



PRÄVENTIVE PERSONAL- AUFSTELLUNG GEFORDERT

Bundeshauptvorstand und Bundesgewerkschaftstag

4

Charta der Vielfalt

8

Kooperation mit Hansefit

23



HANSEFIT

vbba
Gewerkschaft Arbeit und Soziales




**FLATRATE-
MODELL**

FIRMENFITNESS MIT HANSEFIT

Flexibles Training mit der BEST-Mitgliedschaft – exklusiv für vbba-Mitglieder

DEINE VORTEILE AUF EINEN BLICK



ALLE VERBUNDPARTNER

Unlimitierter Zugang zu Tausenden Sportpartnern in ganz Deutschland.



TWOGETHER-PROGRAMM

Reduzierte Mitgliedschaften für Freunde & Familie bei teilnehmenden Verbundpartnern.



ONLINE-LIVE-KURSE

Zugang zu den Online-Live-Kursen unserer Verbundpartner.



FLATRATE-MODELL

Unlimitierte Check-Ins.



ONLINE+

Fitness, Meditation, Yoga, Ernährung, Personal Coaching und Präventionskurse.

STARTE JETZT MIT HANSEFIT DURCH UND MELDE DICH ÜBER DEN QR-CODE AN!

JETZT ANMELDEN UND DURCHSTARTEN!



Sämtliche Partnerleistungen: Beschränkungen richten sich an alle Geschäftspartner. Mehr auf www.hansefit.de



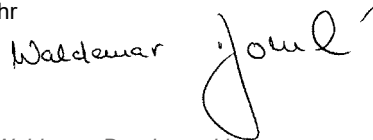
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Juni fand unser Bundesgewerkschaftstag in Fulda statt. Es war eine inhaltlich, organisatorisch und atmosphärisch hervorragende Veranstaltung, die die gute und erfolgreiche Arbeit und Vernetzung unserer Fachgewerkschaft deutlich zum Ausdruck brachte. In den hochkarätigen Statements der Rednerinnen und Redner beim öffentlichen Teil des Gewerkschaftstages wurde die enorme Leistungsfähigkeit und Flexibilität unserer Kolleginnen und Kollegen auch und insbesondere während der Pandemiezeit mehrfach ausdrücklich honoriert. Daneben wurde der Investitions- und Handlungsbedarf hinsichtlich der Qualität der Beratung sowie der Digitalisierung und Automatisierung in den Bereichen „Kundenportal“ und „Operativer Service“ angesprochen. Zudem erwartet der Verwaltungsrat die Weiterentwicklung eines zukunftsorientierten, strategischen Personalkonzeptes. Den einstimmigen Beschluss unserer Delegierten, wonach die vbba zur Charta der Vielfalt beitreten wird, werde ich als klares und richtiges Signal in dieser rauen und ruppigen Zeit. Es war mir eine besondere Freude, diesen Beitritt zu unterzeichnen. Die überzeugende Wahl der Mitglieder unserer neuen Bundesleitung stellt für diese einen wichtigen Vertrauensbeweis dar. Zugleich ist sie für uns Ansporn für eine weiterhin engagierte und basisorientierte Arbeit!

Die politische Entscheidung, den geflüchteten Menschen aus der Ukraine einen Anspruch auf Grundsicherung zu gewährleisten, halten wir für richtig. So können wir bei allen Herausforderungen und Hürden mit den Betroffenen am besten an ihrer beruflichen und somit gesellschaftlichen Integration arbeiten. Wichtig dabei ist es, auf der Basis möglichst zeitnah durchgeführter Sprachkurse die vorhandenen beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen adäquat zu nutzen. In diversen Branchen und Berufen besteht ein erheblicher Arbeitskräftemangel. Und bei einem Wiederaufbau der Ukraine können sich die Menschen mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten gut einbringen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir befinden uns derzeit leider in einer Ära der internationalen, mitunter globalen Krisen. Die Corona-Pandemie ist nicht wirklich komplett ausgestanden und der Angriffskrieg der Russischen Föderation hat das politische und wirtschaftliche Gefüge in Europa enorm destabilisiert. Die Kombination aus Pandemieauswirkungen, Lieferkettenproblemen, dem Krieg und den Sanktionen sowie der hohen Energiepreise und stark gestiegenen Inflationsrate bringt erhebliche Unsicherheiten und Risiken für Gesellschaft und Wirtschaft mit sich. Deshalb appellieren wir an Politik, Verwaltungsrat und Vorstand der BA, präventiv eine entsprechende Personalaufstellung vorzubereiten! Zur Wahrheit gehört auch, dass die Durchführung der Abschlussprüfungen im Bereich des Kurzarbeitergeldes bis Mitte 2024 andauern dürfte. Deshalb habe ich bereits im Frühjahr personelle Maßnahmen zur dauerhaften Übernahme von befristeten Kräften im Bereich der KiA-Teams gegenüber Verwaltungsrat und Zentrale offensiv angesprochen. Hier wird es vor Ort auf eine gute Abstimmung zwischen den Arbeitsagenturen und den Operativen Services ankommen.

Mit kollegialen Grüßen
Ihr



Waldemar Dombrowski
vbba - Bundesvorsitzender

Inhalt

Editorial	3
Bundeshauptvorstand	4
Bundesgewerkschaftstag	8
Bundesleitung	11
HPR	
Info Juni	15
Info Juli	18
Info August	21
vbba informationen	
Fit mit Hansefit	23
Wahl der SbV	23
vbba SGB II	
Nutzung von Homeoffice	24
Ein Großereignis im Fokus	25
4. Netzwerktreffen	26
vbba GK2	
Digitalisierung	28
vbba jugend	
Aktuelles aus der HJAV	29
Veranstaltungen und Neuwahlen	30
vbba frauen	
Altersvorsorge der Frauen	31
Landesgruppe RPS wächst	33
vbba senioren	
Tagung der Seniorenvertretung	33
Senioren Aktuell Juni	36
Senioren Aktuell Juli	36
Landesgruppen	
LGT Baden-Württemberg	38
Berlin-Brandenburg Maifeiertag	41
vbba Gruppen	
Karlsruhe	42
Offenburg	43
Mainz	43
Stuttgart	45
München	45
vbba seminare	
Präsenzseminar BPersVG	46
Novelle BPersVG	47
Seminarwesen	47
Seminarübersicht	48
vbba Beitrittserklärung	49
Einzugsermächtigung	50
vbba Ansprechpartner/innen	51
Impressum	51

Vor Ort gemeinsam für Sie da!

www.vbba.de

Bundeshauptvorstand

Stabile Beiträge, Gesundheitsmanagement für Mitglieder

Am 7. und 8. Juni fand die Bundeshauptvorstandssitzung der vbba Gewerkschaft Arbeit und Soziales in Fulda statt. Vor Beginn der Sitzung tauschten sich Bundesleitung und die Vorsitzenden der Landesgruppen aus - es wurden aktuelle Themen rund um die Gewerkschaftsarbeit intensiv diskutiert.

Am Nachmittag startete die BuHaVo-Sitzung durch einleitende Worte von Waldemar Dombrowski. Zu Beginn wurde die neue Bundesjugendleitung begrüßt und stellte sich dem Bundeshauptvorstand vor. Die Moderation der Veranstaltung übernahmen Ingo Wagner und Susanne Oppermann.

Im **Lagebericht des Bundesvorsitzenden** sprach Waldemar Dombrowski zunächst den Abschluss der DV Mobilarbeit an und holte sich ein erstes Stimmungsbild zur Einführung der DV ein. Im SGB III-Bereich wurde die DV Mobilarbeit in großen Teilen gut umgesetzt, während sich bei den Jobcentern bundesweit ein eher buntes Bild ergibt.



Waldemar Dombrowski; Foto: Manfred Feit

Damit einhergehend sensibilisierte Waldemar Dombrowski auch zur Kundennähe und -betreuungsintensität – dieses Thema beschäftigt auch den HPR, da die Datengrundlagen nicht einheitlich und das operative Handling mitunter noch unzureichend sind. Die Auswertungen aus ATV – einem Terminverwaltungssystem – dürfen nicht als Grundlage zur Personalbemessung dienen.

Ein weiteres großes Thema war die Situation im Beihilfebereich – eine historisch schlechte Situation. Gerade Beamtinnen und Beamte in einer gesundheitlich schwierigen Phase werden hierdurch zusätzlich belastet. Dies ist ausdrücklich nicht den Mitarbeitenden der Beihilfestelle anzulasten, sondern ist dem organisatorischen und technischen Umfeld zuzuschreiben. Zudem ist offensichtlich, dass die personelle Ausstattung nicht auskömmlich ist.

In diesem Bereich engagierte sich insbesondere die vbba Seniorenvertretung und die HPR Fraktion der vbba. Auch Waldemar Dombrowski führte diesbezüglich mehrere Gespräche mit den Verantwortlichen der Bundesagentur für Arbeit. Es muss eine dauerhafte und nachhaltige Lösung geschaffen werden.

Ferner zeichnen sich im Bereich Reisekostenmanagement durch eine steigende Zahl der Anträge und neue Programme ähnliche Problemlagen ab. Auch dieses Thema wird die vbba im Auge behalten und den Finger in die Wunde legen.

Abschließend thematisierte Waldemar Dombrowski den Übergang der ukrainischen Geflüchteten in das SGB II, welcher Mehrarbeit in den Jobcentern mit sich bringt. Eine bessere Stellen- und Finanzausstattung sind notwendig. Der Krieg in der Ukraine und die damit einhergehenden Preissteigerungen und Knappheit von Rohstoffen und Gütern dürfte auch Auswirkungen auf die Arbeitsagenturen haben. Der neue Vorstand der BA muss dies angehen.

Es schloss sich der Bericht aus dem **Tarifbereich** an. Zunächst informierte Harald Kirchner über den Stand der Tarifierung zu den Fachkonzepten BCA, ZAV und Regionaldirektion.

Gerhard Knab berichtete über die Verhandlung eines Digitalisierungs- und Rationalisierungsschutztarifvertrages.

Die BA entwickelt das bisherige Kompetenzmodell weiter – ein Praxis-Check durch einen Arbeitskreis in Kompetenz-Regionaldirektionen ist erfolgt. Es ist beabsichtigt dieses im LeDi 2023 erstmals anzuwenden.

Karsten Staß folgte mit seinen Ausführungen zur **Einkommensrunde 2023**. In diesem Jahr stehen zwei Einkommensrunden an: die des TVöD und die der TdL. Aufgrund der ungünstigen Begleitumstände aufgrund des Krieges in der Ukraine soll es von Seiten der Regierung Zeichen in Richtung der Gewerkschaften geben.



Harald Kirchner und Karsten Staß;
Foto: Manfred Feit

Im Hinblick auf die Einkommensrunde wird es wieder Branchentage ab November 2022 geben. „Wir sollten alle – wenn es möglich ist – auf die Straße gehen, um unsere Forderungen durchzusetzen“, so Karsten Staß. Am 11. Oktober startet die Einkommensrunde mit der Aufstellung der Forderungen, Ende Januar bis Ende März 2023 schließen sich die drei Einkommensrunden an.

Aus dem **Beamtenbereich** berichtete Waldemar Dombrowski und rief zu Wachsamkeit auf, dass die Ergebnisse aus den Einkommensrunden wieder 1 zu 1 auf die Beamtinnen und Beamten übertragen werden müssen. Thematisiert wurde auch die Wochenarbeitszeit der Beamtinnen und Beamten, nachdem die neue Bundesinnenministerin Nancy Faeser hierzu Gesprächsbereitschaft signalisierte.

Nach einer kurzen Kaffeepause wurde den Delegierten des BuHaVo das „Making of“ des Imagefilms der vbba gezeigt. Für den eigentlichen Film mussten sich die Dele-

gierten jedoch noch bis zum Bundesgewerkschaftstag gedulden.

Anschließend informierte Christian Löschner über die Tätigkeit der **HPR** Fraktion der



Christian Löschner; Foto: Manfred Feit

vbba. Monatlich werden durch die Fraktion die HPR-Informationen veröffentlicht.

Seit dem letzten BuHaVo wurde die DV Mobilarbeit unter Beteiligung des HPR abgeschlossen. Schwerpunkte waren pandemiebedingt auch der Gesundheitsschutz samt operativem Fahrplan sowie die Sammelrufnummern mit der Forderung nach einem Gesamtkonzept Kundenportal. Die HPR Fraktion der vbba machte sich zudem für Entfristungsmöglichkeiten stark und wurde am bereits erwähnten Fachkonzept ZAV beteiligt.

Im Ausschuss 1 des HPR wurde eine umfangreiche Stellungnahme zum Personalhaushalt abgegeben, wie Steffen Grabe berichtete. Zudem bereitete der Ausschuss 1 eine negative Stellungnahme zur Organisationsentwicklung in SAT im Zusammenhang mit dem Disparitätenausgleich vor. Auch diverse Corona-Weisungen so-



Steffen Grabe; Foto: Manfred Feit

wie die Themen Entgeltumwandlung und Schwerbehindertenquote durchliefen den Ausschuss.

Karin Schneider berichtete aus dem Ausschuss 2, welcher sich aktuell unter anderem mit den Bereichen Personalentwicklung und Kompetenzmanagement, Neuausrichtung der Personalberatung, Weiterentwicklung der Bildungsorganisation, Personalmarketing und der DV Lernen beschäftigte.

Der Ausschuss 3 beschäftigte sich mit allen Themen rund um den operativen Bereich, insbesondere der Videoberatung, der Berufsberatung vor und im Erwerbsleben und der Begleitung der Weiterentwicklung der Arbeitgeberarbeit, wie Sarah Saskia Hinz berichtete.

Annette von Brauchitsch-Lavaulx und Gabriele Schwerthfeger informierten aus dem Ausschuss 4 unter anderem zu "BA der Zukunft", den Verfahren für Versionsinformationen für IT-Verfahren und dem Bereich Familienkasse, insbesondere den ZKGS.

Gabriele Schwerthfeger schloss sich mit ihrem Bericht aus dem Ausschuss 5, welcher sich mit den Zielvereinbarungen 2023, der Problematik der fehlenden Barrierefreiheit in BISS, der verlaufsbezogenen Kundenbetrachtung und dem Datenqualitätsmanagement beschäftigte, an.

Aus dem Ausschuss 6 berichtete Agnes Ranke unter anderem aus dem Bereich Infrastruktur, über das Mitarbeiterportal und weitere IT-Programme, wie beispielsweise ERP Time.

Melissa Luck stellte die neuen Mitglieder der **HJAV** vor und widmete sich den aktuellen Themen aus der HJAV. Die HJAV-Wahl wurde im Anschluss im Gremium ausgewertet, um Erkenntnisse bei den nächsten Wahlen zu berücksichtigen.

Um die umfassende Tagesordnung abzuarbeiten, startete der zweite Tag um 8.30 Uhr mit dem Themenbereich **SGB II**. Steph Rau berichtete über das zwischenzeitlich verstetigte Landesgruppenvertretertreffen. Zudem wurde die Befragung im Bereich SGB II zum Thema Mobilarbeit ausgewertet und eine Personalmehrung aufgrund des Übergangs der ukrainischen Geflüchteten in das SGB II gefordert. Ein wichtiges Thema im SGB II-Bereich ist aktuell der Wegfall der Sanktionen. Die politische Entscheidung zum Sanktionsmoratorium kann die Gewerkschaft nicht beeinflussen bzw. ändern. Hervorzuheben ist jedoch, dass die bisherigen Sanktionen in keinster Weise willkürlich durch die Mitarbeitenden der Jobcenter verhängt wurden, sondern nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles entschieden wurden. Die vbba

fordert zudem rechtzeitige Weisungen für die Jobcenter und eine zeitnahe Schaffung der technischen Möglichkeiten.

Auch die Kindergrundsicherung wurde thematisiert, welche – entgegen politischer Meinungen – zu keinerlei Verwaltungsvereinfachung führen wird. Der Vorstand der Jobcenter Personalräte hat sich diesbezüglich bereits an die Politik gewandt.

Steffen Grabe schloss sich mit seinem Bericht zum **Seminarwesen** an und stellte die neuen Seminare, u.a. für Wahlvorstände, Gleichstellungsbeauftragte und gewerkschaftliche Funktionsträger vor. „Unsere Seminare sind am Puls der Zeit, denn wir sind die Fachgewerkschaft in der BA und in den Jobcentern“, so Steffen Grabe. Auch die Digitalisierung im Bereich Seminarwesen schreitet voran – neben e-Seminaren funktioniert auch die Seminaranmeldung rein elektronisch, ebenso der Feedbackbogen. Abschließend bot Steffen Grabe einen Ausblick auf die Planung der Seminare in diesem und im kommenden Jahr.

Es schloss sich der Bericht aus der **Grundsatzkommission 1** von Sören Deglow an. An der Vereinheitlichung der Homepages und E-Mail-Adressen wird weiterhin gearbeitet. Er erinnerte an den Ratgeber Digitalisierung, welcher von der Grundsatzkommission aufgelegt wurde. Dieser wird in der kommenden Zeit nochmals überarbeitet und aktualisiert.

Aus der **Grundsatzkommission 2** berichtete Walter Schulz über die Umfrage zur



Walter Schulz; Foto: Manfred Feit

Gefährdungsanalyse. Die kommenden Schwerpunkte bilden das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Arbeit in Großflächenbüros und die Ausstattung im Homeoffice.

Waldemar Dombrowski und Christian Löschner informierten über die Vorteile für

die Mitglieder der vbba und stellten eine Neuerung im Hinblick auf das Gesundheitsmanagement dar: eine Kooperation mit **Hansefit**, ein Verbundpartner, welcher bundesweit Sportstudios und Freizeitanbieter unter einem Dach vereint. Das Thema sportliche Betätigung und Gesundheit wird gesellschaftlich immer wichtiger. Die vbba bietet ihren Mitgliedern ab 1. Oktober die Möglichkeit einer Mitgliedschaft bei Hansefit.

Aus der **Seniorenvertretung** berichtete die Vorsitzende Doris Braun zunächst über die Mitgliederentwicklung. Das allumfassende Thema der letzten Monate war und ist der Beihilfebereich – die langen Bearbeitungsdauern wurden auch von den Seniorinnen und Senioren mehrfach angemahnt und bleiben weiterhin im Fokus.



Doris Braun; Foto: Manfred Feit

Doris Braun lieferte weiterhin einen Tätigkeitsbericht der Bundesseniorenvertretung und gab einen Ausblick auf die anstehenden Themen und Veranstaltungen, insbesondere die diesjährige Seniorentagung, die sich direkt an den BGT der vbba anschloss. Hier wird unter anderem der Vorstand neu gewählt und es soll der Haushalt für die Seniorenvertretung aufgestellt werden. Abschließend wies Doris Braun noch auf die Seniorenseminare zur Bindung der Mitglieder hin.



Seni Mazrekaj; Foto: Manfred Feit

Seni Mazrekaj berichtete über die Arbeit der **Bundesfrauenvertretung** seit dem letzten BuHaVo – die Mitglieder haben mehrfach getagt und ihre Veröffentlichungen und Aktionen für die letzten und kommenden Monate geplant.



Chris Heldt; Foto: Manfred Feit

Aus der **Bundesjugendvertretung** informierte Chris Heldt, deren Hauptthema der letzten Monate die Jugendwahlen waren. Er gab einen Rückblick auf den Bundesju-

gendgewerkschaftstag der vbba und den Bundesjugendtag der dbb jugend.

Werner Pscherer gab einen Überblick über die laufenden BuHaVo **Beschlüsse**. Im Anschluss folgte die Beschlussfassung über die Neuanträge. Aufgrund der Anzahl der Anträge wurden diese im Gremium vorgestellt und diskutiert.

Aus dem Bereich **Haushalt und Finanzen** informierte Bundesschatzmeisterin Eva Schmauser zunächst über die Haushaltsaufstellung für das vergangene Jahr und präsentierte anschließend den Bericht der Kassenprüferinnen und Kassenprüfer. Die ordnungsgemäße Kassenführung sowie über die sorgsame und korrekte Buchführung wurden durch das Gremium bestätigt.

Die aktuelle Mitgliederentwicklung wurde im Anschluss von Waldemar Dombrowski erläutert und er informierte über den Entschluss, dass die Mitgliedsbeiträge trotz hoher Inflation und allgemein steigender Preise derzeit nicht erhöht werden sollen. Dies ist auf die sparsame und wirtschaftliche Haushaltsführung der vbba zurückzuführen.

Durch gutes Zeitmanagement und eine hervorragende Moderation konnte die BuHaVo-Sitzung pünktlich beendet werden und der sich anschließende Bundesgewerkschaftstag eingeleitet werden.



 **vbba**
www.vbba.de

**Aktiv fordern
nicht
abwarten!**

**Wer nicht
mitredet,
bleibt passiv!**

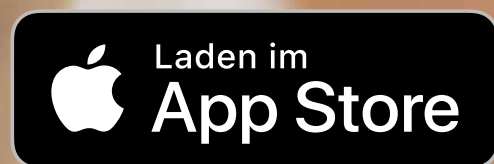
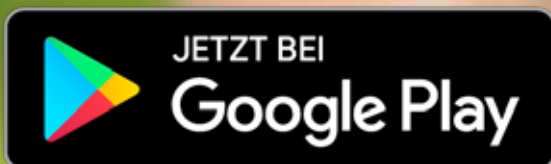
Die vbba immer dabei



JETZT AUCH ALS APP



- aktuelle Infos per Push-Mitteilung
- Magazine & Newsletter
- Tarifinfos & BPersVG
- exklusiver Bereich für registrierte Mitglieder
- uvm.



Bundesgewerkschaftstag

Mit Vielfalt Zukunft gestalten



Vom 8. bis 10. Juni fand der Bundesgewerkschaftstag (BGT) der vbba mit fast 130 Delegierten aus ganz Deutschland in Fulda statt. Das höchste Gremium unserer Gewerkschaft tagt alle vier Jahre. Dieses Jahr stand die Veranstaltung unter dem Motto „Mit Vielfalt Zukunft gestalten“.

Auf dem BGT und der vorbereitenden Sitzung des Bundeshauptvorstandes be-

schäftigten sich die Delegierten einerseits mit den aktuellen Themen und Problemen, die große Auswirkungen auf die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen haben. Andererseits wurden aber auch grundsätzliche Anträge, welche die zukünftige Aufstellung und Arbeitsweise unserer Gewerkschaft betreffen, behandelt - um die vbba in Zukunft noch besser aufzustellen und attraktiver zu machen.

Unterzeichnung „Charta der Vielfalt“

Getreu dem Motto des BGT **„Mit Vielfalt Zukunft gestalten“** brachte unser gewerkschaftlicher „Arbeitskreis Vielfalt“ zunächst die Delegierten durch die Aufforderung, sich zu unterschiedlichen Merkmalen der Vielfalt zu positionieren **„in Bewegung“** und auch zur Selbsterfahrung – daran anschließend erfolgte ein inhaltlicher Input zum Thema Diversity.

Nach einstimmiger Annahme des Leit-Antrags des BGT (”Unterzeichnung der Charta der Vielfalt”) unterzeichnete unser Bundesvorsitzender Waldemar Dombrowski die "Charta der Vielfalt", auf zwei Bei-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



blättern schlossen sich die Delegierten mit ihren Unterschriften symbolisch an.

Damit verpflichten wir uns, sowohl als Arbeitgeberin als auch in unserer gewerkschaftlichen Arbeit nach innen und außen die Leitlinien der Charta der Vielfalt umzusetzen und aktiv mitzuwirken, Anerkennung, Wertschätzung und die Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen.

Sobald wir die Urkunde aus dem Bundeskanzleramt zurückerhalten haben, wird diese - gemeinsam mit den beiden Beiblättern - einen prominenten Platz in der Bundesgeschäftsstelle finden.

v.l.n.r.: Eva Schmauser, Ina Kastner, Ingo Wagner, Uwe Mayer, Anja Fischer, Christian Löschner, Waldemar Dombrowski, Harry Annuß, Harald Kirchner, Stephanie Rau, Mathias Schulz, Gerhard Knab, Kerstin Thielecke, Steffen Grabe; Foto: Sabine Hühner



Neue vbba-Bundesleitung gewählt

Turnusmäßig standen auf dem BGT alle 14 Mitglieder der vbba-Bundesleitung zur Wahl.

In geheimer Abstimmung wurden von den Delegierten gewählt:

- Bundesvorsitzender:
Waldemar Dombrowski
- Erster Stellvertretender Bundesvorsitzender: **Gerhard Knab**
- Stellvertretende Bundesvorsitzende:
Stephanie Rau, Steffen Grabe, Harald Kirchner
- Schatzmeisterin: **Eva Schmauser**
- Justiziar: **Harry Annuß**
- Beisitzerinnen / Beisitzer:
Anja Fischer, Ina Kastner, Kerstin Thielecke, Christian Löschner, Uwe Mayer, Mathias Schulz, Ingo Wagner

Damit stellt sich die vbba erneut etwas jünger auf – sowohl Generationswechsel als auch Wissenstransfer werden in bewährter Weise fortgeführt.

Alles wird teurer – nur die vbba nicht! Beiträge bleiben stabil

Trotz der enormen Preissteigerungen bleiben unsere fairen Mitgliedsbeiträge stabil! Aufgrund einer sehr soliden und verantwortungsvollen Haushaltsführung können wir auf eine Beitragserhöhung derzeit verzichten. Die letzte Beitragsanpassung hat die vbba vor acht Jahren vorgenommen

Kostenfreie Mitgliedschaft für Hinterbliebene

Für Hinterbliebene von aktiven Mitgliedern wird eine für 12 Monate kostenfreie Mitgliedschaft eingeführt. Damit würdigen wir insbesondere die Treue unserer Mitglieder, können die Hinterbliebenen satzungskonform unterstützen – und sie profitieren so auch von unseren anderen gewerkschaftlichen Leistungen.

Aktion DKMS – Mund auf. Stäbchen rein. Spender sein.



Zum BGT wurde – wie zuvor bereits beim Bundesjugendgewerkschaftstag der vbba jugend – den Delegierten vor Ort die Möglichkeit geboten, sich unkompliziert mit der Abgabe einer Speichelprobe als Spender zu registrieren. So konnten 27 Registrierungen vorgenommen werden – **27 potentielle neue Lebensretterinnen und Lebensretter.**

In Verbindung mit einer Tombola konnte die vbba in Fulda zudem fast **1.800 € zu Gunsten der Arbeit der DKMS** sammeln.

Immer ein Gewinn

Was hat unsere **gute Gewerkschaftsarbeit** denn überhaupt mit Glücksspiel zu tun? Genau – nichts. Darum heißt es bei uns ja auch: „**Immer ein Gewinn**“!



Wer neugierig auf den Film „mit Augenzwinkern“ ist oder gar einen Blick hinter die Kulissen des Drehs beim „Making of“ werfen möchte, kann sich beides hier anschauen.



Hochkarätige Rednerinnen und Redner einig: Krise sehr gut gemeistert, aber Herausforderungen stehen an

Bei der „Öffentlichen Veranstaltung“ gab es bei den unterschiedlich akzentuierten, hochkarätigen Reden eine große Gemeinsamkeit: Die Kolleginnen und Kollegen haben die gigantischen Herausforderungen der Pandemie sehr gut gemeistert, jedoch steht die BA mit ihren Arbeitsagenturen und den Jobcentern kurzfristig und langfristig vor enormen Aufgaben.

Der alte und neue vbba-Bundesvorsitzende **Waldemar Dombrowski** brachte mit Blick auf die Corona-Pandemie die Leistungen aller Kolleginnen und Kollegen mit der Aussage auf den Punkt: „**Wir können Krise**“. An BA-Verwaltungsrat und Vorstand gerichtet dankte er für die klare Prioritätensetzung und die Disziplin, diese auch konsequent durchzuhalten, was in Großunternehmen mit ihren vielfältigen Aufgaben, wie der BA, nicht trivial ist.

Mit Blick auf die Herausforderungen des Angriffskrieges auf die Ukraine forderte er ein intelligentes, vorausschauendes Risikomanagement, um es in personeller und struktureller Hinsicht wieder zu packen!



Waldemar Dombrowski; Foto: Sabine Hühner

Gewerkschaftschef Dombrowski mahnte, trotz der enormen Krisen den Blick für den mit der Digitalisierung, Dekarbonisierung und dem demografischen Wandel zusammenhängenden Transformationsprozess in der Arbeits- und Berufswelt nicht zu vergessen. Hier kommen auf die BA und ihre Dienststellen insbesondere wichtige Beratungs- und Orientierungsaufgaben zu.

Christiane Schönefeld, Vorstand Ressourcen, betonte die große Unterstützungsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, um die Lohnersatzleistung „Kurzarbeitergeld“ in Spitzenzeiten für nahezu 6 Millionen Menschen zahlbar zu machen. Zudem seien Homeoffice und „Expressdigitalisierung“ gut gelungen. Auch die telefonische Beratung habe trotz anfänglicher Bedenken aus der Praxis gut funktioniert. Mit Bezug auf die komplexen Abschlussprüfungen sei man dankbar, dass der BA-Verwaltungsrat bereits jetzt der Verlängerung von Befristungen bis 2024 zugestimmt hat.

In Zukunft sieht Schönefeld weiteren Investitionsbedarf in die Qualität der Beratung und Vermittlung sowie in die Digitalisierung und Automatisierung im Kundenportal bzw. im Operativen Service. Zugleich betonte sie, dass angesichts des demografischen Wandels in der BA weiterhin alle Beschäftigten benötigt werden.

Christina Ramb, alternierende Vorsitzende des Verwaltungsrates der BA und Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA erklärte, dass die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der BA gut gelebt werde. In Zeiten des demografischen Wandels sei es Aufgabe der BA dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Arbeitgeber mit Arbeitnehmern zusammenzubringen. Es gelte für die BA, ihre Kunden in die richtige, bedarfsorientierte Richtung weiterzuentwickeln und zu qualifizieren. Trotz der enormen Belastungen des Haushalts soll nicht am Eingliederungsbudget gespart werden.

Für die personelle Aufstellung der BA sei laut Christina Ramb ein strategisches Personalkonzept weiterzuentwickeln. Es gehe dabei um die planerische Festlegung, wie viele Mitarbeitende mit welchen Profilen

für die Erledigung der zukünftigen Aufgaben benötigt werden. Auch die Netzwerkbildung soll im Fokus stehen, hier soll der Arbeitgeberservice der erste Ansprechpartner für Arbeitgeber sein. An die Politik gerichtet empfahl Ramb bei relevanten Gesetzesvorhaben wie zum Beispiel Bürgergeld, Kindergrundsicherung und Weiterbildungsförderung auf die Stimme der BA zu hören.

Der dbb-Bundesvorsitzende **Ulrich Silberbach** gratulierte Waldemar Dombrowski und den Mitgliedern der vbba-Bundesleitung zur Wahl und setzt weiterhin auf die erfolgreiche und konstruktive Zusammenarbeit. Die vbba sei ein wichtiges Mitglied der dbb-Familie.

Eine klug gestaltete Digitalisierung sieht er als Chance, die Kernkompetenzen des öffentlichen Dienstes wieder stärker in den Vordergrund zu rücken. Bei der Digitalisierungsthematik habe die BA während der Corona-Pandemie gute Fortschritte erzielt.

Der öffentliche Dienst müsse im Wettbewerb um Personal attraktiver werden und noch stärker auf die Weiterbildung seines Personals setzen. Angesichts der schlechter gewordenen Rahmenbedingungen appellierte Silberbach an die Politik, die Leistungen der Kolleginnen und Kollegen nicht nur verbal, sondern auch finanziell anzuerkennen. Die Beschäftigten dürfen nicht als „Sparschweine der Nation“ fungieren.



v.l.n.r.: Waldemar Dombrowski, Christina Ramb, Christiane Schönefeld, Ulrich Silberbach; Foto: Sabine Hühner

Wir machen uns für Sie stark!

www.vbba.de



 vbba

Bundesleitung



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Die Mitglieder stellen sich vor

Waldemar Dombrowski BUNDESVORSITZENDER

Waldemar Dombrowski ist seit 1982 bei der Bundesagentur für Arbeit tätig. Nach dem Studium an der Fachhochschule in Mannheim begann er seinen Dienst im Arbeitsamt Dortmund. In den folgenden Jahren nahm er unterschiedliche Funktionen auf Fach- und Führungsebene in verschiedenen Dienststellen auf allen drei Ebenen in der BA wahr. Derzeit ist er Vorsitzender der Geschäftsführung in der Agentur für Arbeit Bad Hersfeld – Fulda.

Waldemar Dombrowski absolvierte nebenberuflich ein Studium an der Fernuniversität Hagen in den Fächern Sozialwissenschaften, Rechtswissenschaft und Erziehungswissenschaft und schloss es 1999 mit dem Abschluss „Magister-Artium“ ab.

Zwischen 2001 und 2003 nahm der Bundesvorsitzende erfolgreich am Aufstiegsverfahren für den höheren Dienst teil.

In der vbba war er bis 2002 stellvertretender Bundesvorsitzender. Er gehört dem Bundesvorstand und Bundeshauptvorstand des dbb beamtenbund und tarifunion an. Waldemar Dombrowski leitet beim dbb die Grundsatzkommission für Wirtschafts- und Steuerpolitik. Zudem ist er stellvertretender Sprecher der auf Bundesebene organisierten Gewerkschaften und Verbände beim dbb.

Seit 2002 hält er als Bundesvorsitzender die Fäden bei der vbba in der Hand. Im Juni 2022 wurde er zum sechsten Mal an die Spitze unserer Gewerkschaft gewählt.



Gerhard Knab 1. STELLVERTRETENDER BUNDESVORSITZENDER

Gerhard Knab gehört dem Bundesvorstand seit 1997 an und ist für die Aufgabenschwerpunkte Beamtenrecht und Tarif zuständig. Seit Gründung des Internen Service nimmt er die Aufgaben eines Personalberaters wahr.

Er trat 1983 als Verwaltungsinspektoranwärter beim Arbeitsamt Coburg in den Dienst der BA ein. Dort waren ihm nach dem Vorbereitungsdienst die Tätigkeiten eines Sachbearbeiters Alg, Alhi, FuU bzw. SGG/OwiG übertragen. Ab 1990 war er in unterschiedlichen Funktionen der Verwaltung tätig.

Stephanie Rau STELLVERTRETENDE BUNDESVORSITZENDE

Stephanie Rau kam 2002 als VIA'in zur Bundesagentur für Arbeit. Nach Abschluss ihres Studiums wurde sie als Sachbearbeiterin in der Leistungsgewährung einer gemeinsamen Einrichtung zugewiesen. 2005 – 2007 arbeitete sie im Jobcenter Frankfurt, seit 2007 ist sie wieder heimatnah im Jobcenter Limburg-Weilburg eingesetzt.

Seit 2015 ist sie Personalratsvorsitzende und seit 2017 Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der Arbeitsgruppe nach § 44 h SGB II.

In der Bundesleitung nimmt sie sich den SGB II relevanten Themen an.



Steffen Grabe

STELLVERTRETENDER BUNDESVORSITZENDER

Steffen Grabe begann seinen Dienst 1994 bei der BA im Bereich Kurzarbeitergeld bevor er die Laufbahn als Verwaltungsinspektoranwärter im Arbeitsamt Erfurt antrat. Nach der Beendigung der Ausbildung war er in den Bereichen Leistung und Servicecenter in den Dienststellen Erfurt und Gotha tätig. 2010 wechselte er in die Agentur für Arbeit Suhl und war knapp 10 Jahre dem Jobcenter Wartburgkreis zugewiesen. Nachdem er im Internen Service Erfurt tätig war, ist er seit 2020 im Operativen Service Erfurt eingesetzt.

Seit 2018 ist er Mitglied in der Bundesleitung der vbba und insbesondere für das Seminarwesen zuständig.



Harald Kirchner

STELLVERTRETENDER BUNDESVORSITZENDER

Harald Kirchner ist seit 2006 Mitglied des Bundesvorstands der vbba und einer der stellvertretenden Vorsitzenden in der Bundesleitung.

Innerhalb der Bundesleitung ist er zuständig für Arbeitnehmerangelegenheiten. Er ist u.a. als Mitglied der Verhandlungskommission BA der dbb tarifunion Experte in Tariffragen. Hier profitiert er von seiner jahrelangen Erfahrung in verschiedenen Funktionen im Personalbereich. Aktuell ist er als Geschäftsführer des Jobcenters Sömmerda tätig.

Harry Annuß

JUSTIZIAR

Harry Annuß studierte Rechtswissenschaften an der Ruprecht-Karls-Universität in Heidelberg und absolvierte sein Referendariat am Landgericht Heidelberg.

Seit 2006 ist er bei der Bundesagentur für Arbeit und hat aktuell seinen Ansatz bei der Regionaldirektion Baden-Württemberg im Bereich Personal. Vorher war er in den Bereichen Markt und Integration, Leistungsgewährung SGB II und Unterhaltsheranziehung tätig. Er war 10 Jahre Personalratsvorsitzender im Jobcenter Heidelberg (2011-2021) und von 2014 bis 2021 Mitglied im IT-Ausschuss der Arbeitsgruppe der Vorsitzenden der Jobcenter-Personalräte. 2018 bis 2022 war Mitglied im Landesvorstand der vbba-Landesgruppe Baden-Württemberg als Landesvertreter SGB II. 2022 wurde er in die Bundesleitung als Justiziar gewählt.



Eva Schmauser

SCHATZMEISTERIN

Eva Schmauser hat im Jahr 2018 die Bundesschatzmeisterei übernommen. Im Jobcenter Landkreis Bamberg verwaltet sie seit 17 Jahren das Budget und war seit 2005 im Bereich Integrationsmaßnahmen tätig. Seit 2020 ist Fachexpertin SGB II und Teamleiterin Eingangszone.

Mit Gründung der gemeinsamen Einrichtungen im Jahr 2011 wurde sie Personalratsvorsitzende im Jobcenter und ist seitdem auch Vorstandmitglied für Bayern der Arbeitsgruppe nach §44h SGB II.

Christian Löschner
BEISITZER

Christian Löschner wurde im August 2017 als kommissarisches Mitglied in die vbba-Bundesleitung berufen. Auf dem Bundesgewerkschaftstag 2018 wurde er als Beisitzer in die vbba-Bundesleitung gewählt und 2022 im Amt bestätigt. Seit 2014 (mit Wiederwahl 2018 und 2022) ist er zudem Vorsitzender der vbba-Landesgruppe Baden-Württemberg.

Seit den Personalratswahlen 2020 ist er Stellvertretender Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Bundesagentur für Arbeit. Seit 2012 gehört er dem Bezirkspersonalrat bei der Regionaldirektion Baden-Württemberg an und war von März 2014 bis Mai 2020 auch dessen Stellvertretender Vorsitzender. Zudem ist er seit 2016 Mitglied im Personalrat der Agentur für Arbeit Freiburg.

Der Volljurist trat 2000 als Verwaltungsrat beim damaligen Landesarbeitsamt Baden-Württemberg in den Dienst der BA ein. Nach der Einweisungszeit war er hauptsächlich in der Verwaltung, im SGG und im Bereich Arbeitgeberleistungen in den Arbeitsämtern/ Arbeitsagenturen Ravensburg und Rottweil eingesetzt. Seit Gründung der Internen Services 2007 war er (bis zu seiner Freistellung) als Personalberater in der Agentur für Arbeit Freiburg tätig.



Ingo Wagner
BEISITZER

Ingo Wagner ist seit 2010 Mitglied der Bundesleitung.

Im Jahr 2000 begann er mit der Ausbildung bei der AA Korbach und ist seitdem in verschiedenen Tätigkeiten in der AA, sowie im JC tätig gewesen. 2015/2016 war er in ein Projekt der Zentrale abgeordnet. Aktuell arbeitet er als Teamleiter AGS.

Ingo Wagner war vor seiner Zeit als Mitglied in der Bundesjugendleitung der vbba jugend (2010–2015) bereits Landesjugendvertreter in Hessen und Mitglied in der BJA Hessen und der HJAV.



Anja Fischer
BEISITZERIN

Anja Fischer ist seit 1. September 2019 als Beisitzerin in der Bundesleitung und betreut dort die Aufgaben vbba-Magazin/Pressearbeit und Homepage.

Im Jahr 2002 begann sie ihre Laufbahn als Verwaltungsinspektoranwärterin beim damaligen Arbeitsamt Plauen. Als Arbeitsvermittlerin war sie in den Jobcentern Chemnitz und Hof Stadt tätig. 2016 wechselte sie in den Bereich Controlling und Finanzen. Seit 2019 ist sie Teamleiterin für den Bereich Markt + Integration im Jobcenter Hof Stadt.



Uwe Mayer
BEISITZER

Uwe Mayer ist seit 1975 bei der Bundesagentur für Arbeit. Er begann seinen Dienst als Verwaltungsinspektor beim Arbeitsamt Hof und war dort nach Beendigung der Ausbildung in den unterschiedlichsten Bereichen und Funktionen tätig. Von 2005 bis 2020 war er Geschäftsführer des Jobcenter Hof Stadt.



Ina Kastner
BEISITZERIN

Ina Kastner wurde im Juni 2022 von den Delegierten auf dem Bundesgewerkschaftstag in Fulda als Beisitzerin für die Aufgabenschwerpunkte Beamtenrecht und Tarif in die Bundesleitung gewählt.

Im Jahr 1994 begann sie ihre Laufbahn als Verwaltungsinspektoranwärterin beim damaligen Arbeitsamt Hof. Zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn war sie 5 Jahre lang als Arbeitsvermittlerin im SGB III Bereich tätig, anschließend für zwei Jahre als Leistungsberaterin im B-Team.

Mit Gründung der ARGEn nahm sie von Anfang 2005 bis September 2008 die Funktion einer Teamleiterin für die Bereiche M+I, EZ und AG-T wahr.

Seit Oktober 2008 ist sie als Personalberaterin im Internen Service Würzburg tätig.



Mathias Schulz
BEISITZER



Mathias Schulz wurde 2022 von den Delegierten auf dem Bundesgewerkschaftstag in Fulda in seiner Funktion als Beisitzer für den Aufgabenbereich SGB II bestätigt. Bereits seit 2014 ist er Mitglied in der vbba Bundesleitung. Er ist Personalratsvorsitzender im Jobcenter Rostock und in dieser Funktion auch gewähltes Mitglied des fünfköpfigen geschäftsführenden Bundesvorstands der Jobcenterpersonalräte.

In seiner beruflichen Laufbahn ist er seit 2005 im operativen Bereich verschiedener Jobcenter als Vermittler, Fallmanager und Teamleiter tätig gewesen. Darüber hinaus bringt er aus seiner Tätigkeit als Personalberater viele Erfahrungen aus dem Personalbereich ein.

Kerstin Thielecke
BEISITZERIN

Kerstin Thielecke ist seit März 2019 1. Vorsitzende der regionalen Gruppe der vbba Göttingen; auf dem Bundesgewerkschaftstag 2022 wurde sie als Beisitzerin für die Bundesleitung gewählt und ist für die Belange des Operativen Bereiches im SGB III eingesetzt.

Seit 1982 ist Kerstin Thielecke in der BA - mit Beginn ihrer Ausbildung zur damaligen Verwaltungsfachangestellten in der AA Hameln. Sie war nach ihrer Ausbildung zunächst in der Leistungsabteilung beschäftigt. 1994 wechselte sie zur AA Göttingen, wo sie langjährig in der Aus- und Fortbildung tätig war. Anschließend wechselte sie im Jahr 2009 in die allgemeine Arbeitsvermittlung. Seit April 2020 hat sie ihren festen Ansatz in der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung (Inga).



**Interessen
gemeinsam
vetreten!**

**Solidar-
gemeinschaft
leben!**



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 Juni

Die Corona-Situation ermöglichte auch diesen Monat eine Präsenz-Sitzung des Hauptpersonalrates in der Zentrale in Nürnberg.

Wir sind, wie wohl alle, gespannt, wie sich die Entwicklung der Pandemie in der nun begonnenen Reisezeit weiter darstellen wird.

Hoffen wir, dass sich keine gravierend ansteigenden Zahlen ergeben, die wieder zur Verschärfung der Schutzmaßnahmen führen müssen!

Verabschiedung vom BA-Vorstandsvorsitzenden Detlef Scheele

Neben den vorgelegten Maßnahmen zur Entscheidung durch den HPR stand die Sitzung ganz im Zeichen des persönlichen Abschieds vom Vorsitzenden des BA-Vorstandes Detlef Scheele. Er ließ es sich nicht nehmen, sich nach sieben Jahren guter Zusammenarbeit persönlich vom Hauptpersonalrat zu verabschieden.



Detlef Scheele und Waldemar Dombrowski; Foto: Manfred Feit

Herr Scheele ließ diese Zeit und die für ihn wichtigen Themen der Zusammenarbeit Revue passieren. Dabei stellte er heraus, dass ihm in der Pandemiezeit der

verantwortungsvolle Umgang mit dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden wie der Kunden in Zusammenarbeit mit dem HPR sowie gegenüber dem BMAS unverzichtbar gewesen ist. Dazu habe die beispiellose Schließung der Dienststellen für die Kunden für einen vorher unvorstellbar langen Zeitraum gehört. Nun müsse aber genauso deutlich werden, dass die BA dauerhaft ihren Präsenzcharakter behalten wolle und werde.

Zur aktuellen Situation merkt Herr Scheele an, dass der **Arbeitsmarkt** erfreulich gut durch die Pandemie gekommen sei. Im SGB III ist bereits wieder der Beschäftigungsstand von vor der Pandemie erreicht. Im SGB II sieht Herr Scheele durch Integrationen in den Arbeitsmarkt eine Trendwende, der Weg sei jedoch bei der Vermittlung Langzeitarbeitsloser mühsamer.

Eine besondere Herausforderung stellt für die Mitarbeitenden in den Jobcentern nun die Übernahme der **Zuständigkeit für die ukrainischen Flüchtlinge** dar, bereits ca. 120.000 Menschen haben sich seit 1. Juni 2022 im SGB II-Bereich gemeldet. Diese Entwicklung wird vom BA-Vorstand besonders beobachtet.

Durch die **gute Krisenbewältigung** der BA während der Corona-Pandemie in den Arbeitsagenturen, besonderen Dienststellen und Jobcentern, habe die BA ihren Stellenwert zum **Erhalt des sozialen Friedens** deutlich unter Beweis gestellt. Dies spiegelte sich auch im aktuellen Koalitionsvertrag der Regierungsparteien wider. „Die Rolle der BA steht!“ formuliert es Herr Scheele. Er betont die **gute Zusammenarbeit mit dem BMAS**: Viele Gesetze seien bereits auf den Weg gebracht worden. Vor allem hinsichtlich des SGB II seien etliche weitere Gesetzesvorhaben in Vorbereitung. Hier werde der enge und direkte Austausch mit

der BA gesucht, was als Anerkennung geleisteter zuverlässiger Arbeit zu werten ist. In der **Zusammenarbeit mit dem HPR** sieht er insbesondere die Dienstvereinbarung Mobilarbeit als gelungenen Kompromiss. Man habe sich die Verhandlungen nicht leicht gemacht, aber aus seiner Sicht ein gutes Ergebnis erreicht. Die geplante Evaluation sei eine wichtige Aufgabe des neuen BA-Vorstandes - gemeinsam mit dem HPR.

Zur „Chefsache“ sei für ihn das Thema **Inklusion** geworden, so Detlef Scheele. Die Bildung der Stabstelle Inklusion sei ihm ein persönliches Anliegen gewesen. Auch das Thema **Diversity** wurde in den sieben Jahren seiner Arbeit als Vorsitzender des BA-Vorstandes vorangetrieben. Er sei sehr zufrieden, dass die BA zu diesen Themen nun als vorbildliche Behörde wahrgenommen werde. Andere Organisationen würden auf die BA zukommen, um erfolgreiche Ansätze und Strukturen zu übernehmen.

Detlef Scheele bezeichnet die Zusammenarbeit mit dem HPR als manchmal kontrovers, aber stets wertschätzend. Das Gremium habe immer konstruktiv und fachlich fundiert agiert. Seine Einschätzung: „Ein starker HPR tut einer Behörde gut!“

Das können wir als vbba-Fraktion im HPR nur unterstreichen! Wir wünschen Herrn Scheele für seinen kommenden Lebensabschnitt außerhalb der BA alles Gute bei bester Gesundheit!

Als dramatisch erweist sich leider seit einiger Zeit die **Belastungssituation im Inkasso**. Hier schildern die Kolleginnen und Kollegen die Arbeit als kaum mehr zu leisten. Mit der sogenannten „werktäglichem Einzelweisung Juni 2022“ zum Personalhaushalt wird nun endlich auf diese Situation reagiert. Im Vorgriff auf die aus

Sicht des HPR erforderlichen Stellenmehrungen im Personalhaushalt 2023 werden Ermächtigungen (Mittel für befristete Beschäftigungsmöglichkeiten) im Umfang von 348 Monatskräften der RD Sachsen zur Stützung des Inkassobereiches zur Verfügung gestellt. **Dies begrüßen wir ausdrücklich. Zu kritisieren ist aber, dass der HPR im Vorfeld nicht eingebunden wurde.** Mit Spannung erwarten wir die Inhalte des angekündigten Fachkonzepts Inkasso. Dieses ist für die konkrete dauerhafte Planung zur Ausrichtung des Bereiches erforderlich.

Die durchschnittlichen **Bearbeitungszeiten in der Beihilfe** gehen peu à peu zurück – die eingeleiteten Maßnahmen scheinen nun (langsam) zu wirken. Um die Kolleginnen und Kollegen beim weiteren Abbau der Rückstände zu unterstützen, hat – nach einem persönlichen Austausch anlässlich des Treffens der Seniorenvertretung der vbba gemeinsam mit dem Bereich Beihilfe und Christian Löschner (Mitglied der vbba-Bundesleitung/ Stellv. HPR-Vorsitzender) – die vbba-Bundesessenorenvertretung verschiedene Hinweise gegeben.

Wir haben nun die erste Sitzung und erste gemeinsame Abstimmungen mit der **neu gewählten HJAV** erlebt. Wir freuen uns über das hohe Engagement unserer jungen Kolleginnen und Kollegen – sowie auf die Zusammenarbeit, die Anregungen und den Meinungsaustausch!

Der HPR hat weiterhin die **Folgen des Steuerentlastungsgesetzes** für die Bearbeitung von Kurzarbeitergeld-Anträgen im Blick und steht mit den Verantwortlichen im engen Austausch. Erneute (zu) starke Belastungen für die Mitarbeitenden in diesem Aufgabenbereich aufgrund der geänderten gesetzlichen Situation müssen verhindert werden. **Wir begrüßen, dass das Dienstleistungsversprechen (15 Tage) für die Überprüfungsanträge ausgesetzt wurde.** Ob dieser Schritt jedoch ausreichend ist, hängt von der Anzahl der eingehenden Anträge der Arbeitgeber ab und wird durch den HPR kritisch beobachtet.

Weitere Informationen aus der Juni-Sitzung

Konzepttest „Personalauswahl auf Augenhöhe“ – bundesweiter Einsatz von „Fair-antwortungsvollen Interviews“ und einer Kennenlernsequenz

Die zunehmende Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt um die besten Talente erfordert eine neue Haltung und Herangehensweise in der Personalauswahl. Dabei steht die „Personalauswahl auf Augenhöhe“ im Mittelpunkt, bei der beide Seiten – Bewerberinnen und Bewerber sowie die BA als Arbeitgeberin - gleichermaßen auswählen

und ausgewählt werden. Beide Parteien sollen einander kennenlernen und einen authentischen Eindruck voneinander gewinnen können.

Im Rahmen des Konzepttests „Personalauswahl auf Augenhöhe“ wurden verschiedene Ansätze und Instrumente für eine professionelle Personalauswahl der BA entwickelt. Die beiden Sequenzen „Kennenlernen“ und „Fairantwortungsvolles Interview“ wurden erfolgreich bei der externen Rekrutierung für Dienstposten der TE IV und TE V erprobt und dienen dazu, bewerberorientiert zu agieren. Aufgrund der positiven Erfahrungen im Rahmen des Konzepttests sollen sie bereits im Vorfeld einer neuen Gesamtkonzeption der Rekrutierung zur Unterstützung der Personalauswahl bundesweit eingesetzt werden.

Die Kennenlernsequenz umfasst folgende Inhalte, deren Berücksichtigung durch jeden Internen Service sichergestellt wird:

- Vorstellung der BA als Arbeitgeberin
- Vorstellung der Werte der BA
- Vorstellung der zukünftigen Tätigkeit.

Das fair-antwortungsvolle Interview zwischen der Auswahlkommission und den Bewerberinnen bzw. Bewerbern dient dem Erfragen der Motivation, der Einschätzung von Kompetenzen, Stärken und Schwächen sowie der zusammenfassenden Beurteilung, ob eine Passung zur BA vorhanden ist. Zusätzlich werden Erkenntnisse zum Engagement und zur Bewerbungsmotivation erhoben.

Um dem Ziel einer professionellen und validen Personalauswahl gerecht zu werden, ist es erforderlich, dass alle am Auswahlverfahren beteiligten Personen über die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen für die Durchführung eines „fair-antwortungsvollen Interviews“ verfügen. Es können daher nur Personen für das Interview eingesetzt werden, die entsprechend geschult bzw. eingewiesen wurden.

Einführung eines Angebots für terminierte, familienorientierte, persönliche Kunden- und Lotsenkontakte in den Familienkassen der BA

Um den persönlichen Kundenzugang zu optimieren, soll in den Familienkassen mit Wichtigem Hinweis vom 20.06.22 ein Angebot zur terminierten Vorsprache geschaffen werden. Damit können sich die Beschäftigten effektiv auf die jeweiligen Anliegen vorbereiten. Zudem ist für den Fall einer erneuten Schließung der Familienkassen (z.B. auf Grund der pandemischen Lage) sichergestellt, dass Familien so umfassend geholfen werden kann, wie es dem Anspruch der Familienkasse entspricht.

Die Terminvereinbarungen erfolgen entsprechend des individuell eingeschätzten zeitlichen Bedarfs in einem nur für Berechtigte freigeschalteten Outlook-Kalender über die jeweilige regionale Sammelrufnummer. Bei Anrufen über die Servicehotline wird die Terminierung mittels eines Tickets an die Familienkasse angestoßen.

NEW Plan – Online-Erkundungstool für Arbeit: Einsatz in Vermittlung und Integrationsberatung

Den Kolleginnen und Kollegen der Berufsberatung im Erwerbsleben und Berufliche Reha und Teilhabe ist „New Plan“ bereits seit 2021 geläufig und das notwendige Wissen, der Umfang und die Funktionen dazu wurden durch Multiplikatoren geschult.

Nun wird dieses online-Erkundungstool auch den Fach- und Führungskräften der Vermittlung (einschl. Berufliche Reha und Teilhabe) und der INGA-Beratung nahegebracht.

In jeder Agentur sollen nach einer Quotenverteilung ein bis zwei Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren benannt werden. Diese werden selbst auf ihre Aufgabe im Rahmen eines blended learning im September/Oktober entsprechend vorbereitet.

Sie sind dann Ansprechperson, informieren und befähigen in geeigneter Weise die Fach- und Führungskräfte zu „New Plan“, um damit den praktischen Einsatz im beruflichen Alltag zu unterstützen. Ziel ist, dass das Tool angewendet wird und sowohl der Nutzen für unsere Kundschaft, aber auch der für die Mitarbeitenden, deutlich wird. Die Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren führen hierzu eine verpflichtende Infoveranstaltung durch, zum Beispiel im Rahmen einer Teambesprechung.

Arbeitszeitregelung für Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer

Hier gibt es eine beruhigende Nachricht für unsere Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer: Der Bestandsschutz zu den bisherigen Pauschalgruppen wird bis zum 31.12.2023 verlängert!

Konkret heißt es: Die übertariflich getroffene Arbeitszeitregelung zur Sicherung der bisherigen Pauschalgruppen wird über den 30.06.2022 hinaus analog zu den Regelungen im Rundschreiben des BMI vom 06.05.2022 bis zum 31.12.2023 verlängert. **Die vbba HPR-Fraktion begrüßt sehr, dass sich die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nun aktuell keine Sorgen zu eventuellen finanziellen Einbußen machen müssen.**

Die Mobilitätskonzepte der verschiedenen RD-Bezirke mussten der Zentrale inzwi-

schen eingereicht werden, der HPR wird sie sich vorlegen lassen. **Wir erwarten, dass die Konzepte die wieder deutlich steigenden Dienstreiseaktivitäten berücksichtigen und eine realistische Entwicklung abgebildet wird! Wir werden die weitere Entwicklung kritisch weiterverfolgen.** Es kann nicht sein, dass die Kolleginnen und Kollegen in größerem Umfang notgedrungen auf die Nutzung des Privat-PKW angewiesen sind, weil Dienstreisen weder mit dem ÖPNV sinnvoll möglich sind - noch vor Ort DKW zur Verfügung stehen.

Weisung zur Einführung des IT-Verfahrens EFA (Elektronisches Facility- und Asset-Management)

Die Geschäftsprozesse des Immobilienmanagements in der BA wurden bisher durch das IT-Verfahren COBRA unterstützt. Die Architektur des IT-Verfahrens COBRA basiert auf zwischenzeitlich nicht mehr zeitgemäßen Technologien.

Mit Einführung des IT-Fachverfahrens EFA zum 01.08.2022 wird das Flächen-, Mietvertrags-, Bewirtschaftungs- und Baumanagement im Immobilienkontext technisch neu unterstützt. Die Funktionalitäten für das Flächen- und Mietvertragsmanagement stehen zum 01.08.2022 bzw. für das Bewirtschaftungs- und Baumanagement und das Berichtswesen ab 01.01.2023 zur Verfügung. Das Altverfahren COBRA.FM kann für eine Übergangszeit in Teilen noch weiter genutzt werden, insofern werden bestehende Regelungen, insbesondere für die Bewirtschaftung, vorerst weiter gelten.

Bei der Systementwicklung wurden Praktiker und Praktikerinnen im Projekt sowie im Zuge der einzelnen Konzepttests regelmäßig beteiligt. Auftragschwerpunkte waren die Abbildung der architektonischen

Gebäudestrukturen und deren Merkmale, die Darstellung der permanenten Raumbelastung, die umfassende Unterstützung im Mietvertragsmanagement (Verträge, Buchungen und Zahlungen), die Erfassung der Betriebs- und Bewirtschaftungskosten sowie die kaufmännische Abrechnung der Baumaßnahmen.

Mit der Einführung des IT-Verfahrens EFA für das Immobilienmanagement sind verschiedene Neuerungen und auch Erleichterungen für die Anwender und Anwenderinnen im Regionalen Immobilien Management (RIM) verbunden. So wird zum Beispiel die Abbildung der permanenten Mitarbeiterbelegung im Flächenmanagement automatisiert aus dem Identity Management-Tool vorgenommen und manuelle Belegungskorrekturen entfallen.

Die erforderlichen Schulungen für die fachliche Nutzung zum 1. August 2022 (Flächen- und Mietvertragsmanagement) werden im Juni/Juli 2022 durchgeführt. Die Multiplikatoren/-innen wurden bereits im Vorfeld durch die jeweiligen RIM benannt und schulen wiederum die Endanwender/-innen in ihrem RIM-Bezirk.

Die Schulungen für die Funktionalitäten zum Bewirtschaftungs- und Baumanagement sowie für das Berichtswesen sollen im November und Dezember 2022 – rechtzeitig vor der fachlichen Nutzung Anfang 2023 – stattfinden. Für die Schulungen und zur weiteren Unterstützung wird neben dem Anwenderhandbuch, ein Schulungshandbuch, eine Schulungsumgebung sowie eine visuelle Klickanleitung zu Hauptprozessen als Lernhilfe bereitgestellt.

Personelle Auswirkungen sollen sich durch die Einführung der neuen Software nicht ergeben.

Der Bereich Datenschutz hatte keine Einwände für geplante Nutzung des IT-Verfahrens. Es ermöglicht keine mitarbeiterbezogenen Verhaltens- und / oder Leistungskontrollen. Die Barrierefreiheit wurde formell begutachtet und ein Maßnahmenplan aufgelegt. Hier sind noch Nachbesserungen erforderlich. Wir behalten diese Punkte für Sie im Blick!

Aktualisierung der Auswahlleitfäden Nachwuchskräfteerkrutierung sowie Umgestaltung der ABC-Analysen in Eignungsanalysen – Fachangestellte für Arbeitsmarktdienstleistungen und Studierende HdBA

Im Vergleich zu dem vorangegangenen Auswahlleitfaden wurde im Wesentlichen die ABC-Analyse zur Eignungsanalyse weiterentwickelt. Diese unterscheidet künftig nur noch geeignete und ungeeignete Bewerbungen. Die jüngsten Erfahrungen im Auswahlprozess haben gezeigt, dass die ABC-Analysen für Personen mit mittlerem Bildungsabschluss eine größere Hürde waren als für Bewerberinnen und Bewerber mit Allgemeiner Hochschulreife oder Fachhochschulreife. Mit der Überarbeitung können nun auch Schülerinnen und Schüler mit einem durchschnittlichen, mittleren Schulabschluss ohne weitere Kompetenzen als geeignet aus der Analyse hervorgehen.

In der Kommunikation nach außen erfolgt eine Umbenennung des psychologischen Eignungstests in „Einstellungstest“.

Mit dem angepassten Auswahlleitfaden können die Internen Services Personal für das Einstellungsjahr 2023 die Vorauswahl durchführen.



vbba
www.vbba.de

**Aktiv fordern
nicht
abwarten!**

**Wer nicht
mitredet,
bleibt passiv!**



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-Lavault, Agnes Ranke

HPR Info Juli

Die Sommerzeit und damit auch die Reise- und Urlaubszeit hat begonnen. Oft eine Zeit, in der es das „Sommerloch“ gibt, eine Zeit mit weniger (brisanten) Themen und wichtigen Nachrichten.

Doch auch das ist in diesem Jahr anders.

Nicht nur wieder steigende Corona-Zahlen, das gefühlt ewige auf und ab bei den Inzidenzen.

Die Folgen der Ukraine-Krise und der Inflation sind nun wirklich für alle spürbar – so auch für uns Mitarbeitende in der BA. Auch merkt man die Spannung, mit der dem Start der neuen BA-Vorstandsmitglieder entgegengesehen wird.

So war auch die Juli-Sitzung des HPR mit einigen wichtigen und zu diskutierenden Themen belegt.

Während sich die Situation in der Beihilfe langsam entspannt, wird nun leider ein Thema aktuell, welches ebenfalls viele unserer Kolleginnen und Kollegen betrifft – die **zu lange Bearbeitungszeit bei der Reisekostenabrechnung**. Bei vielen Tätigkeiten gehören Dienstreisen zur Normalität und werden „erwartet“. Die Beschäftigten gehen in der Regel in Vorlage – und dürfen ihrerseits ebenso erwarten, dass ihnen die entstandenen Kosten zeitnah und unkompliziert erstattet werden. Dazu gehören im Bereich Reisekosten eine ausreichende Personalausstattung und benutzerfreundliche Software. Leider wird diese Erwartung seit längerem enttäuscht – nicht von den dort tätigen Kolleginnen und Kollegen, sondern von der BA als Organisation! Wertschätzung der Arbeit und der daraus entstehenden finanziellen Belastungen sehen deutlich anders aus. Die BA sollte intern dieselben Maßstäbe anlegen und Ressourcen einsetzen, wie für die externen Kundinnen und Kunden – sonst heißt es schnell: **Nach außen hui, nach innen pfui**.

Wir haben dies in der Sitzung sehr deutlich thematisiert und schnelle (!) Abhilfe gefordert.

Die Weisung zur **Videokommunikation** hat weiterhin **unverändert** Bestand, auch wenn teilweise vor Ort anderes kommuniziert wird. Weitere Gespräche zwischen HPR und der Zentrale dazu stehen an.

Bzgl. der Prüfung der **Barrierefreiheit unserer IT-Verfahren** gibt es seit einiger Zeit neue Kriterien. Es gilt nun, auch die bestehenden Fachverfahren nach und nach entsprechend zu prüfen und ggf. anzupassen – auch unter Einbindung von HSbV und HPR.

In der Sitzung stellte der **Technische Beratungsdienst** sich und seine Dienstleistungen für externe Kundinnen und Kunden, aber auch für die Beschäftigten vor. Hier ist der TBD ein wichtiger Partner vor Ort bei der Beratung und Klärung von Fragen in den Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Insbesondere das modulare Beratungsangebot unterstützt die Kolleginnen und Kollegen bei der Mobilarbeit – und stellt einen wichtigen Part im Arbeitsschutz dar. Weitere Informationen dazu gibt es im Intranet.

Weitere Informationen aus der Juli-Sitzung

Aktualisiertes Kompetenzmodell – Anpassung der Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK) und des HPG 1.3 (Beurteilungsrichtlinie der BA)

Mit Weisung 202111014 vom 29.11.2021 wurde bereits grundsätzlich über das aktualisierte Kompetenzmodell der BA informiert. Änderungen im Vergleich zum bisherigen Kompetenzmodell zeigen sich in den einzelnen Teilkompetenzen. Diese wurden insbesondere an die zwischen-

zeitlichen Änderungen der Arbeitswelt angepasst bzw. durch aktuelle, passendere Teilkompetenzen ersetzt.

Nunmehr erreichte den HPR eine sehr komplexe Vorlage, in der die **Kompetenzbeschreibungen** aktualisiert sowie die **Verhaltensanker** der Teilkompetenzen überarbeitet wurden. So finden sich z. B. unter der Anforderung „Personale Kompetenz“ nunmehr die Teilkompetenzen Resilienz, Lernkompetenz, Kreativität und Sensitivität anstelle von Belastbarkeit, Lern- und Kritikfähigkeit und (nur für Führungskräfte) Glaubwürdigkeit.

Im Weiteren wurden die zuletzt 2005/2006 vorgenommene **Verteilung der Teilkompetenzen** auf die einzelnen Tätigkeits- und Kompetenzprofile (TuK) und deren Ausprägungsgrade überprüft und aktualisiert. Ziel war, jeweils die den einzelnen TuK entsprechenden Teilkompetenzen zu hinterlegen. Dabei wurde gleichzeitig gewährleistet, dass – wie bisher – eine schlüssige Kompetenzpyramide entsteht, die von der niedrigsten bis zur höchsten Bewertungsebene einen stetigen Zuwachs an Anforderungsmerkmalen widerspiegelt. So soll auch künftig sichergestellt werden, dass die Beurteilungen nach dem LEDi die tatsächlich mit den Tätigkeiten verbundenen Anforderungen transparent und objektiv nachvollziehbar beinhalten, etwaige Entwicklungs- und Qualifizierungsbedarfe verlässlich feststellt und eine Vergleichbarkeit bspw. in Auswahlverfahren gewährleistet werden kann.

Für künftige **Tarifierungen** sollen ab 01.01.2023 die aktualisierten TuK zugrunde gelegt werden.

Da sich aus der Aktualisierung der Teilkompetenzen keine Änderungen beispielsweise in Bezug auf die Organisation und die Prozessabläufe oder einzelner Tätigkeit-

sinhalte ergeben, beabsichtigt die Zentrale, die den vorhandenen Fach- und Organisationskonzepten beigefügten Dienstpostenbeschreibungen auf Basis der neuen Referenz-TuK im Bereich der Kompetenzanforderungen **redaktionell zu aktualisieren**. Eine inhaltliche Änderung der bereits beteiligten und tarifierten Fach- und Organisationskonzepte soll aber dabei laut Zentrale nicht erforderlich sein. **Hier werden die Mitglieder unserer Tarifkommission genau hinschauen!**

Die Dienstpostenbeschreibungen und damit auch die weiterentwickelten Teilkompetenzen sind außerdem **Grundlage für den LEDi**. Daher finden sich die aktualisierten Teilkompetenzen in der Kompetenzbeurteilung, die im Rahmen einer Stichtags- oder Anlassbeurteilung erstellt wird, wieder. Dementsprechend wurden zur Unterstützung von Beurteilenden und Beurteilten die Anlagen 1 und 2 des HPG 1.3 aktualisiert. Aufgrund des weiterentwickelten Führungsverständnisses wurde zudem die Beschreibung der Führungsleistung im HPG 1.3 angepasst.

Durch dieses zeitliche Vorgehen ist es möglich, bereits ein Jahr vor der nächsten Regelbeurteilung (2024) die aktualisierten Teilkompetenzen bekannt zu machen und im Rahmen der 2023 anstehenden Mitarbeitergespräche die Aktualisierung zu begleiten. Daneben ist beabsichtigt, die beschriebenen Änderungen mit einem **umfangreichen Informationsangebot** (u.a. im Intranet, durch Lern-Module, etc.) zu flankieren. Alle Beschäftigten sollen über die aktualisierten Kompetenzanforderungen noch in geeigneter Weise informiert werden. Details zur Kommunikation des neuen Kompetenzmodells sind noch in der Abstimmung.

Eine umfassende und Information aller Beschäftigten ist aus unserer Sicht unabdingbar, damit sich rechtzeitig mit dem neuen Kompetenzmodell auseinandergesetzt werden kann!

Umsetzung Sonderhotline Ukraine

Die Zahl von ukrainischen Personen in unseren Verfahren beläuft sich inzwischen auf ca. 350.000. Damit steigt auch die Anzahl der sich darunter befindlichen arbeitslosen, arbeits- oder ratsuchenden Personen – auf aktuell ca. 125.000 Personen. Wenn man die Zahlen zu deutschen Sprachkenntnissen betrachtet, weiß man, wie wichtig die Einrichtung einer „Sonderhotline Ukraine“ war und weiterhin ist. Sie fungiert als erste Anlaufstelle für geflüchtete Menschen, die Interesse an einer Arbeitsaufnahme oder einer Ausbildung haben. Dennoch ist die Tätigkeit unserer Kolleginnen und Kollegen in der Hotline keine klassische Aufgabe wie in den „normalen“ Servicecentern.

Der Rechtskreiswechsel der Geflüchteten und der politische Wunsch die Hotline weiter zu betreiben, verlangt eine neue Betrachtung hinsichtlich der Finanzierung und Aufstellung. Künftig werden weiterhin auf freiwilliger Basis Mitarbeitende aus dem operativen Bereich SGB III und Servicecentern in der Hotline beschäftigt. Auch Rekrutierungen von geflüchteten Menschen mit deutschen Sprachkenntnissen werden zur Beschäftigung in dieser Hotline vorgenommen.

Allen Kolleginnen und Kollegen, die hier weiterhin unterstützen wollen, entstehen keine negativen Auswirkungen auf die Bezahlung, soweit damit unterwertige Aufgaben wahrgenommen werden. Sofern jedoch höhere Ansprüche entstehen, ist eine entsprechende Dienstpostenübertragung vorzunehmen und somit die tarifvertraglich vorgesehene Zulage zu gewähren.

Fachkonzept KAM - Weiterentwicklung der Großkundenberatung zu einem Key Account Management; geplante bundesweite Einführung nach erfolgreicher Pilotierung zum 01.10.2022

Das Fachkonzept beschreibt die Neuentwicklung des Key Account Management (KAM), welches die bisherige Großkundenberatung (GKB) der BA ersetzt. Das Konzept KAM soll den strategischen Wandel zur kundenzentrierten Beratungsarbeit und Dienstleistung in der BA bestmöglich unterstützen. KAM soll dazu beitragen, die Rolle der BA in der Transformation am Arbeitsmarkt zu etablieren.

Zielgruppe des KAM sind strategisch wichtige Schlüsselkunden (Key Accounts), welche im größtmöglichen Umfang aus einer Hand betreut werden sollen. Der Schwerpunkt der Zusammenarbeit mit den Schlüsselkunden liegt darin, konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um deren Zukunftsfähigkeit sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sichern. KAM soll dabei ein integraler Bestandteil der Arbeitgeberarbeit der BA sein und den Arbeitgeber-Kundenkernprozess vervollständigen. Die Arbeitgeber-Arbeit der BA liegt grundsätzlich in dezentraler, d. h. regionaler Verantwortung und soll durch das KAM mit seiner überregionalen Ausrichtung ergänzt werden.

Durch die Überführung von Arbeitgebern aus der bisherigen GKB an die AG-S vor Ort kann (ggf. regional unterschiedlich) Mehraufwand entstehen. Bundesweit wurde hierfür eine Personalbedarf ermittelt, der im Rahmen des Personalhaushalts entsprechend verteilt werden soll.

Die großen Herausforderungen am Arbeitsmarkt betreffen viele, wenn nicht alle, Arbeitgeber. Hier gibt es Beratungsbedarf und die Möglichkeit, als BA diese Unternehmen zu unterstützen. Auf diese Er-

fordernisse sind unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort durch den bereits veröffentlichten Servicekompass nur bedingt vorbereitet. Ein klares Fachkonzept und saubere Schnittstellenbeschreibungen, z.B. auch zur ZAV, liegen noch nicht vor.

Vor diesem Hintergrund sehen wir die Einführung des KAM zum jetzigen Zeitpunkt kritisch, da hier besondere Schlüsselkunden in den Fokus genommen werden, die ggf. notwendige Unterstützung auch anderweitig einholen könnten.

Der HPR wird zum Fachkonzept KAM eine entsprechende Stellungnahme abgeben.

Flächeneinführung des digitalen Hauptantrags SGB II inklusive der Mitwirkungssteuerung (MWS) sowie des Online-Arbeitsmarktprofils (OAP) im Online-Angebot JOBCENTER.DIGITAL

Nach einer langen Erprobungszeit in 16 Jobcentern in enger Zusammenarbeit mit den dortigen Praktikern steht jetzt die Einführung des digitalen Hauptantrag SGB II an. Diese Entwicklung entspricht dem Online-Zugangsgesetz, dass die sukzessive Ausweitung der online Zugangskanäle vorsieht. Die Nutzung des digitalen Hauptantrages ist für die Kundinnen und Kunden freiwillig.

Die Einführung ist in zwei Wellen geplant: Am 4. Oktober 2022 werden 134 gemeinsame Einrichtungen mit der Einführung beginnen, am 29. November 2022 werden weitere 151 folgen. Den gemeinsamen Einrichtungen entstehen für die Flächeneinführung keine Kosten.

Ergänzt wird auch das Online-Angebot für die Mitarbeitenden – ebenfalls auf freiwilliger Basis – durch die digitale Antragsprüfung und Nachforderung fehlender Unterlagen – die „Mitwirkungssteuerung“ (MWS).

Als Vorbereitung auf ein Erstgespräch können die Kundinnen und Kunden ein Online-Arbeitsmarktprofil erstellen, dass die Mitarbeitenden durch weniger Aufwand bei der Erfassung der Daten und eine bessere Qualität und Lesbarkeit der Daten entlasten soll.

Die Kolleginnen und Kollegen im Entwicklungsteam haben in Zusammenarbeit mit Praktikern in den Jobcentern sehr viel Wert auf die leichte Nutzbarkeit und Hilfen für das Ausfüllen des Antrages gelegt. Der Antrag soll einfach und kundenfreundlich nutzbar sein. Hier wurde sich Zeit für eine ausführliche Erprobungszeit gelassen. Weitere Erkenntnisse zur Verbesserung sollen schnell umgesetzt werden können.

Warum werden diese Anträge dem HPR vorgelegt? Zentral verwaltete Verfahren

der Informationstechnik nach § 50 Abs. 3 SGB II werden vom BMAS anerkannt. So sollen Parallelentwicklungen durch verschiedene Jobcenter vermieden werden. Wegen der zentralen Anwendung ist der HPR zu beteiligen.

Wir hoffen, dass der digitale Hauptantrag SGB II sowie die Mitwirkungssteuerung und das Online-Arbeitsmarktprofil für alle Beteiligten tatsächlich zu der angestrebten Vereinfachung in der Handhabung führt.

Verfahren zur stufenweisen Umsetzung der Kundeneingangsbereiche (KEB) in den FamKa

In den Familienkassen werden im Jahr 2022 - wie im bereits vorliegenden Fachkonzept ausgeführt - im ersten Schritt insgesamt 22 neue Kundeneingangsbereiche (KEB) zur Gewährleistung eines modernen, familienorientierten persönlichen Kunden- und Lotsenservices geplant und umgesetzt.

Der abgestimmte Umsetzungsprozess wird unter Beachtung der Regelungen der BA, z.B. hinsichtlich des Haushaltsverfahrens oder der Beantragung von Immobilien-, Bau- und Beschaffungsmaßnahmen als verbindliches Verfahren zur stufenweisen Einführung der KEB in allen Familienkassen mit dem vorliegenden Wichtigen Hinweis geregelt. Mögliche Neu- oder Zusatzanmietungen (ggf. auch an Orten, an denen sich aktuell noch kein Standort einer Familienkasse befindet) und personelle Ressourcen für das weitere Verfahren sind von der Direktion freizugeben.

Ein Qualifizierungsangebot für die Mitarbeitenden im KEB wird zur Verfügung gestellt.

Aktualisierung des Handbuchs Qualifizierung in der BA – Kapitel 7 und Kapitel 9 (HAQ Version 3.1)

Das Kapitel 7 zur Qualifizierung von Mitarbeitenden mit Behinderung (QBM) wurde überarbeitet, neu strukturiert und an die aktuellen Weiterentwicklungen in der Qualifizierung angepasst.

Das inklusive Lernen in der BA wird durch den speziell in der FBA für diese Aufgabe eingerichteten Bereich QBM im Bereich zentrale Bildungsdienstleistungen mit einem umfangreichen und zukunftsfähigen Bildungsangebot zentral unterstützt. Die fortschreitende Digitalisierung und der Ausbau moderner Selbstlernmedien (z. B. BA Wiki „IT-Spezialwissen“, Podcast, Hörbücher DAISY) machen selbstbestimmtes Lernen möglich. So kann z. B. sehbeeinträchtigt und nicht sehenden Mitarbeitenden eine auf ihre individuellen Bedürfnisse und ihre persönlichen Präferenzen ausge-

richtete Qualifizierung und Unterstützung zeit- und ortsunabhängig angeboten werden.

Die Regionaldirektionen und die besonderen Dienststellen stellen sicher, dass mindestens eine Trainerin oder ein Trainer je RD-Bezirk und besonderer Dienststelle mit der zusätzlichen Qualifizierung "Inklusion und Hilfsmitteltechnik" für den Einsatz zur Verfügung steht und die zeitnahe Qualifizierung der Mitarbeitenden mit Behinderung umgesetzt wird.

Da es künftig keine „Fachtrainer/innen QBM“ mehr gibt, die ausschließlich Qualifizierungsmaßnahmen für Sehgeschädigte durchführen, entfällt in Kapitel 9 die Sonderregelung zur Zertifizierung.

Änderung Arbeitsbuch Rekrutierung, Ausbildung und Studium in der BA, Teil I – Rekrutierung

Die Änderungen stärken die regionalen Kompetenzen, z.B. können nun regionale Anzeigen in Eigenregie und ohne Genehmigung durch die Zentrale geschaltet werden.

In Fällen, in denen der Abschluss des Auswahlverfahrens voraussichtlich noch länger andauert, kann umgehend bei Nicht-Eignung die Absage erteilt werden.

Pilotierung des Social Intranets in den Rechtskreisen SGB II, SGB III und FamKa

Mit dem Social Intranet wird das Intranet zu einer Plattform für Kommunikation und Zusammenarbeit weiterentwickelt, die bestehende Informationskanäle vereint, Informationen bedarfsgerecht bereitstellt, eine interaktive, rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit ermöglicht und als Wissensspeicher dient.

Das Social Intranet soll im Rahmen einer Pilotierung während der Projektlaufzeit durch eine begrenzte Anzahl von Anwenderinnen und Anwendern aller Rechtskreise evaluiert werden.

Die Pilotierung im Rahmen des Projekts läuft als zeitlich begrenzte Nutzung der Anwendung über ausgewählte Standorte, Netzwerke, Funktionsbereiche und rollenspezifische Aufgaben. Dadurch sollen sowohl weitere Erkenntnisse über die technische Leistungsfähigkeit der Plattform als auch über die Möglichkeiten der fachlichen Nutzung einzelner Funktionen gewonnen werden.

Die spätere Plattform muss den Anforderungen aller Anwenderinnen und Anwender entsprechen. Die Beteiligung von Mitarbeitenden aus den Bereichen SGB II, SGB III, IAB, HdBA und FamKa wurde daher im Vorfeld abgestimmt.

Nutzung von Ermächtigungen im Inkasso Service am Standort Bautzen befristet bis 31.12.2022

Wir hatten bereits mit unseren HPR News auf die sehr angespannte Situation im Bereich Inkasso aufmerksam gemacht. Durch einen erhöhten Posteingang und die Mehraufwände aus der Verjährungsbearbeitung durch das Bundessozialgerichtsurteil vom 04.03.2021 sind die Bearbeitungsrückstände stark angestiegen – zwischen September 2021 und März 2022 von 300.000 auf 1,35 Millionen.

Aufgrund des Urteils muss die Arbeitsweise im Inkasso angepasst werden, die Bearbeitung im Einzelfall ist nun deutlich aufwändiger. Es wurde ein dauerhafter Mehrbedarf an Personal ermittelt, der sich im Personalhaushalt 2023 wieder finden muss.

Als ad-hoc-Unterstützung ist es nun gelungen, neben 20 Vollzeitäquivalenten für die Standorte Recklinghausen und Bogen, für 55 Mitarbeitende Finanzierungen im Rahmen von Ermächtigungen für den Rest des Jahres 2022, zur Verfügung zu stellen. Diese sollen am Standort Bautzen rekrutiert werden.

Für den Fall einer Verstetigung des Standortes Bautzen sollte im Rahmen der aktuell stattfindenden Analyse zum Fachkonzept aus Sicht des HPR die Zuordnung an den Stützpunkt Bogen überdacht werden.





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 August

Zwischen dem Finale der Fußball-Europameisterschaft der Frauen und dem Beginn der Fußballbundesliga der Herren bleibt auch noch Zeit für andere wichtige Dinge – so zum Beispiel für die August-Sitzung des Hauptpersonalrates.

Auch hier war für Spannung gesorgt, da sich unsere neue Vorsitzende des **BA-Vorstandes, Andrea Nahles**, die Zeit nahm, sich den Mitgliedern des Hauptpersonalrates persönlich vorzustellen.

Beeindruckt hat uns, dass sie sich bereits ein sehr klares Bild von der Organisation BA und ihren Strukturen gemacht hat – und auch konkrete Vorstellungen ihrer Arbeit skizziert hat. Sie lobte, wie viel Kompetenz und Fachlichkeit bei den Mitarbeitenden vorhanden sei und auch in der Vergangenheit unter Beweis gestellt wurde. Diesen Eindruck konnten wir natürlich nur bestärken. Wichtig ist ihr für die Zukunft aber auch, dass die BA auch außerhalb der Krisensituationen gute Arbeit leiste.

Sie sieht zwei Themen als vordringlich für ihre Tätigkeit an:

- die **Transformation**, die sich durch die Energiekrise in Folge des Ukraine-Krieges noch beschleunigt hat und
- die **duale Ausbildung**. Es sei wichtig, den jungen Menschen unter Nutzung von modernen Wegen und Medien, die Attraktivität dieser Berufsausbildung deutlicher zu machen, da das Interesse an Ausbildungsberufen leider deutlich zurück gehe.

Der Entwicklungsprozess zu **„BA der Zukunft“** soll in 2023 abgeschlossen werden. Dabei muss klar definiert werden, welche Impulse und organisatorischen Änderungen

in die Fläche gehen und welche (vorerst) nicht umgesetzt werden (können).

„**BA vor Ort**“ sollte aus der Sicht von Frau Nahles gut durchdacht und den jeweiligen regionalen Bedingungen angepasst umgesetzt werden. Hier sieht sie Klärungsbedarf zu wesentlichen Fragen wie den Erwartungen politischer Entscheider in den Regionen, der guten und effektvollen Zusammenarbeit mit und in lokalen Netzwerken. Regionale Kenntnisse und ihre Berücksichtigung sind unerlässlich. Führungsstrukturen sind in diesem Kontext zu betrachten. Wichtig sei auch, was der Politik eine hier gut aufgestellte BA „wert“ ist.

In diesem Zusammenhang bemerkenswert ist, dass Frau Nahles an der nächsten Klausurtagung der Bundesregierung teilnehmen wird. Sicherlich sehr zu begrüßen, dass hier der unmittelbare Dialog stattfindet.

Wichtig sei es, dass bei wegweisenden Entscheidungen für die Institution BA die Impulse von oben gesetzt werden, um für Klarheit hinsichtlich der Ziele und Umsetzungswege zu sorgen.

Bei Projekten ist eine **integrierte Vorplanung** in den Bereichen Finanzen, Personal und technische Ausstattung vorzunehmen, um Prozesse systematischer angehen und umsetzen zu können. Hier seien zudem Entscheidungen zu **Priorisierungen** in herausfordernden Zeiten gefragt.

Dem Thema **Automatisierung und Digitalisierung** muss sich die BA nicht als Selbstzweck, sondern zur Aufrechterhaltung der eigenen Handlungsfähigkeit stellen. Ihr Zitat: „Automatisierung küss sich mit Fachkräfte-Mangel in der BA!“ Eigenen **Nachwuchs für die BA** zu gewinnen, sieht Frau Nahles als wichtiges Element der Zukunftsfähigkeit an. Dennoch verlan-

ge das absehbare demographische Problem in der Belegschaft der BA nach automatisierten Unterstützungslösungen. Es gehe nicht darum, Mitarbeitenden Angst zu machen, sondern sie in ihren Aufgaben zu unterstützen. Im Hinblick auf die unterschiedlichen Fachaufgaben seien hier jeweils angepasste Automatisierungspläne zu entwickeln.

Ein **enger Kontakt zu den Personalvertretungsgremien** ist Frau Nahles wichtig. So ist es ihr Wunsch, bei Besuchen von Agenturen, Jobcentern oder besonderen Dienststellen möglichst auch die Personalräte in die Gespräche mit einzubeziehen. Mit dem HPR will sie mindestens zweimal jährlich das direkte Gespräch suchen.

Die vbba-Fraktion im HPR begrüßt die Bereitschaft zu klaren Aussagen und ist auf die Zusammenarbeit sehr gespannt. Wir freuen uns auf den weiteren Diskurs mit ihr.

Wir wünschen Frau Nahles viel Erfolg bei der Umsetzung ihrer Ziele – mit einem guten Blick auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Das Thema **„Bearbeitungsdauer der Reisekostenabrechnungen“** hat den HPR bereits länger beschäftigt. In den letzten Wochen/Monaten hat die Dauer leider weiter zugenommen – aus den unterschiedlichsten Gründen. Von der Verwaltung wurde dazu eine schnelle Lösung eingefordert – wie in der letzten HPR-Info beschrieben.

Diese soll nicht zu Lasten der im BA-SH beschäftigten Kolleginnen und Kollegen gehen, sondern nachhaltig die Situation entschärfen. Nunmehr wurde dem HPR eine Übersicht über ein „Maßnahmepaket“ vorgelegt – mit allerdings wenig erfreulichen Aussichten. Zwar ist u.a. eine

Personalverstärkung geplant – zunächst erwartet der Bereich jedoch eine weitere Zunahme der Rückstände.

Umso notwendiger ist die nun erfolgte Aussetzung der Abschlagsgrenze.

Aktuell werden – in einem immer schwieriger werdenden finanziellen Umfeld – die (Vor-)Arbeiten zum **Personalhaushalt** geleistet. Neben der Zentrale sind hier vor allem der Verwaltungsrat und die Politik zu beteiligen.

Dabei ist es wichtig, dass Transparenz über die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen besteht, um Personalbedarfe realistisch einschätzen und auch begründen zu können. Transparenz erreicht man nur, wenn die erhobenen Zahlen (z. B. aus ATV) valide sind.

Hier bestehen nach unserer Ansicht in einigen Bereichen jedoch Probleme mit der Datenqualität, u.a. aufgrund von technischen Restriktionen. Dies haben wir bereits in der letzten Sitzung gegenüber der Verwaltung thematisiert. Notwendig ist ein einheitliches Verständnis bei der entsprechenden Erfassung sowie entsprechende IT-Unterstützung, zum Beispiel über Plausibilitätsprüfungen.

Wenig hilfreich sind jedoch verschiedene örtliche und regionale Aktionen, die versuchen, über „Umgehungslösungen“ bisherige Mängel in der Abbildung zu kompensieren. Dies verursacht teilweise hohen Mehraufwand bei den Kolleginnen und Kollegen – und stößt auch auf wenig Verständnis, wenn offensichtlich sinnwidrige Eingaben verlangt werden oder bei der Erfassung übers Ziel hinausgeschossen wird. Dies kann auch nicht im Interesse der BA sein.

Wir werden dazu mit der Verwaltung weiter intensiv im Gespräch bleiben.

Gegenüber der Zentrale haben wir in der Sitzung die hohe (und teilweise untragbare) **Belastung im Ärztlichen Dienst** der BA gespiegelt. Immer mehr und komplexere Aufgaben führen dazu, dass insbesondere beim nichtärztlichen Personal die Belastungsgrenze erreicht bzw. zum Teil bereits teilweise überschritten ist, wie mehrere vorliegende Überlastungsanzeigen belegen.

Unabhängig von den Auswirkungen auf das operative Geschäft in Beratung und Vermittlung sehen wir insbesondere die Fürsorgepflicht der BA für die dort tätigen Kolleginnen und Kollegen. Der HPR wird sich deshalb in Kürze mit einem entsprechenden Schreiben initiativ an den Vorstand wenden, dieses kann dann im Intranet eingesehen werden.

Weitere Informationen aus der August-Sitzung

Dauerhafte Nutzung der Videokommunikation im RK SGB III

Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit hat die dauerhafte Einführung der Videokommunikation beschlossen. Für Kundinnen und Kunden ist dieses Dienstleistungsangebot, neben der Präsenzberatung und Telefon, ein zusätzlicher, freiwilliger Kommunikationskanal. Zudem kann die Videokommunikation zukünftig für Gruppeninformationsveranstaltungen eingesetzt werden.

Die Videokommunikation kann und wird zukünftig in allen Bereichen ermöglicht. Aktuell ist dies bereits für die Bereichen Beratung und Vermittlung geregelt. Für den Operativen Service ist hierzu eine Einführungsweisung angekündigt.

Vor dem Hintergrund bestehender gesetzlicher Regelungen und der zunehmenden Bedeutung digitaler Kommunikationswege entfällt die freiwillige Nutzung durch Mitarbeitende. Auf Bestreben des Hauptpersonalrates hin wird es allerdings keine pauschale Einsatzquoten geben. Der Einsatz des Kommunikationskanals soll sich an den Kundenerwartungen orientieren. Zudem wurden die Regelungen zum Schutz der Mitarbeitenden – insbesondere über zentrale Löschanträge – präzisiert.

Reduzierung finanzieller Belastungen der Dienstreisenden durch Absenkung des Mindestbetrags der erwarteten Reisekostenvergütung für die Gewährung eines Abschlags

Um die finanziellen Belastungen aufgrund der Bearbeitungszeiten bei der Reisekostenabrechnung für die Kolleginnen und Kollegen zu reduzieren, ist nun (vorübergehend) ein Abschlag in Höhe von 80% der Kosten möglich, unabhängig von der Höhe der zu erwarteten Reisekostenvergütung. Eine entsprechende Beantragung kann über ERP bei der Erstellung des Reiseantrags erfolgen.

Wir begrüßen diese Möglichkeit – insbesondere mit Blick auf die Entlastung der Beschäftigten mit häufigen „kleineren“ Dienstreisen, die die bisherige Abschlagsgrenze von 200 € pro Dienstreise nicht erreicht haben.

Auszahlung Energiepreispauschale (Weiterentwicklung ERP - Release September 2022)

Neben Einspielungen aktueller Updates erfolgte die Information, dass die Energiepreispauschale in Höhe von 300 € Ende September 2022 zur Auszahlung kommt. Dies bedeutet für die Tarifbeschäftigten mit

der September-Zahlung und für die Beamtinnen und Beamten mit der Zahlung der Oktoberbezüge.

Gesetz zur Umsetzung der RL der EU 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU ab 01.08.22 in Kraft

Hierbei ergeben sich Auswirkungen auf das Nachweisgesetz und das BBiG. So sind bei Abschluss von Arbeitsverträgen ab 01.08.22 zusätzlich eine Niederschrift (enthält u.a. Informationen zum Verfahren bei Kündigungen) zum Nachweisgesetz zu erstellen. Es handelt sich um Erweiterung der AG-seitigen Unterrichtungspflichten, sonst droht eine Geldbuße.

Arbeitsbefreiung/ Sonderurlaub zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Auf Grundlage des BMI-Rundschreibens vom 06.07.2022 wurde über aktuelle Änderungen des § 9 PflegeZG informiert. § 21 SUrlV soll entsprechend angepasst werden, im Rahmen einer Vorgriffsregelung können ab sofort bis 31.12.2022 bis zu 20 Arbeitstage Sonderurlaub für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen gewährt werden.

Beendigung des Testverfahrens „MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen Erkennen“

Das Testverfahren „MySkills“ wurde vor wenigen Jahren zur Unterstützung von Vermittlungs- und Integrationsfachkräften sowie Berufsberaterinnen und Berufsberater eingeführt. Die Testergebnisse sollten bei der bedarfsgerechten Beratung und Vermittlung von Arbeitsuchenden, insbesondere denjenigen ohne nachweisbare Kompetenzen oder Abschlüsse, helfen.

Die Zentrale hat das Nutzungsverhalten ausgewertet und festgestellt, dass ein wirtschaftlicher Weiterbetrieb nicht sinnvoll ist. Das Verfahren wird zum 30.11.2022 eingestellt.



Fit mit Hansefit

Exklusiver Vorteil für vbba-Mitglieder



Zum 1. Oktober startet die Kooperation zwischen vbba und Hansefit – damit können die Mitglieder der vbba über unseren Rahmenvertrag eine Mitgliedschaft bei Hansefit abschließen und so die bundesweiten Angebote der Hansefit-Partner nutzen.

Als Fachgewerkschaft für die Beschäftigten der BA und der Jobcenter leisten wir so einen aktiven Beitrag zum Gesundheitsmanagement und erfüllen den Wunsch

vieler BA-Beschäftigten, die (anders als teilweise kommunale Kolleginnen und Kollegen) bisher keine Möglichkeit hatten, Hansefit-Mitglied zu werden.

Mit der Kooperation unterstützt die vbba ihre Mitglieder, körperlich fit und mental gesund zu bleiben. Das Beste daran: Mit nur 49,90 Euro* / Monat – plus einmalig 44 Euro* Trainingseinweisungsbeitrag sowie ein Servicebeitrag von einmalig 10 Euro* – sind unsere Mitglieder dabei und



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



bekommen die BEST-Mitgliedschaft von Hansefit. Die Abrechnung erfolgt dabei direkt zwischen Mitglied und Hansefit.

Hansefit ist das ultimative „All-in-One“-Abenteuer. Stationär oder digital bringt Hansefit einen in Bewegung. Heute Gewichte stemmen, morgen klettern und am Wochenende beim Wellness entspannen: Hansefit steht für Abwechslung und Vielfalt, für Innovation und Flexibilität – und das alles zum unvergleichlichen Power-Preis – exklusiv für vbba-Mitglieder.

Anmeldungen sind ab sofort jetzt möglich, so dass einem Start zum 1. Oktober nichts im Wege steht:

<https://hansefit.de/vbba-gewerkschaft-arbeit-und-soziales/>

(* alle Preisangaben sind inkl. MwSt.)

Wahl SbV

Wahl der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen

Im Zeitraum vom 01.10.2022 bis 30.11.2022 finden die Wahlen für das Ehrenamt der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (SbV) sowie ihrer Vertretungen in den Dienststellen der BA und in den gemeinsamen Einrichtungen statt.

Nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) nehmen die SbV die Aufgabe wahr, sich um die Anliegen der schwerbehinderten Beschäftigten in den Dienststellen zu kümmern. Daneben sind die Vertrauenspersonen auch Ansprechpartner und Berater für den Arbeitgeber, dessen Inklusionsbeauftragten, den Personalrat, das Integrationsamt und andere Institutionen in allen Fragen rund um die Beschäftigung der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen. Das erfordert neben Verhandlungsgeschick vor allem fachlichen Kompetenzen.

Die vbba - Gewerkschaft für Arbeit und Soziales unterstützt die Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Menschen gern bei der Erfüllung der vielfältigen Aufgaben.

In Seminaren zum Schwerbehindertenrecht (nähere Informationen auf Seite 48 im Magazin und unter www.vbba.de/service/seminare) können Sie sich für Ihre Aufgaben „fit machen“ und mit anderen Schwerbehindertenvertretungen in Kontakt und Austausch kommen.

- Nehmen Sie Ihr passives Wahlrecht in Anspruch und stellen Sie sich für das Ehrenamt der Vertrauensperson oder der stellvertretenden Vertrauensperson in Ihrer Dienststelle zur Verfügung – Sie müssen dafür nicht zwingend von



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Schwerbehinderung betroffen sein!

- Nehmen Sie Ihr aktives Wahlrecht in Anspruch und wählen Sie Ihre Kandidaten für die SbV, sofern Sie zum Personenkreis der schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten Ihrer Dienststelle gehören!

Auf der Homepage der Bundesgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) gibt es weiterführende Information zur SBV Wahl 2022.

Doch noch Fragen? Ansprechpartner/innen der vbba vor Ort sowie Steffen Grabe als zuständiges Mitglied der Bundesleitung (www.vbba.de) sind für Sie da!

Nutzung von Homeoffice

Die Umsetzung der Homeoffice-Pflicht erfolgte überwiegend vorbildlich.

Nun gilt es, die positiven Erfahrungen in die „neue Normalität“ zu überführen.

Wir erinnern uns zurück: Im Frühjahr dieses Jahres startete die vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales in den Jobcentern eine groß angelegte Umfrage zur Umsetzung der gesetzlichen Homeoffice-Pflicht. Die Kernfrage war dabei: **„Wird in allen Dienststellen die pandemiebedingte gesetzliche Homeoffice-Pflicht ordnungsgemäß umgesetzt?“**, um in der Hochphase der Pandemie die Beschäftigten vor einer Infektion zu schützen. Die Idee zu dieser Umfrage stammte aus einem Treffen der SGB II-Landesgruppenvertreter. Die Rückmeldungen und die Anzahl der Teilnehmenden bei dieser Befragung zeigte ein großes Interesse an diesem Thema. **Insgesamt haben rund 6.800 Beschäftigte an der Befragung teilgenommen.** Die Beteiligung in den RD-Bezirken war dabei sehr unterschiedlich und ist auf dem beiliegenden Bild zu erkennen. Insgesamt liegt bei der hohen Gesamtteilnehmerzahl ein repräsentatives Ergebnis vor. (Abb.1)



Nach Auswertung zu den Detailfragen entsteht ein zufriedenstellendes Bild hinsichtlich der oben genannten Frage. **In allen RD-Bezirken konnte aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden die Schlussfolgerung gezogen werden, dass die gesetzlichen Regelungen weitestgehend umgesetzt wurden. Es konnte keine Häufung festgestellt werden, wo Rückmeldungen ein anderes Bild zeichnen.** Die Gesamtauswertung zu den Detailfragen stellt sich wie folgt dar (Abb.2):

Wie immer bei Statistiken ist ein Blick aufs Detail interessant und aufschlussreich. So gaben **nur 2 Prozent der Befragten an, kein Angebot von Homeoffice erhalten zu haben** (in der regionalen Verteilung gab es hierbei keine Auffälligkeiten). Ein interessanter Punkt ist auch, dass ein gerin-

ger Anteil von **8 Prozent der Befragten, die ein Angebot zur Arbeit im Homeoffice hatten, dieses gar nicht genutzt haben.** Mehr als **¾ der Befragten (76 Prozent)** geben an, dass die Nutzungsmöglichkeit, also das **Angebot von Homeoffice, aus ihrer Sicht ausreichend war.** Noch deutlicher war das Ergebnis bei der Frage, ob die Regelungen in der Dienststelle zur Nutzung des Homeoffice als ausreichend empfunden wurden um Kundenkontakte und Kontakte unter den Beschäftigten auf ein nötiges Maß zu reduzieren. **Knapp 80 Prozent der Befragten gaben an, dass die Regelungen in der Dienststelle hier zu einer Kontaktreduzierung beigetragen haben.**

Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs der Arbeit im Homeoffice gaben die Teilnehmenden (bezogen auf ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit) in einer weiteren Frage an, wie hoch der zeitliche Anteil ihrer Arbeit im Homeoffice ist. Das Gesamtergebnis stellt sich in dem nächsten Bild dar. Die **befragten Beschäftigten erbrachten danach knapp die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice.** Schaut man auf die Einzelwerte, so ergibt sich dort, **dass nur knapp 15 Prozent der Befragten weniger als einen Tag (oder 20 Prozent) im Homeoffice tätig waren. Mehr als 60 Prozent gaben an, 2 Tage oder mehr im Homeoffice tätig zu sein (Anteil Homeoffice mehr als 40 Prozent).**

In der Bilanz zeigt sich, dass die Regelungen zur Umsetzung der gesetzlichen Homeoffice-Pflicht in den allermeisten Dienststellen zufriedenstellend umgesetzt wurden. In sehr geringem Umfang erreichten uns

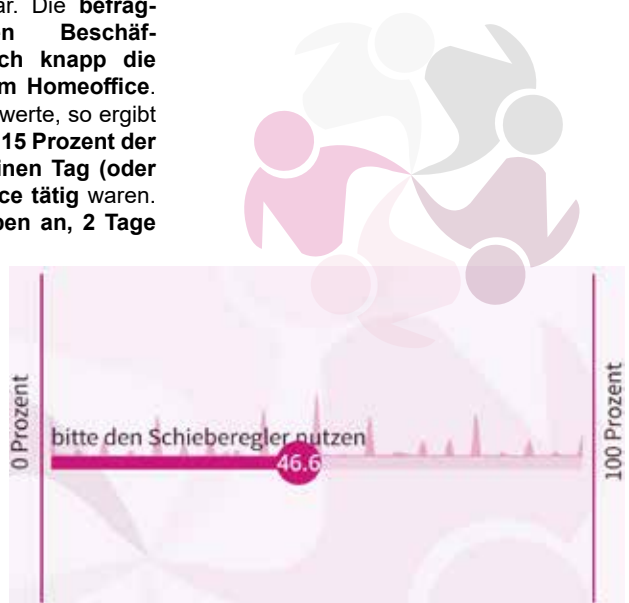
Abb.2



Rückmeldungen, dass die Maßnahmen nicht ausreichen und der Umfang von Homeoffice als zu gering empfunden wurde. Hier gilt es, für den Fall einer erneuten Homeoffice-Pflicht genauer hinzuschauen und wirklich alle Möglichkeiten in Betracht zu ziehen.

Homeoffice als alternative Arbeitsform wird zukünftig nicht mehr wegzudenken sein. In den allermeisten gemeinsamen Einrichtungen hat die positive Erfahrung mit alternativen Arbeitsformen bereits Auswirkungen auf die bestehenden Dienstvereinbarungen. Viele Dienstvereinbarungen wurden aktualisiert, andere befinden sich gerade in der Überarbeitung. Unsere vbba-Mitglieder in den Personalräten werden sich dafür einsetzen, Homeoffice als geeignete alternative Arbeitsform zu etablieren.

Text: Mathias Schulz



Ein Großereignis im Fokus

Bericht aus dem Vorstand der Jobcenterpersonalräte nach § 44 h SGB II



Kerstin Meier und Nils Seidewitz (Jobcenter Leipzig am vbba-Stand); Foto: Mathias Schulz

Seit Veröffentlichung des letzten Magazins stand ein Großereignis im Fokus: die Konferenz gemäß § 44 h SGB II, die nach zwei Jahren endlich wieder in Präsenz stattfinden konnte. Diese fand vom 21. bis 23. Juni in Leipzig statt. Im Vordergrund stand für alle sicher der persönliche Austausch vis-à-vis, nicht nur in Pausen- oder abendlichen Gesprächen, sondern auch in der Fraktionssitzung.

Im Rahmen der vorbereitenden Fraktionssitzung des dbb haben wir den neuen Imagefilm der vbba präsentiert. Anregend war der anschließende Austausch bei kühlen Getränken über die Themen, die die Teilnehmenden bewegten. Wie immer kamen viele tarifliche Fragen auf, da zunehmend der Eindruck entsteht, die Beschäftigten im SGB II werden bei diesbezüglich nicht ausreichend bedacht. Wichtig ist, dass sich mehr Kolleginnen und Kollegen auch aus dem Bereich SGB II gewerkschaftlich engagieren. Gelingt es uns nicht, mehr Beschäftigte als Mitglieder zu gewinnen, wird es schwer bleiben, den Fokus in Tarifverhandlungen mehr auf den SGB II-Bereich zu lenken. In dem Zusammenhang wurde darüber gesprochen, wie sich jeder mehr für Gewerkschaftsarbeit einsetzen kann. Damit die organisierten Personalratsvorsitzenden der dbb-Familie sich untereinander besser vernetzen können, wurde eine whatsapp-Gruppe ins Leben gerufen.

Neben dem gelungenen Austausch untereinander bot die Konferenz jedoch auch viel fachlichen Input. Dafür sorgten die

Referenten Stephan Siemens zum Thema indirekte Steuerung sowie Michael Köst mit seinem Vortrag zum Initiativrecht im Kontext des Arbeitsschutzes. Vor allem der Vortrag von Stephan Siemens empfanden viele Teilnehmende als erhellend. Ihm gelang es äußerst spannend und auf den Punkt gebracht darzulegen, warum indirekte Steuerung mit der Änderung der Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnt und warum Interessensvertretungen und auch Gewerkschaften aufgerufen sind, über die Thematik zu informieren.

Des Weiteren berichteten die Fachausschüsse erstmals in anderem Format über ihre bisherige Arbeit. In Form von Marktplätzen konnten sich Personalratsvorsitzende über die Fachthemen der Ausschüsse informieren und lebhaft in den Austausch kommen.

Ebenfalls wieder vor Ort waren die Gewerkschaften, die an ihren Ständen aktive Mitgliederwerbung betrieben.

Abgerundet wurde die Konferenz mit einer Videobotschaft unseres Arbeitsministers Hubertus Heil, der es sich nicht nehmen ließ, sich für die gute Arbeit in den Jobcentern zu bedanken.

Zu guter Letzt wurde der bisherige Vorsitzende der Jobcenterpersonalräte – Uwe Lehmsiek – gebührend verabschiedet, nachdem er sein Amt kurz vor seinem Renteneintritt zur Verfügung gestellt hatte. Der neu gewählte Vorsitzende Moritz Duncker hielt eine Rede auf die Pionier-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

arbeit von Uwe Lehmsiek, der nach Konstituierung im Jahre 2011 als erster Bundesvorsitzender dem neu gegründeten Amt Leben einhauchte.

Nun hoffen alle Beteiligten, dass auch die nächste Konferenz in Dresden in Präsenz stattfinden kann, denn den Austausch untereinander kann kein digitales Format ersetzen.

Den Vorstand der Jobcenterpersonalräte beschäftigen derzeit die Weiterentwicklung in Richtung Bürgergeld und die politischen Überlegungen zur Kindergrundsicherung. Zur Thematik hat er daher ein Diskussionspapier erstellt und an Netzwerkpartner versandt. Der kritischste Punkt wird im Zusammenhang mit der Kindergrundsicherung – hier dem angedachten einkommensabhängigen Teil – gesehen. Dieser muss aus Sicht der Jobcenterpersonalräte in der Zuständigkeit der Jobcenter verbleiben, da ansonsten massive Doppelstrukturen geschaffen würden, die den geplanten Bürokratieabbau konterkarieren und sowohl für Hilfeempfänger als auch die Jobcenter-Beschäftigten Mehrarbeit bedeuten würde. Des Weiteren wurde die Forderung nach einer Neuberechnung des benötigten Personals im Zusammenhang mit der Ukraine-Krise formuliert und darauf hingewiesen, dass gute Arbeit dauerhaft auch nur mit entsprechendem Personal erfolgen kann.



Konferenzsaal; Foto: Mathias Schulz

Das Thema Skype-Telefonie hat die Jobcenterpersonalräte regelrecht überrollt. Da es sich nicht um ein Verfahren nach § 50 (3) SGB II handelt, muss jedes Jobcenter nach Rücksprache mit der jeweiligen Trägerversammlung und den örtlichen Gremien über den Einkauf entscheiden. Derzeit bleiben jedoch viele Fragen unbeantwortet, nicht zuletzt zu den Kosten, die ein Einkauf mit sich bringen würde. Gerade dieser Punkt ist jedoch erheblich,

denn aufgrund der einzigartigen Finanzierungsstruktur sind die Verwaltungshaushalte vieler gemeinsamen Einrichtungen ausgereizt. Zeitgleich wird jedoch Druck aufgebaut, die Umstellung schnellstmöglich vorzunehmen. Das Thema wird die Jobcenterpersonalräte wohl noch einige Zeit beschäftigen.

Text: Stephanie Rau



4. Netzwerktreffen SGB II

Vielseitige Themen und reger Austausch

Am 28. Juni trafen sich zum vierten Mal (nach pandemiebedingter Unterbrechung) auf Einladung der **vbba BW** Kolleginnen und Kollegen aus den baden-württembergischen Jobcentern zum **vbba-Netzwerktreffen SGB II**. Neben Absagen wegen eigener Personalversammlungen machte sich leider auch bei uns die derzeitige Situation bemerkbar – krankheitsbedingt sowie aufgrund der aktuell sehr hohen Arbeitsbelastung mussten wir leider einige Absagen entgegennehmen.

Für den Vorstand der vbba BW nahmen **Christian Löschner** als Vorsitzender und **Harry Annuß** als Verantwortlicher für den Bereich SGB II teil. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten die Veranstaltung, um untereinander sowie mit unseren Gästen in Austausch zu treten.

Für die **vbba-Bundesleitung** war **Stephanie Rau** als Ansprechpartner SGB II nach Stuttgart gekommen. Neben ihrer Funktion in der vbba ist sie Personalratsvor-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

sitzende eines Jobcenters und zudem Mitglied im geschäftsführenden Bundesvorstand der Jobcenterpersonalräte. Zum Einstieg gab sie einen kurzen Bericht über die Tagung der Jobcenterpersonalräte, die eine Woche zuvor in Leipzig stattfand.

Es folgte ein reger Austausch zu den „**politischen Themen**“ **Bürgergeld**, **Kindergrundsicherung** und **Sanktionsmoratorium**. Auch die ungleiche Bezahlung

Christian Löschner, Stephanie Rau, Harry Annuß; Foto: Christian Löschner





Teilnehmerinnen und Teilnehmer am 4. Netzwerktreffen der vbba BW; Foto: Christian Löschner

wurde thematisiert, ebenso die teilweise unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten in den verschiedenen Rechtskreisen.

In der Diskussion wurde auch der **Sinn der VKB** in Frage gestellt. Da aus Datenschutzgründen nicht alle Merkmale eines Kunden in Verbis gespeichert werden dürfen, ergeben getroffene Entscheidungen oft erst mit allen Hintergrundinformationen ein rundes Bild – und diese fehlen bei der nachträglichen VKB in der Regel.

Bei der Planung von Maßnahmen müsse auch akzeptiert werden, dass es eine größere Gruppe an Kundinnen und Kunden gibt, die **nicht so qualifizierbar** sind, dass eine Unterbringung im ungeforderten Arbeitsmarkt möglich ist.

Da **Dr. Susanne Koch** (Geschäftsführerin operativ der RD BW) leider kurzfristig verhindert war, stellte sich **Nadine Woyack** (Bereichsleiterin Grundsicherung und Zusammenarbeit SGB II) somit allein dem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen.

Insbesondere die Übernahme der **Betreuung der ukrainischen Flüchtlinge** wurde dabei intensiv diskutiert. Innerhalb kurzer Zeit und ohne zusätzliches Personal muss die Übernahme erledigt werden. Dies stößt bisweilen auch an die finanziellen Grenzen mancher Jobcenter.

Kritische Rückmeldungen gab es zur teilweise verlangten oder zumindest faktisch erfolgten Bevorzugung dieser Personengruppe vor Ort – dies benachteiligt andere Bedürftige und birgt sozialen Zündstoff.

Als Fachgewerkschaft sehen wir es sehr kritisch, dass so erneut auf die Beschäftigten eine **zusätzliche Belastung** „oben drauf“ kommt – ohne wirkliche Entlastung an anderer Stelle. Die vor Ort gewünschte bzw. verlangte Kontaktdichte und notwendige intensive Betreuung sicherzustellen, wird damit zu einer (kaum noch zu bewältigenden) Herausforderung für die Integrationsfachkräfte in den Jobcentern.

Durch Frau Woyack wurde klargestellt, dass die RD auf **dezentrale Verantwortung und Priorisierung** setzt. Nach unseren Rückmeldungen scheint dies aber in manchen JC bei den Beschäftigten so nicht angekommen zu sein. Dies zeigt sich z.B. auch bei der Nachhaltung der bisherigen Mindeststandards.

Optimistisch blickt Frau Woyack auf die anstehende **Einführung des digitalen Hauptantrags SGB II**. Alle baden-württembergischen JC sind in der ersten Welle, welche zum 4. Oktober starten soll - die Qualifizierungen sind vorgeschaltet. Den Startschuss hat die RD bereits mit mehreren Veranstaltungen gegeben. Auf die Jobcenter kommt nun eine Prüfung und ggf. Anpassung der internen Prozesse zu.

Einig waren sich alle, dass die JC-Beschäftigten (insbesondere in den Krisen) **gute Arbeit** leisten, die in der Öffentlichkeit nicht immer so wahrgenommen wird. Wertschätzende Rückmeldungen kommen in einigen Häusern regelmäßig – in manchen aber auch gar nicht – bei den Kolleginnen und Kollegen an. Hier besteht Optimierungsbedarf!

Wir freuen uns, dass nun wieder ein persönlicher Austausch möglich war. Mit durchweg positivem Feedback endete das Netzwerktreffen – wir hoffen auf größere Beteiligung beim nächsten Mal.

Text: Christian Löschner



Digitalisierung

Alternsgerecht gestalten



Die Bundesagentur für Arbeit und die Jobcenter befinden sich, wie alle öffentlichen Institutionen, in einem permanenten Wandel. Insbesondere die neuen Innovationen in der Datenverarbeitung und Datenspeicherung erfolgen in immer kürzeren Abständen. Vor diesem Hintergrund steigen die persönlichen Anforderungen an die Kompetenzen jedes einzelnen Mitarbeitenden. Die Fähigkeit, sich auf Veränderungsprozesse einzulassen und diese auch aktiv mitzugestalten, hat an Bedeutung zugenommen und wird auch in regelmäßigen Abständen bewertet und beurteilt.

Alle Mitarbeitenden müssen sich immer stärker auf die digitale Welt einlassen und sich in den unterschiedlichsten Medien auskennen.

Konkret wird arbeitgeberseitig erwartet:

- eine hohe intrinsische Motivation, um auf dem Laufenden zu bleiben.
- die Fähigkeit und die Bereitschaft, mit sich ergebenden Veränderungen zeitnah, konstruktiv und flexibel umzugehen (Veränderungskompetenz).
- sich seine eigene Medienkompetenz zu erarbeiten, zu erhalten – besser sogar noch auszubauen (Selbstlernkompetenz).
- die gebotenen Anpassungsqualifizierungen zu nutzen.

Diese Erwartungen können aber nur dann erfüllt werden, wenn u.a. Folgendes erkannt und beachtet wird:

- **der Faktor Zeit**
→ flexible Arbeitszeitgestaltung, besondere Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten, Schulungsaufwand vs. Arbeitsbelastung
- **der Faktor IT-Affinität**
→ die Zugewandtheit zu neuen Techniken ist bei den Beschäftigten ungleich ausgeprägt
- **der Faktor Dynamik**
→ die Schnelllebigkeit unseres digitalen Arbeitsumfeldes führt zur Halbwertszeit des Wissens und wirkt sich somit unmittelbar auf die persönlichen und technischen Belastungsgrenzen aus
- **der Faktor Führung**
→ die digitale Führungsfähigkeit ist individuell sehr unterschiedlich

Viele unserer Kolleginnen und Kollegen befürchten, dass

- sie auf der Strecke bleiben und nicht mehr Schritt halten können, trotz der vorhandenen Fachkompetenz
- die Führungskräfte in ihren gewohnten Strukturen verharren und ihr Führungsverhalten nicht an die geänderten Rahmenbedingungen anpassen

- es durch die Digitalisierung zu einer Dynamik kommt, die sich unmittelbar auf die psychische Gesundheit niederschlägt
- sich Unsicherheiten im Umgang mit vernetzten Technologien verstärken

Aus gewerkschaftlicher Sicht fordern wir daher:

- alterns- und adressatengerechte Informationen und Schulungsangebote für alle Mitarbeitenden
- Schaffung von ausreichend zeitlichen Freiräumen zur Aktualisierung und Stärkung der eigenen Medienkompetenz
- Ängste und Unsicherheiten der einzelnen Mitarbeitenden ernst nehmen und im Veränderungsprozess begleiten
- rechtzeitige und umfassende Informationen bei der Einführung neuer digitaler Prozesse, Programme und Hardware – abgestimmt auf die zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer

Die Digitalisierung ersetzt den Menschen nicht, sie erweitert vielmehr seine Möglichkeiten.

(Bartels, May und von Au)

Umsetzung Betrieblicher Ausbildungsplan (BAP)

Im letzten Jahr berichteten wir bereits über die geplante Änderung des BAP. Nun erfolgt auch die Umsetzung.

Unter anderem wird das Planspiel neu konzipiert.
Dieses neue Konzept soll im zweiten Quartal dieses Jahres veröffentlicht werden.

Neue Konzepte werden für die Lehrgänge

- Kommunikation und Team (vorher – Lehrgang 1)
- Digitale Kompetenzen
- Konfliktmanagement und (virtuelle) Kommunikation
- Interner Service erstellt und im Anschluss veröffentlicht.

Änderung Auswahlleitfaden / Eignungsanalyse NWK

Zur vergangenen HJAV-Sitzung erhielt das Gremium die Vorlage zur Aktualisierung des Rekrutierungs- und Auswahlverfahrens. Es wurde die ABC-Analyse zur Eignungsanalyse weiterentwickelt und der psychologische Einstellungstest zur Eignungsfeststellung umbenannt. Den Internen Services wird mehr Spielraum bei der Festlegung der Ausschreibungszeiträume gegeben. All diese Änderungen und Aktualisierungen sollen zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung / des Studiums in der BA beitragen und den Bewerberkreis erweitern.

Durch die neue Eignungsanalyse bei Auszubildenden wird auch Bewerberinnen und Bewerbern mit einem mittleren Schulabschluss der Einstieg erleichtert.

Mit Euch. Für Euch. Gemeinsam.



vbba
jugend

Veranstaltungen und Neuwahlen

Bundeshauptjugendversammlung & Bundesjugendgewerkschaftstag



In Hannover fand vom 12. bis 13. Mai die Bundeshauptjugendversammlung (BHJV) sowie der Bundesjugendgewerkschaftstag (BJGT) statt.

Zur BHJV werteten wir insbesondere die vergangenen Wahlen aus und berichteten aus den Landesjugenden.

Im Fokus des BJGT stand die Verabschiedung der bisherigen Bundesjugendleitung

sowie die Wahl einer neuen BJL. Wir bedanken uns bei Sarah Höß, Anna Marija Rezo, Rudolf Schulz sowie Chris Leon Nemitz für ihre Arbeit in der vergangenen Amtszeit.

Die neugewählte BJL besteht aus Chris Heldt als Vorsitzenden und Mareen Timm, Anna Marija Rezo und Melissa Luck als gleichwertige Stellvertreter. Außerdem wurde Daniel Richter als neuer Europavertreter gewählt.



Die neue und alte BJL; Foto: privat

Wir bedanken uns ganz herzlich bei Toni Nickel (BJL dbbj), Joris Stietenroth und Paul-Luca Henkel (junge liberale Hannover) sowie Harald Kirchner und Ingo Wagner (vbba-Bundesleitung) für die Teilnahme und ihre Beiträge.

Bundeshauptvorstandssitzung & Bundesgewerkschaftstag

Die Vertreter und Vertreterinnen der vbba BJL sowie der HJAV nahmen vom 7. bis 10. Juni an der BuHaVo und dem BGT der vbba in Fulda teil. Auch hier stand die Neuwahl eines Gremiums, nämlich der Bundesleitung, auf der Tagesordnung.

Wir gratulieren allen gewählten Mitgliedern und wünschen viel Erfolg die nächsten vier Jahre. Außerdem bedanken wir uns bei der „alten“ Bundesleitung für ihre Arbeit.

Initiative DKMS - Mund auf. Stäbchen rein. Spender sein.

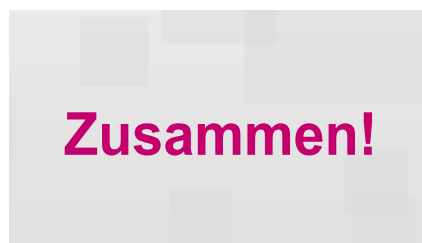
Schon zur Jugendveranstaltung in Hannover stellte Ingo Wagner (vbba-Bundesleitung) die Initiative der DKMS vor. Das Ziel der DKMS ist die weltweite Bekämpfung von Blutkrebs. Hierzu werden potentielle Stammzellspender registriert.

Auch zum BGT in Fulda wurde die Möglichkeit zur Registrierung gut angenommen.

men. So konnten bei beiden Veranstaltungen insgesamt 27 Registrierungen vorgenommen werden – 27 potentielle neue Lebensretterinnen und Lebensretter.

In Verbindung mit einer Tombola konnte die vbba in Fulda zudem fast 1.800 € zu Gunsten der Arbeit der DKMS sammeln.

Vielen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen, die bei dieser Aktion mitgewirkt haben!



Altersvorsorge der Frauen

Gender Pension Gap = die Kluft zwischen den Geschlechtern

Ein weiterer Begriff taucht auf, wenn es um die Finanzen in der Frauenwelt geht:

Gender Pension Gap.

Kurz gesagt, bezeichnet man das Gender Pension Gap als die geschlechtsspezifische Rentenlücke in der Altersvorsorge von Frauen im Vergleich zu Männern. Trotz Fortschritt sind Frauen schlechter für das Alter abgesichert.

Laut einer Studie von der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) trifft der Gender Pension Gap Frauen im Rentenalter völlig unerwartet und ziemlich heftig. Im Durchschnitt bekamen sie im Jahr 2019 eine Rente, die 46% geringer ausfiel als die, die Männer in diesem Jahr beziehen konnten. Die durchschnittliche Altersrente bei Männern lag 2018 bei 1.148 Euro, während Frauen im Durchschnitt mit 711 Euro im Monat leben mussten.

Vielen Frauen ist dieser riesige Gender Pension Gap gar nicht bewusst. Laut Swiss Life Deutschland denkt ein Drittel (32%) der Befragten, dass die Differenz der Altersrente zwischen dem männlichen und weiblichen Geschlecht maximal nur bei 20% liegen würde.

Wie vielen bekannt, verdienen Frauen im Durchschnitt 18% weniger als Männer (Gender Pay Gap). Dieser Verdienstunterschied führt zu einem geringeren Rentenanspruch.

Frauen erzielen oftmals niedrigere Erwerbseinkommen als Männer, unter anderem weil sie in höheren Gehaltsklassen fehlen. Die Unterrepräsentanz ist in vielen Agenturen und Jobcentern weiterhin zu beobachten. Daher werden in den Gleichstellungsplänen immer wieder neue Maßnahmen festgehalten, um dem entgegenzuwirken. Wir von der Frauenvertretung nehmen hier auch eine klare Stellung mit Forderungen ein, die wir auch veröffentlicht haben.

Die langfristigen Folgen des Gender Pay Gap werden beim Gender Pension Gap sichtbar, da sich die Rentenhöhe am Verdienst bemisst.

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied führt zu einer geschlechtsbezogenen Rentenlücke. Frauen verdienen oft weniger und erhalten folglich weniger Rente. Gemäß verschiedener Statistiken sind es im Schnitt zwischen 49% und 60%. Analog entsteht eine Sparlücke. Mit geringerem Verdienst ist ein Vermögensaufbau erschwert. Ein Zusammenspiel mit dem dramatischen Ergebnis: Frauen sind sehr viel stärker von Altersarmut bedroht als Männer.

Der Gender Pension Gap nimmt bei Frauen außerdem deutlich zu, da sie - vor allem für die Kindererziehung - zeitweise aus dem Beruf aussteigen und anschließend häufig ihre Arbeitszeit reduzieren. Die in der gesetzlichen Rentenversicherung gewährte Kompensation für Kindererziehungszeiten oder für Pflegezeiten reduziert den Gender Pension Gap nur geringfügig.

Es bedarf immer noch weiterer Anstrengungen, um vor allem Müttern eine stärkere Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen, auch nach dem dritten Lebensjahr ihres Kindes.

Deshalb sollte die Politik den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen sowohl für Kleinkinder als auch für Schulkinder weiter vorantreiben.

Das Fatale ist:

Frauen verdienen nicht nur weniger, sie machen auch weniger aus ihrem Geld.

Im Vergleich zu Männern investieren Frauen seltener in Wertpapiere, z.B. in Aktien. Das führt dazu, dass Frauen im Alter nicht nur weniger Rente, sondern auch weniger Vermögen haben.

Die Ungleichheit bei den Alterseinkommen zwischen Frauen und Männern kann neben unterschiedlichen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch auf geringere Betriebsrenten und Alterssicherungseinkommen aus privaten Systemen beruhen.

Daher ist es erforderlich, die Betrachtung nicht nur auf eine Einkunftsart, wie z.B. Renten der gesetzlichen Rentenver-



vbba

Frauenvertretung

sicherung oder Beamtenversorgung zu beschränken, sondern eigenständige Alterssicherungseinkommen aus allen drei Säulen der Alterssicherung (gesetzliche, betriebliche und private) in die Analyse und Vorsorge einzubeziehen.

Eine weitere Statistik zeigt immer noch Unterschiede in Ost und West.

Der Gender Pension Gap ist in den neuen Bundesländern mit 36,7 % deutlich niedriger als in den alten Bundesländern mit 63,8 %.

Der Rentenlücke ist bei verheirateten und verwitweten Personen deutlich größer als bei Geschiedenen und Ledigen.

Es zeigt sich eine Verringerung des Gender Pension Gap von West nach Ost und von niedriger zu hoher beruflicher Qualifikation: in den alten Bundesländern reichen die Werte des Gender Pension Gap von 60,8 % für die Frauen ohne Berufsabschluss bis zu 41,6 % für Frauen mit Hochschulabschluss. In den neuen Bundesländern hingegen liegt der Gender Pension Gap mit 36,0 % bereits für die Gruppe der Frauen ohne Berufsabschluss deutlich unter den Werten der alten Bundesländern. Den mit Abstand geringsten Wert der Rentenlücke mit 14,2 % haben Frauen in den neuen Bundesländern mit Hochschulabschluss.

Um dem Ruhestand gelassen entgegen zu sehen, sollten Frauen ihre Altersvorsorge daher regelmäßig und rechtzeitig überprüfen. Altersarmut ist weiblich und daher ist die Altersvorsorge für Frauen sehr wichtig. Wie haben recherchiert, was Frauen aktiv tun können, um ihre Situation im Alter zu verbessern.

Sparen hilft, um im Alter nicht arm zu sein. Doch in Sachen Vorsorge sollte sich Frau breiter aufstellen.

Ein bemerkenswerter Punkt ist und sei daher an erster Stelle genannt:

"Raus aus der Teilzeitfalle".

Sicher, ist das einfacher gesagt als getan, wenn die Kindererziehung, der Haushalt

und die Pflege der Eltern durchgängiges Engagement fordern.

Familie verträgt sich nicht gut mit zwei Vollzeitstellen. Eine Überlegung wäre statt 50 Prozent (Mutter) und Vollzeit (Vater) zweimal 75 Prozent. Lohnt sich das finanziell nicht, weil der Vater mehr verdient, sollte ein gerechter Ausgleich zwischen den Partnern vereinbart werden.

Teilzeit sollte immer befristet beantragt werden, um die Vollzeitstelle nicht zu verlieren. Somit hat Frau bzw. die Familie immer die Möglichkeit die Situation neu zu prüfen und ihr Arbeitsmodell entsprechend anzupassen.

Flexible Arbeitszeiten, wie mobiles Arbeiten und Homeoffice werden immer selbstverständlicher. Hierin besteht die Chance für alle ihr persönlich benötigtes Arbeitsmodell (u.a. Vollzeit) zu leben.

Frau sollte mit ihrem Partner/Familie über die Folgen der Rente reden. Der Partner, der im Job durchstartet, könnte sich zum Beispiel verpflichten, nach einer Scheidung weiterhin in eine private Rentenversicherung für den anderen einzuzahlen.

Egal, ob beide Partner ähnlich viel verdienen oder ob es eine Lücke zwischen beiden Einkommen gibt: im Falle einer Scheidung kommt es in der Regel zu einem sogenannten Versorgungsausgleich. Allein auf diesen zu bauen, ist jedoch keineswegs ratsam.

Es ist wichtig, dass Frauen ihre Altersvorsorge selber in die Hand nehmen!

Spätestens ab 40 ist eine Beratung bei der Rentenversicherung angebracht. In diesem Alter sind schon einige Rentenansparungszeiten entsprechend der Lebenssituation zusammengekommen: gesetzlich, betrieblich, privat. Die gesetzliche Rentenversicherung bietet Termine zur Kontenklärung und zur Altersvorsorgeberatung an. Die Altersvorsorgeberatung besteht in einer Rentengesamtschau. Es werden gesetzliche, betriebliche und private Anwartschaften analysiert und es wird berechnet, was im Alter voraussichtlich zusammenkommt.

Auch die Versorgungsstelle (Beamte) der BA kann hierbei hilfreich sein.

Bekannt sind die drei Säulen der Altersvorsorge: gesetzlich, betrieblich und privat.

Die gesetzliche Altersvorsorge bildet zwar das Fundament, aber sie bröckelt gewaltig. Ohne eine betriebliche (VBL) und eine private Altersvorsorge geht es fast nicht mehr. Unter bestimmten Voraussetzungen kann man auch vom Staat beim Sparen unterstützt werden mit Zuschüssen oder Steuersparnissen.

Zu den Klassikern unter den privaten Vorsorgemöglichkeiten zählt weiterhin die private Rentenversicherung. Sie bietet eine hohe Sicherheit, weil sie lebenslange Leistungen bereits beim Vertragsabschluss garantiert und Verluste ausgeschlossen sind.

Eine weitere Alternative bilden renditestärkere Anlageklassen wie Aktien; aber auch Tagesgeld oder Fondssparen.

Der frühe Vogel fängt den Wurm.

Zeit ist ein wichtiger Faktor beim Sparen: wenn möglich ist es gut möglichst früh mit dem Sparen anzufangen, das gilt unabhängig davon, ob man jeden Monat kleinere oder größere Beträge spart und auf welche Art vorgesorgt wird. Wer in jungen Jahren beginnt, hat es leichter. Langfristig müssen sich Sparerinnen weniger finanziell anstrengen und kommen trotzdem auf eine angemessene Altersrente oder Versorgung.

Wohneigentum ist natürlich, auch für Alleinstehende, eine gute Vorsorge. Voraussetzung: Der Preis ist angemessen und man hat genug Eigenkapital.

Am Ende gibt es bei der Altersvorsorge keine Patentlösung. Im Gegenteil: Die Möglichkeiten sind fast so vielfältig wie es die Biografien sind. Eines kann man aber mit Sicherheit sagen: eine solide Alterssicherung sorgt für eine finanzielle Unabhängigkeit der Frau.

Wenn Statistiken belegen, dass Frauen im Schnitt ein Viertel weniger Rente als Männer bekommen, ist das sehr bedenklich. Eine eigenständige Absicherung und eine von beiden Seiten getragene Familienplanung ist wichtig, um die Versorgungslücke bei den Frauen weitestgehend zu schließen.

Fazit

Die Geburt eines Kindes, die Pflege der Eltern oder eine Teilzeitbeschäftigung sind in der Erwerbsbiografie Phasen, in denen in der Regel weniger Geld zur Verfügung steht. Entscheidend ist eine angepasste Vorsorgestrategie, um die Zeiten mit geringeren Einkommen nicht voll auf die Altersvorsorge der Frauen durchschlagen zu lassen.

Die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau sollte sich auch in der Altersabsicherung widerspiegeln.

Text: Esther Tomaszewski und Dorte Hayen



www.vbba.de/das-sind-wir/frauen/



info@vbba.de



facebook.com/vbbaBund/

Landesgruppe RPS wächst

Weltfrauentag in Rheinland-Pfalz-Saarland

Erneut freute sich die Landesgruppe RPS über einen Mitgliederzuwachs. Besonders eine Ortsgruppe konnte über 20 neue Mitgliedsfrauen verzeichnen. So erhielten diese Kolleginnen am 8. März zum ersten Mal das alljährliche Präsent der Bundesfrauenvertretung, eine Postkarte und einen Anhänger in Herzform, vielseitig verwendbar. Wiederum kam die Werbeidee der vbba bei den Kolleginnen sehr gut an.

*Text: Kerstin Adjalian –
Frauenvertreterin RPS*

*Susanne Schiller (vbba-Mitglied) (links)
und Kerstin Adjalian vbba RPS bei der
Übergabe einer Geschenktüte zum Frau-
entag in der Ortsgruppe Mainz
Foto: privat*




vbba
Frauenvertretung

Seniorenvertretung

Nicht nur für Mitglieder im Ruhestand stark



*Von links nach rechts: Doris Braun (Vorsitzende), Karl Sellent (Hessen), Sabine Genath (NSB), Wolfgang Franz (stellv. Vorsitzender aus BY), Dietmar Felzmann (Nord), Hans-Jürgen Groh (Hessen), Esther Tomaszewski (Frauenvertretung), Günther Schimpf (BW), Lothar Jahn (SAT), Detlef Kaczmarek (Sachsen), Horst Wisniewski (BB), Rolf Keßler (NRW), Dorothea Samson (RPS) und Helga Duhme-Lübke (stellv. Vorsitzende aus NRW). Aus der Landesgruppe Zentrale Services war leider kein Teilnehmer dabei.
Foto: Christian Löschner*



vbba
Seniorenvertretung

Die vbba-Seniorenvertretung tagte im Anschluss an der Bundegewerkschaftstag (BGT) - und kann mit den Ergebnissen sehr zufrieden sein.

Nach dem üblichen organisatorischen Einstieg in die Tagung folgte ein Meinungsaustausch mit einem Vertreter der Zentrale aus der Beihilfestelle. Dabei kamen sehr erstaunliche Tatsachen zu Tage, die bei einer frühzeitigen Kommunikation dazu beigetragen hätten, einigen Frust und eine Menge Unverständnis zu vermeiden bzw. frühzeitig aus dem Wege zu räumen.

Insgesamt betrachtet liegt die Misere im Bearbeitungsrückstand bei den Beihilfeanträgen nicht bei den Kolleginnen und Kollegen dort, sondern vielmehr in der Tatsache, dass einmal mehr die Verantwortung im System zu suchen ist. Geht es um Mitarbeitende und/oder Versorgungsempfänger scheint die Wichtigkeit weder dem Vorstand noch den Verantwortlichen für IT-Verfahren und Datenschutz klar zu sein. Tatsache ist, dass aus Datenschutzgründen umgerüstet werden musste und leider die Entwicklung und die Zeitschiene

der Schulung der Kolleginnen und Kollegen suboptimal gelaufen ist.

Nun – wir wollen hier nicht die Vergangenheit erneut dokumentieren, wie heißt es so schön: Der Worte sind genug gemacht, wir wollen jetzt Ergebnisse sehen. Was ist bei all den Verhandlungen der Bundesleitung, der Seniorenvertreterin Doris Braun und des stellvertretenden HPR-Vorsitzenden Christian Löschner herausgekommen?

- Zwischenzeitlich sind drei Teams am Start, ein weiterer Personalaufwuchs ist in Vorbereitung. Dieser soll dauerhaft vorgenommen werden, bis das IT-Verfahren stabil läuft.
- Die Kolleginnen und Kollegen haben immense Überstunden gefahren, deren Abbau durch den Personalaufwuchs entzerrt werden soll.
- Eine Priorisierung der Anträge nach Höhe und Schwere und in der Folge nach Eingang ist erreicht.

Auch wir, die Mitglieder der vbba und alle Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger und betroffene Beschäf-

tigte können helfen (siehe Senioren-Aktuelle aus Juni 2022 auf der folgenden Seite).

Darüber hinaus wird sich die vbba dafür einsetzen, dass die BA eine Beratungsstelle für Beihilfeberechtigte einrichtet - dem Antrag der Seniorenvertretung zum BGT wurde mit großer Zustimmung gefolgt.

Anschließend wurden weitere organisatorische Abläufe unter anderem der Umgang mit Ehrungen bei langjähriger Mitgliedschaft, Zuwendungen hierzu und bei anderen Anlässen thematisiert. Die Anbindung von Mitgliedern im Ruhestand soll neue Inhalte erhalten. So wurde z. B. einem Antrag, Hinterbliebene nahtlos und für 12 Monate kostenfrei in der Mitgliedschaft zu halten durch den BGT entsprechen. So ist es nun ohne weiteres möglich, den Betroffenen in dieser schwierigen Zeit gewerkschaftlich u.a. mit Rechtsberatung und -schutz in Versorgungs- und Beihilfe-Problemmstellungen zur Seite stehen zu können.

Und dann, wie es alle vier Jahre üblich und notwendig ist, stand die Wahl des Vorstandes der vbba-Seniorenvertretung an. Zuvor dankte die Vorsitzende herz-

lich Hans-Joachim Wunderlich für seinen langjährigen Einsatz als Seniorenvertreter der Landesgruppe SAT und vor allem dem scheidenden Vertreter aus BB Horst Wisniewski, der gleichzeitig stellvertretender Bundesseniorenvertreter war, für sein Engagement.

Zur nachfolgenden Wahl standen an:

Vorsitz der Seniorenvertretung: Doris Braun stellte sich erneut der Kandidatur und wurde einstimmig gewählt.

Gleichberechtigte Stellvertretungen: Wolfgang Franz (Landesgruppe Bayern) und Helga Duhme-Lübke (Landesgruppe NRW) kandidierten und wurden ebenfalls einstimmig gewählt.

Die weiteren Mitglieder der vbba-Seniorenvertretung können der vbba-Homepage entnommen werden.

Der neue Vorstand wird sich in Kürze über weitere Aktivitäten verständigen und die Aufträge der Versammlung umsetzen.

Text: Helga Duhme-Lübke

Wir gratulieren!



Doris Braun



Helga Duhme-Lübke



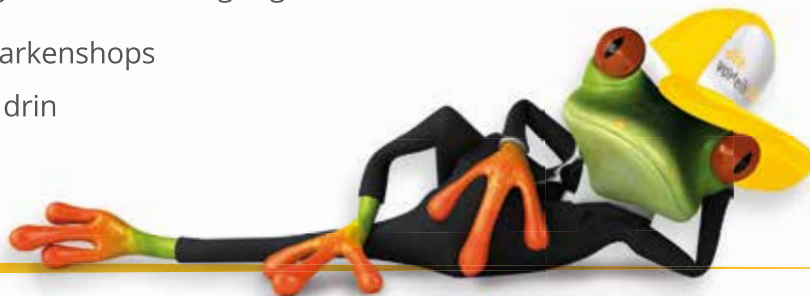
Wolfgang Franz

**Seniorenvertretung-
Vor Ort gemeinsam für Sie da!**

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
14%
Rabatt

home24

15%
Rabatt

HALLHUBER

bis zu
33%
Rabatt

fitbit

bis zu
40%
Rabatt

adidas

dbb autoabo: Die entspannte Mobilitätslösung

dbb autoabo
Eine Rate. Alles drin.

- ✓ **Ganz flexibel.**
Kurze Vertragslaufzeiten
von 6 Monate 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

Rabattcode

Cupra100!

100 € Rabatt auf die monatl. Rate
bei Eingabe des Rabattcodes.¹



Cupra Formentor ab
359 €¹
mtl. Komplettrate



Neu: Reise-Angebote

Wenn Sie die Reiselust packt, loggen Sie sich gleich im dbb vorteilsClub ein und buchen Sie Hotels, Ferienunterkünfte oder Pauschalreisen mit Club-Vorteil: Als Mitglied erhalten Sie und ihre Angehörigen z. B. **6 % Rabatt bei Booking.com.**³

Unser Tipp: Mit der Aktion „Urlaubsangebote“ können Sie außerdem mindestens **15 % bei teilnehmenden Unterkünften** sparen.³

¹ Code gültig bis 31.10.2022 auf alle Cupra Formentor 150 PS Benziner, 6 Monatsläufer über den Gutscheincode: Cupra100!. Fahrzeugzulassung auf die Fleetpool GmbH oder einen Kooperationspartner; Abwicklung über die Fleetpool GmbH; Mindestalter bei Vertragsabschluss 21 Jahre; Kfz-Versicherung: Vollkasko 500 € SB/Teilkasko 300 € SB; Preis für Mehrkilometer: 0,19 €/km bis 2.500 km, ab 2.501 km 0,29 €/km; Minderkilometer werden nicht vergütet; Die Lieferzeiten können je nach Standort variieren; Abbildungen sind beispielhaft und können Sonderausstattung zeigen; Änderungen vorbehalten; Einmalige Zulassungspauschale von 89,- €; All-Inclusive-Rate inklusive Werksfrachtkosten, Kfz-Versicherung (Vollkasko/Teilkasko und Kfz-Haftpflicht), Kfz-Steuer und Wartung bis zur vertraglich vereinbarten Freikilometergrenze; Alle Preise inklusive gesetzl. MwSt.; CO₂-Emissionen siehe www.dat.de; Begrenzte Stückzahl; Bonität vorausgesetzt; Es gelten die AGB der Fleetpool GmbH; Speziell für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen.

³ Die Angebote sind nur über den dbb vorteilsClub erreichbar und mit einem grünen Button „Urlaubsangebote“ gekennzeichnet. Rabatte werden auf den Originalpreis eines Zimmers, exklusive Steuern und Gebühren, berechnet. Die als „Urlaubsangebot“ rabattierten Preise sind kombinierbar mit einem Genius-Rabatt (wenn Genius verfügbar) und dem 6 % dbb Rabatt (wenn „Sofort Prämie“ Box verfügbar). Die Rabatte werden nacheinander angewendet. „Urlaubsangebote“ sind bei teilnehmenden Unterkünften weltweit für Aufenthalte vom 04.04.2022 bis 30.09.2022 verfügbar und können vom 15.03.2022 bis 30.09.2022 gebucht werden.

Senioren Aktuell Juni

Beihilfe - Was können WIR tun?

Diese Frage stellte die neu gewählte Bundesseniorenvertreterin der vbba an den Vertreter der Zentrale anlässlich eines Meinungsaustausches zum Thema Bearbeitung der Beihilfeanträge und dabei heraus kamen erstaunliche Vorschläge:

Um die Bearbeitungszeit zu verkürzen und die Kolleginnen und Kollegen der Beihilfestelle zu entlasten können wir alle, die von der derzeitigen Situation betroffen sind, tatsächlich unseren Beitrag leisten:

- **Telefonate** mit Fragen zum Antrag, Stand des Verfahrens, Fachfragen und ggf. Unmutsäußerungen (alles verständlich) vermeiden und die Telefone für die Notfälle damit freihalten.
- **Anfragen** stattdessen per Mail stellen und zwar an:
beihilfe@arbeitsagentur.de
- Durch eine Übersendung der eingescannten und **vorher unterschriebenen** Anträge incl. der jeweiligen **Unterlagen per Mail** wird der zeitraubende Postlauf verkürzt, die Unsicherheit des Einganges geklärt und damit der Beginn der Bearbeitung verkürzt. (Achtung: Auf die Größe achten. Bei mehr als 10 MB möglichst 2 Mails oder mehr mit jeweiligem Bezug senden).

Allerdings tragen die Antragstellenden das Risiko des Datenschutzes selbst.

- Bei **Abgabe von Anträgen** in den Dienststellen sollten auf jeden Fall vor Ort **Eingangsvermerke** per Poststempel erfolgen. Da die Bearbeitung nach Höhe und Schwere sowie anschließend nach Eingang priorisiert erfolgt, hilft dies bei der zeitlichen Zuordnung.
- Bei allen Anfragen ist es zudem hilfreich, wenn eine Kennzahl der Personalnummer vorangestellt wird – und zwar:
019 für die aktiven Beschäftigten
619 für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger



719 für die „In sich Beurlaubten“

Die Kolleginnen und Kollegen im Bereich Beihilfe fahren Überstunden, die Personalkapazität wurde erheblich erhöht und weiteres Personal soll zur Verfügung gestellt werden. Wenn wir alle mit den oben genannten Möglichkeiten ebenso zur Entzerrung beitragen, sind wir hoffentlich spätestens im August 2022 wieder auf „normal“. Das heißt: Innerhalb von 10 Arbeitstagen erfolgt die Bearbeitung.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lassen Sie es uns alle **gemeinsam** versuchen. Die **vbba** wird die Fortschritte genau beobachten und Sie weiterhin informieren.

Senioren Aktuell Juli

Wichtige Beschlüsse des vbba-Bundesgewerkschaftstages für den Seniorenbereich

Die vbba setzt sich – insbesondere über die aktive vbba-Seniorenvertretung – auch für die Interessen unserer ehemaligen Kolleginnen und Kollegen ein, die in der wohlverdienten Rente/Pension sind.

Deshalb begrüßen wir es sehr, dass die Delegierten des Bundesgewerkschaftstages in Fulda Anfang Juni 2022 auch im Bereich Senioren wichtigen Anträgen zugestimmt bzw. als zukünftiges Arbeitsmittel für die Bundesleitung beschlossen haben.

Zugestimmt wurde folgenden beiden Anträgen der vbba-Seniorenvertretung:

- Beitragsfreie Mitgliedschaft von Hinterbliebenen nach dem Ableben des Mitgliedes für weitere 12 Monate auf Kosten unserer Gewerkschaft. Damit können die Hinterbliebenen auch Rechtsberatung und ggf. Rechtsschutz in Angelegenheiten wie Beihilfe / Versorgung/ etc. erhalten.
- Die Bundesleitung der vbba wurde damit beauftragt, dem Vorstand der BA die Einrichtung einer Beihilfe-Beratungsstelle - speziell für den Bereich Pflege - anzutragen und dort anzuregen, die Auszahlung des monatli-

chen Pflegegeldes einfacher zu gestalten bzw. die Auszahlung zu automatisieren.

Unser Antrag zur beitragsermäßigten Mitgliedschaft für Ruheständler wurde der Bundesleitung als Arbeitsmittel für die künftige Planung der Beitragsstaffelung mitgegeben.

Mehr über die vbba-Seniorenvertretung gibt es hier: www.vbba.de/das-sind-wir/senioren/



Seniorinnen und Senioren



Es lohnt sich für Rentnerinnen und Rentner sowie Ruhestandsbeamtinnen und -beamte Mitglied in der vbba zu bleiben oder zu werden.

Einige unserer Leistungen:

- Beratung in Beihilfe- und Pflegeversicherungsangelegenheiten, Versorgungs- oder Rentenfragen sowie Gewährung von Rechtsschutz im Rahmen der vbba-Rechtsschutzverordnung
- Freizeitunfallversicherung
- Seminare mit speziellen Themen für Seniorinnen und Senioren
- Aktuelle Informationen über wichtige Themen durch vbba-Senioren-Aktuell per E-Mail und auf der Homepage
- Besondere Veröffentlichungen im vbba Magazin und auf der vbba Homepage

- Kontaktpflege anlässlich runder Geburtstage, vbba-Jubiläen und regionaler vbba-Mitgliederversammlungen
- exklusive Sonderkonditionen in den Bereichen Versichern und Finanzieren über das dbb vorsorgewerk und attraktive Preisvorteile bei Einkäufen in der dbb vorteilswelt
- Beim Übergang vom aktiven Berufsleben in den Ruhestand wird von uns als Angebot der dbb-Notfallordner voll bezuschusst

Was die Seniorenvertretung sonst noch zu bieten hat, sehen Sie auf unserer Homepage.



Wissenswertes über die vbba auch unter www.vbba.de



**Bundesweit
vernetzt!**

**Für ein
starkes
Miteinander!**

Landesgewerkschaftstag

Neuer Vorstand gewählt Sommer, Sonne, Sonnenhof



Teilnehmerinnen und Teilnehmer des LGT 2022 der vbba BW; Foto: vbba BW

Am 25. und 26. Juli fand mit knapp 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der diesjährige Landesgewerkschaftstag der **vbba Baden-Württemberg** im Sonnenhof Kleinaspach statt. Termin- und coronabedingt mussten wir leider mit weniger Delegierten tagen, was der Stimmung aber keinen Abbruch tat. Es ging zwar heiß her – jedoch nur aufgrund der doch sehr hochsommerlichen Temperaturen. Deutlich war zu spüren, wie froh alle waren, sich endlich wieder persönlich zu sehen und auszutauschen.

Wahlen zum Landesvorstand

Ein Höhepunkt unseres Gewerkschaftstages waren die Wahlen zum Landesvorstand der vbba Baden-Württemberg, welche turnusgemäß alle vier Jahre stattfinden.

Das Trio an der Spitze des Landesvorstands (Christian Löschner, Roger Zipp, Marius Baisch) trat erneut zur Wahl an. In den „Bewerbungsreden“ machten sie deutlich, dass sie gemeinsam **die engagierte und erfolgreiche Arbeit** der letzten Jahre im Land fortsetzen wollen – und warben um das Vertrauen der Delegierten. Das Ergebnis der Wahlen, die jeweils in geheimer Abstimmung unter Leitung des Bundesjustizars Harry Annuß erfolgten, ist sowohl Ansporn als auch Verpflichtung – und gibt deutlich **Rückenwind**:

Einstimmig wurden **Christian Löschner** als Landesvorsitzender und **Marius**

Baisch als Stellv. Landesvorsitzender sowie mit knapp 91% der Stimmen **Roger Zipp** als Erster Stellv. Landesvorsitzender in Amt bestätigt.



Marius Baisch, Roger Zipp, Christian Löschner

Im Anschluss wählten die Delegierten die anderen Vorstandsmitglieder in offener Abstimmung – jeweils einstimmig. Damit besteht der Landesvorstand der vbba BW nun aus den **folgenden** Mitgliedern (v.l.n.r., Bild S. 39): Dominik Münch (Beisitzer), Ardawan Abdi (Stellv. Jugend), Mesut Öz-

türk (Beisitzer), Leon-Sinan Bülbül (Stellv. Schatzmeister), Rümeyza Önder (Stellv. Jugend), Karl-Heinz Feil (Stellv. Senioren), Doris Braun (Stellv. Senioren), Günther Schimpf (Senioren), Marius Baisch (Stellv. Landesvorsitzender), Patricia Knaus (Beisitzerin), Christian Löschner (Landesvorsitzender), Belinda Altena (Frauen), Roger Zipp (1. Stellv. Landesvorsitzender), Anja Grossmann (Stellv. Frauen), Marcel Schuhenn (Jugend), Thomas Weiß (Schatzmeister), Luisa Giesbertz (Stellv. Frauen), Bernd Herrlinger (Schriftführer), Michael Friedla (Beisitzer), Daniel Stenzel (Beisitzer).

Als Vorstandsteam sind wir für die nächsten 4 Jahre gut aufgestellt. Weitere Angaben zu unseren Vorstandsmitgliedern und den neu gewählten Kassenprüfern Clemens Reitzig und Harald Bock gibt es unter www.vbba-bw.de/landesvorstand.



Blick ins Plenum des LGT ; Foto: vbba BW



Landesvorstand der vbba BW; Foto: vbba BW

Rechenschaft über unsere Arbeit

Vor den Wahlen legte der Landesvorstand den Delegierten **Rechenschaft** über die gewerkschaftliche Arbeit des letzten Jahres ab. Pandemiebedingt wurden viele Aktionen digital angeboten. An den von uns organisierten „**Expertenvorträgen**“ nahmen viele interessierte Kolleginnen und Kollegen teil. Hierzu und zum regelmäßigen „**Infoticker**“ gab es durchweg positive Rückmeldungen, auch die (für Mitglieder bzw. alle Beschäftigten) vereinbarten **Kooperationen** wurden gut angenommen.

Der Landesvorsitzende **Christian Löschner** und sein Erster Stellvertreter **Roger Zipp** informierten über die beiden letzten Bundeshauptvorstandssitzungen und den Bundesgewerkschaftstag. Als **engagierte und motivierte Landesgruppe** sind wir auch auf Bundesebene aktiv und gestalten mit.

Als scheidender Landesjugendvertreter gab **Marius Baisch** einen Rückblick auf die Arbeit unserer sehr engagierten und erfolgreichen vbba Jugend in Baden-Württemberg.

Höhepunkte waren das **Azubi-Bowlen im Lago** – und natürlich der **überragende Erfolg** bei den Jugendwahlen im April. Zusammen mit **Roger Zipp** stellte er die Wahlergebnisse vor – und wir ließen es uns nicht nehmen, unseren anwesenden BJA-Mitgliedern nochmals ganz herzlich zu diesem tollen Ergebnis zu gratulieren.



Unsere BJA – zusammen mit Marius Baisch und Roger Zipp ; Foto: Marius Baisch

Über die Arbeit der Landesfrauenvertretung informierte – für die kurzfristig verhinderte **Anna Walker** – der Landesvorsitzende Christian Löschner. Neben der Mitarbeit auf Bundesebene waren die örtlichen **Aktionen zum Frauentag** sichtbares Zeichen des Engagements. Aus persönlichen Gründen kandidierte Anna Walker nicht mehr für den Landesvorstand

Für den SGB 2-Bereich berichtete **Harry Annuß** über unser kürzlich durchgeführtes **Netzwerktreffen** in Stuttgart, mit welchem wir wieder eine Gelegenheit für den Austausch der JC-Kolleginnen und -Kollegen untereinander und mit der RD geben konnten. Da Harry Annuß als Justiziar kürzlich in die vbba-Bundesleitung gewählt wurde, stellte er sich nicht mehr für den Landesvorstand zur Wahl.

Am Vortag des Landesgewerkschaftstages trafen sich **Seniorenvertreter** der regionalen vbba-Gruppen aus Baden-Württemberg zu ihrer jährlichen Arbeitstagung. Über dieses Treffen und seine Arbeit für unsere Seniorinnen und Senioren informierte **Günther Schimpf** als Landesseniorenvertreter.

Als Vorsitzende der Bundesseniorenvertretung berichtete Doris Braun über die aktuellen Senienthemen auf Bundesebene. Hier standen vor allem die Probleme mit der Beihilfe in den letzten Monaten im Mittelpunkt der Aktivitäten. Umso schöner waren die positiven Rückmeldungen, wenn wir konkret weiterhelfen konnten.

Gewerkschaft lohnt sich immer – auch im Alter!

Teilnehmende am Landesseniorentreffen; Foto: Jürgen Keller



Mitgliederentwicklung

Sowohl 2021 als auch 2022 konnten wieder viele Kolleginnen und Kollegen für eine Mitgliedschaft bei der vbba als Fachgewerkschaft für die Beschäftigten der BA und JC gewonnen werden, den besonders aktiven „**Werbern**“ wurde mit einem kleinen Präsent gedankt. Wir sind in der vbba mittlerweile die zweitgrößte Landesgruppe, **als nächstes festes Ziel peilen wir für Baden-Württemberg 2.000 Mitglieder an. Macht mit!**



Dominik Münch, Marius Baisch, Christian Löschner, Roger Zipp; Foto: Marius Baisch

Ehrungen

Ebenfalls zunehmend ist die Anzahl der Mitgliedsjubiläen – es freut uns sehr, dass uns viele der Mitglieder lange die Treue halten. Unter den Teilnehmenden am LGT waren gleich mehrere Jubilare.

Karl-Heinz Feil (SHA) konnte für sein **40-jähriges vbba-Jubiläum** mit einer Urkunde und einem Präsent aus den Händen des Vorsitzenden der vbba-Gruppe SHA Christian Störzer geehrt werden. **Thomas Weiß** (KN), **Mike Paulsen** (RD) und **Bernd Herrlinger** (KA) wurde für jeweils **25 Jahre vbba-Mitgliedschaft** mit Urkunde und einem Präsent gedankt.

Für sein mehrjähriges Engagement als Mitglied im Landesvorstand sowie als Vorsitzender der vbba-Gruppe TBB wurde **Harald Bock** im Plenum des LGT gedankt. Mit einem Präsent und ehrendem Applaus der Delegierten wurde er aus diesen Funktionen offiziell verabschiedet – als Kassensprüfer bleibt er der vbba BW erhalten.

Christian Störzer, Karl-Heinz Feil, Christian Löschner; Foto: Marius Baisch





Harald Bock, Christian Löschner; Foto: Marius Baisch

Finanzen

Unsere Finanzlage entwickelte sich auch 2021 erneut **deutlich positiv** und bietet somit weiter eine sehr gesunde Grundlage für unsere gewerkschaftliche Arbeit vor Ort und im Land. Aus diesem Grund haben wir auch die Entscheidung der vbba-Bundesleitung, die Beiträge stabil zu halten, gern unterstützt.

Die Kassenprüfer bestätigten dem Landesschatzmeister **Thomas Weiß** die einwandfreie Buchführung und empfahlen die Entlastung von Schatzmeister und Vorstand. Dem folgten die Delegierten **einstimmig**.

Einblicke in die Tarifarbeit der vbba

Als Gast gab **Harald Kirchner** (Stellv. Bundesvorsitzender der vbba) den Delegierten einen Einblick in die Tarifarbeit der vbba.

Dabei erläuterte er sehr anschaulich und mit einem Rückblick in die Historie die Zu-

*Die Delegierten bei der Abstimmung;
Foto: Marius Baisch.*



sammensetzung und Zuständigkeiten der beiden Tarifkommissionen für den TV ÖD und den TV-BA – wo **unsere Tarifarbeit** maßgeblich koordiniert wird. Darüber hinaus informierte er über die aktuellen und auch anstehenden Tarifthemen und stand den Delegierten Rede und Antwort.

Harald Kirchner dankte für unser Engagement aus Baden-Württemberg in der letzten Einkommensrunde und warb für eine erneute rege Beteiligung an den Aktionen in der kommenden Einkommensrunde. **Dies haben wir ihm gern zugesagt!**



Harald Kirchner; Foto: vbba

Informationen aus HPR/HJAV und BPR/BJAV

Über die Arbeit der vbba-Fraktion im Hauptpersonalrat der BA gab **Christian Löschner** (Stellv. Vorsitzender des HPR) einen kurzen Überblick. Dabei ging er insbesondere auf die deutlich angespannte Personalsituation in den Dienststellen ein. **Rümeysa Önder** (BJAV-Vorsitzende und Mitglied in der HJAV) informierte kurz über die gerade begonnene Amtsperiode in der Jugendvertretung.

Christine Wrobel (Stellv. Vorsitzende des BPR) informierte über die aktuellen Themen sowie die Arbeit der vbba BW im Bezirkspersonalrat. Besonders problematisch

ist derzeit die Situation im Reha-Bereich, wo in mehreren Agenturen bereits Überlastungsanzeigen vorliegen. Unser **Holger Simonides** als Sprecher des zuständigen BPR-Ausschusses ist hier intensiv im Kontakt und Austausch mit der RD BW.

Unser Ziel ist es, bei den Wahlen 2024 im BPR erneut zuzulegen und die Mehrheit zu erringen.

Wir sind überzeugt: Unser engagierter Einsatz für die Kolleginnen und Kollegen lohnt sich.



Christine Wrobel, Rümeysa Önder; Foto: vbba BW

Direkter kollegialer Austausch

Wie immer diente unser Gewerkschaftstag natürlich auch dem persönlichen Austausch der Teilnehmenden untereinander. Gelegenheit dazu war reichlich – in den Pausen und auch beim Abendessen unter freiem Himmel auf dem „Dorfplatz“ des Sonnenhofs. Endlich mal wieder zusammensitzen, gemeinsam reden, diskutieren und lachen – es tat richtig gut.

Kooperationen mit dem dbb vorsorgewerk und der BKK VBU

Alexander Konzack stellte die Angebote für vbba-Mitglieder beim dbb vorsorgewerk bzw. der dbb vorteilswelt vor, z.B. den Wechselpiloten für Strom und Gas, das dbb-Autoabo und das Einkaufsportale. Neu hinzugekommen ist mit booking.com ein bekanntes Reiseportal und das E-Bike-Abo. Reinschauen unter www.dbb-vorteilswelt.de lohnt sich!

Im Rahmen unserer Kooperation informierten Sven Dahle und Markus Sesar

über die BKK VBU und ihre besonderen Leistungen, z.B. im Bereich Zähne und Naturheilkunde, über das Familienpaket mit starken Leistungen für die ganze Familie sowie die Unterstützung für gesundheitsbewusstes Verhalten über Bonuszahlungen. Mehr Informationen gibt es unter www.meine-krankenkasse.de.

Text: Christian Löschner, vbba-Landesvorsitzender Baden-Württemberg



Schild; Foto: Marius Baisch

Mai-Feiertag

Empfang der Bürgermeisterin

Die Regierende Bürgermeisterin von Berlin Franziska Giffey lud Vertreter der Berliner Betriebs- und Personalräte zum traditionellen 1. Mai – Empfang. In ihrem Grußwort dankte sie den Anwesenden für die geleistete Arbeit in den letzten Monaten. Schnell kam sie zur aktuellen Krisensituation durch den Krieg in der Ukraine. In Berlin sind 50.000 Flüchtlinge registriert. Die Senatsverwaltung geht von der gleichen Anzahl nicht registrierter Menschen aus. Der dritte Punkt war der bevorstehende 1. Mai und die wichtige Arbeit der Berliner Polizei.

Kollege Manfred Feit hatte im Anschluss die Gelegenheit mit Senatsvertretern über

die Situation in den Berliner Jobcentern zu sprechen. Neben der Staatssekretärin des Landes Berlin beim Bund für Engagement-, Demokratieförderung und Internationales Frau Ana-Maria Trăsnea wurde mit dem neuen Finanzsenator Daniel Wesener über die Personalausstattung der Jobcenter gesprochen.

Die Einigung zwischen Bund und Ländern, ukrainischen Flüchtlingen ab 1. Juni erleichterten Zugang zu Leistungen nach dem SGB II zu gewähren, wurde durch Herrn Feit aus humanitärer Sicht sehr begrüßt. Er machte dem Finanzsenator deutlich, dass die von Frau Giffey genannten Zahlen mit dem vorhandenen Personal



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Berlin-Brandenburg

nicht zu bewältigen seien. Eine schnelle und deutliche Personalmehrung ist notwendig. Die vbba hat auf Bundesebene eine entsprechende Forderung bereits formuliert.

Mit der Schulsenatorin Frau Astrid-Sabine Busse beleuchtete Manfred Feit dasselbe Thema aus einer anderen Sichtweise. Frau Busse hofft, qualifizierte Seiteneinsteiger/innen für die Schulen zu erhalten. Hier der Hinweis des Kollegen Feit, dass für die Vermittlung, Unterstützung und Qualifizierung Personal notwendig ist, das ebenfalls auf die bevorstehenden Aufgaben vorbereitet werden muss. Zeit dafür gibt es nicht.



Franziska Giffey - Regierende Bürgermeisterin von Berlin; Foto: Manfred Feit



Astrid-Sabine Busse - Senatorin für Bildung, Jugend und Familie - mit Manfred Feit; Foto: Manfred Feit



Frank Becker - Landesvorsitzender des dbb berlin - mit Manfred Feit; Foto: Manfred Feit

Karlsruhe

Erstes Gruppentreffen nach langer Zeit



Geselliges Beieinander im Biergarten;
Foto: Mesut Öztürk

Am Nachmittag des 7. Juli konnte sich die **vbba-Gruppe Karlsruhe** nach gefühlt 20 Jahren (ganz leicht übertrieben) wieder zu einem gemeinsamen Event treffen.

Trotz unsicherer Wetterlage und leider wieder steigenden Infektionszahlen folgten doch erfreulicherweise zahlreiche Kolleginnen und Kollegen der Einladung.

Im Restaurant „Erste Fracht Braugasthaus“, welches direkt an den Karlsruher Zoo angrenzt und einen wunderbaren Blick auf die Flamingos ermöglicht, fanden sich nach und nach unsere Mitglieder ein. Nach einer kurzen, aber herzlichen Begrüßung durch den Vorsitzenden der Gruppe Karlsruhe **Mesut Öztürk** und einem Willkommensgetränk begannen die Kolleginnen und Kollegen auch sofort, sich untereinander auszutauschen. Man hatte ja schließlich einiges nachzuholen...

In den Gesprächen ließ man dann die vergangenen Jahre Revue passieren, aber auch künftige Aktivitäten der vbba-Gruppe Karlsruhe wurden besprochen und geplant. Ein weiterer TOP des Treffens war dann auch die Neuwahl des durch die Versetzung unserer bisherigen stellvertretenden Vorsitzenden **Juliane Bergmann** vakanten Postens des stellvertretenden Gruppenvorsitzenden. An dieser Stelle nochmals ein ganz herzliches Dankeschön an die Kollegin Bergmann für ihr Engagement und wir hoffen, dass sie bei einem der nächsten Treffen anwesend sein kann, damit wir sie auch in einem angemessenen Rahmen verabschieden dürfen.

Bei der Wahl wurde unserer Kollege **André Steinbrinker** durch die Anwesenden einstimmig zum zukünftigen stellvertretenden Gruppenvorsitzenden gewählt.



Neuer stellvertr. Gruppenvorsitzender André Steinbrinker; Foto: Mesut Öztürk

Zum erweiterten Vorstand der Gruppe gehören nun ebenso die Kolleginnen und Kollegen **Anna Weindel, Isabel Popp, Luisa Giesbertz, Sigrid Henne, Thomas Füger** und **Bernd Herrlinger** als Netzwerkansprechpartner für die jeweiligen Bereiche.

Ein besonderes Highlight war die Ehrung unseres Kollegen **Waldemar Jonait** zu seiner **40-jährigen Mitgliedschaft** in unserer vbba. Mit der Urkunde wurde ihm außerdem von der Gruppe ein Präsent überreicht, welches ihm sichtlich Freude bereitete.



Gruppenvorsitzender Mesut Öztürk überreicht an Waldemar Jonait die Urkunde für 40 Jahre Mitgliedschaft in der vbba; Foto: Mesut Öztürk



Das Ehepaar Jonait an ihrem 33. Hochzeitstag; Foto: Mesut Öztürk

Besonders hoch anzurechnen ist der Umstand, dass das Ehepaar Jonait an diesem Tag ihren 33. Hochzeitstag feierte und sie trotzdem auf das Treffen kamen. **Das ist eben gelebte Verbundenheit mit unserer vbba.**

Nachdem jeder der Anwesenden durch den Gruppenvorsitzenden noch einige kleine Präsenten überreicht bekam, war der „dienstliche“ Teil der Veranstaltung beendet und es wurden bei leckeren Getränken bis in den Abend noch lockere Gespräche geführt.

Dankeschön für die Teilnahme und ich freue mich schon auf das nächste Mal...

Text: Mesut Öztürk, Vorsitzender der vbba-Gruppe Karlsruhe

Offenburg

Gemeinsames Treffen am Bahngleis



Das Jahr 2022 ist zwar nicht mehr so frisch, dennoch hat es die Pandemie zwischenzeitlich zugelassen, dass eine fast vergessene Tradition wieder aufleben kann: Ein Treffen der regionalen Gruppe der Gewerkschaft der **vbba**, in netter Runde bei tollem Wetter!

Bevor es jedoch zu den regen Gesprächen gehen konnte, musste noch die Ortsgruppenleitung und die Stellvertretung neu gewählt werden. Einstimmig wurden **Natalie Faller** als Gruppenvorsitzende und **Karin Siebert** als Stellvertreterin in ihren Aufgaben bestätigt.

Im Rahmen unseres Treffens hatten wir auch einen Jubilar auszuzeichnen: Anlässlich seiner **40-jährigen Mitgliedschaft** in der **vbba** überreichte der Seniorenbeauftragte der regionalen Gruppe Offenburg, Klaus Hofstetter, die Urkunde und einen Präsentkorb an **Bernhard Bau**. Er war als Teamleiter im Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Offenburg tätig und ist auch in seinem Ruhestand der **vbba** treu geblieben.

Im Anschluss ging es zum gemütlichen Teil bei Getränken und so manch lustiger Anekdote. Dass dieser Austausch gut funk-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Landesgruppe Baden-Württemberg



tioniert hat, zeigt das große Interesse bei den Anwesenden – eine bunte Mischung zwischen Aktiven und ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ein rundum gelungener Nachmittag!

*Text: Natalie Faller; Vorsitzende
vbba-Gruppe Offenburg*

Mainz

Was lange währt... Persönlicher Austausch und Information

Ganze drei Jahre waren seit dem letzten persönlichen Treffen der regionalen Gruppe Mainz vergangen, als sich Ende Juni die Mitglieder in Worms getroffen haben. Das Ambiente des - von außen unsichtbaren - Biergartens bot die besten Bedingungen für die Begegnung, bei der neben dem persönlichen Austausch der Mitglieder untereinander auch zwei Neumitglieder, die erst kürzlich den Weg in die **vbba** gefunden hatten, begrüßt werden konn-

ten. Christine Kalisch und Kerstin Adjalien berichteten von der inhaltlichen Arbeit der vergangenen drei Jahre vor Ort und auch über Themen aus der Landesgruppe und dem Bundesverband. Auch die Teilnahme am Landesgewerkschaftstag wurde besprochen und wie man weitere Mitglieder gewinnen will.

*Text: Markus Holzmann,
regionale Gruppe Mainz*



Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Landesgruppe Rheinland-Pfalz-Saarland



Die Mitglieder der regionalen Gruppe beim Beisammensein; Foto: privat

Günstige Zinsen für die Zukunft sichern



**dbb
vorsorgewerk**

Zinsanstieg! Nehmen Sie den richtigen Weg!

Die Zinswende ist da – die Zinssätze für Hypothekenkredite steigen rasant an. Zinssicherung lautet deshalb das Gebot der Stunde: Egal ob es um eine Anschlussfinanzierung geht oder der Weg in die eigenen vier Wände geebnet werden soll.

Jahrelang kannten die Bauzinsen nur eine Richtung: nach unten. Seit Jahresbeginn sind die Zinsen stärker gestiegen als von vielen Experten erwartet. Während im März 2021 der Zinssatz bei 0,6 Prozent lag, hat er bereits die 3 Prozent-Linie überschritten (Stand: Juni 2022). Treibender Faktor ist die Inflation. Wer beispielsweise den Erwerb einer Immobilie oder eine größere Modernisierung plant, sollte rasch handeln. Kleine Veränderungen des Zinssatzes haben große Auswirkungen auf die Kreditkosten. Auch Immobilienbesitzer, deren Anschlussfinanzierung in den kommenden Jahren ansteht, sollten aktiv werden – denn es gibt Möglichkeiten, die Zinsen langfristig zu sichern.

Bausparen heißt Zinsen sichern

Bausparverträge haben den entscheidenden Vorteil, dass die Zinsen bereits bei Vertragsabschluss für die gesamte Laufzeit feststehen. Das heißt, man weiß von Anfang an, welche Zahlungen in der Darlehensphase auf einen zukommen – die noch günstigen Zinsen von heute sind damit gesichert. Dieses Plus kann für künftige Finanzierungen, aber auch für Ihre Anschlussfinanzierung genutzt werden.

Bausparen ist vielfach gefördert. Von der Wohnungsbau-Prämie über die Arbeitneh-

mer-Sparzulage bis hin zum Wohn-Riester unterstützt der Staat den individuellen Immobilienraum.

Die Wohnungsbauprämie

Durch die Anhebung der Einkommensgrenzen können seit 2021 Millionen mehr Menschen die Wohnungsbauprämie in Anspruch nehmen. Gefördert wird eine jährliche Sparleistung von 700 Euro bei Alleinstehenden und 1.400 Euro bei Verheirateten / eingetragenen Lebenspartnern. Geförderte Bausparer erhalten eine Prämie von bis zu 10% auf die Sparbeiträge. Junge Leute unter 25 Jahren genießen besondere Vorteile: Sie verfügen nach sieben Jahren einmalig frei über ihr gefördertes Guthaben und leisten sich damit zum Beispiel eine neue Wohnungseinrichtung.

Anschlussfinanzierung mit Plan

Im Idealfall sollten Immobilienbesitzer sich ein bis fünf Jahre vor Ablauf der ersten Zinsbindung mit dem Thema Anschlussfinanzierung auseinandersetzen. Denn dann ist der richtige Zeitpunkt, sich mit einem Forward-Darlehen (wie dem Wüstenrot Wohndarlehen Classic Forward) die heute noch günstigen Zinsen zu sichern. Wer noch über fünf Jahre bis zum Ende der Zinsbindung hat, sollte über einen Bausparvertrag als Lösung nachdenken. Dabei wird eine Anschlussfinanzierung mit einem Vorsorge-Bausparvertrag eingeplant. Vorteil bei kleineren Restdarlehen: Zum Ende der Kreditlaufzeit kann eine bestehende Restschuld komplett mit einem zinsgünstigen Bausparervertrag

abgelöst werden. Ein großes Plus ist weiterhin, dass Sondertilgungen beim Bauspardarlehen jederzeit und in beliebiger Höhe möglich sind.

Diese Vorteile bietet das Wüstenrot Wohnsparen

Der wichtigste Vorteil ist, dass alle, die lange im Voraus planen, sich bei Darlehensabschluss gegen die unkalkulierbaren Zinsänderungsrisiken absichern. Es stehen verschiedene Tarifvarianten zur Auswahl, so dass der Bausparvertrag flexibel gestaltet werden kann. Wohnsparen Premium bietet z.B. Bauspardarlehensbedingungen ab 1,81 Prozent effektiv bei einer Bausparsumme von 100.000 Euro. Das Angebot liegt aktuell bereits unter den Marktzinsen und könnte in zehn Jahren einen noch viel deutlicheren Zinsvorsprung aufweisen (Stand: Juni 2022).

Für dbb-Mitglieder und ihre Angehörigen (Ehe-/Lebenspartner, Kinder) wird als exklusiver Mitgliedsvorteil nur die Hälfte der Abschlussgebühr fällig. Für junge Bausparer unter 25 Jahre gibt Wüstenrot zusätzlich einen Jugendbonus von 200 Euro und verzichtet für Bausparer bis 16 Jahre auf die Kontogebühr. Übrigens: Auch bei einer Baufinanzierung profitieren dbb-Mitglieder bei Wüstenrot von exklusiven Sonder-Konditionen. Die konkrete Ersparnis lässt Sie auf www.dbb-vorteilswelt.de/baufinanzierung berechnen.

FRAGEN SIE DAS DBB VORSORGEWERK!

Die Kolleginnen und Kollegen der Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk stehen von montags bis freitags in der Zeit von 10 Uhr bis 16 Uhr unter 030.4081 6444 auch für Fragen zum Bausparen zur Verfügung und vermitteln auf Wunsch persönliche Wüstenrot-Ansprechpartner in der Nähe.

www.dbb-vorteilswelt.de/wohnsparen

Stuttgart

„Sommerfeschtle“ der vbba-Gruppe Letztes Treffen vor dem 300. Mitglied



Mehr als 30 Mitglieder trafen sich am Freitag, dem 12. August im Biergarten im Schlossgarten im fliegenden Wechsel. Das Motto lautete: „Biergarten mit Herz“ unter Leitung von Sonja Merz.

Im diesjährigen Sommer waren natürlich 30 Grad angesagt; ideales Biergartenwetter. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren dementsprechend gut gelaunt und motiviert. Besonders freut uns, dass sehr



Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Landesgruppe Baden-Württemberg

Teilnehmende des Stuttgarter
„Sommerfeschtle“; Foto: Nino Peter

viele junge Kolleginnen und Kollegen unserer Einladung folgten. Selbst Gäste aus der Gruppe der RD und Waiblingen ließen es sich nicht nehmen, dabei zu sein.

Potentielle Neumitglieder waren ebenfalls am Start, um uns mal in geselliger Runde kennenzulernen – sogar ein spontaner Neueintritt sprang dabei raus. Nach heutigem Stand fehlt uns somit nur noch ein Neumitglied, um die „magische“ Zahl von 300 zu erreichen, was zum 01.09.2022 Realität werden wird. Darauf sind wir heute schon mächtig stolz.

Nächstes Jahr findet unser „vbba-Sommerfeschtle“ wieder im Biergarten im Schlossgarten statt. Versprochen!

Text: Roger Zipp; Vorsitzender
vbba-Gruppe Stuttgart

München

Vorhang auf für die Premiere auf dem Christopher-Street-Day

Erstmals zeigten Jobcenter und Agentur für Arbeit München auf dem CSD (Regenbogen-)Flagge und liefen auf der diesjährigen, großen Politparade als eigene Gruppe mit. Die Idee entstand zwar schon Ende 2019, doch verlangte die Pandemie dem Orga-Team unter Leitung von Beatriz Gastaldini und Boris Maschke (vbba) bis zur Umsetzung einen langen Atem ab. Umso glücklicher waren die knapp 40 Teilnehmenden, die solidarisch für die Akzeptanz und Sichtbarkeit der **LGBTIQ-Community*** auf die Straße gingen und das Motto „Less me - more we“ gut gelaunt mit Leben füllten.

Der Christopher-Street-Day wird zwar gern als schrill-bunte Veranstaltung wahrgenommen. Doch wird das diesem Ereignis keinesfalls gerecht: Ein breites Spektrum vielfältiger Menschen geht für das Anliegen, die gesellschaftliche Anerkennung von **LGBT*IQ+** zu verbessern und Diskri-

minierung abzubauen auf die Straße. Im Gedenken an einen 1969 von transgen-der und homosexuellen Menschen angeführten Protest gegen Polizeigewalt und -diskriminierung in der New Yorker Christopher-Street finden seither weltweit Paraden statt - die diesjährige Münchner Parade zog sogar ca. 400.000 Menschen an. Unsere Gruppe erhielt dabei viele überraschte und zugleich positive Reaktionen: Mit uns hatte man nicht gerechnet! Auch das Regenbogen-gefärbte Logo zog begeisterte Blicke auf sich.

Jörg Reiner (vbba) zeigte sich als Mitarbeiter der Zentrale solidarisch und sorgte mit vbba-Sonnenbrillen der Frauenvertretung fürsorglich für Sonnenschutz am perfekt sonnigen Tag.

Der Auftakt für viele weitere Beteiligungen am Christopher-Street-Day ist gemacht und findet hoffentlich auch bundesweit



Gewerkschaft Arbeit und Soziales
Landesgruppe Bayern

Nachahmung. Das Eintreten für Gleichberechtigung bringt viel Freude und verbindet kollegial und solidarisch.

Text: Boris Maschke,
vbba-Gruppe München





dichtgedrängter Gärtnersplatz;
Foto: Boris Maschke



Aufstellung zur Parade - mit vbba-Brillen geschützt; Foto: Boris Maschke



Boris Maschke und Jörg Reiner;
Foto: Boris Maschke



Aufstellung zur Parade - mit vbba-Brillen geschützt; Foto: Boris Maschke



Letzte Vorbereitungen zur Parade;
Foto: Boris Maschke

* LGBT*IQ+ steht u.a. für lesbische, schwule (gay), bisexuelle, transgeschlechtliche und intersexuelle Menschen - kurz: queere Menschen.

Präsenzseminar BPersVG

Ohne Corona-Auflagen genossen



Nach zwei Jahren Pandemie-Pause haben die Teilnehmenden mit den Referenten Manfred Feit und Torsten Meyer das Präsenzseminar „Grundlagenschulung BPersVG Teil 1“ ohne Corona-Auflagen im Hotel Schweinsberg im sauerländischen Lennestadt genießen dürfen. Das Referenten-Team hat es dabei verstanden den durchaus „trockenen Lernstoff“ lebendig und locker zu vermitteln. So gab

es eine bunte Mischung von Vorträgen, praktischen Beispielen und Diskussionen. Förderlich war dafür sicherlich auch die kleine Gruppe, die durch sehr konstruktive und intensive Diskussionen die Aufarbeitung der Gesetzestexte möglich machte. Nach fünf Seminartagen kennen sich die neuen Personalratsmitglieder (und zum Teil Ersatzmitglieder) sicherer in den einschlägigen Gesetzestexten des BPersVG,



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Die Teilnehmenden mit dem Referenten-duo, Foto: Manfred Feit

HPG oder auch BGB aus. Da sich die Gruppe untereinander sehr gut verstanden hat, durfte nach allem Lernen nach Seminarende auch die Geselligkeit nicht zu kurz kommen. Ein gemeinsamer Ausflug zum Galileo-Park, wo vier Pyramiden mit Wissensausstellungen einluden, steigerte ebenso den Teamgeist der Gruppe. Mit einem kleinen Weinpräsent bedankten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei ihren Referenten für die gute Begleitung durch den Paragraphendschungel. Als Fazit der Woche könnten man den Leitspruch „Geben und Nehmen“ anführen, denn nach diesem Motto haben alle (Referenten, Teilnehmende und das Seminarhotel) miteinander für eine tolle Woche im Sauerland gesorgt!

Text: Melanie Lücke

Novelle des BPersVG

PR-Seminar für langjährige Gremienmitglieder

Das Seminarwesen der vbba hat aufgrund der Novellierung des BPersVG vor gut einem Jahr eine Aufbauschulung für langjährige Vertreterinnen und Vertreter in den Personalräten in das Gesamtangebot mit aufgenommen.

So kam es, dass sich vom 16. bis 19. Mai im BFW-Hotel Nürnberg geschätzte 150 Jahre an Erfahrungen in diversen Personalräten aller Stufen und beider Rechtskreise trafen um die Änderungen im BPersVG kennen zu lernen. Dies ist natürlich eine ganz andere Herausforderung in der Wissensvermittlung, wenn gestandene und langjährig erfahrene Personalräte über ihre Herzensangelegenheit, das BPersVG diskutieren und sich austauschen. Kurzweilig und mit vielen Beispielen versehen führte Seminarleiter Steffen Grabe durch die vier Tage. Besonders zufriedenstellend war für ihn, dass auch von diesen Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Feedback kam, etwas „Neues“ gelernt zu haben bzw. die eigene Personalratstätigkeit aus einem anderen Blickwinkel zu sehen.



Die Teilnehmenden des Seminars, Foto: Steffen Grabe

Ebenso neu für alle waren die Übernachtung und Semindurchführung im BFW Hotel Nürnberg. Der Inklusionsbetrieb konnte als neuer Partner für die vbba gewonnen werden. In ruhiger Lage aber dennoch gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar bieten sich hier nahezu ideale Rahmenbedingungen für Seminare oder andere Veranstaltungen unserer Gewerk-

schaft. Das gesamte Personal liest förmlich die Wünsche von den Augen ab. So konnte beispielsweise am letzten Abend das Abendessen kurzerhand als Grillbuffet nach draußen verlegt werden. Alles in allem entsteht hier eine neue Partnerschaft, für 2023 und 2024 konnten bereits Termine für Seminare fest vereinbart werden.

Text: Steffen Grabe

Seminarwesen

Angebot wird erweitert

Auf Initiative der Vorsitzenden der vbba-Frauenvertretung Seni Mazrekaj wurde in diesem Jahr erstmals ein Seminar für Gleichstellungsbeauftragte mit Schwerpunkt Bundespersonalvertretungsrecht angeboten. Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen haben nach § 10 Abs. 5 BGlG einen gesetzlichen Anspruch auf Schulungen zum Personalvertretungsrecht.

Im hessischen Fritzlar führte Seminarleiter Steffen Grabe Anfang Mai die ersten Teilnehmerinnen, die alle aus hessischen Jobcentern kamen, durch das BPersVG. Trotz sommerlicher Temperaturen konnten den Teilnehmerinnen die Grundzüge des BPersVG, die Aufgabengebiete des Personalrates und die Beteiligungstatbestände vermittelt werden. Dabei wurde klar herausgearbeitet, dass Personalrat

und Gleichstellungsbeauftragte, trotz unterschiedlicher Rollen und Zugehörigkeit, ein gemeinsames Ziel, nämlich die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern haben und wie man an der Erreichung dieses Ziels gemeinsam tätig sein kann. Neben der reinen Wissensvermittlung gab es natürlich auch genügend Zeit für die Beantwortung von Fragen und fachlichen Austausch.

Die vbba wird ab 2023 weitere Seminare für Gleichstellungsbeauftragte zum Thema „BPersVG“ anbieten. Die Termine werden im Herbst bekannt gegeben.

Text: Steffen Grabe



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Die Teilnehmenden des Seminars



Seminarleiter Steffen Grabe;
Fotos: Steffen Grabe

Seminare – Termin-Übersicht 2022

Zeitraum	Kennziffer	Bezeichnung	Ort	Kosten
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	Lennestadt	auf Anfrage
17.10.-21.10.22	22 P 22 L	Grundlagenseminar BPersVG Teil 2 AUSGEBUCHT	Lennestadt	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 €
05.12.-09.12.22	22 SB 2 S	Grundlagenseminar Schwerbehindertenrecht für SB- und PR-Vertretungen / Gleich	Stralsund	1.140 €

Seminarübersicht Stand 05.2022. Die aktuellen Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage 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**

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

www.vbba.de oder telefonisch unter der Nummer: 0911 - 4800 662. **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 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 einzuziehen 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

Dezember 2022

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am
02.11.2022 an die Mailadresse 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 · Am Güterverkehrszentrum 2 · 37073 Göttingen · Tel. 0551 499 700 · info@kopie.de · www.kopie.de

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



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

[Kontakt](#) | [Impressum](#) | [Datenschutz](#)



[Start](#)

[Das sind wir](#)

[Service](#)

[Mitgliedschaft](#)

[Archiv](#)

Ihre Gewerkschaft 

August-Ausgabe

Informationen der HPR Fraktion

08.08.2022



Informationen und Einschätzungen der vbba-Fraktion im HPR aus der August-Sitzung unter anderem mit folgenden Themen: • Austausch mit der neuen BA-Vorstandsvorsitzenden Andrea Nahles • Bearbeitungsdauer der Reisekostenabrechnungen / Wegfall... [WEITERLESEN](#)

Einkommenstabellen



Digitalisierung

Mitarbeiterbefragung

13.07.2022



Mit dem vbba-aktuell „Digitalisierung altersgerecht gestalten“ vom 27. Juni 2022 hat sich die Grundsatzkommission 2 (GK2) der vbba einhändig mit den arbeitgeberseitigen Erwartungen

Seminare



www.vbba.de