



ERFOLGREICHE WAHLEN

HPR- und HJAV-Wahlen

12

Qualifizierung wichtiger denn je

13

Infos aus dem Tarifbereich

17

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

20 %
Rabatt

home 24

15 %
Rabatt

VERO MODA®

30 %
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



Ford Kuga ST-Line
ab **409 €¹**
mtl. Komplettrate

Nie wieder zu viel für Energie bezahlen!

Mit Wechselpilot jedes Jahr Strom- und Gaskosten sparen – ohne Hin und Her mehr mit dem Energieanbieter. Der Wechselservice wechselt Sie jedes Jahr automatisch in den besten Tarif und kümmert sich für Sie um Ihren Strom- und Gasvertrag.

- ✓ **Unverbindlich** Tarifvorschlag anfordern
- ✓ **Strenger Anbietercheck** durch Energieexperten
- ✓ **Faire Servicegebühr:** Fällt nur an, wenn Sie durch den Wechsel sparen

25 €
Cashback² für
Club-Mitglieder



¹ 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.
² Nur für Mitglieder des dbb vorteilsClub. Der Cashback wird nach einem erfolgreichem Vertragsabschluss als einmalige Überweisung auf das angegebene Bankkonto gutgeschrieben (Dauer: ca. 4-6 Wochen).



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bei den am 24. April stattgefundenen Personalratswahlen im Bereich der BA haben wir gute Ergebnisse und erfreuliche Erfolge erzielt. So entfielen auf Bundesebene im HPR beide Beamtsitze auf uns und in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten wir erneut deutlich zulegen, nämlich um 3 auf 9 Sitze.

Auch auf der BPR-Ebene gab es erfreuliche Resultate, die zu einer weiteren Stärkung unserer Fraktionen im Interesse der Beschäftigten führen. So konnten wir in Baden-Württemberg erstmals die Mehrheit in der Arbeitnehmergruppe gewinnen, zusammen mit den beiden Beamtsitzen wurden so 13 von 23 Sitzen erreicht. Die vbba stellt damit den BPR-Vorsitzenden und den Stellvertreter. Auch in Nordrhein-Westfalen konnten wir die Zahl der Sitze auf der Arbeitnehmerliste um 4 auf 11 steigern und beiden Beamtsitzen für uns verbuchen, die vbba stellt hier die BPR-Vorsitzende und den Stellvertreter. In weiteren RD-Bezirken gab es ebenfalls mitunter deutliche Zuwächse. Auch in etlichen Arbeitsagenturen, wie zum Beispiel in Nürnberg, Stuttgart und Göttingen haben wir im Personalrat nochmals an Stärke hinzugewonnen. Bei den Personalratswahlen in zahlreichen Jobcentern konnten wir unsere Position halten bzw.

ausbauen. Ich darf Ihnen versichern, dass wir Ihr Votum als Anerkennung für den bisherigen Einsatz sowie als Vertrauensbeweis und Verpflichtung für die Zukunft sehen!

Im Volksmund heißt es gelegentlich „Gut Ding will Weile haben“. Aber bei der „Dienstvereinbarung Lernen“ haben wir als Fachgewerkschaft und unsere vbba-Fraktion im HPR sehr viel Geduld aufbringen müssen. Nicht zuletzt die Vorstandsvorsitzende Andrea Nahles hat wiederholt die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens für den Erfolg der BA betont. In dieser Auffassung habe ich sie gern bestätigt. Gerade in einer von dynamischem Wandel, Transformation und Volatilität geprägten Zeit, die selbstverständlich Auswirkungen auf unsere Arbeit und unsere Prozesse hat, kommt einem gut und auf der Höhe der Zeit qualifiziertem Personal eine enorme Bedeutung zu. Dass dafür den Kolleginnen und Kollegen flexible und verbindliche Lernzeiten gewährt werden, ist notwendig und deshalb nur konsequent. Wir freuen uns, dass mit dem BA-Vorstand endlich eine Einigung erzielt wurde. Das wird positive Effekte für die individuellen Kompetenzen sowie die Performance der BA und ihrer Dienststellen haben. Zudem dürfte eine gute Umsetzung dieser Dienstvereinbarung vor Ort ein positiver Beitrag für unsere Unternehmenskultur sein. Und eine gute Unternehmenskultur hat für die Attraktivität der BA als Arbeitgeberin einen nicht zu unterschätzenden Wert.

Es bleibt zu hoffen, dass entsprechende Regelungen auch den Kolleginnen und Kollegen in den Jobcentern zugutekommen werden.

Mit kollegialen Grüßen
Ihr

Waldemar Dombrowski
vbba - Bundesvorsitzender

Inhalt

Editorial	3
HPR	
März 2024	4
April 2024	6
Mai 2024	8
vbba informationen	
Erfolgreiche Wahlen	12
Megatrends und Transformation	13
Inflationsausgleichsprämie bei Elternzeit	14
Bundesversammlung der SBV	14
13. Deutscher Diversity-Tag	15
Kassenprüfer in Nürnberg	16
Schatzmeistertreff	16
vbba tarif	
Mitgliederinfo dbb	17
Tarifrecht	17
Tarifeinigung Hessen	18
vbba SGB III	
Fachkommission BBiE	19
vbba SGB II	
Grenze der Zumutbarkeit überschritten	20
vbba jugend	
Newsletter Februar 2024	21
vbba frauen	
dbb-Frauen	22
Digitalisierungsprozesse	23
Weltfrauentag	23
Teilzeit	24
vbba Senioren	
Treffen der Landesseniorenvertretungen	25
Senioren Aktuell März	27
Senioren Aktuell Mai	29
vbba Landesgruppen	
Seniorenvertretung Hessen	31
Wahlen in Baden-Württemberg	32
Personalratswahlen in NORD	33
vbba Gruppen	
Personalversammlung Nürnberg	34
Aschaffenburg 100. Mitglied	35
Duisburg - Neuer Vorstand	37
Strike in Göttingen	37
Mitgliederversammlung Nordhorm	38
Frauentag in Hanau	39
Abschied von Till Lange	39
Seminarübersicht	40
vbba Beitrittserklärung	41
Einzugsermächtigung	42
vbba Ansprechpartner	43
Impressum	43



HPR-Fraktion berichtet

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

März 2024

Wir nähern uns dem Ende der Amtsperiode, sind sozusagen bereits auf die Zielgerade eingebogen. Der **Wahltermin 24. April 2024** für die Personalrats- und JAV-Wahlen auf allen Ebenen steht - der neue HPR wird seine Arbeit zum 1. Juni 2024 aufnehmen.

Das jetzige, sehr gut eingespielte, Team des Hauptpersonalrates, insbesondere der vbba-Fraktion, hat aber noch viele wichtige Themen zu bewegen. Allerdings zeichnet sich jetzt deutlich ab, dass wir einige „Brocken“ und „Dauerbrenner“ leider den neugewählten Akteuren übergeben müssen. Wer denkt schon, dass z.B. Regelungen und Fachkonzepte für wichtige Aufgaben und Fachbereiche in fast vier Jahren nicht finalisiert, Dienstvereinbarungen nicht abgeschlossen oder angepasst werden können?

- Das längst überfällige, dringend erwartete Fachkonzept „Kundenportal“ scheint leider am weitesten von der Serienreife entfernt zu sein.
- Auch mit der geplanten Flächeneinführung von ERP-Time zur Arbeitszeiterfassung und -verwaltung wird sich der neu gewählte HPR – voraussichtlich gleich zu Beginn seiner Amtszeit – beschäftigen. Eine Ausweitung der Pilotierung auf die Dienststellen des Verwaltungszentrums erfolgt nicht.
- Die „Dienstvereinbarung Lernen“ haben wir bereits aus dem vorherigen HPR „geerbt“. Es ist längst überfällig, dass das Thema „lebenslanges Lernen“ eine verbindliche Grundlage erhält. Zumal im Zuge der Transformation sich Wirtschaft und die beruflichen Tätigkeiten immer dynamischer verändern werden, was in unsere Beratungs- und Integrationskompetenzen umgehend Eingang finden muss.

- Die Weiterentwicklung der „Dienstvereinbarung Mobilarbeit“ steht – hoffentlich – kurz vor einer Einigung. Hier sehen wir die BA zudem in einer besonderen Verpflichtung: Die Ergebnisse der Befragung unserer Kolleginnen und Kollegen liegen als Grundlage zum Handeln schon seit einiger Zeit vor – die Befragung hat bereits vor einem Jahr (im März 2023) stattgefunden.

Apropos Befragungen: Wenn über solche Formate bei den Beschäftigten die Erwartung geweckt wird, man sei an ehrlichen Rückmeldungen interessiert und diese wären relevant für Entscheidungen, dann braucht man sich über Ungeduld und Unverständnis nicht wundern, wenn Ergebnisse nicht (zeitnah) in Entscheidungen einfließen. Zudem ist dies Gift für die Beteiligungsquote an zukünftigen Befragungen. Das gilt auch für die Anzahl und Häufigkeit, in der mittlerweile Befragungen erfolgen. Die BA sollte dies, insbesondere unter den Gesichtspunkten Personalentzüge und Belastung der Kolleginnen und Kollegen, kritisch prüfen.

Nach gut drei Monaten in ihrer neuen Funktion hat sich **Martina Rauch** als **Geschäftsführerin Familienleistungen, zgl. Leiterin der Familienkasse der BA**, dem HPR vorgestellt und ist mit uns in einen regen Austausch getreten. Beeindruckend war, welch umfassenden Überblick sich Frau Rauch bereits zu den Themen und Handlungsfeldern der Familienkasse verschafft und wie sehr sie sich um persönliche Eindrücke in den Dienststellen bemüht hat. Wir haben die Gelegenheit genutzt, das Thema „zweiter Bildschirm“ anzusprechen. Das Thema war ihr nicht neu – sie sagte zu, zeitnah eine Lösung zu finden.

Die untragbare Belastungssituation im **Zentralen Kindergeld Service (ZKGS)** ist ihr bewusst und soll ein besonderes Augenmerk erhalten, um Überlastungssituationen zu überwinden. Dies betrifft die Beschäftigten des ZKGS selbst, in der Folge sind jedoch auch unsere Kolleginnen und Kollegen betroffen, welche Leistungen der Familienkasse erhalten oder beantragen wollen.

Auch die Kunden der „Schutzkennzeichenfälle“, die zentral im ZKGS bearbeitet werden, leiden unter der Situation – sowie darunter, dass in den regionalen Familienkassen (mangels Zugriffsberechtigung) niemand für persönliche Auskünfte zur Verfügung steht. Gerade diesem besonderen Personenkreis wird damit die Inanspruchnahme der Familienleistungen besonders schwer gemacht. Auch den SC der Familienkasse fehlen festgelegte direkte Ansprechpartner im ZKGS.

Wir erwarten hier schnelle Lösungsansätze.

Auch die **Bearbeitungsgrundsätze** werden angepasst. Eine „moderne Aktenführung“, die eine gute und schnelle Bearbeitung und Entscheidung der Anträge ermöglicht, soll Standard werden. Angesetzt werden soll durch die Formulierung von Geschäftsprozessen und Weisungen, die den Mitarbeitenden in der Bearbeitung Rechtssicherheit geben. Zudem dürfen die Kolleginnen und Kollegen der Familienkasse im Spannungsfeld zwischen „glaubender Bearbeitung“, „Amtsermittlungsgrundsatz“ und der wirtschaftlichen (gleichzeitig aber rechtlich korrekten) Arbeitsweise nicht alleingelassen werden.

In der HPR-Sitzung wurden wir über eine größere Zahl an verschiedenen **Qualifizie-**

Maßnahmen für die Mitarbeitenden der Familienkassen informiert.

Wir begrüßen, dass hier nun dem hohen Bedarf durch ein breites Qualifizierungsangebot Rechnung getragen wird.

Frau Rauch machte deutlich, dass sowohl im aktuellen Personalhaushalt 2024 wie im Personalhaushalt 2025 die **personelle Verstärkung** der Familienkassen erreicht werden soll.

Einig mit dem HPR war sich Frau Rauch, dass die politischen Entscheidungen zur **Kindergrundsicherung** dringend erwartet werden. Hier muss eine ausreichende Vorlaufzeit, u.a. für IT-Anpassungen und Qualifizierung, zwingend eingeplant werden, um einen gelungenen Start zu ermöglichen. Dies haben wir gewerkschaftlich, aber auch die BA gegenüber der Politik deutlich gemacht.

Überraschend kam für die HPR-Mitglieder die Information durch den **Geschäftsführer POE, Christian Rauch**, dass an der **Neugestaltung der Internen Service** gearbeitet wird. Die Geschäftsführer der Internen Service sind in der HPR-Sitzungswoche darüber informiert worden.

Die Überlegungen stehen noch ganz am Anfang, es wurde uns nur ein grober Rahmen einer zukünftigen **inhaltlichen** Aufstellung vorgestellt. Ausgangsbasis ist eine Organisationsuntersuchung 2023 im Internen Service, welche ergeben hat, dass – trotz teilweise definierter Prozesse – in den IS sehr unterschiedlich sowie mit hohem administrativen Aufwand gearbeitet wird. Ursachen hierfür sind (unserer Meinung nach) insbesondere die unzureichende Personalausstattung und IT-Unterstützung. Auch wurden viele Mängel bei der damaligen Einrichtung der IS teils bis heute nicht behoben, sondern werden durch das Engagement der Kolleginnen und Kollegen aufwändig kompensiert.

Für die notwendige Digitalisierung als Grundlage zur Reduzierung des administrativen Aufwands sind jedoch einheitliche und standardisierte Prozesse Grundvoraussetzung. Um den Arbeiten im „Zukunftsprojekt intern“ einen Rahmen zu geben, wurde nun ein neues „HR-Zielbild“ entworfen. Das sogenannte „Target Interaction Model“ (TIM) ist dabei keine „BA-Erfindung“, sondern wird bereits von anderen (nicht öffentlichen) Großunternehmen, u.a. BMW, eingesetzt – soll jedoch entsprechende BA-spezifische Anpassungen erfahren. Danach sollen die Dienstleistungen „produktorientiert“ für die verschiedenen Kunden (-gruppen) standardisiert und (teilweise) digitalisiert erbracht werden. Angedacht ist auch, Produktentwicklung, Kompetenzschwer-

punkte sowie konzeptionelle und strategische Aufgaben zu bündeln.

Dass sich die Arbeit im IS an die (auch demografischen) Herausforderungen sowie technischen Entwicklungen anpassen muss, steht für uns außer Frage. Es ist für uns einleuchtend, dass der (durch die BA zu verantwortende) Investitionsstau bei den internen Dienstleistungen nicht durch mehr Personal aufgelöst werden kann – gerade in Zeiten knapper Haushaltsmittel sowie eines beginnenden Fachkräftemangels.

Die Vorstellung des „HR-Zielbilds“ hat bei uns jedoch mehr offene Fragen als Antworten hinterlassen. Dies mag am frühen Stadium der Überlegungen liegen, ändert aber nichts daran, dass bereits jetzt damit bei den betroffenen Kolleginnen und Kollegen Unsicherheit über ihre künftige Arbeit und organisatorische Zugehörigkeit ausgelöst werden.

Die Zusage, dass die Veränderungen niemandem in den IS den (wohnortnahen) Arbeitsplatz kosten werden, nehmen wir ernst. Wir wissen aber auch um die Verwerfungen, die frühere Umorganisationen verursacht haben – zuletzt im RIM. Hierunter leiden nicht nur die direkt betroffenen Beschäftigten, sondern auch die (internen) Kunden. Dies darf sich so nicht wiederholen! Aufgrund dieser Erfahrungen werden wir im (neuen) HPR den angestoßenen Prozess sehr aufmerksam und eng begleiten – und uns auch nicht scheuen, auf sich abzeichnende Risiken und Fehlentwicklungen deutlich hinzuweisen.

Es zeigt sich deutlich: Alte und neue Themen gibt es reichlich, die der neue HPR – hoffentlich gestärkt durch ein **starkes Wähler-votum aus einer hohen Wahlbeteiligung** – kritisch konstruktiv begleiten wird.

Weitere Informationen aus der März-Sitzung

Weisung „Gemeinsame Aufgabenwahrnehmung im integrierten Kundenportal SGB III“

Es ist vorgesehen, dass die Eingangszonen im SGB III nach dem Wegfall der Inboundtelefonie ab 1. April 2024 mit einem Aufgabenpaket, bestehend aus drei Kernaufgaben, betraut werden:

- Übernahme von telefonischen Arbeitssuchendmeldungen per Rückruftermin, die vom Servicecenter über ATV bzw. VerBIS-Aufgabe terminiert werden,
- Bearbeitung von freien E-Mails (d.h. E-Mails von Kundinnen und Kunden an

die Liegenschaftspostfächer der Agenturen),

- Bearbeitung von Veränderungsmitteilungen zur Arbeitsunfähigkeit, welche bisher durch die Servicecenter bearbeitet werden.

Für die Zuteilung ist vorgesehen, dass die EZ und die SC ein gemeinsames (bereits bestehendes) Postfach bedienen, welches schon während der Corona-Pandemie für die gemeinsame Aufgabenerledigung genutzt wurde.

Nach der Umstellung ist im laufenden Prozess ein regelmäßiger Austausch zwischen Zentrale, Regionaldirektionen und den SC-Regionalleitungen zur Situation sowie zu möglichen und notwendigen Nachbesserungsbedarfen vorgesehen.

Wir erkennen grundsätzlich die Notwendigkeit einer Aufgabenverlagerung vom SC in die EZ, um dort den Personalabbau, der nach der erfolgten Personalbedarfsermittlung rechnerisch unausweichlich notwendig wäre, zu verhindern und Mobilarbeit auch in den EZ zu ermöglichen.

Diese Maßnahmen sind jedoch nicht ausreichend, um das Kundenportal ordentlich aufzustellen! Wir fordern dringend eine ganzheitliche Betrachtung und eine tragfähige Organisationsentscheidung, welche auch Entscheidungen zur Flächenpräsenz und Kundenkanalsteuerung umfasst.

Dabei müssen auch die SC berücksichtigt werden. Eine ebenfalls in der Personalbedarfsermittlung erhobene Unterausstattung von 150 TSB sowie die Aufrechterhaltung der Telefonie auch in den „unproduktiveren“ Servicezeiten am Freitagnachmittag sind Gründe für die geringe Erreichbarkeit, die wiederum zu erhöhter persönlicher Vorsprache führt. Ein Teufelskreis, der dringend unterbrochen werden muss – im Sinne der Kunden wie der Mitarbeitenden!

Personalhaushalt 2024 – Personelle Ausstattung des Ärztlichen Dienstes und Berufspsychologischen Service

Im Personalhaushalt der BA werden die Stellen für die Rechtskreise SGB II, Grundsicherung, und Arbeitslosenversicherung, SGB III, getrennt bewirtschaftet.

Im Rechtskreis SGB II werden erheblich weniger Dienstleistungen der Ärztlichen Dienste (ÄD) und der Berufspsychologischen Services (BPS) eingekauft, gleichzeitig steigen die Aufträge für beide Fachdienste aus dem SGB III stark an.

Diese Entwicklung spiegelt sich in der aktuellen Weisung zum Personalhaushalt 2024, die dem HPR in der März-Sitzung vorgelegt wurde, wider:

- 131 Stellen in den Tätigkeitsebenen I, V und VI im AD sowie
- 52 Stellen der Tätigkeitsebenen I, II, V und VI im BPS

werden nicht mehr im Haushalt für das SGB II, sondern künftig als SGB III-Stellen, geführt. Dabei sind keine Stellen entzogen worden. Die personelle Ausstattung von AD und BPS bleibt in diesem Jahr unverändert.

Wir werden sehr genau beobachten, wie diese personelle Ausstattung künftig für die Arbeit der Fachdienste genutzt wird. Mit dem AD gab es einen Austausch zur Digitalisierung der Akten, die notwendige formale Beteiligung ist noch nicht erfolgt.

Verbesserte Unterstützung der Dokumentation der Arbeitsmarktberatung in VerBIS

Eine zwölfseitige Arbeitshilfe (plus FAQ) erklärt detailliert, wie künftig die Arbeitsmarktberatung (AMB) im AG-S dokumentiert wird. Arbeitgeber werden zu alternativen Strategien der Arbeits- und Fachkräftesicherung/Gewinnung beraten, wenn Vermittlung an sich nicht mehr greift/ausreicht. So die ganz grobe, sehr vereinfachte Zusammenfassung der AMB.

Diese in allen Facetten zu dokumentieren, Fallabschlüsse zu erfassen, Differenzierungen zwischen Auftragskontexten usw. sind mit der neuen Version möglich.

Insbesondere die Agenturen, die die Stellenmehrung im AG-S erproben, erhoffen sich mit dieser Version eine „beweisstützende“ Prozesshilfe.

ABER genau hierzu dient das Fachverfahren in keinsten Weise. Dies entspricht nicht nur unserer gewerkschaftlichen Meinung, dies wurde uns auch vom Fachbereich so bestätigt.

EBENSO absolut nicht erforderlich, ja sogar unerwünscht/verboten, sind Tool-erfassungen jeglicher Daten, die (vermeidlich) im Kontext AMB oder Erfolge im AG-S stehen.

Diese Klarheit begrüßen wir absolut und fordern Sie auf, uns gerne zu kontaktieren, wenn in Ihrem Haus montags, freitags (oder sogar täglich) Meldungen erfolgen. Wir werden die Bewertung der Stellenmehrung eng begleiten, vor allem aber auch die Weiterentwicklung im AG-S.



 **vbba**
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

HPR-Fraktion berichtet

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

April 2024

Ja, die Wahlen beschäftigen uns derzeit sehr und wir richten einen großen Teil unserer Energie auf sie aus. Aber nicht die komplette, denn unsere **Arbeit im HPR** geht unvermindert weiter, die Themen und Aufgaben werden nicht weniger – und auch nicht weniger brisant.

Die Freude infolge der Umsetzung der HPR-Forderung nach einem **früheren möglichen Dienstende** in den Service Centern an den Freitagen, jetzt bereits ab 14:00 Uhr, ist groß. Die Leistung der SC-Führungskräfte, diese neue Weisungslage sehr schnell in die Tat umzusetzen, ist ebenfalls sehr anzuerkennen – das möchten wir positiv erwähnen. Dass es nun **immerhin 75 Ermächti-**

gungen für zusätzliches Personal in den Service Centern geben wird, begrüßen wir. Leider zeigt sich daran aber auch, dass der ermittelte zusätzliche Personalbedarf nicht in zwei Tranchen hätte realisiert werden dürfen. Auch wird wieder deutlich, dass eine **tragfähige Gesamtlösung für das Kundenportal** zwingend erforderlich ist. Die ATV-Kalender in den Eingangszonen füllen sich in Windeseile und das Hin- und Herschieben von Teilaufgaben zwischen den SC und EZ bleibt mehr als unbefriedigend, schadet leider auch der Kollegialität!

In der Sitzung informierte die **Vorständin Leistungen und Internationales, Vanessa Ahuja** im Gespräch mit dem HPR

über die aktuellen Themen aus ihrem Vorstandsbereich.

Frau Ahuja griff zunächst das Thema **KUG-Abschlussprüfungen** auf. Sie erkennt die hohe Zahl der bis Ende März abgeschlossenen Abschlussprüfungen als enorme Leistung der Mitarbeitenden an und verweist auf den Vorstandsbrief, der als Dank für diese Leistung allen Vorstandsmitgliedern ein persönliches Anliegen sei. **Ein richtiges und wichtiges Signal, welches jedoch viele befristete Kolleginnen und Kollegen, die zu Ende März ausgeschieden sind, leider nicht mehr erreicht hat.**

Die Belastung im **AlgPlus-Bereich** wird weiterhin mit Sorge gesehen. Ergriffene

Maßnahmen hätten gewirkt, aber das Geschäft bleibe volatil. Ein erforderlicher interner Handlungsansatz zur dauerhaften Entspannung der Situation müsse in der stärkeren Vereinheitlichung der internen Prozesse in allen Operativen Services liegen.

Wie in der politischen Diskussion der vergangenen Wochen, war die **Kindergrundsicherung** ein weiteres wichtiges Gesprächsthema. Frau Ahuja äußerte vollstes Verständnis für die aktuelle Verunsicherung den Mitarbeitenden, sie sieht die Art der Darstellung der Handlungsweise der BA in Teilen der öffentlichen Meinung kritisch. Eine schnelle Entscheidung zum Gesetzentwurf sei für die Kolleginnen und Kollegen wie für die praktische Umsetzung des Gesetzes zwingend erforderlich. **Das sehen wir genau so!** Bei der Familienkasse erfordert der extreme Anstieg der Fallzahlen im **Kinderzuschlag** schnelles Gegensteuern. Zwar ist die verstärkte Inanspruchnahme der Leistung durchaus gewollt, so Ahuja, sowie der hohe Bewilligungsgrad sehr erfreulich, über 300.000 Anträge führen jedoch zu einer unhaltbaren Belastungssituation für die Mitarbeitenden. Der Bereich sei deutlich zu gering personalisiert, an einer Lösung würde aber bereits gearbeitet. Ebenso wurden Arbeitserleichterungen mit den zuständigen Ministerien vereinbart. Auch im **Zentralen Kindergeldservice** steigen die Antragszahlen stark an. **Diese Einschätzungen bestärken unsere Forderungen, die wir in der vbba-Veröffentlichung Gemeinsam Zukunft gestalten - In der Familienkasse formuliert haben.**

Im Geschäftsbereich **Internationales** läuft die derzeitige Personalisierung mit Hochdruck. Weiterhin bleibt die Schnittstellenproblematik zu anderen Behörden ein immenser Hemmschuh für schnelles Handeln.

Gerade die sehr unterschiedliche – teils unerträglich lange – Dauer der Anerkennungsverfahren sei ärgerlich und steht einer erfolgreichen Integration von dringend benötigten Arbeitskräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt teils massiv entgegen. Der Einfluss der BA ist hier begrenzt, der BA-Vorstand werde jedoch nicht müde, auf Verbesserungen zu drängen – ein Erfordernis, dass unsere Kolleginnen und Kollegen aus ihrer Arbeit nur bestätigen können. **Auch zur Zentralen Auslands- und Fachvermittlung hat sich die vbba kürzlich positioniert. Unsere Situationsbeschreibung und Forderungen finden Sie im aktuell Gemeinsam Zukunft gestalten – In der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung.**

Den offenen und konstruktiven Austausch mit Frau Ahuja haben wir auch dieses Mal wieder als sehr positiv empfunden und un-

sere Unterstützung im Dialog mit „der Politik“ sowie anderen Behörden angeboten.

Mit Gründung des Regionalen Infrastrukturmanagements mit seinen 17 Standorten vor knapp 6 Jahren haben sich die Belastung der Kolleginnen und Kollegen sowie die Probleme der Zusammenarbeit mit der GBI (Gebäude-, Bau und Immobilienmanagement GmbH) leider dramatisch zuspitzt – eine unzumutbare Situation schon seit Jahren, die wir in unserer Veröffentlichung **Gemeinsam Zukunft gestalten – Im Regionalen Infrastrukturmanagement** in aller Kürze dargestellt haben.

Die Notwendigkeit, diese Situation möglichst schnell und effektiv zu verbessern, wird von der BA nun – endlich – aufgegriffen. Die Verantwortlichen des Projekts **#Neue.INFRA – der Weg zu einer leistungsstarken Infrastruktur** stellten in der HPR-Sitzung ihre Ziele und die geplanten „Eckpfeiler“ zur Problemlösung vor und standen für einen ersten Austausch zur Verfügung.

In der derzeitigen Projektdefinitionsphase sind die erforderlichen „Ergebnisziele“ zur Gewährleistung einer durchgehenden Arbeitsfähigkeit der Infrastruktur definiert sowie ein angestrebter Zeitplan entwickelt worden. Erreicht werden sollen diese Ziele durch „Vorgehensziele“ für die Teilbereiche Prozesse/Kernprozesse, Personal/Organisation sowie Programme/IT-Systemunterstützung.

Eine Kernaufgabe soll zudem die Integration der GBI in die Organisation werden – bei gleichzeitigem Gewinn von Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der künftigen Organisation. Der Zeitplan Mai 2024 bis voraussichtlich Mitte 2026 erscheint uns als sehr ambitioniert.

Vor allem sehen wir mit Sorge, dass die Personalbedarfserhebung des Immobilienservice nicht bereits zeitgleich in Angriff genommen wird. Zwar besteht grundsätzlich die Möglichkeit, für besondere Aufgaben und Projekte Personalbedarf für den Haushalt „anzumelden“ – für das tägliche Geschäft bleibt es aber bei der aktuell sehr belastenden und unbefriedigenden Situation vor Ort.

Die vbba Fraktion im HPR begrüßt, dass die problematische Situation im RIM endlich in Angriff genommen wird. Wir erwarten jedoch, dass in diesem Prozess mehr Rücksicht auf die Belange der Mitarbeitenden genommen wird.

Der Satz „RIM macht krank!“ muss schnellstens durch das neue Konzept der Vergangenheit angehören. In diesem Sinn werden wir das Projekt sehr intensiv begleiten und hoffen, dass sich die erkennbaren intensiven Bemühungen um ein besseres Funktionieren

der Organisation in erster Linie in einem erträglichen Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden widerspiegeln wird. Nur so kann dort noch eine Mitarbeiterbindung erreicht werden.

Bis zur nächsten (und voraussichtlich letzten Sitzung in dieser Amtsperiode) werden sich die Mitglieder des HPR intensiv mit den beiden Entwürfen zur **„DV Mobilarbeit“** und **„DV Lernen“** beschäftigen. Wir hoffen, über diese dann in der Mai-Sitzung abstimmen zu können.

Im März hatte der HPR zur **Gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung im integrierten Kundenportal SGB III** eine Stellungnahme abgegeben. Nun liegt das **Antwortschreiben der Zentrale** vor, beides ist im Intranet abrufbar.

Weitere Informationen aus der April-Sitzung

Aktualisierter BiZ-Leitfaden

Die offizielle Aufgabenbeschreibung der Berufsinformationszentren (BiZ) wurde zuletzt im Jahr 2012 aktualisiert. In der Zeit dazwischen gab es teils Anpassungen oder die Einführung von „Mega-BiZ“ (in Hamburg, Düsseldorf, Frankfurt am Mai und demnächst in München).

Mit der vorgelegten Weisung soll das BiZ in seinen Aufgaben und seinen Besuchergruppen neu ausgerichtet werden. Es soll vor Ort in den Agenturen für Arbeit dazu beitragen, Menschen, Unternehmen und Organisationen in Zeiten der beschleunigten Transformation in der Arbeits- und Berufswelt Orientierung zu geben. Es steht zukünftig allen Kundengruppen offen.

Der HPR wird zu dem Leitfaden eine **Stellungnahme** abgeben.

Viele Kolleginnen und Kollegen vor Ort haben sich bereits gefragt, wie und sogar ob es mit den BiZ weiter geht. Wir werben den Leitfaden „BiZ. Berufsinformationszentrum: Orientierung geben in Zeiten der beruflichen Transformation“ als klares „Ja“ zu der Institution BiZ. Schwerpunkte werden neu gesetzt, Netzwerkarbeit rückt in den Vordergrund, individuelle, maßgeschneiderte Orientierungsangebote sind das Markenzeichen.

Jedoch hätten wir uns etwas mehr organisatorische Inhalte gewünscht: eine Mindestausstattung an Personal, eine organisatorische Zuordnung, Mindeststandards in der Aufbauorganisation. Die Fülle an Aufgaben und Inhalten kann nur durch das entsprechende Personal in den BiZ erreicht werden. Auch in Randzeiten, Urlaubszeiten, Krankheitszeiten muss ein BiZ arbeitsfähig sein.

Wir wissen aus eigener Erfahrung, dass die Ausstattung stark von der Führung und der damit verbundenen Einstellung zum BiZ abhängt. Das kann und darf nicht sein. Mit diesem Leitfaden sollte auch den VG vor Ort klar sein, dass sie bei guter Führung eines BiZ dieses weiter/wieder als Aushängeschild des Hauses nutzen können und sollten!

Sprechen Sie uns gerne zu ihren Erfahrungen vor Ort an.

Weisung zur Unterstützung der E-Mail-Bearbeitung im Kundenportal mit „MOVE“

Um die Bearbeitung von Online-Vorgängen effizienter zu gestalten, soll eine neue Anwendung mit dem Namen MOVE zunächst befristet bis zum 31.12.2024 eingeführt werden.

Diese wurde von einem Kollegen im SC entwickelt und über einen Kreativ-Vorschlag in der Ideenbox zur Verfügung gestellt. Sie kann situativ von Führungskräften im Kundenportal genutzt werden, um Kundenmitteilungen zum gleichen Vorgang, die uns auf den verschiedensten Kanälen erreichen, zuzuordnen und zu

bündeln. Somit kann dann die Bearbeitung in einem Zuge erfolgen, was einen deutlichen Effizienzgewinn verspricht.

ADEST - Flächeneinführung IT-Funktionalitäten einer Machine Learning Lösung

Das Projekt ADEST entwickelt eine Lösung, die Mitarbeitende bei der Stellenangebotsaufnahme unterstützt. Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen hilft dabei aus unstrukturierten Stellenausschreibungen die wichtigsten Informationen herauszufiltern und diese dann per Klick nach VerBIS zu übertragen. Zukünftig wird ADEST Stellenangebote aus Stellenmeldeformularen und E-Mails inklusive deren Anhängen auslesen können.

Die Agenturen Hamburg, München, Konstanz-Ravensburg und Aachen-Düren erproben diese Anwendung bereits mit sehr positiven Rückmeldungen durch die Kollegen und Kolleginnen. Der HPR hat daher der bundesweiten Einführung – voraussichtlich ab 06.05.2024 – zugestimmt.

Weisung zu „Datenerfassungen, zentrale Auswertung sowie „Nah am Kunden“ in der Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE)“

Mit der BBiE verfügt die BA über ein Angebot, das insbesondere Beschäftigte und Wiedereinsteiger in ihrer beruflichen Entwicklung weiterbringen soll.

Wir begrüßen sehr, dass die BBiE ein fester Bestandteil im Zukunftsbild der BA bleiben soll. Dazu ist es aber unabdingbar, diese junge Dienstleistung zu stabilisieren und zu etablieren. Nur mit einer erforderlichen Transparenz zu den Erwartungen „Nah am Kunden“ kann diese vergleichbar und abbildbar dauerhaft eingerichtet werden. Das verlangt von unseren Mitarbeitern in dem augenblicklich politischen nachvollziehbaren Prozess weiterhin ein hohes Engagement. Die derzeit erwartete Beratungszeit ist bei allen Rahmenbedingungen nach unserer Auffassung sehr ambitioniert – und auch nicht immer nachvollziehbar. So werden zwar viele Abzugstatbestände bei Abwesenheiten berücksichtigt, aber trotz der großen Verbundbezirke die Zeiten für notwendige Dienstreisen im Rahmen der Beratungen nicht abgebildet.

Im Rahmen der Arbeitshilfe zur Allgemeinen Terminverwaltung (ATV) in der BBiE bleiben die Ergebnisse abzuwarten, wir schauen genau hin und hoffen auch auf Ihre Rückmeldungen.



HPR-Fraktion berichtet

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

Mai 2024

Die Personalratswahlen am 24. April 2024 liegen jetzt schon wieder mehr als 3 Wochen zurück.



Wir bedanken uns nochmals bei Ihnen, dass Sie von Ihrem Wahlrecht auf allen Ebenen der Personalratsgremien Gebrauch gemacht haben. Danke, wenn Sie uns dabei mit Ihrer Stimme Ihr Vertrauen geschenkt haben. Auch im neuen Hauptpersonalrat werden wir engagiert Ihre Interessen vertreten. Versprochen!

Über unsere „neuen“ HPR-Mitglieder sowie deren Funktionen und Ausschüsse informieren wir Sie in unserer Juni-HPR-Info.

Vergangene Woche hat die letzte Sitzung des „alten“ HPR in der Führungsakademie Lauf stattgefunden, von der wir – wie gewohnt – nachfolgend berichten wollen. Bevor wir jedoch zu dieser wichtigen Routine kommen, wollen wir zunächst etwas „aus dem Rahmen fallen“.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei unseren Kolleginnen Sarah Hinz, Agnes Ranke und Susanne Oppermann, die wir letzte Woche in Lauf aus unserer HPR-Fraktion verabschiedet haben, für ihre engagierte Arbeit in den letzten beiden Legislaturperioden. Für uns ein durchaus auch emotionaler Moment im Rahmen dieser Sitzung.



Wir danken ferner allen anderen ehemaligen HPR-Mitgliedern, ob aus unserer Fraktion oder aus anderen, die im Laufe der letzten vier Jahre mit großem Engagement im Gremium mitgearbeitet haben. Ihnen wünschen wir alles Gute für die anstehenden privaten und beruflichen Pläne bei bester Gesundheit und sagen „Danke!“ für die gute Zusammenarbeit während der letzten Jahre!

Es war schon eine **ungewöhnliche Amtszeit**, die nun zum 31. Mai 2024 endet. Ihr Beginn geprägt durch die Corona-Pandemie, die damit verbundenen Lockdowns und eine enorme Regelungsdichte. Die erhoffte Rückkehr zur Normalität erfolgte dann nur zum Teil, denn seit über zwei Jahren erleben wir nun, beginnend mit dem Ukraine-Krieg, Kriege und Krisen, wie wohl seit Jahrzehnten nicht mehr. Die von Bundeskanzler Scholz formulierte „Zeitenwende“ hat uns als Bürgerinnen und Bürger ebenso betroffen, wie – wie könnte es anders sein – die Institution BA als wichtiges Organ zur **Sicherstellung des sozialen Friedens**, u.a. in der erfolgreichen beruflichen Integration von geflüchteten Menschen.

Der Wunsch nach **Entscheidungen** für und in der BA und damit verbundenen **Fachkonzepten** sowie strategischen Ausrichtungen endet mit dieser Amtszeit nicht, sondern wird – leider – in die neue Amtsperiode „mitgenommen“.

Diese Amtszeit haben uns auch einige Themen und Verhandlungen mit dem Vorstand der BA begleitet – teils deutlich länger als vom HPR angestrebt. Davon konnten nun in der letzten Sitzung dieses HPR zwei wesentliche Anliegen endlich zu einem, aus unserer Sicht guten, Abschluss gebracht werden: Die Einigung über die **Dienstvereinbarung Lernen** und die **Novellierung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit** konnte nun endlich erreicht werden! Mehr zu den Inhalten weiter hinten...

Die Forderung nach dem dringend benötigten zusätzlichen **Personal** für das stark belastete Aufgabengebiet **Kinderzuschlag** wird mit 2000 Monatskräften Ermächtigungen (entspricht 250 VZÄ) im laufenden Personalhaushalt 2024 zumindest für dieses Jahr aufgegriffen. Wir hoffen, dass die befristeten Einstellungen schnell realisiert werden können, damit sie tatsächlich noch zur Entlastung der unter enormer Arbeitsbelastung stehenden Kolleginnen und Kollegen führen können!

Sollten die Fallzahlen auf dem hohen Niveau bleiben, ist eine Verstetigung 2025 unumgänglich. Die Personalmehrung bedeutet aber erneut eine große Kraftanstrengung für alle, die sowohl im Internen Service die Auswahlverfahren und Einstellungen, als auch im Fachbereich die Einarbeitung sicherstellen müssen.

An Sie alle bereits jetzt unser herzlichster Dank!

Auch in dieser finalen HPR-Sitzung konnten wir uns freuen, hochkarätige Gäste begrüßen zu dürfen:

Die Vorsitzende des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit, Andrea Nahles, nahm sich Zeit für einen Austausch mit dem HPR. Ihre drei aktuellen Hauptaufgaben sind aus Ihrer Sicht:

- Die angespannte finanzielle Situation sowohl im Bundeshaushalt wie im Haushalt der BA bei gleichzeitig vielen wichtigen Handlungsfeldern in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, in der die BA eine wesentliche Akteurin ist.
- Das Zukunfts-Modell der BA mit seinen Dimensionen „Zukunftsprojekt intern“ (ZuPi), „Zukunftsprojekt operativ“ (ZuPo) und „Flächenpräsenz der BA“. Nicht nur in Sachen Kundenkanalsteuerung und Kundenportal sieht auch Frau Nahles das Erfordernis, grundsätzliche Entscheidungen schnell und konkret zu treffen.

Diese Meinung teilen wir: Es wird höchste Zeit für überfällige Entscheidungen!

- Die IT in der BA. Hier gilt es, diese vor äußeren Angriffen wirksam zu schützen, sie so zu konzeptionieren, dass sie schneller den wachsenden Ansprüchen genügen kann sowie die künstliche Intelligenz effektiv als Unterstützung eines kundenfreundlichen Handelns und zur Entlastung der Mitarbeitenden auszugestalten.

Zur Zukunftsgestaltung der BA gehört es aus unserer Sicht zwingend, die teilweise „wildgewachsenen“ und nicht deckungsgleichen Strukturen zu hinterfragen und diese nicht noch komplizierter zu machen. Die Einheiten müssen künftig so gestaltet werden, dass die Mitarbeitenden sich dienstlich noch „heimisch fühlen“ können!

Im Gespräch des HPR mit der Vorständin Ressourcen, Dr. Katrin Krömer, konnten die letzten noch zu klärenden Punkte der Dienstvereinbarung Lernen sowie der Novellierung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit final abgestimmt werden.

Frau Dr. Krömer betonte, dass es erforderlich ist, im Rahmen des notwendigen lebenslangen Lernens dem Mitarbeitenden mehr individuelles Lernen in den verschiedensten Lernformen zu ermöglichen.

Die Novellierung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit schaffe durch eine allgemeine Obergrenze von 60 Prozent attraktive Rahmenbedingungen für diese moderne Arbeitsform. Frau Dr. Krömer betont jedoch den Vorrang dienstlicher Erfordernisse bei der Handhabung, da aus dem Selbstverständnis der BA heraus die persönliche und individuelle Beratung weiterhin die Arbeit mit und für die Kundinnen und Kunden ausmachen werde.

Perspektivisch werden **neue Formen der Arbeit** und **andere räumliche Konzepte** aus ihrer Sicht zwingend erforderlich sein, zumal die BA künftig nachhaltig und bis 2030 klimaneutral agieren wolle.

Im Gespräch mit Frau Dr. Krömer wurde noch ein weiterer wesentlicher personeller Aspekt diskutiert: Vor dem Hintergrund des ab 1. Januar 2025 anstehenden Rechtskreiswechsels der Aufgabengebiete Leistungen der beruflichen Rehabilitation sowie Fort- und Weiterbildung (FbW) von den Jobcentern zu den Agenturen für Arbeit, ist es aus Sicht des **HPR zwingend notwendig, die personelle Stärkung dieser Aufgabengebiete durch zusätzliche Stellen im Personalhaushalt 2025** sicher zu stellen!

Für einen reibungslosen Start zum Januar 2025 müssen aber bereits in diesem Jahr

Personalauswahl und Qualifizierung erfolgen – weshalb bereits 2024 entsprechende Haushaltsmittel benötigt werden.

Weitere Informationen aus der Mai-Sitzung

Abschluss der Dienstvereinbarung Lernen

Nach über vier Jahren konnte nun mit der BA eine DV Lernen abgeschlossen werden. Sie soll die Grundlage für ein einheitliches Verständnis von Lernen mit klarer Verantwortung bei Lernenden und deren Führungskräften schaffen. Die DV unterstreicht die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung für die Gesamtorganisation und setzt den Rahmen für das Lernen in der BA. Sie ist zugleich Ausgangspunkt für eine gute Lernkultur in der BA und schafft Verbindlichkeit für die Unterstützung, Förderung und Befähigung der Beschäftigten.

Die Transformation der Arbeitswelt führt für die BA zu neuen Aufgaben und veränderten Aufgabenschwerpunkten. Zugleich ist die BA als Arbeitgeberin selbst von der Transformation betroffen. Sie muss sich mit zeitgemäßen Entwicklungen und zukunftsfähigen Technologien auseinandersetzen und diese einführen, um langfristig am Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden und der demografischen Entwicklung Rechnung tragen zu können. Neue Aufgaben, sich ändernde Kundenerwartungen sowie neue Technologien und Verfahren erfordern von den Beschäftigten der BA ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit, eine kontinuierliche Weiterentwicklung und ein ständiges Lernen.

Lernen kann auf unterschiedliche Art und Weise erfolgen (Präsenz, Online etc.). Beschäftigte und Führungskraft sind für ein erfolgreiches Lernen gemeinsam verantwortlich. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen zukünftig – unabhängig von ihrer individuellen Tätigkeit und Arbeitszeit – mindestens drei Tage im Jahr in Lernen (Mindestlernzeit) investieren, im Durchschnitt strebt die BA 6 Tage Lernzeit im Jahr an.

Wir begrüßen, dass sich die BA als „lernende Organisation“ zur Notwendigkeit des lebenslangen Lernens bekennt und gemeinsam mit dem HPR mit der DV nun endlich eine verbindliche Grundlage für das Lernen in der BA geschaffen hat. Der Rahmen der DV muss jedoch insbesondere vor Ort mit Leben gefüllt werden – dabei werden sowohl Beschäftigte als auch Führungskräfte in die Pflicht genommen. Sie sind gemeinsam für erfolgreiches Lernen verantwortlich, die Führungskraft verantwortet für ihren Bereich zudem eine gute Lernkultur.

Das wichtigste Gut der BA sind die Beschäftigten. Nur mit qualifizierten Beschäftigten lassen sich die demografischen und technologischen Herausforderungen meistern. Qualifizierung gibt es aber nicht zum „Nulltarif“ – die BA muss anerkennen, dass es sich hier nicht um „Kosten“, sondern um notwendige und sinnvolle „Investitionen“ in die eigene Belegschaft handelt.

Lernen „kostet“ (Arbeits-) Zeit, jedoch darf Lernen nicht zu einer Arbeitsverdichtung führen. Deshalb ist es notwendig, dass entsprechende (auch zeitliche) Freiräume geschaffen werden. Hiervon ist die BA, auch angesichts der derzeitigen Rahmenbedingungen, jedoch leider noch weit entfernt. Es wird deshalb eine Aufgabe für die kommenden Jahre sein, das kontinuierliche Lernen auch angemessen im Personalhaushalt abzubilden.

Novellierung der Dienstvereinbarung Mobilarbeit

Die DV zur Mobilarbeit in der Bundesagentur für Arbeit vom 16.02.2022 wird angepasst. Nach beiderseitiger Unterzeichnung tritt die angepasste Fassung der Dienstvereinbarung in Kürze in Kraft.

Dem HPR ist es in den Verhandlungen gelungen, den **Höchstrahmen der Mobilarbeit** auf bis zu 60% der Arbeitszeit zu erhöhen. Durch den **Wegfall der Differenzierung** zwischen kundennahen und -fernen Bereichen gilt der Höchststrahmen

grundsätzlich für alle Beschäftigten, wie bisher besteht jedoch ein Vorrang der dienstlichen Belange.

Mobilarbeit ist weiterhin freiwillig und die BA stellt einen Arbeitsplatz in der Dienststelle zur Verfügung. Damit ist jedoch kein Anspruch mehr auf einen bestimmten Arbeitsplatz verbunden. Die verstärkte Nutzung von Mobilarbeit macht die Entwicklung neuer, moderner Arbeitsformen erforderlich und wird perspektivisch zu einer Reduktion von Büroflächen führen. Hier sollen gemeinsam von den Gremien und der BA im Rahmen der Zukunftsgenda die Anforderungen an einen Arbeitsplatz der Zukunft systematisch erarbeitet werden. Bis voraussichtlich Ende 2025 sollen die **Rahmenbedingungen für moderne Arbeitsformen** festgelegt sein.

Zur Mobilarbeit von **Nachwuchskräften** wurden Präzisierungen vorgenommen.

Für die Mobilarbeit ist künftig der **dienstliche mobile Arbeitsplatz (MAP)** zu nutzen. Sofern die Beschäftigten noch nicht mit einem MAP ausgestattet wurden, ist Mobilarbeit mit einem privaten Endgerät bzw. dem dienstlichen Mini-PC über VDI möglich.

Da **Mobilarbeit im Ausland** sowohl für die BA als auch die Beschäftigten mit erheblichen rechtlichen Risiken im Bereich des Steuer- und Sozialversicherungsrechts sowie des Aufenthalts-, Arbeiterlaubnis- und Arbeitsrechts verbunden sein kann und die Rechtslage uneinheitlich ist, wird Mobilarbeit im Ausland durch die BA nur in einem bestimmten Rahmen zugelassen. Mobilarbeit ist somit künftig im EU-Ausland und der Schweiz zeitlich begrenzt und nur unter den in der Anlage 2 zur DV beschriebenen Bedingungen möglich.

Wir freuen uns, dass es gelungen ist, den Höchststrahmen der Mobilarbeit auf 60% auszudehnen. Damit konnte ein oft geäußerter Mitarbeiterwunsch aus der Befragung zur Mobilarbeit erfüllt werden. Wichtig ist auch, dass die bisherige – nicht immer nachvollziehbare – Unterscheidung zwischen kundennahen und -fernen Bereichen aufgegeben wurde.

GEMEINSAM ZUKUNFT GESTALTEN!

Örtlich werden bereits verschiedene Desk-Sharing-Modelle „erprobt“, teilweise ohne Beteiligung der Personalvertretung. Deshalb ist es dem HPR wichtig, dass mit der BA vereinbart wurde, dass diese Modelle nur in Verbindung mit neuen kollaborativen Arbeitsmöglichkeiten im Rahmen von offiziellen Pilotversuchen und somit unter Beteiligung des HPR erprobt werden.

Bzgl. der rechtlich notwendigen Einschränkungen der Mobilarbeit im Ausland konnte der HPR für Beschäftigte mit Erstwohnsitz im EU-Ausland bzw. der Schweiz Erleichterungen vereinbaren.

Flächeneinführung der Spracherkennungssoftware „SpeaKING“ zur Erstellung von Fachdienst-spezifischen Gutachten im ÄD, BPS und TBD

Die Testphase ist abgeschlossen, nun wird die digitale Spracherkennungssoftware SpeaKING im Sommer 2024 für die Fachdienste eingeführt.

Dort wird eine Vielzahl an schriftlichen Dokumenten wie beispielsweise Gutachten und Stellungnahmen erstellt. Da diese bisher händisch geschrieben wurden (oftmals diktiert und durch Assistenzen manuell transkribiert), soll dieser Prozess beschleunigt und durch die digitale Spracherkennung teilautomatisiert werden. Das bedeutet, dass mithilfe von SpeaKING direkt in einen Zieleditor bzw. in die Fachanwendung diktiert und automatisch transkribiert wird. Durch die Nutzung von SpeaKING soll der manuelle Transkriptionsprozess beschleunigt und Medien- sowie Prozessbrüche verringert werden. Darüber hinaus sollen die Fachdienste vor dem Hintergrund des ohnehin hohen Arbeitsaufkommens entlastet und die Mitarbeiterzufriedenheit durch zeitgemäßes digitales Arbeiten erhöht werden.

SpeaKING kommt mit einem umfangreichen Fachwortschatz für die Fachdienste, ist aber ein lernendes System. Der Wortschatz erweitert sich mit der Anwendung, was den Nutzen für die Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich erhöht. Daher erhalten alle Psychologinnen und Psy-

chologen, alle Ärztinnen und Ärzte sowie alle Technischen Beraterinnen und Technischen Berater eine SpeaKING-Lizenz. SpeaKING ist ein freiwilliges Hilfsmittel und nicht verpflichtend anzuwenden.

Personenbezogene Auswertungen, die Rückschlüsse auf die Leistung und das Verhalten zulassen, sind technisch nicht möglich.

Was lange währt, wird endlich (hoffentlich) gut. Nachdem es mehrere Jahre und Anläufe brauchte, um eine Spracherkennungssoftware auszuwählen und zu pilotieren, begrüßen wir, dass diese nun endlich zur Verfügung steht – und hoffentlich in den betroffenen Bereichen auch zu der erwarteten Arbeitsentlastung führt.

Einführung von Reporting-Übersichten über die E-Mail-Bearbeitung in den Eingangszonen

Mit dem Ende des qualifizierten Routings und der Einstellung der Telefonie in den Eingangszonen ist die Bearbeitung von E-Mails zur Kapazitätskompensation von den SC auf die Eingangszonen übergegangen.

Um nun Transparenz über die damit einhergehende Belastung der Eingangszonen zu bekommen, soll Beschäftigten der CF-Bereiche und jeweils 4 MitarbeiterInnen der für die Eingangszone fachlich zuständigen operativen Bereiche in der RD ein Dashboard zu Erfassung des tatsächlichen E-Mail-Eingangs zur Verfügung gestellt werden. Die Regionaldirektionen können damit den für die Steuerung verantwortlichen MitarbeiterInnen in den Eingangszonen die hierfür erforderlichen Informationen zur Verfügung stellen.

Dem HPR wurde mit Verweis auf die DV IKT zugesichert, dass eine persönliche Leistungskontrolle ausgeschlossen wird und auch nicht gewollt ist.

Angebotskonzept Datenqualitätsmanagement – Blickpunkt DQM „Datenqualität von Maßnahme- und Teilnehmerdaten in COSACH“

Mit der Weisung vom 1. Juli 2021 hatte die BA eine Neuausrichtung des Datenqualitätsmanagement entschieden und seither sind wechselnde Blickpunkte im Fokus der Verbesserung von Daten. Eine jährliche Anpassung von Schwerpunkten wird seitens der Zentrale festgelegt.

Der HPR ist in der Mai-Sitzung darüber in Kenntnis gesetzt worden, dass das bisherige Thema „Vermittlerisch relevante Daten“, nun innerhalb des nächsten Jahres durch eine Fokussierung auf Daten von eingekauften Maßnahmen zu richten ist. Hier hatte auch der Bundesrechnungshof in der Vergangenheit Kritik an der Maßnahmeauslastung und den Kosten geübt.

In den Agenturen sind die Kolleginnen und Kollegen in der Vermittlung, im operativen Service und in den gemeinsamen Einrichtungen aufgefordert, „Hand in Hand“ weitere Qualitätssicherungen anzustreben.

Den Beschäftigten im SGB III wird mit Hilfe von Attributerweiterungen im Datenraum „Maßnahmen COSACH“ und den Kolleginnen und Kollegen im SGB II über OPDS „Schablonen“ zur Verfügung gestellt, um über diese Hilfsmittel aussagefähige Ergebnisse bereit zu stellen.

Es obliegt den Agenturen und Jobcentern in dezentraler Verantwortung, über die Einsatz der Musterabfragen zu entscheiden. Wir gehen davon aus, dass der zeitliche Aufwand für die Qualitätssicherungen nicht zu unterschätzen ist. Deshalb appellieren wir an die Verantwortlichen vor Ort, diese Angebote mit Augenmaß zu nutzen.

Zudem sind die Beteiligungsrechte der örtlichen Personalvertretungen zu beachten!



Erfolgreiche Wahlen auf HPR- und HJAV-Ebene

HPR: 3 Arbeitnehmer-Sitze hinzugewonnen, beide Beamtensitze gewonnen

Bei den Personalratswahlen 2024 haben wir auf Bundesebene deutliche Erfolge erzielt.

Insgesamt waren sechs Listen bei der Wahl zum Hauptpersonalrat (HPR) an den Start gegangen, jede dritte Stimme entfiel dabei auf uns, die **vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales**.

Eine Besonderheit dieser Wahl war, dass der Beamtengruppe erstmals nur noch 2 Sitze im neuen HPR zustehen – bei der

letzten Wahl 2020 wurden hier noch 6 Sitze vergeben. Da aber die Gesamtgröße des HPR bei 31 Mitgliedern verbleibt, waren deshalb 29 Sitze für die Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu wählen. **In beiden Gruppen war die vbba erfolgreich!**

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konnten wir erneut deutlich zulegen, knapp 29% aller Wählerinnen und Wähler haben sich hier für die **vbba**-Liste entschieden. Damit konnten

wir 9 Sitze gewinnen, 3 mehr als 2020. Zudem ist es uns gelungen, beide Sitze im Beamtenbereich klar für uns zu entscheiden – hier erhielt die vbba-Liste knapp 69% der gültigen Stimmen. **Insgesamt konnten wir dank der Wählerinnen und Wähler im Hauptpersonalrat 11 Sitze von 31 Sitzen erreichen.**

Die folgenden 11 Kolleginnen und Kollegen werden als **vbba**-Fraktion im HPR in Zukunft Ihre Belange und Anliegen vertreten:



· ambitioniert

· zielstrebig

· fokussiert

HJAV: Gutes Ergebnis gehalten

Bei der Wahl zur Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung (HJAV) haben wir als **Fachgewerkschaft** unser Ergebnis im Vergleich zur letzten Wahl 2022 halten können – **und konnten so erneut 6 Sitze erreichen.**

Folgende Kolleginnen und Kollegen der **vbba** machen sich in den kommenden 2 Jahren in der HJAV für unsere Nachwuchskräfte stark:



Ardawan
Abdi



Teuta
Selmani



Elma
Ibeska



Alexander
Siegmund



Anthony
Gonzalez-Lohmeier



Samet
Yalcin

Allen gewählten Kolleginnen und Kollegen wünschen wir viel Kraft und Erfolg bei der zukünftigen Arbeit – im Interesse der Beschäftigten!

Unseren Wählerinnen und Wählern danken wir für das große Vertrauen und sehen es als Verpflichtung, uns weiter-

hin für die Interessen aller Kolleginnen und Kollegen in der BA einzusetzen.

Wir werden auch in den kommenden Jahren unsere bisherige sachlich-fundierte Arbeit in HPR und HJAV engagiert fortsetzen.

Ein besonderer Dank geht zudem an die vielen Aktiven und Unterstützer im gesamten Bundesgebiet sowie an die Mitglieder der Wahlvorstände für ihre engagierte Arbeit.

Megatrends und Transformation

Qualifizierung und Weiterbildung wichtiger denn je

In diesen Zeiten werden die Megatrends mit ihren Chancen und Risiken sowie die geopolitischen Konflikte mit ihren Bedrohungen für uns alle zunehmend konkreter und greifbarer. Den Begriff der Volatilität erfahren wir wesentlich intensiver und anhaltender, als das noch in jüngerer Vergangenheit der Fall war. Das gilt für den persönlichen und den beruflichen Bereich, wobei beide Lebensbereiche letztlich miteinander verbunden sind.

Insgesamt stehen Wirtschaft, der Öffentliche Dienst und Politik vor den historischen Herausforderungen einer umwälzenden Transformation, die zwar begonnen hat, aber die die größeren und weitergehenden Schritte und Entwicklungen noch mit sich führt.

Die in Europa angekommenen, realexistierenden geopolitischen Risiken verstärken die ohnehin vorhandene Volatilität mit der Tendenz zum wachsenden Krisenkreislauf zusätzlich. Dies ist nicht nur an den Kennzahlen der wirtschaftlichen Entwicklung abzulesen, denn der bislang relativ stabile Arbeitsmarkt zeigt sichtbare Bremsspurten.

Es ist davon auszugehen, dass die enorme Dynamik, Komplexität und Volatilität mit ihren Auswirkungen und Folgen uns als Kolleginnen und Kollegen an der Basis immens fordern wird. Lebensbegleitendes Lernen – just-in-time und zugleich nachhaltig wirkend – wird wichtiger denn je.

Auch der BA-Vorstand setzt laut eigenem Bekunden auf eine starke, zukunftsorientierte BA, die sich durch kompetente Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine hochmoderne Infrastruktur auszeichnet. Beides ist ohne Zweifel zu begrüßen, weil notwendig.

Allerdings hapert es an sehr wichtiger Stelle an der Umsetzung! Denn es ist eine fahrlässige und ärgerliche Tatsache, dass trotz all der Reformpläne und gigantischen Herausforderungen die bereits lang angekündigte „Dienstvereinbarung Lernen“ immer noch nicht abgeschlossen ist (übrigens, der demografische Wandel betrifft die BA selbst sehr stark).

Wer A sagt, muss auch B sagen: Liebe Andrea Nahles, die Kolleginnen und Kollegen warten auf Ihr „B“! Es würde ein Meilenstein werden.



Erstinstanzliches Urteil

Inflationsausgleichszahlungen in der Elternzeit

Das Arbeitsgericht Essen hat mit Urteil vom 16. April 2024 (Aktenzeichen 3 Ca 2231/23) entschieden, dass die Inflationsausgleichszahlungen gemäß dem zwischen dbb, Bund und VKA abgeschlossenen Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise vom 22. April 2023 (TV Inflationsausgleich) während der Elternzeit in voller Höhe zustanden, wenn ein Vollzeit-Arbeitsvertrag vorlag.

Die Nichtberücksichtigung der Personen in Elternzeit im TV Inflationsausgleich verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Artikel 3 Abs. 1 GG. Der Tarifvertrag sei insoweit unwirksam. Es bestehe kein sachlich nachvollziehbarer Grund, Beschäftigte in Elternzeit schlechter zu stellen als beispielsweise Beschäftigte, die Kinderkrankengeld beziehen oder Anspruch auf Krankengeldzuschuss haben,

auch wenn dieser aufgrund der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird, da auch diese Beschäftigten keinerlei finanzielle Leistungen vom Arbeitgeber beziehen.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Die Berufung ist zugelassen.

Sollte das Urteil rechtskräftig werden, kann dies nach unserer Auffassung auch Auswirkungen auf die Ansprüche aus dem TV Inflationsausgleich haben, der mit der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen wurde – und auch auf die vergleichbaren Tarifeinigungen im TVöD bzw. TV-L.

Wir empfehlen daher die vorsorgliche schriftliche Geltendmachung der zurückliegenden Ansprüche auf Inflationsausgleichszahlung während der Elternzeit



Gewerkschaft Arbeit und Soziales



gegenüber dem jeweiligen Arbeitgeber. Entsprechende Musterschreiben zur Geltendmachung der Ansprüche finden Sie unter www.vbba.de.

Es ist allerdings damit zu rechnen, dass die Arbeitgeberseite sich bezüglich der Ansprüche für Juni 2023 bis Oktober 2023 auf die sechsmonatige Ausschlussfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis ab Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs berufen wird.

vbba in Berlin

Starker Auftritt



Thorsten Wils stand vbba-Mitgliedern sowie vbba-Interessierten mit Rat und Auskunft zur Verfügung; Foto: Thorsten Wils

Schon zum zwölften Mal trafen sich die Vertrauensleute der schwerbehinderten Menschen der Jobcenter zur Vollversammlung. Mehr als 100 Delegierte aus dem ganzen Bundesgebiet kamen ins Tagungswerk der Jerusalemkirche in Berlin-Kreuzberg. Fester Bestandteil der dreitägigen Veranstaltung ist dabei die für alle Teilnehmenden sichtbare Präsenz der vbba.

„Unser Informationsstand hat sich im Laufe der Jahre zum beliebten Treffpunkt für den persönlichen Austausch entwickelt“, berichtet Thorsten Wils von der Landesgruppe Berlin-Brandenburg. An allen drei Tagen

betreute Thorsten Wils den Stand, beriet die vbba-Mitglieder, versorgte Interessentinnen und Interessenten mit Broschüren und Werbemitteln. Bei sommerlichen Temperaturen weckten vor allem die vbba-Kühltaschen das Interesse der Besucherinnen und Besucher. Eine nicht minder starke Nachfrage registrierte Thorsten Wils bei den vbba-Wollmützen. Ganz getreu dem Motto: „Der nächste Winter kommt bestimmt!“ Thorsten Wils konnte am Ende der Veranstaltung eine positive Bilanz ziehen: „Wir haben ein ernsthaftes Beitrittsinteresse bei mehreren Tagungsteilnehmenden registriert.“

Sehen lassen konnte sich auch das Programm der zwölften Vollversammlung, das diesmal vor allem psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt fokussierte. Hierfür konnten interessante Gäste gewonnen werden – darunter AOK-Coach Bernhardt Burger und Dr. Leonie Knebel, BAuA Berlin. Mit prominenten Grußworten gaben Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, die BA-Inklusionsbeauftragte Birgit Eiber, Enrico Vogel vom Netzwerk der



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

JC-Geschäftsführungen und Moritz Dunker, Vorsitzender der AG der JC-Personalräte, ihr Stelldichein in der ehemaligen Jerusalemkirche.

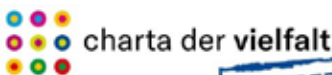
Die Location in Kreuzberg hat sich als fester Veranstaltungsort etabliert. Es ist ein geschichtsträchtiger Ort: Schon 1484 wurde das Gotteshaus erstmals erwähnt. Nach mehreren Umbauten avancierte sie zur Großkirche und zum wichtigsten Zentrum für Lutheraner und Calvinisten. Im Zweiten Weltkrieg wurde das prächtige Gebäude größtenteils zerstört und 1961 gesprengt. Der moderne Wiederaufbau beherbergt heute das Tagungswerk für zahlreiche Veranstaltungen unterschiedlichster Ausrichter. Diese wissen die Infrastruktur und die zentrale Lage der Location zu schätzen.

Auch Thorsten Wils konnte sich bereits wieder einen Termin im Kalender vormerken: „Ich habe mir zum Ziel gesetzt, auch die nächste Bundesversammlung vom 6. bis 8. Mai 2025 mit einem Infostand unserer Gewerkschaft zu begleiten.“

Text: Bernhard Brügger

12. Deutscher Diversity-Tag

Gelegenheit zur Reflektion



Am 28. Mai fand der 12. deutsche Diversity-Tag statt - Grund für uns zu einer Reflektion zu diesem Thema.

Perspektive Mitarbeitende

Die Bundesagentur für Arbeit als unsere Arbeitgeberin bzw. Dienstherrin beschäftigt mehr als 100.000 Mitarbeitende.

Zu folgenden Dimensionen der Vielfalt von uns Beschäftigten liegen Daten vor:

- 11 % Schwerbehindertenquote
- 13 % Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- 39 % Beschäftigte „50plus“
- 10 % Beschäftigte über 60 Jahre
- 72 % Frauenanteil
- 40 % Teilzeitquote
- 50 % der beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit
- 15 % der beschäftigten Männer arbeiten in Teilzeit
- 54 % Frauenanteil in leitenden Positionen

(Quelle: www.arbeitsagentur.de/datei/ueberblick-zum-personal-der-bundesagentur-fuer-arbeit_ba044505.pdf)

Daten zu den Vielfalts-Dimensionen Religion/Weltanschauung, Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Soziale Herkunft, Ethnische Herkunft, Geschlechtliche Identität und Korrelationen zu den Tätig-

keitsebenen liegen nicht vor – auch nicht bei den ca. 12.500 Ruhestandsbeamtinnen und -beamten.

Finden Sie sich in einer dieser Vielfaltsdimension wieder?

Dann sind Vielfalt bzw. Diversity keine theoretischen Konstrukte, sondern repräsentieren auch Sie.

In der BA gibt es folgende etatisierte Ansprechpersonen:

- Gleichstellungsbeauftragte für die Gleichstellung von Kolleginnen und Kollegen,
- Schwerbehindertenvertrauenspersonen für Menschen mit Behinderungen,
- AGG-Beauftragte (als „Rucksackaufgabe“) für Beschwerden wegen Diskriminierung.

Damit finden u.a. Beschäftigte mit Migrationshintergrund und aus dem queeren Bereich (sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität) keine klaren Ansprechpersonen und Anlaufstellen. Sowohl im Falle von Diskriminierung aber auch zur Sichtbarmachung und Stärkung deren Anliegen fehlt eine klar zuständige und von den Beschäftigten wahrgenommene Stelle.

Perspektive Kundinnen und Kunden

Unsere arbeitslosen Kundinnen und Kunden sind genauso heterogen wie wir als Beschäftigte:

- 7 % sind schwerbehinderte Menschen
- 33 % sind Ausländer*innen
- 46 % sind Frauen
- 24 % sind „55plus“



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

- 8 % sind unter 25 Jahre
(Quelle: Geschäftsbericht der BA 2022)

Konkrete - nur teilweise etatisierte – Ansprechpersonen sind:

- Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
- Inklusionsbeauftragte
- Migrationsbeauftragte
-

Auch für queere Kund*innen oder lebensältere Kund*innen sind keine klaren Ansprechpersonen oder Anlaufstellen zu finden. Hier klafft eine erhebliche Lücke.

Merkmale des Diversity Ansatzes

Der Diversity-Ansatz geht von einer mehrdimensionalen Perspektive aus:

Menschen sind durch zahlreiche Unterschiede und Gemeinsamkeiten geprägt und können nicht auf eine Dimension reduziert werden. Ein Mensch kann sich zugleich in mehreren Vielfaltsdimensionen wiederfinden, was unter Umständen mehrfache Diskriminierungen zur Folge haben oder Ausgrenzungserlebnisse verschärfen kann. Hierbei wird von Intersektionalität gesprochen.

Diversity-Dimensionen werden unterschiedlich bewertet (Männer und Frauen, Menschen ohne Behinderung und Menschen mit Behinderung, jung und alt). Zwischen den einzelnen Dimensionen bestehen ungleiche, hierarchische Beziehungen. Je nachdem, welcher Dimension ich angehöre, werde ich gesellschaftlich schlechter bewertet oder mehr bzw. auf andere Art diskriminiert oder abgewertet.

Offen sind die Fragen:

- Wer übernimmt Verantwortung?
- Wer koordiniert und organisiert die Intersektionalität?
- Wer ist Ansprechperson für die Dimensionen ohne Ansprechpersonen?
- Wie werden die Ansprechpersonen für alle Personengruppen sichtbar und angenommen?
- Welche Konsequenzen folgen aus Ausgrenzung und Abwertung?

Als zukunftsorientierte Dienstleistungsbehörde braucht die BA ein strategisch fundiertes und personell ausgestattetes Diversitymanagement für die Gesamtorganisation in jeder Dienststelle der BA. Dieses ist nach innen für uns Mitarbeitende und nach außen für unsere Kundinnen und Kunden erforderlich.

Quelle: Pixabay.com



Bundesgeschäftsstelle Nürnberg

Rechnungsprüfung

Vom 16. bis 18. Mai trafen sich die Bundesrechnungsprüfer Sebastian Weiß, Joachim Morawietz und Franziska Richter in der Bundesgeschäftsstelle zur Rechnungsprüfung des 2. Halbjahres 2023. Begleitend standen uns die Bundeschatzmeisterin Eva Schmauser und der Bundesgeschäftsstellenleiter Uwe Mayer zur Seite. Zur Prüfung stand alles korrekt bereit, so dass wir direkt ans Werk gehen konnten. Vielen Dank dafür.

Die Prüfung konnte nach drei intensiven Tagen erfolgreich abgeschlossen werden.

Text: Franziska Richter



Die Kassenprüfer mit der Bundeschatzmeisterin; Foto: Franziska Richter

Schatzmeistertreff

Austausch über die Finanzen



Die Schatzmeisterinnen und Schatzmeister der vbba trafen sich am 26. April digital zu einem neuen Austausch. Wir tauschten uns zu verschiedenen Finanz-Themen wie z.B. Auszahlung von Streikgeldern aus – denn die nächsten Tarifverhandlungen sind ab Januar 2025 geplant, damit könnte der nächste Streik nicht weit entfernt sein.

Natürlich waren auch die Ergebnisse der kurz zuvor stattgefundenen PR-, BPR- und HPR-Wahlen ein Thema, bei denen die vbba erneut erfolgreich sein konnte.

Die Prämienaktion (15 Euro für das Neumitglied und den Werber) über die dbb Vorteilswelt läuft hervorragend und wird

Die vbba Schatzmeisterinnen und Schatzmeister; Foto: Franziska Richter

von den Neumitgliedern sehr gut angenommen. Ein weiterer Anreiz Mitglied der vbba zu werden oder dafür zu werben.

Die nächsten Treffen sind der Schatzmeister im September und November geplant.

Text: Franziska Richter

Informationen aus der Tarifkommission

Intensive Verhandlungen

Viele Themen wurden in der Verhandlungsrunde am 6. und 7. Mai mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) diskutiert. Gute Ergebnisse haben wir bei der Sicherung der wegegefallenen Funktionsstufe „persönlicher Kundenkontakt im Antragservice“ erzielt. Es soll Verbesserungen im Zusammenhang mit dem Thema Arbeit zu ungünstigen Zeiten geben und wir haben die Arbeitgeberseite mit wichtigen Forderungen aus dem Kreis unserer Mitglieder konfrontiert.

Details

Die im ALG-Plus Bereich gesetzestbedingt weggefallene Funktionsstufe „Aufgabenerledigung persönlicher Kundenkontakt“ wird mit Stichtag 1. Januar 2023 für 24 Monate bis Ende 2024 in der TE IV und für 36 Monate bis Ende 2025 für die TE V gesichert. Es wird rückwirkend ab Wegfall nachgezahlt. Ein Antrag ist nicht nötig.

Die mittlerweile durch fortschreitende Digitalisierung überholten Regelungen zur Remotearbeit im IT-Systemhauses und im BA-Servicehaus sollen abgelöst werden.

Im Gegenzug sollen Samstagszuschläge bereits ab 6:00 Uhr gezahlt werden. Bei Arbeitsleistungen an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen, die zwingend in der Dienststelle o.ä. erfolgen müssen, sollen Wegezeiten analog der Rufbereitschaft angerechnet werden und auch bei den Zuschlägen für überlange Arbeitszeiten gibt es Verbesserungen. Der dbb ist hier offen, sieht aber in den Einzelheiten noch Nachbesserungsbedarf.

Offen sind auch noch die Vorschläge der BA zur Anrechnung von förderlicher Berufserfahrung und weiteren übertariflichen Regelungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Hier sollen nur wenige Berufsgruppen mit hoher Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erfasst werden. Das ist uns zu wenig. Es muss die gesamte BA in den Blick genommen werden.

Kernforderungen

Darum haben wir nochmals unsere Kernforderungen platziert:

- Wir bleiben dabei, dass Führung vor allem in der Ebene der Teamleitung aufgewertet werden muss.



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

- Wir fordern aufgrund der Komplexität, der Binnenvergleichbarkeit und der gesellschaftlichen Bedeutung eine Aufwertung im Bereich Fallmanagement.
- Wir fordern weiter eine Funktionsstufe für digitale Beratungskompetenz vor dem Hintergrund der fortschreitenden Technisierung in der BA.
- In den TE VII und TE VIII gibt es eine Funktionsstufe für abgeschlossene Berufsausbildungen. In diese Funktionsstufe sollen auch die Beschäftigten „reinwachsen“, die sich in der BA bewährt haben.
- Im Büro der Geschäftsführung muss eine Aufwertung der Assistenzkräfte erfolgen. Aufgaben und Verantwortung werden von der TE VI nicht mehr ausreichend widerspiegelt.

Ausblick

„Wir haben uns gemeinsam viel vorgenommen,“ erklärte Thomas Zeth, Verhandlungsführer des dbb in der BA, „Anfang 2025 steht schon die nächste Einkommensrunde mit der BA an. Hier ist sehr wahrscheinlich, dass das Thema Arbeitszeit im Fokus stehen wird. Darum starten wir jetzt auch in der BA dazu die Diskussion mit unseren Mitgliedern“ so Zeth weiter.

Tarifrecht

Eingruppierung und Höhergruppierung

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA gilt der TV-BA. Die Eingruppierung in eine Tätigkeitsebene erfolgt in Anwendung des § 14 TV-BA. Man ist in die Tätigkeitsebene eingruppiert, die der auf Dauer übertragenen Tätigkeit zugeordnet ist. Tätigkeiten sind in der BA in Fach- und Organisationskonzepten (außer im Rechtskreis SGB II) beschrieben und werden mittels Tarifverhandlungen sogenannten Tätigkeits- und Kompetenzprofilen (TuKs) zugeordnet. Die Zuordnung der Tätigkeiten zu TuKs und die Zuordnung der TuKs zu Tätigkeitsebenen ist in einer Tabelle (Zuordnungs- und Funktionsstufentabelle) als Anlage 1 zum TV-BA dargestellt.

Die Übertragung einer Tätigkeit erfolgt mittels Geschäftsverteilungsschreiben durch

den Internen Service Personal. Entscheidend für die Eingruppierung ist, dass die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten allen fachlich-methodischen Anforderungen und Kompetenzanforderungen des Dienstpostens entsprechen und diese auch ausgeübt werden. Ausnahmen sind bei Beschäftigten mit Behinderung möglich.

Werden Tätigkeiten durch eine/n dafür nicht zuständige/n Vorgesetzte/n übertragen oder zieht der/die Tarifbeschäftigte selbst höherwertige Tätigkeiten an sich, führt dies nicht zu einem Höhergruppierungsanspruch.

Wenn sich eine schriftlich übertragene Tätigkeit nach und nach so anreichert, dass sie in der tatsächlichen Ausübung höher-

wertig geworden ist (z.B. zunehmende Erschwernis durch Auswirkung von Gesetzesänderungen), dann kann es sein, dass nach einer Ausübung von mindestens sechs Monaten ein faktischer Höhergruppierungsanspruch entstanden ist. Dies kommt aber nur in Frage, wenn gleichzeitig die fachlich-methodischen und die Kompetenzanforderungen an den höherwertigen Dienstposten erfüllt werden.

Der normale Weg einer Höhergruppierung erfolgt über die dauerhafte Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (in eine höhere Tätigkeitsebene) wiederum durch Geschäftsverteilungsschreiben und Abschluss einer Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag. Bei einer Höhergruppierung in die nächst höhere Tätigkeitsebene



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

ändert sich meist die bisherige Entwicklungsstufe. Sie ist im Regelfall geringer als die bisherige Entwicklungsstufe. Die Zuordnung erfolgt zu der Entwicklungsstufe, in der sich ein höheres Festgehalt im Vergleich zum bisherigen Festgehalt zuzüglich der bisherigen Funktionsstufen (tätigkeitsspezifische und tätigkeitsunabhängige) in der höheren Tätigkeitsebene errechnet, **mindestens jedoch das Festgehalt der Entwicklungsstufe 2.** Tätigkeitsabhängige und -unabhängige Funktionsstufen werden danach noch hinzuzaddiert.

Beispiel Fachassistent*in EZ wird Arbeitsvermittler*in

Gehalt TE V ES 5:	3.852,09 €
Funktionsstufe 1 tätigkeitsbezogen:	78,36 €
<u>Gehalt TE V:</u>	<u>3930,45 €</u>
<u>Arbeitsvermittler</u>	
Gehalt TE IV ES 2:	4236,92 €
Funktionsstufe 1 tätigkeitsbezogen:	213,36 €
<u>Gehalt gesamt:</u>	<u>4450,28 €</u>

Bei der Höhergruppierung soll für jeden Beschäftigten ein bestimmter Mindestgewinn erzielt werden (aktuell liegt dieser sogenannte „Garantiebetrag“ bei 265,59 € in Vollzeit). Beträgt also der Unterschiedsbetrag zwischen dem aktuellen Brutto-Gehalt (Festgehalt plus Funktionsstufen) und dem Festgehalt der höheren Tätigkeitsebene (ohne Funktionsstufen) weniger als 265,59 €, so wird anstelle des Unterschiedsbetrags der Garantiebetrag

gewährt. Dieser wird bei Steigerungen in der Entwicklungsstufe abgeschmolzen.

Beispiel Arbeitsvermittler*in mit IT Fachbetreuung:

Gehalt TE IV Stufe 5:	4961,89 €
Funktionsstufe 1 tätigkeitsbezogen:	213,36 €
Funktionsstufe 1 tätigkeitsunabhängig:	213,36 €
<u>Gehalt gesamt:</u>	<u>5388,61 €</u>
Ansatz als Teamleiter*in:	
Gehalt TE III Stufe 5:	5554,74 € (Differenz zu 5388,61 € nur 166,13 €)
Garantiebetrag (265,59 € -166,13 €):	99,46 €
Funktionsstufe 1 tätigkeitsbezogen:	213,36 €
<u>Gehalt gesamt:</u>	<u>5867,56 €</u>

Wird eine höherwertige Tätigkeit nicht dauerhaft, sondern vorübergehend übertragen, erfolgt keine Höhergruppierung. In solchen Fällen einer „vorübergehenden Beauftragung“ besteht Anspruch auf eine Zulage, wenn die Tätigkeit mindestens einen Monat ausgeübt wurde, mit rückwirkender Zahlung ab dem ersten Tag der Beauftragung. Diese Zulage errechnet sich wie beim Vorgang einer Höhergruppierung, analog einer dauerhaften Übertragung. Sollte eine solche Beauftragung länger dauern, kann sich durch Aufstieg in der Entwicklungsstufe auch die persönliche Zulage erhöhen.

Erfolgt im unmittelbaren Anschluss an die Beauftragung ein Daueransatz mit Höhergruppierung, dann wird der/die Beschäftigte so gestellt, als wäre die

Höhergruppierung bereits zu Beginn der Beauftragung erfolgt. Die Zeit der Beauftragung wird zur Ermittlung der Entwicklungsstufe letztlich also voll angerechnet. Änderungen der Entwicklungsstufe in der

bisherigen Tätigkeit bleiben damit außer Betracht.

Endet eine Beauftragung ohne anschließende Höhergruppierung, wird die Zeit der Beauftragung auf die Laufzeit der Entwicklungsstufe in der bisherigen Tätigkeit angerechnet, also eine fiktive Nachzeichnung des Werdegangs in der auf Dauer übertragenen Tätigkeit.

Im Fall einer Herabgruppierung erfolgt die Zuordnung zur gleichen Entwicklungsstufe der niedrigeren Tätigkeitsebene. Bei einer **freiwilligen** Herabgruppierung, die als solche auch dokumentiert ist, kann in bestimmten Fällen übertariflich sogar eine Zuordnung zur nächst höheren Entwicklungsstufe erfolgen.

Tarifeinigung

Hessen zieht mit anderen Bundesländern gleich

Am frühen Morgen des 15. März hat sich der dbb mit dem Land Hessen nach einer langen Verhandlungsnacht auf ein Tarifergebnis in der diesjährigen Einkommensrunde geeinigt.

„Es war ein zähes Ringen, doch schlussendlich konnten wir den Arbeitgeber überzeugen, den öffentlichen Dienst in ganz Hessen aufzuwerten und dadurch dessen Attraktivität dauerhaft zu sichern“, fasste der dbb Tarifchef und Verhandlungsführer Volker Geyer am 15. März in Bad Homburg die Verhandlungen zusammen.

„Wir haben ein Ergebnis erzielt, mit dem die Beschäftigten spürbar mehr im Geldbeutel haben. Damit dieser Mehrwert nicht gleich von der Inflation wieder aufgefressen wird, konnten wir zudem einen kräftigen Inflationsausgleich aushandeln.“

„Der Tarifvertrag Hessen (TV-H) bleibt eine harte Währung“, betonte Geyer. „Neben den spürbaren linearen Erhöhungen, die für die Beschäftigten in diesen schweren Zeiten essentiell sind, bin ich vor allem sehr zufrieden damit, dass wir das Land davon überzeugen konnten, die Entgelt-



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

ordnung anzupacken und noch zeitnah mit den Gesprächen dazu zu beginnen. Das ist eine gute Nachricht und schafft Perspektive.“ In der Entgeltordnung ist festgeschrieben, nach welchen Merkmalen Beschäftigte in der Entgelttabelle eingruppiert werden.

Die wesentlichen Eckpunkte der Einigung:

- Ein steuer- und sozialabgabenfreier Inflationsausgleich in Höhe von 3.000 Euro (dreistufige Auszahlung: spätestens Mai 2024, Juli 2024 und November 2024)

- Ab dem 1. Februar 2025 Erhöhung der Tabellenentgelte um 200 Euro (Sockelbetrag)
- Ab dem 1. August 2025 Erhöhung der Tabellenentgelte um 5,5 Prozent (Anpassung des Erhöhungsbetrags auf 340 Euro, wo dieser Wert nicht erreicht wird)
- Ausbildungs- und Praktikantentgelte: Erhöhung ab 1. Februar 2025 um 100 Euro und ab 1. August 2025 um 50 Euro
- Jahressonderzahlung: Bis Entgeltgruppe 8 erhöht auf 90 Prozent, ab Entgeltgruppe 9a erhöht auf 60 Prozent
- Zeitgleiche und systemkonforme Übertragung der Einkommensverbesserungen auf Beamtinnen und Beamte sowie auf Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

- Vertragslaufzeit: 24 Monate bis 31. Januar 2026

Heini Schmitt, Landesvorsitzender des dbb Hessen ergänzte: „Das Innenminister Poseck die Übertragung auf Besoldung und Versorgung direkt zugesichert hat, begrüßen wir ausdrücklich. Wir werden das in den kommenden Wochen im Detail ausarbeiten.“

Die Erhöhung der Entgelte für Auszubildende und Praktikanten habe ebenfalls eine große Signalwirkung. „Auch auf diese Weise sichern wir uns die Nachwuchskräfte, die wir im öffentlichen Dienst dringend brauchen.“



dbb Tarifchef Volker Geyer bei der Pressekonferenz mit dem hessischen Innenminister Roman Poseck und Christine Behle, stellvertretende Vorsitzende von ver.di;
Foto: dbb Friedhelm Windmüller

Fachkommission BBiE

Austausch über Optimierungsbedarfe

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

Zum Einstieg in den Austausch warf der vbba-Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski noch einmal den Blick zurück auf die Historie und auf die Rolle der vbba als kritische Beobachterin bei der Einführung des Beratungsbereiches für Kundinnen und Kunden im Erwerbsleben: auch aus unserer Sicht haben die Transformation und die qualitative Verbesserung der Beschäftigungssicherung die Implementierung dieser Beratungseinheit erforderlich gemacht.

Initiativ hat die vbba den Tarifaspekt mit eingebracht, indem Richtung Vorstand außerhalb der Führungsebene die TE III als Eintrittskarte für den Operativen Bereich kommuniziert wurde; zu der Zeit hatte insbesondere für Beamtinnen und Beamte der Weg in die A11 kaum Möglichkeiten geboten. Gleichzeitig wurden gegenüber der Zentrale die Themen „personelle Entwicklung“ und die „Relevanz von Attraktivität“ verdeutlicht.

Gegenüber dem BA-Vorstand sprach Kollege Dombrowski seinerzeit notwendige Handlungsbedarfe hinsichtlich Kommunikation, Zusammenarbeit und Koordination an.

Die Tagesordnung der Kommission lautete:

- Was hat sich seit dem letzten Jahr/ dem letzten Treffen im März 2023 verbessert/ verändert? Austausch über Abläufe, Prozesse, ...

- Welche Optimierungsbedarfe ergeben sich daraus? bzw. Wünsch dir was für die BBiE

Aus ihren Erfahrungen und Aktivitäten im letzten Jahr meldeten die Teilnehmenden in positiver Hinsicht, dass „viel Power“ in den Bereich gelegt wurde. Als Beispiele wurden folgende Aspekte benannt:

- Aktives Zugehen auf angrenzende Bereiche wie die QCG-Spezialistinnen und -Spezialisten, die PUM (Presse und Marketing); mehr Präsenz bei Dienstbesprechungen in der AV oder Vertiefung der Zusammenarbeit mit der BCA.
- Erstellung und Anpassung einer Agenturbezogenen Netzwerk-Karte.
- Intensivierung der Präsenz auf Messen durch einen eigenen, entsprechend gekennzeichneten Stand.
- Steigerung des Kundenvolumens im Rahmen der Migrationsarbeit.
- Einrichtung besonderer Sprechzeiten
- oder auch über Information und Austausch über das Social Intranet.

Allerdings haben sich auch unter der Rubrik „Was noch nicht gut läuft“ einige Punkte angesammelt.

Eine Aussage lautete „In den Gesamtstrukturen wird man oft vergessen“. Das beziehe sich sowohl auf die operativen Abläufe, als auch auf interne Prozesse.

Durch unklare Aussagen im neu aufgestellten Leitfadens zur LBB kommt es relativ häufig zu fehlgeleiteten Kundenzuordnungen in den Bereichen BBvE, BBiE und Arbeitsvermittlung; für die Kolleginnen und Kollegen im Kundenportal (SC und



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

EZ) ist die allgemeine Formulierung der Gesprächsleitfäden hier wenig hilfreich, die Anliegen zielführend zu klären. Hinzu kommt die ohnehin schon enorme Belastungssituation.

Nach wie vor bestehen Barrieren durch die gewachsenen Strukturen und unterschiedlichen Handlungsweisen der Agenturen der Verbände. Auch hier sei die BBiE mitunter zu wenig in den Köpfen der Organisationen präsent.

Ein großes Hemmnis liege in der äußerst geringen Mittelzuteilung zur Stärkung der Außenwirkung.

Leider bekomme man bei Fragen nach einer Marketingstrategie regelmäßig die Aussage, dass dafür keine Mittel vorhanden seien. Das ist nicht nachvollziehbar, wenn man bedenkt, welcher Aufwand betrieben wurde, um die Dienstleistung überhaupt einzuführen.

Auch der sperrige Name dieser Einheit führe dazu, dass die zahlreichen, an Weiterbildung interessierten Erwerbspersonen den Zugang zu dem Angebot nicht kennen oder nicht finden.

Zum Thema Zertifizierung wurde das Fehlen regionaler Angebote bemängelt. Außerdem sei eine kontinuierliche Zertifizierung sinnvoll.

Durch Erlass der Weisung vom 19. April 2024 wurden inzwischen gleich zwei weitere thematisierte Defizite ausgeglichen. Dabei handelt es sich zum einen um den Wunsch, die Arbeit der BBiE nachvollzieh-

bar abzubilden. In der Weisung heißt es nun u.a. „ab sofort werden hierzu monatliche Auswertungen auf der Controlling-Seite...bereitgestellt und weiterentwickelt“.

Bei dem zweiten Punkt handelte es sich um mangelnde Transparenz über die mittelfristige Strategie der BA hinsichtlich der Aufgabe BBiE.

Hierzu sagt die Weisung ausdrücklich, dieses Beratungsangebot „soll ein fester Bestandteil im Zukunftsbild der BA sein. Auf dem Weg dorthin ist es erforderlich, die noch junge Dienstleistung weiter zu etablieren und stabilisieren.“

Im Gegensatz zu der besagten Weisung ergab sich auf der Tagung jedoch Kritik am neuen Leitfaden, in den viel Hoffnung gesetzt wurde. Die Prozesse sind nicht exakt beschrieben; letztendlich wurden viele in den Agenturen bestehende Regelungen nicht aufeinander abgestimmt (Beispiel Verfahren Bildungsgutschein).

So bleiben doch noch einige Wünsche und Forderungen, die zum letzten Punkt der Tagesordnung geäußert wurden:

- Begleitung der Schnittstellenarbeit in den Agenturen

- die BBiE soll auch in den Leitfäden weiterer Schnittstellen-Bereiche auftauchen
- Supervisionsangebot
- „Beratungspostfach“ in der BA-mobil APP sowie die Möglichkeit der Nutzung für Neukunden
- ein konkreter Betrag für jedes regionale PUM (nicht nur für Verbund-Standort)
- Aufnahme der BBiE in MeinNOW
- die BBiE mit wirkungsvoller Kampagne in Social Media, Rundfunk, Fernsehen bekannt machen

Wir als Fachgewerkschaft bleiben am Thema dran! Denn wir wollen „Gemeinsam Zukunft gestalten“!

SGB II – Grenze der Zumutbarkeit überschritten

Unter den derzeitigen Rahmenbedingungen macht die Arbeit krank!



Die Expertinnen und Experten des Arbeitskreises SGB II der vbba schlagen Alarm: Die Beschäftigten in den gemeinsamen Einrichtungen stehen unter einem enormen Druck und die Herausforderungen nehmen stetig zu.

„Die derzeitige Steuerung ist äußerst prekär und birgt ein hohes Risiko für das Kerngeschäft“, fasst Stephanie Rau (Stellv. Bundesvorsitzende der vbba) die aktuelle Situation zusammen. Was derzeit in Puncto „Job-Turbo“ von den Beschäftig-

ten erwartet wird, überschreitet die Grenze des Zumutbaren. Die Vorgaben entziehen den Mitarbeitenden die gesamte Energie.

Anstatt sich auf eine gute Beratung zu konzentrieren, verlieren sich unsere Kolleginnen und Kollegen zunehmend in der **Komplexität der Prozesse und im „Nachhalten“ von (teils sinnlosen) statistischen Anforderungen**. Ein Beispiel: Erst seit wenigen Monaten werden die neu eingeführten Kooperationspläne umgesetzt, da werden schon entsprechende Quoten abgerufen. Parallel gibt man nun vor, Vermittlungsvorschläge mit Rechtsfolgenbelehrung zu erstellen, obwohl ein solcher verbindlicher Vorschlag rechtlich nicht parallel zu einem bestehenden Kooperationsplan ausgegeben werden darf.

Das Vertrauen in fast 20 Jahre professionelle Beratungsleistung weicht der ad

hoc-Kontrolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hinzu kommt die **ständig veränderte Ausrichtung** der Politik. Starteten wir Anfang 2023 mit dem Bürgergeld noch „auf Augenhöhe“ und mit dem Ziel von nachhaltigen Integrationen durch Qualifizierung, so stehen wir heute vor dem Punkt des Misstrauens und Leistungskürzungen.

Wir fordern von der Politik, die Nervosität abzulegen und für durchdachte und praxisorientierte Rahmenbedingungen zu sorgen. Es ist absolut nicht erklärbar, warum sich die politische Ausrichtung derartig kurzfristig ändert. Die Jobcenter benötigen zudem endlich die finanziellen Mittel, um den Personalbedarf, der durch die Trägerversammlungen vor Ort festgestellt und beschlossen wurde, zu decken.

MITGLIED WERDEN!

Jetzt kommt es auf Jede und Jeden an!



Februar 2024

Umsetzung des Initiativantrags der HJAV

Die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ist von entscheidender Bedeutung für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Als **Fachgewerkschaft** setzen wir uns aktiv dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen in der Bundesagentur für Arbeit so gestaltet werden, dass psychische Belastungen minimiert und die Gesundheit der Beschäftigten geschützt wird.



Wir freuen uns, euch mitteilen zu können, dass der Initiativantrag der HJAV, wie bereits in unserem Newsletter im September angekündigt, erfolgreich vom HPR angenommen wurde und nun in die Umsetzung geht.

Hintergrund: Seit Juni 2016 wird eine Mitarbeiterbefragung zur Gefährdungsermittlung durchgeführt, um die psychische Belastung der Beschäftigten bei der Arbeit zu bewerten.

Wir stellten die letzten Jahre schon fest, dass die Nachwuchskräfte bei dieser Umfrage ausgeschlossen wurden. Dieser Mangel wird nun behoben, da die Umfrage speziell für die Nachwuchskräfte gestartet wurde.

Die Durchführung der Mitarbeiterbefragung zur Gefährdungsbeurteilung sowie die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen stehen im Fokus. Es ist wichtig, dass wir alle dazu beitragen, ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen und Belastungen am Arbeitsplatz zu identifizieren und zu minimieren. Wir sind gespannt auf die Ergebnisse und darauf, wie wir die Arbeitsbedingungen für unsere jungen Kolleginnen und Kollegen verbessern können.

Also zögert bitte nicht und nutzt die Chance.

Natürlich ist auch eine kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen unerlässlich, um die Wirksamkeit der Maßnahmen sicherzustellen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

Wir werden den Bewertungsprozess weiterhin kritisch begleiten und uns dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen in der Bundesagentur für Arbeit für alle Beschäftigten gesundheitsförderlich gestaltet werden.

Rückblick Landesjugendvertreter-Treffen in Köln

Vom 1. bis 3. Februar fand das Treffen der vbba-Landesjugendvertreter gemeinsam mit der Bundesjugendleitung der vbba in Köln statt.

Hier wurden aktuelle Themen diskutiert, Workshops durchgeführt und Herausforderungen besprochen. Es war eine wichtige Veranstaltung, die uns die Möglichkeit gab, uns auszutauschen und voneinander zu lernen. Wir danken allen Teilnehmenden für ihr Engagement und ihre Beiträge!



Herzliche Grüße
Eure vbba jugend

jugend

dbb-Frauen

18. Frauenpolitische Tagung



Die vbba-Frauenvertretung und die Bundesvorsitzende der dbb-Frauen Milanie Kreutz;
Foto Marco Urban, dbb

Zur 18. Frauenpolitischen Tagung der dbb-Frauen in Berlin war die vbba-Frauenvertretung stark vertreten. Am Fuße des Fernsehturms in Berlin stimmte man sich am Vorabend bei einem gemeinsamen Abendessen auf die Tagung ein.

Ein hochaktuelles, brisantes, uns alle angehendes Thema, „Familie, Sorgearbeit, Altersarmut – die CAREseite der Medaille“ stand auf der Tagesordnung. Dazu hatte Milanie Kreutz, die Bundesvorsitzende der dbb-Frauen, hochkarätige Referentinnen und Referenten geladen.

Mit dieser Forderung eröffnete die Gastgeberin die Tagung: „Es sei Zeit, zu handeln. Wir müssen die Altersarmut wirksam bekämpfen und die Grundlagen für eine gerechtere Zukunft legen. Es ist jetzt an uns, Lösungen zu finden und umzusetzen.“

Sorgearbeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, gehen doch im öffentlichen Dienst in den nächsten 10 Jahren 1,36 Millionen Menschen in Rente oder Pension. Künstliche Intelligenz (KI), Digitalisierung

oder auch haushaltsnahe Dienstleistungen können Lösungen bieten.

Mit Spannung erwarteten die Teilnehmerinnen Gesundheitsminister Prof. Dr. Karl Lauterbach. „Stambulante Pflege“ ist der neue Slogan. Damit ist die Verzahnung der stationären und ambulanten Pflege gemeint. Pflegende sollen die Leistungen zur Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege als einen gemeinsamen Jahresbeitrag künftig flexibel einsetzen können. Dazu ist noch ein Gesetzesentwurf vor der Sommerpause geplant. Bei Eintritt eines Pflegefalls können sich Angehörige, also auch unsere Kolleginnen und Kollegen bis zu zehn Tagen im Jahr freistellen lassen. Von den 5,2 Millionen Pflegebedürftigen werden 4,4 Millionen von Angehörigen, in der überwiegenden Zahl Frauen, zu Hause, neben dem Beruf betreut. Das verdient wesentlich mehr Respekt und Anerkennung.

„Ohne Care-Arbeit könnte unsere Gesellschaft nicht funktionieren“, so die Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesfamilienministerium, Ekin Deligöz. Geplant

vbba Frauenvertretung

Bundesminister Prof. Dr. Karl Lauterbach mit der Vorsitzenden Kerstin Adjalian;
Foto Marco Urban, dbb



ist eine sogenannte Familienstartzeit, in der Väter nach der Geburt des Kindes 2 Wochen bezahlt in der Familie bleiben dürfen, Vaterschaftsurlaub. Es lohnt sich für alle, sich für eine faire Verteilung von Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern einzusetzen.

Nach einem informativen Vormittag tauschten sich die Teilnehmerinnen in parallelen Fishbowl-Diskussionen zu Themen wie z. B. „Gendergerechte Lösungsansätze in der Politik und in der Arbeitswelt aus“. Wir stehen an einem Wendepunkt. Die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes hängt maßgeblich von der gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter ab.

Liebe Kolleginnen, wir sind für Sie da. Die Frauenvertretung nimmt gern Ihre Anliegen zum Thema Vereinbarkeit und Pflege auf und sucht mit Ihnen nach Lösungen.

Text: Kerstin Adjalian, Vorsitzende der Frauenvertretung

Digitalisierungsprozesse

Sind sie geschlechtergerecht?

Seit dem 30. November 2022 ist ChatGPT der Öffentlichkeit frei zugänglich. Die Diskussion über die Auswirkungen von Digitalisierungsprozessen auf die Geschlechtergerechtigkeit hat sich seither intensiviert. In einer zunehmend digitalisierten Welt spielen Technologie und Innovation eine immer wichtigere Rolle in unserem Alltag. Doch wie beeinflussen diese Entwicklungen die Geschlechtergerechtigkeit?

Die Herausforderung der Geschlechtergerechtigkeit in digitalen Prozessen liegt in der Gefahr, bestehende Ungleichheiten zu verstärken, wenn sie nicht mit Bedacht gestaltet werden.

Algorithmen, die auf Grundlage von Daten Entscheidungen treffen, können bereits



Quelle: pixabay

in einigen Fällen zu Benachteiligungen führen. Zum Beispiel haben Algorithmen zur Kreditvergabe Frauen schlechtere Konditionen angeboten. Die Gesichtserkennungstechnologie bei Telefonen und Passkontrollen haben Schwierigkeiten, People of Color korrekt zu erkennen und bei Jobanzeigen werden bestimmte lukrative Positionen Frauen vorenthalten. Diese Beispiele verdeutlichen die Notwendigkeit, Geschlechtergerechtigkeit in Digitalisierungsprozessen zu gewährleisten.

Die Entscheidungen, die von Algorithmen getroffen werden, sind abhängig von den Datensätzen, die in das System eingegeben werden. Um dem entgegenzuwirken, ist es entscheidend, dass bei der Entwicklung und Umsetzung digitaler Lösungen die Vielfalt der Perspektiven und Erfahrungen berücksichtigt werden. Frauen müssen in allen Phasen der Entwicklung und Gestaltung digitaler Produkte und Dienstleistungen aktiv einbezogen werden. Doch leider zeigt sich in der Tech-Branche immer noch ein deutliches Ungleichgewicht. Es gibt nach wie vor einen Mangel an weiblichen Entwicklerinnen und Expertinnen. Um dem entgegenzuwirken, müssen nicht nur mehr Frauen für technische Berufe begeistert werden, sondern auch die



vbba

Frauenvertretung

Arbeitsbedingungen, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie und soziale Absicherung, in der Tech-Branche verbessert werden. Best Practices und erfolgreiche Lösungsansätze zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit können dabei helfen, Frauen den Zugang zu digitalen Berufen zu erleichtern. Dazu gehören Mentoring-Programme, gezielte Ausbildungsinitiativen und positive Darstellung von Frauen, z.B. durch Vorbilder, als auch Führungskräfte, die Frauen motivieren und fördern. Auch Unternehmen und Organisationen müssen ihre Arbeitsumgebung inklusiver gestalten, um Frauen langfristig in der Tech-Branche zu halten.

Insgesamt ist die Frage nach Geschlechtergerechtigkeit in Digitalisierungsprozessen von entscheidender Bedeutung für eine faire und nachhaltige Entwicklung unserer digitalen Zukunft. Es liegt an uns allen, sicherzustellen, dass Frauen gleichberechtigt an der Gestaltung dieser Zukunft teilhaben können. Absolut sehenswert ist die ZDF-Doku „Wie diskriminierend Algorithmen sind – Digital Empire“, die einen tiefen Einblick in dieses wichtige Thema bietet.

Text: Diana Arndt und Janina Hildebrandt

8. März

Happy Weltfrauentag

Wir werden nicht müde jedes Jahr aufs Neue über den Frauentag zu schreiben, denn noch immer ist der Internationale Frauentag weder allen ein Begriff noch in ganz Deutschland ein offizieller Feiertag.

Der Weltfrauentag hat seinen Ursprung vor über 100 Jahren in Deutschland. Den Anfang machte 1910 die deutsche Frauenrechtlerin Clara Zetkin beim II. Kongress der Sozialistischen Internationale in Kopenhagen. Dort forderte sie einen jährlichen Internationalen Frauentag. „Keine Sonderrechte, sondern Menschenrechte“.

Erstmals fand der Frauentag am 19. März 1911 statt. 1921 wurde sein Datum endgültig auf den 8. März gelegt. Diesen Tag wählten auch die Vereinten Nationen im

Internationalen Jahr der Frau 1975 zum „Tag der Vereinten Nationen für die Rechte der Frau und den Weltfrieden“. Dazu wurde erstmalig am 8. März 1975 eine Feier ausgerichtet. Noch im selben Jahr fand in Mexiko-Stadt die erste UN-Weltfrauenkonferenz statt und es folgte die „UN-Dekade der Frau“ (1976–1985).

In Deutschland ist der 8. März kein Feiertag – mit zwei Ausnahmen:

Seit 2023 dürfen sich die Menschen in zwei Bundesländern über einen freien Tag freuen.

In Berlin ist der Frauentag seit 2019 und seit 2023 ebenfalls in Mecklenburg-Vorpommern ein gesetzlicher Feiertag.



vbba

Frauenvertretung

Nicht ohne Grund heißt es „Internationaler Weltfrauentag“, denn nicht nur in Deutschland, sondern rund um den Globus wird am 8. März der Weltfrauentag begangen. In China, beispielsweise, haben Frauen ab dem Nachmittag frei. Auch in Madagaskar und in Nepal gilt der Feiertag nur für Frauen. In einigen afrikanischen, asiatischen sowie osteuropäischen Ländern ist der Internationale Frauentag ein gesetzlicher Feiertag. Dazu zählen Länder wie Angola, Aserbaidschan, Georgien, Kambodscha, Laos, Uganda, Vietnam, Ukraine und Weißrussland.

In vielen anderen Ländern weltweit werden am Internationalen Frauentag in Erinnerung an die Errungenschaften von Frauenrechtlerinnen, sowie um Aufmerksamkeit

für bestehende Probleme zu schaffen, Demonstrationen und Aktionen gestartet.

Gut zu wissen: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung lädt jährlich themenspezifisch zu interessanten Vorträgen und Diskussionen am Weltfrauentag ein. Interessiert an den Themen für 2024? Mehr Informationen gibt es unter: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2024/03/240308_frauentag.html#searchFacets

Wir hoffen, Sie konnten den Internationalen Frauentag 2024 feiern:

International, solidarisch, wertschätzend, respektvoll, bunt, demokratisch und friedlich – mit dem Ziel vor Augen, Menschenrechte, Recht, Frieden, Demokratie für alle zu erreichen bzw. zu schützen!

Text: Bettina Ey und Annette von Brauchitsch-Lavaulx



Impressionen von Aktionen zum Weltfrauentag in Agenturen in NRW; Fotos: Samira Amenda

Teilzeit

Alles was Recht ist – Teil 2



Und, wem ist es aufgefallen liebe Kolleginnen und Kollegen?

Die Regelungen für Beamtinnen und Beamte zum Thema Teilzeit fehlen noch.

Diese wurden bewusst für diesen Teil 2 aufgehoben, der auch andere rechtliche

Aspekte für Teilzeitbeschäftigte beleuchtet. Für Beamtinnen und Beamte regelt das Bundesbeamtengesetz (BBG) ab dem 2. Unterabschnitt das Thema Teilzeit.

Dabei gibt es, wie bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Unterscheidung nach Teilzeit ohne Grund, § 91 BBG und Teilzeit aus familienbedingten Gründen, § 92 BBG.

Zu Teilzeit ohne Grund: Beamtinnen und Beamten **kann** auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung bewilligt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder die Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist zugelassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und

vbba Frauenvertretung

dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Bei Teilzeit aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf **ist dem Antrag** auf Teilzeitbeschäftigung der Beamtin, des Beamten **zu entsprechen**, wenn **keine zwingenden** Gründe entgegenstehen und sie ein Kind unter 18 Jahren betreuen oder Angehörige pflegen. Auch hier, wie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sind diese zwingenden Gründe vom Dienstherrn darzulegen und eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

Teilzeitbeschäftigte mit Familienaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, müssen bei der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig berücksichtigt werden.

Die Unterscheidung bei beiden Teilzeitar-

ten liegt darin, dass es sich bei § 91 BBG um eine Kann- Vorschrift handelt und lediglich dienstliche Belange entgegenstehen müssen. Bei Teilzeit aufgrund familiärer Bindungen ist dem Antrag zu entsprechen, es handelt sich also um einen Rechtsanspruch, der auch aus dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) abzuleiten ist und entgegenstehende Gründe müssen zwingend sein.

Ein anderer wichtiger Aspekt für Teilzeitbeschäftigte betrifft Regelungen in Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit, die vorsehen, dass Teilzeitkräften Arbeitszeit am Kappungsstichtag verloren geht, die über ihre individuelle Arbeitszeit hinausgeht. Vollzeitbeschäftigte behalten 40 Stunden. Die Regelung für TZ Beschäftigte ist allerdings nach Rücksprache mit dem Bun-

desministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) rechtlich nicht haltbar. Zum einen wird gegen § 4 des TzBfRG verstoßen, zum anderen gegen § 18 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG) und was viel wichtiger erscheint, auch der TV BA sieht eine solche Maßnahme nicht vor.

Hierzu besagt DA Nr. 13 zu § 6 TV BA : In den nächsten Abrechnungszeitraum dürfen höchstens 40 Plusstunden oder Minusstunden übertragen werden (vgl. § 7 Abs. 4 AZV).

Eine Differenzierung nach Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten wird hier nicht getroffen. Zu begründen ist eine Nichtkappung mit § 7 Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte (AZV).

Unterschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sind bis zu höchstens 40 Stunden zulässig. Ein Über- oder Unterschreiten der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist grundsätzlich innerhalb des Abrechnungszeitraums auszugleichen. Abrechnungszeitraum ist das Kalenderjahr oder ein anderer festgelegter Zeitraum von höchstens zwölf Monaten. In den nächsten Abrechnungszeitraum dürfen höchstens 40 Stunden übertragen werden.

Zu hoffen bleibt, dass nun alle hellhörig werden und die Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit entsprechende Änderungen erfahren.

Text: Bettina Sieger

Im neuen Format

Treffen der Landesseniorenvertretungen

Dass sich die Landesseniorenvertreter jährlich zu einem Erfahrungsaustausch treffen, ist nichts Neues. Erstmals wurde in diesem Jahr dieses Treffen um die Teilnahme der Vertreter erweitert. Vom 17. bis 19. April trafen sich alle zusammen mit ihren Vertretern in der Spielzeug- und Lebküchenerstadt Nürnberg im dortigen BFW. Die

Vertreter der Landesseniorenvorsitzenden hatten erstmals die Gelegenheit live an der Tagung teilzunehmen, die anderen Landesseniorenvertreter sowie die Bundesleitung kennenzulernen. Alle konnten sich untereinander austauschen und ihre Anliegen in die Tagung mit einbringen. Ein neues Konzept zur Verbreiterung der Wis-

vbba Seniorenvertretung

sensbasis und zum besseren Verständnis im Vertretungsfall, das auf breite Zustimmung stieß.

Der Schwerpunkt des ersten Teils lag in der Fertigstellung des **Handbuchs der Seniorenvertretung**. Dieses Handbuch stellt erstmals in kompakter Form die Aufgaben

Die Teilnehmer des Seniorentreffens 2024; Foto: Helga Duhme-Lübke



der Seniorenvertretung incl. praktischer Hilfen dar. Es ermöglicht neuen Funktionsträgern, sich strukturiert in die Aufgaben einzuarbeiten und gibt Hilfestellung bei der täglichen Arbeit. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Themen Rechtsgrundlagen, Organisation der Seniorenvertretung sowie der Aufgaben auf Bundes- und Landesebene. Ergänzt werden diese Themen noch um das Seminarwesen, das Haushaltswesen sowie verlinkte Vordrucke für die tägliche Arbeit. Das bereits vorliegende Gerüst wurde durch die Mitarbeit der Kolleginnen und Kollegen fertiggestellt und wird nach den Restarbeiten und der jeweiligen Verlinkung der Bundesleitung der vbba vorgestellt.

Der **Übergang der Beihilfeabrechnung** vom BA-Service-Haus (BA-SH) auf die Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) ist seit einiger Zeit beschlossen und nun für das vierte Quartal 2024 geplant. Die Leiterin der Beihilfestelle des BA-SH, **Frau Ott**, sowie die Teamleiterin, **Frau Günther**, gaben einen umfassenden und detaillierten Bericht zum Sachstand der Umstellung. Zur Vorbereitung eines reibungslosen Überganges ist es hilfreich, wenn die Kollegen bis **30.06.2024** ihre bis dahin vorliegenden Erstattungsanträge und Anliegen an das BA-SH zur Abrechnung senden. Kurz vor dem Übergang an die PBeaKK erhalten alle Beihilfeberechtigten ein Starterpaket mit detaillierten Informationen zur künftigen Beihilfeabrechnung.

Im Ruheständlerportal des BA-SH <https://www.pub.arbeitsagentur.de/Ruhestaendler-Service-BA/> werden die Informationen ständig aktualisiert.

Von der **Bundesgeschäftsstelle der vbba** kamen **Uwe Mayer** und **Eva Kubitz** zu einem Erfahrungsaustausch zur Seniorenfachtagung. Dabei wurden die zahlreichen Schnittstellen besprochen, bei denen die Bundesgeschäftsstelle die Arbeit der Seniorenvertretung unterstützt.

Am ersten Abend wurde der frühere langjährige **Landesseniorenvertreter der Region Nord, Jürgen Bergmann**, von der Bundesvorsitzenden **Doris Braun** herzlich und mit viel Dank für seine ausgezeichnete Gewerkschaftsarbeit verabschiedet.

Mit weiteren **internen Beratungen** endete die Tagung, wobei sich die Teilnehmer einig waren, dass dieses neue Format ein voller Erfolg war.

Text: Wolfgang Franz



Die Leiterin der Beihilfestelle Frau Ott und ihre Teamleiterin Frau Günther im Gespräch mit der Bundesvorsitzenden Doris Braun; Foto: Helga Duhme-Lübke



Jürgen Bergmann, LG Nord wird von der Bundesvorsitzenden Doris Braun verabschiedet; Foto: Helga Duhme-Lübke

Senioren Aktuell

März

Rund um Beihilfe und Versorgung

Versorgungsrechner online

Auf die **generelle Website des BMI** zum Thema **Versorgung** kommt man über:



<https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/beamtinnen-und-beamte/versorgung/versorgung-node.html>

Den **Versorgungsrechner** kann man unter <https://versorgungrechner.bund.de/> aufrufen.

Beteiligungsgespräch des dbb zu Änderungen der Bundesbeihilfe

Digitale Unterstützung in Gesundheit und Pflege, weiterentwickelte Leistungen, mehr Flexibilität – all das soll mit den neuen Regelungen kommen.

Der dbb begrüßt die Vereinfachung der Verfahren.

Mehr Informationen gibt es unter



<https://www.dbb.de/artikel/bundesbeihilfe-dbb-begruesst-vereinfachung-der-verfahren.html>

Bearbeitungszeiten Pflegegeld / Abschlagszahlungen BA-Servicehaus Beihilfestelle

Für alle **Pflegegeldempfänger** werden die Abschlagszahlungen im **März 2024** durch die Beihilfe beendet.

Dazu ein Auszug aus einer Antwort unseres **Stellv. HPR-Vorsitzenden Christian Löschner**:

„Nach Rückmeldung der Beihilfe ist es vorübergehend bis zum Wechsel zur Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) wohl nicht anders händelbar.“

Bis Ende Juli/Anfang August sollen die Vorbereitungen der Datenmigration abgeschlossen sein. Bei der PBeaKK sollen die Abschlagszahlungen dann unbürokratisch wieder aufgenommen werden, das Verfahren dazu wird gerade abgestimmt.

Der Beihilfe ist sehr bewusst, dass es bei den Betroffenen Mehraufwand verursacht – und hat das auch in die Überlegungen einbezogen. Es müssen aber diverse Themen wegen des Übergangs angepackt werden, insofern lässt es sich nicht vermeiden, dass für manche Themen in dieser Übergangszeit der bisher gewohnte Ablauf geändert werden muss. Aufgrund der aktuell guten Bearbeitungssituation ist die Beihilfe aber der Meinung, die dann wieder vermehrt eingehenden Anträge kurzfristig zahlbar machen zu können, so dass den Betroffenen möglichst wenig Zeitverlust entsteht.

Ich kann beide Seiten verstehen und die Argumente nachvollziehen. Gewerkschaftlich haben wir auch ein Interesse, dass die Umstellung (die wir nicht toll finden, die aber alternativlos war) dann wenigstens möglichst reibungslos über die Bühne geht – im Sinne alle Beihilfeberechtigten. Insofern muss ich da auch für die Arbeit der Beihilfe Verständnis aufbringen.

Es tut mir leid, dass ich hier keine befriedigende Lösung bieten kann. Bei Fragen oder finanziellen Notlagen stehe ich als Ansprechpartner aber jederzeit zur Verfügung, bevor es zu existenziellen Problemen bei Kolleginnen und Kollegen kommt.“

Bei Unterstützungsbedarf wenden Sie sich bitte an Ihre Landesseniorenvertretung, welche Ihre Anliegen dann entsprechend weiterleitet. Die jeweiligen Mailadressen finden Sie weiter hinten.



vbba Seniorenvertretung

Weitere interessante Informationen

- **Bundesverdienstmedaille für Dr. Horst Günther Klitzing**, den Vorsitzenden der dbb-Senioren:



<https://www.dbb-senioren.de/artikel/bundesverdienstmedaille-fuer-dr-horst-guenther-klitzing.html>

- **Ebay und Kleinanzeigen: Fake-Nachricht oder echte Mail?** Hier gibt es eine neue Masche des Phishings. Wie man solche Machenschaften erkennt und sich schützen kann, ist im nachstehenden Ratgeber von Biallo nachzulesen.



<https://www.biallo.de/verbraucherschutz/ratgeber/ebay-kleinanzeigen-phishing-fake-mail-sms/>

- Der Ratgeber Biallo weist ebenfalls auf neue Regelungen hin.



<https://www.biallo.de/verbraucherschutz/news/geld-2024-neue-regelungen-und-auswirkung/>

- Eine Übersicht zu Änderungen im Pflegebereich gibt es im nachstehenden Link:



<https://www.ihre-vorsorge.de/soziales/allgemein-gesundheit/pflegeversicherung-2024-was-sich-aendert-und-was-bleibt>

- Neu ist ein Suchportal der Deutschen Rentenversicherung, um nach geeigneten Reha-Kliniken zu suchen. Bei Bedarf kann man sich zudem über die Qualität dieser Einrichtungen informieren.



<https://www.ihre-vorsorge.de/gesundheit/nachrichten/portal-meine-rehabilitation-hilft-bei-der-suche-nach-geeigneter-reha-klinik>

- Der dbb gibt jährlich den Monitor Öffentlicher Dienst heraus. Ein gewaltiges Zahlenwerk rund um den Öffentlichen Dienst, aus dem man vieles zur dessen Lage entnehmen kann. Interessant sind auch die Zahlen / Auswertungen ab Seite 40 zur Einschätzung des Öffentlichen Dienstes aus Sicht der Bevölkerung.



https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2023/dbb_monitor_oeffentlicher_dienst_2023.pdf

- Ein ähnliches Thema behandelt die aktuelle forsa-Umfrage. Sie befragt Bürger zu Themen wie Handlungsfähigkeit / Überforderung des Staates, Ansehen von verschiedenen Berufsgruppen sowie Zukunftsfelder der Gesamtinstitution Staat.



https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2023/forsa_2023.pdf



Neue Mailadressen

Vorsitz und Landesvertretungen der vbba-Senioren sind künftig unter folgenden neuen Mailadressen zu kontaktieren:

Vorsitz

senioren@vbba.de

LG Bayern

senioren-bayern@vbba.de

LG Baden-Württemberg

senioren-bw@vbba.de

LG Berlin-Brandenburg

senioren-bb@vbba.de

LG Hessen

senioren-hessen@vbba.de

LG Niedersachsen-Bremen

senioren-nsb@vbba.de

LG Nord

senioren-nord@vbba.de

LG Nordrhein-Westfalen

senioren-nrw@vbba.de

LG Rheinland-Pfalz-Saarland

senioren-rps@vbba.de

LG Sachsen

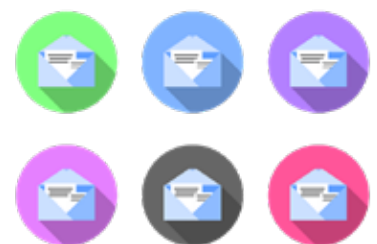
senioren-sachsen@vbba.de

LG Sachsen-Anhalt-Thüringen

senioren-sat@vbba.de

LG Zentrale-Services

senioren-zs@vbba.de




vbba

**Interessen
gemeinsam
vertreten!**

**Solidar-
gemeinschaft
leben!**

www.vbba.de

Senioren Aktuell

Mai



vbba

Seniorenvertretung

Die Seniorenvertretung beglückwünscht alle Gewählten in den örtlichen Personalräten, den Bezirkspersonalräten und des Hauptpersonalrats – sowie der verschiedenen Ausbildungs- und Jugendvertretungen!

Rund um Beihilfe

Am 29. Februar wurde der Vertrag zur Aufgabenübertragung der Beihilfe der BA an die Beihilfe der PBeaKK von beiden Vorständen unterschrieben. Damit ist der offizielle Startschuss für die Umsetzung gegeben.

Die Übergabe der Beihilfe ist für das 4. Quartal 2024 geplant. Voraussichtlich wird nach einer sogenannten Frozen Zone von ca. 14 Tagen die Beihilfebearbeitung von Seiten der PBeaKK zum Oktober 2024 aufgenommen.



Frozen Zone bedeutet für die Beihilfeberechtigten, dass in dieser Zeit, sowohl von der BA als auch der PBeaKK, keine Beihilfeanliegen bearbeitet werden. Notfälle werden individuell geklärt. Das heißt, die Bearbeitungsdauer verzögert sich zum offiziellen Übergabetermin um die Zeit der Frozen Zone plus die davor erreichte Bearbeitungsdauer der BA. Diese liegt aktuell bei unter 10 Arbeitstagen. Ziel ist es, diese Bearbeitungsdauer bis zur Migration sehr niedrig zu halten.

Um dies durchgängig gut bewältigen zu können, bittet die Beihilfestelle der BA bereits jetzt um Ihre Unterstützung: Bitte sammeln Sie Ihre Anträge und Anliegen nicht bis zur Frozen Zone. Um längere Bearbeitungszeiten in der Übergangszeit zu vermeiden, sollten bis zum 30.06.2024 möglichst alle gesammelten Anliegen und Rechnungen eingereicht sein, so dass im Juli und August (Übergabeendphase sowie Urlaubszeit) nur noch aktuell, bei Ihnen eingehende Rechnungen, eingereicht werden.

Das Starterpaket der Beihilfe der PBeaKK erhalten Sie dann direkt während der Frozen Zone per Post von der PBeaKK. Dieses enthält z.B. ein Antragsexemplar, Informationen zur Einreichung, den Kommunikationsmöglichkeiten sowie Ihre neue Kundennummer. Auch von Seiten der BA werden Sie individuelle Anschreiben mit allen notwendigen Informationen rechtzeitig erhalten. Bitte achten Sie darauf, dass Ihre Kontaktinformationen bei der Beihilfestelle aktuell sind, damit Sie die Informationsschreiben ohne Verzögerung erreichen. Zur Eigeninformation nutzen Sie bitte gern das Ruheständlerportal sowie die neue Infoservicehotline der BA unter **0911/179 3535**, die fortlaufend mit allen wichtigen und neuen Informationen aktualisiert wird. Wenn Sie sich bereits jetzt zu den Angeboten der PBeaKK informieren möchten, nutzen Sie dazu gern jederzeit die Internetseite www.beihilfedienste.de.

Bis zur Frozen Zone reichen Sie bitte jedoch Ihre Anliegen nur bei der Beihilfe der BA auf den bekannten Kommunikationswegen ein.

Bitte beachten Sie, dass Schreiben oder papiergebundene Beihilfeanträge an die Postbeamtenkrankenkasse **nicht über die interne Dienstpost** versandt werden

können, sondern privat frankiert werden müssen. Denn, wie Erstattungsanträge an die private Krankenkasse auch, gehören die Beihilfeanträge zur privaten Daseinsfürsorge.

Wie bereits bekannt, können wegen der laufenden Vorarbeiten leider aktuell keine sogenannten „Dauerabschläge“ für das Pflegegeld angewiesen werden. Bis zur Übertragung im Oktober bittet Sie die Beihilfestelle deshalb darum, das Pflegegeld monatlich zu beantragen. Nach dem Zuständigkeitswechsel wird die PBeaKK ohne erneute Antragstellung die Zahlung eines „Dauerabschlages“ wieder aufnehmen. Das Pflegegeld wird dann jeweils zum Monatsanfang für den vergangenen Monat ausgezahlt.

Das **Ruheständlerportal der BA** bietet Informationen zu den Bereichen Versorgung und Beihilfe. Sie finden Sie hier Merkblätter, Formulare und Anträge sowie aktuelle Informationen zur Bearbeitungsdauer und zur Aufgabenübertragung an die PBeaKK. Auch ist dort das **Merkblatt zur zehnten Verordnung zur Änderung der Bundesbeihilfeverordnung** zum 1. April 2024 eingestellt.

Zum Ruheständlerportal gelangen Sie über folgenden Link:



www.pub.arbeitsagentur.de/Ruhestaendler-Service-BA/

Letztes Seniorensseminar für das Jahr 2024

Es sind noch ein paar Plätze frei

- **07. - 09.10.2024 in Berlin** (Anmeldefrist 31.07.2024)

Anmeldungen über die vbba-Bundesgeschäftsstelle in Nürnberg.

Themen in den Seminaren sind Vorsorgevollmachten, Pflege sowie Gefahren bei der digitalen Kommunikation und mehr – für jeweils 15 Mitglieder zu einem Teilnehmerbeitrag von 120 €.



Aktiv mit Medien

Das Projekt **Aktiv mit Medien – Medientor*innen für Senior*innen** bildet seit 2017 thüringenweit Menschen aus, um ehrenamtlich Seniorinnen und Senioren bei ihren ersten Schritten in die digitale Welt zu begleiten. Aber auch überregionale Besucher*innen erhalten Tipps, Materialien & Lernräume zur Weiterbildung und Festigung der Themen sowie die Möglichkeit sich im Forum untereinander auszutauschen.

In der "Materialfundgrube" findet man alles zum Thema Senior*innen-Medienbildung. Von Ratgebern für Android (neu aufgelegt) und iOS bis zu den tollen Materialien des Digital Kompass und vielem mehr z.B. zur digitalen Sicherheit.

Alle Informationen gibt es hier:
<https://amm-lerninsel.de/ratgeber/>

Interessanter Artikel „DIESER Unternehmer stellt nur Menschen über 60 Jahre ein“



https://www.marktspiegel.de/bayern/c-panorama/dieser-unternehmer-stellt-nur-menschen-ueber-60-jahre-ein_a107928

Hauptversammlung der dbb-seniorenvertretung in Berlin vom 29. bis 30. April

Wichtige Themen, mit denen die dbb-Seniorenvertretung (wir als vbba-Seniorenvertretung sind dort auch ein satzungsmäßiges Mitglied) sich in der Zukunft auseinandersetzen wird, sind

- **Pflege** und
- **Stabilität und Finanzierung der Rente**

Bei der Versammlung wurde durch einen Vertreter der BAGSO auch die „**Altenarbeit in Kommunen**“ gemäß § 71 SGB XII vorgestellt. Das Themenheft kann über folgenden Link abgerufen werden:



<https://www.bagso.de/publikationen/themenheft/altenarbeit-in-kommunen/>

Auch wurde auf den **nächsten Deutschen Seniorentag in Mannheim vom 2. bis 4. April 2025** (ausgerichtet durch die BAGSO) hingewiesen.

Weitere interessante Informationen

Kostenfreie App für pflegende Angehörige



Wir pflegen e. V. stellt eine kostenfreie App für pflegende Angehörige zur Verfügung.

Auf der Webseite wird die App folgendermaßen beschrieben: „Die Pflege eines Angehörigen nimmt häufig sehr viel Zeit in Anspruch. Mal vor die Tür zu kommen, Freude und Familie zu treffen – dafür

bleibt oftmals keine Zeit. Deshalb hat **wir pflegen e.V.** die kostenfreie App **in.kontakt** entwickelt. Sie bietet die Möglichkeit sich mit anderen pflegenden Angehörigen zu vernetzen und sich über Herausforderungen im Pflegealltag auszutauschen: Zu jeder Zeit, an jedem Ort, zu jeder Frage – datengeschützt. Pflegende Angehörige haben die Möglichkeit sich auszutauschen, gegenseitig Fragen zu stellen und praktische Tipps zu teilen. Dies ist in den Chat-Kanälen in offener Runde oder im privaten 1:1-Chat möglich. Gerne richten sie auch private Chat-Kanäle für Selbsthilfegruppen ein. Ebenso bietet die App die Möglichkeit sich zum Verein **wir pflegen** zu informieren oder aktuelle Veranstaltungen zu besuchen. Darüber hinaus bietet die App weitere Funktionen an, die sie stetig ausbauen und verbessern. Die neue App ist barrierearm und kontrastreich gestaltet. **in.kontakt** ist im App Store und PlayStore verfügbar.“

Mehr Informationen und zum Download der App:



<https://www.wir-pflegen.net/helfen/in-kontakt-app-fuer-pflegende-angehoerige>



Entscheidung des Bundesfinanzhofes zum Abzug von Aufwendungen einer Ruhestandsbeamtin im Rahmen ihrer **ehrenamtlichen Gewerkschaftstätigkeit** als Werbungskosten:
Urteil vom 28 Juni 20232, VI R 17/21 BFH VI. Senat
EStG § 19 Abs. 1 Nr. 2, EStG § 19 Abs. 2, EStG § 9 Abs. 1 S 1, VZ 2016
mit dem Ergebnis: Aufwendungen einer Ruhestandsbeamtin im Zusammenhang mit ihrer ehrenamtlichen Gewerkschaftstätigkeit sind als Werbungskosten bei den Versorgungsbezügen zu berücksichtigen.



<https://www.dbb.de/beamtinnen-beamte/rechtsprechung/versorgungsrecht/aufwendungen-einer-ruhestandsbeamtin-im-gewerkschaftlichen-ehrenamt-als-werbungskosten.html>

Hinweis für vbba-Mitglieder ohne Internetzugang

Wenn Sie das Senioren-Aktuell in unserem Magazin lesen und Interesse an einem Artikel haben, der Ihnen ohne Internetzugang aber nicht zu lesen möglich ist, dann wenden Sie sich bitte an Ihre regionale Gruppe bzw. die Seniorenvertretung Ihrer regionalen Gruppe. Dort wird Ihnen weitergeholfen.



Seniorenvertretung Hessen



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Hessen



Manfred Schneider; Foto: Heike Schubert

50 Jahre Treue zur vbba - das ist schon etwas

Bei unserer letzten Landesvorstandssitzung am 8. Mai hatten wir die große Ehre, Herrn Manfred Schneider zu seinem 50-jährigen Gewerkschaftsjubiläum zu gratulieren. Viele Tätigkeiten in der BA haben ihn geprägt und er hat sehr lebendig von seinen Stationen in verschiedenen hessischen Agenturen, damals natürlich noch Arbeitsämter, berichtet. Zuletzt war er Nebenstellenleiter in Butzbach, heute übergegangen in die Geschäftsstelle Friedberg.

Wir danken ihm sehr herzlich für seine Treue und wünschen alles erdenklich Gute.

Treffen der Ruheständler am 24. September dieses Jahres in Darmstadt

Für unsere hessischen Seniorinnen und Senioren wird alle ein bis zwei Jahre ein Treffen organisiert. Letztes Jahr waren wir in Gießen, dieses Jahr ist der Süden dran und wir haben auf vielseitigen Wunsch Darmstadt auserkoren.

Das nächste Treffen findet am 24. September statt.

Wir werden gemeinsam im Rahmen einer Stadtführung Darmstadt erkunden und es bleibt genügend Zeit, sich selbst Sehenswürdigkeiten näher anzuschauen.

Den Abschluss bildet ein gemeinsames Abendessen.

Wenn Sie kommen möchten, melden Sie sich bitte bei der Seniorenvertreterin Heike Schubert (senioren-hessen@vbba.de). Weitere Fragen werden gerne beantwortet.

Ich freue mich darauf, Sie in Darmstadt kennen zu lernen bzw. wieder zu sehen und verspreche schon jetzt, dass wir wieder viel Spaß zusammen haben werden. Erinnerung an alte Zeiten, Geselligkeit und der Blick auf die Zukunft kommen nicht zu kurz.

Text: Heike Schubert, Seniorenvertretung vbba Hessen

**Wer nicht mitredet,
bleibt passiv!**



www.vbba.de

Großer Erfolg bei BPR- und BJA-V-Wahlen

Mehrheit bei Beamten, Arbeitnehmern und in der Jugend

Wir sagen DANKE, DANKE, DANKE – für das sehr starke Ergebnis, mit dem viele Kolleginnen und Kollegen in BW uns das Vertrauen ausgesprochen haben.

Und das sogar sehr deutlich - jeweils mit der **Mehrheit der Stimmen**

- bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (mit mehr Stimmen, als die anderen zur Wahl stehenden Listen zusammen),
- erneut bei den Beamtinnen und Beamten
- sowie auch wieder bei den Nachwuchskräften.

Wahl des Bezirkspersonalrat Baden-Württemberg (BPR)

Eine Besonderheit dieser Personalratswahl war, dass für die Beamtengruppe nur noch 2 Sitze zu vergeben waren – bei der letzten Wahl 2020 wurden noch 5 Sitze gewählt. Da die Gesamtgröße des BPR bei 23 Mitgliedern bleibt, waren 21 Sitze für die Arbeitnehmergruppe zu wählen.

In beiden Gruppen konnte sich die vbba BW erfolgreich durchsetzen:

- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 11 Sitze von 21 Sitzen
- Beamtinnen/Beamte 2 Sitze von 2 Sitzen

Damit konnten wir dank der Wählerinnen und Wähler insgesamt 13 Sitze von 23 Sitzen – und somit auch die Mehrheit im gesamten Gremium – erreichen.

Wahl der Bezirksjugend- und Auszubildendenvertretung Baden-Württemberg (BJAV)

Auch wenn wir unser fulminantes Ergebnis von 2022 (8 Sitze) nicht ganz wiederholen konnten, hat unser Angebot die Nachwuchskräfte auch bei dieser Wahl wieder überzeugt – und dies nun schon **zum 5-ten Mal hintereinander.**

Mit unserer Jugendliste konnten wir 7 von 11 Sitzen erreichen und damit die Mehrheit im Gremium erneut verteidigen.

Wahlen der Personalräte vor Ort

Bei den Wahlen zum Personalrat der AA Stuttgart hat die vbba beide Beamtensitze gewonnen und ihren Vorsprung bei den Arbeitnehmern nochmals ausgebaut. So verfügt die vbba im PR zukünftig über 10 von 13 Mitgliedern und stellt den kompletten 4-köpfigen PR-Vorstand. Zum sechsten Mal in Folge wurde zudem in der JAV

Stuttgart die Mehrheit gewonnen, erneut mit 4 von 5 Sitzen.

Da in fast allen anderen Agenturen und Jobcentern in BW die Personalräte in Personalauswahl gewählt wurden, gibt es keine „reinen“ vbba-Ergebnisse. Vielfach haben aber engagierte vbba-Mitglieder die (Wieder-)Wahl in die jeweiligen örtlichen Personalräte bzw. die Jugendvertretungen geschafft – und tragen nun (wieder) Verantwortung in den örtlichen Personalratsvorständen.

Einen ganz herzlichen Dank richten wir an unsere Wählerinnen und Wähler.

Bedanken möchten wir uns auch bei unseren Aktiven vor Ort – und natürlich bei den vielen Mitgliedern in den Wahlvorständen für ihre engagierte Arbeit.

Wir gratulieren allen gewählten Kolleginnen und Kollegen in den Gremien und freuen uns auf eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit – gemeinsam für die Beschäftigten in Baden-Württemberg.



Personalratswahlen in NORD



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Nord

vbba von Küste zu Küste

Mit viel Engagement und Begeisterung sind die vbba-Mitglieder in der Landesgruppe NORD in die Personalratswahlen 2024 gegangen und konnten mit ihrer Leidenschaft und Kompetenz punkten.

Alle Erfolge im Einzelnen aufzuzählen wäre zu viel des Guten, deshalb einige Highlights:

Im BPR konnte die vbba bei der Arbeitnehmer-Gruppe gleich 3 Sitze mehr dazu gewinnen und hat damit nun insgesamt 9 (7 AN, 2 Beamte) von 21 Sitzen.

Bei der PR-Wahl in der RD Nord waren bei der Personenwahl 2 der 4 PR-Mitglieder zugehörig zur vbba. In Elmshorn konnte die vbba einen Platz dazugewinnen, ebenso konnte in Schwerin bei den Wahlen im SGB III ein Platz bei den AN hinzugewonnen werden.

In Rostock hatte bereits in 2023 die vbba bei einer außerordentlichen PR-Wahl im SGB III sagenhafte 8 von 11 Sitzen gewonnen und damit 4 (AN) mehr im Vergleich zu 2020. Damit stellt die vbba hier auch PR-Vorsitz, die Stellvertretung und beide Mitglieder des erweiterten Vorstands.

Auch in Neumünster konnte die vbba die Mehrheitsverhältnisse beim PR der Agentur für Arbeit verändern und das mit her-

vorragenden 5 von 8 (bei den AN) PR-Mitgliedern, so dass nun auch der PR-Vorsitz von der vbba gestellt wird.

In Heide (Dithmarschen) gewann die Kandidatin der vbba die JAV-Wahlen. Für den PR der Agentur Heide wurde nicht über Listen gewählt, im Jobcenter Heide konnten vbba-Mitglieder bei der Personenwahl punkten und ein vbba-Mitglied hat den Vorsitz.

In Bad Oldesloe konnte die vbba im SGB III einen Sitz bei den AN dazu gewinnen (insgesamt 3 von 7 Sitzen im PR, 1 Beamter und 2 AN) und im Jobcenter Stormarn ging der PR-Vorsitz an die vbba.

In der AA Stralsund konnte die vbba die Mehrheit (3 von 5 Sitzen) erlangen und stellt den Vorsitzenden.

Im Jobcenter Vorpommern-Greifswald gab es zwar keine vbba-Liste, aber die meisten Mitglieder des neuen Gremiums gehören der vbba an und so werden auch der PR-Vorsitz und erste Stellvertretung von vbba-Mitgliedern gestellt.

In Hamburg konnte die vbba bei der Wahl im SGB III einen AN-Sitz dazugewinnen (nunmehr 3) und hat dazu bei den Beamten einen Sitz sowie den stellvertretenden Vorsitz des PR.

Im Jobcenter Hamburg erlangte eine gemeinsame Liste (vbba, komba, GdS) bei den AN 5 von 12 Sitzen und bei den Beamten einen Sitz von 3.

Last but not least zeigte Flensburg als vbba-Hochburg mit fast 200 vbba-Mitgliedern ganz im Norden an der dänischen Grenze, was ein deutliches Ergebnis ist: hier gewann die vbba erstmals alle Sitze im Personalrat der Agentur für Arbeit und die JAV-Wahl.

Die ganze Landesgruppe NORD freut sich über die vielen Gewinne überall in den Arbeitsagenturen und Jobcentern der Region Nord und damit über künftig noch mehr „vbba von Küste zu Küste“.

Die Erfolge sind den vielen engagierten Mitgliedern vor Ort zu verdanken, die mit ehrlichem und authentischem Auftreten im Wahlkampf die Herzen der Wählerinnen und Wähler gewinnen konnten.

Text: Jan-Peter Kaiser

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.

Link öffnen

Den vbba-Kanal findet man auch über diesen Link:

<https://whatsapp.com/channel/0029VaCsPj33wtb0r1uPy334>



Personalversammlung Nürnberg

Spannende Themen und interessante Gäste

Zur Personalversammlung der Agentur für Arbeit Nürnberg am 6. Dezember besuchte der Nikolaus die Sage und schreibe fast 500 anwesenden Beschäftigten und verteilte im Namen der örtlichen vbba-Gruppe Nikolaus-Äpfel.

Der PR-Vorsitzende der Agentur Nürnberg und stellvertretende Vorsitzende der örtlichen Gruppe, Wolfgang Kroher, konnte nach drei Jahren virtueller Personalversammlungen die Beschäftigten endlich wieder in Präsenz in den Räumlichkeiten des Germanischen Nationalmuseums in Nürnberg begrüßen.

Erfreulich dabei war, dass auch aus vielen Standorten außerhalb, unter anderem aus Weiden, Schweinfurt und Schwandorf, Kolleginnen und Kollegen den Weg nach Nürnberg gefunden haben.



Michael Langwucht und Claudia Morawietz beim vbba Werbestand;
Foto Wolfgang Kroher



Gruppenfoto des PR-Vorstandes (alle vbba-Mitglieder) der AA Nürnberg mit dem Bundesvorsitzenden und dem Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur Nürnberg: Michael Langwucht, Waldemar Dombrowski, Claudia Morawietz, Wolfgang Kroher, Kerstin Winter und Torsten Brandes; Foto C. Singh

Zugegen waren Kolleginnen und Kollegen aus dem Internen Service, den Eingangszonen, des Operativen Services, der Familienkasse, der Beratung und Vermittlung, der Fachdienste, des Technischen Beratungsdienstes, des Service Centers und der Gremien.

In einer emotionalen und engagierten Rede blickte Wolfgang Kroher auf die vergangenen Jahre zurück.

Ein Highlight jagte das nächste und so folgte der Bericht des Vorsitzenden der Geschäftsführung der AA Nürnberg, Herrn Torsten Brandes, der sich bei den Beschäftigten für den Zusammenhalt und die hervorragende Arbeit in den vergangenen Jahren bedankte. Auch die vertrauensvolle und wertschätzende Zusammenarbeit mit dem Personalrat, wenn auch manchmal mit unterschiedlichen Meinungen, aber immer mit dem Ziel eine gemeinsame Lösung zu finden, wurde hier lobend erwähnt. Nach diesem Bericht folgte eine Videosequenz der Geschäftsführung und der einzelnen Leiter der Fachbereiche mit lobenden Worten an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als weiterer Gast wurde der Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski begrüßt. In seiner mitreißenden Rede ging er unter anderem auf die hohe Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen in den Eingangszonen, in den Alg Plus Teams des OS, aber auch der Familienkasse und anderen Bereichen der AA ein. Er forderte deutlich mehr Stellen für die Agenturen. Damit traf er wie immer den Nagel auf den Kopf und konnte den anwesenden Beschäftigten die Fakten aus der Praxis in der BA näherbringen.

Zum Schluss gab es nach einem persönlichen Rückblick des scheidenden PR-Vorsitzenden Wolfgang Kroher, der im Juni 2024 seinen wohlverdienten Ruhestand antritt, an seiner letzten Personalversammlung zum Dank von allen Anwesenden Standing Ovationen.

Text: Claudia Morawietz

Anmerkung der Redaktion: Aufgrund eines redaktionelles Fehlers wurde der Beitrag im letzten Magazin nicht abgedruckt und daher in diesem nachgeliefert.

*v.l.n.r. Claudia Morawietz,
Waldemar Dombrowski und Wolfgang
Kroher mit dem Weihnachtsmann;
Foto: Claudia Morawietz*



Aschaffenburg

100. Mitglied

Die regionale vbba-Gruppe **Aschaffenburg** (vertreten durch den örtlichen Vorsitzenden **Alexander Kunkel**) konnte im Beisein der Landesvorsitzenden von Bayern (**Petra Zang**) ihr 100. Mitglied **Beatrice Hourte-Keller** mit einem Blumenstrauß herzlich willkommen heißen.

Dafür, dass die Agentur für Arbeit Aschaffenburg eher eine kleine Agentur ist, ist die vbba-Gruppe mit ihren nunmehr 100 Mitgliedern sehr stark vertreten.

In der heutigen Zeit ist es keine Selbstverständlichkeit mehr, dass sich so viele Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlich organisieren. Nur gemeinsam können wir etwas bewegen und erreichen. Das haben insbesondere auch die letzten Tarifverhandlungen mit einem guten Abschluss deutlich gezeigt.

Text: Alexander Kunkel

*v.l.n.r. Alexander Kunkel,
Beatrice Hourte-Keller,
Petra Zang, Foto Petra Zang*



Tipps für die Verbeamtung



dbb
vorsorgewerk

Optimal krankenversichert

Die Entscheidung für die Private Krankenversicherung ist meist eine fürs Leben. Das dbb vorsorgewerk und seine Partner bieten dazu Informationen und Beratung.

Eine Verbeamtung – auch auf Widerruf im Vorbereitungsdienst – bringt in puncto Krankenversicherung für viele Neues mit sich. Denn die Anwärter beziehungsweise Beamten erhalten eine besondere Absicherung im Krankheitsfall, die sogenannte Beihilfe. Konkret bedeutet das: Der Dienstherr übernimmt einen Teil der Krankheitskosten. Wie hoch die Beihilfe ist, richtet sich unter anderem nach Dienstherr und Familienstand.

Zum Beispiel mit dem „Bund“ als Dienstherrn: Dann beträgt der Beihilfe-Anteil für aktive Beamte 50 Prozent, mit zwei oder mehr Kindern 70 Prozent. Beihilferechtigte Ehepartner erhalten 70 Prozent, die Kinder 80 Prozent. Die Beihilfe umfasst Arztbesuche, Medikamente und vieles mehr. Beihilfefähige Leistungen werden bei Inanspruchnahme zu diesen Prozentsätzen übernommen. Die Abdeckung des Restanteils muss – sofern keine freiwillige gesetzliche Versicherung gewählt wurde – durch eine ergänzende private Krankenversicherung abgesichert werden.

Beihilfe konforme private Krankenversicherungen sind kein Massengeschäft, daher sollte man für Recherche und Vergleich nicht auf die dauerwerbenden Onlineportale setzen, sondern sich nach Erfahrung und Verständnis für die Belange der im öffentlichen Dienst Tätigen umschauen. Langjähriger Kooperationspartner des dbb vorsorgewerk ist Deutschlands älteste Beamtenversicherung, die DBV Deutsche Beamtenversicherung. Sie ist seit ihrer Gründung auf Beamte sowie deren Familienangehörige spezialisiert und bietet auf die persönlichen Bedürfnisse abgestimmte PKV-Tarife zu einem sehr guten Preis-Leistungs-Verhältnis.

Ihren Tarif „Vision B“ beschreibt die DBV als „Rundum-Sorglos-Paket für die Gesundheit“. „Vision B“ umfasst ambulante Leistungen bei Fachärzten, dazu Heilpraktiker, erweiterte Vorsorgeuntersuchungen – für Erwachsene ohne Zeit- und Altersbeschränkung, operative Sehschärfenkorrektur zum Beispiel Lasik, Psychotherapie, Hilfsmittel sowie Arznei- und Verbandsmittel. Dienstunfälle, Berufskrankheiten und Sportunfälle sind mitversichert. Bei vorzeitiger Entlassung aus dem Krankenhaus wird ein Zuschuss zur häuslichen Krankenpflege und zur hauswirtschaftlichen Versorgung gewährt. Zu den inkludierten zahnärztli-

chen Leistungen gehören Zahnbehandlungen, Zahnersatz, wie etwa Kronen und Implantate sowie Kieferorthopädie.

Erweiterte Leistungen

Wer privat krankenversichert ist, muss zusätzlich eine private Pflegepflichtversicherung abschließen. Das ist gesetzlich vorgeschrieben. Die DBV bietet dafür den „Tarif PVB“ an.

Mit Beihilfe und einer beihilfekonformen privaten Krankenversicherung sind Beamte sehr gut abgesichert. Trotzdem kann es sein, dass die Beihilfe nicht alle Leistungen in vollem Umfang oder auch gar nicht bezuschusst. Dadurch entstehen Eigenanteile, die man selbst bezahlen muss. Bei der DBV lässt sich diese Lücke mit Beihilfeergänzungstarifen schließen – zu einem geringen zusätzlichen Beitrag.

Ein Rechenbeispiel aus der Praxis: Sollten die Kosten für eine neue Brille 300 Euro betragen, kämen von der Beihilfe 31 Euro und der PKV 150 Euro. Die Lücke von 119 Euro würde der Beihilfeergänzungstarif schließen. Übrigens: Wer eine bestimmte Zeit lang keine PKV-Leistungen in Anspruch nimmt, erhält eine Beitragsrückerstattung. Es kann sich also lohnen, kleine Rechnungsbeträge selbst zu übernehmen.

FRAGEN SIE DAS DBB VORSORGEWERK!

Im öffentlichen Dienst Beschäftigte haben unterschiedlichen Absicherungsbedarf. Die DBV hat als Orientierungshilfe einen „Beihilfe-Rechner“ entwickelt, erreichbar über das dbb vorsorgewerk. Damit lassen sich im Hinblick auf die eigene Lebenssituation die Leistungsumfänge der Tarifvarianten vergleichen. Wer möchte, fordert unverbindlich ein individuelles Angebot an und profitiert als VBBA Mitglied oder Angehöriger von 3 Prozent Beitragsnachlass*. Dieser Vorteil kann sich für einen Anwärter bis zum Lebensende auf mehr als 5 000 Euro summieren, für eine Familie mit Kindern (Partner auch mit Beihilfe) auf mehr als 10 000 Euro. Auf Wunsch vermittelt das dbb vorsorgewerk gerne Beraterinnen und Berater vor Ort. dbb-vorteilswelt.de/beihilfe-rechner

*bei Neuabschluss

Duisburg

Neuer Vorstand

Am 16. Januar fand die Mitgliederversammlung der vbba Gruppe Duisburg statt.

Wichtige Themen standen an: Die Wahl des neuen Gruppenvorstandes sowie die Festlegung der Kandidierenden-Listen für die Personalratswahlen in der Agentur für Arbeit Duisburg und dem Jobcenter Duisburg.

Zum neuen Vorsitzenden der vbba Duisburg wurde Norbert Linn gewählt, der mit viel Motivation die Aufgabe im Wahljahr 2024 übernimmt. Als stellvertretende Gruppenvorsitzende stehen ihm, wie bisher, Nicole Absch für den SGB II-Bereich sowie Annette von Brauchitsch-Lavaulx für den SGB III-Bereich zur Verfügung.

Wir wünschen Norbert gutes Gelingen und „ein glückliches Händchen“ in seiner verantwortungsvollen Aufgabe für die vbba Duisburg!

Unser ganz herzlicher Dank gilt Inka Köhnen für ihre jahrelange erfolgreiche Tätigkeit als vbba-Vorsitzende in Duisburg. In dieser Zeit ist die Gruppe Duisburg an Mitgliedern stark angewachsen und gilt als ein Aktivposten in NRW.

*Eure vbba-Gruppe Duisburg
Annette von Brauchitsch-Lavaulx*



v. l.n.r.: Norbert Linn, Inka Köhnen, Annette von Brauchitsch-Lavaulx, Foto: Markus Slizewski

Göttingen

Strike

Mit den Jubilaren Regina Bachmann und Maik Gronemann-Habenicht konnte die regionale Gruppe in Göttingen zwei von vier langjährigen Mitgliedern ehren und beschenken – beide sind nun schon 25 Jahre Mitglied der vbba.

An der Veranstaltung fehlten leider Ulrike von Stoltzenberg (40-jähriges Jubiläum) und Achim Hilke (25-jähriges Jubiläum). Nach der Ehrung bei Kaffee und Waffeln wurde die Gemeinschaftsveranstaltung im Bowling-Center fortgesetzt.

Beim abschließenden Essen in italienischer Atmosphäre ging die Ehrung der Platzierungen 1 - 5 aus dem Bowling-Nachmittag weiter, die mit kleinen Präsenten gewürdigt wurden.

Text: Kerstin Thielecke

Kerstin Thielecke (Mitte) mit den Jubilaren; Foto: Kerstin Hampeis



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Niedersachsen-Bremen



Nordhorn

Mitgliederversammlung

Der Blick auf die Arbeit der vergangenen Monate sowie die Neuwahlen des Vorstands standen im Mittelpunkt der Versammlung der regionalen Gruppe Nordhorn.

25 Teilnehmer konnte der Vorsitzende Hansjörg Behrens am 21. Februar in der Gaststätte Weernink in Nordhorn begrüßen.

Nach einer Schweigeminute für die im Jahr 2023 verstorbenen Mitglieder Manfred Langer und Rainer Schildt ging der Vorsitzende insbesondere auf den Verlauf und die Ergebnisse der Tarifverhandlungen 2023 ein. Der traditionelle Tagesausflug führte die Ortsgruppe Mitte September 2023 zum Niedersächsischen Landtag nach Hannover. Dort durften die Mitglieder für eine Stunde an einer Plenarsitzung teilnehmen und anschließend mit vier Mitgliedern des Landtages (darunter der ehemalige Finanzminister Reinhold Hilbers) eine weitere Stunde diskutieren.

Den Ausführungen zur Mitgliederentwicklung folgte der transparente Kassenbericht der Kassenführerin Susanne Hackmann. Der Antrag des Rechnungsprüfers Werner Schaar, den Vorstand zu entlasten, wurde einstimmig angenommen. Im Anschluss ehrte der Gruppenvorsitzende Inge Pollmann und Walter Stiff für ihre 60-jährige, sowie Martin Buscher und Andreas Schwänen für ihre 25-jährige Mitgliedschaft. Hans-Peter Wegner hatte



Der neue Vorstand (v.l.n.r.): Christopher Föcker, Claudia Bunse, Susanne Hackmann und Hansjörg Behrens; Fotos: Gruppe Nordhorn

die Urkunde für seine 25-jährige Mitgliedschaft bereits im November 2023 von der stellvertretenden Gruppenvorsitzenden Claudia Bunse überreicht bekommen.

Vor den Neuwahlen erklärte Hansjörg Behrens nach seinem Ausscheiden aus

dem aktiven Dienst – wie bereits 2020 angekündigt – nicht erneut für das Amt des Gruppenvorsitzenden kandidieren zu wollen, jedoch – falls gewünscht – für das freigewordene Amt des Seniorenbeauftragten zur Verfügung zu stehen. Zum neuen Vorsitzenden wurde anschließend Christopher Föcker gewählt, Claudia Bunse (stv. Vorsitzende) und Susanne Hackmann (Kassen- und Schriftführerin) wurden in ihren Ämtern bestätigt. Hansjörg Behrens wurde einstimmig zum neuen Seniorenbeauftragten gewählt und anschließend von seinen bisherigen Vorstandskolleginnen für seine jahrzehntelange Vorstandstätigkeit mit einem Blumenstrauß und einem Präsent geehrt. Zu Rechnungsprüfern wurden Herbert Hilkenbach und Werner Schaar bestimmt.

Die Gruppenversammlung endete mit einem gemütlichen Beisammensein und leckeren Speisen und Getränken.

Text: Hansjörg Behrens

Die Jubilare mit dem ehemaligen Vorstand: Claudia Bunse, Hansjörg Behrens, Andreas Schwänen, Walter Stiff, Martin Buscher und Susanne Hackmann (v.l.n.r.).



Hanau

Schokoladen-Cupcakes zum Frauentag

Die vbba Frauen der Agentur für Arbeit Hanau gestalteten den Frauentag am 8. März einmal anders.

Mit leckeren Schokoladen Cupcakes vom Schaumkuss-Köhler überraschten sie die Frauen, die Aktion kam super an.

Aber natürlich wurden auch Männer mit bedacht.

Text: Axel Lehmann



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Landesgruppe Hessen



Till Lange

Trauer um Till Lange – Vorsitzender der regionalen Gruppe Hamburg

Die vbba Landesgruppe Nord und die regionale Gruppe Hamburg sind zutiefst betroffen. Unser Mitglied Till Lange, Vorsitzender der Gruppe Hamburg, musste am 12.05.24 im Alter von nur 25 Jahren viel zu früh von uns gehen. Wir sind geschockt und es fällt schwer, Worte zu finden. Es ist einfach unbegreiflich.

Till Lange war ein toller junger Mann, der das BA-Studium und den anschließenden Sprung in das Berufsleben trotz seiner gesundheitlichen Einschränkungen mit Bravour gemeistert hat und sich zusätzlich noch in den Gremien und in unserer Gewerkschaft vehement und erfolgreich engagiert hat. So war er nicht nur Mitglied in den Jugendvertretungen (JAV Hamburg und BJA Nord), sondern wurde 2023 auch zum Vorsitzenden unserer großen regionalen Gruppe in Hamburg gewählt. Für die Personalratswahlen in 2024 leistete er wichtige Zuarbeiten und kandidierte auch selbst für den Personalrat der AA Hamburg sowie erneut für die Jugendwahlen. Es ist so traurig, dass er seine Mandate nun nicht mehr wahrnehmen kann.

Till hat mich als Landesgruppenvorsitzende und auch alle anderen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in Nord sehr beeindruckt und für "frischen Wind" mit seinen Ideen und Aktionen gesorgt. Wir haben mit Till einen liebgewonnenen Kollegen, sehr engagierten Gewerkschafter und guten Freund verloren. Till, wir werden Dich nicht vergessen und Dich in unseren Herzen behalten.

In aufrichtiger Anteilnahme gilt unser Mitgefühl seiner Lebensgefährtin und seiner Familie.

Agnes Ranke, Landesvorsitzende Nord



Seminare – Termin-Übersicht 2024

Zeitraum	Kennziffer	Bezeichnung	Ort	Kosten
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 05.2024. Die aktuellen Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage 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!

Stornokosten werden in Rechnung gestellt. Weitere Informationen zu Orten, Terminen, Kosten, Anmeldung, Stornogebühren und Programmablauf gibt es unter: www.vbba.de oder telefonisch unter der Nummer: (0911) 4800 662.

Sprechen Sie uns gern an!

Auch die dbb akademie bietet Seminare zur Weiterbildung für Personalräte, zur politischen Bildung sowie zu Managementtechniken an.

Weitere Informationen dazu finden Sie unter: www.dbbakademie.de Einzelfallförderung über Voucher möglich.

Bei Interesse an einer Referententätigkeit für die vbba, melden Sie sich gerne 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.

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

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
Fishteich 13
35043 Marburg
Tel.: 06421 972223
www.vbba-hessen.de
hessen@vbba.de

NSB

Silke Babel
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

September 2024

Beiträge erbitten wir bis zum Redaktionsschluss am
14.08.2024 an die Mailadresse redaktion@vbba.de

 **vbba**
Gewerkschaft Arbeit und Soziales

Hinweise zum Einsenden von Artikeln für das vbba Magazin:

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

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



Gewerkschaft Arbeit und Soziales

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

Suchbegriff



[Start](#)

[Das sind wir](#)

[Service](#)

[Mitgliedschaft](#)

[Archiv](#)

Ihre Gewerkschaft 

12. Deutscher Diversity-Tag
Gelegenheit zur Reflektion

28.05.2024



Am 28. Mai findet der 12. Deutsche Diversity-Tag statt.
[WEITERLESEN](#)

HPR-Wahl 2024



Fit mit Hansefit



HANSEFIT

5GB II

Grenze der Zumutbarkeit überschritten

27.05.2024

www.vbba.de