



## RÜCKFÜHRUNG DER WOCHENARBEITSZEIT

dbb Jahrestagung

4

Dienstvereinbarung - Mobilarbeit abgeschlossen

14

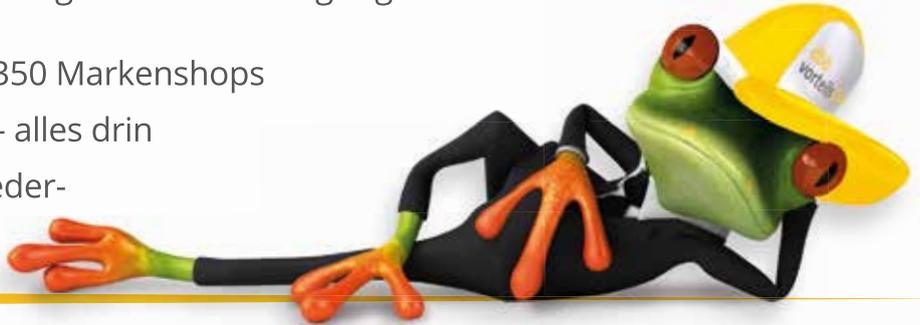
Befristet Beschäftigte übernehmen!

5

# Tipp: dbb vorteilsClub

Willkommen im dbb vorteilsClub! Dank Club-Mitgliedschaft stehen Ihnen künftig neue und besondere Angebote zur Verfügung.

- Einkaufsrabatte in über 350 Markenshops
- dbb autoabo: Eine Rate – alles drin
- Newsletter: Keine Mitglieder-vorteile verpassen



## Shopping- und Erlebnisrabatte

bis zu  
**13%**  
Rabatt

home**24**

bis zu  
**25%**  
Rabatt

fitbit.

**15%**  
Rabatt

HALLHUBER

bis zu  
**30%**  
Rabatt

adidas

## dbb autoabo: Die entspannte Mobilitätslösung

- ✓ **Ganz flexibel.**  
Kurze Vertragslaufzeiten von  
6 bis 24 Monate
- ✓ **Null Euro.**  
Keine Anzahlung, keine Schlussrate
- ✓ **Eine Rate. Alles drin.**  
Niedrige Monatsraten inklusive Kfz-Versicherung,  
Kfz-Steuer, jahreszeitgerechte Bereifung,  
Wartung und Werksfracht.

dbb autoabo  
Eine Rate. Alles drin.



Jeep Compass  
Limited ab  
**359 €\***  
mtl. Komplettrate

\* Fahrzeugzulassung auf die Fleetpool GmbH oder einen Kooperationspartner; Abwicklung über die Fleetpool GmbH; Mindestalter bei Vertragsabschluss 21 Jahre; Einmalige Zulassungspauschale von 89 €; All Inclusive-Rate inklusive Werksfrachtkosten, Kfz-Versicherung (Vollkasko/Teilkasko und Kfz-Haftpflicht), Kfz-Steuer und Wartung bis zur vertraglich vereinbarten Freikilometergrenze; Alle Preise inklusive gesetzl. MwSt.; CO<sub>2</sub>-Emissionen siehe [www.dat.de](http://www.dat.de); Abbildungen beispielhaft; Änderungen vorbehalten; Begrenzte Stückzahl; Bonität vorausgesetzt; Es gelten die AGB der Fleetpool GmbH; Speziell für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen.

[www.dbb-vorteilswelt.de/club](http://www.dbb-vorteilswelt.de/club)



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei der dbb-Jahrestagung, die wegen der Pandemiesituation in digitaler Form stattfand, machte der dbb-Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach deutlich, dass Deutschland im europäischen Vergleich zu wenig in den öffentlichen Dienst investiert. Dadurch befinden sich die Beschäftigten seit Jahren in einem quasi „Dauer-Stress-Test“. Die Kolleginnen und Kollegen haben auch und während der Pandemie ihre Flexibilität und Mobilität bewiesen.

Zudem ist die Rückführung der Wochenarbeitszeit bei den Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten seit Jahren überfällig. Den Konsolidierungsbeitrag haben wir längst erbracht! Somit erwarten wir von der Bundespolitik im Allgemeinen und der neuen Bundesinnenministerin Nancy Faeser im Besonderen, dass diese massive Ungerechtigkeit endlich beseitigt wird.

In verschiedenen Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Politik, des Verwaltungsrates sowie mit den Netzwerkpartnern der BA habe ich deutlich gemacht, dass wir in dieser historischen Pandemiekrise die stark gestiegene Auf-

gabenerledigung und den Gesundheitsschutz von Beschäftigten und Kunden ohne die enorme Ausweitung des Homeoffice nicht unter einen Hut gebracht hätten. Deshalb haben wir als Gewerkschaft sowie unsere Kolleginnen und Kollegen im Hauptpersonalrat die dauerhafte Ausweitung der mobilen Arbeit gefordert. Wir freuen uns, dass sich der Einsatz gelohnt hat. Nach längeren Verhandlungen wurde für die Dienststellen der BA eine „Dienstvereinbarung Mobilarbeit“ abgeschlossen! Das schafft mehr Flexibilität für die Kolleginnen und Kollegen und steigert zugleich die Attraktivität der BA als Arbeitgeberin.

Das Aufgabenvolumen im Bereich Kurzarbeitergeld, einschließlich der sehr aufwändigen Abschlussprüfungen, war und ist ohne unsere befristet eingestellten Kolleginnen und Kollegen nicht zu bewältigen. Wir gehen davon aus, dass sich die Abschlussprüfungen bis in das Jahr 2024 hinziehen werden. Zugleich gilt es die anstehende, nicht unerhebliche Alterung unserer Belegschaft in Arbeitsagenturen und Jobcentern zu berücksichtigen. Deshalb wäre es weitsichtig und klug, möglichst viele geeignete befristet Beschäftigte dauerhaft zu übernehmen. Wir würden Kolleginnen und Kollegen mit gewisser BA-Erfahrung an Bord nehmen, die uns in einigen Jahren nicht mehr zur Verfügung stehen würden. Der Wettbewerb um geeignete Fachkräfte wird in den kommenden Jahren erheblich zunehmen. Deshalb fordern wir den Personalhaushalt um einen Demographie-Pool (vorübergehend) auszuweiten, um uns als systemrelevanter Dienstleister zukunftsfest aufzustellen.

Mit kollegialen Grüßen  
Ihr

Waldemar Dombrowski  
vbba - Bundesvorsitzender

# Inhalt

|   |    |
|---|----|
| <b>Editorial</b>                                | 3  |
| <b>vbba informationen</b>                       |    |
| dbb Jahrestagung                                | 4  |
| Altersteilzeit-TV in der BA                     | 5  |
| Befristet Beschäftigte                          | 5  |
| Ankündigung BGT                                 | 6  |
| Überstunden bei Teilzeit                        | 7  |
| Mitarbeitergespräche                            | 7  |
| Vielfalt macht uns stark                        | 8  |
| <b>vbba tarif</b>                               |    |
| Einkommensrunde mit TDL                         | 8  |
| <b>HPR news</b>                                 |    |
| Info Dezember 2021                              | 10 |
| Info Januar 2022                                | 12 |
| Info Februar 2022                               | 14 |
| <b>vbba SGB II</b>                              |    |
| 3G Nachweis, Arbeitsschutz & Homeoffice Pflicht | 16 |
| Jobcenterpersonalräte                           | 17 |
| Umfrage   | 19 |
| <b>vbba Jugend</b>                              |    |
| HJAV News                                       | 20 |
| Sitzung der vbba-Bundesjugendleitung            | 21 |
| HJAV-Wahlen                                     | 22 |
| <b>vbba frauen</b>                              |    |
| Money, Money, Money                             | 24 |
| Starke Kommunikation                            | 26 |
| <b>vbba senioren</b>                            |    |
| Senioren Aktuell Dezember                       | 26 |
| 8. Fachtagung                                   | 27 |
| Senioren Aktuell Januar                         | 27 |
| <b>Landesgruppen</b>                            |    |
| Landesgewerkschaftstag Hessen                   | 29 |
| Landesgewerkschaftstag Nord                     | 30 |
| Landesgewerkschaftstag NSB                      | 33 |
| <b>vbba Gruppen</b>                             |    |
| Jahreshauptversammlung Nord                     | 34 |
| Mitgliederversammlung HH                        | 35 |
| Mitgliederversammlung Zwickau                   | 36 |
| 295 Jahre Mitgliedschaft                        | 37 |
| Mitgliedschaftsehrung                           | 38 |
| Nikolausaktion 2021                             | 39 |
| <b>vbba seminare</b>                            |    |
| Aufbauseminar für Personalräte                  | 39 |
| <b>Seminarübersicht</b>                         | 40 |
| <b>vbba Beitrittserklärung</b>                  | 41 |
| <b>Einzugsermächtigung</b>                      | 42 |
| <b>vbba Ansprechpartner/innen</b>               | 43 |
| <b>Impressum</b>                                | 43 |

**Vor Ort gemeinsam für Sie da!**



[www.vbba.de](http://www.vbba.de)

# dbb Jahrestagung

## Rückführung der Wochenarbeitszeit im Beamtenbereich überfällig

Deutschland steht vor enormen Herausforderungen: Corona-Pandemie, digitaler Wandel, Klimaschutz und Fachkräftemangel seien an dieser Stelle genannt. Deshalb wurde als Motto der Jahrestagung 2022 „Einfach machen – Investitionen und Innovationen für unser Land“ gewählt. Aufgrund der Pandemie fand die Tagung am 10. Januar in digitaler Form statt.

An der Veranstaltung wirkten unter anderem **Bundesinnenministerin Nancy Faeser** und **Bundesfinanzminister Christian Lindner** mit.

Der **dbb-Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach** forderte in seiner Eingangs-



dbb-Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach

rede deutlich mehr Investitionen in Personal und die technische Ausstattung. Der öffentliche Dienst sei auf Kante genäht und befinde sich seit Jahren in einem quasi „Dauer-Stress-Test“. Das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in den Staat ist auch laut einer vom dbb in Auftrag gegebenen Bürgerbefragung zurückgegangen.

Die Politik nimmt oft das Wort der Entbürokratisierung in den Mund, aber allein in den vergangenen vier Jahren hat der Bundestag etwa 500 Gesetze beschlossen. Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten investiert Deutschland vergleichsweise wenig in seinen öffentlichen Dienst. Bei der Digitalisierung sieht der dbb ein Zuständigkeitswirrwarr, das offensichtlich hemmend auf die Entwicklung wirkt.

Die Kolleginnen und Kollegen haben auch und gerade während der Pandemie ihre Flexibilität und Einsatzbereitschaft bewiesen. Das Homeoffice hat sich bewährt. Gerade in den ruppiger und rauer gewordenen Zeiten erfahren beispielsweise die Beschäftigten im Rettungsdienst, in Wohnämtern, bei Polizei und in Jobcentern zunehmend aggressives und gewalttätiges Verhalten. Hier muss die Politik in ihrer ganzen Breite den Kolleginnen und Kollegen entschieden den Rücken stärken. Silberbach forderte die überfällige Rückführung der Wochenarbeitszeit bei den Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten endlich vorzunehmen.

Die neue **Bundesinnenministerin Nancy Faeser** bekannte sich zu einem leistungsstarken öffentlichen Dienst und dankte den Beschäftigten für ihren hohen Einsatz während der anhaltenden Pandemie. Sie sieht bei der Ausstattung und bei den Rahmenbedingungen durchaus Handlungsbedarf und möchte mit dem dbb im Gespräch bleiben.

Die Bundesbesoldung müsse, wie auch vom dbb und seinen Mitgliedsgewerkschaften gefordert, verfassungsgerecht sein. Hier befinde man sich mit dem dbb bereits im Austausch. Für die Kritik an der 41-Stunden-Woche im Beamtenbereich äußerte Ministerin Faeser großes Verständnis, hier werde man verschiedene Ansätze diskutieren.

Der neue **Bundesfinanzminister Christian Lindner** bekannte sich in seiner Rede zum Berufsbeamtentum. Er lege Wert auf die Dualität von GKV und PKV, deshalb finde sich auch der Aspekt der Bürgerversicherung nicht im Koalitionsvertrag.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung gelte es im Interesse der Bürgerinnen und Bürger sowie der Bediensteten auszubauen. Eine gelingende Transformation zur Klimaneutralität sei ein Schlüssel zur Wahrung des Wohlstands. Zudem plädiert Lindner für mehr Diversität in Gesellschaft und im öffentlichen Dienst selbst.

Der **vbba-Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski** verwies auf die guten Erfahrungen, die man während der Pandemie mit Homeoffice im Bereich der Arbeitsagenturen und Jobcenter gemacht



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



vbba-Bundesvorsitzender Waldemar Dombrowski

habe. „So konnten wir Leistungsfähigkeit und Gesundheitsschutz in sehr fordernden Zeiten unter einen Hut bringen“.

Dombrowski begrüßt die Wiederaufnahme der Gespräche zur Wochenarbeitszeit im Bundesbeamtenbereich, denn die Abschaffung der seinerzeitigen Konsolidierungsmaßnahme sei nach 15 Jahren längst überfällig. „Unsere letzte Initiative vom Frühjahr 2020 ist im Zuge der beginnenden Corona-Pandemie von der Politik nicht mehr verfolgt worden. Jetzt nehmen wir die Bundesinnenministerin beim Wort!“

· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert

[www.vbba.de](http://www.vbba.de)

# Altersteilzeit-TV in der BA

## Die Bundesagentur zieht mit dem Bund beim Thema Altersteilzeit (ATZ) gleich

Ab 2022 haben Beschäftigte ab dem 60. Lebensjahr einen Anspruch auf die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit. Im Ergebnis gelten die gleichen Regelungen, wie für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beim Bund.

Die Kernbestandteile sind:

- Die Altersteilzeitphase darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2023 beginnen.
- Grundsätzlich wird die Arbeitszeit um 50 Prozent reduziert. Dabei gibt es die Wahl, ob in einem Blockmodell (50/50) oder durchgehend in Teilzeitarbeit gearbeitet werden soll.
- Einstiegsalter ist ab 60 Jahre. Übernommen wurde vom Bund auch die Belastungsgrenze. Das bedeutet, dass maximal 2,5 Prozent der Beschäftigten (Arbeitnehmende) gleichzeitig in ATZ sein können. Kommt es zu mehr

Bewerbern als die Quote zulässt, erfolgt die Auswahl nach dem Alter des Antragsstellers.

- Das Teilzeitentgelt wird um 20 Prozent des neuen Regelarbeitsentgelts aufgestockt, wodurch Beschäftigte bezogen auf das bisherige (Vollzeit-) Entgelt in der Regel 60 Prozent als Entgelt erhalten (alles Bruttobeträge). Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers errechnen sich grundsätzlich aus 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts. Einzelheiten wird die BA vorstellen.

### Leistungsbezahlung Führungskräfte

Auch der Tarifvertrag zur Leistungsbezahlung der Führungskräfte wird zum Vorteil der Beschäftigten angepasst. Hier werden unterjährige Stichtagsprobleme beseitigt. Bei Führung auf Probe gibt es jetzt mehr Fairness. Noch stehen beide Tarifverträge unter Gremien- bzw. Vorstandsvorbehalt.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

### Hintergrund

Die Bundesagentur für Arbeit ist der größte Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Tarifrrechtlich nimmt sie eine Sonderstellung ein. Es gibt einen zwischen Gewerkschaften und BA ausgehandelten Haustarifvertrag, der die dortigen Besonderheiten berücksichtigt. Insbesondere beinhaltet der Tarifvertrag ein fein ausverhandeltes System zur Eingruppierung. Die Anpassung, Neuausrichtung und Weiterentwicklung dieses Systems im Sinne der Beschäftigten hat sich der dbb zur Aufgabe gemacht.

*Auszug aus der mitglieder-info des dbb vom 25.11.2021*

# Befristet beschäftigt - (wie) geht's weiter?

## Wir fordern: Kolleginnen und Kollegen unbefristet einstellen!

Viele Kolleginnen und Kollegen haben einen beruflichen Einstieg in die Arbeitsagenturen, die Familienkasse und Jobcenter in der Vergangenheit und aktuell über einen befristeten Vertrag gefunden.

Gerade während der anhaltenden Pandemie sind diese Kolleginnen und Kollegen sehr wichtig, unterstützen sie uns doch in dieser schweren Krise, den enormen Zuwachs an Arbeit erfolgreich zu bewältigen.

**Wir freuen uns über diese wertvolle Unterstützung, die zur Entlastung so notwendig ist und auch weiterhin notwendig sein wird.**

Der Bundesvorsitzende der vbba **Waldemar Dombrowski** und vbba-Bundesleitungsmitglied **Christian Löschner**, zugleich Mitglied im Hauptpersonalrat, fordern die vorübergehende Schaffung zusätzlicher Dauerstellen für befristet beschäftigte Kolleginnen und Kollegen, um den zukünftigen Fachkräftemangel in Arbeitsagenturen, Jobcentern und Familienkassen zu entgegnen. Entsprechende Forderungen an die Zentrale wurden adressiert. Derzeit befinden wir uns in Gesprächen mit der Politik.

**Doch (wie) geht es weiter? Laufen die Verträge einfach aus? Kann ich mich**



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



**auch als befristet Beschäftigte/r auf Dauerstellen bewerben? Auch in anderen Dienststellen? Wie mache ich das?**

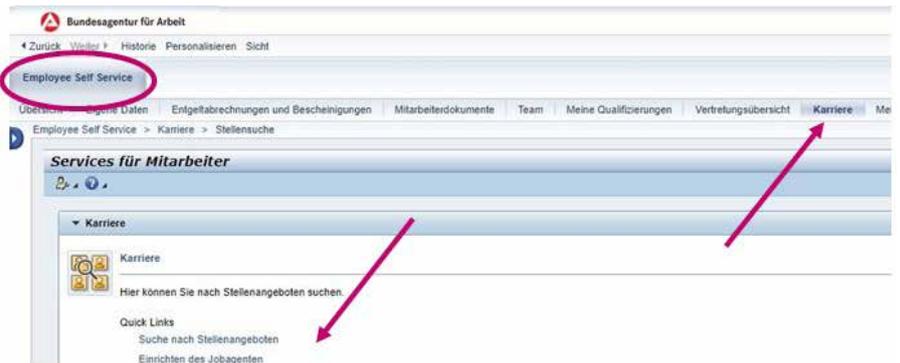
Sachstand ist, dass wohl leider nicht alle Kolleginnen und Kollegen, die aktuell befristet „an Bord“ sind, dauerhaft verbleiben können. Viele Beschäftigungsmöglichkeiten wurden **von der Politik** nur vorübergehend zur Verfügung gestellt. Auch wenn erreicht wurde, dass „Sachgrundverlängerungen“ bis Ende 2023

teilweise möglich sind, ist dies nicht ausreichend und verkennt die zukünftigen Personalbedarfe. Auch die BA unterliegt dem demografischen Wandel, auch unsere Beschäftigten in allen Dienststellen werden älter.

In der Regel werden freie Stellen zur Dauerbesetzung zunächst **intern ausgeschrieben**. Ausgangspunkt für das E-Recruiting ist das **SAP-Mitarbeiterportal (ESS)** – dort der Reiter „**Karriere**“ (siehe Grafik). Hier kann man selbst regelmäßig nach passenden Stellenausschreibungen suchen – oder den „Job-Agenten“ einrichten und sich automatisiert über passende Angebote informieren lassen. Eine Anleitung für den Jobagenten finden Sie im BA-Intranet, bei Fragen unterstützen gern auch die jeweiligen **regionalen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der vbba**.

Eine Bewerbung bietet gerade auch für die befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen die Gelegenheit, auf sich und das Interesse an einem Dauerarbeitsverhältnis aufmerksam zu machen. So kann aus Ihrer befristeten Tätigkeit während der Pandemie die Chance auf eine dauerhafte Beschäftigung in einer Arbeitsagentur, Familienkasse oder Jobcenter werden. **Und diese Chance sollten Sie nutzen!**

Auch als befristet Beschäftigte/r können und sollten Sie Mitglied der **Fachge-**



**werkschaft vbba** werden. So erhalten Sie wichtige Infos, Tipps und wir unterstützen unsere Mitglieder und schaffen Gemeinschaft. Daraus entstehen nützliche Netzwerke und dadurch erhöht sich die gewerkschaftliche Schlagkraft – zum Nutzen von allen Beschäftigten, auch Ihnen!

#### Wer ist die vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales?

**Wir** sind die **Fachgewerkschaft** in den Arbeitsagenturen, den Jobcentern, der Familienkasse und den anderen Dienststellen der BA - **für alle Beschäftigten**.

**Wir** sind für Sie in den **Personalvertretungen** präsent und aktiv.

**Wir** informieren **aktuell** und **fachlich fundiert**.

**Wir** gewährleisten berufsbezogene **Rechtsberatung und Rechtsschutz**.

**Wir** vertreten im Rahmen der **Tarifverhandlungen** Ihre Interessen, zahlen Streikgeld.

**Wir** bieten weitere **attraktive Leistungen und Vorteile** (z.B. **dbb-VorteilsClub, Freizeit-Unfallversicherung**) – für einen **fairen und stabilen Beitrag**.

**Eine Mitgliedschaft bei uns ist ganz ohne Risiko und „Kleingedrucktes“**. Denn sollte keine Dauerübernahme erfolgen, die Befristung nicht verlängert werden oder Sie aus anderen Gründen kurzfristig aus der BA ausscheiden, beenden wir völlig unkompliziert Ihre Mitgliedschaft bei der vbba zum Ende Ihres Arbeitsverhältnisses mit der BA – unter Verzicht auf die Kündigungsfrist. Eine entsprechende schriftliche Info von Ihnen genügt.

## Ankündigung Bundesgewerkschaftstag

Der Bundesvorstand beruft hiermit gemäß § 15 Absatz 4 der Satzung in der Fassung vom 28. Juni 2018 den Bundesgewerkschaftstag 2022 vom **8. Juni bis 10. Juni 2022** nach **Fulda Hotel Esperanto** ein.

Der Bundesgewerkschaftstag ist das oberste Organ der vbba. Er tritt alle vier Jahre zusammen. Die Aufgaben des Bundesgewerkschaftstages sind im § 16 der Satzung der vbba festgelegt.

Anträge an den Bundesgewerkschaftstag müssen bis zum **12. April 2022** bei der vbba-Bundesleitung in der Bundesgeschäftsstelle, Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg schriftlich eingegangen sein.

Vorläufige Tagesordnung:

- Begrüßung durch den vbba-Bundesvorsitzenden
- Genehmigung der Tagesordnung
- Wahl des Tagungspräsidiums

- Verabschiedung der Geschäfts- und Wahlordnung
- Wahl der Vorsitzenden der Arbeitskreise
- Entgegennahme des Geschäftsberichtes des vbba-Bundesvorstands
- Kassenbericht der vbba-Bundesschatzmeisterin
- Bericht der Rechnungsprüferinnen und -prüfer
- Aussprache über den Geschäfts- und Kassenbericht
- Beratung und Beschlussfassung über satzungsändernde Anträge
- Beratung und Beschlussfassung über sonstige Anträge
- Entlastung der vbba-Bundesleitung
- Wahl der vbba-Bundesleitung

- Wahl der Rechnungsprüferinnen und -prüfer
- Genehmigung des Haushalts für die nächste Amtsperiode des vbba-Bundesvorstands
- Festlegung des Termins des nächsten vbba-Bundesgewerkschaftstages
- Verschiedenes
- Schlusswort der/des vbba-Bundesvorsitzenden

Der öffentliche Teil des vbba Bundesgewerkschaftstages findet am **Freitag, 10. Juni 2022, ab 10 Uhr** mit Vertreterinnen und Vertretern der Bundesagentur für Arbeit, des dbb beamtenbund und tarifunion sowie aus Politik, befreundeten Gewerkschaften und Verbänden statt.



# Urteil Überstunden

## Vergütung von Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 15. Oktober 2021 Aktenzeichen 6 AZR 253/19 zur Frage des Zuschlages für Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten im Bereich TVöD-K entschieden.

Dieser Tarifvertrag ist im Bereich der Bundesagentur für Arbeit zwar nicht einschlägig, ist aber insofern interessant, weil das BAG mit dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung geändert hat. Es lässt explizit die unterschiedliche Behandlung bei der Abgeltung von Überstunden bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu.

Im vorliegenden Fall ging es um eine teilzeitbeschäftigte Pflegekraft auf einer Intensivstation, die über die im Dienstplan vorgesehene Arbeitszeit Überstunden leistete. Dabei wurde die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten. Weil sie für die Überstunden nur das anteilige Tabellenentgelt erhielt, hatte die Pflegekraft Überstundenzuschläge eingeklagt. Sie sah eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Das BAG hat den Anspruch auf Überstundenzuschläge abgelehnt. Bei den vorliegenden zusätzlichen Stunden handele es sich um Mehrarbeit nach TVöD-K. Das BAG sieht darin keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten, weil für sie unterschiedliche Regelungssysteme des TVöD-K in Bezug auf das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden gelten. Da das BAG diese unterschiedlichen Regelungen zulässt und darin keine Diskriminierung erkennt, wird gleichzeitig die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien gestärkt.

# Mitarbeitergespräche

## Heikle Gespräche nie alleine führen – holen Sie sich Unterstützung!

Täglich sind Führungskräfte mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gespräch, sei es beim regelmäßigen persönlichen Austausch oder formal bei den Mitarbeitergesprächen, wie in diesem Jahr. In der Regel laufen die Gespräche völlig ordnungsgemäß, gut vorbereitet, fair und wertschätzend ab.

Für die Mitarbeitergespräche im Rahmen des LEDi gibt es festgelegte Regularien, diese finden Sie im Intranet.

Wenn Kolleginnen und Kollegen ein heikles Gespräch mit ihrer Führungskraft befürchten, ist es völlig in Ordnung, dass sie eine Person des Vertrauens zu dem Gespräch mitbringen. Dies muss weder vorher angemeldet oder gar beantragt werden. Die Person des Vertrauens kann ein PR-Mitglied, die Gleich oder die Sbv sein – aber auch jede/r Andere. Werden Beschäftigte mit einer kurzfristigen Gesprächseinladung überrascht, sollte darauf hingewiesen werden, dass eine Vertrauensperson gewünscht ist – und ein neuer Termin vereinbart werden. Entsteht die heikle Situation erst während des Gesprächs, kann dieses jederzeit abgebrochen und neu terminiert werden.



Personalgespräche, bei denen es um Vorwürfe für angebliches Fehlverhalten im Dienst geht, sollten keinesfalls allein geführt werden – insbesondere, wenn arbeits- oder beamtenrechtliche Konsequenzen zu befürchten sind. Wenn kurzfristig keine Vertrauensperson teilnehmen kann, sollten zu den erhobenen Vorwürfen keine eigenen Ausführungen, Erklärungen



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

oder gar Rechtfertigungen gemacht werden. Dies ist im Nachgang zum Gespräch auch noch schriftlich möglich, wenn die Vorwürfe bekannt gegeben sind.

Unseren Mitgliedern bieten wir gemäß der gewerkschaftlichen Rechtsschutzordnung Unterstützung mit Rechtsberatung und Verfahrensrechtsschutz.

# Vielfalt macht uns stark

## Digitale Sitzung des Arbeitskreises

Die Begriffe Vielfalt oder Diversität beschreiben im Wesentlichen das Phänomen der Heterogenität von Mitgliedern einer Gemeinschaft und tragen in unserem Gewerkschaftskontext zur Entstehung einer heterogenen Mitgliederstruktur bei. Die Theorie wurde thematisch aufgegriffen, um konkrete Aktivitäten zur Umsetzung anzustoßen.

Vielfalt ist in der vbba nichts neues. Zum Beispiel signalisieren wir bereits über unsere Frauen-, Jugend- und Seniorenvertretung nach innen und außen, dass wir für unterschiedliche Gruppen von Kolleginnen und Kollegen „da sind“ – und auch ihre jeweiligen (teilweise auch unterschiedlichen) Interessen vertreten. So setzt sich die vbba-Seniorenvertretung für die spezifischen Anliegen und Interessen der lebensälteren Beschäftigten sowie der in Rente/Pension befindlichen Mitglieder kompetent und mit viel Engagement ein. Die vbba Frauenvertretung vertritt aktiv die Interessen der Frauen in BA und Jobcentern, natürlich auch innerhalb der vbba. Unsere vbba jugend organisiert Auszubildende, Studierende sowie junge Beschäftigte bis zum 30.

Lebensjahr und setzt sich besonders für deren Interessen ein.

Sichtbar werden und Themen konkret ansprechen – auch wenn sie einem vielleicht persönlich fremd und ggf. mit Vorurteilen behaftet sind – waren ein Punkt auf unserer Tagesordnung in der digitalen Sitzung.

- „Was verbindet uns als Mitglieder?“
- „Wo sind Unterschiede bei den Mitgliedern?“
- „Was bedeutet dies für die vbba?“

Die Fragen klingen im ersten Moment sehr abstrakt. Die Persönlichkeit jedes Mitglieds entsteht aus Erfahrungen der beruflichen und privaten Lebenssituationen, Bildung, Alter und weiteren individuellen Merkmalen.

Mit einer Aktion am Bundesgewerkschaftstag im Juni werden wir dies für die Delegierten erlebbar machen – und so Verständnis und Akzeptanz füreinander



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

weiter zu fördern. Darüber hinaus sind weitere Schritte geplant, um die „Vielfalt“ in der vbba noch sichtbarer zu machen.

Die Vielfalt unserer Mitglieder ist die Stärke der vbba. Die offene und tolerante Kultur in unserer Fachgewerkschaft soll nutzbringend für jedes Mitglied eingesetzt werden. Dies kann zum Beispiel durch Netzwerke innerhalb der Landesgruppen entstehen, um bei Fragen von Mitgliedern in den unterschiedlichsten Lebens- und Arbeitssituationen kompetente Hilfestellung und Unterstützung geben zu können. Die Kompetenzen und Erfahrungen der einzelnen Mitglieder fördern den Zusammenhalt in unserer Gemeinschaft und sind ein unermesslicher Erfahrungsschatz für alle in der vbba. Die Anerkennung und die Förderung vielfältiger Potenziale sollen Vorteile für unsere Gewerkschaft im Ganzen, aber auch für die einzelnen Mitglieder, bringen – und ein Klima des gegenseitigen Respekts und Vertrauens in unserer Gemeinschaft schaffen.

*Text: Jörg Reiner, Mitglied im AK Vielfalt*

# Einkommensrunde mit TdL

## Start der zweiten Verhandlungsrunde

Am 1. und 2. November 2021 startete die zweite Verhandlungsrunde. „Statt weiter auf Zeit zu spielen, sollten die Arbeitgeber in Potsdam einen konkreten Gegenvorschlag machen. Die Kolleginnen und Kollegen, die seit Wochen landauf, landab auf die Straße gehen, werden zu Recht langsam sauer“, so Ulrich Silberbach.



Die vbba ist dabei und zeigt „Flagge“.

Ob eine Einigung gelingt, hängt auch von der weiteren Positionierung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) beim komplizierten Thema „Arbeitsvorgang“ ab, so Silberbach. Die TdL will einzelne Tätigkeiten in kleinere Einheiten zerlegen und weniger Lohn zahlen, wenn nur ein geringer Teil als anspruchsvoll eingestuft wird: „Dass wir da einwilligen, kann man von uns aber nicht erwarten.“ Mit Blick auf die geforderte lineare Lohnerhöhung um fünf Prozent, mindestens aber 150 Euro pro Monat, sagt Silberbach: „Damit die Reallohne überhaupt steigen, müssten wir unsere Forderung eigentlich noch einmal erhöhen.“ Grund ist das drastische Anziehen der Inflation. „Als wir unsere Forderung erhoben haben, lag die Inflation noch unter drei Prozent.“ Im Oktober stiegen die Verbraucherpreise dagegen schon um 4,5 Prozent.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Mit dem vielbeschworenen Respekt und der Wertschätzung für die Landesbeschäftigten hat das Verhalten der TdL nichts zu tun. Wenn in der zweiten Verhandlungsrunde nicht Bewegung in die Gespräche komme, müssten die Gewerkschaften den Druck in Betrieben, Dienststellen und auf der Straße weiter erhöhen und Proteste und Warnstreiks ausweiten.

**„So fährt die TdL die Verhandlungen vor die Wand“**

Auch in der zweiten Verhandlungsrunde haben die Arbeitgeber kein Angebot vorgelegt.

Breiten Raum nahm erneut die Diskussion über das Thema Arbeitsvorgang ein. Die TdL besteht nach wie vor auf einer Neuregelung des Arbeitsvorgangs und damit auf

einem Eingriff in die Eingruppierung der Kolleginnen und Kollegen.

Der dbb hat bekräftigt, dass wir eine solche Neuregelung ablehnen. Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite ist jedoch bisher weder in diesem Punkt, noch bei den zahlreichen anderen Verhandlungsthemen erkennbar. Bei dem Thema Entgelterhöhung zeichnen sich keine Zwischenstände oder gar eine Einigung ab.



Ulrich Silberbach;  
Foto: Friedhelm Windmüller

„Das waren zwei verlorene Tage und wenn die Finanzminister der Länder so weiter machen, fahren sie die Verhandlungen komplett vor die Wand.“ Mit diesen Worten kommentiert dbb Chef Ulrich Silberbach das ‚Nicht-Ergebnis‘ der zweiten Verhandlungsrunde in Potsdam am 2. November 2021.

### „Eiserne Sparkommissare“: TdL hat keinen Plan für den öffentlichen Dienst

Die eisernen Sparkommissare der TdL haben keinen Plan für einen attraktiven, konkurrenz- und damit zukunftsfähigen öffentlichen Dienst, kritisierte dbb Chef Silberbach vor der entscheidenden dritten Verhandlungsrunde in Potsdam.

Die Geduld der Landesbediensteten mit den Arbeitgebern ist am Ende. Für die Blockadehaltung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), angeführt vom niedersächsischen Finanzminister Reinhold Hilbers, hat man keinerlei Verständnis mehr, machte Ulrich Silberbach am 27. November 2021 in Potsdam deutlich.

Trotz Personalmangels an den Schulen, in Krankenhäusern, bei der Polizei, in den IT-Berufen und vielen anderen Bereichen sind die Arbeitgeber und Dienstherrn nicht

bereit, sich auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt neu und wettbewerbsfähig zu positionieren“, kritisierte Silberbach.



vbba- Kollegin Carola Rodehau-Noack und Kollege Manfred Feit vor Beginn der Verhandlungsrunde

Vor Eintritt in die dritte und letzte Verhandlungsrunde haben die Beschäftigten den Druck auf die Arbeitgeberseite mit bundesweiten Warnstreiks und Demonstrationen erhöht.

### Einigung erzielt

Nach einer langen und zähen dritten Verhandlungsrunde konnte man schließlich zu einem Ergebnis kommen.

„Das war eine harte Auseinandersetzung“, so der dbb Chef Ullrich Silberbach.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) habe zuvor über drei Verhandlungsrunden hinweg jede Einigungsmöglichkeit mit ihrer Forderung, über den Arbeitsvorgang die Eingruppierung aller Kolleginnen und Kollegen strukturell zu verschlechtern, blockiert. „Diesen Knoten konnten wir heute endlich durchschlagen. Da die TdL in der Sache ohnehin vor dem Bundesverfassungsgericht klagt, warten wir diese Entscheidung ab und sprechen dann gegebenenfalls über die nötigen Konsequenzen. Darauf hätten wir uns allerdings auch schon viel früher einigen können.“

Mit 2,8 Prozent auf 24 Monate wurde im linearen Bereich das Maximum rausgeholt und auch die steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung von 1300 Euro sei ein real spürbarer Erfolg, so der dbb Chef. „Ich sage aber auch: Unsere Kolleginnen und Kollegen hätten mehr verdient gehabt und für einen konkurrenzfähigen öffentlichen

Dienst braucht es auch mehr. Wir wissen das. Die Bürgerinnen und Bürger wissen das. Und in Sonntagsreden wird das auch von jedem Ministerpräsidenten und jeder Ministerpräsidentin bestätigt. Am Verhandlungstisch in Potsdam ist den Arbeitgebern diese Erkenntnis aber abhandengekommen.“

„Einzig im Krankenhausbereich hat die TdL sich auf einige notwendige und überfällige Verbesserungen eingelassen“, ergänzte Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik. „Dort kommt es für die Kolleginnen und Kollegen, die ganz besonderen Belastungen ausgesetzt sind, zu substantiellen Einkommensverbesserungen. Das ist ein wichtiges Signal, sowohl mit Blick auf die sich darin ausdrückende Wertschätzung für die Kolleginnen und Kollegen als auch für die dringend notwendige Attraktivitätssteigerung der Pflege insgesamt.“

Die wesentlichen Bestandteile der Tarifeinigung:

- 1300 Euro Corona-Sonderzahlung (steuer- und abgabenfrei spätestens im März 2022)
- 2,8 Prozent Entgelterhöhung (zum 1.12.2022)
- Erhöhung der Pflegezulage von 125 auf 140 Euro, der Infektionszulage von 90 auf 150 Euro, der Intensivzulage von 90 auf 150 Euro, der Schichtzulage von 40 auf 60 Euro, der Wechselschichtzulage von 105 auf 150 Euro (alles zum 1.1.2022)
- Auszubildende erhalten 650 Euro Corona-Sonderzahlung und eine Entgelterhöhung zw. 50 und 70 Euro
- Vertragslaufzeit 24 Monate

### Fazit:

In Anbetracht der Ausgangssituation konnte ein tragfähiger Kompromiss herausgehandelt werden. Die lineare Erhöhung bietet eine finanzielle Aussicht, die einmalige Corona-Prämie sei ein zusätzliches Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung.





## HPR-Fraktion berichtet

oben v.l.n.r.: Christian Löschner, Gabriele Schwerthfeger, Sören Deglow, Heidrun Osang, Jürgen Blischke, Sarah Saskia Hinz, Steffen Grabe, unten v.l.n.r.: Karin Schneider, Susanne Oppermann, Annette von Brauchitsch-Lavaulx, Agnes Ranke

### HPR Info Dezember 2021

Anders als viele von uns im Sommer erwartet hatten, ist die Corona-Pandemie leider wieder zum bestimmenden Thema der letzten Wochen geworden - in manchen Landesteilen sogar mit Inzidenzwerten, die unsere Vorstellungskraft übersteigen. So sah sich auch der HPR zur Reaktion gezwungen, die Dezember Sitzung fand wieder per Skype statt.

Die Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen, teils **2-G**, teils **3-G-Regeln** für Kundinnen und Kunden, **3-G-Regelung** für die Beschäftigten der BA sind ein stark diskutiertes Thema. Das **Anrufaufkommen** bleibt hoch, so dass weiterhin die Unterstützung durch die regionalen Rufkreise als notwendig erachtet wird. In manchen Regionen gibt es einen starken **Anstieg von Kurzarbeitergeld-Anträgen**. Nach fast 2 Jahren durchgehend starker Belastung für die bearbeitenden Teams und unterstützenden Kolleginnen und Kollegen ist leider kein Ende in Sicht. Zudem bleibt das Erfordernis der **KUG-Abschlussprüfungen**.

Darüber hinaus droht der Verlust vieler gut eingearbeiteter und motivierter Kolleginnen und Kollegen, weil ihre **befristeten Verträge enden**. Dies hätte – neben den persönlichen Schicksalen für die direkt Betroffenen – auch für die BA und ihr „Stammpersonal“ gravierende Auswirkungen, denn es müsste mit hohem Aufwand nachrekrutiert und erneut qualifiziert werden. **Eine Aufgabe, die aktuell kaum leistbar ist.**

**Hier müssen die erforderlichen Reaktionen schnell erfolgen.**

**Vorstandsvorsitzender Detlef Scheele** betonte im Gespräch mit dem HPR, dass alle Präventionsmaßnahmen sowie Impfkampagnen zur Eindämmung der Pandemie vom Vorstand unterstützt werden. Dazu zählen auch die aktuellen Beschränkungen

im persönlichen Kundenkontakt sowie das Ermöglichen von Homeoffice. Der erweiterte Arbeitszeitrahmen insbesondere für Mobilarbeit bleibt bis Ende März 2022 erhalten, die Geltungsdauer der entsprechenden Dienstvereinbarung zwischen BA und HPR wird verlängert.

Herr Scheele wie auch die **BA-Personalchefin Frau Dr. Häublein** ließen keinen Zweifel daran, dass der Vorstand der BA sich nach Kräften darum bemüht, gut eingearbeitetes befristetes Personal möglichst zu halten. Sie versicherten, Wege zu suchen, auch unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen tragfähige Lösungen zu finden. Der Personalhaushalt 2022 wird derzeit mit den Entscheidungsträgern (Verwaltungsrat und Politik) finalisiert.

**Erfreulich ist, dass sich die Verantwortlichen der BA ebenfalls mit viel Energie stark für eine auskömmliche Personalausstattung in allen Aufgabenbereichen der BA einsetzen. Hierzu wünschen wir dem Vorstand im Sinne aller Beschäftigten viel Erfolg und schnelle tragfähige Ergebnisse.**

Neben der aktuellen Situation haben wir im Gremium mit dem BA-Vorstandsvorsitzenden auch über den von der BA vorgelegten **Entwurf der Dienstvereinbarung** „Mobilarbeit“ diskutiert. Die geplante Dienstvereinbarung soll Regelungen für eine „Normalität“ treffen, nicht für die Pandemie. Aufgrund der derzeitigen gesetzlichen „Homeoffice-Pflicht“ ist ein Inkrafttreten daher erst für das 2. Quartal geplant.

Herr Scheele machte dabei deutlich, dass aus seiner Sicht die BA als Präsenzorganisation in der Öffentlichkeit wahrnehmbar sein müsse. Die persönliche Beratung bezeichnete er als „Königsdisziplin“, für ihn seien Beratung und Vermittlung ohne persönliche Kontakte unvorstellbar. Die Be-

schäftigten in diesen Bereichen müssten dazu, vor allem im Hinblick auf Erstgespräche, bereit sein.

Als zukünftige Ausrichtung der BA sieht er die sichtbare Begleitung der wirtschaftlichen Transformation. Diese Erwartung würde von der Politik und dem Verwaltungsrat klar geäußert.

**Wir teilen die Einschätzung bezüglich der künftigen Ausrichtung der BA. Nach allem, was über die Pläne der neuen Bundesregierung bekannt ist, werden weitere Aufgaben auf die BA zukommen. Für uns ist dabei klar, dass zusätzliche Aufgaben auch eine entsprechende Personalausstattung bedeuten müssen. Entweder zusätzlich – oder durch Entlastung an anderer Stelle.**

**Eine BA ohne persönliche Beratung ist auch für uns derzeit nicht vorstellbar. Allerdings sollten bei der künftigen Ausgestaltung die positiven Erfahrungen mit Kundenkontakten per Telefon/Video aus der Pandemiezeit berücksichtigt werden. Insbesondere im ländlichen Raum mit schlechtem ÖPNV ist dies auch ein Kundenwunsch.**

**Weitere Informationen aus der Dezember-Sitzung**

**Personalhaushalt 2022**

Weitestgehend analog der Veröffentlichung der November-Sitzung wurde der Personalhaushalt verabschiedet. Es ergab sich jedoch eine kurzfristige Änderung zum ersten Entwurf: Die hälftige Reduzierung der rechnerischen Überausstattungen in den Bereichen SC, EZ und AV (geplant für das erste Quartal 2022) wurde ausgesetzt, um mit diesen Stellen den Bereich KUG weiter in der Aufgabenerledigung zu stützen. Darüber hinaus sind 400 bis 450 Ermächtigungen vor-

gesehen, um der Erhöhung der Fallzahlen und der Verlängerung der rechtlichen Vorgaben im Bereich KUG die entsprechende MA-Kapazität entgegen stellen zu können. Die ausführliche Stellungnahme zum Personalhaushalt ist im Intranet eingestellt.

### **Nutzung des Bezügestellenservice der Familienkasse der BA**

Ab Februar beginnend wird ein digitaler und automatisierter Datenaustausch zwischen der Familienkasse der BA und der BA als Arbeitgeberin zum Kindergeldbezug von Beschäftigten der BA eingerichtet, damit der „kindbezogene Familienzuschlag nach § 40 Bundesbesoldungsgesetz“ sowie der „Kinderzuschlag nach § 10 TVÜ-BA“ durch die Internen Services Personal festgesetzt werden können. Dies soll zur Vereinfachung der Abläufe dienen und ist bisher schon gängige Praxis mit anderen Bundesbehörden.

Es ist davon auszugehen, dass mit der ersten Abfrage ca. 30.000 Fälle identifiziert werden, welche dann durch die Internen Services abzuarbeiten sind. Um hier den Personalservice nicht gänzlich handlungsunfähig zu machen, konnte erreicht werden, dass es zur Abarbeitung keine Terminvorgaben geben wird.

**Hinweis:** Die Nutzung des Bezügestellenservice entbindet die Beschäftigten nicht von der eigenen Verpflichtung, Änderungen in den persönlichen Verhältnissen unverzüglich dem Personalservice anzuzeigen.

### **Zielvereinbarungen für 2022**

Seit längerer Zeit sind wir mit der Zentrale im Gespräch bezüglich der Zielvereinbarungen für 2022. Wir hatten **innovative und vor allem die relevanten Prozesse** abbildbare und der Arbeit der Beschäftigten **gerecht werdende Ziele** erwartet – insbesondere in der noch anhaltenden pandemischen Lage. Die formale Beteiligung zu den ZV-Template erfolgte nun in der November- und Dezember Sitzung des HPR. Unsere Erwartung blieb leider weitgehend unerfüllt, **einige Änderungen konnten wir aber erreichen.**

Schon während des längeren Findungsprozesses in den letzten Monaten hat sich die pandemische Lage so verschlechtert, dass es vor Ort derzeit und wohl auch in 2022 **wenig Zeit und Verständnis** für einen regulären Zielvereinbarungsprozess und die entsprechende Nachhaltung geben wird. Aus der Erfahrung wissen wir, dass beschriebene Ziele leider oftmals auch dann nachgehalten werden, wenn sich die Rahmenbedingungen stark verschlechtert haben. **Dies hätten wir unseren Kolleginnen und Kollegen gern erspart. Die Berücksichtigung der Pandemie vor allem pro Gesundheitsschutz der Kolleginnen und Kollegen ist weiterhin unser Ziel als Fachgewerkschaft.**

### **Aktualisiertes Kompetenzmodell der BA**

Seit der erstmaligen Einführung des BA-Kompetenzmodells in 2006 hat sich die Arbeitswelt auch innerhalb der BA deutlich gewandelt. Daher wird das Kompetenzmodell der BA derzeit aktualisiert. Es ist beabsichtigt, die aktualisierten Kompetenzen im Laufe von 2022 Schritt für Schritt einzuarbeiten (u. a. in Tätigkeits- und Kompetenzprofilen, Auswahlverfahren, Beurteilungen, Qualifizierungen). Dazu wird der HPR zu gegebener Zeit weitere gesonderte Vorlagen erhalten.

Die erforderliche Abbildung der aktualisierten Kompetenzen in den tarifierten Dienstposten befindet sich noch in der Abstimmung mit den Tarifpartnern. Die technische Implementierung in den IT-Beurteilungsformularen erfolgt voraussichtlich ab 2023. Das Kompetenzmodell als Kernelement des Personalmanagements in der BA ist Grundlage vielfältiger Personalprozesse, z.B. bei Auswahlverfahren, Potentialerkennung und der individuellen beruflichen Weiterentwicklung.

Wenn Sie neugierig sind, dann können Sie sich gern schon vorab auf der Intranetseite zum aktualisierten Kompetenzmodell informieren. Eine Info-Präsentation zur Aktualisierung steht ebenfalls zur Verfügung.

### **Änderung der Fachlichen Weisung „ARAS“ hier: Teil II Ausbildung einschließlich Betrieblicher Ausbildungsplan**

Neben redaktionellen Anpassungen und einer leserfreundlicheren Verschönerung der Struktur sowie Textformulierungen hier einige der wesentlichen Änderungen bzw. Neuerungen:

- Auf Nachfrage durch den HPR wird unter anderem nochmal klargestellt, dass die Beurteilung von der Teamleitung AQua zwar mit Unterstützung der Fachkräfte AQua erstellt werden kann, die Eröffnung der Beurteilung jedoch durch die Teamleitung AQua selbst zu erfolgen hat.
- Zur optimalen Durchführung der Betriebspraktika ist zudem sicherzustellen, dass ausreichend PC-Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Dazu gehört auch eine Ausstattung mit Headsets und mit Kameras. Die Kameras sind bei Bedarf bereitzustellen. Zudem erhalten Auszubildende die erforderliche fachneutrale Software bzw. personalgebundene Software (wie z.B. Skype for Business).
- Auch sind Verkürzungs- und Verlängerungsmöglichkeiten hinsichtlich der Ausbildungsdauer nunmehr differenzierter dargestellt.

### **Systematisches Onboarding in der BA mit Überführung in das neue Weisungs-**

### **format – Verlängerung der redaktionellen Gültigkeit der Weisung 201611038 vom 21.11.2016**

Im Rahmen der Personalentwicklung erfolgt die fachliche, soziale und kulturelle Integration von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem systematischen Vorgehen, dem Onboarding. Dieses gliedert sich in drei Phasen und zielt auf eine erfolgreiche und nachhaltige Integration bei Neueinstellungen und internen Stellenbesetzungen ab. Dabei ist die fachliche Einarbeitung verbindlich durchzuführender Bestandteil des Onboardings. **Wir begrüßen die Überführung in eine Dauerweisung.**

### **Verzicht auf Einschaltung anderer Kostenträger bei der Beschaffung von Hilfsmitteln**

Die BA hat im Gespräch mit zahlreichen Verantwortlichen für die Beschaffung von Hilfsmitteln (IS, RIM, TBD, KCC, Schwerbehindertenvertretungen etc.) und beim Austausch mit den Inklusionsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen die Erkenntnis gewonnen, dass unter anderem durch die Klärung anderer Kostenträgerschaften die Bereitstellung von Hilfsmitteln erheblich verzögert wird. Eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung kommt zu dem Ergebnis, dass der dafür nötige Aufwand und die damit verbundenen Produktivitätsverluste in keinem Verhältnis zum Rückfluss an Förderleistungen stehen.

Deshalb soll künftig auf die Kostenerstattung bei NON-IT und bei IT-Hilfsmitteln verzichtet werden. Nach zwei Jahren soll eine Zwischenbilanz des neuen Prozesses gezogen werden. Die Erstattung von Kosten für Arbeitsassistenten- und Dolmetscherdienste bleibt unberührt. Im Rahmen der Zwischenbilanz soll aber auch dieser Posten betrachtet werden, ob sich hier ebenfalls ein Verzicht auf Kostenerstattung anbietet.

### **Wir begrüßen diese Entscheidung, beschleunigt sie doch die Beschaffung der von Kolleginnen und Kollegen benötigten Hilfsmitteln und führt zu Entlastungen insbesondere im Internen Service.**

### **Eingliederung des Inkasso-Service für Familienkassenforderungen in die Familienkasse der BA**

Gemäß Vorstandsbeschluss vom 29.04.2021 wird die Sparte „FamKa Inkasso“ am Standort Fulda zum 01.01.2022 aus dem zentral gesteuerten Forderungsmanagement herausgelöst und in die Organisation der Familienkasse integriert. Die Aufgaben bleiben vollumfänglich bestehen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben unter Beibehaltung des bisherigen Dienstpostens und Dienstortes Beschäftigte der AA Bad Hersfeld-Fulda.



## HPR-Fraktion berichtet

oben v.l.n.r.: Christian Löschner, Gabriele Schwerthfeger, Sören Deglow, Heidrun Osang, Jürgen Blischke, Sarah Saskia Hinz, Steffen Grabe, unten v.l.n.r.: Karin Schneider, Susanne Oppermann, Annette von Brauchitsch-Lavaulx, Agnes Ranke

### HPR Info Januar 2022

Leider hat sich die aktuelle Lage alles andere als entspannt, so tagte der HPR wieder in einer Skype-Sitzung.

Der HPR richtet weiterhin sein Augenmerk auf geeignete Maßnahmen zum **Gesundheitsschutz** für unsere Kolleginnen und Kollegen sowie unsere Kunden. Mit Beispielen aus verschiedenen Regionen haben wir deshalb im Austausch zwischen HPR und Frau Dr. Häublein verdeutlicht, dass der Gesundheitsschutz oberste Priorität haben muss.

Zum Beispiel bei den **Beraterinnen und Beratern** an den Schulen. Wir wissen, dass die persönliche Beratung der Jugendlichen normalerweise der beste Kanal ist. Aber hier muss sehr gut abgewogen werden, ob im Hinblick auf die höchst ansteckende Omikron-Variante des Corona-Virus Beratung an den Schulen derzeit tatsächlich persönlich erfolgen muss. Gleiches gilt auch für die **Vermittlungsfachkräfte**, hier im Hinblick auf die rechtlichen Regelungen zu Erstgesprächen und Eingliederungsvereinbarungen.

Besondere Beachtung verdient der Schutz der Kolleginnen und Kollegen in den **Eingangszonen**. Zum einen ist durch die Besetzung der regionalen Rufkreise eine zusätzliche Belastung zu beobachten. Zum anderen steigen die Zahlen der unterminierten persönlichen Vorsprachen in einigen Regionen an. Hier hat sich offensichtlich herumgesprochen, dass die Agenturen wieder geöffnet sind. Bei aller Vorsicht, die beim Zutritt für unsere Kundinnen und Kunden in den Häusern vorherrscht, sind es jedoch die Eingangszonenkräfte, die sich um Kunden kümmern müssen, die ungeimpft sind bzw. keine Testergebnisse vorlegen. Wenn dann die Zahl der Vorsprachen steigt, sind die gesundheitlichen Risiken für unsere Kolleginnen und Kollegen of-

fensichtlich. Die Ängste vor Infektionen bei diesen Kundenkontakten sind gut zu verstehen. **Wir appellieren an die Verantwortlichen, nochmals genau zu prüfen, welche persönlichen Vorsprachen wirklich erforderlich sind und welche flankierenden Maßnahmen zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen ergriffen werden können.**

Es stehen auch über den März hinaus die bisherigen 63.000 parallelen Zugangskanäle (Citrix/VDI) zur Verfügung. Damit kann – wie aktuell auch gesetzlich gefordert – weiter ein hoher Anteil an **Homeoffice** gewährleistet werden. Das teilweise vor Ort wieder Einschränkungen vorgenommen werden, halten wir für gesundheitsgefährdend und angesichts drohender Quarantänesenarien kontraproduktiv.

Noch Ende letzten Jahres hat die BA Regelungen zur Bewältigung der 4. Pandemiewelle in der KuG-Bearbeitung getroffen. Neben einer erneuten internen Unterstützung durch andere Bereiche sollen weitere **befristete Beschäftigungsmöglichkeiten** geschaffen werden. Der HPR begrüßt die zusätzliche Personalkapazität. Dennoch halten wir die Zuteilung von ausreichenden Haushaltsmitteln für unerlässlich, insbesondere um alle geeigneten befristeten Kräfte entfristeten zu können und damit den Kolleginnen und Kollegen eine **dauerhafte Perspektive** in der BA zu geben. **Wir meinen, dass wir auf die eingearbeiteten Kräfte weder jetzt noch in Zukunft verzichten können und sollten.**

Zur Entlastung der intern unterstützenden Bereiche wurden **Repriorisierungen** vorgenommen, an deren Praktikabilität und Realisierbarkeit der HPR Zweifel hat. Die HPR-Stellungnahme finden Sie im Intranet.

Aus Sicht der befristet Beschäftigten, die den weiterhin stark belasteten Aufgaben-

bereich Kurzarbeitergeld-Sachbearbeitung unterstützen, gab es seit der letzten HPR-Sitzung eine gute Nachricht: Bis zu 84 Kolleginnen und Kollegen können auf **Stellen der Familienkasse** entfristet werden, jedoch zunächst weiter in dem belasteten Bereich mitarbeiten. Spätestens zum Ende des Jahres soll dann ein Einsatz in der regional nächstgelegenen Familienkasse erfolgen. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtskreise ein ungewöhnlicher Vorgang. **Wir begrüßen sehr, dass durch diesen Schritt unsere Forderung aus der letzten HPR-Info aufgegriffen wird, alles daran zu setzen, eine auskömmliche personelle Situation in den belasteten Bereichen zu schaffen. Dies muss natürlich auch für weitere Bereiche ebenso umgesetzt werden.**

U.a. durch Unterstützungsleistungen sowie der Einführung neuer Abrechnungsverfahren kommt es derzeit sowohl bei der **Beihilfe** als auch im Bereich **Reisekosten** zu deutlichen Verzögerungen bei der Bearbeitung. Der HPR ist hier aktuell im Gespräch mit den Verantwortlichen.

Wir würden uns wünschen, dass eine Entspannung der pandemischen Situation dazu führen könnte, dass wichtige BA-Zukunftsthemen wie „BA der Zukunft“ oder eine zeitgemäße Personalpolitik bald wieder unsere Beratungen und Gespräche mit den Ansprechpartnern der Zentrale bestimmen können.

**Weitere Informationen aus der Januar-Sitzung**

**Bekanntgabe des TV-Altersteilzeit**

Nachdem am 01.01.2022 der Tarifvertrag in Kraft getreten ist, können nun auch die Tarifbeschäftigten der BA in Altersteilzeit gehen, unabhängig vom Rechtskreis und auch als ISB-Beschäftigte/r. Aktuell ist der

Tarifvertrag (analog der Regelungen auf Bundesebene) bis 31.12.2022 befristet - im Falle einer Verlängerung auf Bundesebene soll auch eine entsprechende Verlängerung bei der BA erfolgen.

Mit der Weisung vom 3.1.2022 (im Intranet) wurden die Durchführungsanweisungen im HPG (3.1.8) veröffentlicht, ebenso die Quoten für die RD-Bezirke. Maßgeblich für die Berücksichtigung bei der Vereinbarung von Altersteilzeit ist (nach der Rechtsprechung des BAG) die Reihenfolge des Zeitpunkts des Vorliegens der persönlichen Voraussetzungen. Deshalb wird kurzfristig eine nach Alter gestaffelte Abfrage durch den jeweiligen Personalbereich erfolgen.

### **Datenschutzkonforme Anpassung des Prozesses zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in der BA – hier: Einbindung der Führungskraft**

Eine Prüfung des Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (BfDI) hat ergeben, dass der BEM-Prozess in der BA nicht vollumfänglich den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügt. Die/ der Beschäftigte steht im Mittelpunkt des Verfahrens und entscheidet allein, welche Personen im Prozess beteiligt werden. Alle Informationen und Weisungen zum BEM werden überarbeitet und zu gegebener Zeit veröffentlicht.

In einem ersten Schritt ist eine Anpassung hinsichtlich der Einbindung der Führungskraft in den BEM-Prozess erforderlich. Dies muss nach den Ausführungen des BfDI sofort umgesetzt werden. Ab sofort ist daher das Anschreiben (Angebot des BEM) direkt an die/den Betroffenen zu übersenden, ohne dass die jeweilige Führungskraft eingebunden wird. Nur wenn die/der betroffene Beschäftigte sowohl der Einleitung eines BEM-Verfahrens als auch der Einbindung der zuständigen Führungskraft in das Integrationsteam zustimmt, erhält diese davon Kenntnis, dass die/der Mitarbeitende die Anspruchsvoraussetzungen nach §167 Abs. 2 SGB IX erfüllt hat.

### **Zentrale Aktivierung der Skype for Business (SfB) Telefonie-Funktionen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Bereitstellung datenschutzkonformer Telefonie beim mobilen Arbeiten sowie Änderungsvereinbarung der Dienstvereinbarung über die Nutzung von Einrichtungen der Informations- und Kommunikationstechnik (DV IKT) - Ergänzung um § 8a zu Skype for Business**

Die Weisung regelt die organisatorischen und fachlichen Rahmenbedingungen für die zentrale Aktivierung der Telefonie-Funktion von **SfB für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im SGB III**.

Damit wird eine stabile und bei vielen Beschäftigten zwischenzeitlich anerkannte Technologie für die datenschutzkonforme Telefonie im Büro wie auch am mobilen Arbeitsplatz bereitgestellt.

SfB hat sich als wesentliche Stütze für die interne und externe Kommunikation erwiesen. Die Anzahl der rechtskreisübergreifend für SfB aktivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auf 135.000 angewachsen. Täglich finden bis zu 1,2 Mio. Audio-Gespräche und bis zu 0,35 Mio. Online-Konferenzen statt.

Die aktuelle Telefonie („VoIP-Telefonie“) läuft vertragsgemäß Ende 2023 aus. Eine Verlängerung des Vertrages ist aus rechtlichen Gründen nicht möglich. Auch hat der aktuelle Dienstleister klargestellt, dass die Infrastruktur ihr maximales Betriebsalter erreicht hat und ein weitergehender Support nicht möglich ist.

Zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Beschäftigten ungeachtet ihres Arbeitsortes, der Trennung von dienstlichen und privaten Kommunikationsgeräten und der Zusammenführung von Kommunikationsmitteln am Arbeitsplatz zur gleichzeitigen Entlastung, soll SfB nunmehr für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rechtskreis SGB III zunächst parallel zum klassischen VoIP-Telefon aktiviert werden. Dies ermöglicht den Beschäftigten eine kurzfristige Nutzung und dennoch zeitgleich den gebotenen Übergang und die Möglichkeit der Umgewöhnung in einem für alle wichtigen Kommunikationskanal.

Das verstärkte mobile Arbeiten erfordert die Bereitstellung einer datenschutzkonformen Telefonie auch am mobilen Arbeitsplatz. Dies ist durch die aktuelle Telefonie nicht gegeben, da das dienstliche Telefon („VoIP-Telefon“) unbeweglich und eine ausreichende Anzahl an Mobiltelefonen weder vorhanden noch wirtschaftlich ist. Die Weiterleitung an ein privates Endgerät über den sogenannten One-Number-Service („ONS“) ist hingegen nicht zulässig, da hierbei der Datenschutz und die Trennung von Privat- und Dienstkanälen nicht gewährleistet werden kann.

Im Büro kann während der Zeit der Parallelausstattung gewählt werden, über welche Möglichkeit primär kommuniziert wird. Es wird jedoch empfohlen, sich hier bereits mit SfB vertraut zu machen und dies primär zu nutzen. Am mobilen Arbeitsplatz ist Beschäftigten, die mit der Telefonie-Funktion von SfB ausgestattet sind, zur Durchführung dienstlicher Telefonate nur noch die Nutzung von SfB oder die Verwendung dienstlicher Mobiltelefone gestattet.

Sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einer Rufnummerngruppe (Response Group) zugeordnet ist, ist während der Bedienung der Rufnummerngruppe der

Verfügbarkeits-Status innerhalb von SfB maßgeblich für den Empfang der Anrufe und muss daher korrekt gesetzt sein, da so technisch entschieden wird, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter empfangsbereit für Anrufe ist.

Ziel ist es, dass bis Mitte 2022 alle Beschäftigten im SGB III auch bzw. primär über SfB telefonieren können. Die durchzuführenden Rollout-Wellen werden in Abstimmung mit den jeweiligen Dienststellen zentral geplant und rechtzeitig bekanntgegeben. Eine Einzelbestellung der SfB-Telefonie durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist jedoch jederzeit möglich. Ab Mitte 2022 soll dann der Abbau der Telefone beginnen. Ein vorzeitiges Abgeben des VoIP-Telefons auf freiwilliger Basis ist bis dahin jederzeit möglich.

In der **DV IKT** werden alle Regelungen zu SfB nunmehr im **neuen § 8a** zusammengefasst. Die ergänzte Dienstvereinbarung wird zusammen mit der Weisung bekannt gegeben.

Dem **Rechtskreis SGB II** wird auf Basis von Produkteinzelblättern (PEB) das gleiche Angebot unterbreitet. Ein verpflichtender Rollout ist hier aufgrund der Entscheidung des BMAS (kein IT-Verfahren i. S. d. § 50 Abs. 3 SGB II) nicht möglich.

## **6. Gleichstellungsplan der Bundesagentur für Arbeit**

### *Das ist der Plan...*

Alle vier Jahre kommt ein neuer Gleichstellungsplan. Dieser beschreibt Ziele und Maßnahmen, um die Gleichstellung und Chancengleichheit in der BA zu fördern. Er ist Baustein und Steuerungsinstrument, um bewährte, gelungene Ansätze darzustellen aber auch um neue, innovative Ideen vorzustellen. Auch Stellschrauben, an denen noch gedreht werden muss, um dem Ziel einer geschlechtergerechten Arbeit in der BA noch näher zu kommen, werden beschrieben.

Qualifizierte und motivierte Kolleginnen und Kollegen sind die Grundlage für die erfolgreiche Bewältigung der vielfältigen Aufgaben in der BA. Deshalb braucht es attraktive Rahmenbedingungen und vielfältige Chancen, um diesen Gleichstellungsplan in den nächsten vier Jahren zu unterstützen.

Auch ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld, der Abbau von Unterrepräsentanzen, eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben spielen u.a. eine herausgehobene Rolle und sind Voraussetzung für die Realisierung echter Gleichstellung und die zukunftsfähige Ausrichtung der BA.

### *Was bisher geschah...*

Die BA ist für Frauen eine attraktive Arbeitgeberin, wie aus dem insgesamt ho-

hen Anteil an Frauen, weiter über 70%, zu sehen ist. Bei genauerer Betrachtung „in die Strukturen der BA“ zeigt sich bei „Bereichen“ und „Ebenen“ leider noch ein „unterrepräsentiertes“ Frauen-Bild. Daran gilt es zu arbeiten.

Um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben wurden und werden u. a. folgende Themen unter die Lupe genommen: Qualifizierungsmaßnahmen, interne Bewerbungen, schwerbehinderte Frauen und Männer, Frauenanteil in leitenden Funktionen, Anteil der Beschäftigten in Teilzeit, Auswertung von Regelbeurteilungen von Teilzeitkräften, Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen, Karrierechancen bei Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen und vieles mehr. Hier wurde auch schon einiges erreicht. Zu nennen wären u.a. der Familienservice der BA, Begleitung des beruflichen Aus- und Wiedereinstiegs, Forum für Führungsfrauen, besondere Maßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie.

#### Veränderung und Neues...

Die BA verändert sich und Veränderungen einer Organisation stehen im Zusammenhang mit der individuellen beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Durch organisatorische Weiterentwicklung und die Veränderung von Aufgaben und Abläufen, ändern sich Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. Insbesondere durch die Digitalisierung von Dienstleistungen und Geschäftsprozessen entstehen vielfältige Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Beschäftigungsbedingungen. Organisationsentwicklungsprozesse und Digitalisierungsvorhaben müssen deshalb auch unter gleichstellungsrelevanten Aspekten betrachtet werden.

Unter der Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben ist dabei mehr zu verstehen, als der Ausgleich möglicher Nachteile. Unter gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten muss die Arbeit der Zukunft so gestaltet

werden, dass sie gesunde Arbeitsbedingungen, neue vorteilhafte Rahmenbedingungen und vor allem Möglichkeiten der Personalentwicklung und Qualifikation für die Beschäftigten mit sich bringt.

Deshalb sollen u.a. folgende Vorhaben bis Ende 2025 angegangen werden: verbesserte Beratung zur eigenen Karriere, weitere Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, Weiterentwicklung der mobilen Arbeitsformen verknüpft mit Arbeitszeitflexibilisierung, Nutzung familienfreundlicher Angebote auch für Männer, Anwendung des Diversity- und Genderchecks und einiges mehr.

Um Geschlechtergerechtigkeit in der täglichen Arbeitswelt zu verwirklichen, ist es jedoch wichtig, die Mitarbeitenden und Führungskräfte für die Themen zu sensibilisieren und einen stetigen Austausch zu ermöglichen.



## HPR-Fraktion berichtet

oben v.l.n.r.: Christian Löschner, Gabriele Schwerthfeger, Sören Deglow, Heidrun Osang, Jürgen Blischke, Sarah Saskia Hinz, Steffen Grabe, unten v.l.n.r.: Karin Schneider, Susanne Oppermann, Annette von Brauchitsch-Lavaulx, Agnes Ranke

### HPR Info Februar 2022

Nach langen und intensiven Verhandlungen und Gesprächen hat der HPR in dieser Sitzung der neuen **Dienstvereinbarung Mobilarbeit** zugestimmt, die zum 20. März 2022 bzw. nach dem Auslaufen der pandemiebedingten Homeofficepflicht in Kraft treten wird. Weitere Informationen dazu finden Sie in dieser HPR-Info.

Weiterhin sind Sie und wir von den Auswirkungen der Omikron-Welle betroffen - der HPR tagte via Skype.

Wir begrüßen, dass – auch aufgrund der Einflussnahme des HPR – der Vorstand dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten weiterhin einen hohen Stellenwert zumisst. Im operativen Geschäft ergaben

sich so mit dem angepassten operativen Fahrplan wichtige Klarstellungen:

- **Erstgespräche** können wieder auch per Telefon oder Videoberatung durchgeführt werden. Innerhalb des Vermittlungsprozesses soll mindestens ein Präsenzggespräch, der dann aktuellen Beratungssituation entsprechend, erfolgen. **Dies ist eine Anpassung des Vermittlungsprozesses, die wir begrüßen, da sie den realen Erfordernissen der Kundinnen und Kunden wie unserer Kolleginnen und Kollegen gerecht wird.**

- Um kein persönliches Gespräch an der „Maskenfrage“ scheitern zu lassen, werden für Kundinnen und Kunden nun **FFP2**

**Masken** zur Verfügung gestellt, die lediglich mit einer OP-Maske das Haus betreten wollen. Gerade für die Kolleginnen und Kollegen der Eingangszonen ein wichtiges Signal, müssen sie ja am Notfallschalter weiterhin Gespräche mit Kunden ohne jeden Status führen. **Wir hoffen, dass sich durch die FFP2-Masken der Schutz erhöht und dass die zur Verfügung stehenden Mengen auch ausreichen werden.**

Während des Gesprächs mit der Vertreterin des Vorstandes, Frau Dr. Häublein wurde bekannt, dass der Bundesarbeitsminister Hubertus Heil den Gesetzentwurf zur Verlängerung der Möglichkeit für Unternehmen vorlegte, nun bis Ende Juni (statt bis Ende März) 2022 **Kurzarbeiter-**

**geld** unter den vereinfachten Regelungen beantragen zu können. Natürlich sehen wir darin erneut die Bestätigung der nun schon seit über zwei Jahren erbrachten, außergewöhnlichen Leistungen unserer Kolleginnen und Kollegen im KUG-Bereich inklusive aller unterstützenden Kräfte.

Mehrmals hat Bundesminister Heil öffentlich von „seinen Helden“ gesprochen, wenn es um die erbrachten Leistungen zur zeitnahen KUG-Bewilligung geht. **Aber nach so langer Zeit der dauerhaft hohen Arbeitsbelastung sehen wir auch: Die Heldinnen und Helden sind müde!**

Kritisch sehen wir das politisch ausgegebene Ziel, alle KUG-Abschlussprüfungen bis Ende 2023 abzuschließen. Diese Terminvorgabe ist nach unserer Ansicht fachlich nicht begründet und wird ohne deutliche **Belastung der Prüfkraft** nicht zu schaffen sein. Hier müsste – auch im Sinne der Beitragszahler – eher gelten: **Gründlichkeit vor Schnelligkeit!**

Es ist viel Verantwortungsgefühl gefragt, die Betroffenen nicht (weiter) zu überlasten. Mag auch von manchen Stimmen kritisiert werden, der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden würde in der BA eine zu große Rolle spielen – **nein, bei dieser Einschätzung zieht die HPR-Fraktion der vbba nicht mit. Der Gesundheitsschutz für unsere Beschäftigten muss im Fokus stehen, wenn die BA weiterhin als Garant des sozialen Friedens handlungsfähig bleiben soll – dies gilt für alle Kolleginnen und Kollegen, unabhängig vom Rechtskreis!**

Ein Ärgernis bleiben die langen **Bearbeitungszeiten bei der Beihilfe**. Trotz des hohen Engagements der Kolleginnen und Kollegen des BA-Servicehauses hat sich die Bearbeitungsdauer leider nochmals verlängert. Dazu steht der HPR mit den Verantwortlichen in regelmäßigem Austausch. Es wurden verschiedene Unterstützungsmaßnahmen ergriffen, um in den nächsten Wochen Abhilfe zu schaffen.

Positive Signale gibt es bezüglich des **Initiativantrags von HJAV und HPR** zur Ausstattung der Nachwuchskräfte mit MAP, grundsätzlich steht die BA dem aufgeschlossen gegenüber. Es gilt nun, die dafür notwendigen Voraussetzungen (Finanzierung und Beschaffung) zu schaffen. Wenn dies positiv verläuft, könnten digitalen Endgeräte damit voraussichtlich für den Einstellungsjahrgang 2023 zur Verfügung stehen. Eine zeitgemäße digitale Ausstattung wäre ein gutes Signal an die (kommenden) Nachwuchskräfte.

## Weitere Informationen aus der Februar-Sitzung

### Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit in der Bundesagentur für Arbeit (DV Mobilarbeit)

**Rückblick:** Es ist gerade erst 2 Jahre her, da herrschte weitgehend „**Präsenzkultur**“ in den Dienststellen. Lediglich für einen eng begrenzten Personenkreis (z. B. Schwerbehinderte) war „**Telearbeit**“ grundsätzlich möglich. Über gesonderte vertragliche Vereinbarungen wurden - formal - starre Zeiten für die regelmäßige Arbeit zu Hause vereinbart. In Notfällen wurde zwar zur Sicherstellung der Vereinbarkeit Familie und Beruf kurzfristig „**Mobilarbeit**“ zugelassen – von einem Anspruch auf Homeoffice waren wir aber sehr weit entfernt. Für sehr viele Beschäftigte war dies nicht gewollt - aber auch nicht möglich, weil zum Beispiel technische Voraussetzungen BA-seitig fehlten. So standen nur eine **begrenzte Anzahl Citrix-Lizenzen und MAP-Kontingente (4.600)** zur Verfügung.

Mit der aufkommenden Pandemie wurden dann weitreichende **Kontaktbeschränkungen** notwendig – im Hinblick auf den **Gesundheitsschutz** der Beschäftigten, aber auch zur **Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs** und damit zur **Sicherung des sozialen Friedens**. Dazu wurde u.a. die Technik massiv aufgerüstet, so dass aktuell **mehr als 60.000 zeitgleiche Zugänge** über Citrix und MAP von außen auf das BA-Netz möglich sind. Auch die Möglichkeiten zur digitalen Kommunikation untereinander und mit Kundinnen und Kunden wurden ausgebaut. In Abstimmung zwischen BA und HPR war somit eine deutliche Ausweitung von Homeoffice auf sehr viele Beschäftigte möglich – noch vor der gesetzlichen Pflicht. In vielen Dienststellen hat dies in Abstimmung der Beschäftigten untereinander und mit den jeweiligen Führungskräften gut funktioniert. Es gab (und gibt) jedoch leider auch Bereiche, in denen die „**Kultur**“ mit den technischen Möglichkeiten nicht Schritt gehalten hat.

Die neuen Möglichkeiten sollen sich auch in entsprechend angepassten Regelungen widerspiegeln. Deshalb war der HPR lange und intensiv mit der BA in Verhandlungen zur neuen Dienstvereinbarung. Hier galt es zu berücksichtigen, dass es **keinen Rückfall auf die Zeit vor der Pandemie** geben soll – aber auch, dass die Situation während der Pandemie nur begrenzt auf die Zukunft übertragbar ist.

In der neuen DV gibt es keine Unterscheidung (mehr) zwischen Telearbeit und Mobilarbeit – bestehende Telearbeitsvereinbarungen können jedoch bis zum vereinbarten Ende weitergeführt werden. Künftig steht grundsätzlich **allen Beschäftigten** die Möglichkeit des mobilen Arbei-

tens offen, den Wünschen von Beschäftigten nach Arbeitsortflexibilität soll in der BA aufgeschlossen begegnet werden.

Mobiles Arbeiten ist mit bis zu 50% der jeweiligen wöchentlichen Arbeitszeit und unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen (z.B. Öffnungszeiten) möglich. Dabei sind auch Modelle vorstellbar, in denen z.B. ein wöchentlicher Wechsel zwischen Mobilarbeit und Präsenz in der Dienststelle erfolgt. Es gibt jedoch **keine Pflicht** für mobiles Arbeiten, weiterhin stehen die eingerichteten Arbeitsplätze zur Verfügung.

Wichtig ist, dass weiterhin eine tatsächliche Teamanbindung – auch über regelmäßige persönliche soziale Kontakte - erfolgt. Die **Teamvereinbarungen** können helfen, eine kollegiale, d.h. rücksichtsvolle, Nutzung von Mobilarbeit im Team sichergestellt werden. Darüber hinaus kann damit auch eine offene und transparente Kommunikation im Team sichergestellt werden.

Mobilarbeit darf nicht zu einer **Entgrenzung** von Beruf und Privatleben führen. In den örtlichen Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit soll daher ein **Arbeitszeitrahmen** festgelegt werden, der diesem Anspruch Rechnung trägt – in der Durchführungsanweisung wird hierzu ein Rahmen von 6 – 20 Uhr benannt.

Die DV tritt zum 20. März 2022 (bzw. nach Auslaufen ggf. noch bestehender gesetzlicher Regelungen zur pandemiebedingten Homeofficepflicht) in Kraft und kann in Kürze im Intranet eingesehen werden.

**Ausblick:** Die Umsetzung wird bis zum Frühjahr 2023 unter Beteiligung der Beschäftigten **evaluiert**. Im Anschluss daran werden BA und HPR auf Basis der Ergebnisse der Evaluation Gespräche aufnehmen, ob eine Anpassung der Dienstvereinbarung erforderlich ist.

**Wir begrüßen die Vereinbarung, die weit über den Vor-Pandemie-Status hinausgeht und einen gut abgestimmten Kompromiss zwischen den berechtigten Mitarbeiterinteressen einerseits sowie den dienstlichen Belangen andererseits bietet. Sie setzt Vertrauen und Selbstverantwortung auf allen Seiten voraus. Es ist nun an den Akteuren vor Ort, die Regelung mit Leben zu füllen.**

### Zukunftsorientierte Ausrichtung des Arbeitgeber-Service

Dem HPR wurde eine Weisung mit dem Service-Kompass AGS vorgelegt – um ein einheitliches Dienstleistungsverständnis zu schaffen. Es gibt wohl die Ansicht, dass das 2015 eingeführte Handbuch für den AGS hier nicht den erwünschten Erfolg gebracht hat. Der Servicekompass soll

den Rahmen bieten, in welchem die Regionaldirektion mit den Agenturen dezentrale Konzepte entwickeln - alles mit dem Ziel, (unter anderem) einen bundesweiten Dienstleistungsstandard zu erreichen.

**Hier sehen wir Widersprüche:** Dezentrale Gestaltung (die ja angeblich zuletzt nicht zufriedenstellend erfolgt ist), aber bundesweiter Standard? Zum Teil wird das mit einer zunehmend differenzierter notwendigen vertieften Vorort-Marktanalyse begründet. Ein Servicekompass, ohne dass sich zunächst etwas an Organisation oder Aufteilung im AGS ändert? Eine Weisung, die zur Handlung auffordert, aber kein Fachkonzept? Hier sind wir auch über die Reihenfolge verwundert, denn für den Sommer ist – nach der ersten Evaluierung der Umsetzung – ein Fachkonzept und für Ende des Jahres dann ein auf die neuen Rollen abgestimmtes Qualifizierungskonzept avisiert.

Der HPR wird zu der Vorlage eine entsprechende **Stellungnahme** abgeben. Wir laden Sie herzlich ein, uns als Fraktion über die Entwicklungen vor Ort auf dem Laufenden zu halten.

#### **Weisung zur Einführung der Online-Terminvergabe (OTV EZ)**

Der Ausbau des terminierten Zugangs in die Agenturen für Arbeit hat durch die Pandemie wesentlich an Bedeutung gewonnen. Seit August 2021 wird daher die Online-Terminvergabe für verschiedene Anliegen in einigen Agenturen erprobt. Besonders die Buchungen für die Eingangszonen haben dabei sehr viel positive Resonanz erfahren. Spätestens ab März 2022 werden die technischen Voraussetzungen für eine Flächeneinführung bereitstehen. Mit der vorliegenden Weisung wird geregelt, dass die Hauptagenturen OTV bundesweit bis 01.04.2022 einführen. Den Geschäftsstellen wird die Nutzung aufgrund der sehr unterschiedlichen örtlichen Gegebenheiten optional überlassen.

#### **BA der Zukunft: Erprobungskonzept Module im Kundencenter - Self-Service**

Im Rahmen von BA der Zukunft wird für Kundinnen und Kunden das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe angestrebt. Für die Beratung bleibt der persönliche Kontakt der präferierte Kanal. Für alle anderen Anliegen wird der Online-Kanal bevorzugt, um einen niedrigschwelligen Zugang zu bieten.

Mit dem vorliegenden Teilkonzepttest sollen die weiterentwickelten Self-Service-Angebote am Standort Bochum und in der Geschäftsstelle Herne (betreut) sowie in der Geschäftsstelle Köthen der Agentur Dessau-Roßlau-Wittenberg (unbetreut) erprobt werden. Es sollen Erkenntnisse gewonnen werden, wie solche Angebote aufgebaut und ausgestaltet sein müssen, damit die Kundinnen und Kunden sie möglichst eigenständig, intuitiv und zielführend nutzen können.

## 3G Nachweis, Arbeitsschutz & Homeoffice-Pflicht



## Personalräte in den gemeinsamen Einrichtungen sind in der Mitbestimmung



Ende November sind die Änderungen im Infektionsschutzgesetz in Kraft getreten. Während in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit die 2G-Regelung flächendeckend in der Beratungssituation eingeführt wurde, sieht die Welt in den Jobcentern - wie so häufig - heterogen aus. So gibt es Dienststellen, die sehr vorbildlich und verantwortungsvoll Kundenkontakte auf 2G einschränken und persönliche Kundenkontakte darüber hinaus auf das notwendige Maß zurückfahren, zügig Maßnahmen zum umfassenden Ermöglichen von Homeoffice unter Beteiligung ihrer

Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen ergreifen und die 3G-Nachweise der Beschäftigten kontrollieren und datenschutzkonform dokumentieren.

Wir kritisieren jedoch die Situation in den Dienststellen, wo zum jetzigen Zeitpunkt noch unverhältnismäßige Erwartungen hinsichtlich persönlicher Kundenkontakte im Fokus stehen und die gesetzliche Angebots-Pflicht für das Homeoffice nicht umgesetzt wird. Entgegen der Situation im letzten Jahr gibt es genügend Kapazitäten für die Arbeit im Homeoffice.



Stephanie Rau, stellv. Bundesvorsitzende der vbba, stellt klar: „Wir erwarten eine konsequente Überprüfung der Notwendigkeit von persönlichen Kundenkontakten in den Dienststellen und dies unter Berücksichtigung des Impfstatus auf beiden Schreibtischseiten sowie die adäquate Umsetzung der Angebotspflicht des Homeoffice. Der letzte „Lock-Down“ hat bewiesen, dass der gesetzliche Auftrag des SGB II auch mit alternativen Kommunikationsformen erfüllt werden kann. Bei der Umsetzung der Maßnahmen in den einzelnen Jobcentern müssen die Personalräte vor Ort beteiligt werden.“

Da die Geschäftsführungen der Jobcenter in diesen Fragen jeweils eigene Entscheidungen treffen müssen, sind die jeweiligen Jobcenter-Personalräte gemäß § 80 BPersVG in der Mitbestimmung.

# Jobcenterpersonalräte

## Bericht aus dem Vorstand

Seit der Berichterstattung im letzten Magazin waren zwei Themen besonders präsent: Der politische Wille zur Veränderung des Grundsicherungssystems sowie die Umsetzung von Maßnahmen im Kontext des Infektionsschutzgesetzes.

Klar war, dass sich die Koalitionspartner erstmal untereinander einigen müssen, wie genau man das Grundsicherungssystem ändern will. Den Medien konnte man immer wieder Begriffe wie Bürgergeld und Kindergrundsicherung u.v.m. entnehmen. So langsam werden die politischen Überlegungen immer deutlicher und so hat der Vorstand begonnen, sich mit politischen Akteuren um Gespräche zu bemühen, zu diesen Themen in den Austausch zu kommen. Dabei ist es unsere Aufgabe, aus der Arbeitssituation in den Jobcentern zu berichten und auf mögliche Stolpersteine hinzuweisen, die es bei der Erreichung des ein oder anderen Zieles aus dem Weg zu räumen gilt. Nach wie vor wird die Arbeit der Beschäftigten in den Jobcentern viel zu oft in den Medien zerrissen, es entsteht der Eindruck, als wolle man den Hilfesuchenden keine Unterstützung bieten. Jedoch sind es die Rahmenbedingungen, die verändert werden müssen, damit die Beschäftigten noch mehr Hilfe leisten können, ohne dabei selbst ihre Leistungsgrenzen überschreiten zu müssen.

Und natürlich ist unser Bestreben, dass bei Änderungen des SGB II die Menschen, die täglich gute und wertvolle Arbeit leis-

ten, ihr Fachwissen auch künftig in einem möglicherweise umstrukturierten Grundsicherungssystem einbringen können.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen im Kontext des Infektionsschutzgesetzes gab es zwei große Handlungsfelder: die Einführung der 3G-Regel im Kundenkontakt sowie die Ausweitung von Homeoffice gemäß § 28b Abs. 4 IfSG. Hier gilt es für den Vorstand immer wieder die einzelnen Fragen individuell zu betrachten, da in den Jobcentern bei solchen Themen keine Regelungen von oben nach unten vorgegeben werden können. Jede/r Geschäftsführer/in eines Jobcenters trägt die Gesamtverantwortung im Arbeits- und Gesundheitsschutz den Beschäftigten des Jobcenters gegenüber. Dennoch greifen hier Mitbestimmungsrechte der örtlichen Personalräte, die es an der ein oder anderen Stelle einzufordern galt. Wir sind froh, dass inzwischen flächendeckend die 3G-Regel im Kundenkontakt eingeführt wurde, so zumindest unsere Rückmeldungen.

Allerdings gibt es immer noch – und dies nicht nur in einzelnen Fällen – Vorgaben, welche Anliegen in persönlichen Gesprächen geklärt werden müssen. Die entsprechenden Geschäftsführungen führen hier die sogenannten zwingenden betrieblichen Gründe des Infektionsschutzgesetzes an. Da die Sichtweise der Jobcenterpersonalräte zur Frage, wann es zwingend nötig ist, ein Gespräch persönlich zu führen, hier divergiert, richtete sich der Vorstand



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

in einem offenen Brief an den Arbeitsminister Heil um darauf hinzuwirken, dass man diesen unbestimmten Rechtsbegriff im Kontext des gesetzlichen Auftrages des SGB II näher definieren möge. Im Antwortschreiben kam man dieser Bitte jedoch nicht nach und verwies auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit der örtlichen Personalräte zu ihren Geschäftsführungen. Dadurch sollten vor Ort gute Lösungen gefunden werden, um so auch in der pandemischen Lage den Infektionsschutz und die Anliegen der Hilfesuchenden unter einen Hut zu bringen. Diese Antwort war für den Vorstand unbefriedigend, wenn auch nicht ganz überraschend, denn wenn es überall gelänge, vertrauensvoll mit den Geschäftsführungen über alle Themen ins Gespräch zu kommen, so wäre es gar nicht erst nötig gewesen, diesen Brief zu schreiben. Wir hoffen, dass die getroffenen Maßnahmen vor Ort ausreichend sind, teils volle Terminkalender infektionssicher abarbeiten zu können und hoffen, dass hier nicht auf Kosten von Menschen auf beiden Schreibtischseiten die falschen Entscheidungen getroffen wurden.



[www.vbba.de](http://www.vbba.de)

**Aktiv fordern  
nicht  
abwarten!**

**Wer nicht  
mitredet,  
bleibt passiv!**

Vor dem Ruhestand

## Versicherungen und Finanzen optimieren



**dbb**  
vorsorgewerk

Wer den nahenden Pensionsbeginn vor Augen hat, steuert noch einmal auf einen großen Wechsel im Leben zu. Umso wichtiger ist es, im Vorfeld die eigenen Versicherungen und Finanzen auf sinnvolle Änderungen und Anpassungen zu prüfen.

Mit dem Ruhestand in Sichtweite tut man gut daran, Versicherungsportfolio und Finanzen unter die Lupe zu nehmen – sowohl um unnötige Ausgaben zu vermeiden als auch, um Risiken, die erst im Alter eine Rolle spielen, abzusichern.

Unverzichtbar bleibt die Privat-Haftpflichtversicherung. Diese kann noch problemlos neu abgeschlossen oder angepasst werden, wenn man unsicher ist, ob die Deckungssummen für Personen- und Sachschäden der Altpolice noch zeitgemäß sind oder ob zum Beispiel ehrenamtliche Tätigkeiten versichert sind. Wer jetzt eine „moderne“ Police mit frei wählbaren Extras abschließt, wie die BOXflex Haftpflicht der DBV Deutsche Beamtenversicherung, muss keine Sorgen vor Schadenersatzansprüchen Dritter und unberechtigten Forderungen haben. Dank der Kooperation der DBV mit dem dbb vorsorgewerk profitieren vbba Mitglieder und ihre Angehörigen von lohnenden Beitragsnachlässen. Bis Ende März 2022 sind das beim Neuabschluss der Haftpflicht 23 Prozent!

### Policen checken

Manche Police wird überflüssig. Beispielsweise die Risiko-Lebensversicherung, wenn die Notwendigkeit entfällt, Hinterbliebene abzusichern (Kinder stehen auf eigenen Beinen, Immobilie abbezahlt, Partner verstorben oder getrennt). Auf der anderen Seite empfehlen sich ergänzende Versicherungen, etwa für erweiterte Leistungen bei einem Krankenhausaufenthalt oder zur noch besseren Absicherung von Pflegerisiken. Denn die Beihilfe für Pensionäre ist kein 100-Prozent-Schutz vor einer „Pflegelücke“. Dies gilt insbesondere für die ambulante Pflege, die ein Verbleiben in der vertrauten Umgebung des eigenen Zuhauses ermöglicht.

Angehende Ruheständler mit großen Reiseplänen sollten ihre Absicherung bei Reisen außerhalb Deutschlands hinsichtlich einer ergänzenden Auslandsreisekrankenversicherung überprüfen. Das betrifft auch Beihilfeberechtigte, denn Krankheitskosten, die im Ausland entstehen, können sich negativ auf die Beitragsrückerstattung ihrer privaten Krankenversicherung auswirken. Auch im Fall einer Corona-Erkrankung im Ausland werden die Kosten für alle medizinisch notwendigen Behandlungen übernommen. Bei der DBV kostet der Auslandsreisekrankenenschutz nur 20,52 Euro jährlich – wenn man 50 Jahre

oder älter ist und die Reise nicht länger als 56 Tage dauert. Der Online-Abschluss auf [dbb-vorteilswelt.de](http://dbb-vorteilswelt.de) ist auch noch bis kurz vor Reiseantritt möglich.

### Vermögen prüfen

Die finanzielle Situation sollte mit dem Eintritt in den Ruhestand noch einmal gründlich gesichtet und geprüft werden. Auf diese Weise lassen sich freiwerdende Mittel, wie durch die Auszahlung einer Lebensversicherung, optimal einsetzen oder wieder anlegen. Zum Beispiel als Einmalbeitrag in eine Pflegeabsicherung oder als werterhaltene Investition in die eigenen vier Wände. Last but not least ist der kommenden Ruhestand für viele Menschen auch ein guter Anlass für Weichenstellungen, um später die Enkelkinder finanziell zu unterstützen, wenn diese etwa ein Studium anstreben oder antreten.

Angesichts der komplexen Materie empfiehlt sich eine fachkundige Beratung durch die Spezialisten der Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk. Gerne vermittelt das dbb vorsorgewerk auf Wunsch Beraterinnen und Berater vor Ort.

## TIPP

vbba Mitglieder und ihre Angehörigen können über das dbb vorsorgewerk breitgefächerte und attraktive Mitgliedervorteile in Anspruch nehmen: Beim Neuabschluss dauerhafte Rabatte auf den Versicherungsbeitrag für Personen- und Sachversicherungen und/oder Leistungsvorteilen im Tarif, halbe Abschlussgebühr beim Bausparen, Zinsabschläge bei Krediten und viele mehr. Ausführliche Beratung und die unverbindliche Erstellung individueller Angebote bieten die Kolleginnen und Kollegen der Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk an.

Erreichbar sind sie über diese Wege: Telefonisch montags bis freitags von 10 bis 16 Uhr unter 030.4081 6444 oder per E-Mail an [vorsorgewerk@dbb.de](mailto:vorsorgewerk@dbb.de).

# Landesgruppenvertreter treffen sich (virtuell)

## Umfrage zur Nutzung Homeoffice

Die vbba widmet sich verstärkt den Themen aus dem Rechtskreis SGB II – dies war ein vielfach formulierter Wunsch. Wir haben deshalb die Netzwerkarbeit der SGB II-Verantwortlichen aus den vbba Landesgruppen wiederaufleben lassen und weiter intensiviert. Seit Ende des letzten Jahres treffen wir uns regelmäßig, um uns zur Situation in den Jobcentern auszutauschen und einen Blick darauf zu haben, welche Themen und Probleme in den Jobcentern aktuell sind und wie die vbba als Fachgewerkschaft gegebenenfalls unterstützen kann.

Während des letzten (virtuellen) Treffens am 18. Januar entstand die Idee, sich mit dem Thema Homeoffice im Kontext des Infektions- und Gesundheitsschutzes zu befassen. Die Rückmeldungen zeigten uns, dass auf der einen Seite flächendeckend Homeoffice angeboten wird, jedoch auf der anderen Seite die sogenannten „zwingenden betrieblichen Gründe“ sehr unterschiedlich interpretiert werden. Die gesetzliche Homeoffice-Pflicht wird nicht überall stringent umgesetzt. Machen wir es konkret: Es stellt sich die Frage, ob im Bereich Markt und Integration wirklich jedes Erstgespräch von Auge zu Auge (also im persönlichen Kundenkontakt) geführt werden muss? Ist es beispielsweise nötig, mit einem Schüler, dessen Eltern Leistungen nach dem SGB II beantragen, das Erstgespräch persönlich zu führen? Oder reicht nicht ein telefonischer Kontakt oder ein Kontakt per Videokommunikation? Wie sieht es mit einem Partner aus, der bereits Vollzeit arbeiten geht, jedoch das Einkommen nicht ausreicht, den Bedarf der Familie zu decken? Die Regelungen sind in den einzelnen Dienststellen sehr unterschiedlich und haben nicht in jedem Fall den Fokus auf einer Kontaktreduzierung im Sinne des Infektionsschutzgesetzes.

Im Bereich des SGB III hat man kürzlich klargestellt, dass ein persönlicher Kontakt nicht zwingend im ersten Gespräch erfolgen muss, sondern im Laufe einer Betreuungsphase erfolgen soll.

Beim SGB II-Landesgruppenvertretertreffen entstand die Idee einer Befragung aller Beschäftigten der Jobcenter. Ziel ist es, uns einen möglichst umfassenden



den Überblick zu verschaffen, wie das Angebot von Homeoffice als Beitrag zur Eindämmung der Pandemie umgesetzt wird und ob es gegebenenfalls noch ausgeweitet werden müsste. Zur Thematik haben wir kürzlich im Rahmen eines vbba-aktuell berichtet und zur Beteiligung bei der Umfrage aufgerufen. Es dürfen sich ALLE Beschäftigten des Jobcenter an der Umfrage (<https://www.menti.com/tjhpurju75>) beteiligen. Die Umfrageergebnisse werden wir anschließend auswerten und prüfen, ob und wie wir auf Netzwerkpartner zugehen, um uns für eine weitere Ausweitung des Angebots an Homeoffice stark zu machen. An dieser Stelle möchten wir auch deutlich machen, dass es sehr viele Jobcenter gibt, in denen die gesetzliche Homeoffice-Pflicht als Maßnahme der Kontaktreduzierung vorbildlich umgesetzt wird. Die Beschäftigten in diesen Dienststellen möchten wir ebenfalls ausdrücklich auffordern, sich an der Umfrage zu beteiligen, damit wir kein einseitiges Bild erzeugen.

Mehr erfahren,  
QR Code Scannen!



· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert

[www.vbba.de](http://www.vbba.de)

## Aktuelles aus der HJAV

### Verlängerung der Corona-Satzung & pandemiebedingte Ausstattung der HdBA

Wegen gesetzlicher Vorgaben des Landes Baden-Württemberg findet ab Januar 2022 wieder Präsenzunterricht an der HdBA statt. Etwaige digitale Lerneinheiten sind daher nur nach Erfordernis möglich.

Es erfolgt außerdem eine Vereinheitlichung der Bewertungsart für die Portfolio-Prüfung. Auch für Wiederholungs- oder Nachholprüfungen dürfen Prüfungsarten verwendet werden, die von der Prüfungs- und Studienordnung abweichen, wenn dies pandemiebedingt erforderlich ist.

Für Masterstudierende steht alternativ zum Auslandspraktikum die Möglichkeit zur Verfügung, dieses bei einem ausländischen Unternehmen mit Online-Anteilen oder gänzlich online zu absolvieren.

Für die Bachelorstudiengänge steht diese Möglichkeit allerdings nicht zur Verfügung, da hier auch die Option eines Inlandspraktikums besteht.

Weiterhin ist es vorgesehen die HdBA mit weiterer IT-Hardware auszustatten, um bei Erforderlichkeit Hybridunterricht zu ermöglichen. Damit soll die Weiterführung des Studiums auch denjenigen ermöglicht werden, die wegen aufzeigender Erkältungssymptome, Kinderbetreuung oder fehlender Immunisierung am Präsenzunterricht gehindert sind.

### DAS STEHT 2022 AN

|       |  |  |
|-------|--|--|
| APRIL | 27.04.2022   | Jugendwahlen zur JAV, BJA V & HJAV   |
| MAI   | 06.05.2022 - 07.05.2022<br>12.05.2022<br>13.05.2022 - 14.05.2022 | Bundesjugendtag der dbb jugend<br>Bundeshauptjugendversammlung der vbba jugend<br>Bundesjugendgewerkschaftstag der vbba jugend |
| JUNI  | 07.06.2022 - 08.06.2022<br>08.06.2022 - 10.06.2022               | Bundeshauptvorstandssitzung der vbba<br>Bundesgewerkschaftstag der vbba  |

## Sitzung der vbba-Bundesjugendleitung in Nordhorn

Vom 17. Bis 19. Dezember 2021 tagte die Bundesjugendleitung in Nordhorn. Selbstverständlich wurde von den Teilnehmenden die 2Gplus Regel täglich eingehalten.

Aktuelle Themen, wie zum Beispiel die anstehenden HJAV- Wahlen im April 2022, wurden besprochen und die letzten Vorbereitungen für unseren Bundesjugendgewerkschaftstag 2022 wurden angegangen. Seid gespannt!

Nach getaner Arbeit nahmen wir an einer Punschfahrt auf der Vechteschute durch die Wasserstadt Nordhorn teil. Es ging unter niedrigen Brücken hindurch, rund um die Innenstadtinsel. Und so wie es sich gehört, ließ Nordhorn die Brücke in vbba Magenta erstrahlen. Wir gehen davon aus, dass die Stadt Nordhorn dies nur für uns gemacht hat.

Rundherum war es eine erfolgreiche Sitzung.



### REMINDER

**Am 27.04.2022 sind  
Jugendwahlen!**

**Deine starke Stimme  
der vbba!**

# Wahl der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung

## Für Euch kandidieren



1

Melissa Luck SAT

Melissa Luck (22 Jahre)  
Telefonserviceberaterin  
Agentur für Arbeit Gotha

Landesjugendvertreterin vbba **jugend** SAT,  
Europavertreterin vbba **jugend** und  
Vorstandsmitglied vbba Ortsgruppe GTH

Erfahrung in der BJA V SAT & HJAV.

*„Ich arbeite sehr gerne in Gremien und möchte mich auch weiterhin für die Belange der Jugend und der Nachwuchskräfte einsetzen.“*



2

Theresa Hensel NRW

Theresa Hensel (25 Jahre)  
Arbeitsvermittlerin mit Berufsaufgaben  
Agentur für Arbeit Dortmund

Mitglied der vbba **Frauenvertretung**

Erfahrung in der JAV Dortmund, BJA V NRW & HJAV.

*„Ich möchte die Nachwuchskräfte während der Ausbildung / des Studiums und beim Übergang in das Arbeitsleben unterstützen. Zudem setze ich mich für mehr Transparenz und Kommunikation zwischen den beteiligten Parteien ein.“*



5

Mareen Timm BY

Mareen Timm (19 Jahre)  
Fachassistentin im RIM  
Agentur für Arbeit Nürnberg

Landesjugendvertreterin vbba **jugend** Bayern

Erfahrung in der JAV Nürnberg.

*„Ich möchte den kollegialen Zusammenhalt in der Bundesagentur für Arbeit weiter ausbauen und meine Interessen, sowie die meiner Kolleginnen und Kollegen vertreten.“*



6

Daniel Richter S

Daniel Richter (34 Jahre)  
Studierender – EJ 2019  
Agentur für Arbeit Leipzig

Landesjugendvertreter vbba **jugend** Sachsen

*„Durch die Änderung BPersVG besteht das erste Mal die Möglichkeit, dass die Interessen Studierender in der HJAV auch durch Studierende vertreten werden. Diese Interessen möchte ich durchsetzen.“*



9

Lisa Ziegler BY

Lisa Ziegler (22 Jahre)  
Arbeitsvermittlerin  
Agentur für Arbeit Würzburg

Stellvertretende Landesjugendvertreterin vbba **jugend** Bayern

Erfahrung in der JAV Würzburg.

*„Meine Motivation zur Kandidatur ist, dass ich mit neuen Ideen etwas bewegen möchte und Themen, die die Jugend begeistert, weiterzubringen.“*



10

Sümeyye Sara Sen BW

Sümeyye Sara Sen (21 Jahre)  
Auszubildende – PJ 2022  
Agentur für Arbeit Stuttgart

Erfahrung in der JAV Stuttgart

*„Da ich schon früh gemerkt habe, dass ich stark in der Kommunikation bin, war mir immer klar, dass ich etwas mit Menschen machen möchte. Da ich seit 2020 in der JAV bin, möchte ich auch weiterhin die Interessen und Anliegen meiner Kolleg\*innen vertreten.“*



# Ich wähle am 27. April 2022



## vbba jugend



3

Rümeyisa Önder BW

Rümeyisa Önder (24 Jahre)  
Fachassistentin in der Eingangszone  
Agentur für Arbeit Stuttgart

Erfahrung in der JAV Stuttgart und BJA  
BaWü.

*„DU, ICH, WIR - für eine erfolgreiche  
Zukunft in der Arbeitswelt. Die  
Ausbildung und das Studium sind die  
Grundbausteine für eure Karriere in der  
Agentur für Arbeit. Aus diesem Grund  
möchte ich diese für euch bestmöglich  
optimieren und setze mich aktiv für eure  
Interessen ein. MIT EUCH.  
FÜR EUCH. GEMEINSAM.“*



4

Jeremy Frank SAT

Jeremy Frank (21 Jahre)  
Telefonserviceberater  
Agentur für Arbeit Halle

Stellvertretender Landesjugendvertreter  
vbba **jugend** SAT

Erfahrung in der JAV Magdeburg und  
BJAV SAT.

*„Ich möchte mich für die Auszubildenden  
und Studierenden einsetzen und ihre  
Ausbildung stetig verbessern.“*



7

Ardawan Abdi BW

Ardawan Abdi (22 Jahre)  
Auszubildender – PJ 2022  
Agentur für Arbeit Freiburg

Erfahrung in der JAV Freiburg

*„Ich möchte mich aktiv dafür einsetzen  
die Rahmenbedingungen der  
Auszubildenden und Studierenden zu  
verbessern (finanziell und rechtlich). Des  
weiteren möchte ich vorhandene  
Strukturen stärken.“*



8

Nina Wember NRW

Nina Wember (24 Jahre)  
Telefonserviceberaterin  
Agentur für Arbeit Dortmund

Erfahrung in der JAV Dortmund und  
BJAV NRW.

*„Meine Motivation zur Kandidatur ist,  
dass ich mit euch zusammen eure  
Anliegen rund um die Ausbildung / das  
Studium aufgreifen und lösen möchte.  
Als ehemalige Auszubildende und jetzt  
festangestellte Mitarbeiterin sind mir  
beide Seiten bestens bekannt.“*



11

Eda Kaya BW

Eda Kaya (20 Jahre)  
Fachassistentin in der Jobvermittlung  
Agentur für Arbeit Stuttgart

*„Unsere Nachwuchskräfte liegen mir sehr  
am Herzen. Deshalb möchte ich deren  
Interessen und Wünsche vertreten und  
mich für bessere und klare Strukturen  
während ihrer Berufslaufbahn  
einsetzen.“*



12

Theresia Stiehler SAT

Theresia Stiehler (26 Jahre)  
Auszubildende – PJ 2024  
Agentur für Arbeit Halle

*„Ich möchte mich für uns  
Nachwuchskräfte der BA einsetzen - die  
HJAV ist dafür die optimale Gelegenheit!  
Ich habe mich als gewähltes Mitglied des  
Elternrates der KiTa meiner Tochter  
engagiert und habe nun vor, dies für uns  
und unsere Ausbildung zu tun!“*



# Money, Money, Money...

## Finanzen in der Frauenwelt

### „Gender Pay Gap“ oder das geschlechtsspezifische Lohngefälle (auch in der BA)

Der Begriff Gender Pay Gap ist in aller Munde, doch was bedeutet dies überhaupt?

Kurz gesagt ist es der Unterschied zwischen den Verdiensten von weiblichen und männlichen Beschäftigten!

Machen wir uns mal auf zu einer Zeitreise:

#### „Gender Pay Gap“ in der Kindheit

Bereits im Kindesalter fällt auf, dass Mädchen laut einer Umfrage deutlich weniger Taschengeld als Jungen erhalten. Sie bekommen im Alter von vier bis dreizehn Jahren pro Monat im Schnitt 13,76 Euro – und damit elf Prozent weniger als Jungen. Das geht aus einer repräsentativen Forsa-Studie hervor.

Für den "Kids-Medien-Kompass" der Burda-Tochter Blue Ocean Entertainment AG wurden 2.515 Kinder und Jugendliche zwischen vier und dreizehn Jahren befragt. Die Ergebnisse wurden vom Verlag für Kinderzeitschriften in Stuttgart veröffentlicht.

Der Unterschied zwischen den Geschlechtern zieht sich nach den Studienergebnissen durch die komplette Kindheit: Das trifft auf die Altersgruppe der Vier- bis Sechsjährigen zu, in der nur etwa jedes fünfte Kind schon Taschengeld bekommt. Und auch im Alter von elf bis dreizehn Jahren, in dem rund neun von zehn Kindern über Taschengeld verfügen, steht Mädchen weniger eigenes Geld zur Verfügung.

#### „Gender Pay Gap“ in der Ausbildung

Frauen wählen andere Ausbildungsberufe als Männer – und bekommen weniger Gehalt. Bereits in der Berufswahl ist damit ein Teil des 'Gender Pay Gap' angelegt. In bestimmten Fällen absolvieren Frauen eine Teilerziehungsbildung und erhalten dafür, wenn es nicht familienbedingt nötig ist, auch nur die Hälfte der Ausbildungsvergütung.

#### „Gender Pay Gap“ im Berufsleben

Vielfach sind es Frauen, die nach der Geburt der Kinder in Teilzeit arbeiten und deshalb auch weniger verdienen. Da die Tendenz zu Schwangerschaften ab einem Alter von über 30 Jahren geht, schließt sich an die erfolgreiche Kindererziehung oft nahtlos die Pflege von Angehörigen an. Da dies auch wieder die Frauen betrifft, muss es oft bei der Teilzeitleistung bleiben.

*Die betrifft auch viele Frauen in der BA.*

#### „Gender Pay Gap“ in der BA - gibt es nicht?

Wir sagen doch - gibt es. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der BA ergibt sich aus unterschiedlichen Faktoren. Die Mehrzahl der Beschäftigten in der BA sind Frauen. Es gibt einen einheitlichen Tarifvertrag in der BA und die Frauen werden trotzdem benachteiligt, weil:

- Fast 90%\* der Frauen sind im mittleren Dienst beschäftigt
- 47,3%\* arbeiten in Teilzeit
- Tätigkeitsunabhängige Funktionsstufen, insbesondere IT-lastige, werden zumeist an Männer vergeben, dabei erhält man(n) in der TE V dafür sogar die Funktionsstufe der TE IV, dies ist also finanziell durchaus attraktiv
- Teilzeitbeschäftigte partizipieren meist gar nicht von den Funktionsstufen, da Führungskräfte Sorge haben, was mit verbleibenden restlichen Stunden passiert
- Mit Beginn der Elternzeit wird die tätigkeitsunabhängige Funktionsstufe entzogen, aber bekommt 'frau' diese beim Wiedereinstieg zurück?
- Frauen und insbesondere Teilzeitkräfte finden sich weitaus weniger bei den Spitzenbeurteilungen A + B, dies hat zur Folge, dass Frauen weniger häufig am frühzeitigen Aufstieg in den

- Entwicklungsstufen beteiligt sind
- Elternzeit hemmt den Aufstieg in den Entwicklungsstufen, obwohl in der Elternzeit durchaus verwertbare Kompetenzen erlangt werden, aber: Care-Arbeit wird in Deutschland und auch in der BA nicht wie in anderen Ländern als Kompetenz anerkannt und bei der individuellen beruflichen Entwicklung berücksichtigt!
- Immerhin beträgt der Frauenanteil bei Führungspositionen in der TE III 56,7%, aber danach nimmt ihr Anteil ab\*

Dies alles trägt zu einer ungleichen Bezahlung auch in unseren Häusern bei!!

#### Was ist zu tun?

Stehen wir zusammen und fordern die Beteiligung von Frauen an allen Funktionen und Positionen entsprechend ihres Anteils an den Beschäftigten, ermutigen wir Frauen sich für ihre Interesse einzusetzen und ihre Rechte einzufordern.

#### „Gender Pay Gap“ in der Rente bzw. Pension?

Obige Ausführungen zum Gender Pay Gap in der BA führen zwangsläufig zu Folgen in der Rente und der Pension.

Der Gender Pension Gap in Deutschland liegt bei 59,6 %\*\*. Das heißt, in Deutschland beziehen Frauen um 59,6 % geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer.

Dieses Aufklaffen des Gender Pension Gap stellt sich als eine der großen gleichstellungspolitische Herausforderung unserer Zeit dar. Das Ziel, eine chancengerechte Gesellschaft für Frauen und Männer zu verwirklichen, gilt es für alle Akteure weiter mit Nachdruck voranzutreiben.

\* Frauen in der BA- Wo stehen wir?

Stand 2020

\*\* BFMSFJ

**Frauen in der BA und den Jobcentern...  
...wollen das ändern und bleiben dran...**

- wenn die gesetzliche Frauenförderung bis 2025 nicht gelingt
- wenn Führung mit reduzierter Arbeitszeit nicht realisiert wird
- wenn die Care-Arbeit nicht besser „belohnt“ wird



## Fazit

**Die Mehrzahl der Beschäftigten in der BA ist weiblich!**

**Deshalb....freuen wir uns, wenn Sie Ihre Erfahrungen mit uns teilen  
– wir sind als vbba-Frauenvertretung gerne für Sie da!**

**Buchempfehlung: „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“** - Warum finanzielle Unabhängigkeit für Frauen so wichtig ist:  
Aktualisierte Ausgabe | Sick, Helma, Schmidt, Renate | ISBN: 9783328103554

*Text: Annette Arnold, Bettina Sieger, Gariela Toron*



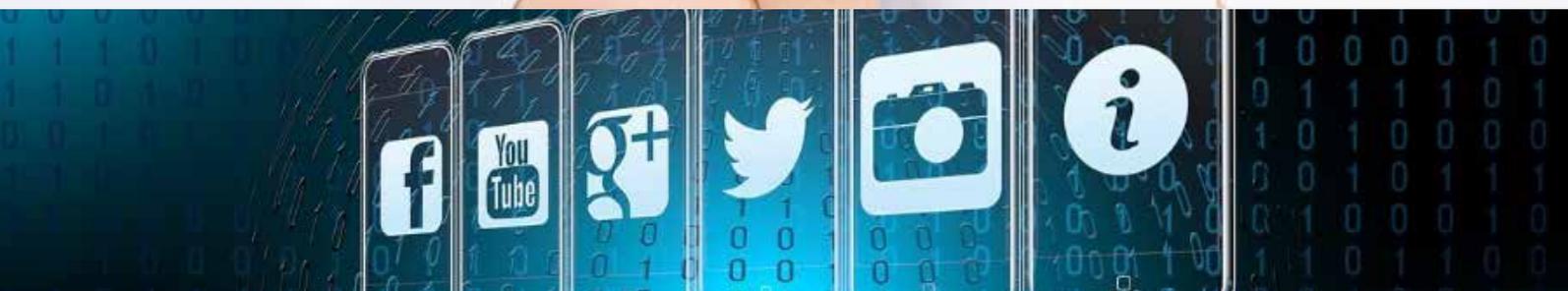
[www.vbba.de/das-sind-wir/frauen/](http://www.vbba.de/das-sind-wir/frauen/)



[info@vbba.de](mailto:info@vbba.de)



[facebook.com/vbbaBund/](https://facebook.com/vbbaBund/)



**Gender Pay Gap**

**Money, Money, Money**

**Gender Pay Gap**

**Money, Money**

## Starke Kommunikation...

### ...für Starke Frauen



„Jedem Handeln wohnt ein positiver Grundgedanke inne!“ In diesem Sinne fand vom 13. – 15. Dezember 2021 das Seminar „Starke Kommunikation für Starke Frauen“ der vbba Frauenvertretung im dbb Forum Siebengebirge statt.

Wir haben sehr gute Anregungen, Tipps und praktische Erfahrungen mitgenommen und viel Freude gehabt. „Lob ist die Königsdisziplin der Rhetorik.“ Dieses Leitwort setzen wir direkt in die Tat um: Vielen Dank an Michael Vetter! Du hast uns viel Input

Die Teilnehmerinnen mit Michael Vetter,  
Foto: Frau Kolschefsky

„Unfertiger Werkzeugkoffer Rhetorik“,  
Foto: Annette von Brauchitsch-Lavaulx



und eigene Übungsmöglichkeit sehr unterhaltsam und auf die Personen abgestimmt geübt. Drei kurzweilige, inhaltlich reich gefüllte Tage haben viel Spaß gemacht!

Text: Annette von Brauchitsch-Lavaulx

## Senioren Aktuell Dezember

### Wir. Alle. Zusammen.

Unter diesem Motto verfasste die Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen e.V. (BAGSO) beim digitalen 13. Deutschen Seniorentag in Hannover eine „Hannoversche Erklärung“ mit folgenden Schwerpunkten:

- Wir sehen es als Geschenk in dieser Gesellschaft alt zu werden.
- Die meisten von uns führen ein selbstbestimmtes Leben.
- Wir wollen zum Erhalt der Lebensgrundlagen und zu mehr Gerechtigkeit beitragen.

- Mit unserem Engagement tragen wir zu einer solidarischen Gesellschaft bei.
- Die Vielfalt in unserer Gesellschaft sehen wir als Bereicherung und Herausforderung.

Bei Interesse mehr dazu unter [www.bagso.de](http://www.bagso.de)

Des Weiteren fiel auf dem Seniorentag der Startschuss für ein neues Internetportal „DigitalPakt Alter“. Dort werden für ältere Menschen wohnortnahe Angebote gemacht, um ihre digitalen Kompetenzen

zu verbessern und zu stärken. Die digitale Plattform ist ein lebendiges und interaktives Kommunikationswerkzeug für alle Partner und Interessenten. Sie finden dort Beispiele aus der Praxis, können eigene Initiativen anstoßen und sich mit anderen vernetzen. Auch neue Kooperationen werden dadurch gefördert.

Näheres unter [www.digitalpakt-alter.de](http://www.digitalpakt-alter.de)



## 8. Fachtagung

### Bayrische Seniorenbeauftragte aktualisierten ihr Wissen



Die schöne Spielzeug- und Lebküchenerstadt Nürnberg war wieder Gastgeber der 8. Seniorenfachtagung der bayerischen regionalen Seniorenbeauftragten. Am 7. und 8. Oktober nutzten viele der örtlichen Seniorenbetreuer die Gelegenheit, sich in den Räumen der Bundesgeschäftsstelle zu aktuellen Themen rund um die vbba zu informieren und untereinander auszutauschen.

Der bayrische Seniorenbeauftragte Wolfgang Franz konnte eingangs das Mitglied des Bundesvorstandes und Geschäftsführer der Bundesgeschäftsstelle, Herrn Uwe Mayer, begrüßen. Dieser informierte mit zahlreichen Hintergrundinfos zu den

Themen Tarifizierung, Beratung vor und im Erwerbsleben einschließlich der notwendigen Qualifizierungen, Weiterentwicklung der BA im Bereich Digitalisierung und Beratung / Vermittlung sowie den Stand der Bewertung der Berater und Teamleiter. Dabei kam auch der leidige Dauerbrenner Arbeitszeit der Beamten zur Sprache, dem die aktuelle Bundesregierung ausweicht und dies der neuen Regierung überlässt.

Für die Landesgruppe Bayern sprach der stellvertretende Vorsitzende Wolfgang Huberth ein Grußwort. Themen dabei waren u.a. die für die vbba erfolgreichen Wahlen zum BPR und HPR, die coronabedingten Einschränkungen bei der täg-



## vbba

### Seniorenvertretung

lichen Arbeit und das starke Anwachsen der Homeoffice-Arbeitsplätze auf nunmehr 64.000 sowie die Anforderungen bei der (Wieder-)Öffnung der Dienststellen ab dem 1. September 2021.

Im Laufe der Fachtagung berichtete der bayrische Seniorenbeauftragte aus den Tagungen der Bundessenioren sowie des Landesgewerkschaftstages mit dem dortigen Besuch des Bundesvorsitzenden Waldemar Dombrowski. Weitere Themen, wie die Situation in den regionalen Gruppen unter den Coronaeinschränkungen sowie die Möglichkeiten der örtlichen Seniorenbetreuer, rundeten die Fachtagung ab. Einig war man sich, die Tradition dieser Fachtagung auch in 2022 fortzuführen.

Neben den fachlichen Inhalten kam auch der kulturelle Teil nicht zu kurz. Gegen Ende des ersten Tagungstages nutzten die Teilnehmer die Gelegenheit, sich das am 17. September 2021 neu eröffnete Zukunftsmuseum anzusehen. Dort zeigen Exponate / Filmsequenzen und interaktive Anwendungen, wohin sich die Bereiche Wohnen / Leben / Gesundheit / Ernährung / Mobilität bewegen werden. Eine interessante und sehenswerte Ausstellung, die aber bei manchem auch nachdenkliche Eindrücke hinterließ.

*Text/Bild: Wolfgang Franz*

## Senioren Aktuell Januar

### Informationen zur Beihilfe

Das neue Jahr beginnt für viele von uns leider mit dem Problem der momentan sehr langen Bearbeitungsdauer unserer Beihilfeanträge durch das BA-Servicehaus.

Dazu stehen wir – die Vorsitzende der vbba-Seniorenvertretung **Doris Braun** und der von der vbba-Beamtenliste kommende stellvertretende HPR-Vorsitzende **Christian Löschner** – in regen Austausch mit den Verantwortlichen.

Diese „Notlage“ wird seitens der Beihilfestelle durch die Umstellung auf die neue Software, deren Nachfolgearbeiten und einen hohen Krankenstand bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begründet. Es wurden jedoch bereits verschiedene Unterstützungsmaßnahmen ergriffen, um in den nächsten Wochen Abhilfe zu schaffen. Darüber hinaus wurde versichert, dass auf Antrag Abschlagszahlungen erfolgten.



## vbba

### Seniorenvertretung



Auf Fragen, die wir Corona bedingt zum Ende letzten Jahres, nicht direkt im persönlichen Gespräch beantwortet bekommen haben, hat die Beihilfestelle nun auf diese schriftlich geantwortet. Die Antworten geben wir nachfolgend gerne an Sie weiter.

#### Zur Frage der Erreichbarkeit der Beihilfestelle

Das BA-Servicehaus weist daraufhin, dass Versorgungsempfänger die Beihilfestelle postalisch, telefonisch oder per E-Mail erreichen können. Die Servicenummer 0911-1793510 ist montags bis freitags von 8 – 12 Uhr erreichbar. Die Beihilfestelle ist bemüht, die kundenspezifische Kommunikation mit Versorgungsempfänger zu optimieren.

#### Zur Frage warum Beihilfeanträge nicht mittels einer App digital eingereicht werden können

Die Beihilfestelle teilt hierzu mit, dass die Bereitstellung einer App unter anderem wegen zu hoher Anforderungen an die Schnittstellen zu Fachverfahren, IT-Sicherheit, Datenschutz und IT-Architektur auch künftig nicht vorgesehen ist. Hier wird auf die Möglichkeit verwiesen, Anträge und Unterlagen per E-Mail zu versenden. Der ausgedruckte, unterschriebene Antrag ist dabei zusammen mit den übrigen Unterlagen einzuscannen und im PDF-Format an das Postfach [Service-Haus.Beihilfe@arbeitsagentur](mailto:Service-Haus.Beihilfe@arbeitsagentur) zu senden. Bei Eingang erfolgt dann eine automatische Eingangsbestätigung.

#### Zur Frage, ob der Eingang von Beihilfeanträgen bestätigt werden kann

Hier verweist die Beihilfestelle darauf, dass eine automatische Eingangsbestä-

tigung nur in den Fällen erfolgt, in denen die Anträge per E-Mail eingereicht werden. Den Versand einer Eingangsbestätigung für „Papieranträge“ kann die Beihilfestelle aus Kapazitätsgründen leider nicht leisten.

Unter dem Link <https://www.pub.arbeitsagentur.de/Ruhestaendler-Service-BA/> finden Sie im **Ruheständler Portal der BA** wichtige Informationen zur **Versorgung und Beihilfe**.

Hier werden unter dem Punkt „Aktuelles“ z.B. Informationen zu den jeweiligen **Bearbeitungszeiten** oder neue Themen zur Gesundheit bereitgestellt. Im Bereich „FAQ“ erhalten Sie Informationen zu wiederkehrenden Themen und Fragen und präventive Informationen zur Verfügung. Es können im Portal auch Anträge, Formulare und Merkblätter heruntergeladen und ausgedruckt werden.

#### Information zu Haushaltshilfen

Ein interessanter Vortrag des digitalen 13. Deutschen Senientages befasste sich mit der Beschäftigung von Haushaltshilfen. Dieses Thema bekam durch die Klage wegen der Arbeitsbedingungen einer im Haus wohnenden Haushaltshilfe besondere Bedeutung. Die 39-seitige Info der Verbraucherzentrale NRW bietet hierzu eine Übersicht zur rechtssicheren Ausgestaltung. Abzufragen ist die Broschüre unter folgendem Link: <https://www.pflegewegweiser-nrw.de/>

#### Informationen zur Immobilienverrentung

Manch eine/einer überlegt sich, was sie/er im Alter mit seiner Immobilie macht, falls keine Erben vorhanden sind oder keine konkreten Pläne zur Nachnutzung bestehen. Eine relativ neue Variante, die von

immer mehr Anbietern geboten wird, ist die Immobilienverrentung. Hier kann man sein Haus verkaufen und gleichzeitig ein lebenslanges Wohnrecht erhalten. Wer sich dafür interessiert, findet weitere Informationen unter den Links:

- **DEGIV - Die Gesellschaft Für Immobilienverrentung GmbH**
- <https://www.biallo.de/baufinanzierung/ratgeber/hauskauf-auf-renten-basis/>

#### Rechte bei Strom- und Gaserhöhung

Hinweise zu den Rechten bei Preiserhöhungen und Kündigungen durch Strom- und Gasanbieter können unter <https://www.test.de/Gasanbieter-Stromanbieter-Preiserhoehung-Kuendigung-5833269-0/> bei der Stiftung Warentest nachgelesen werden.

#### Monitor öffentlicher Dienst

Diese interessante Hintergrundlektüre kann über die Internetseite des dbb [www.dbb.de](http://www.dbb.de) eingesehen werden. Die Ausgabe 2022 befasst sich auf den ersten 30 Seiten mit Statistiken um die Struktur des öffentlichen Dienstes. Danach folgen Vergleiche zum öffentlichen Dienst auf EU-Ebene, den Aufwendungen für den öffentlichen Dienst absolut sowie pro Einwohner. Hier zeigt sich, wie effizient der öffentliche Dienst in Deutschland entgegen mancher Meinung arbeitet. Des Weiteren finden sich Aufstellungen zur Akzeptanz des öffentlichen Dienstes sowie zu Herausforderungen der Gesellschaft.



**Wir machen uns für Sie stark!**

[www.vbba.de](http://www.vbba.de)



# Landesgewerkschaftstag

## Tagung der Landesgruppe in der Rhön



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Hessen



Die Teilnehmenden des LGT,  
Foto: Joschi Groh

Dem Landesgewerkschaftstag vorgeschaltet war der Landesjugendtag, zu dem sich engagierte junge Menschen aus den hessischen Arbeitsagenturen, Mitglieder der Landesleitung und - was alle ganz besonders begeisterte - Anna Marija Rezo als Vertretung der vbba Bundesjugendleitung, einfanden. Anna Marija Rezo führte die gewerkschaftlich Interessierten mit hoher Fachkompetenz in erste Tiefen gewerkschaftlicher Strukturen und Arbeit ein. Zudem entwickelten die jungen Leute gemeinsam Ideen und Visionen.

Die bereits gewohnte Maskierung (Corona Schutz) hat das Tagungsergebnis nicht beeinträchtigt und alle geladenen Teilnehmer\*innen freuten sich über das Wiedersehen nach der Corona bedingten „Kontaktsperre“.

Martin Graf, Foto: privat



Am ersten Tag berichteten die Mitglieder des Landesvorstands zu Angelegenheiten der Jugend, Senioren, Schwerbehinderten und Frauen. Hinzu kamen Berichte aus den Bereichen SGB III, SGB II und der FamKa. Die Familienkasse Hessen stand beim diesjährigen LGT im Fokus.



Mit Martin Graf, der extra von der Zentrale in Nürnberg anreiste, hat Uwe Wellauer als Leiter der Familienkasse Hessen der vbba Hessen einen hochkarätigen Referenten für den LGT gewinnen können, der digitale Neuerungen und Prozesse der Familienkasse vorstellte. Danke vielmals an Herrn Wellauer für die Organisation und an Martin Graf für den fesselnden Vortrag!



Waldemar Dombrowski bei seinem Vortrag

Am zweiten Tag ließ der Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski in einem Impulsvortrag die Entwicklungen und Ereignisse in den Jobcentern und Arbeitsagenturen seit Beginn der Pandemie Revue passieren. Die in den Rechtskreisen teils sehr unterschiedlichen Öffnungsszenarien wurden ebenfalls beleuchtet. Insbesondere der Ausblick, dass in den nächsten acht Jahren 30 % der Beschäftigten aus Altersgründen die BA verlassen, gab allen zu denken. Gerade jetzt erscheine es wichtig an den Arbeitgeberleistungen und den gewerkschaftlichen Zielsetzungen zu arbeiten, um Mitarbeiter\*innen zu halten. Der Fachkräftemangel mache auch vor der BA nicht halt. Der Dienstvereinbarung Mobilarbeit komme hier eine besondere Bedeutung zu, konstatierte der Bundesvorsitzende.

Nach dem Vortrag unseres Bundesvorsitzenden fanden die Wahlen des Landesvorstandes statt. Überwiegend stellten sich die bisherigen Mitglieder des Landesvorstands erneut zur Wahl. Einen Wechsel gab es bei der Landesjugend-, bei der Frauenvertretung sowie einigen Beisitzer-Positionen. Der Landesvorsitz liegt weiterhin in der bewährten Hand von Cosima Eberius. Die Stellvertretungen sind erneut Christian Walendsius als 1. Stellvertreter, Marion Faust (SGB III)

und Tulo Oltersdorf (SGB II) als stellvertretende Landesvorsitzende. Neu gewählt wurden Bianca Stolle-Nauke als Frauenvertretung und Niklas Kerzmann als Jugendvertreter. Thorsten Becker vertritt das Ressort FamKa.

Am Ende des LGT zogen die Delegierten ein positives Resümee. Es war ein intensiver und bereichernder Austausch zu Themen, die alle Mitarbeiter\*innen der Agenturen und Jobcenter beschäftigen. Viele neue und wichtige Impulse wurden mitgenommen.

Es war alles in allem eine erfolgreiche Veranstaltung.

*Text: Heike Schubert  
Beisitzerin/Presse vbba Landesgruppe  
Hessen*

Aus dem Landesvorstand ausgeschieden sind Anja Osterland und Erich Lehnhausen.

Anja Osterland als langjährige Schatzmeisterin und Beisitzerin wurde der Dank ausgesprochen, besonders wurde Ihr Engagement gewürdigt, dass sie neben der Geldverwaltung auch den Beitragseinzug bewältigt hat.

Cosima Eberius, Robert Tschunko und Axel Lehmann überreichten einen Präsentkorb.



*v.l.n.r.: Cosima Eberius, Robert Tschunko, Anja Osterland, Axel Lehmann*



*v.l.n.r.: Axel Lehmann, Erich Lehnhausen, Cosima Eberius; Fotos: Joschi Groh*

Cosima Eberius als Landesvorsitzende und Axel Lehmann als langjähriger beruflicher Weggefährte von Erich Lehnhausen würdigten sein langjähriges Engagement im Landesvorstand, zum Dank wurde ein Präsentkorb überreicht.

## Landesgewerkschaftstag

### Präsenz, Dank und Rückblick

Das mehrfache, pandemiebedingte Verschieben des LGT Nord hatte sich gelohnt: Vom 10. bis 12. Oktober konnte nunmehr guten Gewissens in Präsenz getagt werden - selbstverständlich unter Beachtung aller bestehenden Corona-Regelungen.

Dieses Mal ging es für alle in Richtung Nordsee in das mitten in Nordfriesland gelegene Christian Jensen Kolleg im beschaulichen Städtchen Breklum.

Insgesamt 33 Teilnehmende aus Schleswig-Holstein, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern waren angereist.

Die Rahmenbedingungen wie Tagungsraum, Unterkunft und Essen waren sehr gut und auch das Wetter spielte größtenteils mit. Beste Voraussetzungen also für einen LGT mit vollgepackter Tagesordnung. Die Ansammlung vieler aufgelaufener Themen aber auch die Pandemie waren der Grund, dass auf das Einladen externer Gäste verzichtet wurde. Unverzichtbar waren allerdings die Gäste aus der vbba Bundesleitung, der Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski und der stellvertretende Bundesvorsitzende Harald Kirchner. Doch dazu später mehr.



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**  
Landesgruppe Nord

Die Landesvorsitzende Agnes Ranke eröffnete den LGT und Sören Deglow übernahm die Moderation. Agnes Ranke sprach allen Anwesenden zunächst ihren Dank aus für den anhaltend starken Einsatz für die Gewerkschaft trotz der außergewöhnlich schwierigen (Corona-) Zeiten. Einem Rückblick der Vorsitzenden über die Tätigkeit des geschäftsführenden Vorstandes folgten Berichte der einzelnen Vorstandsmitglieder aus den Bereichen Werbung/Werbemittel/Streik (Jan Peter Kaiser), Senioren (Jürgen Bergmann), Frauen (Sigrun Menge), Jugend (Vanessa Szymczak), den dbb-Landesbünden



Gruppenfoto des LGT einschl. Gästen

(Siegfried Pedd) und dem Bereich SGB II (Torsten Gerlach).

Im Anschluss berichtete der Landesschatzmeister Sven Hofeditz zur Kassenlage und zur Mitgliederentwicklung, die sich beide aufgrund der Pandemie bzw. der Pandemie zum Trotz positiv darstellen. Eine kurze Aussprache und der Bericht des Kassenprüfers folgten. Einer Entlastung des Vorstandes/Landesschatzmeisters stand nun nichts mehr im Wege.

Noch am ersten Tag kam es zur Nachwahl zwischenzeitlich bereits kommissarisch bestellter Vorstandsmitglieder. Zum 1. stellvertretenden Vorsitzenden wurde Sören Deglow neu gewählt. Im Weiteren wurden zum stellv. Landesschatzmeister Robert Linfert, zur Landesjugendvertreterin Vanessa Szymczak und als Beisitzer für den Bereich SGB II Torsten Hacker und Michael Fanter gewählt. Zudem erhielten auch die Bereiche Frauen und Jugend Verstärkung in Form von Stellvertretungen. Den Bereich Frauen unterstützt nunmehr Karin Gude und den Bereich Jugend unterstützen Victoria Amtsberg und Till Lange.

Am Abend erfolgten dann die Ehrungen langjähriger ehemaliger Landesvorstandsmitglieder bzw. Gruppenvorsitzender. Auch diese mussten wegen der Pandemie immer wieder verschoben werden. Nunmehr konnten Dietmar Felzmann, Ute Luchesi und Sabrina Petersen in einer kleinen Zeremonie und mit einem Präsent als Dankeschön für die geleistete Arbeit unter großem Beifall persönlich geehrt werden. Die ehemaligen Vorstandsmitglieder Klaus Schmidt und Frank Schäfer konnten leider

nicht persönlich erscheinen und wurden in Abwesenheit geehrt. Der Abend klang dann in lustiger und gemütlicher Runde aus.

Der Vormittag des zweiten Tages „gehörte“ dann ganz den Gästen aus der vbba Bundesleitung. Der Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski und der stellvertretende Bundesvorsitzende Harald Kirchner wurden herzlich begrüßt. Beide freuten sich offensichtlich auch ihrerseits, persönlich in Nord dabei sein zu können. Waldemar Dombrowski ging zunächst auf die Pandemie und die damit verbundenen immensen Herausforderungen für die tägliche Arbeit in den Agenturen und Jobcentern, aber auch für die gewerkschaftliche Arbeit ein. So waren u. a. in 2020 die Personalratswahlen und die Tarifverhandlungen unter schwierigen Bedingungen durchzuführen. Bei den Themen Wochenarbeitszeit und Funktionsstufen für Beamtinnen und Beamte konnten leider keine neuen Fortschritte erzielt werden. Beide Themen blieben durch Pandemie und Lockdown auf der Strecke. Was aber nicht bedeutet, dass sie gänzlich vom Tisch sind.

Harald Kirchner berichtete zu den Themen Tarif und Beamtenbereich und gab insbesondere auch Einblicke in die Arbeit der beiden Tarifkommissionen, in denen vbba-Mitglieder aktiv mitarbeiten: Die Bundestarifkommission des dbb beamtenbund und tarifunion (hier wird z. B. auch der TVöD und der TV-Digitalisierung verhandelt) und natürlich die Tarifverhandlungskommission für den TV-BA.

Die Ausführungen von Waldemar Dombrowski und Harald Kirchner zogen eine rege Diskussion, vorrangig im Zusammen-



Vertreter/innen der Landesjugend

hang mit dem TV-BA, nach sich. Wann ist es schließlich schon mal möglich, sich direkt mit dem Bundesvorsitzenden und seinem Stellvertreter auszutauschen? Diese Chance wurde vom Plenum nur zu gerne wahrgenommen.

Nach der Verabschiedung von Waldemar Dombrowski und Harald Kirchner fand eine Nachbetrachtung der Personalratswahlen 2020 statt. Hier hatte die vbba in Nord insgesamt gesehen gut abgeschnitten. Insbesondere in den örtlichen Gremien wurden einige Sitze hinzugewonnen. Und das alles unter den schwierigen Bedingungen der Pandemie. Ein tolles Ergebnis und ein starker Einsatz aller, die die Wahlen aktiv begleitet haben. Herzlichen Dank! Ebenso natürlich auch allen Wählerinnen und Wählern!



*Auf den Spuren von Theodor Storm in Husum*

Auch in 2022 stehen wieder Wahlen an und zwar für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (SBV) in der BA. Die Vorbereitungen laufen und die Listen mit den Kandidatinnen und Kandidaten füllen sich.

Es folgten die Berichte der Mitglieder in den Grundsatzkommissionen (GK) 1+2, Sören Deglow und Ute Lucchesi. Beide sind für die Landesgruppe Nord Mitglieder der GK und bringen dort nochmal eine Extra-Portion ehrenamtlichen Einsatz ein. Die Arbeit der Grundsatzkommissionen generiert sich u. a. aus „Aufträgen“ der Bundesleitung oder des Bundeshauptvorstands und mündet letztlich in Veröffentlichungen im Rahmen von vbba aktuell oder auch Beiträgen im Magazin.

Kurzberichte aus dem Bezirkspersonalrat (BPR) durch Dagmar Matz, der Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung (BJAV) durch Vanessa Szymczak und dem Hauptpersonalrat (HPR) durch Agnes Ranke und Sören Deglow schlossen sich an und auch der gewohnte Austausch der regionalen Gruppen (untereinander als auch mit dem Landesvorstand) zur jeweils örtlichen Situation kam nicht zu kurz. So konnten alle Beteiligten Ideen und Anregungen weitergeben bzw. auch „mitnehmen“.

Bevor dann zur Kaffeepause und dem geplanten Rahmenprogramm übergegangen werden konnte, stand noch das Thema Landeshomepage an. Der Webmaster der Landesgruppe Nord, Holger Reckweg, informierte zu den derzeitigen Gestaltungsmöglichkeiten der Homepage und Sören Deglow stellte ergänzend Ideen für eine Neugestaltung vor. Beide ernteten äußerst positive Rückmeldungen für ihre Arbeit und das Thema Weiterentwicklung der Landeshomepage wird uns auch zukünftig begleiten.

Und dann war es soweit und es konnte in

den Feierabend bzw. in das angebotene Rahmenprogramm gestartet werden. Am späten Nachmittag ging es los nach Husum und wer wollte konnte an einer sehr interessanten Stadtführung teilnehmen. Unter anderem wurde dabei den Spuren von Theodor Storm gefolgt. Alternativ stand der Nachmittag zur freien Verfügung und wurde für einen Spaziergang auf eigene Faust

oder auch für einen „Power-Nap“ genutzt. Abends war dann noch Grillen angesagt. Das überaus leckere Grillgut und die liebevoll zubereiteten Salate sorgten für einen guten Tagesabschluss.

Im Mittelpunkt des dritten Tages standen die Jobcenter. Es ging hierbei um aktuelle Entwicklungen im Bereich SGB II und den Austausch untereinander. Den ersten „Input“ gaben hier Sirpa Petersen und Torsten Gerlach. Es schloss sich ein überaus reger Austausch an und insbesondere auch die Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich SGB III konnten aktuelle Einblicke in die Strukturen und den Arbeitsalltag im SGB II gewinnen. Die Veranstaltung schloss mit einem Austausch zu Ort und Zeitpunkt für den nächsten LGT und auch das nächste Nord-Event und endete letztlich mit dem obligatorischen gemeinsamen Mittagessen. So konnten sich alle gestärkt auf den zum Teil doch recht weiten Rückweg begeben.

Fazit: Es waren 3 gelungene inhaltsreiche Tage mit vielen Möglichkeiten zum persönlichen Austausch und persönlichem Miteinander.

*Text: Torsten Hacker*



*Waldemar Dombrowski im Austausch mit dem Plenum*

*Harald Kirchner in Vorbereitung auf seinen Beitrag*



# Landesgewerkschaftstag

## Alle guten Dinge sind vier



Am 18. und 19. November 2021 konnte die Landesgruppe Niedersachsen-Bremen endlich den zuvor dreifach aufgrund der Pandemie verschobenen Landesgewerkschaftstag in Präsenz nachholen.

Im Hotel Fuchsbachtal in Barsinghausen fand die Veranstaltung unter strenger Einhaltung der 2G-Regel mit 30 Teilnehmenden und 3 Gästen statt.

Nachdem der Vormittag mit Organisatorischem und den Berichten aus Gremien, Arbeitskreisen, Grundsatzkommissionen sowie der Beisitzerinnen und Beisitzer gefüllt wurde, stand nach dem gemeinsamen Mittagessen der nbb-Vorsitzende, Herr Alexander Zimbehl, für einen Impulsvortrag zum Öffentlichen Dienst mit anschließendem Austausch zur Verfügung. Ihm gelang es auf Anhieb, die Kolleginnen und Kollegen aus dem Suppenkoma zu befreien und einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen. Nicht zuletzt dank der von ihm mit eingebrachten Veränderungen im nbb ist es überhaupt zu einer Vertiefung der gewerkschaftlichen Beziehungen in Niedersachsen gekommen.



Im Anschluss berichteten die regionalen Gruppen aus ihren Bereichen und die Themen für den jeweiligen Austausch mit den beiden Gästen am Folgetag wurden erarbeitet.

Donnerstagmorgen war pünktlich um 8.30 Uhr unser Bundesvorsitzender zur Stelle und erörterte mit den Kolleginnen und Kollegen die Themen der vergangenen Wo-

chen und Monate – von den Tarifauseinandersetzungen über die Stellenhebungen in der Beratung und die Wochenarbeitszeit der Beamten bis hin zu den Auswirkungen der Pandemie sowie der Situation in den Häusern vor Ort und den gewerkschafts-internen Plänen und Veränderungen: es wurde lebendig diskutiert.

Direkt im Anschluss stand der GIS der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen, Herr Volker Zeuner, für ein Grußwort und einen Austausch u. a. zu den Themen Homeoffice, Ordnungsdienste in den Häusern, Weiterentwicklung OS, BAaZ, Lust auf Führung sowie E-Akte im Internen Service zur Verfügung.

Der Landesgewerkschaftstag endete mit einem gemeinsamen Mittagessen und der großen Hoffnung, dass es bis zum „nächsten Mal“ nicht wieder über zwei Jahre dauern möge; es stehen am 30./31.08.2022 mithin die Landesvorstandswahlen an.

*Text: Silke Babel*

*nbb-Vorsitzender Alexander Zimbehl  
mit der Landesvorsitzenden Silke  
Babel*



# Versammlung & Wahlen

## Jahreshauptversammlung mit 28 Mitgliedern

Unter der Teilnahme von 28 Mitgliedern fand im Oktober 2021 die Jahreshauptversammlung der regionalen Gruppe Kiel-Lübeck-Neumünster statt. Alle waren froh, dass die Pandemie-Lage eine Versammlung in Präsenz zuließ und kamen nur zu gerne in den Festsaal des Hotel Carstens in Bordesholm. Die Tischanordnung war großzügig, alles war festlich eingedeckt und auch die Küche war bereit, ihr gewohnt leckeres Essen zu servieren.

Ein wichtiger Punkt waren die aus den Jahren 2020 und 2021 anstehenden Ehrungen für langjährige Mitgliedschaften in der vbba. Die Vorsitzende Agnes Ranke konnte insofern gleich mehreren anwesenden Mitgliedern eine Urkunde nebst kleinem Präsent überreichen: Der Kollegin Regina Seidel und dem Kollegen Matthias Beythien zu ihren 40jährigen Jubiläen und den Kollegen Thomas Arp und Matthias Asseln zu ihren 25jährigen Jubiläen. Alles begleitet von viel Applaus.

Weiterhin dankte die Vorsitzende den ausscheidenden Vorstandsmitgliedern Jörg Schlemminger, Frank Martini, Christian Lücken und Anita Jürgens für ihre langjährige Vorstandsarbeit. Ebenso bedankte sie sich bei den Kassenprüfern Wolfgang Thomas und Jens-Uwe Mentz für ihren Einsatz.



Die Teilnehmenden der Jahreshauptversammlung

Anschließend erfolgten die mit Spannung erwarteten Vorstandswahlen. Die bisherige Vorsitzende stand aufgrund anderer ehrenamtlicher Verpflichtungen nicht mehr für eine Wahl zur Verfügung.

Der noch amtierende Vorstand schlug Enrique Ruiz Hampel als neuen Vorsitzenden vor und freute sich, dass diesem auch nachgekommen wurde. Der Kollege Ruiz Hampel nahm die Wahl an, bedankte sich für das Vertrauen und erklärte, dass er die Gruppe in der bisher bewährten Form weiterführen wolle. In den weiteren Wahlgängen wurde wie folgt gewählt: Peter Meier (1. stellv. Vorsitzender), Deniz Karahan

(2. stellv. Vorsitzender), Eckhard Möwes (Kassenwart), Agnes Ranke (stellv. Kassenwartin), Matthias Beythien (Beisitzer), Hennig Wittfoht (Beisitzer), Daniel Prinzbillla (Beisitzer), Luba Thiel (Beisitzerin) und Ulrike Zacharias (Beisitzerin). Für die Kassenprüfung wurden gewählt: Anita Jürgens und Christian Lühken. Das Schöne war, dass sich auch spontan für eine Mitarbeit im Vorstand entschieden wurde, was einmal mehr das Engagement und die Einsatzbereitschaft der Mitglieder belegt. Somit besteht der neue Vorstand der regionalen Gruppe Kiel-Lübeck-Neumünster aus einer guten Mischung von bereits erfahrenen und neuen Vorstandsmitgliedern.

Text: Enrique Ruiz Hampel

Der neue Vorstand v.l.n.r.:

Daniel Prinzbillla (Beisitzer), Matthias Beythien (Beisitzer und Protokollführer), Luba Thiel (Beisitzerin), Deniz Karahan (2. stellv. Vorsitzender), Peter Meier (1. stellv. Vorsitzender), Enrique Ruiz Hampel (Vorsitzender), Eckhard Möwes (Kassenwart), Hennig Wittfoht (Beisitzer), Agnes Ranke (stellv. Kassenwartin), Ulrike Zacharias (Beisitzerin)



# Mitgliederversammlung HH



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Nord

## Trotz schwieriger Zeiten gute Ergebnisse erzielt



Im Rahmen der Mitgliederversammlung der regionalen Gruppe Hamburg am 18. November 2021 machte der Vorsitzende Hakan Demirel deutlich, dass die vergangenen zwei Jahre auch für die Gewerkschaftsarbeit eine schwierige Situation waren, aber im Ergebnis die Gruppe Hamburg über die geleistete Arbeit sehr zufrieden zurückblicken kann. Besonders hervorzuheben ist das Engagement der vbba Jugend - mit unseren beiden Vorstandsmitgliedern Vanessa Szymczak und Till Lange. Der besondere Einsatz zeigte sich u. a. in der Osteraktion 2020, der Kalenderverteilung in den zahlreichen Liegenschaften der AA Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg sowie erfolgreicher Begrüßungsaktionen der neuen Lehrjahre. Die genannten Aktionen führten zu einem Mitgliederzuwachs im Jugendbereich.

Neben den zahlreichen Themen aus BA und JC (Operativer Übergang, Eingangszonen SGB II und SGB III, Infektionsschutz, BA der Zukunft) standen auch gewerkschaftsinterne Tagesordnungspunkte

auf dem Programm. Die Vorstandsmitglieder berichteten vom Landesgewerkschaftstag der Landesgruppe Nord im Oktober 2021 in Breklum (Schleswig-Holstein). Besonders die verstärkte Vernetzung der regionalen Gruppen auf dem Landesgewerkschaftstag wurde gelobt. Sehr erfreulich für die Gruppe Hamburg ist die neugewonnene Verstärkung durch Kristina Wittmann und Till Lange (zuvor bereits in kommissarischer Rolle für den Vorstand tätig) zu bewerten. Beide Kandidatenvorschläge wurden einstimmig durch die Mitgliederversammlung bestätigt.

Weitere Berichte durch Holger Brüssow für den Bereich Finanzen sowie von Till Lange zur Jugendarbeit folgten. Unser Vorsitzender Hakan Demirel konnte die Gelegenheit im Rahmen der Mitgliederversammlung nutzen und ehrte seinen Stellvertreter Torsten Hacker zum 25-jährigen Jubiläum.

Torsten Gerlach und die vbba Jugend gaben abschließend einen Ausblick Rich-

tung JAV und SBV Wahlen 2022. Auch die mehr als 200 Mitglieder der Gruppe Hamburg wählen im Jahr 2022 einen neuen Vorstand.

*Text: Holger Brüssow*



# Mitgliederversammlung...

## ... und Vorstandswahl in Zwickau

Die Anreise zum Treffen der regionalen Gruppe Zwickau am 29. Oktober war für alle etwas erschwert, da zeitgleich in Zwickau der Endlauf der Deutschen Rallye-Meisterschaft stattfand.

Das Gruppentreffen im Brauhaus Zwickau war für uns wie immer ein wichtiges Ereignis. Im Rahmen der Mitgliederversammlung der vbba Zwickau fand die Wahl des neuen Vorstandes statt.

In einem kurzen Rechenschaftsbericht ließ die Vorsitzende Andrea Weiß die vergangenen 4 Jahre (2018 - 2021) Revue passieren.

In den ersten Jahren gab es in der Ortsgruppe mehrere Veranstaltungen auch mit kulturellem Rahmen. Wir waren gemeinsam im Horchmuseum und zur Nachtwächterführung in Zwickau, an der Göltzschtalbrücke im schönen Vogtland und haben unsere Kreativität beim Töpfern ausgelebt.

Aber auch die Ergebnisse unserer Gewerkschaft insgesamt können sich sehen lassen und wurden in der regionalen Gruppe auch ausgewertet.

In den Tarifverhandlungen konnte nach Streikbeteiligung der vbba unter Führung des dbb mit der Arbeitgeberseite (Bundesagentur für Arbeit) ein Verhandlungser-



Die Rallye-Meisterschaft in Zwickau

gebnis mit Entgeltverbesserungen erreicht werden.

...dann kam Corona und das Rennen wurde durch ein „Safety-Car“ in allen Bereichen des Lebens „ausgebremst“ – aber nicht gestoppt.

Die Gewerkschaftsarbeit verlief anders als gewohnt, auf anderen Kanälen, aber immer im Interesse unserer Mitglieder.

Sven Gewand vom vbba Landesvorstand Sachsen überbrachte Grüße vom Landesgewerkschaftstag, der am 17. Juni 2021 unter schwierigen Bedingungen in Präsenz stattfand.

In den letzten 4 Jahren ist viel am Verhandlungstisch passiert. Dauerthemen, wie die Funktionszulagen der Beamten, gehören dazu. Durch Arbeitskampf konnten Gehaltserhöhungen von mehr als 10 Prozent erreicht werden.

Frau Weiß bedankte sich bei den Vorstandsmitgliedern für ihre geleistete Arbeit. Zwei weitere Mitglieder beendeten ihre aktive Tätigkeit im Vorstand.

Danach wurde es spannend... In geheimer Wahl hat sich eine Spitzengruppe abgesetzt.



Der neue Gruppenvorstand

Vier Personen wurden in den neuen Vorstand gewählt. Andrea Weiß übernimmt weiterhin den Vorsitz.

Gleichfalls wurden Stellvertreter, Veranstaltungsorganisatorin und Schriftführerin gewählt.

Das Rallye-Team der Ortsgruppe Zwickau ist damit auch für zukünftige Rennen gut aufgestellt.

Neue Aufgaben stehen vor dem Kleeblatt: 2022 stehen die nächsten Tarifverhandlungen an.

Auch Rallyefahrer brauchen Energie. Im Verlaufe des Abends gab es natürlich für die Teilnehmer des Gruppentreffens auch einen „Boxenstopp“.

Dabei kam es an der Verpflegungsstelle zu Kollateralschäden unter anderem an Flugenten, Rehen und Ochsen.

Zieleinlauf: GEMEINSAM !!!!!!!  
Ergebnis: In Sachsen geht was!

PS: Bei der „echten“ Rallye in Zwickau hat an dem Tag übrigens auch ein Lokalmatador aus Lichtentanne den Gesamtsieg bei der AvD-Sachsen-Rallye eingefahren und wurde damit Deutscher Vize-Rallyemeister 2021.

Text: Antje Fritsch / Susann Landgraf-Ott



Boxenstopp; Fotos: Andrea Weiss

# 295 Jahre Mitgliedschaft

## vbba Nordhorn ehrt 7 langjährige Mitglieder

Zahlreiche langjährige Mitgliedschaften in der Gewerkschaft Arbeit und Soziales der vbba hat die regionale Gruppe Nordhorn geehrt.

Der Vorstand hatte beschlossen, diese an einem gesonderten Termin und nicht während einer Mitgliederversammlung durchzuführen.

Ende Oktober machte sich Silke Babel, die Vorsitzende der Landesgruppe Niedersachsen-Bremen, gerne auf den Weg von Ost- nach Westniedersachsen, um im Beisein des Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Nordhorn, René Duvinage und des Vorsitzenden der regionalen vbba-Gruppe, Hansjörg Behrens, 7 Jubilare für insgesamt 295 Jahre Mitgliedschaft auszuzeichnen.

Seit 50 Jahren sind Monika Beimforde, Hermann Kalter und Burkhard Werner Mitglied in der vbba.

Für ihre 40-jährige Mitgliedschaft wurden Josef Giesen, Werner Schaar und der extra aus Berlin angereiste Wilhelm Steinweg geehrt.

Erich Thünemann blickt auf eine 25-jährige Mitgliedschaft zurück.

Hermann Kalter, Werner Schaar und Wilhelm Steinweg waren dabei aber nicht nur vbba-Mitglieder, sondern jeweils über viele Jahre auch unmittelbare Vorgänger des jetzigen örtlichen Vorsitzenden.

Alle Jubilare erhielten neben ihrer Urkunde auch einen Gutschein einer bekannten Deutschen Buchhandlung.

Bei einem gemütlichen Abendessen saß man anschließend noch lange zusammen und tauschte Erinnerungen aus.

*Text: Hansjörg Behrens*



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Niedersachsen-Bremen

· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert

[www.vbba.de](http://www.vbba.de)

*v.l.n.r.: Erich Thünemann, Hansjörg Behrens, René Duvinage, Werner Schaar, Silke Babel, Josef Giesen, Monika Beimforde, Burkhard Werner, Wilhelm Steinweg und Hermann Kalter; Foto: Hansjörg Behrens*



## Mitgliedschaftsehrung

### Traunsteins ehemaliger Direktor für 50 Jahre Mitgliedschaft geehrt

In diesem Jahr konnte Erwin Haubner auf eine Mitgliedschaft von 50 Jahren bei der vbba zurückschauen. Grund genug, sich gemeinsam mit ihm dieser langen Zeit zu erinnern.

Erwin Haubner begann seinen beruflichen Weg im Jahre 1953 beim Arbeitsamt Ingolstadt als Angestelltenlehrling. 2002 ging er als Direktor des Arbeitsamtes in Traunstein in den Ruhestand. Eine Karriere, die in dieser Generation gar nicht so selten war, heute aber kaum noch denkbar wäre.

Bei Beginn seiner Ausbildung stand das Land noch mitten in den Nachkriegs-

jahren. Die Zahl der Ausbildungsstellen war knapp, und an eine weiterführende Schulausbildung konnten die wenigsten Familien denken.

Dennoch folgte eine abwechslungsreiche und interessante Karriere: Nach der 2. Fachprüfung und der damaligen Fachausbildung zum Arbeitsvermittler war Erwin Haubner drei Jahre lang als Arbeitsvermittler in der Landesstelle für Arbeitsvermittlung in München tätig. Er wechselte dann in das Sachgebiet für Grundsatzfragen der Arbeitsvermittlung im Landesarbeitsamt Südbayern und ging anschließend als Abschnittsleiter zum Arbeitsamt Memmingen. Nach dem



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**  
Landesgruppe Bayern

erfolgreichen Aufstiegsverfahren für den Höheren Dienst in den Jahren 1982 bis 1985 kam Herr Haubner als Abteilungsleiter der Arbeitsvermittlung und Abwesenheitsvertreter der Direktorinnen und Direktoren zum Arbeitsamt Rosenheim und als letzte Station als Direktor zum Arbeitsamt Traunstein.

Nach seiner Verbeamtung im Jahre 1971 trat Herr Haubner der vbba bei. Beim Arbeitsamt Memmingen war er sogar Vorsitzender der örtlichen vbba-Gruppe.

Vielen Kollegen wird Erwin Haubner noch durch sein Engagement in der Aus- und Fortbildung in Erinnerung sein. Er gestaltete Unterrichte in Lehrgängen und war Mitglied in mancher Prüfungskommission. Er arbeitete in der Projektgruppe zur Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung mit und war bei Auslandseinsätzen dabei, als sich die BA verpflichtet hatte, die osteuropäischen Staaten beim Aufbau einer Arbeitsvermittlung zu unterstützen.

Erwin Haubner, der auch im Ruhestand über die Jahre stets einen engen Kontakt zu seinen früheren Kolleginnen und Kollegen pflegte, lebt heute nach einem schweren Bergunfall in einem Seniorenwohnheim in München.

Hinter ihm liegt eine lange Zeit der gesundheitlichen Rehabilitation. Er hat es aber geschafft – obwohl er auf seinen Rollstuhl angewiesen ist – wieder aktiv am Leben teilzunehmen und sich über alles zu freuen, was trotzdem noch möglich ist.

Die regionale Gruppe bedankte sich für seine treue Mitgliedschaft mit einem Gutschein für die Wendelsteinbahn. Denn die Liebe zu den Bergen ist geblieben und da die Bahn barrierefrei gestaltet wurde, hat Erwin Haubner, so der Gedanke der Traunsteiner vbba'ler, trotz Rollstuhl, die Möglichkeit, das herrliche Bergpanorama auf dem Gipfel zu genießen.

*Text: Eva Maria Boll*

*Seit 50 Jahren mit Leib und Seele bei der vbba.  
Erwin Haubner; Foto: privat*



# The same procedure...

## Nikolausaktion 2021

Die regionale Gruppe Hof hat auch im Jahr 2021 wieder kleine Schokoladen-Nikoläuse an alle Beschäftigten in den Dienststellen in Hof und den Liegenschaften im Bezirk verteilt. Ein herzliches Dankeschön an alle Helferlein des Nikolauses, die über 400 kleine Nikoläuse an die Kolleginnen und Kollegen in mehreren Dienststellen ausgeteilt haben.

*Text: Mario Rabenbauer*



*Foto: Anja Fischer*



*v. l. n. r.: Vorsitzender Mario Rabenbauer, Sabine van Laak, Jutta Wunderlich, Eva Stefan, Volker Krause, Sabine Rogler, Bernd Hempfling; Foto: Mario Rabenbauer*



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**

Landesgruppe Bayern

# Aufbauseminar für Personalräte

## Breite Themenpalette

Im Zeitraum vom 30. August bis 03. September 2021 trafen sich Kolleginnen und Kollegen beider Rechtskreise, um in der Bundesgeschäftsstelle der vbba in Nürnberg das Aufbauseminar für Personalräte zu besuchen. Obwohl Online-Seminare seit Beginn der Pandemie immer mehr Einzug in den Alltag gehalten haben, freuten sich alle Teilnehmenden, dass das Seminar in Präsenz stattfinden konnte. Trotz Einschränkungen des Bahnverkehrs aufgrund der notwendigen Arbeitskämpfmaßnahmen unserer Schwestergewerkschaft GDL, konnte das Seminar pünktlich starten.

Die beiden Referenten Jockl Morawietz und Steffen Grabe verstanden es, die Inhalte der Seminarwoche ansprechend darzustellen und haben die Themen mit vielen Beispielen aus der Praxis ergänzt. Angefangen beim Thema Arbeitsschutz und -sicherheit, über die Ergonomie am Arbeitsplatz, das betriebliche Eingliederungsmanagement, psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Telearbeit bis hin zur Vertiefung der Kenntnisse aus Teil 1 der Grundlagenschulung, konnten die Teilnehmenden viele Anregungen für die praktische Personalratstätigkeit vor Ort mitnehmen. Fragestellungen zu Themen



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**

aus dem Personalratsalltag haben die beiden Referenten ausführlich beantwortet, sodass am Ende des Seminars keine offenen Fragen blieben.

Die gesamte Gruppe bedankt sich für die sehr interessante, lehrreiche und kurzweilige Woche, besonders bei Jockl, der sich mit dem letzten Tag des Seminars in den Ruhestand verabschiedet hat.

*Text: Lena Schatz*

## Seminare – Termin-Übersicht 2022

| Zeitraum        | Kennziffer  | Bezeichnung   | Ort          | Kosten      |
|-----------------|-------------|---|--------------|-------------|
| 07.03.-11.03.22 | 22 SB 1 B   | Grundlagenseminar Schwerbehindertenrecht für SB- und PR-Vertretungen / Gleich | entfällt     |             |
| 14.03.-17.03.22 | 22 PL 33 N  | BPersVG für Langjährige wegen Novelle   | Nürnberg     | 985 €       |
| 21.03.-24.03.22 | 22 PL 34 E  | BPersVG für Langjährige wegen Novelle   | entfällt     |             |
| 25.04.-29.04.22 | 22 P 11 E   | Grundlagenseminar BPersVG Teil 1  | e-Seminar    | 709 €       |
| 05.05.-07.05.22 | 2022B069CS  | Grundlagenseminar für Funktionsträger   | Königswinter | auf Anfrage |
| 09.05.-13.05.22 | 22 P 12 L   | Grundlagenseminar BPersVG Teil 1  | Lenneadtadt  | 1.140 €     |
| 16.05.-19.05.22 | 22 PL 35 N  | BPersVG für Langjährige wegen Novelle   | Nürnberg     | 985 €       |
| 16.05.-20.05.22 | 22 P 13 L   | Grundlagenseminar BPersVG Teil 1  | Lenneadtadt  | 1.140 €     |
| 27.06.-01.07.22 | 22 JAV 11 E | Grundlagenseminar BPersVG für JAV   | e-Seminar    | 709 €       |
| 04.07.-08.07.22 | 22 JAV 12 N | Grundlagenseminar BPersVG für JAV   | Nürnberg     | 1.140 €     |
| 11.07.-15.07.22 | 22 JAV 13 N | Grundlagenseminar BPersVG für JAV   | Nürnberg     | 1.140 €     |
| 05.09.-07.09.22 | 22G3N       | Grundlagenseminar für Funktionsträger   | Nürnberg     | auf Anfrage |
| 05.09.-07.09.22 | 22 BR 1 N   | Grundlagenseminar Beamtenrecht  | Nürnberg     | 825 €       |
| 12.09.-16.09.22 | 22 P 21 N   | Grundlagenseminar BPersVG Teil 2  | Nürnberg     | 1.140€      |
| 25.09.-27.09.22 | 2022B157CS  | Seniorensseminar<br>Bewerbungsschluss 30.06.2022                              | Königswinter | auf Anfrage |
| 17.10.-21.10.22 | 22 P 22 L   | Grundlagenseminar BPersVG Teil 2  | Lenneadtadt  | 1.140€      |
| 24.10.-28.10.22 | 22 P 23 E   | Grundlagenseminar BPersVG Teil 2  | e-Seminar    | 709 €       |
| 24.10.-26.10.22 | 22 TV 1     | Grundlagenseminar Tarifrecht BA   | Fulda        | 825 €       |
| 02.11.-04.11.22 | 22G4N       | Grundlagenseminar für Funktionsträger   | Nürnberg     | auf Anfrage |
| 05.12.-09.12.22 | 22 SB 2 S   | Grundlagenseminar Schwerbehindertenrecht für SB- und PR-Vertretungen / Gleich | Stralsund    | 1.140 €     |
| 12.12.-14.12.22 | 22G5N       | Grundlagenseminar für Funktionsträger   | Nürnberg     | auf Anfrage |
| 19.12.-21.12.22 | 22G6N       | Grundlagenseminar für Funktionsträger   | Nürnberg     | auf Anfrage |

Seminarübersicht Stand 02.2022. Die aktuellen Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage [www.vbba.de](http://www.vbba.de)

### Wichtige Hinweise:

- Diese Planung hat vorläufigen Charakter und wird aufgrund aktueller Entwicklungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stetig überprüft und ggf. angepasst.
- Die Angebote richten sich ausschließlich an Gremienvertreter in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit sowie den Jobcentern.
- Eine detaillierte Aufschlüsselung der Schulungskosten (Teilnehmerbetrag und Kosten für Unterkunft und Verpflegung) kann zur Vorlage in der Dienststelle abgefordert werden.
- Für die Teilnahme notwendige Unterlagen sind im Gesamtpreis inbegriffen und werden durch die vbba zur Verfügung gestellt.
- Die vbba-e-Seminare werden über die Anwendung „Zoom“ abgehalten. Diese kann nicht über die dienstliche IT aufgerufen werden. Das vbba-e-Seminar führen Sie also außerhalb des Dienstgebäudes mit privater Technik durch.
- Für die Teilnahme ist ein sog. Entsendebeschluss des Gremiums erforderlich. Dies gilt auch für die Teilnahme am vbba-e-Seminar.

### Anmeldungen an:

vbba-Bundesgeschäftsstelle, Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg oder per Fax 0911-4800663 oder per Email: [info@vbba.de](mailto:info@vbba.de)

**Stornokosten werden in Rechnung gestellt.** Weitere Informationen zu Orten, Terminen, Kosten, Anmeldung, Stornogebühren und Programmablauf gibt es unter:

[www.vbba.de](http://www.vbba.de) oder telefonisch unter der Nummer: 0911-4800662. **Sprechen Sie uns gern an!**

*Auch die dbb akademie bietet Seminare zur Weiterbildung für Personalräte, zur politischen Bildung sowie zu Managementtechniken an.  
Weitere Informationen dazu finden Sie unter: [www.dbbakademie.de](http://www.dbbakademie.de) Einzelfallförderung über Voucher möglich.*

*Bei Interesse an einer Referententätigkeit für die vbba, melden Sie sich gerne bei Steffen Grabe oder in der Bundesgeschäftsstelle.*

# BEITRITTSERKLÄRUNG



Bitte das ausgefüllte Formular bei Ihrer regionalen vbba-Gruppe abgeben oder an folgende Adresse senden: vbba, Heideloffstr.21, 90478 Nürnberg

Ich erkläre hiermit ab 

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 01. |  | 20 |
|-----|--|----|

 meinen Beitritt in die Fachgewerkschaft vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales im dbb beamtenbund und tarifunion.

Herr  Frau Name \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_ geboren am \_\_\_\_\_

Straße, Hausnummer: \_\_\_\_\_

PLZ, Wohnort: \_\_\_\_\_

Telefonnummer / Handynummer: \_\_\_\_\_

E-Mail-Adresse: \_\_\_\_\_

Bundesland: \_\_\_\_\_

Jetzige oder letzte Dienststelle: \_\_\_\_\_

Mitglied in einer anderen Gewerkschaft  nein  ja, welcher \_\_\_\_\_

Beamter/in  Arbeitnehmer/in (auch ISB) in TE /EG \_\_\_\_\_ TV-Ba /TVÖD

Teilzeit <25 Std./Woche  Ruhestandsbeamter/in  Rentner/in  Hinterbliebene/r

Nachwuchskraft ab \_\_\_\_\_ als  Auszubildende/r  Student/in

## Datenschutzhinweise

Ich erkläre meine Einwilligung gemäß § 4 a Abs. 1 und 3 BDSG, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

Mit meiner Unterschrift nehme ich die Datenschutzhinweise zur Kenntnis und akzeptiere diese.

**WICHTIG: Bitte legen Sie der Beitrittserklärung stets die Einzugsermächtigung bei.**

Ort, Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_

Wie wurden Sie auf uns aufmerksam?

Empfehlung von \_\_\_\_\_  Sonstiges \_\_\_\_\_



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**  
im dbb beamtenbund und tarifunion

vbba  
Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Heideloffstr. 21  
90478 Nürnberg

## BUNDESLEITUNG

Bundesgeschäftsstelle  
Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg

Telefon: 0911 4800 - 662  
Telefax: 0911 4800 - 663

E-Mail: info@vbba.de

## Einzugsermächtigung

Um per SEPA-Verfahren Lastschriften einziehen zu können, ist es notwendig, dass folgendes Mandat von Ihnen ausgefüllt, unterschrieben und zurückgesendet wird.

Ich ermächtige die vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales (Gläubiger-Identifikationsnummer: DE45ZZZ00001212144), Beitragszahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der vbba - Gewerkschaft und Soziales von meinem Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

### Monatsbeitrag:

Arbeitnehmer/in TE VIII-TE V / EG 5 - EG 9a: **10,50€**

TE IV-TE III / EG 9b – EG 12: **13 €**

ab TE II / ab EG 13: 15€ Beamter/in / Rentner/in: **9€**

Nachwuchskräfte / Hinterbliebene/r: **3€**

Ermäßigter Beitrag (TZ<25Std/Woche, Elternzeit, Bezug von ALG I/ALG II): **6€**

Zahlung  Vierteljährlich  Halbjährlich  Jährlich ab \_\_\_\_\_

Vorname und Name (Kontoinhaber) \_\_\_\_\_

Straße und Hausnummer \_\_\_\_\_

Postleitzahl und Ort \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_ BIC \_\_\_\_\_

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

Unterschrift \_\_\_\_\_

**Bundesgeschäftsstelle**  
vbba - **Gewerkschaft Arbeit und Soziales**  
Heideloffstr. 21  
90478 Nürnberg

**Bankverbindung**  
Sparkasse Erlangen  
IBAN: DE14 7635 0000 0060 0755 32  
BIC: BYLADEM1ERH

Hypovereinsbank Nürnberg  
IBAN: DE36 760 200 70 013 432 848  
BIC: HYVEDEMM460

**Geschäftszeiten**  
Mo 09:00 - 15:00 Uhr  
Di 09:00 - 15:00 Uhr  
Mi 09:00 - 13:00 Uhr  
Do 09:00 - 15:00 Uhr  
Fr 09:00 - 13:00 Uhr

## Ihre Ansprechpartner/innen in der vbba:

### Baden-Württemberg

Christian Löschner  
Kernerstr. 2  
78652 Deißlingen  
Tel.: 07420 4059805  
Fax: 07420 4059807  
www.vbba-bw.de  
info@vbba-bw.de

### Bayern

Petra Zang  
Lohmühlstr. 66  
63741 Aschaffenburg  
Tel.: 0157 39383901  
www.vbba-bayern.de  
info@vbba-bayern.de

### Berlin-Brandenburg

c/o Manfred Feit  
Postfach 040201  
10061 Berlin  
Tel.: 0179 4962296  
www.vbba-bb.de  
Landesgruppe@vbba-bb.de

### Hessen

Cosima Eberius  
cosima.eberius@jobcenter-ge.de  
Landesgeschäftsstelle  
Axel Lehmann  
Fischteich 13  
35043 Marburg  
Tel.: 06421 972223  
www.vbba-hessen.de  
hessen@vbba.de

### NSB

Silke Babiel  
c/o Agentur für Arbeit  
Cyriaksring 10  
38118 Braunschweig  
Tel.: 0531 2071000  
nsb@vbba.de

### Nordrhein-Westfalen

Helga Duhme-Lübke  
Landesgeschäftsstelle  
Am Kalkofen 2  
51515 Kürten  
www.vbba-nrw.de  
info@vbba-nrw.de

### Nord

Agnes Ranke  
Birkenweg 23  
24107 Kiel  
Tel.: 0151 58800039  
www.vbba-nord.de  
ranke-vbba-nord@web.de  
nord@vbba.de

### RPS

Roland Weimer  
Gerichtsstraße 7  
56414 Wallmerod  
0173 8364771  
kontakt@vbba-rps.de

### Sachsen

Landesgeschäftsstelle  
Sven Gewand  
Parkstraße 2  
08132 Mülsen  
Tel.: 037601-20951  
sven.gewand@vbba-sachsen.de

### Sachsen-Anhalt- Thüringen

Kristin Arnold  
Dittrichshütter Hauptstraße 5  
07318 Saalfeld  
Tel.: 0173 6845187  
www.vbba-sat.de  
vorstand@vbba-sat.de

### Zentrale-Services

Heiko Lemke  
IT-Systemhaus  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg  
Homepage  
zs@vbba.de

Scheuen Sie sich nicht, uns zu kontaktieren. Wir freuen uns immer über Interesse und Nachfragen, neue Mitglieder oder konstruktives Feedback zu unserer geleisteten Arbeit. Gern auch Anregungen zu diesem Magazin.

Die neue Ausgabe erscheint im

# Juni 2022

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am  
**11.05.2022** an die Mailadresse [redaktion@vbba.de](mailto:redaktion@vbba.de)

 **vbba**  
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

### Hinweise zum Einsenden von Artikeln für das vbba Magazin:

Artikel bitte in Word, Bilder als .jpg-Datei, Bilder bitte mit dazugehöriger Bildunterschrift, Bilder bitte unter Nennung des Inhabenden der Bildrechte.

**IMPRESSUM:** vbba Magazin – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **Herausgeber und Anzeigenwerbung:** vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **vbba-Bundesgeschäftsstelle:** Heideloffstraße 21, 90478 Nürnberg, Tel. 09 11 / 48 00 662, Fax 09 11 / 48 00 663, **e-mail:** info@vbba.de, **Internet:** www.vbba.de V.i.S.d.P.: Waldemar Dombrowski (Bundesvorsitzender), Redakteurin: Anja Fischer. – Nachdruck von Beiträgen nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers. Für die Richtigkeit der mit einer Quellenangabe (ohne vbba und dbb) oder mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge wird weder eine Gewähr übernommen noch entsprechen sie in jedem Fall der Meinung der vbba. Das vbba Magazin erscheint vierteljährlich. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. **Druck und Layout:** Klartext GmbH · Anke Steines/Nancy Ritter (Layout) · Am Güterverkehrszentrum 2 · 37073 Göttingen · Tel. 0551 499 70 - 0 · Fax: 0551 499 70 - 99 · www.kopie.de

vbba - Bundesgeschäftsstelle - Heideloffstraße 21 - 90478 Nürnberg  
ZKZ 21351, PVSt +2 Deutsche Post 

# Ihre Gewerkschaft

Februar-Ausgabe

## Informationen der HPR-Fraktion

14.02.2022



Informationen und Einschätzungen der vbba-Fraktion im HPR aus der Februar-Sitzung unter anderem mit folgenden Themen:  
• Anpassung operativer Fahrplan • Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit • Zukunftsorientierte Ausrichtung des Arbeitgeber-Service •... [WEITERLESEN](#)

## Einkommenstabellen



Homeoffice als Maßnahme des Infektionsschutzes

## Was sind sogenannte ZWINGENDE betriebsbedingte Gründe?

14.02.2022



Den Rückmeldungen vieler Beschäftigter der Jobcenter konnten wir entnehmen, dass es Unklarheiten gibt, was der Gesetzgeber mit „zwingende betriebsbedingte Gründe“ im Sinne des § 28a

## Seminare

