



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

B 21351

magazin

69. Jahrgang

Ausgabe 1/2024

A close-up photograph of a hand holding a black pen, poised to mark a ballot paper. The ballot paper has two rectangular boxes. The year '2024' is printed in large, bold, red, textured numbers across the middle of the image.

2024

WAHLEN · WAHLEN · WAHLEN · WAHLEN · WAHLEN

**vbba** – Gemeinsam Zukunft gestalten

# 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  
**18 %**  
Rabatt

home24

**15 %**  
Rabatt

VERO MODA®

bis zu  
**20 %**  
Rabatt



## 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



Opel Astra Sports  
Tourer Ultimate ab  
**489 €<sup>3</sup>**  
mtl. Komplettrate



© Booking.com

## 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.**<sup>1</sup>

**Unser Tipp:** Mit der Aktion „Angebote zum Jahresbeginn 2024“ können Sie außerdem mindestens **15 % bei teilnehmenden Unterkünften sparen.**<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Nur verfügbar über den dbb vorteilsClub. Rabattfähig sind Unterkünfte, die mit einem Banner „Sofort Prämie“ versehen sind. Im letzten Buchungsschritt muss ebenfalls eine Zahlart gewählt werden, die mit dem Banner „Sofort Prämie“ versehen ist.

<sup>2</sup> Nur verfügbar über den dbb vorteilsClub. Angebote sind mit einem grünen Button „Angebot zum Jahresbeginn 2024“ gekennzeichnet. Rabatte werden auf den Originalpreis eines Zimmers, exklusive Steuern und Gebühren, berechnet. Die als „Angebot zum Jahresbeginn 2024“ 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. „Angebote zum Jahresbeginn 2024“ sind bei teilnehmenden Unterkünften buchbar bis 10:00 Uhr MEZ am 01.04.2024 für Aufenthalte mit Check-in ab dem 01.01.2024 und Check-out am oder vor dem 01.04.2024.

<sup>3</sup> 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.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir leben in unruhigen Zeiten und die Anforderungen an die BA und ihre Beschäftigten sind in den letzten Jahren sehr hoch gewesen. Mit der begrenzten und mitunter zu knappen Personaldecke galt es die enormen Aufgaben zu bewältigen. In diesen Zeiten konnten unsere Mitglieder im Hauptpersonalrat, den Bezirkspersonalräten und in den Personalvertretungen vor Ort eine Menge für Sie erreichen. So wurde beispielsweise die Prioritätensetzung während der Corona-Pandemie nicht nur durchgesetzt, sondern es wurden auch einzelne Versuche, diese Schwerpunktsetzung zu unterlaufen, erfolgreich abgewehrt!

Auch wenn heute die Mobilarbeit selbstverständlich ist, so haben wir uns gemeinsam mit unseren Vertreterinnen und Vertretern im HPR gegenüber einem seinerzeit in dieser Hinsicht skeptischen und zurückhaltenden BA-Vorstand für die Einführung der flächendeckenden Mobilarbeit mit Erfolg stark gemacht.

Auch aktuell ist die Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit kein Selbstläufer, Verbesserungen aufgrund der durchgeführten Evaluierung müssen von unseren Kolleginnen und Kollegen im HPR hart erkämpft werden.

Gerade in unruhigen und schwierigen Zeiten benötigen wir auf allen Ebenen eine starke und kompetente Personalvertretung! Dies gilt auch mehr denn je für die Jobcenter, um die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen gegenüber den Geschäftsführungen, dem BA-Vorstand und dem BMAS zu vertreten! Die sich wiederholenden, handwerklichen Fehler der Politik dürfen nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Wir müssen und werden auch zukünftig entschieden dagegenhalten und in Ihrem Interesse aktiv mitgestalten.

Mit dem dbb beamtenbund und tarifunion haben wir eine starke Dachorganisation, die uns gewerkschaftspolitisch, tarifpolitisch und juristisch unterstützt. Ansonsten hätten wir die erforderliche Gehaltsanhebung nicht durchgesetzt.

Die anhaltend schwache Konjunktur belastet den Arbeitsmarkt zunehmend. So hat sich die Zahl der arbeitslosen Menschen allein bei den Arbeitsagenturen im Januar gegenüber dem Vorjahresmonat um 10,4 Prozent erhöht, die Zahl der Arbeitslosen-geld-Beziehenden sogar um 10,7 Prozent. Die Prognosen für das Wirtschaftswachstum wurden zuletzt deutlich nach unten korrigiert. Wir haben bereits im letzten Jahr gefordert, den Personalhaushalt unter Beachtung der absehbaren Risiken entsprechend aufzustellen und gezielte, personelle Verstärkungen vorzunehmen. Das hat auch unsere Fraktion im HPR deutlich angebracht. Leider ist dies seitens der Arbeitgeberseite nicht einmal halbherzig geschehen. Angesichts der negativen Erfahrungen im Vorjahr darf dies kein Dauerzustand sein. Deshalb fordern wir den BA-Verwaltungsrat und den BA-Vorstand auf, in personeller Hinsicht nachzulegen!

Mit kollegialen Grüßen  
Ihr

Waldemar Dombrowski  
vbba - Bundesvorsitzender

## Inhalt

<b>Editorial</b>	3
<b>vbba informationen</b>	
Schwache Konjunktur – Arbeitsmarkt belastet	4
Berufsberatung im Erwerbsleben	4
<b>vbba wahlen</b>	
Vorstellung der Kandidaten und Forderungen	5
Briefwahl	23
Tarif. Machen wir!	24
<b>HPR</b>	
Dezember 2023	26
Januar 2024	29
Februar 2024	31
<b>vbba tarif</b>	
Tarifgemeinschaft deutscher Länder	34
Einkommensrunde Hessen	35
<b>vbba jugend</b>	
HJAV-Wahl	36
Dunkelheit und Neonlicht in Hamburg	38
<b>vbba frauen</b>	
Arbeitswelt 4.0	39
Teilzeit	39
Vorstand Frauenvertretung	40
"Gemeinsam gegen Sexismus"	41
Von Powerfrauen für Powerfrauen	42
Wahlauf Ruf	42
Weltfrauentag	43
<b>vbba senioren</b>	
Senioren Aktuell	44
<b>vbba Landesgruppen</b>	
Landesgewerkschaftstag Bayern	47
Landesgewerkschaftstag Nord	49
Landesgewerkschaftstag NRW	51
Tolle Aktion	52
Landesgewerkschaftstag NSB	52
Traditioneller Stammtisch	53
<b>vbba Gruppen</b>	
Historische Einblicke	54
Jobcenter Berlin	55
Mitgliederversammlung München	57
Jahreshauptversammlung Nürnberg	58
Mitgliederversammlung RD BW	58
Gelungener Jahresabschluss in Stuttgart	59
Jubiläum in Montabaur	59
<b>Seminarübersicht</b>	60
<b>vbba Beitrittserklärung</b>	61
<b>Einzugsermächtigung</b>	62
<b>vbba Ansprechpartner</b>	63
<b>Impressum</b>	63

# Schwache Konjunktur – Arbeitsmarkt belastet

## „Personaldecke der BA auf Kante genäht!“

Die anhaltend schwache Konjunktur belastet den Arbeitsmarkt zunehmend. So hat sich die Zahl der arbeitslosen Menschen bei den Arbeitsagenturen (Arbeitslosenversicherung) im Januar gegenüber dem Vorjahresmonat um 10,4 Prozent erhöht, die Zahl der Arbeitslosengeld-Beziehenden sogar um 10,7 Prozent. Zudem sind die Aussichten und Erwartungen für wichtige Wirtschaftszweige pessimistisch.

Waldemar Dombrowski, Gewerkschaftschef der vbba, stellt klar: „Wir haben bereits im letzten Jahr gefordert, den Personalhaushalt der BA unter Beachtung der vorhandenen Krisen und absehbaren Risiken entsprechend aufzustellen und gezielte personelle Verstärkungen vorzunehmen. Das hat auch unsere **Fraktion im**

**HPR** sehr deutlich angebracht. Leider ist dies nicht einmal halbherzig geschehen!“

Dabei ist die Zahl der Zugänge in die Arbeitslosigkeit nach vorheriger Beschäftigung bereits im Vorjahr deutlich angestiegen. Folglich wuchsen die Bearbeitungsrückstände ab Jahresmitte im Bereich AlgPlus in zahlreichen Operativen Services auf kritische, kaum handelbare Größen an; in einigen Regionen mussten zudem auch andere Organisationseinheiten unterstützen.

Im Kundenportal zum Beispiel erhöhte sich die Belastung ebenfalls enorm. Ferner erfordert die erheblich gestiegene Zahl der Menschen in geförderten Weiterbildungen einen entsprechenden Mehraufwand für

Absolventenmanagement und Zahlbarmachung.

**Das kann und darf kein Dauerzustand sein! Wir fordern den Verwaltungsrat der BA und den BA-Vorstand auf, in personeller Hinsicht nachzulegen!**

Dies müsse mit Blick auf Lage und Entwicklung umgehend geschehen. Kollege Dombrowski bringt es auf den Punkt: „**Der Trend, die schwache Weltwirtschaft und die nach unten korrigierten Konjunkturprognosen lassen nichts anderes zu, als den auf Kante genähten und nun reißenden Personalhaushalt schnellstens zu ertüchtigen.**“

# Berufsberatung im Erwerbsleben

## Gedankliche Verbund-Barrieren überwinden

Vom 16. bis 17. Februar befasste sich unsere „**Fachkommission – Berufsberatung im Erwerbsleben**“ mit diversen Themen und Aspekten aus Sicht der Praxis.

Die erheblichen anfänglichen Probleme bei der Zertifizierungsmaßnahme wurden inzwischen weitgehend behoben.

**Hier haben wir als Fachgewerkschaft seinerzeit umgehend und mit Erfolg interveniert.**

Die beratenen Kundinnen und Kunden geben den Beraterinnen und Beratern in aller Regel ein positives Feedback. In Zeiten des laufenden Strukturwandels und Fachkräftemangels wird die Bedeutung der Aufgabe immer deutlicher.

Vor Ort gibt es zahlreiche positive Beispiele für eine gute, innovative und erfolgreiche Kooperation mit anderen Organisationseinheiten innerhalb der BA und mit den lokalen Arbeitsmarktakteuren. Hier sind Synergien erkennbar. Allerdings wird

zugleich deutlich, dass es hinsichtlich der Führung und Zusammenarbeit mitunter noch Handlungsbedarf gibt:

- **So gilt es teilweise die „gedankliche Verbundbarriere“ zu überwinden.**
- **BBiE ist „in den Köpfen“ nicht überall hinreichend stabil in die Organisation integriert.**



Die Teilnehmenden der Fachkommission;  
Foto: privat

Zudem weist der „neue“ Leitfaden – dessen Einführung suboptimal erfolgte – diverse Schwachstellen auf. Einige Präzisierungen und Klarstellungen sind erforderlich, um die Zusammenarbeit und die Abläufe im Interesse der Menschen mit Beratungsbedarf sowie der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. **Die Zentrale sollte in enger Abstimmung mit der Praxis nachbessern!**

Angesichts der zunehmenden Transformation wird der Bedarf nach BBiE in Zukunft steigen. Das wird bei der personellen Aufstellung zu berücksichtigen sein. Ohnehin wäre mehr Klarheit zur mittelfristigen Strategie bei der BBiE sinnvoll.

**Deshalb ist die noch junge Marke „BBiE“ durch eine zentrale und nachhaltige Kampagne besser in der Öffentlichkeit bekannt zu machen. Einmalige oder kurze Aktionen sind nicht zielführend.**



## CHRISTIAN LÖSCHNER

### Agentur für Arbeit Freiburg

Stellv. Vorsitzender des Hauptpersonalrats

Stellv. Sprecher des Ausschusses "Haushalt/Recht" im Bezirkspersonalrat Baden-Württemberg  
Mitglied im Personalrat der Agentur für Arbeit Freiburg  
Mitglied der vbba-Bundesleitung  
Vorsitzender der vbba Baden-Württemberg

*„Mir ist es sehr wichtig darauf zu achten, dass bei allen zentralen Entscheidungen die Auswirkungen auf die Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt werden. Ich würde auch deshalb sehr gern meine bisherige Arbeit im HPR-Vorstand für alle Beschäftigten in den Dienststellen der BA fortsetzen, für sie Ansprechpartner und Kümmerer sein.“*

## GABRIELE SCHWERTHFEGER

### Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Nord

Sprecherin des Ausschusses "Controlling und Finanzen" im Hauptpersonalrat

Mitglied im Bezirkspersonalrat Sachsen-Anhalt-Thüringen  
Mitglied im Personalrat der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Nord

Mitglied der Tarifkommission des dbb für die BA

Stellv. Vorsitzende der vbba Sachsen-Anhalt-Thüringen  
Mitglied der vbba-Grundsatzkommission 1 "Digitalisierung in der BA"

*„Ich kandidiere für die vbba im HPR, weil ich verhindern will, dass sich Zukunftsprojekte einseitig zu Lasten der Beschäftigten entwickeln.“*



## STEFFEN GRABE

### Agentur für Arbeit Thüringen Mitte

Erste Fachkraft SGG im OS  
Stellv. Sprecher des Ausschusses „Arbeitnehmer- und Beamtenangelegenheiten, Haushalt, Recht“ im HPR

Ersatzmitglied im Bezirkspersonalrat Sachsen-Anhalt-Thüringen

Erster Stellvertretender Bundesvorsitzender der vbba

*„Die BA war schon immer ein Garant für den sozialen Frieden in unserem Land. In jüngster Vergangenheit wurde wiederholt bewiesen, dass die BA an der Krisenbewältigung einen hohen Anteil hat. Dies geht jedoch einher mit einer permanent hohen Belastung der Beschäftigten. Es ist daher notwendig, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wirkungsvolle Personalvertretung zu haben, die „den Finger in die Wunde legt“. Ich bin bereit, mich für die Beschäftigten einzusetzen und um bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.“*



# Gemeinsam Zukunft gestalten...

## ...im Operativen Service

### „Raus aus dem ständigen Krisenmodus!“

Zu den wenigen positiven Aspekten der Pandemie und den sich anschließenden Krisen gehört (neben einer völlig neuen Sichtweise auf das Thema Homeoffice/Mobilarbeit) die Erkenntnis, dass die Fokussierung auf die „Beratungsagentur“ zu eindimensional ausgelegt war.

**Gerade in den Ausnahmesituationen hat sich gezeigt, dass die schnelle und passgenaue Auszahlung von Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts weiterhin eine Kernaufgabe der BA ist und bleiben wird.**

Jede erfahrene Vermittlungsfachkraft wird bestätigen, dass das modernste Beratungskonzept oder das beste Angebot zur Qualifizierung bei keinem Kunden zum Erfolg führen wird, solange er noch nicht weiß, wie er die nächste Miete bezahlen soll.

Das sogenannte Kundenversprechen, also die rechtzeitige Bewilligung und Zahlbarmachung des Arbeitslosengeldes konnte nur durch den großen Einsatz der Kolleginnen und Kollegen (oft auch im Rahmen von Überstunden) in den meisten Operativen Services fast immer gehalten werden.

Hierbei darf aber nicht vergessen werden, dass das Einhalten des Kundenversprechens zu Lasten der sonstigen Bearbeitungsvorgänge ging und immer noch geht. Und es hilft überhaupt nichts, wenn man die Rückstände verniedlichend in „Arbeitsvorräte“ umtauft – solange deren Zahl einfach viel zu hoch ist!

Zusätzlich sollte ein größerer Fokus auf die qualitativ hochwertige Leistungsberatung gelegt werden. So würde die BA auch dieser Kernaufgabe ganzheitlicher und damit besser gerecht werden.

### Unser Operativer Service: Mehr als Alg und Kug!

Kein Zweifel, das Arbeitslosengeld hat die größte Außenwirkung und steht in der Regel im Zentrum der Aufmerksamkeit von Politik und Gesellschaft. Was die Abschlussprüfungen im Kurzarbeitergeld betrifft, hätte die BA sicherlich gern eine weniger starke Priorisierung bevorzugt, aber als Bundesbehörde ist sie politischen Entscheidungen unterworfen.

Allerdings liegt der Fokus schon seit Längerem vor allem auf den Bereichen AlgPlus und Kug, was sicherlich bis zu einem gewissen Grad verständlich ist.

**Dabei dürfen aber die vielen anderen Aufgabenbereiche des Operativen Service, also AMDL, BAB/Reha, BEH, SB-AV, OWi, ANÜ und SGG nicht vergessen werden!**

**Genauso wie die Tatsache, dass der Bereich KIA nicht nur Kug umfasst. Aktuell lässt die wirtschaftliche Entwicklung einen Zuwachs an Insolvenzen – und somit an zu bearbeitenden Insolvenzanträgen erwarten.**

### Personelle Verstärkung notwendig

Dass der Operative Service, insbesondere der Bereich AlgPlus, in den letzten beiden Jahren personell etwas verstärkt wurde, war notwendig und richtig.

Trotzdem ist bei der Arbeitsbelastung immer noch keine spürbare Entspannung eingetreten, was gerade aufgrund saisonaler Einflüsse zum Jahreswechsel nicht überraschend ist.

**Jeder Operativer Service sollte personell so aufgestellt sein, dass überregionale Belastungsausgleiche und Unterstützungen nicht nötig werden, zumal diese bei den unterstützenden Einheiten selbst die Belastungsgrenze überschreiten lässt.**

**Angesichts der geopolitischen Krisen und der schwachen Konjunkturerwicklung dürfen die negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt künftig stärker ausfallen. Deshalb fordern wir den BA-Verwaltungsrat und den BA-Vorstand auf, im Operativen Service eine deutliche personale Verstärkung vorzunehmen.**

### Wissenstransfer im Operativen Service sicherstellen

Die demografische Komponente zeigt vor allem im Operativen Service, dass in den kommenden Jahren ein Großteil der Beschäftigten in den wohlverdienten Ruhestand geht. Erfreulicherweise nehmen wir wahr, dass der Operative Service bei Nachwuchskräften weiterhin sehr beliebt ist. Daher sollten möglichst die Ansatzwünsche von Auszubildenden und Studierenden im Operativen Service realisiert werden!

Hier gilt es rechtzeitig, das vorhandene Spezialwissen in den Transfer zu bringen sowie genügend Zeit für eine gründliche und umfassende Einarbeitung bereitzustellen – dies ist die beste Investition in die Zukunft.

· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert



## ANNETTE VON BRAUCHITSCH-LAVAUUX

### Agentur für Arbeit Duisburg

Mitglied im Hauptpersonalrat  
Sprecherin des Ausschusses  
Haushalt/Tarif im Bezirkspersonalrat  
Nordrhein-Westfalen  
Vorsitzende des Personalrates der  
Agentur für Arbeit Duisburg

Stellvertretende Vorsitzende der vbba  
Nordrhein-Westfalen  
Landesfrauenvertreterin der vbba  
Nordrhein-Westfalen

*„Transformationsprozesse, Zukunftsfähigkeit, Leistungsversprechen, Qualität der Beratung, schnelle Leistungsgewährung, und, und, und - mit vielen Veränderungen und Herausforderungen werden Sie als unsere Kolleg:innen in allen Dienststellen der BA konfrontiert. In dieser Zeit brauchen Sie eine starke Interessenvertretung. Wir von der vbba können mit Fachwissen auf allen Ebenen und aus allen Fachbereichen kompetent Beamtinnen und Beamte wie auch Arbeitnehmer:innen vertreten. Hier wirke ich aus Überzeugung – für Sie – mit!“*

### Agentur für Arbeit Stralsund

Teamleiter Arbeitgeber-Service

Mitglied im Hauptpersonalrat

Erster stellv. Vorsitzender vbba Nord  
Stellv. Koordinator der vbba-Grundsatzkommission 1 "Digitalisierung in der BA"

## SÖREN DEGLOW

*„Meine fast 30 Jahre Erfahrung in der Vermittlung und Beratung will ich (wieder) einbringen, um die pragmatischen Ideen unserer Kolleginnen und Kollegen gegenüber zentralen Entscheidungsträgern zu vertreten. Insbesondere möchte ich wichtige Themenfelder, wie den Wandel der BA und der Führungskultur, weiter beeinflussen. Für die Mitarbeitenden der BA möchte ich eine kompetente, starke, aber auch streitfreudige Personalvertretung sicherstellen.“*



## HEIDRUN OSANG



### Agentur für Arbeit Göttingen

Teamleiterin Service Center  
Familienkasse  
Stellv. Sprecherin des Ausschusses  
„Operativer Service, Kundenportal,  
Familienkasse" im Hauptpersonalrat  
Mitglied im Bezirkspersonalrat  
Niedersachsen/Bremen  
Stellv. Vorsitzende der vbba  
Niedersachsen/Bremen  
Mitglied der Bundestarifkommission  
des dbb

*„Die Weiterentwicklung der Kultur und Führung in der BA muss für alle gewinnbringend spürbar werden und darf kein Papiertiger bleiben, der Kennziffern und Rankinglisten zum Opfer fällt. Service Center, Eingangszonen, Operative Services und Familienkassen sind die Bereiche, die mir besonders am Herzen liegen. Die dort anstehenden Umstrukturierungen und Veränderungen der Prozesse will ich konstruktiv begleiten und positiven Einfluss nehmen, damit die Arbeitsbedingungen für alle besser werden.“*

# Gemeinsam Zukunft gestalten...

## ...im Inkasso

Mit dem Urteil des Bundessozialgerichtes von 2021, wonach grundsätzlich von einer 4-jährigen Verjährung unserer Erstattungsforderungen auszugehen ist, fing die Misere für unsere Kolleginnen und Kollegen im Inkasso an. Die Folgen sind bis heute deutlich spürbar. Schulungen, Arbeitshilfen, Prozesse etc. haben die Rückstände von einem Mittelgebirge zu einem Hochgebirge anwachsen lassen, die für die Beschäftigten kaum noch zu überblicken sind.

Wir haben als Fachgewerkschaft gemeinsam im HPR als Reaktion auf die schnell wachsende Belastung mehr Personal gefordert. Ehemals befristete Kräfte sind inzwischen im Rahmen des Haushaltsverfahrens entfristet und zusätzliches Personal u.a. im neuen Stützpunkt Bautzen rekrutiert. Durch unsere engen Kontakte zu den Kolleginnen und Kollegen wissen wir, dass dies viel Kraft gekostet hat – denn die Qualifizierungen und Patenschaften

gingen zu Lasten des Stammpersonals. Im laufenden Jahr sollten sich diese Investitionen nun endlich auszahlen.

Mit dem Fachkonzept 3.0 wurde auf die veränderten Abläufe reagiert. Vor einem Jahr haben wir gemeinsam im HPR mit einer Stellungnahme reagiert und auf Missstände aufmerksam gemacht. Davon ist noch nicht alles umgesetzt!

**Auch viele gute Vorschläge der Kolleginnen und Kollegen wurden bisher nicht umgesetzt – dieses Potential sollte genutzt werden.**

**Das Backoffice der Telefoniestandorte hat sich bewährt und sollte auch in Zukunft als Bestandteil des Inkassobereichs erhalten bleiben.**

**Zudem warten die Kolleginnen und Kollegen seit langem auf wichtige Entscheidungen der Zentrale, die gemein-**

**sam mit dem BMAS getroffen werden müssen.**

Durch das hohe Engagement der Kolleginnen und Kollegen ist die Erreichbarkeit in der Inkasso-Telefonie inzwischen sehr gut. Der festgelegte Zielwert von 80% sollte jedoch nicht überschritten werden, da so unnötig Personal gebunden wird, welches sich weiterhin eine abwechslungsreiche Arbeit wünscht und damit die Sachbearbeitung unterstützen kann. Die Outbound-Telefonie sollte genutzt werden, um die werthaltigen Forderungen den Einnahmen zuzuführen.

**Auch die Telefonie im Inkasso sollte, wie von uns für die SC und Telefonie im AG-S gefordert, zukünftig am Freitag spätestens 14 Uhr enden.**

## ...im Service Center

Trotz der immer wieder propagierten „neuen Kultur“ in der BA hat sich spürbar bei den Service-Centern noch nichts geändert.

Die Kennziffern in den Zielvereinbarungen sind seit Jahren unverändert geblieben und können vor Ort oftmals nur durch **ständige Kontrolle und „Bevormundung“** erreicht werden.

Es bleiben **kaum Freiräume** für die Kolleginnen und Kollegen.

Die praktizierte „Produktivität um jeden Preis“ ist **nicht mehr zeitgemäß** und passt nicht zum „neuen“ Menschenbild in der BA.

Die **Weiterentwicklung von Kultur und Führung** muss auch in den Service-Centern ankommen und gelebt werden.

Daher fordern wir:

- die **Reduzierung der Servicezeiten** (im ersten Schritt Telefonie-Ende am Freitag spätestens 14 Uhr)
- die Ausweitung der Möglichkeiten für **mobiles Arbeiten**

- **Funktionsstufen** für Patinnen und Paten
- **Festeinstellung** statt Befristung (und damit den Beschäftigten Perspektiven und Sicherheit geben -> dadurch gibt es mehr Stabilität und Kompetenz in den Teams und der Teamgedanke kann wieder gestärkt werden)
- **abwechslungsreichere Tätigkeit** durch mehr Sachbearbeitung
- Kundenportal als Einheit betrachten (Gleiches gilt für die Service-Center FamKa und die Familienkasse. Nur so kann das „Silo-Denken“ durchbrochen und miteinander statt gegeneinander gearbeitet werden.)
- Herstellung der **Barrierefreiheit** in der SGB II-Telefonie (damit auch nichtsehende Kolleginnen und Kollegen hier arbeiten können)
- **weniger Kontrolle, weniger Druck**
- **mehr Vertrauen, mehr Selbstbestimmung und Selbstverantwortung**

**Die Service-Center der BA sind und bleiben ein wichtiger Eingangskanal für unsere Kundinnen und Kunden. Die Arbeitsplätze müssen tariflich und außertariflich attraktiver werden. Dafür**





## THORSTEN VON SCHLICHTKRULL-GUSE

### Agentur für Arbeit Köln

Stellv. Vorsitzender des Personalrats der Agentur für Arbeit Köln

Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat  
Mitglied im Bezirkspersonalrat  
Nordrhein-Westfalen

Mitglied im Vorstand der vbba  
Nordrhein-Westfalen  
Stellv. Vorsitzender der vbba-Gruppe  
Köln/Brühl

*„Als Ersatzmitglied habe ich in der aktuellen Wahlperiode schon einige Einblicke in die HPR-Arbeit gewinnen können. Die Aussicht, dieses Engagement auszubauen und in einem kritischen aber konstruktiven Austausch mit der Zentrale gute Lösungen für die Kolleginnen und Kollegen zu entwickeln, bedeutet eine enorm spannende Herausforderung.“*

## KARIN SCHNEIDER



### Agentur für Arbeit Berlin Süd

Schwerbehindertenvertreterin der  
Agentur für Arbeit Berlin Süd

Bezirksschwerbehindertenvertreterin  
Berlin-Brandenburg  
Stellv. Vorsitzende des Bezirkspersonalrats  
Berlin-Brandenburg  
Mitglied im Hauptpersonalrat

Mitglied der vbba Grundsatzkommission 2  
"Teilhabe am Arbeitsleben"

*„Im HPR möchte ich Einfluss nehmen auf Entscheidungen und den Verantwortlichen immer wieder den Spiegel der Realität vorhalten.“*



## ROGER ZIPP

### Agentur für Arbeit Stuttgart

Vorsitzender des Personalrats der  
Agentur für Arbeit Stuttgart

Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat  
Stellv. Sprecher des Ausschusses  
"Operativer Service / Kundenportal" im  
Bezirkspersonalrat Baden-Württemberg

Erster Stellv. Vorsitzender vbba  
Baden-Württemberg  
Vorsitzender der vbba-Gruppe Stuttgart

*„Ich kandidiere für den Hauptpersonalrat als Personalratsvorsitzender einer der größten Agenturen Deutschlands - daher habe ich nahezu alle Themen des HPR vor Ort. Ich möchte hier meine Expertise einbringen, das Zusammenspiel von Personalrat und Hauptpersonalrat optimieren, mögliche Auswirkungen und Effekte auf die Basis widerspiegeln und in Gänze mitgestalten.“*



## CHRISTIAN ROTH

### Agentur für Arbeit Schwandorf

Teamleiter Integrationsberatung

Vorsitzender des Personalrats der  
Agentur für Arbeit Schwandorf  
Sprecher des Ausschusses  
"Controlling/IT" im Bezirkspersonalrat  
Bayern

Vorsitzender der vbba-Gruppe  
Schwandorf

*„Für andere da zu sein und anderen zu helfen ist mir schon immer ein Anliegen. Als Personalrat in Schwandorf und Bezirkspersonalrat in Bayern bin ich das beruflich seit über 10 Jahren. Gerne möchte ich nun meine Fachlichkeit und Expertise auch im Hauptpersonalrat einbringen, um unsere (gemeinsame) Arbeit zu gestalten und die Arbeitsbedingungen für uns alle besser zu machen!“*

## PETRA TSCHUNKO

### Agentur für Arbeit Bad Homburg

Mitglied im Bezirkspersonalrat Hessen

Schatzmeisterin der vbba Hessen

*„Ich kandidiere für den Hauptpersonalrat, weil ich mich aktiv einbringen und darauf einwirken möchte, dass auf dem Weg der BA in die Zukunft die Kolleginnen und Kollegen nicht vergessen werden.“*



## ALEXANDER GANS



### Agentur für Arbeit Gießen

Regionalcontroller

Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat

Mitglied im Vorstand der vbba Hessen

*„Ich kandidiere für die vbba im HPR, weil ich Verantwortung für alle Beschäftigten in der BA übernehme. Als Vertreter der Beamten liegt mir zudem die längst überfällige Arbeitszeit-Reduzierung der Beamten auf das Niveau der Arbeitnehmer ganz besonders am Herzen.“*

# Gemeinsam Zukunft gestalten...



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

## ...in Arbeitsvermittlung und Inga

### Arbeitsvermittlung

Die BA hat sich auf die Fahnen geschrieben „Nah am Kunden“ sein zu wollen. Für unsere arbeitnehmerorientierten Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte ist das nichts Neues. Im Gegenteil, unser Job, unser Auftrag seit jeher.

Seit knapp zwei Jahren versucht die BA dies nun auch zu „monitoren“ indem **ATV-Auswertungen zu Controllingzwecken** gemacht werden. Und das mit einer IT-Anwendung, die vor zig Jahren als reines Terminplanungsinstrument eingeführt wurde und auch nur dazu taugt. Auswertungen, welche kaum valide sind, fußend auf einer ATV-Arbeitshilfe mit ihren oft kritisierten **Schwächen**.

Die BA sollte hier weg kommen von kolportierten „50 Prozent Beratungszeit“ und

sich lieber darauf konzentrieren, tatsächlich wieder „nah am Kunden“ zu sein. Das heißt für uns nicht irgendeine (beliebige) Zahl zu erreichen.

### Nein, für uns sollte das heißen

- **individuell** und je **nach Bedarf** mit unseren Kunden zu arbeiten (dazu gehört ebenso eine Anpassung der sogenannten Terminvorlaufzeit)
- eine **Vertrauensbasis** zu den Kunden aufzubauen, um gemeinsam das Ziel (individuell und nachhaltig) zu erreichen
- mit den Kunden über die **verschiedenen Kanäle** zu kommunizieren, je nach Bedarf
- unser **Fachwissen und beraterischen Fähigkeiten** auszubauen und im Kundeninteresse einzubringen
- **Qualität statt Quantität**

### Integrationsberatung (Inga)

Seit Jahren fordern wir die **Hebung nach TE III** für unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Inga-Teams. **Zurecht!**

Dort wird sehr gute Arbeit mit Kunden geleistet, welche oft sehr komplexe Profillaugen aufweisen. Der Aufwand, der in den Inga-Teams betrieben wird, ist hoch und sehr wichtig!

**Die Integrationsberaterinnen und -berater durchlaufen eine gut einjährige Zertifizierung mit einer Abschlussarbeit. Sie sollten daher auch, wie die Beraterinnen und Berater in den Teams Reha und Berufsberatung, in der TE III eingruppiert werden!**

## ...in der Beruflichen Rehabilitation und Teilhabe

Der Aufgabenbereich und die Fallgestaltungen in den Reha-Teams sind sehr **komplex** und erfordern eine Betreuungsrelation, die eine **intensive Begleitung** und Betreuung von Rehabilitanden und schwerbehinderten Kundinnen und Kunden zulässt. Nur so lässt sich das Ziel erreichen, mehr Menschen mit Behinderung eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Um die Inklusion der Kundinnen und Kunden zu fördern ist eine **permanente und enge Abstimmung** mit anderen Reha-Trägern, Inklusionsämtern und den weiteren Netzwerkpartnern erforderlich.

Mit dem **Teilhabestärkungsgesetz** wurden weitere überwiegend koordinierende Aufgaben in die Reha-Teams gegeben, insbesondere die stärkere Einbindung der Jobcenter in den Rehabilitationsprozess und die Abstimmung von vermittlungunterstützenden Leistungen mit anderen Reha-Trägern aufgrund der teilweisen Aufhebung des Leistungsverbots der BA. Nach dem SGB IX ist bei unserer **personellen Ausstattung** dem besonderen

Aufwand bei der Beratung, Betreuung und Vermittlung des zu betreuenden Personenkreises Rechnung zu tragen. Diese besondere personelle Ausstattung spiegelt sich jedoch oft nicht in den zu bewältigenden **Betreuungsrelationen** wider. So ist in den Reha-Teams zum Teil sogar eine wesentlich höhere Betreuungsrelation zu bewältigen, als in der allgemeinen Arbeitsvermittlung.

**Wir meinen: Hier muss die BA dafür Sorge tragen, dass die Reha-Teams personell auskömmlich ausgestattet sind.**

Der geplante **Rechtskreiswechsel** der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden aus dem SGB II ins SGB III bietet die Chance, die zurzeit noch bestehende **strukturelle Benachteiligung** der im SGB II betreuten Kundinnen und Kunden mit Anspruch auf Leistungen zu Teilhabe am Arbeitsleben zu beenden.

**Wir meinen: Die Übertragung der Finanzverantwortung für Leistungen zu Teilhabe für ALLE Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in den Rechtskreis des SGB III ist grundsätzlich zu begrüßen, lässt aber auch deutliche Mehrbedarfe erwarten. Diese müssen sowohl bei der Personalbemessung als auch der Zuteilung der erforderlichen Haushaltsmittel bedacht werden. Hier fordern wir die Politik und die BA auf zu handeln!**

**Inklusion geht uns alle an!**





## DANIEL RICHTER

### Agentur für Arbeit Leipzig

Arbeitsvermittler

Mitglied der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung  
Vorsitzender der Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung Sachsen  
Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Agentur für Arbeit Leipzig

Jugendvertreter der vbba Sachsen  
Europavertreter der vbba Jugend  
Stellvertretender Sprecher AG Europa der dbb Jugend

*„Nach meinem Engagement in den Jugendgremien möchte ich mich weiterhin für unsere Nachwuchskräfte einsetzen. Außerdem möchte ich die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen in der Arbeitsvermittlung stärker in den Fokus rücken, deren Belastungssituation leider häufig übersehen wird.“*

## STEPHANIE SCHMÖCHE

### Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Nord

Stellv. Vorsitzende des Personalrats der Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Nord

Ersatzmitglied im Bezirkspersonalrat Sachsen-Anhalt/Thüringen

Mitglied im Vorstand der vbba Sachsen-Anhalt-Thüringen und Mitglied der vbba Frauenvertretung

Mitglied der vbba-Grundsatzkommission 2 „Teilhabe am Arbeitsleben“

Vorsitzende der vbba-Gruppe Magdeburg/Stendal

*„Die rasanten Veränderungsprozesse in der BA bedeuten eine hohe Flexibilität und zusätzliche Belastung für die Belegschaft. Hier möchte ich mitwirken, dass bei Festsetzung der Rahmenbedingungen zur Umsetzung auch die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.“*



## MATHIAS GASSMÜLLER

### Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen

Erste Fachkraft in der RD

Vorstandsmitglied im Bezirkspersonalrat Nordrhein-Westfalen  
Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat

Erster Stellv. Vorsitzender der vbba Nordrhein-Westfalen  
Schatzmeister der vbba Nordrhein-Westfalen

*„Als Fachgewerkschaft ist es aus meiner Sicht wichtig, gute Sacharbeit zu leisten und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, ohne dabei politisch unterwegs zu sein. Dazu leiste ich gerne meinen Beitrag und bringe mich kritisch, aber konstruktiv ein.“*

# Gemeinsam Zukunft gestalten...



## ...im ÄD, BPS und TBD

### Die unermüdlichen Dienste „hinter den Kulissen“

Leider oft vergessen, wenn es um Organisationseinheiten der BA geht, sind unsere Fachdienste: Ärztlicher Dienst (ÄD), Berufspsychologischer Service (BPS) sowie der Technische Beratungsdienst (TPD). Dabei wird Ihre Arbeit dringend benötigt – und wird nicht weniger.

Die Fachdienste sehen sich aufgrund häufiger multipler Hemmnisse unserer Kundinnen und Kunden mit einer steigenden Nachfrage nach komplexen Dienstleistungen konfrontiert. Die zu bearbeitenden Aufträge sind wesentlich vielschichtiger und zeitaufwendiger geworden.

Diese deutliche Zunahme von Kunden mit schwerwiegenden gesundheitlichen und psychischen Problemlagen führt zu einer hohen Beanspruchung der Kolleginnen und Kollegen im ÄD, BPS und TBD, der nicht im ausreichenden Maße Rechnung getragen wird.

Die Arbeitsweise hat sich insbesondere durch die Corona-Pandemie stark verändert. Dies bildet sich in den Fachkonzepten nicht ab. So ist das Fachkonzept des ÄD beispielsweise immer noch aus dem Jahr 2018.

### Was bedeutet das für den ÄD?

Trotz Bemühungen unseres Arbeitgebers bestehen seit längerem Schwierigkeiten, vakante Stellen von Ärztinnen und Ärzten zu besetzen. Die Konsequenz – erhöhte Einschaltung von Vertragsärzten – führt unweigerlich zu einem Anstieg der Aufgaben und der Arbeitsbelastung des nichtärztlichen Personals einerseits. Andererseits erfolgt eine Tätigkeitsverlagerung – zum Beispiel das Schreiben von Gutachten durch Ärzte.

Eine Hilfe wäre u.a. die schnelle und dauerhafte Bereitstellung einer Spracherkennungssoftware – wann ist sie endlich für alle da?

Ein weiteres großes Problem ist die Performance des Fachverfahrens – COMED-R mit seiner Störanfälligkeit und der Schnittstelle zu STEP mit fehlerbehafteten Datensätzen der Befundlieferanten. Standardisierte Textbausteine sind bisher nicht vorhanden.

Darüber hinaus ist es notwendig den Einschaltungsprozess bei Fällen nach §145 SGB II und § 17 SGB IX deutlich zu optimieren, um die gesetzlich vorgegebenen Fristen einzuhalten.

### Was bedeutet das für den BPS?

Die Personaldecke ist auf Kante genäht. So reißen besonders an den kleineren Standorten Ausfälle schnell große Lücken. In einzelnen Verbänden führt der ungleiche Zuschnitt zu enormen Führungsspannen, das Ganze ohne zusätzliche Fachbereichsleitung. Neben der Führungsarbeit wird aber auch inhaltliche Arbeit erwartet, also die Erbringung derselben Dienstleistungen, wie auf der Ebene der Mitarbeitenden. Zudem wird die Arbeit besonders durch eine störanfällige IT erschwert. Zeitraubende Fehler in der Programmierung binden wertvolle Personalkapazitäten.

Besonders kritisch sehen wir die geplante Verkleinerung der Beratungsbüros der Psychologinnen und Psychologen. Sowohl für den guten Gesprächskontakt mit den häufig sensiblen Kundinnen und Kunden als auch für die Beachtung der sicherheitsrelevanten Aspekte ist die Verkleinerung des Raumes und damit die Verschlechterung der Rahmenbedingungen absolut kontraproduktiv.

### Was bedeutet das für den TBD?

Als die Ansprechpartner und -partnerinnen für technische sowie arbeitswissenschaftliche Fragen unterstützen sie intensiv die Vermittlungsprozesse. Hinzu kommen die internen Dienstleistungen für unsere eigenen Beschäftigten, insbesondere in Sachen Arbeitsschutz und Prävention – und das für regional immer größer werdende Zuständigkeitsbereiche. Dies bedeutet deutlich mehr Einschaltungen, mehr Termine vor Ort mit mehr Reiseaufwand und vor allem mehr Dokumentationsaufwand.

Noch können die notwendigen Gutachten für den operativen Bereich relativ zeitnah erstellt werden und die gesundheitlichen Probleme unserer Kolleginnen und Kollegen die notwendige Beachtung finden. Aber die Belastungsgrenze darf auch hier nicht überschritten werden.

**ÄD, BPS und TBD stehen zwar nicht im Mittelpunkt, wenn die BA ihre Auf-**

**gaben formuliert. Dennoch spielen sie mit ihrem externen und internen Dienstleistungsportfolio eine wichtige Rolle für das Gesamtgeschehen bzw. das Gesamtergebnis der BA. Um diese Ressource nicht zu verspielen, sollte die BA ihr Heraustreten aus dem „Schattendasein“ unterstützen. Ein erster Schritt wäre, die Priorisierung der Weiterentwicklung der fachspezifischen Software weitaus stärker im Fokus zu haben. Auch für die Fachdienste gilt: Die fehlende Attraktivität des Arbeitsplatzes, z.B. keine Verbeamtung, führt schnell zu Schwierigkeiten bei der Nachwuchsgewinnung.**

**Wer nicht  
mitredet,  
bleibt passiv!**



**www.vbba.de**

# Gemeinsam Zukunft gestalten...

## ...im Arbeitgeber-Service

Der Arbeitgeber-Service (AG-S) gilt vielen Verantwortlichen in der Bundesagentur für Arbeit als das „Aushängeschild“ für die Vermittlung und Beratung von Unternehmen. Vielfältige Aufgaben, die den Erfolg und den Bestand der BA sichern sollen, werden direkt oder indirekt dem AG-S übertragen.

„**Arbeitsmarktberatung**“ – mit diesem Stichwort fasst der Servicekompass die aktuellen und künftigen Schwerpunkte der täglichen Arbeit zusammen. Die Mitarbeitenden sollen Kontakte zu Unternehmen pflegen, deren Personalbedarf decken, professionelle Beratung zu den Themen der Zukunft (z.B. „Strukturwandel durch Digitalisierung“) und vor allem der Beschäftigtenqualifizierung leisten, Programme und Förderleistungen für beide Rechtskreise umsetzen, Netzwerke aufbauen, Veranstaltungen und Messen durchführen und als Partner und „Türöffner“ für die Beraterinnen und Berater vor/im Erwerbsleben dienen.

Die Arbeitsmarktberatung ist sehr zeitintensiv, bei erhoffter und erwünschter Steigerung der Inanspruchnahme muss perspektivisch geprüft werden, ob die Personaldecke für alle Aufgaben wirklich reicht.

Entgegen der Erwartung an einen Kompass bietet der „**Servicekompass**“ **keine Orientierung**. Eine klare Prioritätensetzung seitens der Zentrale fehlt – das Gefühl „alles ist wichtig“ führt bei den Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu Demotivation, teilweise auch Überforderung. Unsere arbeitgeberorientierten Vermittlungsfachkräfte vor Ort waren und sind so gezwungen, eigene Wege zu entwickeln und zu gehen. Ihre guten regionalen Strategien und Organisationen stehen nur leider immer unter dem Vorbehalt plötzlicher Schwerpunktsetzungen von übergeordneter Stelle.

Neben einer fehlenden Kommunikation, wie der AG-S aus Sicht der Zentrale langfristig agieren soll, brauchen die Kolleginnen und Kollegen im AGS aber auch die notwendigen Ressourcen für ein „professionelles Aushängeschild“.

**Wie kann es sein**, dass mehr Außentermine für Beratungsleistungen erwartet werden, aber nicht ausreichend Dienstkraftwagen zur Verfügung stehen? Die Ausstattung mit Dienstkraftwagen ist zudem überwiegend nur an den Standorten der Hauptagenturen sichergestellt. Und in Zeiten steigender Energiekosten ist der „Rückzug“ auf das Bundesreisekostengesetz zur Erstattung von Reisekosten kein motivationsförderndes Mittel.

**Wir meinen:**  
**Hier zahlen die Kolleginnen und Kollegen Tag für Tag „drauf“ – und das darf nicht sein.**

**Wie kann es sein**, dass man an zentraler Stelle einen Personalbedarf von mehr als 460 Stellen ermittelt, den Bedarf aber nur zu 50% deckt und gleichzeitig eine Wirkungserwartung an diese „zusätzlichen“ Stellen formuliert?

**Wir meinen, es müsste genau anders herum sein:**  
**Die Kolleginnen und Kollegen haben es trotz Unterausstattung geschafft das positive Bild der BA bei den Unternehmen im Land aufrecht zu erhalten. Die „zusätzlichen“ Stellen decken den Mindestbedarf für die Erbringung der zahlreichen Aufgaben im AG-S. Eine zusätzliche Erwartung zu formulieren ist ein „Schlag ins Gesicht“ aller engagierten Mitarbeitenden.**

**Wie kann es sein**, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Kunden zwar die Onlineangebote und eServices der BA anbieten sollen, selbst aber nicht über

moderne Kommunikationsmittel verfügen? Mobile Arbeitsplätze, Smartphones oder Tablets fallen dem (regionalen) IT-Budget zum Opfer.

**Wir meinen:**  
**Zu einem professionellen Auftritt gehört auch eine moderne Ausstattung der Kolleginnen und Kollegen.**

Nicht ohne Grund ziehen sich nicht wenige Jobcenter aus dem gemeinsamen Arbeitgeber-Service zurück, realisieren die Ansprache von Unternehmen alleine oder bauen gar parallele Strukturen auf. Einen professionellen Eindruck hinterlässt es nicht, wenn Unternehmen mit mehreren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern zum gleichen Anliegen kommunizieren müssen.

**Unsere engagierten Kolleginnen und Kollegen im AGS erwarten zu Recht, dass mit der Formulierung von hohen Erwartungen auch ein starkes Maß an Unterstützung einhergeht.**

**Daher fordern wir:**

- die zügige Umsetzung der Personalbedarfsermittlung **ohne zusätzliche Wirkungserwartungen**
- eine **klare Prioritätensetzung** für die zu erbringenden Dienstleistungen mit Fokus auf den Arbeitgeberkontext
- Ende der Telefonie im AG-S am Freitag **spätestens 14 Uhr**
- eine **adäquate Ausstattung** mit Personal und Arbeitsmitteln
- eine **umgehende Befähigung** der Kolleginnen und Kollegen im Arbeitgeber-Service der BA (inklusive der Teamleitungen) für die zukünftig relevanten Themen

· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert



## ROLAND WEIMER

### Agentur für Arbeit Montabaur

Teamleiter Arbeitgeber-Service

Mitglied im Bezirkspersonalrat  
Rheinland-Pfalz-Saarland  
Stellv. Vorsitzender des Personalrats  
der Agentur für Arbeit Montabaur  
Schwerbehindertenvertreter der  
Agentur für Arbeit Montabaur  
Vorsitzender der vbba Rheinland-Pfalz-  
Saarland

*„In einer Welt mit immer schnelleren Veränderungsphasen ist eine starke Personalvertretung immens wichtig, um den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stetig im Auge zu haben. Nachdem ich dies bereits erfolgreich auf Orts- und Bezirksebene getan habe, möchte ich mich nun mit ganzer Kraft in zentrale Themen aktiv für die Kolleginnen und Kollegen einbringen.“*

## UTE LUCCHESI



### Agentur für Arbeit Hamburg

Schwerbehindertenvertreterin der  
Agentur für Arbeit Hamburg

Mitglied im Bezirkspersonalrat Nord  
1. Stellv. Bezirksschwerbehindertenver-  
treterin Nord

Mitglied der vbba-Grundsatzkommissi-  
on 2 "Teilhabe am Arbeitsleben"

*„Unsere Arbeitsplätze müssen individuell attraktiv gestaltet werden und nicht nur für „Rennpferde“ leistbar sein. Stattdessen braucht es faire und humane Bedingungen für alle Mitarbeitenden: Wir müssen sowohl konstruktiv als auch human zusammenarbeiten.“*

## TOBIAS WEYRICH



### Agentur für Arbeit Trier

Arbeitsvermittler

Stellv. Vorsitzender des Personalrats  
der Agentur für Arbeit Trier

Vorsitzender der vbba-Gruppe Trier

*„Konstruktiv kritische Begleitung von Veränderungen sehe ich als entscheidenden Faktor einer erfolgreichen Personalratsarbeit. Ich gebe mein Bestes meine und Ihre bisherigen Erfahrungswerte praxisnah einfließen zu lassen.“*



## ROLAND KÖNIG

### Agentur für Arbeit Oschatz

Teamleiter Eingangszone und Arbeitsvermittlung

Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat  
Ersatzmitglied im Bezirkspersonalrat Sachsen

Co-Vorsitzender der vbba Sachsen  
Mitglied in der vbba-Grundsatzkommission 1 "Digitalisierung der BA"

*„Nicht nur über Ergebnisse und Entscheidungen im Nachgang reden, sondern diese versuchen im Vorfeld mitzugestalten, das motiviert mich, im HPR mitwirken zu wollen.“*

### Agentur für Arbeit Stuttgart

Fachassistentin Eingangszone

Mitglied in der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung  
Vorsitzende der Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung Baden-Württemberg

Stellv. Jugendvertreterin der vbba Baden-Württemberg

## RÜMEYSA ÖNDER

*„Als aktive Jugendvertreterin und HJAV-Mitglied ist es mir wichtig, zukünftig im HPR mitzuwirken und mich für die Interessen und Rechte aller Kolleginnen und Kollegen, insbesondere der jungen Beschäftigten, einzusetzen. Ich möchte auf die steigende Arbeitsbelastung u.a. aufgrund der Personalfuktuation und deren Auswirkungen aufmerksam machen, welche wir bereits bei den jungen Kolleginnen und Kollegen beobachten.“*



## INGO WAGNER

### Agentur für Arbeit Korbach

Teamleiter Arbeitgeber-Service

Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat  
Ersatzmitglied im Bezirkspersonalrat Hessen  
Ersatzmitglied im Personalrat der Agentur für Arbeit Korbach

Mitglied der Bundesleitung der vbba

*„BA-interne Veränderungen in Kombination mit denen der Arbeitswelt und dem Arbeitsmarkt werden uns weiter begleiten und herausfordern. Wir dürfen dabei nur das Wohl unserer Kolleginnen und Kollegen nicht vergessen. Dafür werde ich mich einsetzen.“*

# Gemeinsam Zukunft gestalten...

## ...in der Eingangszone

Die Kolleginnen und Kollegen in den Eingangszonen sehen sich einer enorm gestiegenen Arbeitsbelastung ausgesetzt, die in zahlreichen Dienststellen eine **äußerst kritische Grenze** erreicht hat.

Die personellen Engpässe in den Service Centern und den Operativen Services verursachen erheblich **mehr Kundenvorsprachen** in den Eingangszonen. Noch immer nicht gebündelte Zugangskanäle zum Kundenportal führen weiterhin zu **Mehrfachkontakten** zum selben Sachverhalt und belasten so unsere Kolleginnen und Kollegen noch zusätzlich. Auch hat die **Komplexität** der Vorsprachen zugenommen, die Gespräche mit den Kundinnen und Kunden werden schwieriger.

Daneben wirkt sich die **schwächer werdende Konjunktur** allmählich auf den Arbeitsmarkt aus, die Arbeitslosenzahlen im Rechtskreis des SGB III steigen.

In einigen Bezirken lässt sich die **Dienstbereitschaft „in der Fläche“** manchmal nur noch dadurch sicherstellen, dass Kolleginnen und Kollegen (teilweise während ihrer Pause) von einer zur anderen Geschäftsstelle fahren. Auch dies geht an die Substanz, **steigende Krankheitszeiten** verschärfen die ohnehin angespannte Personalsituation weiter.

**Hier rächt sich die Personalsparpolitik der letzten Jahre!**

**Wir haben in der Vergangenheit bereits mehrfach auf die Problematik und die Risiken hingewiesen und Forderungen aufgestellt. Die BA muss endlich handeln!**

In der Diskussion um Flächenpräsenz und Handlungsfähigkeit der Dienststellen, gerade der Eingangszonen, muss endlich eine dauerhafte und praxisorientierte

Lösung im **Spannungsfeld zwischen lokaler Präsenz und wirtschaftlicher Aufgabenerledigung** gefunden werden. Die Selbstverwaltung muss schnell und eindeutig entscheiden, ob es die Flächenpräsenz in der heutigen (oft schon nur noch theoretisch existenten) Ausprägung geben soll. Wenn ja, gehört eine **adäquate personelle Ausstattung** zum Erhalt des Dienstleistungsangebots in der Fläche sowie handlungsfähiger Dienststellen zwingend und selbstverständlich dazu.

**Wir fordern endlich die Einbindung des Kundenportals in die zukünftige Aufstellung der BA – spätestens im Rahmen des Zukunftsprojekts!**

## ...im Regionalen Infrastrukturmanagement

Vor knapp sechs Jahren wurde das Regionale Infrastrukturmanagement (RIM) mit seinen 17 Standorten gegründet, bereits damals **personell „notleidend“**.

Zwar gab es nun im IT- und Arbeitsplatzservice zusätzliches Personal, jedoch nicht im Immobilienservice. Die Arbeitsbelastung ist weiter sehr hoch, dies geht zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten.  
**„RIM macht krank!“**

Weiterhin gibt es Überlastungsanzeigen – die Belastung seit Corona hat nicht nachgelassen, im Gegenteil. Unsere RIM-Kolleginnen und Kollegen erbringen täglich mit einem hohen persönlichen Einsatz die Dienstleistungen für alle Beschäftigten – trotz schwieriger Rahmenbedingungen, wie z.B. sehr **weitläufigen Arbeitseinsatzgebieten mit langen Fahrtzeiten**. Es geht viel Zeit an Schnittstellen sowie aufgrund des **hohen Verwaltungs- und Abstimmungsaufwands** verloren. Zusätzlich belasten die **unzureichende IT-Unterstützung**, eine stark zunehmende **interne Bürokratie**, **fehlende Entscheidungen** sowie **unklare Prozessbeschreibungen** die Beschäftigten.

**Wenn der Sinn der täglichen Arbeit nur noch schwer verständlich ist, kann dies schnell zu Resignation oder sogar Demotivation führen – mit allen bekannten negativen Folgen.**

Die **Zukunft des Immobilienservice**, das derzeit im RIM angesiedelt ist, ist noch offen. Die BA-eigene „Gebäude-, Bau- und Immobilienmanagement GmbH“ (GBI) sollte mit ihrer spezialisierten Fachlichkeit die RIM unterstützen, wird in der Praxis aber oftmals eher als Verzögerer wahrgenommen. Auch die GBI ist durch das gestiegene Auftragsvolumen und die aktuelle Marktsituation im Baubereich hoch belastet und nicht adäquat ausgestattet – **dies schlägt in der Folge unmittelbar auf das RIM durch**.

Nun gibt es (wieder) Planungen, die GBI aufzulösen und deren Beschäftigte an die BA übergehen zu lassen. Bis zu einer Entscheidung, wann und wie dies erfolgen soll, werden jedoch dringende notwendige Entscheidungen aufgeschoben – zum Beispiel eine **Personalbedarfserhebung im Immobilienservice**. Diese ist jedoch Voraussetzung für das Einbringen eines

sich bestätigenden Personalbedarfs in die Haushaltsaufstellung.

**Auch im Immobilienservice besteht nach unserer Ansicht eine deutliche Unterausstattung. Hier dürfen unsere Kolleginnen und Kollegen nicht (weiter) im Stich gelassen werden.**





## LOTHAR SANTER

### Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen

Vorsitzender des Personalrats der  
Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen  
Fachkraft in der RD

Vorsitzender der vbba-Gruppe RD  
NRW

*„Ich kandidiere für die vbba im Hauptpersonalrat, da ich daran mitarbeiten möchte, dass die Kolleginnen und Kollegen bei Veränderungen beteiligt werden und keine Neuorganisation von oben nach unten durchgereicht wird. Den Regionaldirektionen möchte ich im HPR eine Stimme geben.“*

### Agentur für Arbeit Thüringen Ost

Stellv. Vorsitzende des Personalrats  
der Agentur für Arbeit Thüringen Ost

Mitglied im Bezirkspersonalrat  
Sachsen-Anhalt-Thüringen  
Stellv. Schwerbehindertenvertreterin  
der Agentur für Arbeit Thüringen Ost

Vorsitzende der vbba Sachsen-Anhalt-  
Thüringen  
Vorsitzende der vbba-Gruppe Jena

## KRISTIN ARNOLD

*„Ich kandidiere für die vbba im HPR, um meine bisherigen Erfahrungen auf unterschiedlichsten Ebenen nutzen zu können und somit Ihre Mitarbeiterinteressen zu kennen, einzuordnen und entsprechend zu vertreten. Dabei sind mir ein Aus- und Aufbau von Netzwerken, die Begleitung von Veränderungsprozessen und eine zielgerichtete Digitalisierung für alle Beschäftigtengruppen von großer Bedeutung.“*



## HEIKO LEMKE

### IT-Systemhaus

Software-Tester im IT-Systemhaus

Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat

Datenschutzbeauftragter der vbba  
Vorsitzender der vbba-Landesgruppe  
Zentrale-Services

*„IT ist nicht das Wichtigste, aber ohne IT ist alles nichts. Daher bewerbe ich mich für den Hauptpersonalrat und möchte der IT eine Stimme geben.“*



# Gemeinsam Zukunft gestalten...



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

## ...im Internen Service

### Ausreichende Personalisierung

Die Herausforderungen durch Corona und den Krieg in der Ukraine haben zu erheblichen Einstellungen in den operativen Bereichen geführt. Die Kolleginnen und Kollegen, die die Personalgewinnung, -administration sowie Qualifizierung stemmen, haben dazu nur unzureichend Verstärkung bekommen. Dies führte und führt – trotz des hohen Engagements der Beschäftigten – leider zu einer Verschlechterung der Betreuung der Beschäftigten, z. B. im Personalservice, der Personalberatung und im Ausbildungs- und Qualifizierungsbereich.

Auch der Interne Dienstbetrieb, mit seinen vielen Aufgaben und Schnittstellen, ist unterausgestattet und musste, wie auch der Personalbereich, teilweise von Amtshilfekräften gestützt werden. Auch in den Poststellen haben sich die Aufgaben quantitativ und qualitativ verändert – ohne dass hier personell und tariflich nachgebessert wurde.

**Die BA muss für eine ausreichende Personalausstattung sorgen, damit die Dienstleistungen für unsere Beschäftigten zeitnah und korrekt erbracht werden können.**

### Einführung unterstützender IT-Verfahren

„Wenn es Excel nicht gäbe, die BA müsste es erfinden.“ Dies beschreibt leider die „Unterstützung“ durch die IT-Verfahren, mit denen unsere Kolleginnen und Kollegen tagtäglich ihre Aufgaben erledigen müssen. Noch zu wenig geht digital auf Knopfdruck, vielmehr müssen von CF zahlreiche Tools erstellt und gepflegt werden; auch im Personalbereich sind viele Listen händisch zu führen. Damit gehen wertvolle Ressourcen verloren. Die nicht vorhandene elektronische Personalakte führt leider auch dazu, dass mobiles Arbeiten nur begrenzt möglich ist.

Als „große Arbeiterleichterung“ angekündigte neue IT-Verfahren (wie z.B. ERP-Time) bringen dann aber, bereits in der Pilotierung erkennbare, eher zusätzliche Belastungen in den IS-Bereich, als tatsächlich entlastend zu wirken.

Erst jetzt beginnt die BA, mit „#DMS dabei“ und „#DMS finanzten“, für den Personal- und Finanzbereich neue IT-Verfahren auszuschreiben und einzukaufen, um die dringend notwendige Digitalisierung auch in den Internen Service zu bringen.

**Der Interne Service braucht leistungsfähige IT-Verfahren, damit er seine vielfältigen Aufgaben gut erledigen kann – für uns alle.**

### Die BA muss als Arbeitgeberin attraktiver werden

„Wer die Besten will, muss die besten Bedingungen bieten!“ Die BA wird zunehmend damit konfrontiert, dass der Fachkräftemangel es immer schwieriger macht, geeignetes Personal (auch Nachwuchskräfte) zu gewinnen. Hier ist – neben verbesserten Rahmenbedingungen – ein zentrales Marketing nötig.

Mit der neuen Arbeitgebermarke versucht die BA zwar sich als attraktive Arbeitgeberin bekannt zu machen, es ist aber noch viel Verbesserung nötig. Die regionale Anpassung und Flexibilisierung der Rekrutierungsverfahren müssen ausgeweitet werden. Andere Arbeitgeber im öffentlichen Bereich haben die Zeichen der Zeit früher erkannt und treten als direkte Konkurrenz um geeignete Bewerberinnen und Bewerber auf – leider oftmals erfolgreich.

**Hier muss die BA gegensteuern, um nicht den Anschluss zu verlieren.**

### Outsourcing stoppen

Zudem muss sich die BA wieder ihrer Rolle als soziale Arbeitgeberin bewusst werden. Outsourcing (z.B. bei der Reinigung) begünstigt prekäre Arbeitsverhältnisse bei den Beschäftigten der Fremdfirmen und Subunternehmer, auch unser Tarifvertrag gilt dort nicht. Unsere Kolleginnen und Kollegen erleben auch, dass z.B. fremdvergebene Reinigungsleistungen nicht zu einem saubereren Arbeitsumfeld führen. Es scheint, als begünstige unsere Vergabep Praxis „Billigheimer“, die ein ständiges Nachhalten vor Ort erfordern.

Die eingetretene Notwendigkeit der Auslagerung der Beihilfe sollte für die BA ein Fingerzeig für die Aufwertung der internen Dienstleistungen sein. Dies betrifft die qualitative und quantitative Ausstattung aller Bereiche, die (auch) nach innen wirken, wie IS (Personal und CF), RIM, TBD, ZKGS, BPS, Reisemanagement, Bezüge- und Versorgungsstelle etc.

**Wer – wie die BA – mit Vertrauen und gegenseitiger Wertschätzung für sich wirbt, muss diesem Anspruch auch gerecht werden. Da passt es nicht, dass Investitionen in die Dienstleistungen für die eigenen Beschäftigten ausbleiben, diese wochen- bzw. monatelang auf Auskünfte, Berechnungen bzw. das Arbeits- und Dienstverhältnis dokumentierende Unterlagen warten müssen oder teilweise hohe Kosten vorstrecken müssen.**

**Wer so handelt, erschüttert das Vertrauen der Beschäftigten und läuft schnell Gefahr, Engagement und Motivation der Kolleginnen und Kollegen zu verlieren. Angesichts der anstehenden Herausforderungen kann, sollte und darf sich die BA dies aber nicht leisten.**

· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert



## MAREIKE ZELLER

### Agentur für Arbeit München

Fachausbilderin

Mitglied im Hauptpersonalrat  
Sprecherin des Ausschusses "AQua" im  
Bezirkspersonalrat Bayern  
Mitglied im Personalrat der Agentur für  
Arbeit München

*„Die BA erkennt, dass auch sie vom Fachkräftemangel betroffen ist. Trotzdem fehlt der Fokus auf Themen wie altersgerechtes Arbeiten und Wissenstransfer. Auch die Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften sowie deren Ausbildung und Qualifizierung lassen oft zu wünschen übrig. Hier müssen wir darauf achten, dass dies nicht zu Lasten unserer Kolleginnen und Kollegen geht.“*

## JENS KRÜGER



### Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen

Vorsitzender des Personalrats der  
Agentur für Arbeit Lüneburg-Uelzen

Mitglied im Bezirkspersonalrat  
Niedersachsen-Bremen

Vorsitzender der vbba-Gruppe  
Lüneburg-Uelzen

*„Die Zufriedenheit der Beschäftigten der BA steht und fällt mit den Rahmenbedingungen. In dieser schnelllebigen Zeit mit zunehmender Digitalisierung und ständigen Organisationsentwicklungen ist es mir wichtig, die Interessen und Wünsche der Beschäftigten einzubringen und so die AG-Attraktivität zu steigern. Hierfür engagiere ich mich für die vbba im HPR.“*

## FRANZISKA RICHTER



### Zentrale

Beraterin in der Zentrale im Bereich BI,  
KI und Automatisierung  
Mitglied im Personalrat der Zentrale

Ersatzmitglied im Hauptpersonalrat

Schatzmeisterin der vbba  
Landesgruppe Zentrale -Services  
Rechnungsprüferin der vbba

*„Digitalisierung, Automatisierung und Künstliche Intelligenz bestimmen unsere Arbeitswelt. Ich möchte mitwirken, dass dies in einem angemessenen Rahmen für uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgestaltet wird.“*

# Gemeinsam Zukunft gestalten...

## ...in der Familienkasse

### Familienkassen helfen Familien – Wer hilft den Familienkassen?

Die Familienkassen stehen in den nächsten Jahren vor sehr großen Herausforderungen. Es ist absehbar, dass durch die geplante Einführung der Kindergrundsicherung Prozesse geändert und Umstrukturierungen vorgenommen werden.

**Diese Veränderungen werden wir konstruktiv begleiten, dabei Fehlentwicklungen konsequent aufzeigen und Sorge dafür tragen, dass die Arbeitsbedingungen für alle besser werden.**

### Im ersten Schritt fordern wir:

- das Ende der regionalen Rufkreise – **Kein Routing** der Telefonie in die Sachbearbeitung!
- den **zweiten Bildschirm** im Kindergeld wie im KIZ und Rechtsbehelf.
- eine **realistische Erwartung** an die Zahl der Bearbeitungsvorgänge pro Mitarbeitenden im KIZ und Kindergeld.
- **zusätzliches Personal** für Zusatzaufgaben, die ohne Vorwarnung durch Gesetzesänderungen in unsere Familienkassen kommen, z. B. mehr KIZ-Anspruchsberechtigte, Kindergeldanspruch für ukrainische Flüchtlinge, der Kinderbonus usw.

- die inhaltliche **Neuaufstellung des Zentralen Kindergeldservice (ZKGS)**, denn zu viele brisante Aufgaben wie z. B. die Übernahme der Kindergeldbearbeitung vom Bundesverwaltungsamt, Kindergeld für BA-Beschäftigte, Kindergeldanspruch für Kinder mit Behinderung sind aktuell dort nicht zu bewältigen.
- das **Ende der immer weiter um sich greifenden Zentralisierung** und damit einhergehender „Umgehungs-lösungen“, die notwendig sind, um die Rechtssicherheit zu gewährleisten.
- und im Hinblick auf die aktuellen politischen Planungen: eine **ausreichende Personalausstattung** und **realistische Zeitschiene** für die Einführung der Kindergrundsicherung.

## ...in der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben

Das LBB-Konzept bedeutet eine Ausweitung der Dienstleistungsangebote (Sprech- und Beratungszeiten, Berufsorientierungsmaßnahmen, Elternabende, Lehrerfortbildungen, Netzwerken usw.) sowie entsprechende zeitliche Vorgaben und Durchdringungsgrade. Hinzu kommt die ständig steigende Zahl an Nichtschülern sowie die intensivere Betreuung von Jugendlichen mit höherem Unterstützungsbedarf. Auch die Zertifizierung bindet Zeit und Kapazitäten.

**Diese Anforderungen sind mit der derzeitigen Personalausstattung kaum erfüllbar – hier muss personell verstärkt werden.**

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater sind in ihrem Arbeitsalltag ständig an den Schulen unterwegs, um die Jugendlichen kompetent bei der Berufswahl zu unterstützen. Leider finden die Kolleginnen und Kollegen der Berufsberatung an vielen Schulen keine ergonomischen Arbeitsplätze vor. Die BA ist hier (noch) nicht überall willens, entsprechendes Equipment zur Verfügung zu stellen.

**Das geht zu Lasten der Gesundheit der Beraterinnen und Berater – deshalb**

### **muss sich dies ändern! Dafür werden wir als vbba eintreten!**

Der „Beratungsort Schule“ erfordert viele Dienstreisen. Zwar lassen sich einige mit „Öffentlichen“ durchführen, dies ist – insbesondere in ländlichen Regionen – aber nicht immer möglich. Da auch nicht ausreichend DKW (auch an den Geschäftsstellen) zur Verfügung stehen, sind die Kolleginnen und Kollegen fast gezwungen, mit dem eigenen PKW zu fahren. Hier ist in Zeiten steigender Energiekosten der „Rückzug“ auf das Bundesreisekostengesetz zur Erstattung von Reisekosten kein motivationsförderndes Mittel.

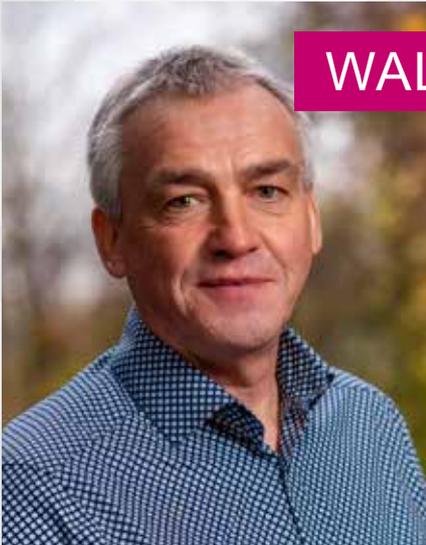
**Wenn die BA die Präsenz vor Ort will, muss sie auch den Beschäftigten die entsprechende Ausstattung zur Verfügung stellen. Sonst zahlen die Kolleginnen und Kollegen Tag für Tag „drauf“ – und das darf nicht sein.**

Die Berufsberaterinnen und Berufsberater sind unsere Botschafter auf den vielen Messen rund ums Thema Berufswahl – auch für unseren eigenen Bedarf an Nachwuchskräften. Um hier mit den zahlreichen Mitbewerbern konkurrenzfähig zu sein, benötigen sie professionelle Messestände.

de. Solche gibt's zwar bei der BA – aber viel zu wenige. In ihrer Not stellen sich viele Agenturen selbst etwas zusammen, das kann ja aber nicht der professionelle Anspruch der BA sein.

**Wir fordern daher das Budget für Messen und professionelle Messestände deutlich zu erhöhen!**





## WALTER SCHULZ

### Agentur für Arbeit Göttingen

Vorsitzender des Personalrats der  
Agentur für Arbeit Göttingen

Stellv. Vorsitzender des  
Bezirkspersonalrats Niedersachsen-  
Bremen

Koordinator der vbba-  
Grundsatzkommission 2 "Teilhabe am  
Arbeitsleben"

Stellv. Vorsitzender der vbba  
Niedersachsen-Bremen

*„Ich möchte meine Erfahrungen und  
Kenntnisse, die ich in vielen Jahren im  
örtlichen PR und als Vorstandsmitglied  
im BPR NSB sammeln konnte, in die Ar-  
beit des HPR einbringen.  
Als Koordinator der Grundsatzkommissi-  
on 2 der vbba sind mir alle Themen  
rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz  
besonders wichtig.“*

## ANDREA WEISS

### Agentur für Arbeit Zwickau

Arbeitsvermittlerin im Arbeitgeber-  
Service

Mitglied im Bezirkspersonalrat Sachsen  
Vorsitzende des Personalrats der  
Agentur für Arbeit Zwickau

Mitglied der vbba Grundsatzkommissi-  
on 2 "Teilhabe am Arbeitsleben"  
Vorsitzende der vbba-Gruppe Zwickau

*„Ich bin für die vbba aktiv, da ich die Pro-  
bleme meiner Kolleginnen und Kollegen  
immer vor Ort ansprechen und sie bes-  
ser informieren möchte.“*



## STEFFEN FRIES



### Agentur für Arbeit Mainz

Telefonserviceberater

*„Da ich schon immer einen ausgepräg-  
ten Gerechtigkeitssinn habe, möchte ich  
mich für die Rechte aller Mitarbeiter ein-  
setzen. Ich freue mich, wenn Sie mir mit  
Ihrer Stimme die Chance dafür geben  
würden.“*

# Briefwahl – damit jede Stimme zählt

Sie finden in den übersandten Unterlagen die **Stimmzettel** (aller Stufenvertretungen), die **Erklärung** zur schriftlichen Stimmabgabe, das **Merkblatt** zur schriftlichen Stimmabgabe, den **Wahlumschlag** und einen **großen Umschlag**.



## Hier im Überblick die **4 Schritte** bei der Briefwahl:



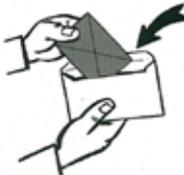
### 1. Schritt

Füllen Sie die **Stimmzettel** aller drei Stufenvertretungen (**ohne Unterschrift**) sowie die **Erklärung** zur Stimmabgabe (**mit Unterschrift**) aus.



### 2. Schritt

Legen Sie **nur** die **Stimmzettel** in den **Wahlumschlag** und verschließen diesen.



### 3. Schritt

Legen Sie den verschlossenen **Wahlumschlag** und die persönliche **Erklärung** zur Stimmabgabe in den **großen Umschlag** und verschließen auch diesen.



### 4. Schritt

Schicken Sie den **großen Umschlag** so rechtzeitig an den Wahlvorstand zurück, dass dieser ihn **spätestens am 24. April 2024 zur Auszählung vorliegen hat!**



**Wichtig:**  
Fordern Sie die Briefwahlunterlagen  
rechtzeitig beim Wahlvorstand an.

# Tarif. Machen wir!

## Gehalts- und Besoldungserhöhung ab 1. März 2024

In der letztjährigen Einkommensrunde mit der BA hat die Tarifkommission des dbb beamtenbund und tarifunion unter maßgeblicher Beteiligung der vbba für die **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** eine deutliche Erhöhung der Festgehälter und Funktionsstufen erreicht – nahtlos im Anschluss an die Zahlung der Inflationsausgleichprämie bis Februar 2024.

Die **Festgehälter** erhöhen sich ab 1. März 2024 zunächst um **200 Euro** und **darauf aufsetzend noch einmal um 5,5 Prozent**. In dieser Kombination sorgt der 200 Euro-Festbetrag dafür, dass Kolleginnen und Kollegen in den niedrigeren Tätigkeitsebenen eine prozentual höhere Einkommensanpassung erhalten, als in höheren Tätigkeitsebenen (soziale Komponente). Tabellenerhöhungen unter 340 Euro werden **auf 340 Euro** erhöht.



Auch bei den **Funktionsstufen** konnten zweistellige Prozentzuwächse erreicht werden. So werden die Funktionsstufen ab März 2024 in den Tätigkeitsebenen VI-II-V um **15 Prozent** und in den Tätigkeitsebenen IV-I um **10,5 Prozent** erhöht.

Für **Auszubildende und Studierende** konnte unsere Tarifkommission ab dem 1. März 2024 eine Erhöhung von **150 Euro** durchsetzen.

Die Erhöhung wurde aufgrund unserer Forderungen vom Bund systemgerecht auf die **Beamtinnen und Beamten** übertragen, so dass die Bezüge zum März um **200 Euro** und **darauf aufsetzend noch einmal um 5,3 Prozent** steigen.

Übrigens: Von unseren Vertreterinnen und Vertretern in den Tarifkommissionen kandidieren für Sie **Gabriele Schwerthfeger** und **Heidrun Osang** für den HPR.



### NEU: WhatsApp-Kanal der vbba

Aktuelle Informationen direkt aufs Handy – via WhatsApp



So können Sie den neuen **vbba-Kanal** abonnieren:

**QR-Code scannen**

Den Code einfach mit der Kamera des Smartphones scannen und auf den Link tippen.



## Gehaltstabelle BA (gültig ab 1.3.2024)

TE	Stufe 1	"Stufe 2 (nach 1 Jahr)"	"Stufe 3 (nach 2 weiteren Jahren)"	"Stufe 4 (nach 3 weiteren Jahren)"	"Stufe 5 (nach 4 weiteren Jahren)"	"Stufe 6 (nach 5 weiteren Jahren)"	"Funktionsstufe 1"	"Funktionsstufe 2"
I	5.202,14 €	5.736,53 €	6.061,57 €	6.399,00 €	6.765,35 €	7.146,82 €	213,36 €	426,72 €
II	4.695,32 €	5.144,31 €	5.483,11 €	5.794,39 €	6.104,26 €	6.455,46 €	213,36 €	426,72 €
III	4.284,89 €	4.736,63 €	4.990,04 €	5.272,43 €	5.554,74 €	5.905,95 €	213,36 €	426,72 €
IV	3.871,30 €	4.236,92 €	4.465,32 €	4.698,64 €	4.961,89 €	5.223,67 €	213,36 €	426,72 €
V	3.042,42 €	3.324,61 €	3.488,14 €	3.663,52 €	3.852,09 €	4.055,19 €	78,36 €	156,72 €
VI	2.805,86 €	3.050,25 €	3.204,51 €	3.366,66 €	3.542,06 €	3.730,60 €	78,36 €	156,72 €
VII	2.632,84 €	2.855,17 €	2.981,92 €	3.130,93 €	3.294,70 €	3.473,18 €	78,36 €	156,72 €
VIII	2.549,10 €	2.747,16 €	2.875,08 €	3.005,90 €	3.152,83 €	3.318,76 €	78,36 €	156,72 €

## Besoldungstabelle (gültig ab 1.3.2024)

BesGr.	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6	Stufe 7	Stufe 8
A 3	2.706,99 €	2.763,31 €	2.819,66 €	2.865,01 €	2.910,36 €	2.955,72 €	3.001,08 €	3.046,42 €
A 4	2.759,23 €	2.826,55 €	2.893,88 €	2.947,47 €	3.001,08 €	3.054,68 €	3.108,26 €	3.157,76 €
A 5	2.778,44 €	2.862,26 €	2.929,59 €	2.995,58 €	3.061,57 €	3.128,91 €	3.194,84 €	3.259,46 €
A 6	2.833,40 €	2.931,00 €	3.029,92 €	3.105,51 €	3.183,86 €	3.259,46 €	3.343,26 €	3.416,11 €
A 7	2.963,97 €	3.050,57 €	3.164,65 €	3.281,42 €	3.395,49 €	3.510,94 €	3.597,53 €	3.684,10 €
A 8	3.123,39 €	3.227,85 €	3.374,87 €	3.523,33 €	3.671,73 €	3.774,80 €	3.879,24 €	3.982,32 €
A 9	3.354,26 €	3.457,34 €	3.619,52 €	3.784,42 €	3.946,56 €	4.056,80 €	4.171,47 €	4.283,30 €
A 10	3.575,51 €	3.717,07 €	3.921,86 €	4.127,55 €	4.337,08 €	4.482,89 €	4.628,67 €	4.774,53 €
A 11	4.056,80 €	4.273,37 €	4.488,54 €	4.705,13 €	4.853,76 €	5.002,40 €	5.151,04 €	5.299,72 €
A 12	4.334,26 €	4.590,49 €	4.848,12 €	5.104,32 €	5.282,70 €	5.458,23 €	5.635,18 €	5.814,97 €
A 13	5.046,30 €	5.286,94 €	5.526,17 €	5.766,83 €	5.932,45 €	6.099,51 €	6.265,11 €	6.427,89 €
A 14	5.183,60 €	5.493,61 €	5.805,05 €	6.115,06 €	6.328,80 €	6.544,01 €	6.757,73 €	6.972,92 €
A 15	6.289,17 €	6.569,48 €	6.783,22 €	6.997,00 €	7.210,74 €	7.423,08 €	7.635,43 €	7.846,32 €
A 16	6.916,29 €	7.241,90 €	7.488,19 €	7.734,52 €	7.979,41 €	8.227,16 €	8.473,46 €	8.716,97 €

Das Grundgehalt erhöht sich in A 5 und A 6 für Beamte des mD um 25,15 Euro, in A 9 und A 10 für Beamte des gD um 10,97 Euro.



## 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

### Dezember 2023

Das ereignisreiche Jahr 2023 neigt sich dem Ende zu, was viele Fernsehsender zum Anlass nehmen, Jahresrückblicke ins Programm zu nehmen.

Wir schauen in dieser HPR-Info auch auf die letzte Sitzung in diesem Jahr zurück. Aufgrund der Auswirkungen für 2024 richtet sich unser Blick aber insbesondere nach vorn.

Themen der Sitzung waren u.a. der **Personalhaushalt 2024** (mit Stellenzuteilungen in einigen Bereichen), die **Zielvereinbarungstemplates und Glossare** sowie die **Einführung von MS-Teams für die interne Kommunikation**. Nachdem zunächst die Verstetigung des **Qualifizierten Routing in der Eingangszone** geplant war, wird dieses nun zum 31. März 2024 beendet. Mehr zu diesen Themen weiter hinten...

Genau beobachten wir die **Belastungssituation im Operativen Service (OS)**. Bereits früh im Jahr war absehbar, dass die Bearbeitungsrückstände und Belastung der Beschäftigten zunehmen. Es ist nur schwer vermittelbar, warum bisher darauf nur zögerlich und unzureichend reagiert wurde. Nun gibt es etwas Personalverstärkung (137,5), diese wird aber nicht ausreichen.

Für die KW 50 war geplant, in einer konzertierten Aktion mit ca. 1.000 SC-Kräften die OS zu unterstützen. Ziel sollte dabei sein, vor Weihnachten möglichst viele bearbeitungsreife Anträge zu bewilligen. Ob dies ohne weiteres so einfach möglich gewesen wäre, halten wir für eher fraglich – auch wenn viele Nachwuchskräfte im SC arbeiten und etliche TSB im Rahmen von SOC-L leistungsrechtliche Kenntnisse aufgebaut haben. Auch wäre damit eine deutliche Einschränkung der telefonischen Erreichbarkeit einhergegangen, mit Auswirkungen auf die ohnehin schon hochbe-

lasteten Eingangszonen. Die Aktion wurde nun kurzfristig abgesagt, mit Änderungen des Konzepts bzgl. Größenordnung, Zeitschiene, Dauer etc. soll eine formale Beteiligung des HPR im Januar 2024 erfolgen.

**Gegenseitiger Unterstützung stehen wir grundsätzlich nicht im Weg. Doch ist dies nicht immer die Lösung des Problems. Denn wenn jeder jedem hilft, ist nicht immer allen geholfen.**

Bei „**ERP-Time**“ wird durch die BA versucht, kurzfristig verschiedene Verbesserungen vorzunehmen, mit dem Ziel, ERP-Time nach einem weiteren Testlauf im nächsten Jahr doch noch einzuführen. Der HPR-Entwurf zu einer **Dienstvereinbarung Lernen** liegt noch immer beim BA-Vorstand. Hier gab es leider keine (sichtbaren) Fortschritte in diesem Jahr. Im Rahmen der **Evaluation der Dienstvereinbarung zur Mobilarbeit** wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Auch auf deren Basis finden derzeit Gespräche zwischen HPR-Vorstand und BA bzgl. einer Anpassung der Dienstvereinbarung statt.

#### Weitere Informationen aus der Dezember-Sitzung

##### Personalhaushalt 2024

Der Personalhaushalt 2024 als Grundlage für die personelle Ausstattung der BA-Dienststellen wurde vom Verwaltungsrat der BA bereits festgestellt, die Bundesregierung wird ihn voraussichtlich aber erst Anfang 2024 genehmigen.

Dieser Personalhaushalt wird als Übergangshaushalt angesehen. Damit ist vor allem der Umgang mit den kw-Stellen (= künftig wegfallende Stellen) sowie eventuellen Personalmehr- bzw. -min-

derbedarfen gemeint. Künftig soll für die weitere Planung das Ergebnis von Personalbedarfsermittlungen (PBE) ausschlaggebend sein. Folgende Grundsätze werden nun eingeführt:

- Stellenmeldungen für Aufgabenbereiche, für die noch keine PBE-Ergebnisse vorliegen, werden bis zum Vorliegen einer PBE mit einem kw-Vermerk für das nächste mögliche Haushaltsjahr versehen.
- Bei sogenannten Erfüllungsaufwänden, sprich zusätzlichen Aufgaben durch neue Gesetze, soll eine PBE 4 Jahre nach Inkrafttreten des jeweiligen Gesetzes erfolgen.

Die Ergebnisse von PBE sollen jeweils für die personelle Ausstattung der Aufgabenbereiche umgesetzt werden. Diesem Konzept entsprechend liegen inzwischen Ergebnisse für den Arbeitgeber-Service (AG-S), die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben sowie Eingangszone und Operativer Service vor. Generell spiegeln die Ergebnisse der PBE überwiegend in ihren Ergebnissen den Eindruck wider, der auch in den Dienststellen entstanden ist. Es gibt, siehe AG-S, einen deutlichen zusätzlichen Personalbedarf bzw. es sind die mitunter behaupteten Überausstattungen weit geringer.

#### Welche konkreten Auswirkungen ergeben sich im Personalhaushalt 2024?

Die BA weicht nun teilweise von dem Verständnis ab, dass die durch die PBE und Erfüllungsaufwände entstehenden Mehrbedarfe tatsächlich in einem Jahr berücksichtigt werden. Wenn eine Abweichung von mehr als 50 Stellen festgestellt wird, erfolgt die Umsetzung in 2 Tranchen, also 2024 und 2025.

Für den **Arbeitgeber-Service** besteht darüber hinaus die Besonderheit, dass die Stellenzuteilungen, die aus dem Erfüllungsaufwand für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und für das Weiterbildungsgesetz resultieren, ausschließlich für den AG-S eingesetzt werden dürfen. Von den Erfolgen des AG-S bei der Umsetzung der gesetzlichen Aufgaben soll abhängen, ob die Stellen der 2. Tranche (wie derzeit geplant) im Jahr 2025 zugeteilt werden. Insgesamt soll der AG-S nun 231 zusätzliche Stellen aus dem Ergebnis der PBE sowie über 100 Stellen für die neuen gesetzlichen Aufgaben erhalten. Hier zeigt sich, wie wenig bisher die Aufgabendichte des AG-S in der bisherigen Planung Berücksichtigung fand.

Die angekündigten Entzüge in der **Berufsberatung vor dem Erwerbsleben** fallen bundesweit aufgrund der PBE nun tatsächlich nur marginal (28 Stellen) aus. Auch hier zeigt sich, dass das vorhandene Personal tatsächlich für das breite Aufgabenspektrum gebraucht wird. Infolge der PBE werden aber alle 488 kw-Vermerke 31.12.2024 gestrichen.

Die 600 kw-Vermerke bei der **Berufsberatung im Erwerbsleben** werden auf Ende 2026 geschoben, damit sich die Prozesse stabilisieren können. Anfang 2025 erfolgt eine Personalbedarfsermittlung, deren Ergebnisse dann in den Haushalt 2026 einfließen sollen.

In den **Service Centern** werden zusätzlich 151 Stellen ausgebracht. Auch hier erfolgt die Umsetzung in 2 Tranchen, denn das Ergebnis der PBE hatte einen noch höheren Bedarf ergeben, der aber erst mit dem Haushalt 2025 berücksichtigt werden soll.

Für die **Eingangszonen (EZ)** bringt der Grundsatz, PBE-Ergebnisse zu berücksichtigen, leider keine positiven Auswirkungen. Hier zeigt sich, dass aktuelle Veränderungen bei den Kundenpotenzialen und dem Kundenverhalten, derzeit häufig durch persönliche Vorsprachen wegen Klärungsbedarfen zu ausstehenden Bewilligungen des Arbeitslosengelds, durch PBE nicht vollständig erfasst werden können. In den EZ werden deshalb nun leider bundesweit 50 Stellenentzüge realisiert. Auffangen will man diese Entwicklung jedoch mit Ermächtigungen (= befristeten Stellen) in der gleichen Anzahl für die EZ. Ein gut gemeinter Ansatz, der jedoch dazu führt, dass diese nur zu befristeten Einstellungen genutzt werden können. Erneute Belastungen der Teams durch Fluktuation und Einarbeitungsbedarf bleiben als Probleme leider bestehen.

Sehr erfreulich, dass die Umsetzung der PBE-Ergebnisse endlich auch zu zusätzlichen 64,5 Stellen für das **Regionale Infrastrukturmanagement (RIM)** – in den

Bereichen Arbeitsplatz- und IT-Service sowie im Internen Service für den Bereich **Interner Dienstbetrieb** führen soll.

In der **Familienkasse** werden für den Aufgabenbereich Familienleistungen sowie den Zentraler Kindergeldservice Stellen ausgebracht. Aufgrund dieses Personalzuwachses erhalten u.a. auch die **Internen Service Personal** sowie weitere Servicebereiche für die Familienkasse einige Stellen.

Geplant ist zudem – dringend benötigt – die Berücksichtigung der stark belasteten **OS-Bereiche** durch eine personelle Verstärkung bis 31.12.2024 im Saison-Kug sowie für die Bearbeitung von Entschädigungs- und Erstattungsansprüchen der BA aus dem Infektionsschutzgesetz. Zur Rückstandsbearbeitung im **AlgPlus** sind bis zum Ende 2024 137,5 Ermächtigungen vorgesehen. Diese Ansätze sind positiv als Reaktion auf die bestehenden Anforderungen zu sehen. Jedoch bleiben die Bedenken bestehen, ob sie zu einer tatsächlichen Entlastung der Bereiche ausreichen können, gerade wenn man die „sonstigen“ Rückstände im AlgPlus Bereich sieht.

Die **konjunkturellen kw-Vermerke** werden dort gestrichen, wo eine PBE bereits erfolgt ist. Die übrigen kw-Vermerke werden je nach Umsetzung der PBE auf die Jahre 2025 bis 2028 geschoben.

**Weiterentwicklung der Anliegensbearbeitung für Arbeitnehmerkunden SGB III: Ende des qualifizierten Routings zum 31.03.2024**

Nach vielen Diskussionen hat der HPR erreicht, dass das qualifizierte Routing nicht dauerhaft eingeführt wird. Der ungesteuerte Kundenzugang auf 2 Kanälen (persönlich und telefonisch) hat sich nicht bewährt. Um einen geordneten Ausstieg sicherzustellen, hat der HPR zugestimmt, die Regelungen zum qualifizierten Routing übergangsweise (bis zum 31.03.2024) letztmalig zu verlängern.

Im Nachgang erfolgt keine Fortsetzung der Rufkreistelefonie in den EZ. Die Zeit bis 31.03.2024 soll genutzt werden, um die Aufgabenverteilung im Kundenportal neu zu bewerten und eine langfristige und belastbare Lösung zu erarbeiten.

Voxtron wird für diesen Zeitraum nicht eingeführt. Die Einführung einer IT-Lösung als Unterstützung für die verbesserte Steuerung wird zu einem späteren Zeitpunkt in den Eingangszonen nochmals beleuchtet.

**Wir begrüßen diese Entscheidung. Mit den beiden ungesteuerten Zugangskanälen, welche sich zudem in Spitzenzeiten überlappen sowie der unzureichenden Technik, hat sich die Situation im**

**Kundenportal verschärft. Bereits vor geraumer Zeit haben Bundesleitung und Bundeshauptvorstand der vbba auf die inakzeptable, anhaltende Belastung am Limit hingewiesen und eine zeitnahe Lösung gefordert. Nun kommt es entscheidend darauf an, dass es klare Entscheidungen der BA zur Struktur (Stichwort: Flächenpräsenz) sowie eine sinnvolle und ausgewogene Aufgabenverteilung im Kundenportals gibt. Zudem müssen EZ und SC so ausgestattet werden, dass sie alle ihre Aufgaben auch stemmen können. Es zeigt sich wieder, dass Beharrlichkeit und gemeinsames Agieren sowohl im Hauptpersonalrat, aber auch gewerkschaftlich, doch zum Ziel führen.**

**Zielvereinbarungstemplates und Glossare für den Zielvereinbarungsprozess im Rahmen LEDI für das Jahr 2024**

Seit mehreren Sitzungen begleiteten uns bereits die Vorlagen zu den Zielvereinbarungstemplates und Glossaren. In der aktuellen Sitzung konnte nun – nach vielen konstruktiven Gesprächen – der Beteiligungsprozess für alle Vorlagen erfolgreich abgeschlossen werden.

In den Erörterungen wurde wieder deutlich sichtbar, dass der Prozess dringend weiterentwickelt werden muss. Über die Ziele sollten die Prozesse und die tatsächliche Arbeit realistisch und umfänglich abgebildet werden, so dass darüber dann auch sinnvoll gesteuert werden kann.

Im Rahmen des Zukunftsprojekts hat sich die BA auch die Aufgabe gestellt, die Weiterentwicklung des Controllings als Hilfsmittel für die Steuerung unserer Prozesse genau zu betrachten – insbesondere zu kommunizieren, wie, mit welchen Daten und zu welchem Zweck Controlling genutzt werden soll. Dazu ist es wichtig, dass die Fachbereiche genau definieren, welche Kennziffern jeweils die Arbeit umfassend abbilden und damit zu Steuerungszwecken sinnvoll einsetzbar sind – und der Bereich Controlling diese dann nachvollziehbar programmiert. So darf es in Zukunft nicht mehr passieren, dass die relevanten Zielindikatoren „grün“ sind – und dennoch „Land unter“ herrscht, wie im Operativen Service.

Für das Kundenportal konnten wir uns mit der Zentrale dahingehend verständigen, dass die jeweiligen Zielwerte die aktuell hohe Belastungssituation angemessen berücksichtigen. Damit sollte sich der Druck auf die Beschäftigten etwas abmildern.

Für die Zukunft gehen unsere Vorstellungen jedoch noch weiter, so sollten Kennziffern nicht nur die reine Produktivität („Mitarbeiterkapazität brutto“) abbilden, sondern auch andere Zeiten (Qualifizie-

zung, BGM, Änderungen bei LEDi etc.) berücksichtigen. Uns wurde dazu signalisiert, dass der Fachbereich das Zielsystem für Eingangszone und Servicecenter im kommenden Jahr entsprechend weiterentwickeln möchte.

Die BA sieht die Beratung unserer Kunden als eines der wichtigsten Themen an, dennoch wird es bisher im Zielsystem des Vermittlungsbereichs nicht abgebildet. Als „Hilfskrücke“ wurde deshalb in den letzten Jahren mit Erwartungswerten über die Anzahl von Gesprächen agiert.

Dies hat zu vielen Diskussionen bei und mit den Kolleginnen und Kollegen sowie der Personalvertretung geführt. Der Versuch der BA, über eine belastbare Kennziffer „Beratungszeit“ eine Zielrichtung festzusetzen, ist daher nachvollziehbar. Bis zum Schluss gab es dazu intensive Gespräche mit der Zentrale, wie eine solche belastbare Kennziffer ausgestaltet werden kann. Letztendlich wurde aber diese Kennziffer im allgemeinen Zielkanon gestrichen, sie soll zur Erprobung 2024 jedoch als freies Ziel bei den VG der Regionaldirektionen verortet werden.

**Dies darf nach unserer Ansicht nun aber nicht dazu führen, dass dieses „freie Ziel“ von den VG der RD nach unten „durchgereicht“ – und so die Beteiligung des HPR ausgehebelt wird.**

### **Einführung von Microsoft Teams (MS Teams) im Rechtskreis SGB III und in der Familienkasse zur internen Kommunikation**

Die BA nutzt für ihre interne und externe Kommunikation Skype for Business. Bereits seit 2017 gibt es das Nachfolge-Produkt MS Teams, welches in der BA bereits durch die Berufsberatung für die Durchführung von Veranstaltungen (z.B. digitale Elternabende) genutzt wird. Die Regelungen zur Nutzung durch unsere Beratungsfachkräfte bleibt über den 31.12.2023 hinaus bestehen.

Bisher durfte MS Teams wegen Datenschutzbedenken allerdings nicht flächendeckend eingesetzt werden. Seit Juli 2023 gibt es eine geltende Vereinbarung zwischen der EU und den Vereinigten Staaten zur Datenverarbeitung und -sicherheit, den sogenannten Angemessenheitsbeschluss. Dieser ermöglicht nun die Nutzung von MS Teams unter strenger Beachtung des Schutzniveaus.

Die Bundesagentur für Arbeit wird die Software sukzessive (bis September 2024) den Mitarbeitenden in allen Dienststellen für **interne** Zwecke zur Verfügung stellen. Skype for Business bleibt bis auf Weiteres die Softwarelösung für unsere **externe** Kommunikation.

MS Teams ist ein zusätzliches internes Kommunikationsmittel, für welches die nahezu identischen Anwendungsregelungen wie bei Skype for Business gelten. Hierzu wurde die DV IKT durch einen § 8b ergänzt. In ihm sind u.a. der zu setzende Status (grundsätzlich „offline“), der Ausschluss von Mitarbeiter-, Personal- und Beurteilungsgesprächen und die Dauer der Datenspeicherung geregelt.

Die Einführung von MS Teams wird durch Beratungsangebote des RIM und Selbstlernmodule begleitet.

### **Fachkonzept Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)**

Das IAB ist die Forschungseinrichtung der BA, es betreibt Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es schlägt eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis und macht seine Forschungsergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich.

Mit der Neufassung wird das bisherige Fachkonzept aus 2017 nach vorheriger Analyse und Bewertung weiterentwickelt. Dabei wurden Anpassungserfordernisse zur Umsetzung der Empfehlungen aus der Evaluation des Wissenschaftsrates, aufgrund gesteigerter Komplexitätsanforderungen bei Geschäftsprozessen und zur Verbesserung der Personalentwicklung, insbesondere einer Stärkung der Führungsfähigkeit, identifiziert. Entwicklungsbedarf wurde auch für die Stärkung der methodischen und thematischen Agilität der Forschung, Politikberatung und Services erkannt.

Das Fachkonzept soll am 1.1.2024 in Kraft treten.

### **HPG 1.3 Leistungs- und Entwicklungsdialo (LEDi): Arbeitshilfen für LEDi 2024; HPG-Änderung bzgl. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung**

Es erfolgt eine Anpassung des HPG 1.3 LEDi bezüglich des geänderten Verfahrens zur Anhörung der Schwerbehindertenvertretung im Beurteilungsprozess.

Neu ist ab 2024, dass der Interne Service Personal die schwerbehinderten Beschäftigten zur Rückmeldung auffordert, ob sie eine Anhörung wünschen oder nicht. Der schwerbehinderte Mensch hat die Möglichkeit der Anhörung zu widersprechen. Eine explizite Antragstellung zur Anhörung entfällt.

Ergänzend werden Arbeitshilfen für den LEDi-Prozess zur Verfügung gestellt.

### **Einführung von „Initiative zeigen“ als Beratungsangebot zur beruflichen Orientierung und Entwicklung**

„Initiative zeigen“ ist die eigenverantwortliche Interessenbekundung für eine Personalentwicklung, begleitet durch eine individuelle Beratung der Personalberatung. Damit wird die Selbstverantwortung der Mitarbeitenden für ihre eigene Entwicklung gestärkt und weitere Entwicklungsmöglichkeiten geboten.

Dieses freiwillige Angebot steht allen an Entwicklung interessierten Mitarbeitenden zur beruflichen Orientierung und persönlichen Weiterentwicklung offen.

Das Angebot wurde erfolgreich im Rahmen der Personalarbeit der BA in mehreren Regionen erprobt und soll nun als neues individuelles Beratungsangebot bundesweit eingeführt werden.

Die Bekanntheit des Angebots soll u.a. durch eine eigene Intranetseite und zentrale Kommunikation über BA aktuell gefördert werden.



**Aktiv fordern  
nicht  
abwarten!**

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



## 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

### Januar 2024

Das neue Jahr beginnt durchaus ungewöhnlich, mit spektakulären Protestaktionen – insbesondere den Blockaden der Bauern und Spediteure – sowie dem mehrtägigen Streik bei der Bahn.

Dies hatte auch Auswirkungen auf die An- und Abreise der HPR-Mitglieder. Dennoch sind solche Aktionen zu akzeptieren, soweit sie nach demokratischen Prinzipien und im respektvollen Umgang miteinander durchgeführt werden.

In der HPR-Sitzung war die **Vorständin Ressourcen, Dr. Katrin Krömer**, zu Gast. Sie geht davon aus, dass 2024 ein anspruchsvolles Jahr für die BA wird, in dem viel Flexibilität im Umgang mit aktuellen Situationen und deren Auswirkungen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gefordert sei.

Frau Dr. Krömer berichtete von dem Zukunftsmodell der BA, dass sich das Ziel setzt, die BA zum modernsten öffentlichen Dienstleister Europas zu machen.

Für das interne Zukunftsprojekt seien nun über 80 Ansätze aus „BA der Zukunft“ in 9 Themenfelder zusammengefasst worden. Die Themenfelder umfassen alle Bereiche der internen Organisation und interner Strukturen. Die Ziele und die Zeitschiene sind „ambitioniert“, wie es in der Managementlogik heißt.

Auch an dem operativen Zukunftsprojekt wird mit hoher Intensität gearbeitet. Dies führte zu einer auffällig hohen Zahl von Personalmaßnahmen, die dem HPR in der Januar-Sitzung vorgelegt wurden. Es erfolgen derzeit viele Abordnungen in die Zentrale von Mitarbeitenden aus allen operativen Bereichen, die an dem Projekt mitarbeiten. Für beide Zukunftsprojekte – intern und operativ – warnen wir eindringlich vor den konkreten Gefahren, die Mitarbeitenden nicht mitzunehmen, sondern zu überfor-

dern. Eine spezielle Herausforderung sowohl an die Führungsleistung als auch an die Glaubwürdigkeit einer verantwortungsvollen Umsetzung neuer Organisationsformen und Handlungsweisen im Hinblick auf die betroffenen Mitarbeitenden!

Es steht fest, dass die eigenen Erwartungen an die Dienstleistungserbringung der BA für externe Kunden hoch sind. Es muss jedoch daran gearbeitet werden, dass diese hohen Standards auch für die Dienstleistungen zugunsten der eigenen Beschäftigten gelten. Die Erfahrungen der letzten Zeit haben dies leider zu oft nicht erkennen lassen. Es darf nicht aus den Augen verloren werden, dass diese Faktoren wichtig für die Mitarbeiterzufriedenheit aber auch die Arbeitgeberattraktivität der BA sind!

Als weiteren Gast konnte der HPR **Dr. Regine Schmalhorst, Leiterin des Bereichs Förder- und Geldleistungen (FGL)**, zu einem intensiven Austausch in der Sitzung begrüßen.

Sie gab einen umfassenden Einblick in die aktuelle Situation des Operativen Services (OS) – insbesondere mit offener Besorgnis bezüglich der Auswirkungen der hohen Zahl an nicht bewilligten Anträgen und unbearbeiteten sonstigen Vorgängen im AlgPlus-Bereich. Dabei sieht sie klar die Auswirkungen der derzeitigen Lage sowohl für das Kundenportal wie auch für die Gespräche mit den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften und möchte alle möglichen Ansätze nutzen, die Situation schnell und dauerhaft zu verbessern.

Wichtig ist aus ihrer Sicht die Einbindung des OS in das operative Zukunftsprojekt. Denn spätestens in der aktuellen Situation wurde auch der BA bewusst, welche Auswirkungen der hohe Antragsengang und die Belastungssituation im OS auf andere

Bereiche haben. Klar ist, dass für die Kunden die Leistung – zur Sicherung des Lebensunterhalts – vorrangig ist.

Seit der Bildung der OS-Struktur 2012 sind keine formalen Anpassungen und Reaktionen auf veränderte Rahmenbedingungen erfolgt. Eine Revision bzw. Weiterentwicklung des Fachkonzepts Operativer Service sei deshalb überfällig. Dort formulierte Standards müssen jedoch künftig in allen Standorten eingehalten werden!

Wesentlich ist die Entwicklung weg vom „Silo-Denken“ hin zu kooperativer Zusammenarbeit und transparenter Kommunikation mit den operativen Bereichen. Auch am Zielsystem müsste es Änderungen geben, da bisher nicht die gesamte Bandbreite der Aufgaben abgebildet werden kann.

„Der OS hat es verdient in den Fokus genommen zu werden“, so Frau Dr. Schmalhorst. Die positive, anerkennende Wahrnehmung der Leistungen der OS-Mitarbeitenden sei überfällig. Auf Führungsprobleme bis hin zur GOS-Ebene müsse konsequenter reagiert werden – hier sieht sie vor allem die für den OS zuständigen Regionaldirektionen in der Verantwortung.

Die zusätzlichen 137,5 Stellen im Personalhaushalt 2024 für die OS-Aufgaben sieht Frau Dr. Schmalhorst als gemeinsamen Erfolg des Fachbereichs und des HPR.

**Die Gespräche mit Frau Dr. Krömer und Frau Dr. Schmalhorst zeigen deutlich: Lernen und Onboarding sind wesentliche Themen für die Zukunftsfähigkeit der BA. Hier möchten wir nochmals auf den bereits seit geraumer Zeit vorliegenden Initiativantrag des HPR bzgl. einer Dienstvereinbarung Lernen verweisen, die für diese Themen einen Rahmen bieten würde.**

**Auch sollte das Studienangebot der Hochschule der BA überdacht werden: Ein Studiengang mit Schwerpunkt auf leistungsrechtlichen-, rechtlichen und verwaltungsrechtlichen Inhalten könnte eine sinnvolle Ergänzung des Portfolios sein. Hiermit könnte die Fachlichkeit im Operativen Service, in der Familienkasse, im Internen Service und im Regionalen Infrastrukturmanagement verbessert und gleichzeitig die Attraktivität der Fachbereiche gesteigert werden.**

**Weitere Informationen aus der Januar-Sitzung**

### **Kurzkonzept zur Unterstützung der OS durch die SC-Organisation**

Die angespannte Bearbeitungssituation in den OS hat zur Folge, dass sich mehr Kundinnen und Kunden mit leistungsrechtlichen Anliegen telefonisch oder persönlich an das Kundenportal wenden. Eine Reduzierung der Bearbeitungsrückstände würde die Zahl der Rückfragen voraussichtlich deutlich senken.

Im Rahmen einer Erprobung sollen daher Beschäftigte aus der SC-Region Nord, die für SOC-L qualifiziert sind, fünf OS für jeweils eine Aufgabe nach einem noch zu erarbeitenden Prozess in vollem Umfang unterstützen. Die Telefonie soll dazu in SC und Eingangszonen der Agenturen ab 12 Uhr in erforderlichem Umfang eingestellt werden. Die nicht an der OS-Unterstützung beteiligten Mitarbeitenden der SC bearbeiten in dieser Zeit E-Mails.

Die Erprobung in den KW 4 bis 7 hat das Ziel, geeignete Aufgaben für eine Unterstützung der OS durch die SC-Organisation zu identifizieren, diese prozessual zu untersetzen und Aufwand und Nutzen einer solchen Unterstützung zu erheben. Die gewonnenen Erkenntnisse will man nutzen, um künftig fundierte Entscheidungen für eine Unterstützung der OS in besonderen Belastungsphasen zu treffen. Ziel der Erprobung ist es zudem, die Folgen einer zeitweisen Telefonie-Einschränkung zu beobachten.

**Wir werden diese Erprobung kritisch begleiten und uns die Wirksamkeit der Maßnahmen genau anschauen, da wir durchaus auch eine zusätzliche Belastung der OS durch die Einarbeitung und Auswahl geeigneter Vorgänge sehen. Aufwand und Nutzen müssen daher genau erhoben werden.**

### **Erweiterung des ERP-Moduls ERP-Time mit den Funktionen „My Reporting App“ und dem Workflow „Tausch von Arbeitstagen“**

Ende November hat der HPR gegenüber der Zentrale mit einem Schreiben seine

Anforderungen an eine moderne Zeiterfassungslösung formuliert. Die Antwort der BA dazu steht noch aus.

Unabhängig von der Entscheidung zu einer Flächeneinführung wird ERP-Time in den bisherigen Pilotagenturen fortgeführt. Dabei wird versucht, Verbesserungen einzuführen bzw. Aufwände zu reduzieren. Deshalb soll ERP-Time nun mit „My Reporting App“ und „Tausch von Arbeitstagen“ weiterentwickelt werden, womit Impulse aus den pilotierenden Dienststellen aufgegriffen werden.

Über den Workflow „Tausch von Arbeitstagen“ kann vom Mitarbeitenden der Tausch von einem Arbeitstag mit einem ursprünglich arbeitsfreien Tag beantragt und anschließend durch die Führungskraft abschließend bearbeitet werden.

Die Funktion der „My Reporting App“ ermöglicht den zuständigen Führungskräften eine übersichtliche Darstellung in Form eines Dashboards, worauf die Mitarbeitenden, welche ein Monatsjournal über +40 Stunden oder mehr als -10 Stunden aufweisen (gemäß HPG 3.1.1 TV-BA - § 6, Ziff. 23) aufgeführt sind.

Bei beiden Vorgängen werden Bearbeitungsanteile, die zuvor bei den Internen Services Personal lagen, durch eine eigenständige systemseitige Verarbeitung umverteilt. So können administrative Aufwände bei den Internen Services Personal abgebaut und diese damit entlastet werden.

### **Fachliche Weiterentwicklung der Internen ganzheitlichen Integrationsberatung (Inga) mit Arbeitshilfe auch für zusteuernde Teams**

In der Vergangenheit wurden wir als Gewerkschaft häufiger nach der Zukunft von „Inga“ gefragt, was sicherlich daraus resultiert, dass einige Agenturen das Team stiefmütterlich behandeln, wenn nicht sogar komplett aufgelöst haben.

Umso erfreulicher ist die eindeutige Aussage des Fachbereichs, dass in jeder Agentur ein Inga Team vorzuhalten IST und die Mindestgröße dabei eingehalten werden muss, also ein klares „Ja“ zu Inga.

Mit der als Kenntnisnahme vorgelegten Weiterentwicklung der Weisung wird wieder ein Augenmerk auf diese wichtige Aufgabe gelegt, mit den erweiterten Inhalten sogar verstärkt. Am Orientierungswert 1:65 für die Betreuungsrelation wird weiter festgehalten.

Fachlich wird Inga in folgenden Punkten weiterentwickelt:

- Öffnung für Kunden mit komplexen Problemlagen, die nicht zwangsweise durch Inga integriert werden können, aber zumindest einen Fortschritt auf dem Integrationsweg erreichen,

- Wegfall der „Vermittlungsschwerpunkte Inga“ und der „Handlungsstrategie Vermittlung“ als Zugangskriterien.

Die Folge wird eine Erhöhung des Kundenpotentials für das Team Inga sein, allerdings mit zu erwartender sinkender Integrationsquote.

**Dass dieser Kausalzusammenhang in der Weisung aufgegriffen wurde, begrüßen wir – ebenso das vereinfachte Übergabemanagement und die Bereitstellung einer effektiveren Arbeitshilfe für die abgebenden Teams.**

Die Schulungsmodule wurden erweitert und ergänzt, insbesondere zu den Themen Schulden und Sucht. Zudem ist klar festzuhalten, dass auch Kolleginnen und Kollegen, die bereits Module vor längerer Zeit durchlaufen haben, ebenfalls daran teilnehmen dürfen, ja sogar sollten.

**Wenn Sie uns Hinweise zu Problemen bei der örtlichen Umsetzung von Inga geben möchten oder dazu Gesprächsbedarf besteht, sprechen Sie uns gerne an, natürlich vertraulich.**

### **Handbuch Personalrecht/Gremien 8.0 – Schwerbehindertenrecht**

Mit der 7. Änderungsfassung des Handbuch Personalrecht/Gremien (HPG) 8.0 wurden folgende Punkte ergänzt/geändert:

#### **Rechtsprechung des EuGH zur Kündigung von Menschen mit Behinderung während der Probezeit**

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen gilt nicht während der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses, unabhängig von der Dauer einer eventuellen Probezeit. Laut Urteil des EuGH vom 10.10.22 (C-485/20) besteht für den Arbeitgeber jedoch auch während der Probezeit eine Verpflichtung bei der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, die bei Auftreten einer Schwierigkeit eine weitere möglichst dauerhafte Beschäftigung zu ermöglichen. Es ist zu erwarten, dass die deutschen Arbeitsgerichte das Urteil des EuGH bzw. die unionsrechtlichen Vorgaben umsetzen werden. Daher sollte bei fehlender Eignung für die bisherige Tätigkeit vor Ausspruch einer Kündigung geprüft werden, ob ein anderer behinderungsgerechter Einsatz auf einer freien Stelle, für die/der Beschäftigte die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, möglich ist, ohne dass die BA als Arbeitgeberin unzumutbar belastet wird.

### Anpassung zur Anhörung der Schwerbehindertenvertretung (SbV) bei Beurteilungen entsprechend der Regelung im HPG 1.3

Die Beteiligung der SbV bei der Beurteilung von Beschäftigten erfolgt dahingehend, dass diese nur darüber unterrichtet wird, ob und welche schwerbehinderten Beschäftigten beurteilt werden. Eine Anhörung der SbV zur Beurteilung kann hingegen von der/dem Beschäftigten abgelehnt werden.

### Bestellung von Inklusionsbeauftragten in den gemeinsamen Einrichtungen (gE)

Zur Funktion der/des Inklusionsbeauftragten in den gE nach § 181 SGB IX gibt es keine ausdrückliche Regelung im SGB II. Die Pflicht zur Bestellung besteht nach dem SGB IX für den Arbeitgeber.

Die gE-Geschäftsführung ist aber weder Arbeitgeber noch Dienstherr entsprechend § 154 Abs. 2 SGB IX, denn die Träger bleiben jeweils für ihre Beschäftigten, denen Aufgaben in einer gE zugewiesen wurden, Arbeitgeber im Sinne des 3. Teils des SGB IX. Andererseits übt die GF der gE während der Zuweisung die dienst-, personal- und arbeitsrechtlichen Befugnisse für die Träger aus und kann somit eigenverantwortlich Belange, die die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben betreffen, entscheiden. Da die/der Inklusionsbeauftragte des Trägers hier nur begrenzte Einwirkungsmöglichkeiten hätte, sollte die Geschäftsführung der gE eine Inklusionsbeauftragte bzw. einen Inklusionsbeauftragten für die gE bestellen, die bzw.

der die Geschäftsführung in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt oder selbst diese Funktion ausüben. Das BMAS teilt diese Auffassung.

### Sonderaufbereitung „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ – obligatorische Bereitstellung eines operativen Datensatzes

Die „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ – bzw. der „Job-Turbo“ – soll für eine schnellere Integration von Geflüchteten sorgen. Als Sonderbeauftragter der Bundesregierung für dieses Thema wurde im Oktober 2023 Daniel Terzenbach, Vorstand Regionen der BA, benannt.

Um inhaltlich zu den relevanten Eckpunkten schnell sprachfähig zu sein, wird eine Sonderaufbereitung zur Verfügung gestellt. Die gE können aggregierte und auf Einzelfallebene (unter Einhaltung des Datenschutzes!) heruntergebrochene Daten im opDs aufrufen. Die Daten dienen der individuellen Steuerung vor Ort. Da der überwiegende Teil der Menschen im und nach einem Integrationskurs im SGB II betreut werden, wird hierauf das Agieren konzentriert (insb. für geflüchtete Personen aus der Ukraine und den acht zugangsstärksten Asylherkunftsländern). Zudem dienen die Daten der Information, z. B. an Kommunen, die Länder und das BMAS.

**Dass das Thema brisant und die BA im Fokus liegt, ist klar. Uns gefällt jedoch der Beigeschmack nicht, den man nicht**

**so einfach von der Hand weisen kann: Es gibt jetzt DEN Masterplan zur schnelleren Integration? Ausgerechnet jetzt? Wir sind davon überzeugt, dass unsere Kolleginnen und Kollegen bereits vorher genau wussten, was sie vor Ort tun.**

### Planung zur Durchführung der Personalbedarfsermittlung (PBE) in den Fachdiensten Berufpsychologischer Service (BPS) und Technischer Beratungsdienst (TBD)

In den Fachdiensten BPS und TBD wird von Januar bis März 2024 eine PBE durchgeführt. Der Bereich des BPS umfasst derzeit 725 Vollzeitäquivalente (VZÄ) ohne Führungskräfte, im TBD sind es 100 VZÄ ohne Führungskräfte.

Es sollen Bearbeitungszeiten und Mengen sowie der sich daraus ergebende Personalbedarf ermittelt werden. Die Erhebung soll sich jeweils über 4 Wochen erstrecken. Es wird darauf geachtet, dass die Regionalverbände repräsentativ vertreten sind und alle RD-Bezirke berücksichtigt werden.

**Wir erwarten, dass sich auch in dieser PBE die tatsächliche Belastungssituation in den Fachbereichen widerspiegeln wird, insbesondere auch auf der Fach-/Assistenten-Ebene.**

**Entsprechende Ergebnisse müssen zu den erforderlichen personellen Anpassungen führen – ohne die Systematik durch darüberhinausgehende Ziel Erwartungen zu durchbrechen!**



## 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

### Februar 2024

In vielen Regionen hat der Straßenkarneval mit „Weiberfastnacht“ begonnen – die „nährische Zeit“ steuert auf ihren Höhepunkt zu.

Eine Zeit, in der – meist humorvoll – kritisiert, Probleme mit einem Augenzwinkern

angesprochen oder mit Themenwagen in den Umzügen behandelt werden.

Das Augenzwinkern ist angesichts der aktuellen Herausforderungen bei uns nicht unbedingt vorhanden. Die kritische Be-

trachtung von Themen und Handlungsweisen gehört für uns jedoch ganzjährig zu unserer Arbeit, am Aschermittwoch ist bei der vbba in dieser Hinsicht nicht alles vorbei.

**Daniel Terzenbach, BA-Vorstand Regio-**

nen und seit 18. Oktober 2023 zusätzlich „Sonderbeauftragter der Bundesregierung für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“, nahm sich Zeit, dem Hauptpersonalrat vom „Job-Turbo“ zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und allen aktuellen Handlungsansätzen zum Thema zu berichten. Er stellte seine Beweggründe dar, warum er die Aufgabe als Sonderbeauftragter übernommen hat. Die Notwendigkeit wird von ihm gesehen, sich dieser wichtigen gesellschaftspolitischen Aufgabe zu stellen und die aktuellen Herausforderungen, die damit verbunden sind, anzupacken. Ihm ist es wichtig, dass der federführende Akteur die Bundesagentur für Arbeit, unsere Handlungsansätze und Aktionsmöglichkeiten, als Insider kennt. Zu einer stark diskutierten politischen Thematik ist die BA wieder als die Organisation gefragt, deren Beschäftigte für Leistungsfähigkeit und hohes Engagement stehen.

**Daniel Terzenbach** verdeutlichte zudem, dass „Job-Turbo“ und die Integrationsaktivitäten für Geflüchtete keinesfalls ausschließlich ein SGB II-Thema sind. So werden bereits ca. 20 Prozent der aus der Ukraine geflüchteten Menschen in den Arbeitsagenturen betreut, u.a. weil es bereits entsprechende Ansprüche aufgrund sv-pflichtiger Beschäftigung gibt.

Das Zusammenspiel von den Akteuren im SGB II, in Markt und Integration und in der Leistungserbringung, wie im SGB III-Bereich, in den (gemeinsamen) Arbeitgeber-Services, der Arbeitnehmerorientierten Arbeitsvermittlung, der Berufsberatung vor wie im Erwerbsleben und der Leistungsgewährung in den Operativen Services sind hier ebenfalls gefordert. Eine besondere Herausforderung ist die erforderliche qualitativ hochwertige und individuelle Arbeitsmarktberatung, die eine hohe Expertise und eine situativ angepasste Handlungsweise bei einem vertieften Beratungsbedarf von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden erfordert.

Zudem machte **Daniel Terzenbach** deutlich, dass zum Thema erfolgreiche Integration geflüchteter Menschen eine umfassende und breit aufgestellte Netzwerkarbeit zwingend erforderlich ist. Insbesondere die Zusammenarbeit mit den Bundesländern, explizit der Dialog mit Fachministerien, sowie den Kommunen wird derzeit verbessert – ein wesentlicher Schritt zur Schaffung von erfolgreichen Lösungsansätzen.

Das Thema Kommunikation und Darstellung der Aktivitäten und ihren Erfolgen sieht er als weiteren wesentlichen Faktor an – hier muss transparenter und vielschichtiger informiert werden, um populistischen Ansätzen mit Fakten und guten Beispielen begegnen zu können.

**Die vbba begrüßt, dass Herr Terzenbach**

**seine Expertise zu Arbeitsmarkt und Management zu diesem gesellschaftspolitisch äußerst bedeutenden Thema zur Verfügung stellt.**

**Aktuell wird eine unzureichende Datenqualität und Integrationsarbeit bemängelt. Leider scheint aber teilweise vergessen zu sein, unter welchem Druck und mit welcher Prämisse vor knapp zwei Jahren die Übernahme der ukrainischen Flüchtlinge in die JC erfolgte – und mit wieviel Engagement diese Herausforderung gemeistert wurde. Ferner sind die Engpässe bei Integrationskursen und bei Kinderbetreuungsplätzen zu beachten, die für eine erfolgreiche Integrationsarbeit nicht förderlich sind. In der internen und externen Kommunikation sollte dies berücksichtigt werden.**

Im Austausch des HPR mit dem Geschäftsführer **POE, Christian Rauch**, stand auch in dieser Sitzung das Thema Kundenportal leider wieder im Vordergrund. Fest steht, dass die Telefonie durch Eingangszonen-Mitarbeitende am 31. März 2024 enden wird. Aus diesem Grund erwarten wir, dass uns ein umfassendes Konzept, wie es danach weitergehen soll, in der März-Sitzung des HPR vorgelegt wird!

Es ist absolut vordringlich, dass die Kundenkanal-Steuerung eindeutig geklärt wird und Prioritäten unumstößlich formuliert werden. Fehlende Entscheidungen zur zukünftigen Ausgestaltung des Kundenportals dürfen nicht länger auf Kosten (und teilweise der Gesundheit) der Kolleginnen und Kollegen hinausgeschoben werden, ohne dabei wirklich vom Kunden her die Prozesse zu gestalten! So kann eine zeitnahe, von den Kunden selbst vorzunehmende Terminierung durchaus ihren Wünschen und Erwartungen entsprechen, wenn vernünftige Notfallkonzepte ebenfalls entwickelt und umgesetzt werden. Das Verschieben von notwendigen primären Informationen und leistungsrechtlichen Auskünften für die Kunden in Beratungs- und Vermittlungsgespräche ist dagegen ein verfehelter Ansatz, der ihnen und ihren Bedürfnissen nicht gerecht wird und unnötig Ressourcen im Vermittlungsbereich bindet.

In der Diskussion um Flächenpräsenz und Handlungsfähigkeit der Dienststellen, gerade der Kundeneingangsbereiche, muss endlich eine dauerhafte und praxisorientierte Lösung im Spannungsfeld zwischen lokaler Präsenz und wirtschaftlicher Aufgabenerledigung gefunden werden. Die Selbstverwaltung muss schnell und eindeutig entscheiden, ob es die Flächenpräsenz in der heutigen (oft schon nur noch theoretisch existenten) Ausprägung geben soll. Wenn ja, gehört eine adäquate personelle Ausstattung zum Erhalt des Dienstleistungsangebots in der Fläche sowie handlungsfähiger Dienststellen zwingend und

selbstverständlich dazu. Zu bedenken ist, dass die Zahl der Kundinnen und Kunden, die der deutschen (Schrift-) Sprache nicht mächtig sind, auch im Rechtskreis SGB III zunehmen wird.

Zur Weiterentwicklung der **Dienstvereinbarung Mobilarbeit** finden derzeit Gespräche zwischen dem HPR-Vorstand und der BA statt. Fast ein Jahr, nachdem die Befragung erfolgt ist, erwarten hier unsere Kolleginnen und Kollegen – völlig zu Recht – kurzfristig eine geänderte Dienstvereinbarung, welche auch die vielen Rückmeldungen der Beschäftigten entsprechend berücksichtigt. Wir sind optimistisch, dass in Kürze Ergebnisse kommuniziert werden können.

Mit einer **Dienstvereinbarung Lernen** beschäftigt sich der Hauptpersonalrat bereits seit der letzten Amtsperiode, hat hier auch einen eigenen Entwurf vorgelegt – und wird sich höchstwahrscheinlich auch noch in der nächsten Amtszeit intensiv um einen Abschluss kümmern müssen. Angesichts der hohen Bedeutung des Themas „lebenslanges Lernen“, welches auch vom BA-Vorstand als wichtig angesehen wird, ist diese Zeitspanne jedoch völlig unverständlich. Nur mit gut qualifizierten Beschäftigten lassen sich die demografischen und technologischen Herausforderungen meistern. Qualifizierung gibt es aber nicht zum „Nulltarif“ – die BA muss endlich anerkennen, dass es sich hier nicht um „Kosten“, sondern um notwendige und sinnvolle „Investitionen“ in die eigene Belegschaft handelt.

Viele Kolleginnen und Kollegen werden es bereits bemerkt haben – die **Bearbeitungszeiten der Beihilfe** liegen seit längerem stabil innerhalb der Servicelevel, oftmals werden sie sogar unterboten. Dies ist vor allem auf das hohe Engagement der Beschäftigten im BA-Servicehaus zurückzuführen – sowie auf die von HPR und uns eingeforderten Maßnahmen. Im Herbst soll die Beihilfebearbeitung (wie angekündigt) auf die Postbeamtenkrankenkasse übergehen; im Hintergrund laufen bereits die Vorbereitungen für eine (hoffentlich) reibungslose Übergabe. Den Übergabeprozess werden wir eng begleiten. Zudem erwarten wir die umfassende Information sowohl der aktiven Kolleginnen und Kollegen wie auch der Ruheständler.

**Weitere Informationen aus der Februar-Sitzung**

**Erprobung eines modifizierten Kundenzugangs in Geschäftsstellen und teilweise Hauptagenturen**

Abweichend von der derzeit geltenden Regelung, in Geschäftsstellen mit mindestens 5 Mitarbeitenden ein Mindestdienstleistungsangebot für den unterminierten Zugang an 3 Tagen mit 15 Stunden pro Woche

vorzuhalten, soll in sechs teilnehmenden Agenturen ab Mitte Februar bis Ende Juli 2024 der Kundenzugang nur noch terminiert vorgehalten werden. Mit dieser Erprobung will man besser auf die Lastsituation in den Eingangszonen reagieren und Kundenströme besser steuern. Es sollen Erkenntnisse für eine neue Ausgestaltung von Prozessen gewonnen werden. Dabei soll die Wirkung aus der Perspektive der Kundinnen und Kunden, der Mitarbeitenden und der Organisation bewertet werden.

Aus unserer Sicht steht und fällt die Akzeptanz bei den Kundinnen und Kunden mit der ausreichend vorgehaltenen Anzahl an Terminen und einem praktikablen Notfallkonzept. Außerdem muss die Terminierung vorrangig über OTV erfolgen. Die SC dürfen nicht noch zusätzlich damit belastet werden.

**Uns ist bewusst, dass – aufgrund der unzureichenden Personalausstattung – bereits in etlichen Dienststellen der unterminierte Zugang begrenzt und auf einen terminierten Zugang gesetzt wird. Insofern kommt diese „Erprobung“ viel zu spät und erscheint auch unnötig, da entsprechende Erkenntnisse ja aus diesen Dienststellen abgerufen werden könnten. Die Zentrale hat jedoch deutlich gemacht, dass ihr Erkenntnisse aus einer einheitlichen Erprobung wichtig sind, um weitere Schlüsse für die künftige Aufstellung des Kundenportals zu ziehen.**

#### **Werktägliche Informationen zum weiteren Vorgehen im Elektro-Mobilitätsmanagement – Fuhrpark und Ladeinfrastruktur**

Die BA setzt im Bereich der Mobilität sukzessive auf eine vollständige Umstellung auf Elektro-Fahrzeuge. Damit einhergehend soll auch der Ausbau der Ladeinfrastruktur erfolgen. Für den erfolgreichen Umstieg auf die Elektro-Mobilität ist die Koordination des Abrufs von Elektro-Fahrzeugen mit dem Ausbau der Ladeinfrastruktur bedeutsam. Dabei soll sich die Errichtung und der Ausbau der Ladeinfrastruktur in Liegenschaften der BA am jeweiligen Bestand an Elektrofahrzeugen bzw. der Anschaffungsplanung der einzelnen Dienststellen orientieren, wobei für die BA der Grundsatz „Säule vor Auto“ handlungsleitend ist. Als Orientierungsrahmen für die Bereitstellung der Ladeinfrastruktur sollen 0,5 Ladepunkte je Elektrofahrzeug angesetzt werden. Künftig anstehende Fahrzeuganschaffungen sollen dabei berücksichtigt werden.

**Wir begrüßen, dass sich die BA dem Thema E-Mobilität widmet, „gut gemeint“ ist jedoch nicht gleich „gut gemacht“. Bei allem Verständnis für Nachhaltigkeit – diese sollte nicht zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen gehen, indem die Lebenswirklichkeit ausgeblendet wird.**

**Bei der „BA-eigenen“ Ladeinfrastruktur dürfte es sich hauptsächlich um Säulen mit einer Ladeleistung von 11–22 kW handeln, womit der Ladevorgang eines E-Autos mehrere Stunden dauert. Wie bei einer guten Auslastung der DKW dann nach den Dienstreisen das gleichzeitige Laden an nur 0,5 (langsamen) Ladepunkten pro DKW an der Dienststelle erfolgen soll, erschließt sich uns nicht. Weder unsere Kraftfahrer noch die Dienstreisenden werden abends oder in der Nacht die DKW umparken, um alle Autos für den nächsten Tag aufladen zu können – und anders als beim Tanken ist dies auch nicht „gschwind“ am Morgen vor Antritt einer Dienstreise möglich.**

**Auch ist uns unklar, wo und wie bei längeren bzw. mehrtägigen Dienstreisen das Aufladen erfolgen soll. Angesichts einer sehr intransparenten Preisstruktur müsste über entsprechende Ladekarten ein Kostenrisiko für Beschäftigte ausgeschlossen werden. Zudem ist auch noch zu klären, wie die Zeit der Suche nach einer Ladesäule und während des Aufladens gewertet wird – nach unserer Auffassung kann dies nur Arbeitszeit sein.**

**Bekanntgabe des 28. Änderungsstarifvertrages (ÄTV) zum TV-BA, des 13. ÄTV zum TVN-BA, des 9. ÄTV zum TVÜ-BA, des TV Inflationsausgleichs sowie des Bewertungskatalogs für Beamtinnen und Beamte**

Nach der Kündigung der bisherigen Entgeltvereinbarungen durch die Gewerkschaften wurde aufbauend auf der Tarifeinigung auf Bundesebene zum TVöD vom 22. April 2023 in den anschließenden Tarifverhandlungen zum TV-BA am 3./4. Mai 2023 eine Tarifeinigung im Rahmen der Gehaltsrunde 2023 erzielt. Zudem erfolgte eine Einigung zum TV Inflationsausgleich sowie zu verschiedenen redaktionellen Änderungen im Tarifwerk der BA. In den sich anschließenden Verhandlungen erfolgte zudem eine Einigung zum Fachkonzept Inkasso (Version 3.0).

Mit der Tarifeinigung werden die wesentlichen Inhalte des Tarifabschlusses im öffentlichen Dienst auf Bundesebene übernommen. Zwischenzeitlich wurden die Tarifverträge unterzeichnet.

Im Anschluss an die Tarifeinigung im TVöD auf Bundesebene hatte das Bundesinnenministerium bereits angekündigt, den Tarifabschluss zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldungs- und Versorgungsberechtigten zu übertragen. Mittlerweile wurde das Gesetz zur Anpassung der Bundesbesoldung und -versorgung für die Jahre 2023 und 2024 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften beschlossen und im Bundesgesetzblatt verkündet.

**Aktualisierung des Handbuchs Interner Dienstbetrieb (HID) hier: Abschnitt 12 „Psychische Gesundheit – Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen bei der Arbeit“**

Im Frühjahr 2022 wurde eine repräsentative Befragung der Beschäftigten in allen BA-Dienststellen durchgeführt, jedoch nicht bei den Nachwuchskräften. Analog dieser Befragung erfolgt voraussichtlich im März eine an Nachwuchskräfte angepasste Befragung zu psychischen Belastungen bei Ausbildung und Studium. Ab 2026 sollen sie dann in die reguläre Befragung einbezogen werden.

Auszubildende werden im Rahmen des betrieblichen Ausbildungsplans festen Bereichen und den dazugehörigen Teams zugeordnet. Die Studierenden durchlaufen ebenfalls in Praxisphasen mehrere unterschiedliche Bereiche. Aufgrund der oftmals wechselnden Ausbildungsorte und Ausbildungsanforderungen soll in entsprechend angepasster Form eine Befragung zu psychischen Belastungen bei den Nachwuchskräften der BA durchgeführt werden, welche u.a. diese Besonderheiten berücksichtigt. Ziel ist es, psychische Belastungen am Arbeitsplatz während der Ausbildung bzw. dem Studium zu erheben und mit geeigneten Maßnahmen einzuschränken.

Aufgrund der kleineren Untersuchungsgruppen und der datenschutzrechtlichen Auswertungsgrenzen (Mindestzahl von acht befragten Personen pro Untersuchungsgruppe) werden die Ergebnisse nur an die Regionaldirektionen sowie bei den Studierenden zusätzlich an die Hochschule der BA (HdBA) übermittelt.

**Wir begrüßen sehr, dass die BA dem Initiativantrag von HJAV und HPR nachgekommen ist und auch bei den Nachwuchskräften diese wichtige Befragung durchführt. Die Nachwuchskräfte bitten wir um rege Teilnahme, damit die Befragung auch aussagekräftige Erkenntnisse liefert.**

**Pilotierung der Spracherkennungssoftware „SpeaKING“ zur Erstellung von Gutachten im ÄD, BPS und TBD**

Jährlich werden im Ärztlichen Dienst (ÄD) etwa 330.000 IAA und ca. 40.000 weitere Dokumente wie beispielsweise Stellungnahmen und Kundenbriefe erstellt. Im Berufspsychologischen Service (BPS) sind es ca. 250.000 Dokumente, darunter Psychologische Gutachten oder Stellungnahmen. Bislang werden diese Dokumente überwiegend diktiert, für das Transkribieren an Fachpersonal übermittelt, zur Freigabe elektronisch wieder vorgelegt und bei Bedarf korrigiert.

Sowohl die klassische Transkription als auch die Erstellung der Dokumente direkt durch die Ärztinnen und Ärzte oder die Psychologinnen und Psychologen führen zu langen Laufzeiten bei ohnehin hohem Bedarfsaufkommen und hoher Arbeitsbelastung.

Auch im Technischen Beratungsdienst (TBD) werden Gutachten und ähnliche Dokumente manuell verschriftlicht, was erheblichen Aufwand und verursacht.

Seitens der Fachdienste ÄD, BPS und TBD besteht von daher ein starker Wunsch nach einer Spracherkennungslösung und der Einsatz einer Spracherkennungssoftware als neues Arbeitsmittel soll den BA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern vor Ort als Arbeitserleichterung dienen und im Rahmen der Begutachtungstätigkeiten eingesetzt werden.

Das Pilotvorhaben und die geplante Einführung der Spracherkennungslösung setzen auf den Erfahrungen des bereits pilotierten Vorgängers „Dragon Naturally Speaking

medical“ der Firma Nuance auf, der im ÄD und BPS bereits erfolgreich getestet wurde. Leider wird dieses System seitens des Herstellers in naher Zukunft nur noch im Rahmen einer Cloud-Lösung angeboten, was für die BA aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht in Frage kommt.

Im Rahmen der Pilotierung von „SpeaKING“ soll nun der Einsatz dieses neuen Spracherkennungssystems in den Fachdiensten mit den entsprechenden Fachverfahren und Zielsystemen (COMED-R, DELTA und AM-TB) evaluiert werden. Dabei soll die Spracherkennungssoftware als unterstützendes, zusätzliches Hilfsmittel für die bisherigen Prozesse des Diktierens und Transkribierens Anwendung finden.

Es ist vorgesehen, die Software zunächst mit rund 100 Testenden zu pilotieren. Die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereits durch die jeweiligen Steuerungseinheiten benannt worden. Die Teilnahme der Anwendenden der Fachdienste an der Pilotierung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Bei erfolgreichem Verlauf der Erprobung soll die generelle Einführung noch im Sommer 2024 erfolgen.

Für die Nutzung von SpeaKING werden eine Schulung und zusätzliche freiwillige Sprechstunden angeboten. Darüber hinaus stehen weitere Unterlagen und Hilfsmittel zur Verfügung, die auch als Selbstlernmedium genutzt werden können.

**Vor dem Hintergrund der seit längerer Zeit bestehenden zu knappen Personaldecke und der daraus resultierenden hohen Belastungssituation ist es aus unserer Sicht auch allerhöchste Zeit, den Beschäftigten in den Fachdiensten endlich eine anwenderfreundliche und mit den Fachverfahren kompatible Lösung anzubieten. Insofern wird die Pilotierung von uns ausdrücklich begrüßt – gleichzeitig werden wir sie aber auch kritisch begleiten. Zudem sollte die BA prüfen, ob der Einsatz einer Sprachsoftware auch in anderen Bereichen möglich, sinnvoll und entlastend wäre.**

## Tarifgemeinschaft deutscher Länder

### Einkommensrunde

Nach drei langen Verhandlungstagen hat der dbb am 9. Dezember 2023 in der Einkommensrunde 2023 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ein Ergebnis erzielt.

Die Bundestarifkommission (BTK) des dbb hat dem Kompromiss einstimmig zugestimmt.

Die Vereinbarungen tragen dazu bei, die seit vielen Monaten gestiegenen Preise abzufedern und mit dem Verhandlungsergebnis für Bund und Kommunen in diesem Frühjahr gleichzuziehen.

Die wesentlichen Eckpunkte der Einigung:

- Ein steuer- und sozialabgabenfreier Inflationsausgleich in Höhe von 3.000 Euro (stufenweise Auszahlung ab Dezember 2023).
- Ab dem 1. November 2024 Erhöhung der Tabellenentgelte um 200 Euro (Sockelbetrag) und ab dem 1. Februar 2025 um 5,5 Prozent (Anpassung des Erhöhungsbetrags auf 340 Euro, wo dieser

Wert nicht erreicht wird)

- Ausbildungs- und Praktikantentgelte werden zu den gleichen Zeitpunkten um insgesamt 150 Euro erhöht.
- Vertragslaufzeit: 25 Monate – bis zum 31. Oktober 2025

„Der Abschluss ist ein großer Erfolg. Wir haben mit Bund und Kommunen gleichgezogen“, sagte dbb Chef Ulrich Silberbach zur Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst der Länder.



Pressekonferenz: Ulrich Silberbach (Verhandlungsführer des dbb) bei Vorstellung des Tarifergebnisses in Potsdam; Foto: Friedhelm Windmüller

„Die Arbeitgebenden haben letztlich eingesehen, dass sie es sich schon aus Eigeninteresse nicht leisten können, auf einem immer härter umkämpften Arbeitsmarkt bei der Bezahlung weiter zurückzufallen. Wer Beschäftigte binden und motivieren will, muss sie wettbewerbsfähig bezahlen. Auf diesem Weg sind wir heute mit den Ländern einen großen Schritt vorangekommen. Die Einkommenssteigerungen liegen zwischen 8 und 16 Prozent“, so Silberbach.

„Die massiven Warnstreiks und Demonstrationen in den letzten Wochen haben entscheidend zu diesem Durchbruch beigetragen. Der nächste Schritt ist auch schon klar: Jetzt müssen wir dafür sorgen, dass die Länder den Tarifabschluss zeitgleich und systemgerecht auf die Landes- und Kommunalbeamten sowie auf die betroffenen Pensionäre übertragen. Zeitspiel werden wir nicht dulden“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende.

Mit kreativen Aktionen, Warnstreiks, Kundgebungen und Demonstrationen trugen



LG SAT in Erfurt zur Protestaktion; Foto: LG SAT



Foto: regionale Gruppe Göttingen



Aktion in Schwerin; Foto: dbb MV

die Kolleginnen und Kollegen der betroffenen Gewerkschaften in den vergangenen Monaten ihren Unmut über die anfängliche Verweigerungshaltung der TdL auf die Straße.

Bei einer Protestkundgebung mit über 500 Teilnehmenden in Erfurt am 18. November 2023 zeigte die vbba Landesgruppe SAT Flagge und unterstützte solidarisch.

Auch die Kolleginnen und Kollegen der örtlichen Gruppe Göttingen legten eine aktive Mittagspause, um ein Zeichen der

Solidarität mit den Beschäftigten der Länder zu setzen und zeigten Flagge vor der Agentur für Arbeit in Göttingen.

Die Kolleginnen und Kollegen der Länder unterstützten uns im Frühjahr 2023 ebenso in unseren Arbeitskampfmaßnahmen und verdienen ebenso eine gerechte Bezahlung und Wertschätzung für ihre tägliche Arbeit.

Auch in Erfurt, Leipzig, Hamburg, Schwerin, Stuttgart, Mainz, Berlin und weiteren Regionen Deutschlands fanden bunte und kreative Aktionen statt.



## Einkommensrunde Hessen

### Startschuss

Am 14. Februar fiel der Startschuss zur hessischen Einkommensrunde im hessischen Innenministerium. Und nach einer Zwischenrunde auf Fachebene Anfang März 2024 werden die Tarifverhandlungen am 15. März in Bad Homburg beendet werden.

Da Hessen mitten in Deutschland liegt, entsprechen auch unsere Forderungen dort den Forderungen aus der allgemeinen Länderrunde, ergänzt um einige Hessespezifika.

Aber auch wenn der Rahmen abgesteckt ist und der dbb in den letzten Jahren stets sehr ordentliche Abschlüsse in Hessen erzielen konnte, wird die anstehende Einkommensrunde gewiss kein Spaziergang werden. Ein klares Engagement der vbba Landesgruppe Hessen wurde signalisiert.

Von Interesse wird auch sein, wie der neue hessische Innenminister, Roman Poseck, die Tarifverhandlungen von Arbeitgeberseite aus gestalten wird. Poseck ist als hessischer Innenminister und als Verhandlungsführer Peter Beuth nachgefolgt. Für den dbb wird erneut der Fachvorstand

Tarifpolitik, Volker Geyer, die Verhandlungen führen. Der dbb führt die Verhandlungen in Hessen gemeinsam mit ver.di und hier konkret mit der stellvertretenden ver.di-Vorsitzenden, Christine Behle.

Der dbb Verhandlungsführer Volker Geyer sagte bei der Auftaktkundgebung vor dem Innenministerium am 14. Februar in Wiesbaden: „Hessen weiterführen“. Das hatte die regierende CDU sich in ihrem Wahlprogramm auf die Fahne geschrieben. In Anlehnung an diesen Slogan wollen wir in den Verhandlungen den TV-H weiterführen.“ Ein leistungsstarker öffentlicher Dienst sei essenziell, um das Land voranzubringen.

Konkret fordert der dbb die Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens aber um 500 Euro. Die Ausbildungs- sowie die Praktikanten-Entgelte sollen um 260 Euro erhöht werden. Die Laufzeit soll zwölf Monate betragen.

„Diese Forderungen sind angemessen und notwendig“, erklärte Geyer. „Die Inflationsrate betrug 2023 noch immer fast sechs Prozent, wobei die ohnehin schon

### Gewerkschaft Arbeit und Soziales

hohe Inflationsrate von 2022 hinzukommt.“ Gleichzeitig werden die Aufgaben für den öffentlichen Dienst immer mehr. „Der öffentliche Dienst muss viele Herausforderungen wie den demografischen Wandel und die Digitalisierung stemmen. Zugleich bietet der Arbeitsmarkt auch zwischen Kassel und Darmstadt immer weniger geeignetes Personal für die verantwortungsvollen Tätigkeiten. Bei der Suche nach geeigneten Fachkräften ist die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft größer denn je. Es geht mittlerweile nicht nur darum, neue Leute zu gewinnen, sondern auch die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen zu halten.“



Volker Geyer beim dbb Auftakt in Hessen; Foto: Friedhelm Windmüller

# Wahl der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung

## ARDAWAN ABDI



### Agentur für Arbeit Freiburg

Fachassistent AlgPlus  
Mitglied der HJAV, der BJA  
Baden-Württemberg und JAV  
Vorsitzender IS-Verbund Freiburg

Stellvertretender Landesjugend-  
vertreter der vbba Baden-Würt-  
temberg

*„Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrungen der letzten Amtszeiten aus JAV, BJA und HJA sowie der Ausbildung weitergeben und damit für die Nachwuchskräfte ein wichtiger Ansprechpartner sein. Die Nachwuchskräfte sind die Fachkräfte von morgen! ALSO LASST UNS GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN.“*

## TEUTA SELMANI



### Agentur für Arbeit Hamburg

Auszubildende

Mitglied der BJA Nord und  
Stellvertretende Vorsitzende der  
JAV Hamburg

*„Tue heute etwas worauf du morgen stolz sein kannst.“*

## ALEXANDER SIEGMUND



### Agentur für Arbeit Sachsen-Anhalt Nord

Telefonserviceberater im SGB III

*„Ich möchte mich für die Nachwuchskräfte in der Bundesagentur für Arbeit einsetzen, um die Bedingungen in der Ausbildung und im Studium zu verbessern.“*

## ELMA IBESKA



### Agentur für Arbeit Dortmund

Auszubildende im 3. Lehrjahr

Mitglied der JAV Dortmund und  
Ersatzmitglied der BJA  
Nordrhein-Westfalen

*„Du kannst die Zukunft verändern mit dem was du heute tust.“*

## ANTHONY GONZALEZ LOHMEIER



### Agentur für Arbeit München

Fachassistent Eingangszone

Mitglied der BJA Bayern  
Ersatzmitglied im Personalrat der  
Agentur für Arbeit München

*„Es ist Zeit für Veränderungen – diese voranzutreiben ist mein Ziel in der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung.“*



## MICHELLE HÖNSCH



**Agentur für Arbeit  
Sachsen-Anhalt Süd**

Fachassistentin im QTSC

Jugendvertreterin der  
vbba-Gruppe Sachsen-Anhalt Süd

*„Ich möchte die Ausbildung und das Studium für alle Nachwuchskräfte attraktiver gestalten. Mich dafür einsetzen, dass man mehr auf die Wünsche, Gefühle und Bedürfnisse der Nachwuchskräfte eingeht und diese ernst genommen werden.“*

## MURIELLE MERTENS



**Agentur für Arbeit Aachen**

Auszubildende im 3. Lehrjahr  
Mitglied der JAV Aachen

Ersatzmitglied der BJA  
Nordrhein-Westfalen

Ansprechpartnerin vbba Jugend  
Aachen

*„Ich möchte mich für die Nachwuchskräfte einsetzen und eine kompetente Ansprechpartnerin sein. Durch meine persönlichen Erfahrungen will ich die Ausbildung oder auch das Studium ansprechender gestalten. Es ist nie zu spät für Veränderungen, sag ich da immer gerne!“*

## SAMET YALCIN



**Agentur für Arbeit Bochum**

Fachassistent im Operativen  
Service

Ersatzmitglied der JAV Bochum  
sowie BJA Nordrhein-Westfalen

*„Der berufliche Einstieg bei der BA, sei es die Ausbildung oder das Studium, birgt Höhen und Tiefen. Umso wichtiger ist es daher, dass die Nachwuchskräfte jemanden haben, der sich für ihre Rechte einsetzt.“*

## MARIE ALTMANN



**Agentur für Arbeit Würzburg**

Arbeitsvermittlerin

Mitglied der JAV Würzburg und  
der BJA Bayern

Stellv. Landesjugendvertreterin  
der vbba Bayern und Vorsitzende  
der vbba Gruppe Würzburg

*„Etwas zu bewegen, mitzubestimmen und Themen anzupacken motiviert mich für die Jugendvertretung. Eine Organisation lebt davon, Gutes zu erhalten und Verbesserungen anzuregen - hierzu ist Gremienarbeit da und ich möchte meinen Teil dazu beitragen.“*

## MATTEO LEHMANN



**Agentur für Arbeit Dresden**

Auszubildender im 3. Lehrjahr

Ersatzmitglied der JAV Dresden

*„Ich möchte der Jugend eine Stimme geben – deswegen kandidiere ich für die HJAV.“*



# Dunkelheit, Neonlicht....

**...musikalische Hits der 2010-er und Wärme aus Pizzaöfen**



Fotos: Till Lange



Mitten im Herzen von Hamburg versammelten sich am 7. November 2023 zahlreiche Auszubildende der Agentur für Arbeit im Schwarzlichtviertel.

Die vbba-jugend Hamburg lud zum Schwarzlicht-Minigolf mit Softdrinks und all-you-can-eat Pizza ein. Wir hatten dadurch die Möglichkeit unseren Auszubildenden ein Stück näher zu kommen und auf die Wahlen 2024 einzustimmen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in Hamburg vollständig durch die vbba gestellt und war natürlich auch dabei. Unsere Azubis konnten sich und die Kandidatinnen und Kandidaten über verschiedene Jahrgänge kennenlernen und sich untereinander austauschen.

Das gewerkschaftliche Engagement der vbba stieß auf reges Interesse der Nach-

wuchskräfte, wir freuen uns darüber viele neue Mitglieder in unserer Ortsgruppe begrüßen zu dürfen. Auch stellen sich mehrere Azubis für die Gremienwahlen 2024 auf.

Jeder hatte die Chance, sein Können im Minigolf unter Beweis zu stellen, belohnt wurden die ersten drei Plätze mit Amazon-Gutscheinen und einigen unserer beliebten vbba-jugend Werbegeschenke. Den ersten Platz belegte Christoph Harms und erhielt einen 15€-Gutschein. Herzlichen Glückwunsch!

Zugleich war dies das letzte Event mit Vanessa Eggerstedt als Vorsitzende der vbba-jugend Nord und als Vorständin der vbba-jugend in Hamburg. Wir danken Dir für Dein intensives und langjähriges Engagement. Wir danken zudem der Lan-

desgruppe-Nord für die finanzielle Unterstützung des Events.

Die vbba-jugend Hamburg ist sich sicher: Wir sind als Gruppe zusammengewachsen und gehen gestärkt ins Wahljahr 2024. Mit uns. Für Euch. Gemeinsam!

*Text: Teuta Selmani,  
Christoph Harms,  
Till Lange*

# Arbeitswelt 4.0 – Die digitale Transformation

## Was bedeutet Digitalisierung?

Die Digitalisierung durchdringt zunehmend unsere Arbeitswelt. Sie gestaltet unsere Arbeit durch neue Technologien vernetzter, digitaler und flexibler. Doch was verbirgt sich genau hinter dem Begriff „Digitalisierung“? Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz definiert Digitalisierung als „Verwendung von Daten und algorithmischen Systemen für neue oder verbesserte Prozesse, Produkte und Geschäftsmodelle“.

Um die Digitalisierung in Deutschland voranzutreiben, hat die Bundesregierung unter Beteiligung aller Ministerien eine



Quelle: pixabay

Digitalstrategie entwickelt, den „Wegweiser für den digitalen Aufbruch“. Diese Strategie soll Deutschland digital positionieren und klare Ziele setzen. Neben der flächendeckenden Versorgung mit Glasfaseranschlüssen steht auch die Implementierung digitaler Verwaltungsleistungen auf der Agenda der Bundesregierung.

Doch wie wird dadurch konkret die Situation von Frauen in der Arbeitswelt beeinflusst? Als vbba-Frauenvertretung stehen wir vor der Herausforderung, sicherzustellen, dass diese Transformationsprozesse geschlechtergerecht gestaltet werden. In der digitalen Landschaft sind jedoch nicht alle Frauen gleich sichtbar. Wir sind in Skype nur als „Teilnehmer“ präsent.

Dennoch haben diese Prozesse auch für uns Frauen neue **Chancen** eröffnet. Mobiles Arbeiten und Videokonferenzen gehören längst zu unserem Alltag und bieten Chancen, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Wir haben die Möglichkeit, digital zu lernen und uns weiterzubilden. Wir können uns deutschlandweit vernetzen, ohne lange Reisewege auf uns



nehmen zu müssen. Ebenso gehört die mühevoll Schlepperei von Aktenbänden der Vergangenheit an.

Trotz dieser positiven Entwicklungen stehen wir vor **Herausforderungen**. Unsere Kundschaft hat nicht gleichermaßen Zugang zu den Ressourcen der Digitalisierung. Die digitale Kluft muss überwunden werden.

Als vbba-Frauen werden wir uns aktiv dafür einsetzen, dass inklusive Arbeitsumgebungen geschaffen werden. Nur so können wir eine gleichberechtigte und vielfältige digitale Zukunft gestalten. Unsere Verantwortung liegt darin, sicherzustellen, dass alle Menschen von den Fortschritten der Digitalisierung profitieren können.

In den kommenden Ausgaben des Magazins werden wir weiterhin untersuchen, ob die Digitalisierung geschlechtergerecht ist, ob die Algorithmen diskriminierungsfrei sind und welche Auswirkungen die Digitalisierung im beruflichen Handeln in der BA und in den Jobcentern hat.

Text: Janina Hildebrandt

## Teilzeit

### Alles was Recht ist



Quelle: freepik

Diese Überschrift impliziert genau das, was sie aussagen soll: Teilzeit ist in allen Facetten für jede und jeden möglich und beruht auf drei gesetzlichen Grundlagen; dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGlG), dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und dem Schwerbehindertenecht (SGB IX). Für alle Beschäftigten ohne Familienaufgaben und mit einer Schwerbehinderteneigenschaft / Gleichstellung gilt in erster Linie das TzBfG.

#### Was ist in dem Zusammenhang wichtig für Sie zu wissen?

Streben Sie eine Reduzierung Ihrer Arbeitszeit an, beantragen Sie diese spätestens 3 Monate vor Inkrafttreten



schriftlich, geben Sie dabei auch gleich die gewünschte Lage und Verteilung der Arbeitszeit an und nehmen Sie bei dieser Beantragung bereits Ihren Personalrat (PR) und/oder Ihre Gleichstellungsbeauftragte (Gleib) hinzu.

Gemäß § 8 TzBfG und § 9a TzBfG gibt es sowohl die Variante der dauerhaften Reduzierung, als auch der befristeten Reduzierung. Empfehlenswert ist in jedem Fall eine Befristung zu wählen, um die Sicherheit der Rückkehr zum arbeitsvertraglichen Umfang zu haben.

Wichtig ist zudem, sollte sich der Arbeitgeber nicht binnen 4 Wochen vor Inkrafttreten Ihres Teilzeitwunsches mit Ihnen

in Verbindung setzen, gelten sowohl Ihre Reduzierung der Arbeitszeit als auch die Lage und Verteilung als genehmigt. Kommt es zu einer Rückmeldung, schreibt das Gesetz vor, dass man zu einer Einigung kommen muss.

An Ablehnungsgründe wird ein hoher Maßstab angelegt, hier heißt es, der Arbeitgeber hat dem Antrag zuzustimmen, „soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht“. Damit ist der Arbeitgeber in der Beweispflicht bei einer Ablehnung, dass diese obigen Gründe vorliegen.

Wichtig bei der befristeten Reduzierung ist noch, dass das Gesetz vorschreibt, dass Sie mindestens ein Jahr und längstens fünf Jahre reduzieren können und nach Ablauf der Frist eine erneute Reduzierung erst wieder nach einem Jahr beantragen können. Aktuell wird dies in der BA so nicht umgesetzt. Sprechen Sie auf jeden Fall bei einem Teilzeitwunsch unbedingt mit Ihrer PR-Vertretung und der Gleichstellungsbeauftragten, die Sie bei Ihrem Anliegen unterstützen.

Haben Sie familiäre Gründe Ihre Arbeitszeit wegen Kinderbetreuung und Pflege zu reduzieren, gilt für Sie das BGleIG. Zum einen schreibt § 15 BGleIG vor, dass die Dienststellen Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen, die Beruf und Familie vereinbaren, anzubieten haben. Zudem haben die Dienststellen gem. § 16 BGleIG Anträgen auf Teilzeit oder Mobilarbeit zu entsprechen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Durch den Begriff zwingend ist hier bei den Ablehnungsgründen ein noch stärkerer Maßstab anzulegen.

Eine Ablehnung muss zudem in Schriftform erfolgen und mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat besprochen sein. Auch hier ist eine befristete Reduzierung wichtig und sinnvoll. Als schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Person haben Sie beim Thema Teilzeit sogar gleich zwei Ansprüche; einen allgemeinen und einen besonderen.

Der allgemeine Anspruch ergibt sich wie oben beschrieben aus dem TzBfG, der besondere Anspruch aus § 164(5) SGB IX. Hier muss der Arbeitgeber dem Teilzeitwunsch nicht zustimmen. Es bedarf keiner Vertragsveränderung. Als schwerbehinderte Person können sie vielmehr jederzeit - ohne Bindung an eine Form

oder Frist verlangen, nur noch eine, ihrer Gesundheit dienliche Arbeitszeit zu verrichten, dies auch nur vorübergehend.

Die Nichterfüllung Ihres besonderen Anspruchs kann ggfs. ein Recht auf Schadensersatz begründen, aber auch hier gilt, dass der besondere Anspruch entfällt, wenn dem Arbeitgeber die Teilzeit nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist (BAG, Urteil 14.10.2003 – 9 AZR 100/03).

*Verfasserin: Bettina Sieger*



## Vorstand Frauenvertretung

### 200 Tage im Amt

Viele kennen die 100-Tage Regel bei Politikerinnen, Politikern oder anderen Funktionstragenden. Die Frauenvertretung setzt ein Zeichen und zieht nach 200 Tagen Bilanz.

Mitte September war die Freude des neuen Vorstandes über die gewonnene Wahl sehr groß. Eine spannende, herausfordernde Aufgabe lag vor uns.

Aus verschiedenen Ecken der Republik stammend, war die Konstituierung des Vorstandes eine Herausforderung. Dank Digitalisierung konnten wir diese gut meistern und uns schon ein paar Tage später in einem Zoom-Meeting abstimmen. Weitere Meetings folgten, Klausurtagungen sind geplant. Unser Vorsitzender Waldemar Dombrow-

ski ließ es sich nicht nehmen und stand dem Vorstand für strategische und organisatorische Fragen zur Verfügung.

Dann ging es schon Schlag auf Schlag weiter. Auf Initiative der Frauenvertretung trat die vbba dem "Bündnis gegen Sexismus" bei.

Unter dem Motto „Powerfrauen für Powerfrauen – Lust auf Personalrat“ standen in einem Live-Chat vier erfahrene Kolleginnen mit PR-Erfahrung für Fragen zur Verfügung.

Zum Weltfrauentag am 8. März 2024 geht die Frauenvertretung erstmals neue innovative Wege. Wir rufen unsere Frauen zur Beteiligung an einer Gewinnspielaktion

## vbba Frauenvertretung

über unsere APP auf. Teilnehmen können die Frauen entweder über einen QR-Code oder über die APP. Den Gewinnerinnen winken lukrative Preise, zum Beispiel ein Wellnesswochenende mit einem Come together mit der Frauenvertretung und ihren Gästen auf der Jahreshauptversammlung 2024. Mehr wird nicht verraten. Man darf gespannt sein.

Liebe Kolleginnen, wir rufen Euch auf, nutzt uns als Sprachrohr! Teilt uns mit, wo der Schuh drückt! Wir sind gern für Euch da.

*Text: Kerstin Adjaljan; Vorsitzende der Frauenvertretung*

# „Gemeinsam gegen Sexismus ...

## ... und sexuelle Belästigung“

Sexismus ist unserer Gesellschaft weit verbreitet. Er würdigt Menschen aufgrund ihres Geschlechts herab und zeigt sich auf unterschiedliche Weise. Oft sind es Grenzverletzungen oder Herabwürdigungen von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Eine Ursache für Sexismus sind noch immer vorhandene stereotype Geschlechterrollen.

Die Folgen von Sexismus in der Gesellschaft aber auch in der Arbeitswelt sind unterschiedlich und reichen von schlechtem Klima am Arbeitsplatz bis zu krankheitsbedingtem Ausfall von Kolleginnen aber auch Kollegen. Sexismus kann zu einer ungleichen Chancenverteilung und zu sexueller Belästigung führen.

Als die Fachgewerkschaft in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit und

den Jobcentern haben wir es uns auch zur Aufgabe gemacht, die Diskriminierung abzubauen und zu vermeiden. Wir sind Ansprechpartner für alle Beschäftigten. Auch das Thema Sexismus und sexuelle Belästigung und die damit verbundenen Folgen bewegen uns. Um für die Zukunft noch besser aufgestellt zu sein, tritt die vbba infolge eines Antrages der Frauenvertretung an den Bundeshauptvorstand dem Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ bei.

Das Bündnis hat sich zum Ziel gesetzt, Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen, hinzusehen und zu zeigen, wie wir dem gemeinsam entgegenwirken können. Es wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Schirmherrin ist die Bundesfrauenministerin Lisa Paus.

*Unser Vorsitzender bei der Unterschrift der gemeinsamen Erklärung des Bündnisses „Gemeinsam gegen Sexismus“; v.l.n.r. Kerstin Adjalian, Waldemar Dombrowski, Janina Hildebrandt, Luisa Scherer; Foto: privat*



# vbba Frauenvertretung

Mit dem Beitritt zum Bündnis unterschreiben wir folgende Erklärung

- Wir werben für eine Kultur und Organisationen, in denen Sexismus und sexualisierte Gewalt gegen Frauen und Männer keinen Platz haben.
- Wir sehen das Einschreiten gegen sexistisches Verhalten und sexuelle Belästigung als Selbstverständlichkeit und Führungsaufgabe. Wir wollen alle Verantwortlichen sensibilisieren und in Initiativen einbeziehen.
- Wir wenden klare Leitlinien zum Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung an.
- Wir informieren über das Verbot der Benachteiligung (wegen des Geschlechts) und sexueller Belästigung und richten Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ein.
- Prävention und Sensibilisierung stehen an erster Stelle. Wir verbessern daher die Verbreitung von Informationen über Sexismus, sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt, individuelle Handlungsmöglichkeiten und Beratungsangebote.
- Wir wollen die Zugänge für Frauen zur Kultur- und Medienbranche erleichtern und die Repräsentanz von Frauen auf Bildschirmen und Bühnen erhöhen. Wir setzen uns noch stärker dafür ein, die Zugangsmöglichkeiten für Frauen in Führungspositionen zu verbessern.
- Wir motivieren alle, Verantwortung zu übernehmen und sich gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt in Kultur und Medien, im öffentlichen Raum und am Arbeitsplatz einzusetzen und Betroffenen zu helfen.
- Wir verstehen es als eine Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte, Sexismus und sexualisierte Gewalt in all ihren Erscheinungsformen zu verhindern und zu beenden

Mit der Unterzeichnung des Bündnisses zum 25. November **dem internationalen Tag zur Beseitigung gegen Gewalt an Frauen** möchten auch wir ein klares Zeichen setzen. Sexismus und sexuelle Belästigung gegen Frauen und Männer haben in unserer offenen, modernen und gleichberechtigten Fachgewerkschaft in der BA und den JC keinen Platz.

*Janina Hildebrandt und Kerstin Adjalian  
vbba Frauenvertretung*

# Von Powerfrauen für Powerfrauen

## Lust auf Personalrat?

Unter diesem Motto stand die Informationsveranstaltung per Video-Angebot, die am 23. Januar von der vbba Frauenvertretung angeboten wurde.

Für vielfältige Informationen, Fragen und Diskussionsbeiträge rund um das Thema „Personalrat – Wie kann ich Mitglied werden? Wie bringe ich mich ein? Was erwartet mich? Welche Rechte habe ich? Und, und und... standen als Expertinnen engagierte Frauen mit viel PR-Erfahrung zur Verfügung: Dorte Hayen, Steph Rau, Stephanie Schmöche und Annette von Brauchitsch-Lavaulx.

Sie berichteten von der PR-Arbeit in Agenturen und Jobcentern, in örtlichen Personalräten und den sogenannten Stufenvertretungen Bezirkspersonalrat (in allen RD-Bezirken) und Hauptpersonalrat (für die gemeinsamen Themen aller BA Dienststellen). Sie schilderten die formalen Voraussetzungen für die Personalratsarbeit, erzählten von den Erfahrungen, Kenntnissen und Talenten, die jede engagierte Frau in die Personalarbeit einbringen kann, von

der Unterstützung durch Seminarangebote, funktionierende (gewerkschaftliche) Netzwerke, kollegialen Austausch und Hilfen, bis hin zu rechtlicher Beratung und Begleitung.

Sie berichteten authentisch von Lust und Frust des Engagements für die Kolleginnen und Kollegen im Personalrat, von persönlicher Weiterentwicklung und Behinderung. Fragen von A (Arbeitszeit für die PR-Arbeit) bis Z (Zukünftige berufliche Entwicklung „trotz“ Mitarbeit im PR?) konnten von den Teilnehmerinnen gestellt werden. Die authentischen Antworten kamen sofort - nicht immer ist alles harmonisch oder konfliktfrei, wenn es um die Interessenvertretung in der BA geht.

In ihrem Resümee und dem Appell zum Ende der Veranstaltung waren sich die PR-erfahrenen Kolleginnen jedoch einig: „Macht mit – die PR-Arbeit macht auch nach vielen Jahren noch Spaß! Ihr lernt viel und entwickelt Euch persönlich weiter!“



Die vbba freut sich, wenn diese Veranstaltung dazu beiträgt, dass sich noch mehr engagierte Frauen in den Personalräten vor Ort wie überregional mit Ideen und Tatkraft einbringen!

*Text: Annette v. Brauchitsch-Lavaulx, vbba-Frauenvertretung*



*Von oben links nach unten rechts: Kerstin Adjalian, Annette Arnold, Stephanis Schmöche, Annette v. Brauchitsch-Lavaulx, Janina Hildebrandt, Dorte Hayen; Foto: privat*

# Wahlaufruf

## Personalratswahlen 2024

Liebe Frauen, hiermit möchten wir Euch auf die bevorstehenden Personalratswahlen in den Agenturen für Arbeit und in den Jobcentern im Jahr 2024 aufmerksam machen. Als Frauenvertretung der vbba ist es uns sehr wichtig, dass wir uns durch Beteiligung in den Personalvertretungen für unsere Belange stark machen und uns für Eure Interessen einsetzen können. Damit dies erfolgreich geschehen kann, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir alle an einem Strang ziehen und gemeinsam für eine hohe Wahlbeteiligung und viele Plätze in den Personalräten kämpfen. Wir Frauen sind eigentlich fast überall in den Dienststellen in der Mehrzahl. Das sollte sich nicht nur in der Sitzverteilung in den Personalräten widerspiegeln. Wir sollten als Personalratsvorsitzende unter anderem die besonderen Interessen der Frauen in den Dienststellen aktiv vertre-

ten. Teilzeittätigkeit oder Home-Office zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft uns Frauen deutlich häufiger als unsere Kollegen. Noch immer besteht ein Ungleichgewicht bei den Vorständen der Personalräte. Die Männer sind deutlich öfter in diesem Amt tätig.

Wir als Frauenvertretung sind ansprechbar, wenn Ihr Fragen habt oder Unterstützung benötigt.

Daher gilt, kandidieren und wählen gehen – jede Stimme zählt!

*Eure Frauenvertretung*



# Weltfrauentag



## Jede und Jeder für Gleichberechtigung

Seit 2019 ist der Frauentag in Berlin ein Feiertag. Vier Jahre später erklärt Mecklenburg-Vorpommern den 8. März als Feiertag. Hoffen wir, liebe Kolleginnen, dass es nicht in diesem Rhythmus, alle 4 Jahre, weitergeht.

Der Weltfrauentag 2024 stand unter dem Motto der Vereinten Nationen „Each for Equal“, ins Deutsche übersetzt „Jede und Jeder für Gleichberechtigung“. Um auf die Gleichstellung der Geschlechter aufmerksam zu machen, fanden auf der ganzen Welt, in Deutschland und in unserer Gewerkschaft wieder unzählige Veranstaltungen, Meetings und Feste statt. Für die Frauen in der BA und in den Jobcentern gab es dieses Jahr eine besondere Überraschung.

Die Frauenvertretung möchte sich dem Motto des diesjährigen Weltfrauentages anschließen:

Wir setzen uns für „Each for Equal“ in der vbba, in der BA und in den Jobcentern ein.

*Text: Kerstin Adjalian für die Frauenvertretung*



*Quelle: freepik*

# Wer nicht mitredet, bleibt passiv!

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

# Senioren Aktuell

## Antworten auf Fragen rund um Beihilfe und Versorgung

### Beihilfe Online abrechnen

Nach den Ausführungen im Merkblatt zur Beantragung der Beihilfe wird darauf hingewiesen, dass die Beihilfe nur auf schriftlichen Antrag gewährt wird.



Anträge, die unterschrieben und eingescannt sowie **verschlüsselt** an das Beihilfepostfach gesandt werden, werden nach Hinweisen im Merkblatt ebenfalls angenommen. Eine Verschlüsselung ist aber „von zu Hause“ aus nicht möglich. Die Beihilfestelle nimmt entgegen dieser Aussage selbstverständlich auch unverschlüsselte Anträge an und bearbeitet sie, darf aber dieses Verfahren wegen der fehlenden Datensicherheit nicht bewerben.

Wenn Ruheständler der Beihilfestelle Unterlagen digital zukommen lassen, müssen sie in Kauf nehmen, dass diese sensiblen Daten – noch – unverschlüsselt übermittelt werden müssen.

### Kürzung der Versorgungsbezüge im Rahmen des Versorgungsausgleichs

Die Kürzung von Versorgungsbezügen im Rahmen des Versorgungsausgleichs ist **nicht in jedem Fall endgültig**.



Stirbt ein ausgleichsberechtigter Ex-Ehepartner und hat er/sie keine oder nicht länger als 36 Monaten eine Versorgung aus dem Anrecht bezogen, entfällt auf Antrag die Kürzung der Versorgungsbezüge. Die Anpassung kann allerdings dazu führen, dass Zahlungen anderer Versorgungsträger einzustellen sind.

Wichtig ist, dass nach dem Versorgungsausgleichsgesetz von 2009 eine ausdrückliche **Antragstellung** erforderlich ist. Die Antragstellung entfaltet keine Rückwirkung. Das gilt auch dann, wenn der Beamte keine Kenntnis vom Tode des geschiedenen Ehepartners hatte.

Diese Regelungen gelten auch entsprechend im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung.

### Ruheständer-Portal der Bundesagentur für Arbeit

Die Informationen und Angebote der BA zu den Themen Beihilfe und Versorgung erhalten Sie **hier**



## Pflegeberatung in Deutschland



Alle pflegebedürftigen Menschen, die Leistungen der Pflegeversicherung beziehen oder beantragen möchten, und deren Angehörige sowie Ratsuchende haben in Deutschland nach § 7a SGB XI einen gesetzlich geregelten Anspruch auf eine unabhängige, kostenlose und individuelle Pflegeberatung.



Diese kostenlose Pflegeberatung soll betroffene Menschen informieren, unterstützen und begleiten insbesondere

- bei allgemeinen Fragen rund um das Thema Pflege
- bei der Klärung der häuslichen Pflegesituation
- (auch nach Krankenhausaufenthalt oder Rehabilitationsmaßnahme)
- bei Fragen zu den Finanzierungsmöglichkeiten im Pflegefall
- bei Fragen zur stationären, teilstationären und ambulanten Versorgung
- bei Fragen zu Unterstützungs- und Entlastungsangeboten für pflegende Angehörige.

Ziel der Beratung ist es, den individuellen Pflege-, Versorgungs- und Betreuungsbedarf einzuschätzen und eine bestmögliche Versorgung sicherzustellen. Analog zur privaten und gesetzlichen Versicherung wurden bundesweit zwei unterschiedliche Modelle entwickelt:

- Die **privaten Krankenversicherungen** betreiben mit **COMPASS Private Pflegeberatung GmbH** ein eigenes Beratungsunternehmen. Die Berater und Beraterinnen führen die Beratungsgespräche vor Ort beim Ratsuchenden zu Hause durch. Diese aufsuchende Beratung reicht von einem einmaligen Gespräch bis hin zu einer umfassenden Begleitung.

**Die COMPASS Pflegeberatung ist unter der bundesweit gebührenfreien Servicenummer 0800 101 88 00 erreichbar.**

- Die **gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen** haben auf Initiative des jeweiligen Bundeslandes regionale **Pflegestützpunkte** (§ 92c SGB XI) als wohnortnahe Anlaufstelle für die Bevölkerung eingerichtet. **Die Pflegekassen erteilen Auskunft über den nächsten Pflegestützpunkt.** Der Stützpunkt selbst bildet ein gemeinsames Dach für das Personal der Pflege- und Krankenkassen, der Altenhilfe oder der Sozialhilfe.

## Regelmäßige Fahrtauglichkeitschecks für Ältere?

Die EU-Kommission hatte europäinheitliche Fahrtauglichkeitschecks ab 70 Jahren vorgeschlagen. Nun unterbreitete die französische Grünen-Abgeordnete Karima Delli, die Berichterstatterin des Verkehrsausschusses des EU-Parlaments, einen umfangreichen Änderungsvorschlag.



Diesem folgend, wären Führerscheine grundsätzlich dann nur noch zehn Jahre lang gültig. Alle Autofahrer ab 60 Jahren müssten sich regelmäßig medizinischen Checks unterziehen, um ihre Fahrtauglichkeit zu belegen. Ihre Führerscheine wären nur noch sieben Jahre lang gültig, ab einem Alter von 70 Jahren fünf Jahre und ab 80 Jahren noch lediglich 2 Jahre. Dazu kämen noch viel mehr Beschränkungen, wie man sie auch in der AiR-Ausgabe Nr. 11/2023 der dbb-Senioren nachlesen kann.

Der **3. Bundesseniorenkongress des dbb** (mit den Delegierten der vbba-Seniorenvertretung **Doris Braun** und **Helga-Duhme-Lübke**) hat indes beschlossen, dass sich dbb und bundes-

seniorenvertretung bei der Bundesregierung für eine Ablehnung der diskutierten EU-Richtlinien einsetzen sollen. **Die geplanten Regelungen würden Seniorinnen und Senioren in nicht hinnehmbarer Weise diskriminieren und unter Generalverdacht stellen.**

Und dazu ein Beitrag, der uns bei aller Ernsthaftigkeit für dieses sensible Thema, vielleicht doch zum Schmunzeln bringt!

Mein (Alp)Traum: Wir schreiben den 28. November 2030. Ich sitze in einem großen Raum. Um mich herum, neben vielen jungen Menschen nicht älter als 20 Jahre, auch zahlreiche lebens-ältere Mitmenschen, die sich verunsichert nach allen Seiten umblicken. Auf einer übergroßen LED-Wand laufen Endlosschleifen mit chaotischen Verkehrssituationen. Das soll vermutlich auf die anstehende Prüfungssituation - den EU-Fahrtauglichkeitscheck - einstimmen.

Pünktlich um 10:30 Uhr geht die Tür auf, ein Mensch tritt ein und stellt sich vor:

*Guten Tag, liebe Fahranfänger!  
Guten Tag, liebe Senioren, die es noch einmal versuchen wollen!*

*Man nennt mich den Prüfer Gnadenlos.  
Bevor Sie in Zukunft als Fahrzeuglenker weiter am Straßenverkehr teilnehmen*

*dürfen, müssen Sie bei mir den neuen EU-Fahrtauglichkeitscheck bestehen. Dazu wünsche ich den Fahranfängern und besonders den Senioren gutes Gelingen!*

Gut gemeint, aber so richtigen Prüfungsstress hatte ich letztmalig vor über 30 Jahren...

Nach einem gefühlt endlos langem Fahrtauglichkeitscheck und der folgenden Auswertung steht fest: Ich habe Pech gehabt – Check nicht bestanden! Damit heißt es Abschied nehmen vom geliebten „Lappen“ und zugleich von einem Stück selbstbestimmter Mobilität...

Zum Abschied findet dann Prüfer Gnadenlos unerwartet ein paar tröstende Worte:

*„Für alle, die den Check heute leider nicht (mehr) bestanden haben und die ihren Führerschein abgeben müssen, gibt es erfreulicherweise eine garantiert führerscheinfreie Alternative.“*

Dann wache ich auf...

Der Kalender zeigt den 28.11.2023...

In der Brieftasche steckt mein Führerschein (gültig bis 2036) – und auf dem Parkplatz steht auch noch mein „richtiges“ Auto.

· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert

## Weitere interessante Informationen

- Wissenswertes zum Thema **Vollmacht**



<https://www.ihre-vorsorge.de/gesund-heit/allgemein-gesundheit/vorsorgevoll-macht-6-wichtige-fragen-und-antworten>

- **Gängigen Betrugsmaschen**

Gerade beim **Thema Schockanrufe** denkt man, dass eigentlich niemand mehr darauf hereinfliegen sollte. Leider sagen die Zahlen der Kriminalpolizei etwas anders aus.



[https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschue-ren/national/vorsicht\\_trickbetrug.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschue-ren/national/vorsicht_trickbetrug.html)



## Termine der Seniorenseminare in 2024

### vbba-Seniorenseminare für das Jahr 2024

- **03. – 05.06.2024 in Fulda**  
Anmeldefrist 31.03.2024 bei der Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg
- **07. – 09.10.2024 in Berlin**  
Anmeldefrist 31.07.2024 bei der Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg

Themenbereiche in beiden Seminaren werden Vorsorgevollmachten, Pflege sowie Gefahren bei der digitalen Kommunikation und mehr für jeweils 15 Mitglieder zu einem Teilnehmerbeitrag von 120€ sein.

**Menschen sind nicht gleich – aber ihre Rechte!**



charta der vielfalt

**UNTERZEICHNET**

# Wir machen uns für Sie stark!



 **vbba**

# Landesgewerkschaftstag Bayern



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Bayern

## Streikaktionen, Mitgliederboom und anstehende Personalratswahlen

Beim Landesgewerkschaftstag blickte die Landesgruppe Bayern in Riedenburg auf ein intensives Jahr zurück und bereitete sich auf das kommende vor. Am zweitägigen Treffen, das bereits im November stattfand, nahmen neben Vorstand und Vertretern der regionalen Gruppen auch Bundesvorstand **Waldemar Dombrowski** und **Klaus Beier** von der Regionaldirektion Bayern teil. **Claudia Morawietz**, Geschäftsführerin und souveräne Moderatorin des LGTs erteilte das Wort nach einer allgemeinen Vorstellungsrunde zunächst dem Vorstand. Petra Zang berichtete von den wichtigsten Highlights eines überaus ereignisreichen Jahres. Im Mittelpunkt standen natürlich die Streikaktionen während der Tarifaueinandersetzung. Auch wenn sie mit dem Ergebnis nicht zur Gänze zufrieden war, betonte sie, dass es durchaus ein gutes Ergebnis war. Ähnlich

sah es ihr stellvertretender Vorstandsvorsitzender **Wolfgang „Hubs“ Huberth**, der das Erreichte verteidigte: „Der Tarifabschluss war ein Kompromiss. Aber ein Kompromiss, der sehr vielen gedient hat.“

Die Berichte der regionalen Gruppen zeichneten ein buntes Bild einer sehr aktiven, kollegialen Gewerkschaftslandschaft. Fast alle Gruppen konnten Zuwächse, teils sogar massive Zuwächse verzeichnen. München beispielsweise war an fünf Streikaktionen beteiligt und konnte dadurch mehrere Dutzend neuer vbba'ler mobilisieren. „Gewerkschaftsarbeit lebt von Begegnungen“, so **Thomas Gunser** aus Landshut-Pfarrkirchen. Dies zeigte sich in diesem Jahr sehr deutlich: Je mehr Gemeinschaftsaktionen die vbba anbot, desto mehr Mitglieder konnten aktiviert werden.

Der Überraschungsgast des Gewerkschaftstages war **Klaus Beier**, der die Grußworte der Regionaldirektion Bayern gleich persönlich vorbeibrachte. Beier, der seit mehreren Jahren im Vorstand war und gegen Jahresende in den Ruhestand ging, bedankte sich als erstes bei der Gewerkschaft: „Das, was ihr an Gehalt heraushandelt, landet letztendlich ja auch in meinem Geldbeutel.“ Klaus Beier, bekannt für seine energiegeladenen Auftritte, sorgte gleich mit Sätzen wie „Ich liebe die BA!“ und „Ich habe immer Recht“ für volle Aufmerksamkeit. Ob er zum Ende seiner Karriere rückblickend etwas bereue, fragte Schriftführer **Juri Wostal**. „Nein“, antwortete Beier prompt. Und erklärte, dass er immer gute Mitarbeiter um sich gehabt hätte und immer gerne mit ihnen diskutiert habe. Natürlich relativierte er, dass es manche Entscheidung gab, die er persönlich anders entschieden hätte. Aber letztendlich präsentierte sich Klaus Beier als eine Führungskraft, die mit sich im Reinen ist und sich guten Gewissens in den Ruhestand verabschieden wird. Ein Fazit zog er nach 35 Jahren BA: „Die Menschen sind das, was übrig bleibt.“ Klaus Beier wird als einer dieser Menschen mit Sicherheit in Erinnerung bleiben.

Wie wichtig der Einsatz einzelner Menschen ist, zeigte der Bericht von Schatzmeister **Sebastian Weiß**. Dieser schilderte bildhaft, wie ihn die beinahe im Sekundenkontakt eingehenden Anträge nach den vielen Streikaktionen förmlich überrollten. Augenzwinkernd führte er an, dass er diese massive ehrenamtliche Arbeit nur leisten konnte, weil er zufällig gerade in Elternzeit war. „Obwohl der Zweck der Elternzeit eigentlich ein anderer gewesen wäre.“ Er konnte sich den Scherz nicht verkneifen, dass er vor neuen Streikaktionen rechtzeitig informiert zu werden hofft, damit er seine Familienplanung danach ausrichten kann.



Gruppenfoto der Landesgruppe vor dem Landgasthof Schneider in Riedenburg;  
Foto: Claudia Morawietz

Auch einige Nachwahlen wurden beim LGT fällig. So wurde **Anna Walter** zur neuen 2. stellvertretenden Jugendvertreterin gewählt. Als neue stellvertretende Frauenvertreterin nahm **Oana-Sabrina Giurgiu** ihre Wahl an. **Robert Kailer** wurde in das Amt des stellvertretenden Seniorenvertreters gewählt. Neuer SGBII-Beisitzer ist **Richard Fabisch**. Verabschiedet wurde **Christian Roth** als Kassenprüfer. Auf ihn folgt **Robert Scholl**.

Da durch die Vakanz der Stelle der Fachbericht aus dem Bereich SGBII ausfiel, berichtete stattdessen **Benedikt Hoigt**, Leiter Jobcenter Ebersberg, aus seinen Erfahrungen aus der Praxis. Aktuelles und Vergangenes aus der Jugendarbeit war das Thema von **Marie Altmann**. Ihr Senioren-Pendant **Wolfgang Franz** musste sich krankheitsbedingt entschuldigen, er stellte einen ausführlichen schriftlichen Rechenschaftsbericht zur Verfügung.

Am zweiten Tag stand der Besuch des Bundesvorsitzenden **Waldemar Dombrowski** im Mittelpunkt. Allerdings anders als gewohnt. Anstelle markiger Kampfansagen und Motivationsreden, wie man es während des Tarifkonfliktes von ihm gewohnt war, war er diesmal ganz Ohr. Er hatte viele Fragen mitgebracht und schrieb fleißig mit, welche Sorgen und Nöte die Basis aktuell umtreibt. Dennoch hatte er noch ein paar Worte auch zum Tarifabschluss parat, mit dem bekanntlich nicht alle zufrieden waren: „Man muss sich nur das ursprüngliche Arbeitgeber-Angebot anschauen“, so Dombrowski, „und anschließend das Endergebnis. Dann sieht

man, dass sich unser Einsatz gelohnt hat.“ Neben dem für manche Gruppen sogar zweistelligen Lohnzuwachs sah er einen großen Erfolg darin, so viele Menschen auf die Straße gebracht und ein Gemeinschaftsgefühl erzeugt zu haben.

Dieses Gemeinschaftsgefühl spiegelte sich schließlich bei den Ehrungen der örtlichen Gruppen mit den meisten Mitgliederwerbungen. Es gab deutliche Zuwächse, vor allem in München, das auf Platz 1 landete, gefolgt von Nürnberg und Aschaffenburg / Traunstein auf Rang 3. Als beste Einzelwerber wurden **Bernhard Straßer**, **Alexander Kunkel** und als bester Werber Bayerns einmal mehr **Wolfgang Kroher** ausgezeichnet.

Auch drei Verabschiedungen gab es. **Petra Zang** und **Claudia Morawietz** bedankten sich bei **Andreas Lindemann** und **Wolfgang Kroher** (die beide nicht anwesend sein konnten) für ihre Tätigkeit als Vorsitzender ihrer örtlichen Gruppe. **Christian Roth** wurde als Kassenprüfer verabschiedet. Traditionell erhielt auch Frau **Schneider** vom Landgasthof Schneider ein Dankeschön für die hervorragende Bewirtung.

Nach zwei Tagen LGT konnte die Landesgruppe ein unter dem Strich sehr positives Fazit ziehen. Vor allem die Mitgliederzuwächse wurden als großes Plus verbucht. Auch, weil es gelungen war, alle Neumitglieder (bis auf wenige Ausnahmen) zu halten.

*Text: Bernhard Straßer*



*Claudia Morawietz, Klaus Beier, Petra Zang (v.l.); Foto: Wolfgang Huberth*



*Claudia Morawietz, Waldemar Dombrowski, Petra Zang (v.l.); Foto: Sebastian Weiß*

*Waldemar Dombrowski spricht vor den Teilnehmern; Foto: Claudia Morawietz*



# Landesgewerkschaftstag Nord



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Nord

## Viel Input, tolle Gäste und Vorstandswahlen

Der Landesgewerkschaftstag (LGT) der Landesgruppe Nord fand vom 15. bis 17. Oktober im Novum Akademiehotel in Kiel statt. Rund 40 Delegierte waren eingeladen und sahen der Veranstaltung mit Spannung entgegen. Nach einem stärkenden Mittagessen wurde pünktlich um 13.30 Uhr begonnen. **Agnes Ranke**, Vorsitzende der Landesgruppe Nord, eröffnete die Veranstaltung und begrüßte alle Teilnehmenden herzlich.

Gleich zu Beginn der Tagung stand der Besuch von **Markus Biercher**, Vorsitzender der Geschäftsführung der RD Nord, und **Harald Kirchner** von der vbba-Bundesleitung auf dem Programm. Beide haben sich an einem Sonntagnachmittag die Zeit genommen, das Plenum zu besuchen und für einen Austausch zur Verfügung zu stehen. Dafür herzlichen Dank!

**Herr Biercher** gab den Delegierten Einblicke in Themen, die die RD Nord aktuell beschäftigen. So ging er zunächst ein auf die postpandemischen Auswirkungen und die damit verbundene anhaltende Belastungssituation in allen Bereichen: „Nicht nur im ALG brennt die Luft. Anspannung ist in allen Bereichen zu spüren“. Durch gegenseitige Unterstützung und Mehrarbeit, so Biercher, sollten die Rückstände in den OS, insbesondere bei den Abschlussprüfungen im Kurzarbeitergeld und im Arbeitslosengeld, bis April 2024 weitestgehend abgebaut sein. Für die weitere Zukunft setze er im OS auf das clusterübergreifende Arbeiten, um Belastungsspitzen aufzufangen. In der Folge entstand ein lebhafter Austausch über mögliche Wege zum Abbau der Rückstän-

de als auch des Zieles „Die Leistung muss stehen“. Hierzu bedarf es aus Sicht des Plenums auch einer konstanten und vor allem ausreichenden Personalausstattung.

Zu den Themen Digitalisierung, Automatisierung und KI in der BA wies Herr Biercher darauf hin, dass diese die demografische Entwicklung und die damit verbundenen Beschäftigtenabgänge von 40% in den nächsten Jahren nur teilweise kompensieren werden können. Die BA muss sich also auf zukünftige Personalbedarfe einrichten. Wichtig sind ihm zudem Zeit für Qualifizierung, Lernen und Wissenstransfer und die Verbesserung der personellen Ausstattung der AQua-Teams. Was die Attraktivität der BA als Arbeitgeberin angeht, befand Herr Biercher, dass diese doch attraktiver sei als oft gedacht. Abgesehen von der guten Bezahlung ist zum Beispiel auch die Sinnhaftigkeit der Aufgabe, Menschen zu unterstützen und zu helfen, ein wichtiges Attraktivitätsmerkmal.

An die Arbeit der Jobcenter (JC) hat Herr Biercher klare Erwartungen, insbesondere auch, was die Integration von Ukraine-Flüchtlingen angeht. Die bislang erzielten Ergebnisse sind für ihn nicht zufriedenstellend. Auch zu diesem Thema entstand ein lebhafter Austausch u. a. mit der Frage, wo die JC für ihn stehen. Die JC sind definitiv Teil der BA-Familie, auch wenn über deren zukünftige Aufgaben gesprochen werden muss.

Im Anschluss ging es dann weiter in den Austausch mit **Harald Kirchner** aus der vbba-Bundesleitung. Nach einer kurzen Nachbereitung der vorangegangenen zwei Stunden gab er zunächst einen Rück-

blick auf die Einkommensrunde 2023, die vielen bundesweiten Streikaktionen der vbba und die Umsetzung des Verhandlungsergebnisses zum TVöD auf die BA. Es folgten aktuelle Informationen zu den Bereichen Tarif/TV-BA und zur Arbeit der BA-Tarifkommission. Auch wenn die Verhandlungspartnerin BA sich hartleibig zeigt, werden Themen wie z. B. die höhere Bezahlung der Teamleitungen, immer wieder angesprochen und gefordert. **Harald Kirchners** Ausführungen „aus dem Nähkästchen“ zu verschiedenen Tarifthemen und Fragestellungen der Delegierten wurden mit Spannung verfolgt. Im Weiteren hatte der Kollege Kirchner Informationen zu Themen aus dem Beamtenbereich, zur Altersteilzeit in der BA und zur Neustrukturierung der AA im Gepäck. Und über die Attraktivität der Arbeitgeberin BA wurde auch in dieser Runde lebhaft diskutiert.

Auch die Zeit mit Harald Kirchner verging leider viel zu schnell und nach so viel „Input“ war es an der Zeit, die Zimmer zu beziehen, einen Spaziergang zu machen und sich später zum gemeinsamen Abendessen wieder zu treffen. Der erste Abend klang dann aus beim obligatorischen gemütlichen Beisammensitzen mit überwiegend „nichtdienstlichen“ Themen.

Der Montag gehörte dann ganz dem Plenum, Gäste waren nicht eingeladen. Schließlich standen für heute die Geschäftsberichte der Vorstandsmitglieder, die Personalratswahlen 2024 als auch die Wahlen für einen neuen Landesvorstand auf der Tagesordnung. Selbstverständlich erfolgte auch eine Nachbetrachtung des 3. vbba-Nord-Events am 1. September 2023 auf dem Feuerschiff in Hamburg und alle Beteiligten waren sich einig, **dieses Event war klasse und verdient eine Wiederholung!**



Der LGT Nord 2023; Foto: Sirpa Petersen



Harald Kirchner „in Aktion“;  
Foto: Sirpa Petersen



Von links nach rechts: Markus Biercher  
mit Agnes Ranke und Sören Deglow;  
Foto: Sirpa Petersen



Besuch von Kai Tellkamp;  
Foto: Sirpa Petersen



Es folgten die Berichte aus dem geschäftsführenden Vorstand und der Beisitzerinnen und Beisitzer. Der Kassenbericht wurde gewohnt souverän vom Landesschatzmeister **Sven Hofeditz** vorgetragen. Laut Kassenprüferin **Daniela Schümann** gab es keine Beanstandungen. Im Weiteren ging Sven Hofeditz auf die erneut positive Mitgliederentwicklung seit dem letzten LGT ein. Insbesondere zwischen Dezember 2022 und Juni 2023 erfolgten starke Mitgliederzuwächse – zur Freude aller Anwesenden!

Die sich nach der Entlastung anschließenden Vorstandswahlen liefen zügig und reibungslos ab. Dieses war auch dem Kollegen **Jörg-Peter Schaffer** zu verdanken, der das Amt des Wahlleiters übernahm. Fast der komplette bisherige Landesvorstand stand für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung und wurde auch einstimmig wiedergewählt: Vorsitzende Agnes Ranke, 1. stellvertretender Vorsitzender Sören Deglow, 2. stellvertretender Vorsitzender Jan Peter Kaiser, 3. stellvertretende Vorsitzende und Schriftführerin Sirpa Petersen, Landesschatzmeister Sven Hofeditz, stellvertretender Landesschatzmeister Robert Linfert.

Auch die Beisitzer wurden größtenteils wiedergewählt: Für den Bereich Senioren: Dietmar Felzmann und Ingwer Albert, für den Bereich Frauen: Sigrun Menge und neu dazu gewählt Cora Lang und Ulrike Zacharias, für den Bereich SGB II: Torsten Hacker und Michael Fanter und als Verbindungsmann zu den drei dbb-Landesbünden: Siegfried Pedd. Als Kassenprüferinnen wurden gewählt: Carmen Seiler, Karin Gude und Maxy Stoves.

**An dieser Stelle herzliche Glückwünsche an alle neu und wiedergewählten Vorstandsmitglieder und Kassenprüferinnen und vielen Dank für die Bereitschaft, sich in den bisherigen und auch neuen Funktionen für die vbba zu engagieren! Wir wünschen allen eine erfolgreiche Amtszeit.**

Gleichzeitig gab es auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Landesvorstand zu verabschieden, da sie aus verschiedenen Gründen leider nicht erneut zur Wahl standen: **Jürgen Bergmann**, langjährig äußerst aktiv im Seniorenbereich; **Holger Reckweg**, langjährig und ständig einsatzbereit als Webmaster; **Vanessa Eggerstedt**, unsere Powerfrau in der Jugendvertretung; **Karin Gude**, Frauenvertretung, und **Torsten Gerlach**, Ansprechpartner SGB II. Ebenso wurden aus dem Bezirkspersonalrat und den Vorständen der regionalen Gruppen verabschiedet: **Dagmar Matz**,

**Jörg-Peter Schaffer, Robert Linfert und Frank Schäfer.**

**Wir bedanken uns herzlich für die langjährige aktive Unterstützung und Mitarbeit für die vbba in Nord als auch in den Gremien der BA und wünschen alles Gute für den Ruhestand bzw. das weitere Berufsleben.**

Am Dienstag durfte das Plenum als weiteren Gast **Kai Tellkamp, den Vorsitzenden des dbb-Landesbundes Schleswig-Holstein** begrüßen. Auch Kai Tellkamp ging auf die Einkommensrunde 2023 TVöD ein und in dem Zusammenhang auch auf den Reallohnverlust bei den Beschäftigten durch die Inflation. Die hohen Lebenshaltungskosten seien einfach nicht tragbar. Die gleichen Forderungen gilt es in der nun bevorstehenden Einkommensrunde mit den Ländern durchzusetzen. „Vom Fachkräftemangel ist nicht nur der Öffentliche Dienst betroffen, sondern alle Branchen.“ Die Beschäftigten erhalten zu oft keine faire Bezahlung. Um als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst attraktiv zu sein, bedarf es eines Gesamtpakets. Es reiche nicht nur eine auskömmliche Bezahlung, sondern auch weitere Attraktivitätsmerkmale wie z. B. eine attraktive Arbeitszeit, müssen hinzukommen. Über Altersteilzeit müsse erneut gesprochen werden, auch wenn sie bei den Arbeitgebern unbeliebt sei. Beim Thema Reisezeit gleich Arbeitszeit bestand Einvernehmen: Reisezeiten müssen endlich in vollem Umfang zur Arbeitszeit zählen. Zudem sollte gerade bei den steigenden Energiekosten die Wegstreckenentschädigung für die dienstliche Nutzung von privaten PKW erhöht werden. Leider musste Kai Tellkamp zu einem weiteren Termin, ansonsten hätten wir uns gerne noch weiter ausgetauscht.

Nach einer Erfrischungspause blieb noch hinreichend Zeit für die Aussprache und den obligatorischen Erfahrungsaustausch mit den regionalen Gruppen. Am Ende der Veranstaltung wurde auch schon wieder der LGT 2024 ins Auge gefasst, welcher voraussichtlich im September stattfinden soll. Wohin es das nächste Mal geht? Lassen wir uns überraschen – die Teilnehmerinnen und Teilnehmer freuen sich jedenfalls jetzt schon 😊

Die Vorsitzende Agnes Ranke bedankte sich bei allen Delegierten für den guten und intensiven Austausch und wünschte allen eine gute Heimfahrt. Die Veranstaltung endete so wie sie auch begann: Mit einem gemeinsamen Mittagessen als Stärkung für die Rückreise.

Text: Maxy Stoves

# Landesgewerkschaftstag NRW



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

## Hoher Besuch

Wie in jedem Jahr besuchte die RD NRW den LGT. Bianca Cristal (Geschäftsführerin Arbeitsmarktmanagement) und Sebastian Lohr (GIS der RD) stellten sich den Fragen der Teilnehmenden und hatten einige Themen im Gepäck. Lohr berichtete über die Zukunftsagenda und den derzeitigen Stand der Umsetzung. Kritisch wurden die mittlerweile vielfältigen Kommunikationskanäle mit den Kundinnen und Kunden gesehen, welche in Zukunft anders kanalisiert werden müssen. Im Moment kommt der „Posteingang“ häufig gleichzeitig über mehrere Kanäle, was zu Mehrarbeit in allen Bereichen führt. Lohr stellt sich auch die Frage, ob die Eingangszonen und Servicecenter für die Zukunft gut aufgestellt sind. Im Bereich OS gibt es Handlungsbedarf zur Vereinfachung des Datenaustauschs. Viele Schnittstellen können gelöst werden, indem Daten automatisch integriert werden. Insgesamt muss die IT-Infrastruktur in ein neues Zeitalter gehoben werden. Die bestehenden Anwendungen sind untereinander häufig nicht kompatibel und müssen in einer Plattform vereinheitlicht werden um miteinander kommunizieren zu können. Dazu ist eine cloudbasierte Infrastruktur notwendig. Die Voraussetzungen dafür werden derzeit geschaffen. Die BA erhofft sich daraus eine klarere IT-Struktur und Einsparpotenziale bei der Bearbeitung.

Lohr kündigte die digitale Personalakte an. Die BA geht von einer Effizienzsteigerung aus und einer Entlastung der Internen Services, welche stark überlastet sind.

Im Moment läuft eine Organisationsuntersuchung im Personalbereich, aus der Erkenntnisse zur zukünftigen Ausrichtung der Internen Services gezogen werden sollen. Vor Abschluss der Untersuchung kann man noch nichts zur weiteren Personalbemessung sagen. Beispielhaft wurde die Personalberatung als Bereich genannt, welcher unterbesetzt ist und die einzelnen Personalberaterinnen und -berater an ihrer Belastungsgrenze arbeiten. Dort muss umgehend eine Entlastung geschaffen werden.

Fehlende Fortbildungen für die Mitarbeitenden wurden aus dem Plenum zur Sprache gebracht. Lohr berichtete, dass eine „DV-Lernen“ schon länger in der Diskussion sei, bislang aber noch nicht umgesetzt ist. Unabhängig davon ist es allerdings Fakt in der Praxis, dass die Mitarbeitenden ihr Tagesgeschäft kaum bewältigen können und aus Zeitmangel die Fortbildungen auf der Strecke bleiben. Bianca Cristal wirft dazu ein, dass es auch eine Eigenverantwortung der Mitarbeitenden gibt, sich fortzubilden. Angebote sind da, sie müssen eingefordert und umgesetzt werden. Dazu sind auch die Führungskräfte gefragt, Fortbildungen aktiv zu unterstützen. Generell muss wieder eine positivere Einstellung zum Lernen geschaffen werden. Dazu muss aber auch „Last aus dem System“ genommen werden.

Kritik kam aus dem Plenum zu den Themen Skype-Einführung oder auch ERP-Time. Dazu räumt Lohr ein, dass diese Produkte

schlecht eingeführt wurden, insbesondere bei ERP-Time läuft die Einführung nach wie vor nicht gut.

Bei aktuellen SGBII Themen, wie der Verlagerung von Reha und FbW, berichtet Cristal von aktuellen Gesprächen und Arbeitskreisen zur Umsetzung. Es muss ein „vernünftiger Weg“ gefunden werden, dies umzusetzen.

In Bezug auf die neuesten Ideen der Bundesregierung – zum sogenannten „Jobturbo“ – finden derzeit auf Landesebene Gespräche der RD mit den zuständigen Ministerien statt. Die Jobcentergeschäftsführungen sind bereits in einem persönlichen Austausch mit der RD über den aktuellen Stand informiert worden. Die Umsetzung hat höchste Priorität. Nach Angaben von Cristal sind lt. Erhebung der RD rund 70% der Verbisdatensätze der Geflüchteten in NRW fehlerhaft oder unvollständig. Dies muss umgehend behoben werden.

Waldemar Dombrowski fragt, was die RD NRW im Hinblick auf den Personalbedarf in den nächsten Jahren machen wird. Dazu führt Lohr aus, dass es in NRW innerhalb der nächsten fünf Jahre keine Personalprobleme geben wird, man aber trotzdem über Bedarf ausbilden wird, um gewappnet in die weiteren Jahre zu gehen, denn dann wird Personalbedarf bestehen. Man ist an der Belastungsgrenze für den Haushalt, was die Überpersonalisierung angeht. Dies sei durch die Zentrale so genehmigt. Insbesondere bei den Studierenden gibt es jedoch Probleme in der Personalgewinnung. Man kann in dem Bereich die Bedarfe nicht decken. Als Grund nennt er beispielsweise das zentrale Studium in Mannheim und Schwerin. Rückmeldungen von absagenden Bewerbern zufolge ist ein Hinderungsgrund z.B. das wohnortfremde Studium. An die Teilnehmenden hatte er die Bitte für eine Ausbildung oder ein Studium bei der BA Werbung zu machen.

Zum Abschluss bedankte sich Simone Thölke mit den Worten „Mit uns ist es immer ein Gewinn zu arbeiten!“ bei den beiden Vertretern der RD NRW.



Austausch mit der Geschäftsführung der Regionaldirektion NRW Frau Bianca Cristal und Herrn Sebastian Lohr; Foto: Falk Lindemann

Text: Marco Bönneken

## Tolle Aktion

### Alle Jahre wieder...

...spendet die Landesgruppe NRW für das Kinder- und Jugendhospiz Balthasar in Olpe. Dieses Jahr durfte ich gemeinsam mit Helga Duhme-Lübke und Bernhard Schmitz das Hospiz kennenlernen und einen Scheck über **2780 €** überreichen.

Besonders erstaunt hat mich die offene, fröhliche Atmosphäre. Bei dem Wort Hospiz drängen sich einem unweigerlich Gedanken an Leid und Tod auf, Erinnerungen an typische Krankenhausgerüche.

#### Doch weit gefehlt!

Frau Kranz als stellvertretende Einrichtungsleitung hat sich viel Zeit genommen

uns die Geschichte und Besonderheiten des Hauses näher zu bringen.

Gerade das lichtdurchflutete und sehr liebevoll gestaltete Abschiedszimmer hat mich tief bewegt.

Im Kinderhospiz Balthasar stehen Leben und Lachen im Vordergrund, auch Sterben und Trauern haben ihren Platz. Gerade diese Ambivalenz ist es, die es so wertvoll macht, dass wir dieses Haus seit Jahren unterstützen und weiterhin aus vollstem Herz dabei sind.

Text: Simone Thölke



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Nordrhein-Westfalen



Foto: Bernhard Schmitz

## Landesgewerkschaftstag

### Volle Tagesordnung und tolle Gäste

Am 23. und 24. August kam die Landesgruppe Niedersachsen-Bremen (NSB) zu ihrem Landesgewerkschaftstag 2023 im Hotel Fuchsbachtal in Barsinghausen zusammen. Wie jedes Jahr gab es auch diesmal wieder eine prall gefüllte Tagesordnung. Die Teilnehmenden durften sich neben den aktuellen Themen auch auf Gäste aus der Regionaldirektion (RD) NSB und dem RIM Nord sowie auf den ersten stellvertretenden Bundesvorsitzenden der vbba freuen.

In einer Welt, sowohl beruflich als auch privat, welche in einem rasanten Tempo zunehmend digitaler wird, kam der Leiter des RIM Nord, Thomas Brenneisen, als Gastreferent genau richtig. In einem gleichermaßen fesselnden wie humoristischen Vortrag zur Entwicklung der Digitalisierung vom Beginn bis heute, stellte er bildhaft den Faktor Mensch in dieser endlosen Reise dar. Weiter zeigte er auf, wie die Digitalisierung ihren Einzug in der BA hielt und wie man in der BA die Komponenten Digitalisierung und Personal in Einklang bringt. Gleichzeitig zeigte er sehr gut auf, wie sich die Generationen immer wieder überholen und sensibilisierte dahingehend zu mehr Toleranz untereinander im Bezug auf die zwischen den Generationen oft sehr unterschiedlichen Kenntnisstände. Insbesondere durch die fortlaufende Einbindung der Teilnehmenden war es ein sehr spannender und lebendiger Vortrag.



Walter Schulz mit Thomas Brenneisen (links); Foto: Uwe Wolter

Als Gast der Bundesleitung begrüßte der LGT den ersten stellvertretenden Bundesvorsitzenden Gerhard Knab. Auch dieses Mal scheute er die lange Anreise nicht, um den LGT in NSB zu bereichern. Nach einer kurzen persönlichen Vorstellung wurde zunächst der starke Mitgliederzuwachs gelobt, der sich in NSB sehen lassen kann.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Niedersachsen-Bremen

Neben einer regen Diskussion zur Arbeitszeit der Beamten sprach er auch Themen wie das Deutschlandticket in der BA, Positionierung der Gewerkschaft zum Thema KI und die Rekrutierungsproblematik in der BA an. Eine weitere rege Diskussion folgte zum Thema Agenturfusionen im Kontext des damals geplanten Rechtskreiswechsels U25.



Gerhard Knab und Silke Babel; Foto: Uwe Wolter

Mit großem Interesse erwarteten die Teilnehmenden den Geschäftsführer Interner Service, Herrn Volker Zeuner. Mit besonders großer Spannung wurden Informationen zum aktuellen IT-Notfall sowie dem zum damaligen Zeitpunkt noch geplanten Rechtskreiswechsel U25. Besonders zum letzten Thema wurde sich angeregt ausgetauscht und diskutiert. Gleichermäßen interessant war aber auch der Austausch zur Belastungssituation im OS und der daraus resultierenden Belastung anderer Organisations-Einheiten, zu den Ausbildungsbedingungen sowie zur Befragung zum mobilen Arbeiten. In vielen Punkten wurde klar, dass die RD an sich einen ähnlichen Kurs wünscht, wie auch die Teilnehmenden des LGT. Jedoch hat vieles seinen Ursprung auf zentraler Ebene. Es war – wie immer – ein angenehmer und reger Austausch mit Herrn Zeuner und die Landesgruppe freut sich schon jetzt auf seinen nächsten Besuch.



Walter Schulz und Silke Babel konnten den GIS Volker Zeuner begrüßen; Foto: Uwe Wolter

Alles in allem, war es, wie auch in den vergangenen Jahren, eine gelungene Veranstaltung mit vielen Themen und Diskussionen. Doch auch Freude und Spaß sollten nicht zu kurz kommen. So gab es auch wieder Ehrungen, Geburtstagsglückwünsche, aber auch ruhestandsbedingte Verabschiedungen.

Text: Sebastian Lehtmets



**Aktiv fordern  
nicht  
abwarten!**

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



Die Teilnehmenden des LGT NSB; Foto Uwe Wolter

## Traditioneller Stammtisch

### Gelungene Neuauflage

Gelungene Neuauflage für den traditionellen Stammtisch der vbba-Landesgruppe Berlin-Brandenburg: Das Restaurant „Paulaner im Spreebogen“ ist das neue Domizil, in das der Landesvorsitzende Manfred Feit zum ersten Treffen des Jahres eingeladen hat und das auch für die kommenden Stammtischrunden zur Verfügung stehen wird.

Die Tradition des Stammtischs ist lang: „Mit der Gründung der Landesgruppe wurden auch die regelmäßigen Treffen ins Leben gerufen“, erinnert Manfred Feit an das Jahr 2000. Damals kamen die Mitglieder im Restaurant „Ujak Stefan“ in Tempelhof zusammen. Einige Jahre später

folgte dann der Umzug ins „Stammhaus Siemensstadt“, wo sich heute noch die vbba-Senioren treffen.

Vor zehn Jahren wechselte der Stammtisch ins kroatische Restaurant „Glashaus“ an der Lindenstraße in Mitte. Doch Ende des vergangenen Jahres schloss das beliebte Lokal seine Pforten und die Frage nach einem neuen Betreiber blieb lange Zeit unklar. „Folglich mussten wir uns nach dem letzten Treffen im November 2023 erneut auf die Suche nach einer geeigneten Location begeben“, so Manfred Feit.

Die Initialzündung lieferte das „Paulaner im Spreebogen“. Denn in dem Alt-Moab-



### Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Berlin-Brandenburg

iter Restaurant trifft sich auch häufig der dbb berlin und zudem findet hier der Parlamentarische Frühschoppen statt. Gleich beim ersten Stammtisch bilanzierte Manfred Feit eine ausgezeichnete Frequenzierung in zünftiger Brauhausatmosphäre. Die gute Stimmung und der interessante Austausch zwischen Mitgliedern und Ehemaligen bestätigten Manfred Feit in seiner Wahl für die neue Location. Fortsetzung folgt: Der nächste Stammtisch findet am 17. April statt.

Text: Bernhard Brügger

# Historische Einblicke

## Besuch im Museum der Deutschen Bahn

Wussten Sie, dass die erste deutsche Eisenbahnstrecke 1835 zwischen Nürnberg und Fürth gebaut wurde, damals noch mit der Lokomotive „Adler“? Oder dass die erste in Deutschland gebaute Lokomotive die „Saxonia“ ist (gebaut 1838 von der Leipzig-Dresdner Eisenbahn-Compagnie)? Das alles und noch viel mehr konnten sich 20 Mitglieder der vbba Landesgruppe Zentrale-Services am 2. Dezember 2023 im Deutsche Bahn Museum Nürnberg anschauen. Das DB Museum ist das älteste Eisenbahnmuseum der Welt und wurde 1925 erbaut. Der Museumsführer erzählte uns in anderthalb Stunden die Anfänge der deutschen Eisenbahn vom „Adler“ über die Länderbahnzeit und die Gründung der Deutschen

Reichsbahn bis zum Ende der Zeit des Nationalsozialismus. Dabei konnten wir auch mehrere Nachbauten von historischen Eisenbahnen von innen und außen bestaunen. Nach der Führung konnten wir uns noch selbständig den Wiederaufbau der Bahn nach dem Zweiten Weltkrieg und die Ausstellung „Future Rails“ anschauen.

Solche Führungen sind immer wieder sehr interessant, aufschlussreich und zeigen viel Einblicke in die deutsche Geschichte. Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern hat der Besuch sehr gefallen.

*Text: Franziska Richter*



*Gespannt folgten die Mitglieder den Ausführungen des Museumsführer; Foto: Franziska Richter*





links nach rechts: Chris Heldt, Janina Hildebrandt, Barbara Haak, Carola Schüler und Thorsten Wils; Foto: Barbara Haak

## Jobcenter Berlin

### Personalversammlung in Treptow-Köpenick

Pünktlich zum Jahresabschluss 2023 fand am 13. Dezember 2023 die zweite Personalversammlung im Jobcenter Berlin Treptow-Köpenick statt. Trotz der anhaltenden Arbeitsbelastung der Jobcenter fanden viele Beschäftigte den Weg in den Bunsensaal der Wista Berlin Adlershof.

Die vbba-Gewerkschaft für Arbeit und Soziales war selbstverständlich zahlreich vertreten: Chris Heldt (Vorsitzender der Bundesjugendleitung), Janina Hildebrandt (stellvertretende Vorsitzende der vbba-Frauenvertretung), Thorsten Wils (Mitglied der Grundsatzkommission 2 „Teilhabe am Arbeitsleben“) und Barbara Haak (Gruppenvorstandsmitglied der örtlichen Gruppe Berlin-Süd) standen den zahlreichen Mitgliedern unserer Gewerkschaft sowie den Beschäftigten des Jobcenters

an einem Info-Stand am Rande der Personalversammlung zur Beantwortung von Fragen Verfügung. Aufgrund der Vielzahl kommunaler Beschäftigter (deren Anteil liegt im Jobcenter Treptow-Köpenick bei ca. 25 %), welche nach dem TVL Berlin vergütet werden, waren die am Wochenende zuvor erzielten Ergebnisse der Einkommensrunde 2023 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder von großem Interesse. Das vbba-aktuell zum Beitritt der vbba zum "Bündnis gegen Sexismus" und das vbba-aktuell der GK2 zur gewerkschaftlichen Forderung, die durch Telearbeit und Mobilarbeit erzielten Ersparnisse zu reinvestieren, erzielten ebenso großes Interesse, wie die brandaktuelle Information aus der HPR-Arbeit. Aus aktuellen Gründen waren Themen, wie Nebenbeschäftigung, Bildungszeit und leider auch das



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**

Landesgruppe Berlin-Brandenburg

gute, alte betriebliche Eingliederungsmanagement nicht nur kontrovers mit der Geschäftsführung des Jobcenters diskutierte Themen der Personalversammlung. Auch am Stand der Gewerkschaft informierten sich viele Beschäftigte, wie sie der ablehnenden bzw. zögerlichen Haltung der Geschäftsführung des Jobcenters entgegenzutreten könnten. Und immer erfolgte der Rat der am Stand anwesenden Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter wie aus einem Mund: Grundlage zur Durchsetzung der Rechte Arbeitnehmender sowie der Beamtenrechte gegenüber der Geschäftsführung des Jobcenters ist und bleibt der Beitritt zur einzigen Fachgewerkschaft, der vbba – Gewerkschaft für Arbeit und Soziales.

Text: Thorsten Wils

## Bauzinsen



**dbb**  
vorsorgewerk

## Für viele einmal im Leben

Baufinanzierung ist eine Entscheidung mit großer Tragweite, die sorgfältig geplant sein will.

Das dbb vorsorgewerk ist mit einem attraktiven Angebot ins neue Jahr gestartet: Wer sich nach einer Finanzierung für einen Hausbau, einen Immobilienerwerb oder eine große Modernisierungsmaßnahme umsieht, findet über den exklusiven Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk rund ums Banking, die BBBank, top Konditionen.

### Ausgezeichnet

Die Stiftung Warentest hat in der Dezemberausgabe 2023 der Zeitschrift „finanztest“ günstige Darlehen für Immobilien begutachtet. Die BBBank war bei allen berechneten Varianten mit 10 Jahren Laufzeit (60-, 80- und 90 Prozent-Finanzierung) stets auf dem Siegerpodest für die überregionalen Anbieter mit Filialnetz.

Auch wenn die Zinsunterschiede laut der finanztest-Experten schnell fünfstellige Euro-Beträge über die Jahre ausmachen

können, sollte die Zinshöhe nicht das einzige Entscheidungskriterium für einen Kredit sein. Die Hausbank des dbb vorsorgewerk kann zudem in Sachen Beratung und Service viele Pluspunkte sammeln. So wurde die BBBank von der Finanzzeitschrift FOCUS-MONEY und dem Analysehaus ServiceValue als „Fairster Baufinanzierer“ prämiert. Sie erhielt das Gesamturteil „sehr gut“ – mit besten Ergebnissen in den Kategorien Produktangebot, Preis-Leistungs-Verhältnis und Kundenservice.

Die BBBank gehört mit rund 500 000 Mitgliedern und einem Kundengeschäftsvolumen von über 32 Milliarden Euro zu den größten Genossenschaftsbanken in Deutschland. Von dieser Sicherheit und der jahrzehntelangen Erfahrung profitieren insbesondere Kunden mit langlaufenden Kreditverträgen. Ihren Baufinanzierungskunden bietet die BBBank bis zu 20 Jahre Zinssicherheit, eine frei wählbare anfängliche Tilgungshöhe ab 1 Prozent pro anno, verschiedene Sollzinsbindungen und zubuchbare Sondertilgungen.

Auch für die KfW-Energieeffizienzprogramme stehen kompetente Ansprechpartner zur Verfügung.

### Lohnende Aktion

Den vbba-Mitgliedern und ihren Angehörigen offeriert die BBBank den „besten BBBank-Zins“. Wer bereits ein fremdes Baufinanzierungsangebot vorliegen hat, kann dieses bei der BBBank einreichen. Die BBBank wird sodann ein entsprechendes Angebot mit einem günstigeren Zinssatz unterbreiten. Die genauen Konditionen dieser Aktion finden sich auf der Webseite [www.dbb-vorteilswelt.de/baufinanzierungen](http://www.dbb-vorteilswelt.de/baufinanzierungen).

Auf dieser Internetseite gelangt man auch zum praktischen Baufinanzierungsrechner. Mit diesem lassen sich für das individuelle Vorhaben, sei es Neubau, Kauf, Anschlussfinanzierung oder Modernisierung, je nach Baukosten, Eigenkapital und Nebenkosten der effektive Jahreszins und die monatliche Rate ermitteln.

## BANKING-TIPP: Das moderne Girokonto für alle Lebenslagen

vbba-Mitglieder und ihre Angehörigen, die ein Girokonto bei der BBBank eröffnen, erhalten bis zu 200 Euro Startguthaben. Dieses setzt sich zusammen aus bis zu 150 Euro Startprämie plus 50 Euro als Mitgliedervorteil. Der Kontowechsel-Service ermittelt automatisch alle relevanten Zahlungspartner und informiert diese. Alternativ erstellt er Vorlagen zum Selbstversand. Die Kontoführungsgebühr beträgt 2,95 Euro monatlich. Für Kontoinhaber bis 30 Jahre entfällt diese, zudem gibt es für junge Leute eine Visa Directcard (Ausgabe einer Debitkarte) kostenlos dazu.

Wer zusätzlich eine vollwertige Kreditkarte wünscht, erhält diese zu Sonderkonditionen und kann damit zu Hause und an rund 100 Millionen Akzeptanzstellen weltweit kontaktlos und mobil bezahlen. Die VisaClassicCard gibt es für Kontoinhaber kostenfrei, die beliebte schwarze VISA-Card zum Sonderpreis von 29,90 Euro jährlich.

Weitere Informationen sind auf [dbb-vorteilswelt.de/konto](http://dbb-vorteilswelt.de/konto) zu finden. Die Mitgliederagentur des dbb vorsorgewerk (telefonisch erreichbar montags bis freitags von 10 bis 16 Uhr unter 030.40816444) leitet Wünsche zur Kontoeröffnung gerne an die BBBank weiter.

# Jobcenter Berlin

## vbba-Liste mit frischem Wind in Treptow-Köpenick

Die vbba-Kandidatenliste für die Personalratswahl im Jobcenter Berlin Treptow-Köpenick steht und kann in Kürze dem Wahlvorstand vorgelegt werden: Insgesamt 14 Kolleginnen und Kollegen haben ihr Interesse an der aktiven Arbeit im Gremium bekundet und nun ihren festen Listenplatz gefunden. Festgelegt wurde die Kandidatinnen- und Kandidaten-Reihenfolge im Rahmen einer eigens einberufenen Mitgliederversammlung im Bistro „Le Mouton“.

Positiv überrascht zeigten sich André Zimmermann, der Vorsitzende der vbba-Gruppe Berlin Süd, und Gruppenvorstandsmitglied Barbara Haak von der großen Resonanz insbesondere unter den jungen vbba-Mitgliedern, die der Einladung folg-

ten. Das spiegelte sich dann auch auf der 14 Namen umfassenden Wahlliste wider. Um das Wahlprozedere so fair und ausgewogen wie möglich zu gestalten, erhielt jede(r) Stimmberechtigte maximal fünf Stimmen, die auf die Kandidatinnen und Kandidaten verteilt werden konnten. „Eine Kumulierung der fünf Stimmen haben wir natürlich ausgeschlossen“, erklärte André Zimmermann. Fazit des Vorsitzenden der Gruppe Berlin Süd: „Wir haben am Ende eine heterogene Mischung aus gestandenen Personalratsangehörigen und jungen Nachwuchsgewerkschaftlern erhalten.“ Darüber hinaus erhalten laut André Zimmermann nun auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters eine Stimme, die bisher eindeutig unterrepräsentiert waren. In der kommenden Amtsperio-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Berlin-Brandenburg

de würden dem Personalrat viele neue Gesichter angehören, die frischen Wind in das Gremium hineinbringen. Worauf André Zimmermann ebenfalls besonderen Wert legt: „Aufgrund der demografischen Entwicklung, die auch vor dem Jobcenter Treptow-Köpenick nicht halt macht, ist es wichtig, dass langjährige Personalratsmitglieder ihre Erfahrung und ihr Wissen an die neuen Mitglieder weitergeben.“ Damit könne man auch in Zukunft schlagkräftig und zielorientiert die Interessen aller Beschäftigten vertreten.

Text: Bernhard Brügger

# Mitgliederversammlung

## Spannender Wahlkampfauftakt

Während draußen der Herbst noch immer zögerte, den Spätsommer endgültig zu verdrängen, lief im Lokal „ZunftHaus“ in München bereits die Planung für das kommende Frühjahr zu den Personalratswahlen auf Hochtouren. In kollegialer Atmosphäre traf sich eine gute Mischung aus langjährigen vbba-Mitgliedern und vielen Neuzugängen aus diesem Jahr zur Mitgliederversammlung. Im Zusammenhang mit einer langen Streiksaison hatte sich die Zahl an Mitgliedern binnen eines Jahres erfreulicherweise um sagenhafte 50% vergrößert.

Kein Wunder, dass bei diesem großen Zuwachs auch viele Kolleginnen und Kollegen daran interessiert waren, für die kommenden Personalratswahlen zu kandidieren. So wurde die Listenaufstellung zu einer abendfüllenden, spannenden Aktivität. Die Liste bietet nun eine ausgewogene Kombination aus langgedienten PR-Mitgliedern und interessiertem Nachwuchs. Annette Arnold, die amtierende



Foto: Juri Wostal

Gleichstellungsbeauftragte in München, führt in den kommenden Personalratswahlen die vbba-Liste auf Angestellten-Seite an, Juri Wostal, einer ihrer Vertreter in der Leitung der Gruppe München, trägt unsere Gewerkschaft auf Beamten-Seite in den Wahlkampf.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Bayern

In großer Zuversicht, in den kommenden Wahlen viele Stimmen hinzuzugewinnen, endete am späten Abend die engagierte Versammlung.

Text: Boris Maschke,  
Stellv. Vorsitzender der Gruppe München

# Jahreshauptversammlung

## Örtliche Gruppe Nürnberg

Traditionell fand am 22. November 2023, dem früheren Buß- und Betttag, wieder die Jahreshauptversammlung der regionalen Gruppe Nürnberg statt.

Die Vorsitzende, Claudia Morawietz, durfte in den Räumlichkeiten der Kantine der Agentur Nürnberg zahlreiche Mitglieder begrüßen. Dabei informierte sie über aktuelle Neuigkeiten in der vbba. Auch auf einen Kurzbericht von Mareen Timm als Mitglied der Bundesjugendleitung konnte man zurückgreifen.

Neben den aktuellen Informationen wurden auch die Spitzenkandidatinnen und -kandidaten für die kommenden Personalratswahlen vorgestellt, welche das vollständige Einverständnis der Gruppe erhielten.

Verabschiedet wurden die beiden ehemaligen Vorstandsmitglieder Alfred Eyer

(Schatzmeister) und Jürgen Rössner (Seniorenvertreter) mit einem kleinen Dankeschön, beide bleiben der vbba aber weiterhin treu.

Geehrt wurden von der örtlichen Gruppe für 35 Jahre Mitgliedschaft mit einem kleinen Präsent Kollege Wolfgang Thein. Für 40 Jahre erhielt Dieter Rosenthal neben einem Dankeschön der Gruppe auch die vbba Urkunde.

Ein besonderes Highlight war aber die Ehrung von Horst Gröger für 50 Jahre Mitgliedschaft. Mit einem entsprechenden Präsent und der Aushändigung der Urkunde für die langjährige Treue zur vbba fand die Jahreshauptversammlung ein gelungenes Ende und die Mitglieder konnten sich das kalt-warme Fränkische Schmanke-rl-Buffer schmecken lassen.

*Text: Claudia Morawietz*



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**  
Landesgruppe Bayern



*Horst Gröger und Claudia Morawietz;  
Foto Michael Langwucht*

# Mitgliederversammlung

## Regionaldirektion Baden-Württemberg



*Gute Laune bei den Teilnehmenden; Foto: Mike Paulsen*

Am 5. Dezember 2023 fand die jährliche Mitgliederversammlung der vbba-Gruppe Regionaldirektion Baden-Württemberg statt. Der Vorsitzende Mike Paulsen begrüßte ca. 20 Mitglieder und informierte über den letzten Landesgewerkschaftstag, die abgeschlossenen Tarifverhandlungen sowie die Entwicklungen bei der Beihilfe für Beamte.

Trotz der relativ hohen Personalfuktuation in der RD BW gelingt es, die Mitgliederzahl in der örtlichen Gruppe konstant zu halten. Die Abgänge werden über Mitgliederwerbung und durch Neuzugänge ausgeglichen.

Für 2024 sind auch wieder gemeinsame Aktivitäten geplant.



**Gewerkschaft Arbeit und Soziales**  
Landesgruppe Baden-Württemberg

Nach dem Infoblock wurden kurz vor dem Nikolaustag tolle Preise verlost – die Freude war bei allen groß. Danach widmete man sich dem Weihnachtessen aus der Kantine der RD BW – es gab leckeren Wildgulasch vom Känguru und vom Hirsch mit Semmelknödeln, Preiselbeeren und ein weihnachtliches Dessert.

*Text: Mike Paulsen*



*Der Vorsitzende Mike Paulsen (Bildmitte) freut sich, dass auch zwei Senioren dabei waren: Armin Utzt (rechts) und Reiner Müller (links); Foto: Mike Paulsen*

# Gelungener Jahresabschluss

## Weihnachten in der größten vbba-Gruppe Deutschlands



Foto: Marius Baisch

Die vbba-Gruppe Stuttgart feierte nun schon zweiten Mal ihren Jahresabschluss in der Friedenau Stuttgart. Über 50 Kolleginnen und Kollegen waren gekommen, um ein außerordentliches Jahr zu feiern - und es gab wirklich viel zu feiern.

Der Vorstand der örtlichen Gruppe lies das vergangene Jahr Revue passieren,

beginnend mit den Streikaktionen im Winter 2023 und natürlich dem Streik vor der Agentur Stuttgart. Es wurde die Wiederwahl von Roger Zipp als Gruppenvorsitzender zelebriert wie auch die Wahl des Stuttgarters Tom Weber in die Bundesjugendleitung. Höhepunkt war der erreichte Meilenstein mit nun bereits 350 Mitgliedern in der Gruppe Stuttgart.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Baden-Württemberg

Inzwischen finden so viele Aktionen statt, so dass es keinen Monat mehr gibt, ohne dass in der vbba-Ortsgruppe Stuttgart etwas berichtenswertes stattfindet. Man merkte den Teilnehmenden an, dass die vbba alle Bereiche der Agentur Stuttgart durchdrungen hat und überall präsent ist. Die vielen Themen wurden jeweils mit Bildern untermalt und mit entsprechendem Applaus gefeiert.

Man war sich einig, gemeinsam den Erfolgskurs weiter fortsetzen zu wollen und natürlich ein tolles Wahljahr 2024 zu bestreiten. Dazu gab es leckeres Essen und Getränke. Es war ein gelungener Abend, der wie so oft Lust auf noch mehr vbba gemacht hat.

Text: Michael Friedla, vbba-Gruppe Stuttgart

# Montabaur

## Ein ganz besonderes Jubiläum

In diesem Jahr feierten unsere Kollegen Gerhard Gödert und Georg Schlosser ihre 50-jährige Mitgliedschaft im „Beamtenebund“.

Diese Gelegenheit wollten wir uns nicht entgehen lassen und diese Treue und das Engagement angemessen wertschätzen. Bei einem persönlichen Besuch beider Kollegen zuhause wurde die offizielle Urkunde überreicht und die Kollegen mit den aktuellen Werbematerialien der vbba ausgestattet, damit die Gewerkschaft auch im Ruhestand beim Frühstück in Form einer Kaffeetasse bzw. in der Freizeit mit einer Thermo-Tasche präsent ist.

Auch ein süßer Gruß aus Montabaur durfte nicht fehlen. Der Ortsvorsitzende Björn Oßwald und der stellvertretende Vorsitzende Fabian D'Antonio konnten Georg Schlosser und Gerhard Gödert während ihrer aktiven Dienstzeit leider nicht mehr kennen lernen, und doch war man schnell auf einer gemeinsamen Ebene. So plauderte man über gemeinsame Kollegen

und verschiedene Einsatzstandorte. Auch schwelgte man in Erinnerungen der beruflichen Laufbahn und dem dort Erreichten.

Man kam zu dem Ergebnis, dass sich bei uns gar nicht so viel geändert hat, wie man manchmal denkt. Insbesondere was die Diskussionen um den Personalhaushalt angeht.

Deswegen ist es so wichtig, dass wir solch tolle Kollegen wie Gerhard und Georg haben, die sich sogar im Ruhestand noch mit ihren Kollegen solidarisch zeigen und sie im Kampf für mehr Gerechtigkeit am Arbeitsplatz weiter aktiv und passiv unterstützen.

Dafür sagt Euch beiden, lieber Georg und lieber Gerhard der gesamte Ortsverband der vbba Montabaur herzlichen Dank!

Es grüßen Euch Björn & Fabian

Text: Björn Oßwald und Fabian D'Antonio



Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Landesgruppe Rheinland-Pfalz-Saarland



v.l.: Björn Oßwald, Gerhard Gödert, Georg Schlosser, Fabian D'Antonio; Fotos: privat

## Seminare – Termin-Übersicht 2024

Zeitraum	Kennziffer	Bezeichnung	Ort	Kosten
04.03.-08.03.24	24P22N	Grundlagenseminar PR 2	Nürnberg	1.250,00 €
03.06.-05.06.24	24Sen1F	Seniorensseminar	Fulda	120,00 €
24.06.-28.06.24	24P11N	Grundlagenseminar PR 1	Nürnberg	1.250,00 €
24.06.-28.06.24	24JAV11N	Grundlagenseminar BPersVG für JAV	Nürnberg	1.250,00 €
09.09.-13.09.24	24P12B	Grundlagenseminar PR 1	Berlin	1.250,00 €
16.09.-20.09.24	24P15N	Grundlagenseminar PR 1	Nürnberg	1.250,00 €
16.09.-20.09.24	24AS2B	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Berlin	1.250,00 €
23.09.-27.09.24	24JAV12N	Grundlagenseminar BPersVG für JAV	Nürnberg	1.250,00 €
30.09.-02.10.24	24G1F	Grundlagenseminar für gewerkschaftliche Funktionsträger der vbba Jugend	Fulda	auf Anfrage
07.10.-09.10.24	24Sen2B	Seniorensseminar	Berlin	120,00 €
14.10.-16.10.24	24BR1F	Grundlagenseminar Beamtenrecht	Fulda	750,00 €
14.10.-18.10.24	24JAV13N	Grundlagenseminar BPersVG für JAV	Nürnberg	1.250,00 €
14.10.-18.10.24	24P24N	Grundlagenseminar PR 2	Nürnberg	1.250,00 €
14.10.-18.10.24	24SB2R	Grundlagenseminar Schwerbehindertenrecht	Regensburg	1.250,00 €
21.10.-25.10.24	24P13N	Grundlagenseminar PR 1	Nürnberg	1.250,00 €
18.11.-20.11.24	24TV1N	Grundlagenseminar Tarifrecht TV BA	Nürnberg	750,00 €
09.12.-13.12.24	24P14N	Grundlagenseminar PR 1	Nürnberg	1.250,00 €

Seminarübersicht Stand 11.2023. Die aktuellen Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage [www.vbba.de](http://www.vbba.de)

### Wichtige Hinweise:

- Diese Planung hat vorläufigen Charakter und wird stetig überprüft und ggf. angepasst.
- Die Angebote richten sich ausschließlich an Gremienvertreter in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit sowie den Jobcentern.
- Für die Teilnahme notwendige Unterlagen sind im Gesamtpreis inbegriffen und werden durch die vbba zur Verfügung gestellt.
- 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**

Nähere Informationen und Hinweise finden Sie auf unserer Homepage [www.vbba.de](http://www.vbba.de)!

**Stornokosten werden in Rechnung gestellt.** Weitere Informationen zu Orten, Terminen, Kosten, Anmeldung, Stornogebühren und Programmablauf gibt es unter: [www.vbba.de](http://www.vbba.de) oder telefonisch unter der Nummer: (0911) 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](http://www.dbbakademie.de) Einzelfallförderung über Voucher möglich.*

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

# BEITRITTSERKLÄRUNG

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

Ich erkläre hiermit ab 

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

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

Herr  Frau  Divers 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 bin damit einverstanden, das meinige obigen persönlichen Daten von der vbba gespeichert und für Zwecke der Mitgliederverwaltung, -werbung und -betreuung verarbeitet werden. Die Datenverarbeitung ist nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. b, Art. 9 Abs. 2d DSGVO erforderlich. Ohne die Verarbeitung der Daten ist eine Aufnahme und Verwaltung des Mitgliedschaftsverhältnisses nicht möglich. Ich habe das Recht, meine Einwilligung gegenüber der vbba jederzeit zu widerrufen. Durch den Widerruf der Einwilligung wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt.

Ich habe die [Datenschutzerklärung der vbba](#) zur Kenntnis genommen.

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

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

Wie wurden Sie auf uns aufmerksam?

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

Ich möchte das vbba-Magazin  digital  in Papierform erhalten.

vbba  
Gewerkschaft Arbeit und Soziales  
Heideloffstr. 21  
90478 Nürnberg

**BUNDESLEITUNG**

Bundesgeschäftsstelle  
Heideloffstr. 21, 90478 Nürnberg

Telefon: 0911 4800 - 662  
Telefax: 0911 4800 - 663  
E-Mail: info@vbba.de

**Einzugsermächtigung**

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

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

<b>Monatsbeitrag:</b>				
<b>Arbeitnehmer/in:</b>	TE VIII-TE V / EG 5-EG 9a:	<b>10,50 €</b>	<b>Beamter/in / Rentner/in:</b>	<b>9€</b>
	TE IV-TE III / EG 9b-EG 12:	<b>13 €</b>	<b>Nachwuchskraft/</b>	
	ab TE II / ab EG 13:	<b>15 €</b>	<b>Hinterbliebene/r:</b>	<b>3 €</b>
<b>erm. Beitrag:</b>	bei Nachweis (TZ <25 Stunden/Woche, Elternzeit, Bezug von ALG I/ALG II):			<b>6 €</b>

Zahlung  Vierteljährlich  Halbjährlich  Jährlich ab 01. . 20

Vorname, Name (Kontoinhaber) \_\_\_\_\_

Straße, Hausnummer \_\_\_\_\_

Postleitzahl, Ort \_\_\_\_\_

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

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

Unterschrift

**Formular senden**

**Bitte unterschreiben Sie das Formular händisch oder digital.**

## 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  
Erfurter Str. 7  
38350 Helmstedt  
Tel.: 05351 42341  
nsb@vbba.de

### Nordrhein-Westfalen

Simone Thölke  
Landesgeschäftsstelle  
Am Kalkofen 2  
51515 Kürten  
www.vbba-nrw.de  
info@vbba-nrw.de

### Nord

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

### RPS

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

### Sachsen

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

### Sachsen-Anhalt- Thüringen

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

### Zentrale-Services

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

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

Die neue Ausgabe erscheint im

# Juni 2024

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am  
**22.05.2024** an die Mailadresse [redaktion@vbba.de](mailto:redaktion@vbba.de)

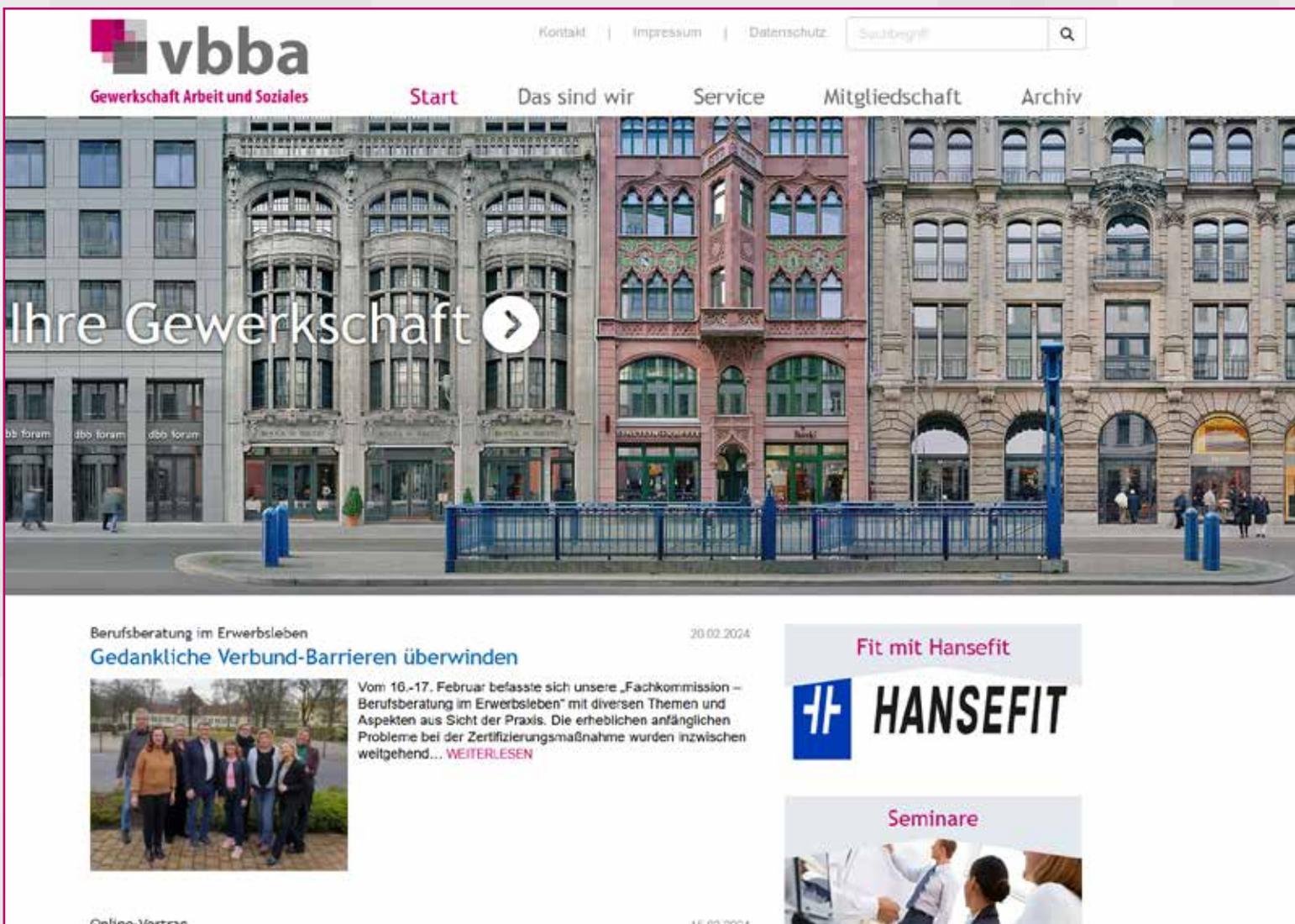
 **vbba**  
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

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

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

**IMPRESSUM:** vbba Magazin – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **Herausgeber und Anzeigenwerbung:** vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales · **vbba-Bundesgeschäftsstelle:** Heideloffstraße 21, 90478 Nürnberg, Tel. 09 11 / 48 00 662, Fax 09 11 / 48 00 663, **e-mail:** info@vbba.de, **Internet:** www.vbba.de V.i.S.d.P.: Waldemar Dombrowski (Bundesvorsitzender), Redakteurin: Anja Fischer. – Nachdruck von Beiträgen nur mit vorheriger Genehmigung des Herausgebers. Für die Richtigkeit der mit einer Quellenangabe (ohne vbba und dbb) oder mit dem Namen des Verfassers gekennzeichneten Beiträge wird weder eine Gewähr übernommen noch entsprechen sie in jedem Fall der Meinung der vbba. Das vbba Magazin erscheint zweimonatlich. Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. **Druck und Layout:** Klartext GmbH · Am Güterverkehrszentrum 2 · 37073 Göttingen · Tel. 0551 499 700 · www.klartext.de

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



**vbba**  
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Kontakt | Impressum | Datenschutz

Start Das sind wir Service Mitgliedschaft Archiv

# Ihre Gewerkschaft

Berufsberatung im Erwerbsleben  
**Gedankliche Verbund-Barrieren überwinden** 20.02.2024



Vom 16.-17. Februar befasste sich unsere „Fachkommission – Berufsberatung im Erwerbsleben“ mit diversen Themen und Aspekten aus Sicht der Praxis. Die erheblichen anfänglichen Probleme bei der Zertifizierungsmaßnahme wurden inzwischen weitgehend... [WEITERLESEN](#)

**Fit mit Hansefit**



**Seminare**



Online-Vortrag 15.02.2024

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