlagenstudiums, dessen Inhalte im Modulhandbuch detailliert beschrieben sind, sind die Studierenden für die Fachpraxis gerüstet. Die für den ersten Bachelorjahrgang ab 15.7.2009 stattfindende praktische Ausbildung gliedert sich in vier jeweils mindestens drei Monate dauernde Studieneinheiten, in denen aufeinander folgend in vier Vertiefungsschwerpunkten ausgebildet wird. In der praktischen Ausbildung und im nachfolgenden Vertiefungsstudium sollen mindestens fünf Vertiefungsschwerpunkte angeboten werden (§ 19 Abs. 4 APrOVw gD), aus denen die Studierenden vier auswählen können. Ein Abschnitt soll ganz oder teilweise in einer geeigneten Ausbildungsstelle in der

## **Hochschule Ludwigsburg**

### **Distriktkommissare aus der Wolgaregion in Ludwigsburg**

Von 13. bis 20.4.2008 besuchte eine Delegation von elf Distriktkommissaren aus der Wolgaregion die Hochschule Ludwigsburg. Die Gruppe wurde von zwei Mitarbeiterinnen der Wolga-Akademie in Saratov/Russland begleitet, mit der die Hochschule eine langjährige Partnerschaft unterhält. Die Gäste wurden während ihres Aufenthalts von Prof. Siegfried Brändle betreut, der auch für die Planung und Durchführung des reichhaltigen Programms verantwortlich zeichnete.

Die Besucher wurden zunächst von Rektor Prof. Maier mit der Hochschule und ihren Ausbildungsgängen bekannt gemacht, ehe Prof. Altpeter in den Verwaltungsaufbau der Bundesrepublik Deutschland einführte. An die Vortragsveranstaltungen schlossen sich eine Stadtführung und ein Besuch im Ludwigsburger Barockschloss an. An den folgenden Tagen hatten die Distriktkommissare unter anderem die Möglichkeit, am Osteuropazentrum der Universität Hohenheim, das intensive Beziehungen zu der landwirtschaftlichen Universität in Samara unterhält, die Besonderheiten und Unterschiede der russischen Landwirtschaft zur deutschen Landwirtschaft zu erkennen und einen Bauernhof auf dem Gelände der Universität zu besichtigen. Auf dem Programm stand später ein Treffen mit Landwirtschaftsminister Hauck, das die Gelegenheit zur Diskussion über wesentliche Fragen der Landwirtschaftspolitik in Deutschland und in Baden Württemberg gab. Die Delegationsteilnehmer stellten sehr interessierte Fragen, die der Minister beantwortete.

An einem weiteren Tag empfing Bürgermeister Brenner die russischen Gäste im Rathaus der Stadt Gerlingen und erläuterte ihnen die Schwerpunkte der kommunalpolitischen Arbeit. Anschließend referierte der Leiter der Tiefbauabteilung zu dem Thema Abwasserbeseitigung und illustrierte seine Ausführungen auf einer Exkursion zum Klärwerk bei der Stadt Ditzingen. Das Besuchsprogramm führte die Delegation des Weiteren zu dem Berghof Babel in dem Ort Wald im Allgäu, wo der Inhaber seinen Hof und seine Arbeit vorstellte. Daran schloss sich ein Besuch bei der Firma Fendt in Marktoberdorf mit Werksführung und Produktpräsentation an; die Gäste konnten auch eine Probefahrt mit Traktoren machen. Zurück in Ludwigsburg

fand ein Empfang im Landratsamt statt. Der erste Landesbeamte, Dr. Remlinger, stellte den Landkreis vor und hielt einen interessanten Vortrag zu dem Verhältnis zwischen Kommunalaufsicht und Kommunen. Anschließend fuhr die Delegation nach Vaihingen/Enz und wurde von Herrn Oberbürgermeister Maisch und dem Leiter der Winzergenossenschaft empfangen.

Der Besuch der Delegation wurde von den Distriktkommissaren insgesamt als sehr gelungen empfunden. Von den Gästen war zu erfahren, dass sie daran interessiert sind, die bestehenden Kontakte weiter zu entwickeln.

Prof. Siegfried Brändle

### **Fachpraktische Ausbildung im Bachelorstudiengang "Gehobener Verwaltungsdienst - Public Management"**

Der große Vorteil der Ausbildung des gehobenen Verwaltungsdienstes - der strikte Theorie-Praxis-Verbund des Studiums - wurde durch die Bachelorreform noch verstärkt. Das Verwaltungsstudium ist weitestgehend an den Erfordernissen der Praxis ausgerichtet und stellt sicher, dass die Studierenden ihr theoretisches Wissen in der Praxis anwenden und diese Anwendung anschließend in Theoriephasen wieder reflektieren können. Die intensive Verzahnung des Studiums an der Hochschule und der fachpraktischen Ausbildung in den Kommunen und Behörden ist das profilbildende Merkmal des Studiums der Verwaltungswissenschaften an den Hochschulen des öffentlichen Dienstes. Dies kommt in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung des Innenministeriums vom 30.8.2007 (APrOVw gD, GBl. 2007, 400) zum Ausdruck, wo es heißt, dass die Ausbildung durch praktische Arbeit und ein anwendungsbezogenes Studium auf wissenschaftlicher Grundlage gründliche Kenntnisse, Fähigkeiten und die Anwendung von Methoden vermitteln soll, die zur Aufgabenerfüllung in der öffentlichen Verwaltung befähigen. Der Praxisbezug des Studiums steht deshalb bei der Realisierung der Bachelorreform an erster Stelle. Zwischenzeitlich hat der erste Jahrgang das Einführungspraktikum (September 2007 bis Februar 2008) und das erste Hochschulsesemester (März bis Juli 2008) absolviert. Von Hochschule und Fachpraxis wird gemeinsam daran gearbeitet, die Vorgaben der Ausbildungsverordnung, der

Privatwirtschaft, bei einem Verband oder im Ausland absolviert werden. Die Zuweisung zu den Ausbildungsstellen erfolgt durch die Hochschulen. Dabei sind die Wünsche der Studierenden nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Im Vertiefungsstudium müssen dann die Studierenden einen Vertiefungsschwerpunkt auswählen.

Die fachpraktische Ausbildung wird durch 14-tägige praxisbegleitende Arbeitsgemeinschaften ergänzt. Diese dienen der Vorbereitung, der Auswertung, Diskussion und Nachbereitung von Erfahrungen in der praktischen Ausbildung sowie der wissenschaftlichen Fundierung und Analyse der in den Ausbildungsstellen bearbeiteten Problemstellungen und Arbeitsverfahren. Die Ausbildung ist dringend auf Praktiker angewiesen, die sich als Lehrbeauftragte zur Verfügung stellen. Deshalb ergeht die Bitte an die Behörden und Kommunen, interessierten Lehrbeauftragten die Erteilung des Unterrichts an den Hochschulen oder in den Arbeitsgemeinschaften vor Ort zu ermöglichen.

In jedem Regierungsbezirk soll, so weit die Teilnehmerzahlen das zulassen, dezentral mindestens eine Arbeitsgemeinschaft zu jedem Vertiefungsschwerpunkt stattfinden. Dabei werden die Studierenden, die in demselben Vertiefungsschwerpunkt ausgebildet werden, in entsprechend ausgerichteten Arbeitsgemeinschaften zusammengefasst. Erst in den letzten drei Monaten der praktischen Ausbildung während der Erstellung der Bachelorarbeit werden die Arbeitsgemeinschaften eingestellt. Der bisherige praxisbegleitende Unterricht fällt zukünftig weg und findet lediglich noch im Jahr 2009 für den letzten Diplomstudiengang statt. Die Studierenden wählen im Vertiefungsstudium des Bachelorstudiums an der Hochschule Ludwigsburg aus den folgenden fünf Bereichen aus:

- (1) Personal, Organisation, Informationsmanagement
- (2) Ordnungsverwaltung mit den Varianten Bauen, Umwelt und Zuwanderung
- (3) Leistungsverwaltung mit den Varianten Sozialleistungsverwaltung und Bildungs- Kultur- und Sport-Management
- (4) Wirtschaft und Finanzen mit den Varianten Kommunalwirtschaft und Öffentliche Unternehmen
- (5) Kommunalpolitik, Führung im öffentlichen Sektor

Während das Grundlagenstudium an den Hochschulen Ludwigsburg und Kehl aufeinander abgestimmt erfolgt, sind im Vertiefungsstudium Abweichungen möglich. Die Studierenden können im letzten Semester die Hochschule wechseln, wenn der von ihnen gewünschte Vertiefungsbereich an ihrer Hochschule nicht angeboten wird.

### **Prüfungsleistungen und ECTS in der Praxis**

Der neuen Bachelorstruktur gemäß sind die Lehrveranstaltungen als Module aufgebaut, und zwar sowohl im fachtheoretischen Studium (13 im Grundlagenstudium und 6 im

Vertiefungssemester) als auch in der Fachpraxis (4 Module). Alle Module werden benotet und bei Bestehen zusätzlich mit einer festen Anzahl von Leistungspunkten (Credits) versehen; das European Credit Transfer System (ECTS) soll einen höhere Mobilität der Studierenden gewährleisten. Durch die Akkreditierungsagentur wurden für die fachpraktischen Prüfungsleistungen insgesamt 30 Credits zugelassen. Für den erfolgreichen Studienabschluss müssen alle Module bestanden sein. Nicht bestandene Prüfungen können einmal wiederholt werden. Wenn die Modulprüfung auch bei der Wiederholung nicht bestanden wird, kann diese ein weiteres Mal in Form einer mündlichen Prüfung wiederholt werden. Das gilt aber nur für bis zu drei Modulprüfungen während des gesamten Studiums. Von den Studierenden wird der studienbegleitende Charakter der Prüfungen begrüßt. Die Staatsprüfung, die zugleich die beamtenrechtliche Laufbahnprüfung ist, setzt sich aus dem Erwerb der Leistungspunkte, den Modulprüfungen während des gesamten Studiums und der Bachelorarbeit zusammen.

Um das Studium an der Hochschule aufnehmen zu können, muss zunächst das Einführungspraktikum ordnungsgemäß abgeleistet sein. Hierzu muss man die schriftliche Prüfung im Einführungslehrgang bestanden und in den Beurteilungen der Fachpraxis einen Notendurchschnitt von mindestens 4,0 erreicht haben. Die Studierenden fertigen dann während der vierzehntonatigen Praxisphase am Ende des jeweiligen Abschnitts Praxisberichte. Am Ende der Praxiszeit schreiben die Studierenden ihre Bachelorarbeit, in der vorwiegend Probleme aus der Praxis behandelt werden sollen. Die Bachelorarbeit wird in einer 20-minütigen mündlichen Prüfung "verteidigt".

### **Neue Besprechungstermine**

Zu Inhalten, Beurteilung, Benotung, Organisation und anderen Fragen der dualen Ausbildung finden an den Hochschulen Ludwigsburg und Kehl regelmäßig Tagungen und Besprechungen mit den Ausbildungs- und Arbeitsgemeinschaftsleitern statt. Die nächste Besprechung zur Praxisausbildung ist für die Regierungsbezirke Stuttgart und Tübingen am 11.11. 2008 an der Hochschule Ludwigsburg und für die Regierungsbezirke Karlsruhe und Freiburg am 13.11. 2008 an der Hochschule Kehl, jeweils ab 14 Uhr, vorgesehen. Zu diesen Terminen, um deren Vormerkung gebeten wird, ergehen noch gesonderte Einladungen.

Prof. Walter Maier, Rektor

### **Alle Bachelorstudiengänge erfolgreich akkreditiert**

An der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen sind mit dem Ablauf des Sommersemesters 2008 alle Bachelorstudiengänge erfolgreich akkreditiert. Die Akkreditierung ist ein Qualitätssicherungsverfahren vor einer unabhängigen Akkreditie-

rungsagentur, dem sich alle Hochschulen mit Bachelor- und Masterstudiengängen unterziehen müssen. Nach der Vorlage einer umfangreichen Selbstdokumentation erfolgt die Begehung der Hochschule durch eine Gutachtergruppe, in der Wissenschaftler, Berufspraktiker und Studierende vertreten sind. Die Gutachter erstellen einen Abschlussbericht, aufgrund dessen entschieden und die Akkreditierungsurkunde ausgestellt wird. Die Verfahren wurden durch die Zentrale Evaluationsagentur Hannover (ZEvA) durchgeführt. Die Akkreditierung der vier Bachelorstudiengänge Gehobener Verwaltungsdienst - Public Management, Allgemeine Finanzverwaltung, Rentenversicherung und Steuerverwaltung erfolgte für fünf Jahre bis zum 31.08.2013. Damit haben die mehr als dreijährigen Vorarbeiten einen überaus erfreulichen Abschluss gefunden. Die an der HVF angebotenen grundständigen Studiengänge eröffnen vielfältige Kooperationsmöglichkeiten, die künftig weiter ausbaufähig sind. Die verstärkte Kompetenz- und Praxisorientierung des Studiums, die Modularisierung der Curricula, die Festlegung der studentischen Arbeitsbelastung, die Benotung und das Leistungspunkte- und Prüfungssystem bringen erhebliche Veränderungen in der Lehr- und Lernstruktur mit sich. Die Lerninhalte werden aus den beruflichen Anforderungen und den angestrebten Kern- und Schlüsselkompetenzen abgeleitet. Den Studierenden wird mehr Eigenverantwortung für die Gestaltung ihres Studiums übertragen. Die Erhöhung der Selbstlernanteile erfordert zugleich intensivere Lernhilfen.

### **Gehobener Verwaltungsdienst - Public Management (B.A.)**

Die Akkreditierung wurde für den Studiengang in den beiden Hochschulen Ludwigsburg und Kehl ausgesprochen, die während des gesamten Verfahrens eng zusammengearbeitet haben. Den Hochschulen wird bescheinigt, dass die Studierenden aufgrund der vermittelten theoretisch-analytischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Handlungskompetenzen und durch praktische Arbeit in die Lage versetzt werden, systematisch und mit anwendungsbezogener wissenschaftlicher Methodik in unterschiedlichen Berufsfeldern des öffentlichen Dienstes selbstständig tätig zu sein. Notwendiger Bestandteil dabei ist, Verständnis für die rechtlichen, politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhänge im nationalen, europäischen und internationalen Bereich und für die Probleme der Verwaltungsorganisation zu vermitteln. Dadurch wird Personal für Landes- und Kommunalverwaltungen herangebildet, das sowohl nach der individuellen Persönlichkeit als auch nach allgemeinen und fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten für den gehobenen Verwaltungsdienst noch besser als bisher geeignet und verwendbar ist.

### **Rentenversicherung**

Die Studierenden erlangen im Bachelor-Studiengang des gehobenen nichttechnischen Dienstes der Deutschen Rentenversicherung

die zum Verständnis und zur Anwendung des Sozialrechts und insbes. des Rentenversicherungsrechts erforderlichen zivilrechtlichen, staats- und verwaltungsrechtlichen, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Kenntnisse. Sie erlernen die Fähigkeit und praktischen Fertigkeiten für die Durchführung des Beitragseinzugs und der Leistungsgewährung, die verwaltungsökonomisch und bürgerfreundlich zu erfolgen hat. Mit den während des fachtheoretischen und berufspraktischen Studiums erworbenen methodischen und sozialen Kompetenzen genügen sie den Anforderungen, die an eine bürgerfreundliche Leistungsverwaltung gestellt werden. Eine enge Kooperation besteht zwischen der Hochschule und der Deutschen Rentenversicherung mit ihren zwei Standorten in Stuttgart und Karlsruhe. Die Ausbildung ist auf die beruflichen Anforderungen der Sozialverwaltung zugeschnitten, vermittelt aber auch die Kompetenzen, die in der Personalverwaltung zur versicherungs- und beitragsrechtlichen Abwicklung und in der privaten Versicherungswirtschaft zur ergänzenden Risikoabsicherung innerhalb der Personenversicherungen nachgesucht werden.

#### Allgemeine Finanzverwaltung

Der Bachelorstudiengang Allgemeine Finanzverwaltung bildet die Nachwuchskräfte für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst der Allgemeinen Finanzverwaltung aus. Schwerpunkt der Tätigkeit ist die Erledigung von Querschnittsaufgaben für praktisch alle Bereiche der Landesverwaltung. Die im Studium erworbenen Kompetenzen befähigen die Absolventen, entsprechende Aufgaben in der gesamten Staats- und Kommunalverwaltung sowie in sonstigen öffentlich-rechtlichen und privatwirtschaftlichen Unternehmen wahrzunehmen. Das Bachelorstudium gliedert sich in 24 Monate Studienzeiten an der Hochschule und 12 Monate berufspraktische Studienzeiten. Neben den Grundlagen im öffentlichen Recht und im Zivilrecht liegt der Schwerpunkt der Module auf den Tätigkeitsfeldern Immobilien- und Gebäudemanagement, Personal- und Organisationsmanagement sowie öffentliche Finanzwirtschaft. Diese drei Profildomänen des Studienganges spiegeln

sich auch in der Struktur der berufspraktischen Studienzeiten wider.

#### Steuerverwaltung

Der grundständige duale Studiengang der Steuerverwaltung, der auf den Bachelor umgestellt und akkreditiert worden ist. Der Bachelor of Laws/Tax (LL.B.) ersetzt den Abschluss "Diplomfinanzwirt", der schon bisher ein Gütesiegel war. Dem Bachelor-Curriculum, das auf der Grundlage der Ausbildungsvorschriften in enger Abstimmung mit der Fachpraxis weiterentwickelt wurde, bescheinigt die ZEvA die zielführende Konzeptionierung und die konsequente Umsetzung. Das Studium vermittelt den Studierenden das Basis-, System- und Spezialwissen zum Steuerrecht und zur Rechnungslegung. Sie erlangen die zum Verständnis und zur Anwendung des Steuerrechts erforderlichen zivilrechtlichen, strafrechtlichen, staatsrechtlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Kenntnisse und erlernen die praktischen Fähigkeiten für das Massengeschäft der Besteuerung. Die Ausbildung ist auf die Interessen der Steuerverwaltung zugeschnitten, vermittelt aber auch die Kenntnisse und Fähigkeiten für steuerberatende Berufe und befähigt dazu, überall dort tätig zu werden, wo steuerliche Kompetenzen nachgesucht werden.

Prof. Walter Maier, Rektor

#### Zulassungsverfahren an den Hochschulen Ludwigsburg und Kehl geht in die dritte Runde - Zulassungstest erstmals elektronisch am PC

Derzeit bereiten sich die beiden Verwaltungshochschulen Ludwigsburg und Kehl auf die heiße Phase des Zulassungsverfahrens für den gehobenen Verwaltungsdienst vor. Es ist bereits der dritte Jahrgang, den die beiden Hochschulen nach der Übertragung der Zuständigkeit in Eigenregie zulassen. Und sie tun dies mit großer Routine; aber auch mit Innovationskraft. Regelmäßige Workshops der Zulassungsteams beider Hochschulen sorgen dafür, die Abläufe zu verbessern und zu beschleunigen. Die Hoch-

schulen erreichen so nicht nur die Soll-Zahl von 500 Ausbildungsanfängern, auch der Zeitraum zwischen dem letzten Zulassungstest und den vorläufigen Zulassungen konnte auf zwei Wochen verkürzt werden.

Um das Zulassungsverfahren weiter zu beschleunigen und zu optimieren, wurde in Abstimmung mit Ministerien und kommunalen Spitzenverbänden sowie dem Verband der Verwaltungsbeamten der Bewerbungsschluss um zwei Wochen auf den 1. Oktober vorverlegt. Nahezu 20000 Informationsbroschüren mit dem neuen Termin wurden verteilt. Außerdem stellen die beiden Hochschulen den Studierfähigkeitstest auf ein PC-Verfahren um. Die Hochschule Ludwigsburg ist bei der Portierung des dreieinhalbstündigen Zulassungstests mit insgesamt vier Testbereichen und zahlreichen Unterbereichen auf ein datenbankgestütztes und webbasiertes Verfahren federführend. Die Hochschule ist stolz darauf, das neue zukunftsweisende Testsystem in Eigenregie zusammen mit Absolventen der Hochschule entwickelt und programmiert zu haben und somit auch die im Studium vermittelte IT-Kompetenz ausdrücklich unter Beweis stellen zu können. Der Online-Test ist kurz vor der Fertigstellung und wird vor dem Echteintritt im Oktober demnächst noch auf Herz und Nieren getestet. Die beiden Hochschulen versprechen sich von dem innovativen Testverfahren eine wesentliche Beschleunigung des Verfahrens ebenso wie eine Qualitätsverbesserung bei der Auswertung der Ergebnisse. Es entfällt künftig die zeitraubende manuelle Auswertung der umfangreichen Testbögen.

Insgesamt erwarten die beiden Hochschulen wiederum rund 2.500 Bewerbungen. Etwa 1.500 Bewerberinnen und Bewerber werden aufgrund ihrer Schulnoten dann auch zum Test eingeladen. Die Grenznote für die Testeinladung lag im Vorjahr bei 2,9. Für dieses Jahr ist sie vom Ministerium noch nicht festgelegt. Die Zulassungszahl wird aller Voraussicht nach für den Bewerbungsjahrgang 2008 auf 530 angehoben. Zuständig für die Bearbeitung der Bewerbungen und die Testdurchführung ist für Bewerberinnen und Bewerber aus den Regierungsbezirken Stuttgart und Tübingen die Hochschule Ludwigsburg, aus den Regierungsbezirken Freiburg und Karlsruhe die Hochschule Kehl. Etwas mehr als die Hälfte der Bewerbungen entfällt auf den Zuständigkeitsbereich der Hochschule Ludwigsburg, die übrigen Bewerbungen werden von der Hochschule Kehl bearbeitet.

Verwirrend für manche Bewerberinnen und Bewerber ist oftmals der Umstand, dass die Zuständigkeit für die Bearbeitung der Bewerbung und der spätere Studienort nichts miteinander zu tun haben. Für den Studienort (Kehl oder Ludwigsburg) ist zunächst der Wunsch des Bewerbers, im Übrigen persönliche, soziale oder wirtschaftliche (Härtefall-) Gründe, aber auch das Abschneiden im Zulassungsverfahren entscheidend. Allerdings stets unter dem Vorbehalt der vorhandenen

### Gehobener Verwaltungsdienst - Public Management

#### Achtung!

#### Bewerbungsschluss 1. Oktober 2008

Zulassungsantrag online sowie weitere Informationen unter:

**[www.fh-ludwigsburg.de](http://www.fh-ludwigsburg.de) oder [www.fh-kehl.de](http://www.fh-kehl.de)**

Bitte senden Sie den unterschriebenen Zulassungsantrag zusammen mit den erforderlichen Unterlagen spätestens bis 1.10.2008 an die für Sie zuständige Hochschule.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an:

**Hochschule Ludwigsburg**, Tel. 07141 140-533/597/547

E-Mail: [zulassung@fh-ludwigsburg.de](mailto:zulassung@fh-ludwigsburg.de)

**Hochschule Kehl**, Tel. 07851 894-125/126

E-Mail: [zulassung@fh-kehl.de](mailto:zulassung@fh-kehl.de)

Kapazitäten der Hochschulen. Von den 250 bis 300 zugelassenen Bewerberinnen und Bewerbern, die jedes Jahr in Ludwigsburg studieren wollen, geht der Wunsch nur für 200 künftige Studierende in Erfüllung. Die Übrigen werden von der Hochschule Ludwigsburg nach sorgfältiger Einzelfallprüfung der Studienortanträge an die Hochschule Kehl zugewiesen. Für den elektronischen Studierfähigkeitstest wurde an der Hochschule Ludwigsburg ein spezieller PC-Raum eingerichtet. Das "Zulassungsteam" zusammen mit dem Team des Rechenzentrums ist deshalb bestens auf das neue Verfahren vorbereitet. Prorektor Prof. Wolfgang Rieth

## Bücher

### Kommunal-Lexikon

#### Basiswissen Kommunalrecht und Kommunalpolitik

von Professor Dr. Albert Günther, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Direktor des Instituts für Kommunal- und Verwaltungswissenschaften Nordrhein-Westfalen, und Professor Dr. Edmund Beckmann, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, hrsg. vom Institut für Kommunal- und Verwaltungswissenschaften Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

Das Kommunal-Lexikon bietet denjenigen Hilfestellung, die sich mit den vielfältigen Fragen der lokalen Demokratie und Verwaltung befassen. Das Nachschlagewerk erläutert die wichtigsten Begriffe, die für das Verständnis von Kommunalpolitik und kommunalem Verwaltungshandeln von Bedeutung sind: vom Haushalt der Gemeinden über das Gemeinderatsmitglied und den Bürgermeister bis zu den Themen Bürgerbegehren und Steuern der Kommunen.

Die Darstellung ermöglicht eine schnelle, erste Orientierung. Durch die ausführlichere Erklärung bestimmter, besonders bedeutsamer Begriffe erhalten die Leser darüber hinaus einen tiefen Einblick in das kommunale Geschehen insgesamt. Dementsprechend wendet sich das Kommunal-Lexikon sowohl an Führungskräfte und Mitarbeiter kommunaler Verwaltungen als auch an Kommunalpolitiker, Studenten und interessierte Bürger.

Richard Boorberg Verlag, München und Stuttgart

184 Seiten, 12,80 Euro  
ISBN 978-3-415-04016-8

### Oktober

Trotz octo im Namen, d. h. acht, hat sich der Monat wohl gedacht, na ja, etwas aufgeschoben bin ich besser aufgehoben.

So ist er, Weinmonat genannt, für Festivitäten bekannt.

Und feucht-fröhlich obendrein beglückt er uns mit Sonnenschein.

Otto Raisch

## Umschau im Land

### Kreisverband Bodenseekreis

#### Ehrung langjähriger Kreisverbandsmitglieder

Bei der Kreisversammlung des Verbandes der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg in Tettang ehrten der Kreisvorsitzende Peter Männer und Verbandsgeschäftsführer Harald Gentsch treue Verbandsmitglieder.

#### Weitere Jubilare konnten geehrt werden:

Manfred Eggetsberger, Ruth Hochweber und Sabine Stark, jeweils 25 Jahre Mitglied. Ludwig Gebhard und Werner Seitz, jeweils 40 Jahre Mitglied. Traudlinde Gaupp und Ottmar Müller jeweils 50 Jahre Mitglied.



*Hintere Reihe von links:*

*Kreisverbandsvorsitzender Peter Männer, Verbandsgeschäftsführer Harald Gentsch, Karl-Heinz Beck und Eduard Miller, jeweils 40 Jahre Mitglied, Kurt Hornstein und Waldemar Neff, jeweils 50 Jahre Mitglied, Bezirksvorsitzender Professor Rudolf Forcher als Gast.*

*Vordere Reihe von links:*

*Karl-Heinz Weber, 50 Jahre Mitglied, Egon Stoll, 40 Jahre Mitglied, Walter Stumpp, 50 Jahre Mitglied.*

### Kreisverband Freudenstadt

#### Mitgliederversammlung des Kreisverbands Freudenstadt

Leider nur wenige Mitglieder fanden den Weg ins idyllische Zinsbachtal, wohin Kreisverbandsvorsitzender Klaas Klaassen bei strahlendem Wetter zur Mitgliederversammlung des Kreisverbands Freudenstadt eingeladen hatte.

Begrüßt wurden die Verbandsmitglieder, darunter auch Vorstandmitglied Landrat Peter Dombrowsky, durch Bürgermeister Reinhold Möhrle, der die Vorzüge seiner 260-Einwohner-Gemeinde lebendig schilderte. Kreisverbandsvorsitzender Klaas Klaassen berichtete anschließend über die Verbandsarbeit und die im kleinen Kreisverband Freudenstadt recht erfreuliche Entwicklung der Mitgliederzahlen.

Danach referierte Verbandsgeschäftsführer Harald Gentsch über aktuelle berufspolitische Themen. Im Mittelpunkt standen die Dienstrechtsreform, die Neuregelung der

Ausbildung im Gehobenen Dienst und die Anhebung der Pensionsaltersgrenze. Letzteres wurde sehr lebhaft diskutiert. Einigkeit bestand darin, dass die Einführung der Pension ab 67 nur im Gleichschritt mit der gesetzlichen Rentenversicherung geschehen könne und dass der von der Landespolitik angeordnete "Sonderweg" eine ungerechte Schlechterstellung der Beamtinnen und Beamten darstellen würde, die auch nicht mit der finanziellen Lage des Landes gerechtfertigt werden könne. Einmütig unterstützte die Versammlung auch die Forderung des Beamtenbunds nach einer ungekürzten Übernahme des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst auf die Beamten.

Bevor die Kreisversammlung zum Erfahrungsaustausch und zum vorzüglichen Vesper der "Zinsbachstube" überging, nahmen Kreisverbandsvorsitzender Klaas Klaassen und Verbandsgeschäftsführer Harald Gentsch die Ehrung langjähriger Verbandsmitglieder vor. Es waren dies:

Für 40-jährige Verbandsmitgliedschaft: Hans Alt und Karl-Peter Kuligowski. Das 50-jährige Jubiläum konnten Dietrich Galsterer, Albert Lohmiller, Friedrich Peter und Baldur Scharf feiern.

Bedauerlicherweise hatten sich viele Jubilare entschuldigt, und so konnte Karl-Peter Kuligowski als Einziger die Ehrung persönlich entgegennehmen, ihm wurde die von der Verbandsleitung wieder neu aufgelegte Jubiläumsnadel ans Revers geheftet.



Von links: Verbandsgeschäftsführer Harald Gentsch, Bürgermeister Reinhold Möhrle, Karl-Peter Kuligowski, Kreisverbandsvorsitzender Klaas Klaassen, Vorstandsmitglied Landrat Peter Dombrowsky

## Kreisverband Sigmaringen

### Neues Vorstandsteam gewählt

**Zum letzten Mal hatte Reinhold Kranz als Kreisvorsitzender zur Kreisversammlung eingeladen, nach zwanzig Jahren stellte er sein Amt zur Verfügung. Neuer Vorsitzender ist Bürgermeister Christoph Schulz aus Ostrach, ihm stehen vier Stellvertreter zur Seite.**

Über zwanzig Mitglieder waren der Einladung zur Kreisversammlung nach Ostrach gefolgt. In der einzigen Gemeinde des Landes, die Gebiete aus allen drei Landesteilen - Baden, Württemberg und Hohenzollern - in sich vereint, stand zunächst eine fachkundige Führung durch das Heimatmuseum auf dem Programm. Professor Dr. August Bogenschütz, der spiritus rector des Museums, ließ es sich nicht nehmen, die Kollegen selbst durch die Räume des vormals Thurn und Taxischen Amtshauses zu führen, das die Gemeinde Ostrach vor einigen Jahren erworben und saniert hatte.

Der sommerlichen Witterung angepasst war anschließend der Tagungsort: Im Biergarten des Gasthauses Brücke begrüßte Reinhold Kranz die anwesenden Kollegen und den Geschäftsführer des VdV, Harald Gentsch. Im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen bei den be-



Die Geehrten von rechts: Siegfried Gindele (25 Jahre), der scheidende Kreisvorsitzende Reinhold Kranz (40 Jahre), Jörg Lehmann (50 Jahre), Robert Rauser (40 Jahre) und Karl Ströbele (50 Jahre)



### Neuwahlen im Kreis Sigmaringen

Nach überaus erfolgreichen 20 Jahren Kreisvorsitz hat Kollege Reinhold Kranz den Kreisvorsitz in jüngere Hände gelegt. Der Generationenwechsel ist gelungen.

Neuer Kreisvorsitzender ist nun Bürgermeister Christoph Schulz aus Ostrach (in der Bildmitte).

Eine junge Führungsmannschaft schart er nun um sich.

Weitere Stellvertreter sind: von links Bürgermeister Reinhold Teufel (38), Barbara Kaiser (48), Alexandra Hepp (36) und Hans-Peter Obwald (45).

rufsständischen Vertretungen der Beamten rief Kranz dazu auf, die Eigenständigkeit des Verbands der Verwaltungsbeamten zu bewahren. Schließlich seien es die Verwaltungsbeamten, welche die Leistungsfähigkeit der Verwaltungen auf kommunaler und staatlicher Ebene sicherstellten.

Zahlreiche Ehrungen für langjährige Mitgliedschaften zeugten von einer starken Verbundenheit der Mitglieder im Kreis Sigmaringen mit ihrem Verband. Für 40 Jahre wurden Alois Henne, Manfred Moll, Robert Rauser und der Kreisvorsitzende Reinhold Kranz selbst geehrt. Auf 50 Jahre Mitgliedschaft konnten Willi Groß, Jörg Lehmann, Karl Ströbele und Paul Rönspiess zurückblicken.

Anschließend berichtete Geschäftsführer Harald Gentsch von der laufenden Verbandsarbeit. Auch er zeigte sich kritisch gegenüber einer Annäherung des VdV hin zu den Angestelltengewerkschaften oder auch einer Öffnung für Tarifangestellte. Der Verband sei stark genug, um selbst seine Interessen zu vertreten. Letztlich sei es den Verbandsmitgliedern schwer zu vermitteln, dass mit ihren Mitgliedsbeiträgen Streiks der Angestellten finanziert werden sollen, deren Ziele oftmals nicht im Einklang mit den Zielen des VdV stehen. Nachdem durch die Föderalismusreform die Zuständigkeit für die Beamten in weiten Teilen auf das Land übergegangen ist, sei es weitaus sinnvoller, die Einflussmöglichkeiten auf Landesebene zu verstärken, als sich teuer auf Bundesebene zu vernetzen.

In der anschließenden Diskussion wurden die Folgen der Dienstrechtsreform angesprochen, unter anderem die Eingangsbesoldung für die jungen Kollegen und die Gehaltsbemessung für kinderreiche Beamte.

Vor den turnusgemäßen Neuwahlen wurde der bisherige Kreisverbandsvorsitzende Reinhold Kranz von Geschäftsführer Harald Gentsch verabschiedet. Er bedankte sich für die immer konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit und überreichte ihm ein Buchgeschenk. Das ausgeprägte Verantwortungsbewusstsein des scheidenden Vorsitzenden zeige sich - so Harald Gentsch - auch darin, dass er geeignete Männer und Frauen gefunden habe, die in seine Fußstapfen treten.

Für das Amt des Kreisverbandsvorsitzenden schlug Reinhold Kranz den Bürgermeister der Gastgebergemeinde, Christoph Schulz, vor. Christoph Schulz war vor seiner Wahl in Ostrach bereits stellvertretender Kreisverbandsvorsitzender in Ulm und hat somit Erfahrungen in der Verbandsarbeit. Einstimmig schenkte die Versammlung ihm das Vertrauen. Ebenso einstimmig wurden die vier Stellvertreter(innen) gewählt: Alexandra Hepp aus Gammertingen, Barbara Kaiser aus Bad Saulgau, Hans-Peter Obwald aus Stetten a. k. M. und Reinhold Teufel aus Inneringen. Die Aufgaben des Kreisvorstands sollen künftig vom Vorsitzenden und seinen Stellvertretern gemeinsam angegangen werden, um die Belastung für den Einzelnen zu minimie-

ren und ein vielfältiges Meinungsbild in die Arbeit mit einzubeziehen.

In seinem Schlusswort bedankte sich der neue Kreisverbandsvorsitzende Christoph Schulz noch einmal bei seinem Vorgänger Reinhold Kranz für sein langjähriges Wirken

und überreichte ein Weinpräsen. Er hob dabei hervor, dass Reinhold Kranz vor allem bei der Nachwuchsarbeit sehr engagiert war. Seinen neuen Stellvertretern dankte er für die Bereitschaft zur Mitarbeit.

Reinhold Teufel

## Kreisverband Stuttgart

### Wechsel im Kreisvorstand - Kreisversammlung mit illustrem Programm

Im Mittelpunkt der Kreisversammlung standen die Wahlen zum Vorsitz im Kreisverband VdV-Stuttgart und BBW Stuttgart. Die Wahl wurde turnusgemäß erforderlich, auch, um rechtzeitig den Generationenwechsel vorzunehmen.

Bei der sehr teilnehmerstarken Kreisversammlung konnte Kreisvorsitzender Peter Launer die Ehrenmitglieder Erwin Beck, Heinz Kilian und Werner Sixt sowie Verbandsvorsitzenden Hans Reibold und zahlreiche Funktionsträger aus anderen Kreis- und Fachverbänden des VdV und des BBW begrüßen. Einleitend führte Kreisvorsitzender Peter Launer aus, dass es ihm ein wichtiges Anliegen ist, bei den anstehenden Wahlen den Generationenwechsel für die Kreisverbände zu vollziehen und an junge Kollegen übergeben zu können. Im Mittelpunkt stehen aber auch das kollegiale Gespräch, die Begegnung mit den Kolleginnen und Kollegen, ehemaligen und noch aktiven, mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Verwaltungsbereichen. "Die Pflege der kollegialen Freundschaft darf nicht zu kurz kommen, bei aller Notwendigkeit zum kritischen Diskurs zur aktuellen Lage der Beamtenschaft in Baden-Württemberg", so der Kreisvorsitzende. Er überbrachte die Grüße und guten Wünsche des Vorsitzenden des Beamtensbunds Baden-Württemberg, Volker Stich, von Ehrenmitglied und dem früheren Verbands- und Kreisvorsitzenden Stuttgart, Rolf Wieser, der durch das freudige Ereignis der Geburt eines weiteren Enkels an der Teilnahme bei der Kreisversammlung verhindert war, sowie von Uwe Mayer, dem Vorsitzenden des Bundes der Ruhestandsbeamten, und des Landesvorsitzenden der KOMBA, Rudi Thurn. Ein besonders Willkommen galt den Kollegen Professoren Eberhard Ziegler und Hans-Peter Stihl und Kollegen Jürgen Detloff, der seinen Kreisverband Esslingen bereits in jüngere Hände übergeben hat. Ein herzlicher Gruß und Dank galt der Kollegin und den Kollegen, welche den geselligen Teil der Kreisversammlung gestaltet haben: den Verbandsmitglieder Verena Rathgeb-Stein, Altistin und Leiterin des Standesamts Stuttgart, und Weinpoet Herbert Medek, dem Tourismusexperten und profunden Stadtführer beim Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung, Herrn Stadtdirektor, Leiter der Branddirektion Stuttgart und Landesfeuerwehrpräsidenten Dr. Frank Knödler, Tenor, sowie Werner Geilsdörfer, Bariton, Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung. Den Klavierpart übernahm der Kreisvorsitzende wiederum selbst in bewährter Manier.

### Rückblick auf die Aktivitäten im vergangenen Jahr

Ein vielfältiges Programm zeichnete das vergangene Geschäftsjahr aus: Sonderführung durch die Villa Berg mit Parkanlage mit Stadtdirektor Werner Koch, dem Leiter des Garten-, Friedhofsamt der Stadt Stuttgart. Besichtigung der Leitstelle für Sicherheit und Mobilität (SIMOS) mit Bürgermeister Dr. Martin Schairer. Führung durch die Stauffenberg-Erinnerungsstätte im Alten Schloss. Sonderführung im Schloss Ludwigsburg. Sonderführung durch die große Landesausstellung "Ägyptische Mumien". Sonderführung durch das Pressehaus der Stuttgarter Zeitung. Sonderführung durch das ehemalige Wasserwerk Berg. Über die Aktivitäten des Kreisverbands wurde und wird auch zukünftig in der Verwaltungszeitung berichtet. Zu den Aktivitäten des Kreisvorsitzenden zählen auch dessen Tätigkeit im Gesamtpersonalrat Verwaltung der Stadt Stuttgart sowie als Mitglied der Landesleitung des BBW und als Mitglied im Landespersonalausschuss, Beratungsgespräche mit Kolleginnen und Kollegen, Statements bei Personal- und Verbandsversammlungen. Die Statistik für den Kreisverband Stuttgart weist zum Juni 2008 354 Mitglieder aus. Davon 99 Kolleginnen und 255 Kollegen. Im April 2007 hatte der Kreisverband Stuttgart den Stand von 354 Mitgliedern. Mitgliederbewegung im Jahr 2007: 8 Eintritte, 8 Austritte, verstorben sind 5 Mitglieder. Stand im Juni 2008: 9 Eintritte, 2 Austritte, 2 Mitglieder verstarben. Gesamtmitglieder im Verband, Stand Juni 2008: 6125, davon 1592 Kolleginnen und 4544 Kollegen. Die Mitgliederbewegung im Verband insgesamt, Stand 31.12.2007: Austritte 150, verstorben 45, Summe: 195. Dem gegenüber stehen 240 Eintritte.

"Die allgemeine Entwicklung im öffentlichen Dienst, insbesondere für die Beamtenschaft, erfordert eine geschlossene und starke Berufsvertretung. Denn nur dadurch wird es möglich, Positives zu erreichen und vor allen Dingen zu erhalten bzw. Schlimmeres zu verhüten", so der Appell des Kreisvorsitzenden. Die Eckpunkte des VdV und des BBW zur Dienstrechtsreform wurden in unserer Verbandszeitung und im BBW-Magazin umfassend dargestellt. Deshalb konzentrierte sich Kreisvorsitzender Peter Launer in seinen Ausführungen auf die drei wesentlichen Kernpositionen: Lebensarbeitszeitverlängerung, Teilhabe der Beamtenschaft an der wirtschaftlichen Entwicklung, Besoldungserhöhung, und die Interessen der Pensionäre, d.h. die Entwicklung der Pensionen bzw. Versorgungsbezüge. Besonders betonte der

Kreisvorsitzende die Notwendigkeit der Mitgliederwerbung und Mitgliederpflege und bat die Kolleginnen und Kollegen, jede Gelegenheit zu nutzen, um insbesondere mit jungen Kolleginnen und Kollegen Kontakt aufzunehmen und sie zu den interessanten und geselligen Kreisverbandsveranstaltungen einzuladen. Eine aktuelle und differenzierte Lagebeschreibung durch den Verbandsvorsitzenden Hans Reibold schloss den Berichtsteil ab, dem eine lebhaft ausgeprägte, der die Verbandspositionen unterstrich, folgte.

### Neuer Kreisvorstand im VdV und BBW

Nach der einstimmig vorgenommenen Entlastung des Vorstands und dem von den Mitgliedern ausgesprochenen Dank für die Aktivitäten im Kreisverband erfolgten die Neuwahlen für die Kreisvorsitze. Anwesend waren 36 stimmberechtigte Mitglieder. Einstimmig gewählt wurden als Vorsitzende des Kreisverbands Stuttgart im VdV und BBW: Vorsitzender Markus Flandi, Amtsrat im Ministerium für Arbeit und Soziales, Tel. 123-3751, E-Mail: Flandi@sm.bwl.de. Zu seinen Stellvertretern wurden gewählt: Michaela Specht, Stadtamtfrau bei der Landeshauptstadt Stuttgart, Tel. 216-7888, E-Mail: Michaela.Specht@stuttgart.de sowie Stadtverwaltungsdirektor Peter Launer, Landeshauptstadt Stuttgart, Tel. 216-7915, E-Mail: Peter.Launer@Stuttgart.de. Als Beisitzer im Kreisverband Stuttgart BBW wurde Karl-Heinz Wurster vom Philologenverband gewählt: Tel. 6071451.

### Totengedenken und Ehrungen

Die Kreisversammlung gedachte unserer verstorbenen Kollegen: Karl Köhler, Benno Hohnold, Kurt Wahl, Karl Burkhardt, Werner Haeffle, Rudolf Illi und Jörg Rücker. "Es waren wertvolle, liebenswerte Menschen und Kollegen, die vor allem in ihrem Berufsleben engagiert und einsatzbereit für den Bürger Dienst geleistet haben. Sie haben dies über viele Jahre und Jahrzehnte getan. Wir werden sie nicht vergessen", so Kreisvorsitzender Peter Launer.

"Ehrungen von Kolleginnen und Kollegen sind uns ein besonders freudiger und willkommener Anlass", so der Kreisvorsitzende, "denen wir in diesem Jahr für 40 und 50 Jahre Mitgliedschaft zu unserem Verband danken. Ein traditioneller Berufsverband wie der unsere wird getragen und geprägt von dem persönlichen und beruflichen Idealismus, der Einsatzfreude und Beständigkeit seiner Mitglieder. Unsere Jubilare, wie wir sie heute ehren können, sind Vor- und Leitbilder. Seit Jahrzehnten sind sie unserem Berufsverband treu geblieben. In guten wie in schlechten und heutigen Zeiten. Wir wissen diese Treue sehr zu schätzen. Wir sind froh und dankbar, sie in unserer Mitte zu wissen", so Kreisvorsitzender Peter Launer.

Für 40-jährige Mitgliedschaft: Siegfried Dannwolf, Sigrid Holzinger, Rosemarie Klingler, Rolf-Walter Schmid, Hermann Stützlein. Für 50-jährige Mitgliedschaft: Wolfgang Klingner, Walter Hain, Gerhard

Rumm, Ernst Schaal, Willi Schwenger. Für 25-jährige Mitgliedschaft: Ute Epple, Hans-Joachim Rasstar.

An dieser Stelle sandte die Kreisversammlung einen besonderen Gruß an unseren früheren Verbandsgeschäftsführer und hochgeschätzten Kollegen Elmar Bayer, der sehr ernsthaft erkrankt ist und übermittelte ihm die besten Genesungswünsche und viel Glück, ebenso an seine Frau, unsere Kollegin Christa Bayer.

### Heiterer kollegialer Abschluss

"Eine Kreisversammlung hat verschiedene Funktionen, auch die, dass wir Kollegialität pflegen auf einem Niveau, wohl wissend um unsere 115-jährige Verbandstradition. Wir sind ein feiner, kultivierter Berufsverband, in dem sich die gesamte Beamtenschaft bündelt, über alle Laufbahngruppen hinweg bis hin zu den Spitzenbeamten und Ministerpräsidenten, die wir in unseren Reihen haben. Das ist Auszeichnung, aber auch Verpflich-

ten. Wir sind damit ein Solitär unter den Fachverbänden im Beamtenbund Baden-Württemberg. Und das kann uns mit Stolz erfüllen", so das Statement des Kreisvorsitzenden. "Mehr als die Schönheit selbst bezaubert die liebevolle Stimme. Jene ziert den Leib, sie ist der Seele Gewalt." Mit diesen Worten des Dichters Herder leitete Peter Launer in den Ausklang der Kreisversammlung über und entzündete ein musikalisch-literarisches Potpourri. Unter der fulminanten Rhetorik des Weinpoeten Herbert Medek begab sich die Kreisversammlung auf eine gar köstliche Wein- und Operettenreise. Eingebettet in unvergängliche Operettenmelodien führte Herbert Medek im schönen Ambiente des Mehrgenerationenhauses Heslach durch die Seelenbefindlichkeiten und historischen Wurzeln der Schwaben, getreu dem Motto: Zum Nektar vom Neckargestade nur engste Freunde ich lade. Der Gaisburger Wein ist räs nur zum Schein. Und Schwabe zu sein - eine Gnade.

ten, Reg.-Direktor Hans Reibold, Stv. Landesvorsitzender.

Herr Reibold behandelte zahlreiche berufspolitische Themen, die z.Zt. aktuell sind und auf verschiedenen Ebenen diskutiert werden. Breiten Raum nahm das Thema "Dienstrechtsreform" ein, insbesondere das Laufbahnrecht, das Besoldungsrecht (keine Verschiebung von "Alt nach Jung"), die Leistungsbezahlung (schlanke und praktikable Festlegung der Quote), die Beibehaltung der Beförderung (bester Leistungsanreiz), die Abschaffung der Stellobergrenzenverordnung, die Besoldungserhöhung (kräftige Erhöhung für 2009 zugesagt), die Beibehaltung der Kinderkomponente, die Mobilität (Wechsel in die Privatwirtschaft und Mitnahme des Versorgungsanspruchs), die Verbesserung der Teilzeitarbeit bei Beamten, die Einrichtung des Versorgungsfonds für Landesbeamte durch das Land (Einzahlung nur durch den Dienstherrn) und die Pensionsaltersgrenze (keine Sonderregelung in Baden-Württemberg).

Er erläuterte dabei im Einzelnen und detailliert die Meinung bzw. die Forderungen des Verbandes zu den beabsichtigten Regelungen der Landesregierung.

Mit der Änderung der sog. Errichtungsverordnung sind die Anstrengungen des Verbandes erfolgreich gewesen. Dadurch erhalten die Hochschule Kehl und die Hochschule Ludwigsburg (neue Bezeichnung) das Recht, neben den Bachelor- jetzt auch Masterstudiengänge einzurichten. Ferner berichtete er über die Bemühungen, eine Erhöhung der Wegstreckenentschädigung zu erreichen. Die Gehaltsunterschiede im öffentlichen Dienst zur Privatwirtschaft, die sich in den letzten Jahren stark vergrößert haben, werden allmählich dadurch spürbar, dass es schwieriger wird, qualifizierte Bewerber für den EdV-Bereich in den Landesdienst zu erhalten. Möglicherweise werden bald auch andere Bereiche davon betroffen sein, mit der Folge, dass die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes nicht mehr in gewohnter Weise gegeben ist. Dem gilt es durch notwendige Änderungen und die Schaffung eines modernen Besoldungs- und Laufbahnrechts rechtzeitig vorzubeugen.

### Ehrungen

Folgende Verbandsmitglieder konnten geehrt werden:

#### 25 Jahre

Benno Droste, Bürgermeister, Oberdisingen

Gabriele Simmendinger, Schelklingen

Gabriele Stubhan, Ehingen

#### 40 Jahre

Johanna Buinger, Ulm

Heinz Seiffert, Landrat, Ehingen

Als Dank für ihre langjährige Mitgliedschaft erhielten sie die Urkunde des Verbandes, die Ehrennadel und eine Flasche Wein.

Der Vorsitzende Michael Knapp dankte am Ende der interessanten Versammlung allen Teilnehmern, insbesondere Herrn Reibold, und sprach die Hoffnung aus, dass sich nächstes Mal wieder mehr Mitglieder über berufspolitische Themen informieren lassen.



v.l.n.r. Hans Reibold, Wolfgang Klingner, Markus Flandi, Siegfried Dannwolf, Peter Launer.

## Kreisverband Ulm/Alb-Donau

### Kreisverbandsversammlung in Schelklingen

Nach Schelklingen in "seine" Stadt hat der Kreisvorsitzende, Bürgermeister Michael Knapp, die Mitglieder des Kreisverbandes Ulm / Alb-Donau eingeladen. Das neu erstellte und vor wenigen Wochen eingeweihte Bürgerheim St. Ulrich bot mit dem integrierten Café/Restaurant einen interessanten und gemütlichen Rahmen.

### Besichtigung

Zunächst informierte der Geschäftsführer der Krankenhaus GmbH, Wolfgang Neumeister, über die Entstehung des Hauses und die Ziele, die hier verwirklicht wurden. Langwierige Grundstücksverhandlungen und die schwierige Regelung der Trägerschaft für das Heim erforderten einen langen Weg bis zum Baubeginn. Innerhalb einer Bauzeit von nur 13 Monaten ist mitten in der Stadt in dreigeschossiger Bauweise ein Heim entstanden, das 63 Dauer- und 3 Kurzzeitpflegeplätze in Einzelzimmern sowie 11 betreute Wohnungen und eine Tagespflegeeinrichtung für 12 Gäste

enthält. Die vom Land und vom Alb-Donau-Kreis bezuschusste Einrichtung wurde zu Beginn des Monats Mai bezogen und ist bereits voll belegt. Das Gebäude, in dem außerdem eine Arztpraxis, eine Praxis für Krankengymnastik und ein Café/Restaurant untergebracht sind, setzt mit seiner Gliederung und seiner farblichen Gestaltung einen neuen städtebaulichen Akzent in Schelklingen. Trägerin des Heims ist die neu gegründete Blaubeurer/Schelklinger Pflege GmbH, die eine gemeinsame Tochter der Pflege GmbH Alb-Donau-Kreis und der Evangelischen Heimstiftung GmbH Stuttgart ist.

Bei einem Rundgang durch das Haus erhielten die Teilnehmer einen Eindruck von der Ausstattung des Hauses, den funktionell gestalteten Räumen und den gebotenen Leistungen im Haus.

### Versammlung

Der Vorsitzende begrüßte im Café des Bürgerheims die Anwesenden, besonders Frau Bay, Mitglied des Landesvorstandes, Prof. Forcher, Bezirksvorsitzender, und den Referen-



## Personalia

### Monika Chef wurde 50



Unsere Kollegin Monika Chef hat eine außergewöhnliche Karriere gemacht, die allerdings für uns gehobene Verwaltungsbeamte nicht so ungewöhnlich ist, denn die Ausbildung garantiert immer noch die Befähigung zum "Generalisten" bzw. zur "Generalistin". So ist es durchaus nicht verwunderlich, wenn Monika Chef bereits im Jahr 2002 zum zweiten Mal in der Gemeinde Gemmingen, mit ihrem Kraftwerksstandort, zur Bürgermeisterin gewählt worden ist. Als sie im Jahr 1994 erstmals gewählt wurde, war sie von 1.111 Städten und Gemeinden in Baden-Württemberg erst die vierte Frau auf dem Bürgermeistersessel. Außerdem errang sie im Jahr 2006 auf der Landesliste der FDP/DVP einen Landtagsitz und vertritt dort jetzt nicht nur die Interessen ihres Wahlkreises Bietigheim-Bissingen, sondern ist auch als Mitglied unseres Verbandes objektive Interessenvertreterin des Berufsbeamtentums und der Verwaltungsbeamten. Es gehört schon einiges an Organisationsgabe dazu, das Amt der Bürgermeisterin und das Landtagsmandat sowie die Aufgaben als Mutter (zwei Kinder sind in der Bürgermeisterehe vorhanden, denn ihr Ehemann ist Bürgermeister von Ingelfingen - und Mitglied in unserem Verband) "unter einen Hut" zu bringen. Ihr gelingt es in perfekter Weise. Ihre Ausbildung zum gehobenen Verwaltungsdienst begann sie nach dem Abitur bei der Stadtverwaltung Stuttgart. Nach der Staatsprüfung startete sie dann ihre berufliche Laufbahn beim Landratsamt Ludwigsburg im Sozialdezernat. Nach der Öffnung der Mauer hatte sie sich für ein Jahr zum Landratsamt Zwickau in die neuen Bundesländer versetzen lassen, bis sie schließlich zur Bürgermeisterin von Gemmingen gewählt worden ist.

"Ohne starke Städte und Kommunen ist kein Staat zu machen. Vor Ort beginnt die Demokratie, vor Ort kann bürgernahe Politik gemacht werden. Die Qualität des Lebens ist zu einem zentralen Begriff unserer politischen Arbeit geworden. Sie darf nicht zur abstrakten Formel gerinnen. Sie heißt für mich: Freiheit, auch Freiheit von Angst und Not, Sicherheit auch durch menschliche Solidarität. Für mich geht es mit um die alte Wahrheit, dass der Mensch nicht vom Brot allein lebt." So Kernaussagen von ihr.

Nun konnte sie ihren 50. Geburtstag feiern. Der Verband der Verwaltungsbeamten gratuliert seinem Mitglied herzlich und wünscht weiterhin viel Erfolg im Beruf und Freude und Zufriedenheit im geschäftlichen wie im familiären Bereich.

### Erich Schneider ist 75 Jahre alt



Seit dem Beginn seiner Ausbildung zum gehobenen Verwaltungsdienst in Württemberg im Jahr 1951 als Verwaltungskandidat auf dem Rathaus in der damals noch selbständigen Gemeinde Frickenhofen ist Erich Schneider bei uns Mitglied. Er wurde ranghöchster Repräsentant unseres Landes Baden-Württemberg: nämlich als Landtagsabgeordneter Landtagspräsident des gesetzgebenden Gremiums. Darüber sind wir heute noch stolz, vor allem vor dem Hintergrund, dass auch zwei Ministerpräsidenten aus dem gehobenen Verwaltungsdienst kommen und bis heute noch Mitglied in unserem Verband der Verwaltungsbeamten sind. Die Kollegen Lothar Späth und Erwin Teufel stehen zu unserem Beruf, so wie dies unser heutiger Jubilar ebenfalls als selbstverständlich betrachtet. Erich Schneider wurde unlängst 75 Jahre alt. Nach seiner Staatsprüfung begann er seinen Dienst auf dem Rathaus der Stadt Gaildorf. Dann wurde er im Jahr 1960 zum Bürgermeister von Burgstall gewählt. 19 Jahre "amtierte" er dort. Bereits 1968 wurde der damals 35-Jährige für die CDU in den baden-württembergischen Landtag gewählt und schließlich 1982 zu dessen Präsidenten bis zu seinem Ausscheiden (aus eigenem Wunsch) im Jahr 1992.

Dass Kollege Erich Schneider einst die Verwaltungslaufbahn eingeschlagen hat, hatte wenig mit dem ausgeprägten Wunsch zu tun, einmal Bürgermeister zu werden, sondern vielmehr mit praktischen Überlegungen. Er wuchs auf dem Pritschenhof bei Gschwend im Schwäbischen Wald auf, als eines von sieben Geschwistern. Der Vater starb, als er zwei Jahre alt war. Und so markierte die mittlere Reife, finanziell bedingt die Endstation in der Schule. Ein Lehrer riet ihm, die gehobene Verwaltungslaufbahn einzuschlagen, denn dort könne man schon eigenes Geld verdienen. Erich Schneider ist diesem Rat heute noch dankbar.

Ein Weg, den viele von uns Kollegen so beschritten haben - nicht jeder wurde Landtagspräsident, aber jeder hat es in aller Regel doch "weit gebracht", dank unserer auch heute noch attraktiven Ausbildung zum "Generalisten".

Erich Schneider lebt in einer christlichen Einstellung, er ist nicht frömmelnd, glaubt aber, dass Gott ihm Kraft und Schutz geschenkt habe.

Nach dem Ruhestand war er bereit, noch einmal eine höchst verantwortungsvolle Aufgabe zu übernehmen. Er wurde zum Präsidenten des Christlichen Jugenddorfwerks (CJD) gewählt, einer Jugend- und Sozialeinrichtung, die mit rund 8 000 Mitarbeitern etwa 150 000 Menschen vornehmlich in der Ausbildung unterstützt.

Von diesem Amt wird er jetzt, nach seinem 75. Geburtstag, feierlich verabschiedet. Doch

ganz ohne Arbeit wird er wohl auch danach nicht auskommen.

Wir freuen uns mit Erich Schneider und wünschen ihm noch viel Schönes, Interessantes und Gutes und vor allen Dingen gratulieren wir ihm zu seinem Geburtstag.

### Egon Stoll feierte seinen 70. Geburtstag



Unser Ehrenmitglied, Kollege Egon Stoll, durfte seinen 70. Geburtstag feiern. Ob er dies in seiner Heimatstadt Überlingen am schönen Bodensee oder im italienischen Piemont, seiner zweiten Heimat, getan hat, entzieht sich unserer Kenntnis. Hier wie dort ist es schön.

Bis zu seinem Ruhestand im Jahr 2001 war er als Ltd. Kreisverwaltungsdirektor Sozial- und Krankenhausdezernent des Landkreises Bodensee-Kreis, insgesamt 24 Jahre lang. Der Einsatz für die sozial Schwachen und für Gerechtigkeit war stets seine Sache und dafür setzte er sich auch engagiert ein, auch wenn nicht immer Angenehmes damit verbunden war.

Egon Stoll war lange Jahre Vorstandsmitglied und sogar stellvertretender Verbandsvorsitzender unseres Verbands. Er vertrat unbeirrt und argumentsstark die Interessen des Berufsstandes und insbesondere unserer Mitglieder. Er war auch 23 Jahre lang Kreisvorsitzender des Bodensee-Kreises. Dem Verband gehört er bald 40 Jahre an.

Wir haben Egon Stoll viel zu verdanken, und wir freuen uns darüber, dass er seinen Ruhestand freudig und gesund genießen kann. Wir wünschen ihm, dass dies noch viele Jahre lang so anhalten möge.

### Heilkraft der Musik

Es macht viel Spaß, Musik zu hören!  
Am besten tönt sie orchestral.

Auch beim Gesang von guten Chören lässt man sich nicht so gerne stören.  
Musik ist einfach genial.

Musik verleiht uns Engelsschwingen.  
Sie ruft Erinnerungen wach.

Musik gibt Trost. Sie lässt uns singen und tanzen und vor Freunde springen.  
Musik macht Mut, hält Angst in Schach.

Musik, vom Herrgott selbst erfunden, beeinflusst Seele und Gemüt.

Wie Therapeuten uns bekunden, hilft sie den Kranken, zu gesunden; ihr Einsatz ist niemals verfrüht.

Ihr Heileffekt ist ohnegleichen.  
Sie wirkt auf Blutdruck, Herzfrequenz, auf Atmung und Migränezeichen.  
Und Stresshormone müssen weichen!  
Schlaflosigkeit zeigt nie Präsenz.

Sie reduziert das Schmerzempfinden.  
Merkfähigkeit steigt absolut.

Kurz: Sie hebt unser Wohlbefinden und hilft uns Krisen überwinden.

Hört mehr Musik, dann geht's euch gut!

### \*\*\* Die besten Musikstücke für jede Lebenslage \*\*\*

#### Angst

Orchester-Fantasie aus "Francesca da Rimini" von Peter Tschaikowsky.

Klarinetten-Quintett A-Dur (KV 581) von Wolfgang Amadeus Mozart.

"Memory" aus "Cats" von Andrew Lloyd Webber.

"Porgy and Bess" von George Gershwin.

#### Bluthochdruck

"Blockflötenwerke des Barock" (Frans Brüggen). "Konzert für Flöte und Harfe" (KV 299) von Mozart. "Bridge Over Troubled Water" (Simon & Garfunkel).

#### Depression

Barock-Musik in jeder Form. 8. Sinfonie op. 93 F-Dur von Beethoven. "Brandenburgisches Konzert Nr. 1", 2. Satz von Johann Sebastian Bach. Der "Frühling" aus den "Vier Jahreszeiten" von Antonio Vivaldi. "Fascinating Rhythm" von George Gershwin.

#### Herz/Kreislauf (stärkend)

Adagio aus dem Konzert für Cembalo und Streicher Nr. 1 d-Moll von Bach. Klavierkonzert Nr. 4 G-Dur op. 58 von Beethoven. Violinkonzert e-Moll op. 64 von Felix Mendelssohn-Bartholdy. Popmusik "Where Do Broken Hearts Go" (Whitney Houston). "On Silent Wings" von Tina Turner.

#### Konzentrationsstörungen

D-Dur-Sonate für 2 Klaviere (KV 448) von Mozart. Leise Barockmusik im Hintergrund. Zum langsamen Satz eines Händel-Konzertes ("Wassermusik") etwas laut vorlesen.

#### Migräne/Kopfschmerzen

Sinfonie Nr. 39 Es-Dur (KV 543) und das Klavierkonzert Nr. 12 in A-Dur (KV) von Mozart.

#### Müdigkeit

Konzert für 2 Trompeten, Streicher, Cembalo C-Dur von Antonio Vivaldi. Konzert für 2 Trompeten von Henry Purcell. "Capriccio spagnolo" von Nicolai Rimsky-Korsakoff. Marschmusik.

#### Schlaflosigkeit

Langsame Sätze aus Sinfonien. "Mondscheinsonate" von Beethoven. Die "Goldberg-Variationen", 30 Stücke für Cembalo von J. S. Bach. Die "Träumerei" von Robert Schumann. "Summertime" von George Gershwin. "Die Mondnacht" von Franz Schubert.

#### Schmerzen

Die "Polowetzer Tänze" aus "Fürst Igor" von Alexander Borodin. Johann Pachelbel: Kanon D-Dur. Klarinetten-"Adagio" von Mozart in der Bearbeitung von James Galway.

#### Stress

Leise Hintergrund- und Unterhaltungsmusik: "Pan From Paradise", "My Destiny" von Lionel Ritchie. Romantische Musik: "Forellenquintett" und "Heiderölein" von Franz Schubert. "Träumerei" von Robert Schumann. "Die Moldau" von Friedrich Smetana. Auch Volkstümliches wie "Die Fischerin vom Bodensee".

#### Unfall/Schock

Zum Lösen: Musik, die mal Bedeutung für den Patienten hatte.

Zur Motivation: Rap. "Bolero" von Maurice Ravel. Das Violinkonzert e-Moll op. 64 von Felix Mendelssohn-Bartholdy. "Let The Sunshine in" aus dem Musical "Hair".

Ekkehart Frost

## Namen

### Wir heißen folgende neue Mitglieder willkommen:

**Karl-Heinz Frietsch**, Verwaltungsleiter beim Zentrum für Sonnenenergie und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg

**Nicola Hilkert**, Regierungsinspektorin bei der Stadt Mannheim

**Ralf Hildinger**, Regierungsinspektor an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl

**Jacqueline Karliczek**, Regierungsinspektorin an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl

**Petra Klett-Weihing**, Kreisamtfrau beim Landratsamt Tübingen

**Elmar Lohner**, Regierungsinspektor an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Ludwigsburg

**Patrick Maier**, Regierungsinspektor an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl

**Danila Postumo**, Regierungsinspektor an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl

**Winfried Schaden**, Amtmann an der Universität Konstanz

**Frank Studer**, Regierungsinspektor an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl

**Mario Stutz**, Regierungsinspektor an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl

**Alfred Weiss**, Bürgermeister der Gemeinde Bössingen

**Maria Wolfsteiner**, Kreisamtfrau beim Landratsamt Ostalbkreis

**Viktoria Wunder**, Regierungsinspektorin an der Hochschule für öffentliche Verwaltung Ludwigsburg

### Ernannt und befördert wurden:

**Michael Albrecht** zum Amtsrat bei der Universität Heidelberg

**Christine Flaig** zur Kreisamtsrätin beim Landratsamt Rottweil

**Eberhard Hallmann** zum Amtsrat bei der Landesoberkasse Baden-Württemberg

**Harald Klatt** zum Kreisamtsrat beim Landratsamt Rottweil

**Stefan Körner** zum Kreisamtsrat beim Landratsamt Emmendingen

**Heike Kopp** zur Kreisamtsrätin beim Landratsamt Rottweil

**Heidrun Kuwan** zur Kreisamtsfrau beim Landratsamt Rottweil

**Stefanie Ott** zur Kreisobersekretärin beim Landratsamt Reutlingen

**Hans Reibold** zum Leitenden Regierungsdirektor beim Regierungspräsidium Tübingen

**Elvira Roth** zur Kreisoberverwaltungsrätin beim Landratsamt Rottweil

**Lucia Schapke** zur Kreisoberamtsrätin beim Landratsamt Rottweil

**Thomas Seeger** zum Kreisoberamtsrat beim Landratsamt Rottweil

**Knut Siever** zum Stadtoberamtsrat bei der Stadt Fellbach

**Peter Sinzel** zum Kreisoberamtsrat beim Landratsamt Heidenheim

**Brigitte Stein** zur Kreisamtsrätin beim Landratsamt Rottweil

**Volker Weber** zum Kreisoberverwaltungsrat beim Landratsamt Rottweil

Herzlichen Glückwunsch!

### Gewählt wurden:

**Matthias Burth** zum Bürgermeister der Stadt Aulendorf

**Günter Riebert** zum Bürgermeister der Gemeinde Hohenstadt

**Frank Scholz** zum Bürgermeister der Stadt Dietingen - WW

**Joachim Scholz** zum Oberbürgermeister der Stadt Neckarsulm

**Sebastian Wolf** zum Hauptamtsleiter der Gemeinde Leutenbach

Herzlichen Glückwunsch!

### In den Ruhestand traten:

**Peter Laible**, Verwaltungsrat, Stadt Mühlacker

**Peter Lebedeff**, Kreisamtsrat, Landratsamt Bodenseekreis

Wir wünschen den Kollegen einen gesunden und aktiven Ruhestand!

### Gestorben sind:

**Richard Haug**, Stadtratsrat a. D., Freudenstadt

**Erich Höllein**, Regierungsdirektor a.D., Karlsruhe

**Hartmut Kadelbach**, Amtmann a.D., Freiberg a.N.

**Rolf Kronenbitter**, Amtmann, Riedlingen

**Karl Raizner**, Finanzbürgermeister, Ehingen

Wir werden den Verstorbenen ein ehrendes Andenken bewahren.

### Dank dem Botendienst

Ob es windet, stürmt, regnet, schneit, im Morgengrauen, zu frühester Zeit, tragen die Fleißigen Zeitungen aus, dies in jeden Winkel, von Haus zu Haus.

Einen in etwa vergleichbaren Brauch pflegen die Postler, Postlerinnen auch. Es ist fürwahr, o ja, mehr als geboten, diesen Leuten zu danken, sie zu loben.

Otto Raisch

Absender:



Verband  
der Verwaltungsbeamten in  
Baden-Württemberg e.V.

An die  
Geschäftsstelle des  
Verbandes der Verwaltungsbeamten  
In Baden-Württemberg e.V.  
Panoramastr. 27

**70174 Stuttgart**

geworben von:

.....  
.....  
.....

## **Beitrittserklärung**

Ich erkläre hiermit meinen Beitritt zum

### **Verband der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg e.V. in Stuttgart**

Name, Vorname: .....

Amtsbezeichnung und Dienststelle: .....

Wohnort und Landkreis: .....

Straße: .....

E-Mail-Adresse: .....

Geburtstag: .....

Eintritt in den Verwaltungsdienst am: .....

bei: .....

Jahr der Staatsprüfung: .....

Bankverbindung und Bankleitzahl: .....

Ich bin mit der Abbuchung des Mitgliedsbeitrags einverstanden: ja / nein

Der Veröffentlichung meines Beitritts in der Verwaltungszeitung stimme ich zu: ja / nein

Der Verband der Verwaltungsbeamten ist korporatives Mitglied des Beamtenbundes Baden-Württemberg.  
Dadurch werde ich mittelbar auch dessen Mitglied.

\_\_\_\_\_  
Ort und Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift